



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

الحد الأدنى للأجور دراسة شرعية قانونية

نداء يحيى أسعد هسلمون

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1446هـ - 2025م

الحد الأدنى للأجور دراسة شرعية قانونية

إعداد الطالبة:

نداء يحيى أسعد هسلمون

بكالوريوس في القرآن والدراسات الإسلامية - جامعة القدس - فلسطين

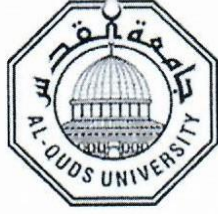
إشراف:

أ. د. محمد مطلق عساف

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الفقه والتشريع وأصوله - الدراسات العليا - جامعة القدس.

القدس - فلسطين

1446هـ - 2025م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج ماجستير الفقه والتشريع وأصوله

إجازة الرسالة

الحد الأدنى للأجور دراسة شرعية قانونية

إعداد الطالبة: نداء يحيى أسعد هسلمون.

الرقم الجامعي: 21612676.

إشراف: أ. د. محمد مطلق عسّاف.

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2025/01/06م، من قبل لجنة المناقشة الآتية أسماؤهم وتواقيعهم:

- | | | |
|------------------------|--------------------|----------------|
| 1- رئيس لجنة المناقشة: | أ. د. محمد عسّاف | التوقيع: |
| 2- ممتحناً داخلياً: | د. جمال عبد الجليل | التوقيع: |
| 3- ممتحناً خارجياً: | د. محمد خصيب | التوقيع: |

القدس - فلسطين

1446هـ - 2025م

الإهداء

- أهدي هذه الدراسة إلى أحقّ الناس بحُسنِ صحابتي:
 - (أمي)، الصّدر الحنون، الّتي طالما علّمتني ارتقاء سُلّم الحياة بأنّاةٍ وحكمةٍ وصبر.
 - و(أبي)، النّبراس الّذي ينير دربي، والمشجّع الدّائم لي لإكمال دراستي ومواصلة تعليمي.
- «رَبِّ ارحمهما كما ربياني صغيراً»¹، وأطلّ في غُمرَيْهما، واجعلهما من أهل الفردوس الأعلى.
- كما أهدي ثمرة هذه الدّراسة وثوابها، إلى أحبّابٍ أفْتقد وجودهم وفرحتهم هذا اليوم، لكنّي لا أفْتقد جميل ذكراهم. أسأل الله الرّحمة والغفران وأعالي الجنان لهم، ولشهداءنا، ولأسرانا، ولأهلينا في أرض العزّة الّذين تحمّلوا ما لا تتحمّله الجبال دفاعاً عن المسرى، وعن كرامة هذه الأُمّة.
- كما أهدي هذا العمل، حبّاً وتقديراً، إلى:
 - زينة حياتي، أبنائي الغاليين: محمّد، وهدي، وإبراهيم، وعبد الرّحمن.
 - وأحبّائي وخير سندٍ لي في هذه الحياة: إخوتي وأخواتي الأعزّاء جميعاً -كلّ باسمه ولقبه-، وعائلاتهم.
 - والغاليات اللّاتي كنّ إلى جانبي مُعينات، ولهنّ عظيم الفضل عليّ في سنوات دراستي: عايذة، وتهاني، وأماني، وأنمار.
 - والأعزّاء: ناجي، وثقي، وياسمين، ونادي، وجميع أهلي وأقاربي.

الباحثة

نداء يحيى أسعد هشلمون

¹ سورة الإسراء، الآية 24.

إقرار:

أُقرّ أنا مُعدّة الرسالة بأنّها قُدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصّة، باستثناء ما تمّ الإشارة له حيثما ورد، وأنّ هذه الدّراسة، أو أيّ جزءٍ منها، لم يُقدّم لنيل درجةٍ عليا لأيّ جامعةٍ أو معهدٍ آخر.

الاسم: نداء يحيى أسعد هسلمون.

نداء يحيى هسلمون التوقيع:

التاريخ: 23 جمادى الأولى 1446هـ.

2024 / 11 / 25م.

شكر وتقدير وعرفان

الحمد والشكر لله أولاً وآخرًا أن منّ عليّ سبحانه بكتابة هذه الرسالة وأعانني على إتمامها، الحمد والشكر لله على ما فتح لي من أبواب كانت قد أُوصِدت وعلى ما يَسَّر لي من أمورٍ كانت قد تعسّرت. الحمد والشكر لله حمدًا كثيرًا يوافي نعمه ويكافئ مزيده، سبحانه لا توفيق إلاّ توفيقه، ولا نعم تدوم إلاّ بشكره، أحمده حمد الشّاكرين حتّى يرضى، وحمد الشّاكرين بعد الرّضا، أحمده حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، ملء السّموات وملء الأرض وملء ما فيهنّ من شيء بعد.

كما أحمده تعالى وأشكره -جلّ شأنه- على ما شرفني به من أن يكون إنجاز رسالتي موصولًا بجهود أستاذيّين فاضلّين وعالميّين جليليّين، كلّ منهما منارة علمٍ يُهتدى بها، فلهما عظيم الامتنان لتكرّمهما بالإشراف على رسالتي، ولتفضّلهما عليّ بالعلم النّافع والعطاء الدّائم، وهما:

-فضيلة الأستاذ الدكتور حسام الدّين عفانة، حيث أشرف على الأجزاء الأولى من رسالتي، ثمّ طرأت ظروف صحّيّة حالت دون تمكّنه من متابعة الإشراف.

-وفضيلة الأستاذ الدكتور محمّد مطلق عسّاف، الذي تكرّم عليّ بمتابعة الإشراف لإتمام الرّسالة، وتفضّل عليّ بقرائها من بدايتها إلى نهايتها، إلى أن تمّ إنجازها بالشّكل الذي هي عليه الآن.

فخالص الشّكر وفائق التقدير لهما على ما قدّماه لي من إرشاداتٍ قيّمة ونصائح ثمينّة، وعلى ما كان منهما من استجابةٍ سريعة لأسئلتي واستفساراتي، وعلى ما قدّماه لي من علمٍ ودعم، وأسأل الله أن يجزيهما عنّي خير ما يجزي به عالمًا عن طالب علم، وأن يبارك في علمهما وعملهما.

كما أتقدّم بجزيل الشّكر إلى عضويّ لجنة المناقشة الكرام، الأستاذيّين الفاضلّين: الدكتور محمّد الخصيب، والدكتور: جمال عبد الجليل، فبارك الله في سعيهما، ونفع بنصحهما الإسلام والمسلمين.

كما أسطر أرقى معاني الشّكر والتّقدير إلى الدّكتورة إيمان الحِمري، الأستاذة في كليّة الآداب - جامعة القدس، والتي تفضّلت عليّ بترجمة ملخّص الرّسالة إلى اللّغة الإنجليزيّة، فلها منّي عظيم الثّناء والامتنان.

وعرفانًا منّي بالجميل لجميع أساتذتي وكلّ من علّمني، في صغري وفي جميع مراحل دراستي، فإنّي أسطر لهم شكري في هذا المقام وخالص دعائي، وأخصّ بالذّكر: أ. د. حاتم جلال التّميمي، أ. د. عروة صبري، د. محمّد سليم، د. أحمد عبد الجواد، د. يوسف دوفش. فجزاهم الله خيرًا على جميل صبرهم، وعلى كلّ ما قدّموه لنا من علمٍ ونفع، وأثابهم الفردوس الأعلى هم وكلّ من لم يدّخر جهدًا في إيصالنا إلى هذه المرحلة العلميّة. وليسامحني من لم يردّ في المقام ذكّره، وإن كان لا يغيب عنّا طيفهم، لكن

المقام يقتضي الاختصار، فحسبهم أن ما جادوا به من علم يعلمه الله سبحانه، وبكرمه يجزيهم عليه الجزاء الأوفى.

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى جامعة القدس، التي نلتُ شرف الالتحاق بها والدراسة على مقاعدها، وإلى جميع القائمين عليها، والعاملين فيها. كما لا يفوتني شكر العاملين في مكتبة المسجد الأقصى المبارك، خاصة المكتبة الختنية التي قضيتُ بين كنوزها أجمل أوقاتي. والشكر كذلك لكل من ساعدني في الحصول على كتاب أو طباعة بحث، ولكل من ساندني بدعوة في ظهر الغيب.

وكما بدأت، أختتم بشكر الله عز وجل القائل في محكم كتابه العزيز: ﴿وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ¹، راجيةً رضاه وقبوله والزيادة من فضله سبحانه، وأن يجعلني في زمرة عباده الذين قال فيهم: ﴿وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ²، فالحمد والشكر له، سبحانه وبحمده، لا أحصي له ثناء ولا شكرًا.

¹ سورة إبراهيم، الآية 7.

² سورة سبأ، الآية 13.

الملخص:

تتناول هذه الرسالة موضوع (الحد الأدنى للأجور دراسة شرعية قانونية)، وتأتي أهمية الدراسة من كونها تبحث مسألة معاصرة تَمَسُّ شريحة واسعة من المجتمع، وتؤثر على الأمن الاجتماعي، والاستقرار الاقتصادي والسياسي فيه. ويظهر من عنوان الرسالة أنها تناولت دراسة الحد الأدنى للأجور من جانبين: جانب يتعلق بالشريعة الإسلامية، والآخر يتعلق بالقانون.

وقد اشتملت الدراسة على مسائل متنوعة للحد الأدنى للأجور، بدءًا من العقد الذي ينتظم فيه الأجر في الشريعة الإسلامية وقانون العمل، وبيان أنواعه وأركانه، ثم الانتقال لتحديد الفئة المقصودة في هذه الدراسة من خلال الحديث عن الأجير وتقسيماته. وقد تمّ تسليط الضوء على المكانة العالية التي حظي بها الأجير في ظلّ الشريعة الإسلامية، وعلى الحقوق التي تجب للأجير مقابل عمله والتي كان من أهمّها الحصول على الأجر المناسب للعمل، إضافةً إلى حقوق أخرى: كحقّه في حمايته من الاستغلال والظلم، وحقّه في الحصول على الميزات والإجراءات التي يوجبها له القانون، ما دامت لا تخالف الشرع.

وقد بيّنت الدراسة أنّ الأصل في تحديد الأجر أن يتمّ بالاتفاق والتراضي بين طرفي العقد، لكن عند ظهور الحاجة إلى التدخّل في سوق العمل بتحديد الأجور ووضع حدٍّ أدنى لها، فإنّ الدولة بجهاتها المختصة تتولّى القيام بهذه المهمة بعد إجراء دراساتٍ دقيقةٍ واستشاراتٍ علميّةٍ مستفيضة، وقد بيّنت الدراسة ذلك من خلال بحث مسألة التسعير في الشريعة الإسلامية وبيان حكمها وأدلتها، كونها الأساس الذي ينبني عليه حكم الحد الأدنى للأجور.

كما تناولت الدراسة أهداف الحد الأدنى للأجور ودوره في تحقيق التوازن في سوق العمل واستقرار العلاقات فيه، والحديث عن المواقف الدوليّة والمحليّة من تبني سياسة الحد الأدنى للأجور والتي انقسمت ما بين مؤيّد ومعارض. إضافةً إلى الحديث عن مراحل التطوّر التاريخي للحد الأدنى للأجور، وتوضيح الأسس التي ينبني عليها تقدير الحد الأدنى للأجور، والإشارة إلى ضرورة تعديل الحد الأدنى ومراجعته بشكلٍ دوريٍّ من أجل الحفاظ على قدرة الحد الأدنى للأجور لأداء وظيفته وصيانة القيمة الحقيقيّة له.

وقد اختتمت الدراسة بالحديث عن الامتثال للحد الأدنى للأجور، حيث يعتمد مدى نجاح سياسة الحد الأدنى للأجور بشكلٍ كبير، على درجة الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور والامتثال للقرارات الصادرة بشأنه.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، مع الاستعانة بالمنهج الاستقرائي، وتمّ جمع المادّة العلميّة من مظانّها والعودة إلى المصادر والمراجع اللازمة حسب ما يقتضيه المقام.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات. أمّا النتائج، فكان من أبرزها أنّ التّدخل بوضع حدٍّ أدنى للأجر منوطٌ بالمصلحة والعدل، وأنّ الغاية الأساسيّة من الحدّ الأدنى للأجور هي حماية الطبقة العاملة من الاستغلال وتحسين مستوى معيشتهم، وأنّه لا بدّ من وجود معايير واضحة في عمليّة تحديد الحدّ الأدنى للأجر وهو أمر تفنّقر إليه عمليّة تحديد هذا الأجر في فلسطين، وأنّ ضعف تطبيق الحدّ الأدنى في الأراضي الفلسطينيّة له أسباب عديدة، أهمّها عدم فعاليّة التفتيش والرقابة ووجود ثغرات في قرار الحدّ الأدنى.

وأما التوصيات فكان أهمّها ضرورة مضاعفة الجهود لرفع مستوى وعي العمّال بحقوقهم، وضرورة تقديم الدّعم والمساندة لمنشآت القطاع الخاصّ التي لا قدرة لها على مجارة وتطبيق الحدّ الأدنى للأجور، والعمل على تحديد حدٍّ أدنى للأجور بناءً على رؤية شرعيّة متوازنة تحقّق الكفاية فيه، والدّعوة أخيراً إلى عمل دراساتٍ عن ثغرات وسلبيّات قرار الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة وسبل تقاديها ومعالجتها.

The Minimum Wage: A Religious and Legal Study

Prepared by: Nida yahya Asa'd Hashlamoun.

Supervisor: Professor Mohammad A'ssaf.

Abstract

This thesis examined the topic of The Minimum Wage: A Religious and Legal Study. The significance of this study derived from being a study that tackles a contemporary issue that deeply affects a large segment of society and influences its social, economic, and political safety. The title of the thesis indicated that it examined minimum wage from two perspectives: The first one has to do with the Islamic Sharia while the second one deals with law.

The study included various topics related to minimum wage, beginning with the contract that regulate wages under the Islam law, labor laws, their types and pillars, as well as the transition towards determining the intended category in this thesis through examining workers and their divisions. The study has also highlighted the high status enjoyed by the worker under Islamic law, along with the rights owed to the worker in exchange for their labor. Among the most important of these rights is receiving fair compensation for the work performed, in addition to other rights such as protection from exploitation and injustice, and the right to have privileges and procedures guaranteed by law, as long as they do not contradict Islamic principles .

The study indicated that the principle for determining wages is that it should be based on mutual agreement and consent between the two parties to the contract. However, when there arises a need to intervene in the labor market by setting wages and establishing a minimum wage, the state, through its competent authorities, controls this task after conducting thorough studies and extensive scientific consultations. The study demonstrated this by examining the issue of pricing in Islamic law, explaining its rulings and evidence, as it forms the basis upon which the ruling on minimum wages is built .

The study also addressed the objectives of the minimum wage and its role in achieving balance in the labor market and stabilizing relationships within it. It discussed the international and local perspectives on adopting minimum wage policies, which are divided

between supporters and opponents. Additionally, the study explored the historical development stages of the minimum wage, clarified the principles upon which its identification is based, and highlighted the necessity of periodically revising and adjusting the minimum wage to maintain its ability to fulfill its function and preserve its real value .

The study concluded by discussing the issue of compliance with the minimum wage, emphasizing that the success of minimum wage policies largely depends on the degree of adherence to its implementation and compliance with the decisions issued regarding it.

This thesis adopted a descriptive and analytical approach relying on the inductive method, and data were collected from resources and references in accordance with Sharia requirements.

The study concluded with a set of findings and recommendations. As for the findings, the most prominent being the intervention to put a minimum wage is entrusted with interests and fairness, the pivotal role of the minimum wage is to protect workers from exploitation and ensure their fair compensation, accordingly, there should be clear standards for the identification of the minimum wage, which in turn is currently lacking in Palestine due to ineffectiveness of inspection, control and oversight services in the decision of the minimum wage.

The recommendations of this thesis emphasized the need to intensify efforts to raise workers' awareness about their rights, and the importance to provide support and assistance for all private sector establishments that do not have the capacity to keep up with and ensure effective implementation of the minimum wage. Additionally, the thesis recommended the need to work to identify the minimum wage based on a legitimate vision to achieve efficiency and effectiveness. Finally, this thesis called for conducting studies to investigate gaps and disadvantages of the minimum wage decision and discuss ways to avoid, prevent and deal with them in the Palestinian Territories.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد الأنبياء والمرسلين، النبي العامل الأمين، خير من بين الحقوق وأوفى، وخير من استأجر فأدى، وخير من أعطى فعَدَل، وخير من مشى على الثرى، إمام المتقين، المبعوث رحمة للعالمين، وعلى آله وأزواجه وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأنَّ محمدًا عبده ورسوله، صلى الله وسلم عليه صلاةً وسلامًا دائمين متتابعين إلى يوم الدين.

أما بعد:

فإنَّ العمل من أهم طُرُق الكسب في الشريعة الإسلامية، والرَّكيزة الكبرى للحصول على الرِّزق، والسَّلاح الأوَّل لمحاربة الفقر، وهو سبيل العزِّ والكرامة، وضرب من ضروب العبادة، ونوع من أنواع الجهاد في سبيل الله تعالى. وقد عظمت الشريعة الإسلامية شأن العمل ورفعت مكانته، وأمرت بالسَّعي في مناكب الأرض ابتغاء الرِّزق والأجر، ومدحت السَّاعين إليه، وكان لها السَّبق في إرساء قواعد المعاملات بين النَّاس، وتنظيم أمورهم على وجهٍ عادلٍ يكفل الحقوق للجميع ويحقِّق الألفة بينهم. ويُعدَّ الأجر من أهم هذه الحقوق المتعلقة بالعمل والمرتبة على أدائه، بل هو الدَّافع الأساس إلى العمل والسَّعي إليه، حيث يمكن للأجير من خلاله تأمين احتياجات المعيشة ومتطلبات الحياة.

ومع تفتُّي الظلم والفساد في ظلَّ الأنظمة الاقتصادية الوضعية، ووجود الحاجة إلى حماية الحقوق في سوق العمل، فقد ظهرت نظريات عديدة تتعلَّق بالعمل وتحديد الأجور، إلَّا أنَّ هذه النظريات كان لها أوجُه نقصٍ وثغراتٍ وخلل، فلم تسلم من الاعتراض والنَّقد والتَّعديل، ولم تتجح في معالجة قضايا العمال والأجور. فقامت دعواتٌ متتالية تطالب بتدخُّل الدولة والقيام بتنظيم شؤون العمل من خلال سنِّ تشريعاتٍ خاصَّة وإجراءاتٍ ملزمة، فتولَّد قانون العمل مجسِّدًا فكرة التدخُّل من خلال تحديد الأجور ووضع المستويات الدِّنيا لها. ومنذ ذلك الحين، أصبحت قضية الحد الأدنى للأجور في صدارة القضايا المعاصرة التي تتعلَّق بالعمل والعمَّال، ومن أولويَّات واضعي السياسات الاقتصادية، ومحطَّ أنظار الدَّارسين والباحثين.

أهمية الدراسة:

إنّ موضوع الحدّ الأدنى للأجور من أهمّ المواضيع المعاصرة المتعلقة بحقوق العمال، وتتبع أهمية هذا الموضوع من أهمية الأجور ذاتها، وبشكلٍ خاص من الأهمية الحيويّة للحدّ الأدنى للأجور والآثار الاجتماعيّة والاقتصاديّة المترتبة عليه، حيث يُعتبر الحدّ الأدنى للأجور من أكثر القضايا تأثيراً في حياة الأجراء ومعيشتهم لمساسه باحتياجاتهم الأساسيّة ومستلزمات حياتهم. إضافةً إلى أنّ الحدّ الأدنى للأجور أصبح أداةً سياسيّةً لتحقيق الأمن الاجتماعيّ والاستقرار الاقتصاديّ والسياسيّ في كلّ دولة من الدول في هذا العصر.

ومن هنا فإنّ هذه الدراسة تستمدّ أهميّتها من كونها متعلّقة بمسألةٍ معاصرة تكثر الحاجة إليها في المجتمع الفلسطينيّ كما في سائر المجتمعات، وأيضاً من كون الدراسة متعلّقة في أحد جانبيّها بالشريعة الإسلاميّة، وشرف العلم بشرف متعلّقه، وأنّها تتناول كذلك الوضع القانونيّ للحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- وجود الحاجة إلى دراساتٍ مستقلّةٍ شاملة عن الحدّ الأدنى للأجور في فلسطين بشكلٍ خاصّ، بحيث يتمّ من خلالها توضيح جوانبه المتعدّدة وبيان التّأصيل الشّرعيّ لبعض مسائله، وبنفس الوقت تناول الجانب القانونيّ للحدّ الأدنى للأجور وقرارات مجلس الوزراء الفلسطينيّ الصّادرة بشأنه.
- تدني الأجور وعدم تغطيتها للحاجات المعيشيّة، وشعور الفئات العاملة بالظلم لعدم تناسب أجورهم مع العمل، وهو أحد الأسباب التي زادت رغبة الباحثة في الكتابة عن هذا الموضوع، حيث عايشَت مثل هذا الشعور خلال عملها في التّعليم المدرسيّ.
- المساهمة في جمع شتات مسألة باتت من أكثر المسائل الاجتماعيّة والاقتصاديّة الملحة في السّاحة الفلسطينيّة، لا سيّما مع وجود تطوّراتٍ اجتماعيّة واقتصاديّة متلاحقة تؤثر باستمرار على مستويات المعيشة والأجور، وتؤثر على تطبيق الحدّ الأدنى للأجور، وعلى القيمة الحقيقيّة له.
- مساس الحدّ الأدنى للأجور بقطاع كبيرٍ وشريحة واسعة من المجتمع الفلسطينيّ، الأمر الذي يتطلّب بذل جهودٍ علميّة وعمليّة، في كافّة التّخصّصات ذات العلاقة بالموضوع؛ لدراسة كلّ ما يتعلّق به، وإحاطته بمزيد من البحث والاهتمام. ليكون تحديد الحدّ الأدنى للأجور مواكباً للواقع في الأراضي الفلسطينيّة، ومنبثقاً عن قاعدة صحيحة تتناسب مع حرص الشريعة الإسلاميّة على الأجور والأجراء وتتناسب مع أوضاع مجتمعنا الفلسطينيّ وظروفه، وإلا كان تحديده ضرباً من العبث.

أهداف الدراسة:

- التعريف بمفهوم الحد الأدنى للأجور وتوضيح المراد من تقديره عند مستوى مُعَيَّن.
- تحديد الفئة التي هي محلّ الدراسة والخاضعة بطبيعة الحال لقانون العمل.
- تعزيز فكرة حماية الأجور وصيانة حقوق الأجراء والعمّال في الشريعة والقانون.
- بيان الحكم الشرعيّ لتحديد حدّ أدنى للأجور.
- بيان الغاية من الحدّ الأدنى للأجور، والإيجابيات والسلبات المترتبة عليه.
- عرض معوقات تطبيق الحدّ الأدنى للأجور.

مشكلة الدراسة:

تدور مشكلة الدراسة حول الإجابة على سؤال رئيس، هو: ما الأحكام الشرعية والقانونية المتعلقة بتحديد الحدّ الأدنى للأجور؟ ويتفرّع عن هذ السؤال، التساؤلات الآتية:

- ما الوسائل النظرية والعملية التي امتازت وتجلّت بها حماية الشريعة الإسلامية للأجور؟
- على ماذا ينبغي حكم الحدّ الأدنى للأجور في الشريعة الإسلامية؟
- ما المعيار المعتبر في تحديد الحدّ الأدنى للأجور في حال إقراره في الشريعة الإسلامية؟
- هل تحديد الحدّ الأدنى للأجور في حقيقته يعني اقتصار الأجر عليه وعدم الزيادة عليه؟
- كيف تمّ التوصل إلى تحديد مبلغ الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية وإصدار القرار بشأنه؟
- ما فرص نجاح تطبيق قرار الحدّ الأدنى للأجور الجديد في ضوء معدّلات الأجور الحالية في فلسطين؟

الدراسات السابقة:

لم تعرّ الباحثة فيما تيسّر لها من اطلّاع، على دراسة تناولت موضوع الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية بحيث تجمع بين الناحية الشرعية والقانونية، فيما كان هنالك بعض الرسائل العلمية في التخصّصات الأخرى المختلفة، منها:

-رسالة ماجستير للباحث إبراهيم محمّد أبو هنطش، بعنوان (الآثار الاقتصادية لتحديد الحدّ الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني)، إشراف: أ.د. عبد الفتّاح أبو شكر، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، برنامج إدارة السياسات الاقتصادية، نابلس، فلسطين، 1422هـ، 2003م. وقد

اهتمت الدراسة بالآثار الاقتصادية المترتبة على فرض حدٍّ أدنى للأجور، والمعايير المتبعة دوليًا في تحديده، وواقع الأجور في فلسطين، وقد نوقشت هذه الرسالة عام 2003 ما يعني أنّ قرار اعتماد حدٍّ أدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية لم يكن قد صدر بعد.

-رسالة ماجستير للباحث عوني عمر عطية خروف، بعنوان (العوامل المؤثرة على تطبيق الحد الأدنى للأجور في قطاع غزة- دراسة حالة: شركات المقاولات العاملة في مدينة حمد القطرية)، إشراف: د. وسيم إسماعيل الهابيل، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، إدارة أعمال، محرم 1439هـ، أكتوبر 2017م. وقد استهلّت الرسالة بمدخل عام عن الحد الأدنى للأجور من حيث تعريفه وأهميته ومبرراته، ثم تناولت الحديث عن العوامل المؤثرة على الامتثال له في قطاع غزة، ودور وزارة العمل والتّقابات في تطبيقه، وكان من نتائجها عدم وجود التزام كافٍ في تطبيق الحد الأدنى للأجور.

-رسالة ماجستير للباحث علاء محمد شفيق واكد، بعنوان (عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعات)، إشراف: د. عثمان عثمان، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، كلية الدراسات العليا، التخطيط والتنمية السياسيّة، 2022م. وقد بدأت الدراسة بإطار نظريّ لتوضيح مفهوم الحد الأدنى للأجور، وعرض نظريات تحديد الأجور، وأنواع الأجور وأهميّتها، وبيان أسباب تدني الامتثال لقرار الحد الأدنى للأجور في فلسطين. وقد خلصت الدراسة إلى أنّ الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور كان متوسطاً في الضفّة الغربيّة.

ويُضاف إلى ذلك، دراسات وأبحاث عديدة تناولت جانباً أو أكثر من مسائل هذه الرسالة، منها ما كان مختصاً بالجانب الشرعيّ، ومنها ما كان مختصاً بالجانب القانونيّ أو الاقتصاديّ. أمّا الأبحاث المتعلقة بالجانب الشرعيّ فمنها:

- بحث للدكتور خالد محمد عمارة، بعنوان (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، 2013م. وقد تناول البحث (حكم تدخّل الدولة لوضع حدٍّ أدنى للأجور)، مع الاختصار على بيان أدلة جواز التدخّل، دون التطرّق لعدم الجواز أو أدلّته، كما تناول الحديث عن تفاوت الأجور، وتقدير مرتّب الأجير، والغلاء وأثره في زيادة الحد الأدنى.

- بحث للدكتور أحمد بن ناصر الغامديّ، بعنوان (تحديد أدنى الأجور وأعلاها -دراسة شرعيّة)، والبحث منشورٌ في مجلة كلية الآداب، جامعة الرّقازيق، عدد 68، 2014م، ومنشورٌ كذلك في الشبكة العنكبوتيّة- موقع المسلم بعنوان: أدنى الأجور (دراسة شرعيّة)، مع وجود اختلاف يسير فيه، (<https://almoslim.net/node/243206>). وقد جاء الحديث فيه عن (تحديد الأجور شرعاً) ضمن

مسألتين: الأولى منهما كانت بعنوان (هل يوجد حدّ أدنى للأجور شرعاً)، والثانية: تناولت حكم التسعير في الشريعة الإسلامية تحت عنوان (تحديد الأجور من قبل ولي الأمر). مع الإشارة في بداية البحث إلى أنّه لم يتمّ ذكر آراء العلماء في (الحدّ الأدنى للأجور)؛ وذلك بسبب عدم ورود أقوالٍ للعلماء في هذه المسألة -خاصّةً السابقين منهم-.

-بحث للدكتور ياسر عبد الحميد جاد الله النّجار، بعنوان (الحدّ الأقصى، والأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر دراسة فقهية اقتصادية مقارنة)، مجلة كَلِيّة الدّراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات بكفر الشّيخ، جامعة الأزهر العدد الأوّل، المجلّد الثالث، 2017م. تناول تعريف الأجور وأنواعها، وحُكم تحديد الأجور من خلال مسألة التسعير، وبيان الحدّ المعتبر في أدنى الأجور، وكذلك ضوابط تحديد الأجور ومعوّقاته.

-بحث للدكتور عمرو محمّد غانم محمّد أبو العلا، بعنوان (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ -دراسة فقهية مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34، أكتوبر 2018م. وقد جاء فيه تعريف الحدّ الأدنى للأجور، وبيان أنواع الأجر، ثمّ الحديث عن الحدّ الأدنى للأجور في الوظائف العامّة وفي القطاع الخاصّ، والحديث عن ضمانات الوفاء بالأجرة، والآثار المترتبة على التوزيع العادل للأجور.

-بحث للشّيخ عبد الله عبد الرّحمن، بعنوان (دراسة فقهية: الحدّ الأدنى للأجور)، وهو منشور في موقع إسلام أون لاين، <https://islamonline.net>. وقد تناول معنى الأجر، وعناية الشريعة الإسلامية بالأجور، وحُكم مسألة التسعير ومنه تحديد حدّ أدنى للأجور، والوسائل الشرعيّة لتحقيق الحدّ الأدنى للأجور.

ويُضاف إلى تلك الأبحاث التي تناولت الجوانب الشرعيّة، دراسات أخرى تناولت سياسة الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة، منها:

-دراسة لماركو مساليا؛ وكلا را كابيلي؛ ووجيه عامر، بعنوان (الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور)، الباحث المساعد: عبد الوهّاب عبد العزيز، المراجعة والتّقييم: د. نعمان كنفاني، د. يوسف داوود، د. عبد الفتّاح أبو شكر، معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس) -القدس ورام الله، 2010م. وقد تناولت الدّراسة ضمن الإطار المفاهيمي: مفهوم الحدّ الأدنى للأجور، وأهميّة وضع تشريعٍ له، والدّوافع التي تبرّر ذلك، وتأثيره على العمالة والفقير، والفئات المستفيدة منه، ومعايير تحديده، لكن كان ذلك من خلال ما بيّنته التّوصيات الدّوليّة ووفق ما نصّت عليه منظّمة العمل الدّوليّة. وقد خلت الدّراسة من الأمور المتعلّقة بقرار الحدّ الأدنى للأجور في فلسطين كون هذه الدّراسة أُعدّت عام 2010م، أي قبل عامين من إصدار القرار بشأنه.

-دراسة للدكتور عصام عابدين، بعنوان (الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية)، مؤسسة الحق، رام الله، فلسطين، ط 2، 2014م. وقد تناولت الحد الأدنى للأجور في المواثيق الدولية، والتشريعات الفلسطينية، وأبدت ملاحظات عديدة على قرار الحد الأدنى للأجور الذي كان بداية تطبيقه في مستهل عام 2013 أي قبل نشر الدراسة بما يقارب العام أو أكثر.

-دراسة للدكتور بلال الفلاح، بعنوان (تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية- الضفة الغربية)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، القدس ورام الله، 2014م. وقد تناولت التأثيرات الاقتصادية لسياسة الحد الأدنى للأجور، وآليات تحديده وفق تجارب دولية ثم تحديده في فلسطين، وهدفت إلى تقييم مدى الامتثال للحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية خلال الفترة من 1/1/2013م ولغاية نهاية شهر آذار من عام 2014م، وكانت نتائجها تشير إلى ضعف شديد في الالتزام بنظام الحد الأدنى للأجور.

إضافة إلى ورقة خلفية -جلسة طاولة مستديرة (6)- كانت أيضًا من إعداد الدكتور بلال فلاح، بعنوان (قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق)، وهي أحدث من سابقتها حيث كانت في آب 2022م، ضمن أبحاث ودراسات معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). وقد كان البدء فيها بالتأطير النظري لسياسة الحد الأدنى للأجور من حيث دوافع التطبيق، ومعايير تقدير الحد الأدنى للأجور، وتأثيراته الاقتصادية، ثم الحديث عن مسوغات رفع قيمة الحد الأدنى للأجور. وقد اختتمت الدراسة بتوقعات تشير إلى أن تطبيق قرار رفع الحد الأدنى للأجور سيكون ضعيفًا، وذلك بناءً على التجربة السابقة للحد الأدنى للأجور في فلسطين.

-كما أن هناك أبحاث ودراسات صادرة عن معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، منها (تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق)، ورقة خلفية -جلسة طاولة مستديرة (2)، آذار 2017م. وقد بحثت في الأسباب الكامنة وراء ضعف الالتزام بالحد الأدنى للأجور في الضفة الغربية، وكان بداية الحديث فيها عن اختلاف وجهات النظر حول سياسات الحد الأدنى للأجور في العالم، والحديث عن آليات تطبيقها في الدول.

ويُضاف إلى ما سبق بعض الكتب، منها:

-كتاب للدكتور يوسف إلياس، بعنوان (الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية)، سلسلة المكتبة العمالية (1)، مكتب العمل العربي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، (د- ط)، (د- ت). وقد تناول في بعضه الجانب القانوني للحد الأدنى للأجور، ومسائل متعددة منها التطور التاريخي للتدخل

في تحديد الأجور في بعض الأقطار كالعراق ومصر، ونطاق سريان الحد الأدنى للأجور، وأساليب تحديده، وبطلان الاتفاق على أجر يقل عن هذا الحد، وغير ذلك.

-وكتاب للدكتور أحمد عبد الله محمد علي، بعنوان (الحد الأدنى للأجور الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني -دراسة مقارنة)، وأصله أطروحة دكتوراة، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، دار الحقانية، ط 1، 2015م. وقد تناول جوانب عديدة ومتنوعة للحد الأدنى للأجور، منها مدى فعالية الحد الأدنى للأجور في تحقيق الأهداف المبتغاة منه، والعوامل المؤثرة في ذلك، والتنظيم القانوني لهذا الأجر، وطرائق تحديده.

وأخيراً، فإن ما يميّز هذه الرسالة والجديد الذي تقدّمه، أنّها تناولت موضوع الحد الأدنى للأجور تناولاً شاملاً يجمع بين الجانب الشرعي والجانب القانوني، بدءاً من العقد الذي ينتظم فيه الأجر في الشريعة الإسلامية وفي قانون العمل، وانتهاءً بالحديث عن مدى الامتثال للحد الأدنى للأجور ومعوّقات تطبيقه في الأراضي الفلسطينية.

إضافةً إلى أنّ هذه الرسالة في تناولها للجانب الشرعي لم تقتصر على مسألة معينة من مسائل الحد الأدنى للأجور، بل جمعت مسائل عديدة متعلّقة به، وتناولت الحديث عنه ابتداءً من الأصل الذي ينبثق عنه وهو عقد إجارة الأشخاص، كما تناولت أقسام الأجير لتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام الحد الأدنى للأجر، كما بيّنت مشروعية الأجر وشروطه وأنواعه، وحُكم تدخّل الدولة في تسعير الأجور، وحُكم تحديد الحد الأدنى للأجور، وكيفية تحديد الأسعار -ومثلها الأجور-، ومراجعة هذا التحديد سنوياً، كما تناولت تقسيم الحاجات في الشريعة الإسلامية وبيان مراتبها، والحديث عن الكفاية، والنظر لحُكم الربط القياسي للأجور وغير ذلك من المسائل.

وجدير بالذكر، أنّ أفضل ما اطلّعت عليه الباحثة في هذا الشأن واستفادت منه -لجمعه بين الجانب الشرعي والوضع القانوني للحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية-، كان عبارة عن فتوى للأستاذ الدكتور حسام الدين عفانة، بعنوان (رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور). وقد جاءت هذه الفتوى ردّاً على سؤال نصّه: "ما قولكم في الحد الأدنى للأجور الذي أقرته الحكومة الفلسطينية مؤخراً، وهل يُحقّق الكفاية المعبّرة شرعاً للعمّال، أفيدونا؟"¹. فجاء الجواب مبيناً التّأصيل الشرعي لتقدير الحد الأدنى للأجور، ومبيّناً كذلك مدى تغطية مبلغ الحد الأدنى للأجور في فلسطين لاحتياجات الفرد ومتطلبات الحياة.

¹ عفانة، حسام الدين، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور، يسألونك، (30/ 9/ 2021) (www.yasaloona.net).

منهجية الدراسة:

تمّ الاعتماد في بحث وتأصيل مادّة الدراسة وتناول تفاصيلها وعرض نتائجها، على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، مع الاستعانة بالمنهج الاستقرائي. وقد تمّ اتباع الأسلوب الآتي:

- عزو الآيات الكريمة إلى مواضعها في القرآن الكريم وذلك بذكر اسم السّورة ورقم الآية.
- تخريج الأحاديث النبويّة الشّريفة وعزوها إلى مصادرها مع ذكر الحكم عليها إن كانت في غير (الصّحيحين أو أحدهما)، وتوثيق الحديث بذكر الكتاب والباب الذي ورد فيه، ورقم الحديث والصّفحة.
- جَمْع المادّة العلميّة من مظانّها والعودة إلى المصادر والمراجع اللازمة حسب ما يقتضيه المقام: من معاجم اللّغة، وتفسير القرآن الكريم، وكتب شروح الأحاديث، وكتب الفقه وأصوله، والسيرة النبويّة، وكتب التّراجم والأعلام، وكتب الاقتصاد، والقانون، وشروحات القانون، والمواقع الإلكترونيّة وغيرها.
- ترتيب كتب الفقه للمسألة الواحدة في الهامش بحيث يكون البدء بالمذهب الحنفيّ فالمالكيّ فالشافعيّ فالحنبليّ ثمّ الكتب الحديثة، فيما تمّ ترتيب كتب المذهب الواحد حسب تواريخ الوفيات إلّا إذا اقتضت الحاجة غير ذلك.

- ترجمة بعض الأعلام الذين وردت أسماؤهم في متن الدراسة.
- ضَبَط الآيات الكريمة، والأحاديث الشّريفة، والمفردات التي تحتاج إلى ضبط، مع وضع الآية القرآنيّة بين قوسين مزخرفين «»، والحديث الشّريف بين قوسين عاديين ()، والنصوص المقتبسة بين علامتي تنصيص " ".

- جَمْع المصطلحات المتعلّقة بالموضوع الواحد لتسهيل الأمر على الدّارسين، حيث واجهت الباحثة أحياناً صعوبة في بعض المسائل بسبب تنوّع واختلاف المصطلحات المتعلّقة بها.
- اعتماد قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م وقرارات مجلس الوزراء الفلسطينيّ المتعلّقة بالحدّ الأدنى والتّعليمات الواردة بشأنه، مع إشارات كذلك إلى قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 -آخر تعديل بموجب قانون العمل المؤقت المعدّل رقم 51 لسنة 2002-.

خطة الدراسة:

تمّ تقسيم الدراسة إلى مقدّمة، وفصلين، وخاتمة على النّحو الآتي:

أمّا المقدّمة: فقد اشتملت على أهميّة الموضوع، وأسباب اختياره، وأهداف الدراسة، ومشكلة الدراسة، والدّراسات السّابقة، ومنهج الدراسة، وخطة الدّراسة وتقسيماتها.

وأما مادة الدراسة: فقد اشتملت على فصلين، تضمّن كلّ فصلٍ منهما أربعة مباحث، وعددًا من المطالب والفروع. وقد كانت الفصول ومباحثها على النحو الآتي:

الفصل الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص، وتحتة أربعة مباحث:

المبحث الأول: عقد إجارة الأشخاص، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعريف وأقسام عقد الإجارة.

المطلب الثاني: عقد إجارة الأشخاص: تعريفه، وأنواعه، وأركانه.

المبحث الثاني: الأجير في عقد إجارة الأشخاص، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعريف الأجير، ومكانته، وحقوقه.

المطلب الثاني: تقسيمات الأجير.

المبحث الثالث: الأجر في عقد إجارة الأشخاص، ويشتمل على ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: الأجر: تعريفه ومشروعيّته.

المطلب الثاني: شروط الأجر وأنواعه وصوره.

المطلب الثالث: مصطلحات الأجر وأهميّة الأجور.

المبحث الرابع: دور الدولة في حماية الأجور وتسجيرها، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: حماية الأجور وتفاوتها بين الناس.

المطلب الثاني: تسجير الدولة للأجور وتحديدها.

الفصل الثاني: تحديد الحد الأدنى للأجور، وتحتة أربعة مباحث:

المبحث الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور والمصطلحات المتعلقة به، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعريف الحد الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: مسميات ومصطلحات ذات صلة بالحد الأدنى للأجور.

المبحث الثاني: تبني سياسة الحد الأدنى للأجور، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: المواقف الدّوليّة والمحليّة من تبني الحدّ الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: حكم الحدّ الأدنى للأجور في الشريعة الإسلاميّة.

المبحث الثالث: مراحل الحدّ الأدنى للأجور وأسس تحديده، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: مراحل التطوّر التاريخي للحدّ الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: أسس تحديد الحدّ الأدنى للأجور.

المبحث الرابع: تعديل الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقات تطبيقه، ويشتمل على مطلبين:

المطلب الأول: تعديل الحدّ الأدنى للأجور.

المطلب الثاني: محدّدات الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقات النّطبيق.

وأما الخاتمة: فقد تضمّنت أهمّ النّتائج والتّوصيات، وأُتبعَت بمسرد المراجع والمحتويات.

والحمد لله ربّ العالمين

الفصل الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص.

ويشتمل على أربعة مباحث، في كل مبحث مطلبان وفروع:

المبحث الأول: عقد إجارة الأشخاص.

- المطلب الأول: تعريف وأقسام عقد الإجارة.
- المطلب الثاني: عقد إجارة الأشخاص: تعريفه، وأنواعه، وأركانه.

المبحث الثاني: الأجير في عقد إجارة الأشخاص.

- المطلب الأول: تعريف الأجير، ومكانته، وحقوقه.
- المطلب الثاني: تقسيمات الأجير.

المبحث الثالث: الأجر في عقد إجارة الأشخاص.

- المطلب الأول: الأجر: تعريفه ومشروعيته.
- المطلب الثاني: شروط الأجر وأنواعه وصوره.
- المطلب الثالث: مصطلحات الأجر وأهميّة الأجور.

المبحث الرابع: دور الدولة في حماية الأجور وتسعيرها.

- المطلب الأول: حماية الأجور وتفاوتها بين الناس.
- المطلب الثاني: تسعير الدولة للأجور وتحديدها.

الفصل الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص.

لما كانت أحكام ومسائل الأجر على العمل تأتي ضمن مباحث الإجارة، وكان (عقد إجارة الأشخاص) أحد نوعيها، كان لا بدّ أن يستهلّ الحديث في هذا الفصل، عن عقد إجارة الأشخاص، كونه العقد الأساس الذي ينبثق منه عقد العمل. وقد آثرت الباحثة استخدام مصطلح (عقد إجارة الأشخاص) الدارج استعماله في كتب الفقه¹؛ تأسياً بالفقهاء، وحفاظاً على أصالة المصطلحات الشرعية، وتمييزاً له عن (عقد العمل) في القانون، لا سيما وأنّ الدراسة هنا ستكون شرعية قانونية.

كما تجدر الإشارة، إلى أنّ (عقد العمل) في الأصل، هو أحد العقود التي ينظمها القانون المدني²

¹ وردت في كتب الفقه مسميات ومصطلحات أخرى مرادفة لعقد إجارة الأشخاص، مثل: (العقد على منافع الأشخاص)، و(العقد على منافع الآدمي)، و(إجارة الآدمي)، و(عقد الإجارة على الأعمال). إلّا أنّه في هذه الدراسة، سيتم استخدام مصطلح (عقد إجارة الأشخاص) وما يتعلّق به من ألفاظ ك (الأجير والمستأجر)، حيثما كان الحديث عن الشريعة الإسلامية، واستخدام (عقد العمل) و(العامل وصاحب العمل) حيثما كان الحديث في نطاق القانون، وذلك قدر المستطاع، إذ التعبير بأيّ من هذه المصطلحات سائغ وقد ورد استخدامه في المجالين الشرعي والقانوني على حدّ سواء. السمرقندي، أبو بكر محمد بن أحمد، ت نحو 540هـ، تحفة الفقهاء، 2/ 347، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 2، 1414هـ، 1994م. قدرى باشا، محمد، ت 1306هـ، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، 80، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، ط 2، 1308هـ، 1891م. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 1/ 252، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الكويت، (الأجزاء: 1- 23: ط 2، دار السلاسل، الكويت، ط من 1404- 1427هـ)، (الأجزاء 24- 38: ط 1، مطابع دار الصفوة، مصر)، (الأجزاء 39- 45: ط 2، طبع الوزارة). مراد، فضل بن عبد الله، المقدمة في فقه العصر، 2/ 844، الجيل الجديد ناشرون، صنعاء، ط 2، 1437هـ، 2016م. القرة داغي، علي محيي الدين، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقبة طالب العلم الاقتصادية (7)، الكتاب الخامس، 2/ 718، شركة دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1431هـ، 2010م.

² القانون المدني: هو أحد فروع القانون الخاص، بل هو أصل القانون الخاص كلّه. ويُعرّف القانون المدني بأنّه: مجموعة القواعد القانونية التي تُنظّم العلاقات المالية بين الأشخاص في المجتمع. وتُعَدّ مجلة الأحكام العدلية الصادرة عام 1293هـ، القانون المدني الساري في الأراضي الفلسطينية حتّى يومنا هذا، فليس هناك تقنين مدني فلسطيني بعد، وإنّما هي تشريعات مستقلة متناثرة، كلّ تشريع منها ينظّم موضوعاً من الموضوعات التي تُنظّم عادة. فرج، توفيق حسن، المدخل للعلوم القانونية (موجز النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق)، 43- 45، مؤسسة الثقافة الجامعية، (د- ط)، (د- ت). حدّاد، حمزة؛ دراس، أمين؛ الزعبي، هيثم، سفاريني، علي؛ العسّاف، مصطفى، دراسات حول مشروع القانون المدني، المقدمة 9، تحرير مصطفى عبد الباقي، جامعة بير زيت، معهد الحقوق، (د- ط)، 2003م. بحر، أحمد محمد، مقدّمة القانون المدني، جريدة الوقائع الفلسطينية، عدد ممتاز، ص 2- 3، أغسطس (آب) 2012م.

المُستمدّ من مجلّة الأحكام العدليّة¹، وقد أُفرد هذا العقد تحت مسمّى (قانون العمل)²، وأصبحت له أحكام قانونيّة تقيّصيّة، في حين اقتصرت أحكامه في إطار القانون المدنيّ، على مبادئ كليّة عامّة لتنظيم العمل³. كما تجدر الإشارة إلى أنّ القانون -محلّ الدّراسة- هو (قانون العمل الفلسطينيّ) رقم (7) لسنة 2000م.

وستتناول الباحثة في هذا الفصل، الحديث عن الأجر والأجراء في عقد إجارة الأشخاص وما يقابل ذلك في قانون العمل، من خلال أربعة مباحث؛ بحيث يتناول المبحث الأوّل تعريف (عقد إجارة الأشخاص) وأنواعه وأركانه، وما يقابله في القانون تحت مسمّى (عقد العمل)، ثمّ يليه في المبحث الثّاني الحديث عن الأجير والمستأجر باعتبارهما طرفيّ العقد ومن أركانه، والمبحث الثّالث عن الأجر الذي يلتزم به المستأجر للأجير مقابل عمله، وبيان بعض المسائل المتعلّقة به، والمبحث الرّابع عن حماية الأجير وتدخل الدّولة في تحديدها.

المبحث الأوّل: عقد إجارة الأشخاص.

إنّ تحديد ماهيّة عقد إجارة الأشخاص، يتطلب البدء بتعريف عقد الإجارة بشكل عامّ، وبيان أقسامه التي يندرج عقد (إجارة الأشخاص) ضمنها، ثمّ يلي ذلك التعريف بهذا النّوع من الإجارة، وبيان أنواعه، وأركانه، وذلك في مطلبين:

¹ مجلّة الأحكام العدليّة: هي عبارة عن مجموعة من التّشريعات المُستمدّة من الفقه الإسلاميّ على مذهب الإمام أبي حنيفة النّعمان، قام بوضعها لجنة من الفقهاء الحنفيّة بأمر من السّلطان العثمانيّ عبد المجيد، وذلك بعد توقّف حرب القرم الأولى بين المسلمين العثمانيّين والرّوس، ومطالبته السّلطنة العثمانيّة للكنيسة الأرثوذكسيّة -في موسكو-، بوضع تقنين يبيّن كميّة معاملة الرعايا المسلمين، ممّا دفع الرّوس للردّ بالمثل. وقد صدر آخر أعداد المجلّة في شعبان عام 1293هـ الموافق 1882م، وتعدّ المجلّة أوّل تدوين للفقه الإسلاميّ في المجال المدنيّ في إطار بنود قانونيّة، على المذهب الحنفيّ، كما أنّها القاعدة التي بُني عليها قانون الأحوال الشّخصيّة كما في فلسطين. لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانيّة، مجلّة الأحكام العدليّة، نبذة عن المجلّة (بدون رقم صفحة)، تحقيق: نجيب هواويني، الناشر: (نور محمّد، كارخانه تجاريت كتب، آرام باغ، كراتشي)، (د- ط)، (د- ت).

² قانون العمل: هو "مجموعة القواعد القانونيّة، التي تنظّم العلاقات القانونيّة الناشئة عن القيام بعملٍ مادّي (جسمانيّ أو ذهنيّ)، لحساب صاحب العمل، وتحت رقابته وإشرافه، مقابل أجر في مجال الرّوابط الخاصّة". نصره، أحمد سليم، قانون العمل الفلسطينيّ، 8- 9، حقوق التّأليف والطّبع والنّشر محفوظة للمؤلّف، ط 3، 2017م.

³ حدّاد وآخرون، دراسات حول مشروع القانون المدنيّ، ص 9 المقدّمة، و(عقود العمل والغرر والكفالة لمصطفى العساف)، 166- 167. الداودي، غالب عليّ، شرح قانون العمل -دراسة مقارنة- مع ملحق بالتّصوص، 10، دار وائل للنّشر، عمّان، الأردنّ، ط 2، 2001م.

المطلب الأول: تعريف وأقسام عقد الإجارة.

الفرع الأول: التعريف بعقد الإجارة.

ستتناول الباحثة هنا بإيجاز، تعريف كلٍّ من العقد، والإجارة، لغةً واصطلاحاً، وصولاً إلى تعريف (عقد الإجارة) كمصطلحٍ شرعيٍّ، و(عقد الإيجار) كمصطلحٍ قانونيٍّ.

أما العَقْدُ لغةً: فمن عَقَدَ الشَّيْءَ يَعْقِدُهُ عَقْداً، بمعنى الشَّدِّ، والربط، والإلزام باستيثاق، وهو نقيض الحَلِّ¹. ويُطلق بمعنى الأحكام، والإبرام، والتأكيد²، ويُراد به: العهد الموثق، والضمان، وكلّ ما يُوجب التزاماً³. والعقد في الاصطلاح الشرعيّ: لا يبعد معناه اللغويّ، عن المعنى الذي اصطلح عليه الفقهاء، وله في الاصطلاح الشرعيّ معنيان: عامٌّ وخاصٌّ.

أما المعنى العام: فهو كلّ ما عقد الشَّخص العزم عليه على وجه التأكيد والالتزام، سواء عقده بإرادةٍ منفردةٍ فيفعله هو، كالطلاق واليمين، أو عقد على غيره فعله فينشأ عن إرادتين، كالبيع والإيجار⁴. ويدخل في هذا المعنى العام: كلّ ما ألزم الله سبحانه وتعالى به العباد من تكاليف وأحكام، وما يعقده العباد فيما بينهم ممّا يلزم الوفاء به، فيكون المعنى العامّ مرادفاً لكلّ ما يُسمّى (تصرفاً) أو (التزاماً)⁵.

¹ ابن منظور، محمد بن مكرم بن عليّ، ت 711هـ، لسان العرب، 3/ 296-298، مادة (عقد)، دار صادر، بيروت، ط 3، 1414هـ.

² مصطفى، إبراهيم؛ الزيات، أحمد؛ عبد القادر، حامد؛ النجار، محمد؛ المعجم الوسيط، مادة (عقد)، 2/ 614، دار الدعوة، (د- ط)، (د- ت).

³ الزبيدي، محمد بن محمد بن عبد الرزاق، ت 1205هـ، تاج العروس من جواهر القاموس، مادة (عقد)، 8/ 395، تحقيق: مجموعة من المحققين، دار الهداية، (د- ط)، (د- ت).

⁴ بكر، عصمت عبد المجيد، نظرية العقد في الفقه الإسلامي - دراسة مقارنة مع الفقه القانوني والقوانين المعاصرة، دار الكتب العلميّة، 20، بيروت، لبنان، 2009م. المعيدي، عبد الله بن راضي، أحكام عقود التمويل في الفقه الإسلامي، 17، دار كنوز إشبيليا للنشر والتوزيع، السعودية، ط 1، 1438هـ، 2017م.

⁵ الزحيلي، وهبة بن مصطفى، الفقه الإسلامي وأدلّته، 4/ 2917، 2918، دار الفكر، سورية، دمشق، ط 4 (وهي ط 12 لما تقدّمها من طبعات مصوّرة)، (د- ت). أبو زهرة، محمد، الملكية ونظرية العقد في الشريعة الإسلامية، 173، 174، دار الفكر العربيّ، القاهرة، 1996م. ولمزيد من الفائدة يُنظر معنى العقد في آية «أوفوا بالعقود» المائدة: 1، لدى بعض المفسرين الفقهاء: الجصاص، أحمد بن عليّ، ت 370هـ، أحكام القرآن، 3/ 285، تحقيق: محمد صادق القمحاوي، دار إحياء التراث العربيّ، بيروت، 1405هـ. الألوسي، محمود بن عبد الله، ت 1270هـ، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، 3/ 223، تحقيق: علي عبد الباري عطية، دار الكتب العلميّة، بيروت، ط 1، 1415هـ.

وأما المعنى الخاص: فهو توافق إرادتين، وربط كلامين، ينشأ عنه التزام¹، فيكون العقد عبارة عن ارتباط (إيجاب) ب (قبول)، على وجه مشروع، ويترتب عليه أثر شرعي². وهذا المعنى الخاص للعقد هو المراد هنا.

والإجارة لغة: على وزن فعالة، من أجزأ يأجز أو يأجز إجارة، وأجزأ يؤجز إيجاراً. وهي اسم للأجرة، بمعنى الجزاء على العمل، ثم اشتهرت (الإجارة) في العقد³.

أما في الاصطلاح الشرعي، فقد تعددت تعريفات الفقهاء للإجارة، واختلفت عباراتهم فيها بزيادة قيد أو استبداله بآخر، إلا أنها في المحصلة متقاربة في المراد والمعنى. ولأنَّ المقام ليس مقام تفصيل فيها، أو مناقشة لمضامينها؛ لأنَّ الحديث في ذلك يطول⁴، فستقتصر الباحثة على ذكر تعريف موجز للإجارة؛ يتضمَّن الألفاظ التي تكررت في تعريفات الفقهاء، ويكاد يحوي مقاصدهم من تعريفاتهم. فيمكن القول

¹ أبو زهرة، الملكية ونظرية العقد، 174.

² لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلة الأحكام العدلية، المادّة (103) - (104)، 29.

³ ابن منظور، لسان العرب، مادّة (أجر)، 4/ 10 - 11. الشربيني، محمّد بن أحمد الخطيب، ت 977هـ، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، 3/ 438، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1415هـ، 1994م.

⁴ بعيداً عن الإطالة والتفصيل والمناقشة، من الجيد عرض بعض من تعريفات فقهاء المذاهب الأربعة للإجارة: فمن تعريفات الحنفية، أنها: "عقد على المنفعة بعوض هو مال"، السرخسي، محمّد بن أحمد بن أبي سهل، ت 483هـ، المبسوط، 15/ 74، دار المعرفة، بيروت، (د- ط)، 1414هـ، 1993م. وهي: "بيع منفعة معلومة بأجر معلوم"، النسفي، أبو البركات عبد الله بن أحمد، ت 710هـ، كنز الدقائق، 543، تحقيق: أ. د. سائد بكداش، دار البشائر الإسلامية، دار السراج، ط 1، 1432هـ، 2011م. وللمالكية، هي: "بيع منافع معلومة بعوض معلوم"، المواق، محمّد بن يوسف، ت 897هـ، التاج والإكليل لمختصر خليل، 7/ 493، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1416هـ، 1994م. وهي: "عقد يفيد تمليك منافع شيء مباح مدّة معلومة، بعوض غير ناشئ عن المنفعة"، الكشناوي، أبو بكر بن حسن بن عبد الله، ت 1397هـ، أسهل المدارك «شرح إرشاد السالك في مذهب إمام الأئمة مالك»، 2/ 321، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط 2، (د- ت). ولدى الشافعية، هي: "تمليك منفعة بعوض"، النووي، أبو زكريّا يحيى بن شرف، ت 676هـ، روضة الطالبين وعمدة المفتين، 5/ 173، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، دمشق، عمان، ط 3، 1412هـ، 1991م. ومن الحنابلة من عرفها بأنها: "عقد على منفعة مباحة معلومة، من عين معينة أو موصوفة في الذمة، مدّة معلومة، أو عمل معلوم بعوض معلوم"، البهوتي، منصور بن يونس، ت 1051هـ، الروض المربع شرح زاد المستقنع، 409، ومعه: حاشية الشّيخ العثيمين وتعليقات الشّيخ السّعدي، خرج أحاديثه: عبد القدّوس محمّد نذير، دار المؤيّد، مؤسّسة الرّسالة، (د- ط)، (د- ت).

بأنّ عقد الإجارة في الاصطلاح الشرعيّ، هو: "عقد معاوضة¹ على تملك منفعة بعوض²".

بمعنى أنّ الإجارة تتمّ بإيجابٍ وقبول بين شخصين فأكثر، ويتمّ بينهما أخذ وإعطاء؛ فأحدهما يبذل المنفعة ويأخذ الأجر عليها، والآخر ينتفع بالمنفعة ويعطي الأجر عوضاً عنها. وقد تمّ ذكر المنفعة في التعريف ليخرج بذلك البيع، لأنّ البيع عقد وارد على تملك (ذات) العين لا (منفعتها)³.

وقبل التطرّق إلى تعريف عقد الإيجار في القانون، تجدر الإشارة إلى أمرين:

أولهما: إنّ لفظ (الإجارة)، قد استخدمه فقهاء الشريعة الإسلامية وورد في كتبهم، أمّا القانونيون، فقد استخدموا لفظ (الإيجار) واقتصروا عليه في كتاباتهم، والظاهر أنّ كلا اللفظين جائز في اللغة⁴، وقد سبق ذكر اللفظين عند تعريف الإجارة لغةً.

ثانيهما: إنّ القانونيين يطبقون (القانون المدني) على (عقود الإيجار)، بينما يطبقون (قانون العمل) على (عقود العمل)، ويختلف تعريف كلّ من العقدين باختلاف القانون الصادر عنه⁵ كما سيأتي بإذن الله تعالى.

¹ المعاوضة لغةً: مفاعلة، وتعني الأخذ والإعطاء، والمعنى الإصلاحي لا يبعد عن المعنى اللغويّ، إذ المعاوضة: عقد محتوٍ على عوض من الجانبين، فيعوض كلّ منهما صاحبه شيئاً بدل المأخوذ منه. ابن منظور، لسان العرب، مادة (عوض)، 7/ 192. الصاوي، أبو العباس أحمد بن محمد الخلوّتيّ، ت 1241هـ، بلغة السالك لأقرب المسالك المعروف بحاشية الصاوي على الشرح الصغير (الشرح الصغير هو شرح الشيخ الدريد لكتابه المسمّى أقرب المسالك لمذهب الإمام مالك)، 3/ 12، دار المعارف، (د- ط)، (د- ت).

² مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 1/ 252.

³ الجزيريّ، عبد الرحمن بن محمد عوض، ت 1360هـ، الفقه على المذاهب الأربعة، 3/ 86-90، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 2، 1424هـ، 2003م. الشنقيطي، محمد بن محمد المختار، شرح زاد المستقنع، 2/ 210، الكتاب مرّقم آلياً، ومصدره: دروس صوتيّة قام بتقريغها موقع الشبكة الإسلاميّة، ورقم الجزء هو رقم الدرس، <http://www.islamweb.net>.

⁴ يدلّ على ذلك ما جاء في (مجلة الأحكام العدليّة) من أنّ الإجارة بمعنى الأجرة، واستعملت في معنى الإيجار أيضاً، وما جاء كذلك في (مجمع الأنهر) من أنّ الإجارة: "اسم للأجرة... وإن كانت في الأصل مصدر أجر زيد يأجر بالضّم، أي صار أجيراً، إلّا أنّها في الأغلب تُستعمل بمعنى الإيجار المصدر يُقام بعضها مقام البعض"، شيخي زاده داماد أفندي، عبد الرحمن بن محمد بن سليمان، ت 1078هـ، مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، 2/ 367، دار إحياء التراث العربيّ، (د- ط)، (د- ت). لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانيّة، مجلة الأحكام العدليّة، المادة (40)، 79. حسن، أحمد، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ - دراسة تحليليّة مبتكرة لفقه المعاملات الماليّة، 15، كليّة الشريعة، جامعة دمشق، المشرف: د. مصطفى البغا، دار اقرأ، دمشق، ط 1، 1422هـ.

⁵ السنهوري، عبد الرزاق أحمد، شرح القانون المدنيّ في العقود - عقد الإيجار (إيجار الأشياء)، 1، دار إحياء التراث العربيّ، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت). حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 16.

أما تعريف عقد الإيجار في القوانين المدنية، فإنّه يختلف بحسب الجانب الذي يركّز عليه من حيث التزامات المؤجّر: الجانب السلبي في التزام المؤجّر أم الجانب الإيجابي¹. وبناءً عليه، فإنّ هناك اتّجاهين رئيسين في تعريف عقد الإيجار:

الاتّجاه الأول: اتّجاه يُعبّر عن موقف الفقه الإسلامي من هذا العقد، ويركّز على الجانب السلبي في التزامات المؤجّر، ويرى أنّ عقد الإيجار: بيع منفعة معلومة مقابل أجر معلوم.

الاتّجاه الثاني: اتّجاه أخذت به أغلب التشريعات المدنية، ويركّز على الجانب الإيجابي في التزامات المؤجّر، ويرى أنّ الإيجار: عقد يُلزم المؤجّر تمكين المستأجر الانتفاع بشيءٍ مُعيّن، مدّة محدّدة، بأجر معلوم². وبمثل هذا عرّف التشريع المدني الفلسطيني (عقد الإيجار)³.

وهناك اتّجاه ثالث، حاول الجمع بين الاتّجاهين السابقين، متأثراً من جهة - بأحكام الفقه الإسلامي في تعريف الإيجار بأنّه تملك منفعة، وهو التزام سلبي، ومتأثراً من جهة أخرى - بالتشريعات المدنية الحديثة، وذلك بتحويل التزام المؤجّر من التزام سلبي إلى إيجابي، وجعل المؤجّر ملزماً بتمكين المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة، لمدّة معيّنة مقابل عوض معلوم⁴.

¹ الجانب السلبي في التزامات المؤجّر: أي تملك المنفعة للمستأجر وتركه ينتفع بها، دون إلزام المؤجّر بتمكين المستأجر الانتفاع بالعين المؤجرة، والجانب الإيجابي: إلزام المؤجّر بتمكين المستأجر من الانتفاع بالمأجور وضمان ذلك له، بتسليم العين بحالٍ تصلح معها للانتفاع بها. السنهوري، عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح القانون المدني - العقود الواردة على الانتفاع بالشيء، الإيجار والعارية -، الجزء 6، المجلد الأول، 5-6، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت). العبودي، عباس محمّد، شرح أحكام العقود المسماة في القانون المدني (البيع والإيجار) - دراسة مقارنة معرّزة بالتطبيقات القضائية، 228، راجع وعدل المادّة العلمية: د. أحمد إبراهيم الحيارى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، ط 1، 1430هـ، 2009م.

² السنهوري، عقد الإيجار (إيجار الأشياء)، 14-19. العبودي، شرح أحكام العقود المسماة في القانون المدني البيع والإيجار، 228-229.

³ جاء في المادّة (604) من مشروع القانون المدني رقم (4) لسنة 2012، أنّ الإيجار: "عقد يلتزم بمقتضاه المؤجّر، أن يمكن المستأجر من الانتفاع بشيءٍ معيّن، مدّة معيّنة لقاء أجر معلومة". السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادّة (604)، عدد ممتاز، ص 132، أغسطس (آب) 2012م.

⁴ العبودي، شرح أحكام العقود المسماة في القانون المدني البيع والإيجار، 229.

الفرع الثاني: أقسام عقد الإجارة.

لعقد الإجارة في الشريعة الإسلامية تقسيمات مختلفة، باعتباريات مختلفة، وكلّ تقسيم يتفرّع عنه أنواعٌ عدّة¹، فتنقسم الإجارة²:

- من حيث تعيين المحلّ وعدم تعيينه، إلى: إجارة العين، وإجارة الذمّة، وسيأتي الحديث عنهما.
- ومن حيث الغاية منها واشتراط الزمن وعدمه، إلى: إجارة مدّة وإجارة عمل.
- ومن حيث الجواز وعدمه، إلى: إجارة جائزة، وإجارة مكروهة، وإجارة محظورة.
- ومن حيث صحة عقد الإجارة وعدمه، إلى: إجارة صحيحة، وإجارة باطلة وفاسدة.
- ومن حيث المحلّ الذي تُستوفى منه المنفعة (المعقود عليه)، إلى:

- إجارة على منافع الأعيان، كإجارة الدور للسكنى، والدواب للركوب، والأواني للاستعمال.
- إجارة على منافع الأشخاص أي الأعمال، كإجارة أرباب الحرف والعمال.

وهذا النوع الأخير -الإجارة على منافع الأشخاص-، والذي يتفرّع عن تقسيم الإجارة باعتبار محلّ المنفعة أو المعقود عليه، هو المقصود بحثه هنا والبدء به، للانطلاق منه إلى مباحث وفصول هذه الدراسة، وذلك لصلته بالأجر الذي هو عائد منافع الأشخاص وعائد عنصر العمل، وستتناول الباحثة تعريفه وأنواعه وأركانه، في المطلب الثاني.

¹ اختلاف هذه التقسيمات إنّما هي وجهات مختلفة للفقهاء في طريقة حصر أنواع الإجارة وبيان أقسامها، وبعضها في الحقيقة بمعنى واحد ولا أثر فقهي يترتب عليه. أبو سليمان، عبد الوهاب إبراهيم، عقد الإجارة مصدر من مصادر التمويل الإسلامية دراسة فقهية مقارنة، 57-59، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، بحث رقم 19، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ط 2، 1420هـ، 2000م.

² القُدوري، أبو الحسين أحمد بن محمد، ت 428هـ، مختصر القُدوري في الفقه الحنفي، 101، تحقيق: كامل محمد محمد عويضة، دار الكتب العلمية، ط 1، 1418هـ، 1997م. الكشناوي، أسهل المدارك «شرح إرشاد السالك في مذهب إمام الأئمة مالك»، 2/ 325-326. النّوّي، أبو زكريّا يحيى بن شرف، ت 676هـ، المجموع شرح المذهب (مع تكملة السبكي والمطيعي)، 15/ 3 وما بعده، دار الفكر، (د-ط)، (د-ت). ابن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد، ت 620هـ، المغني، 5/ 325، مكتبة القاهرة، (د-ط)، 1388هـ، 1968م. القرّة داغي، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، الكتاب الخامس، 2/ 596-601. النفيسة، محمد بن عبد الله بن علي، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير)، 113-114، إشراف: د. شرف بن علي الشّريف، ود. شوقي أحمد دنيا، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1412هـ، 1991م. الشّريف، شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان دراسة مقارنة (رسالة دكتوراة)، 29-27، إشراف: د. حسين حامد حسن، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، مكة المكرمة، 1397هـ.

وأما في القانون، فإنَّ عقد الإيجار -وهو من أقدم العقود عهدًا-، قد كان يجمع تحت اسم (الإيجار) قِسْمَيْن: أحدهما إيجار (الأشياء)، والآخر إيجار (الإنسان). ويُرجع القانونيون الأصل في ذلك إلى الرومان؛ حيث ورد عقد الإيجار عندهم على وجهين¹:

- الأول: باعتبار أنَّه عقدٌ موضوعه (الانتفاع بالشيء)، وسَمَّوه (إيجار الأشياء).
- الثاني: باعتبار أنَّه عقدٌ موضوعه (الانتفاع بعملٍ إنسانٍ حرٍّ)، وسَمَّوه (إيجار العمل).

لكن على الرّغم من تفريق الرومان بين هذَين الوجهَين، إلّا أنَّهم اعتبروا العقد -في الحالتَين- واحدًا من حيث طبيعته، فجعلوا عملَ الإنسان -من حيث إمكانية الانتفاع به- شبيهًا بالمتاع. وقد نَحَث هذا المنحى -فيما بعد-، بعضُ التّقنيات المدنيّة، فعقدت للإيجار بابًا، قَسّمت فيه عقد الإيجار إلى قِسْمَيْن: إيجار أشياء، وإيجار عمل. وقد كان لهذا التّقسيم من يؤدّيه في الميدان الاقتصاديّ؛ لاعتبارهم العمل (سلعة) تُباع في الأسواق، كما كان له من يرفضه، ولم يَرُقْ له تشبيهه بالعمل بالسلعة والمتاع. وقد تبع التّغيير في الفكرة الاقتصاديّة، تعديلٌ في الفكرة القانونيّة، فلم تُعدْ كثيرٌ من التّقنيات الحديثة، ترى ما رآه القانون الرومانيّ منذ مئات السّنين، فقامت بالتمييز والتّفريق بين عقديّ (الإيجار) و(الاستخدام والعمل)، وقصرت الأول على إيجار الأشياء، بينما جعلت الثاني خاصًّا بعمل الإنسان². وقد أصبح جليًّا، أنَّه متى ورد عقد الإيجار مطلقًا لدى القانونيين، فالمقصود به عقد إجارة الأشياء الذي موضوعه منفعة الأعيان المؤجّرة، وأنّهم يميّزونه عن عقد العمل، الذي موضوعه منفعة العمل الذي يؤدّيه العامل³.

ويظهر من خلال تعريف (الإيجار) في مشروع القانون المدنيّ الفلسطينيّ، أنّ عقد الإيجار يقتصر على (إيجار الأشياء)، حيث جاء فيه أنَّه عقدٌ يلزم المؤجّر تمكينَ المستأجر من الانتفاع (بشيء) معيّن لقاء أجرة معلومة⁴، فجعلَ تحت هذا العقد إيجار الأشياء فقط ولم يَذكر العمل. وأما (إيجار العمل)، فقد عقد التشريع الفلسطينيّ تحته بابًا خاصًّا لـ(عقد العمل)، والذي بموجبه يتعهّد العاملُ (العمل) لمصلحة آخر

¹ السّنهوري، الوسيط في شرح القانون المدنيّ -العقود الواردة على الانتفاع بالشيء، الإيجار والعارية، الجزء 6، المجلّد الأول، 24، 30. السّنهوري، عقد الإيجار (إيجار الأشياء)، 1- 2.

² السّنهوري، عقد الإيجار (إيجار الأشياء)، 2. السّنهوري، الوسيط في شرح القانون المدنيّ -العقود الواردة على الانتفاع بالشيء، الإيجار والعارية، الجزء 6، المجلّد الأول، 30.

³ السّنهوري، الوسيط في شرح القانون المدنيّ -العقود الواردة على الانتفاع بالشيء، الإيجار والعارية، الجزء 6، المجلّد الأول، 30.

⁴ المادّة (604) من مشروع القانون المدنيّ الفلسطينيّ رقم (4) لسنة 2012، الوقائع الفلسطينيّة، عدد ممتاز، ص 132. كما ورد فيه بعض أنواع إيجار الأشياء، كإيجار الأراضي الزراعيّة وإيجار الوقف، من المادّة (665) حتّى المادّة (718).

وتحت إدارته، مقابل أجر¹. وفي نطاق هذا النوع من الإيجار، وهذا النوع من العقد، سيكون مدار الحديث بإذن الله تعالى.

المطلب الثاني: عقد إجارة الأشخاص: تعريفه، وأنواعه، وأركانه.

الفرع الأول: تعريف عقد إجارة الأشخاص.

سبق تعريف عقد الإجارة في اللغة والاصطلاح الشرعي والقانون، وتتمّة لذلك، سيتم تعريف لفظي (الأشخاص) و(العمل)، للتوصل إلى تعريف مصطلح (عقد إجارة الأشخاص) في الشريعة الإسلامية، وتعريف مصطلح (عقد العمل) في القانون.

الأشخاص لغة: جمع شخص، وهو كلّ جسم مرتفع ظاهر، ويُطلق على جماعة شخص الإنسان وغيره². وفي كتب الفقه وردت ألفاظ عدّة، للدلالة على هذا النوع من الإجارة، منها: لفظ (الأشخاص)³، و(الآدمي)⁴، و(النفس)⁵، وكلّها ألفاظ مترادفة يُراد بها (الشخص الحقيقي) وهو الإنسان المُعَيّن.

¹ المادّة (771) من مشروع القانون المدني الفلسطيني رقم (4) لسنة 2012، الوقائع الفلسطينية، عدد ممتاز، ص 170، وقد جاء ما يتعلّق بعقد العمل في الموادّ من (771) - (796).

² ابن منظور، لسان العرب، مادّة (شخص)، 7/ 45.

³ كما ورد لفظ (الشخص) بالمفرد. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، 3/ 442. الدُّبيان، أبو عمر دُبيان بن محمّد، المعاملات الماليّة أصالة ومعاصرة، 9/ 17، تقديم: مجموعة من المشايخ: (عبد الله بن عبد المحسن التّركي، وصالح بن عبد الله بن حميد، ومحمّد بن ناصر العبودي، وصالح بن عبد العزيز آل الشّيوخ)، مكتبة الملك فهد الوطنيّة، الرياض، المملكة العربيّة السّعوديّة، ط 2، 1432هـ.

⁴ لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلّة الأحكام العدليّة، المادّة (562)، 105. قدري باشا، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، 80. الدّسوقي، محمّد بن أحمد بن عرفة، ت 1230 هـ، حاشية الدّسوقي على الشّرح الكبير، 4/ 2، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت). القاري، أحمد بن عبد الله، مجلّة الأحكام الشرعيّة (على مذهب الإمام أحمد بن حنبل)، المادّة (536)، 209، دراسة وتحقيق: (د. عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، د. محمّد إبراهيم أحمد علي)، النّاشر تهامة، جدّة، المملكة العربيّة السّعوديّة، ط 1، 1401هـ، 1981م.

⁵ التّتائي، أبو عبد الله محمّد بن إبراهيم، ت 942هـ، جواهر الدّرر في حل ألفاظ المختصر، 3/ 232، حقّقه وخزّج أحاديثه: د. أبو الحسن، نوري حسن حامد المسلاتي، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط 1، 1435هـ، 2014م. النّووي، المجموع شرح المهذّب، 15/ 9.

إضافةً إلى وجود تعبيرٍ حديثٍ يُطلق عليه اليوم مسمى (الشخص المعنوي)¹، حيث يُعامل معاملة الإنسان الحقيقي في الإلزام والالتزام. ومثال ذلك الشخصية الاعتبارية للمؤسسات أو الشركات التي يمثلها أحد الأشخاص الطبيعيين، وقد أقرت القوانين المعاصرة هذه الشخصية -ومن ضمنها القانون الفلسطيني²، واعترفت بثبوت جميع الحقوق لها، إلا ما كان ملازمًا لصفة الإنسان الطبيعي مثل ما يخص عوارض الأهلية³ ونحو ذلك، وافترضت وجود ذمة مستقلة لها بغض النظر عن ذمم الأفراد التابعين أو المكونين لها⁴.

ويُعرف (عقد إجارة الأشخاص) بأنه: "العقد الوارد على منفعة (خدمة أو عمل) شخص طبيعي أو اعتباري، بأجر معلوم، معينة كانت المنفعة أو موصوفة في الذمة"⁵.

أما (العمل)، فهو في اللغة: من عمل يعمل: أي مهن وصنع. والجمع أعمال. وعمل على الصدقات: سعى في جمعها، وعمل للأمير على بلد: كان حاكمًا وواليًا عليه. فالعمل: الفعل، والمهنة، وإحداث أمر. وهو حركة البدن، وحركة النفس، ويعم أفعال الجوارح والقلوب⁶.

¹ الشخصية المعنوية (الاعتبارية): مصطلح ووصف حديثٌ ورد في كتب الفقه؛ فالفقهاء الأوائل لم يستخدموا هذا التعبير، ومع ذلك، وبالرغم من تصريحهم بأن المسجد -مثلًا- لا ذمة له، وكذلك بيت المال لا ذمة له، إلا أنهم أثبتوا لهذه الجهات أحكامًا عديدة، تقتضي أن يكون لها حقوق من الغير، وأن يكون عليها حقوق للغير، وبثبوت هذه الأحكام يكون لها (شخصية اعتبارية) بالتعبير الحديث. فالشخصية الاعتبارية: عبارة عن مجموعة أشخاص أو أموال، ترمي إلى تحقيق غرض معين -كالوصول على ربح مادي-، ويُطلق عليها أيضًا اسم (الشخصية القانونية). الخياط، عبد العزيز، الشركات في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، 1/ 211، 217، 219، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 4، 1414هـ، 1994م. فرج، المدخل للعلوم القانونية، 263-265.

² مشروع القانون المدني رقم (4) لسنة 2012، المواد: (60، 61، 62)، عدد ممتاز/ ص 16.

³ عوارض الأهلية: هي ما يطرأ على الإنسان من أحوال تؤثر على أهلية الأداء -التي هي أساس التعامل والتعاقد-، فتتقص أهليته أو تزيلها أو تغير بعض أحكامها. الرحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 4/ 2971. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 7/ 161.

⁴ السنهوري، عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح القانون المدني، جزء 5، المجلد الثاني، 292، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د-ط)، (د-ت). الرحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 4/ 2842.

⁵ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية (1-48)، المعيار الشرعي (34) إجارة الأشخاص، 552، المنامة، البحرين، 1435هـ، 2014م.

⁶ الكفوي، أبو البقاء أيوب بن موسى الحسيني، ت 1094هـ، الكلّيات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، 616، تحقيق: عدنان درويش محمد المصري، مؤسسة الرسالة، بيروت، (د-ط)، (د-ت). الزبيدي، تاج العروس، 30/ 56. مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (عمل)، 2/ 628-629.

ولا يخرج معنى العمل في الاصطلاح الشرعي عن المعنى اللغوي¹، ويعمّ كل ما يتضمنه لفظ (العمل) من معانٍ دينية تعبدية كأداء الفرائض والأعمال الصالحة، ومعانٍ دنيوية اجتماعية واقتصادية، كالسعي وبذل الجهد البدني والعقلي لاكتساب والعيش².

أمّا في القانون، فيقتصر معنى العمل على ما يتمّ بذله من جهدٍ ذهنيٍّ أو جسمانيٍّ لقاء أجر، سواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، عَرَضِيّاً أو موسميّاً³. وقد حَوّت قوانين العمل -سواء قانون العمل الفلسطيني أو غيره- موادّ تحكم علاقات العمل وتنظّم شؤون العمّال، وتحدّد التزامات وحقوق العمّال وأصحاب العمل من خلال (عقد العمل)⁴، الذي ينفرد بخصائص تميّزه عن غيره من العقود، وله في الكتابات القانونية تنظيماته وأحكامه الخاصة به⁵.

وقد عزّف قانون العمل الفلسطيني عقد العمل (الفردية)، في المادة (24)، بأنّه: "اتفاقٌ كتابيٌّ أو شفهيٌّ، صريحٌ أو ضمنيٌّ، يُبرم بين صاحب عملٍ وعاملٍ، لمدةٍ محدّدةٍ أو غير محدّدة، أو لإنجاز عملٍ مُعيّن يلتزم بموجبه العامل بأداء عملٍ لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المُتفق عليه للعامل"⁶.

وجاء تعريف عقد العمل في القانون الأردني، في المادة (2) من قانون العمل الجديد، رقم 8 لسنة 1996م، بأنّه: "اتفاقٌ شفهيٌّ أو كتابيٌّ، صريحٌ أو ضمنيٌّ، يتعهّد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب

¹ مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 30 / 332.

² السعيد، صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، 9، سلسلة البحوث والدراسات (6)، منظّمة العمل العربية، مراجعة: إدارة مكتب العمل العربي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983م.

³ السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، قانون العمل وتشريعات الشؤون الاجتماعية، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المادة (1)، العدد 39/ ص 8، 10 رمضان 1422هـ، نوفمبر 2001م. المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرسمية، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، المادة (1)، العدد رقم (4113)، ص 1173، تاريخ 1996/4/16م، (آخر تعديل بموجب قانون العمل المؤقت المعدّل رقم 51 لسنة 2002).

⁴ المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، 79- 80، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 1439هـ، 2018م.

⁵ أبو غدة، عبد الستار، الإجارة، 7، إصدار مجموعة دلة البركة - قطاع الأموال - شركة البركة للاستثمار والتنمية، ط 1، 1419هـ، 1998م.

⁶ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39 / 16.

العمل وتحت إشرافه أو إدارته، مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة، أو لعملٍ مُعَيَّن أو غير مُعَيَّن¹.

الفرع الثاني: أنواع عقد إجارة الأشخاص.

سبقت الإشارة إلى أنَّ الإجارة تُقسَم - من حيث محلّ المنفعة - إلى: إجارة (أعيان) و(أشخاص). أمَّا إجارة الأعيان، فليست المقصودة بالدراسة هنا، وأمَّا إجارة الأشخاص -والتي تتبثق عنها مسائل هذه الدراسة-، فقد قسّمها الفقهاء تقسيماتٍ عدّة باعتبارٍ مختلفة، منها²:

التقسيم الأول: باعتبار (التعيين أو ما في الدّمة)، وهو نوعان:

- أ- إجارة واردة على عمل شخص معيّن، كاستئجار شخص بعينه لخياطة ثوب.
- ب- إجارة واردة على عملٍ موصوفٍ في الدّمة وصفًا تنتفي به الجهالة، كاتّفاق زيد مع آخر تخصيص شخصٍ مواصفاته كذا وكذا؛ ليقوم بخدمة زيد أو تطبيقه أو إجراء عمليّة جراحية له، بمبلغ كذا، حينها يجوز لزيد أن يقوم بهذا الواجب بنفسه، أو أيّ شخص آخر توافرت فيه الصّفات المطلوبة.

التقسيم الثاني: باعتبار (محلّها)، وهذا التقسيم الذي يهّمنا هنا، وهو نوعان:

- أ- إجارة على شخصٍ خاصّ، وهي إجارة تقتضي تحديد أجير بذاته، يسلم نفسه إلى المستأجر صاحب العمل، ليعمل لديه ولا يعمل لغيره خلال زمن محدّد، كالخادم والموظّف، وهو ما يسمّى بـ (الأجير الخاص).

- ب- إجارة على عمل شخصٍ ليس خاصًا بالمستأجر، فالأجير يُتَم عمله دون أن يسلم نفسه إلى صاحب العمل، كما لا ينعقد بالعمل عنده دون غيره، بل يمكن أن يُستأجر لأكثر من مستأجر بعقود مختلفة،

¹ المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، العدد رقم (4113)، ص1173.

² يُنظر في تقسيمات وأنواع إجارة الأشخاص: الميداني، عبد الغني بن طالب بن حمادة، ت 1298هـ، اللّباب في شرح الكتاب، 2/ 93-94، حقّقه، وفصّله، وضبطه، وعلق حواشيه: محمّد محيي الدّين عبد الحميد، المكتبة العلميّة، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت). النّوّي، المجموع شرح المهذّب، 5/ 17. ابن قدامة، المغني، 5/ 388. الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 29. القرة داغي، علي محيي الدّين، الإجارة على منافع الأشخاص (دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل)، 14، المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، بحث مقدّم للدّورة الثّامنة عشرة لمجلس، باريس، جمادى الثّانية/ رجب 1429هـ، يوليو 2008م.

كالطبيب في عيادته، والمهندس في مكتبه، وهو ما يسمّى بـ (الأجير المشترك). وسيأتي الحديث عنه وعن الأجير الخاص في المبحث الثاني.

أمّا عقود العمل في القانون، فهناك نوعان من علاقات العمل الخاضعة لأحكام (قانون العمل)، هما¹:

أولاً: علاقة عملٍ فردية، تربط بين عامل واحد وصاحب عمل واحد، وتتجسّد بـ (عقد العمل الفردي).
ثانياً: علاقة عملٍ جماعية، تربط بين مجموعة عمّالٍ أو نقابة تمثّلهم من جهة، وبين صاحب العمل أو جمعية تمثّل أصحاب العمل من جهةٍ أخرى، وتتجسّد بـ (عقد العمل الجماعي).

كما أنّ هناك صورتين أساسيتين لعقد العمل من جهة كونه مُبرّماً لمُدّةٍ محدودة، أو غير محدودة، أو مُبرّماً لعملٍ مُعيّن، أو غير مُعيّن²، هما³:

- العقد المحدّد: ويُعدّ العقد محدّداً، إذا حدّد العاقدان مدّة العقد بزمانٍ مُعيّن، أو كان العقد لعملٍ مُعيّن، فينتهي العقد بانتهاء هذا العمل.
- العقد غير المحدّد: وذلك إذا لم يحدّد العاقدان الزّمن، فكانت مدّة العقد غير معيّنة، أو إذا كان العمل غير مُعيّن⁴.

¹ نصرّة، قانون العمل الفلسطيني، 9، 63، 262. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 111-112، 313، 316، دار الثقافة للنشر والتّوزيع، عمّان، ط 5، 1431هـ، 2010م.

² في المادّة (24) من قانون العمل الفلسطيني، جاء ضمن تعريف عقد العمل الفردي، أنّ العقد بين العامل وصاحب العمل إمّا أن يكون لمُدّةٍ محدّدة، أو غير محدّدة، أو لإنجاز عملٍ مُعيّن، أمّا في قانون العمل الأردني، فقد ورد ضمن تعريف عقد العمل في المادّة (1)، مثل ما جاء في الفلسطيني، مع زيادة لفظ (أو غير مُعيّن)، وسيأتي ذكر المقصود بعملٍ (غير مُعيّن).

³ نصرّة، قانون العمل الفلسطيني، 83، 86. العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات دراسة مقارنة، 128-129، دار الثقافة للنشر والتّوزيع، عمّان، ط 2، 1440هـ، 2019م. المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التّعديلات واجتهادات محكمة التّمييز، 78.

⁴ زيادة لفظ (أو عملٍ غير مُعيّن) في قانون العمل الأردني، لا يُقصد به جواز إبرام عقد العمل على عملٍ غير مُعيّن من حيث (نوع العمل وطبيعته)، إذ يجب دائماً أن يكون نوع العمل معيّناً أو قابلاً للتّعيين، وإلّا كان العقد باطلاً، وإنّما المقصود به جواز إبرام العقد على عملٍ مُعيّن من حيث (الكميّة)، كبناء مدرسة، أو على عملٍ غير مُعيّن من حيث (الكميّة)، كالعمل في البناء لدى صاحب العمل من غير تحديد كمّيّة العمل. المغربي، شرح أحكام قانون العمل، 78.

الفرع الثالث: أركان عقد إجارة الأشخاص.

تباينت آراء الفقهاء في تعداد أركان عقد الإجارة، إلّا أنّ هذا التباين في تعدادها لا يعدو كونه خلافاً لفظياً لا يترتب عليه أثر¹، وهذه الأركان لدى جمهور الفقهاء يمكن حصرها في ثلاثة أركان إجمالاً، وستة تفصيلاً، وهي²:

- الصيغة، وتشمل أمرين: الإيجاب، والقبول.

- العاقد، ويشمل أمرين: الأجير، والمستأجر.

- المعقود عليه، ويشمل أمرين: المنفعة (العمل)، والأجر.

وستشير الباحثة إلى هذه الأركان بإيجازٍ من غير تفصيل، بهدف التعريف بها، والتأصيل لبعض الأمور التي تنبني عليها مسائل الأجر، المراد بحثها في هذه الدراسة.

أمّا الصيغة: فهي الوسيلة التي يتم بها إظهار إرادة المتعاقدين، إمّا باستخدام لفظٍ يفيد الإيجاب والقبول، أو ما يقوم مقام اللفظ في التعبير عن رضا المتعاقدين -كالكتابة والإشارة-³. ذلك أنّ رضا المتعاقدين هو أساس صحة العقد، وهو أمرٌ خفي لا يمكننا الاطلاع عليه، لذلك لم تجعل الشريعة الإسلامية عين

¹ هذا الخلاف قائم بين الحنفية وجمهور الفقهاء، فالحنفية يعدّون (الصيغة) ركن الإجارة الوحيد، وأمّا بقية الأركان التي قال بها الجمهور، فيعدّونها من مقومات الصيغة، وإذ لا وجود لركن الإجارة إذا لم تتوافر مقوماته، فإنّ الخلاف لا أثر له. الكاساني، أبو بكر بن مسعود بن أحمد، ت 587هـ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 174، دار الكتب العلمية، ط 2، 1406هـ، 1986م. خوجة، عزّ الدين محمد، نظرية العقد في الفقه الإسلامي، 23، مراجعة: عبد الستار أبو غدة، مجموعة دار البركة إدارة التطوير والبحوث، ط 1، 1414هـ، 1993م. الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 40. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 1/ 254 - 255.

² يُنظر في أركان الإجارة لدى جمهور الفقهاء: القرافي، أبو العباس أحمد بن إدريس، ت 684هـ، الذخيرة، 5/ 372، تحقيق: جزء (1، 8، 13): محمد حجي، جزء (2، 6): سعيد أعراب، جزء (3 - 5، 7، 9 - 12): محمد بو خبزة، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط 1، 1994م. النووي، المجموع شرح المهذب، 15/ 5. البهوتي، منصور بن يونس، (ت 1051هـ)، كشاف القناع عن متن الإقناع، 3/ 547، دار الكتب العلمية، (د- ط)، (د- ت). أبو غدة، الإجارة، 15. الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 39 - 40.

³ محمد، عباس حسني، العقد في الفقه الإسلامي (دراسة مقارنة بالقانون الوضعي تكشف تفصيلاً عن تقوّق التشريع الإسلامي)، 1/ 105، (بدون دار نشر)، ط 1، 1413هـ، 1993م. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 1/ 255، 28/ 161.

الرّضا ركناً في العقد، ولكن جعلت الرّكن دالاً على الرّضا واعتبرته قرينةً على وجوده، وذلك في الإيجاب والقبول¹.

وأما العاقد في عقد إجارة الأشخاص، فيشمل طرفي العقد ممّن لهما حقّ الإيجاب والقبول²، واللّذين رضاها أصل لجواز العقد وحلّه³، وهما: (الأجير) الذي يبذل المنفعة ويأخذ الأجرة، و(المستأجر) الذي يبذل الأجرة ويأخذ المنفعة⁴. وقد يكون كلّ من الأجير والمستأجر، فرداً، أو جماعة، وقد يكون شخصاً طبيعياً، أو معنوياً⁵. ويُشترط في العاقدين لصحة العقد وحلّه، أن يتمّ العقد بينهما عن تراضٍ⁶، إضافةً إلى شروطٍ أخرى في العاقدين، منها ما هو متّفق عليه بين الفقهاء، ومنها ما هو مختلف فيه، وتفصيل ذلك كلّ، ليس هذا محلّه.

وأما المعقود عليه، فإنّ طرفيه أحدهما: المنفعة (العمل). وهي المقصود الأصلي من عقد إجارة الأشخاص، ويُشترط في منفعة الشخص المعقود عليها شروط، منها أن تكون⁷: (معلومة) علماً نافياً للجهالة مانعاً للنزاع، ببيان نوع العمل وكيفيته، أو بيان المدة، و(مقدورة الاستيفاء) حقيقة وشرعاً، فلا تجوز الإجارة على عملٍ مستحيلٍ فعلاً كإجارة الأخرس للكلام، أو مستحيلٍ شرعاً كالإجارة على قطع يدٍ سليمةٍ في غير حُكْمٍ شرعيّ، و(مباحة) غير محرّمة فلا يجوز الاستئجار للنّوح والزّمر، و(مُتَّوَمّة) ليكون

¹ الخميس، عبد الله بن عبد الواحد، عقد الإجارة وتدخّل الدولة فيه (رسالة ماجستير)، 27 53، المملكة العربيّة السّعوديّة، جامعة الإمام محمّد بن سعود الإسلاميّة، الدّراسات العليا، كلّية الشّريعة، الرّياض، إشراف: د. محمّد الحسنيّ حنفي، 1399هـ. الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 54.

² أبو سليمان، عقد الإجارة مصدر من مصادر التّمول الإسلاميّة دراسة فقهيّة مقارنة، 26.

³ مجموعة من المؤلّفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، 22 / 234.

⁴ الماورديّ، أبو الحسن عليّ بن محمّد، ت 450هـ، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشّافعيّ وهو شرح مختصر المزني، 7 / 391، تحقيق: الشّيخ عليّ محمّد معوض، والشّيخ عادل أحمد عبد الموجود، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1419هـ، 1999م. حسن، نظريّة الأجور، 22.

⁵ القرة داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، 24.

⁶ القاعدة الفقهيّة 217، تنصّ على أنّ الأصل في العقود رضا المتعاقدين، وأنّ الأصل في العقود الماليّة بناؤها على التّراضي. الرّحيلي، محمّد مصطفى، القواعد الفقهيّة وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، 2 / 818، دار الفكر، دمشق، ط 1، 1427هـ، 2006م.

⁷ الكاسانيّ، بدائع الصّنائع في ترتيب الشّرائع، 4 / 180، 190، 192. القرافي، النّخبة، 5 / 396 - 401. الرّملي، محمّد بن أبي العباس أحمد بن حمزة، ت 1004هـ، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، 5 / 266 - 274، دار الفكر، بيروت، ط أخيرة، 1404هـ، 1984م. البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، 3 / 547، 548، 559. الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 66 - 82. القرة داغي، الإجارة على منافع الأشخاص، 37 - 38، 43 - 44، 47.

بذل الأجرة في مقابلها، فلا تصح إجارة التّافه الحقيّر كالاستئجار على كلمة لا تتعب كقول (بغ) ولو روّجت السلعة.

- والطرف الآخر لهذا الركن هو (الأجرة)، التي هي عنصرٌ أساس في عقد إجارة الأشخاص، وحقٌّ للأجير مقابل عمله، والتزامٌ على المستأجر صاحب العمل. وقد عني الفقهاء بمسائلها، وبيّنوا تعريفها، وأنواعها، وشروطها، وضمانات الوفاء بها، وسيأتي الحديث عن الأجرة وأهمّ المسائل المتعلّقة بها في المبحث الثالث من هذا الفصل بإذن الله تعالى.

وفي القانون، ينعقد عقد العمل إذا توافرت أركان ثلاثة، هي¹: ركن الرضا، والمحل، والسبب.

ويتحقّق ركن (الرضا)، بوجود التراضي في عقد العمل، وتطابق إرادتي طرفي العقد - العامل وصاحب العمل -، مع وجوب كون التراضي صحيحاً، وذلك بتوافر: الأهلية -وهي صلاحية الأطراف لصدور التصرفات القانونية منهم-، والإرادة الصحيحة -الخالية من الإكراه والتغريب والاستغلال وغيرها من عيوب الرضا-².

ويتحدّد ركن (المحل) بأمرين هما محلّ عقد العمل، أحدهما: (العمل) الذي يؤدّيه العامل لصاحب العمل، وثانيهما: (الأجر) الذي يؤدّيه صاحب العمل مقابل العمل. ويشتّرط في المحل: أن يكون ممكناً، ومُعِيناً أو قابلاً للتعيين، ومشروعاً لا يخالف النظام العام والآداب العامة.

وأما ركن (السبب)، فهو الغرض المباشر المقصود من العقد، ويمثّل الدافع الذي دعا المتعاقدين لإنشاء العقد، بحيث يكون سبب التزام العامل بالعمل، هو الحصول على أجر أدائه العمل. ويشتّرط في السبب أن يكون موجوداً ومشروعاً وصحيحاً غير موهوم، فإن كان العقد لا يحقّق منفعة مشروعة للعاقدين، أو كان سبب التعاقد غير موجودٍ أو مخالفاً للنظام والآداب العامة، فهو باطل³.

¹ أركان العقد في مشروع القانون المدني الفلسطيني (التراضي، والمحل، والسبب) وتفصيلاتها، في المواد (74- 138).

² السنهوري، عبد الرزاق أحمد، شرح القانون المدني - النظرية العامة للالتزامات - (نظرية العقد)، 1/ 147، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 2، 1998م. العبيدي، علي هادي، العقود المسماة، البيع والإيجار وقانون المالكين والمستأجرين وفقاً لآخر التعديلات مع التعديلات القضائية لمحكمة التمييز، 219، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1430هـ، 2009م. نصره، قانون العمل الفلسطيني، 116. المغربي، شرح أحكام قانون العمل، 113.

³ أبو شنب، شرح قانون العمل 170- 172. المغربي، شرح أحكام قانون العمل، 119-122. منصور، أمجد محمد، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، دراسة في القانون المدني الأردني والمصري والفرنسي ومجلة الأحكام العدلية والفقہ الإسلامي مع التطبيقات القضائية لمحكمتي النقض والتمييز، 123، 137، الدار العلمية للنشر والتوزيع، ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، الإصدار الثاني، 2003م.

المبحث الثاني: الأجير في عقد إجارة الأشخاص.

لما كانت العلاقة بين الأجير والمستأجر تنتظم ضمن عقد (إجارة الأشخاص)، وقد تمّ في المبحث الأول تناول هذا العقد من حيث تعريفه وأنواعه وأركانه، فقد لزم تباعاً أن يكون الحديث في هذا المبحث، عن الأجير والمستأجر؛ كونهما طرفي هذا العقد وأحد أركانه، من حيث التعريف بهما، وبيان مكانة الأجير، وواجباته وحقوقه، وذكر أقسامه -لتحديد الأجير الذي هو محل هذه الدراسة-، وذلك كلّ في مطلبين:

المطلب الأول: تعريف الأجير، ومكانته، وحقوقه.

الفرع الأول: تعريف الأجير والمستأجر، والعامل وصاحب العمل.

الأجير لغةً على وزن فَعِيل بمعنى فاعل: مَنْ آجَرَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ بِأَجْرٍ، والجمع أَجْرَاءٌ. والأجير: آخَذَ الأجرة، وَيُسَمَّى: الْمُسْتَأْجِر -بفتح الجيم-، و(استأجرت فلاناً): أي اتخذته أجيراً¹. ويسمى أيضاً: مُؤَجَّر، مِنْ أَجَرَ يُؤَجَّر².

وفي الاصطلاح الشرعي لا يخرج استعمال الفقهاء لمصطلح (الأجير) عن هذا المعنى³. فالأجير الذي آجر نفسه في عقد الإجارة وعمل بأجر⁴، أو: هو الذي يبذل منفعة نفسه للغير، مدّة معلومة بعوض،

¹ ابن منظور، لسان العرب، مادة (أجر)، 4/ 10. الفيومي، أبو العباس أحمد بن محمد بن علي، ت نحو 770هـ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، مادة (أجر)، 5/ 1، المكتبة العلمية، بيروت، (د- ط)، (د- ت). التهانوي، محمد بن علي ابن القاضي محمد، ت بعد 1158هـ، موسوعة كشف اصطلاحات الفنون والعلوم، 1/ 106، تقديم وإشراف ومراجعة: د. رفيق العجم، تحقيق: د. علي درجوع، نقل النص الفارسي إلى العربية: د. عبد الله الخالدي، الترجمة الأجنبية: د. جورج زيناني، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط 1، 1996م. مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (أجر)، ص 7.

² عمر، أحمد مختار عبد الحميد، ت 1424هـ، بمساعدة فريق عمل، معجم اللغة العربية المعاصرة، 1/ 64، عالم الكتب، ط 1، 1429هـ، 2008م.

³ مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 2/ 64.

⁴ لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلة الأحكام العدلية، المادة (413)، 80. البركتي، محمد عميم الإحسان المجددي، ت 1395هـ، التعريفات الفقهية، 17، دار الكتب العلمية (إعادة صف للطبعة القديمة في باكستان 1407هـ- 1986م)، ط 1، 1424هـ، 2003م. أبو حبيب، سعدي، القاموس الفقهي لغةً واصطلاحاً، 14، دار الفكر، دمشق، سورية، ط 2، 1408هـ، 1988م.

وَيُسَمَّى: مُسْتَأْجَرًا¹، ومؤَجَّرًا، وعاقداً، ومعقوداً عليه، ومحلاً للمنفعة².

وأما المستأجر (بكسر الجيم): فهو الذي يستأجر الأجير ويَبْذِل الأجرة³.

والعامل في اللغة: هو الذي يَعْمَلُ في صنعةٍ أو مهنةٍ، وأيضاً: الذي يتولَّى شخصاً في ملكه وماله، وأيضاً: الذي يسعى لجمع الزكاة من أربابها⁴. فكلٌّ مَنْ يَعْمَلُ في حِرْفَةٍ مقابل أجرٍ أو لحساب غيره، يُسَمَّى (عاملاً)، وَمَنْ كان يعمل لحسابه، ولديه عمالٌ يعملون عنده، فهو (رب العمل) وصاحبه⁵.

وفي الاصطلاح الشرعي، كلمة (عامل) ذات مدلولٍ واسع، وقد جرى استعمالها في الشرع لمعانٍ عديدة⁶، منها:

- العامل بمعنى جابي الزكاة وجامع الصدقات⁷، كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا...﴾⁸.

- وأيضاً العامل: بمعنى مَنْ يعمل أعمالاً صالحة طلباً لثواب الآخرة⁹، كما في قوله تعالى: ﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ﴾¹⁰.

¹ عمارة، محمد، قاموس المصطلحات الاقتصادية في الحضارة الإسلامية، 27، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، الإسكندرية، ط 1، 1430هـ، 2009م.

² الدهلوي، محمد يعقوب محمد يوسف، الأجير الخاص حقوقه وواجباته، 135، 152، المملكة العربية السعودية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، قسم الدراسات العليا -شعبة الفقه، إشراف: د. سيد عواد علي، 1405هـ، 1985م.

³ لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلة الأحكام العدلية، (المادة 410)، 80. سابق، سيد، ت 1420هـ، فقه السنة، 3/ 178، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ط 3، 1397هـ، 1977م.

⁴ مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (عمل)، 2/ 628.

⁵ قلعي، محمد رواس؛ وقنيبي، حامد صادق، معجم لغة الفقهاء، 302، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2، 1408هـ، 1988م.

⁶ الشَّريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، 34.

⁷ ابن الأثير، أبو السَّعادات المبارك بن محمد الجزري، ت 606هـ، النهاية في غريب الحديث والأثر، 3/ 300، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي، محمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية، بيروت، 1399هـ، 1979م. الشَّريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، 34.

⁸ سورة التوبة، الآية 60.

⁹ الشَّريف، الإجازة الواردة على عمل الإنسان، 34.

¹⁰ سورة آل عمران، الآية 195.

-والعامل: بمعنى مَنْ يتولَّى منصبًا عامًّا في الدَّولة كالإمارة والولاية، كما شاع في زمن النَّبيِّ -صَلَّى الله عليه وسلَّم- والخلفاء من بعده، مِنْ استخدام لفظ العامل على مَنْ ولي ولايةً أو تقلَّد منصبًا يتولَّى مِنْ خلاله أمور النَّاس¹.

- العامل: بمعنى المعاملة والمشاركة²، حيث يستعمله الفقهاء في العامل المشارك بجزءٍ من الرِّبح أو الإنتاج في بعض العقود الواردة على العمل³، كالمُضاربة⁴، والمُزارة⁵، وغيرها.

وبالنَّظر إلى مُصطلحَيْ (الأجير) و(العامل)، يتبيَّن أنَّ بينهما خصوصًا وعمومًا، فلفظ (العامل) أعمّ ويشمل معانٍ عدَّة، بينما لفظ (الأجير) أخصّ ويتعلَّق بعقد الإجارة. ولعلَّ الفرق بين هَذينَّ الاصطلاحين -الشَّرعيِّ والقانونيِّ-، أنَّ فقهاء الشَّريعة الإسلاميَّة نظروا إلى الغاية من العمل وهو الأجر، فنسَبوا الأجير إليه⁶، أمَّا القانونيون فقد نظروا إلى وسيلة الحصول على الأجر وهو العمل، فنسَبوا العامل إليه.

¹ الجمالي، حازم حمدي، (الموظف العام وواجباته بين الشَّريعة الإسلاميَّة والقانون الوضعيِّ دراسة مقارنة)، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد 6، العدد 1، 113-114، الناشر: جامعة فلسطين، عمادة الدِّراسات العليا والبحث العلميِّ، فلسطين، مارس 2016م. الشَّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان. 35. القضاة، زكريَّا محمد فالح، (توزيع العوائد على عناصر الإنتاج في الفقه الإسلاميِّ)، حوليَّة كُليَّة الشَّريعة والقانون والدراسات الإسلاميَّة، جامعة قطر، العدد 13، 304-305، 1416هـ، 1995م. المبارك، محمد، نظام الإسلام -الاقتصاد مبادئ وقواعد عامَّة، 35، دار الفكر، بيروت، ط 3، 1401هـ، 1981م.

² الشَّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 35.

³ يُنظر استخدام الفقهاء لكلمة العامل في بعض العقود على العمل غير الإجارة: السمرقندي، تحفة الفقهاء، 3/ 264. ابن رُشد الحفيد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد، ت 595هـ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، 4/ 21، دار الحديث، القاهرة، (د- ط)، 1425هـ، 2004م. النووي، المجموع شرح المهذَّب (مع تكملة السبكيِّ والمطيعي)، 14/ 416. البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدِّين، ت 1051هـ، دقائق أولي النهي لشرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات، 2/ 215-216، عالم الكتب، ط 1، 1414هـ، 1993م.

⁴ المضاربة: هي أن يدفع رجلٌ ماله إلى عاملٍ ليتجرَّ له فيه، ويكون الرِّبح بينهما بحسب ما يشترطان، والخسارة في المال يتحمَّلها صاحب المال وحده، أمَّا العامل المضارب فلا يتحمَّل سوى ما خسر من عمله وجهده. وهي عند أهل العراق (مضاربة)، وعند أهل الحجاز (قراض). ابن قدامة، المغني، 5/ 19. الرِّحلي، الفقه الإسلاميِّ وأدلته، 5/ 3924. ⁵ المُزارة: "هي عقد استثمارٍ أرضٍ زراعيَّة، بين صاحب الأرض وآخر يعمل في استثمارها، على أن يكون المحصول مشتركًا بينهما بالحصص التي يتفقان عليها". الرِّحلي، الفقه الإسلاميِّ وأدلته، 6/ 4684.

⁶ رغم استخدام معظم كتب الفقه لفظ (الأجير)، إلَّا أنَّه ورد أيضًا استخدام لفظ (العامل) في بعض الأحيان بدلًا منه، كما في بدائع الصَّنائع في ترتيب الشَّرائع للكاساني، حيث جاء فيه: "يفسد العقد حتَّى لو استأجر عاملاً ولم يسمَّ له العمل من القسارة والخياطة والرَّعي"، 4/ 184، وفي مواضع أخرى فيه كذلك كما في 4/ 203، ما يعني أنَّ استخدام كلا اللَّفظين مقبولٌ وسائغ.

وإنّ كان لفظ (العامل) في عصرنا الحاضر، قد جرى اعتباره شاملاً لـ (كلّ من يعمل بأجرة في عمل)، فجرى استخدامه مرادفاً للفظ (الأجير)¹.

أمّا العامل في قانون العمل الفلسطيني، فهو: "كلّ شخصٍ طبيعيّ، يؤدّي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه"²، وفي قانون العمل الأردني، هو: "كلّ شخصٍ ذكراً كان أو أنثى، يؤدّي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل"³.

وصاحب العمل: هو "كلّ شخصٍ طبيعيّ أو اعتباريّ أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر"⁴.

الفرع الثاني: مكانة الأجير.

إنّ عقد إجارة الأشخاص هو عقدٌ واردٌ على الأعمال، شائعٌ بين أصحاب الحرف وأرباب الأعمال اليدويّة والفكريّة؛ من صنّاع، ومهندسين، وأطباء، ومعماريين، وغيرهم ممّن يحتاج المجتمع إلى أعمالهم⁵. وهو أحد العقود التي شرعت لحكمٍ عظيمةٍ فيها مراعاة للعباد وسدّ لحوائجهم، على وجهٍ يُحقّق المصلحة والعدل فيما بينهم⁶.

¹ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 34-35. السّعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامّة في الإسلام، 24.

² ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39، المادّة (1)، ص 8.

³ المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد 4113، المادّة (1)، ص 1173.

⁴ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، المادّة (1)، العدد 39، ص 8، وقريب منه تعريف صاحب العمل في قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، فقد جاء في المادّة (1) أنّ صاحب العمل: "كلّ شخصٍ طبيعيّ أو معنويّ يستخدم بأيّ صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر"، المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، العدد رقم (4113)، ص 1173.

⁵ أبو سليمان، عقد الإجارة مصدر من مصادر التّمول، 63.

⁶ الكاساني، بدائع الصّنائع في ترتيب الشّرائع، 4/ 174. ابن عاشور، محمّد الطّاهر بن محمّد، ت 1393هـ، مقاصد الشّريعة الإسلاميّة، 2/ 443، تحقيق: محمّد الحبيب ابن الخوجة، وزارة الأوقاف والشّؤون الإسلاميّة، قطر، 2004م.

فقد جعل الله -عزّ وجلّ- العبادَ متفاوتين في أرزاقهم وفي أسباب عيشهم، وغايَر بين حوائجهم، وبأَيّن بين قدراتهم ومهاراتهم وفهمهم؛ ليَصرف بحكمته بعضهم إلى بعضٍ في قضاء حوائجهم، فيستخدم كلّ منهم غيره في مهنته، بشكلٍ يُيسّر عليهم أمور عيشهم ومعاشهم ويرفع الحرج عنهم، لا سيّما وأنّ الصّنائع والحِرَف متعدّدة ومتنوّعة وليس كلّ أحدٍ يمكنه القيام بها، ولو وكل العباد إلى أنفسهم لَشَقَّ عليهم ذلك ولَمّا استقامت أمورهم، إذ الواحد منهم ضعيفٌ بنفسه، قويٌّ بإخوانه وأعوانه ومن حوله¹.

فكانت حاجة العباد -إلى إجارة بعضهم بعضًا- ماسّة، لكثرة احتياجاتهم اليومية وتنوّعها وعدم قدرتهم على توفيرها أو القيام بها كلّها بأنفسهم، وكان لا بدّ من استخدام أرباب المهن والصّنائع، وأصحاب القدرات والمواهب، ليسُدّوا حاجات مستأجريهم من النّاس، وفي الوقت ذاته، يسدّ أولئك الأجراء حاجات أنفسهم ومن يعيلون بما يتلقّونه من أجر مقابل جهدهم وخدماتهم²، فيحصل بذلك تبادل المنافع فيما بينهم: الأجير يبذل العمل لحاجته إلى المال، والمستأجر يبذل المال لحاجته إلى الأعمال، وفي هذا قَمّة الرّفق بالنّاس -سواء كانوا أجراء أم مستأجرين-، وفيه تيسير عليهم في قضاء مصالحهم، وحصول النّفع لهم وللمجتمع كلّهم³، ومن هنا ومن الحاجة إلى الإجارة، برزت للأجير والأجراء مكانة، وبرزت الحاجة إليهم بمختلف مهنهم وصنائعهم.

وإنّ مكانة الأجير في الشّريعة الإسلاميّة، هي مكانةٌ عنوانها العزّ والكرامة، ومكانةٌ تحقّق التّوازن بينه وبين الطّرف الآخر المستأجر له، فيسود بينهما التّعاون والعدل، دون أن يعلو طرفٌ على آخر، ولا ينبغي أحدٌ على أحد. ولتحديد معالم هذه المكانة، سيكون الحديث هنا من خلال نقاطٍ أساسيّة وخطوط رئيسية، وذلك كالآتي:

أولاً: إنّ من تكريم الله -عزّ وجلّ- للعباد، أن حباهم بالقدرة على العمل وأمرهم بالسّعي والاكتساب، وقد اعتبرت الشّريعة الإسلاميّة الاحتراف والعمل وتحصيل الرّزق عبادة، ورَتَّبَت الجزاء والثّواب لمن يسعى

¹ ابن عاشور، مقاصد الشّريعة الإسلاميّة، 2/ 443. الخميس، عقد الإجارة وتدخّل الدّولة فيه، 22. الذّهلي، الأجير الخاصّ -حقوقه وواجباته، 49، 65.

² ابن عاشور، مقاصد الشّريعة الإسلاميّة، 2/ 443. ابن قدامة، المغني، 5/ 321.

³ حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 34. الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 19- 20. القرة داغي، عليّ محيي الدّين، إجارة الأعيان وتطبيقاتها المعاصرة -دراسة فقهية مقارنة- (الإجارة المنتهية بالتّمليك وصكوك الإجارة)، 31- 32، دار البشائر الإسلاميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1437هـ، 2016م.

ويكسب حلالاً، وبَيَّنَتْ أَنَّ أَفْضَلَ كَسْبِ الْمَرْءِ مَا كَانَ مِنْ عَمَلٍ يَدُهُ¹، وَأَنَّ الْأَجِيرَ بِقَدْرِ عَمَلِهِ وَسَعِيهِ يَكُونُ أَجْرُهُ وَتَعْظُمُ مَكَانَتُهُ، وَيَكُونُ عُنْصُرًا فَعَالًا فِي دَفْعِ عَجَلَةِ الرِّقْيِ وَالتَّقَدُّمِ الْاِقْتِصَادِيّ؛ لِأَنَّ الْعَمَلَ فِي نَظَرِ الْإِسْلَامِ هُوَ أَسَاسُ الْاِقْتِصَادِ، وَسِلَاحٌ قَوِيٌّ لِمُحَارَبَةِ الْفَقْرِ، وَمَعْيَارٌ حَقِيقِيٌّ لِلتَّقَدُّمِ، وَسَبِيلٌ لِرَقْيِ الْأُمَّةِ وَتَحْقِيقِ الْأَمْنِ فِي الْمَجْتَمَعِ².

ثَانِيًا: إِنَّ الشَّرِيعَةَ الْإِسْلَامِيَّةَ عَدَّتِ السَّعْيَ وَالْعَمَلَ فَرِيضَةً عَلَى كُلِّ قَادِرٍ، وَعَدَّتِ الْأَجِيرَ الَّذِي يَسْعَى وَيَعْمَلُ أَنَّهُ يَرْتَقِي فِي سُلَمِ الشَّرَفِ وَالْمَجْدِ بِامْتِثَالِهِ لِلْفَرِيضَةِ³، وَأَنَّهُ يَسْلُكُ بِذَلِكَ طَرِيقَ خِيَارِ النَّاسِ وَيَقْتَدِي بِهِمْ:

- فالأنبياء والمرسلون -عليهم أفضل الصلوة والتسليم-، كانوا يعملون في مختلف الأعمال والمهن، وكان لكل واحدٍ منهم حِرْفَةٌ لِتَحْصِيلِ رِزْقِهِ⁴. وَالنَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَمِلَ أَجِيرًا عِنْدَ أَهْلِ مَكَّةَ يَرْعَى

¹ سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ: (عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ). ابْنُ حَنْبَلٍ، أَبُو عَبْدِ اللَّهِ أَحْمَدُ بْنُ مُحَمَّدٍ، ت 241هـ، مَسْنَدُ الْإِمَامِ أَحْمَدُ بْنُ حَنْبَلٍ، مَسْنَدُ الشَّامِيِّينَ، حَدِيثُ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ، ح 17265، 28/502، تَحْقِيقُ: (شُعَيْبُ الْأَرْنَؤُوطُ، وَعَادِلُ مَرَشَدٍ، وَآخَرُونَ) وَقَالُوا: حَسَنٌ لَغَيْرِهِ، إِشْرَافُ: د. عَبْدِ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ الْمُحْسَنِ التَّرَكِي، مَوْسُئَةُ الرِّسَالَةِ، ط 1، 1421هـ، 2001م.

² الطَّرِيقِي، عَبْدِ اللَّهِ بْنُ عَبْدِ الْمُحْسَنِ، الْاِقْتِصَادُ الْإِسْلَامِيّ أُسُسٌ وَمُبَادِئٌ وَأَهْدَافٌ، 50-51، فَهْرَسَةُ مَكْتَبَةِ الْمَلِكِ فَهْدِ الْوَطَنِيَّةِ أَثْنَاءَ النَّشْرِ، (ط 1: مَحْرَمُ 1409هـ، ط 2: 1430هـ، 2009م). الْقُرْضَاوِي، يَوْسُفٌ، مُشْكَلَةُ الْفَقْرِ وَكَيْفُ عَالِجِهَا الْإِسْلَامُ، 39، مَوْسُئَةُ الرِّسَالَةِ لِلطَّبَاعَةِ وَالنَّشْرِ وَالتَّوْزِيعِ، بَيْرُوتَ، 1406هـ، 1985م. الْقَضَاةُ، (تَوْزِيعُ الْعَوَائِدِ عَلَى عُنَاوِرِ الْإِنْتَاِجِ فِي الْفَقْهِ الْإِسْلَامِيّ)، حَوْلِيَّةُ كَلِّيَّةِ الشَّرِيعَةِ وَالْقَانُونِ وَالدِّرَاسَاتِ الْإِسْلَامِيَّةِ، جَامِعَةُ قَطْرِ، 305. الْمَرْصُفِي، سَعْدُ، الْعَمَلُ وَالْعُمَالُ بَيْنَ الْإِسْلَامِ وَالتَّنْظِمِ الْوَضْعِيَّةِ الْمَعَاوِرَةِ، 174، دَارُ الْيَقِينِ لِلنَّشْرِ وَالتَّوْزِيعِ، الْمَنْصُورَةُ، ط 1، 1425هـ، 2004م.

³ الشَّيْبَانِي، أَبُو عَبْدِ اللَّهِ مُحَمَّدُ بْنُ الْحَسَنِ بْنِ فَرْقَدٍ، ت 189هـ، الْكَسْبُ، 33، تَحْقِيقُ: د. سَهِيلُ زَكَارٍ، عَبْدِ الْهَادِي حَرْصُونِي، دَمَشَقُ، ط 1، 1400هـ. الزَّحِيلِي، الْفَقْهُ الْإِسْلَامِيّ وَأَدَلَّتُهُ، 7/4986. الْعَلِي، صَالِحُ حَمِيدٍ، عُنَاوِرِ الْإِنْتَاِجِ فِي الْاِقْتِصَادِ الْإِسْلَامِيّ وَالتَّنْظِمِ الْاِقْتِصَادِيَّةِ الْمَعَاوِرَةِ -دِرَاسَةُ مَقَارِنَةٍ-، 203، تَقْدِيمُ: د. مُحَمَّدُ الزَّحِيلِي، وَد. مُصْطَفَى الْعَبْدِ اللَّهِ، الْيَمَامَةُ لِلطَّبَاعَةِ وَالنَّشْرِ وَالتَّوْزِيعِ، دَمَشَقُ، بَيْرُوتَ، ط 1، 1420هـ، 2000م.

⁴ الشَّيْبَانِي، الْكَسْبُ، 34. السَّعِيدُ، مَفْهُومُ الْعَمَلِ وَأَحْكَامُهُ الْعَامَّةُ فِي الْإِسْلَامِ، 16.

لهم أغنامهم¹، كما عمل في التجارة قبل النبوة وشارك فيها²، ومن الأنبياء من كان حدّادًا كداوود عليه السلام³، ونجارًا كزكريّا عليه السلام⁴، وخبّاطًا كإدريس عليه السلام⁵.

- والصّحابة رضي الله عنهم كانوا يؤجّرون أنفسهم ويعملون الأعمال المختلفة ويتّجرون في البرّ والبحر⁶.

- وأيضًا فقهاء الإسلام وأكابر العلماء: كانوا يعملون في حِرَفٍ مختلفة، وكان كثيرٌ منهم يُنسبون إلى صنائعهم ومهنتهم التي كانت وسيلة كسبهم أو كسب آبائهم⁷، كالجصاص⁸ نسبةً إلى عمله في الجصّ، والزّجاج⁹ نسبةً إلى عمله في الزجاج، وغيرهما ممّن بقيت آثارهم لا يزال نكرهم.

¹ قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ)، فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ؟ فَقَالَ: (نَعَمْ، كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ)، [تعليق مصطفى البغا]: [قراريط: جمع قيراط وهو جزء من النّقد، وقيل: قراريط اسم موضع قرب جباد بمكة]. البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل، ت 256هـ، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب رعي الغنم على قراريط، ح 2262، 3/88، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النّجاة (مصورة عن السلطنة بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي)، ط1، 1422هـ.

² المباركفوري، صفّي الرحمن، ت 1427هـ، الرّحيق المختوم، 50-51، دار الهلال، بيروت (نفس طبعة وترقيم دار الوفاء للطباعة والنّشر والتّوزيع)، ط 1، (د-ت).

³ قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ مِنَّا فَضْلًا ۖ يَا جِبَالُ أَوِ بِحِمْيَرٍ مَّعَهُ وَطَيْرُ ۚ وَلَنَّا لَهُ الْخَبِيرُ﴾، سورة سبأ، الآية 10.

⁴ قال صلى الله عليه وسلم: (كَانَ زَكْرِيَّا نَجَّارًا). ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد، ت 273هـ، سنن ابن ماجه، أبواب التّجارات، باب الصّناعات، ح 2150، 3/279، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، وعادل مرشد، ومحمد كامل قره بللي، وعبد اللّطيف حرز الله)، الحديث إسناده صحيح، دار الرّسالة العالميّة، ط 1، 1430هـ، 2009م.

⁵ الشّيباني، الكسب، 35.

⁶ الشّوكاني، محمد بن عليّ، ت 1250هـ، الدّراري المضيّة شرح الدرر البهيّة، 2/275، ط 1، 1407هـ، 1987م.

⁷ القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام، 45.

⁸ الجصاص: هو الإمام أبو بكر أحمد بن عليّ الرّازي، إمام الحنفيّة في عصره، وُلِدَ في بغداد سنة 305هـ، وتفقّه على أبي الحسن الكرخي، وعلى أبي سهل الرّجاج، وروى الحديث عن عبد الباقي بن قانع، له مصنّفات، منها: كتاب أحكام القرآن، وشرح مختصر الكرخي، وشرح مختصر الطّحاوي، ت 370هـ. حاجي خليفة، مصطفى بن عبد الله «كاتب جلبي»، ت 1067هـ، سَلَم الوصول إلى طبقات الفحول، 4/316، تحقيق: محمود عبد القادر الأرناؤوط، إشراف وتقديم: أكمل الدين إحسان أوغلي، تدقيق: صالح سعداوي صالح، إعداد الفهارس: صلاح الدّين أويغور، مكتبة إرسিকা، إستانبول، تركيا، 2010م. وأيضًا ترجمة المحقّق محمد القمحاويّ له في مقدّمة كتاب أحكام القرآن للجصاص، 3/1.

⁹ الرّجاج: هو أبو إسحق إبراهيم بن السّريّ بن سهل، عالم بالنّحو واللّغة، ولد ومات في بغداد. كان في فتوته يخرط الرّجاج، ومال إلى النّحو فعلمه المبرّد. من كتبه: معاني القرآن، والاشتقاق، والأمال في الأدب واللّغة، وإعراب القرآن، توفي عام 311هـ. الرّزكلي، خير الدّين بن محمود بن محمد، ت 1396هـ، الأعلام، 1/40، دار العلم للملايين، ط 15، أيار/مايو 2002م.

ثالثاً: إنّ الأجير بسعيه ومجاهدته لكسب قوته وقوت عياله، كالمجاهد الذي يسعى في سبيل الله تعالى لحماية وطنه وبنائه والحفاظ على الناس وسدّ حاجاتهم¹، وفي ذلك قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى وَلَدِهِ صِغَارًا فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَإِنْ كَانَ خَرَجَ يَسْعَى عَلَى أَبَوَيْنِ شَيْخَيْنِ كَبِيرَيْنِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ)². فالأجير -بعمله- مجاهدٌ يحمي نفسه من العوز، ويسدّ حاجاته ومن يعول، ويُغنيهم عن السؤال والتّعرض للنّاس، ويُسيّجهم بسياج من القوّة المادّيّة والمعنويّة، فيساهم في قوّة المجتمع؛ لأنّ المجتمع إنّما يكون قوياً بقوّة أبنائه، وإنّما يعلو شأنه بين المجتمعات بسواعد أفراده³، فلولا عملهم الدّؤوب وكسبهم للمال لما اشتدّ أزر الأُمّة ولا قويت، ولما تمكّنت من الاهتمام بالإعداد الاقتصاديّ وتجهيز العتاد لإرهاب العدو، ولما قام فيها الجهاد ولا علت له راية⁴.

رابعاً: إنّ للأجير الذي يعمل ويكتسب -في الشّريعة الإسلاميّة- احتراماً وتقديراً كبيرين؛ مهما كان عمله ومهنته ما دام مباحاً، ومهما كانت صناعته وجرفته ما دامت شريفة، ومهما طغت الأعمال الفكرية والتّخصّصات العلميّة وزاد الطّلب عليها -كما في عصرنا- من طبّ وتكنولوجيا وغيره، إذ لا غنى عن أيّ من هذه الأعمال يدويّة كانت أم ذهنيّة، ولا رخاء يتحقّق في المجتمع إلّا بممارسة جميع أنواع الإنتاج والخدمات على اختلاف تخصّصاتها⁵، بل وإنّ الصّناعات تُعدّ في الإسلام من فروض الكفاية⁶ التي يجب على الأُمّة الاهتمام بها، شأنها شأن الطّبّ والحساب وغيره⁷.

¹ القرشي، باقر شريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 151-152، دار التّعارف للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 4، 1399هـ، 1979م.

² رواه الطّبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد بن أيوب، ت 360هـ، المعجم الكبير، 19/129، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، ط 2، (د-ت). حُكم الألباني: صحيح. الألباني، أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدّين، ت 1420هـ، صحيح الجامع الصّغير وزياداته، ح 1427، 1/301، المكتب الإسلامي، (د-ط)، (د-ت).

³ القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام، 53. الرّحيلي، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 7/4986.

⁴ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلاميّ والنّظم الاقتصاديّة المعاصرة، 203.

⁵ القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام، 44. الأهدن، فرهاد محمد علي، (سياسات العمل والأجور في النّظام الاقتصاديّ)، مجلّة الإدارة، المجلّد 24، العدد 4، ص 24-25، النّاشر اتحاد جمعيات التّنمية الإداريّة، إبريل 1992م.

⁶ فرض الكفاية هو: أمرٌ كلّيّ مهمّ تتعلّق به مصالح دينيّة أو دنيويّة، لا ينتظم الأمر إلّا بحصولها، أراد الشّارع حصولها من مجموع المكلفين، لا من جميعهم ولا من شخص بعينه، فإذا قام به البعض سقط الحرج عن الباقيين. السيوطي، عبد جلال الدّين الرّحمن بن أبي بكر، ت 911هـ، الأشباه والنّظائر، 410، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1411هـ، 1990م. البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، 3/33. مجموعة من المؤلّفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، 35/7.

⁷ الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، ت 505هـ، إحياء علوم الدّين، 1/16، دار المعرفة، بيروت، (د-ط)، (د-ت). القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجه الإسلام، 54. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 168.

وقد جعل النَّبِيُّ -صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- أَحَقِّيَّةَ الاحترام والتقدير لمن يعمل ويكف نفسه عن السؤال وإن كان في مهنته مشقة أو ينظر البعض إليها نظرة ازدراء¹، فقال: (لَأَنْ يَخْتَطِبَ أَحَدُكُمْ حُرْمَةً عَلَى ظَهْرِهِ، خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ أَحَدًا، فَيُعْطِيَهُ أَوْ يَمْنَعَهُ)².

خامسًا: إنَّ الأجراء هم بُناة الأمة، لذلك فقد أولتْهم الشريعة الإسلامية عناية خاصة وأحاطتهم برعاية تمكّنهم من النهوض ليكونوا وسيلة من وسائل البناء الاقتصادي، ولَبْنَةُ هَامَّةٍ لتحقيق الكفاءة في اقتصاد إسلامي عنوانه العدالة والرحمة. وقد رفعت من شأنهم وأكدت على مكانتهم وأهميتهم، بأن نظمت شؤونهم بما يكفل لهم عيشًا كريمًا، وأوجبت على الدولة توفير أدواتهم وما يتطلبه عملهم من تدريب مهني أو إعداد خاص، حتّى ينهض الأجير بعمله ويتحمل أعباءه دون طلب صدقة أو معونة من أحد³. كما أوجبت على الدولة، أن تعمل على إظهار ذوي الكفاءة منهم في شتى المجالات وأن ترعاهم⁴.

سادسًا: نظرًا لأهمية الأجير ومكانته في الشريعة الإسلامية، فقد نظمت له العديد من القواعد الحقوقية المتعلقة بعمله في أبواب الفقه، ومن أبرزها باب الإجارة، كما أقامت لأجل ذلك نظامًا كاملاً يراقب العمل ويمنع الظلم والفساد⁵. كما سيأتي في معرض الكلام عن حقوق الأجير بإذن الله تعالى.

وخلاصة الأمر، إنَّ للأجير مكانة عالية في الشريعة الإسلامية، وتقديرًا كبيراً لم يُعرف مثله في الشرائع والقوانين، فهو منذ بزوغ فجرها وهو مرعي الكرامة عزيز الجانب، له حقوق ليس لأحدٍ بخسها أو التعدّي عليها -وسياتي الحديث عنها بإذن الله تعالى-. بينما كان يعمل في بعض الشرائع القديمة -كما عند الإغريق واليونان-، وليس له معنى سوى الرّق والتبعية، وفي بعضها الآخر معناه الدّلّ والهوان، فعاش مسلوب الحرية منزوع الحقوق، عبدًا لأسياده في ظلّ هذه الأنظمة والشرائع التي ترى أنّ الرّق أساس

¹ القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجها الإسلام، 44-45.

² رواه البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب كسب الرجل وعمله بيده، ح 2074، 3/57.

³ القرضاوي، مشكلة الفقر وكيف عالجها الإسلام، 53. دنيا، شوقي أحمد، الإسلام والتنمية الاقتصادية دراسة مقارنة، 132، دار الفكر العربي، ط 1، 1979م. السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، 17.

⁴ أبو زهرة، محمد، ت 1974م، التكافل الاجتماعي في الإسلام، 41-42، دار الفكر العربي، القاهرة، ط جديدة، 1991م.

⁵ المبارك، نظام الإسلام -الاقتصاد مبادئ وقواعد عامة، 58.

الاقتصاد في الدنيا¹. ثم توالى عليه بعد ذلك عقود وفترات، تلقّفته فيها نُظُمٌ اقتصاديةٌ وضعيّة، كالرأسماليّة²، والاشتراكيّة³. وفيما يلي نبذة عن هذين النظامين ومكانة العمّال في كلّ منهما:

فأمّا النظام الرأسماليّ، فإنّه يعمل لصالح أرباب العمل، ويهتمّ بهم وبمصالح أصحاب رؤوس الأموال والنّفوذ وإن تعارضت مع مصلحة العمّال⁴. ويتعامل هذا النظام مع العمّال على أنّهم سلعة⁵، ولا يأبه بهم -بأيّ حال- بما يقع عليهم من ظلمٍ وحرمان؛ وذلك لأجل أصحاب الأموال وحفاظاً على حريّاتهم واتّساع ثرواتهم⁶.

وقد ظلّ العامل لفترات طويلة، يخضع لما يريده صاحب العمل، صاغراً ذليلاً، في ظلّ ظروف عمل قاسية في الأداء، ظالمة في الحقوق، غير إنسانيّة في نظّمها⁷، إلى أن قام العمّال بثورات وإضرابات يطالبون فيها بتحسين أحوالهم، فألحقوا بأرباب المصانع خسائر فادحة، ممّا جعل الحكومات الرأسماليّة

¹ عويضات، نزار أحمد عيسى، أحكام الرّواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلاميّ، 192، إشراف: أ.د. محمّد قاسم المنسي، أ.د. محمّد سليم العوا، دار النقائس للنشر والتّوزيع، الأردنّ، ط 1، 1437هـ، 2016م. المصريّ، عبد السّميع، مقوّمات الاقتصاد الإسلاميّ، 19، مكتبة وهبة، ط 3، 1403هـ، 1983م.

² النظام الرأسماليّ: هو أحد الأنظمة الاقتصاديّة السائدة، ينظّم النشاط الاقتصاديّ على أساس الحرّيّة الاقتصاديّة للفرد والملكيّة الفرديّة لوحدة الإنتاج من مصانع وآلات وغيره، يتّسم بالحرّيّة الاقتصاديّة لأصحاب رؤوس الأموال والمشروعات، ويحقّق لهم أوسع المزايا الاقتصاديّة، بينما يفتح أبواب الاستغلال والتحكّم على العامل والمستهلك ذي الدّخل الضّعيف. القرة داغي، عليّ محيي الدين، المدخل إلى الاقتصاد الإسلاميّ دراسة تأصيليّة مقارنة بالاقتصاد الوضعيّ على ضوء الكتاب والسّنّة ومقاصد الشريعة وتراثنا الفقهيّ، حقّبة الدّكتور عليّ القرة الاقتصاديّة (2)، الكتاب الثّاني، 1/ 43، 49-50، إصدارات وزارة الأوقاف والشؤون الإسلاميّة إدارة الشؤون الإسلاميّة- قطر، شركة دار البشائر الإسلاميّة للطباعة والنّشر والتّوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1431هـ، 2010م. الرّحيليّ، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 6/ 4574.

³ النظام الاشتراكيّ: هو نظامٌ اقتصاديّ متعارضٌ مع النظام الرأسماليّ ينظّم المجتمع على أساس إلغاء الملكيّة الفرديّة، وتقييد الحرّيّة الاقتصاديّة للأفراد، وامتلاك الدّولة لمختلف وسائل الإنتاج، مع الرّقابة الجماعيّة على عناصر الإنتاج والتّوزيع، وقد ظهر كردّ فعلٍ للمظالم التي ارتكبها النظام الرأسماليّ بحقّ العمّال. القرة داغي، المدخل إلى الاقتصاد الإسلاميّ، حقّبة الدّكتور عليّ القرة الاقتصاديّة (2)، الكتاب الثّاني، 1/ 57. الرّحيليّ، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 6/ 4574، 4576.

⁴ العليّ، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلاميّ والنّظّم الاقتصاديّة المعاصرة، 207. أبو سيّد أحمد، محمّد محمّد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلاميّ، 100، منشورات محمّد عليّ بيضون، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1425هـ، 2004م.

⁵ زهران، همام محمّد محمود، قانون العمل -عقد العمل الفرديّ-، 7، دار الجامعة الجديدة، الإسكندريّة، (د- ط)، 2009م.

⁶ القرشيّ، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 242.

⁷ المصرفي، العمل والعمّال بين الإسلام والنّظّم الوضعيّة المعاصرة، 32.

تقوم بدورها بحماية أصحاب الأعمال، فعملوا على قمع العمّال، وأطلقوا عليهم النّار، واعتقلوا الكثيرين منهم. وظلّ هذا الوضع قائماً والصّراع مستمراً بين العمّال وأرباب العمل، إلى أن ظهرت الرّأسماليّة الجديدة، فأعطت العمّال بعض الحقوق، وأجازت لهم تشكيل نقابات¹ تمثّلهم².

وأما النّظام الاشتراكيّ: فإنّه يعمل لصالح الطّبقة العاملة الكادحة³ -حسب ما يدّعي-، لكنّ الواقع مختلف، حيث إنّ الدّولة تتدخّل في صميم شؤونهم العماليّة، وتسيطر على نشاطهم المهنيّ، فلم يكونوا يملكون إلّا اتّباع أوامرهم مستعبدّين، لا إرادة لهم ولا حرّيّة، ومجبرين على العمل قسراً لا حقّ لهم في تركه، ولا حقّ لهم في الإضراب أو المطالبة بتحسين أوضاعهم. وإذا صدر منهم ما يتنافى مع تعاليم الاشتراكيّة الشيوعيّة، فإنّ الدّولة تحاسبهم عليه بالقتل والاعتقال والسّجن. وقد كانت القوانين التي وضعتها، إنّما هي قوانين لحماية الدّولة لا لحماية العمّال، ظلّ العامل في ظلّها مُهاناً، يعمل ويعطي الدّولة، ويُرأقَب ويُحاسَب حساباً عسيراً إن تخلف عن أداء أبسط الأشياء⁴. ثمّ إنّ الاشتراكيّة وإن أقرّت للعمّال حقوقاً، كحقّهم في إنشاء النقابات، إلّا أنّ هذه النقابات كانت مقيدة بقيود عنيفة، فكانت كآلات صمّاء تسيطر عليها الدّولة، ولا يمكنها ممارسة أعمالها النقابيّة في تحصيل حقوق العمّال والدّفاع عنها⁵.

¹ جاء تعريف النقابة في المادّة (1) من قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، أنّها: "أيّ تنظيم مهنيّ يُشكّل وفقاً للقانون (قانون النقابات)"، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، العدد 39/ 8. والنقابات: هي عبارة عن منظمّات مهنيّة، هدفها الدّفاع عن مصالح أعضائها المهنيّة المشتركة، النّاتجة عن ارتباطهم بعمود العمل ومزاولة المهنة، وتسعى لتحسين أوضاعهم الصّحيّة والاجتماعيّة، وتحسين شروط العمل وزيادة الأجور. وقد ظهرت نقابات العمّال عقب الثّورة الصناعيّة وانتشار الآلات والمصانع الكبيرة، ونتيجة لضعف العمّال وعجزهم عن تحسين أحوالهم، فقام أصحاب الأعمال -ردّاً على ظهورها- باستخدام نفوذهم لدى الحكومات لمكافحة النقابات، فتمّ إصدار قوانين تحظر النشاط النقابيّ وتحرمه، فاستمرّ العمّال في كفاحهم، إلى أن اعترفت الحكومات بحقّهم في إنشاء تنظيم نقابيّ، وأصبحت من الأمور المسلّم بها حتى يومنا هذا. الدّاودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، 194- 195. بدوي، أحمد زكي، علاقات العمل في الدّول العربيّة، 297، دار النّهضة العربيّة للطباعة والنّشر، بيروت، لبنان، (د- ط)، 1405هـ، 1985م.

² القرشيّ، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 252.

³ العليّ، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلاميّ والنّظم الاقتصاديّة المعاصرة، 207.

⁴ القرشيّ، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 256، 258- 259، 276.

⁵ البدوي، إسماعيل إبراهيم، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلاميّ والاقتصاد الوضعيّ دراسة مقارنة، 148- 149، لجنة التّأليف والتّعريب والنّشر، 1423هـ، 2002م.

ثم إلى جانب الأوضاع السائدة تلك، كانت هناك عوامل أخرى لدى التنظيمات القانونية، تتألف وأبرزت الحاجة إلى تدخل الدولة ووضع تشريعات تحمي العمال -كما سيأتي-، وفرض حد أدنى من الحماية الإنسانية والمالية والاجتماعية لهم، كما مهدت السبيل لوضع قانون العمل لحفظ حقوقهم¹، لا سيما بعد أن تعاظم دور طبقة العمال في المجتمع، وأصبحت طبقة كبيرة الحجم كما في المجتمعات الصناعية، فكان لا بد أن تقوم الدولة بتنظيم علاقات العمل، بما يحقق الاستقرار الاجتماعي، ويحفظ كرامة العامل، ويحمي هذه الطبقة من الاستغلال والتكليف بما هو فوق الطاقة².

لكن التنظيم القانوني لعلاقات العمال مع مستخدميهم، متغير باستمرار، وذلك تبعاً للمتغيرات الاقتصادية المحلية، والدولية، والسياسية، والاجتماعية-؛ فإذا كان الاقتصاد في نمو وازدهار، ازدادت مزايا العمال وتحسنت ظروف العمل، وفي المقابل، إذا كان هناك أزمات اقتصادية، تراجع مزايا العمال وتراجعت ظروف العمل³.

ويحسن القول هنا وقبل الانتقال إلى الحديث عن حقوق الأجير، إلى أن الشريعة الإسلامية ونظامها الاقتصادي، هي النظام الوحيد الذي يجد فيه الأجراء والعمال عزهم وكرامتهم، ويضمن لهم الحياة الطيبة وحقق لهم العدالة الاجتماعية، بلا بؤس ولا حرمان في ظلاله⁴. في الوقت الذي يتجه العالم فيه اتجاهات شتى: البعض يعدّ العامل مظلوماً مهضوم الحقوق، بينما يرى آخرون نقيض ذلك ويقف إلى جانب أصحاب الأعمال. الأمر الذي جعل حقوقه تتردد لديهم بين الإفراط والتفريط، وجعل العمال على مرّ سنوات طوال، يطالبون بمنحهم حقوقهم، والتي لا يزالون يناضلون من أجلها إلى اليوم. أمّا الشريعة الإسلامية فبمنهجها القويم ونظامها العادل، اتخذت سبيلاً وسطاً يوفي الأجير حقه وينهى عن استغلاله أو حرمانه شيئاً مما هو له، وفي الوقت ذاته، لا يُطلق العنان له ليستغل حاجة مستأجره ومجتمعه إلى عمله⁵.

وعن واجبات الأجير وحقوقه في الشريعة الإسلامية، والعامل وواجباته وحقوقه في القانون، سيكون موضوع الحديث في الفرع الآتي -بإذن الله تعالى-.

¹ زهران، قانون العمل -عقد العمل الفردي، 11.

² نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 10.

³ زهران، قانون العمل -عقد العمل الفردي، 13.

⁴ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 226. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 302.

⁵ الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 210-212.

الفرع الثالث: حقوق الأجير.

تتولّى الشريعة الإسلامية التنظيم الحقوقي الذي يحدّد لكلّ أجيرٍ في الدولة - مهما كان نوع عمله-، واجباته وحقوقه المختلفة، ولأنّه ليس من حقّ إلّا ويقابله واجب¹، فقد أوجبت على الأجير بعض الواجبات مقابل الحقوق التي أقرّتها له، وأمرته بالقيام بها على خير وجه، ونهت أن يُبَحَسَ حقوقه أو يُظَلَمَ فيها، وجعلت حقوقه عند مستأجره إلزامية غير اختيارية، بل ويفصل فيها القضاء إن حصل خلاف بينهما أو امتنع المستأجر من أداء الحقّ له. وليس هذا فحسب، بل إلى جانب القضاء أيضًا، هناك جهازٌ أو نظامٌ في التاريخ الإسلامي عُرِفَ باسم (الحسبة)²؛ يُراقب أنواع الأنشطة الإنسانية لا سيّما الاقتصادية منها، ويقوم في تشريع عادلٍ الحقوق والواجبات بين الأطراف، ويعمل على صيانة الحقوق بوسائل مختلفة، ويؤكد على ضرورة حمايتها واحترامها³.

أمّا واجبات الأجير في الإسلام فمتنوّعة ومتعدّدة بحسب عمله، ونوعه، وكيفية أدائه، والمقصود منه، وهذه الواجبات يمكن إجمالها بأمرٍ منها: التّفقّه في الدّين ومعرفة الأحكام المتعلّقة بمجال عمله؛ لئلا يقع بما هو محرّم، والأمانة في العمل، وعدم إنشاء أسرار العمل، والإتقان، والإخلاص في العمل⁴.

¹ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 226.

² الحسبة: نظامٌ ظهر في العهود الإسلامية الأولى إلى جانب نظام القضاء العادي وولاية المظالم، وولاية الحسبة منصّب يُشرف رئيسه من خلاله على الشؤون العامة للنّاس كمرقبة الأسعار ورعاية الآداب، ومشارفة السّوق والنّظر في مكابيله وموازينه، ومنع الغش وتدليس الأثمان. ويكون الحكم فيها بين النّاس في النّوع الذي لا يتوقّف على الدّعوى. وتشمل الحسبة جميع تصرفات الإنسان، فيأمر المحتسب بالمعروف الذي ظهر تركه، وينهى عن المنكر الذي ظهر فعله، سواء كان ذلك في الاعتقادات أو العبادات أو المعاملات، بل ويشمل أيضًا الطُّرُق والحِرَف والصّناعات. الماوردي، أبو الحسن عليّ بن محمّد، ت 450هـ، الأحكام السلطانية، 349، 367-368، دار الحديث، القاهرة، (د- ط)، (د- ت). ابن القيم، أبو عبد الله محمّد بن أبي بكر، ت 751هـ، الطُّرُق الحكمية في السياسة الشرعية، 2/ 622، تحقيق: نايف ابن أحمد الحمد، دار عالم الفوائد، مكّة المكرمة، ط 1، 1428هـ. مناهج جامعة المدينة العالمية، الحسبة، 166، كود المادة GDWH5133، مرحلة ماجستير، النّاشر جامعة المدينة العالمية. الطّيار، عبد الله بن محمّد؛ الموسى، محمّد بن إبراهيم؛ المطلق، عبد الله بن محمّد، الفقه الميسر، 8/ 38، مدار الوطن للنّشر، الرياض، المملكة العربية السّعودية، ط ج (الأجزاء 7 و 11- 13: ط 1، 1432هـ، 2011م)، (باقي الأجزاء: ط 2، 1433هـ، 2012م).

³ المبارك، نظام الإسلام - الاقتصاد مبادئ وقواعد عامّة، 65. العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 226.

⁴ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 237- 241. الفراء، محمّد، خطوط عريضة في الاقتصاد الإسلامي، 54- 55، جمعية الاقتصاديين الفلسطينيين بقطاع غزة، 1417هـ، 1996م.

وأما حقوق الأجير في الشريعة الإسلامية، فكثيرة ومتعددة، وهي بمجموعها منظّمة تنظيمًا متكاملًا مثاليًا؛ لأنها منبثقة عن دين الله عزّ وجلّ، ونعمته الجامعة لكلّ ما يجلب الخير للعباد، ويحقّق الاستقرار والسعادة للمجتمع¹، كما أنّها شاملة لكافة الجوانب والنواحي، فمنها حقوق أخلاقية كحقّ الأجير في المعاملة الإنسانية، وحقوق دينية كحقّه في تأدية الحجّ والصّلات، وحقوق اجتماعية كحقّه في الإجازات، وحقوق اقتصادية كحقّه في الأجر، وغير ذلك من الحقوق التي يمكن عرضها بإيجاز كالآتي:

1- حقّ الأجير في العمل وحرية اختياره: فإنّ للأجير الحقّ في اختيار ما يناسبه من العمل، ما دام العمل مشروعًا ويتّفق مع رغباته ومواهبه وميوله، وكان أهلاً للقيام به². ويتربّب على حقّ الأجير في العمل، أمورٌ تجب على الدولة المسلمة منها³:

- توفير العمل لكلّ قادر عليه في حال لم يتمكّن من تأمين العمل بنفسه.
- تأمين العمل للعاطلين عنه مع توجيههم إلى أعمالٍ وكفاءاتٍ تناسبهم وقد لا يفتنون إليها أو يهتدون بأنفسهم للقيام بها، وإقامة المشاريع النافعة لتشغيلهم.
- السّؤال عن أحوال الأجراء والصّناع والمهنيّين وتفقّد أعمالهم، فإن رأت أنّه لم يُوفّق أحدهم في هذا العمل الذي أوكل إليه، فإنّ عليها تأمين عمل آخر له، وأن تعينه -في بعض الحالات- بما يكفّه عن السّؤال ويُبعد عنه الفقر والبطالة.

هذا ومع أنّ الأصل في العمل حرية اختياره، إلّا أنّه يجوز للدولة ووليّ الأمر حمل بعض النّاس على بعض الأعمال التي تظهر الحاجة إليها، وإجبارهم عليها إذا امتنعوا وكانت مصلحة النّاس لا تتمّ إلّا بمثل تلك الأعمال⁴.

¹ المرصفي، العمل والعمّال بين الإسلام والنّظم الوضعيّة المعاصرة، 25، 171.

² العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنّظم الاقتصاديّة المعاصرة، 226-227.

³ العواودة، سمير محمّد جمعة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطينيّ (رسالة ماجستير)، 75-76، جامعة القدس، عمادة الدّراسات العليا، برنامج الفقه والتّشريع، إشراف: د. عروة عكرمة صبري والمشرف المشارك: د. ياسر زبيدات، القدس، فلسطين، 1431هـ، 2010م. العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنّظم الاقتصاديّة المعاصرة، 227-228.

⁴ ابن القيم، الطّرق الحكميّة في السياسة الشّرعية، 2/ 644. العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنّظم الاقتصاديّة المعاصرة، 228. المبارك، نظام الإسلام- الاقتصاد مبادئ وقواعد عامّة، 48-49.

2- ضمان الأجير وكفالتة عند الحاجة¹: وهو حقّ ضمنته له الشريعة الإسلامية منذ ظهورها -في وقت كانت الجاهلية تسود العالم بأسره-؛ فجعلت للأجير بما أوجبتة على الدولة من ضمان اجتماعي²، وما أوجبتة على الأفراد من تكافل اجتماعي³، ما يؤمن متطلباته وحاجاته الأساسية عندما يعجز عن توفيرها، بل ويؤمن ما يكفل حماية أسرته ومن يعول في حال شيخوخته وبعد وفاته⁴.

كما قال الفقهاء بجواز استمرار إعطاء الأجر للعاملين في الدولة -وخصوصاً الجند-، إن حصل ووقع بأحدهم عجز أو حدثت به زمانة⁵ فعاش فاقد الصحة⁶؛ وذلك لضمان معيشتهم وتسهيلاً لأموال حياتهم، ووفاء لهم بما قدّموه من أعمال وخدمات، فهو ضمان حافل بمعالم الخير، وزاخر بمقومات النهوض⁷.

3- حقّ استيفاء الأجر العادل: فقد كفلت الشريعة الإسلامية للأجير حقّه في الأجر، وحثّت على تعجيل دفعها له وعدم المماطلة في ذلك⁸، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ

¹ مما يلاحظ أنّ هناك من يُطلق مُصطلحيّ (الضمان الاجتماعي) و(التكافل الاجتماعي) على أنهما مترادفان بمعنى واحد، كـ (الإمام أبي زهرة في التكافل الاجتماعي ص 7، والزحيلي في الفقه الإسلامي وأدلته 7/ 5007)، بينما هناك من يفرّق بين المصطلحين ويجعل بينهما فروقاً أساسية كما سيأتي، فيجعل المصطلح الأول متعلقاً بالدولة، والثاني متعلقاً بالأفراد فيما بينهم -كالدكتور الفنجري-. الفنجري محمد شوقي، المذهب الاقتصادي في الإسلام، سلسلة الاقتصاد الإسلامي (5)، 164، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، الرياض، ط 1، 1401هـ، 1981م.

² الضمان الاجتماعي: هو التزام الدولة نحو مواطنيها، وقيامها بتقديم المساعدة للمحتاجين في الحالات الموجبة للمساعدة، كالمرض والعجز والشيخوخة، فيكون كلّ فردٍ من أفرادها في حمايتها ورعايتها بوصفها ممثلة للجماعة. الفنجري، المذهب الاقتصادي في الإسلام، 164. الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 7/ 5007.

³ التكافل الاجتماعي: هو التزام أفراد المجتمع بعضهم نحو بعض، وتعاونهم في إغاثة المحتاج ومساعدة المضطر. ولا يقتصر هذا الالتزام على مجرد التعاطف المعنوي من محبة وإخاء وبرّ، بل يجب أن يشمل التعاطف الماديّ أيضاً، ويبدأ التكافل من الأسرة، ثم ينتقل ليشمل كلّ فردٍ في المجتمع. وقد شرع الإسلام حقوقاً تُحقّق تكافل الناس فيما بينهم، كحقّ القرابة، وحقّ الصدقة، وحقّ الماعون، وحقّ الصّيافة... إلخ. الفنجري، المذهب الاقتصادي في الإسلام، 165.

⁴ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 232. الأهدن، (سياسات العمل والأجور في النظام الاقتصادي الإسلامي)، مجلة الإدارة، مجلد 24، عدد 4، 29. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 330.

⁵ الزمانة: يُقصد بها عاهة أو مرض يُدوم. مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (زمن)، 401.

⁶ الماوردي، الأحكام السلطانية، 292. العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 233.

⁷ أبو زهرة، التكافل الاجتماعي في الإسلام، 7. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 326.

⁸ العلي، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة، 233. الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 451.

يَجِفَّ عَرْفُهُ¹. بل وجعلت عدم الوفاء به وأكله من أعظم الظلم والجُرم².

وَيُعتَبَرُ هذا الحقّ من أهمّ حقوق الأجير التي تجبّ له على مستأجره بموجب عقد إجارة الأشخاص، فهو ركنٌ من أركان هذا العقد، وحقّ خالص له استحقّقه مقابل جهده وعمله³، وسيأتي الحديث عن الأجر وما يتعلّق به، في المبحث الثالث من هذا الفصل -بإذن الله تعالى-.

4- حقّ تكافؤ الفرص في الحصول على العمل: فلا يجوز تمكين فئة من النّاس من العمل وحرمان آخرين مع صلاحيتهم له، لمجرد اللون أو الجنسيّة أو الميول السياسيّة، أو عدم وجود قرابة لأشخاص معيّنين، وإنّما يتلخّص الأمر في وجوب تمكين الأكفأ واختيار الأصلح⁴.

5- حقّ عدم استغلاله: فيحرم استغلال الأجير بجميع الصّور والأشكال، لما يُحدثه هذا الاستغلال من نزاعٍ طبقيّ بين الأجير ومُستأجره، وهذه الطّبقيّة قضى عليها الإسلام منذ البداية، وجعل أساس التّمايز بين النّاس بالتّقوى والعمل الصّالح⁵.

6- حقّ الحصول على ما أوجبه له القانون من حقوقٍ وميّزاتٍ وإجراءات، ما دامت لا تخالف نصّاً شرعيّاً وتحقّق العدل والمصلحة للطرفين⁶، كحقّه في الإجازات⁷ وغيرها.

¹ رواه ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، ت 273هـ، سنن ابن ماجه، كتاب الرّهون، باب أجر الأجرء، ح 2443، 817/2، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، [تعليق محمد فؤاد عبد الباقي]: "في الزوائد أصله في صحيح البخاري وغيره من حديث أبي هريرة. لكن إسناده المصنّف ضعيف وهب بن سعيد وعبد الرحمن بن زيد ضعيفان"، دار إحياء الكتب العربيّة، فيصل عيسى البابي الحلبي، (د- ط)، (د- ت). حكم الألباني: "حسن". الألباني، صحيح الجامع الصّغير وزياداته، ح 1052، 1/240.

² عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات التّعاقد في الفقه الإسلامي، 193. الذّهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، ص 451.

³ الخطيب، عبد العزيز بن عمر، (حقّ الأجير الخاصّ في الأجرة والإجازات)، مجلّة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعيّة والعربيّة والإنسانيّة، المجلّد 2، العدد 4، 34، جامعة الملك خالد، 1425هـ، 2004م.

⁴ الأهدن، (سياسات العمل والأجور في النّظام الاقتصاديّ الإسلامي)، مجلّة الإدارة، المجلّد 24، العدد 4، 29.

⁵ القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 322.

⁶ عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات التّعاقد في الفقه الإسلامي، 195.

⁷ الإجازات: هي فترة انقطاع الأجير عن دوامه الرّسميّ في العمل، إمّا بإذن صاحب العمل كما في الإجازة الأسبوعيّة يوم الجمعة، أو انقطاعه عن العمل لعارضٍ، كحدثٍ عائليٍّ أو شخصيّ، أو لمرضٍ ونحو ذلك. العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشّريعة الإسلاميّة مقارنة مع قانون العمل الفلسطينيّ، 136، 141، 143.

ويمكن بطريقةٍ أخرى عرض حقوق الأجير من خلال تقسيمها إلى:

- حقوق ماليّة: وهي الحقوق المتعلقة بالأجرة وما يلحق بها من سكنٍ وغيره.
- حقوق غير ماليّة: وهي الحقوق المعنويّة -غير الماديّة-. وتكون هذه الحقوق سلبيةً تارة، وإيجابيةً تارةً أخرى. أمّا السلبية، فحقوق الأجير في أن (لا) يُمنع من أداء شعائره الدينيّة، وأن (لا) يُكَلّف ما لا يطيق. وأمّا الإيجابية، فحقوقه في أن يُعامل معاملةً طيّبةً تحفظ كرامته، وأن يُمنح إجازاتٍ وعُطل تُعيد نشاطه وحيويّته¹.

وأما في قانون العمل الفلسطيني، فمتى استوفى عقد العمل شروطه وأركانه، فإنّه يترتب بموجبه على طرفيّ العقد -العامل وصاحب العمل- مجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة. أمّا التزامات العامل التي يترتبها عقد العمل، ويلزمه القيام بها كونها حقوقاً للطرف الآخر²، فإنّ منها³:

- الالتزام بقيامه بالعمل المتفق عليه بنفسه⁴.
- الالتزام بإطاعة صاحب العمل⁵.
- الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وأدواته.
- الالتزام بالأمانة والإخلاص⁶.

¹ الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 245-246.

² نصره، قانون العمل الفلسطيني، 131، العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات دراسة مقارنة، 131. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات، 175.

³ نصره، قانون العمل الفلسطيني، 132.

⁴ لم يرد نصّ صريح في قانون العمل الفلسطيني يُلزم العامل بتأدية العمل بنفسه، لكن مجلّة الأحكام العدليّة اشترطت لإلزام العامل القيام بالعمل بنفسه، أن يتمّ الاتفاق على ذلك، وإلاّ جاز للعامل تعيين شخصٍ آخر لأداء العمل، فجاء في المادّة (572) منها أنّه: "لو أطلق العقد حين الاستئجار فلاّجبر أن يستعمل غيره". لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانيّة، مجلّة الأحكام العدليّة، 106. نصره، قانون العمل الفلسطيني، 190.

⁵ أهمّ ما يميّز العلاقة بين العامل وصاحب العمل هو عنصر التّبعيّة، والتي تقتضي أن يخضع العامل لإشراف صاحب العمل وإدارته، كما جاء في تعريف عقد العمل، فالعامل ملزمٌ بإطاعة صاحب العمل، وفي الوقت نفسه إطاعة من يُعيّنهم صاحب العمل لإدارة العمل، وتتمّ محاسبته في حال إخلاله بالتزاماته المترتبة عليه في المنشأة، أو المترتبة عليه بموجب عقد العمل، أو قانون العمل. المادّة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، العدد 39/16. نصره، قانون العمل الفلسطيني، 196، عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة)، 129، الكليّة العصريّة الجامعيّة، رام الله، فلسطين، ط 1، 2017م.

⁶ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادّة (33)، عدد 39، 18.

وقد تضمنت المادة (19) من قانون العمل الأردني، أنَّ على العامل القيام بتأدية العمل بنفسه، والمحافظة على أسرار صاحب العمل، والحرص على حفظ الأشياء التي يتم تسليمها له لتأدية عمله، إضافةً إلى خضوعه للفحوصات الطبّية التي تقتضيها طبيعة العمل¹.

ويقابل هذه الالتزامات حقوقٌ للعامل، وقد جاءت في كتب شروحات القانون تحت عنوان (التزامات صاحب العمل)، أو (آثار العقد بالنسبة إلى صاحب العمل)، وأحياناً تحت عنوان (حقّ العامل)². وإنَّ أوّل هذه الحقوق وعلى رأسها: التزام صاحب العمل بدفع الأجر³، الذي هو أهمّ حقوق العامل، وعنصر جوهريّ من عناصر عقد العمل. كما يوجد التزاماتٌ أخرى تترتّب على صاحب العمل لعمّاله، يمكن استقراؤها من نصوص قانون العمل⁴، منها:

- التزام صاحب العمل بالإجازات⁵.
- حقّه في الرّعاية الصّحيّة والسّلامة المهنيّة⁶.

¹ المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد رقم (4113)، ص1173.

² ورد استخدام هذه العناوين في كتب شروحات القانون، مثل: نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 132. النّمر، سامر، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطينيّ رقم 7 لسنة 2000 - وفقاً للاجتهادات القضائيّة الفلسطينيّة، 85، منشورات مركز العصريّة للدراسات والبحوث، الكليّة العصريّة الجامعيّة، ط 1، 2024. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 199.

³ استحقاق العامل للأجر وما يتعلّق به من أحكام، جاء في الموادّ: (81) - (89)، من قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، العدد 34/39 - 37.

⁴ لم تأتِ التزامات صاحب العمل مُرتبةً أو محصورة في مادة واحدة في القانونين -الفلسطينيّ والأردنيّ-، وإنّما يجمعها القانونيّون في شروحاتهم تحت عنوان (التزامات صاحب العمل)، من خلال استقراؤهم لنصوص القانون وموآده، كما في: نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 132 - 181. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 225 - 258.

⁵ يُلزم صاحب العمل بمنح العامل ما نصّ عليه القانون من إجازاتٍ سنويّة، وإجازات الأعياد الدّينيّة والرّسميّة، وإجازاتٍ مرّضيّة، وإجازاتٍ ثقافيّة، وإجازة الحجّ، وإجازة العارضة، وإجازة وفاة أحد الأقارب حتّى الدّرجة الثّانية، إلخ. قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، الموادّ (74) - (79)، العدد 33/39 - 34. قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، الموادّ (60) - (71)، العدد رقم (4113)، ص1173.

⁶ الموادّ: (90) - (92) من قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، العدد 37/39 - 38. والموادّ (78) - (85) من قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، العدد رقم (4113)، ص1173.

- حقّ العامل في الراحة¹.

- حقّه المتعلّق بإصابات العمل وأمراض المهنة².

وفي ختام الحديث عن القوانين المتعلقة بالحقوق والالتزامات، لا بدّ من التأكيد على أنّ حقوق الأجير في الشريعة الإسلامية، لم يحظَ بمثلها الأجير في أيّ تشريع أو قانون، فهي حقوق تشعّ منها معاني الكرامة والإنسانية والمكانة العالية والحياة الطيبة، وقد سبقت بها الشريعة الإسلامية كلّ القوانين والتشريعات والنظم الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة، التي نادت بإقرار بعض الحقوق مؤخراً، والتي لا زالت حتّى اليوم تسنّ قوانين وتلغي أخرى، وتشرّع حقوقاً لكنها لم تحقّق للعمّال رغباتهم وأهدافهم، وما يحتاجون إليه من أسباب الرفاهية والاستقرار³، بل ولقد عانى الكثيرون في ظلّ التشريعات والأنظمة الوضعيّة ألواناً من الظلم والاستبداد ومن إهدارٍ للحقوق وإضرارٍ بالمصالح. بخلاف الشريعة الإسلامية التي حرصت منذ بزوغ فجر الإسلام، وفي كلّ وقتٍ وحين، على ضمان حقوق الأفراد، والحفاظ على كرامتهم وإقامة مصالحهم، فهي من عند الله العليم بعباده الخبير بما يصلحهم، والسّيادة لشرع الله أحكم الحاكمين، ولا سيادة لأيّ نظامٍ أو تشريعٍ يخالف أحكام وقواعد التشريع الإسلاميّ.

المطلب الثاني: تقسيمات الأجير.

بعد أن تمّ التعريف بمصطلح (الأجير)، والحديث عن مكانته، وواجباته وحقوقه في الشريعة الإسلامية وكذلك الأمر بالنسبة لمصطلح (العامل) في القانون، فإنّ الحديث في هذا المطلب سيكون عن تقسيمات الأجير، وذلك من خلال فرعين، يتناول الفرع الأوّل منه: أقسام الأجير في عقد إجارة الأشخاص

¹ جاء في المادّة (70) من قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، أنّه "يجب أن تتخلّل ساعات العمل اليوميّ فترة أو أكثر لراحة العامل لا تزيد في مجموعها على ساعة مع مراعاة ألاّ يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متّصلة"، وجاء في المادّة (72) أنّ "للعامل الحقّ في راحة أسبوعيّة مدفوعة الأجر لا تقلّ عن 24 ساعة متتالية...". ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، العدد 39/32. أمّا قانون العمل الأردنيّ فلم يرد أيّ نصّ بشأن تحديد فترة الراحة اليوميّة للعامل، كما لم يحدّد الحدّ الأقصى لمجموع ساعات العمل، وفترة الاستراحة في اليوم، وإنّما الأمر متروك لتقدير صاحب العمل. أمّا فترة الراحة الأسبوعيّة، فيتبيّن من المادّة (60) أنّ للعامل عطلةً أسبوعيّة مقدارها يوم واحد على الأقلّ. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 231-232.

² ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، المواد: (116)-(130)، العدد 39/45-49. المملكة الأردنيّة الهاشميّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، الموادّ (86)-(96)، العدد رقم (4113)، ص1173.

³ القرشيّ، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 306.

(المشترك والخاص)، ويتناول الفرع الثاني أقسام الأجير من حيث مرجعه (أجير القطاع العام، وأجير القطاع الخاص).

الفرع الأول: أقسام الأجير في عقد إجارة الأشخاص: مشترك وخاص.

يُقسَم الأجير في عقد إجارة الأشخاص إلى: أجير مشترك، وأجير خاص¹.

أما الأجير المشترك، ويُسمى أيضًا (الأجير العام²)، فهو الذي يعمل لعامة الناس، كالبناء، والخيّاط، والحمال³، ويكون مستأجرًا لأكثر من واحدٍ بعقودٍ مختلفة⁴، ويقع العقد معه إما: على (عملٍ محددٍ مُعَيَّن)، كبناء حائط، أو خياطة ثوب، أو حمل متاعٍ إلى مكانٍ مُعَيَّن، أو: على (عملٍ في مدّةٍ لا يستحق المستأجر جميع منفعته فيها)، كما في الطبيب ونحوه⁵.

فالأجير المشترك لا يختصّ بنفعه شخصٌ واحد، ولا يكون مقيدًا بشرط عدم العمل لغير مستأجره، بل له أن يعمل لكلٍّ أحد⁶. وتفصيل ذلك أنّ الأجير المشترك قد يعمل⁷:

- لشخصٍ واحدٍ غير مخصص، أو لجماعةٍ غير مخصصين، كالخيّاط ونحوه.
- أو يُستأجر لشخصٍ واحدٍ مخصص، أو لجماعةٍ مخصصين، لكن من غير توقيت، كأن يُستأجره أحدهم ليخيط له في بيته من غير تقييدٍ بمدّة، فهو أجير مشترك وإن لم يعمل لغير مستأجره.
- أو يُستأجر ليعمل عملاً مؤقتًا، لكن من غير اشتراطٍ تخصيصٍ عليه، كأن يُستأجره شخصٌ ليرعى له أغنامه مدّة شهرٍ بدرهم، ويكون له أيضًا أن يرعى غنم شخصٍ آخر.

¹ قدرى باشا، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، مادة (494)، 80. النّوّي، روضة الطّالبيين وعمدة المفتين، 5/ 228. ابن قدامة، المغني، 5/ 388.

² الرّحيلي، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 5/ 3847.

³ الكاسانيّ، بدائع الصّنائع في ترتيب الشّرائع، 4/ 174.

⁴ الموسى، عبد الله بن إبراهيم، (الأجير الخاصّ ضوابطه وأحكامه)، مجلّة الجمعية الفقهيّة السّعوديّة، العدد 3، 147، النّاشر: جامعة الإمام محمّد بن سعود الإسلاميّة - الجمعية الفقهيّة السّعوديّة، جمادى الأولى 2008م.

⁵ ابن قدامة، المغني، 5/ 388.

⁶ لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانيّة، مجلّة الأحكام العدليّة، (المادة 422)، 81/ 82.

⁷ الحصكفيّ، محمّد بن عليّ بن محمّد، ت 1088هـ، الدّر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، 582، تحقيق: عبد المنعم خليل إبراهيم، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1423هـ، 2002م. الميدانيّ، اللّباب في شرح الكتاب، 2/ 93، قدرى باشا، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، مادة 497، 81.

وُسَمِيَ مُشْتَرَكًا؛ لَأَنَّهُ يَتَقَبَّلُ أَعْمَالًا لِشَخْصَيْنِ أَوْ ثَلَاثَةٍ أَوْ أَكْثَرَ فِي وَقْتٍ وَاحِدٍ، وَمَنَافِعُهُ لَا تَكُونُ مُسْتَحَقَّةً لَوَاحِدٍ دُونَ آخَرَ، بَلْ يَشْتَرِكُ جَمِيعُهُمْ فِي مَنَفَعَتِهِ¹، وَلَيْسَ لِمُسْتَأْجِرِهِ أَنْ يَمْنَعَهُ مِنَ الْعَمَلِ لِمَصْلَحَةٍ غَيْرِهِ²، وَلَا يَسْتَحِقُّ الْأَجِيرُ الْمُشْتَرَكُ الْأَجْرَ إِلَّا بِتَسْلِيمِ الْعَمَلِ³.

أَمَّا الْأَجِيرُ الْخَاصُّ⁴: وَيُسَمَّى أَيْضًا (الْأَجِيرُ الْمُنْفَرِدُ⁵، وَأَجِيرُ الْوَاحِدِ⁶، وَأَجِيرُ الْوَحْدِ⁷، وَأَجِيرُ الْوَحْدَةِ⁸، وَأَجِيرُ الْوَحْدَةِ⁹). فَهُوَ الَّذِي يَعْمَلُ لِشَخْصٍ وَاحِدٍ مُعَيَّنٍ -سواء كان هذا الشَّخص: فردًا واحدًا، أم جماعةً في حكم الشَّخص الواحد -كشركةٍ أو مؤسسةٍ تجاريةٍ-، فيعمل لمُسْتَأْجِرِهِ فقط كما في الخادم الموظَّف¹⁰، وكالزَّاعي لغنم شخصٍ مُعَيَّنٍ، وكالسَّائق لدى أسرةٍ مُعَيَّنة¹¹. ويقع العقد عليه في وقتٍ مُؤَقَّتٍ ومُدَّةٍ

¹ ابن الهمام، محمَّد بن عبد الواحد، ت 861هـ، فتح القدير، 9/ 121، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت). ابن قدامة، المغني، 5/ 388.

² البهوتي، الرُّوض المربع شرح زاد المستقنع، 416.

³ المرغيناني، أبو الحسن علي بن أبي بكر بن عبد الجليل، ت 593هـ، الهداية في شرح بداية المبتدي، 3/ 242، تحقيق: طلال يوسف، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت). البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، 4/ 33.

⁴ لفت نظر الباحثة، أنَّ أغلب المسائل المتعلقة بالأجير الخاصِّ وأحكامه جاءت في كتب المذهب الحنفي، فقد جاء الحديث فيها عن الأجير الخاصِّ مفصَّلًا، كما أفردت له فصولًا خاصَّةً في أبواب الإجارة، وكذلك في كتب المذهبين: الشافعي والحنبلي، لكن بشكل أقلِّ تفصيلًا من المذهب الحنفي، بينما كتب المذهب المالكي لم تتناوله إلا خلال سردها لمسائل مختلفة في باب الإجارة، وقد وجدت الباحثة ما يماثل هذه الملاحظة، لدى: موسى، (الأجير الخاصِّ ضوابطه وأحكامه)، مجلَّة الجمعية الفقهيَّة السَّعوديَّة، العدد 3، 137.

⁵ النووي، روضة الطَّالبيين وعمدة المفتين، 5/ 228.

⁶ الكاساني، بدائع الصَّنائع في ترتيب الشَّرائع، 4/ 174.

⁷ المُطَرِّزِي، ناصر بن عبد السيِّد أبي المكارم ابن علي، ت 610هـ، المغرب في ترتيب المُعرب، 479، دار الكتاب العربي، (د- ط)، (د- ت). البابرتي، محمَّد بن محمَّد بن محمود، ت 786هـ، العناية شرح الهداية، 9/ 65، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت).

⁸ المُطَرِّزِي، المغرب في ترتيب المُعرب، 479. الرِّحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 5/ 3845.

⁹ السَّرخسي، المبسوط، 15/ 80.

¹⁰ لجنة مكوَّنة من عدَّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلَّة الأحكام العدليَّة، المادَّة (422- 423)، والمادَّة (81- 82). الشَّريف، محمَّد عبد الغفار، بحوث فقهيَّة معاصرة (1- 10)، ص 18، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، 1420هـ، 1999م.

¹¹ موسى، (الأجير الخاصِّ ضوابطه وأحكامه)، مجلَّة الجمعية الفقهيَّة السَّعوديَّة، العدد 3، 147.

معلومة، بحيث يستحق مُستأجره نفعه في جميعها¹، ولا يجوز له العمل عند غير مستأجره في تلك المدة² إلا بإذنه³.

وسُمّي خاصًا لاختصاص مستأجره بنفعه في المدة المتفق عليها دون غيره من الناس⁴، وقد جاء في المعيار الشرعي رقم (34) أنّ الأجير الخاص: "مَنْ يعمل لجهة واحدة وتحت إشرافها، لا يحقّ له في الوقت المستأجر عليه أن يعمل لغيرها إلا بإذنها"⁵، فلا يحقّ له العمل عند جهة أخرى خلالها، وهذا هو الوصف الخاص الذي يميّز بين الأجير الخاص والأجير المشترك⁶، فقد جاء في نفس المعيار أنّ الأجير المشترك هو "مَنْ يعمل لأكثر من جهة، دون التقيّد بالعمل في وقت بعينه لمستأجر مُعيّن، يحقّ له أن يعمل لمن يشاء"⁷. وبما أنّ نفع الأجير الخاص يكون في المدة مستحقًا لمستأجره، وأنّ الأجر يكون مقابل المنفعة، فإنّ الأجير الخاص يستحقّ الأجر بتسليم نفسه في المدة، سواء عمل أم لم يعمل⁸.

كما توجد فروق أخرى ذكرها الفقهاء في كتبهم، تُميّز بين الأجيرين -المشترك والخاص-، ومن أبرزها مسألة الضمان⁹، لكن ستقتصر الباحثة على ما تمّ ذكره لعدم تعلّق بقية الأمور بموضوع البحث بشكل مباشر، ولا بدّ من التنويه إلى أنّ موضوع الدّراسة هنا يشمل الأجير الخاص فقط دون المشترك. لأنّ الأجير المشترك، يشترك في وقته ومنفعته عددًا من المستأجرين، فلا ارتباط له بمستأجر مُعيّن يكون وحده ملزمًا بأداء الحقوق المختلفة إليه، سوى ما يلزمه من أداء (حقّ الأجرة) للأجير، في حال إنجاز العمل، لا على تسليم نفسه¹⁰.

¹ ابن قدامة، المغني، 5/ 388.

² المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، 3/ 243.

³ شوري للاستشارات الشرعية، الشّامل في الإجارة، 15، إشراف وعناية شركة شوري للاستشارات الشرعية، (د- ط)، (د- ت).

⁴ ابن قدامة، المغني، 5/ 388.

⁵ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية (1- 48)، إجارة الأشخاص، 3/ 4، 553.

⁶ الذّهلي، الأجير الخاص حقوقه وواجباته، 140.

⁷ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية (1- 48)، إجارة الأشخاص، 553.

⁸ المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، 3/ 243.

⁹ الضمان: هو "عبارة عن ردّ مثل الهالك إن كان مثليًا، أو قيمته إن كان قيميًا". الكفوي، الكلّيات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، 575.

¹⁰ الخطيب، (حقّ الأجير الخاص في الأجرة والإجازات)، مجلّة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعية والعربية والإنسانية، المجلد 2، العدد 4، 33.

أما العامل وأقسامه في القانون، فسيتم الحديث عنه في الفرع الثاني -بإذنه تعالى-.

الفرع الثاني: أقسام الأجير من حيث مرجعه: أجير قطاع عام، وأجير قطاع خاص.

يُصنّف الأجراء التابعون الذين يعملون لقاء أجرٍ مُعيّن، من حيث مرجعهم، والجهة التي هم تابعون لها، إلى صنفين -بحسب التقسيم المعاصر-، ولكلّ صنفٍ منهما نظامٌ خاص، على النحو الآتي¹:

- الصنف الأول: الأجراء لدى الدولة ومؤسساتها ومرافقها التابعة لها، ومنهم عامل الدولة، والموظف الحكومي²، فالأجير منهم يُفرّغ نفسه للقيام بأعمالٍ للمصلحة العامة مقابل أجر، ويُطلق عليهم أجراء (القطاع العام)³.

- الصنف الثاني: الأجراء لدى الأفراد أو المؤسسات والشركات الخاصة، كمن يعمل لدى شخصٍ مُعيّن،

¹ النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، 95. حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 339، 347. البدوي، إسماعيل إبراهيم، التوزيع والتقود في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، 106، مجلس النشر العلمي، لجنة التأليف والتعريب والنشر، بدعم من إدارة الأبحاث بجامعة الكويت، 1424هـ، 2004م. القرشي، العمل وحقوق العامل في الإسلام، 238.

² يُقصد بالموظف هنا: كلّ شخصٍ يشغل إحدى الوظائف العامة، الخاضعة لنظام الموظفين العام، أو العمل في خدمة مرفقٍ عامٍ تديره الدولة، ويُشترط لاعتباره موظفًا عامًا شروط، منها: أن يُعيّن في وظيفة حكومية دائمة أو مؤقتة، من قبل السلطات الشرعية المخولة بذلك، وأن يكون العمل في مرفقٍ عامٍ للدولة، وأن يقوم به بشكلٍ منتظمٍ ودائم. ومفهوم الموظف العام ليس وليد هذا العصر، بل تردّد في مختلف العصور وإن اختلفت المسميات فيها، وقد عرفته الشريعة الإسلامية ضمن الولاية العامة. المزيد، صالح بن محمد الفهد، كسب الموظفين وأثره في سلوكهم، 71-73، شركة العبيكان، الرياض، ط 2، 1404هـ، 1984م. الجمالي، (الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي دراسة مقارنة)، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد 6، العدد 1، 113-114.

³ القطاع العام: هو تلك الوحدات الاقتصادية وقطاعات الأعمال المملوكة للدولة والخاضعة لسيطرتها، والتي تعمل على تنفيذ سياسات الدولة الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، بما يحقق المصلحة العامة من خلال قانون الخدمة المدنية وبعض الأنظمة القانونية الخاصة. حمدونة، محمد أشرف خليل، العوامل المحددة للشراكة بين القطاعين العام والخاص ودورها في نمو الاقتصاد الفلسطيني -من وجهة نظر القطاع الخاص بقطاع غزة (رسالة ماجستير)، 18، إشراف: د. خليل أحمد يوسف النمروطي، الجامعة الإسلامية غزة، (شؤون البحث العلمي والدراسات العليا - كلية التجارة، ماجستير اقتصاديات التنمية)، ذو القعدة 1438هـ، أغسطس 2017م.

أو في مؤسسة خاصة، وكالموظف في شركة خاصة ونحو ذلك، ويُطلق عليهم أجراء (القطاع الخاص)¹. وتقتصر هذه الدراسة على أجراء الصنف الثاني (أجراء القطاع الخاص) دون الصنف الأول.

ولربط أصناف الأجراء من حيث مرجعهم مع أقسام الأجراء في عقد إجارة الأشخاص، وتحديد الأجير محل الدراسة بما يجمع بين الصنفين ويبرزه بشكل أكثر دقة ووضوحاً، فلا بدّ من الإشارة إلى أنّه يندرج ضمن القطاع الخاص: الأجير المشترك والأجير الخاص²، -والأجير المشترك خارج هذه الدراسة-، فيكون محل هذه الدراسة: الأجير (الخاص) الذي يعمل لدى مُعيّن -من أشخاص أو مؤسسات-، ومجال عمله هو (القطاع الخاص) وليس القطاع العام.

مع ملاحظة أنّه رغم اعتبار أجير (القطاع العام) كالأجير الخاص في الفقه الإسلامي³، وأنّ أحكام الأجير الخاص تنطبق على الموظف سواء كان يعمل في جهة حكوميّة أو غير حكوميّة⁴، -فلا يجوز له مثلاً إنابة أحد ليقوم مكانه في عمله، ولا الجمع بين عمله وممارسة عملٍ آخر لاختصاص مستأجره بنفعه في مدّة العمل-⁵، إلّا أنّه يُلاحظ في أغلب الأحيان، مجيء الحديث عن أجراء كلّ من القطاعين العام والخاص -مفرداً في بحث مستقلّ عن الآخر⁶؛ وذلك لوجود اختلاف بين أجير القطاع العام والقطاع الخاص في بعض الأمور والأحكام.

وفي قانون العمل، هناك عدّة تقسيمات أو تصنيفات للعمل، وينبني على ذلك وجود عدّة أصناف من العمّال. فيلزم أولاً استعراض تصنيفات العمل والتّمييز بينها، ثمّ بعد ذلك، تحديد العمّال -الذين هم محلّ هذه الدراسة- وتحديد أيّ من علاقات العمل تكون خاضعة لقانون العمل.

¹ القطاع الخاص: هو جميع الوحدات المملوكة لجهات غير الجهات الرّسميّة في الدّولة، والمكوّن من الشّركات المساهمة والمؤسسات الفرديّة، ورجال الأعمال وأصحاب رؤوس الأموال، أو الأفراد العاملين في قطاعاتٍ اقتصاديّة مختلفة لأجل تحقيق الرّبح، فهو الجزء المكملّ لدور الدّولة الاقتصاديّ، ويتمّ تنظيم عمله من خلال التّشريعات والقوانين التي تصدرها الدّولة، بما يحقّق منفعة المجتمع والصّالح العامّ. حمدونة، العوامل المحدّدة للشّراكة بين القطاعين العام والخاص ودورها في نموّ الاقتصاد الفلسطينيّ، 26.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ دراسة مقارنة، 101.

³ حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 339. مجموعة من المؤلّفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، 1/ 294.

⁴ عفانة، حسام الدين بن موسى، يسألونك عن المعاملات الماليّة المعاصرة، (حكم العمل الإضافي أثناء الوظيفة الرّسميّة)، 3/ 185، المكتبة العلميّة ودار الطّيب للطباعة والنّشر، أبو ديس، القدس، فلسطين، 1433هـ، 2012م.

⁵ المزيد، كسب الموظّفين وأثره في سلوكهم، 78- 79.

⁶ النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ دراسة مقارنة، 95، 98، 121. حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 339، 347.

ذلك أنّ هناك ثلاثة تقسيماتٍ أو تصنيفاتٍ للعمل على النحو الآتي:

التّصنيف الأول، يُقسّم العمل إلى:

- (العمل العامّ) الذي يقوم به مَنْ يُقدّم عملاً لحساب الدولة أو المؤسسات العامة.
- و(العمل الخاصّ) الذي يقوم به من يعمل لحسابه، أو لحساب شخصٍ مُعيّن من القطاع الخاصّ.

التّصنيف الثّاني، يُقسّم العمل إلى:

- (العمل المأجور) الذي يبتغي العامل منه الأجر.
- و(العمل التّبرعيّ) الذي يقدّمه العامل بدون مقابل.

والتّصنيف الثّالث، يُقسّم العمل إلى:

- (العمل المستقلّ): الذي يقوم به الشّخص لحساب نفسه، غير تابعٍ لأحد، ولا خاضعٍ لإشراف أحد، كما هو حال أصحاب المهن الحرة، والمزارعين، والتّجار، الذين يعملون لأنفسهم.
- و(العمل التّابع): الذي يقدّمه الشّخص لحساب شخصٍ آخر، ويكون تابعاً له وتحت إشرافه¹.

أمّا العمّال الذين تسري عليهم أحكام قانون العمل بناءً على هذه التّصنيفات:

فبالنسبة لموظّفي الحكومة والمؤسسات العامة في التّصنيف الأول (العمل العامّ): فلا يخضعون لقانون العمل، وإنّما يخضعون لقانون الخدمة المدنيّة² وتُطبّق عليهم أحكامه³.

¹ يُنظر تصنيفات العمل وتقسيماته: رمضان، سيّد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعيّ - دراسة مقارنة مع التّطبيقات القضائيّة لمحكمتيّ التّمييز والنّقض-، 12، دار الثقافة للنّشر والتّوزيع، عمّان، (ط 1: 1422هـ، 2001م)، (ط 2: 1427هـ، 2006م)، (ط 3: 1431هـ، 2010م)، (ط 4: 1435هـ، 2014م). أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات، 11-12، (والاثنان نقلاً عن العدويّ، جلال، وسليم، عصام، قانون العمل، ص 8 وما بعدها، منشأة المعارف، الإسكندريّة، 1995م، ولم تتمكن الباحثة من الوصول إلى الكتاب أو الحصول عليه).

² الخدمة المدنيّة: يُقصد بها العمل في أيّ دائرة من الدوائر الحكوميّة وفقاً لأحكام هذا القانون. السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون رقم (4) لسنة 1998 بإصدار قانون الخدمة المدنيّة، الفصل الأوّل المادّة (1)، العدد 24، ص 22، يوليو 1998.

³ نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ 48. العتوم، أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات، 12. شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات دراسة مقارنة، 90.

وأما عمّال (العمل المستقل والعمل التبرعي)، فيخضعون لقواعد القانون المدني الواردة بهذا الصدد، كون هذه العلاقات لا تعدو كونها روابط عقديّة تخضع للقواعد المنظّمة للعقد بشكل عامّ.

وأما عمّال (العمل الخاصّ التابع المأجور)، فلاهميّة هذا العمل والعاملين فيه، فقد وُضع قانون خاصّ يحكمهم، ويؤمن لهم الحدّ الأدنى من الحقوق التي يُمنع أصحاب العمل من تجاوزها، وهو قانون العمل¹.

وبناءً على ذلك، فإنّ العامل يكون خاضعاً لقانون العمل إذا توافرت ثلاثة عناصر في عقد العمل، هي:

- ١- عنصر (العمل)، ويجب أن يكون خاصاً وليس عامّاً. إذ لا تسري أحكام قانون العمل على الأعمال العامّة؛ كما في العمل لصالح الدولة؛ وذلك لخضوعها لتشريع آخر خاصّ بها².
- ٢- عنصر (الأجر)، وهو ركن أساسي من أركان علاقات العمل الخاضعة لقانون العمل، ولا تسري أحكام قانون العمل على العمل (الخاصّ) إلّا إذا كان مقابل (أجر).
- ٣- عنصر (التبعية)، ويقتضي أن يلتزم العامل بأداء عمله تحت إدارة صاحب العمل وتوجيهه وإشرافه³.

ومع أنّ الأصل أن يُطبّق قانون العمل على جميع علاقات العمل الخاصّة التابعة المأجورة، إلّا أنّ هناك استثناءً لبعض الفئات من أحكام قانون العمل الفلسطيني⁴، وهم:

- 1- موظّفو الحكومة، والهيئات المحليّة (كالبديّة، والمجالس المحليّة، والمجالس القرويّة)، مع كفالة حقّهم بتكوين نقابات خاصّة بهم⁵.

إذ القاعدة أنّ العمل العامّ لا يخضع لموادّ قانون العمل، وأنّ الأطراف في علاقات العمل العامّ وهم: (الدولة ومؤسساتها العامّة وأجهزتها الإداريّة والبلديّات) من جهة، و(الموظّف العامّ وكذلك موظّف البلدية)

¹ أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 12. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، 13.

² نصرّة، قانون العمل الفلسطيني، 66. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، 15.

³ نصرّة، قانون العمل الفلسطيني، 66-68. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 80، 84.

⁴ جاء في المادّة (3) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م: "تسري أحكام هذا القانون على جميع العمّال وأصحاب العمل في فلسطين باستثناء..." وذكر الفئات الثلاث المذكورة أعلاه، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، العدد 39، ص 10.

⁵ نصرّة، قانون العمل الفلسطيني، ص 47، 51.

من جهةٍ أخرى، لا يخضعون لأحكامه، وإنما يخضعون لقانون الخدمة المدنية¹.

2- خَدَم المنازل وَمَن في حكمهم، مثل الحارس الشَّخصيِّ والسَّائق الخاصِّ؛ لما في طبيعة عملهم من المساس بالحياة الخاصَّة لمستخدميهم والاطِّلاع على أسرارهم، إضافةً إلى أنَّ طبيعة مثل هذه الأعمال تتنافى مع تطبيق بعض أحكام قانون العمل، خاصَّةً ما يتعلَّق بأوقات الرَّاحة وساعات العمل والإجازات، وتمنع كذلك تفعيل أحكام التفتيش على مكان العمل².

3- أفراد أسرة صاحب العمل وأقاربه من الدَّرجة الأولى³؛ وذلك حفاظاً على الرِّوابط الأسريَّة⁴.

والخلاصة، إنَّ قانون العمل يقتصر نطاق تطبيقه على العلاقات القانونيَّة الناشئة عن العمل (الخاصَّ التابع المأجور)⁵، في سعيٍّ لمنع الاستغلال بين أطراف عقد العمل -العمَّال وأصحاب العمل-، ولضمان حماية الحقوق في القطاع الخاصَّ للعاملين في (المؤسَّسات والشَّركات والبنوك والمصانع والمدارس والمعاهد والجامعات) الخاصَّة، وغير ذلك من مؤسَّسات يكون أصحابها أشخاصاً عاديين، غير تابعين للحكومة أو الهيئات الحكوميَّة⁶.

¹ مركز تطوير المؤسَّسات الأهليَّة الفلسطينيَّة، الدَّليل الإرشاديِّ حول قانون العمل الفلسطيني، ص 6، حقوق الطَّبَع والنَّشر محفوظة مركز تطوير المؤسَّسات الأهليَّة (NDC)، رام الله، غزَّة، فلسطين، (د- ط)، 2015م. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التَّعديلات، ص 74. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضَّمان الاجتماعي، 19. ² نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 54. مركز تطوير المؤسَّسات الأهليَّة الفلسطينيَّة، الدَّليل الإرشاديِّ حول قانون العمل الفلسطيني، 6. عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، 43- 44.

³ أقارب صاحب العمل من الدَّرجة الأولى هم: الأب، والأم، والابن، والابنة. النَّمري، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، 47. ويرى أ. النَّمري أن يشمل هذا الاستثناء الرابطة الأسريَّة حتَّى الدَّرجة الرَّابعة؛ لأنَّ المجتمع الفلسطينيَّ درج على توظيف الأقارب لقناعته بأنَّهم أولى بالعمل من غيرهم.

⁴ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 61. أمَّا قانون العمل الأردني، فقد نصَّ على مثل ما جاء في قانون العمل الفلسطيني، لكن قيَّد فئة (أفراد عائلة صاحب العمل) بأن يكونوا مَمَّن يعملون في مشاريعه دون أجر، واستثنى كذلك عمَّال الزَّراعة ما عدا من يقرَّر مجلس الوزراء أن يشملهم أحكام هذا القانون. المملكة الأردنيَّة الهاشميَّة، رئاسة الوزراء، الجريدة الرِّسميَّة، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المادَّة (3)، العدد رقم (4113)، ص 1173.

⁵ أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التَّعديلات، 13. المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التَّعديلات واجتهادات محكمة التَّمييز، 26، رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضَّمان الاجتماعي، 13.

⁶ مركز تطوير المؤسَّسات الأهليَّة الفلسطينيَّة، الدَّليل الإرشاديِّ حول قانون العمل الفلسطيني، 6.

المبحث الثالث: الأجر في عقد إجارة الأشخاص.

سبق في المبحث الأول، أنَّ الأجر هو أحد أركان عقد إجارة الأشخاص عند جمهور الفقهاء، وأنَّه عنصرٌ جوهريٌّ من عناصر عقد العمل التي لا بدَّ من توافرها لقيام هذا العقد، وأنَّه يُعدُّ أحد التزامات المستأجر صاحب العمل ومن أهمَّ حقوق الأجير العامل. ولأهميَّة الأجر، فقد حظي بعنايةٍ واهتمامٍ كبيرين في مختلف العلوم والتخصصات، لا سيَّما العلوم الشرعيَّة، والقانونيَّة، والاقتصاديَّة، والإداريَّة، حيث تناولت هذه العلوم التعريف بالأجر، وبيان شروطه، وأنواعه، بل ولا زالت مسائل الأجر المختلفة، قيد البحث والدراسة ومحطَّ اهتمام المختصين في شتى العلوم والمجالات، وذلك لما له من أهميَّةٍ تمسَّ واقع الحياة.

وتيمَّةً لما جاء في المبحثين السابقين، من الحديث عن (إجارة الأشخاص وأنواعها وأركانها) ضمن المبحث الأول، ثمَّ عن (الأجراء وحقوقهم وأقسامهم) في المبحث الثاني، فإنَّ من الأهميَّة بمكان تخصيص المبحث الثالث والرَّابع للحديث عن الأجر وبعض المسائل المتعلقة به، لاسيَّما وأنَّ صُلبَ موضوع هذه الدراسة ينبثق عن الأجر ومسائله انبثاقًا مباشرًا، ويتضمَّن هذا المبحث ثلاثة مطالب:

المطلب الأوَّل: الأجر: تعريفه، ومشروعيَّته.

الفرع الأوَّل: تعريف الأجر.

الأجر في اللُّغة: من الفعل (أَجَرَ)، (الهمزة فيه والجيم والراء) أصلان يدلَّان على مَعْنَيْنِ، يمكن الجمع بينهما¹:

أَمَّا الأصل الأوَّل: فبمعنى الكراء والثَّواب والجزاء على العمل، والجمع أُجُور.
وأَمَّا الأصل الثاني: فبمعنى جَبَر العظم الكسير، يُقال: أَجَرَ العظم، إذا بَرِئَ على غير استواء².
والمعنى الجامع بين هَذَيْنِ الأصلَيْن، أنَّ الأجرة التي يتلقاها العامل أو الأجير مقابل عمله، كأنَّها شيءٌ

¹ ابن فارس، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكرياء، ت 395هـ، مقاييس اللُّغة، مادَّة (أجر)، 1/ 62، تحقيق: عبد السلام محمَّد هارون، دار الفكر، (د- ط)، 1399هـ، 1979م.

² ابن منظور، لسان العرب، 4/ 10. ابن فارس، مقاييس اللُّغة، مادَّة (أجر)، 1/ 63. الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، 10/ 26.

يُجَبَّرُ بِهِ حَالُهُ فِيمَا بَدَّلَهُ فِي عَمَلِهِ مِنْ جَهْدٍ، وَجِزَاءً يُثَابُّ بِهِ لِقَاءَ كَدِّهِ وَتَعَبِهِ¹.

و(الأجرة) بمعنى الأجر، والمراد: ما يعودُ على العاملِ من (ثوابٍ) دُنْيَوِيٍّ أَوْ أُخْرَوِيٍّ جِزَاءً مَا يَقُومُ بِهِ مِنْ عَمَلٍ. ف (الأجر) و(الأجرة) مِنَ الْأَلْفَاظِ الْمُتَرَادِفَةِ، حَيْثُ يُطْلَقُ كُلُّ مِنْهُمَا عَلَى الْآخَرِ²، غَيْرَ أَنَّ لَفْظَ (الأجر) أَعَمٌّ، وَيَشْمَلُ الثَّوَابَ الدُّنْيَوِيَّ وَالْأُخْرَوِيَّ، أَمَّا لَفْظُ (الأجرة) فَأَخْصَصَ، وَيَقْتَصِرُ عَلَى الثَّوَابِ الدُّنْيَوِيِّ³.

وكما تأتي الأجرة بمعنى: الأجر الذي يتقاضاه العامل أو الموظف مقابل عمله، فإنها تأتي كذلك بمعنى: القيمة التي تُدْفَعُ مقابلَ خدمةٍ من الخدمات كأجرة السَّفَرِ وَالتَّنَقُّلِ⁴.

وَمِنْ الْأَلْفَاظِ الْمُتَرَادِفَةِ لِلْأَجْرَةِ: (الْأَجَارَةُ) وَ(الْإِجَارَةُ)، وَهِيَ بِمَعْنَى مَا يُبَدَّلُ مِنْ أَجْرٍ فِي عَمَلٍ⁵.

أَمَّا الْأَجْرُ اصْطِلَاحًا، فَقَبْلَ ذِكْرِ التَّعْرِيفِ الْمُخْتَارِ لَهُ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الْبَاحِثَةِ، تَجَدُّرُ الْإِشَارَةِ أَوَّلًا إِلَى أُمُورٍ، مِنْهَا:

1- إِنَّ مُصْطَلَحَ (الأجر) هُوَ مُصْطَلَحٌ إِسْلَامِيٌّ⁶، وَرَدَ فِي الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ، وَفِي السَّنَةِ النَّبَوِيَّةِ الشَّرِيفَةِ، وَفِي كُتُبِ الْفُقَهَاءِ. وَإِنَّ لَفْظَ (الأجر) فِي الْقُرْآنِ الْكَرِيمِ جَاءَ عَلَى مَعَانٍ عِدَّةٍ، مِنْهَا⁷: الثَّوَابُ⁸، وَالْجُعْلُ⁹،

¹ ابن فارس، مقاييس اللغة، مادة (أجر)، 1/ 63.

² مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (أجر)، 1/ 7. الرَّمْلَاوِي، مُحَمَّدٌ سَعِيدٌ مُحَمَّدٌ، سِيَاسَةُ الْأَجُورِ وَالْأَرْبَاحِ وَالْفَوَائِدِ فِي الْفَقْهِ الْإِسْلَامِيِّ دِرَاسَةٌ تَطْبِيقِيَّةٌ مُعَاَصِرَةٌ، 12، دَارُ الْفِكْرِ الْجَامِعِيِّ، الْإِسْكَنْدَرِيَّةِ، ط 1، 2012م.

³ الْمُنَاوِي، مُحَمَّدٌ عَبْدُ الرَّؤُوفِ بْنُ تَاجِ الْعَارِفِينَ بْنِ عَلِيٍّ، ت 1031هـ، التَّوْقِيفُ عَلَى مَهَمَّاتِ التَّعَارِيفِ، 39، عَالَمُ الْكُتُبِ (38) عَبْدُ الْخَالِقِ ثُرُوتٌ، الْقَاهِرَةُ، ط 1، 1410هـ، 1990م. أَبُو حَبِيبٍ، الْقَامُوسُ الْفَقْهِيُّ، 14.

⁴ عُمَرُ (بِمُسَاعَدَةِ فَرِيقٍ عَمَلٍ)، مَعْجَمُ اللُّغَةِ الْعَرَبِيَّةِ الْمُعَاَصِرَةِ، مَادَّةُ (أجر)، 1/ 65. عِمَارَةُ، قَامُوسُ الْمَصْطَلَحَاتِ الْاِقْتِسَادِيَّةِ فِي الْحَضَارَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ، 27.

⁵ ابن منظور، لسان العرب، 4/ 10. ابن فارس، مقاييس اللغة، مادة (أجر)، 1/ 63.

⁶ دنيا، شوقي أحمد، الاقتصاد الإسلامي أصول ومبادئ، 183، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، (د- ط)، 2013م.

⁷ ابن منظور، لسان العرب، 4/ 10. ابن فارس، مقاييس اللغة، 1/ 63. أبو حبيب، القاموس الفقهي، مادة (أجر)، 14. الدَّهْلَوِيُّ، الْأَجِيرُ الْخَاصُّ حَقُوقَهُ وَوَاجِبَاتِهِ، 258- 259.

⁸ قَالَ تَعَالَى: ﴿وَلَنَجْزِيَنَّ الَّذِينَ صَبَرُوا أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾، سُورَةُ النَّحْلِ، الْآيَةُ 96.

⁹ قَالَ تَعَالَى: ﴿قُلْ مَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ فَهُوَ لَكُمْ﴾، سُورَةُ سَبَأٍ، الْآيَةُ 47. بِمَعْنَى الْجُعْلِ، أَوِ الْجَعَالَةِ -بِكَسْرِ الْجِيمِ وَالْبَعْضُ يَقُولُ بِتَنْثِيثِ الْجِيمِ: (الدُّبْيَانِ، الْمَعَامَلَاتُ الْمَالِيَّةُ أَصَالَةٌ وَمُعَاَصِرَةٌ، 10/ 17)-، وَهِيَ مَا يُعْطَاهُ الْإِنْسَانُ وَيُجْعَلُ لَهُ عَلَى شَيْءٍ يَفْعَلُهُ، وَهِيَ الْمَالُ الْمُنْتَزِمُ فِي مَقَابِلَةِ عَمَلٍ لَا عَلَى وَجْهِ الْإِجَارَةِ. وَتَخْتَلِفُ الْجَعَالَةُ عَنِ الْإِجَارَةِ مِنْ وَجْهِ، مِنْهَا أَنَّ الْجَعَالَةَ تَصَحُّ مَعَ عَامِلٍ غَيْرٍ مُعَيَّنٍ، وَتَجُوزُ عَلَى عَمَلٍ مُجْهُولٍ، وَأَنَّهَا عَقْدٌ جَائِزٌ غَيْرُ لَازِمٍ، وَلَا يُشْتَرَطُ فِيهَا قَبُولُ الْعَامِلِ لِأَنَّهَا تَصَرُّفٌ وَالتَّزَامُ بِإِرَادَةٍ مُنْفَرَدَةٍ، أَمَّا الْإِجَارَةُ فَلَا. وَتُسَمَّى الْجَعَالَةُ عِنْدَ الْقَانُونِيِّينَ: الْوَعْدُ بِالْجَائِزَةِ (أَيِ الْمَكَافَأَةِ). الرَّحِيلِيُّ، الْفَقْهُ الْإِسْلَامِيُّ وَأَدْلَتُهُ، 5/ 3864، 3873، 3874. مَجْمُوعَةٌ مِنَ الْمُؤَلِّفِينَ، الْمَوْسُوعَةُ الْفَقْهِيَّةُ الْكُوَيْتِيَّةُ، 18/ 107.

والمهر¹، ونفقة الرّضاع²، والدّكر الحسّن³، والجنّة⁴.

2- إنّ المعنى الشرعيّ للأجر لا يكاد يخرج عن معناه اللّغويّ⁵، لذا فإنّ النّاظر في تعريفات الفقهاء (ل(الأجر) في كتب الفقه الأصليّة، يجد أنّ منها ما يقتصر على المعنى اللّغويّ للأجر⁶؛ ولعلّ سبب ذلك يعود لتطابق المعنى الشرعيّ للأجر مع معناه اللّغويّ لديهم⁷.

3- إنّ كلّ ما يردّ عند الفقهاء من تعريف للأجرة، فهو تعريف للأجر، حيث إنّ الأجر والأجرة بمعنى واحد كما سبق، وقد كان الفقهاء يستخدمون لفظ (الأجرة) -في الغالب- للتعبير عن العوض أو الثّواب الماديّ في عقد الإجارة⁸. وعليه، فإنّ الباحثة لربّما استخدمت أحياناً لفظ (الأجر)، ولربّما استخدمت أحياناً أخرى لفظ (الأجرة)، من غير تفريق بينهما، بناءً على أنّهما لفظان مترادفان.

4- إنّ تعريفات الأجرة، وإن كانت متنوعة تبعاً لتعدّد وتتوّع وجهات النّظر، إلّا أنّها في المحصّلة متقاربة من حيث المعنى، وإنّ كتب الفقه -التي تضمّنت مباحث الإجارة والأجر وحوّت تعريفاً اصطلاحياً للأجرة-، قد اشتملت على مفرداتٍ متنوعة في بيان ماهيّة الأجرة، ومن ذلك تعريف الأجرة بـ:

أ- (البذل): حيث ورد في مجلّة الأحكام العدليّة إنّ الأجرة: هي بدل المنفعة⁹. لكن هناك من يرى أنّ هذا التعريف لا يستقيم في جميع الأحوال، لأنّ الأجير يستحقّ الأجر، ما دام قد مكّن نفسه للمستأجر

¹ قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَحْلَلْنَا لَكَ أَزْوَاجَكَ اللَّاتِي آتَيْتَ أُجُورَهُنَّ﴾، سورة الأحزاب، الآية 50.

² قال تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾، سورة الطلاق، الآية 6.

³ قال تعالى: ﴿وَأَتَيْنَاهُ أَجْرَهُ فِي الدُّنْيَا﴾، سورة العنكبوت، الآية 27، أجره في الآية بمعنى الذّكر الحسن (لسيدنا إبراهيم عليه السّلام)، أو هو في الدّنيا الولد الصّالح وأنّ الأنبياء من ولده. ابن منظور، لسان العرب، مادّة (أجر)، 4/ 10.

⁴ قال تعالى: ﴿فَبَشِّرْهُ بِمَغْفِرَةٍ وَأَجْرٍ كَرِيمٍ﴾، سورة يس، الآية 11.

⁵ الزّملأوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 13. عبيد، ميري كاظم، (الأجرة طبيعتها وصورها - دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي)، مجلّة جامعة بابل، العلوم الإنسانيّة، المجلّد 24، العدد 2، ص 1177، 2016م.

⁶ ربابعة، عدنان محمّد يوسف، نظريّة الأجور في الاقتصاد الإسلامي "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، كليّة الشريعة - قسم الفقه والدراسات الإسلاميّة، إشراف: د. إسماعيل إبراهيم أبو شريعة، 3، 1419هـ، 1998م - 1999م.

⁷ جاء في بعض كتب الفقه، تعريف الإجارة بأنّها "مشتقة من الأجر وهو الثّواب"، حيث تمّ استخدام المعنى اللّغويّ للأجر (الثّواب) في تعريف الإجارة، مع ملاحظة الاقتصاد في بعض الكتب على تعريف الأجر بمعناه اللّغويّ. الخرشي، أبو عبد الله محمّد بن عبد الله، ت 1101هـ، شرح مختصر خليل للخرشي، 7/ 2، دار الفكر للطباعة، بيروت، (د- ط)، (د- ت). العمراني، أبو الحسين يحيى بن أبي الخير، ت 558هـ، البيان في مذهب الإمام الشّافعيّ، 7/ 285، تحقيق: قاسم محمّد النّوري، دار المنهاج، جدّة، ط 1، 1421هـ، 2000م.

⁸ حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلامي، 27. الدّهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 260.

⁹ لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء، مجلّة الأحكام العدليّة، مادّة 404، 1/ 79.

لينتفع بعمله، حتّى وإن لم يستوفِ المستأجر المنفعة لسببٍ ما من جهته لا من جهة الأجير¹.

ب- (العوض): وقد جاء هذا اللفظ في العديد من الكتب لا سيّما في كتب الفقه الأصليّة، والتي تضمّنت أنّ الأجرة عوضٌ يتعيّن على المستأجر، مقابل المنفعة الحاصلة من الأجير².

ت- (الثمن): فقد جاء في بعض كتب الفقه، بأنّ الأجرة هي "ثمن المنفعة"³، أو بمعنى آخر: هي الثمن الذي يُبدّل مقابل المقدرة على العمل⁴ -كما في بعض كتب الاقتصاد الإسلاميّ-⁵. حيث إنّ الأجرة في عقد الإجارة، تُقابل (الثمن) في عقد البيع، وكلّ ما يصلح ثمنًا في البيع يجوز أن يكون أجرة في الإجارة، كما تنطبق عليه كافّة أحكامه⁶.

هذا، وبعد ما سبق بيانه والإشارة إليه، فإنّه يمكن للباحثة من خلال ما استخلصته من تعريفات للأجرة⁷، اختيار تعريفٍ اصطلاحيّ موجزٍ مضمونه أنّ الأجرة بشكلٍ عامّ هي: العوض المُنتَق على بذله في عقد

¹ الدّهلويّ، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 262.

² حيدر، علي خواجه أمين أفندي، ت 1353هـ، درر الحکّام في شرح مجلة الأحكام، 1/ 441، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجيل، ط 1، 1411هـ، 1991م. الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، 4/ 2، الماوردی، الحاوي الكبير، 7/ 392. البهوتي، الرّوض المربع شرح زاد المستنقع، 409.

³ المرغينانيّ، الهداية في شرح بداية المبتدي، 3/ 230. الميدانيّ، اللّباب في شرح الكتاب، 2/ 88.

⁴ البدويّ، التّوزيع والنّقود في الاقتصاد الإسلاميّ والاقتصاد الوضعيّ، 8.

⁵ يرفض الباحث (محمّد النفيسة) في رسالته (الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلاميّ)، ص 83- 84، تعريف الأجر بأنّه ثمن، مبينًا أنّ تعريف النّظام الاقتصاديّ الرأسماليّ للأجر بأنّه "ثمن العمل" له مساوئ لا تخفى. كما يرفض تعريف النّظام الاشتراكيّ للأجر بأنّه "ثمن قوّة العمل"، ويرى أنّ الأجر هو "الجزء المحدّد للعمل، فإذا أُطلق شمل جزء الدّنيا والآخرة، وإذا قُيد شمل جزء العمل المقدّم"، مشيرًا إلى ضرورة تميّز الفكر الاقتصاديّ الإسلاميّ بتعاريفه كتميّزه بتشريعاته. وقد نوّه الباحث إلى أنّ الفقهاء رحمهم الله تعالى لم يذكروا أنّ الأجر هو الثمن، إلّا أنّ الباحثة ترى أنّ نفيّه يذكّر الفقهاء بأنّ الأجر هو الثمن، قول غير دقيق، لا سيّما وأنّ الأجر ورد في بعض الكتب أنّه ثمن المنفعة كما لدى (المرغينانيّ في الهداية، 3/ 230)، و(الميدانيّ في اللّباب، 2/ 88).

⁶ ابن قدامة، المغني، 5/ 327.

⁷ يُنظَر تعريف الأجر في مراجع الفقه التي سبق وأنّ ذكرتها الباحثة عند الإشارة إلى تنوّع الألفاظ المستخدمة في تعريف الأجر، حيث يمكن -من مجموعها- التّوصّل إلى تعريفٍ مختارٍ للأجر، إضافةً إلى بعض التّعريفات المعاصرة كما عند ربابعة، نظريّة الأجور في الاقتصاد الإسلاميّ، 7. وكذلك تعريفه بأنّه: مقدارٌ من النّقود، يدفعه صاحب العمل إلى العامل، نظير خدمات يؤدّيها هذا الأخير، ويشمل العمل جميع المجهودات الإنسانيّة التي تُبدّل لخلق المنافع أو زيادتها، سواء أكانت هذه المجهودات عقليّة أم ذهنيّة...". شوريحي عبد المولى، سيّد، الفكر الاقتصاديّ عند ابن خلدون -الأسعار والنّقود- دراسة تحليليّة، 50، المملكة العربيّة السّعوديّة، وزارة التّعليم العالي، جامعة الإمام محمّد بن سعود الإسلاميّة، عمادة البحث العلميّ، دار الثّقافة والنّشر، (د- ط)، 1409هـ، 1989م.

الإجارة مقابل منفعة¹ مقصودة. وبشكل خاص في عقد إجارة الأشخاص: هي العوض المتفق على بذله من المستأجر لأجيره في عقد إجارة الأشخاص مقابل منفعة عمله. وتقتصر الباحثة على هذا التعريف دون زيادة أي قيود فيه، لأن ذكر هذه القيود -من وجهة نظر الباحثة- ليس هذا موضعه، بل موضعه يكون في نطاق الحديث عن شروط الأجر وأنواعه ومسائله الأخرى.

أما الأجر في قانون العمل الفلسطيني، فقد جاء تعريفه في المادة (1)، بأنه هو "الأجر الكامل؛ وهو الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات"².

ويستلزم هذا التعريف معرفة المقصود بـ (الأجر الأساسي)، حيث نصت المادة نفسها أنه: "هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه، الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، ولا تدخل في ذلك العلاوات والبدلات أيًا كان نوعها"³. وإن كان من شراح القانون، من يرى أن هذا التعريف يحتاج لمزيد من الدقة، لأسباب منها أن صاحب العمل يكون ملزمًا أحيانًا بدفع الأجر للعامل، ليس تحديدًا (مقابل عمله) كما جاء في التعريف، بل لمجرد استعداده للعمل ووجوده في مكان العمل⁴، حيث جاء في المادة رقم (81) بأن العامل يستحق أجره: "إذا تواجد في مكان العمل، وإن لم يؤدّ عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة"⁵. إضافة إلى أن العامل يحصل كذلك على الأجر في أيام الإجازات مدفوعة الأجر، رغم عدم قيامه بأي عمل⁶.

¹ جاءت المنفعة مُطلقة في الشطر الأخير من التعريف؛ لتشمل بذلك نوعي الإجارة: إجارة الأعيان وإجارة الأشخاص.

² ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7)، لسنة 2000م، العدد 39، 9. أما البدلات: فهي ما يُدفع للعامل أو الموظف مقابل أعباء غير اعتيادية، أو نفقات، أو تعويضًا له عن مصروفات يتكبدها بسبب ظروف عمله. وأما العلاوة: فهي مقدار معين من النقود زيادة على الأجر، يرتفع به الأجر الأصلي للعامل أو الموظف، إذا أمضى في عمله مدة معينة، أو استوفى شروطاً محددة. كرم، عبد الواحد، معجم مصطلحات الشريعة والقانون (عربي - فرنسي - إنجليزي)، 84، 299، مراجعة: (د. أكرم داود الوتري، د. سعد علوش، د. عبد الأمير العكيلي، د. عبد المجيد الحكيم، د. عدنان العابد، عصام البرزنجي، د. علي حسين الخلف، د. فائق الشماخ، أ. محمد علي الديوان، د. ممدوح عبد الكريم)، بدون دار نشر، 1995م. زاهر، محمود عبد الفتاح، التعليق على قانون العمل - المعدل بالقانون رقم 180 لسنة 2—8 بآراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات التنفيذية، 72، منشأة المعارف - جلال حزي وشركاه، الإسكندرية، (د - ط)، 2009م.

³ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادة رقم (1) من قانون العمل رقم (7)، لسنة 2000م، العدد 39، 8 - 9.

⁴ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 132 - 133.

⁵ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7)، لسنة 2000م، العدد 39، 34 - 35.

⁶ أبو شنب، شرح قانون العمل، وفقاً لأحدث التعديلات، 210 - 211.

وفي قانون العمل الأردني، جاء تعريف الأجر بأنه: "كل ما يستحقّه العامل لقاء عمله، نقدًا أو عينًا، مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيًا كان نوعها، إذا: نصّ القانون، أو عقد العمل، أو النظام الداخلي، أو استقرّر التعامل على دفعها، باستثناء الأجور المستحقة عن الأجر الإضافي"¹.

الفرع الثاني: مشروعية الأجر.

لقد أقرّت الشريعة الإسلامية تحصيل الأجر على الأعمال، وثبتت أجرة الأجير في الكتاب والسنة ودلّ على جوازها أدلة كثيرة منها:

أولاً- أدلة من الكتاب العزيز:

1- قال تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجَ².

فالآية فيها تفصيل لعقد إجارة الأشخاص والعمل المأجور، وتحديد لأركانه، وتوضيح لقواعده بشكلٍ دقيق³، ودلالة على مشروعية الإجارة والاستئجار وأخذ الأجرة⁴؛ حيث عمل سيدنا موسى -عليه السلام- أجيرًا يرفع الغنم بأجر معلوم، وشرع من قبلنا لازم لنا ما لم يرد في شرعنا ما ينسخه أو يخالفه⁵.

2- قال تعالى: ﴿نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا﴾⁶، أي: "في العمل بأجر"⁷.

¹ المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرسمية، المادة (1) من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد رقم (4113)، ص 1173. والأجر الإضافي: هو ما يتمّ دفعه للعامل إضافة إلى أجرته المتفق عليها، مقابل ما يُطلب منه القيام به من عملٍ زائد، في غير أوقات العمل الرسمي أو أوقات الدوام، زيادةً عن ساعات العمل المحددة. كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 16، 53. العتوم، شرح قانون العمل وفقًا لأحدث التعديلات، 152.

² سورة القصص، الآيتان: 26، 27.

³ خليل، محسن، في الفكر الاقتصادي العربي الإسلامي -دراسة لمقولاتي العمل والملكية، 183، دار الرشد للنشر، وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، سلسلة دراسات (323)، (د- ط)، 1982م.

⁴ الزملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 16.

⁵ ابن عقيل، أبو الوفاء علي بن عقيل، ت 513هـ، الواضح في أصول الفقه، 319 / 2، تحقيق: د. عبد الله بن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1420هـ، 1999م. السرخسي، المبسوط، 74 / 15. حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 17. الشريفة، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 11.

⁶ سورة الزخرف، الآية 32.

⁷ السرخسي، المبسوط، 74 / 15.

فقد اقتضت حكمة الله عز وجل أن يكون الناس: منهم الخادم والمخدوم، ومنهم الفقير والغني، ومنهم القادر على العمل بنفسه والعاجز عنه؛ ليستخدم الناس بعضهم بعضًا في قضاء حاجاتهم، فيسخر الغني بماله من يعمل له بأجر، فتنتظم المعيشة ويكون كل منهما سببًا لمعاش الآخر: فطرف ينتفع بالعمل والآخر ينتفع بالأجر¹.

3- قال تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ²﴾.

في الآية أمر بدفع الأجرة للمطلقة المرضعة إذا لم يكن الإرضاع تبرعًا منها، وفيها دلالة صريحة على مشروعية الأجرة وجواز أخذها، ووجوب الالتزام بدفع الأجرة وإيفائها مقابل العمل في الإجارة³.

4- قال تعالى: ﴿فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا⁴﴾. ففي الآية إشارة إلى أنه تم القيام بعمل محدد، هو بناء الجدار، وأن الذي عمل وأقام الجدار، قد ترك أخذ الأجر عليه مع جواز ذلك، فكان ذلك منه على سبيل التطوع⁵، فتكون الآية دليلًا على جواز أخذ الأجرة على العمل⁶.

ثانيًا - أدلة من السنة المطهرة:

1- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: ...، وَرَجُلٌ

¹ البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود، ت 510هـ، معالم التنزيل في تفسير القرآن = تفسير البغوي، 7/ 212، حققه وخرّج أحاديثه: (محمد عبد الله النمر، وعثمان جمعة ضميرية، سليمان مسلم الحرش)، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط 4، 1417هـ، 1997م. الشنقيطي، محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر الجكني، ت 1393هـ، أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، 7/ 112، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1415هـ، 1995م.

² سورة الطلاق، الآية 6.

³ الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 266. الفرة داغي، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقيبة الدكتور علي الفرة داغي الاقتصادية (7)، الكتاب الخامس، الجزء الثاني، 722-723.

⁴ سورة الكهف، الآية 77.

⁵ خليل، في الفكر الاقتصادي العربي الإسلامي - دراسة لمقولتي العمل والملكية، 182.

⁶ الماوردي، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، 7/ 389. ابن قدامة، المغني، 5/ 321.

استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يُعطه أجره¹. ففي الحديث حث على وجوب إيفاء الأجير أجره، لأن من كان الله عز وجل خصمه كان من الخاسرين، وفي ذلك دلالة على مشروعية الأجر وجوازه لمستحقه، وحرمة المماطلة في إعطائه للأجير أو منعه، وأن منعه أكل للمال بالباطل².

2- عن عائشة³ رضي الله عنها قالت: (واستأجر رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأبو بكر، رجلاً من بني الدليل⁴ هاديًا خريئًا⁵، وهو على دين كفار قريش، فدفعاً إليه راحلتيهما، وواعداً غار ثور بعد ثلاث ليلٍ براحلتيهما صُبَحَ ثلاث⁶). ففي الحديث أن النبي صلى الله عليه وسلم، وصاحبه أبا بكر رضي الله عنه، قد استأجرا من يدلّهما على الطريق حين هاجرا من مكة المكرمة، وأدنى ما يُستدلّ بفعله -صلى الله عليه وسلم- هو الجواز، وهذا يدلّ على مشروعية الإجارة والاستئجار ومشروعية الأجرة⁷.

¹ البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، ح 2270، 3/ 90.

² الصنعاني، محمد بن إسماعيل بن صلاح، ت 1182هـ، سبل السلام، 2/ 116، دار الحديث، (د- ط)، (د- ت).
الذهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 267. القرة داغي، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقيبة الدكتور علي القرة داغي الاقتصادية (7)، الكتاب الخامس، ج 2، ص 726. ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، ص 9.

³ عائشة: بنت أبي بكر رضي الله عنهما، الصديقة بنت الصديق، زوج رسول الله صلى الله عليه وسلم، وقد تُوفّي عنها وهي بنت 18 سنة، وهي المبرأة من فوق سبع سموات. أفقه الناس، وأعلمهم، وأحسنهم رأياً، توفيت في أيام معاوية سنة 57 أو 58هـ. الأصبهاني، أبو نعيم أحمد بن عبد الله، ت 430هـ، معرفة الصحابة، 6/ 3208، تحقيق: عادل ابن يوسف العززي، دار الوطن للنشر، الرياض، ط 1، 1998م. ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله، ت 463هـ، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، 4/ 1881-1885، تحقيق: علي محمد البجاوي، دار الجيل، بيروت، لبنان، ط 1، 1412هـ، 1992م.

⁴ الرجل الذي استأجره هو عبد الله بن أرقد، وقيل: أريقد بالتصغير، و: أريقط وهو الأشهر. العيني، أبو محمد محمود ابن أحمد، ت 855هـ، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، 17/ 47، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت).

⁵ الخريت: هو الرجل الدليل، الماهر بالدلالة، وسمي بذلك لشقّه المفازة، واهتدائه لأخراتها، أي طرقها الخفية ومضايقتها. ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، باب الخاء مع الزاء (خزت)، 2/ 19.

⁶ البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب (إذا استأجر أجيرًا ليعمل له بعد ثلاثة أيام، أو بعد شهر، أو بعد سنة جاز...)، ح 2264، 3/ 89.

⁷ الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 174. ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 9.

3- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ)¹. فقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم، بالمبادرة إلى إعطاء الأجير أجره قبل أن يفرغ من عمله من غير فصل، وأمره صلى الله عليه وسلم بإعطاء أجر الأجير بل والإسراع في ذلك، دليل على جواز الأجر وصحة العقد².

٤- عن ابن عباس³ رضي الله عنهما قال: "اِحْتَجَمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَأُعْطِيَ الْحَجَّامُ أَجْرَهُ، وَلَوْ عَلِمَ كَرَاهِيَةً لَمْ يُعْطِهِ"⁴. فإعطاء النبي صلى الله عليه وسلم الأجر للحجَّام، دليل على جواز أجره الحجَّام، ودلالة على مشروعية الأجر⁵.

٥- كان النَّاسُ حين بُعث رسول الله صلى الله عليه وسلم، يستأجرون ويؤاجرون⁶، وقد أقرهم النبي صلى الله عليه وسلم على ذلك، وبين لهم أحكامه⁷ ومعلوم أنَّ التقرير أحد أوجه السنَّة الشَّريفة⁸.

¹ رواه ابن ماجه، سنن ابن ماجه ت محمد فؤاد عبد الباقي، كتاب الزهون، باب أجر الأجراء، ح 2443، 2/ 817، تعليق المحقق: "في الزوائد أصله في صحيح البخاري وغيره من حديث أبي هريرة. لكن إسناد المصنف ضعيف". حكم الألباني: "حسن"، حسنه بمجموع طرقه. الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ح 1052، 1/ 240.

² السرخسي، المبسوط، 74/ 15. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 174.

³ ابن عباس: هو عبد الله بن العباس بن عبد المطلب، ابن عم رسول الله صلى الله عليه وسلم، من أعيان علماء الصحابة، وأعلمهم بتفسير القرآن، ترجمان القرآن، دعا له رسول الله صلى الله عليه وسلم أن يفقهه الله في الدين ويعلمه التأويل، وكان يُسمَّى الحبر والبحر لكثرة علمه. وكان ابن ثلاث عشرة سنة إذ توفي رسول الله صلى الله عليه وسلم، توفي رضي الله عنه في الطائف عام 68هـ. ابن عبد البر، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، 3/ 933-939. الأصبهاني، معرفة الصحابة، 3/ 1699-1700.

⁴ البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب خراج الحجَّام، 3/ 93، ح 2279.

⁵ العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، 11/ 222.

⁶ عن حنظلة بن قيس الأنصاري، قال: سألت رافع بن خديج عن كراء الأرض بالذهب والورق، فقال: "لا بأس به، إنما كان النَّاسُ يؤاجرون على عهد النبي صلى الله عليه وسلم على الماذينات -الماذيان التهر الكبير-، وأقبال الجداول -أي أوائلها ورؤوسها-، وأشياء من الزرع، فيهلك هذا، ويسلم هذا، ويسلم هذا، ويهلك هذا، فلم يكن للنَّاس كراء إلا هذا، فلذلك زجر عنه، فأما شيءٌ معلوم مضمون، فلا بأس به". مسلم، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، كتاب البيوع، باب كراء الأرض بالذهب والورق، ح 116- (1547)، 3/ 1183.

⁷ السرخسي، المبسوط، 74/ 15.

⁸ الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 174.

ثالثاً - الإجماع: فقد أجمع أهل العلم¹: (في عهد الصحابة الكرام -رضي الله عنهم-، وفي عهد التابعين، وكذلك أصحاب المذاهب المعتمدة)، على جواز الاستئجار والتأجير وأخذ الأجرة².

رابعاً - من المعقول:

لا تخفى حاجة الناس الماسة إلى مشروعية الاستئجار والأجرة، وما يترتب على منعها من وقوع الناس في الحرج الشديد، الذي يتنافى ومقاصد الشريعة الإسلامية التي جاءت بالتيسير ورفع الحرج. فالناس محتاجون إلى مَنْ يعمل لهم ويقضي حاجاتهم، ويقابل ذلك، الطرف المستأجر الذي يحتاج إلى أموالهم ليعتاش منها، فيتم بذلك تبادل الأعمال والأموال فيما بينهم فتستقيم أمور حياتهم³. ولو أنّ العمل كان لا يقابله أجر، لما بذل الناس أعمالهم لبعض، ولاضطربت حياتهم، وضاعت مصالحهم فيها. ولكان فيه معنى الاستغلال للأجير ولجهدده وهو أمر لا يقره الشرع ولا يجيزه⁴.

المطلب الثاني: شروط الأجر وأنواعه وضوره.

الفرع الأول: شروط الأجر.

لما كانت الأجور من أخصّ حقوق الأجراء في الشريعة الإسلامية، وكان لا بدّ من توافر ركن الأجر

¹ حكي عن الأصمّ وابن عُليّة عدم الجواز؛ لما في التأجير من غرر كونه على منافع لم تُخلق بعد، إلّا أنّ ذلك لا يقدح في الإجماع الذي انعقد في كلّ مصر وعصر. ممّن نقل هذا الإجماع: ابن الشّخنة، أبو الوليد أحمد بن محمّد، ت 882هـ، لسان الحكام في معرفة الأحكام، 360، البابي الحلبي، القاهرة، ط 2، 1393هـ، 1973م. النّقراوي، أحمد ابن غانم (أو غنيم) بن سالم، ت 1126هـ، الفواكه الدّواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني، 2/ 109-110، دار الفكر، (د- ط)، 1415هـ، 1995م. ابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، 4/ 5. النّووي، المجموع شرح المهذّب (مع تكملة السّبكي والمطيعي)، 14/ 341. ابن قدامة، المغني، 5/ 321. مجموعة من المؤلّفين (أسامة بن سعيد القحطاني، عليّ بن عبد العزيز الخضير، ظافر بن حسن العمري، فيصل بن محمّد الوعلان، فهد بن صالح بن محمّد اللّحيان، صالح بن عبيد الحربي، صالح بن ناعم العمري، عزيز بن فرحان بن محمّد الحبلاني العنزي، محمّد بن معيض آل دواس الشّهري، عبد الله بن سعد بن عبد العزيز المحارب، عادل بن محمّد العبيسي)، موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي، 2/ 656، دار الفضيلة للنّشر والتّوزيع، الرياض، المملكة العربيّة السّعوديّة، ط 1، 1433هـ، 2012م.

² القرة داغي، بحوث في فقه المعاملات الماليّة المعاصرة، حقبة الدّكتور علي القرة داغي الاقتصاديّة (7)، الكتاب الخامس، الجزء الثّاني، 727-728. عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، 23.

³ خليل، في الفكر الاقتصاديّ العربيّ الإسلاميّ -دراسة لمقولتيّ العمل والملكيّة، 185. القرة داغي، بحوث في فقه المعاملات الماليّة المعاصرة، حقبة الدّكتور علي القرة داغي الاقتصاديّة (7)، الكتاب الخامس، الجزء الثّاني، 728.

⁴ الدّهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 269. خليل، في الفكر الاقتصاديّ العربيّ الإسلاميّ، 184-185.

لصحة العقد، فقد وضع الفقهاء شروطاً للأجرة لا بدّ من تحقّقها؛ وذلك حرصاً على حقوق الأجراء ومنعاً لوقوع الغرر بين الأطراف ودفعاً للنزاع والخصومة فيما بينهم، لا سيّما وأنّ عقد الإجارة هو أحد عقود المشاحة¹؛ إذ يحاول كلّ مستأجر دفع أقلّ ما يمكن دفعه من أجر، بينما في المقابل يسعى كلّ أجير للاختصاص بأكبر قدر ممكن من الأجرة، ممّا يؤدي إلى وقوع الخلاف والشقاق². ولأنّ الفقهاء عدّوا الأجرة في هذا العقد عوضاً عن المنفعة المبذولة، كما أنّ الثمن يُعدّ في عقد البيع عوضاً عن المبيع، فكانت القاعدة في هذا العوض: أنّ ما جاز اعتباره ثمناً في البيع، جاز أن يكون أجرة في الإجارة³.

أمّا عن شروط الأجرة في الشريعة الإسلامية، فإنّ أهمّها شرطان رئيسان هما: 1- أن تكون الأجرة معلومة. 2- وأن تكون ممّا يجوز التعامل به شرعاً. إضافةً إلى شروطٍ أخرى للأجرة، منها: اشتراط أن تكون الأجرة مملوكة للمستأجر ملكاً تاماً وقت العقد، وأن تكون موجودة، وأن تكون ممّا يقدر المستأجر على تسليمه حال العقد⁴.

على أنّ الشرطين الرئيسين في الأجرة، يمكن إفرادهما دون سائر الشروط، والحديث عنهما بشيء من الإيجاز نظراً لأهمّيتهما:

أمّا اشتراط كون الأجرة معلومة: وهو شرط متفقّ عليه بين الفقهاء⁵، فبيان أنه لا بدّ من الاتفاق بين

¹ المشاحة: المخاصمة والمماحكة، و(تشاحوا) في الأمر: تسابقوا إليه متنافسين فيه، وبدا حرص الخصمان على الغلبة، و(الشحة): شدة البخل. مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مادة (شحج)، 1/ 174.

² الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلّته، 7/ 5031. الذهلوي، الأجير الخاص حقوقه وواجباته، 282.

³ ابن نجيم، زين الدّين بن إبراهيم المصري، ت 970هـ، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، (وفي آخره: تكملة البحر الرائق لمحمد بن حسين بن علي الطّوري ت بعد 1138هـ، وبالحاشية: منحة الخالق لابن عابدين)، 7/ 298، دار الكتاب الإسلامي، ط 2، (د-ت). القرافي، الذخيرة، 5/ 375. ابن قدامة، المغني، 5/ 327.

⁴ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 161-165. حسن، نظرية الأجر في الفقه الإسلامي، 39-56. دفع الله، التّاج إبراهيم، الأجرة في الفقه الإسلامي: دراسة فقهية مقارنة (رسالة ماجستير)، 21-28، إشراف: محمد سرّ الختم، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الشريعة والقانون، السودان، الخرطوم، 1995م.

⁵ ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز، ت 1252، ردّ المحتار على الدرّ المختار، 6/ 5، دار الفكر، بيروت، ط 2، 1412هـ، 1992م. ابن رشد الجدّ، أبو الوليد محمد بن أحمد، ت 520هـ، المقدمات الممهّدات، 2/ 166، تحقيق: د. محمد حجي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 1، 1408هـ، 1988م. العدوي، أبو الحسن عليّ ابن أحمد بن مكرم، ت 1189هـ، حاشية العدوي على شرح كفاية الطالب الرّباني، 2/ 190، تحقيق: يوسف الشّيبخ محمد البقاعي، دار الفكر، بيروت، (د - ط)، 1414هـ، 1994م. النّوّي، روضة الطّالبيين وعمدة المفتين، 5/ 174. ابن قدامة، المغني، 5/ 327. البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، 3/ 551، وغيرهم.

طرفي العقد على الأجرة والتعريف بها، والتراضي فيما بينهما، وتحديدًا تحديدًا يدفع النزاع وينفي الجهالة والغرر؛ وذلك:

- لأن الأجر عبارة عن عوض في عقد معاوضة، فيتوجب أن يكون معلومًا كالثلث في البيع¹. ودليله قول النبي صلى الله عليه وسلم: (وَمَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعْلَمْهُ أَجْرُهُ)²، ففي الحديث دلالة على أن معلومية الأجر شرط لجواز الإجارة وصحتها³.
- ولأن الأجرة إذا كانت مجهولة، فإن هذه الجهالة تفضي إلى فساد⁴ العقد وإذا فسدت الإجارة، وجب أجر المثل⁵.

¹ البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، 3/ 551. وقد جاء في المعيار الشرعي رقم (34) لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية: "يجب أن تكون الأجرة معلومة علمًا ينتفي معه التنازع، سواء كانت نقدًا، أم سلعة، أم منفعة (خدمة)، ويجوز أن تكون بمبلغ ثابت، أو متغير قائم على طريقة معلومة للطرفين"، المعايير الشرعية (1- 48)، إجارة الأشخاص المعيار الشرعي رقم (34)، 554. الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 165.

² البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين، ت 458هـ، السنن الكبرى، كتاب الإجارة، باب لا تجوز الإجارة حتى تكون معلومة، وتكون الأجرة معلومة، ح 11651، 6/ 189، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 3، 1424هـ، 2003م. قال الألباني: "وقد وصله أبو حنيفة -رحمه الله- عن حماد عن إبراهيم عن الأسود عن أبي هريرة مرفوعًا بلفظ: (.. ومن استأجر أجيرًا فليعلمه أجره)، أخرجه البيهقي وضعفه". الألباني، أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين، ت 1420هـ، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، باب الإجارة، حديث أبي سعيد مرفوعًا: "نهى عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره"، ح 1490، 5/ 311، إشراف: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، ط 3، 1405هـ، 1985م.

³ الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 174. البابرتي، العناية شرح الهداية، 9/ 60. الشيرازي، أبو اسحاق إبراهيم بن علي، ت 476هـ، المهذب في فقه الإمام الشافعي، 2/ 251، دار الكتب العلمية، (د- ط)، (د- ت).
⁴ "تكون الإجارة فاسدة إذا فقد شرط من شروط صحتها (كجهالة الأجرة وجهالة المأجور، وإذا وقعت بغير رضا المتعاقدين)، والإجارة الفاسدة نافذة، ويلزم فيها أجر المثل لا الأجر المسمى". علي حيدر، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، 1/ 511، وما بين الشرطتين، يُنظر المصدر نفسه، 1/ 513.

⁵ ابن مودود الموصلي، أبو الفضل عبد الله بن محمود، ت 683هـ، الاختيار لتعليل المختار، 2/ 57، تعليقات: الشيخ محمود أبو دققة، مطبعة الحلبي، القاهرة، (وصورتها دار الكتب العلمية، بيروت، وغيرها)، (د- ط)، 1356هـ، 1937م. أجر المثل: "البذل الذي جرى العرف بدفعه لمثل الشيء المؤجر في مثل مدته وشروطه"، وسيأتي تناول تعريفه عند الحديث عن المصطلحات المتعلقة بالأجر، في المطلب الثالث من هذا المبحث. قلنجي وقنيبي، معجم لغة الفقهاء، ص 43.

وأما اشتراط كون الأجرة ممّا يجوز التّعامل به شرعاً¹، فيُقصد به أن يكون الأجر:

- (مألاً² متقوّماً³) كالعقارات مثلاً، ويخرج بذلك كلّ ما ليس بمال وما ليس له قيمة كالميتة.

- و(مباحاً) فيخرج كلّ ما هو محرّم كالخمر.

- و(طاهراً) فيخرج بذلك الأعيان النّجسة كالدم.

- و(منتفعاً به) فيخرج ما لا منفعة فيه، كالحشرات التي لا نفع فيها كالخنافس والذّباب⁴.

أما في القانون، فلأنّ الأجر يُعتبر عنصراً ضرورياً لخضوع العقد لقانون العمل، فإنّه يُشترط لاستحقاقه شرطان أساسيان، هما⁵:

١- أن يكون العقد القائم بين العامل وصاحب العمل صحيحاً.

٢- أن يقوم العامل بالعمل المتفق عليه، وإن كان هناك حالات يستحقّ فيها العامل الأجر وإن لم يؤدّ العمل.

¹ لا ينطبق هذا الشرط على الأجرة عندما تكون من النقود، لأنّ النقود لها قيمة وقوة شرائية يتوصّل بها إلى السلع والحصول على الخدمات، وهي إمّا أن تكون من المعدن أو من الورق. وإنّما يخصّ هذا الشرط الأجرة عندما تكون عيناً، أو منفعة، وهما من أنواع الأجرة -كما سيأتي في المطلب الثاني- حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 40.

² المال في الأصل: ما يملك من الذهب والفضة، ثم أُطلق على كلّ ما يُقتنى ويملك من الأعيان. وأكثر ما يُطلق المال عند العرب على الإبل، لأنها كانت أكثر أموالهم، ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، 4/ 373.

والمال في الشرع: ما فيه منفعة (مباحة) أي ليست محرّمة كالخمر (لغير حاجة) فيخرج بذلك المنفعة المباحة لحاجة كالكلب (أو ضرورة) يخرج بذلك ما أبيح للضرورة كأكل الميتة في حال المخمصة. البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، 3/ 152. الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 161.

³ المتقوّم: أي له قيمة بين الناس ويُبدّل المال في مقابله، ويكون الشّيء متقوّماً إذا توافر فيه أمران: التقوّم الشرعي والعرفي، فما كان غير مباح الانتفاع به شرعاً فهو ليس بمال. حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، ص 41. حماد، نزيه، قضايا فقهية معاصرة في المال والاقتصاد، ص 39، 41، دار القلم، دمشق، الدار الشّامية، بيروت، لبنان، ط 1، 2001م.

⁴ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 161-162. الخطيب، (حقّ الأجير الخاصّ في الأجرة والإجازات)، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعية والعربية والإنسانية، المجلد 2، العدد 4، 36.

⁵ رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، 140.

الفرع الثاني: أنواع الأجرة.

لقد عرف الفقهاء الأوائل أنواعاً من الأجر¹، وقد جاء في ثنايا كتبهم ما يدلّ على ذلك²، ثمّ في عصرنا الحاضر، ومع كثرة العلوم وازدياد التخصّصات، أصبح للأجر تقسيمات عدّة بحسب اعتبارات مختلفة، فكان منها تقسيمات اقتصادية، وتقسيمات اجتماعية، وتقسيمات إدارية.

فيُقسّم الأجر³:

- ١- بحسب طبيعته إلى: أجر نقديّ، وأجر عينيّ، وأجر بالمنفعة.
- ٢- بحسب قوّته الشرائية إلى: أجر نقديّ (اسميّ)، وأجر حقيقيّ.
- ٣- بحسب طريقة الدّفع، إلى: أجر زمنيّ، وأجر قطعيّ، وأجر نسبيّ.

أمّا الأجر بحسب طبيعته وهو التّقسيم الأوّل، فيشتمل على ثلاثة أنواع:

- ١- الأجر النقديّ: وهو مقدار النّقود، أو المقابل النّقديّ الذي يتمّ دفعه إلى الأجير بشكلٍ منتظم⁴.
- والنقد⁵ هو الأصل في الأجرة على الأعمال، وهو أكثر ما يستفيد منه الأجير لقضاء حوائجه وشراء سلعه؛ وبه يؤدّي النظام الاقتصاديّ دوره بكفاءة تامّة؛ لأنّه الوسيلة التي يتمّ بها تبادل الخدمات والسلع في المجتمعات بين الناس بيّسر، ويتمّ التّصرف فيه بسهولة، مع إمكانية إيداعه أو استثماره⁶.

¹ رابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 19.

² جاء في المغني لابن قدامة، 5/ 328: "وإن استأجره على رعايتها مدّة معلومة، بنصفها، أو جزء معلوم منها، صحّ؛ لأنّ العمل والأجر والمدّة معلوم، فصحّ، كما لو جعل الأجر دراهم". وهذا يعني أنّه سواء "أكان نصف الشّياه أم نصف منتوجاتها، فهما بلا شكّ أعيان، والدرهم نقد، ممّا يدلّ على أنّ الفقهاء عرفوا نوعيّ الأجور العينية والنقدية". رابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 19.

³ الرّملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 23. رابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 19.

⁴ ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، 186، الدار الجامعية، (د- ط)، 2004م. البدوي، التوزيع والنقد في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، 8.

⁵ النقد: هو كلّ شيء يكون مقبولاّ قبولاً عاماً كوسيط للتبادل، ويُعتبر مقياساً للقيم. أمّا إذا كان وسيط التبادل مقبولاّ قبولاً خاصاً، كالشيكات والكمبيالات، فلا يصحّ تسميته نقداً. ابن منيع، عبد الله بن سليمان، (الورق النقديّ حقيقة وحكماء)، مجلّة المجمع الفقهيّ الإسلامي، السّنة الأولى، ع 1، 83، جدّة، دار النّشر: مجلّة مجمع الفقهيّ الإسلامي، 1405هـ.

⁶ حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 188. العواودة، واجبات العمّال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، 103.

2- الأجر العيني: وهو مقابل غير مادي، ويكون عبارة عن مدفوعات أو تعويضات من غير النقود، ويحصل عليه الأجير على شكل خدمات مادية أو سلع: كالسكن، والملابس، والأغذية، والمواصلات، والتأمين الصحي، وغيرها¹.

وهذا النوع أقدم تاريخياً من الأجر النقدي، وقد كان سائداً في نظام الرق، وهو في الوقت الحاضر ذو أهمية كبيرة؛ نتيجةً للاهتمام المعاصر بالخدمات المختلفة للأجراء، حيث أصبح يشمل خدمات إسكانية، وطبية، وترفيهية².

3- الأجر بالمنفعة³: وهو أن تكون الأجرة مقابل العمل عبارة عن منفعة يؤديها المستأجر للأجير، كمن يقوم بإصلاح سيارة الآخر مقابل أن يعلمه حرفة محددة في وقت معين، أو مقابل أن يؤمن له كسوة، أو مقابل أن يصلح له مدياعه، ونحو ذلك من المنافع⁴.

وقد أجاز الفقهاء هذا النوع من الأجرة -الأجرة بالمنفعة-⁵، كما أجازوا النوع الأول وهو الأجرة بالنقد شرط أن تكون معلومة علمياً يمنع الخصومة والنزاع، وكذلك أجازوا النوع الثاني وهو أن تكون الأجرة عيناً، وبشرط أن تكون معينة بما ينفي الجهالة ويمنع الغرر⁶.

وأما الأجر بحسب قوته الشرائية -وهو التقسيم الثاني-، فهو نوعان:

1- الأجر النقدي (الاسمي): وهو المبلغ الفعلي من النقود، الذي يستلمه الأجير مقابل عمله.

¹ ماهر، إدارة الموارد البشرية، 187. الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 152. رابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 20. البدوي، التوزيع والنقود في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، 8.

² رابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، 20 (نقله بتصرف من كتابين لم يتسنّ للباحثة الحصول عليهما ولا شراؤهما إلكترونياً، وهما: (الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد للدكتور فؤاد الجميعي ص 243، والعمل وتشغيل العمال للدكتور صادق السعيد ص 399).

³ المنفعة: "الخدمة التي يمكن أن تؤخذ من إنسان أو عين". حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 235.

⁴ الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 157.

⁵ أجاز الفقهاء أن تكون الأجرة منفعة، لكنهم اختلفوا في اشتراط (اختلاف جنس المنفعة)، أما أبو حنيفة فقد اشترط اختلاف المنافع في الجنس، فإن اتحدت فإنها لا تصح أجرة، كإجارة السكنى بالسكنى، والخدمة بالخدمة، بينما لم يشترط ذلك جمهور الفقهاء، وأجازوا أن تكون الأجرة منفعة مقابل منفعة، سواء اختلفت المنافع أم اتحدت. الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، 4/ 194. ابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، 4/ 11. النووي، المجموع شرح المهدب، 15/ 32. البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، 3/ 556.

⁶ الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 151، 152. حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 39.

2- الأجر الحقيقي: وهو القوة الشرائية للأجر النقدي (الاسمي)، ويمثل كمية الخدمات ومقدار السلع التي يمكن شراؤها والحصول عليها بمقدار معين من الأجر النقدي الاسمي الذي يستلمه الأجير ويحصل عليه مقابل عمله¹.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن الأجر الذي يعني الأجير من هذين النوعين، هو أجره الحقيقي، وليس أجره الاسمي -قلّ أو أكثر-؛ لأنّ الأجر الحقيقي هو الذي يقيس مدى قدرة الأجر الاسمي -سواء كان مرتفعاً أم منخفضاً- على شراء السلع والحصول على الخدمات، وهو الذي يقيس مستوى الرفاهية له ولفئة الأجراء². كما أنّ الأجر الاسمي يتأثر بالأسعار، حيث:

- تنخفض القوة الشرائية والقيمة الحقيقية له إذا ارتفعت الأسعار ولم ترتفع الأجور، فينخفض بذلك الأجر الحقيقي.
- بينما ترتفع القوة الشرائية إذا ارتفع الأجر الاسمي وكانت الأسعار ثابتة دون تغيير، ويرتفع بذلك الأجر الحقيقي³.

وأما الأجور بحسب طريقة تحديدها أو دفعها -وهو التقسيم الثالث-، فنقسم إلى:

1- الأجر الزمني: وهو الأجر الذي يُحدّد على أساس الوقت الذي يقضيه الأجير في عمل معين، ويُدفع له عن فترة زمنية محدّدة: بالساعة، أو باليوم، أو بالشهر، دون النّظر إلى كمّيّة إنتاجه، ويدخل في هذا النوع من الأجر: الأجراء الذين يعملون باليومية، والموظفون الذين يحصلون على أجر شهريّ محدّد، وما شابه ذلك⁴.

¹ القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، 26، دار وائل للنشر، ط 1، 2007م. كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 16. الرّملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 25.

² ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، 21. القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، 26.

³ الرّملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 25. سيلغروفا، برلنت، (ربط الأجور والرواتب والتّنفقات بالمستوى العام للأسعار دراسة فقهية)، مجلة كئيّة الشريعة والقانون بتقنها الأشرف- دقهلية، جامعة العلوم الإسلامية، المجلد 20، العدد 6، ص 4128، 2018م.

⁴ المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، إدارة الموارد البشرية، 157، دار النشر للجامعات، القاهرة، ط 1، 1434هـ، 2013م. القضاة، (توزيع العوائد على عناصر الإنتاج في الفقه الإسلامي)، حوليّة كئيّة الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، العدد 13، 323.

2- الأجر القطعي: وهو الأجر الذي يُحدّد على أساس كميّة القطع التي يُنتجها الأجير، ويُدفع له عن عدد القطع المُنتجة، دون النّظر إلى الزّمن الذي استغرقه في إنتاجها. وكلّما زاد إنتاج الأجير زاد مجموع أجره¹. وهذان الأجران (الزّمني والقطعي) من أنواع الأجور في القانون كما سيأتي.

3- الأجر النسبي: وهو الأجر الذي يكون بنسبةٍ مُعيّنة من النّاتج، أو بحصّة محدّدة من الأرباح. كأن يكون ثلث أو ربع النّاتج، أو نسبة مثل 10% من الإنتاج²، وهذا النّوع لا يخصّ عقد الإجارة وحده، وإنّما له صلة ببعض العقود الأخرى التي عرفها الاقتصاد الإسلاميّ منذ بداية عهد الإسلام، كعقد المضاربة وغيره من العقود الشرعيّة³.

وهناك تفصيلات في حكم هذا الأجر حينما يكون جزءاً أو نسبةً من الإنتاج، كما يوجد خلاف فيه ما بين مجيزٍ ومانع؛ وذلك بسبب الاختلاف في تحقيق شرط العلم بالأجرة في هذا النّوع من الأجر⁴، وهي تفصيلات ليس المقام موضع بحثها⁵.

¹ المغربي، إدارة الموارد البشريّة، 157. القضاة، (توزيع العوائد على عناصر الإنتاج في الفقه الإسلاميّ)، حوليّة كليّة الشريعة والقانون والدراسات الإسلاميّة، جامعة قطر، العدد 13، 323.

² الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 142، 168. القرة داغي، بحوث في فقه المعاملات الماليّة المعاصرة، حقبة طالب العلم الاقتصاديّة 7، الكتاب الخامس، 2/ 609، 751. خليل، في الفكر الاقتصاديّ العربيّ الإسلاميّ، 193.

³ ربابعة، نظريّة الأجور في الاقتصاد الإسلاميّ، 25. خليل، في الفكر الاقتصاديّ العربيّ الإسلاميّ، 193.

⁴ للنّظر في هذه التفصيلات، يمكن الرّجوع إلى: الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، تحت عنوان: (الأجرة جزء محدّد من الإنتاج، الأجرة بجزء شائع من الإنتاج)، 167-174. حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، وقد عنون لهذا النّوع من الأجرة بـ (الأجرة بالحصّة)، 243-275. وتحت عنوان (الأجرة بعض المعمول): عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات النّقاع في الفقه الإسلاميّ، 51-53.

⁵ الأجرة بالحصّة يُعمل بها في فلسطين، ويتمّ تقسيمها في عقد الإجارة إلى قسمين: الأوّل (الأجرة بحصّة محدّدة من الإنتاج) حيث تكون الأجرة معلومة عند العقد من حيث الكمّ، ومضبوطة بقدرٍ معيّن، لكنّها ليست أجرة جاهزة تسلّم للعامل، وليست مستقلّة عن الشّيء المراد عمله، كسلخ الشاة بجلدها، أو كعصر الزيتون بقدر محدّد من الزيت الخارج. والثّاني: (الأجرة بحصّة شائعة من الإنتاج)، حيث تكون الأجرة مقدّرة بنسبةٍ مئويّة كالنّصف والثّالث والرّبع ممّا ينمو بالعمل ضمن عقد الإجارة. وهذا النّوع له في عقد الإجارة فروع متنوّعة ومتعدّدة ومتجدّدة، منها (الأجرة بحصّة شائعة في جني الثّمار) حيث تكون الأجرة معلومة النّسبة من ناتج الثّمار كعصر الزيتون بنسبةٍ من النّاتج كربع أو ثلث الزيت الخارج. وهذا النّوع يختلف عن النّسبة المقدّرة من الإنتاج أو الثّمار من جهة أنّه يخضع للزيادة أو النّقصان تبعاً لزيادة الثّمار ونقصانها، في حين أنّ النّوع الآخر لا يرتبط بزيادة الثّمار أو نقصانها، فهو محدّد ثابت، لكنّهما يتفقان في أنّ كلّاً منهما مرتبط بالنتائج من الثّمار بحيث يؤخذ منه لا من غيره، وتكون الأجرة مخصصة من غلة الثّمار التي بذل العامل جهده في تحصيلها. حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 243-244، 252، 259.

أما عن أنواع الأجر في قانوني العمل: الفلسطيني والأردني، فقد ورد في تعريفهما للأجر نوعان من الأجر، هما: الأجر النقدي -والذي هو الصورة الأعم والأغلب لأنواع الأجر، ويتم دفعه وتأديته بالنقد المتداول قانوناً-، والأجر العيني، ويجيز القانون أن تكون الأجرة مختلطة من النقدي والعيني معاً¹.

أما ذكر هذين النوعين، فقد جاء في المادة (1) من تعريف الأجر الأساسي في قانون العمل الفلسطيني أنه: "هو المقابل النقدي و/ أو العيني المتفق عليه..."²، كما نصّ قانون العمل الأردني على أن الأجر هو: "كل ما يستحقّه العامل لقاء عمله، نقدًا أو عينًا مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى وأيًا كان نوعها إذا نصّ القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها"³.

ويتمشى ما نصّ عليه القانون من أنّ الأجر قد يكون نقدياً أو عينياً، مع ما جاء في مجلة الأحكام العدلية⁴، لكن فيما يتعلق بالأجر العيني، فإنّ من شراح القانون من يرى:

-إنّ الأجر العيني يتعارض مع ما نصّ عليه قانون العمل الفلسطيني في المادة (82)، من اشتراط دفع الأجر بـ "النقد المتداول قانوناً"⁵، وبناءً عليه لا يرون أن يكون هذا النوع من صور الأجر.

-وإنّ الأجر العيني يتعارض مع ما يمثله الأجر من أهميّة في حياة العامل وحياة أسرته، ويصعب على العامل التصرف بالأجر العيني، كما يصعب تقدير الأجور فيه نظراً لتأثر الأجر -وذلك بارتفاعه وانخفاضه- تبعاً لسعر الموادّ العينية⁶.

الفرع الثالث: صور الأجر.

إلى جانب نوعي الأجر (النقدي والعيني)، يوجد متممات للأجر، حيث تُعتبر الميزات والخدمات التي

¹ الداوودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، 146.

² ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادة رقم (1) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39، 8-9.

³ المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرسمية، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المادة (1)، العدد رقم (4113)، ص 1173.

⁴ جاء في المجلة أنّ: "ما صلح أن يكون بدلاً في البيع يصلح أن يكون بدلاً في الإجارة"، وأنّ "بدل الإجارة يكون معلوماً بتعيين مقداره إن كان نقداً كثمن المبيع"، و"يلزم بيان مقدار بدل الإجارة ووصفه إن كان من العروض أو المكيلات أو الموزونات أو العدديّات المتقاربة"، لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، الموادّ (463-465)، 88.

⁵ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39، 35.

⁶ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 134.

تُقَدَّم إلى العامل من صور الأجر وملحقاته. وهذه الصّور والملحقات تختلف من قانون إلى آخر بشأن اعتبارها أجرًا أم لا، وذلك حسب طبيعتها في كلّ دولةٍ وتبعًا لظروف تقديمها¹، فلعَلَّ ما كان من هذه الصّور مُعْتَبَرًا في قانون، لا يكون مُعْتَبَرًا في قانون آخر، ولربّما نصّ القانون الواحد على صورٍ وسكت عن أخرى، لذلك فإنّ من كتب شروحات القانون من يذكر صُور الأجر كلّها، أو يقتصر على بعضٍ منها، ويضع تفاصيلٍ وشروطًا يجب توافرها فيها حتّى يتمّ اعتبارها أجرًا، ويرى أنّ من الأهميّة بمكان، تحديد الطّبيعة القانونيّة لكلّ صورةٍ من صور الأجر التي يدفعها ربّ العمل للعامل، وتحديد ما إذا كانت تُعْتَبَر أجرًا أم لا، لما في ذلك من أثرٍ في تقييم حقوق العامل².

ومن صُور الأجر وملحقاته -كما سيأتي-: العلاوات، والبدلات، والعمولات، والنّسب المئويّة، والمِنح، والمكافآت، والوَهبات.

والظّاهر أنّ قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، قد اقتصر على ذِكر كلّ من (العلاوات) و(البدلات) فقط من صور الأجر، خلال تعريفه للأجر، بينما نصّ مشروع القانون المدنيّ الفلسطينيّ رقم (4) لسنة 2012م، على عددٍ من صور الأجر من خلال المادّة (776)، حيث جاء فيها: "يدخل في أجر العامل ويُعدّ جزءًا منه، ما يتقاضاه العامل من العمولات والنّسب المئويّة والمِنح ومقابل الخدمة في الأعمال التي جرى العرف فيها على منحها وتُحتسب عند تسوية حقوقه، أو توقيع الحجز عليها"³.

لكن، لعلّ ذِكر العلاوات والبدلات في تعريف قانون العمل الفلسطينيّ للأجر وكذلك الصّور التي وردت في مشروع القانون المدنيّ، قد جاء على سبيل المثال لا الحصر، وهو أمر قد أشار إلى مثله بعض شُراح القوانين الأخرى في كتبهم⁴. وبناءً على ذلك ستكتفي الباحثة بذكر عددٍ من هذه الصّور، وبيان المقصود منها، دون الإطالة فيها أو التّطرّق إلى تكييفها القانونيّ ومناقشة ما إذا كانت تُعْتَبَر أجرًا أم لا.

¹ كرم، عبد الواحد، قانون العمل، 135، مكتبة دار الثقافة للنشر والتّوزيع، عمّان، الأردن، ط 1، 1998م.

² من هذه الكتب: زهران، قانون العمل - عقد العمل الفرديّ، 522-561. هاشم، هشام رفعت، شرح قانون العمل الأردنيّ (تشرية - فقه - قضاء) دراسة مقارنة على النّصوص والفقه والقضاء في الدّول العربيّة والأجنبيّة، 157-163، مكتبة المحتسب، عمّان، الأردن، توزيع دار الجيل، بيروت، 1973م. أبو شنب، شرح قانون العمل، 204-210.

³ الوقائع الفلسطينيّة، عدد ممتاز، ص 171.

⁴ زاهر، التّعليق على قانون العمل، 65. المغربي، شرح أحكام قانون العمل، 147. زهران، قانون العمل - عقد العمل الفرديّ، 522. العنوم، شرح قانون العمل وفقًا لأحدث التّعديلات، 148.

ومن أهم هذه الصور:

-العلاوات: وهي مقدارٌ مُعيَّن من النِّقود، يرتفع به الأجر الأصلي للعامل أو الموظف، إذا أمضى في عمله مدّة مُعيّنة، أو استوفى شروطاً محدّدة¹. والعلاوة أنواع منها²:

- أ- علاوة غلاء المعيشة: وتُصرف للعامل في ظلّ ارتفاع الأسعار لمواجهة تكاليف المعيشة.
- ب- العلاوة العائليّة: وتُصرف للعامل لمواجهة الأعباء العائليّة من زواج وإنجاب أولاد وغير ذلك.
- ت-العلاوة الدّوريّة: وتُصرف زيادةً على أجر العامل بشكلٍ دوريّ سنويّ، بعد قضائه فترةً محدّدة في عمله، وبما يتناسب مع أقدميّته في العمل.

-البَدَلات: هي ما يُدفع للعامل أو الموظف مقابل أعباء غير اعتياديّة أو نفقات، أو تعويضاً له عن مصروفات يتكبّدها بسبب ظروف عمله³.

-العمولات: هي مبلغ مقطوع أو نسبة مئويّة تُعطى للعامل مقابل العقود والصّفقات التي يتوسّط في إتمامها لمصلحة ربّ العمل، أو تُدفع له كحوافز إضافة إلى ما يتلقّاه من أجر⁴، ويطلق عليها أيضاً (العمالة)⁵.

-مبالغ بالنّسب المئويّة: هي ما يُعطى للعامل من مبالغ بنسبة مئويّة محدّدة، مقابل ما يقوم بإنتاجه أو ما يقوم بتحقيقه من أرباح أو مبيعات؛ بهدف تشجيعه وحمله على بذل المزيد من جهده وزيادة الإنتاج⁶. وغالباً ما تكون هذه النّسب أجراً إضافيّاً إلى جانب الأجر الأصليّ، وقد تكون هي الأجر الوحيد فلا ينال العامل أجراً سواها⁷.

¹ كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 299. زاهر، التعلّيق على قانون العمل، 72.

² زهران، قانون العمل -عقد العمل الفرديّ، 546- 552. كرم، قانون العمل، 138. زاهر، التعلّيق على قانون العمل، 72- 74.

³ كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 84. أبو شنب، شرح قانون العمل، 206. سليم، عصام أنور، أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، الكتب القانونية، 396، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط 1، 2004.

⁴ كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 304. كرم، قانون العمل، 135.

⁵ بدوي، علاقات العمل في الدّول العربيّة، 170.

⁶ الدّاودي، شرح قانون العمل، 147. زاهر، التعلّيق على قانون العمل، 70. نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 135.

⁷ كيرة، حسن، أصول قانون العمل -عقد العمل، 569، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط 3، (د-ت).

وتختلفُ العمولات عن مبالغ بنسبة مئوية، من حيث إنّ العمولة تُقدّر على أساس قيمة الصفقات التي يجلبها العامل لصاحب العمل، وليس على أساس مقدار الأرباح والمبيعات، وعليه فإنّها تُستحق وإن لم يتحقّق أرباح¹.

-المنح: هي ما يُدفع للعامل مضافاً إلى أجرته، في مناسباتٍ معيّنة كالأعياد والأفراح والمآتم وذلك في فتراتٍ معيّنة وبشروطٍ محدّدة².

-المكافآت: هي ما يُدفع للعامل مقابل جهدٍ إضافيٍّ بذله في تنفيذ عمله، أو لقاء أمانته وإخلاصه وكفاءته، أو على عملٍ مبدعٍ قام به في عمله، أو لصفةٍ خاصّةٍ به كحصوله على مؤهلٍ علميٍّ معيّن، أو لإلمامه بلغاتٍ أجنبية³.

والفرق بين المنح والمكافآت، أنّ المنح تقتصر على ما يُعطى للعامل في مناسبات أو أوقات معيّنة، أمّا المكافآت فتعطى للعامل ليس في مناسبة معيّنة وإنّما جزاء له على أمانته وإخلاصه وكفاءته⁴.

-الوهبة: هي ما يُدفع عادةً من قبل عملاء العمل وزبائن الفنادق والمطاعم وغيرها للعاملين فيها، مكافأةً لهم على حسن قيامهم بالعمل وحسن خدمتهم، وتسمّى أيضاً (الإكرامية) و(البقشيش)⁵.

كما يوجد في القانون أيضاً أنواعٌ ثلاثة للأجر، تُعدّ من طُرُق حساب الأجر، وهي:

أ- الأجر بالزمن: وهو الأجر الذي يتمّ حسابه على أساس وحدةٍ زمنيّة؛ كساعة، ويوم، وأسبوع، وشهر، دون النّظر إلى ما ينجزه العامل خلال هذه الوحدة الزّمنيّة⁶.

¹ زاهر، التّعليق على قانون العمل، 67.

² زهران، قانون العمل - عقد العمل الفرديّ، 538 - 539. كرم، قانون العمل، 138. كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 402.

³ كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 396. نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 136. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 208. كيرة، أصول قانون العمل - عقد العمل، 575.

⁴ زاهر، التّعليق على قانون العمل، 82 - 83.

⁵ أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 209. كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 62. سليم، أصول قانون العمل الجديد، 405. كيرة، حسن، أصول قانون العمل - عقد العمل، 576. تُعتبر الوهبة من الأجر إذا كان لها قواعد تسمح بضبطها وتنظيمها، كجمعها في صندوقٍ خاصّ، ثمّ قيام صاحب العمل بتوزيعها. النّمرى، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطينيّ، 135.

⁶ نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 133. العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 146 - 147. الدّاودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، 144 - 145.

ب-الأجر بالقطعة: وهو الأجر الذي يتمّ حسابه على أساس الوحدة الإنتاجية أو الحصة التي يحققها العامل، كأن يُحسب على القطعة كما في بعض المصانع، أو على أساس وحدة من وحدات المساحة -مثل المتر المربع- كما في البناء¹، بحيث تزداد أجرة العامل كلما أنتج أكثر دون الاهتمام بالجودة أو بالنوعية المنتجة، أو ينقص تبعاً لقلّة عدد الوحدات الإنتاجية التي أنجزها².

ت-الأجر بالطريقة³: هو الأجر الذي يتمّ حسابه على أساس الزمن والإنتاج معاً، وذلك بتحديد أجر ثابت للعامل على أساس تحديد مدّة معينة لإنتاج مقدار معين، مع الزيادة في هذا الأجر تبعاً لزيادة إنتاج العامل⁴. ويُطلق أيضاً على هذا النوع من الأجر: (الأسلوب المزدوج)⁵، أو (المعيار المختلط)⁶، أو (أجر الحوافز)⁷.

وقد ظهرت هذه الطريقة لإيجاد حلّ وسطٍ يتمّ من خلاله تفادي عيوب وسلبات الطريقتين السابقتين⁸،

¹ زهران، قانون العمل -عقد العمل الفردي، 562.

² نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 133، الداودي، شرح قانون العمل، 145. العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 147.

³ الطريقة: مصطلحٌ يُعبّر به عن كمية محدّدة من العمل ومقدار معين، يجب عمله مطلقاً من نسيج أو بناء أو تأليف أو نحو ذلك، في مدّة محدودة (شغل بالطريقة). عُمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللغة العربية المعاصرة، 2/ 1393. دوزي، رينهارت بيتر آن، تكملة المعاجم العربية، مادة (طرح)، 33 / 7، نقله إلى العربية وعلّق عليه: الأجزاء (1 - 8) محمد سليم النعيمي، والأجزاء (9، 10) جمال الخياط، وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، ط 1، من 1979-2000م.

⁴ العواودة، واجبات العمّال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، 114. ومن الصّور العملية لهذه الطريقة: أن يحدّد ربّ العمل أجراً يومياً للعامل (5 دنانير) مثلاً، على أن ينتج في اليوم الواحد (50 وحدة)، وكلّ وحدة زائدة عن هذا الحدّ يستحقّ العامل عليها أجراً إضافياً بقدر (10 قروش) مثلاً، فإذا أنتج العامل في اليوم 80 وحدة، فإنّ العامل يستحقّ أجراً إجمالياً بمقدار 8 دنانير؛ خمسة كأجر أصليّ عن (50 وحدة) في اليوم، وثلاثة دنانير عن الوحدات الزائدة ومقدارها 30 وحدة. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي، 146.

⁵ جاسم، مها نصيف، (التزام صاحب العمل بدفع الأجر)، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 24، 268، 2018م.

⁶ العياش، مرضي عبيد؛ والهدال، سامي مطرد، (أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: قراءة جديدة لنصّ المادة (61) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010)، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثامنة، العدد 6، 153، الناشر: كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، شوال 1441هـ، يونيو 2020م.

⁷ حسين، ربحي محمد، (الحماية القانونية لأجر العامل)، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد 5، العدد 2، 246، الناشر عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، فلسطين، 2020م.

⁸ رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي، 145.

فقامت على الجمع بين الطريقتين (الزمن والإنتاج)، وذلك¹:

- بأن يُحسب الأجر على أساس وحدة زمنية، على العامل أن ينجز خلالها عددًا محددًا من الوحدات الإنتاجية.
- أو يُحسب على أساس زمني بحت، مع دفع مبلغ للعامل عن كل وحدة إنتاجية ينجزها.
- أو يُحسب على أساس إنتاج حد أدنى من وحدات إنتاجية في زمن مُعَيَّن، فإذا زاد إنتاج العامل عن هذا الحد، استحقَّ مبلغًا إضافيًا مقابل ما وقَّره من زمنٍ عن كل وحدة زائدة.

وبعد هذا العرض لأنواع الأجر وملحقاته، يُشار إلى ما جاء في بعض البحوث والدراسات، من أنَّ الأجر إذا أُطلق في العصر الحديث، فإنَّه ينصرف إلى أمورٍ ثلاثة تدخل في حساب تكلفته، وهي: (الأجور النقديَّة) من رواتب وأجور يومية وغيرها، و(المزايا العينية) من ملابس وأغذية وخدمات اجتماعية وطبية، و(التأمينات الاجتماعية والصحية) من تأمين الشيخوخة، وتأمين ضدَّ البطالة وضدَّ إصابات العمل².

المطلب الثالث: مصطلحات الأجر وأهميَّة الأجور.

الفرع الأول: مصطلحات تتعلق بالأجر.

هناك العديد من المصطلحات التي تَرِد في معرض الحديث عن الأجر، وقد آثرت الباحثة أن يكون ترتيب هذا الفرع متأخرًا في نهاية المبحث منعا لتكرار المصطلحات المراد التعريف بها، حيث تمَّ ذكر بعضها فيما سبق في أنواع الأجور. مع وجود مصطلحاتٍ أخرى يحسُن ذكرها وبيان المقصود منها، إتمامًا للفائدة، وليُسَهِّل فهم المراد منها حيث وردت في هذه الدراسة. ومن هذه المصطلحات:

- الأجر المسمَّى: هو الأجرة التي يتمَّ ذكرها وتعيينها حين العقد³، وتكون بحسب اتفاق المتعاقدين، كاستئجار خياطٍ لخياطة ثوبين بمئة دينار، فالمئة دينار هي الأجر المسمَّى. ويجب الأجر المسمَّى

¹ العتوم، شرح قانون العمل وفقًا لأحدث التعديلات، 147. زهران، قانون العمل - عقد العمل الفردي، 562.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة، 82 (نقله من نظرية المحاسبة المالية في الفكر الإسلامي لمحمد كمال عطية 4/ 140، ولم تتمكن الباحثة من الحصول على هذا المرجع).

³ لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلة الأحكام العدلية، 81،

عندما يكون العقد صحيحاً¹، فإن فسدت التسمية أو لم يسمّ العاقدان الأجر، وجب أجر المثل².

-أجرة المثل: في الإجارة بشكل عام هي: "أجرة ما يماثل المأجور³ نفعاً، مع اتّحاد الزّمان والمكان"⁴.

أمّا في عقد إجارة الأشخاص، فهي: الأجرة التي يتساوى فيها الأجير مع أمثاله⁵، والتي يقدّرها أهل الخبرة ممّن لهم دراية في هذا المجال، ويُشترط أن يكونوا سالمين عن الأغراض الشخصيّة التي قد تحول دون العدل، حتّى يصحّ الأخذ بقولهم والعمل برأيهم⁶.

ويلزم عند تقدير أجرة المثل النّظر إلى أمرين⁷:

أ- إلى أجيرٍ آخر مماثل للأجير في ذلك العمل.

ب- وإلى زمان ومكان الإجارة؛ حيث تختلف الأجرة وقيمة المنفعة باختلاف، الأعمال، والأزمنة، والأماكن.

فإذا تساوت منفعة كلّ من الأجيرين، واتّحد زمان ومكان استيفاء المنفعة عند مقابلتها، فقد وُجدت المماثلة، فيُعتبَر أجر الثّاني بأجر الأوّل.

-الأجر الأساسي: هو المبلغ المقطوع، والمقابل النقديّ و/ أو العينيّ الذي يتعهّد صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل عمله، دون أن تدخل فيه التّعويضات، والزيادات، وسائر ملحقات الأجر من علاوات

¹ العقد الصحيح: هو الذي استكمل عناصره الأساسيّة من (صيغة، وعاقدين، ومحلّ عقد، وموضوع عقد)، واستكمل شرائطه الشرعيّة. فيصبح بذلك صالحاً لترتب حكمه وآثاره عليه. الرّحيلي، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 4/ 3086. ويعرّفه الحنفية بقولهم: هو "ما كان مشروعاً بأصله ووصفه"، ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، 6/ 76. ومعنى قول الحنفية: "أصل العقد، أي: ركنه (الإيجاب والقبول) وعاقده ومحلّه. ووصف العقد: هو ما كان خارجاً عن الرّكن والمحلّ، كالشّروط المخالفة لمقتضى العقد، أو كون المبيع غير مقدور التّسليم..."، الرّحيلي، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 4/ 3086.

² حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 27، 187.

³ المأجور: يُقصد به الشيء الذي يملك المرء منفعته بعقد الإجارة. القاري، مجلّة الأحكام الشرعيّة، المادّة (520)، ص 205. والمأجور هنا عامّ -حسب ما تراه الباحثة-، ويشمل منفعة الأعيان، ومنفعة الأشخاص (الأجراء).

⁴ القاري، مجلّة الأحكام الشرعيّة، المادّة (525)، ص 206.

⁵ سابق، فقه السّنّة، 3/ 196.

⁶ لجنة مكوّنة من عدّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانيّة، مجلّة الأحكام العدليّة، المادّة (414)، 80. عليّ حيدر، درر الحكّام في شرح مجلّة الأحكام، المادّة (414)، 1/ 447. الدّهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 420-423.

⁷ عليّ حيدر، درر الحكّام في شرح مجلّة الأحكام، المادّة (414)، 1/ 446. الدّهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 420-421.

وبدلاتٍ وغيرها¹. فهو جزءٌ من الأجر الكامل الذي يحصل عليه العامل، والذي على أساسه يُحتسب راتب الضمان الاجتماعي، والمكافأة عن إصابة العمل كذلك².

- الأجر الشامل: عبارة عن الأجر الأساسي المتفق عليه في العقد، مضافاً إليه ما قد يتقرر للعامل مقابل عمله من الاستحقاقات الأخرى. وبما أنّ هناك فرقاً بين الأجر الأساسي والأجر الشامل (الكامل)، فإنّه من الضروريّ تحديد طبيعة ما يتقاضاه العامل من مبالغ ومستحقّات، والتّمييز بين ما إذا كانت تتدرج تحت الأجر الأساسي أو الشامل لما له من أثر في تحديد العديد من الحقوق المستحقّة للعامل³.

- الأجر الإضافي: هو ما يتمّ دفعه للعامل إضافةً إلى أجرته المتفق عليها، مقابل القيام بما يُطلّب منه من عملٍ زائدٍ في غير أوقات العمل الرّسمي أو أوقات الدّوام، أي: زيادة عن ساعات العمل المحدّدة⁴.

- الأجر الاجتماعي: هو الأجر الذي يأخذ بعين الاعتبار حاجات الأجير العائليّة والاجتماعيّة، ولا يقتصر على مجرّد القيمة الاقتصادية للعمل⁵.

- الأجر اليومي: مقدار ما يدفعه المستأجر ربّ العمل، إلى أجيره الذي يستخدمه، مقابل عمله، بصورة منتظمة⁶.

- الأجر الجماعي: هو الأجر الذي يتعهّد صاحب العمل بدفعه لمجموعةٍ من العمّال والأجراء نظير قيامهم بعملٍ مُعيّن⁷.

¹ عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللّغة العربيّة المعاصرة، 65 / 1. ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، المادّة رقم (1) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39، 8.

² كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 16. إصابة العمل: "إصابة تلحق بجسم العامل نتيجة حادثٍ فجائيٍّ أثناء العمل أو بسببه". المصدر نفسه، 46.

³ الهنائي، سيف بن راشد بن مسلم، الحماية القانونيّة للأجر وفقاً لقانون العمل العماني رقم 35 / 2003 وتعديلاته، 37-38، 52، المكتب الجامعيّ الحديث، 2010م.

⁴ كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 16، 53. العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات دراسة مقارنة، 152.

⁵ عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللّغة العربيّة المعاصرة، 65 / 1.

⁶ المصدر نفسه، 65 / 1.

⁷ كرم، مصطلحات الشّريعة والقانون، 16.

- الدّخل: يختلف الدّخل عن مفهوم الأجر، حيث يمثّل إجماليّ القوّة الإنفاقيّة للأجير خلال فترة زمنيّة معيّنة وتكون سنة غالباً، وهو عائدٌ دوريّ يشمل ما يحصل عليه الأجير من مستحقّات مقابل عملٍ مُعيّن خلال السّنة، إضافة إلى ما قد يحصل عليه من مصادر خارج العمل كتأجير بيتٍ ونحو ذلك¹.

- صافي الأجر: يُراد به بقيّة الأجر بعد خصم الضّرائب واقتطاع الخصومات الأخرى².

الفرع الثّاني: أهميّة الأجور للأجراء والمجتمع.

تحتلّ الأجور أهميّة كبيرةً بالنّسبة للأجراء والمجتمعات، وسيتمّ الحديث عن ذلك من خلال النّقاط الآتية:

أولاً- أهميّة الأجر بالنّسبة لأفراد الأجزاء والعمّال:

١- يُعدّ الأجر من أهمّ الوسائل المحقّزة على العمل³، لذلك فإنّ الأجير بناءً على مقدار الأجر، قد يقبل العمل أو يرفضه.

٢- يُعتبر الأجر المُحدّد الأوّل لمستوى معيشة الفرد، والوسيلة الأهمّ لإشباع حاجاته المختلفة ورغباته⁴.

٣- يستغني الأجير بالأجر عن سؤال الآخرين، وهو لما يعمل ليتلقّى الأجر، يكون فرداً فاعلاً في المجتمع، ولا يعيش على حساب غيره⁵.

٤- يعكس الأجر المركز الاجتماعيّ للأجير ضمن المجتمع الذي يعيش فيه⁶، ويمثّل مقياساً لقيمة

¹ القريشي، اقتصاديات العمل، 27. كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 189.

² عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللّغة العربيّة المعاصرة، 65/ 1.

³ حمزة، إسماعيل صالح، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ (رسالة ماجستير)، 34، إشراف: د. مروان علي قدومي، جامعة النّجاح الوطنيّة، كليّة الدّراسات العليا- الفقه والتّشريع، نابلس، فلسطين، 2010م.

⁴ سحنون، آسية، استراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظّمة -دراسة ميدانيّة لمؤسّستين اقتصاديّتين بدائرة مغنية، 19، إشراف الأستاذ: محمّد بن لباد، جامعة أبي بكر بلقايد، الجمهوريّة الجزائريّة، وزارة التّعليم العالي والبحث العلميّ، قسم العلوم الاقتصاديّة والتّجاريّة وعلوم التّسيير، 2016/ 2017م.

⁵ حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ، 34.

⁶ ناصر، سومر أديب، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسّسات القطاع العام الصّناعيّ في سورّيّة "دراسة ميدانيّة على شركات الغزل والنّسيج في السّاحل السّوريّ" (رسالة ماجستير)، 4، إشراف: د. علي ميّا، د. لطيف زيّود، وزارة التّعليم العالي -جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، 2003/ 2004م.

الأجير وأهميته في عمله، فهو عامل تقدير لذات الأجير، وأحد الوسائل المهمة لإيجاد علاقات طيبة بينه وبين مستأجره¹.

٥- يلعب الأجر دورًا هامًا في تحديد الحالة النفسية والمعنوية للأجير، ويولد لديه الشعور بالاستقرار النفسي والمعنوي في حياته، كما يلعب دورًا هامًا في اتخاذه القرار بالبقاء والاستمرار في عمله أو الانتقال منه².

٦- يَمَنَعُ الأجر من ارتكاب مخالفاتٍ قد تُرتكب من قِبل الأفراد في حال عدم وجود الأجر، كالغش والسرقة والمماطلة.

٧- يُسهم الأجر في حفظ الضروريات الخمس، التي لا بدّ منها لقيام مصالح الدين والدنيا، وهي: الدين، والنفس، والعقل، والنسل، والمال.

٨- يلبي الأجر حاجةً فطريةً وهي حبّ التملك، ممّا يؤدي إلى شعور الأجير بالاطمئنان وراحة النفس³.

ثانيًا - أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

١- تُحدّد الأجور المستوى المعيشي للمجتمع بأكمله، وبالتالي يتحدّد مستوى الرّخاء والرّفاة فيه.

٢- تُعزّز الأجور إحساس كلّ فرد في المجتمع بأنّه يستطيع أن يعمل ويقدم، وأنّ ما يقدمه من عمل لن يذهب هدرًا، وهذا من شأنه أن يجعل المجتمع -بلا شك- مجتمعًا عاملاً، وأن يحقّق شعور الأفراد بالأمن الاجتماعي فيه⁴.

٣- يستطيع المجتمع من خلال الأجور تحفيز الأيدي العاملة، والمحافظة على الخبرات والإبداعات،

¹ سحنون، استراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظمة 19. ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية، 5.

² ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية، 5.

³ أبو سيّد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلامي، 30. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 33-35.

⁴ حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 38-39. الرشدي، منال سالم شوق، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، 61، إشراف الدكتور: مهّد عزمي أبو مغلي، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010م.

وتوفير ما يحتاجه أفراد من العاملين في المجالات المختلفة¹، إذ لا غنى لأحدهم عن الآخر، لا سيما وأنَّ العلاقة بين أفراد المجتمع تكاملية، وتقوم على التعاون والتبادل².

٤- تساهم الأجور في تحسين عمليات البيع والشراء والتبادل، وبالتالي تنشيط الاستهلاك ومن ثمَّ زيادة الإنتاج وتحسين أداء العاملين، كما أنَّ الأجور -إذا كانت مرتفعة- فإنَّها تشجّع الأفراد على الادّخار والاستثمار، ممّا ينعكس إيجاباً على اقتصاد المجتمع.

٥- تُعدّ الأجور من أهمّ عوامل التماسك في المجتمع الواحد، كونها تشكّل الدّخل الأساسي لطبقة كبيرة من أفراد المجتمع -لا سيما الطبقة الوسطى منه-، والتي هي إحدى أهمّ عوامل التماسك في المجتمع الواحد³.

٦- يقضي الأجر على الظواهر السيئة في المجتمع مثل ظاهرة التسوّل.

٧- يساعد الأجر في نموّ المجتمع وتقدّمه وبناء الحضارة، ويعزّز شعور الانتماء للوطن والمجتمع؛ ذلك أنَّ المجالات المختلفة من بناءٍ وزراعةٍ وصناعةٍ وغيرها لا تكون إلا بالعمل، ومن العمل يكون الأجر، والأجر يتمّ استغلاله بما ينفع المجتمع وينهض به، وبهذا يكون الأفراد قد خدموا وطنهم ومجتمعهم بما قاموا به من عملٍ وبما اكتسبوه من أجر⁴.

¹ ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصّناعي في سورية، 5.

² حمزة، أجرة العامل في الفقه الإسلامي، 38-39.

³ ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصّناعي في سورية، 5-6.

⁴ حمزة، أجرة العامل في الفقه الإسلامي، 38-39. الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، 56.

المبحث الرابع: دور الدولة في حماية الأجور وتسعيرها.

للأجر مكانة عظيمة في نفس الأجير، ولعل أكثر من يعرف عظمها ويدرك أهميتها، هو كل من كدَّ وتعب من أجل الحصول على رزقه ورزق من يعول، خاصة إذا كان هذا الأجر هو مصدر رزقه الوحيد -كما هو الحال في معظم الأحيان-. ولا شك أنَّ أشدَّ وأصعب ما يواجهه الأجير في عمله، هو عدم إيفائه حقّه، أو هضم أجره بأي شكل من الأشكال، أو مساواته في الأجر مع من هو دونه في الخبرة والجهد والإتقان. لذلك كان لا بدّ من قواعد وضوابط تصون حقوق الأجير، وتضمن إيفاء أجره في وقته غير منقوص، وتعمل على تحقيق العدالة في الأجور وحفظ مصالح جميع الأطراف ودفع الظلم عنهم. وقد تناول هذا المبحث الحديث عن حماية الأجور وتفاوتها وتدخل الدولة في تحديدها، ضمن مطلبين:

المطلب الأوّل: حماية الأجور وتفاوتها بين الناس.

الفرع الأوّل: صيانة الأجور وحمايتها.

يتمتع الأجر في الشريعة الإسلامية بحماية كبيرة، فاقت كلّ ما جاءت به الشرائع والأنظمة الأخرى، وتبرز هذه الحماية من خلال جانبين:

- جانب نظريّ: يقوم على الحثّ الأخلاقيّ، والتّغريب في أداء الأجر، والتّرهيب من أكله بالباطل.
- وجانب عمليّ: يقوم على وسائل عملية للحفاظ على الأجر، وضمان الوفاء به، وصيانته من الصّياح¹.

أمّا الجانب الأوّل من حماية الشريعة الإسلامية للأجر -وهو الجانب النظريّ-، فيتجلّى في صور، منها:

- 1- تحريم الشريعة الإسلامية الاعتداء على الأجر: باستخدام أشدّ الألفاظ، وبالزجر والتخويف الشديد من أكل الأجور وبخسها²، واعتبار الاعتداء على الأجر من أعظم الذنوب، وذلك من خلال ما جاءت به من مبادئ تأبى الاعتداء على الحقوق والانتقاص منها والحِرمان منها بأي شكل³. قال رسول الله صلى

¹ التّفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلاميّ، 204، 219.

² البخس: نقص الشيء على طريق الظلم. حماد، نزيه، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، 92، دار القلم، دمشق، الدار الشّاميّة، بيروت، التّوزيع: دار البشير، جدّة، ط 1، 1429هـ، 2008م.

³ بلهي، نبيل أحمد، (الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمّال في السّنة النبويّة وأثرها في سوق العمل)، من بحوث ندوة (إدارة المال والأعمال في السّنة النبويّة)، الندوة العلميّة السابعة من سلسلة الندوات الخاصّة بالسّنة، ص 337-338، كليّة الدّراسات الإسلاميّة والعربيّة، دُبّي، 2- 4 رجب 1436هـ، 21- 23/4/2015م.

الله عليه وسلم: (قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ¹، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ)². ففي الحديث نذيرٌ بخصومة رب العالمين جلّ جلاله لثلاثة أصنافٍ من عباده، ووعيدٌ بمنارعتهم لهم يوم القيامة، وأنه سبحانه سيقهرهم ويذلّهم ويعاقبهم أشدّ العقوبة بسبب ما ارتكبوه من الظلم المتناهي والآثام الفظيعة. وقد جاء التصريح في الحديث الشريف بخصومة رب العالمين ومنارعتهم لهؤلاء الثلاثة خاصة -مع أنّ الله جلّ جلاله خصم لجميع الظالمين-؛ وذلك للتشديد والتغليظ عليهم، ولبيان فظاعة ظلمهم وقبحه. ويدخل في هذا الوعيد كلّ من يتعدّى على حقّ الأجير، فيماطل في أداء الأجر له أو ينتقص منه فيعطيه أقلّ ممّا يستحقّ بعد استيفاء عمله منه³.

2- حثّ الشريعة الإسلامية -لا على أداء الأجر كاملاً فحسب-، بل وعلى تعجيل أدائه والوفاء به وعدم تأخير⁴، ممّا يولد شعوراً لدى الأجير بأنّ عمله مقدّر، وبأنّ هناك اعتناءً بشؤونه واهتماماً بأموره ومراعاةً لحاجاته⁵. قال صلى الله عليه وسلم: (أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)⁶، وذلك كناية عن المبادرة والمصارعة في أداء الأجر وتعجيله إذا أتمّ الأجير عمله، وعدم جواز المماطلة فيه إذا طلبه أو حان

¹ معاني مفردات الحديث: (الخصم): خصمته أي نازعته. (أعطى بي): أي عاهد عهداً وأعطى يمينه وحلف بالله على ذلك، (ثم غدر): أخلّ بالشّيء وتركه، والمراد نقض العهد وعدم الوفاء به. (رجل باع حُرّاً): رجل باع مسلماً حُرّاً فعرضه للاستعباد والدّل وهو يعلم أنّه حرّ. المناوي، محمد عبد الرزوف بن تاج العارفين، ت 1031هـ، الإتحافات السنية بالأحاديث القدسية، 122-124، شرح: (محمد منير بن عبده أغا النقلي)، شرحه باسم «النّفحات السلفية بشرح الأحاديث القدسية»، تحقيق: عبد القادر الأرناؤوط- طالب عواد، دار ابن كثير، دمشق، بيروت، (د-ط)، (د-ت).

² رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، ح 2270، 3/ 90.
³ المناوي، الإتحافات السنية بالأحاديث القدسية، 122-124. قاسم، حمزة محمد، منار القاري شرح مختصر صحيح البخاري، 3/ 305-306، راجعه: الشيخ عبد القادر الأرناؤوط، عني بتصحيحه ونشره: بشير محمد عيون، مكتبة دار البيان، دمشق، سورية، مكتبة المؤيد، الطائف، السعودية، 1410هـ، 1990م.

⁴ الصالح، صبحي، معالم الشريعة الإسلامية، 320، دار العلم للملايين، بيروت، (ط1: 1975م)، (ط4: 1982م). خليل، في الفكر الاقتصادي العربي الإسلامي، 188، 192. فيغو، عبد السلام أحمد، (صيانة أجور العمال في الشريعة الإسلامية)، مجلة المرافعة، عدد (2، 3)، ص 69، هيئة المحامين لدى محكمتي الاستئناف بأكادير والعيون، 5/ 1993م.

⁵ المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 27.
⁶ رواه ابن ماجه، سنن ابن ماجه ت محمد فؤاد عبد الباقي، كتاب الزهون، باب أجر الأجراء، ح 2443، 2/ 817، تعليق المحقق: "في الزوائد أصله في صحيح البخاري وغيره من حديث أبي هريرة. لكن إسناده المصنّف ضعيف". حكم الألباني: "حسن"، حسنه بمجموع طرقه. الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ح 1052، 1/ 240.

وقته¹.

بل ورغبت الشريعة الإسلامية أيضًا في إكرام الأجير بما هو زيادة على أجره²، قال صلى الله عليه وسلم: (خَيْرُكُمْ أَحْسَنُكُمْ قَضَاءً)³، وفي الحديث استحباب لمن عليه حق للغير - من دين أو قرض أو أجر أو غيره - الزيادة في أداء الذي عليه، وأن هذا من السنة ومكارم الأخلاق المحموده شرعًا وعرفًا⁴، حيث جعل النبي صلى الله عليه وسلم أفضل الناس في المعاملة وأكثرهم ثوابًا: أحسنهم قضاء لحقوق الآخرين، وأكثرهم جودًا عند الأداء⁵.

3- إثابة من يحفظ أجر الأجير ثوابًا عظيمًا يظهر أثره في الدنيا، فقد بين النبي صلى الله عليه وسلم أن إيفاء الأجير حقه، هو وسيلة من وسائل النجاة من المحن التي تنزل بالأفراد والمجتمعات⁶. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (انْطَلَقَ ثَلَاثَةُ رَهْطٍ⁷ مِمَّنْ كَانَ قَبْلَكُمْ حَتَّى أَوْوَا الْمَبِيتَ إِلَى غَارٍ، فَدَخَلُوهُ فَأَنحَدَرْتُ صَخْرَةً مِنَ الْجَبَلِ، فَسَدَّتْ عَلَيْهِمُ الْغَارَ، فَقَالُوا: إِنَّهُ لَا يُنْجِيكُمْ مِنْ هَذِهِ الصَّخْرَةِ إِلَّا أَنْ تَدْعُوا اللَّهَ بِصَالِحِ أَعْمَالِكُمْ، فَقَالَ رَجُلٌ مِنْهُمْ...) إلى أن قال -صلى الله عليه وسلم-: (وَقَالَ الثَّالِثُ: اللَّهُمَّ إِنِّي اسْتَأْجَرْتُ أَجْرَاءً، فَأَعْطَيْتُهُمْ أَجْرَهُمْ غَيْرَ رَجُلٍ وَاحِدٍ تَرَكَ الَّذِي لَهُ وَدَهَبَ، فَتَمَرَّتْ⁸ أَجْرُهُ حَتَّى كَثُرَتْ مِنْهُ الْأَمْوَالُ، فَجَاءَنِي بَعْدَ حِينٍ فَقَالَ: يَا عَبْدَ اللَّهِ أَدِّ إِلَيَّ أَجْرِي، فَقُلْتُ لَهُ: كُلُّ مَا تَرَى مِنْ أَجْرِكَ مِنَ الْإِبِلِ وَالْبَقَرِ وَالْغَنَمِ وَالرَّقِيقِ، فَقَالَ: يَا عَبْدَ اللَّهِ لَا تَسْتَهْزِئْ بِي، فَقُلْتُ: إِنِّي لَا أَسْتَهْزِئُ بِكَ، فَأَخَذَهُ كُلَّهُ، فَاسْتَأَقَهُ، فَلَمْ يَتْرُكْ مِنْهُ شَيْئًا، اللَّهُمَّ فَإِنْ كُنْتُ فَعَلْتُ ذَلِكَ ابْتِغَاءً وَجْهَكَ، فَأَفْرُجْ عَنَّا مَا نَحْنُ فِيهِ، فَأَنْفَرَجَتِ الصَّخْرَةُ،

¹ شعبة الحمد، عبد القادر، فقه الإسلام «شرح بلوغ المرام من جمع أدلة الأحكام»، 46 / 6، مطابع الرشيد، المدينة المنورة، السعودية، ط 1، 1982م.

² الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 5032 / 7.

³ رواه مسلم، أبو الحسن مسلم بن الحجاج، ت 261هـ، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، كتاب المساقاة، باب (من استسلف شيئاً فقاضى خيراً منه، وخيركم أحسنكم قضاء)، ح 1601، 3 / 122، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، (د-ط)، (د-ت).

⁴ النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف، ت 676هـ، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، 37 / 11، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط 2، 1392هـ. الصنعاني، سبل السلام، 74 / 2.

⁵ قاسم، منار القاري شرح مختصر صحيح البخاري، 319 / 3.

⁶ النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 205.

⁷ (الرَّهْطُ): تَجَمُّعٌ فِي النَّاسِ وَغَيْرِهِمْ، وَالرَّهْطُ الْعَصَابَةُ مِنْ ثَلَاثَةِ إِلَى عَشْرَةٍ، أَوْ مَا دُونَ السَّبْعَةِ إِلَى الثَّلَاثَةِ نَفَرٍ. ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، مادة (رھط)، 450 / 2.

⁸ (تَمَرَّتْ): أَي أَحْسَنْتَ الْقِيَامَ عَلَيْهِ وَنَمَيْتَهُ. ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، مادة (ثمر)، 388 / 1.

فَخَرَجُوا يَمَشُونَ¹. ففي الحديث إخبارٌ بوقوع هؤلاء الثلاثة في مِحْنَةٍ حين سُدَّ عليهم باب الغار، فدعا كل رجلٍ منهم بأحسن عملٍ قدّمه رجاء أن تتفرج الصخرة، وقد كان حفظ الأجر وتنميته لصاحبه وأداؤه له، من ضمن الأعمال الصالحة التي كانت سبباً في زوال محنتهم وخروجهم من الغار.

والحديث فيه دلالاتٌ كثيرة، وإشاراتٌ إلى معانٍ عظيمة من معاني العدل، والأمانة، والتُّبَل، التي ينبغي أن ينهجها كلٌّ من يستأجر أجيراً؛ ليكون في مأمنٍ من تلف المال وفواجع القدر. ومن هذه الدلالات:

أ- إنَّ العلاقة بين الأجير ومستأجره -بعد استيفاء منفعة العمل- على أيِّ حالٍ كانت: صلحت أم فسدت، لا تُعدّ سبباً لسقوط الأجر أو الإنقاص منه، بل يبقى الأجر حقاً ثابتاً للأجير حتّى وإن وقع خلافٌ أو خصامٌ بين الطرفين².

فقد جاء في بعض طرق الحديث³ أنَّ الأجير ذهب تاركاً أجره بسبب (غضب المستأجر) وزجره له، وجاء في روايةٍ أخرى⁴ أنَّ (الأجير هو الذي غضب) فترك أجره. والجمع بينهما ممكن؛ حيث إنَّ الأجير

¹ رواه البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب (من استأجر أجيراً فترك الأجير أجره، فعمل فيه المستأجر فزاد، أو من عمل في مال غيره، فاستفضل)، ح 2272، 3/ 91.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 206.

³ منها رواية: (فَأَتَانِي يَطْلُبُ أَجْرَهُ، وَأَنَا غَضَبَانُ فَرَزْتُهُ -أي: انتهت وزجرته ومنعته، الزبيدي، تاج العروس، مادة زبر، 399/ 11- فأنطلق فترك أجره ذلك، فجَمَعْتُهُ وَتَمَرَّتُهُ). رواه أحمد، مسند الإمام أحمد بن حنبل، مسند المكثرين من الصحابة، مسند أنس بن مالك رضي الله تعالى عنه، ح 12454، 19/ 439، قال محققو المسند (ط الرسالة): إسناده صحيح على شرط الشيخين، وأخرجه أبو يعلى، وأبو عوانة في الدعوات كما في "إتحاف المهرة" من طريق يحيى ابن حماد بهذا الإسناد، وأخرجه الطيالسي، واليزار، وأبو عوانة الإسفريني، والطبراني في "الدعاء". 19/ 439- 440.

⁴ قَالَ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (فَقَالَ رَجُلٌ مِنْهُمْ: قَدْ عَمِلْتُ الْحَسَنَةَ مَرَّةً كَانَ لِي أَجْرَاءُ يَعْمَلُونَ لِي عَمَلًا، فَاسْتَأْجَرْتُ كُلَّ رَجُلٍ مِنْهُمْ بِأَجْرِ مَعْلُومٍ فَجَاءَنِي رَجُلٌ ذَاتَ يَوْمٍ وَسَطَ النَّهَارِ فَاسْتَأْجَرْتُهُ بِشَرْطِ أَصْحَابِهِ فَعَمِلَ فِي بَقِيَّةِ نَهَارِهِ كَمَا عَمِلَ كُلُّ رَجُلٍ مِنْهُمْ فِي نَهَارِهِ كُلِّهِ فَرَأَيْتُ فِي الدِّمَامِ - (الدِّمَامُ: الحقُّ والحُرمة والعهد، المعجم الوسيط، مادة (ذم)، 315-) - أَنَّ لَا أَنْقَصَهُ مِمَّا اسْتَأْجَرْتُ بِهِ أَصْحَابَهُ لِمَا جَهَدَ فِي عَمَلِهِ، فَقَالَ رَجُلٌ مِنْهُمْ أَعْطَيْتَ هَذَا مَا أَعْطَيْتَنِي وَلَمْ يَعْمَلْ إِلَّا نِصْفَ النَّهَارِ، قُلْتُ: يَا عَبْدَ اللَّهِ لَمْ أَبْخَسْكَ شَيْئًا مِنْ شَرْطِكَ وَإِنَّمَا هُوَ مَالِي أَخْكُمْ فِيهِ مَا شِئْتُ، فَغَضِبَ وَذَهَبَ وَتَرَكَ أَجْرَهُ، فَوَضَعْتُ حَقَّهُ فِي جَانِبِ الْبَيْتِ مَا شَاءَ اللَّهُ، ثُمَّ مَرَّتْ بِي بَقْرٌ فَاسْتَرَيْتُ فَصِيلَةً مِنَ الْبَقْرِ فَبَلَغَتْ مَا شَاءَ اللَّهُ تَعَالَى). رواه الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد، ت 360، الدعاء، باب (تقرب العبد إلى ربه عز وجل عند الدعاء بصالح عمله)، ح 190، 76، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 1، 1413هـ. وجاء في إتحاف الخيرة بزوائد المسانيد العشرة: "قلت: له شاهد في الصحيحين، وغيرهما من حديث ابن عمر، ورواه ابن حبان في صحيحه من حديث أبي هريرة، ورواه أبو يعلى من حديث أنس". البوصيري، أبو العباس أحمد بن أبي بكر، ت 840هـ، كتاب الدعاء، باب (تقرب العبد إلى ربه عز وجل بصالح عمله)، ح 6187، 6/ 454، تقديم: د. أحمد معبد عبد الكريم، تحقيق: دار المشكاة للبحث العلمي بإشراف أبو تميم ياسر بن إبراهيم، دار الوطن للنشر، الرياض، ط 1، 1420هـ.

لَمَّا عَاتَبَ مُسْتَأْجَرَهُ عَلَى إِعْطَاءِ الَّذِي عَمَلَ نِصْفَ النَّهَارِ مِثْلَ أَجْرِهِ وَقَدْ عَمِلَ هُوَ النَّهَارَ كُلَّهُ، (غَضَبَ الْمُسْتَأْجِرَ) مِنْهُ -لَأَنَّهُ فِي حَقِيقَةِ الْأَمْرِ لَمْ يَبْخُسْهُ شَيْئًا وَلَأَنَّ الْآخَرَ قَدْ اسْتَحَقَّ مِثْلَ أَجْرِهِ لِأَنَّهُ جَهَدَ وَكَدَّ فِي عَمَلِهِ كَمَنْ عَمَلَ النَّهَارَ كُلَّهُ- فَانْتَهَرَهُ وَزَجَرَهُ، فِ (غَضَبِ الْأَجِيرِ) لِذَلِكَ وَذَهَبَ تَارِكًا أَجْرَهُ لَمَّا وَقَعَ بَيْنَهُمَا¹، لَكِنَّهُ لَمَّا رَجَعَ بَعْدَ حِينٍ مُطَالِبًا بِأَجْرِهِ، أَدَاهُ لَهُ. وَفِي ذَلِكَ دَلَالَةٌ عَلَى أَنَّهُ مَهْمَا حَصَلَ بَيْنَ الْأَجِيرِ وَمُسْتَأْجَرِهِ مِنْ خِلَافٍ، فَإِنَّ ذَلِكَ لَا يُسْقِطُ حَقَّ الْأَجِيرِ فِي الْأَجْرِ وَلَا يُجِيزُ حِرْمَانَهُ مِنْهُ².

ب- إِنَّ الْأَجَرَ -إِذَا حَالَ حَائِلٌ مِنْ أَدَائِهِ لِلْأَجِيرِ بَعْدَ إِتِمَامِ الْعَمَلِ- يَصْبِحُ أَمَانَةً فِي عُنُقِ الْمُسْتَأْجِرِ وَيَبْقَى وَدِيعَةً عِنْدَهُ مَهْمَا طَالَ الزَّمَنُ. فَيَنْبَغِي أَنْ يُحْفَظَ لَهُ: إِمَّا بِجَعْلِهِ عَلَى حِدَةٍ وَإِبْقَائِهِ عَلَى حَالِهِ كَمَا هُوَ، أَوْ بِإِدَارَتِهِ فِي عَمَلٍ يَحَقِّقُ رِبْحًا يُضَافُ إِلَى أَجْرِ الْأَجِيرِ³.

ج - إِنَّ الزِّيَادَةَ عَلَى الْأَجْرِ وَالْإِحْسَانَ فِيهِ، مِنْ أَعْظَمِ مَا يَسْتَوْجِبُ رِضَا اللَّهِ -سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى-، وَمِنْ أَفْضَلِ مَا يُتَوَسَّلُ بِهِ مِنَ الْأَعْمَالِ طَلِبًا لِتَفْرِيجِ الْمِحَنِ وَالْكَرْبَاتِ⁴.

وَلَا شَكَّ أَنَّ هَذِهِ الدَّلَالَاتِ وَالصُّوَرِ النَّظَرِيَّةِ مِنْ حِمَايَةِ الشَّرِيعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ لِلْأَجْرِ، وَمَا اصْطَبَغَتْ بِهِ مِنْ طَابَعِ التَّرْغِيبِ وَالتَّرْهِيْبِ، لَتَوْكِّدُ عَنَايَةَ الشَّرِيعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِالْأَجْرِ وَصِيَانَتَهَا لَهُ وَأَنَّهَا سَبَقَتْ بِذَلِكَ أَحْدَثَ النَّدَاءَاتِ وَالْمُطَالَبَاتِ بِحُقُوقِ الْأَجْرَاءِ وَالْعَمَالِ، كَمَا تَوْكِّدُ أَنَّ مِنْ أَهَمِّ قَوَاعِدِ تَنْظِيمِ الْأَجُورِ فِي الْإِسْلَامِ: تَعْظِيمُ شَأْنِ حَقِّ الْأَجِيرِ، وَحِمَايَةُ أَجْرِهِ مِنْ أَيِّ نَقْصٍ أَوْ تَأْخِيرٍ، وَتَرْسِيخُ هَذَا الْمَبْدَأِ لِيَكُونَ قَاعِدَةً أُسَاسِيَّةً فِي التَّعَامُلِ بَيْنَ الْأَطْرَافِ. وَهُوَ مَا تَقْتَضِيهِ مَعْظَمُ النِّظَمِ الْوَضْعِيَّةِ الَّتِي كَانَتْ كَثِيرًا مَا تَعَمَّدُ إِلَى الْخِصْمِ مِنَ الْأَجُورِ أَوْ تَأْخِيرِهَا لِأَتْفَةِ الْأَسْبَابِ؛ انْطِلَاقًا مِنْ نَظَرَتِهَا إِلَى الْأَجُورِ بِأَنَّهَا نَفَقَاتٌ كَبِيرَةٌ تَنْتَقِلُ كَاهِلَ أَصْحَابِ الْأَعْمَالِ، فَكَانَتْ تَسْعَى إِلَى إِنْقَاصِهَا فِي كَثِيرٍ مِنَ الْأَحْوَالِ وَتَقْلِيلِهَا قَدْرَ الْمُسْتَطَاعِ⁵.

¹ ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن عليّ العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، 6/ 507، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، قام بإخراجه وصحّحه وأشرف على طبعه: محبّ الدين الخطيب، عليه تعليقات العلامة: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، دار المعرفة، بيروت، 1379هـ.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 206.

³ المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، 191. النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 207.

⁴ بلهي، (الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمال في السنة النبوية وأثرها في سوق العمل)، من بحوث ندوة (إدارة المال والأعمال في السنة النبوية)، 340-341.

⁵ الصالح، معالم الشريعة الإسلامية، 319-320. بلهي، (الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمال في السنة النبوية وأثرها في سوق العمل)، من بحوث ندوة (إدارة المال والأعمال في السنة النبوية)، 339.

أما الجانب العملي لحماية الشريعة الإسلامية للأجر، فيبرز أولاً من خلال الشروط التي اشترطها الفقهاء في الأجر ليكون صالحاً لانعقاد العقد، ومنها الأمر بتعيين الأجر وتسميته بدقة منعاً للخلاف والنزاع وحمايةً للأجر من الغبن والخداع¹. ويبرز ثانياً من خلال الأحكام التي وضعها الفقهاء لضمان الوفاء بالأجر وحمايته من الضياع، ومن صور ذلك في الفقه الإسلامي:

1- استحقاق الأجير أجره المثل في حال فساد العقد² وفسخه³، وفي حال وقوع خلاف ونزاع⁴.

2- تقديم الأجر على جميع الحقوق عند إفلاس المستأجر، سواء كانت الحقوق للدائنين أو للدولة⁵. وحماية الأجر من حجز الدائنين في حال إفسار المستأجر⁶. ولا شك أن روح الشريعة الإسلامية وعنايتها

¹ الجُميلي، باسم علاوي عبد، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 149، دار الكتب العلمية، بيروت، 1/ 1/ 2006م. البدوي، التوزيع والنقد في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، 94-95. حماد، نزيه، كيفية تحديد الأجر في عقود العمل والتأجير التقليدية والمستحدثة دراسة فقهية تأصيلية، 29، 34، دار القلم، دمشق، ط 1، 1431هـ، 2010م. ² ابن مودود الموصلي، الاختيار لتعليل المختار، 57/ 2. الخطّاب، أبو عبد الله محمد بن محمد الرّعيني، ت 954هـ، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، 5/ 428، دار الفكر، ط 3، 1412هـ، 1992م. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، 3/ 489. البهوتي، دقائق أولي النهى لشرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات، 2/ 274. مجموعة من المؤلفين (القحطاني وآخرين)، موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي، 2/ 734.

³ فساد العقد: يكون العقد فاسداً إذا فقد شرطاً أو أكثر من شروط صحته: كعدم تسمية الأجرة، وعدم رضا المتعاقدين. علي حيدر، درر الحكّام في شرح مجلّة الأحكام، 1/ 511، 513.

أما فسخ العقد فهو "حلّ ارتباط العقد"، ابن نجيم، زين الدّين بن إبراهيم المصري، ت 970هـ، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، 292، وضع حواشيه وخزج أحاديثه: الشيخ زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1419هـ، 1999م. وحكم فسخ العقد: "إما واجب أو جائز: (فيجب) رعاية لحقّ الشرع، كفسخ العقد الفاسد لإزالة سبب الفساد واحترام ضوابط الشرع أو شرائطه التي قرّرها في العقود؛ حماية للمصلحة العامة أو الخاصة ودفعاً للضرر ومنعاً للمنازعات التي تحدث بسبب مخالفة الشروط الشرعية. (ويجوز) الفسخ إعمالاً لإرادة العاقد"، الرّحيلي، الفقه الإسلامي وأدلّته، 3/ 3157-3158.

⁴ الجُميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 149.

⁵ جاء في الدرر السنية في الأجوبة النجدية، أنه: "سئل الشيخ محمد بن عبد الوهاب رحمه الله عن تقديم الأجير... إلخ؟ فأجاب: والأجير يُقدّم على الغرماء". مجموعة من المؤلفين (علماء نجد الأعلام)، 6/ 284، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، ط 6، 1417هـ، 1996م. وقد بيّن المرداوي في الإنصاف أن (المناذري) في الإفلاس يُعطى أجرته من المال، -والمناذري أجبر فيقياس عليه غيره من الأجراء ثم يُقسم الباقي بين بقية الغرماء-. المرداوي، أبو الحسن علي بن سليمان، ت 885هـ، الإنصاف في معرفة الزاجح من الخلاف، 5/ 304، دار إحياء التراث العربي، ط 2، (د-ت). وما بين الشّرطَين: النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 207.

⁶ مقابله، كمال ارشيد عبد الرّحيم، العمل والأجور في الإسلام (رسالة ماجستير)، 132، إشراف: د. زكريا القضاة، كلية الدراسات العليا، جامعة اليرموك، الأردن، 1411هـ، 1991م.

بالأجير وأجره يقتضي ذلك، خاصة أن الأجير -من بين الدائنين والغرماء جميعاً- يعتمد في قوته ودخله على الأجر، هذا مع قلة أجره في العادة بالنسبة لبقية الغرماء -من مصارف ودول ودائنين-، فإذا ما قُسم مال المفلس بين الغرماء بالمُحاصة¹ كل على قدر ماله، فإن الظلم يقع على الأجير أشد وأقسى من سائرهم لا سيما إن لم يكف مال المفلس، لذلك فإن الأجر -رفعاً للظلم عن الأجير وأخذاً بالمصلحة- يُقدّم على سائر الحقوق².

3- خصم الأجر من تركة المتوفى قبل توزيع ميراثه³؛ لأن الأجير حاله هنا حال الغرماء من جهة أنه يُصرف حقه قبل حق الورثة، لكنه أحقّ الغرماء والدائنين في التقديم، فيقدّم على الجميع⁴.

4- تمكين الأجير الذي لم يستوف أجره، حبس ما أنتجه ووقع عليه العقد من عمل أو عين؛ حتى يضمن استيفاء أجره⁵. ويرى فقهاء المالكية أن له الحق المطلق في حبس المعمول أو العين سواء كان ذلك في حال فلس المستأجر أو موته⁶، بينما عند الحنفية يُشترط وجود أثر ظاهر لعمل الأجير في المعمول⁷.

¹ المُحَاصَّة: "من تَخَاصَّ الغريمان أو الغرماء: أي اقتسموا المال بينهم حصصاً" وأيضاً: "بيان حصّة كلّ مستحقّ"، قلنجي وفتيبي، معجم لغة الفقهاء، 408.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 209-210.

³ عن خصم الديون من التركة قبل توزيع الميراث، جاء في "كشاف القناع عن متن الإقناع": "وتُخرَج الواجبات التي على الميت من رأس المال، أوصى بها قبل موته أو لم يوص، كقضاء الدين والحجّ والزكاة والنذر والكفارة". البهوتي، 4/351. وقال ابن حزم: "أول ما يخرج من رأس المال: دين الغرماء، فإن فضل منه شيء كفّن منه الميت". ابن حزم، أبو محمد عليّ بن أحمد بن سعيد، ت 456هـ، المحلى بالآثار، 8/263، دار الفكر، بيروت، (د- ط)، (د- ت).

⁴ الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 447. النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 213.

⁵ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 204. الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 441.

⁶ ورد أنه سئل الإمام مالك عن أهل الصناعات وغيرهم، الهؤلاء أن يمنعوا ما عملوا بأجرٍ وما حملوا بكراءٍ حتى يستوفوا كراءهم وأجر عملهم؟ فقال: "نعم لهم أن يمنعوا ذلك حتى يستوفوا كراءهم وأجر عملهم". مالك بن أنس بن مالك الأصبجي، ت 179هـ، المدونة، 3/502، دار الكتب العلمية، ط 1، 1415هـ، 1994م. وقال القرافي: "الصنّاع منع ما عملوا حتى يقبضوا أجرهم كالبائع في البيع، لأنهم بائعون لمنافعهم، وهم أحقّ به في الموت والفلس"، الذخيرة، 5/440.

⁷ الكاساني، بدائع الصنّاع في ترتيب الشرائع، 4/204. والمراد بـ (الأثر): أن يكون للأجير أثر متّصلٌ بمحلّ العمل، كالخياط والصّوّاع، وأثره فيه بأن يكون ما خاطه أو صاغه هو جهده وعمله الذي أتعب نفسه فيه وأضاع فيه وقته، وأمّا ما لم يكُ لعمله أثر: فذلك كالملاح، وكالحمال. الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 442. النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 213.

وزاد الحنابلة شرط الحكم بإفلاس المستأجر حتى يستحق الأجير حبس العين¹.

ومع أن أغلب آراء الفقهاء تفيد استحقاق الأجير حجز العين المعمولة، إلا أن ذلك ينبغي ألا يكون على الإطلاق، بل ينبغي على الأجير قبل كل شيء أن يطالب بأجرة عمله، أو أن يرفع الأمر إلى القضاء للمطالبة بالأجر، وإلا عمّت الفوضى وضاعت الحقوق واضطربت الأعمال. إضافة إلى أن المعقود عليه إنما وُجد في يد الأجير بصفته أميناً عليه، وليس لكونه رهناً في يده يحبس له ضمان استيفاء حقه²، فإن خاف ضياع حقه بعد ذلك أو تأخره أو إيقاع الضرر به، واستنفد الوسائل في تحصيل حقه، فيجوز له حينئذ حبس المعمول لاستيفاء أجره، ويكون حقاً من الحقوق المشروعة له لإزالة الضرر عنه³.

5- لزوم الأجر للأجير وإن تلف ما عمله أو هلك ما بيده من مال، ما دام التلف لم يكن بتعدي أو تفريط منه⁴؛ لأن الأجير -والحديث هنا عن الأجير الخاص- يستحق الأجر بتسليم نفسه في مدة الإجارة، عمل أو لم يعمل⁵، وكذلك الأمر إن عمل وتلف ما عمل⁶. وقد فرّق الفقهاء بين الأجير الخاص والأجير المشترك في استحقاق الأجر إذا تلف المعمول، وفصلوا الحديث عن ذلك في كتبهم في باب تضمين الأجير وبيّنوا أحكامه.

6- جواز أخذ الأجير الضمانات المشروعة بأنواعها من أجل توثيق الحصول على أجره⁷.

¹ جاء في منتهى الإرادات: "وله حبس مَعْمُولٍ على أَجْرَتِهِ إن أَلْسَ رَبُّهُ". ابن النَجَّار، محمّد بن أحمد الفتوحى، ت 972هـ، 3/ 118، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التّركي، مؤسّسة الرّسالة، ط 1، 1419هـ، 1999م. وجاء في مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى: "(ولأجير حبس معمول)؛ كثوب صبغه أو قصره... ويترجّح أنه (لا) يجوز للأجير حبس المعمول (بمجرد إفساره) المالك، بل لا بد من تقدّم حكم الحاكم بإفساره". الرّحبياني، مصطفى بن سعد السيوطي، ت 1243هـ، 3/ 682-683، المكتب الإسلامي، ط 2، 1415هـ، 1994م.

² النّفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 213. الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 444.

³ الدهلوي، الأجير الخاصّ حقوقه وواجباته، 444-446.

⁴ النّووي، روضة الطّالبيين وعمدة المفتين، 5/ 231. وقال الحجاوي: "والأجير الخاصّ: من قُدّر نفعه بالزّمن... ويستحقّ الأجرة بتسليم نفسه: عمل أو لم يعمل،... ولا ضمان عليه فيما يتلف في يده: إلّا أن يتعمّد أو يفرط". الحجاوي، أبو النّجا موسى بن أحمد بن موسى، ت 968هـ، الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل، 2/ 313-314، تحقيق: عبد اللّطيف محمّد موسى السّبكي، دار المعرفة بيروت، لبنان، (د-ط)، (د-ت).

⁵ ابن نجيم، البحر الرّائق شرح كنز الدّقائق، 8/ 33.

⁶ الرّحبياني، مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، 3/ 682.

⁷ هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسّسات الماليّة الإسلاميّة، المعايير الشّرعية (1-48)، المعيار الشّرع (34) إجارة الأشخاص، 556.

7-الحفاظ على الأجر ومراعاة مصالح الأجراء فيه حتّى في مسائل (فريضة الزّكاة) و(الصدقات)¹، حيثُ:

- ترتفع الزّكاة عن آلات الأجراء وأدوات عملهم لتخفيف التّكلفة عليهم².
- لا يجوز اشتراط صاحب المال -عندما يكون الأجر (حصّة من النّاتج)-، أن تكون زكاة المال في حصّة العامل وحده³، سواء كانت مُضاربة، أو مُزارعة، أو غير ذلك.
- يُمنع المساس بالأجر -سواء بتأخيرهِ أو إنقاصهِ- وفاءً لزكاة أو غيرها⁴.
- لا تكون صدقة التّطوّع من الأجير إلّا بما يفضل عن حاجته وحاجة من يعول؛ لأنّ النّفقة على من تحت يده واجبة، أمّا صدقة التّطوّع فنافلة، ولا يُقدّم النّقل على الفرض⁵.

وفي ختام الحديث عن صُور حماية الشّريعة الإسلاميّة للأجر من الجانب العمليّ، وما سبقه من حديث عن الجانب النظريّ لهذه الحماية، وبعد أن تمّ عرض صورٍ لكُلّ منهما، يظهر جليّاً حرص الشّريعة الإسلاميّة على إقامة العلاقة بين الأجير ومستأجره ابتداءً على أساسٍ من العقيدة والأخلاق والوازع الدّينيّ؛ وذلك لكثرة ما يتدخّل الهوى في مثل هذه العلاقات. كما يظهر حرصها في وضع أحكامٍ عمليّة -أمرّة وناهية- وضمانات عديدة لمنع إلحاق الظّلم بالأجير وأجره بأيّ حال من الأحوال، مع إحاطتها لذلك كلّه بسياجٍ من الإنسانيّة والرّحمة والتّعاون حتّى يقوم كلّ طرفٍ بواجبه على أكمل وجهٍ وينال حقّه دون أيّ نقص⁶. ممّا جعل الحقوق وعلاقات العمل -في ظلّ الشّريعة الإسلاميّة- تمتاز بأنّها مكفولة

¹ النّفيسة، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ، 217.

² جاء في الهداية، أنّه ليس في دور السّكنى وثياب البدن زكاة؛ لأنّها مشغولة بالحاجات الأصليّة، وليست بنامية، وكذلك كتب العلم لأهلها وآلات المحترفين. المرغينانيّ، الهداية في شرح بداية المبتدي، 96/1. ويقول د. القرضاوي رحمه الله تعالى في معرض حديثه عن زكاة المستغلّات: "وأما ما نصّ الفقهاء على إعفاء الدّور والآلات ونحوها من الزّكاة؛ فهو عين الصّواب- ولكن هذه الأشياء التي أخرجها علمائنا من وعاء الزّكاة غير ما نحن فيه"، وأنّ "ما اتّخذ منها للتماء ولغير الاستعمال في الحاجة الأصليّة، يصبح صالحاً لوجوب الزّكاة". القرضاوي، يوسف، فقه الزّكاة دراسة مقارنة لأحكامها وفلسفتها في ضوء القرآن والسّنّة، 1/467-468، مكتبة وهبة، القاهرة، ط 25، 1433هـ، 2013م.

³ ابن الجالّاب، أبو القاسم عبيد الله بن الحسين، ت 378هـ، التّقرّيع في فقه الإمام مالك بن أنس رحمه الله، 2/164، تحقيق: سيد كسروي حسن، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1428هـ، 2007م.

⁴ الأهدن، (سياسات العمل والأجور في النّظام الاقتصاديّ الإسلاميّ)، مجلّة الإدارة، المجلّد 24، العدد 4، ص 30.

⁵ ابن قدامة، المغني، 3/102.

⁶ الرّحيليّ، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 7/5030، 5032. البدويّ، التّوزيع والنّفود في الاقتصاد الإسلاميّ والاقتصاد الوضعيّ، 102-103.

من جميع الجوانب، بل وقائمةً على أسسٍ طَبِيعِيَّةٍ متينة، بخلاف ما هي عليه في النّظم الوضعيّة التي أخفقت مبادئها ونظريّاتها في ضبط هذه العلاقات حين جعلت الحقّ لطرفٍ على حساب آخر¹. أمّا الحماية (القانونيّة) للأجر، فتتمثّل في إضفاء شرعيّة قانونيّة على علاقات العمل وتنظيمها بقواعد قانونيّة خاصّة؛ بهدف تحقيق الاستقرار في المجتمع وفرض النّظام والأمن بين الأفراد². ولمّا كان الأجر جزءاً لا يتجزأ من علاقات العمل، ومصدر رزقٍ للعامل وأسرته لا وسيلةً لضغطٍ في يد العامل أو وسيلةً ابتزازٍ في يد ربّ العمل، ومع تزايد النّداءات بتحسين أحوال العمّال وضمان حصولهم على الأجر في وقته دون صعوبةٍ أو خصميّات، فقد نصّ القانون على ضماناتٍ وقواعدٍ عديدة لحماية الأجر³، منها ما يهدف إلى تنظيم مسائل دفع الأجر، ومنها ما يهدف إلى حماية أجر العامل: في مواجهة صاحب العمل، وفي مواجهة دائني صاحب العمل، وفي مواجهة دائني العامل نفسه⁴.

ومن هذه القواعد والضّمانات:

1- امتياز الأجر: ويُقصد به أولويّة تقديم أجر العامل عند إعسار ربّ العمل أو إفلاسه أو تصفية أحواله⁵ على جميع الدّيون الأخرى⁶. وقد جعل قانون العمل الفلسطينيّ للعامل، حقّ امتيازٍ عامّ على أموال ربّ العمل، مع قصر حقّ الامتياز على الأجر دون غيره من حقوق العامل⁷، ونصّ على أنّه: "وفقاً لأحكام القانون، يُعتبَر أجر العامل من الدّيون الممتازة"⁸. كما اعتبر قانون العمل الأردنيّ الأجور والمبالغ المستحقّة للعامل -أو لورثته أو لأيّ مستحقّ لها بعد وفاته-، ديوناً ممتازة امتيازاً عامّاً من الدّرجة الأولى، ونصّ على فقدان العامل حقّه في الامتياز العامّ، في حال ثبت للمحكمة المختصة أنّ

¹ بلهي، (الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمّال في السّنة النبويّة وأثرها في سوق العمل)، من بحوث ندوة (إدارة المال والأعمال في السّنة النبويّة)، 361.

² المخاترة، مجدولين عبد المجيد، الحماية القانونيّة للأجر (رسالة ماجستير - كتاب مطبوع)، 32، 49، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط 1، 1428هـ، 2007م.

³ الدّاودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، 148.

⁴ أبو مارية، علي محمود، (بعض الضّمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطينيّ للخاضعين لأحكامه دراسة في القانون رقم 7 لسنة 2000)، مجلّة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، عدد 28 (1)، 129، تشرين أوّل 2012م.

⁵ التّصفية: "مجموع الإجراءات التي يتمّ بها بيع أموال المدين المعسر". كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 116.

⁶ كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 68. الهنائي، الحماية القانونيّة للأجر، 153-155. الرّشدي، الحماية القانونيّة للأجور في قانون العمل الأردنيّ والكويتي، 131.

⁷ نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 141. أبو مارية، (بعض الضّمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطينيّ للخاضعين لأحكامه دراسة في القانون رقم 7 لسنة 2000)، مجلّة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، عدد 28 (1)، 130.

⁸ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادّة (85)، عدد 39، 36.

الأجور والمبالغ المتحققة للعامل والتي يشملها هذا الامتياز، لا تستند في الواقع إلى أيّ أساس قانوني¹؛ وذلك منعاً من وقوع تحايلٍ أو إضرارٍ بدائني صاحب العمل². أمّا إذا ثبت الامتياز، فإنّ هذه الأجور والمستحقّات تُقدّم على ما عداها من سائر الديون الأخرى بما في ذلك الضرائب والديون المستحقّة للحكومة وغيرها³.

2- حماية الأجر من الحجزات التي قد تقع من دائني العامل -في حال تقدّم أحدهم بدعوى ضدّ العامل للمطالبة بالحجز على أجره من أجل استيفاء حقّه منه-؛ وذلك بالعمل على الحدّ من حجز الأجر وفرض قيودٍ على استيفاء الدائنين لحقوقهم بطريق الحجز، إضافة إلى تحديد القدر الذي يجوز الحجز عليه، ومنع زيادة الحجز عن (25%) من الأجر -أيّ ما يعادل ربع الأجر-⁴؛ لأنّ الحجز على الأجر قد يؤدي إلى استنفاد الدّين للأجر فلا يجد العامل حينئذٍ ما يعتاش منه وينفقه على أسرته، وهذا لا شكّ بمثابة كارثة بالنسبة للعامل ومن يعول⁵.

3- حماية الأجر من الحسم والاقتطاعات التي قد يقوم بها ربّ العمل، كونه الطرف الأقوى وباعتباره صاحب نفوذٍ تأديبيّةٍ على العامل⁶. وقد حدّد قانون العمل الفلسطينيّ لصاحب العمل حالتين اثنتين، يجوز له فيهما الاقتطاع من الأجر -عدا عن الحسم من الأجر تنفيذاً لحكم قضائيّ-. وهاتان الحالتان هما⁷:

¹ المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرّسميّة، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المادّة (51/أ)، العدد رقم (4113)، ص 1173.

² المغربي، شرح أحكام قانون العمل، 152.

³ المخاترة، الحماية القانونيّة للأجر، 82-83. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 220.

⁴ منَع قانون العمل الفلسطينيّ من الاقتطاع من أجر العامل إلّا في حدود الديون المقرّرة عليه بحكم قضائيّ قطعيّ، بينما لم يحدّد مقدار الاقتطاع من الأجر تنفيذاً لحكم قضائيّ قطعيّ، لكن قانون التّنفيذ الفلسطينيّ نصّ على منع الحجز على الأجر بما يزيد على الربع. نصرّة، قانون العمل الفلسطينيّ، 143. أبو مارية، (بعض الضّمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطينيّ للخاضعين لأحكامه)، مجلّة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، عدد 28 (1)، 131. حسين، (الحماية القانونيّة لأجر العامل)، مجلّة جامعة الاستقلال للأبحاث، مجلد 5، عدد 2، 261. السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع، الوقائع الفلسطينيّة، قانون التّنفيذ رقم (23) لسنة 2005م، العدد 63، المادّة رقم (51)، ص 62، 29 ربيع أوّل 1427هـ، 27 إبريل 2006م.

⁵ الهنائيّ، الحماية القانونيّة للأجر، 118-119.

⁶ العياش والهدال، (أجر العامل وجائحة فيروس كورونا)، مجلّة كليّة القانون الكويتيّة العالميّة، السّنة 8، عدد 6، 162.

⁷ ديوان الفتوى والتّشريع، الوقائع الفلسطينيّة، المادّة (83) من قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000، ص 35.

أ-الاقتطاع على حساب السُّلف، حيث يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من أجر العامل بسبب سلفةٍ أو قرضٍ تمّ منحه للعامل.

ب-الاقتطاع على حساب الغرامات، حيث يمتلك صاحب العمل سلطةً تأديبيةً تجاه عمّاله، فيلجأ أحياناً للاقتطاع من الأجر مقابل جزاءٍ تأديبيٍّ¹ بسبب مخالفة العامل للالتزامات المترتبة عليه، أو مخالفته لمواعيد العمل ونظامه، أو لقيامه بمخالفة تتعلق بسلوكه²، على أن تكون المخالفة ضمن الحالات التي يجيز القانون فيها لصاحب العمل فرض جزاءاتٍ ماليةٍ أو غرامةٍ تأديبيةٍ على العامل بسبب قيامه بها³.

وقد نصّ قانون العمل الفلسطيني على أنّه لا يجوز أن يزيد مجموع الحسم والاقتطاع بسبب (السُّلف) و(الغرامات) على النسبة التي حدّدها، وهي (15%) من الأجر الأساسي للعامل⁴.

أمّا قانون العمل الأردني، فقد نصّ على عدم جواز الحسم والاقتطاع من الأجر إلا في الحالات الآتية:

- استرداد صاحب العمل ما منحه للعامل من سلف على ألا يزيد الحسم في كلّ قسط يتمّ استرداده منها على (10%) من أجره.
- استرداد أيّ مبلغ دفع له زيادة على استحقاقه.
- الحسميّات الخاصّة المتعلقة بتسهيلات الإسكان التي يقدّمها صاحب العمل، وغير ذلك من المزايا والخدمات.
- اشتراكات الضّمان الاجتماعيّ، واشتراكات صندوق الادّخار.
- الدّين الذي يُستوفى تنفيذًا لحكم قضائيّ.
- المبالغ المفروضة على العامل لمخالفته عقد العمل أو أحكام النّظام الداخليّ للمؤسسة أو مقابل الأدوات والموادّ التي يتلفها بسبب إهماله أو خطئه. مع وجوب مراعاة أمور، منها: ألاّ تزيد الغرامة

¹ الجزاء التأديبيّ: عقوبة تأديبية تُفرض على الشّخص بسبب ارتكابه مخالفة، ويُقصد بالجزاء: الأثر المترتب على مخالفة القاعدة القانونية. كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 147، 298.

² نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 142. الهنائي، الحماية القانونية للأجر، 88، 91، 100.

³ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادّة (84) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، العدد 39، ص 35-36. أبو مارية، (بعض الضّمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه دراسة في القانون رقم 7 لسنة 2000)، مجلّة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 28 (1)، 129.

⁴ ديوان الفتوى والتّشريع، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مادّة (83) عدد 39، 35.

على أجر ثلاثة أيام في الشهر، وألا يُوقَف العامل عن العمل بلا أجر زيادة عن ثلاثة أيام في الشهر¹.

وقد منع قانون العمل الفلسطيني -وكذلك الأردني- صاحب العمل من فرض أي غرامة على مخالفة لم تنص عليها لائحة الجزاءات² المصدقة والمعتمدة³؛ لئلا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في الاقتطاع من الأجر، وجعل الاستفادة من مبالغ الغرامات لصالح العمال، ولتحقيق خدمات اجتماعية لهم في أماكن عملهم، كما ألزم بتسجيل الغرامات التي تُفرض في سجل خاص يُدون فيه اسم العامل ومقدار أجره وسبب فرض الغرامة عليه، وذلك حتى لا يستفيد صاحب العمل من الغرامات فلا يُقدم على فرض العقوبة إلا في حالات ضرورية تستحق ذلك⁴.

4- حق حبس الأشياء العائدة لرَبِّ العمل، عملاً بالقواعد العامة، التي تقضي بجواز حبس الدائن للأشياء التي ترتبط بالمقابل الذي يجب على المدين أن يؤديه⁵.

¹ المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرسمية، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، المادة (47)، (48)، العدد رقم (4113)، ص 1173.

² لائحة الجزاءات: هي جزء من النظام الداخلي للمؤسسة، حيث يفرض القانون على كل صاحب عمل لديه عشرة عمال فأكثر، وضع نظام داخلي لتنظيم العمل في مؤسسته، يبين فيه أوقات الدوام وأوقات الراحة، ومخالفات العمل والعقوبات التأديبية المترتبة عليها، وكيفية تنفيذها، وأي تفاصيل إضافية تقتضيها طبيعة العمل، ويجب أن يخضع هذا النظام لتصديق الوزير أو من يفوضه. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 195-196. رئاسة الوزراء المملكة الأردنية الهاشمية، الجريدة الرسمية، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، مادة (55)، عدد 4113، ص 1173.

³ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، مادة (84) قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، عدد 39، ص 36. رئاسة الوزراء المملكة الأردنية الهاشمية، الجريدة الرسمية، قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، مادة (48)، عدد 4113، ص 1173.

⁴ المادة رقم (84) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، عدد 39، ص 36. والمادة (48) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، الجريدة الرسمية، عدد (4113). المختارة، الحماية القانونية للأجر، 90.

⁵ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 141. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، 318.

يلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني لم يتضمن نصاً يقضي بحق حبس الأشياء العائدة لصاحب العمل؛ لذا ينوّه المحامي أحمد نصرة -أستاذ القانون الخاص بجامعة بيرزيت الفلسطينية- أن "... هذا المعنى يُستخلص ممّا نصّت عليه مجلة الأحكام العدلية في المادة (482) منها، التي جاء فيها بأنّه: "يصح للأجير الذي لعمله أثر، كالخياط، والصباغ، والقصار، أن يحبس المستأجر فيه لاستيفاء الأجرة إن لم يشترط نسيئتها..."، قانون العمل الفلسطيني، 141. كما أن قانون العمل الأردني لم يتضمن نصاً يقضي بذلك، لذا يقول د. أحمد أبو شنب -أستاذ القانون المدني المشارك/ جامعة الإسرء الأردنية-: "لكن القواعد العامة في القانون المدني تجيزه، فبمقتضى المادتين 387 و391 من القانون المدني، يحقّ للعامل إذا لم يوف صاحب العمل بأجره أن يمتنع عن تسليم ما تحت يده من أشياء لصاحب العمل، إذا كانت مرتبطة بعمل العامل"، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 224.

5- حماية الأجر بتأمين وسائل الوفاء الفعلي بالأجر، ووضع قواعد لتنظيم ذلك: منها قواعد تتعلق بزمان الوفاء بالأجر، ومنها ما يتعلق بمكان الوفاء به، ومنها ما يتعلق بإثبات الوفاء به¹؛ وذلك تجنباً لأيّ منازعة قد تنشأ بهذا الخصوص، وتمكيناً للعامل من استيفاء أجره بسهولة ويسر². هذا مع إلزام صاحب العمل أن يكون أداء الأجر للعامل بالعملة الوطنية المتداولة قانوناً³؛ وذلك لحماية العامل من تحمّل فرق السعر عند صرف العملة الأجنبية، وما يُصاحب ذلك من تغييرات في العملة أو تقلّبات من شأنها أن تمسّ بالأجر⁴.

6- حماية الأجر بوضع حدّ أدنى له، وذلك حسب طبيعة المهن والصناعات⁵ -وسياًتي الحديث عن (الحدّ الأدنى للأجور) في الفصل الثاني بإذن الله تعالى-.

7- ترتيب عقوبة على صاحب العمل في حال الإخلال بقواعد الأجر⁶، وذلك بفرض غرامةٍ عليه تكون محدّدة من قِبَل القانون، مع إلزامه بدفع فرق الأجر⁷ للعامل، وتتعدّد هذه الغرامة بتعدّد العمّال الذين

¹ فيما يتعلّق بالوفاء بالأجر من حيث (المكان والزمان)، في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، يُنظر: مادة (82)، الوقائع الفلسطينية، العدد 39، ص 35. أمّا مسألة (إثبات الوفاء بالأجر) فإنّ قانون العمل الفلسطيني لم يتعرّض لها صراحةً كما هو الحال في قوانين العمل الأخرى كالقانون المصري مثلاً. حسين، (الحماية القانونية لأجر العامل)، مجلّة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلّد 5، العدد 2، ص 249.

أمّا ما يتعلّق بـ (زمان الوفاء بالأجر) في قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، يُنظر: مادة (46)، الجريدة الرّسميّة، عدد (4113)، ص 1173. وأمّا ما يتعلّق بـ (مكان الوفاء بالأجر)، فلم يرد نصّ بشأن تحديده، ويرجع في ذلك إلى القواعد العامّة في القانون المدنيّ والتي حدّدت مكان الوفاء بالدين بأنّه موطن المدين، وأمّا (إثبات الوفاء بالأجر)، فلا يوجد طريقة محدّدة لإثبات الوفاء به في قانون العمل الأردنيّ. أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعدّلات، 218-219. رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضّمان الاجتماعي، 316. كرم، قانون العمل، 144.

² نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 140-141. الهنائي، الحماية القانونيّة للأجر، 129، 134.

³ ديوان الفتوى والتّشريع، جريدة الوقائع، قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مادة (82)، عدد 39، ص 35.

⁴ الهنائي، الحماية القانونيّة للأجر، 135.

⁵ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 137. حسين، (الحماية القانونيّة لأجر العامل)، مجلّة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلّد 5، العدد 2، 246-247.

⁶ قواعد الأجر: هي القواعد التي تتعلّق بالوفاء بالأجر من حيث (زمان) و(مكان) و(إثبات) الوفاء به، وكذلك القواعد التي تتعلّق بحماية الأجر كحقّ امتيازهِ وحقّ حمايته من الاقتطاعات وحقّ حبس أشياء صاحب العمل، وغير ذلك. أبو شنب، 218-224. نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 140-144.

⁷ فرق الأجر: أي الفرق بين (الحدّ الأدنى للأجر) و(المبلغ الذي دفعه صاحب العمل للعامل) عن جميع المدّة التي تلقى فيها العامل أجراً يقلّ عن الحدّ الأدنى. المخاترة، الحماية القانونيّة للأجر، 65.

ارتكَب مثل ذلك في شأنهم¹.

الفرع الثاني: تفاوت الأجور وأسباب اختلافها بين الناس.

الأصل أن الناس في الشريعة الإسلامية متساوون في الكرامة الإنسانية، ويشكل هذا التكريم دافعاً قوياً لهم للسعي والعمل، كل حسب ما أوتي من مَلَكَاتٍ وقدرات؛ فهُمْ متساوون في الكرامة، متفاوتون فيما منحه الخالق لهم من قدراتٍ جسميةٍ وعقليةٍ، ومواهبٍ، ومَلَكَاتٍ، واستعدادات².

وقد كان لهذا التفاوت أثرٌ في تنوع الأعمال والمهن والوظائف، وأثرٌ في تفاوت درجات الأفراد حتى في نطاق المهنة الواحدة، وأثرٌ في تفاوت مكاسبهم وأجورهم. إلا أنهم جميعاً في نظر الشريعة الإسلامية - وإن تفاوتت قدراتهم وصنائعهم وأرزاقهم - أبناء المجتمع وجزءٌ منه ولكلٍ منهم محله الذي لا يسدّه غيره. وهم في تكاملهم هذا كالبنيان يشدّ بعضهم بعضاً، وليسوا طبقاتٍ متباينة كما هو الحال في معظم الأنظمة الوضعية يستغلّ ويستضعف بعضهم بعضاً، بل إن كل فردٍ منهم - أجيراً كان أو مستأجراً، عاملاً أو صاحب عمل -، له تقديره واحترامه الإنساني في ظل الشريعة الإسلامية، وله دوره ومكانته، وحقّه الذي يجب أن يُوفى له من غير ظلمٍ أو تحيّز³.

والشريعة الإسلامية - وإن كانت تساوي بين الناس في الكرامة والنظرة الإنسانية وتقرّر التفاوت الطبيعي بينهم - إلا أنها لا تعترف بالمساواة المطلقة بينهم في الأجور؛ لأنّ هذا أمر لا يمكن تحقيقه بشكل من الأشكال؛ وذلك لتعارضه مع طبيعة الناس وفطرة الله - تعالى - التي فطرهم عليها، ولأنّ المساواة بين

¹ حدّد قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، في المادة (132) أنّ الغرامة لا تقلّ عن 50 ديناراً ولا تزيد على 100 دينار مع إلزام صاحب العمل بدفع فرق الأجر للعامل. أمّا قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، في المادة (53) فقد حدّد مقدارها بحيث لا تقلّ عن 50 ديناراً ولا تزيد على 200 دينار عن كلّ حالة يُدفع فيها أجر يقلّ عن الحد الأدنى المقرّر للأجور، ومضاعفة العقوبة بتكرار المخالفة، مع الحكم للعامل بفرق الأجر.

² البطاينة، إبراهيم محمّد؛ سميران، محمّد؛ الغريزي، زينب، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلامي، 164، راجعه: أ. د. سعيد الحلاق، دار الأمل للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط 1، 2005م.

³ المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 24. البطاينة وآخرون، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلامي، 164. بابلي، محمود محمّد، الاقتصاد في ضوء الشريعة الإسلامية، ص 109-110، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط 1، 1975.

المختلفين ليست عدلاً، وإنما العدل يكون بالسعي لتحقيق العدالة الاجتماعية¹ بينهم وذلك من خلال: فتح المجال أولاً لكل فرد منهم ليسهم في تقديم جهده وعمله، والحرص في المقابل على حماية حقه وصيانته وإبصاليه له مهما كانت منزلته ووضعه الاجتماعي، وثانياً من خلال إتاحة الفرص وتوحيدها أمام جميعهم لتنمية مواهبهم وتطوير قدراتهم، مما يساعد على تقليل التفاوت بينهم، ويجعل الفروقات الطبيعية بينهم ثقل وتضمحل².

ومن الأدلة على جواز اختلاف الأجور وتفاوتها، وعدم إمكانية تحقق المساواة المطلقة فيها بين الناس:

1- قوله تعالى: ﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ﴾³. ففي قوله عز وجل: ﴿وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ﴾ إشارة إلى المفارقة بين العباد في الخلق والرزق، والغنى والفقر، والعلم والفضل، والقوة والضعف، والمحاسن والمساوئ، والمدارك والقدرات، والله -جل جلاله- الحكمة في ذلك؛ ليبلو عباده ويختبرهم فيما أنعم به عليهم ويمتحنهم فيما منعه عنهم، وليسألهم عن شكرهم لما أعطى وعن صبرهم عما منع⁴. فهو -سبحانه وتعالى- القابض الباسط لأرزاق عباده، المتصرف في شؤونهم بما يشاء وكيفما شاء، قال تعالى: ﴿إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَبِيرًا بَصِيرًا﴾⁵، وهو الخبير البصير بأحوالهم، العالم بما يصلحهم؛ فيقضي بالفقر وبالغنى

¹ (العدل): الإنصاف، وهو ضد الجور. و(العدالة): إعطاء كل شخص حقه الذي يستحقه، والاعتراف الكامل بحقوق وجدارة كل فرد في المجتمع، مع التقدير الصحيح والاحترام الدقيق لحقوق الناس جميعاً. و(العدالة الاجتماعية): نظام اجتماعي اقتصادي، يسعى للعمل على إزالة الفروق الاقتصادية الكبيرة بين طبقات المجتمع، وإعطاء كل فرد ما يستحقه، وتحقيق التوازن بين حقوق الأفراد والتزاماتهم في المجتمع، والمساواة بينهم في توفير الاحتياجات الأساسية، وكذلك المساواة بينهم في الفرص وتمكينهم من تحسين أوضاعهم الاجتماعية. سعادة، رضا، (الإسلام والعدالة الاجتماعية)، مجلة الفكر العربي، المجلد السابع، العدد 42، ص 285، معهد الإنماء العربي، يونيو 1986م. التوم، عفاف أحمد محمد، (العدالة الاجتماعية: منظور مقارن)، مجلة التّوير، العدد 16، ص 31-32، 44، مركز التّوير المعرفي، فبراير 2016م.

² بابلي، الاقتصاد في ضوء الشريعة الإسلامية، 109-110. المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 8-10. حسين، (الحماية القانونية لأجر العامل)، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلد 5، العدد 2، ص 288-289. المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، 189.

³ سورة الأنعام، الآية 165.

⁴ القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر، ت 671هـ، الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي، 7/ 158، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1384هـ، 1964م. ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل ابن عمر، ت 774هـ، تفسير القرآن العظيم، 3/ 384-385، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط 2، 1420هـ، 1999م.

⁵ سورة الإسراء، الآية 30.

على مَنْ يشاء منهم بعدله وحكمته، ويفاوت بينهم في الرِّزْق والفضل بعلمه وقدرته¹.

2- قال تعالى: ﴿نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا﴾²، ففي الآية أَنَّ الله - سبحانه وتعالى - قد قسم بين الخلق معيشتهم في الحياة الدنيا، وفاوت بين درجاتهم وأرزاقهم، فكان منهم أغنياء وفقراء ومالكيين ومملوكين، وجعل بعضهم أرفع درجة من بعض - بالغنَى والمال - ليستخدم بعضهم بعضًا؛ فصاحب المال يُسَخَّرُ بماله الأجراء بالعمل لديه: فيكون هو سببًا لمعاشهم بماله ويكونوا هم سببًا لمعاشه بأعمالهم فيلتئم بذلك قوام أمر العالم³. ولو أَنَّ جميع الخلق كانوا على درجة واحدة من الرِّزْق، ما اتَّخَذَ بعضهم بعضًا سُخْرِيًّا⁴، وَلَمَّا عمل أحدهم عند آخَرٍ بحِرْفَةٍ. وبذلك تكون قسمة الله سبحانه بين عباده وما قضى به من تفاوت درجاتهم ومعايشهم وأرزاقهم هو العدل المطلق. وتبقى مسألة كثرة الأرزاق وَقَلَّتْهَا وتفاوت الأجور بين النَّاسِ، من قبيل تقسيم الأرزاق بين العباد ما دام ذلك التَّفَاوُت منضبطًا ومتوازنًا وبعيدًا عن تحكُّم البشر وظلمهم، كما أَنَّها اختبار وامتحان من الخالق سبحانه فيما قَسَمَهُ وقَدَّرَهُ لهم، ولا أحد يملك تعديل ذلك أو تغيير سنَّة الله - عزَّ وجلَّ - فيه⁵.

3- قال تعالى: ﴿وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ﴾⁶. ففي الآية أَنَّ الأرزاق تتفاوت وتتفاضل، وَأَنَّ التَّفَضُّيل بالرِّزْق له أسبابه الخاضعة لسنَّة إلهية وحكمة ربَّانية تقصر عقول العباد عن إدراكها والإحاطة بها⁷.

والرِّزْق لا يقتصر على المال فحسب، بل يشمل ألوان ما يتفاوت به النَّاسُ: كتفاوتهم في العقل والفهم والحسن والقبح، والصَّحَّة والسَّقَم، والضعف وقوَّة البدن، وكذلك تفاوتهم في الأجر والجزاء وغير ذلك من

¹ ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، 5/ 71.

² سورة الزَّخْرَف، الآية 32.

³ البغوي، معالم التنزيل في تفسير القرآن = تفسير البغوي، 7/ 211 - 212.

⁴ سُخْرِيًّا، بضم السَّين: من التَّسخير بمعنى الاستخدام. أي: ليكون كلُّ منهم مسخَّرًا للآخر، ويخدم بعضهم بعضًا. الصَّابُونِي، محمَّد علي، صفوة التَّفاسير، 3/ 145، دار الصَّابُونِي للطباعة والنَّشر والتَّوزيع، القاهرة، ط 1، 1417هـ، 1997م.

⁵ أحمد، عبد الرحمن يسري، التَّمية الاقتصادية والاجتماعية في الإسلام، 53، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنَّشر والتَّوزيع، إسكندرية، مطبعة فينوس، شارع الملك الأشرف براغب باشا، (د- ط)، (د- ت).

⁶ سورة النَّحْل، الآية 71.

⁷ قطب، سيِّد، في ظلال القرآن، 4/ 2182 - 2183، دار الشُّروق، القاهرة، بيروت، ط 32، 1423هـ، 2003م.

الأمر والأحوال¹. وليس التفضيل بين الناس في الآية بمعنى تأييد هذا الفرق، ولا بمعنى اختصاص ربّاني لبعضهم دون بعض، وإنما هو تقرير لواقع الناس وحالهم، بدليل أنّ أرزاقهم في تبدل وتقلّ مستمر ما بين سعة وضيق وتوسّط²، والمتصرّف فيها هو الله القاهر وحده.

ولا شكّ أنّه ينبغي على قاعدة التفضيل هذه والتفاوت في الرزق، أنّ التساوي المطلق فيها بين العباد أمر غير ممكن، ولا يستقيم مع أوضاع الحياة³؛ إذ لا يمكن بحال، أن يكسب جميع الخلق كسباً واحداً ومقداراً متماثلاً لا يزيد ولا ينقص لأيّ منهم مع ما هم عليه من تفاوت أفهامهم واختلاف مهامهم. فالمساواة بينهم في ذلك أمر لا تقرّه طبيعة الأشياء ولا يقرّه الإسلام، وبنفس الوقت لا يعني ذلك تفرّد فئة من الناس به دون غيرهم أو احتكاره، أو اختلاق أسباب مصطنعة ظالمة تزيد حدّة التفاوت بينهم وما لها من آثار وسلبات⁴.

4- قوله تعالى: ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾⁵، هذه الآية - وإن كانت تتحدّث عن الأجر والجزاء في الآخرة - إلّا أنّ الحكم فيها لا مانع من أن ينطبق أيضاً على الأجر والجزاء في الحياة الدّنيا؛ لأنّ الله سبحانه - وهو الحقّ - قد جعل الدّرجات والأجور يوم القيامة متفاوتة بتفاوت أعمال الناس، أفلا نرتضي ذلك حكماً في الحياة الدّنيا كذلك، فتكون الأجور فيها متفاوتة بتفاوت صنائع الناس وأعمالهم كما هو الحال في الآخرة؟! ﴿وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ حُكْمًا لِّقَوْمٍ يُوقِنُونَ﴾⁷.

5- إنّ العدل من أعظم الأمور التي جاءت بها الشّريعة الإسلاميّة، وإنّ من العدل ألاّ يتساوى الناس في أجورهم ومكاسبهم مع وجود تفاوت بينهم في القدرات ودرجة المسؤوليّة ونوع الحرف، وينبغي على ذلك ألاّ يتساوى صاحب حرفة عاديّة مع صاحب حرفة فيها مسؤوليات جسام وأخطار، وألاّ يتساوى الأجير

¹ الشّوكاني، محمّد بن عليّ بن محمّد، ت 1250هـ، فتح القدير، 3/ 213، دار ابن كثير، دار الكلم الطيّب، دمشق، بيروت، ط 1، 1414هـ.

² دروزة، محمد عزة، التفسير الحديث مرتّب حسب ترتيب النزول، 5/ 158، دار إحياء الكتب العربيّة، القاهرة، (ط 1383هـ).

³ المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 8- 9.

⁴ المكي الناصري، محمّد، ت 1414هـ، التيسير في أحاديث التفسير، 3/ 341، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 1، 1405هـ، 1985م.

⁵ سورة الأحقاف، الآية 19.

⁶ ربابعة، نظريّة الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 50.

⁷ سورة المائدة، الآية 50.

المجدّ مع غير المجدّ، ولا الأجير الذي لديه مؤهلات علمية مع مَنْ لا دراية له بالقراءة والعلوم، ولا الأجير الذي له خبرة طويلة في العمل مع مَنْ لا خبرة له، وإلا كانت مساواتهم ببعضهم ظلماً وبخساً للحقوق حين لا يأخذ كلّ ذي حقّ حقه¹، والله تعالى يقول: ﴿وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ﴾²، وأيضاً لأدى ذلك إلى خلل اجتماعي بسبب تهافت الناس على الحرف التي لا عناء فيها ولا أخطار، وإحجامهم عن بقیة الحرف مع حاجة المجتمع إليها³.

وبهذا فإنّ الشريعة الإسلامية في نظرتها العادلة للعباد من حيث مساواتهم في الكرامة الإنسانية ومراعاتها اختلافهم في الاستعدادات، تُقرّ وضع الناس في درجات حسب التفاوت الوظيفي، وتجعل التدرج فيها قائماً على أسس عادلة منها درجة المسؤولية التي تختلف حسب نوع الأعمال والمهن، فیتفاوت الأجر -بناءً على ذلك- حسب جهودهم فيها وخبراتهم وطبيعة صنائعهم وخطورتها، وبما يحملهم على العمل بجِدِّ بل والسعي نحو الإبداع والابتكار⁴. ولا تُقرّ الشريعة الإسلامية التمييز والتفاوت بين الناس على أساس النوع أو الجنس، وترفض نظام الطبقات بمفهومه في الأنظمة الوضعية التي قسّمت أفراد المجتمع إلى عمال وأصحاب عمل، مع ما أثارته من صراع طبقيّ بينهم أدّى إلى استغلال وظلم بعضهم بعضاً⁵:

- فالنظام الرأسماليّ، كانت تشريعاته - في بداياته وأوجه - منحاظةً للفئة القويّة، فئة الأغنياء وأصحاب الأعمال، وكانت أحكامه مرهقةً لفئة العمال مع تدني أجورهم⁶.

- أمّا النظام الاشتراكيّ، فقد غلب على تشريعاته الانحياز للطبقة العاملة، وكانت أحكامه تصبّ في صالح هذه الفئة وتسعى لسحق الطبقة الأخرى ونزعها من مركز القوة.

¹ ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلاميّ، 50. المصريّ، مقومات الاقتصاد الإسلاميّ، 8-9. مقابله، العمل والأجور في الإسلام، 150-151.

² سورة الأعراف، الآية 85.

³ المصريّ، مقومات الاقتصاد الإسلاميّ، 8-9. النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلاميّ، 292.

⁴ شحاتة، حسين حسين، (باب الاقتصاد الإسلاميّ: الضوابط الشرعية للعمل والعمال والأجر في الاقتصاد الإسلاميّ)، مجلة التوحيد، السنة السادسة والأربعون، العدد 550، ص 14، الناشر: جماعة أنصار السنة المحمدية، شوال 1438هـ، 2017م. المصريّ، مقومات الاقتصاد الإسلاميّ، 24.

⁵ البطاينة وآخرون، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلاميّ، 164. المصريّ، مقومات الاقتصاد الإسلاميّ، 24.

⁶ المبارك، نظام الإسلام -الاقتصاد مبادئ وقواعد عامة، 56، التوم، (العدالة الاجتماعية: منظور مقارن)، مجلة التنوير، العدد 16، ص 44. آل حسين، عبد الرحمن عبد الله، التسعير ومكانته في السياسة الشرعية، 55، دار الصميعي للنشر والتوزيع، ط 1، 1429هـ.

وقد انتهى الأمر بهذين النظامين -نتيجةً للتجربة الفعلية وكثرة الصراعات والثورات فيهما- إلى ترحيح كل من النظامين عن موقفه، والاتجاه نحو الحد من تطرفه وانحيازه لأيٍّ من الفئتين¹.

وقد أصبحت مسألة اختلاف الأجور، ومراعاة تفاوت القدرات والأعمال، والاعتراف بمبدأ التفاوت المعتدل في الأجور، من الأمور المسلم بها، كما تُعدّ مظهرًا من مظاهر تقدّم الحضارة الإنسانية. أمّا التفاوت المبني على التحكم والعصبية والهوى وكذلك التفاوت الشديد -في مقدار الأجور وتوزيع الدخل- واستئثار فئة معينة بالحظ الأكبر منه، فهو أمرٌ مرفوض لا يمكن التسليم به؛ لما يؤدي إليه ذلك من تشبیط همم الأفراد، وإثارة حقدٍ على بعض، وانقباض أيدي الناس عن العمل، ولما يفضي إليه من اضطرابات وخلافاتٍ تزعزع أمن المجتمع واستقراره. وذلك بخلاف المجتمعات التي تُراعى فيها مثل هذه المبادئ ويدرك أصحابها أهميّة تحقيق العدالة في الأجور -التي هي عامل أساسي للتقدم والنمو والاستقرار في المجتمع، والتي لها آثار اقتصادية وسياسية واجتماعية هامة، لا يمكن تجاهلها بحال من الأحوال². حيث يُلَمَس بشكلٍ جليٍّ على أرض الواقع ما أدّى إليه التفاوت الشديد في الأجور من آثارٍ وسلبيات، وكذلك ما نتج عن الفروق الكبيرة في الدخول من اضطراباتٍ وقيام ثوراتٍ واعتصاماتٍ تطالب بإصلاح الخلل في الأجور، في كثير من البلدان، وحتى يومنا هذا³.

أمّا المتغيّرات والعوامل التي تؤخذ أيضًا بعين الاعتبار؛ إذ تؤثر في الأجور وتؤدي إلى اختلافها وتفاوتها بين الناس، فمنها: تكاليف المعيشة اللازمة لسدّ حاجات الفرد الأساسية، مستويات الأسعار، نسبة الإنتاج وكمية العمل المبذولة في تحقيقه (الإنتاجية)، عرض العمل والطلب عليه -فكلّما كان الطلب والحاجة إلى عملٍ ما قويًا كان الأجر مرتفعًا لا سيّما إذا رافقه انخفاض في عرض العمل-، نوع العمل وطبيعته وكمية الجهد المبذول فيه، مقدار الوقت الذي يستغرقه العمل، أهمية العمل ودرجة المسؤولية فيه، طبيعة الأجير وكفاءته وخبرته وقدرته على كشف أساليب جديدة للإنتاج في العمل⁴، وغيرها.

¹ المبارك، نظام الإسلام -الاقتصاد مبادئ وقواعد عامة، 56.

² النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 293. المبارك، نظام الإسلام -الاقتصاد مبادئ وقواعد عامة، 50-55. دنيا، علماء المسلمين وعلم الاقتصاد -ابن خلدون- مؤسس علم الاقتصاد، 102-103. الفنجري، المذهب الاقتصادي في الإسلام -سلسلة الاقتصاد الإسلامي (5)، 183.

³ النّحاس، صفوت صلاح الدين، (تفاوت الأجور)، مجلة التنمية الإدارية، السنة 28، كلمة العدد 131، ص 4، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، أبريل 2011م.

⁴ ربابعة، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، 50-53. دنيا، شوقي أحمد، علماء المسلمين وعلم الاقتصاد -ابن خلدون- مؤسس علم الاقتصاد، 92، دار معاذ للنشر والتوزيع، 1414هـ، 1993م. شحاتة، (باب الاقتصاد الإسلامي: الضوابط الشرعية للعمل والعمال والأجر في الاقتصاد الإسلامي)، مجلة التوحيد، السنة 46، العدد 550، ص 14.

المطلب الثاني: تسعير الدولة للأجور وتحديدها.

كثيراً ما يلجأ الأجير إلى العمل بأجرٍ لا يناسب جهده وكفاءته وذلك لحاجته واضطراره إلى ما يعتاش منه، فيقع هو وأمثاله تحت وطأة التَّحَكُّم والاستغلال؛ لذلك يتَّجه الحديث في هذا المطلب ليكون عن التَّسعير، وعن تدخُّل الدولة في تحديد الأجور في الظروف والأحوال العادية أولاً، ثمَّ عن تدخُّل الدولة في الأحوال غير العادية التي يسود فيها الظلم والاستغلال. وذلك من خلال فرعين:

الفرع الأوَّل: التَّسعير ومسألة تحديد الأجور.

بنى الفقهاء المعاصرون مسألة (تحديد الأجور) على مسألة التَّسعير¹ الواردة في كتب الفقه الإسلامي، وهي مسألة قديمة كانت معروفة في المجتمع الإسلامي منذ ما يزيد على أربعة عشر قرناً. ويُعدَّ التَّسعير مبدأً مهمًّا من مبادئ الاقتصاد الإسلامي على مرِّ العصور، وله صورته وأحواله وأحكامه الفقهية ونظامه الخاص به، وقد استخدمت الأندلس نظام التَّسعير قبل نحو أكثر من ثمانمئة عام، فكانت لوائح الأسعار تُوضَع على السلع من خلال نظام مؤيِّد بسلطة الحاكم ومستند إلى آراء الفقهاء في ذلك².

على أنَّ النَّاظر في كتب الفقه، يجد أنَّ معظم الفقهاء قد تعرَّضوا للحديث عن مسألة (تسعير السلع والأموال) فقط دون (تسعير المِهَن والأعمال)، وأنَّ أوَّل مَنْ تحدَّث عن النَّوع الثاني هو شيخ الإسلام³ ابن تيمية⁴ رحمه الله في كتابه (الحسبة في الإسلام) وسمَّاه (تسعيراً في الأعمال)⁵، وكذلك تلميذه ابن

¹ عفانة، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور، يسألونك، (30/ 9/ 2021)، www.yasaloona.net.

² الشَّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان دراسة مقارنة، 182. اليعقوبي، محمَّد أبو الهدى، أحكام التَّسعير في الفقه الإسلامي، 22- 23، دار البشائر الإسلامية للطباعة والنَّشر والتَّوزيع، بيروت، ط 1، 1421هـ، 2000م. حسن، أحمد، (التَّسعير في الفقه الإسلامي)، مجلَّة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلَّد 22، عدد 1، 457، 2006م.

³ حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 90.

⁴ ابن تيمية: تقيِّ الدِّين (أبو العباس أحمد) بن العلَّامة (أبي المحاسن عبد الحليم). وُلد بحِزَّان سنة 661هـ، إمام الأئمة، الفقيه، المجتهد، المفسِّر، برع في العربية والأصول والحديث. له من التَّصانيف 300 مجلِّد لم يُسبق إلى مثلها، منها: (السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية)، و(الصَّارم المسلول على شاتم الرِّسول)، و(أقسام القرآن). توفي معتقلاً في قلعة دمشق عام 728هـ. ابن عبد الهادي، محمَّد بن أحمد الدَّمشقي، ت 744هـ، العقود الدَّرية من مناقب شيخ الإسلام أحمد بن تيمية، 18- 51، تحقيق: محمَّد حامد الفقي، دار الكاتب العربي، بيروت، (د- ط)، (د- ت). الذَّهبي، أبو عبد الله محمَّد ابن أحمد، ت 748هـ، تنكرة الحُفاظ، 4/ 192، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 1، 1419هـ، 1998م.

⁵ ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم، ت 728هـ، الحسبة في الإسلام، 29، دار الكتب العلمية، ط 1، (د- ت).

القيّم¹ في كتابه (الطّرق الحكميّة)²، ثمّ استخدَم هذا المصطلح بعد ذلك من جاء بعدهما من العلماء والباحثين، كما استُخدِمت مصطلحات ومسمّيات أخرى بألفاظ مقاربة له، مثل: (تسعير الأجرة)³، أو (تسعير أجرة العامل)⁴، أو (تسعير جهد العامل)⁵، أو (تسعير أجور الأشخاص)⁶، أو (التّسعير الأجرّي)⁷، أو (تحديد الأجور على الأعمال)⁸ وغيرها. وأيّاً كان المصطلح أو التّسمية، فإنّ الملاحظ هنا أنّ الألفاظ جاءت في جميعها متقاربة وتشير إلى معنى واحد مكافئ لمُدلول (تحديد الأجور)، وهو المصطلح الدّارج استخدامه اليوم في كتب الاقتصاد والتّمتية والقانون وغيرها.

ويُراد بتحديد الأجور: جَعْلُ الأجرة موصوفةً، ومعلومة، ومفروضةً على الأطراف في سوق العمل، بعد تسعيرها وتقديرها من قِبَل أهل الاختصاص والخبرة والرّأي، بناءً على أسسٍ مُعيّنة يُتوصّل من خلالها إلى مقدار الأجر المناسب للأعمال والحِرَف⁹.

وأما حُكم هذا التّحديد للأجور، فسيأتي بيانه -بإذن الله تعالى- بعد الحديث عن التّسعير في الشّريعة الإسلاميّة وحُكمه.

¹ ابن القيم: أبو عبد الله، شمس الدّين محمّد بن أبي بكر الدّمشقيّ الحنبليّ، العلّامة المجتهد، المفسّر، التّحويّ، الأصوليّ، عني بالحديث ومتونه. وُلِدَ وتُوفّي في دمشق (691-751هـ). كان تلميذاً لشيخ الإسلام ابن تيمية، هذّب كتبه ونشر علمه، وكان لا يخرج عن شيء من أقواله، وسُجن معه في قلعة دمشق وعُذّب. ألّف تصانيف كثيرة منها: (إعلام الموقعين)، و(زاد المعاد). الأعلام للزّركليّ، 6/ 56. ابن عثيمين، صالح بن عبد العزيز بن عليّ آل عثيمين النّجديّ، ت 1410هـ، تسهيل السّابلية لمريد معرفة الحنابلة ويليّه «فائت التّسهيل»، 2/ 1100-1105، تحقيق: بكر بن عبد الله أبو زيد، مؤسسة الرّسالة للطّباعة والنّشر والتّوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1422هـ، 2001م.

² ابن القيم، الطّرق الحكميّة في السّياسة الشّرعيّة، 2/ 658.

³ القَرّة داغي، بحوث في فقه المعاملات الماليّة المعاصرة، حقبة طالب العلم الاقتصاديّة 7، الكتاب الخامس، ج 2، 756.

⁴ عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات التّقاعد في الفقه الإسلاميّ، 304.

⁵ الشبول، محمّد فاروق محمّد، أثر الأجر على عرض العمل في الاقتصاد الإسلاميّ (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، إربد، 47-50، إشراف: (محمّد عقلة الإبراهيم، حسين الطّلافحة)، الأردنّ، 1414هـ، 1993م.

⁶ الصّالح، محمّد بن أحمد بن صالح، (التّسعير في نظر الشّريعة الإسلاميّة)، مجلّة البحوث الإسلاميّة، المجلّد الأوّل، العدد الرّابع، ص 218، الرّئاسة العامّة للبحوث العلميّة والإفتاء، محرّم- ربيع الأوّل، 1976م.

⁷ لطفي، بشر محمّد موقّق، (مسوّغات التّسعير بين الاقتصاد الرّأسماليّ والإسلاميّ دراسة مقارنة)، مجلّة كليّة الشّريعة والدراسات الإسلاميّة، جامعة قطر، المجلّد 32، العدد 2، ص 296، 1435هـ، 2014م.

⁸ المبارك، محمّد، (تدخّل الدّولة الاقتصاديّ في الإسلام)، الاقتصاد الإسلاميّ: بحوث مختارة من المؤتمر العالميّ الأوّل للاقتصاد الإسلاميّ المنعقد بمكة المكرمة بتاريخ 21-26 صفر 1396هـ، ص 216، النّاشر جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلاميّ، السّعوديّة، تاريخ النّشر: 31-12-1976م.

⁹ حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ، 334. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ، 90.

التَّسْعِيرُ لُغَةً: مصدرٌ مِنْ سَعَرَ وأسْعَرَ السَّلْعَةَ: أي حَدَّدَ سِعْرَهَا، والسَّعْرُ: هو ما يقوم عليه ثمن الشيء. وسَعَّرُوا السَّعْرَ: أي اتَّفَقُوا على سِعْرِ وأقاموه على شيءٍ واحد. والتَّسْعِيرُ: هو تقديرٌ وتحديدٌ ثمن الأشياء¹.

أما التَّسْعِيرُ في الاصطلاح الشَّرْعِيّ: فقد وردت له تعريفات عدّة في كتب الفقه، اعتمدت في جملتها على المعنى اللُّغَوِيّ للتَّسْعِيرِ، واقتصر معظمها على (تسعير السلع والأموال) كالسَّلْعِ الغذائية والأمتعة، ولم تتطَرَّقَ للنَّوع الثاني وهو (التَّسْعِيرُ على أصحاب المهن والأعمال)². وسيتمّ الاقتصار على ذكر تعريفيْن من هذه التعريفات:

-أما التَّعْرِيفُ الأوَّل، فهو للإمام الشُّوكَانِيّ³ رحمه الله تعالى، حيث قال في معنى التَّسْعِيرِ: "هو أن يأمر السُّلْطَانُ، أو نَوَّابُهُ، أو كُلٌّ من وَلِيٍّ من أمور المسلمين أَمْرًا، أهل السوق، أن لا يبيعوا أمتعتهم إِلَّا بسعر كذا، فيُمنَعوا من الزَّيَادَةِ عليه أو النِّقْصَانِ، لمصلحة"⁴.

وهو من أوسع التعاريف في التَّسْعِيرِ وأكثرها دَقَّةً من وجهة نظر كثيرٍ من العلماء والدَّارسين؛ لأنَّه وإن كان حَصَرَ التَّسْعِيرِ في الأمتعة فقط، إِلَّا أنَّه أدَّى معنى التَّسْعِيرِ كاملاً⁵؛ حيث بيَّنَ مَنْ لهم صلاحية

¹ الحميريّ، نشوان بن سعيد اليمينيّ، ت 573هـ، شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم، 5/ 3090، تحقيق: (د. حسين بن عبد الله العمري، مطهر بن علي الإيراني، د يوسف محمّد عبد الله)، دار الفكر المعاصر (بيروت، لبنان)، دار الفكر (دمشق، سوربة)، ط 1، 1420هـ، 1999م. الزبيديّ، تاج العروس من جواهر القاموس، 12/ 28. ابن منظور، لسان العرب، 4/ 365. مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، (مادة سعر)، 430.

² هميم، عبد اللطيف، الدولة ووظيفتها الاقتصادية في الفقه السياسي الإسلامي دراسة مقارنة، 423، دار عمّار للنشر والتوزيع، عمّان، الأردنّ، ط 1، 1424هـ، 2004م. تعريفات مقارنة للمعنى اللُّغَوِيّ أو اقتصرت على النَّوع الأوَّل من التَّسْعِيرِ، يُنظَر: ابن مودود الموصليّ، الاختيار لتعليل المختار، 4/ 161. ابن عرفة، أبو عبد الله محمّد بن محمّد، ت 803 هـ، المختصر الفقهيّ، 5/ 349، تحقيق: د. حافظ عبد الرحمن محمّد خير، مؤسسة خلف أحمد الخبتور للأعمال الخيرية، ط 1، 1435هـ، 2014م. الشَّربينيّ، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، 2/ 392.

³ الشُّوكَانِيّ: هو محمّد بن عليّ بن محمّد بن عبد الله، وُلِدَ عام 1173هـ، مفسّر، محدّث، مؤرّخ، أديب، نحويّ، أصولي، فقيه مجتهد من كبار علماء اليمن، له 114 مؤلَّفًا، منها: (نيل الأوطار من أسرار منتقى الأخبار)، و(فتح القدير) في التفسير، و(إرشاد الفحول) في أصول الفقه، ولي القضاء، توفي عام 1250هـ. الزركليّ، الأعلام، 6/ 298. كحالة، عمر رضا، معجم المؤلّفين، 11/ 53، مكتبة المثنى، بيروت، دار إحياء التّراث العربيّ، بيروت، (د-ط)، (د-ت).

⁴ الشُّوكَانِيّ، محمّد بن عليّ بن محمّد، ت 1250هـ، نيل الأوطار، 5/ 260، تحقيق: عصام الدّين الصّبابطي، دار الحديث، مصر، ط 1، 1413هـ، 1993م.

⁵ ممّن اختار هذا التَّعْرِيف: هميم، الدولة ووظيفتها الاقتصادية في الفقه السياسي الإسلامي دراسة مقارنة، 424. اليعقوبيّ الحسنيّ، أحكام التَّسْعِيرِ في الفقه الإسلاميّ، 12-13. الحوليّ، ماهر حامد محمّد، التَّسْعِيرُ شروطه وحكمه دراسة فقهية مقارنة، ص 4-5، بحث مقدّم لليوم الدَّرَاسِيّ الَّذِي تعقده كَلِيَّةُ الشَّرِيعَةِ والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة بعنوان: تحديد الأسعار والأرباح في الفقه الإسلاميّ-الثلاثاء 8/8/2006م، 1427هـ، 2006م، وغيرهم.

إصدار قرار التسعير، وأشار إلى عنصر الإجبار من خلال (أمر السلطان) الذي يقتضي وجوب التنفيذ، كما بين أن الغاية من هذا الإجراء والدافع إليه هو المصلحة.

-وأما التعريف الثاني، فهو للحنابلة، حيث قالوا إن التسعير: هو "تقدير السلطان أو نائبه للناس سعرًا ويجبرهم على التبايع به".¹ ومن المعاصرين أيضًا من عدّ هذا التعريف من أحسن التعاريف في هذا المجال؛ لأن التسعير جاء فيه مطلقًا غير مقيد بنوع معين، فكان أوسع شمولًا وتعلقًا بكل ما يدفع الضر عن الناس.²

ويُعَد اليوم كثير من المختصين والباحثين في كل من الفقه والاقتصاد الإسلامي، إلى تعريف التسعير بتعريفات تنسجم مع الفكر الإسلامي والاقتصاد المعاصر³، معتمدين في ذلك على معنى التسعير الوارد في كتب الفقه، وقد اشتمل كثير منها على نوعي التسعير: التسعير في السلع والأموال والتسعير في المهن والأعمال. ومن مجموع تعريفاتهم خلصت الباحثة إلى تعريف التسعير بأنه: تدخل الدولة⁴ ممثلة

¹ الرحيباني، مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، 3/ 62.

² ممن عدّ هذا التعريف من أحسن التعاريف للتسعير: الزملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 98. الذيرشوي، محمد جنيد، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 288، دار النوادر، سورية- لبنان- الكويت، ط 1، 1431هـ، 2010م. النجار، ياسر عبد الحميد جاد الله، (الحد الأقصى، والأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر دراسة فقهية اقتصادية مقارنة)، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، العدد الأول، المجلد الثالث، ص 454، 2017م.

³ من التعريفات الواردة في كتب الفقه المعاصرة والاقتصاد الإسلامي لـ (التسعير):

- "أن يصدر من له السلطة أو نائبه أمرًا بأن تباع السلع أو تُبذل الأعمال أو المنافع التي تمس حاجة الناس أو الدولة إليها بسعر أو أجر معين ومعاقبة المخالف لذلك". حسن، علي عبد الستار علي، الأرباح التجارية من منظور الفقه الإسلامي، 510، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 1432هـ، 2011م.

- "تحديد الحاكم الأسعار للسلع والأعمال، وإلزام الناس بها". اليعقوبي، أحكام التسعير في الفقه الإسلامي، 12.

- "تدخل الدولة ممثلة في وزارة التجارة أو الغرفة التجارية أو أي هيئة أخرى مختصة في وضع أسعار محددة لسلع معينة، أو لكل السلع، تكون ملزمة للتجار، ليس لهم تجاوزها، وإلا كانوا عرضة للعقاب". الصالح، (التسعير في نظر الشريعة الإسلامية)، مجلة البحوث الإسلامية، المجلد الأول، العدد الرابع، 204.

⁴ الدولة: هيئة سياسية تفرض سيادتها على رعاياها في حدود إقليم معين، وتتمتع بالأمر والإكراه، وتعمل على تحقيق مصالح مجموعة الأفراد الذين يخضعون لسلطانها. قويدر، معيزي، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق)، مجلة الاقتصاد الجديد، عدد 8، 137، مخبر الاقتصاد الرقمي، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ماي 2013م. الخطيب، نعمان أحمد، الوجيز في النظم السياسية، 14- 15، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 2011م.

بجهااتها المختصة بفرضِ ثمنٍ أو سعرٍ¹ مُحدّدٍ ملزمٍ للنّاس.

وقد اختارت الباحثة هذا التعريف للأسباب الآتية:

-فيه تحديّدٌ للجهة التي يصدر عنها هذا الإجراء الإداري: وهي الدولة أو إحدى مؤسساتها المخوّلة، أو وزاراتها المختصة (كوزارة التجارة أو الصناعة، أو الغرفة التجاريّة، أو وزارة العمل...)؛ لأنّ قرار التسعير الملزم لا يصدر إلّا ممّن له سلطة القهر بمشورة أهل الاختصاص والخبرة والنّظر، فيخرج بذلك التسعير الصّادر عن غيرهم².

-يوجي بعنصر الإيجاب بقرضه على النّاس جميعهم بلا استثناء، وإلزامهم به، وبالتالي منعهم من مخالفته، وإلّا انتفت الفائدة من تشريعه وإصداره، إذ لا تتحقّق ثمرة التسعير الحقيقيّة إلّا بكونه ملزمًا³، ولذلك يسمّى تسعيرًا جبريًا⁴.

-يشير التعريف ضمناً إلى أنّ (تدخّل الدولة) بالتسعير هو إجراء استثنائيّ وخروج عن الأصل؛ إذ الأصل في تحديد السعر أنّه متروك للنّاس يتمّ بينهم بالتراضي والاتّفاق دون تدخّل من أحد. وبناء عليه، فإنّ هذا التدخّل له حدود وضوابط، فلا يكون إلّا عند الحاجة، وبمقدار ما تدعو إليه الحاجة، كما يكون

¹ اختارت الباحثة لفظ (الثمن) و(السعر) في التعريف، مع أنّهما من الألفاظ المترادفة؛ لكثرة ما يرد التّفرّق بينهما في مستهلّ مباحث التسعير -لا سيّما في الأبحاث والكتب المعاصرة، انطلاقاً من نظرتهما إلى أنّ معرفة معنى التسعير تتوقّف على معنى السعر، ومعرفة السعر تتوقّف على معرفة الثمن. والسعر هو القدر الذي يتحدّد أثراً للمساومة ولما يسمّى بقانون العرض والطلب، والثمن: هو القدر الذي يساوي قيمة الشّيء في الواقع. الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 488. الدّيرشوي، الحرّيّة الاقتصاديّة ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشّريعة الإسلاميّة، 287.

² الصّالح، (التسعير في نظر الشّريعة الإسلاميّة)، مجلّة البحوث الإسلاميّة، مجلّد 1، عدد 4، 204. بدوي، محمود عبد الكريم، التسعير في الشّريعة الإسلاميّة مقارنةً بالقانون الوضعيّ (رسالة ماجستير)، ص 13، الجامعة الأردنيّة، كليّة الشّريعة، إشراف: د. عبد العزيز الخياط، 1405هـ، 1985م. الرّياطة، محمّد إبراهيم، (نظريّة التسعير الجبري في الإسلام)، مجلّة هدي الإسلام، مجلّد 50، عدد 1، ص 93، وزارة الأوقاف والشّؤون والمقدّسات الإسلاميّة، شباط - محرم، 2006م. ³ الحولي، التسعير شروطه وحكمه دراسة فقهية مقارنة، 5. سلمان، محمّد عوده، (التسعير في الفقه الإسلاميّ)، مجلّة البحوث الإسلاميّة، العدد 44، ص 353-354، الرّئاسة العامّة للبحوث العلميّة والإفتاء، يوليو - صفر، 1995م.

بدوي، التسعير في الشّريعة الإسلاميّة مقارنةً بالقانون الوضعيّ، 13.

⁴ التسعير الجبري: "أنّ يُصدر موظّف عامّ مختصّ بالوجه الشرعيّ، أمراً، بأن تُباع السّلع، أو تُبدّل الأعمال أو المنافع التي تفيض عن حاجة أربابها، وهي محتبسة أو مغالّية في ثمنها، على غير الوجه المعتاد، والنّاس أو الحيوان أو الدولة في حاجة ماسّة إليها، بثمانٍ أو أجرٍ مُعيّنٍ عادلٍ بمشورة أهل الخبرة"، الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 497.

لمدة زمنية محدودة، إذ يتسم بصفة التوقيت لا الدوام¹.

كما يوميء التعريف إلى الغاية من التسعير والداعي إليه، ذلك أن (تدخل الدولة) في مثل هذا الإجراء وتقييد حرية الناس فيه، إنما هو من باب المصلحة، عملاً بالقاعدة الشرعية التي تقول: تصرف الحاكم أو الإمام على الرعية منوطاً بالمصلحة².

- لم يبين التعريف محلّ أو متعلّق التسعير؛ ليشمل بذلك: السلع - غذائية كانت أو غير ذلك -، والأعيان، والمنافع، والحرف والأعمال في سوق العمل، والخدمات والمنتجات وغيرها. حيث إنّ الأساس في اختيار ما يلزم تسعيره على الناس من أشياء، هو نظر المسؤولين والمختصين في الدولة فيما تبرز الحاجة إليه وفيما يكون تسعيره داخلاً ضمن دائرة الجواز، فيقومون بتحديد سعره وتقدير ثمنه³.

- جاء التعريف مطلقاً فلم يحدّد مَنْ يُسعر عليهم؛ ليشمل الناس جميعهم: من تجار، ومستهلكين، ومالكين، وصناع، وعمّال، وأجراء، وأصحاب أعمال وغيرهم، ممّن تستدعي الحاجة التسعير عليهم⁴.

أمّا حكم التسعير في الشريعة الإسلامية، فيتوقف على الحالة التي يتم فيها، لذلك لا بدّ من التفريق بين حالتين:

¹ الزيات، نجلاء لبيب حسين، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من منظور الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون، تعهنا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 16، العدد 2، ص 1081، 2014م. الحاجي، محمد عمر، (أحكام التسعير في المذاهب الفقهية)، مجلة الوعي الإسلامي، السنة 37، عدد 419، ص 55-56، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، رجب 1421هـ، سبتمبر - أكتوبر 2000م. الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 332، 338. السند، عبد الرحمن سعد، (الأحكام الفقهية والاقتصادية للتسعير)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتهنا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، مجلد 23، عدد 2، مقالة 13، ص 1475، 2021م.

² (التصرف على الرعية منوط بالمصلحة): قاعدة فقهية، تقضي بأنه يجب على من يلي من أمور الناس شيئاً، أن يتصرف بما يحقق المصلحة لهم ويقيم العدل والخير فيهم. زيدان، عبد الكريم، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، 82، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع - ناشرون، بيروت، ط 16، 1420هـ، 1999م.

³ بدوي، التسعير في الشريعة الإسلامية مقارناً بالقانون الوضعي، 13. الربابعة، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد 1، ص 94. الصالح، محمد بن أحمد بن صالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 135، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، ط 1، 1421هـ، 2001م. العتيبي، أحلام حمدان سعيد، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلامي)، مجلة كلية الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، جامعة الأزهر، عدد 4، 3652، جمادى الأولى 1443هـ، ديسمبر 2021م.

⁴ الدريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 570-571. بدوي، التسعير في الشريعة الإسلامية مقارناً بالقانون الوضعي، 13. الحولي، التسعير شروطه وحكمه دراسة فقهية مقارنة، 24.

الحالة الأولى: حُكم التسعير في الأحوال العادية والظروف الطبيعية.

اتَّفَق جمهور الفقهاء من الحنفية، والمالكية، والشافعية، والحنابلة¹، على عدم جواز التسعير في الأحوال العادية، حيث استقرار الأسعار، وتوافقها مع عملية العرض والطلب، وتناسبها مع الجميع، وانتفاء الحاجة إليه، ذلك أنَّه ما دام النَّاس يتعاملون فيما بينهم على الوجه المعروف من غير ظلم أو استغلال، وكان ارتفاع السعر أو انخفاضه ليس بافتعالٍ أو تحكُّمٍ من أحد، وإنَّما كان لقلَّة الشيء أو لكثرة الخلق ومدى إقبالهم عليه، فهذا أمره إلى الله سبحانه وتعالى، فلا يجوز إلزام النَّاس بقيمة أو سعرٍ بعينه²، لأنَّ الحال هنا حتميٌّ طبيعيٌّ كما أنَّ السعر تلقائيٌّ حرٌّ، فيترك النَّاس وشأنهم يرزق الله سبحانه بعضهم من بعض³.

الحالة الثانية: حُكم التسعير في الأحوال غير العادية؛ كافتعال ارتفاع الأسعار وانحرافها عن المسار الصحيح، والتَّعدِّي فيها تعدِّيًا فاحشًا، أو قيام فئة باستغلال الآخرين ونحو ذلك.

وقد اختلف الفقهاء هنا في حُكم تدخُّل الحاكم أو الدولة بالتسعير على النَّاس، وإلزامهم بسعرٍ مُعَيَّن لما تقتضيه الحاجة والمصلحة، على قولين:

القول الأوَّل: منع التسعير مطلقًا فلا يجوز في جميع الظروف والأحوال، وهو قولٌ للإمام مالك -رحمه

¹ المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، 4/ 377. ابن مودود الموصلي، الاختيار لتعليل المختار، 4/ 161. الباجي، أبو الوليد سليمان بن خلف، ت 474هـ، المنتقى شرح الموطأ، 5/ 18، مطبعة السعادة - بجوار محافظة مصر، ط 1، 1332هـ، (ثمَّ صورتها دار الكتاب الإسلامي، القاهرة - ط 2، (د-ت)). ابن جُزِّي، أبو القاسم محمَّد بن أحمد الكلبي، ت 741هـ، القوانين الفقهية، 169، (د-ط)، (د-ت). الشَّيرازي، المذهب في فقه الإمام الشافعي، 2/ 64. الجويني، أبو المعالي عبد الملك بن عبد الله، ت 478هـ، نهاية المطالب في دراية المذهب، 6/ 63، حقَّقه وصنع فهرسه: أ. د. عبد العظيم محمود الديب، دار المنهاج، ط 1، 1428هـ، 2007م. ابن قدامة، المغني، 4/ 164. البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، 3/ 187.

وقد ذكر هذا الاتِّفاق: القحطاني وآخرون، موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي، 2/ 352. الرَّحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، 4/ 2695.

² ابن القيم، الطُّرق الحكمية في السياسة الشرعية، 2/ 638.

³ الدِّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 488-489.

الله تعالى - في رواية عنه¹، وهو الصحيح عند الشافعية²، وهو رأي متقدمي الحنابلة³.

القول الثاني: جواز التسعير عند الحاجة لرفع الضرر والتعدي الفاحش والظلم، وهو قول الحنفية⁴، وبعض المالكية⁵، وهو أحد قولي الشافعية⁶، ومذهب متأخري الحنابلة⁷.

وقد استدلل القائلون بعدم جواز التسعير مطلقاً بأدلة عامة من الكتاب العزيز، وبأدلة من السنة الشريفة، كما استدللوا بالأثر وبأدلة من المعقول، وأدلتهم هذه هي عين ما يستدل به الفريقان على أن الأصل في التسعير هو الحظر والتحریم⁸.

ومن هذه الأدلة:

1- قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ...﴾⁹. فقد اشترطت الآية التراضي وحرية التعاقد، ولا شك أن الإيجابار على سعر لا يرضاه صاحب الشيء وإلزامه به، هو أكلٌ لماله بالباطل، ومنافٍ لما جاء في الآية الكريمة لأنها اشترطت التراضي وهو غالباً أمر غير متحقق بالتسعير، لما فيه من إجبار وإلزام، فدل ذلك على عدم جواز التسعير¹⁰.

¹ ابن رشد الجد، أبو الوليد محمد بن أحمد القرطبي، ت 520هـ، البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة، 9/ 355، تحقيق: د. محمد حجي وآخرون، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 2، 1408هـ، 1988م.
² الزافعي، عبد الكريم بن محمد، ت 623هـ، فتح العزيز بشرح الوجيز = الشرح الكبير [شرح لكتاب الوجيز في الفقه الشافعي لأبي حامد الغزالي]، 8/ 217، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت). النووي، روضة الطالبين وعمدة المفتين، 3/ 413.
³ أبو يعلى، محمد بن الحسين بن محمد بن خلف ابن الفراء، ت 458هـ، الأحكام السلطانية، 303، صححه وعلق عليه: محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 2، 1421هـ، 2000م. ابن قدامة، المغني، 4/ 164.

⁴ المرغيناني، الهداية في شرح بداية المبتدي، 4/ 378. الزيلعي، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، 6/ 28.
⁵ ابن عبد البر، أبو عمر يوسف بن عبد الله النمري، ت 463هـ، الكافي في فقه أهل المدينة، 2/ 730، تحقيق: محمد محمد أحمد ولد ماديك الموريتاني، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 2، 1400هـ، 1980م.
المواق، التاج والإكليل لمختصر خليل، 6/ 254.

⁶ الجويني، نهاية المطلب في دراية المذهب، 6/ 63. البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود بن محمد بن الفراء، التهذيب في فقه الإمام الشافعي، 3/ 584، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، دار الكتب العلمية، ط 1، 1418هـ، 1997م.

⁷ وهو اختيار: ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، 40. وابن القيم، الطرق الحكيمة في السياسة الشرعية، 2/ 683.
⁸ الدريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 502. أبو سيد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلامي، 151. حسن، (التسعير في الفقه الإسلامي)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 22، العدد الأول، 459.
⁹ سورة النساء، الآية 29.

¹⁰ الشوكاني، نيل الأوطار، 5/ 260. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 11/ 303.

2- مجموعة أحاديث شريفة، منها: حديث أنس¹ -رضي الله عنه- قال: "غَلَا السَّعْرُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، سَعَرَ لَنَا، فَقَالَ: (إِنَّ اللَّهَ هُوَ الْمُسَعِّرُ، الْقَابِضُ، الْبَاسِطُ، الرَّزَّاقُ، وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنْ أَلْقَى رَبِّي وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي دَمٍ وَلَا مَالٍ)"².

ففي الحديث أَنَّ الصَّحَابَةَ -رضوان الله عليهم- اشتكوا ارتفاع الأسعار في المدينة المنورة، وطلبوا من النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أن يسعر لهم³، وكزروا الطَّلب، لكنَّه -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ- امتنع عن التَّسعير، ولو كان جائزاً لأجاب طلبهم ولسعر عليهم⁴. ثمَّ إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ علَّل ذلك بأنَّ الله سبحانه هو (المُسَعِّرُ) يُرَخِّصُ الْأَشْيَاءَ وَيُغْلِيهَا، (القَابِضُ) (البَاسِطُ) (الرَّزَّاقُ) يقبض الرِّزْقَ ويبسطه، ويوسِّع على عباد فيه ويقتره، فتتأثَّرُ الأسعار تَبَعاً لِلْقَبْضِ وَالْبَسْطِ، فيحدث الغلاء والرَّخْصُ⁵. لذلك فَإِنَّ مَنْ سَعَرَ يَكُونُ قَدْ عَارَضَ اللَّهَ -سبحانه- ونازعه فيما يريد، ويكون قد منع النَّاسَ حقوقهم ممَّا أولاهم رَبُّهُمْ جَلَّ جلاله في الغلاء والرَّخْصِ⁶، وقَيَّدَ حُرِّيَّاتِهِمْ فِي التَّصَرُّفِ بِأَمْوَالِهِمْ كَمَا يَشَاوُونَ وبما عليه يَتَرَاضُونَ، وذلك ظلم، والظلم حرام، فيحرم بذلك التَّسعير⁷.

¹ أنس: هو الصَّحَابِيُّ أنس بن مالك بن النَّضَرِ الْأَنْصَارِيِّ الْخَزْرَجِيُّ، رضي الله عنه، أمُّهُ الرِّمِيصَاءُ أم سليم بنت ملحان. خدم رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عشر سنين، وغزا مع رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ 8 غزوات. دعا له رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بكثرة المال والولد وأن يبارك له، فكان من أكثر الأنصار مالاً وولداً، توفي سنة 90، وقيل 91، وقيل 93، وهو آخر من توفي بالبصرة من الصَّحَابَةِ. ابن عبد البر، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، 1/ 109-111. الأصبهاني، معرفة الصَّحَابَةِ، 1/ 231.

² رواه التَّرمِذِيُّ، أبو عيسى مُحَمَّد بن عيسى بن سَوْرَةَ، ت 279هـ، سنن التَّرمِذِيِّ، أبواب البيوع، باب ما جاء في التَّسعير، ح 1314، 3/ 597، قال التَّرمِذِيُّ: "هذا حديث حسن صحيح"، تحقيق وتعليق: [أحمد محمد شاكر (ج1، 2)، ومحمد فؤاد عبد الباقي (ج3)، وإبراهيم عطوة عوض (ج4، 5)]، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، ط 2، 1395هـ، 1975م. قال الألباني: "صحيح"، صحيح الجامع الصَّغِيرُ وزياداته، ح 1846، 1/ 377.

³ اليعقوبي، أحكام التَّسعير في الفقه الإسلامي، 116.

⁴ الصَّالح، الرُّؤْيُ الْإِسْلَامِيَّةُ لِتَسْعِيرِ السَّلْعِ وَالْخِدْمَاتِ، 54. أبو سيِّد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلامي، 151.

⁵ المُنَاوِي، مُحَمَّد عبد الرَّؤُوف بن تاج العارفين، ت 1031هـ، فيض القدير شرح الجامع الصَّغِيرِ، ح 1806، 2/ 265، المكتبة التَّجَارِيَّةُ الْكُبْرَى، مصر، ط 1، 1356هـ.

⁶ المُنَاوِي، فيض القدير شرح الجامع الصَّغِيرِ، ح 1806، 2/ 265. المباركفوري، أبو العلا مُحَمَّد عبد الرَّحْمَنِ، ت 1353هـ، تحفة الأحوذِي بِشرح جامع التَّرمِذِيِّ، 4/ 452، ح 1314، دار الكتب العلميَّة، بيروت، (د-ط)، (د-ت).

⁷ ابن قدامة، المغني، 4/ 164. سابق، فقه السَّنَةِ، 3/ 104-105. آل عبد الكريم، عبد الله بن برجس بن ناصر، (التَّسعير في السَّنَةِ النَّبَوِيَّةِ: دراسة موضوعيَّة)، مجلَّة العلوم الشَّرْعِيَّةِ، العدد 53، 125، جامعة الإمام مُحَمَّد بن سعود الإسلاميَّة، شَوَّال 1440هـ، 2018م.

3- ما جاء في الأثر: "عَنْ عُمَرَ أَنَّهُ مَرَّ بِحَاطِبٍ¹ بْنِ أَبِي بَلْتَعَةَ بِسُوقِ الْمُصَلِّي وَبَيْنَ يَدَيْهِ غَرَارَتَانِ² فِيهِمَا زَيْبٌ، فَسَأَلَهُ عَنْ سِعْرِهِمَا، فَسَعَرَ لَهُ مُدَّيْنِ³ بِدِرْهَمٍ، فَقَالَ عُمَرُ: لَقَدْ حُدِّثْتُ بِعِيرٍ مُقْبِلَةٍ مِنَ الطَّائِفِ تَحْمِلُ زَيْبًا، وَهُمْ يَعْتَبِرُونَ سِعْرَكَ، فَإِمَّا أَنْ تَرْفَعَ فِي السَّعْرِ، وَإِمَّا أَنْ تُدْخِلَ زَيْبَكَ الْبَيْتَ، فَتَبِيعَهُ كَيْفَ شِئْتَ. فَلَمَّا رَجَعَ عُمَرُ، حَاسِبَ نَفْسَهُ ثُمَّ أَتَى حَاطِبًا فِي دَارِهِ، فَقَالَ لَهُ: إِنَّ الَّذِي قُلْتُ لَكَ لَيْسَ بِعَزِيمَةٍ مِنِّي وَلَا قَضَاءٍ، إِنَّمَا هُوَ شَيْءٌ أَرَدْتُ بِهِ الْخَيْرَ لِأَهْلِ الْبَلَدِ، فَحَيْثُ شِئْتَ فَبِعْ وَكَيْفَ شِئْتَ فَبِعْ"⁴.

ووجه الدلالة هنا، أنَّ أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه وهو الفاروق، قد رجع عن التعرض للسعر، وتراجع عن رأيه في أن يرفع حاطب رضي الله عنه سعر الزيب الذي يبيعه ليكون سعره موازيًا لسعر السوق، وفي هذا دليل على وجوب ترك الناس يتصرفون في أموالهم بحسب ما يرونه مناسبًا وبما

¹ حاطب: حاطب بن أبي بلتعة اللخمي، شهد بدرًا والحديبية، نزلت فيه آيات من صدر سورة الممتحنة، بعثه صلى الله عليه وسلم إلى ملك الإسكندرية المقوقس، فأتاه من عنده بهدية، منها مارية القبطية وأختها سيرين، ت سنة 30 هـ بالمدينة. الأصبهاني، معرفة الصحابة، 2/ 695-696. ابن عبد البر، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، 1/ 313-314.

² غرارتان: الغرارة كيس من الخيش أو جوالق توضع فيه الحبوب والقديد والدقيق والكعك، و: اسم مكبال كانوا يتعاملون به، يختلف مقداره باختلاف الأماكن، وقيل يُعادل 80 مُدًا. الصَّغَدِي، صلاح الدين خليل بن أيبك، ت 764 هـ، تصحيح التصحيف وتحريير التحريف، 393، حَقَّقَهُ وعلَّقَ عليه وصنع فهرسه: السيّد الشَّرْقَاوِي، راجعه: د. رمضان عبد التَّوَّاب، مكتبة الخانجي، القاهرة، ط 1، 1407 هـ، 1987. دُوزِي، تكملة المعاجم العربية، 7/ 389.

³ المُدُّ: هو الوحدة الأساسية الأشهر للمكاييل في عهد النَّبِيِّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إضافة إلى الصَّاع، اتَّفَقَ الفقهاء على أنَّه ربع صاع، لكنهم اختلفوا في تقديره بالرَّطل، قيل هو: رطلان عند أهل العراق أو رطل وثلاث عند أهل الحجاز - والجمهور على أنَّ الرَّطل 408 جرامات وأنَّ المُدَّ 544 جرامًا على اعتبار أنَّه رطل وثلاث-، أو: ملء كَفِّي الإنسان المعتدل إذا ملأهما ومَدَّ يده بهما، وبه سَمِّيَ مُدًا. ويُناط بالمُدِّ أحكام شرعية، منها: مقدار ماء الوضوء، ومقدار صدقة الفطر، ومقدار النِّفَّة الزوجية عند بعض الفقهاء. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 38/ 295، 302. وما بين الشَّرْطَتَيْنِ يُنْظَرُ: المنيع، عبد الله بن سليمان، (بحث في تحويل الموازين والمكاييل الشرعية إلى المقادير المعاصرة)، مجلة البحوث الإسلامية، الرئاسة العامة للبحوث العلمية، ع 59، 179، ذو القعدة- صفر 1420 هـ.

⁴ البيهقي، السنن الكبرى، جماع أبواب السَّلم، باب السَّعِير، 6/ 48، ح 11146، وفي الموطأ، أنَّ عُمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ، مَرَّ بِحَاطِبِ بْنِ أَبِي بَلْتَعَةَ، وَهُوَ يَبِيعُ زَيْبًا لَهُ بِالسُّوقِ، فَقَالَ لَهُ: "إِمَّا أَنْ تَزِيدَ فِي السَّعْرِ، وَإِمَّا أَنْ تَرْفَعَ مِنْ سَوْقِنَا". مالك، مالك بن أنس بن مالك بن عامر، ت 179 هـ، كتاب البيوع، باب الحُكْرَة والتَّربِص، ح 2399، 4/ 942، تحقيق: محمَّد مصطفى الأعظمي، مؤسسة زايد بن سلطان آل نهيان للأعمال الخيرية والإنسانية، أبو ظبي، الإمارات، ط 1، 1425 هـ، 2004 م. وهذا الأثر: "صحيح: أخرجه البيهقي (6/ 29)"، ابن غلام قادر، أبو يحيى زكريا الباكستاني، ما صحَّ من آثار الصحابة في الفقه، 2/ 896، دار الخراز، جدة، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1421 هـ، 2000 م. وقال ابن كثير: "وهو في «الموطأ»... وإسناد رجاله ثقات، علَّته الخلاف في سماع ابن المسيب من عمر"، أبو الفداء إسماعيل بن عمر، ت 774 هـ، مسند الفاروق أمير المؤمنين أبي حفص عمر بن الخطَّاب رضي الله عنه وأقواله على أبواب العلم، 2/ 25، تحقيق: إمام بن علي بن إمام، دار الفلاح، الفيوم، مصر، ط 1، 1430 هـ، 2009 م.

يتراضون عليه، دون التَّدخُّلِ بينهم والحدِّ من حرَّياتهم فيها، فليس للنَّاظر في أمر المسلمين أن يُسعِّر عليهم لا في حال الرِّخص ولا الغلاء¹.

4- الأدلَّة من المعقول:

أ-إنَّ النَّاسَ مسلَّطون على أملاكهم وأموالهم، لهم حقَّ التَّصرُّف فيها وكذلك حرِّيَّة التعاقد، وفي التَّسعير حَجْرٌ عليهم². كما أنَّ فيه إيجاباً للنَّاس على بذل ما لهم بغير ما تطيب به نفوسهم، وهذا ظلم لا يجوز³، لانتهاء الرِّضا في العقد بالإجبار، وبذلك يفقد العقد أساس انعقاده، فيكون باطلاً والباطل معدوم شرعاً فلا يترتَّب عليه أثر، ولا أحد يملك أن يجيز الباطل، كما أنَّه ليس لأحد أن يأخذ ما لأخيه على أساس هذه المعاوضة الإجماريَّة، لذلك فهو غير جائز⁴.

ب-إنَّ التَّسعير تتعارض فيه مصلحتان لطرفين كلاهما على قدم المساواة في اعتبار مصلحتيهما شرعاً، وليست مصلحة أحدهما بخفض السَّعر وإرخاص الثَّمَن بأولى من مصلحة الآخر بزيادة السَّعر وإغلاء الثَّمَن، كما أنَّه ليس بوسع الحاكم أو الدَّولة رعاية مصلحة كلِّ طرف من الأطراف، بأكثر ممَّا يراها كلٌّ منهم بنفسه لأنَّه أدري بمصلحته، لذلك وجب تمكينهم جميعاً من الاجتهاد لأنفسهم بالمساومة، لا فرق في ذلك بين حالة الرِّخص والغلاء⁵، وعدم التَّدخُّل بينهم بالتَّسعير، لأنَّ الدَّولة مأمورة شرعاً برعاية مصالح المسلمين كافَّةً بالعدل والإنصاف، دون محاباةٍ أو ترجيحٍ لإحدى المصلحتين على حساب الأخرى بلا مُرجح⁶.

¹ المُزني، أبو إبراهيم إسماعيل بن يحيى، ت 264هـ، مختصر المزني (مطبوع ملحقاً بالأُمِّ للشَّافعي) يقع في الجزء 8 من كتاب الأُمِّ، 8/ 191، دار المعرفة، بيروت، 1990م. سلمان، (التَّسعير في الفقه الإسلامي)، مجلَّة البحوث الإسلاميَّة، عدد 44، 341. ابن الأثير، أبو السَّعادات المبارك بن محمَّد بن محمَّد الشَّيباني، ت 606هـ، الشَّافعي في شرح مسند الشَّافعي، 4/ 142، تحقيق: (أحمد بن سليمان، أبي تميم ياسر بن إبراهيم)، مكتبة الرُّشد، الرِّياض، ط 1، 2005م.

² النَّووي، المجموع شرح المهدَّب ((مع تكملة السَّبكي والمطيعي))، 13/ 43. السَّلمان، أبو محمَّد عبد العزيز بن محمَّد، ت 1422هـ، الأسئلة والأجوبة الفقهيَّة، 4/ 84، (د- ط)، (د- ت). الشُّوكاني، نيل الأوطار، 5/ 260.

³ الباجي، المنتقى شرح الموطَّأ، 5/ 18. العتيبي، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلامي)، مجلَّة كَلِّية الدِّراسات الإسلاميَّة للبنين بأسوان، جامعة الأزهر، العدد 4، ص 3637.

⁴ الدِّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 505.

⁵ ابن الرُّقعة، أبو العبَّاس أحمد بن محمَّد بن عليّ الأنصاري، ت 710هـ، كفاية النَّبيه في شرح التَّنبيه، 9/ 283، تحقيق: مجدي محمَّد سرور باسلوم، دار الكتب العلميَّة، ط 1، 2009م. الشُّوكاني، نيل الأوطار، 5/ 260.

⁶ الدِّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 504. الصَّالح، الرُّؤى الإسلاميَّة لتسعير السَّلع والخدمات، 299-300.

ج-إنّ القول بالتّسعير عملٌ بالرّأي في مخالفة النّصّ، فمن أراد أن يسعّر فقد عارض الله سبحانه وتعالى ونازعه فيما يريد، ببذل ما منع وخفض ما رفع، وترك ما أجه الله سبحانه على لسان نبيّه الكريم صلّى الله عليه وسلّم؛ لأنّ أحكام الخالق وحكمه منظومةٌ فيما يأمر به ويُجرّيه على السنة أنبيائه ورسله -عليهم السّلام-، وليس فيما يستنبطه أهل العلم بعلمهم، ولا بما يستدلّ عليه العقلاء بعقولهم¹.

أمّا أدلّة القائلين بجواز التّسعير عند الحاجة إليه، فمنها:

1-الحديث الشّريف الذي سبق وأن استند إلى ظاهره القائلون بمنع التّسعير، وذلك بالنّظر إلى حكمة المنع. فالعلة من امتناعه -صلّى الله عليه وسلّم- عن التّسعير، هي اجتناب الظّلم ومنع إيقاعه بالنّاس؛ لأنّ ارتفاع السّعر الذي حصل آنذاك لم يكن بافتعالٍ أو تحكّم من أحد، وإنّما كان وفق السنّة الإلهيّة بازدياد الإقبال على الشّيء مع قلّة العرض، لذلك لم يسعّر النّبيّ -صلّى الله عليه وسلّم- لهم² وقال: (وَإِنِّي لَأَرْجُو أَنَّ أَلْقَى رَبِّي وَلَيْسَ أَحَدٌ مِنْكُمْ يَطْلُبُنِي بِمَظْلَمَةٍ فِي نَمٍ وَلَا مَالٍ)³. لكن عند حصول تحكّم بالأسعار أو استغلال، فإنّه يجب العمل على رفع الظّلم لأنّ الظّلم محرّم. والإلزام بسعير عادلٍ هو وسيلة لرفع هذا الظّلم، فيكون التّسعير حينها جائزاً لوجود الحاجة إليه⁴.

¹ ابن الأخوة، محمّد بن محمّد بن أحمد بن أبي زيد، ت 729هـ، معالم القربة في طلب الحسبة، 65، دار الفنون «كمبريدج»، (د-ط)، (د-ت). وهذا ما نصّ عليه ابن الأخوة: "وقال مالك رحمه الله إذا رأى الإمام في ذلك مصلحة كان له أن يفعله، وإن قيل له إنّ ذلك مصلحة للفقير في تيسير العسر فليس لأحد أن يكون يد الله ذلك في خفض ما رفع، وبذل ما منع، وقف أنت حيث أوقفك حكم الحقّ، ودع ما يعني لك من مصلحة الخلق، ولا تكن ممن اتّبع الرّأي، والنّظر، وترك الآية والخبر، فحكم الله منظومة فيما يأمر به على السنة رسله، وليست فيما يستنبطه ذو العلم بعلمه، ولا يستدلّ عليه ذو العقل بعقله". وقد ردّ على ذلك اليعقوبيّ في "أحكام التّسعير في الفقه الإسلاميّ" ص 106، بقوله: "وفي هذا الكلام غلو، إذ لا حظّ للرّأي في شيء من أحكام الله تعالى، ومعاذ الله أن يحكّم أيّ من الأئمّة رأيّه، وما توهمه ابن الأخوة، عملاً بالرّأي، إنّما هو عمل بمقتضى القواعد الكلّيّة القطعيّة".

² الدّيرشوي، الحرّيّة الاقتصاديّة ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشّريعة الإسلاميّة، 305. الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 513. السّهلي، محمّد بن مطر بن سمير، (حكم تحديد الأسعار "التّسعير": دراسة فقهية مقارنة)، مجلّة البحوث والدراسات الشّرعية، مجلّد 2، عدد 12، 52، النّاشر: عبد الفتّاح محمود إدريس، يوليو 2013م.

³ رواه التّرمذيّ، سنن التّرمذيّ، أبواب البيوع، باب ما جاء في التّسعير، 3/ 597، ح 1314، قال التّرمذيّ: "هذا حديث حسن صحيح". وقال الألبانيّ في صحيح الجامع الصّغير وزياداته: "صحيح"، ح 1846، 1/ 377.

⁴ الدّيرشوي، الحرّيّة الاقتصاديّة ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشّريعة الإسلاميّة، 305.

2- ما ورد في الصحيحين، من منع النبي - صلى الله عليه وسلم - الزيادة على ثمن المثل¹، في مسألة عتق الشقص² من العبد المشترك، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (مَنْ أَعْتَقَ شِرْكَاً لَهُ³ فِي عَبْدٍ، فَكَانَ لَهُ مَالٌ يَبْلُغُ ثَمَنَ الْعَبْدِ، قَوْمَ الْعَبْدِ عَلَيْهِ قِيمَةٌ عَدْلٍ⁴ -وفي رواية: لا وكس ولا شطط⁵، فأعطى شركاءه حصصهم، وعتق عليه العبد، وإلا فقد عتق منه ما عتق)⁶. معنى الحديث أن العبد إذا كان مملوكاً ملكاً مشتركاً بين رجلين أو أكثر، وقد أعتق أحدهم حصته من هذا العبد -قليلة كانت أم كثيرة-، وبقيت حصص الشركاء، فإن الشارع يتدخل هنا للحاجة ويلزم المعتق وشركاءه تحرير العبد وتخليصه من الرق:

- فيتجه إلى المعتق ويأمره إن كان موسراً ذا مال، أن يشتري بقية حصص شركائه -بعد أن يُقَدَّر ثمن العبد ويُقَوَّم بقيمة مثله تقييماً عادلاً- فيعطيههم نصيبهم المقدر بلا زيادة أو نقصان، ويصبح العبد بذلك حراً ويُخلى سبيله. أما إن لم يكن له مال، فإن حصته فقط هي التي تكون قد حُررت ويكون العبد بذلك قد حُرر بعضه لا كله.

-كما يتجه إلى باقي الشركاء، فيُلزمهم ببيع نصيبهم من العبد شأؤوا أم أبوا، وبعد إجبارهم على هذا

1 ثمن المثل في الاصطلاح الفقهي: سعر مثل السلعة أو الشيء في السوق. حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، 156.

2 الشقص: الطائفة من الشيء، والنصيب والشرك والشقيص واحد، واشترى شقصاً من ذلك: أي نصيباً معلوماً غير مفروز. ابن منظور، لسان العرب، مادة (شقص)، 48 / 7.

3 شركاً له: أي حصّة ونصيباً. ابن منظور، لسان العرب، مادة (شرك)، 449 / 10.

4 ثمن العبد: أي ثمن بقية العبد، قيمة عدل: عدل الشيء بالشيء: أي سواه به، وجعله مثله، والمقصود: أن يقوم بقيمة مثله، أي: من غير زيادة ولا نقصان. عبد الغني المقدسي، أبو محمد بن عبد الواحد بن علي بن سرو، ت 600هـ، عمدة الأحكام من كلام خير الأنام صلى الله عليه وسلم، ح 427، 281، دراسة وتحقيق: محمود الأرناؤوط، مراجعة وتقديم: عبد القادر الأرناؤوط، دار الثقافة العربية، دمشق - بيروت، مؤسسة قرطبة، مدينة الأندلس ط 2، 1408هـ، 1988م. البسام، أبو عبد الرحمن عبد الله بن عبد الرحمن بن صالح التميمي، ت 1423هـ، توضيح الأحكام من بلوغ المرام، 7 / 248، مكتبة الأسد، مكة المكرمة، ط 5، 1423هـ، 2003م.

5 مسلم، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، كتاب الأيمان، باب من أعتق شركاً له في عبد، ح 1501، 3 / 1287. معنى (ولا وكس ولا شطط) [شرح محمد فؤاد عبد الباقي]: الوكس: الغش والبخس، والشطط: الجور، والإفراط والبعد في مجاوزة الحد.

6 متفق عليه، واللفظ لمسلم، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، كتاب العتق، ح 1501، 2 / 1139. البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، كتاب العتق، باب إذا أعتق عبداً بين اثنين أو أمة بين الشركاء، 3 / 144، 2522.

البيع، فإنه يُلزمهم بقبول ثمن المثل دون زيادة عليه أو نقص¹.

وبذلك يكون هذا الحديث أصلاً في جواز إجبار مَنْ وَجبت عليه المعاوضة أن يُعاض بثلث المثل وليس بما يريد من الثمن، وأصلاً في جواز نزع الشيء من مالكه قهراً بثلث مثله، لوجود مصلحة راجحة - وهي هنا تكميل العتق - ويتبين أن ما أمر به النبي صلى الله عليه وسلم من تقويم ثمن العبد وإخراجه من ملك أصحابه بقيمة المثل ومنعهم من المطالبة بغيره، هو تحديد لثمنه وإلزام به، وهو حقيقة التسعير، مما يدل على جواز التسعير عند وجود الحاجة والمصلحة²، وجواز اللجوء إلى ثمن المثل في كل مرة يرى فيها الشارع الحكيم ضرورة التدخل وتحديد الثمن أو السعر³، وأن الإكراه على ثمن المثل الحاصل هنا هو من الإكراه الجائر لأنه إكراه بحق⁴، وله أمثلة كثيرة في الفقه الإسلامي⁵.

3- استدلوا بقواعد الشريعة الإسلامية وأصولها⁶ ومباني العدل فيها⁷، ومن ذلك:

- **المصلحة العامة** التي نهض بوجوب اعتبارها أدلة الشريعة الإسلامية وقواعدها العامة، وقد كان

¹ الباجي، المنتقى شرح الموطأ، 6/ 255-256. الصنعاني، سبل السلام، 2/ 599. مجموعة من المؤلفين، الفقه الميسر في ضوء الكتاب والسنة، 277، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، (د- ط)، 1424هـ. الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 306-307.

² ابن القيم، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، 2/ 671-672. السهلي، (حكم تحديد الأسعار "التسعير": دراسة فقهية مقارنة)، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، المجلد 2، العدد 12، ص 54.

³ الزبابعة، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد الأول، 96.

⁴ ابن تيمية، أبو العباس أحمد بن عبد الحليم، ت 728هـ، مجموع الفتاوى، 28/ 77-78، تحقيق: عبد الرحمن ابن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، السعودية، 1416هـ، 1995م.

⁵ من أمثلة الإلزام بثلث المثل والإكراه عليه عند وجود مصلحة: ثبوت حق الشفعة للشريك، بانتزاع الشقص المشفوع من المشتري بثلث المثل الذي اشتراه به، دفعاً للضرر عن هذا الشريك، وكذلك: أخذ طعام الغير -إذا كان زائداً عن حاجته- جبراً عنه، بقيمة مثله، عند الضرورة والاضطرار، وأيضاً: التسعير حماية لمصلحة المجتمع وصيانة لحق أفراد. ابن تيمية، مجموع الفتاوى، 28/ 77-78. الدريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 515. الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 307-308.

⁶ القاعدة: حكم كلي عام ينطبق على جميع جزئياته أو أكثرها لتعرف أحكامها منه، أما (الأصل): فعبارة عما يبنى عليه غيره ولا يبنى هو على غيره، والصلة بين الأصول والقواعد أن القاعدة الكلية أصل لجزئياتها، والفرق بينهما أن الأولى تضع المناهج وتبين المسالك التي يتوصل بها لاستنباط الأحكام الشرعية من أدلتها التفصيلية، أما الثانية فهي من قبيل المبادئ العامة التي تتضمن أحكاماً شرعية عامة تنطبق على الوقائع التي تدخل تحت موضوعها. زيدان، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، 76. مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، 34/ 74.

⁷ الدريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 518.

الاستدلال بها أقوى دليل لهم على مشروعية تدخل الدولة بالتسعير وأبرز أساس شرعي له، والمصلحة في التسعير تتمثل في دفع الظلم والضرر العام عن الناس¹.

-قاعدة سد الذرائع² التي هي أصل من أصول الفقه الإسلامي المعتمدة ومن الأدلة المعتبرة فيه، حيث تنطوي هذه القاعدة على منع الطرق المفضية للمفاسد حتى وإن كانت هذه الطرق في أصلها مباحة أو مطلوبة؛ فحرية التعاقد -مثلاً- وحرية السعر كذلك لما يؤدي شيء منهما إلى استغلال عموم الناس أو إلى التحكم الظالم بهم والتحكم بالأسعار ارتفاعاً أو انخفاضاً، فإن هذا الأصل الشرعي يقضي بسد الباب عليهم وتقييد التعامل بين الناس بأسعار محددة³.

-القاعدة الفقهية (الضرر يُزال)⁴، ذلك أنه لما كان افتعال الأسعار والتعدي فيها تعدياً فاحشاً يضر بعامة الناس بلا شك، فقد وجب منع الضرر وإزالته وإرساء العدل بين الناس، ولا يتحقق ذلك إلا بالتسعير عليهم، لأن التسعير من باب رفع الظلم عنهم وهو الطريق لدفع الضرر وتحقيق العدل⁵، وما كان طريقاً للواجب فهو واجب⁶ -كما في القاعدة الأصولية-، فيلزم التدخل بالتسعير متى تعين وسيلة لرفع الضرر وطريقاً لإرساء العدل⁷.

¹ الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 117. الدريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، 518، 519، 571.

² سد الذرائع: مصدر فقهي تستنبط منه الأحكام، فهو أحد المصادر التبعية المتمثلة في المصالح المرسله والاستحسان والعرف وغيرها، ويُرَاد بسد الذرائع: سد الطرق والوسائل المفضية إلى الحرام والفساد ومنعها. زيدان، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، 155، 171، 172.

³ الحولي، التسعير شروطه وحكمه دراسة فقهية مقارنة، 18. الصالح، (التسعير في نظر الشريعة الإسلامية)، مجلة البحوث الإسلامية، المجلد 1، العدد 4، 215.

⁴ الضرر يُزال: قاعدة فقهية يُراد بها أن الضرر يجب إزالته، وأصل هذه القاعدة مستنبط من قول النبي صلى الله عليه وسلم: (لا ضرر ولا ضرار)، ويدخل في هذه القاعدة قواعد أخرى، ويُبنى عليها كثير من أبواب الفقه. الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، 1/ 211.

⁵ الزبابعة، (التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد الأول، ص 97.

⁶ ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب: قاعدة أصولية شرعية مهمة، المراد بها: إذا أمر الله سبحانه وتعالى بفعل من الأفعال وأوجبه، وكان المأمور لا يتوصل إلى فعله إلا بفعل غيره؛ فقد وجب عليه القيام بكل فعل لا يتوصل إلى فعل الواجب إلا به. أبو يعلى، محمد بن الحسين بن محمد ابن الفراء، ت 458هـ، العدة في أصول الفقه، 2/ 419، حققه وعلق عليه وخرّج نصّه: د. أحمد بن علي بن سير المباركي، ط 2، 1410هـ، 1990م. السلمي، عياض بن نامي ابن عوض، أصول الفقه الذي لا يسع الفقيه جهله، 40، دار التدرية، الرياض، السعودية، ط 1، 1426هـ، 2005م.

⁷ الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 329. الحاجي، (أحكام التسعير في المذاهب الفقهية)، مجلة الوعي الإسلامي، السنة 37، العدد 419، ص 56.

-القاعدة الشرعية (لا ضرر ولا ضرار)، ومع أنّ هذه القاعدة تقتضي عدم جواز إلحاق الضرر بأحد، إلّا أنّ إلزام فئة -كفئة المحتكرين والمستغلين- بسعر محدد، وإجبارهم عليه وتقييد حريتهم فيه، لا يُعدّ إضراراً بهم؛ لأنّ المراد منه مراعاة مصالح كلّ الأطراف وجلب النفع لهم وللناس جميعاً: فهذه الفئة الظالمة يتمّ حمايتها من نفسها بمنعها من ظلم الناس والإضرار بهم من جهة، وكذلك عموم الناس يتمّ حمايتهم من أمثال هؤلاء بمنع إيقاع الضرر بهم من جهة أخرى¹. كما أنّ الضرر الواقع بعموم الناس بسبب تركهم لجور الأسعار وتحكّم فئة بها بلا قيود، هو أعظم بكثير من الضرر الناتج من إجبار فئة معيّنة على التقيّد بسعرٍ ما أو وضع حدّ له²، والقاعدة الشرعية أنّ الضرر الأكبر يُدفع بالضرر الأصغر³، وأنّ الضرر الخاصّ يُتحمل لدفع الضرر العام⁴، وتضرّر هذه الفئة المعيّنة هو ضرر خاصّ ينحصر أثره، أمّا تضرّر عموم الناس فهو ضرر عامّ يعمّ أثره، فتقدّم المصلحة العامة⁵ بلا شكّ على المصلحة الخاصة، ومصلحة الجماعة على المصلحة الفردية⁶.

وبهذا فإنّ التسعير -بغرض دفع الضرر عن عموم الناس وإن كان يقابله وقوع ضرر على فئة ما- متعيّن هنا طبقاً لهذه القواعد⁷، بل إنّ ترك التسعير بعد العلم بالضرر العامّ الواقع بالناس وبعد التحقّق

¹ السند، (الأحكام الفقهية والاقتصادية للتسعير)، مجلة كليات الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 23، العدد 2، المقالة 13، 1466. العتيبي، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلامي)، مجلة كليات الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، جامعة الأزهر، العدد 4، ص 3642.

² الصالح، الرّوى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 70. الخميس عقد الإجارة وتدخّل الدولة فيه، 203.

³ تنصّ القاعدة على أنّ (الضرر الأشدّ يُزال بالضرر الأخفّ)، ولها ألفاظ أخرى، والمقصود أنّ الضرر ليس على درجة واحدة، وإنّما يتفاوت في ذاته وفي آثاره، فإذا لم يمكن إزالة الضرر نهائياً، وكان بعضه أشدّ من بعض، ولا بدّ من ارتكاب أحدهما، فإنّه يتمّ إزالة الضرر الأشدّ بارتكاب الضرر الأخفّ. الرّحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، 1/ 219.

⁴ ترتبط هذه القاعدة الشرعية بقاعدة الضرر الأشدّ يُزال بالضرر الأخفّ، إذ يدخل الضرر الخاصّ ضمن الضرر الأخفّ، ويدخل الضرر العامّ ضمن الضرر الأشدّ. وعند تعارض ضررين: أحدهما خاصّ بفردٍ أو طائفة، والآخر عامّ يتعلّق بجماعة المسلمين، ولا بدّ من ارتكاب أحد الضررين لدفع الضرر الآخر، فإنّه يُرتكب الضرر الخاصّ. آل بورنو، أبو الحارث الغزّي محدّد صدقي، موسوعة القواعد الفقهية، 6/ 255، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 1، 1424هـ، 2003م.

⁵ تُقسّم المصلحة باعتبار عموم نفعها وخصوصه إلى قسمين: عامة وخاصة. والعامة: هي كلّ ما فيه نفع عامّ يعود على مجموع الأمة أو جماعة كبيرة منها. حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، 422.

⁶ الزبابعة، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد 1، ص 96. السهلي، (حكم تحديد الأسعار "التسعير": دراسة فقهية مقارنة)، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، المجلد 2، العدد 12، ص 51.

⁷ الزهراني، محمد حسن، (السياسة السعرية في الفكر الحضاري الإسلامي: دراسة تكوينية)، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلد 34، ع 3، 35، جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلامي، صفر 1443هـ، أكتوبر 2021م.

من توقّف مصلحتهم عليه، فيه إعانة وتشجيع على أكل النَّاس بالباطل، ومخالفة للآية الكريمة التي استدلّ بها القائلون بمنع التسعير¹.

وبعد ذكر أدلة المانعين للتسعير والمجيزين له، يتبيّن أنّ التسعير في الظُّروف والأحوال الطبيعيّة لا يجوز، أمّا في الظُّروف المفتعلة ووقوع التّعديّ الفاحش فالتسعير متعيّن ويجب إلزام النَّاس به. كما يتبيّن أنّ التسعير الجبريّ هو تدبير تشريعيّ اجتهاديّ، وإجراء وقائيّ خاضع للمصلحة²، والأخذ بالمصلحة كدليل شرعيّ وكأصل من أصول الاستنباط في الشريعة الإسلاميّة، يُعدّ من أهمّ الأدلّة في مسألة التسعير³، فمتى ظهرت الحاجة إلى التسعير وكانت مصلحة النَّاس عمومًا لا تتحقّق ولا تستقيم إلّا به، فهو جائز وليس ثمة مانع منه، ولا يتعارض القول بجوازه عند الحاجة والمصلحة مع أدلة المانعين له، بل هو مؤيّد بها وبغيرها⁴، ويتّفق مع روح التشريع الإسلاميّ، ومقاصده، والقواعد العامّة فيه⁵.

كما يتبيّن أنّ مسألة تسعير الأعمال مبنية على مسألة تسعير السلع والأعيان ومقيسة عليها، وأنّ الحكم بجواز وقوع التسعير فيها عند الحاجة والمصلحة ينطبق أيضًا على تسعير الأعمال والأجور. فإذا كانت الظُّروف طبيعيّة في سوق العمل، فإنّ سعر الأعمال ومقدار الأجور يتحدّدان باتّفاق الطّرفين -الأجير والمستأجر- وحسب ظروف السوق، وهذا هو الأصل. وأمّا في حال وقوع ضرر أو تعدّي أو تلاعب من أيّ فئة؛ كأن يتواطأ المستأجرون على بذل أجرٍ بخسٍ أقلّ ممّا يجب ولا يتناسب مع العمل وظروف المعيشة، أو أن يتآمر الأجراء وأصحاب الحرف على رفع الأجور والمغالاة فيها بشكل مجحف يضرّ بمستأجريهم، فإنّ الدولة مخوّلة بالتّدخل بينهم فتسعر الأعمال والأجور عليهم، وتكون هي الحكم العدل

¹ أبو سيّد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلاميّ، 152. العتيبي، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلاميّ)، مجلّة كئيّة الدّراسات الإسلاميّة للبنين بأسوان، جامعة الأزهر، العدد 4، ص 3640.

² الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 572. العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلاميّة مقارنة مع قانون العمل الفلسطينيّ، 107.

³ الصّالح، الرّؤى الإسلاميّة لتسعير السلع والخدمات، 117، 124. الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 569، 571.

⁴ أبو سيّد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلاميّ، 151-152. الدّريني، بحوث مقارنة في الفقه الإسلاميّ وأصوله، 536، 571. آل عبد الكريم، (التسعير في السّنة النبويّة: دراسة موضوعيّة)، مجلّة العلوم الشرعيّة، العدد 53، ص 130-132. أبو طه، أحمد محمّد أحمد، موقف الإسلام من تدخّل رئيس الدولة في التسعير -دراسة تأصيليّة تطبيقيّة من منظور الاقتصاد الإسلاميّ والوضعيّ، ص 43، (د-ط)، (د-ت).

⁵ الرّباعية، (نظريّة التسعير الجبري في الإسلام)، مجلّة هدي الإسلام، المجلّد 50، العدد الأوّل، 98. السّهلي، (حكم تحديد الأسعار "التسعير": دراسة فقهية مقارنة)، مجلّة البحوث والدّراسات الشرعيّة، المجلّد 2، العدد 12، ص 54.

بين الأجراء ومستأجريهم¹، مع التأكيد هنا أيضًا على أنّ هذا الإجراء لم يجوز لذاته، وإنّما جاز لتعيّنه إجراء وقائيًا أو علاجيًا دعت إليه حاجة الناس ومصلحتهم، وأنّه يُتوقّف عن هذا الإجراء متى انقضت الحاجة وتمّت المصلحة².

أمّا الأدلّة على جواز التسعير في الأعمال، فهي عين أدلّة المجوّزين للتسعير التي سبق ذكرها، ويُضاف إليها -قوله- سبحانه وتعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾³، ووجه الدلالة من الآية أنّه يجب التعاون على كل ما هو برّ، ويتفرع عن ذلك رفع الظلم عن عموم الناس -أجراء ومستأجرين- بالتسعير عليهم، كما أنّ من البرّ حملهم على إعطاء كلّ منهم حقّ الآخر من غير بخسٍ أو ظلم، ومنع الفساد والشقاق بينهم⁴، لقوله تعالى: ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾⁵.

الفرع الثاني: تدخل الدولة في تحديد الأجور ومسوغاته.

تُعَدّ قضية تدخل الدولة في النشاط الاقتصاديّ بشكل عامّ، من القضايا الكبرى التي طُرِحَتْ ولا تزال تُطرح في العصر الحديث، وقد مرّت بأطوار مختلفة عبر التاريخ، حتّى انتهت في عصرنا الحاضر إلى أكثر من شكلٍ وحلّ، وصار كلّ حلٍّ منها يمثل جزءًا من مذهبٍ اقتصاديٍّ شاملٍ محوره الأساسي وما يتفرّع عنه هو موقف المذهب من مسألة التدخل. وبناء على ذلك اختلف موقف كلّ دولة من الدّول من قضية التدخل في المجال الاقتصاديّ اختلافًا كبيرًا، ما بين عدم التدخل -إلا في أضيق الحدود- وما بين التدخل التامّ وفي أوسع نطاق، وذلك تبعًا للنظام الذي تأخذ به⁶، حيث يختلف موقف النظام الرأسماليّ عن موقف النظام الاشتراكيّ وعن موقف نظام الاقتصاد الإسلاميّ من قضية التدخل:

¹ حسن، نظرية الأجور في الفقه الإسلاميّ، 344، 345، 370. جاء في قرار مجمع الفقه الإسلاميّ رقم 46/ 8/ 5 بشأن تحديد أرباح التجار: "لا يتدخل وليّ الأمر بالتسعير إلّا حيث يجد خللاً واضحاً في السوق والأسعار ناشئاً عن عوامل مصطنعة، فإنّ لوليّ الأمر حينئذٍ التدخل بالوسائل العادلة الممكنة التي تقضي على تلك العوامل وأسباب الخل والغلاء والغبن الفاحش"، مجلة مجمع الفقه الإسلاميّ، الدّورة الخامسة، ع 5، ج 4، ص 2920، 1409هـ، 1988.

² العتيبي، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلاميّ)، مجلة كلّية الدراسات الإسلاميّة للبنين بأسوان، العدد 4، ص 3644. الصّالح، الرّؤى الإسلاميّة لتسعير السلع والخدمات، 71.

³ سورة المائدة، الآية 106.

⁴ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 181. العواودة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلاميّة، 110.

⁵ سورة الشعراء، الآية 183.

⁶ المبارك، (تدخل الدولة الاقتصاديّ في الإسلام)، بحوث مختارة من المؤتمر العالميّ الأوّل للاقتصاد الإسلاميّ، 201، 218-219. قويدر، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصاديّ في ظلّ اقتصاد السوق)، مجلة الاقتصاد الجديد، ع 8، 138، 156.

-فالنظام الرأسمالي: الأصل فيه حرّية الأفراد والاستثناء هو تدخل الدولة.
-أما النظام الاشتراكي: فالأصل فيه هو التدخّل الكامل للدولة، والاستثناء ترك الأفراد يمارسون بعض أوجه النشاط الاقتصادي¹.

-أما نظام الاقتصاد الإسلامي: فتتوازن الحرّية الاقتصادية للأفراد فيه مع تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي، ولكلّ منهما مجاله ويكمل أحدهما الآخر، وتمتاز حرّية الأفراد في النظام الاقتصادي الإسلامي بأنها ليست مطلقة، وكذلك تدخل الدولة، ولكلّ منهما حدود وضوابط تقيده: فحرّية الأفراد مقيدة بقيود تمنع الإضرار بالآخرين والتّعدي على حقوقهم بأيّ شكل وبأيّ حال²، وتدخل الدولة مقيد بتحقيق مصالح الناس ودفع الضرر عنهم، والموازنة بين مصالح الفرد والجماعة بحيث لا يطغى أحد على أحد ولا جانب على آخر³. وبذلك يتبيّن أنّ الاقتصاد الإسلامي يسير بطريقة مرنة ما بين طرفي (الحرّية الفردية) و(التدخل التام)، بما يحقق مصالح العامة⁴.

وجدير بالذكر أنّ قضية التدخل لا يتمّ طرحها للنقاش اليوم من حيث مبدأ التدخل، لأنّ تدخل الدولة أصبح في هذا العصر من القضايا المسلمة التي فرضتها جملة من التطوّرات الاقتصادية والاجتماعية، وإنّما يجري النقاش والحوار اليوم بشأن حجم هذا التدخل وكيفيته والتطبيقات العملية له ليحقّق النتائج والأهداف المرجوة منه، إذ لا بدّ أن يكون بقدر حاجة المجتمع وإلا كان تجاوزاً وظلماً، والظلم والتجاوز يتنافيان مع الشرعية، ويخلّان بالأهداف التي تجيز فكرة التدخل من الأساس⁵.

وقد نصّ القانون الأساسي الفلسطيني المعدّل لعام 2003م على أنّ الاقتصاد في فلسطين قائم على أساس مبادئ الاقتصاد الحرّ، وأنّ حرّية النشاط الاقتصادي مكفولة فيه مع تنظيم القانون لقواعد الإشراف

¹ الفنجري، محمد شوقي، ذاتية السياسة الاقتصادية الإسلامية وأهمّية الاقتصاد الإسلامي، 38، وزارة الأوقاف، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، القاهرة، 1413هـ، 1993م. بابلي، الاقتصاد في ضوء الشريعة الإسلامية، 39-40.

² الفنجري، ذاتية السياسة الاقتصادية الإسلامية وأهمّية الاقتصاد الإسلامي، 38.

³ الخميس، عقد الإجارة وتدخل الدولة فيه، 224. بابلي، الاقتصاد في ضوء الشريعة الإسلامية، 54. خضيرات، عمر ياسين محمود، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظلّ الاقتصاد التقليدي والإسلامي)، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، المجلد 9، العدد 3، ص 84، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي، سبتمبر 2020م.

⁴ المبارك، (تدخل الدولة الاقتصادي في الإسلام)، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، 220.

⁵ النبهان، محمد فاروق، (شرعية تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية في نظر الإسلام)، من بحوث ندوة الاقتصاد الإسلامي- عمان، ص 373، 383، معهد البحوث والدراسات العربية بغداد-المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم- جامعة الدول العربية، 1403هـ، 1983م. قويدر، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظلّ اقتصاد السوق)، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 8، ص 136، 156.

عليها وحدودها¹. ولا شك أنّ اتّساع نطاق تدخّل القوانين اليوم لا سيّما في تنظيم علاقات العمل، عائد إلى عوامل عدّة أهمّها: انتشار المذاهب الاشتراكية وما نتج عنها من تفاوت كبير بين العمّال وأصحاب العمل، ونضال العمّال المستمرّ من أجل نيل حقوقهم وتزايد ضغوطهم ومطالباتهم بتحسين أحوالهم، والحرص على الأمن والاستقرار في المجتمع من خلال تحقيق توازن بين مصالح العمّال وأصحاب العمل².

أمّا ملامح تدخّل الدولة الإسلامية في النشاط الاقتصاديّ وتحديدًا في تسعير الأجور والأعمال، فيمكن توضيحها من خلال الإشارة إلى أمورٍ منها:

1- إنّ مهمّة الدولة ووظيفتها في الإسلام لا تقتصر على حماية الأمن ودفع الغزو، بل هي مهمّة إيجابية شاملة ومرنة، تتّسع دائرتها لتشمل جميع المجالات -اقتصادية واجتماعية وغيرها-، كما تتّسع لتشمل كلّ إجراء من شأنه إقامة العدل ورفع الظلم وإزالة الضّرر وأسباب النزاع بين النّاس³. وتهدف إلى تحقيق التّوازن في المجتمع دون جورٍ أو طغيانٍ أو ميلٍ لطرفٍ على حساب آخر، ومن ذلك: سعيها لإقامة توازنٍ عادل بين الأجراء ومستأجريهم، ومنع ظلم أحدهما للآخر، وإزالة الضّرر عنهم إن وقع، وذلك عملاً بمبادئ الشريعة الإسلامية التي ترخّب بكلّ ما من شأنه إقامة المصلحة والعدل ورفع الظلم -من تشريعاتٍ وإجراءاتٍ-، ما دامت تتماشى مع نصوصها وقواعدها⁴.

2- إنّ السياسة الشرعيّة⁵ في الإسلام، بابٌ واسعٌ تحقّق الدولة من خلاله ما يلزم من إصلاحاتٍ عند

¹ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، القانون الأساسي المعدّل، مادة (21)، عدد ممتاز، 16 محرّم 1424، 19 مارس 2003م.

² الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، 25، العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التّعديلات، 37-38.

³ القرضاوي، يوسف، فتاوى معاصرة، 916-917، مكتبة وهبة، ط 1، (د-ت). النّبهان، (شرعيّة تدخّل الدولة في الشّؤون الاقتصادية في نظر الإسلام)، ندوة الاقتصاد الإسلاميّ - عمان، ص 377-378.

⁴ صقر، محمّد أحمد حسين، (الاقتصاد الإسلاميّ: مفاهيم ومرتكزات)، بحوث مختارة من المؤتمر العالميّ الأوّل للاقتصاد الإسلاميّ المنعقد بمكّة المكرمة بتاريخ 21-26 صفر 1396هـ، ص 61، النّاشر جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلاميّ، السّعودية، تاريخ النّشر: 31-12-1976م. القرضاوي، فتاوى معاصرة، 917-919.

⁵ السياسة الشرعيّة: هي تدبير الشّؤون العامّة للدولة الإسلامية سواء كانت داخلية أم خارجيّة، دستوريّة أم ماليّة أم تشريعيّة أم قضائيّة أم تنفيذيّة، وكلّ ما يصدر عن أولي الأمر من أحكام وتصرفات وإجراءات، بما يكفل تحقيق المصالح، وذلك في المسائل التي لم يرد بشأنها دليل خاصّ متعيّن، وبما لا يتنافى مع الشريعة الإسلامية. خلاف، عبد الوهاب، ت 1375هـ، السياسة الشرعيّة في الشّؤون الدّستوريّة والخارجيّة والماليّة، 20، دار القلم، ط: (1408هـ-1988م). العتيبي، سعد بن مطر، أضواء على السياسة الشرعيّة، 18-23، دار الألوكة للنّشر، السّعودية، ط 1، 1434هـ، 2013م.

الحاجة والمصلحة، وذلك بما تسنّه من قوانين وبما تتّخذ من إجراءات وقائية أو علاجية لأيّ مسألة من المسائل، ما دام أيّ منها لا يُعارض نصّاً شرعياً محكّماً ولا يخالف قاعدة ثابتة¹. وفي سوق العمل تتدخّل الدولة بسنّ قوانين تنظّم العمل وتحفظ الحقوق، وأيضاً باتّخاذ إجراءات استثنائية عند الحاجة لضمان حقّ الجميع في أجور عادلة². ويتطلّب ذلك إشراف الدولة ومراقبتها الدائمة لسوق العمل والنشاط الاقتصاديّ فيه³، لا سيّما وأنّ ظروف السوق تختلف من فترة لأخرى فتغلو الأعمال فيه وترخص، سواء بشكلٍ حتميٍّ أو مفتعل، ممّا يستلزم استمرار المراقبة⁴، لتصحيح أيّ انحراف أو تلاعب لرفع أو خفض سعر العمل والأيدي العاملة -من أيّ جهة كان هذا الانحراف وكيفما حصل⁵، ومتى اندفعت حاجة الناس وقامت مصالحهم دون ذلك توقّف هذا الإجراء، وارتفع التدخّل وعادت الحرّية في سوق العمل⁶.

3- إنّ الدولة قبل كلّ شيء، وقبل سنّ القوانين واتّخاذ الإجراءات اللازمة لمنع الظلم والفساد بين الناس، يجب أن تكون قدوةً للآخرين في تعاملها مع أجزائها وعمّالها -عندما تكون هي المستأجرة-، وقدوة في توفية حقوقهم بالمعروف، وفي منحهم أجوراً عادلة تمكّنهم من العيش بكرامة وتغنيهم عن اللجوء للتكسّب من عملٍ إضافيٍّ لسدّ حاجاتهم ومتطلباتهم الأساسية⁷.

أمّا مسؤوليات الدولة في تسعير الأعمال وتحديد الأجور، فمنها:

أولاً: امتناع أصحاب الصناعات والحرف عن العمل⁸، ويكون تدخّل الدولة هنا حسب نوع الأعمال وحاجة الناس إليها، لأنّ الأعمال تتباين في أهمّيّتها، وفي الإشراف عليها وفي شدة مراقبة الدولة لها، وذلك حسب موقعها في المجتمع من حيث نفعها والحاجة إليها⁹. وتقسّم الأعمال التي يقوم بها الأجراء

¹ القرضاوي، يوسف، فتاوى معاصرة، 919-920.

² القرضاوي، يوسف، فتاوى معاصرة، 923، 924، 929. الجُميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 147.

³ البطاينة وآخرون، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلامي، 161. المبارك، (تدخّل الدولة الاقتصادي في الإسلام)، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، 214.

⁴ الذيرشوي، الحرّية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 333.

⁵ أحمد، التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الإسلام، 51.

⁶ الجُميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 147. بدوي، التسعير في الشريعة الإسلامية مقارناً بالقانون الوضعي، 64. حسن، الأرباح التجارية من منظور الفقه الإسلامي، 512.

⁷ القرضاوي، يوسف، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 375، مكتبة وهبة، القاهرة، ط 1، 1415هـ، 1995م.

⁸ حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 103.

⁹ المبارك، (تدخّل الدولة الاقتصادي في الإسلام)، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي، 217.

وأصحاب الحرف، إلى طائفتين من الأعمال -شأنها في ذلك كشأن السلع-، ولكل طائفة من هذه الأعمال حكمها:

أ- الطائفة الأولى: هي الأعمال التي لا تشتد حاجة الناس إليها، وتكون من قبيل زيادة التوسعة عليهم، كأعمال الزينة والترفيه والأشياء الكمالية، فليس للدولة التدخل فيها سواء بالزام القيام بها أو التسعير فيها، وذلك:

- لأنه يمكن استغناء الناس عنها إذا غالى أصحابها في أجورها، دون أن يوقعهم ذلك في ضيق أو حرج.

- ولأن الناس يبدلون أموالهم للحصول على هذه الأعمال عن طوعية منهم، مقابل شيء يحبونه، مهما بلغ الثمن، وليس هناك من ضرورة تلجئهم إلى ذلك، وبما أن كلاً منهم هو صاحب المال والمعني الأول بحفظ مصلحته ودفع الظلم عن نفسه، فهو بالتالي من يتحمل تبعات تقصيره في ذلك وليس الدولة¹.

- ولأن تسعير الكماليات يُعدّ ضرباً من الإفراط: في التدخل بين الناس وفي تقييد حرياتهم فيها، ويؤدي إلى الإضرار بهم على غير بصيرة، خاصة وأن سياسة التسعير العادل ليست بالأمر هين التنفيذ².

ب- وأما الطائفة الثانية: فهي الأعمال التي يحتاجها الناس في حياتهم حاجة ماسة، كالبناء والزراعة وغيرها، وواجب الدولة إزاء هذه الأعمال أن تلزم أصحابها القيام بها إن امتنعوا عنها مع حاجة المجتمع إليها³، وأن تتدخل في تسعيرها وتقدير العوض المناسب لها إذا كانت تتم لقاء أجر فيه إجحاف وظلم، ويوقع في عنت ومشقة، لأن وظيفتها النظر في مصالح الناس ورفع الظلم عنهم⁴.

ثانياً: تكتل الأجراء والعمال لفرض سعر على مستأجريهم بغض النظر عن عدالة السعر الذي يريدونه مستغلين حاجة الناس إليهم وإلى أعمالهم، وذلك من خلال النقابات العمالية التي تدافع عن حقوقهم وتلعب دوراً كبيراً في تحديد الأجور⁵، والتي مع وجودها صار من السهل على فئة الأجراء وأصحاب المهن والصناعات أن يتحدوا مطالبين رفع أجورهم، وأن يتواطؤوا لافتعال الأزمات والإضراب عن العمل،

¹ الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 334-336.

² الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 143.

³ ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، 24.

⁴ الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 336-337.

⁵ القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 374. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 104. الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 97، 102.

مما يؤدي إلى تعطيل مصالح الناس، فتتدخل الدولة لحفظ الحقوق والمصالح حتى لا تكون عرضة للضغط والابتزاز من أي جهة أو طرف¹.

ثالثاً: تكتل المستأجرين وأصحاب الأعمال لدفع أجور متدنية، أو فرض شروط مجحفة على من هم تحت أيديهم من الأجراء، من خلال الاتحادات والتكتلات التي تمثلهم وتدافع عن مصالحهم، كاتحاد أرباب العمل².

رابعاً: الاستغلال والتمييز، ومن ذلك استغلال أصحاب العمل للفئات المستضعفة من النساء والأطفال، وحملهم على العمل بأجور قليلة وتشغيلهم ساعات إضافية، والتمييز في الأجر بين الذكر والأنثى مع تساوي أعمالهم وجهودهم وخبراتهم في كثير من الأحيان³.

خامساً: وجود تباين وتفاوت شاسع في توزيع الدخل والأجور، مما يتطلب التدخل لإعادة التوازن الاقتصادي عند افتقاده، وضبط التفاوت الشديد المخل في توزيع الدخل والثروات وتحقيق العدالة، من خلال تحديد أجور الأعمال وتقليل الفوارق الكبيرة جداً بينها⁴.

على أن هذه المسوغات وإن وجدت فإنها لا تُجيز اللجوء إلى تحديد الأجور إلا بعد اتخاذ كافة الإجراءات الاحتياطية اللازمة للإصلاح وتصحيح الخل واستنفاد الفرص المتاحة لذلك⁵، كما أن هذا الإجراء لا يكون إلا بعد عمل دراسات دقيقة، واستشارات علمية مستفيضة واستعانة بأهل الاختصاص والأمانة والخبرة في كل مجال ولكل مسألة من المسائل⁶.

¹ الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 338-339.

² حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 104. الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 97، 102.

³ البطاينة وآخرون، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلامي، 161. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 104-105.

⁴ الفنجري، المذهب الاقتصادي في الإسلام، 183، 195. الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 165.

⁵ الزبابعة، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد الأول، 99.

⁶ الرملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 41، 107. الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 340. الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 134.

الفصل الثّاني: تحديد الحدّ الأدنى للأجور.

ويشتمل على أربعة مباحث، في كلّ مبحثٍ مطلبان وفروع:

المبحث الأوّل: مفهوم الحدّ الأدنى للأجور والمصطلحات المتعلّقة به.

- المطلب الأوّل: تعريف الحدّ الأدنى للأجور.
- المطلب الثّاني: مسمّيات ومصطلحات ذات صلة بالحدّ الأدنى للأجور.

المبحث الثّاني: تبني سياسة الحدّ الأدنى للأجور.

- المطلب الأوّل: المواقف الدّولية والمحليّة من تبني الحدّ الأدنى للأجور.
- المطلب الثّاني: حكم الحدّ الأدنى للأجور في الشريعة الإسلاميّة.

المبحث الثّالث: مراحل الحدّ الأدنى للأجور وأسس تحديده.

- المطلب الأوّل: مراحل التطّور التاريخي للحدّ الأدنى للأجور.
- المطلب الثّاني: أسس تحديد الحدّ الأدنى للأجور.

المبحث الرّابع: تعديل الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقات تطبيقه.

- المطلب الأوّل: تعديل الحدّ الأدنى للأجور.
- المطلب الثّاني: محدّدات الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقات التّطبيق.

المبحث الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور والمصطلحات المتعلقة به.

يستهلّ هذا المبحث ببيان المعنى اللغوي والاصطلاحي لـ (الحد الأدنى للأجور)، ثم الحديث عن مسميات الحد الأدنى للأجور وبعض المصطلحات المتعلقة به، وذلك ضمن مطلبين:

المطلب الأول: تعريف الحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول: المعنى اللغوي والاصطلاحي لمفردات الحد الأدنى للأجور.

يتكوّن مصطلح الحد الأدنى للأجر من ألفاظٍ ثلاثة، هي: (الحدّ)، و(الأدنى)، و(الأجر). وسيتمّ توضيح المعنى اللغوي والاصطلاحي لكلّ لفظٍ من هذه الألفاظ على حدة:

١- الحدّ:

الحدّ في اللغة: الفصل، والفرق، والمنع، والحاجز بين شيئينٍ لئلا يختلطا أو يتعدّى أحدهما على الآخر. وحدّ الشيء وحدّده: قدره وعيّنه، وميّزه.

وحدّ الشيء: طرفه، وأيضاً حدّ الشيء: منتهاه؛ لأنه يزده ويمنعه عن التّماذي¹.

و(الحدّ) في الاصطلاح الشرعي: عقوبة مقدّرة -بتقدير الشارع- وجبت حقاً لله سبحانه وتعالى².

والمراد هنا -في هذه الدّراسة- هو المعنى اللغوي لا الاصطلاحي، فيقصد بالحدّ: طرف الشيء ومنتهاه؛ و: الحاجز بين أمرين، و: الشيء المقدّر المعيّن الذي يُمنع مخالفته أو التّقليل منه.

٢- (الأدنى):

لفظ (الأدنى) في اللغة: مفرد، والجمع: أدنون وأدان، ومؤنّته: دنياً. وهو اسم تفضيل³، من الفعل دنأ ودنأ ودنؤ، ويكون مهموزاً أو غير مهموز:

-فإن كان غير مهموز، فهو من (الدنؤ)، بمعنى القرب والمقاربة. والدنّي: القريب، و(لقيته أدنى دنّي): أي لقيته أوّل شيء.

¹ ابن فارس، مقاييس اللغة، مادّة (حدد)، 2/ 3، ابن منظور، لسان العرب، 3/ 140، نوزي، تكملة المعاجم العربيّة، 86/ 3.

² مجموعة من المؤلّفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، 17/ 129.

³ عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللغة العربيّة المعاصرة، 1/ 775.

- وإن كان مهموزًا، فهو من (الدَّنيء)، بمعنى الخِسَّة والحقارة، وقد خُفِّفت همزته. ودَنًا دناءة فهو دنيء: بمعنى الخسيس والحقير والرديء. ومنه (المُدَنِي) كما في قولهم: وَلَا أَنَا بِالْدَّنِيِّ وَلَا الْمُدَنِيِّ، بمعنى: المقصِّرُ عَمَّا يَنْبَغِي فعله¹.

وقيل أيضًا: إِنَّ (الأدنى) قد يكون من (الدَّون)، بمعنى الأقل والأحط، وأصله أَدُونُ أَفْعَل، لكن قُلِبَتْ الواو ألفًا لتطرفها². ويكون الدَّني: هو الضَّعيف الدَّون؛ لآفته قريب المأخذ والمنزلة³.

وبذلك، يتبين أَنَّ لفظ (الأدنى) يأتي بمعانٍ متعددة، منها: الشَّيء الأكثر قربًا، أو الأقرب قيمةً، أو الأقل قدرًا، أو الأحط مقدارًا. ويأتي أيضًا بمعنى: طَرَف الشَّيء وأوله الَّذي يُوَدِّي إلى ما هو فوقه وأعلى منه.

٣- الأجر:

وأما معنى (الأجر)، فقد سبق تفصيله في الفصل الأول، وهو في اللُّغة من الفعل (أَجَرَ)، بمعنى الكَرَاء، والثَّواب، والجزء على العَمَل، والجمع أَجُور⁴. واصطلاحًا: هو العَوَض المُتَّق على بذله في عقد الإجارة مقابل منفعة مقصودة.

وبناءً على المعاني اللُّغويَّة للألفاظ الثلاثة مجتمعة، فإنَّ مفهوم الحد الأدنى للأجور يشير إلى أقلَّ مقدارٍ يمكن بذله كجزءٍ على العمل، بحيث يُمنع النزول عنه أو الحطُّ منه بعد تعيينه وتقديره، فيما يمكن الزيادة عليه. ونقيض الحد الأدنى للأجر هو: (الحد الأقصى للأجر) أو (الحد الأعلى).

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للحد الأدنى للأجور.

ورد لهذا المصطلح تعريفاتٌ عديدة في كتب الاقتصاد الإسلامي، والاقتصاد الوضعي، والقانون، وفي غيرها من كتب العلوم المعاصرة ذات العلاقة بالأجور. وقد تنوعت هذه التعريفات واختلفت باختلاف تلك العلوم وأنواع الدراسات، فجاء التركيز في بعضها على الطَّبِيعَة الملزِمة للحد الأدنى للأجور والجهة

¹ الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد، ت 370هـ، تهذيب اللُّغة، مادة (دنا- دنأ)، 14/ 132، تحقيق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط 1، 2001م. ابن فارس، مقاييس اللُّغة، مادة (دنى)، 2/ 303. ابن منظور، لسان العرب، مادة (دنا)، 1/ 78، مادة (دنا)، 14/ 273. دُوزي، تكملة المعاجم العربيَّة، مادة (دنو)، 4/ 417- 418. الرَّجَّاج، أبو إسحاق إبراهيم بن السَّري بن سهل، ت 311هـ، معاني القرآن وإعرابه، 1/ 143، تحقيق: عبد الجليل عبده شلبي، عالم الكتب، بيروت، ط 1، 1408هـ، 1988م.

² القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، 1/ 428.

³ ابن فارس، مقاييس اللُّغة، مادة (دنى)، 2/ 303.

⁴ ابن فارس، مقاييس اللُّغة، مادة (أجر)، 1/ 62- 63. ابن منظور، لسان العرب، 4/ 10.

التي يصدر عنها، فيما كان التركيز في بعضها الآخر على الأمور المتعلقة به مثل مكونات هذا الحد أو طريقة تحديده، أو الهدف منه. وقد كان يغلب على هذه التعريفات أحياناً المعنى الاقتصادي، وأحياناً أخرى كان يغلب عليها المعنى القانوني، وذلك بحسب نوع الدراسة التي أوردت التعريف والمجال العلمي الذي تبحث فيه.

وبما أنّ الحد الأدنى للأجور مسألة معاصرة، ولم تظهر زمن الفقهاء الأوائل، فلن يكون هناك تعريفات فقهية خاصة بها في الكتب القديمة. أما الدراسات الشرعية الحديثة التي تناولت هذا الموضوع، فغاية ما جاء فيها من تعريفات، كان التركيز فيها غالباً على المعنى الاقتصادي أو القانوني للحد الأدنى للأجور.

ولتعلّق أحد جانبي هذه الدراسة بالناحية الشرعية، كان لا بدّ أن تبدأ التعريفات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، بتعريف ذي طابع شرعي. ولعلّ أقرب ما وجدته الباحثة في هذا الشأن وأكثرها ملاءمة للجانب الشرعي، كان في دراسة فقهية، جاء فيها أنّ الحد الأدنى للأجر هو: "أقلّ عوض للمنفعة بحيث يمتنع النزول عنه"¹.

ومن وجهة نظر الباحثة، يمكن من خلال الجمع بين: (المعنى اللغوي للحد الأدنى للأجر)، والمعنى الاصطلاحي لمفهوم (الأجر) و(التسعير) في الشريعة الإسلامية، أن يكون تعريف الحد الأدنى للأجر:

- هو أقلّ عوض تقدّره الجهات المختصة لمنافع الأعمال وتمنع الحطّ منه.

- أو بمعنى آخر: هو تدخّل الجهات المختصة لتقدير أقلّ عوض يجوز بذله لمنافع الأعمال، ومنع النزول عنه.

حيث يشير التعريفان إلى أنّ فرض حدّ أدنى للأجور يترتّب عليه الإلزام بمستوى معيّن للأجر، فيكون هذا المستوى بمثابة حاجز واصل بين ما هو دون هذا المستوى وبين ما هو أعلى منه. فيُمنع الأجر الذي هو دونه، بينما لا يُمنع ما هو فوقه أو ما كان زائداً عليه. ممّا يوحي بأنّ الغاية من هذا الإجراء هو حماية الأجر عند مستوى معيّن ومنعه من التردّي والتدنّي.

¹ أبو العلا، عمرو محمد غانم محمد، (الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي -دراسة فقهية مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع والثلاثون، ص 616، أكتوبر 2018م.

وبمعنى مقارب لما جاء في هذا التعريف، يبين د. رفيق المصري¹ أن الحد الأدنى للأجور: "ضرب من تسعير الأعمال بمعنى أن أجر العامل يجب أن لا يقل عن حد معين"².

وأما التعريفات الأخرى لمصطلح الحد الأدنى للأجور -سواء كانت اقتصادية أم قانونية- فمتنوعة، وسيتّم عرض بعضها في هذا المقام، والبدء بتعريف منظمة العمل الدولية³، ثم منظمة العمل العربية⁴، ثم دار الخدمات النقابية⁵، ثم بعض التعريفات الأخرى الواردة بهذا الصدد.

¹ رفيق المصري: هو الدكتور رفيق يونس المصري، باحث ومؤلف سوري، (1942-2021). خبير في مجمع الفقه الإسلامي منذ إنشائه، وعضو الجمعية الدولية للاقتصاد الإسلامي - لندن، وعضو هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والإدارة، درس في جامعة الملك عبد العزيز النظام الاقتصادي الإسلامي، وأصول الاقتصاد الإسلامي. له مؤلفات كثيرة، منها: الإعجاز الاقتصادي للقرآن الكريم، والمصارف الإسلامية، وغيرها. رابطة العلماء السوريين، (رابطة العلماء السوريين | علماء معاصرون | د. رفيق يونس المصري)، 1434، 5 مايو 2013، <https://islamsyria.com/ar/%D8%AF-%D8%B1%D9%81%D9%8A%D9%82-%D9%8A%D9%88%D9%86%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B5%D8%B1%D9%8A/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AC%D9%85, 8/ 2024>.

² المصري، رفيق يونس، أصول الاقتصاد الإسلامي، 204، دار القلم دمشق، الدار الشامية بيروت، ط 3، 1999.

³ منظمة العمل الدولية: منظمة دولية مقرها جنيف بسويسرا، أنشئت في نهاية الحرب العالمية الأولى عام 1919، لها ثلاثة أجهزة هي: مؤتمر العمل الدولي، ومجلس الإدارة، ومكتب العمل الدولي. تهدف إلى وضع قواعد دولية للعمل والنهوض بالعمال والسعي لتحقيق العدالة الاجتماعية في أنحاء العالم، وتقديم المساعدة الفنية للحكومات في الحقل الاجتماعي ونشر المعلومات المتعلقة بتطور قضايا العمل. العيني، هبة؛ كافي، مصطفى كافي؛ رسلان، خالد، المنظمات الدولية والإقليمية، 267، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 1437هـ، 2016. كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 407، أبو شنب، شرح قانون العمل، 63-65.

⁴ منظمة العمل العربية: هي أول منظمة عربية متخصصة تهتم بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي، أنشئت عام 1965، وهي إحدى المنظمات العاملة في نطاق جامعة الدول العربية. تضم المنظمة في عضويتها جميع الدول العربية، ومن أهدافها: العمل على تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء وتوحيدها، وتحسين ظروف وشروط العمل فيها. وقد انضمت فلسطين إلى منظمة العمل العربية عام 1972م. منظمة العمل الدولية، <https://alolabor.org/aboutalo/>, 30/ 4/ 2024).

⁵ دار الخدمات النقابية والعمالية: منظمة غير حكومية تم تأسيسها عام 1990م على يد قيادات عمالية، جاءت من الحركة العمالية المصرية التي اشتد عودها بعد منتصف الثمانينات خارج التنظيم النقابي الرسمي، بعد إضرابات، منها إضراب عمال السكك الحديدية عام 1986. من أهدافها: تحسين علاقات العمل وجعلها أكثر عدالة وإنسانية، الاهتمام بقضية المرأة العاملة، وتطوير الخدمات وأشكال المساعدة للعمال، وغير ذلك. دار الخدمات النقابية والعمالية | الحائزة على جائزة الجمهورية ... (د-ت)، (9/ 2014)، <https://www.ctuws.com>.

أما منظّمة العمل الدوليّة، فقد عزّفت الحدّ الأدنى للأجور بأنّه: "الحدّ الأدنى للمكافأة التي يتعيّن على صاحب العمل أن يدفعها للعاملين بأجر، عن العمل الذي يؤدّونه خلال فترةٍ معيّنة، والذي لا يجوز تخفيضه بموجب اتفاقٍ جماعيٍّ أو عقدٍ فرديٍّ"¹.

وجاء عنها أيضًا، أنّ الحدّ الأدنى للأجور هو: "أقلّ مبلغ يتوجّب دفعه للغالبية العظمى من العمّال في دولةٍ معيّنة لقاء العمل لمدة ساعةٍ أو يومٍ أو شهرٍ، على أن يتمّ تحديد هذا المبلغ على ضوء تغطية الاحتياجات الأساسيّة للعامل وأفراد عائلته تبعًا لمستوى الشّروط الاقتصاديّة والاجتماعيّة السّائدة في تلك الدولة"².

وقد حدّدت منظّمة العمل الدوليّة الحدّ الأدنى للأجر كذلك بأنّه: "الأجر الذي يوفر الحدّ الأدنى لهيكل الأجور"³ وذلك لحماية العمالة الموجودة في قاع هيكل الأجور"⁴.

أما منظّمة العمل العربيّة فقد بيّنت في الاتّفاقيّة العربيّة رقم (15) لعام 1983، أنّ الحدّ الأدنى العامّ للأجور يُقصد به: "المستوى المقدّر للأجر ليكون كافيًا لإشباع الحاجات الضّروريّة للعامل وأسرته، كالملبس والتّغذية والسّكن، للعيش بمستوى إنسانيٍّ لائق"⁵.

¹ منظّمة العمل الدوليّة، دليل سياسات الحدّ الأدنى للأجور pdf، 3، (د- ط)، (د- ت).

² جاء هذا التعريف في العديد من الدّراسات، مع نسبته إلى: (منظّمة العمل الدوليّة، التقرير العالميّ للأجور 2008/2009 - الحدّ الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعيّة - نحو تماسك السياسات)، وبالعودة إليه لم تجد الباحثة فيه التعريف المذكور ذاته. وممّن ذكر هذا التعريف: (فلاح، بلال، قرار رفع الحدّ الأدنى للأجور: فرص التّطبيق، ورقة خلفيّة جلسة طاولة مستديرة (6)، ص 3، معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، آب 2022م)، نقلًا عن منظّمة العمل الدوليّة ILO: Global Wage Report 2008/09 Minimum Wages and Collective Bargaining, Towards Policy, 2008. وأيضًا (مساليا، ماركو؛ كابيلي، كلارا؛ عامر، وجيه، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، ص 8، الباحث المساعد: عبد الوهّاب عبد العزيز، المراجعة والتّقييم: د. نعمان كنفاني، د. يوسف داود، د. عبد الفتّاح أبو شكر، معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس) - القدس ورام الله، 2010م)، نقلًا عن تقرير المنظّمة: (ILO, 2006) ولم تعثر الباحثة على هذا التقرير ضمن النّقارير الأخرى المنشورة للمنظّمة في الشّبكة العنكبوتيّة.

³ هيكل الأجور: يُقصد به المراتب المختلفة للأجور، المرتبطة بسلمٍ وظيفيّ متدرّجٍ بحسب طبيعة العمل والمؤهّلات وغير ذلك. حيث تبدأ هذه المراتب المختلفة للأجور بالحدّ الأدنى للأجور، تليه مراتب ودرجات مختلفة، كلّ منها أعلى من الأخرى، وصولًا إلى الحدّ الأعلى للأجور. بدوي، علاقات العمل في الدّول العربيّة، ص 166.

⁴ مكتب العمل الدوليّ، التقرير العالميّ للأجور 2008/2009، الحدّ الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعيّة - نحو تماسك السياسات، ص 34، منظّمة العمل الدوليّة، جنيف، 2008.

⁵ منظّمة العمل العربيّة، اتّفاقيّات وتوصيات العمل العربيّة، الباب الثّالث الحدّ الأدنى للأجور، المادّة رقم (16)، الدّورة الحادية عشرة في عمّان، مارس/ آذار 1983م.

وأما دار الخدمات النقابية، فقد ذكرت أنّ الحد الأدنى للأجر هو: ما يتقاضاه العامل غير المؤهل من أجر، في بداية تعيينه. مبيّنة أنّ الحد الأدنى للأجر كجزء من مفهوم الأجر العادل يمكن تعريفه بأنّه: "الأجر الذي يكفي احتياجات العامل وأسرته ويرتبط بمستويات الأسعار ويتمّ تحديده من خلال لجنة تجمع الحكومة ورجال الأعمال والعمال، وفق آلية ملزمة"¹.

أما التعريفات الأخرى الواردة في هذا الشأن، فمنها أنّ الحد الأدنى للأجر:

- هو مقدار من المال يمثل الحدّ الإنسانيّ الأدنى المطلوب لتأمين حاجات العامل الأساسية من طعام وملبسٍ ومسكنٍ حسب وضعه الاجتماعيّ وقدرته المهنيّة، ولا يجوز تخفيضه أو النزول عنه².

- هو: "الأجر المحدّد قانوناً ليتقاضاه أقلّ العمّال تأهيلاً، على أن يكون بالغاً السنّ المحدّدة قانوناً، ومتمتعاً بكفاءة جسمانيّة ومهنيّة عاديّة"³.

- هو أقلّ مبلغٍ من المال يُسمح لصاحب العمل بدفعه للعامل، بحكم العقد أو نصّ القوانين والأنظمة السارية في الدولة، مقابل عمله ساعة واحدة، أو يوماً واحداً، أو شهراً واحداً⁴.

- هو: "تشريع حكوميّ إلزامي، يمنع انحدار أجور العمّالة تحت مستوى معيّن"⁵.

¹ دار الخدمات النقابية والعمالية - الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان، حدّ أدنى عادل للأجور، ص 3، 14، حلوان، الإسكندرية، يونيو 2014.

² العمري، سلطان بن ناعم بن سلطان، ضمانات الوفاء بحقوق العمّال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي - دراسة مقارنة (استكمال لدرجة الماجستير)، 81، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك خالد، كلية الشريعة وأصول الدين قسم الفقه، إشراف: د. محمد أنور عبد العزيز عبد العال، 1430-1431هـ. الدجاني، مها أحمد، (سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الاجتماعية في الجهاز الإداري المصري: بين الواقع والمأمول)، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد 16، العدد 4، 172، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، أكتوبر، 2015.

³ إلياس، يوسف، الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 62، سلسلة المكتبة العمالية 1، مكتب العمل العربي، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، (د-ط)، (د-ت)، عن مرجع بالفرنسية: (قارن: ديران وفيّتي).

⁴ كرم، معجم مصطلحات الشريعة والقانون، 156. مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور، 8. Meaning of «minimum wage»، الأنطولوجيا العربية، جامعة بير زيت، عن: (برينستون وورد نت، جامعة برينستون)، (2024/ 5/ <https://ontology.birzeit.edu/term/minimum+wage>). أبو زعيتر، سلامة، تطبيق الحد الأدنى للأجور وآثاره الاجتماعية والاقتصادية، 10/ 3/ 2017، دنيا الوطن، دنيا الرأي، (2019، 2024)، (<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2017/03/10/431173.html>).

⁵ جليدان، سعود بن هاشم، الحد الأدنى للأجور بين التأييد والمعارضة، الصحيفة الاقتصادية، الأربعاء 17 مارس 2010، (2024/ 8/ https://www.aleqt.com/2010/03/17/article_364974.html).

وكما استهلّت هذه التعريفات بتعريفٍ للحدّ الأدنى للأجور من منطلقٍ شرعيّ، فإنّ ختام هذا المقام سيكون بتعريفٍ للحدّ الأدنى للأجور من منطلقٍ قانونيّ -كونه الجانب الآخر لهذه الدّراسة-. حيث يُمكن تعريف الحدّ الأدنى للأجر في القانون -من وجهة نظر الباحثة- بأنّه: أقلّ مقابل نقدي مُقرّ قانونًا يُسمَح دفعه للعامل مقابل العمل ولا يجوز أن يقلّ الأجر عنه. كما يمكن تعريفه بأنّه: أقلّ مبلغ إجماليّ يُسمَح دفعه للعامل بموجب تشريع حكوميّ إلزاميّ¹.

المطلب الثاني: مسمّيات ومصطلحات ذات صلة بالحدّ الأدنى للأجور.

الفرع الأوّل: مسمّيات الحدّ الأدنى للأجور.

يُردّ ضمن الحديث عن الحدّ الأدنى للأجور استخدام مسمّيات أخرى له، منها:

- 1- (المستويات الدّنيا للأجور): وقد استخدمت هذه التّسمية منظّمة العمل الدّوليّة في موادّها واتّفاقيّاتها المتعلّقة بالحدّ الأدنى للأجور².
- 2- (الأجر الوطنيّ الأدنى المضمون): وهي التّسمية المعتمّدة في القانون الجزائريّ، حيث يمثّل (الأجر الوطنيّ الأدنى المضمون) في الجزائر القيمة الماليّة الدّنيا المحدّدة من طرف الدّولة ولا يجوز أن يتقاضى العامل أقلّ منها، ويُطبّق على جميع العمّال في كافّة القطاعات والنّشاطات الاقتصاديّة بلا استثناء³.

¹ لم تجد الباحثة تعريفًا قانونيًا للحدّ الأدنى للأجور في كتب القانون التي اطّلت عليها، كما لم يعرفه قانون العمل الفلسطينيّ. والتّعريف الأوّل أعلاه توصّلت إليه الباحثة من خلال تعريف الأجر والأجر الأساسيّ في المادّة 1 من قانون العمل الفلسطينيّ رقم 7 لسنة 2000، وأيضًا ممّا جاء في المادّة 89. فيما عثرت الباحثة في الشّبكة العنكبوتيّة على تعريفٍ للحدّ الأدنى للأجور بحسب قانون العمل القطريّ، بأنّه: "أدنى مبلغ إجماليّ يُسمَح بدفعه للعامل والمستخدم بموجب القانون، وذلك عن العمل الذي يؤدّيه، أيّا كان مستوى كسب أو مهارة العامل أو المستخدم أو ما يقوم به من مهامّ". مفهوم الحدّ الأدنى للأجور في قطر 2025، جيل، (د-ت)، (<https://www.jibble.io/ar, 1/ 2025>). كما وجدت من عرفه بأنّه: "الأجر الذي تعتمد عليه الجهة المختصّة في الدّولة ولا يجوز النّزول عنه (مصطلحات قانونيّة)". المعاني، تعريف ومعنى حدّ الأجر الأدنى في معجم المعاني الجامع، (د-ت)، (<https://www.almaany.com, 1/ 1/ 2024>).

² مؤتمر العمل الدّوليّ، الاتّفاقيّة (131)، اتّفاقيّة بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور مع إشارة خاصّة إلى البلدان النّامية، ص1 وما بعدها، المؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة، الدّورة 54، جنيف، 3 حزيران/يونيه 1970م.

³ خليل، سومية، (الحدّ الأدنى للأجر بين منظمتيّ العمل الدّوليّة والعربيّة وواقعه في قانون العمل الجزائريّ)، مجلّة العلوم القانونيّة والسياسيّة، مجلّد 11، عدد 1، 299، 2020. بوقبرين، عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظلّ العولمة الاقتصاديّة -مذكّرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعيّ، 55، إشراف: د. ليلي بورصالي حمدان، وزارة التّعليم العالي والبحث العلميّ، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم، الجزائر، كلّية الحقوق والعلوم التجاريّة، قسم العلوم القانونيّة والإداريّة، 2010-2011.

- 3- مسميات بحسب تقسيمات معينة، منها: (الحد الأدنى الحيوي) أو (الحد الأدنى العام للأجور) وهو ما كان حدًا أدنى لأجور جميع المهن والأعمال. و(الحد الأدنى المهني للأجور) وهو ما كان مرتبطًا بمهن معينة حيث يتم تقسيم المهن إلى مراتب ودرجات ثم يوضع مقدارًا وتُسعير أدنى لكل مرتبة ودرجة منها. و(الحد الأدنى الإقليمي للأجور) وهو ما كان متعلقًا بمنطقة معينة¹.
- 4- (الأجر الاجتماعي): وهو أدنى حد من الأجر يمكن للعامل من خلاله أن يحيا في مستوى معيشي معقول في الجماعة المتحضرة، وبما يتلاءم مع حاجاته الضرورية وأعباء أسرته².
- 5- (الأجر الطبيعي): هو ما يحتاج إليه الأجير من أسباب المعيشة عند حدّها الأدنى، ويزيد هذا الأجر إذا زادت تكلفة المعيشة عند أدنى حد لها، وينقص إذا نقصت³.
- 6- (الأجر الحديدي): برز كمنظريّة في الاقتصاد الوضعي، أساسها أنّ الإنسان يعيش من عمله، فينبغي أن يكون أجره كافيًا على الأقل لبقائه وأسرته، ولذلك فإنّ الأجر يتحدّد عند هذا المستوى، وهو ما يسمّى بحدّ الكفاف -وسياّتي الحديث عنه بإذن الله تعالى. وقد أطلق عليه مسمّى (الأجر الحديدي)؛ وذلك لما يلحق بالأجراء من إحباط وظلم وتشدّد في تحديد أجورهم، إذ لا يمكن أن تتجاوز أجورهم هذا الحدّ⁴.
- وهذه المصطلحات الثلاثة الأخيرة، يعتمدها النظام الرأسمالي، وكلّها تدور حول معنى واحد هو الأجر الضروري لبقاء العامل وأسرته عند (حدّ الكفاف) وإشباع حاجاتهم الإنسانية عند أدنى حدّ وأقلّ مستوى⁵.
- الفرع الثاني: الحد الأقصى للأجور، والحد الأدنى للدخل.**

١- الحد الأقصى أو الأعلى للأجور.

في المسائل المتعلقة بالأجور، يكثر الحديث عن حدّين، هما: الحد الأدنى -وهو موضوع هذه الدراسة، والحدّ الأعلى للأجر. وقد مرّ أنّ الحدّ الأدنى هو أقلّ عوضٍ أو مقدارٍ من المال يُسمح بذله للأجير فلا

¹ العمري، ضمانات الوفاء بحقوق العمّال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي، ص 82.

² معنى «الأجر الاجتماعي» في المعاجم العربيّة والأنطولوجيا، مترادفات، الأنطولوجيا العربيّة، جامعة بير زيت، <https://ontology.birzeit.edu/term/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D8%B1+%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A>, 5/ (2024).

³ الصّمادي، عدنان أحمد، (أساس أجرة الأجير ودوره في استقرار قطاع العمل: بين الإسلام والأنظمة الوضعيّة)، مجلّة العلوم القانونية والسياسيّة، الجمعيّة العلميّة للبحوث والدراسات الاستراتيجية، مجلد 3، عدد 6، 24، 2013م.

⁴ المحجوب، رفعت، الاقتصاد السياسي، الجزء الثاني -القيمة والتوزيع، 273، دار النهضة العربيّة، 1973م.

⁵ الصّمادي، (أساس أجرة الأجير ودوره في استقرار قطاع العمل: بين الإسلام والأنظمة الوضعيّة)، مجلّة العلوم القانونية والسياسيّة، الجمعيّة العلميّة للبحوث والدراسات الاستراتيجية، مجلد 3، عدد 6، 8، 16-17، 22-24.

يجوز ما هو دونه، ولما كان نقيض الحد الأدنى للأجر والمفهوم الذي يقابله هو (الحد الأعلى أو الأقصى)، فإن مفهوم الحد الأقصى للأجر بناءً على ذلك يُراد به: أكثر عوضٍ وأعلى مستوى يمكن أن يبلغه الأجر فلا يُسمح ما هو فوقه ولا الزيادة عليه.

ولأنّ هذا الحدّ يُطبّق بصفةٍ عامّةٍ على العاملين في نطاق الجهاز الحكومي والوحدات الحكومية المختلفة وما في حكمها¹. فإنّ مصطلح الحدّ الأقصى للأجر، يُعرّف على أنّه:

"مجموع ما يتقاضاه أيّ شخصٍ يعمل بالجهاز الإداري للدولة أو وحدات الإدارة المحليّة، أو الهيئات، أو المؤسسات العامّة، أو القطاع العامّ، أو قطاع الأعمال العامّ، بصفته عاملاً أو مستشاراً أو بأيّ صفةٍ أخرى، سواء صُرِفَتْ هذه المبالغ بصفة مرتبّاتٍ، أو مكافآتٍ، أو حوافزٍ، أو بدل حضورٍ ومكافآت حضور لجانٍ أو جلسات مجالس الإدارة أو غيرها من المجالس بجهة عمله أو بأيّ جهةٍ أخرى"².

أمّا فيما يتعلّق بالحكم الشرعيّ للحدّ الأقصى للأجر، فتجدر الإشارة إلى أنّ الشريعة الإسلامية لم تقرّر ابتداءً حدّاً أعلى أو أقصى للأجر، بل تركت الأمر مفتوحاً لحدّ الأجير واجتهاده ليحقّق الأجر الذي يستحقّه وإن كان مرتفعاً، ما دام بالاتّفاق والتّراضي ومن غير تعدٍّ أو استغلالٍ أو اختلاسٍ أو ظلم. لكن إذا اقتضى الحال -في وقتٍ من الأوقات أو في بلدٍ من البلدان- تحديد الأجر ومنها الحدّ الأقصى للأجر، ووُجِدَت الحاجة والمصلحة لذلك، فإنّ هذا الأمر يدخل ضمن اختصاصات وليّ الأمر والدولة³، ويكون هذا الإجراء بعد مشاورات ودراسات مستفيضة واستعانة بأهل الاختصاص والخبرة.

وتتبنّى بعض الدّول سياسة الحدّ الأقصى للأجر، بهدف تحقيق العدالة الاجتماعيّة، وإصلاح الخلل في الأجور وتضييق التفاوت الفاحش بينها، إضافةً إلى تقليل الفوارق الكبيرة بين طبقات المجتمع، والعمل

¹ عبد العال، جمال سيّد، (خبراء يناقشون الحدّ الأدنى والأقصى للأجر)، التّسمية الإداريّة، السّنة 28، العدد 133، 16، الجهاز المركزيّ المصريّ للتّخطيط والإدارة، أكتوبر 2011م. شحاتة، حسين حسين، معايير تحديد الحدّ الأدنى والحدّ الأقصى للأجر في المنظور الاقتصاديّ الإسلاميّ، دار المشورة، <http://www.darelmashora.com/Search.aspx?q=%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%B5%D9%89%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1m>, 2019+ 5/ 2024).

² عبد الحميد، عادل؛ صلاح الدّين، وليد؛ عبد المقصود، خلود، (المفاهيم الخاصّة بالحدّ الأدنى والأقصى للأجر)، الجهاز المركزيّ المصريّ للتّخطيط والإدارة، السّنة 28، العدد 133، ص 10، أكتوبر 2011م.

³ الخولي، البهي، الإسلام لا شيوعيّة ولا رأسماليّة، 97، مكتبة الفلاح، الكويت، طبعة أولى، 1401هـ، 1981م. النّجار، (الحدّ الأقصى والحدّ الأدنى للأجر بين الفقه الإسلاميّ والاقتصاد المعاصر)، مجلّة كئيّة الدّراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات بكفر الشّيوخ، جامعة الأزهر، المجلّد 1، العدد 3، ص 469. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ، 103.

على التقريب بينها¹. فالغاية منه في الأساس هي التصدي للفساد، لا سيما مع وجود دخولٍ عاليةٍ تصل أحيانًا إلى أضعافٍ كثيرة، قد تبلغ أحيانًا أكثر من مئة ضعفٍ لأقل دخلٍ في نفس الوحدة الحكومية أو حتى في الوحدة الاقتصادية من قطاع الأعمال والخدمات. ويضاف إلى ما سبق، أن تحديد حدٍّ أعلى للأجور يساعد على الحد من تمييز بعض الأفراد في الأجور بغير حق، وما ينجم عنه من إثارة الكراهية بين الناس، وانتشار أساليب الاعتداء على المال العام من اختلاسٍ وتكسبٍ غير مشروع وغير ذلك².

وقد انقسمت الآراء بشأن قضية الحد الأقصى للأجور ما بين مؤيد ومعارض:

- أمّا المؤيدون، فمن وجهة نظرهم أن فرض حدٍّ أقصى للأجور يشكّل بداية الطريق نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل، كما أنه يقلّل الفوارق بين الدّخول، مما يزيد ميزانية الدولة بشكل كبير، ويحقّق التّوازن في الأجور بين الحدين الأدنى والأقصى، ويمنع الفساد والمحسوبية، ويعزّز الحصول على الأجر المناسب وفق معايير معيّنة أساسها الخبرة والكفاءة. إذ التّفاوت والفارق الكبير في العمل الواحد والوظيفة الواحدة لمن لهم نفس الكفاءة والمؤهّل العلميّ وسنوات الخبرة هو أمرٌ لا يمكن القبول به كما أنه غير عادل.

- وأمّا المعارضون، فيرون أنّ هذا التّحديد يؤدّي إلى حرمان الحكومة من الكفاءات وأصحاب الخبرات بسبب انتقالهم إلى الخارج كون أجورهم غير مجزية، إضافةً إلى صعوبة تطبيق هذه السياسة على بعض الجهات كالمصارف والشركات الاستثمارية، ويرون أنّ استثناء هذه الفئات أو غيرها من تطبيق هذا الحدّ لا يُعدّ أمرًا مقبولًا كما أنه ليس عادلاً. ويقترح المعارضون إيجاد حلولٍ بديلةٍ لتحديد أقصى للأجور، كفرض الضّرائب على أصحاب الدّخول المرتفعة، والاستفادة من حصيلة الضّرائب في الإنفاق على الفقراء وتحقيق العدالة الاجتماعية وتمويل عجز الموازنة. مع التأكيد على ضرورة مراجعة ملفات ذوي الأجور المرتفعة جدًّا لمعرفة مدى ملاءمة خبراتهم وكفاءاتهم وقدراتهم مع الأجور التي يحصلون عليها

¹ النّجار، (الحدّ الأقصى والحدّ الأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر)، مجلّة كلّية الدّراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، جامعة الأزهر، المجلّد 1، العدد 3، ص 469.

² عبد العال، (خبراء يناقشون الحدّ الأدنى والأقصى للأجور)، التّسمية الإدارية، السّنة 28، العدد 133، 14-15. شحاتة، معايير تحديد الحدّ الأدنى والحدّ الأقصى للأجور في المنظور الاقتصاديّ الإسلاميّ، دار المشورة،

<http://www.darelmashora.com/Search.aspx?q=%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%B5%D9%89%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1m>,

2019+ 5/ 2024).

والتأكد من عدم ضلوعهم بالفساد¹. كما يرى أصحاب هذا الرأي أخيرًا، أن وجود فارق كبير بين الحد الأدنى والحد الأقصى لأجر الوظيفة الواحدة؛ هو أمر إيجابي، وله أثر كبير في فتح مجالات النمو والتطور والتقدم إلى الأمام².

وفيما يتعلق بكيفية تحديد أقصى الأجور عند من يتبنى هذه السياسة، فإن ذلك يتم بإحدى طريقتين: أولهما تحديد مبلغ معين كسقف للأجر لا يمكن تجاوزه. وثانيهما ربط الحد الأقصى للأجور بالحد الأدنى، وجعل الحد الأقصى محددًا بعدد معين من أضعاف الحد الأدنى. وهذه الطريقة هي الأكثر استخدامًا في العديد من الدول، وتعتبر الأمثل لما تتضمنه من مرونة في تحريك الحد الأقصى مع الحد الأدنى، والحفاظ على تناسبٍ طرديٍّ بين الحدين دون الحاجة لتدخلٍ تشريعيٍّ من حين لآخر. ومن هنا تتضح العلاقة بين الحدين الأدنى والأعلى للأجور³، ويظهر أن قضية الحد الأقصى للأجور تكاد لا تنفك عن قضية الحد الأدنى في بعض الدول، وترتبط بها ارتباطًا وثيقًا⁴.

وقد ازداد الاهتمام بتحديد الحد الأقصى للأجور في بعض البلدان -كما في مصر-، خاصة بعد قيام ثورة ومظاهرات عارمة طالبت بإصلاح التفاوت في الأجور والحد من الفرق الشاسع بين الحدين الأدنى والأقصى للأجور، كما طالبت بربط الحد الأدنى بالحد الأقصى وتحقيق العدالة الاجتماعية⁵، ومعالجة

¹ (الحد الأقصى يحسم مهزلة الأجور!) -الأهرام اليومي، بوابة الأهرام، تحقيق: سيد صالح، الأربعاء 25 ذي الحجة 1434هـ - 30 أكتوبر 2013، السنة 138 العدد 46349، <https://gate.ahram.org.eg/daily/Index.aspx>,

(16/ 5/ 2024). أسعد، محمد، بعد 3 سنوات على إقراره.. قانون "الحد الأقصى للأجور" يفشل في تحقيق آماله...، اليوم السابع، الأحد 28 مايو 2017، (16/ 5/ 2024)، <https://www.youm7.com/story/2017/5/28/>,

² تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجر بالمنظمة، جامعة بابل DOC، (د- ت)، (16/ 5/ 2024)، https://www.uobabylon.edu.iq/eprints/pubdoc_3_23252_193.docx.

³ عبد الحميد وآخرون، (المفاهيم الخاصة بالحد الأدنى والأقصى للأجور)، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، السنة 28، العدد 133، ص 11.

⁴ عمارة، خالد محمد، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف- دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، ص 1939، 2013م.

⁵ عبد العال، (خبراء يناقشون الحدين الأدنى والأقصى للأجور)، التنمية الإدارية، السنة 28، العدد 133، 14- 15، شحاتة، معايير تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور في المنظور الاقتصادي الإسلامي، دار المشورة،

<http://www.darelmashora.com/Search.aspx?q=%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%B5%D9%89%20%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%AC%D9%88%D8%B1m>,

(2019+ 5/ 2024).

أحوال يتقاضى فيها رؤساء بعض الجهات ومقرّبوهم أجورًا مرتفعة جدًا ومبالغ طائلة، في الوقت الذي يتقاضى فيه العمّال الكادحون أجورًا منخفضة لا توفّر أبسط مستلزمات الحياة¹.

٢- الحد الأدنى للدخل.

بدايةً، الدّخل هو مجمل عوائد العامل وموارده خلال فترةٍ زمنيةٍ محدّدة²، ولا يقتصر حساب الدّخل على عائد العامل المتعلّق بطبيعة عمله والدرجة³ التي يشغلها وما يُضاف إليه من بدلاتٍ ومكافآت وغيرها⁴، بل يشمل الدّخل موارد العامل جميعها سواء التي جاءت من العمل فعلاً أو من أيّ مصدرٍ آخر ليس له صلة بعمله كعوائد الاستثمار مثلاً وغيرها⁵.

أمّا (الدّخل الأدنى) للعامل فإنّه يشكّل مجمل موارد العامل اللاّزمة لضمان حدٍّ أدنى من المعيشة له ولعائلته، وتوفير احتياجاتهم الأساسيّة، ويكون عادةً أعلى من (الأجر الأدنى)⁶.

¹ النّحاس، (تفاوت الأجور)، مجلّة التّمية الإداريّة، السّنة 28، كلمة العدد 131، ص 4.

² كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 189. الحد الأدنى للأجور والمعيشة الكريمة- lchr مركز الأرض لحقوق الإنسان، (2019، <http://www.lchr-eg.org/archive/100/100-67.htm>).

³ الدّرجة: مرتبة في السّلم الوظيفي، والدّرجات الوظيفيّة هي عبارة عن مسميات وظيفية في مكان العمل، ذات مسؤوليات ورواتب محدّدة، وتختلف الدّرجات الوظيفيّة في المسؤوليّات الوظيفيّة، والأقدميّة، واللّقب، والمعرفة، والمهارات، والأجر. السّلم الوظيفي: دليل ترتيب السّلم الوظيفي الإداري والعام، بگه bakkah، 30 أبريل 2024، (<https://bakkah.com/ar/knowledge-center>, 5/ 2024).

⁴ حسن، شريف صلاح، الفرق بين الحد الأدنى لـ"الأجر" والأدنى لـ"الدّخل"، فيتو -الجريدة الورقيّة، الجمعة 09 مايو/ 2014، (2014، 12/ 5/ 2024، <https://www.vetogate.com/1001287>).

⁵ مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحد الأدنى للأجور، 8. الحد الأدنى للأجور والمعيشة الكريمة- lchr مركز الأرض لحقوق الإنسان، (<http://www.lchr-eg.org/archive/100/100-67.htm>, 2019).

⁶ علي، أحمد عبد الله محمّد، الحد الأدنى للأجور -الأبعاد الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتنظيم القانوني دراسة مقارنة، 19، دار الحفانيّة، القاهرة، ط1، 1436هـ، 2015م. الدّجاني، (سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الاجتماعيّة في الجهاز الإداري المصري: بين الواقع والمأمول)، مجلّة كليّة الاقتصاد والعلوم السّياسيّة، المجلّد 16، العدد 4، 172. الحد الأدنى للأجور والمعيشة الكريمة- lchr مركز الأرض لحقوق الإنسان، (<http://www.lchr-eg.org/archive/100/100-67.htm>, 2019).

على أنّ فكرة (الحد الأدنى للدخل) لا تتعلق بـ (العامل) فقط، بل تنطبق أيضًا على مجمل موارد أيّ (مواطن في الدولة) سواء كان يعمل ويحصل على أجر أم كان لا يعمل، بينما يتعلق (الحد الأدنى للأجر) بـ (العامل) الذي يعمل بأجر وتنطبق عليه أحكام العمل دون غيره¹.

إضافة إلى أنّ الحد الأدنى للأجر يقع ضمن مسؤوليات صاحب العمل حيث يلزمه توفير هذا الأجر لعمّاله، بينما توفير الدخل الأدنى اللازم لحياة لائقة كريمة للعامل لا يتعلق بصاحب العمل، وإنّما يتعلق بالدولة²، وبذلك فإنّ الفارق بينهما كبير.

الفرع الثالث: حدّ الكفاف، وحدّ الكفاية.

كثيرًا ما يردّ في الاقتصاد الوضعي، الحديث عن مصطلح حدّ الكفاف، ويُراد به: الحدّ الذي يقتصر على توفير المقدار الأدنى اللازم لعيش الأفراد، والذي بالكاد يسمح لهم بالبقاء على قيد الحياة، ولا يتعدى النفقات الضرورية والحاجات الأساسية التي تحفظ على الفرد الحدّ الأدنى من سبل العيش، من مأكلٍ وملبسٍ ومسكنٍ وفق المجتمع الذي يعيش فيه³.

ويُقابل هذا المصطلح، مصطلح إسلامي، كثر الحديث عنه قديمًا وحديثًا، وتناولته الدراسات المعاصرة كأحد المعايير التي تُقاس بها مستويات المعيشة، ما بين الغنى والفقر، وهو (حدّ الكفاية).

وقد ورد مصطلح الكفاية لدى الفقهاء بمعنيين:

أحدهما: الكفاية بمعنى الكفاف، حيث فسّر بعضهم قوله صلى الله عليه وسلم: (قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ، وَرَزَقَ كَفَافًا، وَقَفَّعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ)⁴، بقولهم: "الكفاف الكفاية بلا زيادة ولا نقص"⁵.

¹ الدجاني، (سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الاجتماعية في الجهاز الإداري المصري: بين الواقع والمأمول)، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، المجلد 16، العدد 4، 172.

² حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلامي، 103.

³ عمارة، قاموس المصطلحات الاقتصادية في الحضارة الإسلامية، ص 99. هميم، الدولة ووظيفتها الاقتصادية في الفقه السياسي الإسلامي، ص 573. قنديل، محمد محمود توفيق، (حدّ الكفاية وأثره في تحقيق المصالح -دراسة فقهية)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية، العدد 35، الجزء 2، ص 21-22، 86، 1442هـ، 2020م.

⁴ مسلم، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم =صحيح مسلم، كتاب الزكاة، باب في الكفاف والقناعة، ح 1054، 2/ 730.

⁵ النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، 7/ 145.

ويَتَّفَقُ هذا المعنى مع ما ذكره أهل اللغة من أنَّ "الكفاف هو الذي لا يَفْضُلُ عن الشَّيء، ويكون بقدر الحاجة إليه"¹، فيكون حدّ الكفاية هنا مساوٍ لحدّ الكفاف.

الثاني: الكفاية فوق الكفاف، حيث يقتصر حدّ الكفاف على الضَّروريات التي لا تستقيم الحياة بدونها، وتختلّ المصالح بفواتها، بينما حدّ الكفاية إضافة إلى الضَّروريات، فإنّه يشمل كذلك الحاجيات التي تمكّن الفرد من أن يحيا حياةً كريمةً لاثقةً وتدفع عنه الضيق والحرج، فهو مستوى أعلى من الكفاف الذي ينحصر بالضروريات.

وينبني على ذلك أن للكفاية مدلولاً خاصاً يميّزه عن حدّ الكفاف²، وهو ما تميل إليه الباحثة، بل ويختلف عنه من وجوه كما سيأتي، لذلك كثيراً ما يُشار في الدّراسات الحديثة المقارنة، إلى أن حدّ (الكفاية) هو المعتبر في الإسلام وليس (الكفاف) الذي يُعرّف في دراسات الأجور اقتصادياً، وأنّ الفارق بين الحدين في الواقع، كبيرٌ جدّاً³.

وقد وردت تعريفات عديدة للكفاية⁴، يمكن من مجموعها توضيح المراد من حدّ الكفاية وتعريفه بأنّه:

هو المستوى المناسب لحياة الفرد وأسرته حياةً لاثقةً كريمة، والعيش عيشةً متوسطةً بين الفقر والغنى بحيث يحصل فيها الفرد على حاجاته الأصليّة وسائر ما لا بدّ منه، بما يليق بمستوى المعيشة في مجتمعه، من غير إسرافٍ أو تقتير.

¹ ابن منظور، لسان العرب، 9/ 306.

² الحوراني، ياسر عبد الكريم محمّد، معيار حدّ الكفاية وأثره في استحقاق الزكاة دراسة تأصيليّة، ص 6-8، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، حكومة دبي، منتدى فقه الاقتصاد الإسلامي، 1438هـ، 2017م.

³ العوّضي، رفعت السيّد: (نظريّة التوزيع في الاقتصاد الإسلامي)، 78، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، جمهورية مصر العربيّة، القاهرة، الإسكندرية، ط 1، 1441هـ، 2020م)، وكذلك كتاب (النظريّة الاقتصادية الإسلامية، 287، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، جمهورية مصر العربيّة، القاهرة، الإسكندرية، ط 1، 1437، 2016).

⁴ من تعريفات حدّ الكفاية:

- هو "المستوى اللائق للمعيشة بحسب ظروف الزمان والمكان، والواجب توافره لكلّ من يتواجد في مجتمع إسلاميٍّ أيّاً كانت ديانته وأيّاً كانت جنسيّته"، الفنجري، المذهب الاقتصاديّ في الإسلام، 141.

- "هو ذلك الحدّ الذي يكفي معيشة الفرد ومن يعول من الحاجات الأساسيّة التي اعتاد أفراد المجتمع على الاحتياج إليها دون إسراف أو تقتير، مع مراعاة الظروف التي يعيشها المجتمع المسلم على المستوى العامّ سعةً وضيقاً". جمال الدين، مروة شكري محمّد، (الأجور وعلاقتها بالمستوى العامّ للأسعار)، مجلّة البحوث الإداريّة، مجلد 32، عدد 1، 24، أكاديميّة السّادات للعلوم الإداريّة، مركز البحوث والاستشارات والتّطوير، 2014م.

أما الاختلاف بين حدّ الكفاية وحدّ الكفاف، فمن ذلك أن:

- حدّ الكفاف يقتصر على سدّ الضروريات القصوى للفرد من مطعمٍ ومسكنٍ وملبسٍ ممّا لا يستطيع الفرد أن يعيش بدونه ويُنتج، بينما يتعدّى حدّ الكفاية ذلك إلى ما لا بدّ منه للإنسان ليحيا حياةً لائقةً كريمةً تناسب حاله واحتياجاته، من تعليمٍ ونكاحٍ وعلاجٍ وقضاءٍ دين، وغير ذلك¹.

- حدّ الكفاف يمثل الحدّ الأدنى للمعيشة بحيث لا يقبل النقصان أكثر ولا يختلف إلا باختلاف القوى الشرائية في كلّ مكان وزمان، بينما حدّ الكفاية يمثل مستوى معيشة أفضل وأرقى، كما أنّه قابل للزيادة ويختلف باختلاف مستوى النّقدّم في كلّ مكان وزمان².

- حدّ الكفاف يقابل في التّصنيف الاقتصاديّ العوز والحرمان والجوع والفقر، أمّا حدّ الكفاية في الإسلام فهو يحارب الفقر والإملاق، ويسدّ الخلة، ويرقى بتلبيته حاجات الإنسان إلى ما هو لائق بالكرامة التي حباه بها الخالق سبحانه وتعالى³. وبذلك فإنّه يمكن من خلال حدّ الكفاية، الانتقال بالأفراد من دائرة العوز والفقر إلى أولى درجات اليسار بمقاييس العصر والمكان الذي يعيشون فيه⁴. أمّا دون هذا الحدّ فلا يمكن عيش الأفراد حياةً كريمةً تُغنيهم عن طلب المساعدات أو استجداء المحسنين⁵.

- حدّ الكفاف يأتي ضمن رتبة ما يسمّيه علماء الأصول بـ (الضروريات)، أمّا الكفاية فتأتي ضمن مستوى أعلى، في رتبة ما يسمّونه بـ (الحاجيات)⁶.

¹ مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهيّة الكويتيّة، 35/ 6. الفنجري، محمّد شوقي، ت 1431هـ، الإسلام والتّوازن الاقتصاديّ بين الأفراد والدّول، 38- 39، وزارة الأوقاف، (د- ط)، (د- ت).

² الفنجري، الإسلام والتّوازن الاقتصاديّ بين الأفراد والدّول، 38- 39.

³ منصور، عدالة التّوزيع والتّمنية الاقتصاديّة، 216. جمال الدّين، (الأجور وعلاقتها بالمستوى العامّ للأسعار)، مجلّة البحوث الإداريّة، المجلّد 32، العدد 1، ص 27.

⁴ يوسف، يوسف إبراهيم، المنهج الإسلامي في التّمنية الاقتصاديّة، 369، جامعة الأزهر، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلاميّ، ط 3، 1438هـ، 2017م. قنديل، (حدّ الكفاية وأثره في تحقيق المصالح -دراسة فقهيّة)، مجلّة كليّة الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد 35، الجزء 2، ص 87. أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ -دراسة فقهيّة مقارنة، مجلّة الشريعة والقانون، العدد 34، ص 624.

⁵ الدّامغ، سامي بن عبد العزيز، خطّ الكفاية في المملكة العربيّة السّعوديّة، ص 36، إصدارات مؤسسة الملك خالد الخيريّة، الرّياض، ط 1، 1435هـ، 2014م.

⁶ القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلاميّ، 382.

المبحث الثاني: تبني سياسة الحد الأدنى للأجور.

يأتي الحديث في هذا المبحث ليلقي الضوء على المواقف الدولية والمحلية من تبني سياسة الحد الأدنى للأجور، وعرض آراء المؤيدين والمعارضين للحد الأدنى للأجور، والهدف منه، ثم تسليط الضوء بعد ذلك على حكم الحد الأدنى للأجور من منظور شرعي وذلك ضمن مطلبين:

المطلب الأول: المواقف الدولية والمحلية من تبني الحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور بين المعارضة والتأييد.

برز في العصر الحديث، اهتمام العديد من الهيئات الدولية والمنظمات العالمية بسياسة الحد الأدنى للأجور، وقد اختلفت المواقف الدولية من هذه السياسة وانقسمت ما بين معارض ومؤيد:

- فأما الهيئات والمؤسسات الدولية المعارضة لتبني سياسة الحد الأدنى، فمنها: البنك الدولي¹، وصندوق النقد الدولي²؛ وذلك لما يتولد عن هذه السياسة -من وجهة نظرهم- من آثار سلبية على مجريات سوق العمل ومستوى العمالة فيه، ما يعني أنّ هذه المعارضة كانت لاعتبارات اقتصادية محضة³،

¹ البنك الدولي: أنشئ عام 1944م، وهو مؤسسة تعاونية تملكها البلدان المساهمة الأعضاء البالغ عددها 184 بلدًا. يتشكل من مؤسستين داخليتين: (البنك الدولي للإنشاء والتعمير) وقد تطوّر من كونه أداة لتيسير إعادة الإعمار والتنمية في فترة ما بعد الحرب، إلى التقويض الحالي الذي هدفه تخفيف حدة الفقر في أنحاء العالم، وذلك بالتعاون مع المؤسسة الأخرى المكونة للبنك الدولي، وهي (المؤسسة الدولية للتنمية)، حيث يقدم البنك الدولي مساعدات مالية وفنية لحكومات البلدان النامية لتخفيض أعداد الفقر وتحسين التعليم والصحة والاتصالات وغيرها. وقد توسّع من مؤسسة وحيدة إلى مجموعة مكونة من خمس مؤسسات إنمائية، يطلق عليها (مجموعة البنك الدولي)، وهي: البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والمؤسسة الدولية للتنمية -وهما معًا يشكلان (البنك الدولي)، ومؤسسة التمويل الدولية، والوكالة الدولية لضمان الاستثمار، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار. العيني وآخرون، المنظمات الدولية والإقليمية، 295-299. يُشار إلى أنّ تقديم المساعدات المالية للدول النامية وإغراقها بالديون، هو أداة الاستعمار الجديد، لإحكام الهيمنة والسيطرة عليها.

² صندوق النقد الدولي: مؤسسة دولية تأسست عام 1945م، مقرّها واشنطن. وهي وكالة من وكالات منظومة الأمم المتحدة، تهدف إلى تعزيز التعاون النقدي الدولي، والإسهام في تحقيق مستويات مرتفعة من العمالة والدخل الحقيقي وتعزيز سلامة الاقتصاد العالمي. العيني وآخرون، المنظمات الدولية والإقليمية، 286-288. عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللغة العربية المعاصرة، مادة (صندوق)، 2/ 1322.

³ بحيات، مليكة؛ بو شارب، لامية، (دراسة اقتصادية قياسية لمحدّدات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 15، المجلد 2، 356، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة مخبر الاقتصاد الرقمي، الجزائر، 2016م.

كارتفاع الأسعار وزيادة كلفة الإنتاج، والاستغناء عن العديد من العمّال وما يترتّب عليه من زيادة معدلات البطالة¹.

-وأما الهيئات والمنظمات الدّوليّة المؤيّدّة لتبني سياسة الحدّ الأدنى للأجور، فمنها: منظمة العمل الدّوليّة -مكتب العمل الدّوليّ سابقاً²، ومنظمة التعاون والتنمية³. فقد اهتمّت هذه المنظمات بتفاصيل الحدّ الأدنى للأجور وأولتها الكثير من التّحريض والعناية، ودعت إلى أهميّة التّطبيق انطلاقاً من تأييدها لهذه السّياسة كونها تهدف إلى تحسين مستوى العدالة الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وتحسين مستوى معيشة العمّال وأسّرتهم ومراعاة احتياجاتهم، والحدّ من الفقر، وانعكاس أثر ذلك كلّ على الاقتصاد⁴.

وبناءً على مواقف الهيئات والمنظمات الدّوليّة المتباينة، ومن خلال تجارب الدّول لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، فقد انقسمت الآراء في الدّول، وأصبح هناك أنصاراً داعمون ومؤيّدون لهذه السّياسة لما لها مزايا وإيجابيّات، وفي المقابل كان هناك معارضون رافضون لفكرة الحدّ الأدنى وقد ساقوا لذلك العديد من المبرّرات⁵. كما انقسم الخبراء الاقتصاديّون في الأراضي الفلسطينيّة ما بين معارضٍ ومؤيّدٍ لسياسة الحدّ الأدنى للأجور -كما هو الحال في العديد من الدّول-⁶، وكان لكلّ من الفريقين أسبابه ومبرّراته:

¹ عابدين، عصام، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدّوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، 13، مؤسّسة الحقّ، رام الله، فلسطين، ط 2، 2014م.

² شرفاوي، عمر، (إشكاليّة تحديد الحدّ الأدنى للأجور بين التّطريّ والواقع)، المجلّة العلميّة المستقبل الاقتصاديّ، المجلّد 2018، العدد 6 (31 ديسمبر/ كانون الأوّل 2018)، ص 188، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، تصدر عن مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائريّ خارج المحرقات، الجزائر، (د- ط)، 2018.

³ منظمة التعاون الاقتصاديّ والتنمية (OECD): مقرّها في باريس، ويعود أصلها إلى المنظّمة الأوروبيّة للتعاون الاقتصاديّ (OECE)، والتي أسّسها عام 1948م العديد من الدّول الأوروبيّة، بسبب الدّمار الذي حدث خلال الحرب العالميّة الثّانية، لتكون وسيلة لتوجيه المساعدات. وقد تغيّر اسم المؤسّسة إلى منظّمة التعاون الاقتصاديّ والتنمية (OECD)، بانضمام الولايات المتّحدة وكندا إلى الاتّفاقيّة التي عُقدت عام 1960م في باريس. من أهدافها: توسيع الاقتصاد والعمالة، ورفع مستوى المعيشة في الدّول الأعضاء، والحفاظ على الاستقرار الماليّ، والمساهمة في تنمية الاقتصاد العالميّ. منظّمة التعاون الاقتصاديّ والتنمية (OECD)، معهد تطوير القانون الدّوليّ العامّ، (<https://www.insdip.com/ar/organizacion-para-la-cooperacion-y-el-desarrollo-economico-ocde/>, 27/ 2/ 2024).

⁴ عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدّوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، 12- 13.

⁵ حيّات وبو شارب، (دراسة اقتصاديّة قياسيةّ لمحدّدات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970- 2014)، مجلّة الاقتصاد الجديد، مجلّد 2، عدد 15، 355. الخطيب، طارق توفيق، (الحدّ الأدنى للأجور للقطاع الخاصّ بالمملكة العربيّة السّعوديّة)، مجلّة النّجارة والتّمويل (CAF)، المجلّد 32، العدد 4، ص 828، ديسمبر 2012م.

⁶ عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدّوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، 12.

- فأما المعارضون، فإنّ مبرراتهم تتسجم مع توجهات البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، ويرفضون هذه السياسة لاعتبارات اقتصادية، ولما لها من سلبيات عديدة، منها:

١- تقليل الطلب على الأجراء والعمال؛ وتقليل ساعات العمل وتقليص عدد الوظائف¹، حيث يلجأ المستأجرون إلى تخفيض عدد العاملين لتقليل النفقات، مما يؤدي إلى إفادة بعض العمال على حساب الفئة الأفقر والأقل إنتاجية منهم، والحد من دخول مجموعات كبيرة إلى سوق العمل، مما يؤدي إلى البطالة².

٢- إلحاق الضرر بالمشاريع الصغيرة، حيث يكون تضررها جراء هذه السياسة أكبر من تضرر المشاريع الكبيرة، والتسبب في اقتصار الشركات الصغيرة على دفع أجور ضمن مستوى الحد الأدنى للأجر، وعدم دفع الأجور العادلة التي يستحقها العمال المهرة، والتي ينبغي أن تكون فوق هذا الحد وأعلى من أجور العمال الذين هم أقل منهم مهارة³.

٣- المساهمة في زيادة معدلات التضخم⁴ ورفع مستويات الأسعار، نتيجة لرفع الأجور وازدياد استهلاك العمال وأسره⁵.

¹ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة، ص 3، 21 تشرين أول 2012م.

² إلياس، الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 70-71. عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 13. الخطيب، (الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية)، مجلة التجارة والتمويل، المجلد 32، العدد 4، ص 83. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة، ص 3.

³ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، جلسة طاولة مستديرة، 3.

⁴ التضخم: من أكثر المصطلحات الاقتصادية شيوعاً، ومع ذلك فقد اختلف العلماء في تعريفه، على أنّ المعنى السائد له يتمثل في (الارتفاع المستمر) و(الملمس) في المستويات العامة للأسعار، فلا يشمل التضخم بهذا المفهوم: الارتفاع المؤقت أو الطفيف للأسعار. كما يعني التضخم وجود تناقص محسوس في القوة الشرائية، وانخفاض ملموس في قدرة الأفراد المادية على تلبية المتطلبات المعيشية. ويؤثر ارتفاع معدلات التضخم سلباً على مستويات الاستهلاك والاستثمار والنشاط الاقتصادي. ملوخية، أحمد فوزي، الاقتصاد الجزئي، 308-309، مكتبة بستان المعرفة لطبع ونشر وتوزيع الكتب، مطبعة الأمل، الإسكندرية، ط 1، 2005. عبد العزيز، أحمد محمد عادل، الفائدة والتضخم (بين النظرية والواقع)، 22، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، (د- ط)، (د- ت). الشيخ طه، رانيا، التضخم (أسبابه، آثاره، وسبل معالجته)، 4-5، سلسلة كتيبات تعريفية عدد 18، صندوق النقد العربي، 2021م.

⁵ الخطيب، (الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية)، مجلة التجارة والتمويل، المجلد 32، العدد 4، ص 830. يحيات وبوشارب، (دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، مجلد 2، عدد 15، ص 353.

- ٤- القضاء على النشطات التي تستمد تنافسها في سوق العمل من الأجور المتدنية¹.
- ٥- زيادة تكاليف الإنتاج بسبب رفع الأجور، مما يؤدي إلى تقليل حجم الإنتاجية للعديد من المشاريع والمنشآت، وبالتالي انخفاض الناتج المحلي في الدولة².
- ٦- قلة كفاءة الحد الأدنى في مكافحة الفقر مقارنةً بطرق أخرى، إضافة إلى التشكيك في تأثير الحد الأدنى للأجور على الفقر، حيث إن العمال الذين يحصلون على أجور تقل عن هذا الحد، لا يعيشون جميعهم بالضرورة تحت خط الفقر، لأن نسبة كبيرة منهم لديهم مصادر أخرى للدخل في الأسرة من عمل الزوجة أو الابن والابنة، أو غير ذلك³.

- وأما المؤيدون لسياسة الحد الأدنى للأجور، فلم أيضًا مبرراتهم التي تتسجم في النهاية مع تقارير واتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، ويدعمون هذه السياسة من أجل تحسين مستوى العدالة الاقتصادية والاجتماعية⁴، ولما لها من مزايا وإيجابيات، منها:

- ١- رفع المستوى المعيشي بشكل عام في المجتمع بأسره، خاصة بالنسبة لمحدودي الدخل ممن يتقاضون أجورًا منخفضة، وبالتالي تقليل معدلات الفقر، وضمان حصول العامل وأسرته على احتياجاتهم الأساسية⁵.

¹ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة، ص 3.

² واكد، علاء محمد شفيق، عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والنسب، 42، إشراف: د. عثمان عثمان، جامعة النجاح، كلية الدراسات العليا، 2022. جليدان، الحد الأدنى للأجور بين التأييد والمعارضة، الصحيفة الاقتصادية، الأربعاء 17 مارس 2010، (8/ 2024) https://www.aleqt.com/2010/03/17/article_364974.html.

³ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة، ص 3. عيسى، حنا، قانون الحد الأدنى للأجور؟؟، وكالة وطن للأخبار، 31 / 3 / 2015، (4/ 2024) <https://www.wattan.net/ar/news/128363.html>.

⁴ عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 12- 13. يحيات ويوشارب، (دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970- 2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، مجلد 2، عدد 15، ص 355.

⁵ عابدين، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 12- 13. الخطيب، (الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص بالملكة العربية السعودية)، مجلة التجارة والتمويل، المجلد 32، العدد 4، ص 828- 829. النجار، (الحد الأقصى والحد الأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر)، مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، جامعة الأزهر، المجلد 1، العدد 3، ص 503.

٢- زيادة القوة الشرائية¹ للطبقة العاملة وما يترتب عليه من تحفيز زيادة الاستهلاك والإنفاق على السلع والخدمات نتيجة لتوفر المال بأيدي العمّال، ممّا يؤدي إلى ازدياد الطلب الكليّ في السوق، وزيادة التشغيل، وبالتالي تنشيط السوق، وزيادة النمو الاقتصادي، وانخفاض معدل البطالة².

٣- الحفاظ على الطاقة الإنتاجية للطبقة العاملة ورفع مستواها من خلال الأجر العادل³، وتوفير الحافز على العمل بجِدٍّ ومثابرة أعلى لشعور العمّال بالرضا عن مستوى المعيشة التي يحصلون عليها نتيجة تحسين أجورهم، والثّأني بهم عن انتظار المساعدات أو الاعتماد على الإعانات الحكومية. وتشجيع بقية الأفراد على العمل، بدلاً من الحصول على الأموال بطرق غير مشروعة⁴، إضافة إلى تشجيع العمّال غير الماهرين إلى رفع مستويات تأهيلهم ليتمكنوا من الحصول على أعمالٍ ووظائف بأجورٍ أعلى⁵.

٤- الحدّ من البحث عن دخلٍ آخرٍ إضافيٍّ لما يتلقّاه العامل من أجر من أجل توفير النفقات والاحتياجات المعيشية، إذ يُعدّ ذلك في كثير من الدّول مخالفاً لأنظمة وقوانين العمل التي تحظر العمل الإضافي⁶.

¹ القوة أو القيمة أو القدرة الشرائية: هي كميّة السلع والخدمات التي يمكن مبادلة الوحدة النقديّة بها في الأسواق، والتي يمكن للعامل شراؤها من خلال أجره ودخله، وهذه القيمة متغيّرة، فكلّما زادت قوّة النقود زادت قيمتها الشرائية -أي كميّة السلع التي يمكن شراؤها بها-، وكلّما قلّت قوّة النقود قلت قيمتها الشرائية. سيلغوفيا، (ربط الأجور والرواتب والنفقات بالمستوى العامّ للأسعار)، مجلّة كئيّة الشريعة والقانون، مجلد 20، عدد 6، 4122.

² معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، الحدّ الأدنى للأجور: بين التشريع والتّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة، 3. الخطيب، (الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ بالمملكة العربيّة السعوديّة)، مجلّة التجارة والتمويل، مجلد 32، عدد 4، 832-833. أبو سل، روان أحمد عبد الكريم، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعي الأردني: دراسة تحليليّة قياسية (رسالة ماجستير)، 12، إشراف: أ.د. حسين الطّلافحة، جامعة اليرموك، كئيّة الاقتصاد والعلوم الإداريّة، إربد، 2006م. عيسى، قانون الحدّ الأدنى للأجور؟؟، وكالة وطن للأنباء، 31/ 3/ 2015،

(<https://www.wattan.net/ar/news/128363.html>, 2020+ 4/ 2024).

³ أبو سل، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعي الأردني: دراسة تحليليّة قياسية، ص 12.

⁴ حلمي، أمنية، (نحو تطوير سياسة الحدّ الأدنى للأجور في مصر)، آراء في السياسة الاقتصاديّة، المركز المصريّ للدراسات الاقتصاديّة، العدد 18، ص 1، يونيو 2006. الخطيب، (الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ بالمملكة العربيّة السعوديّة)، مجلّة التجارة والتمويل، مجلد 32، عدد 4، 829-830. معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة (ماس)، الحدّ الأدنى للأجور: بين التشريع والتّطبيق، ورقة خلفيّة جلسة طاولة مستديرة، 3.

⁵ جليدان، الحدّ الأدنى للأجور بين التأييد والمعارضة، الصّحيفة الاقتصاديّة، الأربعاء 17 مارس 2010. (https://www.aleqt.com/2010/03/17/article_364974.html, 8/ 2024).

⁶ الخطيب، (الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ بالمملكة العربيّة السعوديّة)، مجلّة التجارة والتمويل، المجلد 32، العدد 4، ص 829.

٥- المساهمة في تحقيق التوازن في العلاقة بين العمّال ومستأجريهم، إضافة إلى تحقيق العدالة، ممّا يعزّز الاستقرار في المجتمع، ويعزّز تنظيم سوق العمل وتحسين بيئته¹.

٦- القضاء على مشكلة عمالة الأطفال الذين يتمّ استغلالهم وتشغيلهم نظرًا لتدني أجورهم². هذا، ولا شكّ أنّ التعارض في الآراء بشأن سياسة الحدّ الأدنى للأجور، يُعدّ أمرًا طبيعيًّا؛ لاختلاف أهداف كلّ جهة، ولتباين وجهات النّظر فيها، ولارتباط هذه السّياسة بأطراف ذات مصالح متضاربة. ومع أنّ قرار الحدّ الأدنى للأجور -شأنه شأن سائر القرارات- له جوانب سلبية وأخرى إيجابية، إلّا أنّ من المختصّين من يرى أنّ الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية له أهميّة كبيرة، ويُعتبر خطوة جوهرية في بناء حوارٍ وطنيٍّ بين الجهات المختلفة لحماية حقوق العمّال ذوي الأجور المنخفضة³.

الفرع الثّاني: أهداف الحدّ الأدنى للأجور.

تتعدّد الأهداف والغايات التي تسعى الدّول إلى تحقيقها من خلال تحديد الحدّ الأدنى للأجور، ومن هذه الأهداف:

1- حماية الطّبقة العاملة من الاستغلال بصفةٍ عامّة⁴، وهي الغاية الأساسيّة والوظيفة الجوهرية لتحديد أدنى الأجور⁵. ذلك أنّ العامل غالبًا ما يكون الطرف الضّعيف في علاقات العمل، وكثيرًا ما يتعرّض للاستغلال والضّغوطات، فيضطرّ هو وأمثاله للعمل بأجورٍ متدنّيةٍ للغاية بسبب الحاجة إلى المال وقلة الفرص المتاحة للعمل، ممّا يتطلّب توفير الحماية لهم بوضع حدٍّ أدنى للأجور⁶.

¹ الخطيب، (الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ بالمملكة العربيّة السّعودية)، مجلّة التّجارة والتمويل، المجلّد 32، العدد 4، ص 829-830.

² الزملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلاميّ، 47.

³ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، الحدّ الأدنى للأجور: بين التّشريع والتّطبيق، طاولّة مستديرة (9)، ص 5، 2012م.

⁴ المصريّ، أصول الاقتصاد الإسلاميّ، 204. شرفاوي، (إشكاليّة تحديد الحدّ الأدنى للأجور بين النّظريّ والواقع)، المجلّة العلميّة المستقبل الاقتصاديّ، مجلّد 2018، العدد 6، 188.

⁵ مؤتمر العمل الدّوليّ، التّوصية (135)، توصية بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور مع إشارة خاصّة إلى البلدان النّامية، (الغرض من الحدّ الأدنى)، ص 2، الدّورة 54، جنيف، 3 حزيران/يونيه 1970. مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، 9-11.

⁶ إلياس، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصاديّة قانونيّة، 64. الهنائي، الحماية القانونيّة للأجر، 75. مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، 9-10.

2- ضمان الحصول على الأجر الذي يوفر الحدّ اللازم من متطلبات المعيشة الأساسية، وتحسين المستوى المعيشي للأجراء¹. ذلك أنّ الحدّ الأدنى يقوم على اعتبار اجتماعي يتمثل في حصول العامل على أجر يكفل الحدّ اللازم للمعيشة في ضوء أسعار الاحتياجات والخدمات الأساسية، وبما يمكنهم من العيش في مستوى لائق، ولهذا يعتبر الحدّ الأدنى للأجور بمثابة حدّ الدفاع الاجتماعي للعمال².

3- رفع المستوى العام للأجور، ممّا يتيح لجميع فئات الطبقة العاملة مجارة الزيادة المطردة في أسعار نفقات المعيشة، والاستفادة من النمو الاقتصادي في الدولة³. ذلك أنّ الهدف الأول من تحديد أدنى الأجور -والمتمثل في حماية الطبقة العاملة-، أصبح مع الوقت قاصراً عن استيعاب التطور الذي طرأ على النظرة إلى الأجور، ما يعني أنّ الحل لا يمكن حصره في علاج انخفاض الأجور وتدنيها فحسب، بل إنّ هنالك أموراً أخرى يلزم معالجتها أيضاً؛ منها: انخفاض المستوى العام للأجور إذ هو أقلّ ممّا يكفي لتغطية احتياجات العمال وأسرهم، إضافة إلى عجز مستوى الأجور العام عن مواكبة الزيادة المطردة في تكاليف المعيشة. الأمر الذي ما يستدعي رفع المستوى العام للأجور وزيادته، لمعالجة ارتفاع التكاليف المعيشية للطبقة العاملة وإتاحة الفرص لهم للاستفادة من النمو الاقتصادي⁴.

4- تحقيق التكافؤ في المنافسة في سوق العمل. ذلك أنّ الحسابات الاقتصادية وتكلفة الإنتاج لأي مشروع في سوق العمل، تتأثر تأثراً كبيراً بمقدار المبالغ المدفوعة كأجور للعاملين فيه، وبالتالي فإنّ المستأجرين الذين يدفعون أجوراً مرتفعة، تكون التكلفة بالنسبة لهم كبيرة مقارنة بأولئك الذين يدفعون أجوراً منخفضة جداً حيث التكلفة لديهم أقلّ، ممّا يؤثر في قدرتهم على المنافسة في السوق. وفي وضع مستوى أدنى للأجر، تمكينهم ولغيرهم ليكونوا جميعاً على قدم المساواة في ميدان المنافسة العادلة⁵.

¹ أبو هنطش، إبراهيم محمّد، الآثار الاقتصادية لتحديد الحدّ الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني (رسالة ماجستير)، ص 7، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، برنامج إدارة السياسات الاقتصادية، نابلس، فلسطين، 1422هـ، 2003م. حلمي، (نحو تطوير سياسة الحدّ الأدنى للأجور في مصر)، آراء في السياسة الاقتصادية، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، عدد 18، ص 1.

² علي، الحدّ الأدنى للأجور -الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، 11.

³ الهنائي، الحماية القانونية للأجر، 75-76. إلياس، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 65-66.

⁴ إلياس، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 65-66. بوقبرين، ضوابط تحديد أجر العامل في ظلّ العولمة الاقتصادية، 56.

⁵ إلياس، الحدّ الأدنى للأجور -دراسة اقتصادية قانونية، 66-67. الهنائي، الحماية القانونية للأجر، 76. مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، 10.

إضافةً إلى أنّ تحديد أدنى الأجور والإلزام به يمنع أصحاب العمل من اللجوء إلى تخفيض الأجور كوسيلة للتفوق في المنافسة بين المشروعات¹.

5- تحقيق الاستقرار بين الأطراف المختلفة في علاقات العمل. ذلك أنّ أكثر النزاعات التي كانت ولا تزال تقوم في ميادين علاقات العمل هي نزاعات الأجور؛ نظرًا لأهميّة الأجور وحرص كافة الأطراف عليها. وبالتالي فإنّ تحديد مستوى أدنى للأجور يعمل على تقليل المنازعات والمشاحنات وما يتولّد عنهما من نتائج سلبية تؤثر على كافة المصالح في سوق العمل، ويعمل على تحقيق التوازن بين مصالح العمّال والمستأجرين ممّا يؤدي إلى استقرار العلاقات في سوق العمل².

6- تعزيز حق المساواة بين العاملين، والحدّ من الفجوات في الأجور بين الرّجل والمرأة، وذلك بالحدّ من التمييز بين الجنسين والحدّ من عدم المساواة بينهم في الأجور على الأعمال ذات القيمة المتساوية³. ويُعدّ تحقيق ذلك هدفًا من الأهداف الأساسيّة للحدّ الأدنى للأجور في كثير من الدّول⁴.

7- تحقيق أهداف الاقتصاد الكليّ⁵، كالنّقدّم والنّموّ المستدام، والتحكّم في مستوى الارتفاع المستمرّ في الأسعار، والحدّ من البطالة والفقر، وغير ذلك من المؤشّرات الاقتصاديّة الكليّة، حيث يمكن تحقيق هذه الأمور من خلال الحدّ الأدنى للأجور، ممّا يعكس أهميّة تشريعه كأداة من أدوات السياسة العامّة⁶.

¹ علي، الحدّ الأدنى للأجور - الأبعاد الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتنظيم القانوني، 57- 58.

² إلياس، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصاديّة قانونيّة، 67- 68. الهنائي، الحماية القانونيّة للأجر، 75، أبو سل، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعي الأردني: دراسة تحليليّة قياسية، ص 12.

³ منظّمة العمل الدّوليّة، دليل سياسات الحدّ الأدنى للأجور، 3- 4.

⁴ علي، الحدّ الأدنى للأجور - الأبعاد الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتنظيم القانوني، 54.

⁵ الاقتصاد الكليّ: نوع من أنواع الاقتصاد، يعالج أداء النّظام الاقتصاديّ ككلّ، وهو يهتمّ بمجموعة متنوّعة من الظواهر الاقتصاديّة ويتعامل ككتلة واحدة مع مواضيع النّضج ومستويات الأسعار ومعدّل النّمو، والنّاتج المحليّ الإجماليّ، والدّخل القوميّ، والتّغيّرات في أوضاع سوق العمل، والصّادات والواردات. كما يهتمّ بالأداء والسلوك واتّخاذ القرارات الاقتصاديّة، ويتضمّن: الاقتصاد (الوطنيّ) و(الإقليميّ) و(العالميّ). equiti، الفرق بين الاقتصاد الكليّ والجزئيّ والعلاقة بينهما، 19 مارس 2018، <https://www1.equiti.com/ae-ar/newsroom/articles/macroeconomic-and-microeconomic>.

(7/ 5/ 2024). mim للأعمال، ترجمة وتعريف مصطلح الاقتصاد الكليّ بالعربيّة، (د- ت)،

(7/ 5/ 2024). <https://www.meemapps.com/term/macroeconomics>.

⁶ مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، 10.

8- توجيه الاقتصاد الوطني، حيث يؤثر تحديد الأجور وحدّها الأدنى على المستويات العامّة للأجور ومقاديرها، وعلى الدّخل القومي¹ الذي تعدّ الأجور أحد عناصره، ممّا يوفرّ فرصاً أكبر لإنعاش السّوق المحليّ ومعالجته².

9- تطبيق شروط ومعايير العمل العادلة، المتعارف عليها دوليّاً، ودعم ومساعدة الصّناعات والمهن غير القادرة على التنظيم من خلال النقابات وغيرها³.

10- الحدّ من الاحتجاجات العماليّة والاضطرابات السياسيّة، وحماية المستويات الدّنيا للأجور من تقلّبات الأسعار ومن ارتفاع معدّلات التّضخّم وذلك بضمان التّحديد العلمي للحدّ الأدنى، والمراجعة الدّوريّة له، لأنّ الأجر إذا لم يكن تحديده وفق طريقة علميّة فإنّ ذلك يترتّب عليه آثار سلبية تنعكس على الأجراء والمستأجرين والمجتمع بأسره⁴.

وقد بيّنت منظّمة العمل الدّوليّة في توصية بشأن الحدّ الأدنى للأجور، أنّ الغرض من تحديد الأجور الدّنيا: (أولاً) التغلب على الفقر وتلبية احتياجات العمّال وعائلاتهم. (ثانياً) توفير الحماية الاجتماعيّة اللازمة للعاملين بأجر، من حيث المستويات الدّنيا المسموح بها للأجور. وقد أشارت إلى أنّ هذه الحماية ينبغي أن تكون الغرض الأساسي للحدّ الأدنى للأجر⁵.

المطلب الثّاني: حُكم الحدّ الأدنى للأجور في الشّريعة الإسلاميّة.

يتناول هذا المطلب، الحديث عن حُكم فرض حدّ أدنى للأجور، لا يجوز النّزول عنه، من وجهة نظر شرعيّة. وبدايةً لا بدّ من الإشارة إلى أنّ حُكم الحدّ الأدنى للأجر لم يتمّ بحثه في الدّراسات الشرعيّة بالطريقة والتّفصيل الذي حظيت به كثيرٌ من المسائل الأخرى، من حيث بيان أقوال العلماء فيها وعرض

¹ الدّخل القومي: هو "قيمة الناتج النهائي المتحقّق في اقتصاد دولةٍ معيّنة خلال فترةٍ محدّدة". كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 190.

² أبو سل، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعيّ الأردني: دراسة تحليليّة قياسيّة، ص 12.

³ مساليا وآخرون، الآثار المحتملة لتبني السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة لسياسة الحدّ الأدنى للأجور، 10-11.

⁴ علي، الحدّ الأدنى للأجور - الأبعاد الاقتصاديّة والاجتماعيّة والتنظيم القانونيّة، 58. أبو سل، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعيّ الأردني: دراسة تحليليّة قياسيّة، ص 12.

⁵ مؤتمر العمل الدّولي، التّوصية (135)، توصية بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور، (الغرض من تحديد الأجور الدّنيا)، ص 2.

الأدلة المتعلقة بحكمها ويذكر القول الراجح فيها¹، وإنما كان حكم الحد الأدنى يُذكر ضمن محتواها مجرد ذكر خالٍ من الأدلة، وأحياناً كانت الإشارة إليه لا تعدو أن تكون سطراً أو فقرة، ودون الإشارة إلى وجود رأي آخر يقابل الحكم الذي تتبناه الدراسة. وقد عملت الباحثة على جمع ما يمكن الاستعانة به في بيان حكم الحد الأدنى للأجور، حتى وإن كان مجرد جملة واحدة من بين السطور. فكان الحديث في هذا المطلب ضمن ثلاثة فروع، الأول منها بعنوان عدم جواز الحد الأدنى - وكان البدء به لأن الأصل في التسعير المنع-، والثاني تناول الحديث عن جواز الحد الأدنى للأجر وأدلته، فيما اشتمل الفرع الثالث على الترجيح وبعض عبارات المعاصرين في الحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول: عدم جواز الحد الأدنى للأجور.

من الأدلة التي يمكن الاستدلال بها على عدم جواز تحديد حد أدنى للأجر²:

- 1- القياس على مسألة (التسعير) في السلع والأعيان، وما استدل به من أدلة على منع التسعير مطلقاً، وقد سبق تفصيل المسألة وعرض أدلة منع التسعير ضمن الفصل الأول.
- 2- ما ورد عن بعض الصحابة -رضي الله عنهم- أنهم عملوا بالأجرة، وأن العوض الذي تراضوا عليه -في كثير من الأحيان- كان قليلاً، وأن الأجر الذي تلقونه كان زهيداً³.

¹ أكثر ما استفادت منه الباحثة هنا في تناولها لأدلة جواز الحد الأدنى للأجور أو عدم جوازه: بحث للغامدي، أحمد ابن ناصر بن سعيد، (تحديد أدنى الأجور وأعلىها -دراسة شرعية)، مجلة كلية الآداب، جامعة الزقازيق، عدد 68، ص 191، 2014، حيث تعرض لحكم الحد الأدنى ضمن مسألتين (هل يوجد حد أدنى للأجور) و(تحديد الأجور من قبل ولي الأمر)، والبحث منشور أيضاً مع اختلاف يسير جداً بعنوان: أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، 1 محرم 1437هـ، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>). وهناك أيضاً بحث ل: عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، مجلد 15، عدد 3، ص 1949-1961، تناول فيه حكم (التدخل لوضع حد أدنى للأجور) مبيناً جوازه مع ذكر أدلة الجواز. إضافة إلى بحث ل: عبد الرحمن، عبد الله، دراسة فقهية: الحد الأدنى للأجور، إسلام أون لاين، (د-ت)، (2025، 1/ <https://islamonline.net>)، تناول فيه أدلة منع التسعير، ثم: (بيان أدلة جواز التسعير ومنه حكم الحد الأدنى للأجور).

² تناولت الباحثة مباشرة، عرض الأدلة التي قد يستدل بها على جواز الحد الأدنى للأجور أو عدم جوازه، من غير ذكر أسماء العلماء وأقوالهم في الحالتين؛ وذلك لعدم ورود أقوال مفصلة في المسألة مع أدلتها. وقد أشار د. الغامدي إلى أنه لم يجد دراسات شرعية سابقة، ثم قال: "وسأبدأ بذكر الأدلة دون ذكر أقوال العلماء لأنني لم أجد قولاً للعلماء خاصة السابقين في هذه المسألة"، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).

³ الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).

فقد جاء عن كعب بن عُجرة¹ رضي الله عنه، أنه عمل عند يهوديٍّ بأجرٍ، يسقي له إبله، فيأخذ على كلِّ دلوٍّ تمرًا². كما ورد أنَّ عليًّا بن أبي طالب رضي الله عنه، قد آجر نفسه أيضًا من يهوديٍّ، واستقى له كلِّ دلوٍّ بتمرًا³.

¹ كعب بن عُجرة: هو أبو محمد الأنصاري السلمي المدني، شهد المشاهد، له عدة أحاديث، ممن روى عنه: ابن عمر، وجابر بن عبد الله، وعبد الله بن عباس -رضوان الله عليهم-، وغيرهم، نزلت فيه بالحديبية الرخصة في فدية المحرم إذا مسه أدى، توفي سنة 52هـ. الأصبهاني، معرفة الصحابة، 5/ 2370-2371.

² عَنْ كَعْبِ بْنِ عُجْرَةَ قَالَ: "أَتَيْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَوْمًا، فَرَأَيْتُهُ مُتَغَيِّرًا قَالَ: قُلْتُ: يَا أَبِي أَنْتَ وَأُمِّي، مَا لِي أَرَاكَ مُتَغَيِّرًا؟ قَالَ: (مَا دَخَلَ جَوْفِي مَا يَدْخُلُ جَوْفَ ذَاتِ كَيْدٍ مُنْذُ ثَلَاثِ) قَالَ: فَذَهَبْتُ فَإِذَا يَهُودِيٌّ يَسْقِي إِبِلًا لَهُ، فَسَقَيْتُ لَهُ، عَلَى كُلِّ دَلْوٍ تَمْرَةً، فَجَمَعْتُ تَمْرًا، فَأَتَيْتُ بِهِ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: (مِنْ أَيْنَ لَكَ يَا كَعْبُ؟)، فَأَخْبَرْتُهُ، الطَّبْرَانِي، أَبُو القاسم سليمان بن أحمد بن أيوب، ت 360هـ، المعجم الأوسط، 7/ 160، باب الميم: من اسمه محمد، ح 7157، تحقيق: طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني، دار الحرمين، القاهرة، (د- ط)، (د- ت). قال الهيثمي: "رواه الطَّبْرَانِي فِي الْأَوْسَطِ، وَإِسْنَادُهُ جَيِّدٌ"، أَبُو الْحَسَنِ عَلِيُّ بْنُ أَبِي بَكْرٍ، ت 807هـ، مَجْمَعُ الزَّوَادِ وَمَنْبَعُ الْفَوَائِدِ، بَاب فِي عَيْشِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالسَّلَفِ، ح 18245، 10/ 314، تحقيق: حسام الدين القدسي، مكتبة القدسي، القاهرة، (د- ط)، 1414هـ، 1994م. حُكْمُ الْأَبْنَائِي: "حسن"، أَبُو عَبْدِ الرَّحْمَنِ مُحَمَّدُ نَاصِرُ الدِّينِ، صَحِيحُ التَّرْغِيبِ وَالتَّرْهِيْبِ، كِتَابُ التَّوْبَةِ وَالزَّهْدِ، فَصْلُ فِي عَيْشِ السَّلَفِ، ح 3272، 3/ 275، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 1، 1421هـ، 2000م.

³ عَنْ عَلِيِّ بْنِ أَبِي طَالِبٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّهُ خَرَجَ فِي يَوْمٍ شَاتٍ مِنْ بَيْتِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، وَكَانَ شَدِيدَ الْجُوعِ، وَلَوْ كَانَ فِي بَيْتِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَعَامٌ لَطَعِمَ مِنْهُ، فَخَرَجَ يَلْتَمِسُ شَيْئًا، فَمَرَّ بِيَهُودِيٍّ فِي مَالٍ لَهُ وَهُوَ يَسْقِي بِبَكْرَةٍ لَهُ. فَقَالَ لَهُ الْيَهُودِي: هَلْ لَكَ فِي كُلِّ دَلْوٍ بِتَمْرَةٍ؟ قَالَ عَلِي: "نَعَمْ"، فَافْتَحَ الْبَابَ حَتَّى أَدْخَلَ فَفَتَحَ فَدَخَلْتُ فَأَعْطَانِي دَلْوَهُ فَكَلَّمَا نَزَعْتُ دَلْوًا أَعْطَانِي تَمْرَةً حَتَّى إِذَا امْتَلَأْتُ كَفَيْ أَرْسَلْتُ دَلْوَهُ... ثُمَّ جِئْتُ الْمَسْجِدَ، فَوَجَدْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيهِ". قَالَ التِّرْمِذِيُّ: "هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ غَرِيبٌ"، [حُكْمُ الْأَبْنَائِي]: ضَعِيفٌ، سَنَنُ التِّرْمِذِيِّ ت شَاكِرٌ، أَبْوَابُ صِفَةِ الْقِيَامَةِ وَالرَّقَاقِ وَالْوَرَعِ، 4/ 645، ح 2473.

وروى ابن ماجه: "أَصَابَ نَبِيَّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ خَصَاصَةٌ، فَبَلَغَ ذَلِكَ عَلِيًّا، فَخَرَجَ يَلْتَمِسُ عَمَلًا يُصِيبُ فِيهِ شَيْئًا لِيَغِيثَ بِهِ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَأَتَى بُسْتَانًا لِرَجُلٍ مِنَ الْيَهُودِ، فَاسْتَقَى لَهُ سَبْعَةَ عَشَرَ دَلْوًا، كُلُّ دَلْوٍ بِتَمْرَةٍ، فَخَبَرَهُ الْيَهُودِيُّ مِنْ تَمْرِهِ سَبْعَ عَشْرَةَ عَجْوَةً، فَجَاءَ بِهَا إِلَى نَبِيِّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ". أَبُو عَبْدِ اللَّهِ مُحَمَّدُ بْنُ يَزِيدَ، ت 273هـ، سنن ابن ماجه (ت الأرنبوط)، كتاب الزهون، باب الرجل يستقي كل دلو بتمرٍ ويشترط جلد، ح 2446، 3/ 512-513. قال الأرنبوط: "إسناده ضعيف جدًا"، وقال: "ولعل مجموع هذه الطرق والطريق الآتية بعد هذا عند المصنف - وإسناده حسن - تدل على أن القصة أصلًا". وقصد بالطريق الآتية ح 2447، 3/ 315-316: "...عن أبي حية، عن علي قال: كنت أدلو الدلو بتمرٍ، واشترط أنها جلد - أي يابسة جيدة -"، قال الأرنبوط: "إسناده حسن من أجل أبي حية". وجاء في الزوائد (968) فيما يتعلق هنا بطريق أبي حية: "هذا إسناد صحيح رجاله ثقات موقوفًا". البوصيري، أبو العباس أحمد بن أبي بكر، ت 840هـ، مصباح الزجاجاة في زوائد ابن ماجه، 3/ 77-78، تحقيق: محمد المنقعي الكشناوي، دار العربية، بيروت، ط 2، 1403هـ.

ولا شك أنّ مثل هذا العوّض يُعدّ أجرًا زهيدًا¹، ممّا يدلّ على أنّ المؤاجرة بعوّضٍ قليلٍ ما دام بالتّراضي فهو جائز، وأنّه ينبغي عدم الإلزام بحدٍّ معيّن للأجر ومنع المؤاجرة على ما هو دونه.

3- إنّ الشّروط التي يلزم توافرها في الأجر، يتبيّن منها أنّ غاية ما يُشترط في الأجر، هو أن يكون معلومًا ومحدّدًا تحديدًا يدفع النّزاع وينفي الجهالة والغرر وأن يكون ممّا يجوز التّعامل به شرعًا، ويتحقّق ذلك في الأجر الزّهيد. فما دام الأجر قد تمّ بالاتّفاق وبرضا الأجير ورغبته ودون إكراه، فهو جائز وإن كان الأجر قليلًا ومتدنّيًا، إذ ليس للأجر حدٌّ أو مقدارٌ معيّن يجب الالتزام به، مع التّشديد على كراهة استغلال أيّ طرفٍ من الأطراف حاجة الآخر أو بخسه حقّه.

4- عدم وجود نصٍّ صريحٍ صحيح، يمنع من المؤاجرة بعوّضٍ يقلّ عن مستوى أو مقدارٍ معيّن².

الفرع الثّاني: جواز الحدّ الأدنى للأجور.

أمّا الأدلّة على جواز فرض حدٍّ أدنى للأجر، فمنها:

1- ما يُحتجّ به من أدلّةٍ عامّةٍ على جواز التّسعير عند الحاجة والمصلحة -والتي سبق تناولها في الفصل الأوّل-. وينبغي على ذلك، القول بجواز تسعير الأجور عند الحاجة ووضع حدٍّ أدنى لها، لا سيّما وأنّ هذا الجواز يتفق مع مقاصد الشّريعة الإسلاميّة وقواعدها الأمر بتحقّق المصلحة العامّة ورفع الظّلم والضّرر عن النّاس.

2- القياس على بيع المضطرّ³: ذلك أنّ الاضطراب للمال والعمل، هو ما يدفع الأجير غالبًا لبذل جهده ومنفعته مقابل أجرٍ قليل، وإنّ القبول بمثل هذا الأجر وإن كان يبدو في ظاهره الرّضا، لكنّه في حقيقته

¹ الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعيّة)، موقع المسلم، (2019) <https://almoslim.net/node/243206>.

² المصدر نفسه.

³ بيع المضطرّ: هو "أن يضطرّ شخصٌ إلى بيع شيءٍ من ماله، ولم يرض المشتري إلّا بشرائه بدون ثمن المثل بغبنٍ فاحش"، الرّحيلي، الفقه الإسلاميّ وأدلّته، 5/ 3325. وأيضًا هو: "أن يحتاج إلى المال، فيبيع ماله بأقلّ من ثمنه؛ لأجل حاجته"، الدّبيان، المعاملات الماليّة أصالة ومعاصرة، 468/ 11.

إكراه لأنّ الأجير إنّما يرضى بذلك غالباً لاضطراره وحاجته، فيكون في حكم بيع المضطر¹ المنهي عنه شرعاً² دفعاً للضرر ومنعاً لاستغلال الحاجة³.

وينبني على ذلك أنّ بيع الأجير منفعتة وجهده لمستأجره بأجرٍ منخفض انخفاضاً فاحشاً لحاجته واضطراره للعمل والأجرة، يمكن قياسه على بيع المضطرّ، بجامع أنّ كلّاً من البائع والأجير مضطرّ لهذا البيع⁴، فيكون له مثل حكمه؛ لدفع الضرر عن الأجير ومنع المستأجر من استغلاله. وبذلك فإنّ التدخّل بتعيين حدٍّ أدنى للأجر ومنع أيّ طرفٍ من النزول عنه، يمكن أن يتحقّق من خلاله توفير حمايةٍ للأجور بشكلٍ عامّ، إضافةً إلى وقايتها من التعرّض للبخس والاستغلال تحت أيّ ظرفٍ وأيّ اضطرار.

ويذكر الدكتور مصطفى السباعي⁵ رحمه الله تعالى، أنّ الإجارة هنا بما أنّها بيع منافع، وأنّ المضطرّ

¹ حكم بيع المضطرّ: جاء في حاشية ابن عابدين أنّ بيع المضطرّ وشراؤه فاسدٌ، ردّ المختار على الدرّ المختار، 5/ 59. وعند المالكيّة بيع المضطرّ جبراً بالإكراه غير لازم ولا ينعقد أما بيع المضطرّ لحقّ شرعيّ فلا يُعدّ إكراهاً وهو جائز وينعقد، وذلك كمن اضطرّ البيع لدينٍ ركبته، وقد انفرد المالكيّة بتسمية بيع المضطرّ بـ (بيع المضغوط)، الحطّاب، في مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، 248- 249. وجاء في الحاوي الكبير: "البيع مع الإكراه لا يصحّ"، الماوردي، 410/ 5. وفي الإنصاف: "ونقل حنبل تحريمه وكراهيته". المرداوي، الإنصاف في معرفة الرّاجح من الخلاف، 4/ 265.

² عن عليّ رضي الله عنه: "وَقَدْ نَهَى النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ بَيْعِ الْمُضْطَرِّ، وَبَيْعِ الْغُرَرِ...". أبو داود، سليمان ابن الأشعث، السّجستاني، ت 275هـ، سنن أبي داود، أوّل كتاب البيوع، باب في بيع المضطرّ، ح 3382، 5/ 263- 264، حكم المحقّق: "إسناده ضعيف"، تحقيق: (شعيب الأرنؤوط، محمّد كامل قره بللي)، دار الرّسالة العالميّة، ط 1، 1430هـ، 2009م. [حكم الألباني]: ضعيف. الألباني، أبو عبد الرحمن محمّد ناصر الدّين، ت 1420هـ، ضعيف الجامع الصّغير وزيادته، أشرف على طبعه: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، الطّبعة المجدّدة والمزيّدة والمنقّحة، (د- ت).

³ الدّبيان، المعاملات الماليّة أصالة ومعاصرة، 5/ 83. وببيّن الشّيخ عبد الله عبد الرحمن أنّ القبول بأجرٍ زهيد تحت وطأة عوامل الفقر، وقلة فرص العمل، وتراكم الأعباء الماديّة، لا يعني تحقيق الرّضا الذي يُشترط لصحة المعاملات، ثمّ يقول: "وهنا تتبيّن الحاجة لتحديد الحدّ الأدنى للأجور إنصافاً للعامل من جشع الذين يسيئون استغلال ضغط الحاجة والفقر"، دراسة فقهية: الحدّ الأدنى للأجور، إسلام أون لاين، (2025/ 1/ <https://islamonline.net>).

⁴ الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعيّة)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).

⁵ السّباعي: هو أبو حسان مصطفى بن حسني السّباعي، عالم إسلامي، خطيب، مجاهد. وُلِدَ في سورّيّة (1915)، وتعلّم بها وبالأزهر بالقاهرة. اعتقله الإنكليز في مصر وفلسطين، قاد كتيبةً للدّفاع عن القدس عام 1948، نال الدّكتوراة من الأزهر في (السّنة ومكانتها في التشريع الإسلامي). استقرّ بدمشق وعمل استاذاً بكلّيّة الحقوق، وعيّن عميداً لكلّيّة الشّريعة. أنشأ مجلة (حضارة الإسلام). له 21 كتاباً ورسالة، منها: (شرح قانون الأحوال الشّخصيّة)، و(الدّين والدّولة في الإسلام)، توفي عام 1967م. الزّركلي، الأعلام، 7/ 231- 232. نويهض، عادل، معجم المفسّرين «من صدر الإسلام وحتّى العصر الحاضر»، 2/ 675، قدّم له: مفتي الجمهوريّة اللبنانيّة الشّيخ حسن خالد، مؤسّسة نويهض الثقافيّة للتأليف والترجمة والنّشر، بيروت، لبنان، ط 3، 1409هـ، 1988م.

إذا باع سلعته بأقل من ثمنها الحقيقي لا يسقط حقّه في بقية الثمن، فكذلك الأمر فيمن يبيع جهده ومنفعته لمستأجره مضطراً بأقل مما يستحق، فإنّه لا يسقط حقّه في بقية الأجر، ويجب على المستأجر أن يدفع له ما يستحقّه، ولا عبرة بالرضا هنا بالأجر المنخفض¹. وعلى فرض التسليم بهذا الرأي²، فإنّ المستأجر في أغلب الأحوال لا يعود على الأجير بما يستحقّه إلّا بالمطالبة والنزاع، لذلك فإنّ فرض حدّ أدنى للأجر؛ يجعل الأجراء ومستأجريهم في منأى عن مثل هذه الوقائع والمنازعات، كما أنّ فيه إعانَةً لمن قلّت حيلهم وضعفوا عن المواجهة والمطالبة لتحصيل حقّهم واستيفائه من الغير.

3- نظّمت الشريعة الإسلامية أمور التعامل بين الناس، لا سيّما في البيع والشراء؛ لمُنِعَ كلّ ما من شأنه إثارة التنازع والخلاف بين الأطراف، أو إيقاع الضرر والأذى بالآخرين، أو استغلالهم وبخس حقوقهم، ولذلك:

- بيّنت أنواعاً من البيوع المنهي عنها من أجل الضرر وحماية السوق، ومن هذه البيوع: البيع بأقل من سعر السوق³. فقد قال المالكيّة: إنّ من يبيع السلعة بأقل من سعرها يُمنع من ذلك⁴.

ويُقاس على ذلك ما نحن بصددّه هنا، فيُمنع الأجراء من بيع منافعهم بأجرٍ قليلٍ إذا كان ذلك يضرّ

¹ السباعي، مصطفى، اشتراكية الإسلام، ص 98، الدار القومية للطباعة والنشر، ط 3، (د-ت).

² يُشار هنا إلى أنّ د. أحمد حسن في نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 342، ناقش قول د. السباعي وبين أنّ المسألة مُختلف فيها، وأنّ عقد المضطرّ بعد زوال الضرورة صحيح باتّفاق الفقهاء، وأنّ وجوب دفع المستأجر لأجيريه ما يستحقّه بعد زوال الضرورة يمكن أن يكون محلّ نظر في حالة التسعير.

³ للفقهاء في مسألة البيع بأقل من سعر السوق ثلاثة أقوال:

1- يبيع كيف يشاء، سواء باع بأقل من السوق أو بأكثر منهم، وهذا مذهب الشافعية والحنابلة وابن حزم. 2- يلزم أن يبيع كما يبيع الناس، فإن زاد أو نقص عن أهل السوق مُنِع من ذلك، وهذا رأي ابن جزّي وابن القصار من المالكية، وهو وجهة لدى الحنابلة، رجّحه ابن تيمية. 3- قال الإمام مالك: من حطّ من سعر السوق أقيم -بمعنى أنّ يؤمر بالخروج من السوق-. الدّبيان، المعاملات المالية أصالة ومعاصرة، 4/ 10، 4/ 456-458. وما بين الشّرطين في توضيح معنى "من حطّ من سعر السوق أقيم" يُنظر: ابن عبد البرّ، أبو عمر يوسف بن عبد الله، ت 463هـ، الاستنكار، 6/ 411، تحقيق: سالم محمّد عطا، محمّد علي معوض، دار الكتب العلميّة، بيروت، ط 1، 1421هـ، 2000م.

⁴ قال القاضي عبد الوهاب: "لا يجوز التسعير على أهل الأسواق، ولكن من حطّ سعراً، أمر بأن يلحق بأهل السوق، أو ينعزل عنهم". أبو محمّد عبد الوهاب بن عليّ، ت 422هـ، عيون المسائل، 424، دراسة وتحقيق: عليّ محمّد إبراهيم بورويّة، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1430هـ، 2009م.

وقال ابن عبد البرّ: "ولم ير مالك رحمه الله أن يخرج أحد من السوق إن لم ينقص من السعر قال وحسبه من كره الشراء منه اشترى من غيره، وقد روي عنه أنّه من حطّ سعراً أمر بإلحاقه بسعر السوق فإنّ أبي أخرج منها على ما روي عن عمر في قصة حاطب بن أبي بلتعة، وقال به طائفة من أهل المدينة". الكافي في فقه أهل المدينة، 2/ 730.

بأقرانهم في سوق العمل، كما يُمنع مستأجروهم من الإضرار بهم مستغلين حاجتهم¹. ولا يتأتى ذلك ولا يكون إلّا من خلال إلزامهم جميعاً بحدّ معين للأجر، بحيث يُمنع الحطّ منه.

- حَمَت الشريعة الإسلامية القادمين ببضائعهم إلى بلد آخر ليبيعوها فيه، فنَهَتْ عن تلقّيهم وشراء ما معهم قبل قدومهم إلى الأسواق ومعرفة أسعارهم؛ وذلك لئلا يتم استغلالهم والإضرار بهم. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (لَا يُتَلَقَّى الرُّكْبَانُ² لِبَيْعٍ... وَلَا يَبِيعُ حَاضِرٌ لِبَادٍ³).⁴ فقد نهى النبي صلى الله عليه وسلم في هذا الحديث عن التلقّي، كما منع أن يتولّى الحضري بيع سلعٍ للبادي؛ لأنّ الحاضر يعلم بالسعر وبحاجة الناس للسلعة، فإن توكّل ببيعها فلربّما أغلى على الناس ثمنها وأضرّ بهم⁵.

ومن هنا، فإنّ الشريعة الإسلامية التي حَمَتْ هؤلاء من الغبن والاستغلال - فأبَت الإضرار بهم واستغلالهم عند شراء بضائعهم التي قدّموا بها، وأبَت الإضرار بالناس أو استغلالهم عند بيعهم تلك البضائع بسعرٍ

¹ الغامديّ، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، 1 محرم 1437هـ، (https://almoslim.net/node/243206, 2019).

² الرُّكْبَان: جمع راكب، أي القافلة، والمُرَاد: إذا وقع الخبر بقدوم قافلة معها بضاعة، فلا يستقبلها الحضري ليشترى من متاعها برخصٍ قبل أن يقدموا السوق ويعرفوا سعر البلد، والنّهْي هنا للخديعة والضرر. المَلّا علي القاري، أبو الحسن ابن (سلطان) محمّد، ت 1014هـ، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، كتاب البيوع، باب المنهي عنها من البيوع، ح 2847، 5/ 1932، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط 1، 1422هـ، 2002م.

³ الحاضر: هو المقيم في الحَضَر أي المدن والقرى. والبادي: الذي يقيم بالبادية ويسكن الصحراء. ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، 1/ 398. معنى حاضر لباد، قال النووي: "والمراد به أن يقدم غريب من البادية أو من بلد آخر بمتاعٍ تُعَمّ الحاجة إليه ليبيعه بسعر يومه فيقول له البلدي اتركه عندي لأبيعه على التدرّج بأعلى"، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، كتاب البيوع، باب تحريم بيع الحاضر للبادي، ح 1520، 10/ 164.

⁴ وكذلك حديث أبي هريرة: (أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ التَّلَقِّي لِلرُّكْبَانِ، وَأَنْ يَبِيعَ حَاضِرٌ لِبَادٍ)، مسلم، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، كتاب البيوع، باب تحريم بيع الرجل على بيع أخيه، وسومه على سومه، وتحريم النجش، وتحريم التصرية، ح 1515، 3/ 1155.

⁵ الغزاليّ، محمّد، حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، 185، دار الدعوة للطبع والنشر والتوزيع، ط 1، 1413هـ، 92- 1993م. الديرشويّ، الحرّية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها، 309.

وجدير بالإشارة هنا، إلى أنّ تلقّي الركبان وبيع الحاضر للبادي من أمثلة المعاملات التي حكمت فيها الشريعة الإسلامية بتقييد تصرف الشخص في ماله، إذا كان ذلك يودي إلى تفويت المصلحة العامة، وهذا يدلّ على (مشروعية تقييد التصرف لتحقيق مصلحة العامة). وهذا الذي يحصل في مسألة الحد الأدنى للأجور، حيث لا يُمكن المستأجرون من استغلال الأجراء وجهلهم فيبخسوا أجورهم؛ لأنّ مصلحة الأجراء والعمال أعمّ من مصلحة مستأجريهم، لا سيّما وأنهم يشكلون شريحة واسعة من المجتمع وعددهم كبير جدّاً لا يُقَارَن بعدد المشغلين من أرباب العمل. عبد الرحمن، دراسة فقهية: الحد الأدنى للأجور، إسلام أون لاين، (د-ت)، (https://islamonline.net, 1/ 2025).

أعلى-، لا يُتَصَوَّر أن تسمح بوقوع الاستغلال والإضرار في أيٍّ من المسائل والأحوال الأخرى التي يكون الظلم فيها متفشياً. ولذلك فإنّه عند الحاجة تتدخّل لتعيد تنظيم العلاقات في سوق العمل وتتخذ الإجراءات اللازمة لحماية الأجور من صور الاستغلال والوكس، سواء كانت تلك الإجراءات علاجية أم وقائية، وسواء كان ذلك بفرض حدٍّ أدنى للأجور أو غيره ممّا يلزم التّدخّل به لتنظيم سوق العمل.

4-ورد في الشريعة الإسلامية أحوالٌ يجوز فيها إخراج الشيء عن ملك صاحبه للأذى والضّرر الذي يلحق بالناس، ومن ذلك ما جاء عن سَمُرَةَ بن جندب¹ رضي الله عنه، "أنّه قال: كَانَتْ لَهُ عَصْدٌ² مِنْ نَخْلٍ فِي حَائِطِ بَسْتَانٍ - رَجُلٍ مِنَ الْأَنْصَارِ، قَالَ: وَمَعَ الرَّجُلِ أَهْلُهُ، قَالَ: فَكَانَ سَمُرَةُ يَدْخُلُ إِلَى نَخْلِهِ فَيَتَأَدَّى -أي الأنصاري- بِهِ، وَيَشُقُّ عَلَيْهِ، فَطَلَبَ إِلَيْهِ أَنْ يَبِيعَهُ، فَأَبَى، فَطَلَبَ إِلَيْهِ أَنْ يُنَاقِلَهُ³، فَأَبَى، فَأَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَذَكَرَ ذَلِكَ لَهُ، فَطَلَبَ إِلَيْهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ يَبِيعَهُ، فَأَبَى، فَطَلَبَ إِلَيْهِ أَنْ يُنَاقِلَهُ، فَأَبَى، قَالَ: (فَهَبْهُ لَهُ وَلَكَ كَذَا وَكَذَا) أَمْرًا رَغْبَةً فِيهِ⁴، فَأَبَى، فَقَالَ: (أَنْتَ مُضَارٌّ) فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِلْأَنْصَارِيِّ: (أَذْهَبْ فَأَقْلَعْ نَخْلَهُ)⁵.

¹ سَمُرَةُ: هو الصّحابي سَمُرَةُ بن جُنْدَب بن هلال بن فزارة، نشأ في المدينة، ونزل البصرة، عظيم الأمانة، قائدٌ شجاع، غزا مع رسول الله صَلَّى الله عليه وسلّم غير غزوة، وله رواية عن النبي صَلَّى الله عليه وسلّم، روى عنه الشعبي، وابن سيرين وغيرهم، توفي سنة 60 وقيل: سنة 66هـ. الأصبهاني، معرفة الصحابة، 3/ 1415. الزركلي، الأعلام، 3/ 139. ² عَصْدٌ: أي نخل لم تنسق ولم تطل، قال الأصمعيّ النخلة العصيد: إذا صار للنخلة جذعة يتناول منه المتناول. الخطّابي، أبو سليمان حمد بن محمد بن إبراهيم بن الخطّاب، ت 388هـ، معالم السنن، وهو شرح سنن أبي داود، كتاب القضاء، من أبواب القضاء، 4/ 180-181، المطبعة العلمية، حلب، ط 1، 1351هـ، 1932م.

³ أن يناقله: "أي يبادل به بنخلٍ في موضع آخر"، الدهلوي، عبد الحق بن سيف الدين، ت 1052هـ، لمعات التّقيح في شرح مشكاة المصابيح، كتاب البيوع، باب إحياء الموات- الفصل الثاني، ح 3006، 5/ 666، تحقيق وتعليق: أ. د. نقيّ الدين النّووي، دار النوادر، دمشق، ط 1، 1435هـ، 2014م.

⁴ رَغْبَةً برغائب في الجنّة وبصورها وبساتينها، ما يُشعر بأنّ المطلب من النبي صَلَّى الله عليه وسلّم، كان بطريق التّريغيب والاستشفاع لا بطريق الإيجاب والإلزام، وإلّا فلا يُتَصَوَّر من سمرة رضي الله عنه التّوقف في امتثال الأمر. الرّيداني، الحسين بن محمود، ت 727هـ، المفاتيح في شرح المصابيح، كتاب البيوع، باب إحياء الموات والشّرب، ح 2220، 3/ 512، تحقيق ودراسة: لجنة مختصة من المحقّقين بإشراف: نور الدين طالب، دار النوادر، إصدارات إدارة الثقافة الإسلامية، وزارة الأوقاف الكويتية، ط 1، 1433هـ، 2012م. الدهلوي، لمعات التّقيح في شرح مشكاة المصابيح، كتاب البيوع، باب إحياء الموات، ح 3006، 5/ 666.

⁵ أبو داود، سنن أبي داود (ت الأرئووط)، أول كتاب الأقضية، أبواب من القضاء، ح 3636، 5/ 478-479، [حكم الأرئووط]: "إسناده ضعيف لانقطاعه،... وأخرجه البيهقي 6/ 157 من طريق أبي الزبيع سليمان بن داود العتكي، بهذا الإسناد. وفي الباب عن رجل من أصحاب النبي صَلَّى الله عليه وسلّم، سلف عند المصنّف برقم (3074) و (3075) وإسناده حسن".

ففي الحديث، أنه من كان له شجرٌ في أرض الغير، فعليه ألا يدخلها إلا بإذن صاحبها، فإن لم يرض صاحب الأرض، فعلى صاحب الشجر: إما أن يبيع، أو يناقل، أو يتبرع فيه بحصته. فإن لم يرض صاحب الشجر بواحدٍ منها يريد بذلك الإضرار بصاحبه، جاز دفع ضرره بقطع شجره¹، ويكون هذا الإجراء آخر مطافٍ لمعالجة الأمر ودفع الضرر.

فإن كان قد جاز إخراج الشجر عن ملك صاحبه بعد رفضه كافة الحلول الأخرى وذلك لدفع ضررٍ شخصيٍّ متعلقٍ بصاحب الأرض، فكيف لا يجوز رفع الضرر العام الواقع على فئة الأجراء في سوق العمل²، وإلزام المستأجرين بمستوى معينٍ لا يقلُّ الأجر عنه بحال؛ لرفع الأذى والضيق والضرر الواقع بالطبقة العاملة في معيشتهم بسبب استغلالهم وبخس أجورهم، على أن يكون هذا التدخل بتحديد أدنى الأجر هو آخر مطافٍ يمكن من خلاله معالجة الأمر، وبعد استنفاد كافة الحلول الأخرى الممكنة.

أما فيما يتعلق بالضرر الذي سيلحق بصاحب الشجر جراء قلع شجره فإنه يُعدُّ ضرراً بسيطاً مقارنةً بالضرر الواقع على صاحب الأرض وأهله³، وكذلك الأمر بالنسبة للمستأجرين أصحاب الأموال، فإن الضرر الذي سيلحق بهم جراء إلزامهم بحدٍّ معينٍ للأجر لا يجوز النزول عنه، يُعدُّ أقل من الضرر الواقع بعموم الأجراء الذين ليس لهم إلا جهدهم ولا تكفي أجورهم المتدنية لأقل مستويات المعيشة. ومعلوم أنه عند تعارض ضررين لا بدّ من ارتكاب أحدهما لدفع الضرر الآخر، فإن القاعدة الشرعية تقضي بأن يُزال الضرر الأكبر بالضرر الأقل⁴.

5- يتحدّد أجر الرضاع في الشريعة الإسلامية بالشئ المعقول الذي لا يجوز ما هو دونه⁵، وقد جاء في القرآن الكريم في شأن أجرة المرضعة: «إِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتِمُّوا بِبَيْنِكُمْ بِمَعْرُوفٍ»⁶.

¹ الزيداني، المفاتيح في شرح المصابيح، 3/ 512. السندي، أبو الحسن، فتح الودود في شرح سنن أبي داود، كتاب الأقضية، باب في الوكالة، ح 3636، 6/ 657، تحقيق: محمد زكي الخولي، (مكتبة: لينة، دمنهور، جمهورية مصر العربية، ومكتبة: أضواء المنار، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية)، ط 1، 1431هـ، 2010م.

² عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، ص 1959.

³ الديرشوي، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقييدها في الشريعة الإسلامية، 308.

⁴ آل بورنو، موسوعة القواعد الفقهية، 6/ 255.

⁵ الغامدي، أدنى الأجور (دراسة شرعية)، موقع المسلم، 1 محرم 1437هـ،

(<https://almoslim.net/node/243206>, 2019).

⁶ سورة الطلاق، الآية 6.

ففي الآية حتّ على الائتمار والتّشاور بشأن الرّضاع بالمعروف، من غير إضرارٍ ولا مضارّة؛ فلا تتجاوز المرضعة الحدّ المعقول المقبول فيما تطلبه من أجرة الرّضاع، ولا الزوج يشتطّ في الشّحّ فيكره المرأة على الإرضاع بأجرٍ بخسٍ فيقصر عن بذل المقدار المستحقّ للرّضاع¹.

وعلى فرض التّسليم بوجود وجهٍ يجمع ما بين أجرة الرّضاع والأجرة الّتي نحن بصدد الحديث عنها، فإنّه ينبغي بناءً على ذلك، أن تكون الأجرة على العمل أيضًا بالاتّفاق بين الأجير والمستأجر من غير إكراه ولا إضرار ولا مضارّة، فلا يتجاوز الأجير فيما يطلبه الحدّ المعقول للأجر، ولا يقصر المستأجر عن المقدار المقبول به، ولأنّ هذا الأمر غير متحقّق في كثيرٍ من الأحيان، فإنّ فرض حدٍّ أدنى معقولٍ ومقبولٍ للأجر من شأنه منع الضّرر والإضرار، كما من شأنه منع وقوع أيّ إكراه.

6- ما ورد في الشّريعة الإسلاميّة من مسائل جرى فيها الإلزام بثمنٍ مقدّرٍ لأجل المصلحة ورفع الضّرر، منها:

أ - (مسألة عتق الشّقص من العبد المشترك): والّتي يلزم فيها المُعتق الموسر شراء بقيّة حصص الشّركاء في العبد بعد تقديرها وتقييمها، كما يلزم الشّركاء أيضًا ببيع نصيبهم بالثمن المقدّر دون زيادة أو نقص. ممّا يدلّ على أنّ الإيجابار على المعاوضة بثمنٍ معيّنٍ جائزٌ عند وجود مصلحةٍ راجحة، ولا شكّ أنّ الإيجابار على التزام حدٍّ أدنى معيّنٍ للأجور مراعاةً لمصلحة عامّة الناس -أُجراء كانوا أم مستأجرين-، هو من باب أولى، والحاجة إليه عظيمة².

ب- (مسألة حقّ الشّفعة وثبوته للشّريك): حيث يحقّ للشّخص بموجب هذا الحقّ، أخذ ما باعه شريكه للمشتري بثمن المثل رفعًا للضرر عن الشّريك ودفعًا للنزاع والخصومة، وليس للمشتري أن يعترض، ويُجبر على ثمن المثل دون زيادة³. وكما جاز ذلك -في الشّفعة- قهرًا على صاحبه، للمصلحة الرّاجحة لواحد، فكذلك يحقّ وضع حدٍّ أدنى للأجور قهرًا على المستأجرين عند وجود مصلحةٍ راجحةٍ للعامّة في

¹ ابن الجوزيّ، أبو الفرج عبد الرّحمن بن عليّ، ت 597هـ، زاد المسير في علم التّفسير، 4/ 302، عبد الرّزاق المهديّ، دار الكتاب العربيّ، بيروت، ط 1، 1422هـ. الشّوكانيّ، فتح القدير، 5/ 293. الرّحيليّ، وهبة بن مصطفى، التّفسير المنير في العقيدة والشّريعة والمنهج، 28/ 286، دار الفكر المعاصر، دمشق، ط 2، 1418هـ.

² عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلاميّ)، مجلّة كليّة الشّريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، المجلّد 15، العدد 3، ص 1955-1956.

³ ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، أو وظيفة الحكومة الإسلاميّة، 36.

سوق العمل، بل هو هنا من باب أولى لرفع الظلم والضرر ليس عن فرد واحد، بل عن المجتمع كله¹.

ج- (مسألة الاحتكار): فقد حرمت الشريعة الإسلامية الاحتكار ونهت عنه لما فيه من جشع وطمع وسوء خلق وتضييق على الناس. وقد قال بعض الحنفية، إنه لا ينبغي التعرض لحق العاقد المحتكر بالتسعير عليه لأن الثمن حق للعاقد، إلا إذا كان هناك احتكار وتعد فاحش في القيمة وتعلق به ضرر العامة، ولم يتسنّ منعه إلا بالتسعير وبمشورة أهل النظر والرأي². فحينها يجوز إجبار المحتكر على البيع -هذا إن لم يك واجبا-؛ لأن ذلك من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الذي هو واجب كل مكلف³، ولأن من الفقهاء من يرى أن الاحتكار حرام في كل شيء ولا يقتصر على احتكار الطعام فحسب⁴.

وبذلك، وكما جاز إجبار المحتكر على البيع بسعر لا يضر بالناس، فكذا يجوز إجبار المستأجرين على بذل أجور لا ضرر فيها على الأجراء إن كان هذا الأمر لا يندفع إلا بتحديد حد أدنى للأجر⁵. وهذا لا شك من العدالة التي جاءت بها الشريعة الإسلامية، إذ منعت المتبايعين في السوق عن التغيرير والاحتكار، وانتقلت كذلك لمنع المستأجرين المحتكرين من الظلم واستغلال حاجة الأجراء⁶.

د- (مسألة إجبار أهل الصناعات على الأعمال التي يحتاجها الناس بأجرة المثل): وبذلك لا يمكن أهل الصناعات من مطالبة الناس بزيادة عليها، ولا يمكن الناس من إعطائهم دون حقهم⁷. وفي هذا دلالة

¹ عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، ص 1956.

² ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، 8/ 230. الميداني، الباب في شرح الكتاب، 4/ 167.

³ الفتاوى، أبو الطيب محمد صديق خان بن حسن، ت 1307هـ، الروضة الندية (ومعها التعليقات الرضية على «الروضة الندية»)، 2/ 375، تعليقات: العلامة المحدث الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، ضبط نصّه وحققه وقام على نشره: علي بن حسن بن علي الحلبي الأثري، دار ابن القيم للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار ابن عثان للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط 1، 1423هـ، 2003م.

⁴ جاء في الموسوعة الفقهية الكويتية ذكر (احتكار العمل)، وأن بعض الفقهاء تعرضوا لمثل هذا لا على أنه من قبيل الاحتكار الاصطلاحي، ولكن لوجود معنى الاحتكار فيه، لما فيه من ضرر العامة. وأن غير واحد من العلماء قالوا بمنع مغسلي الموتى والحمالين لهم أن يشتركوا، وكذلك منع اشتراك كل طائفة يحتاج الناس إلى منافعهم؛ لأنهم إذا اشتركوا والناس يحتاجون إليهم أغلوا عليهم الأجرة، 2/ 94.

⁵ عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، ص 1960-1961.

⁶ الغزالي، حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، 185-186.

⁷ ابن تيمية، الحسبة في الإسلام، أو وظيفة الحكومة الإسلامية، 26، 29.

على جواز الإيجار بحدٍّ معيّنٍ للأجر لا تضارّ به الأطراف، فلا يطغى صاحب المال بالنزول عن هذا الحدّ، ولا يأسى الأجير بقبول ما هو دونه¹.

7- عدم ورود نصٍّ يمنع وضع حدٍّ أدنى للأجور² مع وجود الحاجة والمصلحة إليه، ومعلوم أنّ الأصل في الأشياء الإباحة³، كما أنّ الأصل في جميع ما جاءت به الشريعة الإسلامية هو إقامة مصالح العباد في معاشهم ومعادهم.

الفرع الثالث: التّرجيح، وبعض عبارات المعاصرين في الحدّ الأدنى للأجور.

بعد عرض الأدلّة التي قد يُستدلّ بها على حكم الحدّ الأدنى من حيث الجواز والعدم، وبناءً على ما تقرّر في الفصل الأوّل من جواز تدخّل الدولة بالتّسعير عند الحاجة والضرورة، فإنّ الباحثة تميل (أوّلاً) إلى عدم جواز التدخّل لتحديد الأجور أو فرض حدٍّ أدنى للأجر ضمن الظروف الطّبيعيّة والأحوال الاعتياديّة لسوق العمل؛ لأنّ هذا هو الأصل. كما تميل (ثانيّاً) إلى جواز تدخّل الدولة بجهاتها المختصة في تحديد حدٍّ أدنى للأجور في الظروف والأحوال غير الطّبيعيّة، مثل وجود تلاعبٍ أو تواطؤٍ في سوق العمل، أو في حال تفشّي الاستغلال والظلم، أو عند وقوع ضررٍ أو تعدٍّ مجحفٍ فاحشٍ في الأسعار، ويتمّ هذا التدخّل كإجراءٍ علاجيٍّ أو وقائيٍّ دعت إليه الحاجة والمصلحة العامّة في سوق العمل وليس كقاعدةٍ عامّة. وذلك استناداً إلى أمورٍ منها:

أوّلاً: إنّ تحديد أدنى الأجور هو ضرب من التّسعير العادل، وذلك بناءً على تقسيم الإمام ابن تيمية - رحمه الله تعالى - للتّسعير حيث جعله قسمين: ظالمٌ لا يجوز، وعادلٌ جائز⁴، وجعل المعيار المحدّد لكلّ منهما هو حال الأسعار في السّوق إن كانت وليدة ظروفٍ طّبيعيّةٍ أم مصنّعة.

¹ يقول الغزاليّ في (حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتّحدة): "وهذا الكلام الواضح، يُعطي الحكومات والنّقابات حقّ تسعير جميع الوظائف والمهن على نحوٍ من التّراضي والتّقاهم، لا تضارّ به الأطراف المعنيّة، فلا صاحب المال يطغى ولا باذل الجهد يأسى"، 187.

² الغامديّ، أدنى الأجور (دراسة شرعيّة)، موقع المسلم، (2019، <https://almoslim.net/node/243206>).

³ الأصل في الأشياء الإباحة: قاعدة فقهيّة، عند الجمهور: الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدلّ الدليل على التّحريم، وعند أبي حنيفة: الأصل فيها التّحريم حتى يدلّ الدليل على الإباحة. ويُراد بها أنّ "الله تعالى أباح أشياء كثيرة، وحَرَّمَ بعض الأشياء، وهذا متّفق عليه، وسكت الشّارع عن أشياء فلم يرد نصٌّ بإباحتها ولا تحريمها، وظهر أثر الخلاف في المسكوت عنه، فعلى قول الجمهور: هو من الحلال، وعلى قول أبي حنيفة: هو من الحرام". الرّحيليّ، القواعد الفقهيّة وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، 190-191.

⁴ الحسبة في الإسلام أو وظيفة الحكومة الإسلاميّة، 22.

ويعتمد كثيرٌ من العلماء والباحثين هذا التقسيم باعتباره محدّدًا عامًّا لجواز التسعير وعدمه، ولأنّ فيه إعمالًا لكافة الأدلّة المتعلّقة به¹. وينبني على ذلك -في مسألتنا هذه- أنّ للحدّ الأدنى أحوالًا تجيزه وأحوالًا تمنعه، كالتسعير تمامًا:

- فيكون (ظالمًا غير جائز) إذا كان انخفاض الأجر أو ارتفاعها في سوق العمل نتيجة ظروفٍ طبيعيّة.

- بينما يكون (عدلاً جائزًا) في حال التلاعب بالأجر في سوق العمل وتفشّي الظلم والاستغلال وغير ذلك ممّا يستدعي فرض حدٍّ أدنى للأجر يُمنع النزول عنه.

- كما قد يكون (واجبًا) في حالاتٍ معيّنة، يكون فيها هذا الإجراء هو المتعيّن لدفع الظلم والضّرر وإعادة الأمور إلى حالتها الطبيعيّة.

ومن هنا، يشير بعض الباحثين إلى الحاجة في عصرنا الحاضر لتحديد حدٍّ أدنى للأجر، مبيّنًا أنّ هذا التّحديد يقع صحيحًا في هذا الزّمان الذي فسد النّاس فيه وفسدت النّوايا، ووقع فيه التّواطؤ، وشاعت المنافسات غير الشّريفة، وغابت الرّقابة، وارتفعت أسعار السلع، وانخفضت أجور العمّال، فوقع الظلم والاستغلال².

ثانيًا: إنّ تحديد أدنى الأجر يمسّ قطاعًا كبيرًا من النّاس، والمصلحة فيه عامّة وحقيقيّة، وقد نهضت قواعد الشّريعة الإسلاميّة بوجوب اعتبار المصلحة العامّة. ولا شكّ أنّ هذه المصلحة هي أقوى أساسٍ شرعيّ لجواز وضع حدٍّ أدنى للأجر، كما كانت أيضًا أقوى أساسٍ شرعيّ لجواز التّدخل بالتسعير، كما مرّ في الفصل السابق.

ثالثًا: قياس مسألة الحدّ الأدنى للأجر على مسائل في الفقه الإسلاميّ، يكون التسعير في مثلها واجبًا بلا نزاع، منها ما سبق تفصيله: كمسألة السّرية في العتق، ومسألة الغراس في ملك الغير، ومسألة الأخذ بالشفعة، وغير ذلك من المسائل التي يكون حقيقة التسعير فيها هو الإلزام بالعدل ومنع الظلم، حتّى وإن كان فيها وقوع نوعٍ من الإكراه؛ لأنّ الإكراه بحقّ في مثل تلك المسائل هو أمرٌ جائزٌ أو واجب كما بيّن الإمام ابن القيم رحمه الله تعالى³.

¹ هميم، الدولة ووظيفتها الاقتصادية في الفقه السياسي الإسلامي دراسة مقارنة، 442-443.

² حامد، التزامات العامل وربّ العمل بين الفقه والقانون، 111.

³ ابن القيم، الطّرق الحكميّة في السياسة الشّرعية، 2/ 641.

ويُضاف إلى تلك المسائل، مسألة (منع اشتراك القسامين)¹، حيث قال غير واحدٍ من الفقهاء² بمنع القسامين من أن يشتركوا مع بعضهم البعض؛ وذلك من أجل الإلزام بالعدل ومنع الظلم؛ لأنَّ القسامين إذا اشتركوا والنَّاس يحتاجون إليهم، استغلَّوا حاجة النَّاس وأغلَّوا عليهم الأجرة، فلأجل ذلك يُمنعوا من الاشتراك. وليس ذلك مقتصرًا على اشتراك القسامين فحسب، بل إنَّ للحاكم أيضًا منع اشتراك كلِّ طائفة يحتاج النَّاس إلى منافعهم³؛ لئلا يقع منهم الاستغلال والتحكُّم والإضرار بالنَّاس فيما يسعرونه عليهم من أجرة⁴.

وكما مُنِع القسامون من الشَّرْكة لما فيها من التَّواطؤ على إغلاء الأجرة، فإنَّ مُنْع الأجرَاء من التَّواطؤ على إغلاء الأجرة بلا داع، ومنع المستأجرين كذلك من التَّواطؤ على بخس الأجرة وخفضها بإجحاف، هو من باب أولى. لما في التَّحكُّم في الأجور والتَّواطؤ على إرخاصها أو إغلائها من تعاونٍ على الظلم والعدوان، كما أنَّ ترك هؤلاء يتحكَّمون في السَّوق فيه إقرارٌ لهم على فعلهم الإثم، ومعاونةٌ لهم على هذا الظلم والعدوان وقد قال تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾⁵. وقد بيَّن ابن القيم -رحمه الله تعالى- أنَّ الإثم في مسألة الاشتراك والتَّواطؤ أعظم وأشدَّ من الإثم الواقع فيما جاء النَّهي عنه من (تلقِّي الرِّكبان)، و(بيع الحاضر للبادي)⁶. فيما تشترك جميع هذه المسائل بأنَّ النَّهي عنها جاء لمنع الاستغلال والظلم والضَّرر، ولا شكَّ أنَّ هذا هو المقصود أيضًا من تجويز فرض حدٍّ أدنى للأجور، والله تعالى أعلى وأعلم بالصَّواب.

ويَحْسُن هنا في الختام، ذِكر بعض عبارات المعاصرين التي جاء فيها التَّصريح بجواز تحديد أدنى الأجور، مع مراعاة التَّنوع في تلك العبارات لتُشكِّل في مجموعها خلاصةً مختصرةً ونظرةً عامَّةً لهذه المسألة، فيتحقَّق بذلك مزيد من الفائدة بإذن الله تعالى.

¹ القسامون: أو القاسمون هم "الذين يقسمون العقار وغيره بالأجرة". ابن القيم، الطُّرُق الحَكَمِيَّة في السِّيَاسَةِ الشَّرْعِيَّة، 2/ 642. والقسمَةُ: هي تعيين الحصَّة الشَّائِعة، وتكون بإفراز وتمييز الحصص بعضها عن بعضٍ بمقياسٍ ما، كالوزن والكيل وغيره. لجنة مكوَّنة من عدَّة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلَّة الأحكام العدليَّة، المادَّة (1114)، 214.

² من هؤلاء العلماء: الإمام أبو حنيفة وأصحابه. السَّرخسي، المبسوط، 16/ 103، ابن نُجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، 8/ 169، ابن مودود الموصلي، الاختيار لتعليل المختار، 2/ 74.

³ ابن القيم، الطُّرُق الحَكَمِيَّة في السِّيَاسَةِ الشَّرْعِيَّة، 2/ 641-642.

⁴ السَّرخسي، المبسوط، 16/ 103. ابن نُجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، 8/ 169.

⁵ سورة المائدة، الآية 2.

⁶ ابن القيم، الطُّرُق الحَكَمِيَّة في السِّيَاسَةِ الشَّرْعِيَّة، 2/ 644.

حيث يذكر د. محمد صقر¹ رحمه الله تعالى، أن جواز تسعير العمل عند من قال به من الفقهاء، جاء قياساً على تجويز تسعير السلع، وأنهم إنما أجازوه إذا اقتضى الحال في صناعات معينة، ثم قال: "وهذه الإجازة بعينها تفتح باباً تستطيع بموجبه الدولة أن تحدّد الأجور في قطاعات معينة، وكذلك تحديد حدّ أدنى للأجور على المستوى الكلي؛ وذلك لمنع استغلال جهل العمال بحالة السوق، ولحفظ مستوى لائق من المعيشة لهم"².

وقريب من ذلك ما ذهب إليه د. رفيق المصري رحمه الله تعالى، حيث بين أن الحد الأدنى للأجور ضرب من تسعير الأعمال، بمعنى أن أجر العامل ينبغي ألا يقلّ عن حدّ معين، ثم صرح بجوازه قائلاً: "عندي أن هذا جائز لولي الأمر مع النظر فيه إلى العدالة بين أرباب العمل والعمال"³.

ويشير د. بشر لطفي⁴ إلى أن الحكم بالجواز أو عدمه في هذه المسألة متعلّق بالمصلحة والعدل، ويقول: "ومن الجدير الإشارة إلى أن التدخّل بتسعير الأعمال أو التسعير الأجرّي -بفرض حدّ أدنى للأجور لا تقلّ عنه أو سعر أعلى لا تزيد عنه- والامتناع عن هذا التسعير، منوط بالعدل والمصلحة والاستقرار، فالعدل مناط الحكم التكميلي المتعلّق بالتسعير حرمة أو وجوباً، فحيثما تحقّق العدل وجب سلوك الطريق

¹ صقر: هو الأستاذ الدكتور محمد أحمد حسين صقر، رئيس الجامعة الإسلامية في غزة سابقاً. وأستاذ ورئيس قسم الاقتصاد والإحصاء في الجامعة الأردنية، وأستاذ الاقتصاد بجامعة الملك عبد العزيز. من مؤلفاته: أوجه التّخلف ومشكلات التّمية في العالم العربي، الاقتصاد الإسلامي: مفاهيم ومرتكزات، توفي عن عمر يناهز 91 عاماً، دُفن في عمان الأردن. صقر، (الاقتصاد الإسلامي مفاهيم ومرتكزات)، المقدّمة ص 25، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي. معرفة -قاعدة البيانات العربية الرقمية، محمد أحمد حسين صقر، <https://search.emarefa.net/ar/detail/AFD-1137570-saqr-muhammad-ahmad-husayn>, 8 (2024). وكالة عمون الإخبارية، وفاة رئيس الجامعة الإسلامية في غزة سابقاً محمد صقر والدّفن بعمّان، 04-07-2024، (2024، 8/ <https://www.ammonnews.net/article/859944>).

² صقر، (الاقتصاد الإسلامي مفاهيم ومرتكزات)، 61-62، بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي المنعقد بمكة المكرمة صفر 1396 هـ.

³ المصري، أصول الاقتصاد الإسلامي، 204.

⁴ لطفي: هو الدكتور بشر محمد موفّق لطفي، حصل على درجة الماجستير في تخصّص الاقتصاد والمصارف الإسلامية من جامعة اليرموك الأردنية، وكانت أطروحة الدكتوراة بعنوان: التّخطيط الاقتصادي من منظور إسلامي. عمل أستاذاً مساعداً في الاقتصاد والتمويل الإسلامي في جامعة المملكة في البحرين، وعميداً لكلية إدارة الأعمال فيها، ومشرفاً عاماً على موسوعة الاقتصاد والتمويل الإسلامي، أشرف على العديد من رسائل الماجستير وناقش أخرى. لطفي، بشر محمد موفّق، (مسوّغات التسعير بين الاقتصاد الرأسمالي والإسلامي دراسة مقارنة)، مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، المجلّد 32، العدد 2، غلاف البحث ص 248. موقع مداد، بشر لطفي، (د-ت)،

<https://midad.com/scholar/47040/%D8%A8%D8%B4%D8%B1-%D9%84%D8%B7%D9%81%D9%8A>, 8/ 2024).

المؤدية إليه، وذلك حسب المصلحة الاجتماعية التي يُرجى تحقيقها بين مختلف المتعاملين في المجتمع الاقتصادي الإسلامي¹.

ويضيف د. خالد عمارة²: "ومن ثمّ فإذا كانت حاجة الناس لا تندفع إلّا بتحديد حدّ أدنى، ولا تتحقّق مصلحتهم إلّا به، كان واجباً على الحاكم تحديده حقّاً للعامة، فإن لم يفعل فقد فرط في حقّ الرعية"³، "فيجب على وليّ الأمر إذا وجد تعسّفاً من أصحاب المال (المؤجّرين) ضدّ العمّال ببخسهم حقّهم، وعدم إعطائهم الأجر المناسب، التّدخل بوضع حدّ معيّن للأجر لا يقلّ عنه"⁴.

وهذا يتطلّب سنّ قوانين وتشريعات تضمن حقوق العمّال وتحدّد الأجور وتحميها، وقد بيّن ذلك د. إسماعيل البدوي⁵ قائلاً: "يجب على الدولة أن تتدخّل في سوق العمل، لتحمي العاملين من الظلم الذي

¹ لطفي، (مسوّغات التسعير بين الاقتصاد الرأسمالي والإسلامي دراسة مقارنة)، مجلة كلىة الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، المجلّد 32، العدد 2، ص 296-297.

² عمارة: هو الأستاذ الدكتور خالد محمد عبد الرؤوف عمارة، مدرّس الفقه العام بكلىة الشريعة والقانون بطنطا -جامعة الأزهر، وأستاذ الفقه المساعد المتفرّغ في الكلىة، أشرف على العديد من الرسائل، وله العديد من الأبحاث المنشورة منها: المحاباة في التعيين في الهيئات القضائية وأثرها على تحقيق العدالة. عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلىة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 1936. مجلة كلىة الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف-دقهلية، (م) / خالد محمد عبد الرؤوف عمارة (أ)، https://jfslt.journals.ekb.eg/article_276181_0d9be8aa7fb32ba4c4abea97e8090027.pdf, 8/ (2024). كلىة الشريعة والقانون بطنطا- جامعة الأزهر - فيسبوك، منشور 29 /1 /2023، https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=3548636148739622&id=2010323422570910&m_entstream_source=permalink, 8/ (2014).

³ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلىة الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف-دقهلية، جامعة الأزهر، المجلّد 15، العدد 3، ص 1960.

⁴ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلىة الشريعة والقانون بتفهننا الأشرف-دقهلية، جامعة الأزهر، المجلّد 15، العدد 3، ص 1969.

⁵ البدوي: هو الدكتور إسماعيل إبراهيم البدوي، الأستاذ بقسم الفقه المقارن والسياسة الشرعية سابقاً -كلىة الشريعة والدراسات الإسلامية جامعة الكويت. عمل أستاذاً ورئيس قسم القانون العام بجامعة الأزهر، ومحامياً بمحكمة النقض والمحكمة الإدارية العليا. له العديد من الكتب، منها: عناصر الانتاج في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي دراسة مقارنة، السياسة الشرعية وتطبيقاتها، نظام القضاء الإسلامي. دار المقتبس، المطبوعات: (إسماعيل إبراهيم البدوي)، <https://almoqtabas.com/ar/publications?author=%D8%A7%D8%B3%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D9%84+%D8%A7%D8%A8%D8%B1%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85+%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AF%D9%88%D9%8A>, 8/ (2024)

قد يقع عليهم من أرباب الأعمال، فتسنّ التشريعات...، وينبغي أن تحدّد التشريعات الحدّ الأدنى للأجر الذي يحصل عليه العامل في حدود المستوى العامّ للدّخل القومي¹.

ويقول د. محمّد الرّملاوي²: "هذا والذي يبدو لي أنّه لا مانع شرعاً من وضع حدّ أدنى للأجور... للقضاء على استغلال العمّال وهضم حقوقهم"³، كما أشار إلى أنّ تحديد الأجر بوضع حدّ أدنى له من شأنه القضاء على مشاكل خطيرة كالفساد والرّشوة.

ويُشار أخيراً إلى ما ذكره الباحث محمّد النّقيسة⁴، من أنّ هذا الأجر الأدنى هو أجرٌ قانونيٌ تفرضه الدّولة فرضاً، وأنّه لا وجود له في التشريع السّماويّ، وأنّ هذا الأجر لم يُعرّف إلّا في العصر الحديث حين انتشر الظّلم وطغت المادّة وكثُر استغلال العمّال والنّساء والأطفال، مبيّناً أنّ الدّولة إذا تدخّلت لتصحيح الاختلال وتعديل الانحراف في الأجور، وتحقّق لها ذلك، رفعت يدها وعاد الحقّ إلى نصابه⁵.

ومن ذلك كلّ يتبيّن أنّ أوضاع العصر وحاجة النّاس أصبحت تحتمّ على الدّولة سنّ قوانين تنظّم سوق العمل وتُنصف الأطراف فيه، لا سيّما مع ازدياد أهميّة الطبّقة العاملة وتزايد عددها، ومن هنا يرى أستاذ

¹ البدويّ، التّوزيع والنّقود في الاقتصاد الإسلاميّ والاقتصاد الوضعيّ، 75.

² الرّملاويّ: هو الدّكتور محمّد سعيد محمّد الرّملاويّ، حاصل على درجة الدّكتوراة في الشّريعة من جامعة الأزهر في مصر، وهو أستاذ مشارك في قسم الفقه -كلّيّة الشّريعة والدراسات الإسلاميّة، ومشرف على وحدة الجودة والتّطوير الأكاديميّ فيها وفي الكلّيّة الجامعيّة بالليث، له العديد من الكتب، منها: فقه العبادات، التّصرّفات الصادرة تحت التّهديد في الفقه الإسلاميّ، وغيرها. كما أنّ له العديد من الأبحاث، منها: عقد الوكالة الحصريّة في الفقه الإسلاميّ، تحديد الأجنّة البشريّة وتجميدها في الفقه الإسلاميّ. جامعة أمّ القرى، السّيرة الذاتيّة محمّد سعيد محمّد الرّملاويّ، (<https://uqu.edu.sa/msramlawy/App/CV, 8/ 2024>).

³ الرّملاويّ، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلاميّ، 47.

⁴ النّقيسة: هو الباحث محمّد بن عبد الله بن عليّ النّقيسة، التحق بشعبة الاقتصاد الإسلاميّ -قسم الدراسات العليا الشّريعة في كلّيّة الشّريعة الإسلاميّة بجامعة أمّ القرى في مكّة المكرّمة، وقدم فيها رسالة لنيل درجة الماجستير بعنوان: الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ دراسة مقارنة. وقد نوقشت هذه الرّسالة عام 1412هـ - 1991م، وكان الدّكتور شرف بن عليّ الشّريف مشرفاً فقهيّاً على الرّسالة، والدّكتور شوقي أحمد دنيا مشرفاً اقتصاديّاً. ومن صفحة الغلاف الداخليّة للرّسالة اقتبست الباحثة هذه المعلومات.

⁵ النّقيسة، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ، 277.

القانون د. أحمد أبو شنب¹، أن آية دولة تطبّق الشرع الإسلامي بمقدورها صياغة قانونٍ إسلاميٍّ عصريٍّ للعمل دون آيةٍ صعبة، وذلك بالاستناد إلى المبادئ العامة والقواعد الكلية الواردة في الشريعة الحنيفة بشأن علاقة العمل، إضافة إلى الأدلة العقلية التي تعطي مجالاً رحباً للاجتهاد والتشريع، والتي كان دليل الاستصلاح (المصالح المرسلّة) من أكثرها مناسبة لهذا العصر، لكثرة ما استجدّ فيه من أمور يُحتاج معها إلى تنظيم سوق العمل وحلّ النزاعات فيه وتنظيم المسائل العمالية المستجدة².

كما يذكر د. أبو شنب، أن هناك طُرُقاً لحلّ النزاعات التي تثور بشأن الأجور، منها: وجوب تحديد حدّ أدنى للأجر، مبيّناً أن هذه الوجوبية فيها مصلحة ظاهرة للفئات العاملة، لا سيما في ضوء اختلال السوق لصالح أصحاب الأعمال وقبول العمّال بأجور متدنّية غير معقولة في مثل تلك الظروف، وأنّ الأمر يتطلّب -في ظلّ هذه الوجوبية التي جاء بها قانون العمل- إصدار قرارات من شأنها تحقيق حدّ أدنى عادل للأجور في الظروف التي تستدعي ذلك³.

¹ أبو شنب: هو الأستاذ الدكتور أحمد عبد الكريم محمود أبو شنب، أردني الجنسية، ولد في الأشرفية عام 1953، أستاذ القانون المدني المشارك في جامعة الإسماعيلية، حاصل على شهادتي البكالوريوس في الحقوق والماجستير في القانون من جامعة بيروت في لبنان، كانت رسالته بعنوان: الاستحسان في الفقه الإسلامي بالمقارنة مع المبادئ القانونية العامة في القانون الوضعي. حصل على شهادة الدكتوراة في القانون المدني من الجامعة اللبنانية الحكومية، وكان عنوان أطروحته: دليل العقل بين التشريع الإسلامي والقانون الوضعي. له كتاب شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، إضافة إلى العديد من الأبحاث المنشورة، منها: مقاصد الشريعة الإسلامية في حفظ المال ودورها في علم الاقتصاد السلوكي الإسلامي في المجتمعات العربية الإسلامية. جامعة العلوم الإسلامية العالمية - WISE، نموذج السيرة الذاتية، (السيرة الذاتية للدكتور أحمد أبو شنب PDF)، <https://www.wise.edu.jo/wp-content/uploads/2021/09/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%A9.pdf>, 8/ 2024).

² أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 39، 41.

³ المصدر نفسه، 213، 216.

المبحث الثالث: مراحل الحد الأدنى للأجور وأسس تحديده.

يتناول هذا المبحث نبذةً عن بدايات الحد الأدنى للأجور وأهمّ الاتفاقيات الواردة بشأنه، وأبرز مراحل نشأته في التشريع الفلسطيني، والجهة المختصة بتحديدته، يليه الحديث عن الأساس الذي يمكن اعتباره في تحديد الحد الأدنى للأجور في الشريعة الإسلامية... وذلك ضمن مطلبين:

المطلب الأول: مراحل التطور التاريخي للحد الأدنى للأجور.

الفرع الأول: نشأة الحد الأدنى للأجور وتطوره.

لقد عانت الطبقة العاملة في ظلّ الأنظمة الوضعية أيّما معاناة، وواجهت في الأسواق الدولية مشكلاتٍ عديدة، في ظروفٍ تفاقم فيها الظلم والفساد والاضطهاد. فنشأت دعواتٌ متتاليةٌ للمطالبة بحماية العمال ورفع أجورهم، وقامت بعض التكتلات في الأسواق الدولية، بالعمل لصالح أصحاب الأعمال ضدّ العمال. ثمّ ما لبثت أن قوبلت تلك التكتلات بقيام حركةٍ مضادةٍ لها من جانب طبقة العمال، متمثلةً بالنقابات العمالية، التي قصّرت أحياناً في المطالبة بحقوق من تمثّلهم، أو غالت بها للضغط على أصحاب العمل وإرغامهم على الرضوخ لمطالبها، أو كانت في أحيانٍ أخرى، عوناً لهم على العامل الذي كان يُفترض أن تُدافع عنه¹.

وبشكلٍ عام، فقد كان سائداً في سوق العمل آنذاك، أن يفرض الطرف القويّ الشروط التي يريدها على الطرف الضعيف بما فيها من إكراه وإجحافٍ وظلم، ممّا حدا ببعض المفكرين والباحثين في الاقتصاد الحديث، إلى المناداة بسنّ قوانينٍ وتشريعاتٍ تنظّم العلاقات في سوق العمل، وتبيّن الحقوق والالتزامات لأطرافه، وتحمي الأجر وتحدّد أدناه، وتحارب كافة ألوان الظلم السائدة فيه²، فكان في ظلّ هذه الظروف نشأة الحد الأدنى للأجور.

وقد تمثّلت البدايات الأولى للحد الأدنى للأجور، في قيام العديد من الدول بتبني سياسة الحد الأدنى للأجر كأحد عناصر السياسة العامة فيها، بدءاً من أستراليا ونيوزيلندا عام 1880، ثمّ بريطانيا عام 1909، ثمّ أمريكا عام 1938م، حيث كان يتمّ إقراره وتطبيقه في ذلك الوقت كجزءٍ من السياسة العامة في الدولة بهدف تحسين المستوى المعيشي للأجّراء. ثمّ بعد ذلك أخذ عدد الدول التي تعتمد في تشريعاتها سياسة الحد الأدنى للأجور يرتفع ويزداد، حتى بلغ في عام 1990م أكثر من مئة دولة، وقد كان هناك

¹ المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 20. الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 97.

² الصالح، الرؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، 97. المصري، مقومات الاقتصاد الإسلامي، 20.

اختلاف كبير بين تلك الدول في طرق تحديد أدنى الأجور؛ وذلك نتيجة لاختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية في كلٍ منها، إضافة إلى تباين الأهداف المراد تحقيقها من تشريع الحد الأدنى في كل دولة¹.

وقد مرّت سياسة الحد الأدنى بمراحل عدّة، تشكّل في مجموعها صورة متكاملة للتطوّر التاريخي لهذه السياسة في العالم، ويمكن إجمالها في مراحل ثلاث:

- المرحلة الأولى: مرحلة التّدخل الانتقائي، حيث كان الحد الأدنى أول الأمر لا يغطّي إلا فئات قليلة نسبياً من العمّال، وكان الهدف من تحديده أساساً هو حماية الفئات الضّعيفة بصفة خاصّة، كما استهدفت الأشكال المبكّرة منه في بعض الأحيان، حماية النّساء والعاملين في المنازل. وكان كثيراً ما يُعتبَر الحد الأدنى للأجور ضمن هذه المرحلة، مجرد تدبير مؤقت يمكن إلغاؤه تدريجياً بمجرد تأسيس وإرساء التفاوض على الأجور بين الجهات المعنية.
- المرحلة الثانية: مرحلة توسيع التغطية للحد الأدنى للأجور ثم توقّف هذا التوسّع. فبعد الحرب العالمية الثانية، اتّسع انتشار الحد الأدنى للأجور، وازداد عدد الدول التي أصبحت تعتمد هذه السياسة وتتبناها؛ نتيجة للشّعور المتزايد بلزوم تمتّع جميع العمّال بحقّهم في الحماية من الأجور شديدة الانخفاض. ثم في السبعينات والثمانينات من القرن العشرين، توقّف هذا التوسّع في بعض البلدان؛ نتيجة للسياقات² الاقتصادية والفكرية المتتابة آنذاك.
- المرحلة الثالثة: مرحلة عودة الحد الأدنى للأجور. ففي التسعينات من القرن العشرين وما بعدها، تمّ العمل على إنشاء أنظمة للحد الأدنى للأجور في بعض الدول، أو تعزيزها في العديد من الدول الأخرى؛ من أجل التصدّي للفقر والحد من عدم المساواة في العمل. أمّا الدول التي لا يوجد لديها حدّ أدنى قانوني، فقد كان لديها أرضيات قانونية يتمّ تحديدها عن طريق الاتفاقات الجماعية، ما يعني أنّه كان هناك حدّ أدنى للأجور في جميع الدول الأوروبية³.

¹ شرفاوي، (إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع)، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، مجلد 2018، العدد 6، ص 187.

² السياق: مصطلح يدلّ على "تعاقب سلسلة من الظواهرات في وحدة ونظام، كتعاقب الظواهرات الفسيولوجية والسيكولوجية".
عمر (بمساعدة فريق عمل)، معجم اللغة العربية المعاصرة، 2/ 1139.

³ منظّمة العمل الدولية، دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، 7-8.

أما منطقة الدول العربية، وحتى وقتٍ ليس بالبعيد، كانت تُصنّف على أنّها منطقة ذات (أقلّ تغطية للحد الأدنى للأجور في العالم)، حيث بلغ نطاق التغطية فيها حوالي 73% من البلدان فقط -حسب تقدير منظمة العمل الدولية عام 2017-، في الوقت الذي بلغ نطاق التغطية في مناطق أخرى من العالم 100% كما في أوروبا، و 97 بالمئة كما في الأمريكيتين¹.

الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الدولية والتشريع الفلسطيني.

1- الحد الأدنى للأجور في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

ترعى منظمة العمل الدولية نظامًا يتعلّق بمعايير العمل الدولية، ويهدف هذا النظام إلى زيادة وتعزيز فرص الحصول على العمل اللائق والمنتج، في ظروفٍ تسودها الكرامة، والحرية، والأمن، والمساواة. وتأتي هذه المعايير على شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو على شكل توصيات غير ملزمة، وتتضمّن حقوقيًا ومبادئ تخصّ العمل وتهتمّ بما يتعلّق به من مسائل²؛ كحقّ حماية أجر العمل بتحديد المستويات الدنيا للأجور، والذي كان موضع اهتمام منظمة العمل الدولية منذ إنشائها عام 1919م. وقد صدر عنها بشأنه العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تعكس النّطور التاريخي له، وتُبين ظهوره أول الأمر كأداة خاصّة بالسياسات تُستخدم (بشكل انتقائي) في قطاعات محدودة ذات أجور منخفضة، ثمّ تطوّره لاحقًا ليصبح ذا تغطيةٍ أوسع وأشمل نطاقًا ممّا كان عليه³.

على أنّ أهمّ اتفاقية صادقت عليها المنظمة في هذا الشأن، كانت اتفاقية (تحديد الحد الأدنى للأجور) رقم (131) عام 1970م⁴، حيث نصّت في المادة الأولى منها على ضرورة تعهّد الدول الأعضاء بوضع

¹ منظمة العمل الدولية، الحد الأدنى للأجور وحمايتها في الدول العربية: ضمان عادل للعمّال الوطنيين والمهاجرين pdf، 1، اللجنة الاستشارية لسياسة منظمة العمل الدولية، (د- ط)، (د- ت).

² يوجد لمنظمة العمل الدولية "بالمجمل 190 اتفاقية، تُعتبر ثمان منها أساسية وتغطّي الجوانب الرئيسيّة من الحقوق المتّصلة بالعمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابية، والمفاوضة الجماعية، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز. وتقدم منظمة العمل الدولية مساعدة فنيّة للدول الأعضاء من أجل المصادقة على الاتفاقيات ومراقبتها والإشراف على تنفيذها". بيت العمّال -المركز الأردني لحقوق العمل، اتفاقيات العمل الدولية، (د- ت)، (<https://www.workershouse.org>, 29/ 4/ 2024).

³ منظمة العمل الدولية، دليل سياسات الحد الأدنى للأجور، ص 3. وفي ملخّص الدليل: ص 5.

⁴ خليل، (الحد الأدنى للأجر بين منظمتي العمل الدولية والعربية وواقعه في قانون العمل الجزائري)، مجلّة العلوم القانونية والسياسية، المجلّد 11، العدد 1، ص 296.

نظامٍ للمستويات الدنيا للأجور، كما دَعَت إلى تغطية جميع العاملين بأجر، ليتمّ بذلك توفير حقّ حمايةٍ أوسع لهم من الأجورِ شديدة الانخفاض¹.

وقد شَدَدَت المنظّمة في المادّة الثّانية من الاتّفاقيّة على ضرورة التّطبيق مبيّنةً أنّ للأجور الدّنيا قوّة القانون، وأنّه يترتّب على ذلك عدم جواز تخفيض الأجور عن حدّها الأدنى، وتعرّض المخالفين للعقوبات². وقد كان هذا الإلزام بتنفيذ الأحكام القانونيّة المتعلّقة بالحدّ الأدنى للأجور ومنع تخفيض الأجر عن المستوى الأدنى، هو أهمّ ما جاءت به هذه الاتّفاقيّة³. ولم تنصّ الاتّفاقيّة على حدّ أدنى وطنيّ موحّد، ممّا يفسح المجال أمام الدّول لمراعاة الظروف الوطنيّة في مناطقها، ومراعاة المستويات الاقتصاديّة والاجتماعيّة المختلفة في كلّ منها⁴.

ثمّ صدر على إثر هذه الاتّفاقيّة -في نفس العام-، توصية (تحديد المستويات الدنيا للأجور) رقم (135)، وقد اشتملت على بعض المقترحات التي أخذت شكل توصية، وتناولت طرائق مختلفة لتحديد المستويات الدنيا للأجور، كما بيّنت الغرض من تحديد الحدّ الأدنى، والمعايير التي ينبغي مراعاتها فيه، وغير ذلك من الأمور المتعلّقة به⁵.

2- الحدّ الأدنى للأجور في اتّفاقيّات منظّمة العمل العربيّة.

شاركت منظّمة العمل العربيّة في وضع نظامٍ قانونيّ للحدّ الأدنى للأجور على مستوى الدّول العربيّة وكان لها جهودٌ معتبرة في ذلك. وقد أيّدت المنظّمة ما جاءت به منظّمة العمل الدّوليّة وما دعت إليه من الأحكام المتعلّقة بأدنى الأجور وضرورة تحديد مستوياته، كما ساهمت في تعميم النّظام القانونيّ للحدّ الأدنى للأجر على الدّول العربيّة الأعضاء⁶.

¹ مؤتمر العمل الدّوليّ، الاتّفاقيّة (131) 1970م، اتّفاقيّة بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور، ص 2.

² المصدر نفسه، ص 2.

³ خليل، (الحدّ الأدنى للأجر بين منظّمتي العمل الدّوليّة والعربيّة وواقعه في قانون العمل الجزائريّ)، مجلّة العلوم القانونيّة والسياسيّة، المجلّد 11، العدد 1، ص 296.

⁴ منظّمة العمل الدّوليّة، دليل سياسات الحدّ الأدنى للأجور -ملخص، ص 6.

⁵ مؤتمر العمل الدّوليّ، توصية بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور، 1- 6.

⁶ خليل، (الحدّ الأدنى للأجر بين منظّمتي العمل الدّوليّة والعربيّة وواقعه في قانون العمل الجزائريّ)، مجلّة العلوم القانونيّة والسياسيّة، المجلّد 11، العدد 1، ص 297.

وقد كانت الاتفاقية المسمّاة بـ (الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983م بشأن تحديد وحماية الأجور)، من أهمّ الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية، والمتعلّقة بالحدّ الأدنى للأجور. وتتضمّن هذه الاتفاقية 25 مادة مقسّمة على أربعة أبواب، يتناول الباب الثالث منها: (الحدّ الأدنى للأجور) ضمن المواد من (16- 20)، وقد تضمّنت الاتفاقية دعوة كافّة الدّول الأعضاء للأخذ بنظام الحدّ الأدنى للأجور، والعمل على تطبيقه بحيث يشمل جميع فئات العمّال¹. وكان انضمام المملكة الأردنية الهاشمية إلى منظمة العمل العربية في عام 1969م، فيما كان انضمام فلسطين إليها في عام 1972م².

3- الحدّ الأدنى للأجور في التشريع الفلسطيني.

ترتبط البدايات الأولى للحدّ الأدنى للأجور في التشريع الفلسطيني، ببدايات قانون العمل الفلسطيني وتاريخ إصداره، لذلك فإنّ الحديث عن نشأة الحدّ الأدنى للأجور في فلسطين يقتضي عرض لمحة سريعة عن قانون العمل وظروف نشأته وإقراره في أراضيها. وفي هذا الصدد تجدر الإشارة أولاً إلى أنّ هناك قانونين كان معمولاً بهما في فلسطين قبل صدور قانون العمل الفلسطيني، هما: قانون العمل الأردني رقم (21) لسنة 1960م وتعديلاته وكان ساريًا في الصّفة الغربية، وقانون رقم (16) لسنة 1964م وكان معمولاً به في قطاع غزة. بالإضافة إلى مجلّة الأحكام العدلية، التي تُعدّ في الأراضي الفلسطينية مرجعاً هاماً يُحتكَم إليه في المسائل التي يخلو قانون العمل من حكمها³.

ورغم الأخذ بهذين القانونين والرجوع إلى المجلّة عند الحاجة، إلّا أنّ الواقع المتغيّر خاصّة في نطاق علاقات العمل، جعل القوانين المعمول بها في الأراضي الفلسطينية عاجزة عن مواكبة التّطوّرات ومجاراتها في العديد من المجالات، وأمسى القانونان الساريان في الصّفة الغربية والقطاع قديمين نسبياً في الوقت الذي تشعّبت فيه علاقات العمل وتطوّرت تطوّراً كبيراً. فظهرت الحاجة في السّاحة الفلسطينية إلى تطوير الأحكام التي تنظّم علاقات العمل، وإلى ضرورة توحيدها في مناطق السّلطة الوطنية الفلسطينية⁴، فتكاتفت الجهود واتّحدت سعيًا وراء إصدار قانون عملٍ فلسطينيٍّ يحلّ محلّ قانوني العمل الأردنيين، السابق ذكرهما.

¹ منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الدّورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي.

² منظمة العمل الدولية، (30/ 4/ 2024)، <https://alolabor.org/aboutalo/>.

³ عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني -دراسة مقارنة، 107. نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 1.

⁴ نصرة، قانون العمل الفلسطيني، 1.

ففي بداية تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1993، وجّه الرئيس الراحل ياسر عرفات كتاباً إلى منظّمة العمل العربيّة، يطلب فيه المساعدة من أجل صياغة (مشروع قانون عمل فلسطيني)، وتمّ بعد ذلك إجراء مشاوراتٍ ولقاءاتٍ عديدة وورشاتٍ عمل. وبعد عقد جلساتٍ ونقاشاتٍ مطوّلة، جرى الاتفاق بين جميع الأطراف المعنيّة على مُسوّدة مشروع قانون عمل فلسطيني، وتمّت إحالته إلى القيادة الوطنية الفلسطينية من أجل متابعة الإجراءات الخاصّة به ومتابعة إصداره حسب الأصول. وبعد قراءاتٍ ثلاثٍ واجتماعاتٍ مطوّلة ومداولات، أقرّ المجلس التشريعيّ الفلسطينيّ في نهاية الأمر قانون العمل الفلسطينيّ رقم (7) لسنة 2000م، وتمّ نشره بتاريخ 25 / 11 / 2001 في جريدة الوقائع الفلسطينية¹، ليصبح هذا القانون ساريّاً في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية بتاريخ 25 / 12 / 2001.²

ويتضمّن قانون العمل الفلسطينيّ 141 مادّة موزعةً على عشرة أبواب، ما يخصّ هذه الدراسة جاء ضمن الباب الخامس وعنوانه: (شروط وظروف العمل)، ويشتمل هذا الباب على فصولٍ أربعة؛ الفصل الثالث منها تناول (الأجور) خلال الموادّ (81 - 89)، وتضمّن الأحكام المتعلقة بالحدّ الأدنى للأجور من حيث تشكيل لجنة تختصّ بتحديدته، ومنع نزول الأجر عن الحدّ الأدنى الذي يقرّه القانون³.

أمّا عن بدايات الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية قبل إصدار قانون العمل عام 2000، فإنّ ممّا يُذكر في هذا الشأن، ما قام به الاتحاد العامّ لنقابات عمّال فلسطين في أيلول عام 1995م، من طرح مطلب الحدّ الأدنى للأجر أمام الرئيس الراحل ياسر عرفات، والذي كان ردّه حينها حيال ذلك، يحمل في طيّاته إشاراتٍ توحى بصعوبة الأمر وتعسر تبنيّه في ظلّ الأوضاع الرّاهنة في ذلك الوقت، كما كان ردّه يُشعر بمدى الصّعوبة التي يواجهها الرئيس في إيجاد توافقٍ بين الثّوار أصحاب الحرية،

¹ الوقائع: هي الجريدة الرسميّة للسلطة الوطنية الفلسطينية، والتي يتمّ فيها نشر التشريعات الصّادرة عن الجهات الرسميّة فيها، ويتولّى ديوان الفتوى والتّشريع الفلسطينيّ بوزارة العدل مهمّة إعداد وإصدار الجريدة. تأسست الجريدة عام 1994م عقب تأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية. ويكيبيديا الموسوعة الحرة، جريدة الوقائع الفلسطينية، 27 أغسطس 2023، https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AC%D8%B1%D9%8A%D8%AF%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%82%D8%A7%D8%A6%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86%D9%8A%D8%A9, 3/ 5/ 2024.

² عرفات، شرح قانون العمل الفلسطينيّ، 107 - 108. منذ تاريخ سريان قانون العمل الفلسطينيّ، أصبح هو القانون واجب التطبيق في الأراضي الفلسطينية إلى جانب مجلّة الأحكام العدليّة ومرشد الحيران في الفقه الحنفيّ، إضافةً إلى مجلّة الأحكام الأصيل لما لها من دور في تنظيم القواعد العامّة لعقد العمل. نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 16.

³ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م.

وبين الشركاء الاجتماعيين الذين يطالبون ببناء كيان اقتصادي واجتماعي في الأراضي الفلسطينية¹.

ولا شك أن وجود احتلال جاثم على الأراضي الفلسطينية منذ عقود، يجعل تبني فكرة الحد الأدنى مليئة بالصعوبات والعقبات والتعقيدات، شأنها شأن سائر الأمور الأخرى التي يعيق الاحتلال تبنيها وتطبيقها من خلال سياساته الظالمة التي ينتهجها ويسعى من ورائها جاهداً لإضعاف الأوضاع الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية². ومن هنا، فإن تبني الحد الأدنى للأجور وإمكانية تطبيقه فيها كان مما تضاربت فيه الآراء، واختلفت وجهات النظر:

- فهناك من يرى في ضوء هذه الظروف والأوضاع الصعبة التي يفرضها الاحتلال، أن الاقتصاد الفلسطيني لا يزال هشاً وقاصراً عن تحمل تبعات وتكاليف فرض سياسة الحد الأدنى، كما أنه غير مهياً لها من الناحية الإدارية والإنتاجية، مما سيؤثر سلباً على الاقتصاد دون تحقيق نتائج إيجابية ملموسة فيما يتعلق بالحد من الفقر، أو بتقليص الفجوة في الأجور بين العمال³.

- فيما بين آخرون، أنه لا يمكن إهمال سياسة الحد الأدنى للأجور أو تأجيلها بسبب الأوضاع الصعبة القائمة في الأراضي الفلسطينية؛ لما لهذه السياسة من ضرورة اجتماعية قبل أن تكون اقتصادية، ولما لها من أثر في تحسين الظروف المعيشية للناس، وتعزيز صمودهم، وزيادة ثباتهم في أرضهم، ولأن هذا من العدالة التي تقتضي عدم ترك أجور العمال الكادحين والفقراء لتحدها قوى السوق وحدها⁴.

وقد ظل هذا التضارب في الآراء قائماً، إلى أن تمّ حسم الأمر في التشريع الفلسطيني وإنهاء الخلاف بشأنه، وذلك بتبني الحكومة الفلسطينية سياسة الحد الأدنى للأجور في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، وإصدار قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م، وما تبعه من قرارات وتعليمات صادرة عن مجلس الوزراء في هذا الشأن.

¹ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، مداخلة السيد شاهر سعد (أمين عام الاتحاد العام لعمال فلسطين)، ص 8.

² معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، ص 8.

³ المراقب الاقتصادي، (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية)، العدد 45 الربع الأول 2016، ص 7-8، أيلول 2016. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية - ماس، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 2-3، آذار 2017م.

⁴ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 2-3.

ومن أهم هذه القرارات: القرار رقم (46) الصادر في 22 آذار عام 2004، والذي نصّ مجلس الوزراء الفلسطينيّ فيه على تشكيل لجنة وطنية للأجور تتولّى تشكيل لجان فرعية في محافظات الوطن التي فيها مكتب عمل، بحيث تقوم اللجان الفرعية برفع توصياتها بالحد الأدنى على المستوى المطلوب إلى اللجنة الوطنية للأجور، لتتولّى بدورها مهمة تحديد الحد الأدنى للأجر ورفعته بعد ذلك إلى مجلس الوزراء ليصدر به القرار¹.

ومع ذلك، ورغم أنّ قانون العمل الفلسطينيّ لسنة 2000 كان قد نصّ من قبل على تشكيل لجنة وطنية للأجور، وأنّ القرار عام 2004 الذي صدر بعده بأربع سنوات قد نصّ أيضًا على تشكيل هذه اللجنة واللجان الفرعية من أجل مباشرة مهامهم التي من ضمنها مسألة الحد الأدنى للأجور، إلّا أنّ البداية الفعلية للحد الأدنى للأجور وإجراءات تحديده عملياً في الأراضي الفلسطينية كانت عام 2012م².

- ففي 9 تشرين الأول عام 2012م، وتنفيذاً لما جاء في قانون العمل رقم (7) الصادر عام 2000م، أقرّ مجلس الوزراء التوصية التي رفعتها اللجنة الوطنية للأجور بشأن الحد الأدنى للأجر، وتمّ اعتماد مبلغ (1450 شيقلاً) -أي ما يعادل 370 دولاراً تقريباً³-، كحدّ أدنى للأجر الشهريّ في جميع مناطق السلطة الوطنية وفي كافّة القطاعات، ومبلغ (65 شيقلاً) كحدّ أدنى للأجر اليوميّ لعمّال المياومة - خاصة العاملين منهم بشكل غير منتظم إضافةً إلى العمّال الموسميّين-، ومبلغ (8.5 شواقل) كحدّ أدنى لأجر ساعة العمل الواحدة، على أن يبدأ العمل بذلك من تاريخ 1/ 1 / 2013م، وأن يتمّ نشره في الجريدة الرسمية⁴.

وقد جاء هذا القرار بعد جلسات واجتماعات عديدة، كانت قد استمرت عامّاً كاملاً تقريباً دون أن تؤدّي إلى اتفاق بين العمّال وأرباب العمل، حيث كان الفريق الأول متمسكاً بحدّ أدنى مقداره (1750) شيقلاً

¹ السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المواد (1) - (4)، قرار مجلس الوزراء رقم (46)، لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، العدد 52، ص 121، يناير 2005م.

² الفلاح، بلال، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الضفة الغربيّة)، 28، مساعد بحث: نضال العيسة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينيّ (ماس)، القدس ورام الله، 2014م.

³ جريدة الزاوية، بواقع 370 دولاراً ونقابين يعترضون حكومة فياض تُقرّ الحد الأدنى للأجور، الأربعاء 10 أكتوبر 2012، https://www.raya.com/2012/10/10/%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D8%A9-%D9%81%D9%8A%D8%A7%D8%B6-%D8%AA%D9%8F%D9%82%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D9%86%D9%89-%D9%84%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1_1/ (2025).

⁴ السلطة الوطنية الفلسطينية، ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، المواد (1، 3)، عدد 99، 2013.

شهريًا، في حين تمسك الفريق الثاني بمبلغ 1250 شيقلاً شهريًا فقط¹. فقدّم حينها وزير العمل أحمد المجدلاني حلاً وسطاً واقتراحاً توفيقياً بين الفريقين: بحيث يكون الحد الأدنى للأجر (1450 شيقلاً) شهريًا² - 370 دولارًا تقريبًا-، و(65 شيقلاً) يوميًا، و(8.5 شواقل) للساعة الواحدة، لجميع العاملين في الضفة الغربية وفي قطاع غزة، وأعطى أعضاء اللجنة مهلةً لدراسة هذا العرض والردّ عليه في الجلسة الختامية³.

فكان أن عارض هذا الاقتراح مُمثلاً⁴ الاتحاد العام لنقابات عمّال فلسطين؛ بسبب عدم اعتماد خطّ الفقر المدقع لعائلةٍ مكونة من بالغين وثلاثة أطفالٍ كحدٍّ أدنى للأجور والذي قُدِّر بـ (1750 شيقلاً). فيما وافق على اقتراح الوزير ثلاثة عشر عضوًا في اللجنة الوطنية من أصل خمسة عشر، وتمّ اعتماد القرار على أن يؤجّل تطبيقه إلى مطلع عام 2013م؛ لتمكين الشركات من تنظيم أوضاعها وتصويبها حتّى ذلك التاريخ⁵.

وعلى إثر ذلك، نظّم الاتحاد العام لنقابات عمّال فلسطين اعتصامًا أمام مقرّ رئاسة الوزراء الفلسطينية ضدّ قرار اللجنة، وقد شارك في الاعتصام مئات العمّال والعاطلين عن العمل من مختلف مناطق الضفة الغربية، إضافةً إلى مشاركة الأمين العام للاتحاد وكافة أعضاء لجنته التنفيذية في هذا الاعتصام⁶.

-
- ¹ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، 1.
- ² معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، ص 1. عمرية، ولاء، الأجور في فلسطين.. الحد الأدنى من الحياة الكريمة، متراس، 5 ديسمبر 2020، <https://metras.co/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D9%88%D8%B1-%D9%81%D9%8A-%D9%81%D9%84%D8%B3%D8%B7%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%AF-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D9%86%D9%89-%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7/>, 22/ 4/ 2024).
- ³ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، ص 1، 4.
- ⁴ ممثلاً الاتحاد هما: راسم البياري، وحسين الفقهاء. موسى، نائل، (الحد الأدنى للأجور في أرقام)، حياة وسوق -ملحق اقتصادي أسبوعي يصدر عن صحيفة الحياة الجديدة، العدد 75، ص 3، السنة الثانية، الأحد 13 تشرين الأول 2012- السبت 20 تشرين الأول 2012م.
- ⁵ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الضفة الغربية)- ماس، 28. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية- ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، 1، 4. موسى، (الحد الأدنى للأجور في أرقام)، ملحق حياة وسوق، صحيفة الحياة الجديدة، عدد 75، ص 3.
- ⁶ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية-ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، 1.

وبعد عامين ونصف من وضع قرار الحد الأدنى للأجور حيّز التنفيذ كان لا يزال أكثر من 126 ألف عاملٍ يتلقّون أقلّ من (1450 شيقلاً) في القطاع الخاصّ، ما يعني أنّ القرار على أرض الواقع لم يؤدّ تقدّماً ملموساً، حيث كان عدد العمّال -الذين تقلّ أجورهم عن الحد الأدنى المُقرّر- لا يزال مرتفعاً¹. وفي نهاية عام 2016، كان نحو 17.4% من العاملين في الصّفة الغربيّة يحصلون على أجرٍ يوميّ أقلّ من الحد الأدنى للأجور، فيما بلغت النّسبة في قطاع غزّة نحو 69%².

- فصدر القرار رقم (7) في عام 2017، من وزير العمل مأمون أبو شهلا، يقضي من جديد بتطبيق الحد الأدنى للأجور، وينصّ على إلزام أصحاب العمل بتطبيق الحد الأدنى للأجور 1450 شيقلاً -أي ما يُعادل 400 دولارٍ تقريباً³، في كافّة مناطق السّلطة الفلسطينيّة وفي جميع القطاعات، ابتداءً من 1/ 3/ 2017م⁴.

وجديرٌ ألاّ يُتجاهل هنا، أنّ مبلغ الحد الأدنى للأجور المقدّر بـ 1450 شيقلاً قد بقي على حاله ما يقارب تسع سنوات دون أن يطرأ عليه أيّ تغيير أو تعديل، وأنّ النداءات كانت تتزايد عامّاً بعد عام مطالبةً برفع هذا المبلغ، ممّا حدا باللّجنة الوطنيّة للأجور عام 2018 إلى القيام بعقد جلساتٍ ومفاوضاتٍ عديدة من أجل دراسة حدٍّ أدنى جديد. ثمّ في مطلع عام 2020م قامت اعتصامات وتظاهرات شعبيّة؛ كان أولّها في شباط؛ من أجل المطالبة بأمور منها: إعادة النّظر في مبلغ الحد الأدنى للأجور والالتزام في عمليّة تحديده بآليّة احتساب منظّمة العمل الدوليّة، وإعادة النّظر كذلك في عمل اللّجنة الوطنيّة لتحديد أدنى الأجور، وأيضاً من أجل المطالبة بالالتزام بالاتّحاد العامّ للنّقابات بمسؤوليّاته المنوطة به، والمطالبة

¹ المراقب الاقتصاديّ، عدد 45/ 2016 الرّبع الأوّل، ص 7.

² المراقب الاقتصاديّ، معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ-ماس، و(الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة، هيئة سوق رأس المال الفلسطينيّة)، عدد 48 الرّبع الرّابع 2017، ص 9، أيّار 2017.

³ الوكالة الوطنيّة للإعلام، أسعار العملات السّبت 1-4-2017 مقابل الشّيكّل في فلسطين، 01-04-2017،

(<https://watanianet.net/news/103383-%D8%A3%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%A8%D8%AA-1-4-2017-%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B4, 1/ 2025>)

⁴ دولة فلسطين، وزارة العمل، قرار وزير العمل رقم (7) لسنة 2017م أبوشهلا، 1 مارس 2017،

([https://www.facebook.com/Ministry.of.labour/photos/a.288671524501645/1295867930448661](https://www.facebook.com/Ministry.of.labour/photos/a.288671524501645/1295867930448661/?type=3, 6/ 5/ 2024)

[/type=3, 6/ 5/ 2024](https://www.facebook.com/Ministry.of.labour/photos/a.288671524501645/1295867930448661/?type=3, 6/ 5/ 2024)).

كذلك بالرقابة على الشركات والمنشآت¹.

ثم تبع ذلك الدّعوة إلى مظاهرةٍ أخرى في شهر آذار 2020، إلّا أنّ هذه المظاهرة لم تتمّ نتيجة إعلان الحكومة حالة الطّوارئ بسبب جائحة كورونا وتسجيل أوّل حالات الإصابة بالفيروس في الأراضي الفلسطينية، فتوقّفت تلك المفاوضات والجلسات التي كانت تعقدها اللّجنة الوطنيّة للأجور منذ عام 2018 لدراسة حدٍّ أدنى جديد؛ بسبب انتشار الفيروس، على أن يتمّ استئنافها واستكمالها فيما بعد².

- ثمّ أخيراً في 23 آب 2021م، صدر قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (4) الخاصّ برفع قيمة الحدّ الأدنى للأجر، حيث نصّ القرار على اعتماد الحدّ الأدنى للأجور في كافّة مناطق السّلطة الفلسطينيّة، ورفع الحدّ الأدنى فيها ليكون في جميع المناطق والقطاعات (1880 شيقلاً) شهريّاً -أي ما يعادل 578 دولاراً تقريباً³، و(85 شيقلاً) يومياً لعمّال المياومة -بالذّات العاملين بشكلٍ يوميٍّ غير منتظم وكذلك العمّال الموسميّين-، و(10.5 شواقل) للسّاعة الواحدة للعمّال المذكورين سابقاً، وأن يكون بدء العمل بالقرار مطلع عام 2022م⁴.

وكما هو الحال في السّابق حين تمّ إقرار أوّل حدٍّ أدنى للأجور، فإنّ إقرار الحدّ الأدنى الجديد (1880 شيقلاً) تمّ التّوصّل إليه بعد حوارٍ طويلٍ ومناقشاتٍ أُجريت بين طرفيّ الإنتاج -العمّال والقطاع الخاصّ. وقد طرح كلّ طرفٍ مبلغاً مختلفاً، حيث طلب ممثّلو العمّال في البداية حدّاً أدنى للأجر مقداره 2450 شيقلاً ليكون فوق خطّ الفقر الوطنيّ، بينما طلب ممثّلو الطّرف الآخر مبلغاً يقلّ عن ذلك، إلى أن تمّ التّوصّل في نهاية الأمر إلى حدٍّ أدنى للأجور بقيمة 1880 شيقلاً. ويبيّن الوزير نصري أبو جيش أنّ وزارة العمل كان لديها أكثر من دراسةٍ تمّ الاعتماد عليها في تحديد هذا الرّقم، من ضمنها دراسة كانت قد أعدتها الوزارة عام 2019، ودراسة أخرى لمنظمة العمل الدوليّة كانت تدور حول مبلغ ألفيّ شيقلاً، ودراسة لمعهد ماس الاقتصاديّ، إضافةً إلى استبيانٍ أجراه أصحاب الأعمال في تلك الفترة. كما أشار

¹ عمرية، الأجور في فلسطين.. الحدّ الأدنى من الحياة الكريمة، متراس، 5 ديسمبر 2020،

(<https://metras.co>, 22/ 4 2024)

² المصدر نفسه.

³ الوكالة الوطنيّة للإعلام، أسعار العملات مقابل الشّيكال اليوم الإثنين 23 أغسطس 2021، 2021-08-23،

(<https://watania.net/index.php/news/203379-%D8%A3%D8%B3%D8%B9%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D9%85%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%B4>, 1/ 2025).

⁴ السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021م بالحدّ الأدنى للأجور في فلسطين، العدد 183، ص36، الموادّ 1-4، 22/ 9/ 2021م.

إلى أنه كان هناك اتفاق على رقم أعلى بين أطراف الإنتاج قبل جائحة كورونا، إلا أن هذا الرقم انخفض بعد الأضرار التي لحقت ببعض القطاعات، موضحاً وجود قصور في قانون العمل في كيفية اتخاذ قرار بشأن الحد الأدنى، وأن الحكومة ليست هي من يقرر قيمة الحد الأدنى للأجر وإنما تدير النقاش -بين ممثلي العمال وأصحاب العمل- حوله¹.

وقد أثار إصدار القرار برفع الحد الأدنى للأجور إلى 1880 شقلاً نقاشاً حول توقيت إقراره ومدى تأثير جائحة كورونا -التي عصفت بالأوضاع الاقتصادية في فلسطين- على بعض القطاعات وقدرتها على تنفيذ القرار، فبين وزير العمل أبو جيش أن تأجيل تنفيذ قرار الحد الأدنى للأجور الجديد إلى العام المقبل 2022، كان مراعاةً لظروف بعض القطاعات التي تضررت من جائحة كورونا، وتمكيناً للقطاعات الضعيفة والهشة من استعادة قواها من آثار الجائحة خلال العام الجاري لتكون قادرة على تطبيق قانون الحد الأدنى الجديد، ولتتمكن الحكومة من وضع الخطط المناسبة لمساعدتها في ذلك. كما أكد الوزير آنذاك، أنه تم وضع آلية لتنفيذ القرار وتطبيقه ابتداءً من العام المقبل، إضافة إلى وضع إجراءات عقابية لمن يخالف القرار أو يتهرب من تنفيذه².

كما كان للقرار إشكاليات أخرى، منها أن المبلغ المعتمد من مجلس الوزراء الفلسطيني -والذي قُدّر سابقاً بـ 1450 شقلاً ثم تم رفعه إلى 1880 شقلاً-، لا يزال بعيداً عن خط الفقر كأحد المعايير الأساسية لتحديد أدنى الأجور، ولا يلبي الحد الأدنى من مستلزمات الحياة ومتطلباتها، كما أنه لا يلامس أيضاً خط الفقر المدقع³.

إضافة إلى إشكالية تحديد حد أدنى للأجور موحد في جميع مناطق السلطة الفلسطينية بحيث يشمل الضفة الغربية وقطاع غزة، رغم الاختلاف الكبير بينهما في الأحوال والأوضاع الاقتصادية، ورغم التباين الواضح في مستويات الأجور والدخول، في ظل ما يعانيه قطاع غزة من ظروف اقتصادية خانقة بسبب حصار المحتل من جهة والانقسام الفلسطيني من جهة أخرى. هذا عدا عن إشكالية صدور القرار في

¹ عاروري، وفاء، وزير العمل لوطن: أجلنا تطبيق التعديل على الحد الأدنى للأجور "1880" شكيل للعام المقبل لإعطاء مهلة للقطاعات المتضررة والقطاعات الضعيفة كي تتعافى، موقع وطن، وكالة وطن للأنباء، 7 / 3 / 2021، <https://www.wattan.net/ar/video/334773.html>, 22/ 4/ 2024).

² المصدر نفسه.

³ عابدين، عصام، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدولية والتشريعات الفلسطينية، 20. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - ماس، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، 9.

ومع أنّ تشكيل اللّجان واتّخاذ القرارات فيها، يُعتبر من أحدث ما توصّلت إليه أنظمة العمل وقوانينه في دول العالم في العصر الحديث، إلّا أنّ النّاظر في التّاريخ الإسلاميّ يجد أنّ هذا الأمر ليس بمستحدث، وأنّ الفقه الإسلاميّ له السّبق في ذلك¹، حيث تحدّث فقهاء الإسلام الأوائل عن تشكيل هيئةٍ لتحديد الأسعار، وعن الأطراف الذين يتولّون هذه المهمّة، وكيفية التّوصّل للأسعار واتّخاذ القرارات بشأنها، وبيّنوا في باب (صفة التّسعير) ، قيام وليّ أمر المسلمين أو من يُنبيه بجمع وجوه أهل سوق الشّيء المراد تسعيره، من باعةٍ ومشتريين -أو أهل صناعةٍ ومستأجرين-، فيفاوضهم ليتمّ التّوصّل إلى السّعر الذي فيه سداد لهم².

وهذه الطّريقة هي الأعمّ انتشاراً في العالم والأكثر استخداماً في الدّول، عند القيام بتحديد الأسعار والأجور في عصرنا الحاضر، حيث تجتمع اللّجنة المكوّنة من ممثلي الحكومة، وممثلي العمّال، وممثلي أصحاب العمل؛ للتّفاوض وبحث الأمور والمسائل التي يلزم اتّخاذ قرارٍ فيها كما في تحديد أدنى الأجور. ويلعب هذا الاجتماع والتّفاوض بين الأطراف المعنيّة الثلاثة دوراً كبيراً في تقريب وجهات النّظر، كما أنّ من شأنه تحصيل أفضل الآراء والحلول، وتحقيق كافّة المصالح في سوق العمل، دون إيقاع ظلمٍ أو ضررٍ بأيّ طرف.

وتتخذ اللّجان المختصّة بـ (تحديد الأجور وحدّها الأدنى) في هذا العصر أشكالاً متعدّدة حسب ظروف كلّ دولة، فمنها:

١- اللّجان القطاعيّة، وهي أوّل أشكال اللّجان ظهوراً، وتختصّ بتحديد الحدّ الأدنى للأجر في نشاطٍ اقتصاديّ معيّن، أو في قطاعٍ معيّن، بما يتلاءم مع طبيعة هذا النّشاط أو القطاع، لكن يترتّب على ذلك تعدّد الحدود الدّنيا للأجور وتفاوتها بين القطاعات، كما يترتّب عليه العديد من الآثار والسّلبات³.

¹ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 184. العواودة، واجبات العمّال وحقوقهم في الشّريعة الإسلاميّة مقارنةً مع قانون العمل الفلسطينيّ، 112. حمزة، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ، 98-99.

² قال ابن حبيب ينبغي للإمام أن يجمع وجوه أهل سوق ذلك الشّيء -أي المراد تسعيره، ويحضر غيرهم استظهاراً على صدقهم فيسألهم كيف يشترون، وكيف يبيعون فينازلهم إلى ما فيه لهم وللعمامة سداد حتى يرضوا به... ووجه ذلك أنّ بهذا يتوصّل إلى معرفة مصالح الباعة والمشتريين، ويجعل للباعة في ذلك من الرّبح ما يقوم بهم، ولا يكون فيه إجحاف بالنّاس"، الباجي، المنتقى شرح الموطأ، 5/19. وأيضاً: حاشية ابن عابدين، ردّ المحتار على الدرّ المختار، 5/5، 17.

³ إلياس، الحدّ الأدنى للأجور -دراسة اقتصادية قانونيّة، 90-93. أبو سل، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعيّ الأردنيّ، 21.

2- اللجان الإقليمية، وتختص بتحديد الحد الأدنى للأجر على أساس المنطقة أو الإقليم، مع مراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية في كل منطقة، ويترتب عليه تفاوت الحد الأدنى بين المناطق وفي الصناعة الواحدة، مما يؤثر على توزيع العمال جغرافياً بشكلٍ سلبي، لا سيما وأن مستويات الأجور من أهم العوامل المؤثرة في حركة الأفراد وأماكن سكنهم وتوزعهم¹.

3- اللجان الوطنية، وهي التي تختص باقتراح حدٍ أدنى للأجر لجميع الصناعات والمهن في مختلف أنحاء الدولة -كما في فلسطين-. وتُعَدّ اللجان الوطنية من أصلح نماذج وأشكال اللجان، خاصةً في الدول التي تتجانس أحوالها الاجتماعية والاقتصادية على مستوى الأقاليم المختلفة فيها، حيث يساعد هذا النوع في جعل سياسة الحد الأدنى للأجور متناسقة مع مجمل السياسات الاقتصادية².

ولأن مجلس الوزراء الفلسطيني يعتمد في إصداره للقرارات المتعلقة في الحد الأدنى على توصيات لجان الأجور، فقد جاء في قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2004 -الخاص بلائحة تشكيل لجنة الأجور- تشكيل نوعين من اللجان:

النوع الأول: (اللجنة الوطنية للأجور). وتضم خمسة عشر عضواً، يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة: الحكومة، والعمال، وأصحاب العمل، على النحو الآتي:

١- خمسة أعضاء يمثلون (الحكومة) من خمس وزارات، هم: وزير العمل، ووزير المالية، ووزير الاقتصاد، ووزير التخطيط، ووزير العدل.

٢- خمسة أعضاء يمثلون (أصحاب العمل) يجري اختيارهم من نقابات أصحاب العمل.

٣- خمسة أعضاء يمثلون (العمال) ويتم اختيارهم من نقابات العمال³.

وتتولى اللجنة الوطنية للأجور القيام بالمهام التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني، والتي تتمثل (أولاً) بدراسة السياسات العامة للأجور ومدى تناسبها مع مستوى المعيشة ورفع التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء، و(ثانياً) تحديد حدٍ أدنى للأجر ليصدر به بعد ذلك قرار مجلس الوزراء⁴، إضافة إلى مهمة ثالثة

¹ أبو سل، أثر الحد الأدنى للأجر على القطاع الصناعي الأردني، 21. إلياس، الحد الأدنى للأجور - دراسة اقتصادية قانونية، 95.

² أبو سل، أثر الحد الأدنى للأجر على القطاع الصناعي الأردني: دراسة تحليلية قياسية، 21.

³ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، مادة (1)، العدد 52، ص 120.

⁴ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادة (87)، عدد 39، 37.

جاءت في قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2004، وهي الإشراف على عمل (اللجان الفرعية للأجور)¹.

النوع الثاني: (اللجان الفرعية)، وتتولى اللجنة الوطنية تشكيلها في كل محافظة فيها مكتب عمل، بحيث تضم كل لجنة منها ثلاثة أعضاء: ممثلًا عن (الحكومة)، وممثلًا عن (أصحاب العمل)، وممثلًا عن (العمال). وتتولى (اللجنة الفرعية للأجور) في كل محافظة، القيام بـ:

- ١- جمع كافة المعلومات المطلوبة عن الأجور، سواء على مستوى القطاع، أو النشاط، أو المحافظة.
- ٢- تزويد اللجنة الوطنية للأجور بجميع المعلومات المطلوبة.
- ٣- رفع توصيتها بالحد الأدنى للأجر على المستوى المطلوب للجنة الوطنية².

وفيما يتعلق باجتماعات اللجان، فقد قرّر مجلس الوزراء، أن تجتمع (اللجنة الوطنية للأجور) بشكلٍ دوريٍّ مرّةً واحدةً على الأقل كلّ سنة، كما تجتمع عند الحاجة بناءً على طلبٍ من رئيسها أو بناءً على طلبٍ ثلث أعضائها. وتقوم اللجنة بإصدار قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين، وفي حال كان القرار متعلقًا بتحديد حدٍّ أدنى للأجر فيجب أن يكون صادرًا بأغلبية ثلثي أصوات أعضائها. بينما تجتمع (اللجنة الفرعية) بشكلٍ دوريٍّ مرّةً واحدةً كلّ شهر، بحضور جميع أعضائها، ويكون إصدارها للتوصيات بأغلبية أصوات الحاضرين³.

أما قانون العمل الأردني الجديد، فقد نصّ على تشكيل لجنة برئاسة الوزير تُسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل)، بحيث يتألف أعضاؤها من عددٍ متساوٍ من ممثليّن عن الوزارة، وعن العمال، وعن أصحاب العمل، وقد تمّ تحديد بعض مهامّ هذه اللجنة في المادة (43) من موادّ الفصل السادس المتعلق بعقود العمل الجماعية، أمّا مهمّة تحديد أدنى الأجور فقد أسندها إليها فيما بعد في المادة (52) من الفصل السابع المتعلق بحماية الأجور، بموجب القانون المعدّل رقم 26 لسنة 2012م. وقد جاء في هذه المادة أنّ اتخاذ اللجنة الثلاثية قراراتها يكون بالإجماع، بشأن الأمور المسندة إليها والتي منها: تحديد الحد الأدنى للأجر بصورةٍ عامّة، أو تحديده بالنسبة لمنطقةٍ معيّنة، أو لمهنةٍ معيّنة، أو لفئةٍ عمريّةٍ معيّنة،

¹ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادة (3)، لائحة تشكيل لجنة الأجور، العدد 52، ص 121.

² ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، المادة (2) بند (2)، المادة (4)، قرار مجلس الوزراء رقم (46)، لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، العدد 52، ص 121.

³ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قرار مجلس الوزراء رقم (46)، لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، مادة (8)، العدد 52، ص 122. قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادة (88)، عدد 39، ص 37.

مع الأخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة الصادرة عن الجهات الرسمية المختصة، وأن تقوم بنشر قراراتها في الجريدة الرسمية¹.

وتختلف طرق تحديد الأجور وحدها الأدنى في دول العالم، نتيجةً لتعدد أساليب تدخل الحكومات في ذلك: فقد تنفرد الدولة في تحديد أدنى الأجور ويكون تطبيقه بصورة موحدة في الدولة وعلى مستوى الاقتصاد الكلي فيها²، أو تقوم بذلك بالتشاور مع نقابات العمال وأصحاب العمل للتوصل إلى قرار تحديد الحد الأدنى من خلال أحد نظامين أساسيين: يتمثل الأول بوضع مقترح للحد الأدنى للأجور من قبل الحكومة ثم استشارة نقابات العمال وأصحاب العمل وأهل الاختصاص والخبراء الاقتصاديين، ويسمى (القرار بعد التشاور)، ويتمثل الثاني بقيام هيئات متخصصة بتقديم التوصيات المتعلقة بالحد الأدنى للحكومة، لتقوم بدورها بدراسته والنظر فيه ثم إصدار القرار النهائي بشأنه، ويسمى (القرار المبني على التوصيات).

كما يمكن تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق المفاوضات الجماعية الثلاثية، حيث تقوم لجنة ثلاثية بالاشتراك مع بعضها البعض لاتخاذ القرار المتعلق بوضع حد أدنى للأجور، فلا يكون عملها مقتصرًا على مجرد تقديم (التوصيات والتقارير) أو (المشورة) للحكومة، وتقوم السلطات بالتوصل إلى اتفاق بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وممثلي الحكومة، ليتم بمقتضى الاتفاقية الجماعية وضع حد أدنى للأجور يُطبق على المجتمع ككل أو على قطاعات اقتصادية معينة، مع إضفاء قوة القانون على تلك الاتفاقيات حتى تكون ملزمة للأطراف³.

وتختار كل دولة الأسلوب الذي يناسبها ويلئم ظروفها ويتفق مع نظامها السياسي وينسجم مع أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها من خلال وضع حد أدنى للأجور⁴. وفيما يتعلق بالأسلوب المتبع في الأراضي

¹ رئاسة الوزراء المملكة الأردنية الهاشمية، الجريدة الرسمية، المادة (43)، (52) من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد رقم (4113)، ص 1173.

² عبد الحميد وآخرون، (المفاهيم الخاصة بالحد الأدنى والأقصى للأجور)، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، السنة 28، العدد 133، ص 10.

³ علي، الحد الأدنى للأجور - الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني، 227-228. الزهّار، محمد حامد؛ غلوش، طارق مصطفى؛ الإتربي، دينا خليل، (محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة - كلية التجارة، المجلد 37، العدد 3، ص 654-656، 2013م. عبد الأمير، (ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، مجلد 11، عدد 2، ج 2، 744.

⁴ إلياس، الحد الأدنى للأجور - دراسة اقتصادية قانونية، 82-83. الزهّار، (محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، المجلد 37، العدد 3، ص 646.

الفلسطينية، وبناءً على مما سبق بيانه بشأن تشكيل لجان الأجور، يتّضح أنّ تحديد الحد الأدنى للأجور يتم بالتشاور والتّحاور بين ممثلي الأطراف الثلاثة ذات العلاقة، من خلال اللّجنة الوطنية للأجور، التي تقوم برفع التّوصيات بشأنه إلى مجلس الوزراء الفلسطيني ليقوم بدوره بإصدار القرار النهائي بشأنه. وهو الأسلوب الذي تتّبعه المملكة الأردنية الهاشمية أيضاً، في تحديدها الحد الأدنى للأجور¹.

المطلب الثاني: أسس تحديد الحد الأدنى للأجور.

يتناول هذا المطلب الحديث عن الأساس الذي يمكن اعتباره في تحديد الحد الأدنى للأجور من منظور شرعي، وذلك من خلال إلقاء الضّوء أولاً على تحديده في القطاع العام، ثم الانتقال بعد ذلك للحديث عن تحديده في القطاع الخاص.

الفرع الأوّل: أساس تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع العام.

اهتمّ العلماء المعاصرون والباحثون في الاقتصاد الإسلامي، ببيان الأساس المعتبر في تحديد الحد الأدنى لأجور عاملي الدولة وموظّفيها الحكوميين، مرتكزين في ذلك على ما جاء عن الفقهاء المتقدّمين بشأن أجور عمّال الدولة الإسلامية، فكانت الآراء فيه كالآتي:

1- اعتبار (الكفاية) في أجور العاملين لدى الدولة²، المتفرّغين لعملهم، والذين لا يُمكنهم الاشتغال بغيره؛ إمّا لانشغال وقتهم بالعمل أو لأنّ قانون الدولة يمنع ذلك -كما هو الحال في كثير من الدّول اليوم³. والعلة التي تقتضي تحقيق الكفاية لهم هي تمكينهم من القيام بعملهم بإخلاص وإتقان واستقرار، إضافةً إلى إعفافهم عن السّؤال وإغنائهم عن الاضطرار للاكتساب من عمل إضافي وما ينجم عنه من تأثير على عملهم الأصلي، وليتّهيأ لهم أيضاً التّقرّغ التّام للعمل والذي يُعدّ من أسباب التّقدّم والإنجاز⁴.

¹ أبو سل، أثر الحد الأدنى للأجر على القطاع الصناعي الأردني: دراسة تحليلية قياسية، 22.

² العيني، البناية شرح الهداية، 3/ 450. ابن جماعة، أبو عبد الله محمد بن إبراهيم بن سعد الله، ت 733هـ، تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام، 1/ 122، قدّم له: الشيخ عبد الله بن زيد آل محمود، تحقيق ودراسة وتعليق: د. فؤاد عبد المنعم أحمد، دار الثقافة بتقويض من رئاسة المحاكم الشرعية بقطر، الدوحة، ط 3، 1408هـ، 1988م.

³ أبو العلا، (الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي)، مجلّة الشريعة والقانون، عدد 34، ص 620.

⁴ الجويني، أبو المعالي عبد الملك بن عبد الله، ت 478هـ، الغياثي غياث الأمم في التياث الظلم، 245-246، تحقيق: عبد العظيم الديب، مكتبة إمام الحرمين، ط 2، 1401هـ. السباعي، اشتراكية الإسلام، 99. عمارة، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلّة كلىة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 1972. مقابله، العمل والأجور في الإسلام، 127. الدّرر السّنيّة، (7/ 2024، <http://dorar.net/hadith/sharh/86267>).

وقد صرح جمعٌ كبيرٌ من العلماء والباحثين المعاصرين باعتبار الكفاية كحدٍّ أدنى لعاملي الدولة والقطاع العام¹، وذلك استنادًا إلى قول النبي صلى الله عليه وسلم: (مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا، فَلْيُكْتَسَبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ، فَلْيُكْتَسَبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ، فَلْيُكْتَسَبْ مَسْكَنًا)². ففي الحديث أنّ للعامل الحق في الحصول على احتياجاته من زوجٍ وخادمٍ ومسكن، من عمالته التي هي أجرة عمله، ويدخل في ذلك أيضًا إباحة اكتساب العامل سائر ما لا بدّ منه ممّا يحقّ له حاجته وكفايته من غير إسرافٍ وتنعم³.

كما يدخل في عموم الحديث جميع العاملين لدى الدولة دون استثناء، فتشملهم هذه الكفاية جميعًا⁴. ما يعني أنّ الحدّ الأدنى المقدّر هنا بالكفاية، يكون قاسمًا مشتركًا لجميع العاملين في القطاع العام، ثم تتفاوت الأجور بعد ذلك فيما هو فوق حدّ الكفاية، وذلك بحسب نوع العمل والكفاءة وغيرها من الاعتبارات الأخرى⁵.

2- اعتبار الكفاية لأصنافٍ معيّنين من عمال الدولة، وتحديدًا هي لأصناف أربعة، هم: (ال خليفة وهو رئيس الدولة)، و(معاونوه وهم وزراؤه)، و(وُلاته)، و(قاضي المظالم). وذلك باعتبارهم وكلاء من الأمة،

¹ من هؤلاء المعاصرين: الخولي، الإسلام لا رأسمالية ولا شيوعية، 99-102. أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي، مجلة الشريعة والقانون، العدد 34، 627، 652. الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 138، وغيرهم الكثير ممّن قالوا باعتبار الكفاية في أجور موظفي الدولة.

² أبو داود، سنن أبي داود (ت الأرنؤوط)، أول كتاب الخراج والفيء والإمارة، باب في أرزاق العمال، ح 2945، 4/566، [حكم الأرنؤوط]: "حديث صحيح، وهذا إسناد حسن".

والطبراني، المعجم الكبير، باب الميم، عبد الرحمن بن جبير بن نفير، عن المستورد، ح 727، 20/305، وفي نفس الباب أيضًا رواية بلفظ: (مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنَزَلٌ، فَلْيَتَّخِذْ مَنَزَلًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً)، ح 725، 20/304، وهي في مسند الإمام أحمد (ط الرسالة)، حديث المستورد بن شداد، ح 18015، 18017، 29/543-547، حكم المحقق: "حديث صحيح وهذا إسناد ضعيف لسوء حفظ ابن لهيعة، وقد تابعه الأوزاعي".

³ الملاء علي القاري، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ح 3751، 6/2436. البيضاوي، عبد الله بن عمر، ت 685هـ، تحفة الأبرار شرح مصابيح السنة، ح 907، 2/563، تحقيق: لجنة مختصة بإشراف نور الدين طالب، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، 1433هـ، 2012م.

⁴ القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 376.

⁵ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كليات الشريعة والقانون بتقنها الأشراف، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، ص 1991. عفر، محمد عبد المنعم، النظرية الاقتصادية في الإسلام، الكتاب الثاني - الإنتاج والأسواق والتوزيع، 168، مطبعة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر بمدينة نصر، (د-ط)، 2005م.

وليسوا أجراً¹.

3- يتحدّد الأجر في القطاع العام بناءً على تفاعل قوى العرض والطلب شريطة ألا يقلّ عن الحد الأدنى للأجر وهو حدّ الكفاية².

4- لا عبء بحدّ الكفاية في الأجر، وهو رأيٌ انفرد به الباحث محمد النفيسة في رسالته المقدّمة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد الإسلاميّ، حيث نفى أجر الكفاية من الأساس رغم ما يُشار إليه من اتّفاق الفقهاء على اعتبار الكفاية في تحديد أجور العاملين لدى الدولة³، ورغم ما ذهب إليه الجمع الكبير من العلماء والباحثين في هذا الشأن، قديماً وحديثاً.

ويذكر الباحث النفيسة أنّه قام باستقراء نصوص الشريعة الإسلامية فما وجد ما يُعرف بأجر الكفاية نهائياً⁴. وقال في خلاصة بحثه: "ثبت عن طريق الأدلّة أنّه لا يوجد في الإسلام ما يُعرف بأجر الكفاية تحمّله الدولة نهائياً، ولا نظرياً، ولا تطبيقياً، فالدولة في حلٍّ من ضمان هذا الحدّ عن طريق الأجر"⁵. وأنّه لا يوجد دليلٌ صحيحٌ صريحٌ يلزم الدولة بأجر الكفاية لا لعمّالها ولا لغيرهم، وأنّ جملة ما يُستدلّ به من أدلّة، أساسها أحاديث وآثار كان اعتبار الكفاية فيها لعمّال الدولة أخذاً بالمصلحة ونأياً بهم عن السرقة وأخذ الرشوة. ويُقرّر أنّ الحديث الشريف (مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا)، لا يمكن إطلاقه على جميع عمّال الدولة، لكن يمكن قصره على من يتولّى عملاً مهماً وحساساً كالأمير والقائد، وهو ما يُعرّف اليوم بمصاريف السلك الدبلوماسي. كما يشير إلى أنّ ما يردّده بعض الاقتصاديين الإسلاميين عن أجر

¹ الصّمادي، (أساس أجرة الأجبر ودوره في استقرار قطاع العمل: بين الإسلام والأنظمة الوضعية)، مجلّة العلوم القانونيّة والسياسيّة، مجلّد 3، عدد 6، ص 33.

² يرى ذلك الباحث عدنان ربابعة في رسالته الماجستير: نظريّة الأجور في الاقتصاد الإسلاميّ، ص 31. كما رجّحه د. ياسر النّجار، (الحدّ الأقصى والحدّ الأدنى للأجور بين الفقه الإسلاميّ والاقتصاد المعاصر)، مجلّة كليّة الدراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات، المجلّد 1، العدد 3، ص 485.

³ ممّن ذكر هذا الاتّفاق على مقدار الكفاية لعاملِي الدولة: أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ)، مجلّة الشريعة والقانون، العدد 34، ص 609، 620، 689. الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلاميّ، 138. مقابلته، العمل والأجور في الإسلام، 127، وغيرهم.

⁴ الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ، 232.

⁵ النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصاديّة في الاقتصاد الإسلاميّ، 278.

الكفاية وانتشار بعض المسميات كالحَد الأدنى للأجور إنّما هو تقليدٌ للأنظمة الوضعية وتأثّر بالأفكار الاشتراكية، وأنّه لا حاجة لأجر الكفاية في النّظام الإسلامي بل هو في غنى عنه¹.

الترجيح: تؤيّد الباحثة ما ذهب إليه أصحاب القول الأوّل، من اعتبار الكفاية في تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع العام؛ وذلك لأنّ ضمان الكفاية لكل فرد في الدولة هو في الأساس أصل من أصول الاقتصاد الإسلامي. وما دامت الدولة مسؤولة -ضمن إمكاناتها- عن توفير الكفاية التامة لكل من يعيش فيها أيّا كانت ديانتها وجنسيته، فمن باب أولى أن تقوم بواجبها هذا تجاه عمّالها فتحقق الكفاية في أجور العاملين لديها. إضافةً إلى أنّ الدولة قدوةٌ وأسوةٌ للآخرين في كلّ شيء، فينبغي أن تكون كذلك عندما تكون هي المستأجرة، فتكون قدوةً للمستأجرين وأصحاب الأعمال في توفية العاملين حقوقهم وتوفير الكفاية لهم².

أمّا بالنسبة للقول الثاني الذي يعتبر الكفاية لأصنافٍ معيّنين دون غيرهم، فلعلّ ذلك -من وجهة نظر الباحثة- كان مبنيًا على بعض النصوص الفقهيّة التي جاء فيها ذكر هؤلاء الأصناف، فترتب عليه ظنّ البعض بأنّ الكفاية لهم دون غيرهم، لكن يمكن الردّ على ذلك، بأنّ ذكر أصنافٍ معيّنة في مسألةٍ من المسائل، قد يأتي على سبيل التمثيل لا الحصر، ما دام لا دليل على الحصر. وتستدلّ الباحثة لذلك بمثالٍ مقاربٍ لما نحن بصددّه، حيث جاء في (البحر الرائق) أنّه لا نصيب للغنيّ في بيت المال إلّا إذا كان (عاملاً) أو (قاضياً)، ثمّ تبع هذه الجملة مباشرةً، التنبية على أنّ ذكر (العامل والقاضي) لا يُراد منه الاقتصار عليهما خاصّةً، وإنّما أُشير بهما إلى كلّ من فرغ نفسه لعمل المسلمين، فدخل فيه المفتي والجنديّ فيستحقّان الكفاية أيضًا³. وهذا ممّا يؤكّد أنّه لا يُراد قصر الكفاية على أصنافٍ معيّنين دون غيرهم، وأنّ كلّ من يتفرّغ لعمل الدولة يستحقّ الكفاية دون استثناء⁴؛ لأنّهم جميعًا يعملون لنفس الجهة وهي الدولة، ولا غنى للأمة عن أعمالهم، من أعلى وظيفة حتّى أدناها.

¹ النفيسة، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، 258-269، 477.

² الفنجري، المذهب الاقتصادي في الإسلام، 20، 102. القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 375-378. جمال الدين، (الأجور وعلاقتها بالمستوى العام للأسعار)، مجلّة البحوث الإدارية، مجلد 32، عدد 1، 25.

³ ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، 5/ 127.

⁴ ورد في كتب الفقهاء ذكر أصنافٍ آخرين ممّن ينبغي للإمام كفايتهم: كالمرتزقة، والعاملين لإقامة أركان الدين من حُكّام وقضاةٍ وقُسام، ومُفتين ومُفتّحين، وكلّ من يقوم بقاعدة من قواعد الدين ويشغله عمله عن التكبّس وتحصيل ما فيه سداذه وقوام عيشه، وذلك كما عند الجويني، الغياثي غياث الأمم في التياث الظلم، 245-246.

أما ما ذهب إليه أصحاب القول الثالث، من تحديد الأجر في القطاع العام بناءً على تفاعل قوى العرض والطلب شريطة ألا يقلّ عن الحد الأدنى للأجر وهو حدّ الكفاية، فإنّ هذا الرأى -من وجهة نظر الباحثة- يتفق في المحصلة مع ما ذهب إليه أصحاب القول الأول، ويؤدّي إلى نفس النتيجة من اعتبار الكفاية في الحد الأدنى لأجور العاملين في القطاع العام.

وأما القول الرابع الذي اتّجه إلى نفي أجر الكفاية من الأساس، فإنّ الباحثة تُجمل الردّ عليه من ناحيتين:

الناحية الأولى: إنّ ما عاد وقرّره الباحث من إمكانية قصر الكفاية على بعض العاملين في الدولة ضمن ما يُعرف بمصاريف السلك الدبلوماسي، فيه إثباتٌ من الباحث نفسه لهذا الأجر الذي نفى وجوده أصلاً، ويكون بذلك قد توافق -على الأقل- مع الرأى الثاني القائل بأنّ الكفاية إنّما تكون لأصنافٍ محدّدة دون سواهم. إضافةً إلى وجود تناقضٍ جليّ في تناوله لهذه المسألة، حيث ينفي أجر الكفاية من الأساس معظم الوقت، ثمّ يلجأ إلى تبرير اعتبار الكفاية في مواضع عديدةٍ ويجعل الإمام فيها مخيّراً، في أحيان أخرى.

أما الناحية الثانية: فإنّ ما نفاه الباحث من كفاية العاملين لدى الدولة، لا يستقيم مع ما ذكره الفقهاء الأوائل من أنّ النّبىّ صلى الله عليه وسلّم قد بعث عمّالاً له وفرض لهم، وأنّ أبا بكرٍ رضي الله عنه والخلفاء من بعده كانوا يأخذون كفايتهم، وأنّ الصحابة وتابعيهم -رضوان الله عليهم- كانوا على ذلك¹.

وفي الختام، يُشار إلى أنّه في وقتنا الحاضر، هناك عمّال وموظّفون حكوميّون في بعض الدّول، لا يجدون كفايتهم من عملهم لدى الدّولة، ولا يزالون يتقاضون أجوراً متدنّيةً لا تبلغ حتّى الحدّ الأدنى للأجور الذي تُقرّه الدّولة التي يعيش في كنفها. وينطبق هذا الأمر على بعض الموظّفين الحكوميين في مناطق السّلطة الفلسطينية، والذين يخضعون بطبيعة الحال لقانون الخدمة المدنية² لا لقانون العمل، إذ لا يزال

¹ يقول الزّيلعيّ الحنفيّ -رحمه الله تعالى- عند حديثه عن رزق القاضي من بيت المال: "فكان رزقه فيه كرزق المقاتلة والزّوجة يُعطى منه ما يكفيه وأهله، على هذا كانت الصحابة والتّابعون"، وأنّ رسول الله صلى الله عليه وسلّم قد بعث عمّالاً له وفرض لهم -ولم يحدّد صنفاً معيّنًا من العمّال، وأنّه كان "أبو بكر والخلفاء من بعده يأخذون كفايتهم فكان إجماعاً". الزّيلعيّ، عثمان بن عليّ، ت 743هـ، تبين الحقائق شرح كنز الدّقائق وحاشية الشّلبّي (الحاشية: أحمد بن محمّد ابن أحمد الشّلبّي، ت 1021هـ)، 6/33، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق، القاهرة، ط 1، 1313هـ.

² الخدمة المدنية: "العمل في أيّ من الدوائر الحكوميّة وفقاً لأحكام هذا القانون". والدائرة الحكوميّة: "أية وزارة أو إدارة أو مؤسسة عامّة تكون موازنتها ضمن الموازنة العامّة للسّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة أو ملحقة بها". ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون رقم (4) لسنة 1998 بإصدار قانون الخدمة المدنية، المادّة (1)، عدد 24، ص 22.

من هؤلاء الموظّفين من هم أصحاب رواتب دنيا لا تغطّي احتياجاتهم. وعلى سبيل المثال، لما كان راتب موظّف الفئة¹ الخامسة الدّرجة² العاشرة يبدأ من 1357 شيقلاً وفقاً لسلمّ الرواتب الملحق بهذا القانون³، كان مقدار هذا الرّاتب لا يبلغ الحدّ الأدنى للأجور الذي تمّ إقراره من قبل مجلس الوزراء. الأمر الذي يستلزم إعادة النّظر في الأجور وضرورة رفع الرواتب الدّنيا فيها، كرواتب المعلّمين وموظّفي الأوقاف وغيرهم ممّن لا يجدون كفايتهم في رواتبهم ويمنعون في الوقت ذاته من مزاوله عملٍ آخر⁴، لا سيّما وأنّ قانون الخدمة المدنيّة في الأراضي الفلسطينيّة يحظر على الموظّفين الجمع بين الوظيفة وبين أيّ عملٍ آخر، سواء قام الموظّف بالعمل الإضافيّ بنفسه أو بالواسطة⁵.

الفرع الثّاني: أساس تحديد الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ.

أمّا عن الأساس الذي يمكن اعتباره في تحديد الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ من وجهة نظر شرعيّة، فقد تطرّق عددٌ من الباحثين والعلماء المعاصرين إلى الحديث عن ذلك، وكان هناك اتّجاهان محوريّان: الأول يرى اعتبار الكفاية في تحديده، بينما يرى الآخر اعتبار أجر المثل، على النّحو الآتي:

- **الاتّجاه الأوّل:** يتحدّد الحدّ الأدنى للأجر في القطاع الخاصّ بحدّ (الكفاية) كما هو الحال في القطاع العامّ، فيكفل الأجر للجميع مستوى المعيشة السّائد كحدّ أدنى، ثمّ يتفاوت بعد ذلك نظراً للاعتبارات الأخرى.

¹ الفئة: تُقسم الوظائف في الدّوائر الحكوميّة إلى فئات يصل تعدادها إلى خمس فئات -عدا الفئة الخاصّة-، وتشمل الفئة الخامسة المذكورة أعلاه وظائف الخدمات كالحراس والسّعاة ومن في حكمهم. ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون رقم (4) لسنة 1998 بإصدار قانون الخدمة المدنيّة، المادّة (9)، العدد 24، 29-31.

² الدّرجة: مرتّبة في السلم الوظيفي، ويختلف عدد الدّرجات في هيكل الوظائف في دول العالم، وتتراوح ما بين 4-25 درجة، على أنّ السّمة الغالبة أن تكون ما بين 10-15 درجة، ويؤثّر في تحديد الدّرجات العديد من العوامل كحجم النّشاط وطبيعته، والتّفاوت بين الحدّ الأعلى والحدّ الأدنى للأجور. الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق"، 45.

³ ينقسم الموظّفون العموميّون المدنيّون وفق قانون الخدمة الفلسطينيّ إلى فئات، تبدأ من الفئة الخامسة وتنتهي بالفئة العليا مروراً بالفئات الزّابعة والثّالثة والثّانية والأولى. وتنقسم تلك الفئات إلى درجات تبدأ من 10 وتنتهي بالدّرجة A1 بحيث يتدرّج الموظّف من الدّرجة العاشرة في الفئة الخامسة وصولاً إلى الدّرجة الأولى في الفئة الثّانية. الاقتصاديّ، للموظّفين العموميّين في فلسطين.. إليكم سلمّ الرواتب وفق الدّرجة الوظيفيّة، حزيران 2019، (<https://www.aliqtisadi.ps/ar/article>, 2024).

⁴ عفانة، رؤية شرعيّة للحدّ الأدنى للأجور، يسألونك، (2021/ 9/ 30، www.yasaloona.net).

⁵ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون رقم (4) لسنة 1998م بإصدار قانون الخدمة المدنيّة، الفصل الأوّل المادّة (67)، العدد 24، ص 52.

وفي هذا الصدد، يقول د. شوقي دنيا¹ بعد أن أكد حق الكفاية للعاملين لدى الدولة: "ولا شك أن ذلك يمتد للأجير الخاص لدى الأفراد"²، مبيّنًا أن الأجر الأدنى حق يتساوى فيه جميع الأجراء، بينما يختلف الأجر ويتفاوت بعد ذلك، وأن الحد الأدنى للأجر ينبغي أن يحقق مستوى المعيشة المناسب المتمثل بحد الكفاية، وأن الحد الأدنى لا يخضع للعرض والطلب ولا للمساومة، وما فوق هذا الحد يخضع لذلك.

كما أن الشيخ البهي الخولي³ رحمه الله تعالى، بعد أن تحدّث عن وجوب التزام الدولة بتوفير الكفاية لعمالها كحدّ أدنى، وأن الحد الأعلى متروك لعوامل العرض والطلب وقيمة الإنتاج، نقل هذا الحكم ليشمل أجراء القطاع الخاص فتكون لهم الكفاية أيضًا، مؤكّدًا "أن هذه الأحكام إنما تتعلق بتقرير الحد الأدنى للعامل، وأن موظفي غير الحكومة فيها كموظفي الحكومة سواء"⁴.

وبيّن د. رفعت العوّضي⁵ أن تقدير الأجر بالكفاية يُعدّ شرطًا أساسيًا في الأجر، لذلك: "فعلى أصحاب

¹ شوقي دنيا: هو الأستاذ الدكتور شوقي أحمد دنيا، وُلد عام 1941م، مصريّ أزهريّ. حاصل على شهادة الدكتوراة في (الفلسفة في الاقتصاد)، وعلى درجة الأستاذية في (الاقتصاد الإسلامي) وفي (الاقتصاد المعاصر). كبير الخبراء الاقتصاديين بكل من: (المجمع الفقهيّ برابطة العالم الإسلاميّ، ومجمع الفقه الإسلاميّ الدوليّ منظمة التعاون الإسلاميّ، ومجمع فقهاء الشريعة بأمريكا)، أشرف على عشرات الرسائل الجامعية، له أكثر من 50 عملاً علميًا منشورًا ما بين بحث وكتاب، من كتبه: سلسلة أعلام الاقتصاد الإسلاميّ، التنبيهات المعاصرة لإباحة الربا. (السيرة الذاتية | مدونة أ.د. شوقي أحمد دنيا)، السيرة الذاتية، (8/ 2024)، <https://drshawkydunya.blogspot.com/2018/05/about.html>.

² دنيا، الاقتصاد الإسلاميّ أصول ومبادئ، 189.

³ الخولي: هو الشيخ البهي بن نجا بن إبراهيم الخوليّ، (1901 - 1977م). مفكر وكاتب مصريّ، وداعية إسلامي كبير، عمل مدرّسًا في الأزهر، ومدير عامًا للمساجد في وزارة الأوقاف، وعضوًا بالمجلس الأعلى للشؤون الإسلامية. اهتم بالجانب الاقتصاديّ ونظرة الإسلام المتوازنة إليه. وكان د. القرضاوي رحمه الله من تلامذته. من مؤلفاته: الثروة في ظلّ الإسلام، والاشتراكية بين النظرية والتطبيق. القرضاوي، يوسف، في وداع الأعلام، ص 175 وما بعدها، الدار الشامية للطباعة والنشر والتوزيع، تركيا، شباب النادي الشبّابي، (د- ط)، 2017. رابطة أدباء الشام - البهي الخولي، 20 تشرين الأول 2007، <https://www.odabasham.net/%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AC%D9%85/54756-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%87%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D9%88%D9%84%D9%8A,> 3/ 9/ 2024).

⁴ الخولي، الإسلام لا رأسمالية ولا شيوعية، 102.

⁵ العوّضي: هو الأستاذ الدكتور رفعت السيّد العوّضي، مصريّ الجنسية، وُلد عام 1938م، شغل العديد من المناصب، أشرف وناقش العديد من الرسائل العلمية في الجامعات، له بحوث منشورة، ومؤلفات، وكتب كثيرة، منها: نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلاميّ - رسالة الماجستير، تخطيط القوى العاملة - أطروحة الدكتوراة، النظام الاقتصاديّ الإسلاميّ، عالم إسلامي بلا فقر. مدونة أ.د. رفعت العوّضي، السيرة الذاتية الأستاذ الدكتور رفعت السيّد العوّضي، (3/ 9/ 2024)، <https://dr-rifaatsayidalawadi.blogspot.com/p/cv-drrifaat-alsayid-al-awadi.html>.

الأعمال أن يأخذوا في اعتبارهم أن الأجر لن ينزل عن حد الكفاية المعتبرة شرعاً بصرف النظر عن اعتبارات العرض والطلب¹. وإلى مثل ذلك ذهب د. عبد الله غانم² مؤكداً أن الإسلام كفّل وألزم صاحب العمل بحد أدنى للأجر يكفي احتياجات العامل، وأنه لم يترك هذه الاحتياجات لتصل إلى الكفاف بل حددها بحد الكفاية³.

وقد استند أصحاب هذا الاتجاه في اعتبارهم الكفاية أساساً في أدنى الأجور في القطاع الخاص⁴ إلى:

1- قول النبي صلى الله عليه وسلم: (مَنْ كَانَ لَنَا غَمِلاً فَلْيُكْتَسَبْ...) ⁵. ذلك أن الحديث وإن كان وارداً أصلاً في شأن من يعمل عملاً عاماً، إلا أن روح الشريعة الإسلامية تقضي باعتباره مبدأً عاماً شاملاً للجميع فلا يقتصر حكمه على العاملين لدى الدولة بل يشمل سائر العاملين⁶؛ لأنّ العلة التي اقتضت تحقيق الكفاية لهم؛ وهي تمكينهم من العمل بتقوى وإتقان وأمان واستقرار، تنطبق كذلك على من يعمل في القطاع الخاص، فينبغي تحقيق الكفاية لهم كذلك⁷. فيكون التأصيل الشرعي للحد الأدنى للأجور أنه يُقدّر بكفاية الأجراء وأسرهم، بمعنى أن المعيار الشرعي الذي بموجبه يتم تحديد أدنى الأجور هو معيار

¹ العوّضي، (نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، 88)، و(النظرية الاقتصادية الإسلامية، 294).

² غانم: هو الدكتور عبد الله عبد الغني غانم، مدرّس الأنثروبولوجيا الاقتصادية في جامعة الإسكندرية، حصل في رحلته العلمية على: بكالوريوس تجارة، ولسان آداب - قسم الجغرافيا، ولسان آداب - قسم الدراسات الفلسفية الاجتماعية، ثم ماجستير ودكتوراة في (الأنثروبولوجيا الاقتصادية)، من مؤلفاته: التبادل وعمليات الاستثمار والادّخار، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام. غانم، عبد الله عبد الغني، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، صفحة الغلاف، 294، المكتب الجامعي الحديث، محطة الزمل، الإسكندرية، (د - ط)، 1984م.

³ غانم، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، 76.

⁴ من القائلين باعتبار الكفاية في الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص إضافة إلى من سبق ذكرهم أعلاه: المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعية المعاصرة، 200 - 201. الرملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، ص 41، 47. نوفل، سمير محمد، دور العقيدة في الاقتصاد الإسلامي، 387، مراجعة: د. يوسف إبراهيم يوسف، ط 1، 1425هـ، 2005م.

⁵ رواه أبو داود، سنن أبي داود (ت الأرنؤوط)، أول كتاب الخراج والفيء والإمارة، باب في أرزاق العمال، ح 2945، 4/566، [حكم الأرنؤوط]: "حديث صحيح، وهذا إسناد حسن".

⁶ الصالح، معالم الشريعة الإسلامية، 320 - 321. العوّضي، نظرية التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، هامش ص 78. الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، ص 139. دنيا الإسلام والتنمية الاقتصادية، 143.

⁷ السباعي، اشتراكية الإسلام، ص 99.

2- قول النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ² جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ)³. ففي الحديث حثٌّ على الإحسان إلى أهل الصنائع ممن يخدمون الناس ويُصلِحون أمورهم، ومن كان في معانهم كالأجير وغيره⁴، ووجوب الإنفاق عليهم وكسوتهم وتوفير جميع مؤنهم⁵. ويُعتبر هذا الحديث شاملاً لجميع الأجراء والعاملين لدى مستأجريهم، وليس مقتصرًا على الخدم فحسب⁶، فكما أنَّ الأجراء والخدم -الذين يسكنون مستأجريهم وينقطعون للعمل لديهم- ينبغي ألاَّ تقلَّ أجورهم عن كفاية الطَّعام والشراب من حيث الجودة عن مستوى معيشة المستأجر، فكَذلك الأجراء الذين لا يسكنون مستأجريهم وينقطعون للعمل لديهم ينبغي ألاَّ تقلَّ أجورهم عن الكفاية وفق مستوى المعيشة السائد⁷.

3- إنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لم يرمِ إلى تخصيص عمَّال الدولة بامتيازٍ دون غيرهم من العمَّال، وإنَّه حين جعل صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الكفاية للعاملين لدى الدولة وقرَّر لهم هذا الحقَّ، فإنَّما قرَّر احتياجاتٍ فطريَّةٍ أوليَّةٍ ومتطلَّباتٍ أساسيَّةٍ يستوي في الحاجة إليها كلُّ أجير سواءً عمل لدى الدولة أو لدى الأفراد والشركات. وبذلك فإنَّ الأحكام المتعلقة بتقرير الحد الأدنى تُطبَّق على جميع الأجراء، فيكون فيها موظفو الدولة وغيرهم سواءً⁸.

¹ عفانة، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور، يسألونك، (30/ 9/ 2021)، (www.yasaloona.net).

² (حَوْلَكُمْ): أي حشمكم وخدمكم، ويقع ذلك على العبد والأمة، وهو مأخوذ من التَّخْوِيل، وهو التَّمْلِيك، وقيل: من الرِّعاية. قوله: (تحت يده) أي: ملكه. بدر الدين العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، 13/ 107.

³ البخاري، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وسننه وأيامه= صحيح البخاري، كتاب العتق، باب قول النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «الْعَبِيدُ إِخْوَانُكُمْ فَأُطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ»، ح 2545، 3/ 149.

⁴ الدرر السننية - الموسوعة الحديثية - شروح الأحاديث، (8/ 2024)، (<https://dorar.net/hadith/sharh/89125>).

⁵ شعبة الحمد، فقه الإسلام «شرح بلوغ المرام من جمع أدلة الأحكام»، 8/ 100.

⁶ عبد المولى، سيد شوريحي، (الأجور والحوافز في الإسلام: دراسة مقارنة بالأنظمة الاقتصادية المعاصرة)، مجلة الحقوق، المجلد 10، العدد 1، ص 118، جامعة الكويت- مجلس النشر العلمي، 1986م. الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، ص 139. غانم، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، 34- 35.

⁷ غانم، المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار في الإسلام، 33- 35. المرصفي، العمل والعمَّال بين الإسلام والنَّظْم الوضعية المعاصرة، 197- 201.

⁸ الخولي، الإسلام لا شيوعية ولا رأسمالية، 100. المرصفي، العمل والعمَّال بين الإسلام والنَّظْم الوضعية المعاصرة، 202.

4- القياس، حيث يُقاس الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص على الحد الأدنى للأجور في القطاع العام، فيكون لأجير القطاع الخاص الكفاية المقررة للعاملين في القطاع العام لدى الدولة، "بحكم القياس الذي تتسع به دائرة الحكم حتى تشمل الشيء ونظيره"¹. ولأن ما تلتزم به الدولة الإسلامية لعمالها وفق أحكام الشريعة الإسلامية، إنما هو التزام يمتد حكمه قطعاً ويسري على كل أجير (انقطع) للعمل - عند شخص أو جماعة أو شركة خاصة - بحكم المماثلة بينه وبين من (انقطع) لخدمة الدولة².

5- إن الشريعة الإسلامية تعتبر الجهاد نوعاً من أنواع العمل، والذي يعمل في الصناعة والزراعة والتجارة هو في جهاد كذلك، فيكون لجميعهم الكفاية، وبذلك فإن التقدير بالكفاية ليس خاصاً بعمال الدولة من جند وغيرهم، بل يجوز سحبه على باقي أصناف العمل وصوره المختلفة كذلك فتكون الكفاية للجميع³. إضافة إلى إن الأجر غالباً ما يكون المورد الوحيد الذي يعتاش منه الأجير ويعتمد عليه في تأمين حاجاته الأساسية، فلا بد أن يكون كافياً لتوفير أمور معيشته، وإلا أدى ذلك إلى إضعافه أو لربما ترك العمل فيضعف تبعاً لذلك الإنتاج وكذلك المجتمع⁴.

-الاتجاه الثاني: لا يتحدد الحد الأدنى للأجر في القطاع الخاص بالكفاية، وإنما يتحدد بأجر المثل⁵، كونه الأجر الذي يُلجأ إليه في الفقه الإسلامي في حالات عديدة منها جهالة الأجر وعند النزاع والخلاف بين الأطراف⁶، فيُلجأ إليه في المسألة هذه كذلك. ومن العلماء والباحثين من يُعبر عن هذا الأجر أيضاً ب (قيمة المنفعة)⁷، أو (المشقة والإنتاجية)⁸، أو (أجر التوازن)⁹.

¹ المرصفي، العمل والعمال بين الإسلام والنظم الوضعيّة المعاصرة، 202. الخولي، الإسلام لا شيوعيّة ولا رأسماليّة، 101.

² الخولي، الإسلام لا شيوعيّة ولا رأسماليّة، 101.

³ العوضي، نظريّة التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، هامش ص 78.

⁴ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 187، ذكر ذلك مبيناً وجهة نظر أصحاب هذا الاتجاه لا أنه يؤيد ذلك.

⁵ يقول د. شرف الشّريف: "والذي أراه أنّ الأساس الوحيد في تحديد الأجرة هو أجر المثل... أمّا جعل الأساس هو الكفاية المعيشيّة فليس صحيحاً". الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 190، واختار هذا القول د. ياسر النّجار في (الحدّ الأقصى والحدّ الأدنى للأجور بين الفقه الإسلامي والاقتصاد المعاصر)، مجلة كليّة الدّراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات بكفر الشّيوخ، جامعة الأزهر، مجلد 1، عدد 3، 492. حسن، نظريّة الأجور في الفقه الإسلامي، ص 335، 345، 422.

⁶ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي)، مجلة الشّريعة والقانون، عدد 34، 641.

⁷ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 185. أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي)، مجلة الشّريعة والقانون، العدد 34، 644.

⁸ الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، ص 139.

⁹ غانم، المشكلة الاقتصادية ونظريّة الأجور والأسعار في الإسلام، 42، 73.

وهنا يبيّن د. محمّد عفر¹ أنّ الدّولة إذا وجدت انحرافاً يستدعي تسعير أجور العاملين في القطاع الخاصّ، فإنّها تتدخّل بتحديدّها بأجر المثل السائد، أمّا أجر الكفاية فهو خاصّ بالعمّال ضمن قطاع الدّولة².

فيما يذكر د. عمرو أبو العلا³ أنّ الدّولة بأجهزتها المختصّة تتدخّل بوضع حدّ أدنى للأجور، بما يتناسب مع كلّ حرفة، مع مراعاة معايير أجر المثل التي تقوم على: قيمة العمل، وأهميّة المنفعة، ومن صدرت منه المنفعة مقارنةً بأمثاله في زمان ومكان العمل. مؤكّداً أنّ هذه النّظرة هي الجديرة بالاعتبار، لأنّه يتبيّن بالنّظر إلى هذه المعايير أنّ الفقهاء لم يجعلوا الكفاية معياراً من المعايير المحدّدة لأدنى الأجور⁴.

وقد أيّد د. باسم الجميلي⁵ القائلين بمراعاة المشقّة والإنتاجيّة في الأجر بغضّ النّظر عن تحقّق الكفاية فيه أم لا، موضّحاً أنّ الكفاية تقع ضمن مسؤوليّات الدّولة فيكون توفيرها للجميع واجباً عليها وليس على صاحب العمل. وبذلك، فلا مجال لتطبيق مبدأ حدّ الكفاية في القطاع الخاصّ⁶.

وقد استدلّ أصحاب هذا الاتّجاه بـ:

1- أدلّة عامّة من القرآن الكريم تحتّ على تحقيق العدل واجتناب الظلم، منها قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا

¹ عفر: هو الدّكتور محمّد عبد المنعم عبد القادر عفر، عمل أستاذاً للاقتصاد الإسلاميّ بجامعة أمّ القرى بمكّة المكرمة، من مؤلّفاته: النظام الاقتصاديّ في الإسلام، والنّظريّة الاقتصاديّة في الإسلام، وكتاب أصول الاقتصاد الإسلاميّ (للدّكتور عفر ويوسف كمال محمّد)، وقد أخذت هذه المعلومات من الغلاف الخارجيّ لهذين الكتابين لعدم العثور على ترجمة له.

² عفر، النّظريّة الاقتصاديّة في الإسلام، الكتاب الثّاني - الإنتاج والأسواق والتّوزيع، 168، 170، 173.

³ أبو العلا: هو الدّكتور عمرو محمّد غانم محمّد أبو العلا، مدرّس الفقه المقارن بكلّيّة الشّريعة والقانون في القاهرة، له مقالات وأبحاث منشورة منها: غير المسلمين في ميزان الإسلام، دور الذّكاء الاصطناعيّ في خدمة الفقه الإسلاميّ، وأثر الطّبّ الشّرعّي في تحقيق العدالة الجنائيّة، العملات الرّقميّة وقدرتها على القيام بوظائف النّقود في الفقه الإسلاميّ، وغيرها. المعلومات من غلاف أبحاثه، إضافةً إلى: دار المنظومة، أبو العلا، عمرو محمد غانم محمد، <https://search.mandumah.com/Author/Home?author=%D8%A3%D8%A8%D9%88+%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D8%A7%D8%8C+%D8%B9%D9%85%D8%B1%D9%88+%D9%85%D8%AD%D9%85%D8%AF+%D8%BA%D8%A7%D9%86%D9%85+%D9%85%D8%AD%D9%85%D8%AF>, 4/ 9/ 2024).

⁴ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ)، مجلّة الشّريعة والقانون، العدد 34، 641-644.

⁵ الجميلي: هو الدّكتور باسم علاوي عبد الجميلي، له كتاب العمل في الاقتصاد الإسلاميّ، والذي يبدو أنّه في الأصل رسالة جامعيّة، حيث جاء في مستهلّ كتابه -في صفحة شكرٍ وعرفان- شكره لأستاذه د. جاسم الفرس الذي أشرف على الرّسالة، ولأستاذة جامعة بغداد للعلوم الإسلاميّة. ولم تجد الباحثة غير ذلك عن سيرته حتّى في الشّبكة العنكبوتيّة.

⁶ الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلاميّ، 139.

الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ¹. فالآية تأمر بالعدل في كل شيء، ومن العدل أن يكون تقدير الأجر على قدر العمل وقيمة المنفعة، لا على حسب حاجة الأجير واحتياجات أسرته².

وقول الله عز وجل: ﴿لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾³، حيث إن قاعدة (لا تظلمون ولا تظلمون) في الشريعة الإسلامية تقتضي ألا تكون الكفاية المعيشية هي أساس تحديد الأجر⁴، لأن اعتبار الكفاية في الحد الأدنى للأجور فيه ظلم لجميع الأطراف كما سيأتي.

2- الحديث الذي تمسك به أصحاب الاتجاه الأول، وهو قوله صلى الله عليه وسلم: (مَنْ كَانَ لَنَا عَامِلًا)⁵. حيث يدل على أنه من الخطأ قياس أجر العاملين في القطاع الخاص على أجر العاملين لدى الدولة بحيث يلزم تحقيق تمام الكفاية لهم، وذلك بالنظر إلى لفظ (لنا) في هذا الحديث وأيضًا في حديث (مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا)⁶، حيث يدل هذا اللفظ على أن الحكم الذي جاء به الحديثان خاص بالنبي صلى الله عليه وسلم بوصفه رئيسًا للدولة، وخاص بعامل وموظفي الدولة. ولو أن الحديث ورد خاليًا من هذا اللفظ ومقتصرًا على (مَنْ كَانَ عَامِلًا) أو (مَنْ وَلِيَ عَمَلًا)، لكان حينها شاملاً سائر العمال والأجراء⁷.

3- إن الدولة أكثر قدرة وسعة من الأفراد مما يجعل تحقيق الكفاية لعمالها أمرًا ممكنًا لها، أما غير الدولة من المستأجرين فإن الغالب هو عدم قدرتهم على توفير الكفاية لأجرائهم، إضافة إلى أن من واجب الدولة الاجتماعي تحقيق الكفاية المعاشية لجميع أفرادها بما فيهم عمال القطاع الخاص⁸. وبذلك فإن كفاية الأجراء في القطاع الخاص وسد حاجاتهم وأسره، لا تقع ضمن مسؤوليات المستأجر، وإنما الذي

¹ سورة النساء، الآية 135.

² أبو العلا، (الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي)، مجلة الشريعة والقانون، عدد 34، 644.

³ سورة البقرة، الآية 279.

⁴ الشريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 190.

⁵ سبق تخريجه: رواه أبو داود، سنن أبي داود (ت الأرنؤوط)، أول كتاب الخراج والفيء والإمارة، باب في أرزاق العمال، ح 2945، 4/ 566، [حكم الأرنؤوط]: "حديث صحيح، وهذا إسناد حسن".

⁶ الطبراني، المعجم الكبير، باب الميم، عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ جُبَيْرٍ بْنُ نُفَيْرٍ، عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ، ح 725، 20/ 304، وفي مسند الإمام أحمد (ط الرسالة)، حديثُ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَّادٍ، ح 18015، 18017، 29/ 543-547، الحكم على الحديث: "حديث صحيح وهذا إسناد ضعيف لسوء حفظ ابن لهيعة، وقد تابعه الأوزاعي".

⁷ حسن، نظرية الأجور، 336-337.

⁸ مقابله، العمل والأجور في الإسلام، 127-128.

يلزمه هو أجر المثل بالمعروف -كما يرى الشَّيخ القرضاوي¹ رحمه الله تعالى-، أمَّا الكفاية فإنَّ لها وسائلها الأخرى من نفقات الأقارب والزَّكاة وموارد الدولة².

4- إنَّ تحديد حدِّ أدنى عادلٍ للأجور له محدّدات عدّة، وتُراعى فيه أمور مختلفة، منها: مستوى الأسعار في الدولة، ومقدار المنفعة والجهد المبذول، والوقت الذي يستغرقه هذا الجهد، وغيرها. وهذه الأمور مجتمعة تتفق مع نظرة الفقه الإسلاميّ في معايير أجر المثل وليس الكفاية، فيتحدّد الحدّ الأدنى للأجور على أساس أجرة المثل وهو الأجر الذي يكون لازماً لصاحب العمل تجاه عمّاله³.

5- حرّص الشريعة الإسلاميّة على مراعاة مصالح جميع الأطراف، مستأجرين وأجراء ومستهلكين على حدٍّ سواء، وتتحقّق هذه المصالح في الحدّ الأدنى للأجر من خلال جعل أجر المثل هو أساس هذا التّحديد، وليس من خلال الكفاية الذي قد تتحقّق فيه مصلحة طرفٍ على حساب الآخرين. إضافةً إلى ما ينطوي عليه اعتبار الكفاية من ظلمٍ للمستأجرين؛ لأنّه تكليفٌ لهم بما ليس في الوسع، إذ قد لا يتناسب تغطية هذا القدر من الأجر مع إمكانيّاتهم وقدراتهم في أغلب الأحيان⁴، والله عزّ وجلّ يقول: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾⁵. كما أنّ إلزامهم بأجورٍ هي أكثر ممّا تستحقّه المنافع المبذولة لهم، يكون بمثابة

¹ القرضاوي: الدكتور يوسف عبد الله القرضاوي، وُلد في مصر عام 1926، أحد أبرز علماء السّنة في العصر الحديث في الفكر والدّعوة والجهاد. مؤلّف محقّق كاتب مفكّر، ومؤسّس الاتحاد العالميّ لعلماء المسلمين، ألف في مختلف جوانب النّقافة الإسلاميّة كتباً تزيد عن الخمسين، منها: الحلال والحرام في الإسلام، فتاوى معاصرة، تيسير الفقه للمسلم المعاصر، الاجتهاد في الشريعة الإسلاميّة، توفي عام 2022. ويكيبيديا، يوسف القرضاوي، الموسوعة الحرّة، أكتوبر 2015،

(https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%8A%D9%88%D8%B3%D9%81_%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%A9, 7/ 2024).

2017/12/12

(<https://www.al-qaradawi.net/content/%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B0%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%A9>, 9/ 7/ 2024)

² القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلاميّ، 377-378.

³ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ)، مجلّة الشريعة والقانون، عدد 34، 657، 689.

⁴ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القوميّ)، مجلّة الشريعة والقانون، العدد 34، 644.

⁵ سورة البقرة، الآية 186.

أكل المال بالباطل لأنه بغير وجه حق¹، والله عزّ وجلّ يقول: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ﴾². كما أنّ ذلك من شأنه التّسبّب في خسارتهم، بل وربّما إلى إغلاق مصالحهم وبالتالي انتشار البطالة في المجتمع³، والنّبّي صلّى الله عليه وسلّم يقول: (لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ)⁴.

هذا إضافةً إلى ما ينطوي على اعتبار الكفاية من ظلم وإضرارٍ بالمستهلكين، بسبب رفع أثمان السّلع في السّوق نتيجةً لرفع الأجر إلى حدّ الكفاية. لا سيّما إذا كان رفع الأجر الدّنيا إلى حدّ الكفاية دون ربط ذلك بمقابل إنتاجي، حيث يؤدّي ذلك إلى زيادة طلب استهلاك السّلع بما يفوق الإنتاج، أو إلى نقصان عرض السّلع عن مستوى الطّلب في السّوق، وإذا ما تجاوز الطّلب العرض ارتفعت الأسعار وهو ما يُعرّف اليوم بالتّضخّم، فيلحق الضّرر بالمستهلكين⁵.

الترجيح:

يتبيّن بعد النّظر في الاتّجاهين، أنّ:

- أصحاب الاتّجاه الأوّل: اعتبروا (الكفاية) هي الأساس في تحديد الحدّ الأدنى للأجر، وبيّنوا أنّ الأجر الأدنى يجب أن يحقّق الكفاية لجميع العاملين -في القطاع العامّ والخاصّ على حدّ سواء- وذلك بما يتناسب ومستوى المعيشة السّائد ثمّ يتفاوت الأجر بعد ذلك وفقًا للاعتبارات الأخرى بما يحقّق العدل بين الأجراء وبما يستحقّه الأجير مقابل عمله، وأنّ المستأجر صاحب العمل هو الملزم بتحقيق هذه الكفاية لأجرائه من خلال هذا الأجر.

- بينما أصحاب الاتّجاه الثّاني: اعتبروا (أجر المثل) هو الأساس في تحديد أدنى الأجر في القطاع الخاصّ، وبيّنوا أنّ الأجر الأدنى يجب أن يكفل للأجير أجر أمثاله باعتبار نوع العمل والمنفعة والجهد

¹ الشّريف، الإجارة الواردة على عمل الإنسان، 190. القرضاوي، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، 377. أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي -دراسة فقهيّة مقارنة)، مجلّة الشّريعة والقانون، العدد الرابع والثلاثون، 34، 645.

² سورة البقرة، الآية 188.

³ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي)، مجلّة الشّريعة والقانون، العدد 34، 644-645.

⁴ ابن ماجة، سنن ابن ماجة، كتاب الأحكام، باب من بنى في حقّه ما يضرّ بجاره، ح 2340، [تعليق محمّد فؤاد عبد الباقي]: "في الزّوائد في حديث عبادة بن الصّامت ثذا -هكذا وردت- إسناد رجاله ثقات إلّا أنّه منقطع. لأنّ إسحاق ابن الوليد قال التّرمذي وابن عديّ لم يدرك عبادة بن الصّامت. وقال البخاريّ لم يلق عبادة"، [حكم الألباني]: "صحيح"، صحيح الجامع الصّغير وزياداته، ح 7518، 2/ 784.

⁵ أبو العلا، (الحدّ الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدّخل القومي)، مجلّة الشّريعة والقانون، عدد 34، 653-654.

والزّمان والمكان، وأنّ ما يلزم المستأجر هو أجر المثل فقط وإن كان لا يبلغ كفاية الأجير؛ لأنّ الدولة هي التي تكون ملزمة بتحقيق هذه الكفاية، ويكون ذلك ضمن مسؤولياتها وواجباتها تجاه أفرادها.

وبدايةً، فإنّ الباحثة تتفق بشكل عام مع القائلين بأنّ هذين الاتجاهين رغم اختلاف وجهات النظر، إلّا أنّ غايتهما في المحصلة واحدة¹: وهي تحقيق الكفاية للأجير كحق لا بدّ منه سواء كان تحقيق هذه الكفاية واقعاً ضمن مسؤوليات المستأجر، أم ضمن مسؤوليات الدولة وواجباتها.

ثمّ بعد النظر في كلّ اتجاهٍ وأدلتّه، فإنّ الذي تميل إليه الباحثة هو أنّ الأساس الذي يمكن اعتباره في تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ، هو كفاية الأجير، بحيث يغطّي هذا الأجر الحاجات الإنسانية والخدمات الأساسيّة اللازمة لحياة كريمة لائقة؛ لأنّ هذه الكفاية دلّت عليها روح النصوص الشرعيّة التي تقضي بالعدل، وقد ارتضاها النّبّي سيّد البشر صلى الله عليه وسلّم لعمّاله، فلا شكّ أنّها عند القدرة على اعتبارها وتوفيرها، تكون خير أجرٍ وأمثل أساسٍ يمكن من خلاله تحقيق مصالح الأطراف جميعهم أجراءً ومستأجرين ومستهلكين، كما يمكن من خلاله تحقيق الهدف من الحد الأدنى للأجر، والذي كان التدخّل في تحديده قد جُوزَ خلافاً للأصل من أجل منع استغلال الأجراء وتحسين مستوى معيشتهم، والنأي بهم عن الفقر، ورفع أجورهم المتدنيّة التي لا تغطّي حاجاتهم الإنسانية ولا تمكّنهم من العيش بكرامة.

أمّا (أجر المثل)، فالذي تميل إليه الباحثة هو أنّ هذا الأجر لا يصلح أن يكون حدّاً أدنى للأجر في كافّة الأحوال والظروف، وأنّ هذا الأجر إنّما يُلجأ إليه في الأساس عند الخلاف والنزاع وجهالة الأجر وغير ذلك ممّا لا يلتقي مع الغاية من التدخّل في تحديد حدّ أدنى للأجر. وبذلك فإنّ أصل تقدير أجر المثل ليس لرفع الأجور المنخفضة وتحسينها وإنّما هو عودة إلى الأجر السائد في السوق -ليحصل الأجير على أجر من هم مثله في نفس العمل-، حتّى وإن كان هذا الأجر متدنّياً جدّاً وغير كافٍ لاحتياجات المعيشة ولا يغطّيها، وهذا لا يتفق مع الهدف الجوهرى من تحديد الحد الأدنى للأجر.

فعلى المستأجرين أن يأخذوا في اعتبارهم ألا يقلّ الحد الأدنى للأجور عن هذه الكفاية المعتبرة شرعاً متى اعتبرت الدولة كأساسٍ لتحديد الأجر، فإنّ ذلك يؤدّي إلى تحقيق العدل والقسط الذي دعا إليه أصحاب الاتجاه الثاني حين استدّلوا بقول الله عزّ وجلّ: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ»²،

¹ ممّن قال ذلك: السّباعي، اشتراكية الإسلام، 99. والجميل، العمل في الاقتصاد الإسلامي، 138.

² سورة النساء، الآية 135.

حيث يندرج ضمن القسط الذي دعت إليه الآية الكريمة، القسط مع الآخرين من أداء حقوقهم الكاملة والتفقات الواجبة لهم ومعاملتهم كما يلزم من الأخلاق والمكافأة وغيرها¹. وإذا كانت إمكانيات بعض المستأجرين لا تفي بتحقيق هذه الكفاية- فإن الدولة أيضًا لها دورٌ في تحقيق هذا القسط والعدل، بإعانة أولئك المستأجرين وتوفير الدعم الكامل لهم، بل ودعم القطاع الخاص بأكمله؛ لتمكين كافة المستأجرين من تحقيق الكفاية في أجور عمّالهم إن كانت الكفاية تفوق قدرات بعضهم، وبذلك فإنه لا يقع ظلمٌ أو ضررٌ على المستأجرين، والله تعالى أعلى وأعلم بالصواب.

¹ السّعدي، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله، ت 1376هـ، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، ص 208، تحقيق: عبد الرحمن معلا اللويحق، مؤسسة الرسالة، ط 1، 1420هـ، 2000م.

المبحث الرابع: تعديل الحد الأدنى للأجور ومعوّقات تطبيقه.

يتناول هذا المبحث الحديث عن المعايير التي يتم مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجور، وبيان أهميّة مراجعة الحد الأدنى للأجور وتعديله، ثمّ الحديث عن المحدّدات والعناصر المكملّة لنظام الحد الأدنى للأجور والأسباب التي تعيق تطبيقه والامتثال له، وذلك ضمن مطلبين:

المطلب الأوّل: تعديل الحد الأدنى للأجور.

تضع الدّول المعاصرة مقاييس ومعايير أساسيّة، تشمل عناصر معيّنة يُؤخّذ بها في الاعتبار عند تحديد وضبط المستويات الدّنيا للأجور بما يتّفق مع الأوضاع والظّروف السّائدة فيها. وبما أنّ الحديث في المبحث السّابق كان ختامه عن اعتبار الكفاية كأساسٍ في تحديد الحد الأدنى للأجر، فإنّ مستهلّ الحديث في هذا المطلب، سيكون عن مكّونات هذه الكفاية والحاجات التي ينبغي توافرها في الأجر حتّى يكون كافياً للوفاء بحدّ الكفاية الإسلاميّ، وكذلك الحديث عن المعايير التي تأخذ بها الدّول عند تحديدها للحدّ الأدنى للأجور. ثمّ الانتقال بعد ذلك للحديث عن تعديل الحد الأدنى للأجر، وربطه بأحد المؤشّرات الاقتصاديّة، وذلك ضمن الفروع الآتية:

الفرع الأوّل: مكّونات حدّ الكفاية ومعايير الحد الأدنى للأجور.

بيّن الفقهاء عناصر حدّ الكفاية اللّازمة للإنسان وأطلقوا عليها مسمّى (الحاجات الأصليّة¹) تمييزاً لها عن غيرها من حاجات الإنسان الكثيرة والمتعدّدة. وقد كان من مظاهر عناية الشّريعة الإسلاميّة بهذه الحاجات أن قام فقهاء وأصوليون أجلاء بتقسيمها وجعلها في مراتب؛ نظراً لأهمّيّتها. فكان هناك تقسيمان بارزان متكاملان للحاجات ضمن إطار مقاصد الشّريعة الإسلاميّة:

¹ يُعبّر بعض فقهاء الحنفيّة عن حدّ الكفاية بمصطلح (الحاجات الأصليّة) في الغالب، وقد جاء في الاختيار لتعليل المختار لابن مودود الموصليّ، 8/4، عند الحديث عن نفقة المطلقة: "(وعليه أن يُسكنها داراً مفردة ليس فيها أحد من أهله)، أمّا وجوب السّكنى فلأنّها من الحوائج الأصليّة وهي من الكفاية فتجب كالطّعام والشراب".

أما التقسيم الأول فلإمام الغزالي¹ رحمه الله تعالى، وقد صنّف الحاجات إلى ثلاث مراتب حسب مستويات المعيشة، على النحو الآتي:

- ١- مستوى سدّ الرّمق أو الضّرورة²، وهو ما يُعبّر عنه اليوم في الاصطلاح المعاصر بـ (خطّ الفقر)³، أو (حدّ الكفاف)، ويلبّي هذا المستوى للإنسان ضروريّاته فقط من مأكلٍ ومشربٍ وملبسٍ ومسكن⁴.
- ٢- مستوى الكفاية وهو الحدّ الذي يتوسّط حدّ (سدّ الرّمق) وحدّ (التّنعّم)⁵، ويستطيع الإنسان من خلاله تلبية ضروريّاته وحاجيّاته⁶.
- ٣- مستوى النّعيم، يلي حدّ الكفاية مباشرة⁷، ويُطلَق عليه حدّ الغنى، ويلبّي الإنسان فيه ما يحتاجه ويطلبه ممّا هو على سبيل التّوسّعة والكمال⁸.

وأما التقسيم الثّاني فلإمام الشّاطبي⁹ رحمه الله تعالى، وقد اعتمد في تحديد الحاجات الأساسيّة على التكاليف الشرعيّة التي تهدف إلى حفظ مقاصد الشريعة في الخلق، فجعل هذه المقاصد -التي جاءت لتحقيق مصالح العباد- في مراتب ثلاث؛ حسب أهميّتها، وخطورتها، وأثرها في الحياة، وحاجة النّاس إليها¹⁰، فكانت على النحو الآتي:

¹ الغزالي: زين الدّين أبو حامد محمد بن محمد بن محمد بن أحمد الطّوسي، الشّافعي، الغزالي، وُلد بخراسان، صوفي، أصوليّ، فقيه، مهر في الكلام والجدل. من كتبه: تهافت الفلاسفة، والوجيز في فروع الفقه الشّافعي، والمستصفي في اصول الفقه، توفي عام 505هـ. الذّهبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن عثمان بن قايّماز، ت 748هـ، سير أعلام النبلاء، 14/ 277، دار الحديث، القاهرة، ط: (1427هـ، 2006م). كحالة، معجم المؤلّفين، 11/ 266.

² الغزالي، إحياء علوم الدّين 2/ 108، 3/ 222.

³ منصور، عدالة التّوزيع والتّمنية الاقتصاديّة، 224.

⁴ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلّة كليّة الشريعة والقانون - الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 1976.

⁵ الغزالي، إحياء علوم الدّين، 3/ 222.

⁶ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلّة كليّة الشريعة والقانون - الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 1976.

⁷ الغزالي، إحياء علوم الدّين، 3/ 222.

⁸ عمارة، (الحدّ الأدنى للمرتّبات في الفقه الإسلامي)، مجلّة كليّة الشريعة والقانون - الأزهر، مجلد 15، عدد 3، 1976.

⁹ الشّاطبي: هو أبو إسحق إبراهيم بن موسى بن محمد اللّخمي، الغرناطي، المالكيّ الشهير بالشّاطبي، حافظ ثقة، محدّث، فقيه أصوليّ، لغويّ، مفسّر، من مؤلّفاته: الموافقات في أصول الاحكام، عنوان الاتّفاق في علم الاشتقاق، والاعتصام. توفي عام 790هـ. كحالة، معجم المؤلّفين، 1/ 118. نويهض، معجم المفسّرين «من صدر الإسلام وحتى العصر الحاضر»، 1/ 23.

¹⁰ الرّحيلي، محمد مصطفى، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، 1/ 112، دار الخير للطباعة والنّشر والتّوزيع، دمشق، سوريا، ط 2، 1427هـ، 2006م. منصور، عدالة التّوزيع والتّمنية الاقتصاديّة، 225.

١- مصالح ضرورية لا بدّ منها لمجموع الأمة وآحادها لقيام الحياة ومصالح الدين، وتؤدّي هذه الصّرويات وظائف أساسية لحفظ الدين، والنفس، والعقل، والنسل، والمال. وفقدانها يترتب عليه الفساد وعموم الفوضى والتعرّض للخسران والهلاك.

٢- الحاجة: وهي ما يحتاجه الناس لتنظيم أمورهم على وجه حسن، وتأمين شؤون حياتهم على نحو من التيسير ورفع الضيق والحرّج. ويترتب على فقدانها الوقوع في الحرّج والمشقة لكنّه لا يؤدّي بالضرورة إلى الفساد المتوقّع في الصّرويات¹.

٣- التّحسينية: وتسمّى الكمالية أو التّكميلية، وهي ما يُحتاج إليه لتسيير شؤون الحياة على أكمل وجه، وتجميل أحوال الناس وتصرفاتهم. فهي لا ترتبط بحاجات الإنسان، ولا يترتب على فقدانها اختلال شؤون الحياة ولا وقوع الناس في الحرّج والمشقة ولكن تصير أحوالهم خلاف ما تقتضيه الفطر السليمة والمروءة ومكارم الأخلاق².

وفي ضوء هذه التقسيمات والدرجات، يمكن القول إنّ حدّ الكفاية عند اعتماده كأساس في تحديد الحد الأدنى للأجور، لا بدّ أن يغطّي احتياجات الأجير ومتطلباته الأساسية من الصّرويات والحاجيات ولا يتعدّها إلى التّحسينيات (الكماليات)³. بحيث يشمل هذا الحدّ كلّ ما يحتاج إليه الفرد في المجتمع عادةً حسب مستوى المعيشة العامّ ووفق الظروف السائدة فيه سعةً وضيقاً⁴، ويكفل هذا الحدّ: 1- تكلفة الأكل والشّراب ليقوم الفرد صلبه (حفظاً للنفس). 2- تكلفة اللباس لحفظ جسده وستر عورته (حفظاً للنفس). 3- تكلفة المسكن ليأوي إليه (حفظاً للنفس). 4- تكلفة العلاج والرّعاية الصحيّة (حفظاً للنفس). 5- تكلفة التّعليم (حفظاً للعقل). 6- تكلفة الزّواج (حفظاً للعرض والنسل)⁵.

مع ملاحظة أنّ تلك الاحتياجات الإنسانية تتعدّد وتتغيّر باستمرار، وتختلف باختلاف الزّمان والمكان، فحاجات الإنسان قديماً تختلف عن حاجاته اليوم، ولا أدلّ على ذلك من تغيّر الحاجات في زماننا هذا

¹ الشّاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمّد، ت 790هـ، الموافقات، 2/ 17- 21، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عثّان، ط 1، 1417هـ، 1997م.

² الشّاطبي، الموافقات، 2/ 22. زيدان، عبد الكريم، الوجيز في أصول الفقه، 381، مؤسسة الرّسالة، بيروت، ط 5، 1417هـ، 1996م. الرّحيلي، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، 1/ 112.

³ عفانة، رؤية شرعية للحدّ الأدنى للأجور، يسألونك، (2021/ 9/ 30، www.yasaloona.net).

⁴ صلاح، عبد الفتّاح محمّد، موقع الاقتصاد العادل، الأجر العادل والحدّ الأدنى للأجور، 20/ 9/ 2011، (2021/ 8/ 26، <https://thefaireconomy.com/article.aspx?id=26>).

⁵ شحاتة، حسين حسين، قضية الحدّ الأدنى للأجر في المنهج الاقتصادي الإسلامي، دار المشورة، (2019، <http://darelmashora.com/V2/Documents>).

حيث صارت تشمل أمورًا لم تكن مطلوبة أو معروفة من قبل، ولم يُعَد بالإمكان إغفالها؛ ومن ذلك: الخدمات الأساسية التي لا غنى عنها اليوم من ماء، وكهرباء، وصرف صحي، ومواصلات، وأقساط الجامعات، ورسوم الترخيص المطلوبة لمختلف الأشياء، وغيرها¹. لذلك فلا بدّ من مراعاة تغطية الأجر لتلك الاحتياجات عند تقدير الحد الأدنى للأجور فلا يقلّ عن تكلفتها بحال.

وقد فسّر الفقهاء الأوائل هذه الاحتياجات تفسيرًا علميًا دقيقًا، مبينين أنّ الحاجات الأصلية للإنسان هي: 1- ما (يدفع الهلاك عنه تحقيقًا) كالنّفقة اللازمة لتأمين الضّروريّات للبقاء ويدخل فيها الغذاء ونحوه² ودور السّكنى وثياب تقي البرد والحرّ وآلات الحرب. 2- ما (يدفع عنه الهلاك تقديرًا) كآلة العمل وأثاث المنزل ودوابّ الرّكوب أو وسيلة النّقل، وكُتُب العلم لأهله -فإنّ الجهل عندهم كالهلاك-، وقضاء الدّين دفعًا عن المدين الحبس الذي هو كالهلاك³. وقد أظهر د. القرضاوي رحمه الله تعالى هنا إعجابه وتقديره لهؤلاء الفقهاء الذين اعتبروا الحرّية والعلم حياةً والجهل هلاكًا، وجعلوا ما يدفع العدو ويدفع الجهل، من الحاجات الأساسية تمامًا كالقوت الذي يدفع الجوع والثّوب الذي يدفع الأذى والعري⁴.

وبذلك يتأكّد أنّ الحاجات الأساسية الأصلية في العُرف الإسلاميّ، ليست هي الحاجات الضّرورية فحسب كما في مفاهيم الاقتصاد الوضعي ونظريّاته، وعلى رأسها نظرية حدّ الكفاف التي تقتصر على توفير الغذاء والسكن والملبس ممّا يبقي الإنسان وأسرته على قيد الحياة. بل لا بدّ في المفهوم الإسلاميّ من حصول الفرد على المأكّل الصّحيّ والملبس اللّائق والسكن الملائم وقضاء الدّيون ووسائل الانتقال وأدوات العمل، والتّعليم والخدمات الأساسية، ونحو ذلك ممّا يُحتاج إليه في هذا العصر وفقًا لتطوّر الحياة الاجتماعيّة ومستلزماتها⁵.

ومع تنبّه الدّول لأهميّة تغطية الأجر الأدنى للاحتياجات الإنسانية بما يليق بالعامل وأسرته وتغطية احتياجاته الاجتماعيّة، فقد جاء في الإعلان العالميّ لحقوق الإنسان عام 1948م، أنّ لكلّ عاملٍ الحقّ

¹ عفانة، رؤية شرعية للحدّ الأدنى للأجور، يسألونك، (30/ 9/ 2021، www.yasaloona.net). الدّامغ، خطّ الكفاية في المملكة العربيّة السّعودية، 37.

² قلّعجي وقنيبي، معجم لغة الفقهاء، 485. دُوزي، تكملة المعاجم العربيّة، مادّة (نفق)، 10/ 279.

³ ابن عابدين، ردّ المحتار على الدّر المختار، 2/ 262.

⁴ فقه الرّكاة، 1/ 169.

⁵ عبد القادر، أحمد عثمان، حدّ الكفاية في الاقتصاد الإسلاميّ دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، 7، إشراف: (د. عبد الله علي البار، د. علي حافظ منصور)، المملكة العربيّة السّعودية، جامعة أمّ القرى، كليّة الشّريعة والدراسات الإسلاميّة، قسم الدّراسات العليا الشّريعة، فرع الاقتصاد الإسلاميّ، 1408هـ - 1409هـ. الأهدن، (سياسات العمل والأجور في النّظام الاقتصاديّ الإسلاميّ)، مجلّة الإدارة، المجلّد 24، العدد 4، ص 33.

في الحصول على أجرٍ عادلٍ يغطي احتياجاته ويكفل له ولأسرته معيشةً لائقةً بكرامة. كما تضمن هذا الإعلان العالمي وصفًا ضمنيًا لأدنى الأجور، جاء فيه أن لكل فرد الحق في مستوى من المعيشة يكون كافيًا للحفاظ على الصحة والرعاية له ولأسرته، وشاملاً للغذاء والسكن والملبس والعناية الطبية والخدمات الاجتماعية اللازمة¹.

ولاختلاف مقدار احتياجات الأفراد وكفايتهم المعاشية بحسب الأحوال والأزمان والأماكن، فقد اختلفت آراء الفقهاء في الكيفية التي يتوصل بها إلى تحديد مقدار تلك الاحتياجات². ولأنه لا يمكن الاكتفاء بالتحديد النظري للكفاية المعاشية، فقد اتجه البعض إلى تحديدها ماديًا في صورة حاجات معينة، يمثل إشباعها تحقيقًا لهذه الكفاية³. ويعتمد الباحثون في الاقتصاد وأهل الاختصاص إلى نقل مفهوم الاحتياجات المعيشية إلى مجال التطبيق، بجعله محتوي يمكن قياسه، بحيث يشمل هذا القياس تحديد الأنواع والكميات من السلع والخدمات الأساسية اللازمة لمعيشة العامل، والتي تختلف من مكانٍ إلى آخر⁴.

ومما يذكر في هذا الشأن، أن الخليفة عمر رضي الله عنه اتبع منهجًا تجريبيًا لقياس احتياجات الأفراد، وقد استطاع من خلاله تحديد حاجة الفرد -في ذلك الوقت- ومقدار كفايته من الطعام، بشكل عملي⁵. وفي الوقت الحاضر، يمكن تحديد مقدار الكفاية المعتبر في الحد الأدنى للأجور عمليًا من خلال طرق عديدة تُقاس بها نفقات المعيشة ثم يتم تحويلها إلى مبلغ مادي معين. ومن هذه الطرق، طريقة تحديد سلة الاحتياجات المعيشية التي يحتاج إليها الشخص حسب ظروف مجتمعه، أو ما يُسمى بطريقة تقدير السلع، حيث يُقدَّر ثمن عدد معين من السلع تشمل سلعة غذائية مضافًا إليها مقدار الخدمات الضرورية

¹ الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الكرامة والعدالة للجميع، المادة (23)، (25)، ص 10-11، الطبعة الخاصة للذكرى الستين، من منشورات إدارة شؤون الإعلام بالأمم المتحدة، (د-ت).

² قنديل، (حد الكفاية وأثره في تحقيق المصالح -دراسة فقهية)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد 35، الجزء 2، ص 48.

³ يوسف، المنهج الإسلامي في التنمية الاقتصادية، 370.

⁴ إلياس، الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 112-118.

⁵ جاء في الأثر عن الفاروق عمر رضي الله عنه أنه "أمر بجريب من حنطة - الجريب مكيال مقداره أربعة أفرزة ويساوي 48 صاعًا. قلجي وقنيبي، معجم لغة الفقهاء، 163-، فعُجِنَ ثُمَّ خُبِرَ، ثُمَّ أَدْمَهُ -أي خلطه- بِزَيْتٍ، ثُمَّ دَعَا لَهُ ثَلَاثِينَ رَجُلًا فَتَعَدُّوا مِنْهُ، ثُمَّ قَالَ لَهُمْ: أَشْبِعْتُمْ؟ قَالُوا: نَعَمْ يَا أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ، ثُمَّ أَمَرَ بِجَرِيْبٍ آخَرَ، فَخَبَرَ ثُمَّ أَدْمَهُ بِزَيْتٍ، ثُمَّ دَعَا ثَلَاثِينَ رَجُلًا، فَتَعَدُّوا مِنْهُ، فَقَالَ: أَشْبِعْتُمْ؟ قَالُوا: نَعَمْ، قَالَ: يَكْفِي الرَّجُلَ الْمُسْلِمَ جَرِيْبَانِ لِكُلِّ شَهْرٍ، فَزَوَّقَ النَّاسَ جَرِيْبَيْنِ مِنْ بُرٍّ لِكُلِّ شَهْرٍ". ابن زنجويه، أبو أحمد حميد بن مخلد بن قتيبة، ت 251هـ، الأموال، كتاب مخارج الفيء ومواضعه التي يصرف إليها ويجعل فيها، باب إجراء الطعام على الناس من الفيء، ح 893، 2/ 544، تحقيق: د. شاكر ذيب فياض، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، السعودية، ط 1، 1406هـ، 1986م.

التي يتحملها الفرد من إنارة وتدفئة وغيرها، أو تحديده من خلال طريقة الميزانية العائلية حيث تُقدَّر نفقة العمال وعائلاتهم بحسب عدد أفراد أسرة قياسية¹.

ولا بدّ للأجهزة المختصة في كلّ دولة من وضع معايير واضحة تلتزم بها في تحديدها الحد الأدنى للأجور بما يكفل تحقيق الهدف والغاية منه وإلا كان تحديده ضرباً من العبث. ورغم أهميّة هذا الأمر وحساسيته، إلا أنّ معايير الحد الأدنى للأجور في بعض الدول لا تزال غير محدّدة ولا واضحة، وغاية ما تمّ ذكره في نصوصها القانونية هو أنّ على لجنة الأجور مراعاة حاجات العامل الأساسية عند تحديد الحد الأدنى للأجور. لذلك تبقى الحاجة قائمة لتحديد هذه المعايير التي تكفل تحقيق الغاية من تحديد الحد الأدنى للأجور، وتحقيق التوازن بين مصالح كلّ من: (العمال) الذين يتطلّعون للحصول على مستوى معيشة مناسب، و(أصحاب العمل) الذين يحرصون على ألا يكون تحقيق مصلحة العمال على حسابهم وألا يكون تقدير الحد الأدنى للأجور أكبر من قدراتهم، و(المجتمع) الذي من مصلحته مراعاة تأثير الحدود الدنيا على التّضخّم والعمالة والاقتصاد ككل².

وتؤكد تجارب الدول على أنّ السياسة السليمة للحد الأدنى للأجور، تستلزم توضيح المنهجية والطريقة التي يتمّ اتباعها في تحديد الحد الأدنى للأجور، كما تستلزم وضع معايير واضحة وبسيطة للمحافظة على القيمة الحقيقية للحد الأدنى للأجور³، مع تحديد المعيار الذي يقوم عليه هذا التّحديد، إذ تعتمد بعض الدول المعيار (الاجتماعي)، أو المعيار (الاقتصادي)، أو المعيارين معاً.

وعلى الصعيد الفلسطيني، لم تتمّ الإشارة إلى أيّ من هذين المعيارين في تحديد الحد الأدنى للأجور ولا إلى المنهجية المتبعة في ذلك⁴، كما لم ينصّ قانون العمل الفلسطيني في مواده على شيءٍ يتعلّق بهذا الخصوص. وغاية ما جاء في قانون العمل أنّ على لجنة الأجور دراسة السياسات العامة للأجور والنظر في مدى ملاءمتها لمستوى المعيشة ورفع التوصيات بشأنها إلى مجلس الوزراء⁵، أمّا قانون العمل

¹ رابعة، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 38. والزملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 45-46. (وقد نقلا عن: الاقتصاد السياسي للدكتور عزمي رجب، ولم تتمكّن الباحثة من الحصول عليه).

² إلياس، الحد الأدنى للأجور دراسة اقتصادية قانونية، 109-110. الهنائي، الحماية القانونية للأجور، 77.

³ حلمي، (نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر)، آراء في السياسة الاقتصادية، المركز المصري للدراسات الاقتصادية، عدد 18، ص 1.

⁴ المراقب الاقتصادي، العدد 45، الرّبع الأول 2016، ص 7.

⁵ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادة (87)، عدد 39، 37.

الأردنيّ فقد كان ينصّ -قبل تعديله- على ضرورة أخذ اللّجنة الثلاثيّة بعين الاعتبار تكاليف المعيشة الصّادرة عن الجهات المختصّة، عند تقديرها الأجر¹.

وقد سبقَت الإشارة إلى أنّ الحدّ الأدنى للأجور حين أقرّته الحكومة الفلسطينيّة كان بناءً على اقتراح من وزير العمل، كحلٍّ وسطٍ بين مطالب ممثلي العمّال وأرباب العمل، وليس استناداً إلى معايير واضحة في تحديده، ولا اعتماداً على دراسات تقييميّة للأثار المتوقّعة للحدّ الأدنى. ما يعني أنّه جاء في الأساس كتسويةٍ سياسيّةٍ للتّوفيق بين الآراء، ومراعاةً لاعتباراتٍ وطنيّةٍ خاصّةٍ يترتّب عليها فرض مستوى موحّد لأدنى الأجور في كافّة أنحاء مناطق السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة². ومما يُذكر في هذا الشّأن، أنّه أُخذ بعين الاعتبار في تحديد الحدّ الأدنى للأجور في فلسطين بـ (نسبة الإعالة) التي يُعتمد فيها على متوسّط عدد الأفراد الذين تتوجّب إعالتهم في كلّ أسرة، مقارنةً بعدد القوى العاملة من السّكان³.

وهنا يبيّن محلّلون اقتصاديّون، أنّه من غير الملائم تطبيق أيّ من المعيارين السّابقيّن على الحالة الفلسطينيّة على انفراد، سواء معيار تكاليف مستلزمات الحياة الاجتماعيّ، أو معيار المتغيّرات الاقتصاديّة، وذلك لأنّ بُنية التّشغيل والإنتاج في الاقتصاد الفلسطينيّ هي بنية اقتصادٍ ضعيف، في حين يُعدّ مستوى تكاليف الحياة في الأراضي الفلسطينيّة قريباً من اقتصاديّات الدّول الغنيّة والمتطوّرة⁴، وبالتالي فإنّ أيّ مستوى أو أيّ حدٍّ مقترحٍ للأجور، يبدو منخفضاً بالعلاقة مع تكاليف المعيشة ومرتفعاً

¹ رئاسة الوزراء المملكة الأردنيّة الهاشميّة، الجريدة الرّسميّة، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، البند (أ) من المادّة (52) قبل التّعديل، العدد رقم (4113)، ص 1173.

² المراقب الاقتصاديّ العدد 45، الرّبع الأوّل 2016، ص 8.

³ عمريّة، الأجور في فلسطين.. الحدّ الأدنى من الحياة الكريمة، متراس، 5 ديسمبر 2020، <https://metras.co>, 22/ 4/ 2024).

تمّ احتساب مبلغ الحدّ الأدنى للأجور 1450 شيقلاً بقسمة الحدّ الوطنيّ للفقر 2372 على معدّل الإعالة في الأسرة الفلسطينيّة -عدد العاملين مقسوماً على عدد الأسر- 1.6 شخص لكلّ أسرة، وهي المعادلة المستخدمة عالمياً والمعمول بها. عيسى، قانون الحدّ الأدنى للأجور؟؟، وكالة وطن للأبناء، 31 /3 /2015، <https://www.wattan.net/ar/news/128363.html>, 2020+ 4/ 2024).

⁴ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة -ماس، الحدّ الأدنى للأجور: بين التّشريع والتّطبيق، طاولة مستديرة (9)، 2. عمريّة، ولاء، الأجور في فلسطين.. الحدّ الأدنى من الحياة الكريمة، متراس، 5 ديسمبر 2020، <https://metras.co>, 22/ 4/ 2024).

بالعلاقة مع الإنتاجية. وبذلك، فإنّ الحاجة إلى وضع معايير واضحة يُعتمد عليها في سياسة الحد الأدنى للأجور في السّاحة الفلسطينية، لا تزال قائمة¹.

الفرع الثّاني: مراجعة الحد الأدنى للأجور وتعديله.

لما كانت كفاية الأفراد تتغيّر من وقتٍ لآخر وكانت الاحتياجات المعيشيّة تتزايد، إضافةً إلى ما يقع من تغيّرات على تكاليف المعيشة وما يطرأ من تقلّبات على الأسعار، فقد أولى العلماء -السّابقون والمعاصرون- هذه الأمور عنايةً خاصّةً لما لها من أهميّة كبيرة، وقد تعرّض الفقهاء قديمًا للحديث عن اختلاف الكفاية باختلاف الزّمان والمكان، وتغيّرها بتغيّر الأسعار، وتحدّثوا عن تعديل الكفاية ومراجعتها كلّ عام، حيث جاء في الأحكام السلطانيّة أنّه ينبغي مراعاة "الموضع الذي يحلّه -أي العامل- في الغلاء والرّخص، فيقدّر كفايته في نفقته وكسوته...، ثمّ يعرض حاله في كلّ عام؛ فإن زادت رواتبه الماسّة زيّد، وإن نقصت نقص"². كما بيّن العلماء المعاصرون ضرورة مراجعة الحد الأدنى للأجور من وقتٍ إلى آخر، والعمل على تعديله عند الحاجة إلى ذلك بما يضمن المرونة في هذا الحدّ للاحتفاظ بقدرته على أداء وظيفته وتحقيق الغاية منه.

وتكمن أهميّة المراجعة الدّوريّة للحدّ الأدنى في صيانة القيمة الحقيقيّة للأجور الدّنيا من الهبوط، وفي الحفاظ على قدرة الحدّ الأدنى لأداء وظيفته بالتّوافق مع أحوال كلّ بلدٍ والظّروف المعيشيّة فيها. ومن هنا ينبغي أن يُراعى في عمليّة المراجعة، الاعتبارات الاقتصاديّة والاجتماعيّة المختلفة³، ومن ضمنها تغيّر متوسط حجم الأسرة أو تغيّر أنماط الاستهلاك أو تغيّر الأسعار وارتفاعها المطّرد؛ لما ينجم عنه من تغيّر أنواع وكميّة السّلع والخدمات الأساسيّة التي يمكن للعامل الحصول عليها من خلال الأجر الأدنى والذي كان الهدف من تحديده أساسًا ضمان حصوله عليها وتغطية احتياجاته منها⁴.

¹ المراقب الاقتصادي والاجتماعي، (معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ -ماس، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة)، العدد 30، ص 15-16، المحرّر: نعمان كنفاني، تشرين الأول 2012.

² الماورديّ، الأحكام السلطانيّة، 305.

³ إلياس، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصاديّة قانونيّة، 125-126.

⁴ الزّهار وآخرون، (محدّدات الحدّ الأدنى للأجور بين النّظرية والتّطبيق)، المجلة المصريّة للدراسات التجاريّة، المجلّد 37، العدد 3، ص 673-674. بوقبرين، ضوابط تحديد أجر العامل في ظلّ العولمة الاقتصاديّة، 58.

وتتدرج مسألة المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجور وتعديله في الاقتصاد الإسلامي ضمن ما تراه الدولة من المصلحة¹. وقد تختلف الفترات التي تتم فيها مراجعة الحد الأدنى للأجر من بلد إلى آخر، فقد تكون هذه المراجعة سنوية أو في فترات أكثر تقارباً وذلك حسب ما تقتضيه الحاجة في كل دولة. وإن كان الواقع الذي يشهده العالم اليوم، من ارتفاعات مستمرة في الأسعار وتغيرات تكاليف المعيشة، يتطلب أن تكون هذه المراجعة في فترات متقاربة غير متباعدة، لذلك فإنه مما يؤخذ على قرار الحد الأدنى في مناطق السلطة الفلسطينية، أنه بقي قرابة تسع سنوات دون تعديل أو تغيير، حيث كان أول تحديد له في تشرين الأول عام 2012م، وبقي مقدراً بمبلغ 1450 شيقلاً على مدار سنوات منذ إصدار القرار دون إجراء أي تغيير أو زيادة، إلى أن تم تعديله في آب 2021م إلى 1880 شيقلاً، ولا يزال بهذه القيمة حتى كتابة هذه السطور -نهاية عام 2024م.

فيما تحرص دول كثيرة في الوقت الحاضر على تعديل الحد الأدنى للأجور كل فترة وبشكل دوري، كالتعديل كل ستة أشهر كما في بعض دول أمريكا اللاتينية، أو كل عام كما في فرنسا ودولة الاحتلال، أو كل عامين أو أكثر كما في تركيا وباكستان، أو التعديل من غير تحديد مدة معينة كما في الجزائر والولايات المتحدة².

ويتم إجراء تعديل الحد الأدنى للأجور في الدول من خلال آليتين:

- الأولى: التعديل على أساس التفاوض بين ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب الأعمال، حيث تقوم لجنة الأجور بوضع التعديلات على الحد الأدنى للأجور ثم عرضها على الحكومة لإقرارها.
 - والثانية: تعديل الحد الأدنى للأجور من خلال مؤشر يربط التغيرات في الحد الأدنى للأجر بالتغيرات الواقعة في متغيرات اقتصادية أخرى كمتوسط الأجور أو التضخم أو نحو ذلك³، وسيأتي الحديث عنه.
- كما تستخدم الدول في مراجعة الحد الأدنى أساليب متعددة تتفاوت في درجة مرونتها، فمنها من يعتمد أسلوب التعديل التلقائي للأجور، فيما تقوم أخرى بالمراجعة وفقاً لإجراءات خاصة، كالمراجعة:

¹ ربابعة، نظرية الأجور في الفقه الإسلامي، 91.

² الزهار وآخرون، (محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد 37، عدد 3، 675.

³ مسلم، مهجة؛ يوسف، زينب؛ كشك، إيمان، (الرضا عن علاوة الحد الأدنى لأجور وعلاقته بالسلوك الاستهلاكي للأسرة)، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، عدد 13، ج 1، 483، يناير 2018. الزهار وآخرون، (محددات الحد الأدنى للأجور بين النظرية والتطبيق)، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد 37، عدد 3، 673-675.

- كلما ارتفعت تكاليف المعيشة؛ بنسبةٍ معيّنة، أو في فتراتٍ منتظمة، أو باجتماع الشرطين معاً.
- أو وفق نصوصٍ تجعل المراجعة رهينةً بطلبٍ من أعضاء لجنة الأجور أو عددٍ معيّنٍ من الأعضاء، أو بطلبٍ من العمّال أو أصحاب العمل أو منظّمتيهم.
- أو ترك مسألة المراجعة لقناعة الحكومة ذاتها فإن رأت ضرورةً لإجراء المراجعة قامت بذلك وأجرت على الحد الأدنى التعديل اللازم¹.

وغاية ما جاء في قانون العمل الفلسطيني، هو أنّ على لجنة الأجور الاجتماع دورياً كلّ سنة مرةً على الأقل، وأن تجتمع اللجنة عند الضرورة بناءً على طلبٍ من رئيس اللجنة أو أيٍّ من ممثلي أطرافها الثلاثة². كما جاء في قانون العمل الأردني -قبل تعديله- أنّ على اللجنة عقد اجتماعاتها كلما دعت الحاجة إلى ذلك بدعوةٍ من رئيس اللجنة³.

الفرع الثالث: الرّبط القياسي للحدّ الأدنى للأجور.

تتعدّد المشكلات الاقتصادية التي تؤدي إلى هبوط القيمة الحقيقية للأجور وتدهور قوتها الشرائية، ومن أبرز هذه المشكلات: انخفاض قيمة العملة، والتضخم النقدي، وما ينتج عنهما من ارتفاع متزايد في المستوى العام لأسعار السلع والخدمات. فإذا كان ارتفاع الأسعار غير مصحوبٍ بارتفاع في الأجور، فإنّ قيمة الأجور الحقيقية وقوتها الشرائية تنخفض، وبالتالي لا يتمكن العامل من الحصول على احتياجاته المعيشية⁴.

لذلك، تعمل الدول على مراجعة الحد الأدنى بصورةٍ دورية، وعلى منح العمّال علاوةً سنويةً تحقّق التوازن بين الأسعار والأجور، وتُسمّى بعلاوة (غلاء المعيشة)، حيث تُعطى هذه العلاوة للعامل زيادةً على أجره المتفق عليه؛ لمواجهة ارتفاع الأسعار وأعباء المعيشة المتزايدة في ضوء التضخم الاقتصادي وانخفاض

¹ وادك، عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعات، 48. بوقيرين، ضوابط تحديد أجر العامل في ظلّ العولمة الاقتصادية، 58-59.

² ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، مادة (88)، عدد 39، 37.

³ رئاسة الوزراء المملكة الأردنية الهاشمية، الجريدة الرسمية، البند (أ) من المادة (52) قبل التعديل، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد رقم 4113، ص 1173.

⁴ الزملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 25، 52.

القيمة الشرائية للنقود، وما ينجم عن ذلك من انخفاض الأجر الفعلي¹. وتضع الدول أنظمةً محدّدةً لتطبيق علاوة غلاء المعيشة، مع ربط هذه العلاوة بجدولٍ معيّنٍ وتعديل مقدارها وزيادته بناءً على ارتفاع الأسعار².

وقد جاء في المادّة الأولى من قانون العمل الفلسطينيّ، أنّ الأجر هو "الأجر الأساسيّ مضافاً إليه العلاوات والبدل"³، ورغم ذلك لم يكن هناك إلزامٌ لصاحب العمل بدفع العلاوات للعامل، وكانت تُعتبر العلاوات جزءاً من الأجر في حال قرّرها أو منحها صاحب العمل لعمّاله، وهذا بخلاف ما جاء في تشريعات بعض الدول العربيّة من منح العامل علاوةً دوريّةً سنويّةً بقوة القانون وإن لم ينصّ عليها العقد⁴.

لكن بعد صدور أوّل قرارٍ للحدّ الأدنى للأجور واعتماده في الأراضي الفلسطينيّة عام 2012، تمّ الاتفاق بين الأطراف المشاركة في القرار على أمورٍ عدّة كان من بينها اعتماد غلاء المعيشة الصّادر عن الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ كعلاوةٍ مدفوعةٍ في بداية كلّ سنة، لكافة العاملين في مناطق السّلطة الفلسطينيّة⁵. فيما بيّن وزير العمل نصري أبو جيش بعد صدور قرار رفع الحدّ الأدنى عام 2021، أنّ الاتفاق على الحدّ الأدنى للأجور يتضمّن إضافة غلاء المعيشة السنويّة على مبلغ الحدّ الأدنى للأجر، فإذا كان مؤشر غلاء المعيشة 5% مثلاً أو 6% مثلاً، فإنّ ذلك يُضاف إلى مبلغ الحدّ الأدنى للأجور⁶.

وبما أنّ مشكلة تغيير قيمة العملة باتت تتربّع على رأس المشكلات الاقتصادية اليوم، فقد لجأت العديد

¹ زاهر، التعلّيق على قانون العمل، 74. نصرة، قانون العمل الفلسطينيّ، 136. عرفات، شرح قانون العمل الفلسطينيّ - دراسة مقارنة، 199.

² موقع أيّام نيوز، كلّ ما تريد معرفته عن علاوة غلاء المعيشة، 6/، (<https://pub103.ayam.news/88507>)، 8/ 2024).

³ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، عدد 39، 9.

⁴ عرفات، شرح قانون العمل الفلسطينيّ - دراسة مقارنة، 198 - 199.

⁵ عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، 17.

⁶ عاروري، وفاء، وزير العمل لوطن: أجلنا تطبيق التّعديل على الحدّ الأدنى للأجور "1880" شيكل للعام المقبل لإعطاء مهلة للقطاعات المتضرّرة والقطاعات الضّعيفة كي تتعافى، موقع وطن، وكالة وطن للأخبار، 7/ 3/ 2021، (<https://www.wattan.net/ar/video/334773.html>، 22/ 4/ 2024).

من الدول إلى استخدام ما يُعرّف بالربط القياسي للأجور¹، وهو عبارة عن نظام يمكن من خلاله ربط الأجور بمؤشر² اقتصادي مناسب لمواجهة آثار التضخم والارتفاع المتزايد في المستوى العام لأسعار السلع والخدمات وانخفاض قيمة العملة، بحيث يتم تعديل الأجور بشكل دوري تبعاً للتغير في مستوى الأسعار حسب ما تقرره الجهات المختصة وبما يحمي الأجر النقدي من انخفاض قدرته الشرائية³.

وقد أجاز ذلك جمع من العلماء المعاصرين، مبينين أن الأجر بعد تحديده، لا مانع من ربطه بمؤشر منضبط معين⁴ من المؤشرات الاقتصادية، كالربط القياسي بمؤشر تكاليف المعيشة أو مستوى الأسعار⁵؛ من أجل تحقيق العدالة بين الأطراف ورفع الضرر الواقع بفعل التضخم وتغير القيمة الشرائية للنقد⁶.

¹ سيلغروفا، (ربط الأجور والرواتب والنفقات بالمستوى العام للأسعار -دراسة فقهية)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف- دقهلية، المجلد 20، العدد 6، ص 4131.

² المؤشر: هو رقم حسابي يُحسب بطريقة إحصائية، يتكون من وحدات مختارة مما يمثل المؤشر نفسه، يُقصد منه معرفة حجم التغير في سوق معينة ويدل على حركة مجموعة من الأسعار أو الكميات خلال فترة زمنية، وتجري عليه مبيعات في بعض الأسواق العالمية. مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، الدورة السابعة، المناقشة وقرار رقم: 7/ 1/ 65 بشأن الأسواق المالية، العدد 7، 1/ 579، 716، 1412 هـ، 1992 م.

³ مجلة مجمع الفقه الإسلامي، قرار مجلس مجمع الفقه الإسلامي رقم: (79/ 6/ 8) بشأن قضايا العملة، مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، الدورة الثامنة، العدد الثامن، 3/ 787، 1415 هـ، 1994 م. الرملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 51- 52.

⁴ يبين د. الفرة داغي أن الاعتماد على لايور أو نحوه كمؤشر فقط ولاحتساب الأجر، جائز من حيث المبدأ، موضحاً أن الإشكال هو في المعيار نفسه، حيث يتمنى المسلم أن يكون للعقود الإسلامية مؤشر إسلامي يعتمد عليه العالم الإسلامي. بحث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقيبة طالب العلم الاقتصادية (7)، الكتاب الخامس، 2/ 755.

⁵ من صور الربط بالمؤشرات الاقتصادية أيضاً:

الربط بالذهب أو الفضة، والربط بعملة حسابية، والربط بسلّة عملات، والربط بسعر الفائدة. الفعر، حمزة بن حسين، (التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، الدورة الثمانية عشر لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي، عدد 12، 4/ 161، 1421 هـ.

⁶ ممن أجاز ربط الأجور بالأسعار:

هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعيار (34) إجارة الأشخاص، بند 5/ 2/ 3، ص 555. الفرة داغي، علي محيي الدين، (تذبذب قيمة النقود الورقية وأثره على الحقوق والالتزامات على ضوء قواعد الفقه الإسلامي)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، الدورة الخامسة لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي، العدد الخامس، 3/ 1787- 1795، 1409 هـ، 1989 م. عويضات، أحكام الرواتب ومعاشات التعاقد في الفقه الإسلامي، 165. الرملوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي، 72، كما ذكر ص 54 عددًا من القائلين بالجواز: كالدكتور عجل النشيمي، ود. محمد الأشقر، ود. وهبة الزحيلي، ود. رفيق المصري، ود. عبد الرحمن يسري، وغيرهم.

بينما ذهب علماء آخرون إلى عدم جواز هذا الرّبط القياسي للأجور¹.

وقد سبق لمجمع الفقه الإسلامي أن تناول هذه المسألة في الدّورة الثامنة منه، وصدر عنه القرار بجواز تضمّن أنظمة العمل وعقود العمل التي تتحدّد فيها الأجور بالنقود على شرط الرّبط القياسي للأجور، ما لم ينشأ عن ذلك ضررٌ للاقتصاد العامّ، لأنّ الأصل في الشّروط الجواز إلّا ما أحلّ منها حرّماً أو حرّم حلالاً². كما جاء في الدّورة الثّانية عشرة التّأكيد على القرار، وعلى جواز الرّبط القياسي للأجور تبعاً للتّغير في مستوى الأسعار³.

ويُشار أخيراً، إلى أنّ الرّبط القياسي للأجور لحمايتها من التآكل ونقص القيمة الناتج عن مشكلة التّضخّم النقديّ، قد يتمّ عن طريق القانون والقرارات الحكوميّة؛ كما قد يتمّ عن طريق التّعاقّد بين المستأجرين وأجرائهم -من خلال الاتّفاقيّات الجماعيّة- بحيث يتمّ الاتّفاق على تعديل الأجور تلقائيّاً تبعاً لمؤشّر قياسيّ معيّن -كالرّبط بالتّغير العامّ في مستوى الأسعار-، ويُطلق على هذا الاتّفاق بند غلاء المعيشة أو بند التّصاعد الأجرى⁴.

المطلب الثّاني: محدّدات الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقات التّطبيق.

يتناول هذا المطلب الحديث عن المحدّدات والعناصر المكمّلة لنظام الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة، يليه تسليط الضّوء على معوّقات تطبيق الحدّ الأدنى للأجور والأسباب التي تعزّز عدم الامتثال له، وبه يكون ختام الحديث في هذه الدّراسة.

¹ ممّن قال بعدم جواز الرّبط القياسي للأجور: شابر، محمّد عمر، نحو نظام نقديّ عادلٍ - دراسة للنقود والمصارف والسياسة النقديّة في ضوء الإسلام، ص 56-61، ترجمة سيّد محمّد سكر، مراجعة د. رفيق المصريّ، دار البشير للنشر والتّوزيع، الأردن، الطّبعة العربيّة الأولى، 1408هـ، 1990م. الفهر، حمزة بن حسين، (رابط الأجور بتغيّر المستوى العامّ للأسعار في ضوء الأدلّة الشرعيّة)، مجلّة مجمع الفقه الإسلاميّ التّابع لمنظّمة المؤتمر الإسلاميّ بجدة، الدّورة الثّامنة لمؤتمر مجمع الفقه الإسلاميّ، عدد 8، 3/ 509، 1415هـ، 1994م. حمّاد، كيفيّة تحديد الأجور في عقود العمل والتّأجير التقليديّة والمستحدّثة، 177.

² قرار مجلس مجمع الفقه الإسلاميّ رقم: (79/ 6/ 8) بشأن قضايا العملة، مجلّة مجمع الفقه الإسلاميّ التّابع لمنظّمة المؤتمر الإسلاميّ بجدة، الدّورة الثّامنة، العدد الثّامن، 3/ 787.

³ قرار مجلس مجمع الفقه الإسلاميّ رقم: 115 (9/ 12) بشأن موضوع التّضخّم وتغيّر قيمة العملة، مجلّة مجمع الفقه الإسلاميّ التّابع لمنظّمة المؤتمر الإسلاميّ بجدة، العدد 12، 4/ 291.

⁴ الرّملاوي، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلاميّ، 52، عويضات، أحكام الرّواتب ومعاشات التّعاقّد في الفقه الإسلاميّ، 138.

الفرع الأول: المحدّدات والعناصر المكّملة لنظام الحدّ الأدنى للأجور.

لا شكّ أنّ المحدّدات المتعلّقة بأيّ نظامٍ من الأنظمة لها أهميّةٌ ودورٌ كبيرٌ في توضيح معالم هذا النظام، وفي تنظيم الأمور التي تؤثر فيه ومعالجة ما يلزم منها، ووضع الحلول والاقتراحات المناسبة لها. لذلك تعتمد بعض الدّول إلى وضع المحدّدات والعناصر المكّملة لنظام الحدّ الأدنى والتي تشكّل جزءاً لا يتجزأ من الاتفاق الكامل المتعلّق بالحدّ الأدنى للأجر، كما تولي أهميّةً خاصّةً لهذه المحدّدات وتوجب مراعاتها والتقيّد بها.

وفي الأراضي الفلسطينية، تمّ بالتّوافق بين الأطراف المشاركة في لجنة الأجور، تحديد المحدّدات والعناصر المكّملة للنظام الخاصّ بالحدّ الأدنى للأجور¹. وذلك لتنظيم بعض الجوانب المتعلّقة بالحدّ الأدنى للأجور ومعالجتها، واتّخاذ خطواتٍ تهدف إلى تعزيز تطبيق الحدّ الأدنى بشكلٍ فعّال، والمساهمة في تخفيف تأثير الحدّ الأدنى للأجور على بعض المنشآت في القطاع الخاصّ، لا سيّما التأثير الواقع على صغار المستأجرين من أصحاب الورش، ومشغل الخياطة، ورياض الأطفال وغيرها².

وهذه المحدّدات والعناصر المكّملة لنظام الحدّ الأدنى، تتمثّل في³:

أولاً: العمل على استغلال الفترة السابقة لبدء تطبيق قرار الحدّ الأدنى للأجور، لتسوية أوضاع بعض المنشآت والمؤسسات التي يتقاضى عمّالها أجوراً دون الحدّ الأدنى، بصورة تتسجم مع أحكام قانون العمل الفلسطيني.

ثانياً: اعتماد عقدٍ تدريبيّ لتلك القطاعات الصناعيّة التي تحتاج عمّالاً مهرةً وغير مؤهلين، على أن تصدر من وزير العمل تعليماتٍ خاصّةً بذلك.

ثالثاً: تفعيل النصوص القانونيّة التي تتعلّق بفترة التّجربة، إلى جانب ضرورة مراعاة حاجات بعض المؤسسات لتدريب عمّالها وتأهيلهم.

¹ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الضّفة الغربيّة) - ماس، 29. عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدوليّة والتشريعات الفلسطينيّة، 16.

² معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة - ماس، الحدّ الأدنى للأجور: بين التّشريع والتّطبيق، طاولة مستديرة (9)، مداخلة السيّد حسام حجاوي - أحد ممثلي القطاع الخاصّ في لجنة الأجور -، ص 6.

³ عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدوليّة والتشريعات الفلسطينيّة، 16 - 17. الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الضّفة الغربيّة) - ماس، 29 - 30.

رابعًا: البحث في السُّبل والطُّرق الكفيلة بدعم بعض القطاعات من قبل الحكومة، بما يمكّن هذه القطاعات من الاستمرار في العمل في ظلّ تطبيق الحد الأدنى للأجور.

خامسًا: اعتماد غلاء المعيشة الصّادر عن الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ كعلاوة مدفوعة في بداية كلّ سنة، لكافة العاملين في مناطق السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة.

سادسًا: تفعيل لجان الأجور الثلاثيّة - الفرعيّة والمركزيّة -، على مستوى المحافظات، للتأكّد من تطبيق الحد الأدنى للأجور، ومن تطبيق موادّ قانون العمل بشكلٍ كامل، ووضع آلياتٍ رقابيّة مناسبة لإتمام هذا الأمر، مع أهميّة التقيّد بنصوص قانون العمل الفلسطينيّ في حال وقوع مخالفة.

سابعًا: عمل تقييمٍ لأثر الحد الأدنى للأجور من خلال لجنة الأجور بشكلٍ سنويّ وبما يتلاءم مع نظام عمل اللّجنة المقرّر والمعمول به.

ثامنًا: استكمال التّشريعات والقوانين الخاصّة بكلّ من: الضّمان الاجتماعيّ¹، والتّأمينات الاجتماعيّة²، بما يساهم في مسألة تأمين وضمان شبكة حماية اجتماعيّة ووطنية شاملة، وإتمام ذلك خلال عامٍ واحدٍ من بدء تطبيق الحد الأدنى للأجور.

وقد صادق مجلس الوزراء الفلسطينيّ على هذه المحدّدات والعناصر المكتملة لنظام الحد الأدنى في فلسطين، بتاريخ 9 / 10 / 2012م، وقرّر اعتبار ما تمّ التّوافق عليه بين الأطراف بشأنها ملزمًا لجميع أطراف الحوار³. ثمّ في تاريخ 5 / 11 / 2012، أصدر وزير العمل المجدلاني -رئيس لجنة الأجور في ذلك الوقت- تعليماتٍ بشأن محدّدات وعناصر الحد الأدنى للأجور، جاء فيها أنّ على صاحب العمل: تعديل أجر العامل الذي يقلّ أجره عن الحد الأدنى للأجور اعتبارًا من بداية عام 2013، إضافةً إلى تسوية حقوق العامل على الأجر السّابق، وذلك في المدة السّابقة لنفاذ قرار الحد الأدنى⁴.

¹ الضّمان الاجتماعيّ: هو "نظامٌ قانونيّ، يُخضع فيه المشرّع المواطنين أو فئاتٍ معيّنة منهم، للضّمان ضدّ مخاطر اجتماعيّة معيّنة كالمرض والعجز والشّيوخوخة والوفاة واعتزال الخدمة". كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 268.

² التّأمين الاجتماعيّ: "تأمينٌ إلزاميٌّ للعمال من أخطار المرض أو العجز أو الشّيوخوخة أو الوفاة، يتحمّل العامل المستأمن فيه جزءًا من قسط التّأمين ويتحمّل صاحب العمل أو الدّولة الباقي". كرم، معجم مصطلحات الشّريعة والقانون، 95.

³ ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، المادّة (2)، العدد 99، ص 112، 27 / 3 / 2013.

⁴ السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2012م، الموادّ (1 - 3)، العدد 99، ص 119، 27 / 3 / 2013.

وقد علّق باحثون قانونيون على تلك المحدّدات والعناصر الثمانية التي أقرّها مجلس الوزراء الفلسطيني، والتي تُعدّ جزءاً من الاتفاق الكامل بشأن الحدّ الأدنى للأجور، بأنّها شديدة العموميّة، وتفتقر لإجراءات وآليات ومعايير واضحة ومحدّدة، وأنّ عدداً من هذه المحدّدات والعناصر تفتقر إلى المدّة الزمانيّة المخصّصة لتنفيذها. إضافةً إلى عدم توافر "مذكّرة إيضاحيّة تفصيليّة" توضّح هذه العناصر والمحدّدات التي تمّ التوافق عليها لتكون ملزمةً لكافة أطراف الحوار، ومن ذلك أنّ البند الأوّل من هذه المحدّدات، قد نصّ على استغلال الفترة السّابقة لبدء تطبيق الحدّ الأدنى لتسوية أوضاع عمال بعض المؤسسات التي تقلّ الأجور فيها عن الحدّ الأدنى، دون توضيح المقصود بـ (التّسوية)، ودون بيان الإجراءات التي ستُتخذ حيال ذلك، شأنه شأن المحدّدات والعناصر الأخرى التي جرى التوافق عليها ولم يتمّ تفصيل الأمور المتعلّقة بها¹.

الفرع الثّاني: تطبيق الحدّ الأدنى للأجور ومعوّقاته.

يختلف نظام الحدّ الأدنى وتصاميم سياسته من دولةٍ إلى أخرى، وتتباين قدرة الحكومات على فرض سياسة الحدّ الأدنى للأجور وإنفاذها بشكلٍ فعّال لتحقيق الهدف منها، كما يتفاوت حجم الإجراءات والقيود القانونيّة التي من شأنها أن تكبّل وتمنع مخالفة الحدّ الأدنى للأجور في كلّ دولةٍ من الدّول. ومن هنا فإنّ مدى الالتزام بتطبيق سياسة الحدّ الأدنى للأجور والامتثال لها يختلف ويتباين بشكلٍ كبيرٍ بين دول العالم، فقد ترتفع نسبة الامتثال للحدّ الأدنى في العديد منها ممّا يؤكّد على فعاليّة سياسة الحدّ الأدنى وقدرة الدّولة على إنفاذها، وقد تنخفض هذه النّسبة ممّا يثير شكوكاً حول مدى تحقيق هذه السّياسة للأهداف المبتغاة منها، ويؤكّد على ضرورة وجود توافقٍ وانسجامٍ بين فرض الحدّ الأدنى وآليات تنفيذه².

ولا شكّ أنّ مدى نجاح سياسة وقرارات الحدّ الأدنى للأجور تعتمد بشكلٍ كبيرٍ على درجة الالتزام بتطبيق الحدّ الأدنى للأجر والامتثال له، الأمر الذي يتطلّب اهتمام الأجهزة المختصّة بأن تتمّ عمليّة تنفيذ الحدّ

¹ يُنظر الملاحظات على قرار الحدّ الأدنى والتّعليمات الصّادرة بمقتضاه: عابدين، الحدّ الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدّوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، 24-28.

² منظّمة العمل الدّوليّة، الحدّ الأدنى للأجور أداة تنمويّة: مقاربة عماليّة، منشورات مشروع "تعزيز قدرات المنظّمات العماليّة الاقتصاديّة والاجتماعيّة والقانونيّة"، ص 18-20، 2014. الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الضّفة الغربيّة)-ماس، 19، 21-26.

الأدنى وتطبيقه بشكلٍ منظمٍ ومراقبةٍ فعالةٍ من أجل ضمان الامتثال له وتطبيقه فعلاً، وإلا أدى تجاهل مثل هذه الأمور إلى ضعف تطبيق القرار وتفريغه من مضمونه والهدف من تشريعه¹.

ولقياس مدى ونجاعة تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية، يُشار إلى أنه لا بدّ من الاعتماد على ثلاثة مؤشرات رئيسية، وهذه المؤشرات هي: 1- درجة الالتزام بتطبيق القرار. 2- أثر زيادة الأجور الدّنيا في التّشغيل. 3- أثر زيادة الأجور في الأسعار والتّضخم².

وعن درجة الالتزام بتطبيق الحد الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينية -الذي تمّ إقراره عام 2012م وكان البدء بتطبيقه مطلع عام 2013- فإنّ بعض الدّراسات تشير إلى أنّ نسبة عمّال القطاع الخاصّ الذين كانوا يتقاضون أجوراً دون الحدّ الأدنى، قد بلغت في الصّفة الغربيّة ما يزيد عن 32% في العام الأوّل من إقراره، أمّا في قطاع غزّة، فلم يتمّ تطبيق القرار نتيجةً للانقسام السياسيّ³. وفي نهاية عام 2016، كان نحو 17.4% من العاملين في الصّفة الغربيّة ونحو 69.2% في قطاع غزّة يتقاضون أجوراً يوميةً دون الحدّ الأدنى⁴، فيما كانت نسبة العمّال الذين يتقاضون أجوراً أقلّ من الحدّ الأدنى - حسب البيانات السنويّة الصّادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني- قد ارتفعت نهاية عام 2020 من نحو 28%، إلى نحو 29% نهاية العام 2021⁵.

وفي نهاية عام 2022، ومع بلوغ المستوى الأدنى للأجر الشّهريّ في فلسطين 1880 شيقلاً، كانت نسبة الذين يتقاضون أقلّ من الحدّ الأدنى الجديد في القطاع الخاصّ قد بلغت 40.2%. وتشير بعض البيانات، إلى أنّ الالتزام بالتطبيق آنذاك كان يتفاوت: 1- حسب المنطقة (حيث بلغت النّسبة في الصّفة الغربيّة 18.9% بينما في قطاع غزّة 88.7%). 2- حسب الجنس (إذ كانت النّسبة بواقع 38.4%

¹ أبو زعيتر، تطبيق الحدّ الأدنى للأجور وآثاره الاجتماعيّة والاقتصاديّة، 10/ 3/ 2017، دنيا الوطن، دنيا الرّأي، (2019، 2024). (<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2017/03/10/431173.html>).

² المراقب الاقتصاديّ، معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس) بالتّعاون مع: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة، هيئة سوق رأس المال الفلسطينيّة)، عدد 72 الرّبع الرّابع 2022 -العدد السنويّ، ص 21، تمّوز 2023.

³ فلاح، قرار رفع الحدّ الأدنى للأجور: فرص التّطبيق، ورقة خلفيّة جلسة طاولة مستديرة (6)، 7. الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشماليّة (الصّفة الغربيّة)- ماس، الملخص التّفيزيّ وص 38 وما بعدها.

⁴ المراقب الاقتصاديّ، عدد 48 الرّبع الرّابع 2017، ص 9.

⁵ المراقب الاقتصاديّ، معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس) بالتّعاون مع: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة، هيئة سوق رأس المال الفلسطينيّة)، عدد 68 الرّبع الرّابع 2021 -العدد السنويّ، ص 31، حزيران 2022.

عند الذكور ونحو 49.8% عند الإناث). 3- حسب القطاعات الاقتصادية (حيث يتقاضى 31% من العاملين في قطاع الخدمات أجورًا أقل من الحد الأدنى، ثم يليه قطاع التجارة والفنادق والمطاعم فتبلغ النسبة 29%)¹.

وفي الربع الأول من عام 2023 كانت نسبة من يتلقون أجرًا أقل من 1880 شيقلاً في القطاع الخاص: 16% في الضفة الغربية، و88% في قطاع غزة²، بينما بلغت النسبة في نهاية الربع الأخير منه نحو 15% في الضفة الغربية بما يقارب 40 ألف عامل³، في حين لم تُذكر النسبة بشأن قطاع غزة بسبب الحرب المندلعة فيها منذ 7 أكتوبر 2023، والتي لا تزال قائمة وتُلقي بثقلها على قطاع غزة حتى كتابة هذه السطور، وقد مرّ عليها ما يزيد عن العام بما لها من تأثيرات سلبية في سوق العمل، وما نجم عنها من أضرار جسيمة على جميع الأصعدة والمجالات في الساحة الفلسطينية، سواء في قطاع غزة -وهو المتضرر الأكبر- أو في الضفة الغربية، وجدير بالذكر أن الحديث عن معدلات البطالة في ظلّ حرب طوفان الأقصى أصبح يتصدّر الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل بدلاً من الحديث عن إحصائيات الحد الأدنى للأجور، حيث تمّ تسريح العمّال الفلسطينيين في الأراضي المحتلة بسبب اندلاع هذه الحرب.

وفي السنوات الأخيرة -التي سبقت اندلاع حرب 7 أكتوبر 2023 على غزة- كان الحديث قد كثر عن معوّقات تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور في الضفة والقطاع، وعن الأسباب التي تؤدي إلى تدني الامتثال للقرار. حيث ذكرت الدراسات المختلفة، عوامل عديدة كان لها تأثير مباشر على مستوى الامتثال والتطبيق للقرار، وكان من هذه العوامل ما هو متعلّق بقرار الحد الأدنى للأجور ذاته، ومنها ما هو متعلّق بمتابعة تنفيذ القرار وآليات تطبيقه⁴. كما أنّ كلّ طرفٍ من الأطراف المختلفة المشاركة في قرار الحد الأدنى للأجور، قد عمل على توضيح أسباب ضعف التطبيق وتدني الامتثال للقرار، فكان هناك مجموعة من الأسباب: بعضها من وجهة نظر وزارة العمل، وأخرى من وجهة نظر نقابات العمّال، وثالثة من وجهة نظر أصحاب العمل. وقد كان هناك توافق نوعاً ما بين وجهات النظر في بعض الأحيان، أو

¹ المراقب الاقتصادي، عدد 72 الربع الرابع 2022-العدد السنوي، ص 21.

² المراقب الاقتصادي، (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية، هيئة سوق رأس المال الفلسطينية)، عدد 73 الربع الأول 2023، ص 3، آب 2023.

³ المراقب الاقتصادي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) بالتعاون مع: (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، سلطة النقد الفلسطينية، هيئة سوق رأس المال الفلسطينية)، عدد 76 / 2023 -العدد السنوي، ص 4، حزيران 2024.

⁴ المراقب الاقتصادي، عدد 45، الربع الأول 2016، ص 7، أيلول 2016.

لربّما كان هناك إجماعٌ من الأطراف الثلاثة على بعض هذه الأسباب في أحيانٍ أخرى، فيما كانت بقيّة الأسباب مبنيةً على التّأويلات الخاصّة بكلّ طرفٍ من تلك الأطراف¹.

وبناءً على ذلك، فإنّ من جملة أسباب تدنّي تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور والامتثال له:

1- وجود ثغراتٍ عديدة في قرار الحد الأدنى للأجور حيث كان لهذه الثغرات دورٌ كبير في إضعاف فرص التّطبيق، ومن هذه الثغرات مثلاً أنّه تمّ وضع مستوى موحّدٍ لأدنى الأجور يشمل كافّة أنحاء فلسطين ويشمل كافّة القطاعات. حيث تمّ تحديد هذا المستوى²:

- دون مراعاة مستويات (الأجور، والدّخل، والأسعار)، والتي يختلف كلّ منها ويتفاوت باختلاف المناطق الفلسطينية، خاصّةً ما بين الضّفة الغربيّة والقطاع.

- دون دراسة إمكانيّات تطبيقه، حيث كان من الصّعب تطبيقه في قطاع غزّة بسبب الأوضاع الاقتصاديّة التي تعصف فيه نتيجة الحصار وحالة الانقسام السّياسي القائمة بين الضّفة والقطاع، الأمر الذي كان يستلزم ضرورة استثناء القطاع من تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور أو معاملته معاملةً خاصّةً عند تحديد الحد الأدنى للأجور بما يتناسب مع ظروفه والأوضاع القائمة فيه.

- دون التّأكد من مدى ملاءمته مع مستوى بنية الإنتاج وهيكلية في ظلّ التّشوّهات البنيويّة المختلفة في الاقتصاد الفلسطينيّ، حيث يرتبط باقتصادٍ غير ناضج، وغير مهنيٍّ إدارياً وإنتاجياً لتحمل التكاليف والتّبعات المترتبة على فرض حدٍّ أدنى للأجور³.

2- ضعف تمثيل أصحاب العمل في العديد من القطاعات الاقتصاديّة التي يتركز فيها العمّال ذوو الأجور المتدنيّة، مثل قطاع تجارة التّجزئة، وصناعة النّسيج، وصناعة المنتجات المعدنيّة، والصّناعات

¹ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 5.

² المراقب الاقتصاديّ، عدد 45 الرّبع الأوّل 2016، ص 8. معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، ملخص سياساتيّ العدد (7)، قرار الحد الأدنى للأجور: فرص التّطبيق، ص 2. معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 8.

³ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 8. المراقب الاقتصاديّ، عدد 45 الرّبع الأوّل 2016 الرّبع الأوّل، ص 8.

الغذائية، ورياض الأطفال وغيرها، الأمر الذي يعني عدم فعالية التوافق على الالتزام بقرار الحد الأدنى للأجور الذي كان يفترض تحقيقه من عملية التفاوض بين أطراف العمل.

وعلى فرض أن بعض تلك القطاعات تمّ تمثيلها بطريقة غير مباشرة في لجنة الأجور، من خلال اتحاد الصناعات الفلسطينية أو اتحاد الغرف التجارية، فإنّ التساؤل يبقى قائماً حول حقيقة هذا التمثيل، ومدى قدرته على حمل أصحاب تلك القطاعات على الالتزام بالقرار¹، لا سيما في ظلّ عدم إمكانية بعضها على تحمّل هذا المستوى من الأجور الدنيا -وعلى رأسها قطاع صناعة الملابس ورياض الأطفال- مع عدم التزام الحكومة بمساندة تلك القطاعات بشكلٍ فعلي².

3- تعدّد النقابات العمالية في فلسطين مع خلوّ قانون العمل من المواد التي من شأنها تنظيم عمل تلك النقابات. ومن النقابات التي تمثل العمال في فلسطين وتتنازع على مدى تمثيلهم: الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، واتحاد عمال فلسطين، والاتحاد العام للنقابات العمالية المستقلة³، ونقابة العاملين في الجامعات⁴.

ويترتب على هذا التعدّد للنقابات عدم وجود دور نقابيّ موحد، وظهور خلافاتٍ عديدةٍ من شأنها إضعاف الموقف التفاوضي إلى جانب ضعفه القائم بسبب قلة العمال المنتسبين إلى النقابات العمالية، والتي لا تتجاوز نسبتهم 13-16% من مجموع العمال الكلي⁵.

ومن ناحية أخرى، فإنّ هذا التعدّد يُضعف من قدرة النقابات على استخدام الوسائل النقابية الفاعلة لتشكيل قوّة ضاغطة على أصحاب العمل لامتثال القرار -سواء بالإضراب وغيره-⁶، كما يُضعف من قدرتها

¹ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) - ماس، 56-57.

² معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 8.

³ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 6. فلاح، قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، ورقة خلفية جلسة طاولة مستديرة (6) - ماس، ص 8. الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) - ماس، 58-59.

⁴ عيسى، قانون الحد الأدنى للأجور؟؟، وكالة وطن للأنباء، 31/3/2015، <https://www.wattan.net/ar/news/128363.html>, 2020+ 4/ 2024).

⁵ فلاح، قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، ورقة خلفية جلسة طاولة مستديرة (6) - ماس، ص 8. الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية) - ماس، 58.

⁶ فلاح، قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، ورقة خلفية جلسة طاولة مستديرة (6) - ماس، ص 8.

على حشد الرأي العام لنصرة حقوق العمّال، والتأثير على الحكومة لإنجاز الحقوق العمّالية والتأكد من فعالية القرار وتطبيقه. إضافةً إلى عدم وجود سندٍ قانونيٍّ يتيح لممثلي النقابات أدواتٍ فاعلة في تعزيز تنفيذ القرار، كالسمّاح لهم بزيارة المنشآت ومواقع العمل، والذي من شأنه توسيع صلاحيّات النقابات العمّالية التي تنحصر على أرض الواقع في: إرشاد العمّال ونصحهم، ورفع مستوى وعيهم بحقوقهم، ومساعدتهم في تقديم الشكاوى¹.

4- تقاعس اللّجان عن عقد الاجتماعات، وفي ذلك مخالفة للتعليمات والموادّ المتعلقة بقرار الحدّ الأدنى للأجور، حيث أنيط بلجان الأجور الفرعية في المحافظات، الاجتماع شهرياً² من أجل التّأكد من تطبيق القرار بشكلٍ كامل، إلّا أنّ اللّجان الفرعية -على سبيل المثال- لم تجتمع في الفترة التي تلت تطبيق القرار سوى مرتين أو ثلاث، كما أنّ لجنة الأجور الوطنية في بداية الأمر لم تجتمع بعد تاريخ تطبيق القرار -حسب ما جاء في إحدى الدّراسات المنشورة عام 2014- مع أنّ قانون العمل ينصّ على اجتماع لجنة الأجور دورياً كلّ سنةٍ مرّةً على الأقل³، فكان ذلك ممّا يساهم في ضعف امتثال أصحاب العمل للقرار⁴.

5- ارتفاع تكاليف تطبيق أدنى الأجور بالنسبة لصاحب العمل مقارنةً بالعوائد التي يحصل عليها من عدم التّطبيق. إضافةً إلى ما يقوم به بعض أصحاب العمل من التّحايل على القرار، وذلك من خلال أمورٍ منها: 1- تحويل أجورٍ تساوي مبالغ الحدّ الأدنى للأجور أو تزيد عليها إلى الحسابات البنكية ومطالبة العمّال بإرجاع الفارق. 2- إجبار العمّال على إخفاء أجورهم الحقيقيّة عندما تتمّ عمليّات التّفتيش، وانصياع العمّال إلى ذلك خوفاً من اتّخاذ إجراءاتٍ ضدّهم⁵.

6- مخالفة المشاركين في تحديد الحدّ الأدنى للقرار وعدم تطبيقهم له، مع أنّهم صنّاع القرار ويُفترض أن يكونوا القدوة في تطبيقه والامتثال له، ممّا يشجّع أصحاب العمل على عدم الامتثال، لذلك فإنّ من الأهميّة التزام جميع أطراف التّفاوض بالقرار، وأن تكون الحكومة ذاتها نموذجاً وقدوةً للآخرين في تطبيق

¹ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشّماليّة (الصّفّة الغربيّة)- ماس، 58- 59.

² ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة، قرار مجلس الوزراء رقم (46)، لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، مادّة (8)، العدد 52، ص 122.

³ المصدر نفسه، مادّة (5)، العدد 52، ص 121.

⁴ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشّماليّة (الصّفّة الغربيّة)- ماس، 62.

⁵ معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 6.

قرار الحد الأدنى، خاصةً أنّ هناك فئاتٍ من العاملين لدى بعض الوزارات لا يزالون يتقاضون أقلّ من الحد الأدنى المقرّر في مناطق السلطة الفلسطينية، الأمر الذي يُضعف من امتثال الآخرين للقرار إلى حدٍ كبير¹، كما أنّ انتهاك القانون من قبل أعضاء نقابات العمال وعدم التزامهم بدفع الحد الأدنى للأجر -خاصّة المحاميّين منهم والأطباء وغيرهم- يُشجّع الآخرين كذلك على عدم الامتثال².

7- تأثير مستوى البطالة، حيث إنّ ارتفاع معدلات البطالة تؤدي إلى انخفاض مستوى التّطبيق، لخوف العمّال واحترازهم من الإجراءات الانتقاميّة كالفصل من العمل الذي يُقدم عليه أصحاب العمل في ظلّ وجود فائضٍ من العمّال الذين يقبلون بأجورٍ دون الحد الأدنى، ممّا يعزّز عدم الامتثال للقانون³.

8- انخفاض قدرة الحكومة على إنفاذ القانون والقرارات بشكلٍ فعّال⁴. ويظهر ذلك من خلال:

- عدم قيام وزارة العمل الفلسطينية بوضع وإقرار مذكرات إيضاحيّة ضروريّة لتفسير الجوانب العمليّة والتفصيليّة اللازمة لتطبيق قرار الحد الأدنى للأجور، الأمر الذي يجعل مسألة التّطبيق عرضة للتضارب والأهواء الشّخصيّة.

- عدم استكمال ما يتطلّبه الحد الأدنى للأجور من تشريعاتٍ وقوانين خاصّة بالضمان الاجتماعيّ والتأمينات الاجتماعيّة، والتي جاء بشأنها في المحدّدات التي تبعت القرار، أن يكون استكمالها خلال عامٍ واحدٍ من تطبيق الحد الأدنى للأجور⁵.

- عدم مساندة القطاعات التي لا قدرة لها على تطبيق قرار الحد الأدنى للأجور، حيث إنّ القطاعات التي تضمّ مشاغل الخياطة والورش الصّغيرة وقطاع الخدمات والمحلات التجاريّة ورياض الأطفال وغيرها تُعتبر المشغل الأكبر في القطاع الخاصّ والذي يقع عليه التّأثير الكبير جرّاء تطبيق قرار الحد الأدنى،

¹ أبو زعيتر، تطبيق الحد الأدنى للأجور وآثاره الاجتماعيّة والاقتصاديّة، 10/ 3/ 2017، دنيا الوطن، دنيا الرّأي، (2019، 2024). (<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2017/03/10/431173.html>).

² معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 6.

³ الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشّماليّة (الضّفّة الغربيّة) - ماس، 19- 20.

⁴ معهد أبحاث السياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنّي الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 0.

⁵ المراقب الاقتصاديّ، عدد 45 الرّبع الأوّل 2016، ص 8.

بينما شريحة كبار أصحاب العمل لن يتأثروا بالقرار أصلاً لأنّ الأجور التي يبذلونها لعمّالهم تكاد تكون مساوية للحدّ الأدنى أو أكثر منه¹.

ويُشار هنا إلى أنّ وزارة العمل -عقب المصادقة على قرار الحدّ الأدنى بمبلغ 1450 شيقلاً- باشرت بمفاوضة ممثلين عن قطاع رياض الأطفال، واقترحت آنذاك تقديم مليون دولار لدعم هذا القطاع، لكن قام خلافٌ بخصوص مَنْ يستحقّ هذا الدّعم، حيث اشترطت الحكومة أن يكون لرياض الأطفال الأكثر تضرراً، فيما أصرّ ممثلو هذا القطاع على أن يجري توزيعه بالتساوي، ونتيجةً لذلك باءت تلك المفاوضات بالفشل. إضافةً إلى قيام وزارة العمل بمفاوضة ممثلي صناعة النسيج والملابس أيضاً، حيث اقترحت تخفيف وقع الزيادة في فاتورة الأجور، من خلال خفض الضرائب أو خفض أسعار الكهرباء لمستوى يصل إلى 40%، لكن لم تنجح هذه المفاوضات وباءت هي الأخرى بالفشل². ثمّ عقب إقرار رفع الحدّ الأدنى إلى 1880 شيقلاً، أعلنت وزارة العمل أنّه تمّ تشكيل لجنة من وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم وأصحاب رياض الأطفال ونقابات العاملين في رياض الأطفال لتمكين هذا القطاع ليكون جاهزاً لرفع أدنى الأجور عند البدء بتطبيق القرار عام 2022³.

- عدم صياغة أو تبني استراتيجية معيّنة للتفتيش والرقابة على تطبيق قرار الحدّ الأدنى للأجور، ووجود قصورٍ في آليات التطبيق والرقابة في أرض الواقع، ممّا يحمل أصحاب العمل على عدم الالتزام. هذا مع وجود نقصٍ في الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بعمليات الرقابة والتفتيش، الأمر الذي يترتب عليه عدم توافق عدد الزيارات التفتيشية مع عدد المنشآت وعدد العاملين، إضافةً إلى تدني فعالية المفتشين بسبب نقص توفير الموادّ الضرورية والوسائل اللازمة لمثل هذه العمليات، ومن ذلك نقص سيارات التفتيش وصعوبة الوصول إلى المنشآت، حيث يلزم تحديد ميزانية خاصة لتوفير الوسائل اللازمة، وصيانة المعدات والمركبات والأدوات المستخدمة في عملية الرقابة والتفتيش⁴.

¹ حياة وسوق، (الأجور وحدّها الأدنى -حلّ عادل أم ظلم قاتل؟)، ملحق اقتصادي أسبوعيّ يصدر عن صحيفة الحياة الجديدة، السّنة الثّانية، العدد 75، ص 4، الأحد 14 تشرين الأوّل 2012 - السّبت 20 تشرين الأوّل 2012.

² الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحدّ الأدنى للأجور في المحافظات الشّماليّة (الضّفة الغربيّة)- ماس، 57- 58.

³ عاروري، وفاء، وزير العمل لوطن: أجلنا تطبيق التعديل على الحدّ الأدنى للأجور "1880" شيكل للعام المقبل لإعطاء مهلة للقطاعات المتضرّرة والقطاعات الضّعيفة كي تتعافى، موقع وطن، وكالة وطن للأخبار، 7/ 3/ 2021، (22/ 4/ 2024, <https://www.wattan.net/ar/video/334773.html>).

⁴ المراقب الاقتصاديّ، عدد 45 الرّبع الأوّل 2016، ص 8. باحثون رئيسيون: (إسكندر كتّاب؛ ماجدة سالم؛ مير أبو شمّاس)، دراسة النّقصات ضمن الموازنة -برامج وزارة العمل، ص 19، مساعد البحث: بشّار غرابية، معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، 2016.

- اعتماد وزارة العمل في مراقبتها لتنفيذ قرار الحد الأدنى للأجور بشكل أساسي على شكاوى العمال أنفسهم، ولا شك أنه من النادر تلقي أية شكاوى بهذا الخصوص¹.

- عدم بذل وزارة العمل الجهد الكافي لرفع وعي أطراف الإنتاج، فرغم ما قامت به الوزارة بالشراكة مع منظمات مجتمعية من حملات توعية ونشاطات وورش عمل وبرامج إذاعية وغيرها، إلا أن تدني نسبة الامتثال لقرار الحد الأدنى يوحى بانخفاض فعالية تلك النشاطات وبأنها غير كافية².

لذلك فإن من الأهمية الكبرى تكثيف حملات التوعية لتعريف الأطراف بحقوقهم والتزاماتهم، لا سيما وأن بعض أصحاب العمل يستغلون قرار الحد الأدنى للأجور، ليكون في مصلحتهم من خلال بذل أجور عند الحد الأدنى فقط وعدم الزيادة عليها نظراً للكفاءة والخبرة والمؤهلات التي يتمتع بها العامل، انطلاقاً من قناعتهم أن تحديد حد أدنى للأجر إنما يلزمهم بسقف من الأجور يكون محمياً بموجب القانون، وأنه ليس للعامل أن يطالب بأكثر منه، وليست هذه حقيقة الحد الأدنى للأجور، مما يستلزم العمل بالتوازي لزيادة وعي العمال ومساعدتهم في الحصول على حقوقهم، ولتصحيح نظرة أصحاب العمل وتعريفهم بأن الحد الأدنى للأجر لا يعني الاقتصار عليه بل يتوجب عليهم دفع الأجر الذي يتناسب مع طبيعة عمل العامل والمهارات التي يستخدمها فيه³.

- غياب الرادع القانوني، والتهاون في تطبيق العقوبات على المخالفين، حيث تقوم وزارة العمل بالتباعد آلية تقوم أولاً على توجيه تنبيه لأصحاب العمل لتسوية الفرق بين الأجر الفعلي والحد الأدنى والالتزام بالقرار، ثم بعد ذلك توجه إنذاراً للمخالفين منهم قبل إحالتهم إلى القضاء. وهذا من شأنه إضعاف امتثال أصحاب العمل للقرار، وفيه مخالفة واضحة لقانون العمل الذي نص في المادة (132) على معاقبة صاحب العمل عند مخالفته أي حكم من أحكام الفصل الثالث -المتعلقة بالأجور والتي من ضمنها أحكام الحد الأدنى-، بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار أردني، إضافة إلى إلزامه بدفع فرق الأجر، وتعدّد الغرامة بتعدّد عماله الذين شملتهم هذه المخالفة⁴. وكذلك الأمر في قانون العمل

¹ المراقب الاقتصادي، عدد 45 الربع الأول 2016، ص 8.

² الفلاح، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضفة الغربية)- ماس، 65- 66.

³ أبو زعيتر، تطبيق الحد الأدنى للأجور وآثاره الاجتماعية والاقتصادية، 10/ 3/ 2017، دنيا الوطن، دنيا الرأي، (2019، 2024)، <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2017/03/10/431173.html>.

⁴ ديوان الفتوى والتشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينية، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، العدد 39، الباب العاشر -العقوبات والأحكام الختامية، الفصل الأول -العقوبات، ص 49- 50.

الأردنيّ إذ يُعاقب المخالف بما لا يقلّ عن 50 دينارًا ولا يزيد على 200 دينار عن كلّ عاملٍ أجره دون الحدّ الأدنى مع دفع فرق الأجر ومضاعفة العقوبة بتكرار المخالفة¹.

ومن ناحيةٍ أخرى فإنّ العقوبات ذاتها لربما كانت غير رادعة على الوجه الذي يجب أن يكون عليه، حيث إنّ عددًا من المنشآت لم تلتزم بتطبيق الحدّ الأدنى للأجور رغم فرض عقوباتٍ عليها من الوزارة، فيبقى بذلك تأثير العقوبات -غير الرادعة- محدودًا وتزداد محدوديته مع تدني قدرة الحكومة على كشف المخالفات².

- ضعف إجراءات القضاء وعدم وجود محاكم عماليّة متخصصة تمكّن العامل من إقامة دعوى حقوقيّة تلزم صاحب العمل بالامتثال³.

- عدم إجراء تقييماتٍ سنويّة للآثار المترتبة على تطبيق قرار الحدّ الأدنى للأجور⁴، على الرغم من وجود حاجةٍ جدّية إلى إعادة النظر فيه بشكلٍ دوريّ، ورصد الفجوات في القرار أثناء التّطبيق العمليّ من أجل صياغة التّعديلات اللازمة عليه⁵.

وفيما يتعلّق بمدى نجاح القرار الحاليّ -الذي تمّ فيه رفع الحدّ الأدنى إلى 1880 شيقلاً-، فإنّ الدّراسات المختلفة تُبيّن بناءً على تجربة تطبيق الحدّ الأدنى للأجور خلال السّنوات السّابقة، أنّ إمكانيّة تطبيق القرار سيكون ضعيفًا إن لم يكن هناك تغييرٌ ملموسٌ في طريقة إدارة الحكومة لملفّ تطبيق الحدّ الأدنى للأجور وتعزيز جهود الرّقابة والتّفتيش والإجراءات الرّادعة بحقّ المخالفين، كما سيكون التّطبيق ضعيفًا دون تعزيز التّمثيل النقابيّ للعَمال وما يتطلّبه ذلك من إصلاحٍ لهذه النقابات وتجديد شرعيّتها وتفعيل الوسائل النقابيّة الفاعلة واستقطاب الطّبقة العاملة بشكلٍ أوسع⁶.

¹ رئاسة الوزراء المملكة الأردنيّة الهاشميّة، الجريدة الرّسميّة، المادّة (53) من قانون العمل وتعدّلاته رقم 8 لسنة 1996م، العدد رقم (4113)، ص 1173.

² معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنيّ الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 6.

³ فلاح، قرار رفع الحدّ الأدنى للأجور: فرص التّطبيق، ورقة خلفيّة جلسة طاولة مستديرة (6) -ماس، ص 8.

⁴ المراقب الاقتصاديّ، عدد 45 الرّبع الأوّل 2016، ص 8.

⁵ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، تقييم الالتزام بالحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ: تشخيص أسباب تدنيّ الامتثال وتفعيل آليات التّطبيق، ورقة خلفيّة -جلسة طاولة مستديرة (2)، ص 7.

⁶ معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ (ماس)، ملخّص سياساتيّ العدد (7)، قرار الحدّ الأدنى للأجور: فرص التّطبيق، ص 1.

وفي الختام، تجدر الإشارة إلى أنّ عدم مسايرة الحدّ الأدنى للأجور للواقع الاجتماعي والاقتصاديّ في فلسطين، وعدم مسايرة التّزايد في أسعار السلع والخدمات الأهمّ والأكثر استهلاكاً، ومصاريف السّكن وغيرها ممّا لا بدّ منه لحياةٍ كريمة، لا يحسّن الوضع المعيشيّ للعمّال بالشّكل اللاّزم، ما يعني من النّاحية العمليّة عدم تحقّق الغايات المرجوّة من اعتماد الحدّ الأدنى للأجور كوسيلة لحماية الفئات الضّعيفة من العمّال، لا سيّما وأنّ قيمة الحدّ الأدنى للأجر حتّى بعد صدور القرار الجديد لا تزال متدنّيةً وغير كافية ولا تغطّي احتياجات العمال وأسّرتهم في الضّقة الغربيّة، فيما تُعدّ قيمة الحدّ الأدنى بالنّسبة لقطاع غزّة مرتفعة وكان من الصّعب تطبيقها قبل حرب 7 أكتوبر، وبلا شكّ لن يكون هناك مجالاً لتطبيقها بعد هذه الحرب في ظلّ ما تعرّض له القطاع من تدميرٍ وإبادةٍ ومجاعةٍ لم يُر لها مثيل في تاريخ الإنسانيّة.

والله تعالى أعلى وأعلم

وهو الهادي إلى سواء السبيل

سبحانك اللهم وبحمدك، نشهد أن لا إله إلا أنت، نستغفرك ونتوب إليك

اللهم صلّ وسلّم وبارك

على النّبي وآله وصحبه.

الخاتمة:

الحمد لله سبحانه على جزيل فضله وعظيم امتنانه أن تمت هذه الدراسة، وفيما يأتي أهم النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج.

١- تنتظم العلاقة في الشريعة الإسلامية بين الأجير العامل والمستأجر صاحب العمل ضمن عقد (إجارة الأشخاص)، بينما تنتظم في القانون ضمن (عقد العمل).

٢- الأجير الذي تشمله هذه الدراسة ويخضع لقانون العمل هو: (الأجير الخاص) الذي مجال عمله في (القطاع الخاص). أما الأجير الخاص الذي مجال عمله في القطاع العام فيخضع لقانون الخدمة المدنية.

٣- عملت الشريعة الإسلامية على حماية الأجور بوسائل نظرية وعملية، وكفلت حقوق الأجراء ومستأجريهم، مما جعل علاقات العمل تقوم في ظلها على أسس طيبة وحقوق مكفولة، أما النظم الوضعية فقد أخفقت في ضبط تلك العلاقات لانحيازها لطرف على حساب الآخر، فتردّدت الحقوق فيها بين الإفراط والتفريط، إذ هي من صنع البشر، أما الشريعة الإسلامية فهي من عند الخالق سبحانه العليم بمصالح عباده، فالسيادة لشرع الله ولا سيادة لنظام أو تشريع يخالف أحكام الشريعة الإسلامية.

٤- تندرج مسألة تدخل الدولة في سوق العمل ضمن السياسة الشرعية، فيجوز للدولة سن القوانين اللازمة واتخاذ الإجراءات العلاجية والوقائية لتنظيمه وضبط العلاقات والأجور فيه.

٥- تدخل الدولة بوضع حد أدنى للأجر من حيث الجواز وعدمه منوط بالمصلحة والعدل، فإذا اقتضى الحال في سوق العمل أن تتدخل الدولة لرفع الظلم ومنع الاستغلال، فإنه يتعين عليها القيام بذلك.

٦- الحد الأدنى للأجور ضرب من تسعير الأعمال، وهو: أقلّ عوض يُسمح ببذله لمنافع الأعمال، فلا يجوز الحط منه وأداء ما هو دونه بعد تقديره وإصدار القرار به.

٧- حقيقة الحد الأدنى للأجور لا تعني اقتصار الأجر عليه دون الزيادة فيه، وإنما حقيقته أن يكون الأجر الأدنى قاسماً مشتركاً بين جميع الأجراء والعاملين، ثم تتفاضل الأجور بعد ذلك وتتفاوت بما يحقق العدل، فيأخذ كل أجير ما يستحقه من أجر حسب نوع العمل والخبرة والكفاءة وغيرها من الاعتبارات الأخرى.

٨- تقتصر حاجات الفرد في الاقتصاد الوضعي على (الضروريات) من ملبس ومأكل ومسكن، ضمن (حد الكفاف) الذي بالكاد يسمح بالبقاء. أما في الاقتصاد الإسلامي، فلا تقتصر الحاجات الأصلية للفرد على الضروريات، بل تشمل الخدمات الأساسية وسائر ما لا بد منه، ضمن (حد الكفاية) الذي يكفل للفرد مستوى أعلى من الضروريات في رتبة ما يسمى بـ (الحاجيات).

٩- تتعدّد الأهداف والغايات من تحديد الحدّ الأدنى للأجور، إلّا أنّ الغاية الأساسيّة منه، هي حماية الفئات العاملة من الاستغلال ومن الأجور المتدنّية وتحسين المستوى المعيشي لهم.

١٠- يعتمد مجلس الوزراء الفلسطيني في إصداره لقرارات الحدّ الأدنى للأجور، على توصيات اللّجنة الوطنيّة للأجور، والتي تضمّ: ممثّلين عن الحكومة، وممثّلين عن العمّال، وممثّلين عن أصحاب الأعمال.

١١- أصدر مجلس الوزراء الفلسطينيّ أوّل قرارٍ بشأن اعتماد حدّ أدنى للأجور في مناطق السّلطة الفلسطينيّة، عام 2012م. فيما أصدر قرار رفع مبلغ الحدّ الأدنى واعتماد حدّ أدنى جديد، عام 2021م، لتصبح قيمة الحدّ الأدنى للأجور 1880 شيقلاً شهريّاً بعد أن كانت لمُدّة تسع سنوات 1450 شيقلاً.

١٢- تستلزم عمليّة تحديد الحدّ الأدنى للأجور وجود منهجيّة ومعايير واضحة لتحقيق الهدف منه، إلّا أنّ مبلغ الحدّ الأدنى للأجور في الأراضي الفلسطينيّة تمّ التّوصّل إليه بناءً على اقتراح من وزير العمل، كحلٍّ وسطٍ وتوفيقيٍّ بين مطالب ممثّلي العمّال وأصحاب العمل، وليس استناداً إلى منهجيّة معيّنة أو معايير واضحة.

١٣- المعيار الشرعيّ الذي يتّفق مع الغاية من الحدّ الأدنى للأجور هو معيار الكفاية، وليس أجر المثل الذي هو في الأساس عودة إلى الأجر السائد في سوق العمل.

١٤- تندرج مسألة مراجعة الحدّ الأدنى وتعديله بشكلٍ دوريّ ضمن ما تراه الدّولة من المصلحة، وتكمن أهميّة المراجعة في الحفاظ على قدرة الحدّ الأدنى لأداء وظيفته، وصيانة القيمة الحقيقيّة له من الهبوط.

١٥- تتربّع مشكلة (تغيّر قيمة العملة) على رأس المشكلات الاقتصادية اليوم؛ لذلك تلجأ الدّول إلى استخدام الرّبط القياسي للأجور لمواجهة التّضخّم والارتفاع المتزايد في الأسعار، ولا مانع من ذلك شرعاً ما دام ضمن ضوابط الشريعة الإسلاميّة وأحكامها ومبادئها العامّة.

١٦- يعتمد مدى نجاح سياسة الحدّ الأدنى للأجور بشكلٍ كبيرٍ على درجة الالتزام بتطبيق قرار الحدّ الأدنى والامتثال له، وتشير الإحصائيات إلى تدنّي نسبة تطبيق القرار في الأراضي الفلسطينيّة، ويعود ذلك لأسبابٍ تتعلّق بالقرار ذاته، وأسبابٍ تتعلّق بضعف تمثيل أصحاب الأعمال، وأسبابٍ تتعلّق بالنقابات العماليّة، وأسبابٍ تتعلّق بقدرة الحكومة على إنفاذ القرارات ومتابعة آليات التّطبيق والرّقابة عليها.

١٧- لا تزال فئة من عمّال القطاع العامّ في مناطق السّلطة الفلسطينيّة يتقاضون أجوراً دون الحدّ الأدنى للأجور المقرّر فيها، ورواتبهم متدنّية لا تغطّي متطلّبات معيشتهم واحتياجاتهم الأساسيّة.

١٨- لا تزال قيمة الحدّ الأدنى للأجور في الضفّة الغربيّة -حتى بعد صدور القرار الجديد- متدنّية وغير كافية ولا تغطّي احتياجات العمّال وأسْرهم، ممّا يشجّع الأيدي العاملة الفلسطينيّة على العمل في

الخارج أو في المستوطنات. أمّا في قطاع غزة فإنّ قيمة الحدّ الأدنى للأجور تُعدّ مرتفعةً ومن الصعب تطبيقها في ضوء حصار المحتلّ والأوضاع الاقتصادية الخائفة فيه.

ثانيًا: التوصيات.

- ١- مضاعفة الجهود لرفع مستوى وعي العمّال بحقوقهم، وتصحيح فكرة الحدّ الأدنى للأجور في أفهام أصحاب الأعمال حيث يرى كثيرٌ منهم أنّ سقف الأجر الذي يلزمهم هو الحدّ الأدنى فقط.
- ٢- إصدار نشرات تتضمن الحقوق والأمور المتعلقة بالحدّ الأدنى للأجور وإلزام المنشآت بنشرها في أماكن العمل، وإنشاء موقع إلكترونيّ يُتاح للعامل من خلاله الاطلاع على كلّ جديد.
- ٣- تحديد المعايير الاقتصادية والاجتماعية التي ينبغي عليها تحديد الحدّ الأدنى للأجور، مع الحرص على كفاية الأجور للحاجات المعيشية وتغطية الخدمات الأساسية لتحقيق الهدف منه.
- ٤- تحديد فترات مراجعة الحدّ الأدنى للأجور، والأخذ بعين الاعتبار ألاّ تتباعد فترات المراجعة إلى ما يُقارب العقد من الزمن كما حصل سابقًا.
- ٥- دعم ومساندة القطاع الخاصّ، خاصّة المنشآت التي لا قدرة لها على مجاراة مستوى الحدّ الأدنى للأجور.
- ٦- تفعيل الرقابة على عمل اللجان وزيادة فعالية التفتيش في المنشآت، واتّخاذ إجراءات أقوى بحقّ المخالفين، كإحالتهم إلى القضاء مباشرة وعدم الاقتصر على إجراءات الإنذار والتنبيه التي تتبّعها وزارة العمل.
- ٧- إقامة محاكم عمالية مختصة لتمكين العمّال من تقديم الشكاوى لا سيّما التي تتعلّق بالحدّ الأدنى للأجور، ومنح النقابات حقّ التقاضي بالنيابة عن العمّال المتضرّرين لتشجيع العمّال على كشف المخالفين والتخفيف من ردود الفعل الانتقامية من أصحاب الأعمال تجاه المشتكين.
- ٨- تفعيل دور النقابات العمالية، وتوحيد هذه النقابات لنقوم بمسؤولياتها تجاه من تمثّلهم من العمّال والموظّفين، وليكون لها دورٌ أفضل في الضّغط لتطبيق الحدّ الأدنى للأجور والحدّ من انتهاك حقوق العمّال، مع ضرورة بذل النقابات جهودًا أكبر لاستقطاب العمّال للانضمام إلى النقابات بشكلٍ أوسع.
- ٩- عقد حواراتٍ لبحث أنجع الوسائل التي يمكن من خلالها زيادة نسبة الامتثال للقرار، وعدم إغفال أهميّة تقوية الوازع الديني في تأدية الحقوق وإيفاء الأجور، وضرورة أن تكون الحكومة قدوة للأفراد في ذلك.
- ١٠- تبني سياسة مناسبة للحدّ الأدنى للأجور، يُراعى فيها التّفاوت والاختلاف الكبير في معدّلات الأجور ومستويات الدّخول، ما بين الصّفة الغربيّة وقطاع غزة.
- ١١- عمل دراسات تبحث في ثغرات وسليبيات قرار الحدّ الأدنى للأجور واقتراح سُبُل تقاديها ومعالجتها.

مسرد المصادر والمراجع:

- ١- ابن الأثير، أبو السَّعادات المبارك بن محمَّد الجزريّ، الشَّافِي في شرح مسند الشَّافعي، تحقيق: أحمد ابن سليمان، أبي تميم ياسر بن إبراهيم، مكتبة الرِّشد، الرِّياض، المملكة العربيَّة السَّعوديَّة، ط 1، 1426هـ، 2005م.
- ٢- ابن الأثير، أبو السَّعادات المبارك بن محمَّد الجزريّ، النِّهاية في غريب الحديث والأثر، تحقيق: طاهر أحمد الزَّاوي، محمود محمَّد الطناحي، المكتبة العلميَّة، بيروت، 1399هـ، 1979م.
- ٣- أحمد، عبد الرَّحمن يسري، التَّنمية الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة في الإسلام، مؤسَّسة شباب الجامعة للطَّباعة والنَّشر والتَّوزيع، إسكندريَّة، مطبعة فينوس، شارع الملك الأشرف براغب باشا، (د- ط)، (د- ت).
- ٤- ابن الأخوة، محمَّد بن محمَّد بن أحمد بن أبي زيد، معالم القربة في طلب الحسبة، دار الفنون «كمبردج»، (د- ط)، (د- ت).
- ٥- الأزهرِيّ، أبو منصور محمَّد بن أحمد، تهذيب اللُّغة، تحقيق: محمَّد عوض مرعب، دار إحياء التَّراث العربيّ، بيروت، ط 1، 2001م.
- ٦- الأصبهانيّ، أبو نُعيم أحمد بن عبد الله بن أحمد، معرفة الصَّحابة، تحقيق: عادل بن يوسف العزازي، دار الوطن للنَّشر، الرِّياض، ط 1، 1419هـ، 1998م.
- ٧- الألبانيّ، أبو عبد الرَّحمن محمَّد ناصر الدِّين، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السَّبيل، إشراف: زهير الشَّاويش، المكتب الإسلاميّ، بيروت، ط 3، 1405هـ، 1985م.
- ٨- الألبانيّ، أبو عبد الرَّحمن محمَّد ناصر الدِّين، صحيح التَّرجيب والتَّرهيب، مكتبة المعارف للنَّشر والتَّوزيع، الرِّياض، المملكة العربيَّة السَّعوديَّة، ط 1، 1421هـ، 2000م.
- ٩- الألبانيّ، أبو عبد الرَّحمن محمَّد ناصر الدِّين، صحيح الجامع الصَّغير وزياداته، المكتب الإسلاميّ، (د- ط)، (د- ت).
- ١٠- الألبانيّ، أبو عبد الرَّحمن محمَّد ناصر الدِّين، ضعيف الجامع الصَّغير وزياداته، أشرف على طبعه: زهير الشَّاويش، المكتب الإسلاميّ، الطَّبعة المجدَّدة والمزيدة والمنقَّحة، (د- ت).
- ١١- الألوسيّ، محمود بن عبد الله الحسينيّ، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسَّبْع المثانيّ، تحقيق: علي عبد الباري عطية، دار الكتب العلميَّة، بيروت، ط 1، 1415هـ.
- ١٢- إلياس، يوسف، الحدّ الأدنى للأجور دراسة اقتصاديَّة قانونيَّة، سلسلة المكتبة العماليَّة (1)، مكتب العمل العربيّ، مطبعة مؤسَّسة التَّنافة العماليَّة، بغداد، (د- ط)، (د- ت).

- ١٣- الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الكرامة والعدالة للجميع، الطبعة الخاصة للذكرى الستين، من منشورات إدارة شؤون الإعلام بالأمم المتحدة، (د-ت).
- ١٤- الأهدن، فرهاد محمد علي، (سياسات العمل والأجور في النظام الاقتصادي)، مجلة الإدارة، المجلد 24، العدد 4، الناشر: اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، إبريل 1992م.
- ١٥- البابرتي، محمد بن محمد بن محمود، العناية شرح الهداية، دار الفكر، (د-ط)، (د-ت).
- ١٦- بابلي، محمود محمد، الاقتصاد في ضوء الشريعة الإسلامية، دار الكتاب اللبناني، بيروت، ط 1، 1975م.
- ١٧- الباجي، أبو الوليد سليمان بن خلف، المنتقى شرح الموطأ، مطبعة السعادة- بجوار محافظة مصر، ط 1، 1332هـ، (ثم صورتها دار الكتاب الإسلامي، القاهرة - ط 2، (د-ت)).
- ١٨- باحثون رئيسيون: (إسكندر كتاب؛ ماجدة سالم؛ مير أبو شماس)، دراسة التفقات ضمن الموازنة -برامج وزارة العمل، مساعد البحث: بشار غرابية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2016م.
- ١٩- بحر، أحمد محمد، مقدمة القانون المدني، جريدة الوقائع الفلسطينية، عدد ممتاز، أغسطس (آب) 2012م.
- ٢٠- البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، دار طوق النجاة (مصورة عن السلطانية بإضافة ترقيم محمد فؤاد عبد الباقي)، ط 1، 1422هـ.
- ٢١- بدوي، أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، 170، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، (د-ط)، 1405هـ، 1985م.
- ٢٢- البدوي، إسماعيل إبراهيم، التوزيع والنقود في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي، مجلس النشر العلمي، لجنة التأليف والتعريب والنشر، بدعم من إدارة الأبحاث بجامعة الكويت، 1424هـ، 2004م.
- ٢٣- البدوي، إسماعيل إبراهيم، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والاقتصاد الوضعي دراسة مقارنة، لجنة التأليف والتعريب والنشر، 1423هـ، 2002م.
- ٢٤- بدوي، محمود عبد الكريم إبراهيم، التسعير في الشريعة الإسلامية مقارنةً بالقانون الوضعي (رسالة ماجستير)، الجامعة الأردنية، كلية الشريعة، إشراف: د. عبد العزيز الخياط، 1405هـ، 1985م.
- ٢٥- البركتي، محمد عميم الإحسان المجددي، التعريفات الفقهية، دار الكتب العلمية (إعادة صف للطبعة القديمة في باكستان 1407هـ - 1986م)، ط 1، 1424هـ، 2003م.

- ٢٦- البسام، أبو عبد الرحمن عبد الله بن عبد الرحمن بن صالح التميمي، توضيح الأحكام من بلوغ المرام، مكتبة الأسيدي، مكة المكرمة، ط 5، 1423هـ، 2003م.
- ٢٧- البطاينة، إبراهيم محمد؛ سميران، محمد؛ الغريزي، زينب، مدخل للنظرية الاقتصادية من منظور إسلامي، راجعه: أ. د. سعيد الحلاق، دار الأمل للنشر والتوزيع، إربد، الأردن، ط 1، 2005م.
- ٢٨- البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود بن محمد بن الفراء، التهذيب في فقه الإمام الشافعي، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، دار الكتب العلمية، ط 1، 1418هـ، 1997م.
- ٢٩- البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود بن محمد بن الفراء، معالم التنزيل في تفسير القرآن= تفسير البغوي، حققه وخرّج أحاديثه: (محمد عبد الله النمر، وعثمان جمعة ضميرية، سليمان مسلم الحرش)، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط 4، 1417هـ، 1997م.
- ٣٠- بكر، عصمت عبد المجيد، نظرية العقد في الفقه الإسلامي -دراسة مقارنة مع الفقه القانوني والقوانين المعاصرة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2009م.
- ٣١- بلهي، نبيل أحمد، (الأسس الأخلاقية لإدارة أجور العمال في السنة النبوية وأثرها في سوق العمل)، من بحوث ندوة (إدارة المال والأعمال في السنة النبوية)، الندوة العلمية السابعة من سلسلة الندوات الخاصة بالسنة، كلية الدراسات الإسلامية والعربية، دبي، 2- 4 رجب 1436هـ، 21-23/4/2015م.
- ٣٢- البهوتي، منصور بن يونس، دقائق أولي النهى لشرح المنتهى المعروف بشرح منتهى الإرادات، عالم الكتب، ط 1، 1414هـ، 1993م.
- ٣٣- البهوتي، منصور بن يونس، الرّوض المربع شرح زاد المستقنع، ومعه: حاشية الشيخ العثيمين وتعليقات الشيخ السّعدي، خرج أحاديثه: عبد القدّوس محمد نذير، دار المؤيّد، مؤسسة الرسالة، (د-ط)، (د-ت).
- ٣٤- البهوتي، منصور بن يونس، كشف القناع عن متن الإقناع، دار الكتب العلمية، (د-ط)، (د-ت).
- ٣٥- آل بورنو، أبو الحارث الغزّي محمد صدقي بن أحمد، موسوعة القواعد الفقهية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط 1، 1424هـ، 2003م.
- ٣٦- البوصيري، أبو العباس أحمد بن أبي بكر، إتحاف الخيرة المهرة بزيائد المسانيد العشرة، تقديم: د. أحمد معبد عبد الكريم، تحقيق: دار المشكاة للبحث العلمي بإشراف أبو تميم ياسر بن إبراهيم، دار الوطن للنشر، الرياض، ط 1، 1420هـ، 1999م.

- ٣٧- البوصيري، أبو العباس أحمد بن أبي بكر، مصباح الزجاجة في زوائد ابن ماجه، تحقيق: محمد المنقي الكشناوي، دار العربية، بيروت، ط 2، 1403هـ.
- ٣٨- بوقبرين، عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظلّ العولمة الاقتصادية، إشراف: د. ليلي بورصالي حمدان، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة عبد الحميد بن باديس -مستغانم، الجزائر، كلية الحقوق والعلوم التجارية، قسم العلوم القانونية والإدارية، 2010-2011م.
- ٣٩- البيضاوي، عبد الله بن عمر، تحفة الأبرار شرح مصابيح السنة، تحقيق: لجنة مختصة بإشراف نور الدين طالب، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بالكويت، 1433هـ، 2012م.
- ٤٠- البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي، السنن الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 3، 1424هـ، 2003م.
- ٤١- الثنائي، أبو عبد الله محمد بن إبراهيم، جواهر الدرر في حل ألفاظ المختصر، حققه وخرّج أحاديثه: د. أبو الحسن، نوري حسن حامد المسلاتي، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، ط 1، 1435هـ، 2014م.
- ٤٢- الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سورة، سنن الترمذي، تحقيق وتعليق: [أحمد محمد شاكر (ج1، 2)، ومحمد فؤاد عبد الباقي (ج3)، وإبراهيم عطوة عوض المدرّس في الأزهر الشريف (ج4، 5)]، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، ط 2، 1395هـ، 1975م.
- ٤٣- التّهانوي، محمد بن علي ابن القاضي محمد، موسوعة كشف اصطلاحات الفنون والعلوم، تقديم وإشراف ومراجعة: د. رفيق العجم، تحقيق: د. علي دحروج، نقل النص الفارسي إلى العربية: د. عبد الله الخالدي، الترجمة الأجنبية: د. جورج زيناني، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، ط 1، 1996م.
- ٤٤- التوم، عفاف أحمد محمد، (العدالة الاجتماعية: منظور مقارن)، مجلة التنوير، العدد 16، مركز التنوير المعرفي، فبراير 2016م.
- ٤٥- ابن تيمية، أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام الحرّاني، الحسبة في الإسلام (أو وظيفة الحكومة الإسلامية)، دار الكتب العلمية، ط 1، (د-ت).
- ٤٦- ابن تيمية، أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام الحرّاني، مجموع الفتاوى، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ، 1995م.
- ٤٧- جاسم، مها نصيف، (التزام صاحب العمل بدفع الأجر)، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 24، 2018م.

- ٤٨- الجديع، عبد الله بن يوسف بن عيسى بن يعقوب اليعقوب، تيسير علم أصول الفقه، مؤسسة الزّيان للطباعة والنّشر والتّوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1418هـ، 1997م.
- ٤٩- ابن جُزَيّ، أبو القاسم محمّد بن أحمد الكلبيّ، ت 741هـ، القوانين الفقهيّة، (د- ط)، (د- ت).
- ٥٠- الجزيريّ، عبد الرّحمن بن محمّد عوض، الفقه على المذاهب الأربعة، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 2، 1424هـ، 2003م.
- ٥١- الجصاص، أحمد بن عليّ أبو بكر، أحكام القرآن، تحقيق: محمّد صادق القمحاويّ، دار إحياء التّراث العربيّ، بيروت، 1405هـ.
- ٥٢- ابن الجلاب، أبو القاسم عبيد الله بن الحسين بن الحسن، التّفرّيع في فقه الإمام مالك بن أنس رحمه الله، تحقيق: سيد كسروي حسن، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1428هـ، 2007م.
- ٥٣- ابن جماعة، أبو عبد الله محمّد بن إبراهيم بن سعد الله، تحرير الأحكام في تدبير أهل الإسلام، قدّم له: الشيخ عبد الله بن زيد آل محمود، تحقيق ودراسة وتعليق: د. فؤاد عبد المنعم أحمد، دار الثقافة بنفويض من رئاسة المحاكم الشّرعية بقطر، الدّوحة، ط 3، 1408هـ، 1988م.
- ٥٤- جمال الدّين، مروّة شكري محمّد، (الأجور وعلاقتها بالمستوى العامّ للأسعار)، مجلّة البحوث الإداريّة، مجلّد 32، عدد 1، أكاديميّة السّادات للعلوم الإداريّة، مركز البحوث والاستشارات والتّطوير، 2014م.
- ٥٥- الجمالي، حازم حمدي، (الموظّف العامّ وواجباته بين الشّريعة الإسلاميّة والقانون الوضعيّ دراسة مقارنة)، مجلّة جامعة فلسطين للأبحاث والدّراسات، المجلّد 6، العدد 1، النّاشر: جامعة فلسطين، عمادة الدّراسات العليا والبحث العلميّ، فلسطين، مارس 2016م.
- ٥٦- الجُميلي، باسم علاوي عبد، العمل في الاقتصاد الإسلاميّ، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، 1 / 1 / 2006م.
- ٥٧- ابن الجوزيّ، أبو الفرج عبد الرّحمن بن عليّ، زاد المسير في علم التّفسير، عبد الرّزاق المهديّ، دار الكتاب العربيّ، بيروت، ط 1، 1422هـ.
- ٥٨- الجوينيّ، أبو المعالي عبد الملك بن عبد الله، الغياثي غياث الأمم في التياث الظّلم، تحقيق: عبد العظيم الدّيب، مكتبة إمام الحرمين، ط 2، 1401هـ.
- ٥٩- الجوينيّ، أبو المعالي عبد الملك بن عبد الله، نهاية المطلب في دراية المذهب، حقّقه وصنّع فهرسه: أ. د. عبد العظيم محمود الدّيب، دار المنهاج، ط 1، 1428هـ، 2007م.

٦٠- الحاجي، محمد عمر، (أحكام التّسعير في المذاهب الفقهيّة)، مجلّة الوعي الإسلاميّ، السنة السابعة والثلاثون، العدد 419، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، رجب 1421هـ، سبتمبر - أكتوبر 2000م.

٦١- حاجي خليفة، مصطفى بن عبد الله «كاتب جلي»، سلّم الوصول إلى طبقات الفحول، تحقيق: محمود عبد القادر الأرناؤوط، إشراف وتقديم: أكمل الدين إحسان أوغلي، تدقيق: صالح سعداوي صالح، إعداد الفهارس: صلاح الدين أويغور، مكتبة إرسىكا، إستانبول، تركيا، 2010م.

٦٢- أبو حبيب، سعدي، القاموس الفقهيّ لغةً واصطلاحاً، دار الفكر، دمشق، سورية، ط 2، 1408هـ، 1988م.

٦٣- الحجاوي، أبو النّجا موسى بن أحمد بن موسى بن سالم، الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق: عبد اللّطيف محمد موسى السّبكيّ، دار المعرفة بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت).

٦٤- ابن حجر، أبو الفضل أحمد بن عليّ العسقلانيّ، فتح الباري شرح صحيح البخاريّ، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي، قام بإخراجه وصحّحه وأشرف على طبعه: محبّ الدين الخطيب، عليه تعليقات العلامة: عبد العزيز بن عبد الله بن باز، دار المعرفة، بيروت، 1379هـ.

٦٥- حدّاد، حمزة؛ دراس، أمين؛ الزّعبي، هيثم، سفاريني، علي؛ العساف، مصطفى، دراسات حول مشروع القانون المدنيّ، تحرير مصطفى عبد الباقي، جامعة بير زيت، معهد الحقوق، (د- ط)، 2003م.

٦٦- ابن حزم، أبو محمد عليّ بن أحمد بن سعيد، المحلّى بالآثار، دار الفكر، بيروت، (د- ط)، (د- ت).

٦٧- حسن، أحمد، (التّسعير في الفقه الإسلاميّ)، مجلّة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلّد 22، العدد 1، 2006م.

٦٨- حسن، أحمد، نظريّة الأجور في الفقه الإسلاميّ - دراسة تحليليّة مبتكرة لفقه المعاملات الماليّة، كليّة الشريعة، جامعة دمشق، المشرف: د. مصطفى البغا، دار اقرأ، دمشق، ط 1، 1422هـ.

٦٩- حسن، عليّ عبد الستار عليّ، الأرباح التجاريّة من منظور الفقه الإسلاميّ، دار النّفائس للنّشر والتّوزيع، الأردن، 1432هـ، 2011م.

٧٠- حسين، ربحي محمد، (الحماية القانونيّة لأجر العامل)، مجلّة جامعة الاستقلال للأبحاث، المجلّد 5، العدد 2، النّاشر عمادة البحث العلميّ والدراسات العليا، فلسطين، 2020م.

٧١- آل حسين، عبد الرحمن عبد الله، التّسعير ومكانته في السّياسة الشرعيّة، دار الصّميعي للنّشر والتّوزيع، ط 1، 1429هـ.

- ٧٢- الحصكفي، محمد بن علي بن محمد، الدر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، تحقيق: عبد المنعم خليل إبراهيم، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1423هـ، 2002م.
- ٧٣- الخطّاب، أبو عبد الله محمد بن محمد بن عبد الرحمن الرّعيني، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، دار الفكر، ط 3، 1412هـ، 1992م.
- ٧٤- حلمي، أمّنية، (نحو تطوير سياسة الحد الأدنى للأجور في مصر)، آراء في السّياسة الاقتصاديّة، المركز المصريّ للدراسات الاقتصاديّة، العدد 18، يونيو 2006م.
- ٧٥- حمّاد، نزيه، قضايا فقهية معاصرة في المال والاقتصاد، دار القلم، دمشق، الدّار الشّاميّة، بيروت، ط 1، 1421هـ، 2001م.
- ٧٦- حمّاد، نزيه، كيفية تحديد الأجور في عقود العمل والتّأجير التّقليديّة والمستحدثة -دراسة فقهية تأصيليّة-، دار القلم، دمشق، ط 1، 1431هـ، 2010م.
- ٧٧- حمّاد، نزيه، معجم المصطلحات الماليّة والاقتصاديّة في لغة الفقهاء، دار القلم، دمشق، الدّار الشّاميّة، بيروت، التّوزيع: دار البشير، جدّة، ط 1، 1429هـ، 2008م.
- ٧٨- حمدونة، محمد أشرف خليل، العوامل المحدّدة للشّراكة بين القطاعين العامّ والخاصّ ودورها في نموّ الاقتصاد الفلسطينيّ -من وجهة نظر القطاع الخاصّ بقطاع غزّة (رسالة ماجستير)، إشراف: د. خليل أحمد يوسف النّمروطي، الجامعة الإسلاميّة غزّة، (شؤون البحث العلميّ والدراسات العليا-كلية التجارة، ماجستير اقتصاديات التّنمية)، ذو القعدة 1438هـ، أغسطس 2017م.
- ٧٩- حمزة، إسماعيل صالح، أجر العامل في الفقه الإسلاميّ (رسالة ماجستير)، إشراف: د. مروان علي قدومي، جامعة النّجاح الوطنيّة، كلية الدّراسات العليا- الفقه والتّشريع، نابلس، فلسطين، 2010م.
- ٨٠- الحميريّ، نشوان بن سعيد، شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم، تحقيق: (د. حسين بن عبد الله العمري، مطهر بن علي الإيراني، د يوسف محمد عبد الله)، دار الفكر المعاصر (بيروت، لبنان)، دار الفكر (دمشق، سورّيّة)، ط 1، 1420هـ، 1999م.
- ٨١- ابن حنبل، أبو عبد الله أحمد بن محمد، مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق: (شعيب الأرنؤوط، وعادل مرشد، وآخرون)، إشراف: د. عبد الله بن عبد المحسن التّركي، مؤسّسة الرّسالة، ط 1، 1421هـ، 2001م.
- ٨٢- الحورانيّ، ياسر عبد الكريم محمد، معيار حدّ الكفاية وأثره في استحقاق الزّكاة دراسة تأصيليّة، دائرة الشّؤون الإسلاميّة والعمل الخيريّ، حكومة دبيّ، منتدى فقه الاقتصاد الإسلاميّ، 1438هـ، 2017م.

- ٨٣- الحولي، ماهر حامد محمد، التسعير شروطه وحكمه دراسة فقهية مقارنة، بحث مقدّم لليوم الدراسي الذي تعقده كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية بغزة بعنوان: تحديد الأسعار والأرباح في الفقه الإسلامي-الثلاثاء 8/8/2006م، 1427هـ، 2006م.
- ٨٤- حياة وسوق، (الأجور وحدّها الأدنى -حلّ عادل أم ظلم قاتل؟)، ملحق اقتصادي أسبوعي يصدر عن صحيفة الحياة الجديدة، السنة الثانية، العدد 75، الأحد 14 تشرين الأول 2012-السبت 20 تشرين الأول 2012.
- ٨٥- حيدر، علي خواجه أمين أفندي، درر الحكّام في شرح مجلة الأحكام، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجيل، ط 1، 1411هـ، 1991م.
- ٨٦- الخرشبي، أبو عبد الله محمد بن عبد الله، شرح مختصر خليل للخرشي، دار الفكر للطباعة، بيروت، (د-ط)، (د-ت).
- ٨٧- خضيرات، عمر ياسين محمود، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل الاقتصاد التقليدي والإسلامي)، المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، المجلد 9، العدد 3، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي، سبتمبر 2020م.
- ٨٨- الخطّابي، أبو سليمان حمد بن محمد بن إبراهيم بن الخطّاب، معالم السنن، وهو شرح سنن أبي داود، المطبعة العلمية، حلب، ط 1، 1351هـ، 1932م.
- ٨٩- الخطيب، طارق توفيق، (الحد الأدنى للأجور للقطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية)، مجلة التجارة والتمويل (CAF)، المجلد 32، العدد 4، ديسمبر 2012م.
- ٩٠- الخطيب، عبد العزيز بن عمر، (حقّ الأجير الخاص في الأجرة والإجازات)، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعية والعربية والإنسانية، المجلد 2، العدد 4، جامعة الملك خالد، 1425هـ، 2004م.
- ٩١- الخطيب، نعمان أحمد، الوجيز في النظم السياسية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 1432هـ، 2011م.
- ٩٢- خلاف، عبد الوهاب، السياسة الشرعية في الشؤون الدستورية والخارجية والمالية، دار القلم، ط: (1408هـ-1988م).
- ٩٣- خليل، سومية، (الحد الأدنى للأجر بين منظمتي العمل الدولية والعربية وواقعه في قانون العمل الجزائري)، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مجلد 11، عدد 1، 2020.
- ٩٤- خليل، محسن، في الفكر الاقتصادي العربي الإسلامي -دراسة لمقولاتي العمل والملكية، دار الرشد للنشر، وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، سلسلة دراسات (323)، (د-ط)، 1982م.

- ٩٥- الخميس، عبد الله بن عبد الواحد، عقد الإجارة وتدخّل الدولة فيه (رسالة ماجستير)، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الدراسات العليا، كلية الشريعة، الرياض، إشراف: د. محمد الحسيني حنفي، 1399هـ.
- ٩٦- خوجة، عز الدين محمد، نظرية العقد في الفقه الإسلامي، مراجعة: عبد الستار أبو غدة، مجموعة دار البركة إدارة التطوير والبحوث، ط 1، 1414هـ، 1993م.
- ٩٧- الخولي، البهي، الإسلام لا شيعية ولا رأسمالية، مكتبة الفلاح، الكويت، ط 1، 1401هـ، 1981م.
- ٩٨- الخياط، عبد العزيز، الشركات في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 4، 1414هـ، 1994م.
- ٩٩- دار الخدمات النقابية والعمالية -الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان، حدّ أدنى عادل للأجور، حلوان، الإسكندرية، يونيو 2014.
- ١٠٠- الدامغ، سامي بن عبد العزيز، خطّ الكفاية في المملكة العربية السعودية، إصدارات مؤسسة الملك خالد الخيرية، الرياض، ط 1، 1435هـ، 2014م.
- ١٠١- أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق، السجستاني، سنن أبي داود، تحقيق: (شعيب الأرنؤوط، محمد كامل قره بللي)، دار الرسالة العالمية، ط 1، 1430هـ، 2009م.
- ١٠٢- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل -دراسة مقارنة- مع ملحق بالنصوص، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 2، 2001م.
- ١٠٣- الدبيان، أبو عمر دُبيان بن محمد، المعاملات المالية أصالة ومعاصرة، تقديم: مجموعة من المشايخ: (عبد الله بن عبد المحسن التركي، وصالح بن عبد الله بن حميد، ومحمد بن ناصر العبودي، وصالح بن عبد العزيز آل الشيخ)، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 2، 1432هـ.
- ١٠٤- الدجاني، مها أحمد، (سياسات الحد الأدنى للأجور والعدالة الاجتماعية في الجهاز الإداري المصري: بين الواقع والمأمول)، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد 16، العدد 4، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، أكتوبر، 2015م.
- ١٠٥- دروزة، محمد عزة، التفسير الحديث مرتّب حسب ترتيب النزول، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، (ط 1383هـ).
- ١٠٦- الدريني، فتحي، بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، مؤسسة الرسالة ناشرون، دمشق، سوريا، ط 2، 1429هـ، 2008م.

- ١٠٧- الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت).
- ١٠٨- دفع الله، التاج إبراهيم، الأجرة في الفقه الإسلامي: دراسة فقهية مقارنة (رسالة ماجستير)، إشراف: محمد سر الختم، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الشريعة والقانون، السودان، الخرطوم، 1995م.
- ١٠٩- دنيا، شوقي أحمد، الإسلام والتنمية الاقتصادية دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ط 1، 1979م.
- ١١٠- دنيا، شوقي أحمد، الاقتصاد الإسلامي أصول ومبادئ، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، (د- ط)، 2013م.
- ١١١- دنيا، شوقي أحمد، علماء المسلمين وعلم الاقتصاد - ابن خلدون - مؤسس علم الاقتصاد، دار معاذ للنشر والتوزيع، 1414هـ، 1993م.
- ١١٢- الدهلوي، عبد الحق بن سيف الدين بن سعد الله البخاري، لمعات التقيح في شرح مشكاة المصابيح، تحقيق وتعليق: أ. د. تقي الدين الندوي، دار النوادر، دمشق، سوريا، ط 1، 1435هـ، 2014م.
- ١١٣- الدهلوي، محمد يعقوب محمد يوسف، الأجير الخاص حقوقه وواجباته (رسالة ماجستير)، المملكة العربية السعودية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، قسم الدراسات العليا -شعبة الفقه، إشراف: د. سيد عواد علي، 1405هـ، 1985م.
- ١١٤- دوزي، رينهارت بيتر آن، تكملة المعاجم العربية، نقله إلى العربية وعلق عليه: ج (1 - 8) محمد سليم النعيمي، ج (9، 10) جمال الخياط، وزارة الثقافة والإعلام، الجمهورية العراقية، ط 1، من 1979 - 2000م.
- ١١٥- الديرشوي، محمد جنيد، الحرية الاقتصادية ومدى سلطان الدولة في تقيدها في الشريعة الإسلامية، دار النوادر، سورية- لبنان- الكويت، ط 1، 1431هـ، 2010م.
- ١١٦- الذهبي، أبو عبد الله محمد ابن أحمد بن عثمان، تذكرة الحفاظ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1419هـ، 1998م.
- ١١٧- الذهبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن عثمان، سير أعلام النبلاء، دار الحديث، القاهرة، ط: (1427هـ، 2006م).
- ١١٨- الرافعي، عبد الكريم بن محمد، فتح العزيز بشرح الوجيز = الشرح الكبير [وهو شرح لكتاب الوجيز في الفقه الشافعي لأبي حامد الغزالي]، دار الفكر، (د- ط)، (د- ت).

- ١١٩- ربابعة، عدنان محمد يوسف، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، كلية الشريعة- قسم الفقه والدراسات الإسلامية، إشراف: د. إسماعيل إبراهيم أبو شريعة، 1419هـ، 1998م-1999م.
- ١٢٠- الربابعة، محمد إبراهيم، (نظرية التسعير الجبري في الإسلام)، مجلة هدي الإسلام، المجلد 50، العدد 1، وزارة الأوقاف والشئون والمقدسات الإسلامية، شباط- محرم، 2006م.
- ١٢١- الرحيباني، مصطفى بن سعد بن عبده السيوطي، مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، المكتب الإسلامي، ط 2، 1415هـ، 1994م.
- ١٢٢- ابن رشد الجد، أبو الوليد محمد بن أحمد، البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل لمسائل المستخرجة، تحقيق: د. محمد حجي وآخرون، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 2، 1408هـ، 1988م.
- ١٢٣- ابن رشد الجد، أبو الوليد محمد بن أحمد، المقدمات الممهدات، تحقيق: د. محمد حجي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 1، 1408هـ، 1988م.
- ١٢٤- ابن رشد الحفيد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن محمد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، دار الحديث، القاهرة، (د- ط)، 1425هـ، 2004م.
- ١٢٥- الرشيدي، منال سالم شوق، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، إشراف الدكتور: مهدي عزمي أبو مغلي، القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2010م.
- ١٢٦- ابن الرفعة، أبو العباس أحمد بن محمد بن علي الأنصاري، كفاية النبيه في شرح التنبيه، تحقيق: مجدي محمد سرور باسلوم، دار الكتب العلمية، ط 1، 2009م.
- ١٢٧- رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي -دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض-، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، (ط 1: 1422هـ، 2001م)، (ط 2: 1427هـ، 2006م)، (ط 3: 1431هـ، 2010م)، (ط 4: 1435هـ، 2014م).
- ١٢٨- الرملاني، محمد سعيد محمد، سياسة الأجور والأرباح والفوائد في الفقه الإسلامي دراسة تطبيقية معاصرة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط 1، 2012م.
- ١٢٩- الرملاني، محمد بن أبي العباس أحمد بن حمزة، نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، دار الفكر، بيروت، ط أخيرة، 1404هـ، 1984م.

١٣٠- زاهر، محمود عبد الفتّاح، التّعليق على قانون العمل -المعدّل بالقانون رقم 180 لسنة 2-8 بآراء الفقه وأحكام القضاء والقرارات التّفيذيّة، منشأة المعارف- جلال حزي وشركاه، الإسكندريّة، (د- ط)، 2009م.

١٣١- الزّبيدي، محمّد بن محمّد بن عبد الرزّاق، تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيق: مجموعة من المحقّقين، دار الهداية، (د- ط)، (د- ت).

١٣٢- الزّجاج، أبو إسحاق إبراهيم بن السّريّ بن سهل، معاني القرآن وإعرابه، تحقيق: عبد الجليل عبده شلبي، عالم الكتب، بيروت، ط 1، 1408هـ، 1988م.

١٣٣- الزّحيلي، محمّد مصطفى، القواعد الفقهيّة وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، دار الفكر، دمشق، ط 1، 1427هـ، 2006م.

١٣٤- الزّحيلي، محمّد مصطفى، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، دار الخير للطباعة والنّشر والتّوزيع، دمشق، سوريا، ط 2، 1427هـ، 2006م.

١٣٥- الزّحيلي، وهبة بن مصطفى، التّفسير المنير في العقيدة والشّريعة والمنهج، دار الفكر المعاصر، دمشق، ط 2، 1418هـ.

١٣٦- الزّحيلي، وهبة بن مصطفى، الفقه الإسلامي وأدلّته (الشّامل للأدلة الشّرعية والآراء المذهبية وأهمّ النظريّات الفقهيّة وتحقيق الأحاديث النّبويّة وتخريجها)، دار الفكر، سوريّة، دمشق، الطّبعة: الرابعة المنقّحة المعدّلة بالنّسبة لما سبقها (وهي الطّبعة الثّانية عشرة لما تقدّمها من طبعات مصوّرة)، (د- ت).

١٣٧- الزّركلي، خير الدّين بن محمود بن محمّد، الأعلام، دار العلم للملايين، ط 15، أيار/ مايو 2002م.

١٣٨- ابن زنجويه، أبو أحمد حميد بن مخلد بن قتيبة، الأموال، تحقيق: د. شاكّر ذيب فيّاض، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلاميّة، السّعوديّة، ط 1، 1406هـ، 1986م.

١٣٩- الزّهّار، محمّد حامد؛ غلوش، طارق مصطفى؛ الإتربي، دينا خليل، (محدّدات الحدّ الأدنى للأجور بين النّظريّة والتّطبيق)، المجلّة المصريّة للدراسات النّجاريّة، جامعة المنصورة- كلّية النّجارة، المجلّد 37، العدد 3، 2013م.

١٤٠- زهران، همّام محمّد محمود، قانون العمل -عقد العمل الفرديّ-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندريّة، (د- ط)، 2009م.

- ١٤١- الزهراني، محمد حسن، (السياسة السّعرية في الفكر الحضاري الإسلامي: دراسة تكوينية)، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد الإسلامي، المجلد 34، العدد 3، الناشر: جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلامي، صفر 1443هـ، أكتوبر 2021م.
- ١٤٢- أبو زهرة، محمد، التكافل الاجتماعي في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، ط جديدة، 1991م.
- ١٤٣- أبو زهرة، محمد، الملكية ونظرية العقد في الشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996م.
- ١٤٤- الزيات، نجلاء لبيب حسين، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي من منظور الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون، تفهنا الأشراف- دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 16، العدد 2، 2014م.
- ١٤٥- زيدان، عبد الكريم، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع- ناشرون، بيروت، ط 16، 1420هـ، 1999م.
- ١٤٦- زيدان، عبد الكريم، الوجيز في أصول الفقه، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط 5، 1417هـ، 1996م.
- ١٤٧- الزيداني، الحسين بن محمود، المفاتيح في شرح المصابيح، تحقيق ودراسة: لجنة مختصة من المحققين بإشراف: نور الدين طالب، دار النواذر، إصدارات إدارة الثقافة الإسلامية، وزارة الأوقاف الكويتية، ط 1، 1433هـ، 2012م.
- ١٤٨- الزيلعي، عثمان بن علي بن محجن، تبين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي (الحاشية: أحمد بن محمد بن أحمد الشلبي)، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق، القاهرة، ط 1، 1313هـ.
- ١٤٩- سابق، سيد، فقه السنة، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ط 3، 1397هـ، 1977م.
- ١٥٠- السباعي، مصطفى، اشتراكية الإسلام، الدار القومية للطباعة والنشر، ط 3، (د-ت).
- ١٥١- سحنون، آسية، استراتيجية الأجور وأثرها على أداء العاملين في المنظمة -دراسة ميدانية لمؤسستين اقتصاديتين بدائرة مغنية، - مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، إشراف الأستاذ: محمد بن لباد، الجمهورية الجزائرية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قسم العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016/2017م.
- ١٥٢- السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل، المبسوط، دار المعرفة، بيروت، (د-ط)، 1414هـ، 1993م.
- ١٥٣- سعادة، رضا، (الإسلام والعدالة الاجتماعية)، مجلة الفكر العربي، المجلد السابع، العدد 42، معهد الإنماء العربي، يونيو 1986م.

- ١٥٤- السّعدى، عبد الرّحمن بن ناصر بن عبد الله، تيسير الكريم الرّحمن في تفسير كلام المتّان، تحقيق: عبد الرّحمن معلا اللّويحق، مؤسّسة الرّسالة، ط 1، 1420هـ، 2000م.
- ١٥٥- السّعيد، صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامّة في الإسلام، سلسلة البحوث والدراسات (6)، منظمّة العمل العربيّة، مراجعة: إدارة مكتب العمل العربيّ، مطبعة مؤسّسة الثّقافة العماليّة، بغداد، 1983م.
- ١٥٦- أبو سل، روان أحمد عبد الكريم، أثر الحدّ الأدنى للأجر على القطاع الصّناعيّ الأردنيّ: دراسة تحليليّة قياسيّة (رسالة ماجستير)، 12، إشراف: أ.د. حسين الطّلافحة، جامعة اليرموك، كليّة الاقتصاد والعلوم الإداريّة، إربد، 2006م.
- ١٥٧- السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، ديوان الفتوى والتّشريع بوزارة العدل، الوقائع الفلسطينيّة: أ- تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2012م، العدد 99، 27/3/2013. ب- قانون رقم (4) لسنة 1998 بإصدار قانون الخدمة المدنيّة، العدد 24، يوليو 1998. ت- قانون العمل وتشريعات الشّؤون الاجتماعيّة، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، 10 رمضان 1422هـ، نوفمبر 2001م. ث- قرار مجلس الوزراء رقم (4) لسنة 2021م بالحدّ الأدنى للأجور في فلسطين، العدد 183، 22/9/2021م. ج- قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012 بشأن اعتماد الحدّ الأدنى للأجور في جميع مناطق السّلطة الوطنيّة الفلسطينيّة، عدد 99، 2013م. ح- قرار مجلس الوزراء رقم (46)، لسنة 2004 بلائحة تشكيل لجنة الأجور، العدد 52، يناير 2005م. خ- مشروع القانون المدنيّ رقم (4) لسنة 2012، عدد ممتاز، أغسطس (آب) 2012م.
- ١٥٨- السّلمان، أبو محمّد عبد العزيز بن محمّد، الأسئلة والأجوبة الفقهيّة، (د- ط)، (د- ت).
- ١٥٩- سلمان، محمّد عوده، (التّسعير في الفقه الإسلاميّ)، مجلّة البحوث الإسلاميّة، العدد 44، الرّئاسة العامّة للبحوث العلميّة والإفتاء، يوليو- صفر، 1995م.
- ١٦٠- السّلميّ، عياض بن نامي بن عوض، أصول الفقه الذي لا يسع الفقيه جهله، دار التّدميّة، الرّياض، المملكة العربيّة السّعوديّة، ط 1، 1426هـ، 2005م.
- ١٦١- سليم، عصام أنور، أصول قانون العمل الجديد (رقم 12 لسنة 2003)، الكتب القانونيّة، منشأة المعارف بالإسكندريّة، ط 1، 2004.
- ١٦٢- أبو سليمان، عبد الوهاب إبراهيم، عقد الإجازة مصدر من مصادر التّمويل الإسلاميّة دراسة فقهيّة مقارنة، البنك الإسلاميّ للتّتمية، المعهد الإسلاميّ للبحوث والتّدريب، بحث رقم 19، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنيّة أثناء النّشر، ط 2، 1420هـ، 2000م.

- ١٦٣- السمرقندي، أبو بكر محمد بن أحمد، تحفة الفقهاء، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 2، 1414هـ، 1994م.
- ١٦٤- السند، عبد الرحمن سعد محمد، (الأحكام الفقهية والاقتصادية للتسعير)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف- دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 23، العدد 2، المقالة 13، 2021م.
- ١٦٥- السندي، أبو الحسن، فتح الودود في شرح سنن أبي داود، كتاب الأقضية، باب في الوكالة، تحقيق: محمد زكي الخولي، (مكتبة: لينة، دمنهور، جمهورية مصر العربية، ومكتبة: أضواء المنار، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية)، ط 1، 1431هـ، 2010م.
- ١٦٦- السنهوري، عبد الرزاق أحمد، شرح القانون المدني في العقود - عقد الإيجار (إيجار الأشياء)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت).
- ١٦٧- السنهوري، عبد الرزاق أحمد، شرح القانون المدني - النظرية العامة للالتزامات - (نظرية العقد)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 2، 1998م.
- ١٦٨- السنهوري، عبد الرزاق أحمد، الوسيط في شرح القانون المدني، الأجزاء: (جزء 5- مجلد 2، جزء 6- مجلد 1)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت).
- ١٦٩- السهلي، محمد بن مطر بن سمير، (حكم تحديد الأسعار "التسعير": دراسة فقهية مقارنة)، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، المجلد 2، العدد 12، الناشر: عبد الفتاح محمود إدريس، رمضان- يوليو 2013م.
- ١٧٠- أبو سيد أحمد، محمد محمد أحمد، حماية المستهلك في الفقه الإسلامي، منشورات محمد علي بيضون، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1425هـ، 2004م.
- ١٧١- سيلغروفا، برلنت، (ربط الأجور والرواتب والنفقات بالمستوى العام للأسعار دراسة فقهية)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهما الأشراف- دقهلية، جامعة العلوم الإسلامية، المجلد 20، العدد 6، 2018م.
- ١٧٢- السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر، الأشباه والنظائر، دار الكتب العلمية، ط 1، 1411هـ، 1990م.
- ١٧٣- شابرا، محمد عمر، نحو نظام نقدي عادل - دراسة للنقد والمصارف والسياسة النقدية في ضوء الإسلام، ترجمة سيد محمد سكر، مراجعة د. رفيق المصري، دار البشير للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة العربية الأولى، 1408هـ، 1990م.
- ١٧٤- الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد، الموافقات، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عفان، ط 1، 1417هـ، 1997م.

- ١٧٥- الشبول، محمد فاروق محمد، أثر الأجر على عرض العمل في الاقتصاد الإسلامي (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، إربد، إشراف: (محمد عقلة إبراهيم، حسين الطلافحة)، الأردن، 1414هـ، 1993م.
- ١٧٦- شحاتة، حسين حسين، (باب الاقتصاد الإسلامي: الضوابط الشرعية للعمل والعمال والأجر في الاقتصاد الإسلامي)، مجلة التوحيد، السنة السادسة والأربعون، العدد 550، الناشر: جماعة أنصار السنة المحمدية، سؤال 1438هـ، 2017م.
- ١٧٧- ابن الشحنة، أبو الوليد أحمد بن محمد، لسان الحكام في معرفة الأحكام، البابي الحلبي، القاهرة، ط 2، 1393هـ، 1973م.
- ١٧٨- الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، دار الكتب العلمية، ط 1، 1415هـ، 1994م.
- ١٧٩- شرفاوي، عمر، (إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع)، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، المجلد 2018، العدد 6 (31 ديسمبر/ كانون الأول 2018)، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، تصدر عن مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات، الجزائر، (د- ط)، 2018م.
- ١٨٠- الشريف، شرف بن علي، الإجارة الواردة على عمل الإنسان دراسة مقارنة (رسالة دكتوراة)، إشراف: د. حسين حامد حسن، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، مكة المكرمة، 1397هـ.
- ١٨١- الشريف، محمد عبد الغفار، بحوث فقهية معاصرة (1- 10)، دار ابن حزم، بيروت، لبنان، 1420هـ، 1999م.
- ١٨٢- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 5، 1431هـ، 2010م.
- ١٨٣- الشنقيطي، محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر، أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1415هـ، 1995م.
- ١٨٤- الشنقيطي، محمد بن محمد المختار، شرح زاد المستنقع، المكتبة الشاملة- الكتاب مرقم آلياً، ومصدره: دروس صوتية قام بتفريغها موقع الشبكة الإسلامية، ورقم الجزء هو رقم الدرس، <http://www.islamweb.net>.
- ١٨٥- شوري للاستشارات الشرعية، الشامل في الإجارة، إشراف وعناية شركة شوري للاستشارات الشرعية، (د- ط)، (د- ت).

- ١٨٦- شوريحي عبد المولى، سيد، الفكر الاقتصادي عند ابن خلدون - الأسعار والنقود - دراسة تحليلية، المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم العالي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، دار الثقافة والنشر، (د- ط)، 1409هـ، 1989م.
- ١٨٧- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، الدراري المضية شرح الدرر البهية، ط 1، 1407هـ، 1987م.
- ١٨٨- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، فتح القدير، دار ابن كثير، دار الكلم الطيب، دمشق، بيروت، ط 1، 1414هـ.
- ١٨٩- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد، نيل الأوطار، تحقيق: عصام الدين الصبابي، دار الحديث، مصر، ط 1، 1413هـ، 1993م.
- ١٩٠- الشيباني، أبو عبد الله محمد بن الحسن بن فرقد، الكسب، تحقيق: د. سهيل زكار، عبد الهادي حرصوني، دمشق، ط 1، 1400هـ.
- ١٩١- شعبة الحمد، عبد القادر، فقه الإسلام «شرح بلوغ المرام من جمع أدلة الأحكام»، مطابع الرشيد، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 1402هـ، 1982م.
- ١٩٢- الشيخ طه، رانيا، التّصخّم (أسبابه، آثاره، وسبل معالجته)، سلسلة كتيّبات تعريفية عدد 18، صندوق النقد العربي، 2021م.
- ١٩٣- شيخي زاده داماد أفندي، عبد الرحمن بن محمد بن سليمان، مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، دار إحياء التراث العربي، (د- ط)، (د- ت).
- ١٩٤- الشيرازي، أبو اسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف، المهذب في فقه الإمام الشافعي، دار الكتب العلمية، (د- ط)، (د- ت).
- ١٩٥- الصابوني، محمد علي، صفوة التّفايسر، دار الصّابوني للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط 1، 1417هـ، 1997م.
- ١٩٦- الصّالح، صبحي، معالم الشريعة الإسلامية، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، (ط 1: تموز 1975م)، ط 4: نيسان 1982م).
- ١٩٧- الصّالح، محمد بن أحمد بن صالح، (التّسعير في نظر الشريعة الإسلامية)، مجلة البحوث الإسلامية، المجلد الأول، العدد الرابع، الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء، محرّم - ربيع الأول، 1976م.
- ١٩٨- الصّالح، محمد بن أحمد بن صالح، الرّؤى الإسلامية لتسعير السلع والخدمات، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، ط 1، 1421هـ، 2001م.

- ١٩٩- الصّاوي، أبو العباس أحمد بن محمّد الخلوتي، بلغة السّالك لأقرب المسالك المعروف بحاشية الصّاوي على الشّرح الصّغير (الشّرح الصّغير هو شرح الشّيخ الدّردير لكتابه المسمّى أقرب المسالك لمذهب الإمام مالك)، دار المعارف، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٠٠- الصّفيّ، صلاح الدّين خليل بن أيّبك، تصحيح التّصحيح وتحرير التّحريف، حقّقه وعلّق عليه وصنع فهرسه: السيّد الشّرقاوي، راجعه: د. رمضان عبد التّواب، مكتبة الخانجي، القاهرة، ط 1، 1407هـ، 1987.
- ٢٠١- صقر، محمّد أحمد حسين، (الاقتصاد الإسلاميّ: مفاهيم ومركّزات)، بحوث مختارة من المؤتمر العالميّ الأوّل للاقتصاد الإسلاميّ المنعقد بمكّة المكرّمة بتاريخ 21-26 صفر 1396هـ، النّاشر جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلاميّ، السّعودية، تاريخ النّشر: 31-12-1976م.
- ٢٠٢- الصّمادي، عدنان أحمد، (أساس أجرة الأجير ودوره في استقرار قطاع العمل: بين الإسلام والأنظمة الوضعيّة)، مجلّة العلوم القانونيّة والسّياسيّة، الجمعيّة العلميّة للبحوث والدراسات الاستراتيجيةّ، مجلّد 3، عدد 6، 2013م.
- ٢٠٣- الصّنعانيّ، محمّد بن إسماعيل بن صلاح، سبل السّلام، دار الحديث، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٠٤- الطّبرانيّ، أبو القاسم سليمان بن أحمد بن أيّوب، الدّعاء، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلميّة، بيروت، ط 1، 1413هـ.
- ٢٠٥- الطّبرانيّ، أبو القاسم سليمان بن أحمد بن أيّوب، المعجم الأوسط، تحقيق: طارق بن عوض الله ابن محمّد، عبد المحسن بن إبراهيم الحسنيّ، دار الحرمين، القاهرة، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٠٦- الطّبرانيّ، أبو القاسم سليمان بن أحمد بن أيّوب، المعجم الكبير، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السّلفيّ، مكتبة ابن تيمية، القاهرة، ط 2، (د- ت).
- ٢٠٧- الطّريقي، عبد الله بن عبد المحسن، الاقتصاد الإسلاميّ أسس ومبادئ وأهداف، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنيّة أثناء النّشر، (ط 1: محرّم 1409هـ، ط 2: 1430هـ، 2009م).
- ٢٠٨- أبو طه، أحمد محمّد أحمد، موقف الإسلام من تدخّل رئيس الدّولة في التسعير -دراسة تأصيليّة تطبيقيّة من منظور الاقتصاد الإسلاميّ والوضعيّ، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٠٩- الطّيار، عبد الله بن محمّد؛ المطلق، عبد الله بن محمّد؛ الموسى، محمّد بن إبراهيم، الفقه الميسّر، مدار الوطن للنّشر، الرّياض، المملكة العربيّة السّعوديّة، ط ج (الأجزاء 7 و 11-13: ط 1، 1432هـ، 2011م)، (باقي الأجزاء: ط 2، 1433هـ، 2012م).
- ٢١٠- عابدين، عصام، الحد الأدنى للأجور في ضوء المواثيق الدّوليّة والتّشريعات الفلسطينيّة، مؤسّسة الحقّ، رام الله، فلسطين، ط 2، 2014م.
- ٢١١- ابن عابدين، محمّد أمين بن عمر بن عبد العزيز، ردّ المحتار على الدّر المختار، دار الفكر، بيروت، ط 2، 1412هـ، 1992م.

- ٢١٢- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد، مقاصد الشريعة الإسلامية، تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، قطر، 1425هـ، 2004م.
- ٢١٣- عبد الأمير، رغبة عماد، (ضوابط الحد الأدنى للرواتب والأجور) - بحث مستل من رسالة ماجستير، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، المجلد 11، العدد 2، الجزء 2، 2022م.
- ٢١٤- ابن عبد البر، أبو عمر يوسف بن عبد الله، ت 463هـ، الاستذكار، تحقيق: سالم محمد عطا، محمد علي معوض، دار الكتب العلمية، بيروت، ط 1، 1421هـ، 2000م.
- ٢١٥- ابن عبد البر، أبو عمر يوسف بن عبد الله، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، تحقيق: علي محمد البجاوي، دار الجيل، بيروت، ط 1، 1412هـ، 1992م.
- ٢١٦- ابن عبد البر، أبو عمر يوسف بن عبد الله، الكافي في فقه أهل المدينة، تحقيق: محمد محمد أحيّد ولد ماديك الموريتاني، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 2، 1400هـ، 1980م.
- ٢١٧- عبد الحميد، عادل؛ صلاح الدين، وليد؛ عبد المقصود، خلود، (المفاهيم الخاصة بالحد الأدنى والأقصى للأجور)، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، السنة 28، العدد 133، أكتوبر 2011م.
- ٢١٨- عبد العال، جمال سيد، (خبراء يناقشون الحد الأدنى والأقصى للأجور)، التنمية الإدارية، السنة 28، العدد 133، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، أكتوبر 2011م.
- ٢١٩- عبد العزيز، أحمد محمد عادل، الفائدة والتضخم (بين النظرية والواقع)، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٢٠- عبد الغني المقدسي، أبو محمد بن عبد الواحد بن علي بن سرو، عمدة الأحكام من كلام خير الأنام صلى الله عليه وسلم، دراسة وتحقيق: محمود الأرناؤوط، مراجعة وتقديم: عبد القادر الأرناؤوط، دار الثقافة العربية، دمشق - بيروت، مؤسسة قرطبة، مدينة الأندلس ط 2، 1408هـ، 1988م.
- ٢٢١- عبد القادر، أحمد عثمان، حد الكفاية في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة إشراف: (د. عبد الله علي البار، د. علي حافظ منصور)، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، قسم الدراسات العليا الشرعية، فرع الاقتصاد الإسلامي، 1408هـ - 1409هـ.
- ٢٢٢- آل عبد الكريم، عبد الله بن برجس بن ناصر، مجلة العلوم الشرعية، العدد 53، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، سؤال 1440هـ، 2018م.
- ٢٢٣- عبد المولى، سيد شوريجي، (الأجور والحوافز في الإسلام: دراسة مقارنة بالأنظمة الاقتصادية المعاصرة)، مجلة الحقوق، المجلد 10، العدد 1، جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، 1986م.

- ٢٢٤- ابن عبد الهادي، محمد بن أحمد الدمشقي، العقود الدرية من مناقب شيخ الإسلام أحمد بن تيمية، تحقيق: محمد حامد الفقي، دار الكاتب العربي، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٢٥- العبودي، عباس محمد، شرح أحكام العقود المسماة في القانون المدني (البيع والإيجار) - دراسة مقارنة معززة بالتطبيقات القضائية، راجع وعدل المادة العلمية: د. أحمد إبراهيم الحياوي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 1430هـ، 2009م.
- ٢٢٦- عبيد، ميري كاظم، (الأجرة طبيعتها وصورها - دراسة مقارنة في الفقه الإسلامي)، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24، العدد 2، 2016م.
- ٢٢٧- العبيدي، علي هادي، العقود المسماة، البيع والإيجار وقانون المالكين والمستأجرين وفقاً لآخر التعديلات مع التعديلات القضائية لمحكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1430هـ، 2009م.
- ٢٢٨- العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 1440هـ، 2019م.
- ٢٢٩- العتيبي، أحلام حمدان سعيد، (تحديد الأسعار والأجور وأحكامه في الاقتصاد الإسلامي)، مجلة كلية الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، جامعة الأزهر، كلية الدراسات الإسلامية للبنين بأسوان، العدد 4، جمادى الأولى 1443هـ، ديسمبر 2021م.
- ٢٣٠- العتيبي، سعد بن مطر، أضواء على السياسة الشرعية، دار الألوكة للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض، ط 1، 1434هـ، 2013م.
- ٢٣١- ابن عثيمين، صالح بن عبد العزيز بن علي آل عثيمين النجدي، تسهيل السابلة لمريد معرفة الحنابلة ويليهِ «فائت التسهيل»، تحقيق: بكر بن عبد الله أبو زيد، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1422هـ، 2001م.
- ٢٣٢- العدوي، أبو الحسن علي بن أحمد بن مكرم، حاشية العدوي على شرح كفاية الطالب الرباني، تحقيق: يوسف الشيخ محمد البقاعي، دار الفكر، بيروت، (د - ط)، 1414هـ، 1994م.
- ٢٣٣- عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة)، الكلية العصرية الجامعية، رام الله، فلسطين، ط 1، 2017م.
- ٢٣٤- ابن عرفة، أبو عبد الله محمد بن محمد التونسي، المختصر الفقهي، تحقيق: د. حافظ عبد الرحمن محمد خير، مؤسسة خلف أحمد الخبتور للأعمال الخيرية، ط 1، 1435هـ، 2014م.
- ٢٣٥- عفانة، حسام الدين، رؤية شرعية للحد الأدنى للأجور، يسألونك (pdf)، (www.yasaloona.net).
- ٢٣٦- عفانة، حسام الدين بن موسى، يسألونك عن المعاملات المالية المعاصرة، المكتبة العلمية ودار الطيب للطباعة والنشر، أبو ديس، القدس، فلسطين، 1433هـ، 2012م.

٢٣٧- عفر، محمد عبد المنعم، النظرية الاقتصادية في الإسلام، الكتاب الثاني - الإنتاج والأسواق والتوزيع، مطبعة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر بمدينة نصر، (د- ط)، 2005م.

٢٣٨- ابن عقيل، أبو الوفاء علي بن عقيل بن محمد، الواضح في أصول الفقه، تحقيق: د. عبد الله ابن عبد المحسن التركي، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1420هـ، 1999م.

٢٣٩- أبو العلا، عمرو محمد غانم محمد، (الحد الأدنى للأجور ودوره في إعادة توزيع الدخل القومي - دراسة فقهية مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، العدد الرابع والثلاثون، أكتوبر 2018م.

٢٤٠- علي، أحمد عبد الله محمد، الحد الأدنى للأجور - الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني دراسة مقارنة، دار الحقانية، القاهرة، ط1، 1436هـ، 2015م.

٢٤١- العلي، صالح حميد، عناصر الإنتاج في الاقتصاد الإسلامي والنظم الاقتصادية المعاصرة - دراسة مقارنة-، تقديم: د. محمد الزحيلي، ود. مصطفى العبد الله، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، بيروت، ط 1، 1420هـ، 2000م.

٢٤٢- عمارة، خالد محمد، (الحد الأدنى للمرتبات في الفقه الإسلامي)، مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشراف- دقهلية، جامعة الأزهر، المجلد 15، العدد 3، 2013م.

٢٤٣- عمارة، محمد، قاموس المصطلحات الاقتصادية في الحضارة الإسلامية، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، الإسكندرية، ط 1، 1430هـ، 2009م.

٢٤٤- عمر، أحمد مختار عبد الحميد، بمساعدة فريق عمل، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، ط 1، 1429هـ، 2008م.

٢٤٥- العمراني، أبو الحسين يحيى بن أبي الخير، البيان في مذهب الإمام الشافعي، تحقيق: قاسم محمد النوري، دار المنهاج، جدة، ط 1، 1421هـ، 2000م.

٢٤٦- العمري، سلطان بن ناعم بن سلطان، ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي - دراسة مقارنة، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك خالد، كلية الشريعة وأصول الدين قسم الفقه، إشراف: د. محمد أنور عبد العزيز عبد العال، 1430- 1431هـ.

٢٤٧- العواودة، سمير محمد جمعة، واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني (رسالة ماجستير)، جامعة القدس، عمادة الدراسات العليا، برنامج الفقه والتشريع، إشراف: د. عروة عكرمة صبري والمشرف المشارك: د. ياسر زبيدات، القدس، فلسطين، 1431هـ، 2010م.

٢٤٨- العوضي، رفعت السيد، النظرية الاقتصادية الإسلامية، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، جمهورية مصر العربية، القاهرة، الإسكندرية، ط 1، 1437، 2016.

- ٢٤٩- العوّضي، رفعت السيّد، نظريّة التّوزيع في الاقتصاد الإسلاميّ، دار السّلام للطباعة والنّشر والتّوزيع والترجمة، جمهوريّة مصر العربيّة، القاهرة، الإسكندريّة، ط 1، 1441هـ، 2020م.
- ٢٥٠- عويضات، نزار أحمد عيسى، أحكام الرّواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلاميّ، إشراف: أ.د. محمّد قاسم المنسي، وأ.د. محمّد سليم العوا، دار النّفائس للنّشر والتّوزيع، الأردنّ، ط 1، 1437هـ، 2016م.
- ٢٥١- العياش، مرضي عبّيد؛ والهذال، سامي مطرد، (أجر العامل وجائحة فيروس كورونا: قراءة جديدة لنصّ المادّة (61) من قانون العمل الكويتيّ رقم 6 لسنة 2010)، مجلّة كلّية القانون الكويتيّة العالميّة، السّنة الثّامنة- ملحق خاصّ: القضايا والإشكاليّات التي تثيرها جائحة فيروس كورونا-، العدد 6، النّاشر: كلّية القانون الكويتيّة العالميّة، الكويت، شوال 1441هـ، يونيو 2020م.
- ٢٥٢- العينيّ، أبو محمّد محمود بن أحمد، عمدة القاري شرح صحيح البخاريّ، دار إحياء التّراث العربيّ، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٥٣- العينيّ، هبة؛ كافي، مصطفى كافي؛ رسلان، خالد، هبة العينيّ، ومصطفى كافي، وخالد رسلان، المنظّمات الدّوليّة والإقليميّة، دار الحامد للنّشر والتّوزيع، عمّان، ط 1، 1437هـ، 2016.
- ٢٥٤- الغامديّ، أحمد بن ناصر بن سعيد، (تحديد أدنى الأجر وأعلاها -دراسة شرعيّة)، مجلّة كلّية الآداب، جامعة الرّقازيق، عدد 68، 2014م.
- ٢٥٥- غانم، عبد الله عبد الغنيّ، المشكلة الاقتصاديّة ونظريّة الأجر والأسعار في الإسلام، صفحة الغلاف، 294، المكتب الجامعيّ الحديث، محطة الرّمل، الإسكندريّة، (د- ط)، 1984م.
- ٢٥٦- أبو غدّة، عبد السّنّار، الإجارة، إصدار مجموعة دلة البركة- قطاع الأموال- شركة البركة للاستثمار والتّمتية، ط 1، 1419هـ، 1998م.
- ٢٥٧- الغزاليّ، أبو حامد محمّد بن محمّد، إحياء علوم الدّين، دار المعرفة، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٢٥٨- الغزاليّ، محمّد، حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتّحدة، دار الدّعوة للطّبع والنّشر والتّوزيع، ط 1، 1413هـ، 92- 1993م.
- ٢٥٩- ابن غلام قادر، أبو يحيى زكريّا الباكستانيّ، ما صحّ من آثار الصحابة في الفقه، دار الخراز، جدّة، دار ابن حزم للطباعة والنّشر والتّوزيع، بيروت، ط 1، 1421هـ، 2000م.
- ٢٦٠- ابن فارس، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكرياء، مقاييس اللّغة، تحقيق: عبد السّلام محمّد هارون، دار الفكر، (د- ط)، 1399هـ، 1979م.
- ٢٦١- الفراء، محمّد، خطوط عريضة في الاقتصاد الإسلاميّ، جمعيّة الاقتصاديين الفلسطينيين بقطاع غزة، 1417هـ، 1996م.

- ٢٦٢- فرج، توفيق حسن، المدخل للعلوم القانونية (موجز النظرية العامة للقانون والنظرية العامة للحق)، مؤسسة الثقافة الجامعية، (د-ط)، (د-ت).
- ٢٦٣- الفعر، حمزة بن حسين، (ربط الأجور بتغير المستوى العام للأسعار في ضوء الأدلة الشرعية)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، الدورة الثامنة لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي، العدد الثامن، 1415هـ، 1994م.
- ٢٦٤- الفلاح، بلال، تقييم الامتثال لنظام الحد الأدنى للأجور في المحافظات الشمالية (الضقة الغربية)، مساعد بحث: نضال العيسة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، القدس ورام الله، 2014م.
- ٢٦٥- فلاح، بلال، قرار رفع الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، ورقة خلفية جلسة طاولة مستديرة (6)، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، آب 2022م.
- ٢٦٦- الفنجري، محمد شوقي، الإسلام والتوازن الاقتصادي بين الأفراد والدول، وزارة الأوقاف، (د-ط)، (د-ت).
- ٢٦٧- الفنجري، محمد شوقي، ذاتية السياسة الاقتصادية الإسلامية وأهمية الاقتصاد الإسلامي، جمهورية مصر العربية، وزارة الأوقاف، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، القاهرة، 1413هـ، 1993م.
- ٢٦٨- الفنجري، محمد شوقي، المذهب الاقتصادي في الإسلام، سلسلة الاقتصاد الإسلامي (5)، شركة مكتبات عكاظ للنشر والتوزيع، جدة، الرياض، ط 1، 1401هـ، 1981م.
- ٢٦٩- فيغو، عبد السلام أحمد، (صيانة أجور العمال في الشريعة الإسلامية)، مجلة المرافعة، العدد (2، 3)، هيئة المحامين لدى محكمتي الاستئناف بأكاير والعيون، (د-ط)، 5/ 1993م.
- ٢٧٠- الفيومي، أبو العباس أحمد بن محمد بن علي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، المكتبة العلمية، بيروت، (د-ط)، (د-ت).
- ٢٧١- القاري، أحمد بن عبد الله، مجلة الأحكام الشرعية (على مذهب الإمام أحمد بن حنبل)، دراسة وتحقيق: (د. عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، د. محمد إبراهيم أحمد علي)، الناشر تهامة، جدة، المملكة العربية السعودية، ط 1، 1401هـ، 1981م.
- ٢٧٢- قاسم، حمزة محمد، منار القاري شرح مختصر صحيح البخاري، راجعه: الشيخ عبد القادر الأرنؤوط، عني بتصحيحه ونشره: بشير محمد عيون، مكتبة دار البيان، دمشق، الجمهورية العربية السورية، مكتبة المؤيد، الطائف، المملكة العربية السعودية، 1410هـ، 1990م.
- ٢٧٣- القاضي عبد الوهاب، أبو محمد عبد الوهاب بن علي، عيون المسائل، دراسة وتحقيق: علي محمد إبراهيم بورويبة، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1430هـ، 2009م.

- ٢٧٤- ابن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد، المغني، مكتبة القاهرة، (د- ط)، 1388هـ، 1968م.
- ٢٧٥- قدري باشا، محمد، مرشد الحيران إلى معرفة أحوال الإنسان، المطبعة الكبرى الأميرية ببولاق، ط 2، 1308هـ، 1891م.
- ٢٧٦- القدوري، أبو الحسين أحمد بن محمد، مختصر القدوري في الفقه الحنفي، تحقيق: كامل محمد محمد عويضة، دار الكتب العلمية، ط 1، 1418هـ، 1997م.
- ٢٧٧- القرافي، أبو العباس أحمد بن إدريس، الذخيرة، تحقيق: جزء (1، 8، 13): محمد حجي، جزء (2، 6): سعيد أعراب، جزء (3- 5، 7، 9- 12): محمد بو خبزة، دار الغرب الإسلامي، بيروت، ط 1، 1994م.
- ٢٧٨- القرة داغي، علي محيي الدين، إجارة الأعيان وتطبيقاتها المعاصرة -دراسة فقهية مقارنة- (الإجارة المنتهية بالتملك وصكوك الإجارة)، دار البشائر الإسلامية، بيروت، لبنان، ط 1، 1437هـ، 2016م.
- ٢٧٩- القرة داغي، علي محيي الدين، الإجارة على منافع الأشخاص (دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل)، المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة لمجلس، باريس، جمادى الثانية/ رجب 1429هـ، يوليو 2008م.
- ٢٨٠- القرة داغي، علي محيي الدين، بحوث في فقه المعاملات المالية المعاصرة، حقبة طالب العلم الاقتصادية (7)، الكتاب الخامس، شركة دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1431هـ، 2010م.
- ٢٨١- القرة داغي، علي محيي الدين، (تذبذب قيمة النقود الورقية وأثره على الحقوق والالتزامات على ضوء قواعد الفقه الإسلامي)، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، الدورة الخامسة لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي، العدد الخامس، 31409هـ، 1989م.
- ٢٨٢- القرة داغي، علي محيي الدين، المدخل إلى الاقتصاد الإسلامي دراسة تأصيلية مقارنة بالاقتصاد الوضعي على ضوء الكتاب والسنة ومقاصد الشريعة وتراثنا الفقهي، حقبة الدكتور علي القرة الاقتصادية (2)، إصدارات وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية إدارة الشؤون الإسلامية- قطر، شركة دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1431هـ، 2010م.
- ٢٨٣- القرشي، باقر شريف، العمل وحقوق العامل في الإسلام، دار التعارف للمطبوعات، بيروت، لبنان، ط 4، 1399هـ، 1979م.
- ٢٨٤- القرضاوي، يوسف، دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، مكتبة وهبة، القاهرة، ط 1، 1415هـ، 1995م.
- ٢٨٥- القرضاوي، يوسف، فتاوى معاصرة، مكتبة وهبة، ط 1، (د-ت).

- ٢٨٦- القرضاوي، يوسف، فقه الزكاة دراسة مقارنة لأحكامها وفلسفتها في ضوء القرآن والسنة، مكتبة وهبة، القاهرة، ط 25، 1433هـ، 2013م.
- ٢٨٧- القرضاوي، يوسف، في وداع الأعلام، الدار الشامية للطباعة والنشر والتوزيع، تركيا، شباب النادي الشبابي، (د- ط)، 2017.
- ٢٨٨- القرضاوي، يوسف، مشكلة الفقر وكيف عالجها الإسلام، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1406هـ، 1985م.
- ٢٨٩- القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر، الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1384هـ، 1964م.
- ٢٩٠- القرشي، مدحت، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، ط 1، 2007م.
- ٢٩١- القضاة، زكريا محمد فالح، (توزيع العوائد على عناصر الإنتاج في الفقه الإسلامي)، حلية كلية الشريعة والقانون والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، العدد 13، 1416هـ، 1995م.
- ٢٩٢- قطب، سيد، في ظلال القرآن، دار الشروق، القاهرة، بيروت، ط 32، 1423هـ، 2003م.
- ٢٩٣- قلجي، محمد رواس، وقنيبي، حامد صادق، معجم لغة الفقهاء، دار النقائس للطباعة والنشر والتوزيع، ط 2، 1408هـ، 1988م.
- ٢٩٤- قنديل، محمد محمود توفيق، (حد الكفاية وأثره في تحقيق المصالح - دراسة فقهية)، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، جامعة الأزهر، العدد 35، الجزء 2، 1442هـ، 2020م.
- ٢٩٥- القنوجي، أبو الطيب محمد صديق خان بن حسن، الروضة الندية (ومعها التعليقات الرضية على «الروضة الندية»)، تعليقات: العلامة المحدث الشيخ محمد ناصر الدين الألباني، ضبط نصه وحققه وقام على نشره: علي بن حسن بن علي الحلبي الأثري، دار ابن القيم للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار ابن عثان للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ط 1، 1423هـ، 2003م.
- ٢٩٦- قويدر، معيزي، (تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق)، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 8، مجلة علمية محكمة صادرة عن مخبر الاقتصاد الرقمي في الجزائر، جامعة خميس مليانة، الجزائر، ماي 2013م.
- ٢٩٧- ابن قيم الجوزية، أبو عبد الله محمد بن أبي بكر، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، تحقيق: نايف بن أحمد الحمد، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، ط 1، 1428هـ.
- ٢٩٨- الكاساني، أبو بكر بن مسعود بن أحمد، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، ط 2، 1406هـ، 1986م.
- ٢٩٩- ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر، تفسير القرآن العظيم، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط 2، 1420هـ، 1999م.

- ٣٠٠- ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر، مسند الفاروق أمير المؤمنين أبي حفص عمر ابن الخطاب رضي الله عنه وأقواله على أبواب العلم، تحقيق: إمام بن علي بن إمام، دار الفلاح، الفيوم، مصر، ط 1، 1430هـ، 2009م.
- ٣٠١- كحالة، عمر رضا، معجم المؤلفين، مكتبة المثنى، بيروت، دار إحياء التراث العربي، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٠٢- كرم، عبد الواحد، قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 1998م.
- ٣٠٣- كرم، عبد الواحد، معجم مصطلحات الشريعة والقانون (عربي- فرنسي- إنجليزي)، مراجعة: (د. أكرم داود الوتري، د. سعد علوش، د. عبد الأمير العكيلي، د. عبد المجيد الحكيم، د. عدنان العابد، عصام البرزنجي، د. علي حسين الخلف، د. فائق الشماخ، أ. محمد علي الديوان، د. ممدوح عبد الكريم)، بدون دار نشر، 1995م.
- ٣٠٤- الكشناوي، أبو بكر بن حسن بن عبد الله، أسهل المدارك «شرح إرشاد السالك في مذهب إمام الأئمة مالك»، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط 2، (د- ت).
- ٣٠٥- الكفوي، أبو البقاء أيوب بن موسى الحسيني، الكلّيات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية، تحقيق: عدنان درويش، ومحمد المصري، مؤسسة الرسالة، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٠٦- كيرة، حسن، أصول قانون العمل - عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، ط 3، (د- ت).
- ٣٠٧- لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، مجلة الأحكام العدلية، تحقيق: نجيب هوايني، الناشر: (نور محمد، كارخانه تجارت كتب، آرام باغ، كراتشي)، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٠٨- لطفي، بشر محمد موقّق، (مسوّغات التسعير بين الاقتصاد الرأسمالي والإسلامي دراسة مقارنة)، مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، المجلد 32، العدد 2، 1435هـ، 2014م.
- ٣٠٩- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، تحقيق: (شعيب الأرنؤوط، عادل مرشد، محمد كامل قره بللي، عبد اللطيف حرز الله)، دار الرسالة العالمية، ط 1، 1430هـ، 2009م.
- ٣١٠- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد، سنن ابن ماجه، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، فيصل عيسى البابي الحلبي، (د- ط)، (د- ت).
- ٣١١- أبو مارية، علي محمود عامر، (بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه دراسة في القانون رقم 7 لسنة 2000)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون (1)، تشرين الأول 2012م.
- ٣١٢- مالك، مالك بن أنس بن مالك، المدونة، دار الكتب العلمية، ط 1، 1415هـ، 1994م.
- ٣١٣- مالك، مالك بن أنس بن مالك، الموطأ، تحقيق: محمد مصطفى الأعظمي، مؤسسة زايد ابن سلطان آل نهيان للأعمال الخيرية والإنسانية، أبو ظبي، الإمارات، ط 1، 1425هـ، 2004م.
- ٣١٤- ماهر، أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، (د- ط)، 2004م.

- ٣١٥- الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد، الأحكام السلطانية، دار الحديث، القاهرة، (د- ط)، (د- ت).
- ٣١٦- الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي وهو شرح مختصر المزني، تحقيق: الشيخ علي محمد معوض، والشيخ عادل أحمد عبد الموجود، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 1، 1419 هـ، 1999 م.
- ٣١٧- المبارك، محمد، (تدخل الدولة الاقتصادي في الإسلام)، الاقتصاد الإسلامي: بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي المنعقد بمكة المكرمة بتاريخ 21-26 صفر 1396 هـ، الناشر جامعة الملك عبد العزيز، معهد الاقتصاد الإسلامي، السعودية، تاريخ النشر: 31-12-1976 م.
- ٣١٨- المبارك، محمد، نظام الإسلام- الاقتصاد مبادئ وقواعد عامة، دار الفكر، بيروت، ط 3، 1401 هـ، 1981 م.
- ٣١٩- المباركفوري، أبو العلا محمد عبد الرحمن بن عبد الرحيم، تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي، دار الكتب العلمية، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٢٠- المباركفوري، صفى الرحمن، الرحيق المختوم، دار الهلال، بيروت (نفس طبعة وترقيم دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع)، ط 1، (د- ت).
- ٣٢١- مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة: الدورة الخامسة، العدد الخامس، الجزء الرابع، 1409 هـ، 1988 م. و: الدورة السابعة، العدد السابع، 1412 هـ، 1992 م. و: الدورة الثامنة، العدد الثامن، الجزء الثالث، 1415 هـ، 1994 م. و: الدورة الثانية عشر لمؤتمر مجمع الفقه الإسلامي، العدد 12، 1421 هـ.
- ٣٢٢- مجموعة من المؤلفين، الفقه الميسر في ضوء الكتاب والسنة، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، (د- ط)، 1424 هـ.
- ٣٢٣- مجموعة من المؤلفين، الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الكويت، (الأجزاء: 1-23: ط 2، دار السلاسل، الكويت، ط من 1404-1427 هـ)، (الأجزاء 24-38: ط 1، مطابع دار الصفوة، مصر)، (الأجزاء 39-45: ط 2، طبع الوزارة).
- ٣٢٤- مجموعة من المؤلفين (أسامة بن سعيد القحطاني، علي بن عبد العزيز بن أحمد الخضير، ظافر بن حسن العمري، فيصل بن محمد الوعلان، فهد بن صالح بن محمد اللحيدان، صالح ابن عبيد الحربي، صالح بن ناعم العمري، عزيز بن فرحان بن محمد الحبلاني العنزي، محمد ابن معيض آل دواس الشهراني، عبد الله بن سعد بن عبد العزيز المحارب، عادل بن محمد العبيسي)، موسوعة الإجماع في الفقه الإسلامي، دار الفضيلة للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط 1، 1433 هـ، 2012 م.

- ٣٢٥- مجموعة من المؤلفين (علماء نجد الأعلام)، الدرر السنّية في الأجوبة النّجديّة، تحقيق: عبد الرّحمن بن محمّد بن قاسم، ط 6، 1417هـ، 1996م.
- ٣٢٦- المحجوب، رفعت، الاقتصاد السّياسي، الجزء الثّاني -القيمة والتّوزيع، دار النّهضة العربيّة، 1973م.
- ٣٢٧- محمّد، عبّاس حسني، العقد في الفقه الإسلاميّ (دراسة مقارنة بالقانون الوضعيّ تكشف تفصيلاً عن تفوّق التشريع الإسلاميّ)، (بدون دار نشر)، ط 1، 1413هـ، 1993م.
- ٣٢٨- المخاترة، مجدولين عبد المجيد، الحماية القانونيّة للأجر، دار كنوز المعرفة للنّشر والتّوزيع، ط 1، 1428هـ، 2007م.
- ٣٢٩- مراد، فضل بن عبد الله، المقدّمة في فقه العصر، الجيل الجديد ناشرون، صنعاء، ط 2، 1437هـ، 2016م.
- ٣٣٠- المراقب الاقتصاديّ والاجتماعيّ، (معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ -ماس، الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة)، العدد 30، المحرّر: نعمان كنفاني، تشرين الأوّل 2012. و: العدد 45 الرّبع الأوّل، أيلول 2016.
- ٣٣١- المراقب الاقتصاديّ، معهد أبحاث السّياسات الاقتصاديّة الفلسطينيّ -ماس، و(الجهاز المركزيّ للإحصاء الفلسطينيّ، سلطة النّقد الفلسطينيّة، هيئة سوق رأس المال الفلسطينيّة)، عدد 48 الرّبع الرّابع، أيّار 2017. و: عدد 68 الرّبع الرّابع 2021 -العدد السنويّ، ص 31، حزيران 2022. و: عدد 72 الرّبع الرّابع 2022 -العدد السنويّ، تمّوز 2023. و: عدد 73 الرّبع الأوّل 2023، آب 2023. و: عدد 76 / 2023م -العدد السنويّ، حزيران 2024.
- ٣٣٢- المرادويّ، أبو الحسن عليّ بن سليمان، الإنصاف في معرفة الرّاجح من الخلاف، دار إحياء التّراث العربيّ، ط 2، (د-ت).
- ٣٣٣- المرصفي، سعد، العمل والعمّال بين الإسلام والنّظم الوضعيّة المعاصرة، دار اليقين للنّشر والتّوزيع، المنصورة، ط 1، 1425هـ، 2004م.
- ٣٣٤- المرغينانيّ، أبو الحسن عليّ بن أبي بكر بن عبد الجليل، الهداية في شرح بداية المبتدي، تحقيق: طلال يوسف، دار إحياء التّراث العربيّ، بيروت، لبنان، (د-ط)، (د-ت).
- ٣٣٥- مركز تطوير المؤسّسات الأهليّة الفلسطينيّة، الدّليل الإرشاديّ حول قانون العمل الفلسطينيّ، حقوق الطّبع والنّشر محفوظة مركز تطوير المؤسّسات الأهليّة (NDC)، رام الله، غزّة، فلسطين، (د-ط)، 2015م.
- ٣٣٦- المزنيّ، أبو إبراهيم إسماعيل بن يحيى بن إسماعيل، مختصر المزنيّ (مطبوع ملحّقاً بالأمّ للشّافعيّ) يقع في الجزء 8 من كتاب الأمّ، دار المعرفة، بيروت، 1410هـ، 1990م.

- ٣٣٧- المزيدي، صالح بن محمد الفهد، كسب الموظّفين وأثره في سلوكهم، شركة العبيكان، الرياض، ط 2، 1404هـ، 1984م.
- ٣٣٨- مساليا، ماركو؛ كابيلي، كلارا؛ عامر، وجيه، الآثار المحتملة لتبني السلطة الوطنية الفلسطينية لسياسة الحد الأدنى للأجور، الباحث المساعد: عبد الوهاب عبد العزيز، المراجعة والتقييم: د. نعمان كنفاني، د. يوسف داوود، د. عبد الفتاح أبو شكر، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) - القدس ورام الله، 2010م.
- ٣٣٩- مسلم، أبو الحسن مسلم بن الحجاج، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٤٠- مسلم، مهجة؛ يوسف، زينب؛ كشك، إيمان، (الرضا عن علاوة الحد الأدنى لأجور وعلاقته بالسلوك الاستهلاكي للأسرة)، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، عدد 13، ج 1، يناير 2018م.
- ٣٤١- المصري، رفيق يونس، أصول الاقتصاد الإسلامي، دار القلم دمشق، الدار الشامية بيروت، ط 3، 1999م.
- ٣٤٢- مصطفى، إبراهيم؛ الزيات، أحمد؛ عبد القادر، حامد؛ النجار، محمد؛ المعجم الوسيط، دار الدعوة، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٤٣- المطرزي، ناصر بن عبد السيد أبي المكارم ابن علي، المغرب في ترتيب المغرب، دار الكتاب العربي، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٤٤- المعيدي، عبد الله بن راضي، أحكام عقود التمويل في الفقه الإسلامي، دار كنوز إشبيليا للنشر والتوزيع، السعودية، ط 1، 1438هـ، 2017م.
- ٣٤٥- مقابلة، كمال ارشيد عبد الرحيم، العمل والأجور في الإسلام (رسالة ماجستير)، إشراف: د. زكريا القضاة، ولجنة المناقشة: (د. محمد عقله إبراهيم، د. راضي البدور)، كلية الدراسات العليا، جامعة اليرموك، الأردن، 1411هـ، 1991م.
- ٣٤٦- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، تقييم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص: تشخيص أسباب تدني الامتثال وتفعيل آليات التطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة (2)، آذار 2017م.
- ٣٤٧- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، طاولة مستديرة (9)، 2012م.
- ٣٤٨- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، الحد الأدنى للأجور: بين التشريع والتطبيق، ورقة خلفية - جلسة طاولة مستديرة، 21 تشرين أول 2012م.

- ٣٤٩- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، ملخص سياساتي العدد (7)، قرار الحد الأدنى للأجور: فرص التطبيق، 2022م.
- ٣٥٠- المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2، 1439هـ، 2018م.
- ٣٥١- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، القاهرة، ط 1، 1434هـ، 2013م.
- ٣٥٢- مكتب العمل الدولي، التقرير العالمي للأجور 2008/2009، الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية - نحو تماسك السياسات، منظمة العمل الدولية، جنيف، 2008م.
- ٣٥٣- المكي الناصري، محمد، التيسير في أحاديث التفسير، دار الغرب الإسلامي، بيروت، لبنان، ط 1، 1405هـ، 1985م.
- ٣٥٤- الملا علي القاري، أبو الحسن بن (سلطان) محمد، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، دار الفكر، بيروت، لبنان، ط 1، 1422هـ، 2002م.
- ٣٥٥- ملوحيّة، أحمد فوزي، الاقتصاد الجزئي، مكتبة بستان المعرفة لطبع ونشر وتوزيع الكتب، مطبعة الأمل، الإسكندرية، ط 1، 2005.
- ٣٥٦- المملكة الأردنية الهاشمية، رئاسة الوزراء، الجريدة الرسمية، قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، تاريخ 16/4/1996م، (آخر تعديل بموجب قانون العمل المؤقت المعدل رقم 51 لسنة 2002).
- ٣٥٧- مناهج جامعة المدينة العالمية، الحسبة، 166، كود المادة: GDWH5133، المرحلة: ماجستير، الناشر جامعة المدينة العالمية.
- ٣٥٨- المناوي، محمد عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي، الإتحافات السنّية بالأحاديث القدسية، شرح: (محمد منير بن عبده أغا النقلي الدمشقي الأزهرّي ت 1367هـ)، شرحه باسم «التفحات السلفية بشرح الأحاديث القدسية»، تحقيق: عبد القادر الأرناؤوط- طالب عوّاد، دار ابن كثير، دمشق، بيروت، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٥٩- المناوي، محمد عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي، التوقيف على مهمّات التعاريف، عالم الكتب (38) عبد الخالق ثروت، القاهرة، ط 1، 1410هـ، 1990م.
- ٣٦٠- المناوي، محمد عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي، فيض القدير شرح الجامع الصغير، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط 1، 1356هـ.
- ٣٦١- منصور، أمجد محمد، النظرية العامة للالتزامات مصادر الالتزام، دراسة في القانون المدني الأردني والمصري والفرنسي ومجلة الأحكام العدلية والفقه الإسلامي مع التطبيقات القضائية لمحكمتي

النقض والتّمييز، الدّار العلميّة للنّشر والتّوزيع، ودار الثّقافة للنّشر والتّوزيع، عمّان، ط 1، الإصدار الثاني، 2003م.

٣٦٢- منظّمة العمل الدّوليّة، الحدّ الأدنى للأجور أداة تنمويّة: مقارنة عماليّة، منشورات مشروع "تعزيز قدرات المنظّمات العماليّة الاقتصاديّة والاجتماعيّة والقانونيّة"، 2014.

٣٦٣- منظّمة العمل الدّوليّة، الحدّ الأدنى للأجور وحمايتها في الدّول العربيّة: ضمان عادل للعمّال الوطنيّين والمهاجرين pdf، اللّجنة الاستشاريّة لسياسة منظّمة العمل الدّوليّة، (د- ط)، (د- ت).

٣٦٤- منظّمة العمل الدّوليّة، دليل سياسات الحدّ الأدنى للأجور pdf، (د- ط)، (د- ت).

٣٦٥- منظّمة العمل العربيّة، اتّفاقيّات وتوصيات العمل العربيّة، الاتّفاقيّة العربيّة رقم (15) لعام 1983، الدّورة الحادية عشرة في عمّان، مارس/ آذار 1983م.

٣٦٦- ابن منظور، محمّد بن مكرم بن عليّ، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط 3، 1414هـ.

٣٦٧- المنيع، عبد الله بن سليمان، (بحث في تحويل الموازين والمكاييل الشرعيّة إلى المقادير المعاصرة)، مجلّة البحوث الإسلاميّة، الرّئاسة العامّة للبحوث العلميّة، العدد 59، ذو القعدة- صفر 1420هـ.

٣٦٨- ابن منيع، عبد الله بن سليمان، (الورق النّقديّ حقيقة وحكمًا)، مجلّة المجمع الفقهيّ الإسلاميّ، السّنة الأولى، العدد 1، السّعوديّة، جدّة، دار النّشر: مجلّة مجمع الفقهيّ الإسلاميّ، 1405هـ.

٣٦٩- المواق، محمّد بن يوسف، التّاج والإكليل لمختصر خليل، دار الكتب العلميّة، ط 1، 1416هـ، 1994م.

٣٧٠- ابن مودود الموصليّ، أبو الفضل عبد الله بن محمود، الاختيار لتعليل المختار، تعليقات: الشّيخ محمود أبو دقيقة، مطبعة الحلبيّ، القاهرة، (وصورتها دار الكتب العلميّة، بيروت، وغيرها)، (د- ط)، 1356هـ، 1937م.

٣٧١- موسى، عبد الله بن إبراهيم، (الأجير الخاصّ ضوابطه وأحكامه)، مجلّة الجمعيّة الفقهيّة السّعوديّة، العدد 3، النّاشر: جامعة الإمام محمّد بن سعود الإسلاميّة- الجمعيّة الفقهيّة السّعوديّة، جمادى الأولى 2008م.

٣٧٢- موسى، نائل، (الحدّ الأدنى للأجور في أرقام)، حياة وسوق -ملحق اقتصاديّ أسبوعيّ يصدر عن صحيفة الحياة الجديدة، العدد 75، السّنة الثّانية، الأحد 13 تشرين الأوّل 2012- السّبت 20 تشرين الأوّل 2012م.

٣٧٣- مؤتمر العمل الدّوليّ، الاتّفاقيّة (131)، اتّفاقيّة بشأن تحديد الحدّ الأدنى للأجور مع إشارة خاصّة إلى البلدان النّامية، المؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة، الدّورة 54، جنيف، 3 حزيران/ يونيه 1970م.

- ٣٧٤- مؤتمر العمل الدولي، التوصية (135)، توصية بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، الدورة 54، جنيف، 3 حزيران/يونيه 1970.
- ٣٧٥- الميداني، عبد الغني بن طالب بن حمادة، اللّباب في شرح الكتاب، حقّقه، وفصّله، وضبطه، وعلق حواشيه: محمّد محيي الدين عبد الحميد، المكتبة العلميّة، بيروت، لبنان، (د- ط)، (د- ت).
- ٣٧٦- ناصر، سومر أديب، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصّناعي في سورّيّة "دراسة ميدانيّة على شركات الغزل والنّسيج في السّاحل السّوريّ" (رسالة ماجستير)، إشراف: د. علي ميّا، د. لطيف زيّود، وزارة التعليم العالي - جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، 2003/2004م.
- ٣٧٧- النّبهان، محمّد فاروق، (شرعيّة تدخّل الدولة في الشّؤون الاقتصاديّة في نظر الإسلام)، من بحوث ندوة الاقتصاد الإسلاميّ - عمان، معهد البحوث والدراسات العربيّة بغداد - المنظّمة العربيّة للتّربية والثّقافة والعلوم - جامعة الدّول العربيّة، 1403هـ، 1983م.
- ٣٧٨- ابن النّجار، محمّد بن أحمد الفتوحيّ، منتهى الإرادات، تحقيق: عبد الله بن عبد المحسن التّركيّ، مؤسّسة الرّسالة، ط 1، 1419هـ، 1999م.
- ٣٧٩- النّجار، ياسر عبد الحميد جاد الله، (الحدّ الأقصى، والأدنى للأجور بين الفقه الإسلاميّ والاقتصاد المعاصر دراسة فقهيّة اقتصاديّة مقارنة)، مجلّة كليّة الدراسات الإسلاميّة والعربيّة للبنات بكفر الشّيخ، جامعة الأزهر العدد الأوّل، المجلّد الثالث، 2017م.
- ٣٨٠- ابن نُجيم، زين الدّين بن إبراهيم المصريّ، الأشباه والنّظائر على مذهب أبي حنيفة النّعمان، وضع حواشيه وخرّج أحاديثه: الشّيخ زكريّا عميرات، دار الكتب العلميّة، بيروت، لبنان، ط 1، 1419هـ، 1999م.
- ٣٨١- ابن نُجيم، زين الدّين بن إبراهيم المصريّ، البحر الرّائق شرح كنز الدّقائِق، (وفي آخره: تكملة البحر الرّائق لمحمّد بن حسين بن عليّ الطّوري، وبالحاشية: منحة الخالق لابن عابدين)، دار الكتاب الإسلاميّ، ط 2، (د- ت).
- ٣٨٢- النّحاس، صفوت صلاح الدّين، (تفاوت الأجور)، مجلّة التّمتية الإداريّة، السّنة 28، العدد 131، الجهاز المركزيّ المصريّ للتّنظيم والإدارة، أبريل 2011م.
- ٣٨٣- النّسفيّ، أبو البركات عبد الله بن أحمد، كنز الدّقائِق، تحقيق: أ. د. سائد بكداش، دار البشائر الإسلاميّة، دار السّراج، ط 1، 1432هـ، 2011م.
- ٣٨٤- نصره، أحمد سليم، قانون العمل الفلسطينيّ، حقوق التّأليف والطّبع والنّشر محفوظة للمؤلّف، ط 3، 2017م.
- ٣٨٥- النّفراويّ، أحمد بن غانم (أو غنيم) بن سالم، الفواكه الدّواني على رسالة ابن أبي زيد القيروانيّ، دار الفكر، (د- ط)، 1415هـ، 1995م.

- ٣٨٦- النفيسة، محمد بن عبد الله بن علي، الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي "دراسة مقارنة" (رسالة ماجستير)، إشراف: د. شرف بن علي الشريف، ود. شوقي أحمد دنيا، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 1412هـ، 1991م.
- ٣٨٧- النمري، سامر، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 -وفقاً للاجتهادات القضائية الفلسطينية، منشورات مركز العصرية للدراسات والبحوث، الكلية العصرية الجامعية، ط 1، 2024.
- ٣٨٨- نوفل، سمير محمد، دور العقيدة في الاقتصاد الإسلامي، مراجعة: د. يوسف إبراهيم يوسف، ط 1، 1425هـ، 2005م.
- ٣٨٩- النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت، دمشق، عمان، ط 3، 1412هـ، 1991م.
- ٣٩٠- النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف، المجموع شرح المذهب (مع تكملة السبكي والمطيعي)، دار الفكر، (د-ط)، (د-ت).
- ٣٩١- النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط 2، 1392هـ.
- ٣٩٢- نويهض، عادل، معجم المفسرين «من صدر الإسلام وحتى العصر الحاضر»، قدم له: مفتي الجمهورية اللبنانية الشيخ حسن خالد، مؤسسة نويهض الثقافية للتأليف والترجمة والنشر، بيروت، لبنان، ط 3، 1409هـ، 1988م.
- ٣٩٣- هاشم، هشام رفعت، شرح قانون العمل الأردني (تشريع- فقه- قضاء) دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، مكتبة المحتسب، عمان، الأردن، توزيع دار الجيل، بيروت، 1973م.
- ٣٩٤- ابن الهمام، محمد بن عبد الواحد، فتح القدير، دار الفكر، (د-ط)، (د-ت).
- ٣٩٥- هميم، عبد اللطيف، الدولة ووظيفتها الاقتصادية في الفقه السياسي الإسلامي دراسة مقارنة، دار عمّار للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 1424هـ، 2004م.
- ٣٩٦- الهنائي، سيف بن راشد بن مسلم، الحماية القانونية للأجر وفقاً لقانون العمل العماني رقم 35/2003 وتعديلاته، المكتب الجامعي الحديث، 2010م.
- ٣٩٧- أبو هنطش، إبراهيم محمد، الآثار الاقتصادية لتحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين في الاقتصاد الفلسطيني (رسالة ماجستير)، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، برنامج إدارة السياسات الاقتصادية، نابلس، فلسطين، 1422هـ، 2003م.
- ٣٩٨- الهيثمي، أبو الحسن علي بن أبي بكر، مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق: حسام الدين القدسي، مكتبة القدسي، القاهرة، (د-ط)، 1414هـ، 1994م.

- ٣٩٩- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المعايير الشرعية (1-48)، المنامة، البحرين، 1435هـ، 2014م.
- ٤٠٠- واكد، علاء محمد شفيق، عدم الالتزام بسياسة الحد الأدنى للأجور على المجتمع الفلسطيني: دراسة في الأسباب والتبعات، إشراف: د. عثمان عثمان، جامعة النجاح، كلية الدراسات العليا، 2022م.
- ٤٠١- يحيات، مليكة؛ بو شارب، لامية، (دراسة اقتصادية قياسية لمحددات الأجر الأدنى في الجزائر خلال الفترة 1970-2014)، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 15، المجلد 2، جامعة الجيلاني بونعامة خميس مليانة مخبر الاقتصاد الرقمي، الجزائر، 2016م.
- ٤٠٢- اليعقوبي، محمد أبو الهدى، أحكام التسعير في الفقه الإسلامي، دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط 1، 1421هـ، 2000م.
- ٤٠٣- أبو يعلى، محمد بن الحسين بن محمد بن خلف ابن الفراء، الأحكام السلطانية، صححه وعلق عليه: محمد حامد الفقي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط 2، 1421هـ، 2000م.
- ٤٠٤- أبو يعلى، محمد بن الحسين بن محمد بن خلف ابن الفراء، العدة في أصول الفقه، حققه وعلق عليه وخرّج نصّه: د. أحمد بن علي بن سير المباركي، بدون ناشر، ط 2، 1410هـ، 1990م.
- ٤٠٥- يوسف، يوسف إبراهيم، المنهج الإسلامي في التنمية الاقتصادية، جامعة الأزهر، مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي، ط 3، 1438هـ، 2017م.

المراجع الإلكترونية:

- ١- أسعد، محمد، بعد 3 سنوات على إقراره.. قانون "الحد الأقصى للأجور" يفشل في تحقيق آماله...، اليوم السابع، الأحد 28 مايو 2017، (<https://www.youm7.com/story>).
- ٢- الاقتصادي، للموظفين العموميين في فلسطين.. إليكم سلم الرواتب وفق الدرجة الوظيفية، حزيران 2019، (<https://www.aliqtisadi.ps/ar/article>).
- ٣- بيت العمال -المركز الأردني لحقوق العمل، اتفاقيات العمل الدولية، (د- ت)، (<https://www.workershhouse.org>).
- ٤- تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجر بالمنظمة، جامعة بابل DOC، (د- ت)، (<https://www.uobabylon.edu.iq>).
- ٥- جامعة أم القرى، السيرة الذاتية محمد سعيد محمد الرملاوي، (<https://uqu.edu.sa/msramlawy/App/CV>).

- ٦- جامعة العلوم الإسلامية العالمية - WISE، نموذج السيرة الذاتية، (السيرة الذاتية للدكتور أحمد أبو شنب PDF)، (<https://www.wise.edu.jo/wp-content/uploads>).
- ٧- جريدة الرّاية، بواقع 370 دولاراً ونقابيون يعترضون حكومة فياض تُقرّ الحد الأدنى للأجور، الأربعاء 10 أكتوبر 2012، (<https://www.raya.com>).
- ٨- جليدان، سعود بن هاشم، الحد الأدنى للأجور بين التأييد والمعارضة، الصحيفة الاقتصادية، (https://www.aleqt.com/2010/03/17/article_364974.html).
- ٩- الحد الأدنى للأجور والمعيشة الكريمة - lchr مركز الأرض لحقوق الإنسان، (<http://www.lchr-eg.org/archive/100/100-67.htm>).
- ١٠- (الحد الأقصى يحسم مهزلة الأجور!) - الأهرام اليومي، بوابة الأهرام، تحقيق: سيد صالح، 25 ذي الحجة 1434هـ - 30 أكتوبر 2013، السنة 138 العدد 46349، (<https://gate.ahram.org.eg/daily/Index.aspx>).
- ١١- حسن، شريف صلاح، الفرق بين الحد الأدنى لـ"الأجر" والأدنى لـ"الدخل"، فيتو - الجريدة الورقية، الجمعة 09/ مايو/ 2014، (<https://www.vetogate.com/1001287>).
- ١٢- دار الخدمات النقابية والعمالية | الحائزة على جائزة الجمهورية...، (<https://www.ctuws.com>).
- ١٣- دار المقتبس، المطبوعات: (إسماعيل إبراهيم البدوي)، المقتبس، (<https://almoqtabas.com/ar/publications?author>).
- ١٤- دار المنظومة، أبو العلا، عمرو محمد غانم محمد، (<https://search.mandumah.com>).
- ١٥- الدرر السنية، (<http://dorar.net>).
- ١٦- الدرر السنية - الموسوعة الحديثية - شروح الأحاديث، (<https://dorar.net/hadith/sharh>).
- ١٧- رابطة أدباء الشام - البهي الخولي، 20 تشرين الأول 2007، (<https://www.odabasham.net>).
- ١٨- رابطة العلماء السوريين، (رابطة العلماء السوريين | علماء معاصرون | د. رفيق يونس المصري)، (<https://islamsyria.com>).
- ١٩- أبو زعيتر، سلامة، تطبيق الحد الأدنى للأجور وآثاره الاجتماعية والاقتصادية، دنيا الوطن، دنيا الرأي، (<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2017/03/10/431173.html>).

- ٢٠- السافوطي، أسامة، أبعاد التّوافق على رفع نسبة الحدّ الأدنى للأجور في القطاع الخاصّ، المركز الفلسطينيّ لأبحاث السياسات والدراسات الاستراتيجية -مسارات، 13 تشرين الأول 2021، [. \(https://www.masarat.ps/article\)](https://www.masarat.ps/article).
- ٢١- السّلم الوظيفي: دليل ترتيب السّلم الوظيفي الإداريّ والعامّ، بّكه bakkah، 30 أبريل 2024، [. \(https://bakkah.com/ar/knowledge-center\)](https://bakkah.com/ar/knowledge-center).
- ٢٢- (السيرة الذاتية | مدوّنة أ.د. شوقي أحمد دنيا)، السيرة الذاتية، [. \(https://drshawkydunya.blogspot.com/2018/05/about.html\)](https://drshawkydunya.blogspot.com/2018/05/about.html).
- ٢٣- السيرة الذاتية، موقع الشيخ يوسف القرضاوي، 2017/12/12، [. \(https://www.al-qaradawi.net/content\)](https://www.al-qaradawi.net/content).
- ٢٤- شحاتة، حسين حسين، قضية الحدّ الأدنى للأجر في المنهج الاقتصاديّ الإسلاميّ، دار المشورة، [. \(http://darelmashora.com/V2/Documents\)](http://darelmashora.com/V2/Documents).
- ٢٥- شحاتة، حسين حسين، معايير تحديد الحدّ الأدنى والحدّ الأقصى للأجور في المنظور الاقتصاديّ الإسلاميّ، دار المشورة، [. \(http://www.darelmashora.com/Search\)](http://www.darelmashora.com/Search).
- ٢٦- صلاح، عبد الفتّاح محمّد، موقع الاقتصاد العادل، الأجر العادل والحدّ الأدنى للأجور، 20/9 [. \(https://thefaireconomy.com/article.aspx?id=26\)](https://thefaireconomy.com/article.aspx?id=26).
- ٢٧- عبد الرّحمن، عبد الله، (دراسة فقهية: الحدّ الأدنى للأجور)، إسلام أون لاين، (د- ت)، [. \(https://islamonline.net\)](https://islamonline.net).
- ٢٨- عمريّة، ولاء، الأجور في فلسطين.. الحدّ الأدنى من الحياة الكريمة، متراس، 5 ديسمبر 2020، [. \(https://metras.co\)](https://metras.co).
- ٢٩- عيسى، حنا، قانون الحدّ الأدنى للأجور؟؟، وكالة وطن للأنباء، [. \(https://www.wattan.net/ar/news/128363.html\)](https://www.wattan.net/ar/news/128363.html).
- ٣٠- الغامديّ، أحمد بن ناصر بن سعيد، أدنى الأجور (دراسة شرعيّة)، موقع المسلم، [. \(https://almoslim.net/node/243206\)](https://almoslim.net/node/243206).
- ٣١- كليّة الشريعة والقانون بطنطا- جامعة الأزهر- فيسبوك، منشور 29 /1 /2023، [. \(https://www.facebook.com\)](https://www.facebook.com).
- ٣٢- مدوّنة أ.د. رفعت العوّضي، السيرة الذاتية الأستاذ الدكتور رفعت السيّد العوّضي، [. \(https://dr-rifaatalsayidalawadi.blogspot.com/p/cv-drrifaat-alsayid-al-awadi.html\)](https://dr-rifaatalsayidalawadi.blogspot.com/p/cv-drrifaat-alsayid-al-awadi.html).
- ٣٣- مجلّة كليّة الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف- دقهلية، (م / خالد محمد عبد الرؤوف عمارة أ)، [. \(https://jfslt.journals.ekb.eg/article/276181_0d9be8aa7fb32ba4c4abea97e80900_27.pdf\)](https://jfslt.journals.ekb.eg/article/276181_0d9be8aa7fb32ba4c4abea97e80900_27.pdf).
- ٣٤- المعاني، تعريف ومعنى حدّ الأجر الأدنى في معجم المعاني الجامع، (د- ت)، [. \(https://www.almaany.com\)](https://www.almaany.com).

- ٣٥- معرفة -قاعدة البيانات العربية الرقمية، محمد أحمد حسين صقر،
(<https://search.emarefa.net/ar/detail/AFD-1137570-saqr-muhammad-ahmad-husayn>).
- ٣٦- معنى «الأجر الاجتماعي» في المعاجم العربية والأنطولوجيا، مترادفات، الأنطولوجيا العربية،
جامعة بير زيت
(<https://ontology.birzeit.edu/term/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AC%D8%B1+%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A>).
- ٣٧- مفهوم الحد الأدنى للأجور في قطر 2025، جبل، (<https://www.jibble.io/ar, 1/ 2025>).
- ٣٨- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، معهد تطوير القانون الدولي العام،
(<https://www.insdip.com/ar/organizacion-para-la-cooperacion-y-el-desarrollo-economico-ocde/>).
- ٣٩- منظمة العمل الدولية، (<https://alolabor.org/aboutalo/>).
- ٤٠- موقع أيام نيوز، كل ما تريد معرفته عن علاوة غلاء المعيشة،
(<https://pub103.ayam.news/88507>).
- ٤١- موقع مداد، بشر لطفي، (د- ت)، (<https://midad.com>).
- ٤٢- ميم للأعمال، ترجمة وتعريف مصطلح الاقتصاد الكلي بالعربية، (د- ت)،
(<https://www.meemapps.com/term/macroeconomics>).
- ٤٣- وكالة عمون الإخبارية، وفاة رئيس الجامعة الإسلامية في غزة سابقاً محمد صقر والدفن بعمّان،
(<https://www.ammonnews.net/article/859944>).
- ٤٤- الوكالة الوطنية للإعلام، أسعار العملات مقابل الشيكل اليوم الإثنين 23 أغسطس 2021،
2021-08-23، (<https://watania.net/index.php/news>).
- ٤٥- الوكالة الوطنية للإعلام، أسعار العملات السبت 1-4-2017 مقابل الشيكل في فلسطين،
2017-04-01، (<https://watania.net/news>).
- ٤٦- ويكيبيديا الموسوعة الحرة، جريدة الوقائع الفلسطينية، 27 أغسطس 2023،
(<https://ar.wikipedia.org>).
- ٤٧- ويكيبيديا، يوسف القرضاوي، الموسوعة الحرة، أكتوبر 2015، (<https://ar.wikipedia.org>).
- ٤٨- equit، الفرق بين الاقتصاد الكلي والجزئي والعلاقة بينهما،
(<https://www1.equiti.com/ae-ar/newsroom/articles/macroeconomic-and-microeconomic>).
- ٤٩- Meaning of «minimum wage»، الأنطولوجيا العربية، جامعة بير زيت، عن: (برينستون
وورد نت، جامعة برينستون)، (<https://ontology.birzeit.edu/term/minimum+wage>).
- ٥٠- כל-כוח، (الحد الأدنى من الأجور (حقوق) - كل الحق - כל-כוח)، 22 يوليو 2024،
(<https://www.kolzchut.org.il>).

مسرد المحتويات:

إقرار	أ
شكر وتقدير وعرفان	ب
الملخص	د
Abstract	و
المقدمة	ح
الدراسات السابقة	ي
خطة الدراسة	س
الفصل الأول: الأجور والأجراء في عقد إجارة الأشخاص	1
المبحث الأول: عقد إجارة الأشخاص	3
المطلب الأول: تعريف وأقسام عقد الإجارة	4
الفرع الأول: التعريف بعقد الإجارة	4
الفرع الثاني: أقسام عقد الإجارة	8
المطلب الثاني: عقد إجارة الأشخاص: تعريفه، وأنواعه، وأركانه	10
الفرع الأول: تعريف عقد إجارة الأشخاص	10
الفرع الثاني: أنواع عقد إجارة الأشخاص	13
الفرع الثالث: أركان عقد إجارة الأشخاص	15
المبحث الثاني: الأجير في عقد إجارة الأشخاص	18
المطلب الأول: تعريف الأجير، ومكانته، وحقوقه	18
الفرع الأول: تعريف الأجير والمستأجر، والعامل وصاحب العمل	18
الفرع الثاني: مكانة الأجير	21

30	الفرع الثالث: حقوق الأجير
36	المطلب الثاني: تقسيمات الأجير
37	الفرع الأول: أقسام الأجير في عقد إجارة الأشخاص: خاصّ ومشترك
40	الفرع الثاني: أقسام الأجير من حيث مرجعه: أجير قطاع عامّ، وأجير قطاع خاصّ
45	المبحث الثالث: الأجر في عقد إجارة الأشخاص
45	المطلب الأول: الأجر: تعريفه ومشروعيّته
45	الفرع الأول: تعريف الأجر
50	الفرع الثاني: مشروعيّة الأجر
54	المطلب الثاني: شروط الأجر وأنواعه وصوره
54	الفرع الأول: شروط الأجر
58	الفرع الثاني: أنواع الأجر
62	الفرع الثالث: صور الأجر
67	المطلب الثالث: مصطلحات الأجر وأهميّة الأجور
67	الفرع الأول: مصطلحات متعلّقة بالأجر
70	الفرع الثاني: أهميّة الأجور للأجراء والمجتمع
73	المبحث الرابع: دور الدولة في حماية الأجور وتسجيرها
73	المطلب الأول: حماية الأجور وتفاوتها بين الناس
73	الفرع الأول: صيانة الأجور وحمايتها
87	الفرع الثاني: تفاوت الأجور وأسباب اختلافها بين الناس
93	المطلب الثاني: تسجير الدولة للأجور وتحديثها
93	الفرع الأول: التسجير ومسألة تحديد الأجور

110	الفرع الثاني: تدخل الدولة في تحديد الأجور ومسوغاته.....
116	الفصل الثاني: تحديد الحد الأدنى للأجور.....
117	المبحث الأول: مفهوم الحد الأدنى للأجور والمصطلحات المتعلقة به.....
117	المطلب الأول: تعريف الحد الأدنى للأجور.....
117	الفرع الأول: المعنى اللغوي والاصطلاحي لمفردات الحد الأدنى للأجور.....
118	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للحد الأدنى للأجور.....
123	المطلب الثاني: مسميات ومصطلحات ذات صلة بالحد الأدنى للأجور.....
123	الفرع الأول: مسميات الحد الأدنى للأجور.....
124	الفرع الثاني: الحد الأقصى للأجور، والحد الأدنى للدخل.....
129	الفرع الثالث: حد الكفاف، وحد الكفاية.....
132	المبحث الثاني: تبني سياسة الحد الأدنى للأجور.....
132	المطلب الأول: المواقف الدولية والمحلية من تبني الحد الأدنى للأجور.....
132	الفرع الأول: الحد الأدنى للأجور بين المعارضة والتأييد.....
137	الفرع الثاني: أهداف الحد الأدنى للأجور.....
140	المطلب الثاني: حكم الحد الأدنى للأجور في الشريعة الإسلامية.....
141	الفرع الأول: عدم جواز الحد الأدنى للأجور.....
143	الفرع الثاني: جواز الحد الأدنى للأجور.....
151	الفرع الثالث: الترويج، وبعض عبارات المعاصرين في الحد الأدنى للأجور.....
158	المبحث الثالث: مراحل الحد الأدنى للأجور وأسس تحديده.....
158	المطلب الأول: مراحل التطور التاريخي للحد الأدنى للأجور.....
158	الفرع الأول: نشأة الحد الأدنى للأجور وتطوره.....

160	الفرع الثاني: الحد الأدنى للأجور في الاتفاقيات الدولية والتشريع الفلسطيني.....
170	الفرع الثالث: الجهة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور.....
175	المطلب الثاني: أسس تحديد الحد الأدنى للأجور.....
175	الفرع الأول: أسس تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع العام.....
180	الفرع الثاني: أسس تحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص.....
191	المبحث الرابع: تعديل الحد الأدنى للأجور ومعوّقات تطبيقه.....
191	المطلب الأول: تعديل الحد الأدنى للأجور.....
191	الفرع الأول: مكونات حد الكفاية ومعايير الحد الأدنى للأجور.....
198	الفرع الثاني: مراجعة الحد الأدنى وتعديله.....
200	الفرع الثالث: الرّبط القياسي للحد الأدنى للأجور.....
203	المطلب الثاني: محدّدات الحد الأدنى للأجور ومعوّقات التطبيق.....
204	الفرع الأول: المحدّدات والعناصر المكّملة لنظام الحد الأدنى للأجور.....
206	الفرع الثاني: تطبيق الحد الأدنى للأجور ومعوّقاته.....
217	الخاتمة.....
220	مسرد المصادر والمراجع.....
253	المراجع الإلكترونيّة.....
257	مسرد المحتويات.....

تمّ بحمد الله سبحانه وتعالى