

حقوق و دستمزد

به کارکنان برای جبران کاری که در سازمان انجام می دهند، حقوق و دستمزد پرداخت می شود؛ اما غیر از جبران زحمات و وقت و نیرویی که کارکنان در جهت و برای رسیدن به اهداف سازمان صرف می کنند، پرداخت باید جنبه انگیزشی نیز داشته باشد؛ یعنی باید برای پرداخت، نظامی طراحی گردد که کارکنان را به عملکرد مؤثر تشویق کند و محرکی برای سخت کوشی و به کارگیری همه توانایی های بالقوه آنان باشد.

امروزه این نظریه، در روان شناسی مطرح است که از میان نیازهای متعدد و متنوع انسان، تنها معدودی را می توان با پول ارضا کرد و انگیزه های غیرمادی بسیاری، چون میل به کسب موفقیت و قدرت و میل به کمال و خودیابی در اعمال و رفتار انسان تأثیر می گذارد. با وجود این، جای هیچ شک و تردیدی نیست که هنوز پول از جمله مهم ترین انگیزه ها است و اگر چه کارکنان سازمان، غیر از حقوق و دستمزد، پاداش و مزایای غیر نقدی بسیاری دریافت می دارند، اما پرداخت های نقدی هنوز از اهمیت بسیاری برخوردار است و نقش به سزایی در جذب و حفظ نیروها دارد.

تفاوت حقوق و دستمزد: منظور از دستمزد، پرداختی است که مبنای محاسبه آن، ساعت است و منظور از حقوق، پرداخت هایی است که ماهانه صورت می گیرد. دستمزد متداول ترین شیوه پرداخت به کارگران و حقوق متداول ترین شیوه پرداخت به کارمندان است.

- ویژگی های حقوق و دستمزد

تعیین میزان حقوق یا دستمزدی که سازمان باید به کارکنان خود پردازد، از مهم ترین جنبه های مدیریت منابع انسانی است؛ زیرا اولاً نظام پاداش (که حقوق و دستمزد، بخشی از آن را تشکیل می دهد) تأثیر به سزایی در جذب و رضایت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان دارد. ثانیاً پرداخت به کارکنان، از سنگین ترین هزینه هایی است که هر سازمان باید برای پیشبرد و تحقق اهداف خود، متحمل شود. بنابراین، نظام حقوق و دستمزدی که به دقت طراحی شده و اجرای آن بر اساس سیاست ها و خطمشی های صحیح باشد، در سلامت اقتصادی سازمان و هم چنین به کارگیری درست و مؤثر نیروهای موجود در سازمان، نقش مهمی خواهد داشت نظام حقوق و دستمزد باید به گونه ای طراحی شود که از این ویژگی ها برخوردار باشد:

برای امرار معاش کافی باشد و بتواند نیازهای اولیه کارکنان به خوراک، پوشاک، مسکن و ایمنی را برآورده سازد.

ایجاد انگیزه کرده و باعث تشویق کارکنان به هم بستگی بهتر شود.

اقتصادی و مؤثر باشد؛ یعنی اولاً با توان مالی سازمان و ثانیاً با توانایی ها و مهارت های کارکنان متناسب باشد، به گونه ای که در برابر حقوق و دستمزدی که پرداخت می شود، بیشترین بازدهی به دست

آید.

سازمان را قادر سازد که با سازمان‌های دیگر رقابت کند؛ یعنی این نظام حقوق و دست‌مزد، در مقایسه با نظام حقوق و دست‌مزد سازمان‌های مشابه، بهتر یا دست‌کم دارای همان جذابیت‌ها باشد. طبیعی است که این امر، در جذب و حفظ نیروها مؤثر است.

منطقی باشد و کارکنان، منطقی بودن آن را بپذیرند.

منصفانه و عادلانه باشد؛ یعنی اولاً حقوق یا دست‌مزد، متناسب با تخصص، مهارت، تجربه و سابقه کار افراد تعیین شود و ثانیاً ضوابط و شرایط برای اعطای آن یک‌سان باشد. بدیهی است که عادلانه بودن نظام حقوق و دست‌مزد، در مقبولیت و پذیرش آن و نیز در ایجاد رضایت شغلی، مؤثر است.

- مراحل طراحی نظام حقوق و دست‌مزد

ویژگی‌هایی که برای یک نظام پرداخت کارآمد ذکر شد، بیان‌گر این واقعیت است که در طراحی آن، عوامل متنوع بسیاری دخالت دارند که دارای روابط متقابل پیچیده‌ای با یکدیگر هستند. ارزش نسبی کارکنان، سطح حقوق و دست‌مزدهای رایج در صنعت، نقش اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری و اوضاع اقتصادی کشور، از جمله عوامل مهمی هستند که باید هنگام طراحی نظام حقوق و دست‌مزد در نظر گرفته شوند. با بررسی این قبیل عوامل، مسئولان سازمان می‌توانند نظامی را به وجود آورند که بر اساس آن، حقوق و دست‌مزد هر یک از افراد شاغل در سازمان، معین و پرداخت شود. این کار، طی مراحل ذیل انجام می‌شود:

۱. تجزیه و تحلیل شغل

مشخص می کند که هر شغل، شامل چه وظایفی است و برای انجام آن، چه مهارت‌ها، دانش و توانایی‌هایی لازم است.

۲. شرح شغل

آشکار کننده ماهیت و ویژگی‌های شغل است (وظایف، ابزار مورد استفاده در آن، ارتباط با دیگر مشاغل و شرایط کار).

۳. ارزش‌یابی شغل

ضعیف بودن روحیه کارکنان، مشاجره و بحث در محیط کار، خراب کاری و اعتصاب و ترک سازمان می‌تواند نشانه‌هایی از نارضایتی کارکنان از حقوق یا دست‌مزد باشد. این قبیل مسائل، به ویژه هنگامی شدت گرفته و از کنترل خارج می‌شود که کارکنان بدانند و یا حتی بر این باور باشند که نظام پرداخت در سازمان منصفانه نیست؛ یعنی پرداخت متناسب با سختی‌ها و مسئولیت‌های شغل نیست یا برای انجام وظایف یک‌سان، بعضی افراد، بیش‌تر از دیگران حقوق یا دست‌مزد دریافت می‌کنند.

تعیین ارزش مشاغل و تعیین حقوق یا دست‌مزدی متناسب با آن، گامی بلند برای رفع این مشکل است.

منظور از ارزش‌یابی شغل، فرآیندی است که به وسیله آن، ارزش و اهمیت نسبی مشاغل گوناگون در سازمان تعیین می‌شود تا پرداخت به هر شغل، با ارزش آن شغل برای سازمان، متناسب باشد. تعیین

ارزش نسبی مشاغل و بر آن اساس، تعیین حقوق یا دست‌مزدی که باید به هر شغلی تعلق گیرد، دارای مزایایی است.

منطقی است که بیش‌ترین پرداخت‌ها به با ارزش‌ترین مشاغل، یعنی مشاغلی که بیش‌ترین سهم را در دستیابی به اهداف سازمان دارند، تعلق گیرد. این امر باعث پذیرش نظام پرداخت، از سوی کارکنان می‌شود. کارکنان احساس می‌کنند که حقوق آنان رعایت شده و رفتار مسؤولان سازمان با آنان منصفانه است و این احساس، باعث رضایت شغلی می‌شود. آثار مثبتی که چنین نظام پرداختی در پی دارد، باعث می‌شود که به طور کلی سازمان در دستیابی به اهداف خود موفق‌تر باشد.

روش‌های ارزشیابی

ارزش نسبی یک شغل، سهمی است که آن شغل، در تحقق اهداف سازمان دارد؛ اما از آن‌جا که اندازه‌گیری و تعیین دقیق سهم شغل، در موفقیت سازمان به آسانی امکان‌پذیر نیست، باید شاخص‌ها و متغیرهای دیگری را یافت که با اندازه‌گیری آن‌ها بتوان ارزش شغل را مشخص کرد. متغیرهایی که معمولاً برای ارزش‌یابی شغل انتخاب می‌شوند، عبارتند از: مسؤولیت، مهارت، تلاش و شرایط کار. برای ارزش‌یابی مشاغل، چهار روش اصلی وجود دارد که عبارتند از: روش امتیازی، مقایسه عوامل، طبقه‌بندی و رتبه‌بندی.

گفتنی است که پرداختن به روش‌ها از محدوده این تحقیق خارج است. برای آشنایی با آن‌ها می‌توان به منابع ارائه شده مراجعه کرد.

۴. بررسی نرخ حقوق و دست‌مزدهای متداول در صنعت

۵. تعیین نرخ پرداخت

۶. تعدیل و ترمیم نظام پرداخت

از آن‌جا که بررسی نرخ رایج حقوق یا دست‌مزدهایی که به مشاغل پرداخت می‌شود، مرحله بسیار مهمی است، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون توجه به این موضوع، نظام پرداخت کارا و مؤثری را

طراحی کند و دیر یا زود تسلیم فشارهایی می‌گردد که از این ناحیه به سازمان وارد می‌شود؛ اما غیر از این، نظام پرداخت باید انعطاف‌پذیر بوده و قابلیت تطابق با نوسانات اقتصادی و روندهای اجتماعی را هم داشته باشد؛ مثلاً در دوره‌ای که اقتصاد دچار تورم است، جذب و استخدام و حفظ نیروها در سازمان ممکن نخواهد بود مگر این‌که پرداخت‌ها متناسب با افزایش قیمت‌ها و بالارفتن هزینه‌های زندگی، افزایش یابد.

هم‌چنین در صورت رقابت در صنعت، برای جذب و استخدام نیروهای متخصص، طبیعتاً سازمان‌ها باید آمادگی داشته باشند که حقوق بیش‌تری به کارکنان خود پردازند.

۷. ارزیابی تفاضلی حقوق و دستمزد

با ارزیابی عملکرد گروه، پایه شغلی کارکنان، به درستی مشخص شده و متناسب با آن، حقوق پرداخت می‌شود. بدین ترتیب، یک نظام تفاضلی حقوق و دستمزد در سازمان به وجود می‌آید که به موجب آن، هر کس متناسب با تحصیلات، مهارت، تخصص و دیگر ویژگی‌هایش حقوق دریافت می‌کند و برای پذیرش مسئولیت و پیمودن درجات ترقی در سلسله مراتب سازمانی تلاش می‌کند. در سالیان اخیر، روند تنظیم قوانین و مقررات، در جهت کاهش تفاوت پرداخت میان گروه‌های شغلی مختلف بوده است، روندی که به تراکم نرخ‌ها انجامیده است.

تراکم نرخ‌ها باعث می‌شود که تفاضل پرداخت میان مشاغل از بین برود. در واقع، حرکت به سوی ایجاد برابری در پرداخت‌ها باعث می‌شود که پیش گرفتن از دیگران و ارتقا با دریافت حقوق و مزایای بیش‌تری همراه نباشد و این امر، یقیناً بر ایجاد انگیزه و تحرک در کارکنان و نیز پویایی سازمان، اثر منفی خواهد گذاشت.

غیر از قوانین و مقررات دولتی، در کشورهای صنعتی، قدرت و نفوذ اتحادیه‌های کارگری نیز بیش‌تر باعث می‌شود که همواره بر دستمزد کارگران افزوده شود بی‌آن که این تفاضل، شامل کارمندان اداری بشود. در نتیجه، امروزه تفاضل پرداخت قابل ملاحظه‌ای میان مشاغل کارمندی و کارگری، در این قبیل جوامع به چشم نمی‌خورد و این امر، باعث دل‌سردی و ناخشنودی کارمندان شده است.

دیگر عامل مؤثر در تراکم نرخ‌ها، رقابت میان سازمان‌ها برای جذب نیروهای ماهر یا نیروهایی با تخصص‌های کم‌یاب است. سازمان تنها با پرداخت حقوق‌های بالا می‌تواند به جذب و استخدام این نیروها امیدوار باشد. در نتیجه، حقوق کسانی که وارد سازمان می‌شوند، در بدو ورود، بسیار نزدیک به حقوق کارکنان با تجربه‌ای خواهد بود که سالیان درازی در سازمان به خدمت مشغول بوده‌اند. یافتن راه حل‌های مؤثری برای رفع مشکل مذکور، چندان آسان نیست. با وجود این، سازمان می‌تواند با وضع و اجرای سیاست‌های ویژه، تا اندازه‌ای از تراکم بیش از حد نرخ‌ها بکاهد. مهم‌ترین این سیاست‌ها عبارتند از:

ایجاد توازن منطقی با تعدیل و ترمیم مستمر نرخ‌های پرداخت

اختصاص سهمیه بیش‌تر به کارمندان و کارکنان با سابقه و با ارزش، در هر بار افزایش نرخ.

خودداری از استخدام کارکنانی که حقوق‌های بسیار بالایی را درخواست می‌کنند.

طراحی نظام حقوق و دست‌مزد، به گونه‌ای که تفاوت‌های اولیه میان نرخ‌های پرداخت به گروه‌ها و

پایه‌های شغلی زیاد باشد.

۸. بررسی قوانین و مقررات درون سازمانی

باید معلوم باشد که افزایش حقوق یا دست‌مزد، تا چه اندازه به طول خدمت فرد در سازمان و تا چه

اندازه به شایستگی و عملکرد مؤثر او در انجام وظایفش بستگی خواهد داشت، یا هر چند وقت یک

بار باید حقوق و دستمزدها برای اعمال اصلاحات لازم، مجدداً بررسی شود و تحت چه شرایطی ضروری است که شغل خاصی دوباره طبقه‌بندی گردد و در گروهی بالاتر قرار گیرد.

ارشدیت یا شایستگی؟

سازمان‌ها معمولاً شایستگی و اتحادیه‌ها معمولاً ارشدیت (سنوات خدمت) را اصل مهم در پیشرفت و ترقی کارکنان سازمان دانسته‌اند؛ ولی قضاوت در این باره، به سادگی ممکن نیست؛ زیرا هم سنوات خدمت و هم شایستگی، جنبه‌های مهمی از کار و فعالیت در سازمان هستند. به همین دلیل، در برخی سازمان‌ها به هنگام تصمیم‌گیری در باره میزان پاداش‌هایی که باید به کارکنان اعطا گردد، ارشدیت و کیفیت کار، هر دو در نظر گرفته می‌شود.

به نظر می‌رسد بهترین راه رفع این مشکل، دعوت از کارشناسان اتحادیه، برای مشارکت در طراحی نظام تعیین حقوق و دستمزدها در سازمان است.

۹. بررسی قوانین و مقررات دولتی حاکم بر پرداخت

نظام پرداخت در سازمان باید با توجه به قوانین و مقرراتی که دولت و دیگر مراجع دارای صلاحیت، در باره حقوق و دست‌مزد وضع کرده‌اند، طراحی شود. قوانین مربوط به حداقل دست‌مزد، از جمله مهم‌ترین این قوانین هستند و در مواردی قانون، حداکثر حقوق و مزایا را نیز تعیین می‌کند تا سازمان‌های قوی، افراد قوی را جذب نکنند، هر چند اعمال چنین قوانینی، مشکل را به طور کلی حل نمی‌کند؛ زیرا سازمان‌های قوی، مزایایی جذاب در اختیار کارکنان خود قرار می‌دهند.

- تعیین حقوق پایه

در این جا پرسش هایی مطرح است:

آیا می خواهیم پرداخت ها در حد متوسط در صنعت، یا بالاتر یا پایین تر باشد؟

آیا می خواهیم در هر گروه شغلی، تنها یک نرخ وجود داشته باشد یا می خواهیم مشاغل در داخل هر

گروه، بنا بر ویژگی و ضوابط میان حداقل و حداکثر نرخ پرداختی، درجه بندی شوند؟ می خواهیم چه

مشاغلی را بر اساس چه ویژگی هایی، در چه گروه های شغلی قرار دهیم؟

آیا می خواهیم تفاوت نرخ پرداخت میان گروه های شغلی و تفاوت پرداخت میان مراتب مختلف، در

درون هر گروه شغلی، کم باشد یا زیاد؟ هم چنین می خواهیم تداخل نرخ ها میان گروه های مجاور در

چه حدی باشد؟

- ارزشیابی (قیمت گذاری) مشاغل مدیریتی و حرفه ای

تعیین میزان پرداخت به مدیران و کارکنان حرفه ای، مانند مهندسان، پزشکان یا دانشمندی که در

اختیار سازمان هستند، بسیار شبیه تعیین حقوق برای دیگر کارکنان در سازمان است. هدف اصلی در

این نوع مشاغل نیز پرداخت حقوق و مزایا در سطحی است که باعث جذب و استخدام نخبگان و

ماندن آنان در سازمان می گردد.

از آنجا که این مشاغل با مشاغل کارمندی و کارگری، تفاوت اصولی دارند، ارزشیابی آنها تنها می‌تواند بخشی از مشکلات قیمت گذاری آنها را حل کند؛ مثلاً در مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای، عواملی چون قدرت تشخیص مسائل، قضاوت و تصمیم‌گیری (که به آسانی نمی‌توان کمیت آنها را اندازه‌گیری کرد) نقش مهمی دارند. همچنین در این مشاغل، عوامل پویا، مانند شایستگی و قابلیت‌های واقعی یا بالقوه، اهمیت بسیاری داشته و ملاک پرداخت هستند، در حالی که در مشاغل کارگری و کارمندی، به عوامل ایستا، مانند شرایط کار، توجه بیشتری می‌شود. بنابراین، تعیین میزان پرداخت به مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای، از پیچیدگی نسبی بیشتری برخوردار است و اگر چه از روش‌های معمول ارزشیابی، در قیمت گذاری این مشاغل استفاده می‌شود، پاداش، مزایا و امتیازات فوق‌العاده‌ای که برای متصدیان مشاغل مدیریتی و حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود، نقش مهم‌تری در این زمینه دارد. (۱)

نظریات فوق، با وجود طولانی بودن، طرح شدند تا با اهمیت و پیچیدگی تنظیم نظام حقوق و دست‌مزد، در نظریات نوین مدیریت، آشنا شویم. همچنین مشخص شود که چه پرسش‌های بی‌پاسخ و مشکلات بدون راه‌حلی در این مسیر وجود دارد و یا اگر راه‌حلی‌هایی نیز ارائه می‌شود، تا چه اندازه با یکدیگر تفاوت دارند و با وجود این، هر لحظه در معرض تغییر قرار دارند. آشنایی با این فرآیند، بدین علت مفید است که اگر نظریه‌ای از سوی اسلام ارائه شد، در حقیقت، به مثابه کمک و یا داوری

در باره این نظریات، نقش آفرینی خواهد کرد. از سوی دیگر، طرح این نظریات، برغناي تحقیق خواهد افزود و استفاده‌های خاص خود را برای مدیران خواهد داشت.

- نظریه‌های حقوق و دستمزد

تعیین و تشخیص نرخ عادلانه حقوق و دستمزد، برای انجام دادن کارهای مشخص و این که به کارمند و یا کارگر، در برابر انجام دادن وظایف و مسؤولیت‌های شغلی، باید چه مقدار دستمزد پرداخت شود؟ و این که آیا پرداخت حقوق و دستمزد باید بر اساس کاردانی، تجربه و معلومات کارمند باشد یا قدرت پرداخت کارفرما و یا به عواملی چون شرایط کار، تعداد عائله کارمند و یا هزینه زندگی بستگی دارد، از جمله مسائل و مشکلات اداره امور استخدامی هستند.

مسأله این است که وقتی به یک کارگر، در برابر هشت ساعت کار و انجام وظیفه معین، چهارصد ریال می‌پردازیم، چگونه مطمئن باشیم که برای آن کار نباید ۲۵۰ یا ۳۵۰ یا ۵۰۰ ریال پرداخت شود؟ پاسخ قاطع به این مسائل، چندان ساده نیست و با وجود بررسی‌ها و کوشش‌هایی که علمای اقتصاد و کارشناسان مدیریت به عمل آورده‌اند، تاکنون یک نظریه جامع و کلی برای برقراری حقوق و دستمزد عادلانه ابراز نشده است. مهم‌ترین نظریه‌های حقوق و دستمزد را می‌توان به شرح زیر بیان کرد:

۱. نظریه عرضه و تقاضا

طبق این نظریه، برای کار افراد نیز مانند کالاها و اجناس و خدمات می‌توان قیمتی را تعیین کرد؛ مثلاً

هرگاه کالایی را در بازار در نظر بگیریم، ملاحظه می‌شود که ارزش آن تابع دو عامل عرضه و تقاضا است. هرگاه میزان مصرف این کالا رو به نقصان گذارد و مقدار تولید آن ثابت بماند یا افزایش یابد، پس از مدتی معین، قیمت کالای مزبور پایین می‌آید و تولید کننده مجبور است آن را به قیمت کم‌تری عرضه کند. هم‌چنین بر عکس، اگر نیاز به کالایی زیاد شود یا به بیان دیگر، مصرف کالایی افزایش یابد و میزان تولید آن ثابت بماند یا کاهش یابد، پس از مدت کوتاهی، قیمت آن کالا افزایش می‌یابد و کسانی که نیاز بیش‌تری به مصرف آن نوع کالا داشته باشند، حاضرند با پرداخت مبلغ بیش‌تری آن را به دست آورند.

به همین ترتیب، دست‌مزد یا قیمت کار افراد نیز از لحاظ اقتصادی، تابع تجزیه و تحلیل عمومی قیمت‌ها است. در زمان کمبود کارگر، به علت نیازهای روز افزون کارخانه‌ها و مؤسسات صنعتی یا به علت تصمیمات اتحادیه‌های کارگری و اعتصاب کارگران و عواملی از این قبیل، نرخ دست‌مزد افزایش می‌یابد و بر عکس، در اثر مکانیزه شدن تولید، شیوع بیکاری و یا عوامل دیگری که در کاستن نیازهای کارگری مؤثرند، نرخ حقوق و دست‌مزد افراد کاهش می‌یابد. به طور کلی، هرگاه عرضه و تقاضای کار را از لحاظ بازار کار، به طور عمومی در نظر بگیریم، می‌توانیم سطح حقوق و دست‌مزد رایج را به وسیله منحنی عرضه و تقاضا مشخص کنیم.

۲. نظریه قدرت پرداخت

بنابر این نظریه، قدرت پرداخت و وضع مالی مؤسسه، در تعیین نرخ دست‌مزد مؤثر است. در

کشورهایی که اتحادیه‌های کارگری، دارای نفوذ فوق‌العاده‌ای هستند و قراردادهای دستجمعی کار، معمول است، نظریه قدرت پرداخت، مورد استناد طرفین قرارداد کار است. کارگران به وسیله اتحادیه‌های کارگری، میزان سود مؤسسه را به عنوان علت اصلی تقاضای خود، برای افزایش نرخ دست‌مزد و اضافه حقوق مطرح می‌سازند. در مقابل، کارفرمایان نیز از کاهش فعالیت‌های مؤسسه و نامساعد بودن وضع کارآیی کارگران و افزایش هزینه‌های عملیات سخن می‌گویند و بدین ترتیب، با هر گونه افزایش دست‌مزد، مخالفت می‌ورزند.

۳. نظریه کارآیی

بر اساس این نظریه، کارآیی سطح دست‌مزدهای یک مؤسسه، به نسبت افزایش کارآیی کارکنان و بازدهی کار آنان باید تغییر کند. در سال‌های پیش از جنگ جهانی دوم، این نظریه، به ویژه در کشورهای متحد آمریکا مورد توجه قرار گرفت. در واقع، در بیش‌تر موارد، افزایش سطح تولید، مربوط به پیشرفت‌های فناوری و ابداعات فنی بوده است، که در نتیجه اقدامات و پیشرفت‌های فنی، از ساعات کار کاسته شده و کارگران از امتیازات و مزایای بیش‌تری بهره‌مند گردیده‌اند.

۴. نظریه هزینه زندگی

هزینه زندگی، یکی دیگر از عوامل مهمی است که در تعیین میزان حقوق و نرخ و دست‌مزد مؤثر است. هر اندازه که هزینه زندگی، به موازات افزایش سطح قیمت‌ها بالا رود، به همان نسبت، از ارزش حقیقی حقوق‌ها و دست‌مزدها کاسته می‌شود. در سال‌های اخیر، ارتباط بین افزایش حقوق و دست‌مزد

مستخدمان (و کاهش آن در موارد استثنایی) با تغییرات منعکس شده در شاخص قیمت‌ها مورد توجه

قرار گرفته است. (۲)

۵. نظریه مدیریت رحمانی

با نظریات گوناگون در پاسخ به پرسش‌های اساسی حقوق و دست‌مزد و اشکالات وارد بر آن‌ها آشنا شدیم. اکنون باید پاسخ مدیریت اسلامی را در این باره بررسی کرد. این پاسخ، مردد بین دو محور کار و معیشت (نیاز) است. این تردید، ناشی از دلالت ادله و مؤیدات موجود در نصوص مدیریتی اسلام است.

الف. ادله دلالت‌کننده بر این که پرداخت حقوق و دست‌مزد، بر محور تأمین معیشت است (معیشت محوری):

۱. آیه معیشت:

«آیا آنان رحمت پروردگار را تقسیم می‌کنند؟ ما معیشت آنان را در حیات دنیا بینشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کرده (و با هم تعاون کنند) و رحمت پروردگارت از همه آن‌چه جمع آوری می‌کنند، بهتر است.» (۳)

این آیه از مبانی مشروعیت اجاره، به عنوان یکی از معایش بندگان است. و دلالت بالملازمه‌ای بر حقوق و دست‌مزد دارد و طبق مفاد آیه، این حقوق باید تأمین‌کننده معیشت باشد؛ زیرا اجاره (طبق تفسیر امیرالمؤمنین (ع)) از راه‌های مشروع تأمین‌کننده معیشت است. (۴)

۲. رسول خدا(ص) می فرماید:

«من ولیّ لنا شیئاً فلم یکن له امرئهُ یتزوج و من لم یکن له مسکن فلیتخذ مسکناً و من لم یکن له خادم فلیتخذ خادماً فمن اتخذ سوی ذلک جاء یوم القیامه غالاً سارقاً»؛ یعنی هر کس از سوی ما مسؤولیت داشته باشد، اگر همسر ندارد، ازدواج کند و اگر مسکن ندارد، مسکن اختیار کند و اگر خدمتکار ندارد، استخدام کند و اگر غیر از این از بیت المال برداشت کند، روز قیامت خائن و دزد محشور می شود.

وجه استدلال: هزینه های تشکیل زندگی و اداره آن و تأمین مسکن و استخدام خادم، نمادی از تأمین معیشت و هزینه های زندگی هستند و طبق روایت بالا حقوق و دست مزد یک مسؤول و کار گزار، که در اداره اسلامی به خدمت مشغول می شود، باید به مقداری باشد که تأمین کننده معیشت و زندگی او باشد.

۳. از رسول خدا(ص) نقل شده است:

«کل شیء فضل عن ظل بیت و حلق خبز و ثوب یواری عوره الرجل و الماء، لم یکن لابن آدم فیه حق»؛ (۵) یعنی آدمیزاد بیش تر از سایه خانه ای و خشک نانی و جامه ای که عورت او را بپوشاند و آب، حقی ندارد.

استدلال: طبق این روایت، عواملی هم چون مسکن، نان، آب و پوشاک، حقوق یک انسان را تشکیل می دهند که در صورت استخدام، قاعدتاً این حقوق باید تأمین شود.

۴. امیرالمؤمنین (ع) به مالک اشتر می فرماید:

«ثم اسبغ عليهم الارزاق فان ذلك قوة لهم على استصلاح انفسهم و غنى لهم عن تناول ما تحت ايديهم

و حجة عليهم ان خالفوا امرک او ثلموا امانتک»؛ (۶) یعنی پس ارزاق و حقوق کارمندان را فراوان

کن؛ زیرا این کفایت و فراوانی، آنان را در اصلاح خویش تقویت می کند و از خیانت در اموالی که

زیر دست آنان است، بی نیاز می سازد (رشوه). هم چنین این حجتی در برابر آنان است اگر از دستورها

سرپیچی کنند یا در امانت خیانت ورزند.

استدلال: «اسبغ» به معنای اتمام و ایساع (تمام کردن و توسعه دادن) است. این واژه در آیه ۲۰ سوره

لقمان نیز آمده است: «وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَ بَاطِنَةً». علامه طباطبایی می فرماید: «یعنی نعمت های

خود را بر شما کامل کرد و توسعه داد». (۷)

بر این اساس، امیرالمؤمنین (ع) دستور می دهد که حقوق کارکنان باید وسیع، کامل، فراگیر و مکفی

باشد که در حقیقت، تأمین کننده معیشت بوده و نیازی را باقی نگذارد؛ زیرا در صورت بقای نیاز،

اسبغ و ایساع معنا ندارد. غیر از این که در واژه «رزق» اشاره و ایمایی است بر معنای مطلوب ما.

از سوی دیگر، تعلیل سه گانه ای که در ذیل این فرمایش آمده است (فان ذلك...)، متناسب با تأمین

معیشت است؛ زیرا روشن است که تنها در صورت تأمین هزینه زندگی، کارمندان بی نیاز از رشوه

گرفتن می شوند و امورشان اصلاح می گردد و با آنان اتمام حجت می شود که با وجود این حقوق

مکفی. چرا سرپیچی و خیانت می کنید.

در همین نامه، حضرت در باره حقوق قاضی، بر برآورده شدن نیاز او تأکید می کند: «در بذل و بخشش به او سفره سخاوت را بگستر، آن چنان که نیازمندی اش از بین برود نیازی به مردم پیدا نکند». (۸) در ادامه همین فرمان، در باره حقوق نظامیان می فرماید:

«فرماندهان لشکر تو باید کسانی باشند که در کمک به سپاهیان، بیش از همه مواسات کنند و از امکانات خود، بیش تر به آنان کمک نمایند به اندازه ای که هم سربازان و هم کسانی که تحت تکفل آنان هستند، اداره شوند، به گونه ای که همه آنان تنها به یک چیز بیندیشند و آن، جهاد با دشمن است». (۹)

۵. از مؤیدات این نظریه، مطلبی است که دکتر عیسی عبده، در کتاب النظم المالیة فی الاسلام نقل می کند که بیت المال و حقوق، در زمان ابوبکر به طور مساوی تقسیم می شد. یک نفر گفت: ما سوابقی داریم. ابوبکر گفت: آن ثواب خداوندی است و این مربوط به معاش است و افزود: «الاسوة فیه خیر من الاسره»؛ یعنی تاسی به رسول خدا بهتر است از معیارهای دیگر، که اشاره دارد به این که شیوه رسول خدا (ص) تأمین معاش بوده است.

ب) ادله دلالت کننده بر محوریت کار در پرداخت حقوق و دست مزد:

۱. «شعیب گفت: من می خواهم یکی از دو دخترم را به همسری تو در آورم، به این شرط که هشت سال برای من کار کنی و اگر آن را تا ده سال افزایش دهی، محبتی از سوی تو است. من نمی خواهم کار سنگین بر دوش تو بگذارم و - ان شاء الله - مرا از صالحان خواهی یافت. موسی گفت: (مانعی

ندارد) این قراردادی میان من و تو باشد. البته هر کدام از این دو مدت را انجام دهم، منتهی بر من

نخواهد بود و خدا بر آن چه ما می‌گوییم، گواه است.» (۱۰)

استدلال: حضرت شعیب، حضرت موسی را اجیر می‌کند تا هشت یا ده سال برای او کار کند و در مقابل، ازدواج یکی از دخترانش را به عنوان حقوق قرار می‌دهد (شاید به اندازه مهریه او حقوق قرار

می‌دهد). طبق این قرارداد، حقوق به اندازه کار و در مقابل کار پرداخت می‌شود (بدون لحاظ

معیشت).

۲. از رسول خدا(ص) نقل شده است: «اذا استأجر احدکم اجیراً فلیعلمه اجره»؛ هر کدام از شما کسی

را استخدام می‌کنید، حقوق او را مشخص کنید. (۱۱)

استدلال: در این روایت، اجر و حقوق، در مقابل کار آمده است؛ زیرا حقوق تأمین کننده معیشت، نیازی به مشخص شدن و اعلام کردن به مستأجر و مستخدم ندارد.

۳. امام صادق از پدرانش(ع) در حدیث مناهی می‌فرماید: «نهی رسول الله(ص) ان یستعمل اجیر حتی

یعلم ما اجرته»؛ (۱۲) رسول خدا(ص) نهی فرمود از این که اجیری به خدمت در آید مگر این که

مشخص شود که اجرت او چه مقدار است.

استدلال: آن چه از این روایت متبادر است، قرار گرفتن اجرت در مقابل کار است.

۴. در حدیث معروفی از سیره امام رضا(ع) نقل شده است که کار گزاران آن حضرت، چند اجیر را

بدون قرارداد و بدون مشخص شدن اجرت و دست مزد، استخدام کرده بودند. آن حضرت واکنش

شدیدی از خود نشان داده و فرمودند:

«انی قد نهیتم عن مثل هذا غیر مرّه ان يعمل معهم احد(اجیر) حتی یقاطعوه علی اجرته و اعلم انه ما من

احد يعمل لك شیئاً بغير مقاطعه ثم زدته لذلك الشیء ثلاثه اضعاف علی اجرته الا ظن انك قد نقصته

اجرته و اذا قاطعته ثم اعطیة اجرته حمدك علی الوفاء فان زدته حبه عرف ذلك لك و رأی انك قد

زدته»؛(۱۳) من چند بار شما را از این که اجیری را بدون قرارداد به کار بگیرید، نهی کردم و بدان که

اگر کسی را بدون قرارداد استخدام کنی و در پایان، سه برابر به او دست مزد بدهی، گمان می کند

کم تر از حقش داده ای؛ ولی اگر قرارداد کنی و همان حقوق را به او بدهی، از تو تشکر می کند و اگر

یک حبه اضافه بدهی، آن را از سوی تو می داند و معتقد می شود که تو به دست مزد او افزوده ای.

دلالت این حدیث، بر تقابل کار و دست مزد واضح است.

از میان این دو دیدگاه، فقهای ما دیدگاه دوم را پذیرفته اند. با رجوع به کتاب الاجاره، در بخش اجاره

عمل، این گرایش عمومی آشکار می شود. مستند آنان نیز ادله فوق است. صاحب شرائع الاسلام در

ضمن بیان شرایط صحت اجاره می فرماید:

«الثانی ان تكون الاجره معلومه بالوزن او الكیل»؛(۱۴) شرط دوم این است که اجرت معلوم باشد به هر

مقدار، که چه وزن یا حجمی دارد و... .

آن چه از این معلومیت، در ذهن فقها مرتکز بوده است، چیزی غیر از حدی است که تأمین معیشت کند.

صاحب شرائع الاسلام علت این معلومیت اجرت را منتفی شدن غرر و جهالت می داند؛ زیرا جهالت و غرر، بالاجماع ابطال کننده هر عقدی است. در عقد جعاله، که بر خلاف اجاره، خصوصیات کار می تواند مجهول و نامعین باشد، پاداش و اجرت باید از نظر جنس، نوع، وصف و حتی وزن یا تعداد مشخص باشد. (۱۵)

ج) نظریه تفصیل بین شخصیت حقیقی و حقوقی

ما به نظریه سومی معتقد هستیم که تفصیل بین اشخاص حقیقی و حقوقی است. در بحث استخدام اجیر، اجاره کننده همواره یک شخص حقیقی فرض شده است که یک یا چند فرد را استخدام می کند. قاعدتاً تصور این که دست مزد و اجرت پرداختی، تأمین کننده زندگی و معیشت اجیر و مستخدم باشد، تصویری نامربوط و نامعقول است، در حالی که محط بحث ما در این تحقیق، مدیریت کلان و دولتی است که با دستگاه گزینشی خود، دست به گزینش خیل کارمندان و کارگزاران و کارگران می زند. به بیان دیگر، بحث از یک شخص حقوقی است. بر این اساس، نگرش عمومی کاملاً تغییر می کند.

بیش تر ادله و مؤیدات ارائه شده در دفاع از معیشت محوری حقوق و دست مزد، از رسول خدا(ص) و امیرالمؤمنین(ع) نقل شده اند که هر دو حضرت، دارای دستگاه مدیریتی و حکومتی بوده اند و با توجه

به جایگاه حکومتی خود، به معیشت محوری در حقوق و دست مزد، گرایش داشته اند. قاعدتاً این نظریه، بر اساس حکمت و فلسفه سیاسی و اجتماعی خاصی ارائه شده است. بر این اساس، قول به تفصیل در مسأله، به حق نزدیک تر به نظر می رسد و آن این که در استخدام هایی که توسط اشخاص حقیقی انجام می شود، دست مزد در مقابل کار بوده و مقدار و ارزش آن پرداخت می شود؛ ولی در گزینش دولتی (شخص حقوقی) معیشت محوری، گزینه مطلوب در نظام حقوق و دست مزد است.

این نظریه، غیر از هم سو بودن با سخنان رسول خدا (ص) و امیرالمؤمنین (ع) به عنوان حاکمان اسلامی، با واقعیات اجتماعی و اداری تجربه شده نیز تأیید می شود. رشد فزاینده مفاسد اداری، مانند رشوه، اختلاس، بیکاری پنهان، اضافه کاری های تشریفاتی و غیر مفید و اقدام به کارهای دور از شأن، در خارج از وقت اداری، حتی در پرسنل بالای نظامی و تخصصی، همگی ناشی از عدم تکافوی حقوق و مزایا است. اگر کسی عمر، کار و تخصص خود را در خدمت دولت اسلامی قرار داد، باید نیازهای زندگی او، از قبیل مسکن و ارزاق، تأمین شود. واضح است که معیشت محوری مورد نظر، در باره کارکنانی است که به استخدام دائم دولت اسلامی در می آیند و در باره مستخدمان غیردائمی، حقوق و دست مزد بر محور کار ارائه شده دور می زند. از مؤیدات نظریه فوق، تقسیم بندی جالبی است که فقیه بزرگ، شهید صدر ارائه داده است. ایشان می فرماید:

افراد جامعه به سه گروه تقسیم می شوند:

الف. گروهی که به علت داشتن برتری فکری و انرژی عملی می توانند سطح زندگی خود را بالا ببرند

و همیشه بی نیاز باشند.

ب. گروهی که می توانند کار کنند؛ ولی حاصل کارشان تنها در حدود بر آوردن نیازهای اولیه زندگی

و رفع نیازهای اساسی است.

ج. گروهی که به علت ضعف جسمی یا نقص عقلی یا عوامل دیگری که انسان را از فعالیت باز

می دارد و او را خارج از مرز کار و تولید قرار می دهد، نمی توانند کار کنند.

در گروه الف، نیازمندی، نقشی در توزیع ثروت ندارد، بلکه کار است که مبنای این گروه از توزیع

می باشد. گروه ب، همواره به کار و نیاز تکیه دارند، بدین ترتیب که کار، وسایل اولیه زندگی شان را

ضمانت می کند و نیاز طبق اصول هم کاری و تضامن، مداخل آنان افزایش می یابد تا از این رهگذر،

این گروه، فرصت یابند در سطح و رفاه عمومی زندگی کنند.

در گروه ج، توزیع ثروت، تنها بر اساس نیاز است. افراد این گروه، به میزانی از توزیع بهره مند می شوند

که همه زندگی آنان را بر اساس نیازهایی که دارند، ضمانت کند. این ضمانت، طبق اصول هم کاری

عمومی و تضامن اجتماعی در جامعه اسلامی است. (۱۶)

محور بحث ما گروه ب است. طبق این تقسیم بندی، گروه ب از حقوق و دست مزد و به تعبیر ایشان،

توزیع ثروت، با دو ملاک کار و نیاز بهره می برند. در حقیقت، حقوق و دست مزد، که از بیت المال

دولت اسلامی پرداخت می شود، باید معیشت و نیازهای این گروه را تأمین و برطرف کند و آنان نیز

در مقابل، کار ارائه دهند.

مؤید دیگر، فرمایش امام خمینی است: «داشتن خانه مسکونی، خادم، مرکب سواری مورد نیاز به حسب حال و شوون و موقعیت و همچنین داشتن لباس های زمستانی و تابستانی، لباس سفر و فرش و غیره، مانع از اعطای زکات و گرفتن آن نیست، مگر آن که بیش از مقدار و نیاز متعارف، به حسب حال و وضعیت داشته باشد که با صرف آن بتواند مخارج سالیانه خود را تأمین کند. در این صورت نمی تواند زکات بگیرد» (۱۷)

وجه تأیید: هر چند این بحث، در باره توزیع زکات است و بحث ما در باره حقوق و دست مزد، ولی این نکته را مشخص می کند که سطح نیازی که باید با بودجه عمومی (از جمله، حقوق و دست مزد) برطرف شود، چه اندازه است؟ طبق این دیدگاه، حتی اگر کسی خانه، ماشین، خادم و دیگر موارد مذکور را داشته باشد، ولی طبق شأن خود، هنوز زیر خط فقر محسوب می شود، باید با زکات یا حقوق، این نیاز برطرف شود.

- نقش کار در نظام معیشت محوری حقوق و دست مزد

هنگامی که ما پرداخت حقوق را بر محور معیشت قرار می دهیم، قاعدتاً این پرداخت به کسانی است که کاری ارائه می دهند و باید گفت که حقوق معیشت محور، نه به هر کاری، بلکه به کار مفید تعلق می گیرد، گرچه در زمانی کم تر از زمان های معمول انجام پذیرد و به فرموده صاحب جواهر، کاری که دارای مصلحتی باشد که نظام اجتماع بر آن استوار است و بدون آن، اختلال در نظام پیش می آید.

صاحب کتاب ولایت فقیه می گوید: سزاوار است که حقوق و مزایا بر اساس کار خوب و مفید تعیین و پرداخت شود، نه بر حسب ازمنه و اوقات؛ زیرا بنابر اول، مسارعت و سیاق و مذاقه در اعمال بیش تر می شود و بنا بر دوم، دفع وقت و کم کاری و اهمال بیش تر می گردد. (۱۸)

این گفتار، مطابق با ملاکاتی است که در ارزشیابی کار، در نظریه مدیریت اسلامی مطرح است.

– ملاک تأمین معیشت چیست؟

آن گونه که از ادله معیشت محوری مشخص شد، بر آورده شدن نیاز و در نتیجه، بی نیازی از دیگران، دو ملاک مهم در تأمین معیشت هستند.

تشخیص نیاز و برطرف شدن آن، بر عهده عرف است و معیار آن، شأن فرد است. بنابراین، تأمین معیشت، با برطرف شدن نیازهای فرد، مطابق با شأن اجتماعی و به قضاوت عرف خواهد بود. این ملاک عمومی، در موارد مصرف خمس و زکات، در فتاوی فقها به خوبی مشهود است و در حقیقت، ملاکی است برای تشخیص فقیر و مسکین و نیازمند، که عیناً می تواند در بحث حقوق و دست مزد، در نظر گرفته شود.

آن چه تا کنون بیان شد، در باره حقوق پایه و حداقل دست مزد بود. اکنون پرسش دیگری مطرح است که افزایش یا تفاضل حقوق، چه ملاکی دارد؟ آیا ملاک آن، طول سال های خدمت است یا شایستگی یا تفاضل یا تراکم نرخ ها؟ و دیگر این که حقوق مشاغل مدیریتی و حرفه ای (نخبگان) چه ملاکی

دارد؟ پاسخ به این پرسش‌ها متوقف بر بیان مقدماتی است:

۱. استعدادها و توان‌ها تفاوت دارند: «هل یتوی الذین یعلمون و الذین لا یعلمون» (۱۹)
۲. ارزش انسان به عمل و تلاش او است: «لیس للانسان الا ما سعی» (۲۰)
۳. تلاش‌های انسان گوناگون است: «ان سعیکم لشتی» (۲۱)
۴. خبره و غیرخبره در کار، مساوی نیستند: «ما یتوی الاعمی و البصیر» (۲۲)
۵. عملکردها درجات گوناگونی دارند: «لکل درجات مما عملوا...هم درجات عندالله» (۲۳)
۶. آن چه در خلقت وجود دارد، تفاوت است نه تبعیض: «انظر کیف فضلنا بعضهم علی بعض» (۲۴)

تبعیض آن است که در شرایط مساوی و استحقاق‌های هم‌سان، بین افراد فرق گذاشته شود؛ ولی تفاوت آن است که در شرایط نامساوی فرق گذاشته شود. تفاوت از سوی گیرنده است و تبعیض از ناحیه دهنده. (۲۵)

– معیار ارزشیابی شغل

برای ارزش‌یابی یک شغل باید به عوامل تشکیل دهنده آن توجه کرد که عبارتند از: مهارت، مسؤولیت، فعالیت و شرایط کار، که هر کدام ناظر به عناصر خاص خود دست. (۲۶)

۱. عناصر مهارت:

الف) معلومات ب) تجربه ج) ابتکار

۲. عناصر مسؤولیت:

الف) وسایل یا روش ب) مواد یا محصول ج) ایمنی دیگران د) سرپرستی

۳. عناصر فعالیت:

الف) یدی ب) فکری یا بصری

۴. عناصر شرایط شغل:

الف) شرایط کار ب) خطرات و حوادث

هر شغلی که عوامل و عناصر فوق، نقش و تأثیر افزون تری در انجام دادن بهینه آن دارند، ارزش و

قیمت بیش تری دارد باید حقوق و دست مزد بیش تری برای عامل آن لحاظ کرد.

همه این عوامل و عناصر، در بالاترین درجه خود، در طرح سدسازی ذوالقرنین به چشم می خورد:

«ذوالقرنین هم چنان ادامه داد تا به میان دو کوه رسید و در کنار آن دو کوه، قومی را یافت که هیچ

سخنی را نمی فهمیدند (زبانشان مخصوص خودشان بود). به او گفتند: ای ذوالقرنین! یا جوج و مأجوج

در این سرزمین فساد می کنند. آیا ممکن است ما هزینه ای برای تو قرار دهیم که میان ما و آنان سدی

ایجاد کنی؟ (ذوالقرنین) گفت: آن چه پروردگارم در اختیار من گذارده، بهتر است (از آن چه شما

پیش نهاد می کنید). مرا با نیرویی یاری دهید تا میان شما و آنان سد محکمی قرار دهم. قطعات بزرگ

آهن برایم بیاورید (و آنها را روی هم بچینید). وقتی که کاملاً میان دو کوه را پوشاند، گفت: در

اطراف آن آتشی بیفروزید و در آن بدمید (آنان دمیدند) تا قطعات آهن را سرخ و گداخته کرد.

گفت: اکنون مس ذوب شده برایم بیاورید تا بر روی آن بریزم (سرانجام آن چنان سد محکمی

ساخت) که آنان (طایفه یاجوج و ماجوج) قادر نبودند از آن بالا روند و نمی توانستند نقبی در آن

ایجاد کنند. آن گاه گفت: این از رحمت پروردگار من است؛ اما هنگامی که وعده پروردگارم فرا

رسید، آن را در هم می کوبید و وعده پروردگارم حق است». (۲۷)

طبق این آیات، آن قوم برای چنین طرح ارزش مندی به دست یک انسان دانا و توانا، حاضر بودند هر

مبلغی را پردازند. قرآن این سیره عقلایی را رد نکرده است، هر چند ذوالقرنین ایثارگرانه و داوطلبانه

آن کار را کرد.

قاعدتاً دستمزد چنین اجرای طرحی، بسیار بالا است، بسیار بالاتر از دستمزد کسانی که زیر دست او

کار می کنند. این تفاضل، مصداق تفاوت است نه تبعیض. بر این اساس: - دستمزد و حق الزحمه ویژه

و بالا، برای نخبگان فنی و مدیریتی لازم است و باعث رشد و پیشرفت و نیز ارج نهادن به

شایستگی ها است. باید رضایت آنان به دست آید. حقوق بالا، گرچه هزینه سنگینی را بر بیت المال

تحمیل می کند، ولی حاصل آن، چندین برابر آن هزینه و جبران کننده است.

- تفاضل حقوق، مصداقی از تفاوت است نه تبعیض و تراکم نرخها مصداق عدم عدالت و عدم رشد

است و با معیارهای مدیریت رحمانی مناسب نیست.

- شایستگی، کارآیی و توانایی، معیار مهم تری برای افزایش دستمزدها هستند. طول سنوات، گرچه

مهم است، ولی درجه تأثیر آن بسیار پایین تر از درجه شایستگی است. به بیان دیگر، طول سنوات و

شایستگی، هر دو باعث افزایش دستمزدها هستند؛ ولی افزایش حقوق بر مبنای طول سنوات، تصاعدی

حسابی و بر مبنای شایستگی، تصاعدی هندسی است.

در پایان برای تکمیل بحث، به بیان قاعده‌ای شرعی، که توجه کننده حقوق و دستمزدها است،

می‌پردازیم.

قاعده «الاجاره احد معایش العباد» (اجاره یکی از راه‌های کسب معیشت انسان‌ها):

این قاعده را از قواعد فقهیه دانسته‌اند. (۲۸) از آن جا که قاعده فقهیه، قاعده‌ای کلی و قابل تطبیق بر

مصادیق گوناگون و همیشگی است و به نحو قضیه حقیقه مطرح می‌شود که مصادیق و موضوعات

آن، همواره قابلیت پدیدار شدن را دارند، بنابراین، این قاعده قابل تطبیق بر انواع نظام‌های استخدامی و

حقوق‌بگیری است و می‌تواند پایه و مبنایی محکم برای مجموعه مباحث گزینش قرار گیرد. از این

رو، پیش از پاسخ به پرسش‌های طرح شده، به بیان مبانی قاعده فوق می‌پردازیم.

- ادله مشروعیت اجاره (استخدام)

۱. قرآن

الف. «انی ارید ان انکحک احدی ابنتی هاتین علی ان تأجرنی ثمانی حجج فان اتممت عشراً فمن

عندک». (۲۹)

ب. «و قالت احدهما يا ابت استأجره ان خير من استأجرت القوی الامین» (۳۰) یکی از آن دو گفت:

ای پدر! او را استخدام کن. او بهترین کسی است که استخدام می کنی که قوی و امین است).

ج. «لو شئت لاتخذت علیه اجراً» (۳۱) (اگر می خواستی، برای این کار، مزدی طلب می کردی).

د. «نحن قسمنا بینهم معیشتهم فی الحیاء الدنیا و رفعنا بعضهم فوق بعض لیتخذ بعضهم بعضاً سخریاً و

رحمة ربك خير مما یجمعون» (۳۲) (ما بین آنان معیشت در زندگی دنیا را تقسیم کردیم و گروهی را

بر گروه دیگر برتری بخشیدیم تا از یکدیگر کار بگیرند و رحمت پروردگارت بهتر است از آنچه

می اندوزند).

آیه فوق را سید مرتضی در کتاب محکم و متشابه، به نقل از تفسیر نعمانی به اسنادش از

امیرالمؤمنین (ع) نقل کرده و می نویسد:

خداوند طبق این آیه، به ما پیام داده است که اجاره، یکی از معایش خلق است؛ زیرا

او با حکمت خود، بین همت‌ها و اراده‌ها و دیگر حالات مردم تفاوت ایجاد فرمود و

این تفاوت را پایه‌ای برای تأمین زندگی مردم قرار داد. بر این اساس، هر انسانی

می تواند انسانی دیگر را برای کاری که خود نمی داند یا نمی تواند، به استخدام

در آورد. (۳۳)

۲. اخبار و روایات

الف. امام صادق (ع) در روایتی طولانی، که علی بن شعبه از ایشان در تحف العقول نقل می کند و شیخ

انصاری نیز آن را در آغاز کتاب شریف مکاسب آورده است، می فرماید: «اجاره دادن انسان خودش

را، یا آن چه در اختیار او است، یکی از وجوه معایش بندگان است». (۳۴)

ب. روایتی که از امیرالمؤمنین (ع) از رساله محکم و متشابه سید مرتضی نقل شد.

۳. اجماع

الف. اجماع قولی: اتفاق همه فقها بر مشروعیت اجاره، مسلم و بدون تردید است. ب. اجماع عملی:

اتفاق همه متدینان از همه فرق اسلامی، بر استخدام اجیر، برای برآورده ساختن نیازهایشان.

۴. ضرورت

مرحوم بجنوردی می فرماید: «بعید نیست که ادعا شود ثبوت و مشروعیت اجاره و لزوم ترتیب اثر بر

آن، از ضروریات باشد». (۳۵) نکته: اجاره گاهی اجاره انسان و نیروی کار او است و گاهی اجاره اموال

منقول و غیرمنقول است. مراد ما در این جا نوع اول است.

پی نوشت ها:

(۱) سعادت، مدیریت منابع انسانی، ص ۲۷۱ - ۳۰۱. (تلخیص شده)

(۲) ستاری، مدیریت منابع انسانی، ص ۱۷۰ - ۱۸۱.

(۳) زخرف، آیه ۳۲.

(۴) وسایل الشیعه، ج ۱۳، ص ۲۴۷، ح ۴.

(۵) کنز العمال، ج ۳، ص ۱۹۴، ح ۶۵۲۶.

(۶) نهج البلاغه، نامه ۵۳، فراز ۷۴.

(۷) تفسیر المیزان، ج ۲۱، ص ۲۲۹.

(۸) همان، فراز ۶۹.

(۹) همان، فراز ۵۶.

(۱۰) قصص، آیه ۲۷.

(۱۱) کنز العمال، ج ۳، ص ۵۸۶، ح ۸۰۲۷.

(۱۲) وسایل الشیعه، ج ۶، ص ۲۴۵، ح ۳.

(۱۳) همان.

(۱۴) شرائع الاسلام، ج ۲، ص ۱۴۱؛ جواهر الکلام، ج ۲۷، ص ۲۱۹.

(۱۵) تحریر الوسیله، ج ۱، ص ۵۸۶.

۱۶) اقتصادنا، ج ۱، ص ۴۲۳.

۱۷) تحریر الوسیله، ج ۱، ص ۳۳۸.

۱۸) حسینعلی منتظری، ولایت فقیه.

۱۹) زمزم، آیه ۱۶.

۲۰) نجم، آیه ۳۹.

۲۱) لیل، آیه ۴.

۲۲) فاطر، آیه ۱۹.

۲۳) انعام، آیه ۱۳۲؛ آل عمران آیه ۱۶۳.

۲۴) اسراء، آیه ۲۱.

۲۵) عدل الهی، ص ۱۱۴.

۲۶) ستاری، مدیریت منابع انسانی، ص ۲۰۵.

۲۷) کهف، آیه ۹۲ - ۹۸.

۲۸) سید محمد حسن بجنوردی، القواعد الفقهیه، ج ۷، ص ۵۷ - ۵۸.

۲۹) قصص، آیه ۲۷ - ۲۸.

۳۰) همان، ۲۶.

۳۱) کهف، آیه ۷۷.

۳۲) زخرف، آیه ۳۲.

۳۳) سید مرتضی، محکم و متشابه، ص ۵۹؛ وسایل الشیعه، ج ۱۳، ص ۱۴۴.

۳۴) وسایل الشیعه، ج ۱۳، ص ۲۴۲؛ تحف العقول، ص ۳۳۳.

۳۵) القواعد الفقیهیه، ج ۷، ص ۵۸.