

تبیین و تأسیس مبانی دینی تعیین میزان دستمزد و پاداش کارکنان حکومت اسلامی

۱- میثم کریمی ۲- علی واعظ طوسی

^۱ دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی
^۲ استاد یار فقه و مبانی حقوق اسلامی دانشگاه آزاد مشهد

نویسنده مسئول: avt.vaez@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۴

چکیده

نظام پرداخت حقوق و دستمزد یکی از نظام های مالی بشری است که مبتنی بر استخدام و اجاره منافع کار و خدمت انسان می باشد. در منابع اسلامی (قرآن و روایت و سیره و قواعد فقهی) حقوق و دستمزد و پاداش دارای اصول، آداب، میزان و معیار است. لحاظ عدالت و رعایت معروف در همه شئون زندگی در نظام سازی اسلامی حقوق و دستمزد و عدم اضرار به بیت المال مسلمین و ضمان برداشت زیادی از بیت المال در حقوق های نجومی از جمله این آداب و اصول است. با توجه به اینکه از سال ۱۳۹۵ مساله نو پدید حقوق های نجومی در شرکت های دولتی و نیمه دولتی توسط هیات مدیره ها و به واسطه مصوبه های مجامع مدیریتی به ادبیات اقتصادی و اجتماعی و سیاسی جامعه اضافه و سبب انتقادات علماء و مقام معظم رهبری و سلب اعتماد مردم به مدیران نظام اسلامی گردید ضرورت دارد با توجه به اهمیت بیت المال مسلمین مبانی قرآنی و روایی و سیره ای و فقهی در خصوص میزان و معیار حقوق و دستمزد کارکنان حکومت اسلامی تبیین و بررسی گردد لذا پژوهش حاضر که با روش توصیفی - تحلیلی و با هدف تبیین مبانی دینی تعیین میزان دستمزد و پاداش کارکنان در حکومت اسلامی انجام یافته، به این نتایج دست یافته است که: الف) در منابع دینی، رعایت شرایط پرداخت حقوق از امور ضروری است، ب) پرداخت پاداش در شرایط مختلف، باید به شیوه های مختلف انجام یابد، ج) حقوق نجومی با مبانی قرآنی و روایی و فقهی مخالف است و با مبانی اقتصادی فقه اسلام سازگاری ندارد و جمع بندی مبانی به تاسیس نظام مدیریت حقوق و دستمزد بنابر عدالت و عملکرد می انجامد.

کلیدواژه: آیات و روایات، دستمزد و پاداش، مبانی دینی، حقوق متعارف و نجومی، معروف

۱- مقدمه

۱-۱ بیان مسأله

منظور از اجرت، دستمزدی است که براساس عقد یا شبه عقد، در مقابل کار بدنی یا معنوی یا خدمتی پرداخت می شود. یکی از مهم ترین موضوعات اقتصاد اسلامی، موضوع اجرت و مزد کار است. مسائلی چون جواز و عدم جواز اجرت برای کار، میزان اجرت، شرایط موجر و اجیر و مانند آنها بخشی از مسائلی است که در آموزه های قرآن مطرح است. اما از آنجا که نظام اقتصاد اسلامی بر ساختار عدالت شکل گرفته است. بر همین اساس در همه امور از جمله اجرت در مقابل کار نیز اصل اساسی عدالت همواره مد نظر بوده و هست. هر چند قرآن ناظر به کلیات به مسائل اقتصادی پرداخته و امهات اصول و قواعد آن را تبیین کرده است، اما در همین کلیات نیز مصادیق و مواردی را می توان یافت که به جزئیات نیز اشاره شده است.

البته از آنجا که فرق های آشکار در کمیت و کیفیت فعالیت ها و کارهای بشری است، به طور طبیعی ممکن نیست مقدار زمانی کار تنها ملاک سنجش قرار گیرد، چرا که در این صورت نوعی ظلم شکل می گیرد و مقابله به مثلی تحقق نمی یابد. از همین رو، بر اساس نوع فعالیت ها و نیز کیفیت خدمات ارائه شده، بده و بستان ها سامان یافت. این گونه است که با رشد اجتماع، مفاهیم و اصطلاحاتی در زندگی اقتصادی و اجتماعات بشری پدیدار شد که یکی از آنها اصطلاح اجرت و مزد در برابر کار است.

بدین ترتیب، پژوهش حاضر با توجه به اینکه، در بردارنده مبانی دینی است که به طور غیر مستقیم ناظر به میزان و ملاک های تعیین مقدار دستمزد می باشد، درصدد است، هر مبنا و حکمی که مرتبط با موضوع تحقیق بوده استفاده نماید و دلایل و توجیهات موهوم حقوق های نجومی را رد و ابطال نماید. با توجه به اینکه قانون جامع در میزان کلیه دستمزدها و حقوق ها وجود ندارد و بعد از گذشت پنج سال در برخی از دستگاه ها و شرکت ها حقوق نجومی

تصویب و پرداخت می‌گردد، نتیجه این پژوهش می‌تواند به تقنین قانون اسلامی بر اساس مبانی دینی (قرآنی، روایی، فقهی، قواعد فقه) کمک نماید و همچنین با عنایت به اینکه حقوق نجومی یک موضوع جدید است لذا مبانی کلی که به طور غیر مستقیم مدیریت حقوق و دستمزد اسلامی را طراحی می‌کند بیان می‌گردد و در چند جای نوشتار به طور مستقیم به عدم جواز حقوق های نجومی اشاره می‌گردد.

۱-۲. پیشینه تحقیق

تعیین مقدار و میزان دستمزد از مسائل اصلی و قدیمی نظام جبران خدمات کارکنان است اما موضوع دریافت حقوق های نجومی از ناهنجاری های اقتصادی و سیاسی جدید جامعه مدیران می‌باشد و از سال ۱۳۹۵ در انواع رسانه ها مقدار و میزان آن جنجال راه انداخته است. تاکنون مقاله و پایان نامه ای مستقل از نویسندگان معاصر حوزوی و دانشگاهی که به صورت کامل به حقوق های نجومی بپردازد، نگاشته نشده است و متون و پژوهش های مرتبط بیشتر به ابعاد نظام جبران خدمات پرداخته یا مبانی حقوق و دستمزد را بیان نمودند که به چند مورد در زیر بدان پرداخته می‌شود.

حسینی گل افشانی (۱۳۹۲)، «معیارهای تعیین حقوق و دستمزد و روش های پرداخت آن در اقتصاد اسلامی»، یافته های این تحقیق بیان می‌کند که، دستمزد عادلانه برای عوامل کار، دستمزدی است که با آن امکانات دیگری از قبیل مسکن، بهداشت، تحصیل، تفریح و سایر ضروریات تامین گردد. روش های پرداخت حقوق و دستمزد در اقتصاد اسلامی به دو روش ۱. روش دستمزد ۲. روش شرکت در منافع یا محصول می‌باشد که در روش اول عنصر ضمانت وجود دارد و در روش دوم وجود ندارد. قوامی و قریب (۱۳۹۲)، «بررسی نظام جبران خدمات در اسلام»، نگارندگان بیان می‌کنند که، دین مبین اسلام، جبران خدمات کارکنان در قبال سازمان را به عنوان یک نظام و در چارچوب قوانین مشخصی ارائه می‌کند و براساس این قوانین، هیچ خدمتی از انسان بدون پاداش باقی نمی‌ماند.

شجاع (۱۳۹۸)، «بررسی نظام جبران خدمات با رویکرد اسلامی»، پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی، نحوه به دست آوردن داده های مورد نیاز، توصیفی، به لحاظ روش تحقیق، کیفی و با استفاده از روش فراترکیب می‌باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نظام جبران خدمات با رویکرد اسلامی، قصد دارد تا به مطالعه مفاهیم، مبانی و اصول، اهداف، ویژگی ها، دیدگاه ها، و از هم مهم تر مؤلفه های این نظام از دیدگاه اسلام پرداخته است. کرمانی و تونونچیان (۱۳۹۱)، «مدل های تعیین و مدیریت دستمزد نیروی کار در اقتصاد اسلامی و مقایسه آن با مدل نئوکلاسیک»، این تحقیق تلاش نموده است که مدل هایی متناسب با آموزه های اسلامی جهت تعیین دستمزد نیروی کار در بنگاه ارائه نموده است. کشاورز (۱۳۹۵)، «بررسی نظام پرداخت حقوق و مزایا در بخش عمومی با تأکید ویژه بر پدیده حقوق های نجومی»، در این پژوهش آمده است، دلایلی که سبب ساز عدم تناسب و چندپارچگی نظام پرداخت شده عبارت اند از: خلا های قانونی، عدم شمول کامل قانون مدیریت خدمات کشوری، خروج برخی از دستگاه های اجرایی از شمول آن، نبود سقف پرداخت مجموعه حقوق و مزایای مستمر و غیر مستمر و ...

۲. مفهوم شناسی

۲-۱. مفهوم حقوق، دستمزد و مزایا

دو واژه پر کاربرد در ادبیات حقوق کار، اصطلاح «حقوق» و «دستمزد» است که به ترتیب مترادف واژه «Salary» و «Wage» ذکر شده است (مجتبوی، ۱۳۷۲: ۱۹). واژه «حقوق»، در رشته حقوق اداری به معنای اجرت کار کارمند دولت است. (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۴: ۲۳۰). دیگر مترادف حقوق و دستمزد، واژه های منحه و مکافات و مزایا می‌باشد که آمده است: «ثم سمي بها كل عطية، فيقال منحه منحه أي أعطاه عطية على سبيل التمليك بغير عوض به منحه عطية هم گفته می‌شود چرا که عطا به نیت تملیک است بدون عوض مشخص (محمود، بی تا، ج ۳: ۳۶۱). و یا در تعریف مکافات گفته شده است: «مقابله الإحسان بمثله أو زیاده، و الأصح تعميمها بأن یقال: هي مقابلة عمل خیرا أو شراً بجزائه» (همان: ۳۴۱).

مطابق ماده ۳۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، دستمزد، عبارت است از: «وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود. برابر تبصره ۱ همان ماده، چنانچه دستمزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه براساس میزان انجام کار و یا محصول تولیدشده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولیدشده و یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی، نامیده می‌شود».

در خصوص مفهوم مزایا نیز چنین آمده است که: آنچه که کارمند دولت اضافه بر حقوق اصلی خود می‌گیرد و شامل فوق العاده کمک پاداش حق الزحمه حق حضور و غیره می‌شود از نظر تطبیقی انفال همان مزایا است (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۴: ۶۴۰).

قابل ذکر است که، معمولاً واژه «حقوق» در فضای کارمندی و اشاره به دریافتی ماهانه یا سالانه افراد به عنوان مابه ازای کارشان در سازمان اطلاق می‌گردد، در حالی که واژه «دستمزد» عمدتاً ناظر بر جبران خدمت یک فرد بر مبنای ساعت یا روز است. البته این تمایز قطعی و همگانی نیست و در موارد زیادی، این دو اصطلاح بجای یکدیگر بکار می‌رود. از سوی دیگر، معمولاً واژه حقوق ناظر بر کارهای ثابت و دائمی (به ویژه در بخش عمومی) در جامعه ما بکار می‌رود، در حالی که اصطلاح «دستمزد» معمولاً در فضای کارگری، موقت و پروژه ای (اغلب در بخش خصوصی) استفاده می‌شود (مجتبوی، ۱۳۷۲: ۲۱).

لازم به ذکر است، در مقاله حاضر، این تفاوت ها لحاظ نشده است و این دو واژه در جای یکدیگر استفاده شده است.

۲-۲. حقوق، دستمزد و مزایای متعارف و نامتعارف

اجرت و دستمزد متعارف، آن است که کارگر بتواند با آن، زندگی قابل قبولی؛ از قبیل غذا، لباس و مسکن را تهیه بکند. از آیه قرآن؛ نیز میتوان دستمزد متعارف را شناسایی و استنباط کرد، قرآن میفرماید: «إن لك ألتجوع فیها و لاتعری و أنك لاتظمؤا فیها و لاتضحی» (طه/۱۱۸-۱۱۹): برای تو، این است که در آن (بهشت)، گرسنه و برهنه نخواهی شد؛ و در آن، تشنه نمیشوی و حرارت آفتاب آزارت نمیدهد.

لفظ «تظماً» در این آیه، ممکن است که آموزش، تعلیم و مددکاری پزشکی را هم شامل شود (اما شرایط اقتصادی حاکم، عرف، آداب و رسوم اجتماعی متداول و رایج در کشورها، سطح زندگی (استاندارد زندگی) را تعیین و تثبیت میکند (طریقی، ۱۴۲۱: ذیل واژه). پیامبر خدا هم میفرماید: «أطعموا الخدم و العیید و ألبسوهم كما هو مألوف، به خدمتکاران و بردگان، آن گونه که در جامعه، معمول و رایج است، غذا و لباس بدهید» (بخاری، ۱۴۱۲، ج ۹: ۱۶۴). حدیثی که پیش از این ذکر شد، تصریح میکند که کارفرما باید به کارگر یا خدمتکارش از غذایی که خودش میخورد، بخوراند و درست، مثل آن لباسی را که خود، میپوشد، به او بپوشاند (همان).

بنابراین، اجرت متعارف، حداقل دستمزدی است که نیاز را برآورده کند، به اضافه آن مقداری که طبیعت کار، آن را با توجه به کیفیت فنی تکنیکی، پیشرفت کار و تولید، سود و درآمد آن شغل، اقتضا میکند (که کارفرما باید به کارگر پاداش و جایزه بدهد). یک سری امکانات دیگری، مانند تسهیلات مسکن، درمان، آموزش، تفریح و... هم باید در کنار دستمزد، در اختیار کارگر قرار گیرد. و اما، منظور از مزایای نامتعارف عنوانی عام است و شامل هر پرداختی است که تناسب و رابطه منطقی میان خدمت و ما به ازای آن وجود نداشته باشد. تشخیص نامتعارف بودن امری عرفی است و نمونه بارز آن جنجال رسانه ای سالهای اخیر در رابطه با حقوقهای نامتعارف است. در مواردی پاداش نامتعارف اعلام می شود که حداقل حقوق مصوب هیچ نسبتی با دریافتی نداشته باشد نظیر پاداشهای مدیران عامل صندوقهای بیمه، هیأت مدیره بانکها و هیأت امنای صندوق ذخیره ارزی و افرادی که ده ها برابر حداقل حقوق می باشد و در سالهای اخیر موجب جنجال رسانه ای شده است (خبرگزاری تسنیم، ۲۴ اردیبهشت ۱۳۹۵).

حقوق و مزایای چند صد میلیونی در حالی که به مدیران پرداخت شده که به استناد ماده ۷۶ قانون خدمات کشوری هیچکس در دولت نباید بیش از ۷ برابر حداقل حقوق یک کارمند عادی (یعنی حداکثر ۵۲ میلیون و ۵۰۰ هزار ریال) حقوق بگیرد.

۳. چارچوب نظری تحقیق

۳-۱. پیشینه حقوق و دستمزد در میان اجتماعات بشری

از قرآن به دست می آید که اجرت در برابر انجام کار از عرف بشر است و سابقه‌های دیرین دارد. درخواست اجرت حتی در اجتماعات غیر اسلامی و در میان مستکبران نیز رواج داشته است، از همین رو ساحران از فرعون خواهان اجرت سحر و ساحری خویش می‌شوند. (اعراف/ ۱۱۳- ۱۱۴؛ شعراء/ ۴۱- ۴۲) پس اجرت گرفتن در برابر کار، امری پذیرفته در دوران فرعون و حکومت‌های طاغوتی نیز بوده است. از گزارش‌ها و اخبار قرآنی به دست می آید که در دوران جاهلیت اجرت‌گیری وجود داشته است و بدتر آنکه اجرت‌های حرام همانند بیع ربوی در میان آنان نیز رواج یافته بود به طوری که اجبار کنیزان به زنا برای گرفتن اجرت در دوران جاهلیت از رویه‌های عرفی بود که از نظر اسلام عرف ناپه‌نجا و زشتی بوده است. (نور/ ۳۳).

۳-۲. وجوب تعیین حقوق کارمند قبل از انعقاد قرارداد

روایاتی وجود دارد که بر وجوب تعیین میزان دستمزد کارمند و کارگر قبل از بکارگیری وی دلالت می‌کنند. از پیامبر اسلام (ص) روایت شده است که می‌فرماید: «من كان يؤمن بالله و اليوم الآخر فلا يستعملن أجبیراً حتی يعلم ما أجرة» (کلینی، ۱۳۶۸، ج ۵: ۲۸۹): کسی که به خدا و روز قیامت ایمان دارد، کارگری را بکار نمی‌گیرد مگر اینکه (قبل از کار) مزد وی را تعیین کرده باشد. در روایت دیگری حضرت فرموده اند: «من استأجر أجبیراً فلیعلمه أجرة» (محدث نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴: ۲۹): هر کس کارگری را بکار بگیرد، باید میزان مزد وی را (قبل از کار) به او بگوید. فقهای امامیه نیز با توجه به احادیثی از این قبیل مشخص بودن مقدر و میزان اجرت را از شرایط صحت اجاره دانسته اند (علامه حلی، بی تا، ج ۷: ۷۷).

بدین ترتیب، مقدار دستمزد امری است عرفی که شارع مقدس آن را امضا کرده است و برای تعیین آن به افراد خبره و متعهد در هر صنفی ارجاع می‌شود و قهراً خبرگان هر صنف باید در قیمت‌گذاری، جهاتی را مورد توجه قرار دهند:

الف) عرضه و تقاضای طبیعی بدون دخالت دادن انحصارها و تبلیغات دروغ.

ب) کمیت و کیفیت کار و شرایط زمانی و مکانی و نرخ تورم و جهات دیگر که واقعاً در ارزش کار مؤثرند.

ج) عدل و احسانی که عقل و شرع به آن تأکید دارند (منتظری، بی تا، ج ۲: ۴۲۴).

۳-۳. اصل پرداخت دستمزد در برابر کار انجام شده

یکی از ویژگی‌های نظام حقوق و دستمزد این است که دستمزد در برابر انجام کار پرداخت می‌گردد در حالیکه در حقوقهای نامتعارف بیش از مقدار کار انجام شده اجرت پرداخت می‌گردد که مخالف اصل قرآنی و عرفی تقابل عمل و اجر و تلازم میزان کار و دستمزد است. طبق این اصل در پرداخت حقوق باید خدمت و کار کارمندان در نظر گرفته شود به این معنا که حقوق پرداختی، باید با توجه به میزان و نحوه کار و خدمتکار باشد. دلایل قرآنی اینکه پرداخت حقوق و دستمزد، بر محور کار است، عبارتند از اینکه حضرت شعیب گفت: «من می‌خواهم یکی از دودختر مرا به همسری تو در آورم، به این شرط که

هشت سال برای من کارکنی واگر آنرا تا ده سال افزایش دهی، محبتی از سوی تو است» (قصص ۲۷). حضرت شعیب، حضرت موسی را اجیر می‌کند تا هشت یا ده سال برای او کار کند. در مقابل، ازدواجی که 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).

در قرآن کریم که منبع لایزال الهی در همه ی ابعاد زندگی اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، دینی و مدیریتی است، توجه ویژه ای به امر پاداش در ازای عملکرد، سعی، تلاش و انگیزه انسان شده است. به نحوی که در آیات متعدد این منظومه معرفت دینی به مدیریت پاداش توجه ویژه ای شده است و همواره مدیران، فرمانروایان، حاکمان و کارفرمایان را به پرداخت پاداش در قبال تلاش، عملکرد و عمل صالح افراد توصیه کرده که این امر نشان دهنده نقش، اهمیت و جایگاه آن است (مالکی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۰).

از دیگر عوامل تاثیر گذار در پرداخت حقوق مشاغل، آسانی و سختی آن است، ضعف و شدتی که در برخی مشاغل وجود دارد در پرداخت و حتی مدت خدمت کسی که در معادن زیر زمینی کار می‌کند با کارگری که در محیطی آرام و بدون سرو صدا به کار اشتغال دارد به یقین در پرداخت حقوق و مزایا نباید یکسان باشد. امیر المومنین علی (ع) فرمودند: «پاداش به اندازه کار و کوشش انجام شده معین می‌شود» (همان: ۱۰۸).

۳-۴. مبانی دینی در پرداخت حقوق و دستمزد

منظور از مبانی دینی کلیه دیدگاه‌ها در خصوص مقدار دستمزد در آیات قرآن، کلام و سیره معصوم، قواعد فقه و نظرات فقهی است.

الف) آیات:

۱. «وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ» (اعراف/۸۵): اشیای مردم را از ارزش نیندازید، یعنی ارزش هر آنچه را متعلق به انسان است و او می‌تواند آن را در معرض نقل و انتقال قرار دهد به خود او بپردازید. به عبارتی دیگر این یک اصل قرآنی است که هر چیزی که به مردم تعلق دارد (اموال، حقوق) در آن کم فروشی و بخش نکند. کار هم یکی از متعلقات انسان می‌باشد.

۲. و هر که را توانایی آن نباشد که زنان پارسای با ایمان (و آزاد) گیرد پس، از کنیزان مؤمنه که مالک آن شدید به زنی اختیار کند. خدا آگاه‌تر است به (مراتب) ایمان شما که شما اهل ایمان بعضی از جنس بعضی دیگری (و همه مؤمن و در رتبه یکسانید)، پس با کنیزان مؤمنه با اذن مالکشان ازدواج کنید و مهر آنها را به طرز پسندیده بدهید، کنیزانی که عقیف باشند نه زناکار و رفیق و دوست‌باز، پس چون شوهر کردند چنانچه عمل زشتی از آنها سر زند بر آنها نصف عذاب (یعنی حد) زنان پارسای آزاد است. این حکم درباره کسی است که بترسد مبادا به رنج افتد، و صبر کردن برای شما بهتر است، و خدا بخشنده و مهربان است. (نسا/۲۵)

شاهد مثال آیه دادن مهریه به روش پسندیده و معروف است. یعنی در پرداخت مهریه باید رعایت عرف را نمود.

۳. سوره بقره ترجمه آیه ۲۳۳: و مادران بایستی دو سال کامل فرزندان خود را شیر دهند، البته آن کسی که خواهد فرزند را شیر تمام دهد، و به عهده صاحب فرزند است (یعنی پدر) که خوراک و لباس مادر را به حد متعارف بدهد.

شیخ طوسی (ره) منظور از معروف را همان اجرت المثل متعارف و عامیانه در قبال انجام کار بیان کرده‌اند. واژه «معروف» یا همان عرف پرداخت دستمزد، در آیات مذکور نیز مطرح شده که در قبال موضوعات مختلف، تعیین اجرت و دستمزد را به عرف آن صنف ارجاع نموده است (طوسی، بی تا، ج ۲: ۱۸۶).

ب) روایات:

۱. حضرت امیر (ع) این نایبه مدیریت می‌فرماید: «لَا تُؤَابَ لِمَنْ لَاعَمَلَ لَهُ» (نهج البلاغه، کلمات قصار). داشتن معیار و ضابطه برای پرداخت حقوق و دستمزد به همان اندازه غیر عادلانه است که ضایع کردن حقوق کارکنان، بر این اساس سفارش شده است. دستمزدها بر اساس ملاک های مرضی الطرفین پرداخت گردد تا تاثیر مثبت آن موجبات رضایت شاغل و افزایش کارایی سازمان را فراهم آورد. بنظر می‌رسد یکی از علل عدم کارایی ادارات دولتی، پرداخت مساوی حقوق ماهیانه به همه کارمندان باشد. چه آنهایی که مشتاقانه خدمت می‌کنند و چه آنهایی که به اهمال کاری می‌پردازند.

۲. حضرت امیر (ع) در نامه اش به مالک اشتر به شکل واضح تری به این روش توصیه می‌فرماید: «فَافْسَحْ فِي أَمَالِهِمْ وَ واصل فی حسن الثناء علیهم و تعدید ما ابلی ذوالبلاء منهم فان كثرة الذكر لحسن افعالهم تهز الشجاع و تحرض الناکل ان شاء الله تعالی» (۱۷): آرزوهای آنها را برآورده ساز و با تحسین و حق شناسی، خویشترن را با مامورین درستکار خود مرتبط کن، خدمات صادقانه آنان را به زبان بیابور و صریحا قدردانی نما، زیرا تحسین و حق شناسی، مردان شجاع را در راه نیکوکاری تهییج می‌کند و مسامحه کاران را بخواست خدا به جنبش و حرکت وا می‌دارد». با توجه به روایت مذکور، افرادی که صادقانه خدمت می‌کنند پاداش برای آنان ضروری به نظر می‌رسد، در حالیکه این پاداش براساس عرف در نظر گرفته می‌شود. بنابراین آنچه از مفهوم این نامه حاصل می‌شود این است که: پاداش های غیر متعارف علی الخصوص برای گروهی که از جهت قدرت نه کارایی و بیش از حد عرف و قانون دریافت می‌کنند، حرام می‌باشد.

ج) قواعد فقهی:

الف) اصل صحت: فعل مومن (دریافت) حمل بر صحت می‌گردد هم چنین اصل اولی در علم حقوق نیز به معنای صحیح دانستن عمل حقوقی انسان هنگام شک در صحت یا فساد آن است. ایضا اصل اولی در اصول فقه برائت ذمه مکلف در هنگام شک در حکم شرعی بعد از جستجو و فقدان دلیل شرعی است و از حیث علم حقوق عدم تعهد افراد نسبت به دیگران تا زمان اثبات خلاف آن می‌باشد. لذا اصل در حقوق و دستمزد برائت ذمه دریافت کننده از

هر گونه خطا و جرمی می باشد. لکن در مقابل دو اصل صحت و برائت در حقوق و دستمزد مبانی و اصول دیگری وجود دارد که دایره ی این دو اصل را ضیق می کند که تبیین می گردند.

ب) رعایت معروف در کلیه شئون زندگی (اصل تأسیسی): در پرداخت دستمزد باید اصل معروف و روش و سیره عرف در پرداخت و دریافت دستمزدها رعایت شود به گونه ای که مردم به پرداخت دستمزدها واکنش منفی نشان ندهند و عقلا آن را رد نکنند و به عبارت دیگر عرف دریافت کننده را مستحق دریافت دستمزد بدانند. به عبارت دیگر باید بین کار و دستمزد رابطه متعارف وجود داشته باشد و هر جا این رابطه بهم بریزد عرف نظر به دستمزد کم در مقابل کار زیاد یا دستمزد زیاد در مقابل کار کم می دهد که هر دو روش غیر متعارف در پرداخت دستمزد به صاحب کار می باشد.

در قرآن به رعایت این اصل عرفی اشاره شده است که همنام با عرف می باشد بنام رعایت اصل معروف. آیات نورانی کتاب عزیز قرآن در همه ی امور زندگی بشر سخن گفته و راهکار موثر و مفید ارائه نموده است. یکی از راه های قرآن برای زندگی مطلوب رعایت معروف و پرهیز از افراط و تفریط است که متأسفانه در موضوع مورد بحث در مورد حقوق مدیران افراط در اهداء حقوق و مزایا اتفاق افتاده است. المعروف اسم لکل فعل يعرف حُسْنَه بالشرع والعقل معروف اسم برای هر فعلی است که از نظر شرع و عقل حسن آن شناخته شده باشد (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۵: ۹۳)

قرآن در چند آیه در موضوعات مختلف انسان را به رعایت معروف و امر متعارف توصیه نموده است به طور خلاصه آنچه که از قرآن برداشت می گردد این است که اکل انسان، پرداخت اجرت، رزق و کسوت و لباس مادران اطفال، نگهداری و رهاسازی زنان، پرداخت بهای شیر دایه فرزندان، پرداخت مهر به زنان، گفتار انسان و رفتارهای روزمره باید بر مبنای معروف و شرع و منطق سلیم باشد که قابل انطباق بر مصادیق دیگر نیز می باشد. یکی از آیاتی که به امر معروف در اکل و تصرف و استفاده به طور صریح اشاره می کند آیه ۶ سوره نساء است: «وهر (قیم و سرپرستی) که بی نیاز است، عفت به خرج دهد (وازرگرفتن حق الزحمه ی امور یتیمان چشم ببوشد) و آنکه نیازمند است، به مقدار متعارف (در برابر نگهداری از مال یتیم) می تواند ترازق کند (نساء/ ۶) از این جمله استفاده می شود که باید مهر متناسب و شایسته ای برای آنها قرار داد، و آنرا به خود آنان داد... و از تعبیر «بالمعروف» (بطور شایسته) برمی آید که نباید در تعیین مهر آنها، ظلم و ستمی بر آنان شود بلکه حق واقعی آنها طبق معمول باید ادا گردد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۳: ۳۴۹)

ضمناً آیه های ۲۲۸ (حق معروف زنان) و ۲۲۹ (رعایت معروف در طلاق زنان) و ۲۳۱ (مساک و رهاسازی زنان به روش معروف) و ۲۳۲ (رعایت معروف در ازدواج زنان) و ۲۳۳ (رزق و کسوت مادر شیر ده بنابر معروف) و ۲۳۵ (قول معروف) و ۲۳۶ (رعایت معروف در پرداخت متاع به زنان) سوره بقره و آیه ۲۹ سوره اسراء (توصیه خدا به پیامبر در خصوص رعایت اعتدال در انفاق به دیگران) در آنها لفظ معروف و رعایت اعتدال آمده است.

ج) اصل رعایت عدالت: یکی از ویژگی های اصلی و مهم هر دستمزد و پاداش عادلانه بودن آن است. یکی از مشکلاتی که پرداخت دستمزد و مزایای نامتعارف در جامعه ایجاد می کند برهم زدن عدالت و رواج تبعیض می باشد که در آیات قرآن بارها بر عدالت و عدل ورزی توسط حاکمان و مردم در زندگی فردی و خانوادگی و اجتماعی تاکید و سفارش شده است. (نساء آیه ۵۸، حدید آیه ۲۵، اعراف آیه ۲۹) یکی از بیت المال به اندازه ای مصرف کند که توان جمع و خرج آن را نداشته باشد و دیگران انقدر کم به دستشان برسد که در دخل زندگی خود مانده باشند. این نوع اداره کردن مردم جامعه سبب رواج بی عدالتی در جامعه می شود و علاوه بر اینکه در اذهان مسلمانان عادی ذهنیت منفی نسبت به حاکمیت اسلام ایجاد می کند نیز با اصل قرآنی منافات مستقیم دارد.

در مقاله جایگاه عدالت در فقه امامیه و قوانین جمهوری اسلامی ایران آمده است: عدالت بر سه قسم است عدالت شرعی و عقلی، عدالت توزیعی و عدالت طبیعی و قانونی که منظور از عدالت توزیعی این است که یک امری در جامعه مورد توافق مردم یا گروهی خاص مانند نخبگان باشد (خوئینی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۱). در حقوق های نجومی آنچه که مردم و نخبگان بر آن اتفاق دارند این است که حقوق ها عادلانه پرداخت گردد. (ر.ک به رسانه و اینترنت و نظرات نخبگان و اندیشمندان اسلامی در موضوع حقوق نجومی را مشاهده کنید)

بنابراین، یکی از مبانی قرآن که جزء مبانی اجتماعی قرآن در ساختن دولت و جامعه اسلامی است رعایت اصل عدالت در همه شئون زندگی از جمله مباحث اقتصادی است. عدالت یک اصل الهی و بشری و مورد توجه نفوس و قلوب بشریت در همه زمینه ها می باشد.

عدالت یکی از اوامر خداوند است همانطور که در آیه قرآن آمده است: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ (نحل / ۹۰) خداوند فرمان به عدل و احسان و بخشش می دهد. هوالجزاء علی العمل بقدر المستحقّ علیه، والظلم: هومنع الحقوق... فقال الله تعالى: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ. (مفید، ۱۴۲۴: ۳۱۶) عدل به معنای گرفتن جواب و جزاء بعلت کاری است که به مقدار آن انسان مستحق و شایسته آن است و در مقابل عدل ظلم است که به معنای مانع شدن حقوق می باشد.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ الْإِنصَافِ بَيْنَ الْخَلْقِ، وَالتَّعَامُلِ بِالْإِعْتِدَالِ الَّذِي لَيْسَ فِيهِ مِيلٌ إِلَى أَحَدٍ الْجَانِبِينَ وَالتَّوَسُّطِ فِي جَمِيعِ الْإِعْتِقَادَاتِ وَالْأَفْعَالِ وَالْأَقْوَالِ، وَعَدَمِ التَّفْرِيطِ وَالْإِفْرَاطِ فِيهَا. بِالْجَمَلِ لَا يَخْرُجُ عَنْ حُدُودِ الشَّرْعِ الشَّرِيفِ. (کاظمی، ۱۳۶۵، ج ۲: ۳۷۷). عدل به معنای رعایت انصاف در خلق است و اعتدالی که در آن میل به دو طرف نباشد و در وسط قرار گرفتن در تمامی اعتقادات و رفتارها و گفتارها و نداشتن زیاده روی و کم گذاری در آنهاست به گونه ای که انسان از حدود و مرزهای شریعت شریف خارج نگردد همچنین خداوند می فرماید: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ (نساء / ۱۳۵) ای کسانی که ایمان آورده اید کاملاً قیام به عدالت کنید: ای دائمین علی القیام بالعدل والمراد: لتکن عادتکم القیام بالعدل فبالقول والفعل. باید عادت شما به قیام عدل در گفتار و کردار باشد (کاظمی، ۱۳۶۵، ج ۲: ۲۴۶).

در این آیه یک اصل اساسی و یک قانون کلی درباره اجرای عدالت در همه موارد بدون استثناء ذکر میکنند و به تمام افراد با ایمان فرمان میدهند که قیام به عدالت کنند. باید توجه داشت که قوامین جمع قوام «صیغه مبالغه» به معنی «بسیار قیام کننده» است، یعنی باید در هر حال و در هر کار و در هر عصر و زمان قیام به عدالت کنید که این عمل خلق و خوی شما شود، و انحراف از آن برخلاف طبع و روح شما گردد. تعبیر به «قیام» در اینجا ممکن است به خاطر آن باشد که انسان برای انجام کارها معمولاً باید بپای خیزد، و به دنبال آنها برود، بنابراین «قیام به کار» کنایه از تصمیم و عزم راسخ و اقدام جدی درباره آن است اگرچه آنکار همانند حکم قاضی احتیاج به قیام و حرکتی نداشته باشد، و نیز ممکن است تعبیر به قیام از این نظر باشد که قائم معمولاً به چیزی میگویند که عمود بر زمین بوده باشد و کمترین میل و انحرافی به هیچ طرف نداشته باشد، یعنی باید آنچنان عدالت را اجرا کنید که کمترین انحرافی به هیچ طرف پیدا نکند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۴: ۱۶۲).

حضرت علی (ع) در نامه ای به اسود بن قطیبه حاکم حلوان می نویسد: «اما بعد، فان الوالی اذا اختلف هواه منعه ذلك كثيراً من العدل فليكن امر الناس عندك في الحق سواء، فانه ليس في الجور عوض من العدل» (نهج البلاغه، نامه ۵۹)، هواها و تمایلات نفسانی حاکم مختلف است. این امر، او را بسیر از دادگری بازمی دارد، پس باید کار مردم در رعایت حق، نزد تو یکسان باشد، چرا که ستم نمی تواند عوض و جایگزین عدل و رعایت حق باشد. حضرت در این گفتار، رفتار تبعیض آمیز را مخالف عدالت معرفی می کند، ولی رعایت حقوق مساوی افراد را عدل می داند. در نامه ۷۰ نیز می فرماید: قد عرفوا العدل و راوه، و سمعوه و وعوه، و علموا لن الناس عندنا في الحق اسوة، فهربوا الى الأثرة فبعداً لهم و سحفاً، عدالت را شناختند، دیدند و شنیدند، بخاطر سپردند و دانستند که مردم بر اساس معیار عدلت، در حق یکسانند، اما گریختند تا تنها خود را به نوایی برسانند. دور از رحمت خدا. از دیدگاه حضرت علی (ع) وجود یک دولت اسلامی مقتدر که بتواند امنیت اقتصادی را در جمع به وجود آورد و کشور را از نابسامانی نجات دهد، امری لازم و ضروری می باشد. دولت مسئول برقراری عدالت بین اقشار مختلف جامعه می باشد. دولت متعهد اسلامی در جامعه، ولی نعمت مردم است و باید حقوق همه مردم را بطور عادلانه در زمینه اقتصادی تأمین نماید (مصباح یزدی، ۱۳۹۲: ۲۱۱).

د) قاعده ضمان مع التعدی: در صورت قائل شدن به تعدی و تجاوز دریافت کننده حقوق نامتعارف و تجاوز از حدی که برایش شرع و قانون تعریف نموده است در این صورت ضامن تعدی خود می باشد. فی الجمله شخص در صورت تفریط یا تعدی ضامن می باشد و باید مبالغ دریافتی را به بیت المال برگرداند. در مسالک شهید ثانی در مورد حکم جبران خسارت وارد شده در صورت تعدی یا تفریط آمده است: فی موجبات الضمان و ينظّمها قسمان: التفریط و التعدی. دو چیز است که ضمان آور می باشد اهمال کاری یا تعدی (عاملی (شهید ثانی، ۱۴۱۳، ج ۵: ۱۰۱). آیت الله صافی در خصوص بازگرداندن حقوق نجومی حکم به وجوب استرداد فرمودند: در فرضی که مجاز نباشد و اجاره محکوم به بطلان باشد واجب است اجرت مسترد گردد و اجرت المثل ثابت می شود (صافی گلپایگانی، ۱۳۹۸).

ه) قاعده لاضرر و لاضرار: یکی از قواعدی که به طور صریح و روشن بر عدم جواز دریافت و پرداخت حقوق های نجومی دلالت دارد قاعده لاضرر و لاضرار است که هر گونه ضرر دیدن و ضرر رساندن را در اسلام نهی و نفی کرده است. به یقین پرداخت حقوق های نامتعارف از بیت المال هم ضرر به بیت المال می زند و هم ضربه و ضرر به اعتماد مردم به نظام اسلامی و هم به مبانی ارزشی حکومت اسلامی که در بالا به آن اشاره شد. حدیثی از حضرت علی (ع) در کتب حدیثی آمده که لفظ اضرار در آن قرار گرفته است. ان اموال المسلمین لا تحتل الاضرار. اموال مسلمین تاب تحمل ضرر رسانی را ندارد.

۳-۵. مبانی تعیین میزان دستمزد به هنگام انعقاد قرارداد کار
در آیات قرآن برخی از شرایط برای کارهایی که می توان در قبال آن اجرت گرفت بیان شده و حتی در برخی از موارد اجرت ها حرام دانسته شده یا عملی پسندیده قلمداد نمی شود مانند اجرت ولی و سرپرست یتیم.

از نظر قرآن شخص می تواند ضمانت هایی را برای قرارداد اجاره در نظر گیرد یا درخواست ضمانت کند (یوسف/ ۷۲) یا اجیر می تواند درخواست پیش پرداخت نیز داشته باشد (بقره/ ۲۳۳) و بهتر است که موجد با این درخواست موافقت کند، زیرا امری پسندیده و عرف اجتماعی به شمار می آید. (همان)

همچنین در شرایط قرارداد اجاره به این نکته توجه داده می شود که ملاک تعیین میزان اجاره، عرف اجتماعی است (بقره/ ۲۳۳؛ طلاق/ ۶)، البته باید میزان و مقدار کار و اجرت از همان آغاز مشخص شود (قصص، آیه ۲۷) و اگر توافقی شد قابل تغییر با تراضی طرفین است. درباره شرایط اجیر گرفتن نیز چنین آمده است که، مزد او را در وقت مقرر و به همان مقدار که تعیین شده، به آنها پرداخت کنید. در روایات سفارش شده است که قبل از خشک شدن عرق کارگر، مزد او را بدهید (حکیمی، ج ۵: ۵۰۲). همچنین از امام صادق (ع) روایت شده که یکی از چرکین ترین گناهان، ندادن مزد کارگر است (مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۸: ۱۹۷).

هر کار و فعالیت بدنی و غیر بدنی می تواند در معرض فروش گذاشته شده و بابت آن دستمزد خواسته شود، زیرا اجاره از مصادیق خرید و فروش است و باید میزان ثمن و مضمن مشخص شود. پیشنهاد میزان اجرت می تواند از سوی هر یک از مستاجر و اجیر داده شود، چنانکه ساحران به عنوان اجیر به فرعون پیشنهاد می دهند که اجرتی داشته باشند و فرعون نیز می پذیرد تا آنان را در دربار حکومتی خویش جزو مقربان استخدام کند (اعراف/ ۱۱۳ - ۱۱۴؛ شعراء/ ۴۱-۴۲).

پس باید حقوق اجیر را کامل داد و او را تکریم کرد و حتی باید دست کارگر و زحمت کش را که اهل ایمان و تقوا است بوسید، چنانکه هنگامی که پیامبر(ص) از غزوه تبوک بازمی‌گشت، سعد انصاری از او استقبال کرد، پیامبر(ص) پس از مصافحه با او، فرمود: «چرا دستت اینقدر زیر شده است؟». گفت: یا رسول الله! بیل می‌زنم و با این کار خرج عائله‌ام را به دست می‌آورم. پیامبر خدا دست او را بوسید و فرمود: «این دستی است که آتش دوزخ به آن نمی‌رسد» (حکیمی، ۱۳۸۸، ج ۵: ۵۰۴).

بنابراین، هر انسانی نتیجه سعی و تلاش خویش را خواهد گرفت، پس اجیر نیز باید به درستی از نتیجه عمل و کار خویش بهره برد، چرا که حکم الهی این است و خدا در قرآن می‌فرماید: انسان نمی‌تواند چیزی جز نتیجه سعی و تلاشش را به دست آورد؛ ثمره سعی و تلاشش در آینده حتماً به میان خواهد آمد؛ و پاداش کار و کوشش او با تمام و کمال به او داده می‌شود (نجم/۳۹ و ۴۱).

با توجه به سیاق بحث به یک مورد از نظرات فقهی که به رعایت امر متعارف و مصالح مسلمین در پرداخت حقوق‌ها توجه نموده است اشاره می‌گردد. آیت الله صافی گلپایگانی در پاسخ به این سوال که حکم حقوق‌های نجومی چیست و وظیفه دولت اسلامی چیست فرمودند: دولت و شرکت‌های دولتی در مصرف بیت‌المال لازم است مصالح مسلمین را در نظر بگیرند تا حدی که به مصلحت مسلمین است مجاز به تعیین دستمزد هستند و اینکه میزان در تعیین دستمزد عرف منطقه است و تعیین دستمزد به توافق کارفرما و اجیر است (صافی گلپایگانی، ۱۳۹۸). لذا در پرداخت دستمزد نیز که یکی از مسائل اجتماعی و اقتصادی زندگی انسان است نه ظلم در دستمزد دیگران (که تفریط محسوب می‌گردد) رواست و نه افراط در پرداخت دستمزد که خلاف عرف و امور متعارف جامعه می‌باشد. با این مبنا میتوان یک اصل در نظام‌سازی پرداخت حقوق و دستمزد تاسیس نمود و آن رعایت معروف در پرداخت‌ها و دریافت‌ها می‌باشد.

بنابراین، تعیین میزان پرداخت حقوق و مزایای متعلق به سطوح و رده‌های مختلف کارکنان باید متناسب با میزان شایستگی‌ها، عملکرد و سایر عوامل متفاوت باشد، ولیس میزان این اختلاف‌ها نباید آنچنان فاحش و غیرطبیعی باشد که زمینه‌ساز بروز شکاف‌های عمیق طبقاتی و توزیع نامتعادل درآمد گردد.

۶-۳. چالش‌ها و راهکارها

نظام اداری، مالی و حقوقی کشور از مجموعه‌ای از مشکلات اجرایی و ساختاری رنج می‌برد که از یکسو به ملاحظات ساختاری این حوزه مرتبط است و از سوی دیگر در تعامل با سایر نظامات (از جمله بودجه ریزی، مالیات ستانی، شفافیت و...) از آنها تأثیر می‌پذیرد. بر همین اساس برای اصلاح نظام پرداخت، باید از یکسو مسائل خاص مرتبط با آن مورد توجه قرار گیرد و از سوی دیگر مسائل سایر نظامات مرتبط. یکی دیگر از مشکلاتی که در حقوق‌های نجومی ایجاد می‌شود این است که مخالف با مبانی تعدیل ثروت و توزیع ثروت در مبانی فقهی اقتصادی اسلامی است. اسلام بر توزیع ثروت بر همه آحاد جامعه اسلامی تأکید می‌کند و از انباشته شدن ثروت در دست برخی افراد منع می‌کند علامه طباطبایی در خصوص تعدیل ثروت و پرهیز از انحصار گرایی برخی از افراد در جامعه بیان داشتند: این مسأله (که مالک حقیقی خدای تعالی است) حقیقتی است قرآنی، که بسیاری از احکام و قوانین مهم اسلامی مبتنی بر آن می‌باشد و در حقیقت نسبت به قسمت عمده‌ای از احکام اسلام، جنبه زیربنار دارد، خدای تعالی اموال را وسیله معاش و مایه قوام و بقای جامعه انسانی قرارداده و برای شخصی معین وقف نکرده است، تا تغییر و تبدیل نپذیرد و نیز به کسی نبخشیده، تا نتواند با قوانین دینی ش‌دایره تصرفات آن شخص را محدود کند، لیکن به خاطر مصالحی که ایجاب می‌کرده، اجازه داده تا این نعمتی را که به مجموع بشر از آن داشته، طبق مناسباتی چون «وراثت»، «حیازت»، «تجارت»، و... (که خودش تشریح کرده) به اشخاص اختصاص پیدا کند، اما به شرط اینکه تصرف کننده دارای عقل و بلوغ و شرایطی دیگر از این قبیل بوده باشد. پس حاصل کلام این شد که آن اصل ثابت که همواره باید رعایت شده و فروغش به وسیله آن اندازه‌گیری شود، این است که اموال موجود در دنیا، مال همه است و تنهایی خاطر مصالح خاصه بعضی از آن مال به بعضی از افراد جامعه اختصاص می‌یابد، و اما در جایی که مالکیت فردی و خصوصی به بعضی از آن مال، مزاحم با حق جمع باشد و حقوق جمع را ضایع سازد، بدون تردید رعایت مصلحت جمع مقدم بر رعایت مصلحت فرد خواهد بود. و بسیاری از فروعات مهم، از آن جمله: احکام مربوط به انفاق و قسمت عمده‌ای از احکام معاملات و... بر این اصل اساسی مبتنی است، خدای عزوجل این اصل اصیل را در مواردی از کتابش تأیید نموده است، از جمله فرموده: «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مِافِي الْأَرْضِ جَمِيعًا» و خدایی است که همه موجودات زمین را برای شما آفرید (بقره/۲۹) (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ج ۴: ۲۷۳) تحجیر و تصاحب در اسلام رد شده است در این باره آمده است لا حمی فی الاسلام پیامبر گرامی اسلام برتری خواهی و اولویت طلبی را نکوهش نمود و خواستار تساوی حقوق عامه در امکانات شد زیرا انحصار مایه و پایه تشدید فاصله طبقاتی است اسلام مبارزه با انحصار و رانت خواری را از سیاست‌های اصولی خود قرار داده است (ر.ک: مسلمی و طباطبایی، ۱۳۸۴: ۷۰-۹۷). مخالفان تعدیل اقتصادی یا تعدیل ثروت در اسلام برای انحصار گرایی دلالی را آوردند:

۱) توزیع ثروت موجب کاهش نرخ پس انداز می‌گردد یعنی طبقات ضعیف پس از دریافت درآمد آن را مصرف می‌کنند و پس انداز نمی‌کنند اما اگر در دست عده‌ای خاص باشد این اتفاق نمی‌افتد

۲) تعدیل ثروت موجب کاهش شوق و رغبت در تولید کنندگان می‌شود.

۳) پرداخت برای تعدیل ثروت موجب افزایش قیمت کالاها می‌گردد.

در پاسخ به مخالفان نیز چنین می‌توان گفت:

۱) تحقق عدالت اجتماعی اگر تعارضی بین توسعه اقتصادی و عدالت اقتصادی باشد اصل عدالت مقدم می شود.

۲) نرخ پس انداز در جوامعی که درآمد عده ای خاص بالا رفته به سمت تغییر در معیشت طبقات بالاتر و مصارف کالاهای لوکس پیش می رود.

۳) اقتصاد با اخلاق پیوند دارد و مانع بروز ناهنجاری های اقتصادی می شود.

تعدیل ثروت و تعدیل اقتصادی ممکن است در مکاتب اقتصادی غیر الهی مانع برای توسعه باشد ولی در مکتب اقتصادی اسلام ابزار توازن اجتماعی است. ایجاد توازن اجتماعی نیاز به ابزارهای توازن اجتماعی دارد که جلوگیری از درآمدهای نامشروع و استفاده از ابزار اخلاق (دعوت به ترک اسراف و تبذیر و تجملات و زیاده خواهی و تکاثر و...) و حقوق از جمله این ابزار هاست (کرمی و پورمند، ۱۳۸۵: ۱۷۶-۱۸۱).

توازن در همه شئون زندگی (اقتصادی، اخلاقی، سیاسی، آئین دوستی و...) در اسلام مورد تاکید است و مانند هواپیما است که باید توازن در پرواز داشته باشد و به یک طرف سنگینی نکند آنچه در حقوق نجومی اتفاق افتاده برهم زدن نظم و توازن دستمزد در بین اقشار جامعه است و یک طرف سبک و طرف دیگر سنگین است و دو کفه ترازوی جبران خدمات را بد شکل کرده است. توازن اقتصادی به معنای نزدیک ساختن افق در آمد و هزینه تمام افراد جامعه است تا اختلاف طبقاتی در جامعه پدید نیاید و همه افراد جامعه از سطح قبول زندگی و بدون اختلاف فاحش برخوردار باشند.

بنابراین راهکار پیشنهادی بر این امر، کنترل درآمد و هزینه دولت اسلامی با نظارت بر حسن اجرای ضوابطی است که برای کلیه فعالیت های اقتصادی افراد جامعه تعیین شده سعی در ایجاد تعادل در درآمدهای افراد دارد و کسب درآمد از راه های نامشروع را ممنوع ساخته است. درآمد تحت کنترل دولت اسلامی قرار گرفته و بر پایه عدل و انصاف استوار گشته و در نتیجه مانع رشد کاذب درآمدها و انباشته شدن ثروت در دست گروهی خاص می گردد (همان: ۱۵۳).

۴. نتیجه گیری

با توجه به بررسی های انجام یافته نتایج حاصله بیان می کند که:

۱) از آنجا که این پرداخت ها خدشه جدی به اعتماد مردم نسبت به نظام پرداخت ها وارد می کند که شاید تا سالیان متمادی قابل جبران نباشد ضرورت دارد که به طور قاطع و با توجه ویژه به اصل شفافیت جهت حفظ اموال بیت المال، این معضل واکاوی شود. پیشگیری و مقابله با پدیده حقوق های نجومی به منظور کاهش فساد مالی واداری در نهادهای اجرایی، ابتدا از طریق برکناری مدیران متخلف، تعیین حداکثر سقف حقوق و مزایا در کلیه دستگاه های اجرایی و نهایتاً با اصلاح قانون مدیریت خدمات کشوری صورت می گیرد.

۲) روش پرداخت و دریافت حقوق نجومی با هیچ کدام از مبانی دینی اعم از قرآنی، روایی، تاریخی و نظرات فقهی و قواعد فقهی سازگاری ندارد. رعایت معروف، نهی از اکل مال به باطل، تعلق بیت المال به عموم مردم، رعایت عدالت و انصاف، دریافت حقوق در برابر کار انجام شده و تعدیل ثروت در جامعه اسلامی از مبانی حاکم و ناظر بر پدیده حقوق نجومی می باشد.

۳) سه قاعده فقهی نیز به جواز دریافت و پرداخت حقوق های نجومی خدشه وارد کرده و نظرها و فتاوی برخی از فقهاء معاصر نیز دال بر حرمت این موضوع می باشد. آنچه از مجموع این مبانی بدست می آید این است که حکم دریافت و پرداخت حقوق نامتعارف عدم جواز می باشد.

بدین ترتیب با توجه به آنچه آمد، پیشنهاد داده می شود که: نیاز است که قانونگذاران و طراحان نظام حقوق و دستمزد در کشور اسلامی ایران که قوانین آن باید بر مبنای مبانی ارزشی اسلام باشد به این مبانی و اصول توجه نمایند و در اجرا نیز شورای حقوق و دستمزد در کشور و هیات مدیره شرکت های وابسته به دولت و هر نهاد مرتبط پایه های اسلامی نظام حقوق و دستمزد را لحاظ نمایند.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

بخاری، محمد بن اسماعیل (۱۴۱۲)، صحیح بخاری، قاهره: جمهوری مصر العربیه.

پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، نهج الفصاحه، تهران: دنیای دانش.

جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۴)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، تهران: انتشارات گنج دانش.

حلی، حسن بن یوسف (بی تا)، تذکره الفقهاء، قم: مؤسسه آل البيت (ع).

حویزی، عبدعلی بن جمعه (۱۴۱۵)، تفسیر نورالثقلین، قم: اسماعیلیان.

عاملی (شهید ثانی)، زین الدین بن علی (۱۴۱۳)، مسالک الأفهام إلى تنقیح شرائع الإسلام قم مؤسسه المعارف الإسلامیه.

طباطبایی، محمدحسین (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.

طریحی، فخرالدین بن محمد (۱۴۲۱)، مجمع البحرین، تهران: مکتبه المرتضویه.

طوسی، محمد بن حسن (بی تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

کاظمی، جواد بن سعید (۱۳۶۵)، مسالک الأفهام الی آیات الأحکام، تهران: کتابفروشی مرتضوی.

کلینی، ابوجعفر محمد بن یعقوب (۱۳۶۸)، الکافی، تهران: دارالکتب الاسلامیه.

- مالکی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۴)، نظام جبران خدمات کارکنان، تهران: مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی.
- مجتبوی، سیدمهدی (۱۳۷۲)، فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۴)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث.
- محدث نوری، محمدباقر (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، بیروت: مؤسسه آل البيت (ع).
- محمود، عبدالرحمان (بی تا)، معجم المصطلحات و الألفاظ الفقهیه، بی جا: بی نا.
- مسلمی، حمیدرضا، طباطبایی، مریم السادات (۱۳۸۴)، اقتصاد صدر اسلام با رهبات تاریخی، بی جا: مؤسسه پاد اندیشه.
- مطهری، مرتضی (۱۳۵۸)، بررسی اجمالی مبانی اقتصاد اسلامی، تهران: حکمت.
- مفید، محمد (۱۴۲۴)، تفسیرالقرآن المجید، تحقیق محمدعلی ایازی، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- موسوی همدانی، سید محمدباقر (۱۳۷۴)، ترجمه تفسیر المیزان، قم: دفتر انتشارات اسلامی.