

Jurisprudential assessment of government employee salary laws in the Islamic Republic of Iran

Mohammad Javad Ghasemi Asl Estehbanati 

Member of the Faculty of Economics, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran.
Email: mohamaadjavadghasemiasl61@gmail.com



Use your device to scan and read the article online

Citation Mohammad Javad Ghasemi Asl Estehbanati [Jurisprudential assessment of government employee salary laws in the Islamic Republic of Iran (Persian)]. [EGHTESAD-E ISLAMI \(A Quarterly Journal on Islamic Economics\)](#). 2025; 24 (96): 159-187

 [10.22034/jec.2024.2032827.2764](https://doi.org/10.22034/jec.2024.2032827.2764)

Received: 18 June 2024 , Accepted: 12 November 2024

Abstract

Efficient laws for every society are derived from religious jurisprudence and are aimed at improving the situation of that society. The laws of the Islamic Republic of Iran cannot be an exception to this rule. In this research, the laws related to employee rights are evaluated from a jurisprudential perspective; A measure that, if it wants to be realistic, must contain four dimensions; The accuracy of each legal article, the comprehensiveness of the law, the combination and arrangement of laws, and the relationship of the law with other laws and with other social realities. In this research, the four dimensions of jurisprudential assessment are examined, although for the richness of the literature, the validity of the laws is discussed in detail. According to the findings of the research, wage laws are necessary from the contract, although it has a bias towards the rental contract, but it also contains some features of partnership contracts, the forms of sanctity of receiving wages have been answered in detail, and various jurisprudential standards defend the charging of wages. The law is relatively comprehensive. The combination of laws includes the main contract and sub-contracts or the terms of the contract, and in some cases, there are no rules for the combination of laws. The ratio of employee wage laws to workers' wages has a bias towards employees, which should be the other way around. The ratio of salary rules for employees with other income holders should be skewed towards other incomes, which is the same.

Keywords

Laws on employee rights, military obligations, collecting wages for obligations, emoluments, correctness of laws, completeness of laws.





شېرشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



سنجش فقهی قوانین دستمزد کارمندان دولت در جمهوری اسلامی ایران

محمدجواد قاسمی اصل استهباناتی ^{id}

عضو هیئت علمی گروه اقتصاد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران.

Email: mohamaadjavadghasemiasl61@gmail.com



Citation Mohammad Javad Ghasemi Asl Estehbanati [Jurisprudential assessment of government employee salary laws in the Islamic Republic of Iran (Persian)]. *EGHTESAD-E ISLAMIC (A Quarterly Journal on Islamic Economics)*. 2025; 24 (96): 159-187

doi 10.22034/iec.2024.2032827.2764

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۹، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۲

چکیده

قوانین کارآمد برای هر جامعه، برآمده از فقه مبتنی بر مذهب و در راستای اصلاح وضع آن جامعه است. قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز نمی‌تواند از این قاعده مستثنا باشد. در این تحقیق، قوانین مربوط به حقوق کارمندان از منظر فقهی سنجش می‌شود؛ سنجشی که اگر بخواهد واقع‌نما باشد باید حاوی چهار بُعد باشد؛ صحت یکایک مواد قانونی، جامعیت قانون، ترکیب و چینش قوانین، و نسبت قانون با سایر قوانین و با سایر واقعیات اجتماعی. در این تحقیق، قوانین مربوط از این چهار بُعد سنجش می‌شود؛ هرچند به جهت غنای ادبیات، بخش صحت قوانین با جزئیات بیشتر مطرح می‌شود.

طبق یافته‌های تحقیق، قوانین دستمزد از سنخ قرارداد لازم است؛ اگرچه چولگی به سمت قرارداد اجاره دارد، اما حاوی برخی ویژگی‌های قراردادهای مشارکتی نیز هست. اشکال حرمت دریافت دستمزد در قبال انجام واجبات به تفصیل پاسخ داده شده است و معیارهای فقهی متنوعی از دریافت دستمزد دفاع می‌کند. قانون، جامعیت نسبی دارد. ترکیب قوانین، شامل قرارداد اصلی و شروط ضمن عقد است و در مواردی فاقد ضوابط ترکیب قوانین است. مقایسه قوانین دستمزد کارمندان با دستمزد کارگران، چولگی به سمت کارمندان دارد که باید بالعکس باشد. نسبت قوانین دستمزد کارمندان با سایر دارندگان درآمد، باید به سمت سایر درآمدها چولگی داشته باشد که همین گونه است.

واژگان کلیدی

قوانین حقوق کارمندان، واجب‌های نظامیه، دستمزد، ارتزاق، صحت قوانین، جامعیت قوانین.



مقدمه

فاصله شدید درآمدی، فاصله فاحش در سطح مصرف و فاصله شدید سطح ثروت در بین خانوارهای ایرانی، حکایت از وجود خلل‌های شدید در نظام موجود توزیع درآمد در جامعه ما دارد. در این بین، درآمد کارمندان دولت، دو ویژگی دارد: اولاً از نظر کمی، نزدیک به یک‌پنجم صاحبان درآمد در کشور ما حقوق‌بگیر از دولت هستند. یک‌پنجم اگرچه اقلیت است، اما اقلیتی قدرتمند است؛ ثانیاً کارمندان دولت، بیش و پیش از هر قشری تحت تأثیر مستقیم تصمیمات، تدابیر و سیاست‌های دولت هستند و دولت می‌تواند با تعیین شیوه‌ای خاص از نظام درآمدی در بین کارمندان خود، نظام درآمدی سایر اقشار را تحت تأثیر قرار دهد. در این تحقیق، تلاش می‌شود ابعادی از نظریه اسلام درباره درآمد کارمندان دولت تبیین شود تا نظریه‌پردازان و سیاست‌گذاران بتوانند با استمداد از این نظریه، برای مشکلات فعلی در نظام موجود توزیع درآمد راه برون‌رفتی ارائه دهند. نظام درآمدی کارمندان دولت، در مجموعه‌ای از قوانین متبلور است.

برای تحلیل نظام درآمدی کارمندان دولت، باید قوانین مربوط به درآمد کارمندان دولت تحلیل شود و در صورت ناسازگاری قوانین با اصول اساسی مذهب اقتصادی اسلام چون توازن معیشت بین عموم مردم، استحقاق مطابق با نیاز و کار، رفاه عمومی و نقش دولت در تحقق این آرمان‌ها، پیشنهاد‌های اصلاحی مطرح شود. سنجش قوانین، اگر بخواهد واقعاً نمایشگر خواست دین در میدان عمل اجتماعی باشد، باید چهار نوع ارزیابی را که در واقع چهار سطح تحلیل قوانین است، در خود داشته باشد: اولاً عدم مخالفت یکایک گزاره‌ها و مفاهیم قانون با شرع؛ ثانیاً جامعیت مواد و تبصره‌های قانون؛ یعنی به ابعاد گوناگون مسئله پرداخته و جای خالی وجود ندارد؛ ثالثاً عدم چولگی قانون؛ یعنی از لحاظ کم‌وکیف توجه به حقوق و تکالیف اقشار گوناگون مرتبط به آن قانون، متوازن باشد؛ رابعاً تناسب با

واقعیات بیرونی. هر قانونی در تعامل با سایر قوانین، ساختارهای اجتماعی موجود، مجریان قانون، امکانات مادی و مردم است. باید ملاحظه شود که قانون مدنظر با واقعیات بیرونی متناسب باشد؛ به گونه‌ای که منطقاً و عادتاً انتظار داشته باشیم در چنین فضایی، چنین قانونی عملیاتی شود و منجر به آسیب‌های کلان اقتصادی یا اجتماعی نشود؛ بنابراین برای احراز انتساب قانون به دین، ضروری است چهار واقعیت «صحت مواد قانون»، «جامعیت قانون»، «تناسب مواد قانون»، «تناسب قانون با سایر قوانین و قواعد»، احراز شود.

پیشینه

تحقیقات متعددی درباره نظام حقوق و دستمزد مطلوب انجام شده که پیشینه عام این تحقیق محسوب می‌شود.

ذوالفقاری (۱۳۹۱) با محوریت‌دادن به اصل عدالت و پذیرش تعریف «اعطاء کل ذی حق حقه»، ارزش بازاری تولید نهایی نیروی کار را بهترین معیار تعیین سهم نیروی کار از تولید معرفی کرده است. طبق این تحقیق، هرچند ملاک اولیه «بازار» است، اما بازار تا جایی مورد تأیید است که با اصل عدالت تعارض پیدا نکند. معیار عمومی تعیین دستمزد، «اجرت‌المثل» یعنی عرف یا اهل خبره است. معیار شخصی، «اجرت‌المسمی» است؛ یعنی در شرایط عادی، توافق بین نیروی کار و کارفرما معتبر است.

قوامی و قریب (۱۳۹۲) چهار نظریه عرضه و تقاضا در بازار کار، قدرت پرداخت، کارایی و هزینه زندگی را مطرح می‌کنند. معیار «تأمین نیاز نیروی کار» و «جبران کاری که انجام داده» در منابع دینی شواهدی دارد. درباره کارفرمای حقیقی، دستمزد در مقابل کار است؛ اما در کارفرمای دولتی، تأمین معیشت گزینه مطلوب در نظام جبران خدمات است. غایت پرداخت، رفع نیازهای معیشتی است؛ اما علت پرداخت، کار است.

عسکری و ذوالفقاری (۱۳۹۷) سیاست تعیین حداقل دستمزد را در حالت مطلوب برقراری عدالت، نامطلوب می‌دانند و معتقدند در چنین وضعی دولت وظیفه دارد حداقل معیشت نیروی کار را تأمین کند و نباید با این سیاست وظایف خود را بر تولیدکننده تحمیل نماید. اگر چنین سیاستی اعمال شود، دولت باید مبلغ اضافی پرداختی توسط بنگاه را به عنوان مالیات اخذ (محاسبه) نماید.

سرآبادانی (۱۳۹۹) چالش‌های اصلی نظام حقوق و دستمزد در ایران را «فقدان نظریه مبنا برای نظام‌سازی حقوق و دستمزد»، «خطا در طراحی سازوکارهای عملیاتی»، «حکمرانی نظام کار و روابط استخدامی» و «زیرساخت‌های سیاستی تغییر» دانسته است.

باین‌حال، در هیچ‌کدام از تحقیقات، مجموع قوانین موجود درباره دستمزد کارمندان مورد توجه قرار نگرفته و با نگاهی همه‌جانبه تحلیل فقهی نشده است. مقصود از تحلیل فقهی همه‌جانبه، توجه به صحت مفردات قانون، جامعیت مواد قانونی، صحت ترکیب قوانین و نسبت‌سنجی قانون با سایر قوانین هم‌افق و واقعیات اجتماعی است. در این تحقیق تلاش شده قوانین حقوق و دستمزد کارمندان دولت به صورت همه‌جانبه تحلیل شود.

دسته‌بندی قوانین دستمزد کارمندان

حقوق کارکنان دولت در جمهوری اسلامی ایران، سه قانون «استخدام کشوری»، «نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت» و «مدیریت خدمات کشوری» را از سر گذرانده است. در این قوانین، مجموعه‌ای از تعاریف و عناوین وجود دارد که بر اساس آن، تکالیف و حقوقی مربوط به دستمزد کارمندان دولت تعریف می‌شود. مجموع تعاریف و عناوین مطرح در قوانین را می‌توان در چهار بخش کلی «سازوکارهای محاسبه و پرداخت»، «انواع پرداخت‌ها»، «ویژگی‌های شغل» و «ویژگی‌های شاغل» دسته‌بندی کرد.

الف) عناوین و مفاهیم مرتبط با «سازوکارهای محاسبه و پرداخت» عبارت‌اند از: طبقه‌بندی، گروه شغلی، پایه، سازمان امور اداری و استخدای، شورای حقوق و دستمزد، حقوق، ضریب حقوق، تغییر ضریب حقوق، مزایا، رسته‌ها و رشته‌های مختلف شغلی، ضریب افزایش سنواتی، ارزشیابی، ارزشیابی بر اساس عوامل شغل و شاغل، مابه‌التفاوت تطبیق، استهلاک کامل از مابه‌التفاوت، معافیت، امتیاز مشاغل، ارتقای گروه، حداقل و حداکثر حقوق و مزایا، فاصله سقف و کف حقوق و فوق‌العاده‌ها، رتبه‌بندی پنج‌گانه مشاغل، معافیت از طی برخی رتبه‌ها، شاخص هزینه زندگی، شرایط تصدی، هم‌ترازی.

ب) عناوین و مفاهیم مرتبط با «انواع پرداخت‌ها» شامل انواع «حقوق»، «کمک‌هزینه»، «فوق‌العاده»، «هزینه»، «پاداش»، «پرداخت غیرمالی» و «پرداخت‌های بعد از دوره خدمت» می‌شود. اموری که ذیل هر یک از این عناوین مطرح می‌شود، مصادیق «حق شغل» یا «حق شاغل» است.

ج) عناوین و مفاهیم مرتبط با «ویژگی‌های شغل» عبارت‌اند از: مشاغل ساده و پیچیده، مشاغل استاندارد و غیراستاندارد، مشاغل کارشناسی و بالاتر، مدیریت و غیرمدیریت، مقام و غیرمقام، مشاغل آموزشی و بهداشتی و درمانی و غیر اینها، مشاغل رسمی و غیررسمی. د) عناوین و مفاهیم مرتبط با «ویژگی‌های شاغل» عبارت‌اند از: معلومات، تحصیلات، تجربه، سابقه خدمت دولتی، توانایی در انجام امور محوله، مدیریت، مقام‌داشتن، خدمات، نخبگی، ابتکار و خلاقیت، مهارت، میزان جلب رضایت ارباب‌رجوع، خدمت در جبهه، بسیج، مناطق جنگ‌زده و مناطق محروم، مجاهدت، هزینه زندگی، جنسیت.

صحت قوانین دستمزد کارمندان

اولین واقعیت، احراز صحت یک‌به‌یک مواد قانون است؛ به گونه‌ای که

با احکام شرعی و ملاک‌های تشریع منافات نداشته باشد، بلکه سازگار و تأمین‌کننده آن باشد. مواد قانون، سه بخش دارد.

الف) مواردی چون مقادیر عددی و تعیین تعداد رتبه‌ها که تابع وضعیت دانش و فن‌آوری موجود در جامعه است. این موارد، ثبات ندارد. در این موارد، باید اصل مورد منافات با شرع نداشته باشد یا سازگار با شرع باشد، اما مقادیر اعداد، متغیر است. طبق تعبیر امیرالمؤمنین (ع) این مقادیر و اعداد، ثبات و قرار ندارد (مغربی، ۱۳۸۵، ج ۲، ص ۵۳۵) و تحت تأثیر دانش و فن‌آوری موجود است.

ب) تعاریف مربوط به سازمان‌ها و اختیارات و وظایف آنها. صحت شرعی این تعاریف، تابع نظریه مقبول درباره اختیارات حاکم اسلامی و حکومت اسلامی است. به میزانی که نظریه سیاسی، فرصت و قدرت ایجاد سازوکارهای تشکیلاتی به حکومت می‌دهد، دخالت دولت در تأسیس سازمان‌ها مشروع است. سه نظریه «ولایت مطلقه فقیه»، «منطقه الفراغ» «تقسیم احکام به ابتدائی و امضائی» در این مجال کارآمد است. نظریه «ولایت مطلقه فقیه»، مجری را تعیین می‌کند؛ یعنی به فقیه جامع شرایط ولایت، اجازه تأسیس سازمان و تشکیلات می‌دهد. نظریه «منطقه الفراغ»، مجرای تأسیس و تحقق سازمان‌ها و تشکیلات نوظهور است؛ یعنی به این پرسش پاسخ می‌دهد که سازمان و تشکیلات نوظهور را در کجا می‌توان و باید تأسیس کرد (صدر، ۱۳۸۲، ج ۲، ص ۳۸۰ و ۶۸۶). بر اساس «تقسیم احکام به ابتدائی و امضائی»، احکام ابتدائی، به جهت مصلحتی تشریع شده است؛ مثل وجوب نماز. در احکام امضائی، تکلیف و الزام دو منشأ توأمان دارد؛ التزامی که مکلفین بر خود تحمیل می‌کنند و الزامی که شرع متناسب با آن التزام ایجاد می‌کند (خویی، ۱۴۱۸، ج ۳۳، ص ۱۱۷). نظریه منطقه الفراغ می‌گوید حکومت اسلامی می‌تواند در جاهایی که حکم الزامی ابتدائی وجود ندارد، تشکیلاتی تأسیس کند و ضمن آن الزام‌ها و تکالیفی

برقرار کند تا ملاک‌ها و اهداف خود را با لحاظ اقتضائات زمان تأمین کند (قاسمی اصل، ۱۳۹۷، ص ۴۵-۴۸ / همو، ۱۳۹۹، ص ۲۶-۲۷).

ج) تعریف قرارداد بین کارمند و دولت و حقوق و تکالیف کارمندان، با شرع منافات نداشته باشد. باید این قراردادها، منافات با شرع نداشته باشد. درباره مشروعیت قراردادها، حداقل با سه نوع قرارداد مشروع مواجهیم: «دستمزد ثابت در قبال سعی»، «دستمزد ثابت در قبال نتیجه» یا «دستمزد متغیر (سهم) متناسب با نتیجه». مسئله اصلی این است که رابطه کاری دولت اسلامی - به عنوان کارفرما - با کارمند، بر اساس این انواع سه‌گانه مشروع است یا نه؟ هر یک از این سه نوع قرارداد، دارای موضوع، طبیعت و اقتضائات خاصی است که شاید تناسبی با نوع مشاغل دولتی و نحوه ارتباط دولت با کارمندان نداشته باشد. در ادامه از چالشی فقهی سخن گفته می‌شود که می‌تواند به پرسش پیش رو نیز پاسخ دهد: «آیا خدمات کارمندان دولت، قابلیت مبادله و پرداخت قیمت در ازای آن دارد؟»؛ به تعبیر دیگر، «آیا کارمند می‌تواند خدمتش را به دولت بفروشد و در قبال ارائه خدمتش درخواست اجرت یا سهم نماید؟».

مکاسب محرمه، یعنی کسب درآمدها و ثروت‌هایی که از نظر شرعی ممنوع و باطل است، پنج عنوان کلی دارد: ۱. کسب با عین نجس، مثل خوک؛ ۲. کسب با آنچه مقصود از آن حرام است؛ مثل بت و ابزار قمار؛ ۳. کسب با چیزی که انجام آن بر انسان حرام است؛ مثل دریافت و پرداخت رشوه، غنا و یاری ظالمین؛ ۴. کسب با چیزی که منفعت قابل اعتنای عقلایی ندارد و در نظر عرف مال محسوب نمی‌شود؛ ۵. کسب با چیزی که انجام آن بر انسان واجب است (ر.ک به: انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۱، ص ۱۸ / امام خمینی، ۱۴۱۵ق، ج ۱ و ۲). اشتغال به مشاغل دولتی، اگر کمک و تعاون به ظالمین باشد و سبب ضعف حق و گسترش ظلم شود، از نوع سوم و

حرام است (امام خمینی، ۱۴۱۵ق، ج ۲، ص ۱۴۲) و در غیر این صورت، از نوع پنجم و واجب است. طبق این تقسیم، در هر دو صورت، اخذ اجرت بر انجام وظایف دولتی حرام است. با فرض وجود دولت اسلامی، باید دید آیا اکتساب از طریق اشتغال در دولت اسلامی، ممنوعیت یا محدودیتی دارد یا نه؟

درباره «دریافت دستمزد در قبال انجام واجب»، بین فقها سه دیدگاه کلی وجود دارد: ۱. منع مطلق. ۲. جواز مطلق. ۳. تفصیل بین انواع واجب که شامل شش تفصیل می‌شود؛ بنابراین حداقل با هشت دیدگاه مواجهیم (ر.ک به: خویی، [بی‌تا]، ج ۱، ص ۴۵۹ - ۴۶۰).

۱. نقد ادله عدم استحقاق دریافت دستمزد در قبال انجام واجب

استدلال‌هایی بر عدم استحقاق دستمزد و سهم در مشاغل واجب ارائه می‌شود. طبق این استدلال‌ها، کارمندان دولت اسلامی استحقاق دستمزد و سهم ندارند؛ بلکه صرفاً استحقاق ارتزاق دارند؛ یعنی رابطه حقوقی الزامی بین «کار کارمند» با «استحقاق کارمند» و بین «دولت به عنوان کارفرما» و «کارمند به عنوان نیروی کار» برقرار نیست؛ بلکه صرفاً یک رابطه یک‌طرفه است که در آن دولت اسلامی موظف است نیازهای متعارف کارگزارانش را تا هر زمان و با هر کیفیت که صلاح بداند، تأمین نماید.

مناصب دولتی، سه حیثیت حق‌الله، حق‌الناس و حق اجتماع دارد: اولاً حق‌الله است؛ زیرا مالکیت، ربوبیت و حکومت اصالتاً اختصاص به خداوند دارد. هر کس به منصبی از مناصب حکومتی مشغول باشد، فرصت نوعی تصرف در اموال و نفوس دیگران برایش ایجاد می‌شود که می‌تواند همراه با اذن مستقیم یا غیرمستقیم الهی یا بدون اذن باشد؛ ثانیاً حق‌الناس است؛ یعنی حقوقی که به‌طور طبیعی از یک حکومت انتظار می‌رود نسبت به مردم تأمین نماید؛ ثالثاً حق جامعه است؛ یعنی در هر جامعه اموری وجود دارد که نبود آن سبب اختلال در اجتماع و نظام زندگی اجتماعی می‌شود. انجام

این امور، برای حفظ نظام اجتماعی از اختلال، واجب است. تحقق این سه حق سبب می‌شود که مجموعه‌ای از مشاغل از جمله مناصب دولتی واجب شود. به این حقیقت، این قاعده فقهی اضافه می‌شود که «دریافت دستمزد، در قبال انجام واجبات، جایز نیست» و نتیجه گرفته می‌شود که «دریافت دستمزد، در قبال اشتغال به مناصب و مشاغل دولتی جایز نیست». موافقان عدم جواز دریافت دستمزد در قبال انجام امور واجب، در تبیین چرایی این تحلیل، توجیهاتی طرح کرده‌اند که مورد نقد مخالفان واقع شده است.

الف) قاعده «احترام عمل مسلمان»، درباره اعمال واجب جاری نیست؛ یعنی اعمال واجب شرعی استحقاق دستمزد ندارد؛ زیرا در واقع شارع با واجب کردن آن عمل، تسلط شخص بر آن عمل را نفی کرده و آن عمل را در اختیار خود گرفته است. احترام عمل یعنی مالیت داشتن عمل و تحت تملک بودن آن. مالیت و مالکیت، برای عمل واجب محقق نمی‌شود یا بعد از ایجاب، مالیت و مالکیت آن ساقط می‌شود.

نقد: اولاً اعمال هر شخصی، تحت ملکیت تکوینی خودش و موضوع مالیت است؛ یعنی مورد رغبت عقلایی است؛ ثانیاً عمل انسان به مجرد معامله بر عمل، مال می‌شود، ذمه شکل می‌گیرد و حکم به ضمان آن می‌شود؛ ثالثاً مال مسلمان، دو احترام دارد؛ احترام تصرف و احترام مالیت. ایجاب، با احترام تصرف منافات دارد، اما با احترام مالیت منافات ندارد. منافاتی ندارد که به جهت احترام مالیت، استحقاق دستمزد داشته باشد. به همین جهت، اگرچه شخص مضطر اجازه دارد در مال دیگران تصرف کند، اما ضامن است و باید بدل آن را به مالک بپردازد؛ رابعاً نفی احترام، منوط به باطل بودن عمل است. وجوب و یا حرمت تکلیفی، لزوماً به معنای بطلان نیست. تنها استثنا، جایی است که در دلیل شرعی، تصریح شده باشد که این کار، باید به صورت مجانی انجام شود.

ب) با ایجاب عمل به مالکیت خداوند درآمده است. چیزی که

یک بار تملک شده، قابلیت ندارد که مجدداً تملک شود؛ بنابراین عمل اجیر قابلیت این را ندارد که تحت تملک مستأجر واقع شود.

نقد: اولاً آنچه مشکل ایجاد می‌کند، تحقق دو ملکیت در عرض هم است؛ اما ملکیت طولی علاوه بر اینکه امکان وقوعی دارد از شرع نیز قابل برداشت است (ر.ک به: معلمی، ۱۳۹۴)؛ ثانیاً ایجاب، حکم تکلیفی است؛ اما ملکیت، حکم وضعی است و بین این دو ملازمه نیست؛ ثالثاً اجتماع دو استحقاق بر عمل واحد، مانعی ندارد؛ یکی با عنوان اولی و جوب شرعی و دیگری با عنوان ثانوی وفا به عقد اجاره؛ رابعاً سلب برخی از انواع سلطنت شخص بر عملش در اثر ایجاب، مانع بقای ملکیت وی نیست. قطع همه انواع سلطنت شخص بر عملش در اثر ایجاب، توجیهی ندارد.

ج) با ایجاب عمل بر فرد (اجیر)، انجام عقد اجاره «اکل مال به باطل» است؛ زیرا در عقد اجاره، باید منفعت عمل اجیر به مستأجر برسد؛ درحالی‌که با ایجاب، منفعت عمل به فرد (اجیر) می‌رسد.

نقد: اولاً ترتب هر نوع فایده عقلایی بر عمل، برای صحت اجاره کافی است؛ چه منفعت به مستأجر، اجیر یا شخص ثالث برسد؛ ثانیاً الزام ناشی از ایجاب، با الزام ناشی از اجاره منافات ندارد. نهایت اینکه لزوم امتثال از دو ناحیه خواهد بود. فایده‌اش این است که اگر اجیر از انجام عمل واجب تخلف کند و امکان الزام او از جهت امر به معروف ممکن نبود، مستأجر می‌تواند هرچند با مراجعه به حاکم، اجیر را ملزم به عمل کند.

د) در اجاره و جعاله، باید عمل ملک عامل باشد. لازم است شخص قدرت بر انجام یا ترک عمل داشته باشد و در اثر قرارداد، انجام یا ترک عمل را بر خود الزام کند. در فرض وجوب (حرمت) عمل، فرد قدرت بر ترک (انجام) ندارد.

نقد: اولاً با وجوب، امکان تصرف منفی نمی‌شود، بلکه تأکید می‌شود. وجوب، با قدرت بر معاوضه منافات ندارد؛ ثانیاً عدم وجوب، از شرایط

نفوذ معامله نیست؛ ثالثاً وجوب، با قدرت تکوینی بر تسلیم نیز منافات ندارد، بلکه آن را تأکید می‌کند.

ه) انعقاد قرارداد در فرض وجوب عینی عمل، نوعی معامله سفهی است؛ زیرا عمل فرد (اجیر) به خود او مربوط است و قابل ارجاع و انتصاب به مستأجر نیست.

نقد: اولاً طبق برخی مبانی آنچه باطل است، معامله سفیه است، نه معامله سفهی؛ ثانیاً برای سفهی نبودن اجاره، کافی است که فایده‌ای مادی یا معنوی به مستأجر، اجیر یا شخص ثالث برسد؛ چنان‌که اجیرگرفتن برای تعمیر مسجد صحیح است؛ ثالثاً مستأجر در همین مورد هم مالک بر ابراء اجیر، الزام اجیر یا فسخ عقد است (ر.ک به: خویی، [بی‌تا]، ج ۱، ص ۴۶۹-۴۷۲ / خلخالی، ۱۴۲۷ق، ص ۸۰۲-۸۱۰ / امام خمینی، ۱۴۱۵ق، ج ۲، ص ۲۸۳-۲۹۹).

مشاهده می‌شود توجیه‌ها بر یکی از دو مبنای «منافات وجوب با مالکیت» و «لغویت اخذ اجرت بر واجبات» مبتنی است. جواب‌های ارائه‌شده، عدم لغویت اخذ اجرت بر واجبات را پذیرفتنی می‌کند. قدر متیقن منافات وجوب با مالکیت، جایی است که در دلیل وجوب تصریح شود که باید این واجب به صورت مجانی انجام شود یا در مثل واجب‌های عینی تعیینی عبادی استظهار شود که خداوند این موارد را حریم اختصاصی عبودیت بین خود و عبد قرار داده؛ یعنی ورود دیگران را نافی عبودیت می‌داند و بر نمی‌تابد. در غیر این دو صورت، جواب‌های ارائه‌شده، عدم منافات مالکیت با وجوب را پذیرفتنی می‌کند.

احکام تکلیفی ناسازگار- مثل وجوب و حرمت-، اگر درباره یک شخص و مربوط به یک عمل باشد، قابل پذیرش نیست؛ مثل فرض وجوب و حرمت دریافت دستمزد توسط قاضی از طرفین دعوا؛ اما اگر درباره دو شخص یا دو فعل باشد، قابل پذیرش است؛ مثل اینکه «استحباب پرداخت

اضافه غیرمشروط بر قرض گیرنده» و «استحباب نگرفتن اضافه غیرمشروط بر قرض دهنده» در شرع جمع شده است. وجوب عمل قضاوت بر قاضی و وجوب پرداخت دستمزد قاضی بر والی نیز مثالی برای همین وضعیت است. جمع بین حکم وضعی با حکم تکلیفی ناسازگار نیز مورد اختلاف نیست؛ مثلاً مالکیت با وجوب تصرف، جواز تصرف و عدم جواز تصرف جمع می‌شود و عدم مالکیت نیز با وجوب تصرف، جواز تصرف و عدم جواز تصرف جمع می‌شود.

علاوه بر این برخی شواهد قرآنی، روایی و فقهی نیز قاعده «عدم جواز اخذ اجرت بر واجبات» را مخدوش می‌کند یا اطلاق و عموم آن را نفی می‌کند: اولاً در واجب کفایی «جهاد»، حاکم اسلامی غنایم جنگی را پس از کسر خمس بین رزمندگان تقسیم می‌کند (انفال: ۴۱/ کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۴۳)؛ ثانیاً در خدمت کفائی «رضاع»، پدر وظیفه دارد اجرت مادر اصلی یا مادر رضاعی فرزند را بابت شیردادن بپردازد (بقره: ۲۳۳/ طلاق: ۶)؛ ثالثاً روایت تحف العقول، معیشت مردم را چهار نوع «ولایت»، «تجارت»، «صناعت» و «اجاره» معرفی می‌کند (مجلسی، ۱۴۱۰ق، ج ۹۹، ص ۴۶). روایت در تشریح شباهت اجاره و ولایت مفروض می‌گیرد که هر دو در ازای عمل، اجر پرداخت می‌شود «وَإِنْ كَانَ كَالَهُمَا يَعْمَلَانِ بِأَجْرٍ». سپس به تشریح تفاوت معنای ولایت و اجاره می‌پردازد (همان، ج ۱۰۰، ص ۴۷)؛ رابعاً روایت کافی، بر تشویق پرداخت و تجویز دریافت و کسب معلم دلالت دارد (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۱۲۱). برخی از مصادیق تعلیم از اولویت‌دارترین واجبات شرعی و حافظ نظام اجتماع است؛ خامساً در آیه ۶۰ توبه که مصارف زکات را تعیین می‌کند، یکی موارد مصرف زکات، «عاملان» یعنی متصدیان جمع‌آوری زکات معرفی شده است (الْعَامِلِينَ عَلَيْهَا). در فرازی از نامه ۲۶ نهج البلاغه، خطاب به عامل دریافت زکات آمده است: «تو در زکاتی که می‌ستانی، نصیب قطعی و حق معلومی داری و

شریکانی نیز از فقرا داری. ما حق تو را به طور کامل پرداخت می کنیم؛ پس تو هم حقوق فقرا را به طور کامل پرداخت کن!». در این فراز، بر وجود رابطه مالی قطعی و شفاف بین والی و عامل تکیه شده است. طبق ذیل روایت، رابطه مالی قطعی الوفاء و معین، این انتظار معقول را ایجاد می کند که عامل در انجام وظایف، سستی و در حق فقرا اجحاف نکند.

۲. معیارهای جواز دریافت دستمزد در قبال واجب‌های نظامیه

آنچه از بین انواع واجب برای بحث دستمزد کارمندان دولت اهمیت دارد، واجب‌های نظامیه است؛ یعنی اموری که انجام آنها برای حفظ نظام اجتماعی ضروری است؛ زیرا مناصب دولتی از این دسته است. موافقان، در تبیین «جواز دریافت دستمزد در قبال انجام واجب‌های نظامیه، وجوه متنوعی مطرح کرده‌اند: الف) موضوع حرمت دریافت دستمزد، واجب تعبدی است؛ اما واجب‌های نظامیه، واجب توصلی است. ب) موضوع حرمت دریافت دستمزد، واجب عینی است؛ اما واجب‌های نظامیه، واجب کفایی است. ج) موضوع حرمت دریافت دستمزد، واجب نفسی است؛ اما واجب‌های نظامیه واجب مقدمی است؛ یعنی واجب شده چون مقدمه حفظ نظام است. د) واجب‌های نظامیه، از اول مشروط به دستمزد است؛ یعنی حفظ نظام اجتماعی متوقف بر مشاغلی است که در قبال آن دستمزد گرفته می شود؛ بنابراین عدم پرداخت دستمزد، سبب نقض غرض می شود. ه) غرض از واجب نظامیه، حفظ نظام است. حفظ نظام، همان گونه که بدون دریافت دستمزد حاصل می شود، با دریافت دستمزد نیز حاصل می شود. بین این دو، فرقی نیست. و) آنچه نظام اجتماعی را حفظ می کند، نه این مشاغل بلکه تعاون مردم در زندگی اجتماعی است. انسان، به جهت کثرت و تنوع پذیری نیازهایش به سمت اجتماع کشش دارد. کثرت و تنوع پذیری، ریشه در گسترش پذیری شناخت‌ها و مهارت‌های انسان دارد. مستمراً بر تخصص‌ها افزوده و تنوع مشاغل گسترده می شود. انسان، نمی تواند همه نیازهایش را تأمین نماید و

می‌خواهد که از محصول کار دیگران نیز بهره‌مند شود. این، جز با تعاون ممکن نیست. چیزی که می‌تواند بین اشتغالات گوناگون ارتباط برقرار نماید و تعاون را عملیاتی کند، پرداخت و دریافت دستمزد است. دریافت و پرداخت دستمزد - و سازوکار قیمت به‌طور کلی -، سبب می‌شود تبادل منافع، نظم، نظام و استمرار پیدا کند. به هر میزان که فهم، ایمان و شعور اجتماعی عموم انسان‌ها رشد کند، «ایثار» جایگزین «تعاون» در حفظ نظام اجتماعی خواهد شد (ر.ک به: مکارم، ۱۴۲۶ق، ص ۴۱۶-۴۱۹).

۳. معنای حرمت دریافت دستمزد توسط قاضی

با ردّ ادله ممنوعیت «هر نوع دریافت دستمزد در قبال انجام واجب» و ارائه ادله «مشروعیت دریافت دستمزد در واجب‌های نظامیه» با این پرسش مواجه می‌شویم که معنای فتوای فقهای که دریافت دستمزد توسط قاضی را تخطئه می‌کنند چیست، درحالی که منصب قضاوت از مهم‌ترین واجب‌های نظامیه است. این فقها، تصریح می‌کنند که قاضی نباید دستمزد بگیرد بلکه باید از بیت‌المال یا اموال خاص امام «ارتزاق» کند؛ زیرا بیت‌المال و اموال مربوط به منصب امام، برای مصالح امت و جامعه اسلامی صرف می‌شود و قضاوت از مهم‌ترین مصالح جامعه اسلامی است. چه تفاوتی بین دستمزد و «ارتزاق» وجود دارد که یکی جایز یا واجب و دیگری ممنوع است.

از جهت رابطه شغلی، رابطه امام جامعه با قاضی رابطه کارفرما و نیروی کار است؛ نیروی کاری که متصدی ارائه خدمت قضاوت است. در این رابطه، عنصر سومی وجود دارد و آن «مردم» هستند که به قاضی و در واقع به امام مراجعه می‌کنند و با اذن امام به قاضی مراجعه می‌کنند. مقصود از جواز «رزق» و «ارتزاق» جواز دریافت قاضی از امام است و مقصود از حرمت دستمزد، حرمت دریافت قاضی از مردم است. طبق این تحلیل، در فرض وجود امام عادل و تمکن وی، قاضی نباید برای دریافت دستمزد به مردم مراجعه کند. این تفاوت، بین شغل دولتی و

خصوصی، کاملاً طبیعی است. در هر شغلی، مستحق درآمد (دستمزد) باید ابتدا به کارفرمای خویش مراجعه نماید؛ بنابراین در هر شغلی که کارفرما دولت باشد، رابطه واقعی استحقاق درآمد (دستمزد)، بین دولت و شخص شاغل ایجاد می‌شود؛ اما در مشاغلی که عرصه حضور دولت نیست، بالطبع متصدی پرداخت درآمد، دولت نخواهد بود.

۴. واکاوی اشتراط ارتزاق به فقر کارگزار

اگر تحلیل‌های مطرح درباره جواز دریافت دستمزد در واجب‌های نظامیه پذیرفته نشود و اصرار شود که مقصود از «حرمت دریافت دستمزد» حرمت دریافت دستمزد - به عنوان عوض قطعی و الزامی کار، بر اساس عقد لازم اجاره - حتی از امام عادل و دولت اسلامی است، با این پرسش مواجه می‌شویم که «آیا ارتزاق از بیت‌المال، منوط به فقر شخص دریافت‌کننده است یا خیر؟» به این پرسش از زوایای گوناگون می‌توان پرداخت: الف) وظیفه دولت اسلامی به عنوان کارفرما. بر اساس نقدهایی که مطرح شد (۱ و ۲)، موظف بودن نیروی کار با استحقاق داشتن وی منافات ندارد. ب) رابطه پرداخت و دریافت با منابع و مصارف مالی دولت اسلامی. دولت اسلامی، منابعی دارد و مصرف هر کدام ضوابطی دارد. باید دید آیا «فقیر بودن دریافت‌کننده» از شرایط استفاده از آن منبع است یا نه؟ عمده منابع مالی دولت اسلامی در وضعیت فعلی جامعه ما چهار چیز است: ۱. انفال، ۲. درآمد ناشی از حضور مستقیم در عرصه‌های تولیدی، ۳. درآمد مالیاتی، ۴. قدرت خلق پول. علی‌القاعده پرداخت هیچ‌یک از این چهار منبع، منوط به فقر دریافت‌کننده نیست؛ بلکه تابع مصالح عمومی جامعه اسلامی است. ج) آثار انگیزشی. تعیین اثر انگیزشی به صورت مطلق ناممکن است. سیاست حقوق و دستمزد «الف» در جامعه «۱» منجر به کاهش انگیزه فعالیت تولیدی می‌شود؛ اما در جامعه «۲» نه؛ زیرا در جامعه «۱»، تکاثر و منفعت‌طلبی شخصی بر ذهن افراد غالب است؛ اما در جامعه «۲»، افزایش قدرت کشور

بر ذهن افراد غالب است؛ بنابراین برای اثر انگیزی نمی‌توان نسخه واحدی برای همه جوامع و همه زمان‌ها داد. تعیین اینکه در جامعه «۳» استفاده از سازوکار «ارتزاق در حد نیاز متعارف برای کارمندان دولت» صحیح است یا نه، منوط به روان‌شناسی اجتماعی و شناخت سطح اخلاق اقتصادی در جامعه «۳» است.

ممکن است گفته شود: این تحلیل از ارتباط «سازوکار ارتزاق در حد نیاز» با «انگیزش» به نسبت منجر می‌شود؛ درحالی‌که احکام شرعی ثبات دارد و بین همه مکلفان مشترک است. نمی‌توان گفت: «سازوکار ارتزاق در حد نیاز، یک‌جا خوب است و جای دیگر بد است!». در پاسخ می‌توان گفت: اولاً سازوکار «ارتزاق نیروی کار دولتی در حد نیاز»، یک سازوکار اولی است. اجرای هر سازوکار اولی، منوط به عدم مزاحمت عناوین ثانوی چون «اختلال نظام جامعه اسلامی» است؛ بنابراین اگر اجرای سازوکار ارتزاق منجر به ضربه به انگیزش و در نتیجه اختلال در نظام جامعه اسلامی شود، اجرای آن تا تأمین شرایط کنار گذاشته می‌شود؛ ثانیاً شریعت بنا ندارد بدون اقناع و پذیرش عمومی سازوکارهای خود را اجرایی کند. تربیت توحیدی جامعه به گونه‌ای که عموم مردم التزام قلبی و عملی به اقامه دین داشته باشند، اقتضا می‌کند که امام و دولت اسلامی، ظرفیت مردم را در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات خود لحاظ نمایند؛ ثالثاً مکلف‌بودن دولت اسلامی به اجرای سازوکار ارتزاق، مثل هر تکلیفی منوط به قدرت است. اگر به سبب آثار سوء انگیزی، اجرای این سازوکار ناممکن باشد، دولت فعلاً تکلیفی نسبت به انجام آن ندارد.

۵. سازوکار پرداخت دستمزد

چه به سازوکار «اجر» ملتزم شویم، چه سازوکار «رزق (ارتزاق)» را بپذیریم، با این پرسش مواجه می‌شویم که این سازوکار را چگونه اجرایی کنیم؟ اینجا مسئله قرارداد به میان می‌آید. وجود قرارداد کار

سبب می‌شود روابط نیروی کار و کارفرما از اختلاف و تضاد در امان باشد. قرارداد با افزایش امنیت روانی نیروی کار و کارفرما ثبات و کارایی طرفین را بالا می‌برد و امکان بهره‌کشی از نیروی کار و هدررفت دارایی کارفرما را کاهش می‌دهد.

از نظر اسلام انعقاد قرارداد یک ضرورت است. به تصریح قرآن کریم، حضرت شعیب (ع) با حضرت موسی (ع) قرارداد بست (قصص: ۲۵-۲۸). آیه دین، فایده تنظیم دقیق قرارداد را سه چیز می‌داند: اولاً نزد خدا به قسط و عدل نزدیک‌تر است؛ ثانیاً شاهد بهتر می‌تواند شهادت بدهد؛ یعنی با بصیرت و آگاهی کامل‌تر به محتوای قرارداد شهادت می‌دهد؛ ثالثاً در صورت بروز نزاع، کمتر به تردید و در نتیجه نزاع و اختلاف بین اطراف عقد منجر می‌شود. یکی از توصیه‌های پیامبر اعظم (ص) به امیرالمومنین (ع) این بود که «اجیری به کار گرفته نشود، مگر اینکه ابتدا اجرش به او اعلام شود» (صدوق، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۱۰). امام صادق (ع) فرمودند: «هر که به خدا و روز قیامت ایمان دارد، هرگز نیروی کاری را به کار نگیرد، مگر اینکه ابتدا میزان دستمزدش را به وی اعلام نماید» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۲۸۹). در سیره امام رضا (ع) آمده است که کارپردازان خویش را به این جهت تنبیه کردند که شخصی را بدون تعیین اجر به کار گرفته بودند و بنا داشتند در پایان مبلغی به عنوان دستمزد به او بپردازند (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۲۸۸). مجموعه‌ای از ضوابط و قواعد فقهی چون «نفی سفاهت»، «نفی غرر»، «عدم حرج»، «نفی ضرر» و «حفظ نظام» از اندیشه «ضرورت قرارداد» حمایت می‌کند.

ادله ضرورت قرارداد، اختصاصی به مشاغل خصوصی ندارد؛ بلکه درباره مشاغل دولتی از یک جهت اولویت هم دارد. عملکرد دولت اسلامی، اثر اجتماعی و فرهنگ‌سازی دارد. اتقان و عادلانه‌بودن قرارداد دولت با کارکنانش، تأثیر اجتماعی دارد و فرهنگِ توجه به قرارداد عادلانه و اتقان

محتوای قرارداد را در جامعه رواج می‌دهد؛ بنابراین این تصور که «دولت اسلامی می‌تواند یا باید آزادانه و بدون ایجاد قرارداد لازم‌الاجراء، افراد را در مشاغل دولتی به کار بگیرد، هرگاه اراده کرد یک‌طرفه رابطه کاری را قطع کند، هرگاه اراده کرد پرداختی (رزق) را کم یا زیاد کند، هرگاه اراده کرد نوع پرداخت و پرداختی را تغییر دهد و اگر جای دیگر لازم‌تر بود می‌تواند جای دیگر پرداخت کند» (شهید اول، [بی‌تا]، ج ۲، ص ۱۲۶) با روح تعالیم اسلامی درباره «ضرورت قرارداد متقن و عادلانه»، «حریت و آزادی نیروی کار» و «آثار سوء عدم قرارداد یا قراردادهای سست» در تضاد است.

جامعیت قوانین دستمزدکارمندان

دومین واقعیت، جامعیت بندهای قانون است؛ یعنی چیزی از قلم نیفتاده باشد و قانون بتواند همه احکام شرعی مربوط را پوشش دهد و همه موازین شرعی مرتبط را تضمین کند.

درباره عناصر مؤثر در استحقاق درآمد، قانون جامعیت نسبی دارد و سه عنصر «تلاش»، «نتیجه» و «نیاز» را پوشش داده است. در این باره، دو تذکر ضروری است: اولاً اگر مصادیق جدیدی برای نیاز، تلاش و نتیجه شناسایی و تعریف شود، قابل الحاق به قانون است؛ ثانیاً جامعیت قانون از جهت ملاحظه عناصر مؤثر در استحقاق درآمد، لزوماً به این معنا نیست که در عمل درآمد کارمندان وضعیت مطلوبی دارد.

درباره فرایند تعیین دستمزد، قانون صراحتاً معین نکرده که اگر تلاش و نتیجه کار کارمند با نیازهای وی متفاوت بود، شخص مستحق چیست؟ حداقل، حداکثر یا متوسط؟ هرچند عملاً استحقاق حداکثر را پذیرفته است. درباره بخش‌های ثابت و متغیر دستمزد بر اساس قوانین، دریافتی‌های کارمند هفت حالت دارد: ۱. دریافت‌های غیرمالی؛ مثل مرخصی‌ها. ۲. دریافت‌های مالی در ازای پرداخت‌های کارمند؛ مثل هزینه‌های ایاب و

ذهاب. ۳. دریافت‌های مالی در ازای کار، از نوع پاداش. ۴. دریافت‌های مالی در ازای کار، از نوع حقوق به عنوان فوق‌العاده غیرمستمر. ۵. دریافت‌های مالی در ازای کار، از نوع حقوق به عنوان فوق‌العاده مستمر. ۶. دریافت‌های مالی در ازای کار، از نوع حقوق با عنوان حق شاغل. ۷. دریافت‌های مالی در ازای کار از نوع حقوق با عنوان حق شغل.

از این هفت بخش، بخش (۱) کاملاً ثابت است؛ هرچند ممکن است عملاً شخص از آن استفاده نکند؛ مثلاً «مرخصی استعلاجی» منوط به بیماری است. همه ترجیح می‌دهند بیمار نشوند؛ اما در صورت بیماری، استفاده از این حق ضروری است. بخش‌های (۲)، (۳) و (۴) کاملاً متغیر است؛ یعنی ممکن است کارمندی در طول دوره خدمت هیچ‌گاه هزینه نکند یا فعالیتی نداشته باشد که استحقاق پاداش داشته باشد یا مشمول هیچ فوق‌العاده غیرمستمری نشود. بخش‌های (۵)، (۶) و (۷) به این معنا ثابت است که هر کارمندی حق شاغل و حق شغل دارد. حق شاغل با حق شغل متفاوت است. حق شاغل به ویژگی‌های شخص همچون تجربه کاری، دانش، مهارت و غیره بستگی دارد؛ ویژگی‌هایی که شخص می‌تواند آنها را در خود تقویت یا تضعیف کند. این ویژگی‌ها رتبه‌های گوناگون دارد و این رتبه‌بندی، در قانون لحاظ شده است؛ بنابراین حق شاغل، دو بخش ثابت (پایه) و متغیر دارد. حق هر شغل، ویژگی آن شغل است که قابل تشدید یا تضعیف نیست. ویژگی‌های شغل بین مشاغل گوناگون شدت و ضعف دارد؛ اما در یک شغل، ویژگی‌های شغل ثابت است؛ مثلاً خطر کار در معدن با خطر کار در ساحل متفاوت است؛ بنابراین اگر در یک شغل تغییر درآمدی رخ دهد، ناشی از تغییرات حق شاغل است. این تفاوت بین حق شغل و حق شاغل، ناشی از تأثیر عامل انسانی در حق شاغل است. فوق‌العاده‌های مستمر، به حقوق مشاغل خاص یا حقوق شاغلان در موقعیت‌های خاص مربوط است؛ مثلاً «فوق‌العاده بدی آب‌وهوا» به حق شغل مربوط است.

ترکیب قوانین دستمزد کارمندان

سومین واقعیت، احراز صحت ترکیب، یعنی نحوه چینش مواد قانون و اولویت‌هایی است که در قانون لحاظ شده است. ترکیب، نباید سبب بی‌اثر شدن مفردات مواد قانونی یا نقض غرض شود. ضرورت بحث از ترکیب از این واقعیت ناشی می‌شود که در پدیده‌های اجتماعی و حقوقی، قالب می‌تواند محتوا را متحول کند. ساده‌انگاری است اگر تصور شود همین که مفردات و اجزا فاقد اشکال باشد، صحت ترکیب و مجموعه احراز می‌شود. ترکیب مواد قانون، تعیین‌کننده نوع قراردادی است که بین دولت به عنوان کارفرما و کارمند به عنوان نیروی کار منعقد می‌شود. قوانین موجود، درباره نوع قرارداد تصریح ندارد، اما برداشت اولیه عرفی این است که قرارداد دولت با کارمندان، از نوع «اجرت بر عمل و سعی»، یعنی از نوع عقد اجاره است. قانون‌گذار با تکیه بر «حق شاغل» به کم‌وکیف عمل عامل اهتمام ورزیده است.

بالین حال دقت در مفاد مواد قوانین وجود رویکرد نتیجه‌محوری را نیز در قانون تأیید می‌کند. قانون‌گذار در عین اینکه دستمزد را در قبال زمان معین حضور و عمل کارمند پرداخت می‌کند، اولاً در تعیین سطح دستمزد به کم‌وکیف نتیجه کار توجه دارد و با تعیین «حق شغل» بر ویژگی‌های نتیجه در میزان دستمزد تکیه می‌کند؛ ثانیاً با تعیین مثل «فوق‌العاده کارایی» بر استحقاق مبلغ ثابت در قبال دستیابی به نتیجه تکیه می‌کند؛ ثالثاً با تعیین مثل «فوق‌العاده بهره‌وری» بر استحقاق سهم در قبال دستیابی به نتیجه تکیه می‌کند؛ بنابراین شاید نتوان با اطمینان خاطر گفت که قراردادهای کار کارمندان دولت از کدام نوع قرارداد است؟ آیا استحقاق کارمند، بر اساس «دستمزد ثابت در قبال عمل»، «دستمزد ثابت در قبال نتیجه» یا «دستمزد متغیر (سهم) متناسب با نتیجه» است؟ در واقع قراردادهای کار کارمندان، ترکیبی از انواع سه‌گانه قرارداد است.

برای قضاوت درباره مطلوب یا نامطلوب بودن یک قرارداد ترکیبی، ضوابطی در فقه مطرح است. قبل از طرح این ضوابط، بیان واقعیتهای درباره قراردادهای ترکیبی ضروری است. در هر قرارداد ترکیبی، یک قرارداد اصلی و یک یا چند قرارداد فرعی وجود دارد. به این قراردادهای فرعی که ضمن آن قرارداد اصلی محقق می‌شود، شروط یا شروط ضمن عقد گفته می‌شود. برای مطلوب بودن یک قرارداد ترکیبی، رعایت چند ویژگی در این قراردادهای فرعی (شروط) لازم است: اولاً یکایک قراردادهای فرعی، با کتاب و سنت، یعنی احکام اسلام و ملاک‌های مدنظر شرع مخالف نباشد؛ ثانیاً قرارداد فرعی با طبیعت قرارداد اصلی مخالف نباشد. مخالفت قرارداد فرعی با طبیعت قرارداد اصلی، سبب می‌شود قرارداد ترکیبی چیزی با کارکردی جدید بشود که سنجیتی با قرارداد اصلی ندارد (شیخ انصاری، ۱۴۱۵ق، ج ۶، ص ۲۱ و ۴۴). مشروعیت کارکرد چنین قراردادی نیازمند بررسی مستقل است؛ اما نمی‌توان با استناد به مشروعیت قرارداد اصلی و فرعی بر مشروعیت قرارداد ترکیبی جدید استدلال کرد.

اکنون باید درباره قرارداد کار کارمندان دولت به چهار واقعیت توجه شود: اولاً باید قرارداد اصلی از قراردادهای فرعی بازشناسی شود. در متن قانون تصریحی به این مطلب نشده، اما از آنجاکه پرداخت دستمزد ثابت در قبال زمان و عمل نیروی کار قدر متیقن دریافتی کارمند است، می‌توان اجاره را قرارداد اصلی دانست. قراردادهای فرعی، شامل فوق‌العاده‌هایی است که در قوانین مطرح شده است؛ ثانیاً مشروعیت یکایک قراردادهای اصلی و فرعی احراز شود. این بحث، ضمن بررسی واقعیت اول (صحت بندهای قرارداد) مطرح شد.

ثالثاً باید عدم مخالفت قراردادهای فرعی - منجر به فوق‌العاده‌ها، پاداش‌ها، هزینه‌ها و خدمات غیرپولی - با طبیعت قرارداد اصلی (اجاره)

احراز شود. تحلیل منشأ شکل‌گیری قراردادهای فرعی قوانین کار کارمندی نشان می‌دهد این قراردادها چهار نوع است: الف) برخی قراردادهای فرعی در عرض قرارداد اصلی (اجاره) است؛ مثل «فوق‌العاده کارایی» و «فوق‌العاده بهره‌وری». این فوق‌العاده‌ها به قرارداد اصلی ضمیمه شده اما از آن مستقل است؛ یعنی چه این فوق‌العاده‌ها محقق شود چه نشود، کارمند بر اساس قرارداد اصلی استحقاق دستمزد ثابت در قبال زمان و سعی دارد. در این موارد، در واقع چند قرارداد اصلی وجود دارد و واقعاً قرارداد ترکیبی شکل نگرفته؛ هرچند در ظاهر با یک قرارداد ترکیبی مواجهیم. ب) برخی قراردادهای فرعی، معلول قرارداد اصلی است؛ مثلاً فوق‌العاده «بدی آب‌وهوا»، «سختی کار» و «مدیریت» مربوط به ماهیت شغل است و فوق‌العاده «کارایی» و «بهره‌وری» مربوط به شاغل است. در این موارد طبیعتاً هیچ معلولی با علت خود مخالفت نمی‌کند. ج) برخی قراردادهای فرعی، علت شکل‌گیری قرارداد اصلی است؛ مثل فوق‌العاده عائله‌مندی. یعنی گسترش دامنه نیاز. نیاز منشأ انگیزش برای کار و کار سازوکار تأمین نیاز است. عائله‌مندی نمایشگر بخشی از استحقاق طبیعی کارمند است که در قالب فوق‌العاده در قانون ارائه شده است. نیاز شاغل یکی از ویژگی‌های شاغل است که در تحقق اصل کار او تأثیر دارد. از نظر اخلاقی، کار فردی که بنا دارد با درآمدش نیازهای پنج نفر را تأمین کند، بسیار باارزش‌تر است از کار شخصی که بنا دارد با درآمدش صرفاً نیاز دو نفر را تأمین کند. این تفاوت اخلاقی از این تفاوت واقعی ناشی شده است که کار فرد اول، منجر به تأمین نیازهای پنج نفر می‌شود؛ بنابراین باید فوق‌العاده عائله‌مندی را جزء حقوق اولیه شاغل دانست. د) برخی قراردادهای فرعی ارتباط مستقیمی با قرارداد اصلی و عناصر سه‌گانه مؤثر در استحقاق ندارد، بلکه ملاک مستقلی دارد؛ مثلاً «فوق‌العاده ایثارگری» ارتباطی با شغل، شاغل و نیاز وی ندارد؛ بلکه نوعی ارزش‌گذاری برای ایثارگری و ابراز قدردانی نسبت به رفتار ایثارگرانه شخص

با استفاده از سازوکار «حقوق و دستمزد» است.

رابعاً باید سازگاری قراردادهای اصلی و فرعی با نوع کار احراز شود؛ یعنی مشخص شود کار دولتی مدنظر با کدام یک از انواع قرارداد سازگاری بیشتری دارد. ترکیبی بودن قرارداد، لزوماً ویژگی مثبت یا منفی آن قرارداد نیست؛ اما می‌تواند حاکی از نگاه واقع‌بینانه قانون‌گذار به تفاوت در انواع وظایف کارمندان و اهداف مدنظر تعریف آن شغل باشد؛ مثلاً در مشاغل که خدمات عمومی ارائه می‌دهد و محل مراجعه مستقیم مردم است، نفس حضور در زمان و مکان معین با هدف دستیابی به نتیجه (تأمین حقوق مردم) موضوعیت دارد؛ هرچند ممکن است در مواردی نتیجه به دست نیاید. در چنین مشاغلی، دغدغه اولی وجود سازوکار قابل اعتمادی است که مردم را نسبت به تأمین حقوقشان خاطر جمع کند. این خاطر جمعی وقتی ایجاد می‌شود که عنوان شغلی مناسب آن ایجاد شود و وقتی تثبیت می‌شود که کار نیروی کار کیفیت و کمیت مناسب داشته باشد.

تناسب قوانین دستمزد کارمندان با سایر امور مرتبط

چهارمین واقعیت، مقایسه درآمد کارمندان دولت با سایر امور مشابه یا مرتبط است. در این بخش درآمد کارمندان با سه چیز مقایسه می‌شود؛ اولاً سایر دارندگان درآمد ثابت (کارگران)؛ ثانیاً سایر دارندگان درآمد؛ ثالثاً سایر قیمت‌ها اعم از درآمد کار و قیمت کالا.

اولین واقعیت این است که نسبت نظام پرداخت دستمزد کارمندان با نظام درآمد سایر افراد مستحق درآمد، عادلانه باشد و منجر به شکاف و عدم توازن اجتماعی - اقتصادی نشود. قوانین پیش‌گفته درباره نسبت بین درآمد کارمندان و سایر صاحبان درآمد ساکت است؛ یعنی در تعیین حقوق و دستمزد کارمندان دولت، وضعیت حقوق و دستمزد سایر عوامل تولید را لحاظ نکرده است. تنها استثناً «فوق‌العاده مشاغل تخصصی» و «فوق‌العاده

ویژه» در قانون «مدیریت خدمات کشوری» است (ماده ۶۸، بند ۵ و ۱۰). این دو فوق‌العاده، تعیین درآمد کارمند را به شرایط بازار منوط کرده است؛ یعنی دست دولت را باز گذاشته که اگر تقاضای بازار برای نیروی کاری بالا باشد، با پرداخت فوق‌العاده ویژه آن نیروی کار را حفظ کند. این فوق‌العاده، دولت را بنگاهی اقتصادی در بازار کار فرض گرفته که در تلاش و رقابت با سایر بخش‌ها در جهت تأمین یا حفظ نیروی کار کارآمد خود است.

این فرض، درباره دولت اسلامی با ابهاماتی مواجه است؛ زیرا اولاً وضعیت مطلوب این است که دولت اسلامی مجمع افرادی باشد که بیشترین دانش، توانایی و انگیزه را برای تحقق اهداف اسلام دارند؛ ثانیاً نقش دولت اسلامی در بخش‌های مختلف از جمله بخش اقتصادی، نقش تسهیل‌گر، تنظیم‌گر و هدایت‌گر برای فعالیت‌های اقتصادی مردم در راستای اهداف اسلام در چارچوب تشخیص امام جامعه است؛ بنابراین نباید در مقابل فعالیت مردم جلوه و جذابیت قیمتی و درآمدی داشته باشد. این جذابیت، نقض غرض از شکل‌گیری دولت است؛ زیرا مانع حضور بانشاط مردم در فعالیت اقتصادی می‌شود؛ ثالثاً پررنگ کردن ابعاد قیمتی و درآمدی کار در دولت اسلامی، مسابقه و رقابت را در جامعه از تلاش بر درآمد و ثروت متمرکز می‌کند. رابعاً رابطه عاطفی مردم با حکومت اسلامی و حاکمان اسلامی را مخدوش می‌کند. مخدوش شدن باورها و عواطف مردم نسبت به دولت اسلامی، حمایت مردم از دولت را سلب و تأثیرپذیری مردم از دولت را ضعیف می‌کند. تقسیم قدرت سیاسی - اجتماعی بین دولت اسلامی و غیردولت، یعنی فروپاشی واقعی دولت اسلامی.

قوانین پیش‌گفته همچنین درباره نسبت بین درآمد کارمندان و کارگران ساکت است. تنها استثنا همان دو «فوق‌العاده» است که در دو بند پیشین طرح و نقد شد. همان اشکال‌ها، اینجا با قوت بیشتر وارد است؛ زیرا این دو قشر، همگن هستند و هرگونه امتیازی که به کارمندان داده شود، نمود

اجتماعی منفی دارد و آثار تخریبی بیشتری خواهد داشت. دولت به سبب قدرتی که در اختیار دارد، توانایی این را دارد که امکاناتی برای کارمندان خود ایجاد کند؛ امکاناتی که معمولاً برای کارگران ایجاد نمی‌شود؛ نه از طرف کارفرمایان نه از طرف دولت؛ مثلاً در عرصه خدمات رفاهی، نهادهای دولتی و حکومتی هتل‌های فراوانی دارند که در اختیار کارمندان خود قرار می‌دهند؛ اما هر کارگری بخواهد مسافرت برود، اولین دغدغه‌اش تهیه سکونت‌گاه است. هتلداری چه ویژگی دارد که باید تصدی آن برای دولت حفظ شود؟ اگر تصدی اشکال ندارد، کارمند با کارگر چه تفاوتی دارد؟ نباید نقش دولت به عنوان کارفرمای کارمندان، منشأ ایجاد امتیازات اختصاصی برای کارمندان شود؛ مگر اینکه دولت به عنوان هدایت‌گر و سیاست‌گذار زمینه تأمین مشابه همان امتیازات را برای کارگران فراهم نماید. دولت می‌تواند نقش هدایت‌گری خود را درباره مجموعه نیروی کار با اقدامات عملی خود در عرصه تصدی‌گری خود نسبت به کارمندان کامل کند.

سومین واقعیت، نسبت درآمد کارمندان با نظام کلی قیمت و زیرنظام‌های ذیل آن شامل قیمت «زمین»، «مواد اولیه»، «ابزار»، «کالا»، «قانون» و «ارز» است. با توجه به اصالت عامل انسانی و تابعیت مستقیم یا باواسطه سایر عوامل از عامل انسانی، واقعیت سوم به واقعیت اول رجوع می‌کند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ضوابط مربوط به دستمزد کارمندان دولت در جمهوری اسلامی در سه قانون «استخدام کشوری»، «نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت» و «مدیریت خدمات کشوری» مطرح شده است. در این قوانین، درباره «سازوکارهای محاسبه و پرداخت»، «انواع پرداخت‌ها»، «ویژگی‌های شغل» و «ویژگی‌های شاغل» سخن به میان آمده است. بررسی فقهی یک قانون

جامع که ترکیبی از بندهای متعدد است، اقتضا می‌کند نگاهی چندجانبه به قانون داشته باشیم. مقصود از نگاه چندجانبه به یک قانون، توجه توأمان به صحت تک‌تک مفاهیم و گزاره‌ها، جامعیت قانون، متوازن بودن ترکیب قانون و تناسب قانون با سایر امور مرتبط اما خارج از قانون است.

پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافت که قوانین دستمزد کارمندان با چالش فقهی «حرمت دریافت دستمزد در قبال انجام واجبات» مواجه است. این دیدگاه فقهی بررسی شد و ادله حرمت دریافت دستمزد پاسخ داده شد. علاوه بر این وظایف کارمندان از سنخ واجب‌های نظامیه است که استواری نظام زندگی اجتماعی به آن وابسته است. وجوه متنوعی برای جواز دریافت دستمزد در قبال انجام واجب‌های نظامیه وجود دارد. درباره حرمت دریافت دستمزد توسط قاضی طبعی است که چون قاضی و سایر کارمندان دولت اسلامی کارپرداز حاکم اسلامی محسوب می‌شوند، باید از حاکم دستمزد دریافت کنند نه از مردم. درباره اشتراط یا عدم اشتراط پرداخت دستمزد (اجر یا رزق) به کارمندان دولت اسلامی به فقر ایشان، عوامل متنوعی چون «وظیفه دولت اسلامی به مثابه کارفرما»، «رابطه دریافت و پرداخت دستمزد با منابع و مصارف مالی دولت اسلامی» و «آثار انگیزشی پرداخت یا عدم پرداخت دستمزد به نیروی کار غیر نیازمند» نقش‌آفرین است. به هر کدام از سازوکارهای رزق یا اجر ملتزم شویم، درباره نحوه پرداخت دستمزد باید به سه حقیقت «ضرورت قرارداد» و «اصل لزوم قرارداد» و «نقش فرهنگ‌سازی عملکرد دولت در نحوه اخذ قرارداد» توجه شود.

منابع و مأخذ

* قرآن کریم.

* نهج البلاغه.

امام خمینی، سیدروح الله (۱۴۱۵ق). *المکاسب المحرمه*. قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).

انصاری، مرتضی (۱۴۱۵ق). *المکاسب*. قم، کنگره بزرگداشت شیخ انصاری.

خویی، سیدابوالقاسم [بی تا]. *مصباح الفقاهه*. [بی جا]، [بی نا].

خویی، سیدابوالقاسم (۱۴۱۸ق). *موسوعه الامام الخویی*. قم، مؤسسه احیای آثار امام خویی (ره).
ذوالفقاری، امیراحمد (۱۳۹۱). *نظریه تعیین دستمزد در اقتصاد اسلامی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و اقتصاد، دانشگاه امام صادق (ع).

سرآبادانی، حسین (۱۳۹۹). *دستمزد عادلانه؛ تأملی در معنا، تعریف و الزامات نظام پرداخت عادلانه در ایران*. تهران، مرکز رشد دانشگاه امام صادق (ع).

شهید اول، محمدبن مکی [بی تا]. *القواعد و الفوائد*. قم، مفید.

صدر، سیدمحمدباقر (۱۳۸۲). *اقتصادنا*. قم، بوستان کتاب.

صدوق، محمدبن علی (۱۴۱۳ق). *من لایحضره الفقیه*. قم، دفتر انتشارات اسلامی.

عسکری، محمد مهدی، ذوالفقاری، امیراحمد (۱۳۹۷). *بررسی سیاست تعیین حداقل دستمزد در اقتصاد اسلامی*. *اقتصاد و بانکداری اسلامی*، ۷(۲۳).

قاسمی اصل، محمدجواد (۱۳۹۷). *بررسی و تحلیل مبانی مشروعیت سیاست گذاری در اقتصاد اسلامی*. *کاوشی نو در فقه*، ۲۵(۹۳).

قاسمی اصل، محمدجواد (۱۳۹۹). *بررسی و تحلیل مفهوم، ادله، ضوابط و موانع پویایی در عقود*. *معرفت*، ۲۹(۲۷۲).

قوامی، سیدصمصام الدین، قریب، غلامرضا (۱۳۹۲). *بررسی نظام جبران خدمات در اسلام*. *اسلام و پژوهش های مدیریتی*، ۳(۷).

کلینی، محمدبن یعقوب (۱۴۰۷ق). *الکافی*. تهران، دارالکتب الاسلامیه.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۰ق). *بحار الانوار*. بیروت، مؤسسه الطبع و النشر.

معلمی، سیدمهدی (۱۳۹۴). *مدل مالکیت طولی و نظریه عدالت اقتصادی در اسلام*. *پژوهش نامه علوم انسانی اسلامی*، ۲(۳).

مغربی، ابوحنیفه (۱۳۸۵ق). *دعائم الإسلام*. قم، مؤسسه آل البيت (ع).

مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۶ق). *انوار الفقاهه کتاب التجاره*. قم، مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع).

موسوی خلخالی، سیدمحمد مهدی (۱۴۲۷ق). *فقه الشیعه کتاب الاجاره*. تهران، مرکز فرهنگی انتشارات منیر.