

## Shariah Guidelines for Productive Piece–Rate Wage.

Mohammedi Khelifa <sup>1</sup>

<sup>1</sup>University of Abou Bekr Belkaid Tlemcen (Algeria).

**The E–mail Author:** [khelifa.mohammedi@univ-tlemcen.dz](mailto:khelifa.mohammedi@univ-tlemcen.dz)

**Received:** 07/2023

**Published:** 12/2023

### **Abstract :**

This paper aims to introduce a contemporary piece–rate wage system rooted in Islamic principles, specifically in the realm of Islamic financial jurisprudence. Its central objective is to assess the compatibility of the system with Islamic (Sharia) guidelines and identify areas that require further scrutiny and, if necessary, exclusion. The study employs the inductive method to discern the most commonly used formulas in the piece–rate production system, a ubiquitous feature of modern economic landscapes. Adopting a descriptive approach, the research expounds upon the distinctive attributes intrinsic to each production formula to foster a comprehensive comprehension thereof. Employing analytical and critical methodologies and drawing upon the perspectives proffered by economic theorists and scholars, the study critically examines the merits and prerequisites of the piece–rate wage system while exposing its unfavorable aspects that warrant discerning evaluation and potential exclusion. Building upon this analysis, the study formulates Islamic Sharia guidelines that regulate the selected piece–rate wage system to ensure its compliance with Islamic financial transactions and contemporary economic demands.

**Keywords:** Productive wage, worker, production facility, Islamic Sharia Guidelines, rules of Islamic financial transactions.

JEL Classification M12 M54 D2 D24.

الضوابط الشرعية لأجر القطعة الإنتاجي

د محمد خليفة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>أستاذ محاضر، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان (الجزائر).

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى النظر الشرعي في نظام أجر القطعة الإنتاجي الحديث بغية بيان ما يتوافق منها مع قواعد الشريعة الإسلامية، وتقويم ما لا يتوافق منها بضوابط شرعية، واستبعاد ما ليس كذلك. وبالاعتماد على المنهج الاستقرائي تم اختيار أكثر الصيغ في نظام الأجر الإنتاجي القطعي الشائع العمل بها في منظومة الاقتصاد في العصر الحديث، ولبيان التصور التام لهذه الصيغ تم اعتماد المنهج الوصفي لتحليل خصوصية كل صيغة إنتاجية عن الأخرى، وعن طريق المنهج التحليلي والنقدي معا وبالاعتماد على آراء بعض المنظرين والدارسين الاقتصاديين توصلت الدراسة إلى بيان ما تتضمنه صيغ نظام الأجر الإنتاجي من مميزات ومقتضيات تدعو إلى اعتبارها، ومن سلبيات تدعو إلى تقويمها أو استبعادها، وهو ما ابني عليه وضع الضوابط الشرعية التي تضبط نظام أجر القطعة الإنتاجي المختار لهذه الدراسة، لجعله متمشيا مع قواعد المعاملات المالية الإسلامية وفق المقتضيات الاقتصادية المعاصرة.

**الكلمات المفتاحية:** الأجر الإنتاجي، العامل، المنشأة الإنتاجية، الضوابط الشرعية، قواعد المعاملات المالية الشرعية.

**تصنيف JEL : M12 M54 D2 D24**

## 1. مقدمة

لما كان الإنسان مجبولا خلقه على حب تملك المال فإنه يسعى سعيا حثيثا بمختلف الطرق والوسائل للاستزادة منه، سعيا قد يكون في أحوال ما مآله الطغيان والتعدي؛ فيظلم ويهضم حقوق بني جنسه ويفسد في الأرض، وهذا ما اقتضى سنّ الشرائع والقوانين والأعراف والنظم لتهديب سعيه، وكانت الشريعة الإسلامية أحسن من ضبط سعي الإنسان في تحصيل رزقه ضبطا وسطا يراعي الرغبات ومختلف متطلبات المعاش ويحد له حدودا تمنعه عن الظلم رعايا لتحقيق العدل بين المكلفين على الدوام رفعا للضرر، وفوق ذلك دعوة للتراحم والإحسان في المعاملات.

ويتجلى ضبط الشريعة لهذا السعي في أحكام المعاملات المالية حيث تدخلت تدخلا محدودا ضمن المجال المفتوح الموافق لتجدد المعاملات المالية لترسم الحدود التي يكون تعديها وقوعا في الظلم والطغيان، فلذلك نجد كل باب من أبواب المعاملات ترسم فيه الضوابط الشرعية التي يستبين منها المكلف صحيح المعاملة من فاسدها، وسوف يعرض الباحث في هذه الدراسة أنموذجا لوسطية الشريعة في توظيف ضوابطها وحدودها لتهديب نظام الأجر الإنتاجي المستحدث في بيئة ونظم غير إسلامية تهديبا وانتظاما يحقق العدل بين المقتضيات والرغبات الاقتصادية لأرباب العمل وما يراعى فيه من مصالح لحفظ حقوق الأجير، فخصصت الدراسة لبيان مدى توافق نظام الأجور الإنتاجية الحديثة مع أحكام الشريعة الإسلامية، فانبنت ابتداء على بسط تصور لهذه الصيغ الإنتاجية وما فيها من مميزات مرغبة للعمل بها، ثم ما تنضوي عليه من سلبيات فكان هدف الدراسة هو وبيان ما لا يصلح أن يعتمد من هذه الصيغ، وتقويم ما كان قليل المفسدة حتى يكون نظام الأجر الإنتاجي واضحة معاملته تتوافق مع القواعد الشرعية الضابطة للمعاملات المالية الإسلامية.

**إشكالية البحث:** يفترض في هذه الدراسة أن تجيب على الإشكال التالي: هل الصيغ المختلفة لنظام الأجر التحفيزي الإنتاجي بالقطعة المبتكرة حديثا تتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية فتصلح للعمل بها جملة في المنشآت الإنتاجية في بلاد الإسلام أم يحتاج بعضها لضوابط شرعية تقومها فيقبل ما وافق أحكام الشريعة ويلغى ما ليس كذلك؟ وما هي أهم الضوابط الشرعية الحاكمة لنظام الأجر الإنتاجي بالقطعة؟

**الدراسات السابقة في الموضوع:** موضوع الأجر عموما والأجر الإنتاجي خصوصا موضوع مطروق بكثرة في كتب الموارد البشرية في الاقتصاد، وفي بحوث الاقتصاد الإسلامي كبحث الأجر الاقتصادية وأثرها في الاقتصاد الإسلامي دراسة مقارنة لمحمد بن عبد الله النفيسة رسالة ماجستير بجامعة أم القرى مكة، سنة 1991م، وبحث نظرية الأجر في الإسلام للكاتب أحمد حسن وغيرها من البحوث والمؤلفات التي تناولت دراسة الأجر تعريفا وأنواعا وعلاقتها بالنظريات الحديثة وغيرها من الدراسات التي سارت على هذا المهيع، إلا أني لم أجد دراسة تفصيلية تعنى ببيان الحكم الشرعي للأجر الإنتاجي التحفيزي الذي يرتب على أساس عدد القطع الإنتاجية التي ينتجها العامل وصيغها المختلفة من ثابتة ومتغير وقطع إنتاجي وقطع زمنية إنتاجية. وحسبي في هذه الدراسة أن أربط الموضوع المدروس بالضوابط الشرعية في أهم صيغه، وإلا فموضوع الأجر الإنتاجي يحتاج دراسة مفصلة تشمل عموم الصيغ لا أشهرها؛ لأن العمل بها وارد وبيان الحكم الشرعي لها مطلوب.

**- أهداف الدراسة:** تسعى هذه الدراسة إلى وضع الضوابط الشرعية لتوظيف أهم صيغ الأجر الإنتاجي التحفيزي توظيف مشروعيا يوافق القواعد العامة للشريعة الإسلامية وذلك لحاجة مثل هذه الصيغ للعمل بها في المنشآت الإنتاجية في بلاد الإسلام، وكذلك تسعى لتكييف أهم صيغ الأجر الإنتاجي تكييفا شرعيا لأجل صوغها وفق العقود الشرعية المجازة واستبعاد ما لا يتوافق منها مع قواعد الشريعة، وكل هذا لأجل أن توظف صيغ الأجر الإنتاجي توظيفا عادلا لا ينجم عنه أي ضرر أو ظلم لطرفي عقد العمل.

## 2. ضبط المصطلحات والمفاهيم

### 1.2 مفهوم الأجر

**1.1.2 الأجر في اللغة:** الجزء على العمل، والأجر بدل المنفعة، والأجر والإجارة مترادفان، والأجرة هو ما يعطى الأجير في مقابلة العمل

**2.1.2 الأجر في الفقه:** هي بدل المنفعة، وهي ما يعطاه الأجير في مقابلة العمل، وما يعطاه صاحب العين مقابل

الانتفاع بها. وتسمى الأجرة، الأجر، والكراء، والكروة. (الإسلامية، 1427هـ، صفحة 1/ 320)

فالفقهاء يطلقون الأجر في مقابل المنفعة مطلقا سواء كان جهد العامل أو في مقابل منفعة الأعيان.

قال الدسوقي المالكي: الأجر هو العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه. (الدسوقي، صفحة 4/2)، ولما ينص الفقهاء على العوض المطلق، فإن الأجر يمكن أن يكون نقودا أو أعيانا أو منافع، أو بعضها أو كلها معا.

ولأجر في الفقه الإسلامي بقيد موافقة الشريعة فيكون: البذل المشروع الذي يقابل استيفاء منفعة مشروعة.

3.1.2 . ومن تعريفاته في الاقتصاد الإسلامي المعاصر: أنه العوض المادي المتقوم المتفق عليه للعامل مقابل بذل منفعته المشروعة في العملية الإنتاجية (ربابعة، نظرية الأجر في الاقتصاد الإسلامي (رسالة ماجستير)، 1999م، صفحة 18). عبارة (منفعة المشروعة) خصوصية مفادها مراعاة الاقتصاد الإسلامي كون العمل ومقابلته من الأجر موافقا لقواعد الشريعة الإسلامية، وهذا التعريف يقصر الأجر على العوض المادي، على خلاف ما عليه جمهور الفقهاء جواز كون الأجر منفعة.

#### 4.1.2 مفهوم الأجر في علم الاقتصاد:

الأجر هو المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل قوة عمله، والذي يتم دفعة من قبل من يعمل لديه. (حسن، 2007م، صفحة 394)، أو هو: كل ما يتعهد صاحب العمل دفعه للعامل بموجب عقد العمل نظير قيامه بالعمل المتفق عليه بصرف النظر عن التسمية المعطاة له. (عيسى و أحمد اسماعيل، صفحة 185)

فالأجر بمفهومه الواسع يشمل كافة ما يتم دفعه كثمن أو مقابل لعمل العامل من الأجر والرواتب والمكافآت، والعلوات، والبدايات، ومزايا العاملين، والحوافز المعنوية والتي تشمل الدخل الذي يحصل عليه العامل من عمله. (ماهر، 2017م، صفحة 20)

والأجر المقصود في هذا البحث هو ما يقابل المنفعة المحصلة من العامل من خام معموله (الإنتاج) في بعض صيغه التقليدية، أو ما يقابله بالنقد.

2.2 أنواع الأجر باعتبار صفة العوض: وضع الفقهاء ضابطاً لأنواع الأجر الذي يصح عوضاً عن عمله من حيث طبيعتها وصفتها بقولهم: ما جاز أن يكون ثمناً (في البيع) جاز أن يكون أجرة. فيجوز أن يكون ما يقابل المبيع نقوداً أو عيناً كعروض، أو منفعة كسكنى بيت ومنفعة ركوب مركب، ولم يجز مذهب الأحناف أن يكون ثمن الإجارة منفعة. فيكون أنواع الأجر ثلاثة

1.2.2 الأجر النقدي: وهي مجموع وحدات عملة بلد ما معتبرة بسطان أور رواج.

2.2.2 الأجر النفعية: وهي منفعة مشروعة يصح أن تقابل المنفعة المحصلة بالعمل

3.2.2 الأجر العينية: هي عوض منفعة العمل غير النقود والمنافع من أعيان كغذاء أو كساء أو متاع و سلع سواء كانت مما أنتجه العامل كجزء من قمحه طحنه أو نسبة من محصول ينتجه. أو ما ليس كذلك.

3.2 أنواع الأجر باعتبار مقابل استحقاقه: يختلف ما يستحق به العامل أجره (المقابل) باختلاف ما تم التعاقد عليه بين العامل ورب العمل، فقد يكون الأجر زمنياً إذا كان يستحقه العامل في مقابل أداء العمل في فترة زمنية محددة، وقد يكون إنتاجياً إذا استحقه العامل في مقابل كم محدد من الإنتاج بغض النظر عن الزمن المستغرق، وقد يكون زمنياً وإنتاجياً إذا كان مركباً من الأجر الزمني والإنتاجي...

**1.3.2 الأجر الزمني:** من أكثر الصيغ الشائعة في عقود العمل، وهو أن يكون العامل تحت تصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة (وقت العمل) لقاء أجر محدد، وفي هذا العقد ينظر إلى الجهد المبذول في زمن متفق عليه من غير أن ينظر إلى كمية الإنتاج أو جودته، وغالبا إذا استغرق العمل خارج النطاق الزمني المتفق عليه يأخذ العمل أجر الوحدات الزمنية التي عملها. (حجيم-وغيره، 2006م، صفحة 344)

حكم هذه الصيغة في الفقه الإسلامي: يرى جمهور الفقهاء أن عقد استئجار العامل مقابل أن يعمل لمدة زمنية محددة لا تشق عليه عادة عقد مباح إذا بين للعامل ما يعمل، والأجر الذي يتقاضاه خلال مدة معينة من إيجابيات هذا النوع من العقود أنه يعطي اطمئنان للعامل على دخله واستقرار نفسي له مدة العقد، ومناسب لرب العمل حينما يكون غرضه من العمل الجودة أكثر من حرصه على الكم.

- ومن سلبيات لأجر الزمني أنها لا تسعف رب العمل في الوحدات القائمة على الإنتاج والمنافس، والحرص على رفع قدرة الإنتاج وكمه.

- تصبح الأجرة غير عادلة حين يتساوى العامل الخبير والمجدد مع العامل المتواني المتكل في نفس الأجر، وعدم إمكانية تحديد مقدرة الفرد العامل المميز عن العامل غير المميز (البطيء في عمله) (حجيم-وغيره، 2006م، صفحة 360).

- ومنها أن جو العمل خال من المحفزات التي تزيد من الإنتاج، فالعمل يتسم غالبا بالرتابة التي حالة شعورية نتيجة تكرر نفس العمل بنفس الأجر ما يؤدي بالعامل غالبا ألا ينتج إلا المعتاد أو أقل دون زيادة.

- هذه الصيغة تستدعي تكلفة للرقابة على العامل كي لا يقصر في العمل.

- فمن الناحية النظر على وفق قواعد الشريعة الإسلامية قد يكون في اعتماد نظام الأجر الزمني في الوحدات القائمة على الإنتاج هضم وظلم لرب العمل، إذا يدفع الأجر للعامل مع ما قد يكون منه من تقصير ما يسمى بفاقد الإنتاج، (شغل زمن العمل من غير عائد) فقد لا تكون هذه الصيغة عادلة إلا يتكلفه رب العمل من الرقابة المستمرة على العامل.

وهذه السلبيات وما يضاف لها من رغبة أرباب العمل في تحقيق أكبر كم من الإنتاج بأقل تكلفة (كتكلفة الرقابة على العامل) اقتضى العمل بنظام الأجر الإنتاجي الذي رأى كثير من المنظرين الاقتصاديين أنها أصلح لكل من العامل ورب العمل، وأصلح حتى للاقتصاد الكلي الذي يعود بالنفع العام على الوطن ككل.

**2.3.2 الأجر الإنتاجي (بالمفهوم العام):** وهو ربط الأجر بكم العائد الإنتاجي للعامل تحفيزا له، فكان من أهم

المحفزات التي تربط العامل بعمله إذ يدرك فيه العامل المنفعة الجنية من وراء جهده المبذول في العمل ووقته المصروف فيه، فيدرك أن الأداء الناجح المثمر يؤدي حتما إلى الحصول على المكافأة. فيكون الأجر مقترنا بإنتاجه زيادة ونقصا لا بمجرد الزمن الذي يمضيه في المنشأة الإنتاجية.

اقتضى العمل بنظام الأجر الإنتاجي ما رآه أرباب المنشآت من عيوب وسلبيات في الأجر الزمني المعمول به في الوحدات الإنتاجية التي لا توفر حافزا كافيا ولا تشجع على روح المبادرة وبالتالي لا يحدث دافعية للعمال لرفع كفاءتهم الإنتاجية وتحسين إنتاجهم كما ونوعا ما داموا يعلمون أنهم سيحصلون على أجر زمني ثابت ولن يكافئوا على أي إنتاج وافر. ورأى أرباب المنشآت أن اعتماد الأجر الزمني في منشأة الإنتاج صار مدعاة للتواكل والتواني لأصحاب القدرات والكفاءات أن

لا يبذلوا أقصى ما عندهم من قدرات في إحداث إنتاج وافر مقارنة لأنفسهم بأصحاب القدرات والكفاءات المحدودة، فهذه السلبيات والمشكلات وما شاكلها أبانت يقينا لأصحاب المنشآت الإنتاجية أن الأجر الزمني لا يقابل مردود العامل وأن تكلفة أجر العامل غالبا تكون أقل من مردوده الإنتاجي، فكان من الأجدى والأصلح انتهاز نظام العمل بالأجر الإنتاجي تفاديا لتلك السلبيات والمشكلات المذكورة سالفا.

**4.2 مفهوم الجهالة والغرر:** من شروط صحة عقد العمل في الشريعة الإسلامية أن يتسم بالوضوح المنافي للغموض والبيان المنافي للأجمال المؤدي إلى الخصومة والنزاع، فكان من شروط العمل والأجر أن يكونا معلومين معينين حتى لا يؤول إلى الإضرار بأحد طرفي العقد، وقد جاءت الشريعة لإحقاق العدل والإحسان في المعاملات المالية ورفع الظلم والغبن، وكان عدم البيان والوضوح في محل العقد يؤدي إلى الجهالة والغرر المنهي عنها بصريح النصوص.

**1.4.2 الجهالة:** عيب يعتري شروط الصحة في عقود المعاوضات؛ لعدم العلم بماهية أو صفة المعقود عليه ثمنا، أو مثمنا. وعرف المجهول أنه ما علم حصوله وجهلت صفته.

**2.4.2 الغرر:** الغرر من الغرور فيغري المشتري على إمضاء العقد، ثم لا يدري يحصل له مقصوده منه أم لا يحصل، وهو ما لا يدري أن يحصل أم لا يحصل، لذلك هو في اللغة الخطر فيكون أحد طرفي العقد أو كلاهما على خطر في حصول مقتضى العقد. قال ابن تيمية: والغرر ما لا يقدر على تسليمه سواء كان موجودا أو معدوما كالعبد الآبق والبعير الشارد ونحو ذلك مما قد لا يقدر على تسليمه بل قد يحصل وقد لا يحصل هو غرر لا يجوز بيعه. (ابن-تيمية، 1995م، صفحة 543/20) وبين الجهالة والغرر عموم وخصوص؛ قال القرافي: اعلم أن العلماء قد يتوسعون في هاتين العبارتين فيستعملون إحداها موضع الأخرى وأصل الغرر هو الذي لا يدري هل يحصل أم لا كالطير في الهواء والسماك في الماء، وأما ما علم حصوله وجهلت صفته فهو المجهول... فالغرر والمجهول كل واحد منهما أعم من الآخر من وجه وأخص من وجه فيوجد كل واحد منهما مع الآخر وبدونه. (القرافي، 1998م، صفحة 423/3)

### 3. نظام الأجر الإنتاجي وأشهر صورته

لقد سبق بيان ما لنظام الأجر الزمني من سلبيات في نظم العمل القائمة على الإنتاج خاصة مع تسارع حركية الاقتصاد في العصر الحديث المبنية على المنافسة الإنتاجية مما أدى بمنظري إدارة الموارد البشرية لابتكار صيغا من الأجرة الإنتاجية قصد تحسين أداء العامل في المنشآت الإنتاجية ولحصول على أقصى طاقة لديه بهدف زيادة حجم الإنتاج. فغدت المنشآت الإنتاجية تربط الأجرة في الغالب بنظام الأجر الإنتاجي والأساليب التحفيزية سواء أساليبه القديمة أو المبتكرة الحديثة، أو المطورة المعاصرة، والتي تحدث دافعية زائدة للعمال لرفع الإنتاج. فصارت هذه النظم شائعة على نطاق واسع في الوقت الحاضر، (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، 2015م، صفحة 422) يعتمد الأجر بموجب هذه الطريقة أو النظام على الكميات الإنتاجية، أي يتحدد أجر العامل على ما يتم من إنتاجه، أو إنتاجيته الفعلية، فيحصل على عائد إضافي إذا زادت كمية إنتاجه ويحمل عبء انخفاض إنتاجه مع المنشأة ويتم الدفع إما بتحديد أجر واحد للوحدة المنتجة، أو يكون التحديد في صورة وقت مسموح به لإنتاج عدد معين من الوحدات، (عقيلي، 2005م، صفحة 508) ونتيجة لقوانين

الحد الأدنى من الأجر والتنافسية الموجودة بسوق العمل فإن معظم خطط الحوافز غالباً تكون مضافة أو من متضمنها حد أساسي كراتب أو أجر مضمون. (راوية، 2000م، صفحة 313) فيكون بناء الأجر على الإنتاج غالباً بتحديد أجر ثابت قائم على العمل المعتاد الذي يستطيع كل فرد أداءه في وحدة زمنية معلومة كيوم أو شهر أو قطعة إنتاجية. ومما سبق ذكره كان الأجر قبل فرض القوانين للحد الأدنى المضمون غالب الأجر الإنتاجي مبني على أساس أداء الفرد أو الجماعة في مقابل المنتج فقط، وفي وقتنا المعاصر صار الأجر الإنتاجي أغلبه حوافز، مع أنه لم تنزل بعض الأنماط غير الرسمية قائمة على ربط الأجر بمجرد كم الإنتاج فقط، وهنا عرض لأشهر لأنماط من الأنظمة الإنتاجية الحديثة والمستجدة في بناء الأجر على الإنتاج، وعلى الحوافز بما يسمى الأجر الإضافي، و عرض هذه النظم لسط التصور لحقيقتها الاقتصادية لأجل بيان مدى موافقتها لقواعد الشريعة الإسلامية المنظمة للمعاملات المالية، وما تقتضيه من ضوابط حتى يكون العمل بما مشروعاً.

ولهذا النظام طريقتان لتحديد الأجر وحساب وحدات الإنتاج: فردي يكون العمل فيه فردياً والأجر حسب عمل الفرد، وجماعي حيث لا يتم العمل إلا بتشارك جماعة من العمال في عمل ما ويوزع أجر ما عملوا بينهم.

### 1.3. صور من الأجر الإنتاجي الفردي

1.1.3. طريقة الأجر بالقطعة الإنتاجية: تعد من أقدم الطرق المستخدمة في تحفيز العمال التي مازالت تستخدم حتى الآن، وهو ربط الأجر بالقطع الإنتاجية فبقدر ما أنتج العامل من قطع إنتاجية استحق عليها أجراً معيناً، ويطلق عليه أجر القطعة. (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، صفحة 424) فبمقتضى هذه النظام يتقاضى العامل الأجر بمفرده مقابل ما أنتج من وحدات معينة من الإنتاج، فالأجر يتناسب طردياً مع الوحدات المنتجة زيادة ونقصان، ويرد في صور عدة تقتصر أشهرها:

— أجر القطعة الثابت (الموحد) يتكون هذا النوع من الأجر على حد أدنى من الأجر يحصل عليه العامل عندما يؤدي ما حدد له من إنتاج (المستوى الاعتيادي الذي ينبغي أن يصله)، فإذا زاد الإنتاج عن المستوى الاعتيادي فإن الفرد يكسب أكثر وفقاً لعدد الوحدات الإضافية التي ينتجها إما بأجر القطعة أو زمن القطعة.

— أجر القطعة: هنا يحدد أجر معين يتقاضاه الفرد عن كل وحدة ينتجها، فإذا كان أجر القطعة الواحد (05) وحدات نقديه وكان مجموع الوحدات التي أنتجها خلال ساعات عمله اليومي (08) ساعات هي (10) وحدات فيكون الأجر الذي يتقاضاه كما يلي :  $50 = 05 \times 10$  وحدة نقدية

— زمن القطعة: وهنا يحدد وقت معياري يجب أن تنتج خلاله القطعة أو الواحدة المنتجة ويكون ذلك على أساس دراسة الحركة والزمن، فإذا كان الزمن المعياري المسموح به لإنتاج القطعة (15) دقيقة بغض النظر عن الوقت الفعلي الذي قضاه العامل، وأنتج العامل (50) قطعة خلال (08) ساعات عمل فيحسب أجره على النحو التالي:

$$12,5 \text{ ساعة} = \frac{10 \times 50}{60 \text{ دقيقة}}$$

إذا سيتقاضى الفرد أجرا عن (12,5) ساعة وليس (08) ساعات وهي عدد ساعات العمل الفعلية، بمعنى أنه حصل على كسب إضافي، وهو الوقت الذي وفره مقداره (04,5) أربع ساعات عمل ونصف. (عقيلي، صفحة 510)

– **أجر القطعة المتغير** في هذه الصورة من الأجر الإنتاجي يحدد الأجر على أساس سعريين أو أكثر للقطعة تتغير في كل مستوى إنتاج داخل المنشأة الإنتاجية بين الأعلى والأدنى والمتوسط وغيره من المستويات، إذ يتمتع هذا الأسلوب بتوفير حافز لدى العاملين على زيادة الإنتاج مما ينعكس بالزيادة على الدخل بالنسبة للفرد العامل وعلى الطاقة الإنتاجية بالنسبة للمنظمة، ويفيد رب العمل أن يخفض من مقدار التكاليف المرتفعة التي تخفض عن طريق زيادة الإنتاج، فتوزع التكلفة على أكبر من الوحدات المنتجة. ومثال ذلك كأن يكون:

أجر القطعة المنتجة 100 دينار في المستوى الإنتاجي من قطعة واحدة وحتى القطعة 49.

– أجر القطعة المنتجة 150 دينار في المستوى الثاني من قطعة 50 فما فوق. (عقيلي، 2005م، صفحة 510)

ينجم عن اعتماد أجر القطعة الإنتاجية المتغير بسعريين في المنشأة، وجود فئتين أو فئات من العامل، فئة ذات سعر قِطعي أعلى وهم الذين يتجاوزون إنجاز القطع بتجاوز الوقت القياسي للإنجاز، وسعر متدني للذين ينجزون في القوت مع الزمن القياسي للإنتاج. ويتوقف تحقيق نجاح هذا النمط بالدرجة الأولى على التحديد الدقيق للمستويات المعيارية للإنتاج، فلا يكون الوصول إليه متعسرا جدا فيترك العمال المنشأة، ولا سهلا ميسورا لكل عامل فينتفي التحفيز. (شاويش، 2005م، صفحة 178)

وهذه بعض أساليب تطبيق أجر القطعة المتغير:

– طريقة فريدريك تايلور: وهو من نمط أجر القطعة المتغير، وبموجبها يتم تحديد مستوى قياسي للإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت ويختلف أجر القطعة قبل وبعد الوصول إليه، فقبل الوصول إليه يحصل على أجر محدد، وعند الوصول إليه يصير أجر القطعة أعلى، ، ومن وقف إنتاجه دون ذلك ولو بوحدة فإنه يحصل على الأجر المنخفض ولا يضمن هذا الأسلوب حدا أدنى من الأجر إذا لم يبلغ أداءه المستويات المقررة، ولذلك فإن هذه الطريقة بهذه الصورة تجتذب العمال المهرة فقط الذي لديهم القدرة لبلوغ المستويات القياسية أو تجاوزها، وهي في ذات الحين مشجعة للذي هم أقل مهارة وبطيئي الإنتاج، فهذه الطريقة غير مطبقة للعقوبة القاسية التي تفرضها على العاملين منخفضي الإنتاج. (شاويش، صفحة 187) (معر، صفحة 75)

– طريقة ميريك: حدد ميريك مستويين للإنتاج ومن ثم مستويين للأجور، وهذان المستويان هما:

\*المستوى الذي يمثل نسبه 73% من المستوى القياسي والفرد الذي يحقق هذا المستوى من الإنتاج يستحق علاوة محده.

\* المستوى القياسي ويمثل نسبه 100% للإنتاج، والعامل الذي يحققه يستحق علاوة إضافية زياده على العلاوة المحددة التي يستحقها العامل الذي يحقق المستوى الثاني للإنتاج. (شاويش، 2005م، صفحة 190)

**2.1.3 طريقة الوقت المعياري:** تعتمد هذه الطريقة على الأجر الثابت زائد العلاوات التي تنال بتحصيل وفرة في

الوقت، تتشابه وتتوافق هذا الطريقة مع أجر القطعة من حيث التشجيع على رفع الإنتاج وكفاءة العامل الإنتاجية، ووجه

الاختلاف شكل تحقيق هذه الميزة، فالأولى قطع إنتاجية، وهذه وحدات زمنية تؤول إلى قيمة إنتاجية، ومن حيث الأجر ينال في العامل أجره على الوحدات الزمنية التي تزيد فوق الزمن المعياري، مع أنه لا يقل أجره المضمون حتى وإن قلت الوحدات الزمنية عن الزمن المعياري للعمل. (ديسلر، صفحة 425) ومن أشهر طرقها الآتي:

طريقة (هالسي): يتم بموجب هذه الطريقة تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين يتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل مضافاً إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره، وبناء على هذه الطريقة يتم حساب أجر العامل كما يلي: الأجر المستحق للعامل يساوي أجر الساعة وهي الوقت المستنفذ زائد نسبة مئوية من الوقت المختصر على أن هذه النسبة من الوقت المختصر تزيد أو تنقص حسب تأكيد الإدارة من دقة المعايير القياسية المحددة فتتخفف الأجرة وترتفع تبعاً لذلك. (شاويش، 2005م، صفحة 188)

من مزاياها الجمع بين الأجر الزمني والأجر بالقطعة، وتضمن حد أدنى للأجر، وهو أجر الوقت الذي قضاه في العمل، وتكمن بناء الأجر على الإنتاجي وهو تقاضيه مقابل إضافي نظير ما وفر للمنشأة من عمل أو جهد إضافي. من عيوبها إرهاق العامل إذ لا يستطيع أن يواصل عشر ساعات عمل بنفس الكفاءة والحماس، فلا يسعفه جهده إلا بتكلف ومشقة.

طريقة روان: إذا كانت كريق هالسي تعطي علاوة ثابتة على الوقت الذي يوفره العامل فوق الوقت المعياري للأجر المستحق، فإن طريق روان تطبقها بنسب متفاوتة لما يتم توفيره من فائض وقت، وذلك بوضع وقت قياسي لإنجاز العمل، فمن وصلها ينال علاه 100% فإذا استغرق أقل للوصول إلى العمل نال علاه 25%، وفي حال إذا استغرق وقتاً للإنجاز يزيد عن 50% من الوقت الإضافي لا يحصل على شيء. (راوية، 2000م، صفحة 317)

طريقة جانت: يتم تحديد وقت قياسي لإنجاز حجم من الوحدات، فإذا بلغه وحققه نال أجره المعتاد عن الوقت المستنفذ في العمل بالإضافة إلى علاوة تعادل نسبة معينة من أجر الوقت للإنتاج، أما إذا تجاوز الوقت القياسي تقاضى أجر أعلى عن كل قطعة منتجة، وإذا أخفق في الوصول إلى الوقت القياسية لا يعاقب بل ينال أجره الزمني. من ميزات هذه الطريقة الجمع بين الأجر الزمني والإنتاجي حسب القطعة. (شاويش، 2005م، صفحة 190) فهي طريقة عادلة من حيث استبدلت الأجر المتدني للقطعة الإنتاجية بالأجر المضمون حتى ولو لم يبلغ العامل في إنتاجه أو عمله الحد المعياري من العمل المعتاد.

### 2.3 صور من الأجر الإنتاجي الجماعي:

1.2.3 أجر القطعة الجماعي: لما كان يصعب الأخذ بإنتاج القطعة الواحدة في العديد من الحالات التي لا يمكن تحديد إنتاج العامل بمعزل عن المشاركين معه في القيام بالإنتاج، اقتضى في هذه الحالة أن يتحدد الأجر حسب القطعة على العاملين على ككل وحسب إنتاجهم المشترك. (حسن، صفحة 404) فتحدد الأجر على أساس أجر القطعة الجماعي يرتب عن طريق دفع أجور جميع العاملين على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي المبدول في العمل. وبذلك تكون عملية تحديد الأجر وتوزعه على الأفراد الذين ينتمون للمجموعة حسب الأسس المتفق عليها ويسمى بالتعويض الجماعي، حيث يحدد رقم قياسي معين للإنتاج (الوحدات الإنتاجية) يعتبر بمثابة هدف إنتاجي للمجموعة، وفي

حالة استيفاء المستوى القياسي المحدد للإنتاج في العمل أو تجاوزه يتم تحديد أجر إضافي بالإضافة إلى الأجر السابق ويقسم على مجموع الأفراد العاملين الذين ساهموا في إنجاز هذا العمل حسب معايير توضع لذلك. (حجيم-وغيره، صفحة 360) (شاويش، صفحة 191) وقد بينى الأجر الجماعي على أساس الوفرة في التكاليف.

**2.2.3 المشاركة في وفرة التكاليف:** هذا النمط هو زيادة عددية في كم الناتج عن طريق تلافي أسباب تقليله والحد منه، فالمشاركة في وفرة التكاليف عبارة عن نسبة مئوية من الوافر المالي الذي يحققه العاملون في تكلفه الإنتاج من خلال ضبطهم وتخفيضهم لهم عن طريق التقليل والحد من الهدار والفاقد والضياع في الموارد وعدم استثمار الوقت، هذه الوفرة المتصدرة توزعها عليهم المنظمة في نهاية السنة بعد احتساب حجم الوفرات المحققة في المشاركة. فهي هنا بمثابة حافز جماعي يحث الجميع على ضغط تكاليف الإنتاج لأن كل فرد له مصلحة في ذلك.

رغم أن هذه الصيغة صيغته تشجيعية لرفع الدخل وتقليل تكلفه الإنتاج فان من سلبياتها التي نجحت عن تطبيقها إنما يحققه فريق من وفرة يهدرها فريق آخر لأسباب مختلفة منها عدم الكفاءة أو التفريط أحيانا فتضيع جهود العاملين سدى لهذه الأسباب أصبح يطبق هذا النمط على مستوى فريق جزئي أو وحدات إنتاجية صغيرة تلافيا للسلبيات السابقة التي تضر بفئة من العمال. (عقيلي، 2005م، صفحة 519)

**3.3 الأجر الإنتاجي بين مقتضيات العمل به ودواعي الترك**

**1.3.3 المقتضيات والمزايا الاقتصادية للعمل بالأجر الإنتاجي**

**\* مقتضيات ومزايا الأجر الإنتاجي الفردي**

- اقتضى هذه الصيغة سعي رب العمل لزيادة الإنتاج وإنقاص تكلفة الرقابة على العامل وحصرها على الإنتاج فقط.
- تحث هذه الصيغة العامل على المبادرة إلى إيجاد كل سبيل وطريقة لتحسن الإنتاج وتجويده لأن عدد القطع تنعكس على دخله، فهو مشغول على الدوام بما يحسن دخله من خلال الزيادة والجودة في العمل.
- تعطي هذه الصيغة دافعية للعمل تُخرج العامل من رتبة الأجر المحدود إلى الشعور بالعدل بما يبذله ويحنيه من عائد العمل فكأنه شريك في العائد فكل ما كثر العائد كثر دخله.
- افتضاها تقليل فاقد العمل، فلا يضحى وجود العامل في وحدته الإنتاجية لفترات ما وجودا صوريا دون عائد.
- التأثير المباشر على دافعية الفرد بسبب الارتباط المباشر بين العوائد التي يحصل عليها وما يبذله من جهد. (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، صفحة 424)
- تناسب هذه الصيغة المنشآت الإنتاجية التي يراعى فيها كم الإنتاج دون الالتفات إلى الجودة بدرجة أكبر. (شاويش، 2005م، صفحة 184)
- نظام الأجر الإنتاجي مناسب للأعمال التي يسهل قياس إنتاجها بوحدات رقمية، كالأعمال الإنتاجية المتمثلة في عدد معين من وحدات الإنتاج كما هو الحال كصناعات الأبواب وخزانات المياه، والأحذية وصناعة النسيج والقماش... التي يعد فيها العامل كم زوجا من الأحذية عمل، أو ثوبا نسج، أو مترا من القماش... (شاويش، 2005م، صفحة 184)

- يناسب هذا النظام من الأجر الحالات التي يكون فيها الإنتاج خاضعا لمواصفات نمطية معينة، وكذلك العملية التي تناسب فيها العملية الإنتاجية بسهولة وانتظام دون حدوث أعطال بدرجة كبيرة. (شاويش، صفحة 184) وتناسب تلك العمليات الإنتاجية التي لا تتحكم فيها ظروف خارجية تعيق وتضعف أداء العامل كالورشات والمنشآت التي تخضع للأحوال الجوية.
- يحقق نظام الأجر الإنتاجي العدالة في المعاملة بين العمال، حيث أن التمييز بين العاملين يكون على أساس الكفاءات والقدرات الإنتاجية والجهد المبذول. (شاويش، صفحة 184)
- من ميزات هذه الصيغة تحقق العدالة بين العامل وصاحب المنشأة أنها تعطي أجرة العامل على ما يتم من إنتاجه فعلية عكس صيغة الأجر الزمني الثابت الذي تكون فيه الأجرة صورية لا تقابل الإنتاج الفعلي، وتكلف المنشأة أجرا مقابل انتاج متدني.
- تكون هذه الصيغة أنسب متى ما وجد للعامل رغبة في زيادة دخله، وكان العمل يجري وفق معايير الجودة وليس الكم وحده.
- ومن مميزات هذه الصيغة أنها تخدم الاقتصاد العام ككل لما تسهم في عائد وفير في مختلف المنشآت الإنتاجية.

### \* مقتضيات ومزايا الأجر الإنتاجي الجماعي

- ويكون الاعتماد على هذا الأساس عندما تكون المهام مترابطة فيما بينها بحيث تعتمد الواحدة على الأخرى وتتطلب جهوداً مشتركة.
- وعندما يصبح من الصعب تحديد من المسؤول عن مستويات مختلفة من الأداء.
- وعندما تتضخم الأعمال وتتعقد ويصبح الجهد الفردي غير قابل للقياس أو غير واضح المعالم. (حجيم-وغيره، صفحة 360)
- صمم مثل هذا من الأنظمة من أجل تشجيع العمل الجماعي والتعاون بين العاملين، وإحداث ضغط بين زملاء العمل لتحقيق أداء أفضل وأسرع، وقد دلت البحوث على نجاح خطط الحوافز الجماعية في بلدان عديدة، كاليابان، حيث تقيم الأداء على أساس مجموعات العمل وليس على أساس الأداء الفردي، مما يخلق روح التعاون والانتماء بين أعضاء الفريق الواحد. (شاويش، صفحة 192) (راوية، صفحة 321)
- هذا وتتميز طريقة الوقت المعياري بنفس مزايا طريقة أجر القطعة، والتي تتمثل في سهولة الحساب والفهم من قبل العاملين، ولكن يعبر عن الحافز في شكل وحدات زمنية بدلاً من التعبير عنها في شكل وحدات مالية كما هو الحال في طريقة أجر القطعة.

### 2.3.3 سلبات صيغ الأجر الإنتاجي ودواعي تقويمها:

#### \* سلبات الأجر الإنتاجي الفردي

- أنها لا تحظى بالقبول من قبل بعض العمال نظرا لقيام بعض المنظمات برفع معدلات الأداء المعيارية إذا شعرت بأن الفرد يحصل على عوائد مرتفعة. (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، صفحة 424)
- يؤدي هذا النظام إلى خفض مستوى الجودة نظرا لرغبة العامل في إنتاج أكبر عدد ممكن من الوحدات، والذي يضحى بالجودة في سبيل ذلك (شاويش، صفحة 185)، فلذلك لا يصلح هذا النمط من الأجر للإنتاج في الأعمال التي تراعى فيها الجودة مع الكم أو الجودة أكثر من الكم.

- في هذا النظام من الأجر الذي يبنى على الكم الإنتاجي هضم وإجحاف في حق العامل ذي الأقدمية، والسلوك الوظيفي الحسن (شاويش، صفحة 185) وهو هضم وإجحاف في حق العامل الحريص ألا ينهي القطعة الإنتاجية بمجودة محسنة ومتقنة.

- قد يكون لنظام الأجر الإنتاجي نفس التكلفة التي في الأجر الزمني في مراقبة أداء العامل تصرف في هذه الصيغة على رقابة الجودة الإنتاجية التي قد تهدر في الحرص على مضاعفة كمية الإنتاج.

- إن كان نظام الأجر الإنتاجي الفردي يحفز العمال أصحاب القدرات والكفاءات المتميزة ويناسبهم فيما يحصلون عليهم من أجر مرتفع، فإنه في ذات المنشأة الإنتاجية يخلف فيها فئة من العمال تعاني حسرات نفسية وإحباط أن لم تسعفها قدرتها وكفاءتها مواكبة الفئة المميزة والحصول على ما حصلوا رغم جديتها وإرادتها لمضاعفة الإنتاج، وهذا الحال قد ينقلب عكسا فيضعف مردودهم الإنتاجي، أو يؤدي إلى القطيعة والشحناء في العلاقة وزوال الألفة بين العمال داخل المنشأة التي قد تكون لها قيمة في رفع الإنتاج. وهذا ما راعته بعض أنظمة الأجور الإنتاجية القائمة على التحفيز في بعض الدول، فالقاعدة الأولى في اليابان تؤكد على التحفيز الفردي، وتعتمد التحفيز الجماعي لتقليل الغيرة بين العاملين، وفي ذات الحين تجعل كل فرد في الجماعة مديرا للآخرين وبالتالي إشاعة روح التعاون داخل المنشأة أو الوحدة الإنتاجية. (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، صفحة 426)

- يمكن أن يسبب هذا النظام زيادة الإجهاد للعاملين حيث أن كل عامل يحاول أن يعمل بأقصى طاقته وبأكبر سرعة ممكنة حتى يحقق أكبر دخل ممكن. (شاويش، صفحة 185)

- تنافسية الأجر الإنتاجي وإماتته الألفة: كما أنها تخلق تمايز بين العاملين بالشكل الذي يمكن أن يثير حساسية بعضهم إزاء البعض الآخر، وبالشكل الذي يضيق الانسجام بينهم، ويقلل درجة تماسكهم وتوحدتهم. (حسن، صفحة 404)

- عدم الاستعمال الراشد لوسائل الإنتاج: كما أنها يمكن أن تقود إلى هدر وتبديد في استخدام المستلزمات التي تستخدم في العملية الإنتاجية، وانخفاض نوعية الإنتاج، بسبب تركيز العامل في عمله على سرعة الإنجاز دون إعارة الاهتمام الكافي للاقتصاد في استخدام المستلزمات. (حسن، صفحة 404)

#### \* سلبيات الأجر الإنتاجي الجماعي:

تفاوت العمال في الجهد المبذول فهناك من يبذل جهد أكبر وهناك من يبذل جهداً أقل في مثل الأعمال التي تحقق الإنتاج المشترك، فاقتضى كلفة زائدة في الإنتاج وجهوداً أكبر وهي دراسة حركة كل عامل على حدى أثناء أدائه لعمله. (حسن، صفحة 405)

كل ما كان الفريق يحتوي على عدد كبير من العمل يصعب تقدير آدائهم لجهود متكافئة، ولا يفرق بين الجدي منهم والأقل جدية، ولا تقوم المهارات والكفاءات العالية مقابل تلك الضعيفة جداً أو المعتمدة. فلذلك تصلح هذه الطريقة في فرق العمل المحدودة عادة، وفي الأعمال التي لا تحتاج لدقة ومهارة مبنية على الكفاءة في العمل.

#### 4. التكييف الشرعي للأجر الإنتاجي وضوابط العمل به

##### 1.4 الأحكام والضوابط الشرعية المشتركة

- الأجر الإنتاجي يبنى غالبا على أصل عقد الإجارة وعقد جعالة مضاف: ففي أغلب صيغ الأجر الإنتاجي القائم على المحفزات نجد عقدين مختلفين لا يستلزم أحدهما الآخر بل يقتزن به بالخيار؛ فنجد الأجر الإنتاجي الثابت للعمل الإنتاجي المعتاد وهذه إجارة وهو ملزم، ونجد عقد الجعالة على من تجاوز الحد الإنتاجي المعتاد وهو عقد اختياري غير ملزم، وربما أمكن الجمع بين الجعل والإجارة بصيغة أخرى لمقتضيين مختلفين؛ فتعطى الإجارة على الزمن وتعطى جعالة إضافية علاوة إنتاج أو مكافأة إنتاجية تكون بمثابة حافز لمن يحقق إنتاجه معينة عددا من الوحدات المنتجة مثلا ويكون ذلك في عقدين مختلفين وذلك خروجاً من الخلاف فيمن يمنع الجمع بين الإجارة والجعالة في عقد واحد وأيضاً لتسهيل عمليات الحسابات حيث تعرف الأجر الثابتة من الأجر المتغيرة المرتبطة بجزء من الناتج الجعل. (النفيسة، 1991م، صفحة 153)

\_\_ أجر القطعة المفتوح وأثره في المشقة على العامل: من مقاصد الشريعة المعتبر أن لا يرهق الإنسان نفسه ويحملها ما لا طاقة لها به سواء في الوقت الآني أو ما يؤول مستقبلاً إلى الإهلاك ، وفي الشأن محل الدراسة يصبح هذا المقصد أكثر وأشد اعتباراً كون العامل وهو يسعى لرفع دخله يرهق نفسه إرهاقها يورثها عجزاً يؤدي به إلى أن يصير مقعداً فيشقى في مستقبل أيامه من العجز، ويشقى معه من يعولهم ويسعى لقوتهم ويعرضهم لشدة الفاقة والمجاعة بعجزه كأسرته في الغالب، لذلك راعت الشريعة في الأعمال عموماً التي يقوم بها الإنسان الوسطية ومنعت الأعمال المضنية المهلكة ولو كانت قريبة لله، وفي الحديث أكلفوا من الأعمال ما تطيقون، وورد كذلك النهي عن تحمل الأعمال التي تهلك النفس وتفوت حق الغير المرتبطين بهذا العامل ففي الحديث " إن لنفسك عليك حق ولأهلك عليك حق". ونص القرآن على تحريم تعريض النفس للهلاك إما بسبب مباشر أو سبب بعيد الأثر يعرض النفس للهلاك في قوله تعالى: " ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"، وما هو ملاحظ أن نظام الأجر الإنتاجي المفتوح غير المقيد بحد زمني أو معايير ضابطة تراعي بها قدرة العامل كي لا يجهد نفسه إجهاداً مقعداً وهو في غمرة المنافسة يريد أن يحصل أكبر عائد من القطع الإنتاجية قد يؤدي هذا أحياناً أو غالباً بالعامل إلى الجشع في تحصيل المداخيل، أو إلى رفع مستوى معيشتة، وأحياناً شدة الحاجة للأجر إلى الاستمرار في العمل على حساب راحته وصحته، أو على حساب التفرغ للمصالح أهله، أو الكل معاً، فتجده من شدة الإجهاد لا يلبث مع مرور الزمن أن يصاب بمعوقات جسدية أو نفسية مقعدة، معوقة له على الاستمرار في العمل؛ فيفوت حق نفسه وحق أسرته فيلجئه العجز إلى الفقر أو الحاجة فيضيع أسرته. يصف ديسلر جاري في ذكره لسلبات نظام الأجر بالقطعة الذي لا يراعى له حد معين يتوقف عنده، أنه يصل في أحوال ما إلى إجهاد العامل باستمراره في العمل وقتاً غير محدود مع ضعف العائد حتى تؤدي به الحاجة أن ينقل عمله من المصنع إلى البيت والعمل ليلاً وتشغيل الأهل في ذلك كأحد الظواهر السلبية للأجر الإنتاجي المفتوح قوله: ومؤخراً كانت هناك سيدة تعمل في شركة إلكترونيات تقوم بتجميع الكوابل خلال النهار في الشركة، ثم تأخذ أجزاء أخرى لتقوم بجمعها مع أختها ليلاً في مدينتهما san Jose في كاليفورنيا، وكانت تزعم أنها تتقاضى عن كل قطعة من 2 إلى 2,5 دولار في الساعة المتوسطة". (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، صفحة 603)

- لزوم ضبط أنظمة الأجر الإنتاجي بمعايير حديثة تحفظ مقدرات العامل الجسدية والنفسية: ومن المعلوم أن الشرع جاء بالوسطية فأمر المسلم بتكليف من الأعمال ما يطيق الإنسان حفاظا على نفسه وحفاظا على وحق من هو مرتبط به، وإهمال هذا الأمر الشرعي موقع في الإثم ففي الحديث للنبي صلى الله عليه وسلم: "كفى بالمرء إثما أن يضيع من يقوت". فإذا كان حرام على المسلم أن يركن للراحة والبطالة ويدع العمل فيضيع من يقوت من عيال، فمنهى الشرع أيضا أن يتسبب في إحداث ما يعوقه عن السعي لهم كإجهاد نفسه في أمر ما، ولو بالعمل إجهادا يهلكه في مستقبل الأيام فيقعده عن السعي لنفسه ولقوت عياله. ومما سبق فإنه يجب على أولي الأمر في شأن أمور الاقتصاد أن يربطوا العمل المربوط بأجر إنتاجي تنافسي قائم على المحفزات بحد معقول من العمل يتوافق مع متوسط قدرات عموم العاملين، أو تفرض رقابة تحظر على العامل المداومة على ما يفوق قدرته من الأعمال في المنشآت الإنتاجية سواء بتجاوز الوقت المقدر أو الحد المعتبر من الإنتاج ولو مختاراً وفق معايير معينة تقديرية تضعها إدارة المنشأة الإنتاجية مبنية التوسط الشرعي الذي تراعى فيه المصالح من مختلف المناحي دفعا للمفاسد والمضار سواء في الحال أو المآل.

- الغرر القائم أو المحتمل المتعلق بظروف العمل في نظام الأجر الإنتاجي: والغرر هو أن يقع بأحد طرفي العقد أو كليهما مخاطر غير معتادة تؤدي إلى الإضرار، ففي نظام الأجر الإنتاجي تظهر صور الوقوع في الغرر أن يخسر العامل جهده ووقته المبذول من غير عائد لأحوال ينطوي عليها هذا النظام فتجعله يندم ويتحسر، أو يكن العداوة أو يقع فيها مع رب العمل، وهذه هي عاقبة الغرر ولأجل هذا حرمت الشريعة من المعاملات المالية التي تنطوي على غرر معتبر يؤدي إلى هذا المآل، ومما يتضمنه نظام العمل بالأجر الإنتاجي في بعض الأحوال نجد الآتي:

\* يتضمن نظام القطعة الإنتاجية الثابت المتغير للجهالة والغرر المنهي عنه حين يقدر للعامل على كل قطعة إنتاجية أجرا معيناً، فيعمل ويبدل جهده ولا يصل إلى إنهاء القطعة في الزمن المحدد؛ وذلك لأن الإنتاج تتحكم فيها ظروف وأحوال خارجة عن نطاق تحكم وقدرة العامل المعيقة له لا تسعفه في زيادة الإنتاج، خاصة إذا كان الجهد المبذول كبيراً ويستغرق زمناً طويلاً، ويخرج من عمله صفر اليدين، كأن تكون قدرة الوسائل والآلات الإنتاجية محدودة بكمية ثابتة من العمل أو الإنتاج فتنتفي المحفزات ويحاول العامل عبثاً، أو قد تؤثر في آدائه سلبياً فيقع عليه الضرر كأن تكون آلات الإنتاج رديئة أو قديمة لا تتوافق مع الجهد الذي يبذله أو كثيرة الأعطاب. فتعميم تطبيق أجر القطعة على مختلف المنشآت الإنتاجية دون مراعاة هذه الأحوال والظروف المعيقة لا يكون عادلاً في كل الأحوال وسبيل للغرر المنهي عنه شرعاً وهو هدر وقته وجهده وعزمته دون طائل منهم.

\* لا يصلح نظام الأجر الإنتاجي المبني على المحفزات وسرعة إنتاج القطع والحرص على وفرة العائد في المنتجات التي تراعى فيها الجودة، وهذا يغرر بطرفي العقد العامل ورب العمل فقد يكون المنتج ذو جودة عالية يقتضي تركيزاً وجهداً كثيراً أو زمن أطول، فيفوت على العامل تحقيق أكبر كم من القطع وهو يحرص على الجودة التي تقتضي التركيز والتأني والدقة فلا يحصل دخلاً معتبراً بعدد القطع، فلذلك على رب العمل أن يعطيه أجر مراعاة الجودة تعويضاً لزمه وجهده المبذول في ذلك، أو لا يوظف نظام مراعاة الكم في مثل هذه الأعمال، يقول ديسلر " فهذه الطريقة يبدو أنها صممت خصيصاً للوظائف التخصصية التي يمارس العاملون من خلالها مجموعة من الواجبات المتشابهة طول اليوم، الأمر الذي يمكنهم من

الوفاء بمعدلات الأداء الموضوعية بغض النظر عن مستوى الجودة. (ديسلر، إدارة الموارد البشرية، 2015م، صفحة 424) ولربما يحقق الكم على ترك الإتقان فيوقعه في الغش الذي هو ظلم لرب العمل، فيكون توظيف مثل هذا النظام فيما يستدعي مراعاة الجودة عوناً للعامل على التفريط في تجويد عمله والوقوع في الغش، بل ينبغي أن يحدد سقفاً من الإنتاج لا يزيد عليه يتوافق مع مراعاة تجويد المنتج وإتقانه تفادياً للغرر الواقع على الطرفين.

\* يتضمن أجر القطعة الإنتاجية المرتبط بزمن يستحق فيه الأجر على الغرر، وذلك أن يذهب جهده ووقته سدى في إنجاز قطعة عاجله الوقت فلم ينجزها فلا يستحق ثمنها، لذلك ينبغي أن تكون القطع الإنتاجية في مثل هذه العقود يسيرة مجزأة حتى لا يضيع من العمل الجهد الكبير في حال عدم الوصول إلى الهدف.

تكون هذه الصيغة عادلة فلا يقع على أحد طرفيها (رب العمل والعمال ظلم) أو غرر في أحوال دون أحوال وظروف دون ظروف، تكون هذه الطريقة مشروعة إذا كان ما ينتجه العامل في المنشأة الإنتاجية متاحة أغراضه وأسبابه بين يديه متحكماً في الوسائل التي تحت قدرته فيكون عادلاً كنسج المعطف مثلاً الغزل بين يديه والآلة متكن منها ولا يوجد ما يمنعه من بذل جهده وإعمال طاقته في الإنتاج إلا أن يتكاسل ويكمن إلى الراحة، وهي من عقود الجعالة لأن ما يعملها العامل غير محدد مفتوح العدد على حسب طاقته وشدة رغبته في تحقيق عائد الدخل من القطع المنتجة.

**تفادي عقود الأجر الإنتاجي طويلة الأمد تجنباً للضرر وإحقاق للعدل:** وذلك لأجل إحقاق العدل فيما يقع من اختلافات تضر بطرفي العقد لأن الأجر الإنتاجي كثيراً ما يخضع لظروف ينفع فيها مجرد تحقيق الإنتاج، بل مراعاة لأحوال العامل في انخفاض قيمة الأجر، أو رب العمل في صيرورة كلفة الإنتاج باهظة مقارنة بقيمته، فلهذا ينبغي تفادياً للضرر أن تكون عقود الأجر الإنتاجي غير طويلة الأمد تجنباً لبعض الضرر القاتل لطرفي العقد وذلك إحقاقاً للعدل ومراعاة للإحسان التي حثت عليه الشريعة الإسلامية، فمن الضرر الواقع على الطرفين نتيجة الظروف الخارجة عن نطاق العمل أن ينخفض ثمن المنتج في السوق فيلجأ رب العمل إلى تخفيض أجر القطعة على حسب تذبذبات السوق فيدخل بالعقد وينقض العهد فيتضرر العامل ويقع النزاع بين الطرفين، وما حرصت الشريعة الإسلامية على وضوح العقود والوفاء به إلا تجنباً للضرر والخسومات، أو يستمر رب العامل على دفع نفس الأجر زمناً طويلاً مقابل عائد ضئيل في قيمة المنتج فيتحمل هو الضرر فلا يكون أجر القطعة قد حل مشكلة فاقد الإنتاج في الأجرة الزمنية التي ينال فيها العامل أجره رغم تكلفة الإنتاج العالية. فيكون الضرر على أحد طرفي عقد العمل، وهو ما يستدعي دفع الضرر الذي أقرته الشريعة الإسلامية " لا ضرر ولا ضرار"، و"الضرر يزال"، وقد يكون هنا الأسلم لطرفي عقد العمل أن يحين الأجر الإنتاجي في مدد معقولة تراعي تغير الأحوال والظروف رفعا للضرر الواقع عليهما تحقيقاً للعدل ومراعاة للإحسان التي لا ينبغي أن تخلوا الأحوال والمعاملات المالية منها، فلا ينبغي لرب العمل أن يشاح العامل إن كان له فضل عائد من الإنتاج مع تدني قيمة الأجر، ولا العامل أن لا يبالي برب المنشأة إن كان في أزمة مالية نتيجة تكاليف الأجر متفق عليه في حال مع تراجع وضالة قيمته، وفي الحديث رحم الله رجلاً سمحاً إذا باع وإذا اشترى وإذا اقتضى.

الغرر والضرر الواقع في نظام الأجر الإنتاجي الجماعي: من سلبيات تطبيق هذه النمط على المنشآت الإنتاجية الكبيرة بدل الصغيرة، أو على نطاق واسع من العمال بدل الفرق الإنتاجية المحدودة هو حرمان بعضا من العمال من الحصول على الوفرات الإنتاجية نتيجة تفریط البعض أو عدم كفاءتهم أو لأسباب تخرج عن فعل العمال المنضبطين، ووقفا على ما يقتضيه نظام تطبيق هذه الصيغة من شروط، (عقبلي، صفحة 520) فإن النظر الشرعي المبني على رقع الضرر كما نصت عليه القواعد الفقهية المختلفة: "الضرر يزال" لا ضرر ولا ضرار" فإن تطبيق هذا النمط التشجيعي في نطاق واسع يوقع الظلم في غالب الأحوال والندم والحسرة للعمال الذي يضيع جهدهم نتيجة تفریط الغير، أو لموانع خارجة عن نطاقهم فلذلك يؤخذ برأي أهل التنظير الاقتصادي أن يحظر تطبيق نظام أجر القطعة الجماعي في المنشآت الوسعة والفرق الكثير عددهم ويقتصر على الفرق المحدود في المنشآت الكبرى، أو والمنشآت قليلة عدد العمال التي يدري ويعلم المتسبب في التقليل من حجم الوفرات فيمنع منها بمفرده ولا يجرم الغير فيما تحقق من وفرات.

**حكم تفاوت البذل في أجر القطعة الجماعي:** قد يتفاوت الجهد المبذول من عامل دون عامل فيختلف ضعيف القوى في العمل عن المقتدر، ويولي ذو الكفاءة في العمل بمردود وافر ما لا يبليه محدود الكفاءة، ويولي الصحيح من العمل والجهد ما لا يبليه السقيم والعليل في بعض أيامه ونتيجة نظام أجر القطعة الإنتاجي الجماعي ينالون عائد واحدا رغم اختلاف ما بذلوا، فلا يعد هذا غررا في الغالب ولا ظلم إذا كان الفريق الإنتاجي المحدود يغتفر هذه الفوارق ويعتبرها من الإحسان لبقية فريق العمل، وكان الطرف الآخر يبذل جهده من غير غش أو تفریط، لم تمنع الشريعة مطلق الغرر بل عفت عن الغرر اليسير خاصة إذا كان الإحسان قائم من أطراف العمل. أما في الأحوال التي يكون التفاوت بيننا من حيث الجهد والقدرة والكفاءة فلا والفوارق بينة في المردود فهنا يكون هضم لحق الكفاء القوي في المساواة في المكافآت والحوافز المبنية على المردود الإنتاجي إلا أن يرضى، فليس يستقيم تطبيق الحوافز الجماعية في كل الأحوال - كما تعود هذه الصيغة بإيجاب على النمو الاقتصادي العام للدولة وتحسين ظروف العمال، وتقوي الاستهلاك وبالتالي حركية في النشاط الاقتصادي، وكل وسيلة مشروعة حققت المصالح العامة للمجتمع كانت معتبرة شرعا.

#### 2.4 . الأحكام والضوابط الشرعية الخاصة بصيغ معينة مخصوصة

التكليف الفقهي لأجر القطعة الثابت وضوابط العمل به: لا يظهر على أجر القطعة الثابت أي مخالفة شرعية، إذ هو من العقود الشائعة المباحة، فلم تزل الناس تستأجر العامل وتعطيه عن كل شطرا من العمل (قطعة) أجرا، كأن يقول أعطيك عن كل ثوب تنسجه مئة دينار، فينسج عشرة أثواب فيستحق ألف دينار، أو أعطيك على كل متر تحفره مئة دينار فيحفر عشرين، لكن هنا ضابط يلزم هذه الصيغة حتى لا توقع في الخصومة والغرر وهو أن لا تكون القطعة الإنتاجية كبيرة، ويعلق الأجر على نھايتها فيلغى أجر المعمول المعلق بنهاية إنجاز الذي لم ينهه العامل للسبب ما، فهذا من الغرر، كأن يقول رب العمل للعامل أعطيك على كل كيلومتر تحفره مليون سنتيم، فيتوقف العمل لظرف ما عند تسعمئة متر فلا يستحق الأجر، بل هنا يستحق الأجر المقدر لهذا العمل لأن رب العمل سينتفع من هذا العمل غير المنتهي.

- أجر القطعة المتغير المنصوص عليه في الفقه الإسلامي: لقد نص الفقهاء في أحكام الفقه الإسلامي قديماً على صورة من الأجر التحفيزي المتغير الثمن المرتبط بأجر أعلى ويزمن قياسي يعجل فيه الإنتاج، وأجر أقل إن تأخر عنه، وحكموا عليه بالمنع لأنه جعل فاسد، فقالوا: إن أجرت رجلاً يخيط لك ثوباً، فإن خاطه اليوم فبدرهم، وإن خاطه غداً فبنصف درهم، أو قلت له: إن خطته خياطة رومية فبدرهم، وإن خطته خياطة عربية فبكذا، لم يجز. (البرادعي و تح- ابن الشيخ، 2002م، صفحة 3/ 346) (البهوتي، 1993م، صفحة 2/ 246) وعللوا المنع بأمر منها: هو وجه بيعتين في بيعة المنهي عنها، لعدم الجزم بأحد الثمنين فتضمن الجهالة بقدر الأجرة، ولأنه أجر نفسه بما لا يعرف. (عليش، 1989م، صفحة 7/ 450). (الشنقيطي، 2015، صفحة 11/ 34) ففي المذهب المالكي فاسدة تلك الصيغة لأن العقد صار لازم من غير أن يتفق على ثمن واحد، بل ثمنين، وهذه الصيغة تشبه أجر القطعة الزماني الذي يحدد فيه أجر القطعة في الزمن القياسي، ينال أجر أدنى للقطعة الواحدة إن أنجز العمل في الزمن المعتاد، أو أجراً أعلى في زمن أقل من المعتاد نظير توفير الوقت كي يشتغل بعمل قطع إنتاجية أخرى. فيكون العامل متعاقد على العمل الواحد بأجرين أعلى وأدنى يحددهما زمن الإنتاج. لكن لا تنطوي على الحظر الذي نص عليه الفقهاء في تلك الصيغة لأن العمل بالأجر الأدنى هو الذي انبنى عليه العقد، والثاني اختياري غير لازم وضع لأجل التحفيز على زيادة الدخل للعامل وزيادة الإنتاج لرب العمل.

- أجر القطعة الإضافي المتغير ليس بيعتين في بيعة: ما نصه عليه الفقهاء بالبطلان في مثال تعجيل خياطة الثوب كي ينال درهم وإن غدا ينال النصف لأسباب الفساد المذكورة ومن بينها تردد العمل بين ثمنين غير لازم في أحدهما وبالتالي جهالة الثمن لا ينطبق على صور عديدة من أجر القطعة المتغير، فإن العامل في المنشآت الإنتاجية يبدأ عمله لزوماً بالحد المعتاد والأجر المعتاد والأدنى، فهو عقد معلوم ما يعمل فيه، ومعلوم ما يأخذ من أجر، وإنما يكافأ بثمن متغير اختياري منه ومكافأة من رب العمل إن زاد في نشاطه الإنتاجي طواعية منه، فإن وصل عدد من القطع الإنتاجية فوق الوقت المعتاد يحسب ما أنجزها من عمل سابق بثمن غير ما حدد في الحد الأدنى من العمل، فمثلاً ثمن تجليد كتاب ب 400 دج فإذا تم تجليد 10 كتب وهو العمل المعتاد اليومي وزاد فوق هذا العدد سيحسب له لأجر 700 دج للقطعة في القطع السابق وما فوقها علاوة وجعالة من رب العمل على فائض الإنتاج فوق المعتاد. فليس في هذا العقد من جهالة للثمن المتردد الذي لا يعلم ما يؤول إليه العقد في المثال الذي ذكره الفقهاء أنه بيعتين في بيعة، ولا مثار للنزاع في هذه الصيغة المذكورة. ولا يظهر في مثل هذا العقد من ضرر بل مصالح متبادلة بين رب العمل والعامل وقد نص الفقهاء على أن الأصل في العقود الإباحة ما لم تخالف نص أو تحدث ضرراً.

- نص هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية على جواز أجر القطعة الإنتاجية المتغير: والجواز منصوص بضوابط منها تباين أجر كل فترة عن الأخرى، ومعلومية أجر الفترة اللاحقة قبل الدخول فيها، وخضوع الأجر لمعيار يجعله وضحا غير مؤدي النزاع كما في المعيار (24). 4/2/5 تجوز الأجرة المتغيرة ويجب أن تكون الأجرة للفترة الأولى محددة بمبلغ معلوم، وبعد ذلك يجوز في الفترات التالية اعتماد مؤشر منضبط لتحديد أجرتها قبل دخول كل فترة،

ويشترط أن يكون هذا المؤشر معلوماً متفقاً على تعيينه لا مجالاً فيه للنزاع؛ لأنه يصبح هو أجرة الفترة الخاضعة للتحديد، ويوضع له حد أعلى وحد أدنى. (الاسلامية.هيئة-المحاسبة، صفحة 756)

كما لم تعتبر أن الأجر الإنتاجي المتغير القائم على تعجيل إنتاج قطع زمنية في أقل من المعيار المعتاد بيعتين في بيعة، كما في المعيار رقم 24 لبند 9/ 2/5: يجوز ترديد الأجرة وجعلها مبلغاً محددًا في حالة تعجيل الأجر بإنجاز عمله في زمن محدد، وجعلها مبلغاً أقل في حالة إنجازها في زمن آخر أطول من الزمن الأول، وكذلك الحال إذا ربطها بمكانين، أو بنوعين مختلفين، أو بتخصصين مختلفين. (الاسلامية.هيئة-المحاسبة، صفحة 757)

- **يصح من أجر القطعة المتغير ما كان مبني على الإجارة الملزمة ثم الجعالة الاختيارية:** لا إشكال في أجر القطعة المتغير الذي يكون العامل فيه مأجوراً على عدد قطع إنتاجية في الزمن المعتاد وهو العقد الأصل المستقر المعلوم الثمن، على أن يحصل في عمل قطع إضافية خارج الزمن المعتاد أو العدد المعتاد من القطع بأجر متغير للقطعة كعلاوة تحفيزية على الإنتاج الزائد، وهو بالخيار إن شاء عمل، وإن شاء ترك، فالعقد هنا لا يتضمن جعالة وإجارة معاً، بل إجارة مقرون بنهايتها جعالة اختيارية بعقدين متباينين. فلا جهالة هنا في الأجر، ولا غرر لأن الأول معلوم والثاني معلوم أيضاً والثمن غير متردد على محلين مختلفين.

- **يجوز الأجر المتغير في اليسير من العمل الذي لو اجتهد فيه لأتمه ويمتنع في الكثير،** كأن تكون القطعة الواحدة تستغرق زمناً وجهداً كثيراً، فيمكن أن يعمل ويقارب على نهايته بعد الجهد الكثير ولا يستحق شيئاً. نص في الفقه المالكي: "إذا استأجره على خياطة ثوب بدرهم، ثم قال له عجل في اليوم وأزيدك نصف درهم، فإن كان على يقين من أن يمكنه تعجيله فهو جائز، وإن كان لا يدري إذا أجهد نفسه هل يتمه في اليوم أم لا، فكرهه الإمام مالك -رضي الله تعالى عنه". (عليش، 1989م، صفحة 451 / 7) (القرافي، 1994م، صفحة 377/ 5) ومنه لو كان عدد القطع في الزمن المعتاد أو العدد الإنتاجي المعتاد بالأجر الأدنى كثيرة بحيث لا يتم العامل إلا بجهد بالغة كي يصل إلى العدد الذي يتغير فيه ثمن القطعة فهذا فيه إجهاد للعامل ومشقة عليه، وكذلك لو كانت قطعة واحدة تستلزم ثلثاً أعلى في الوقت القياسي، وإنجازها يستلزم تركيزاً ودقة لأجل الجودة يرهق ذلك العامل كي ينجزها في الوقت القياسي حتى ينال أجرها الأعلى فكذلك هذا فيه إرهاق وغرر بالعامل، لذلك نص الفقهاء على جواز الأجر المتغير في المنتج الذي يجري بالجهد التنافسي المعتاد والوقت المعتاد من غير مشقة مرهقة حصول المراد منها محتمل يوقع الغرر.

- **ما لا يصح شرعاً من نظام أجر القطعة الإنتاجي الثابت والمتغير:** يؤخذ شرعاً على هذه الصيغة الإنتاجية التي هي إجارة على جعالة تستلزم الأجر بتمام العمل، إذ أن العامل قد يشتغل في قطعة العمل فيها مكلف لجهد معتبر ويقرب على نهايتها ولا ينهيها لنفاد الوقت المحدد لإنجاز المنتج فلا ينال عليها أجرًا؛ لأن الأجر الإنتاجي متفق عليه أن يناله على تمام العمل، ورب العمل يكون قد استفاد قطعة إنتاجية قريبة من الاكتمال، خاصة القطع التي يشتغل عليها ليومين وثلثات، والأسبوع والشهر وهذا من الغرر، فقد ذهب جهد العامل سدى، ورب العمل ربما يكلف غيره بإتمام بقية العمل على القطعة بأجر قليل يستلزمه تمام العمل لا أجرة قطعة كاملة؛ فيكون حصل ناتج قطعة من غير تكلفتها الكاملة، ومدخل الغرر هو أن هذه الصيغة هي جعالة محددة بزمن، والجعالة لا تحدد بالزمن حتى لا تزداد جهالة من كون العامل قد

لا يسعفه الزمن في تحصيل المراد بعد ما بذل جهدا معتبرا، فهذه الصيغة لا تصح فيها الجعالة وتصح فيها الإجارة، لأن الإجارة هنا ملزمة لرب العمل أن يقدر جهد العامل فيدفعه مهما بلغ أو قصر، فالفقه الإسلامي وضع ضابط في هذا وهو أن كل ما انتفع فيه رب العمل من عمل العامل فهو إجارة وليس جعالة، وإن خرج عن هذا فهو غرر، كقول صاحب الأرض إن حفرت البئر وأخرجت الماء قبل أسبوع أعطيتك ألفا، فانتهى الأسبوع وقد حفر عشرين متر ولم يصل إلى الماء فلم ينل الألف لعدم تحقق المطلوب وذهب عمله باطلا، (بن-غنيم، 1995،/، صفحة 2/ 111) فهنا انتفع رب العمل بجهد العامل من غير أن ينال العامل ثمن جهده بسبب عقد الجعالة الفاسد، فكذلك في أجر القطعة الإنتاجية كثيرة الجهد المتطلبه زمن طويلا يحتل فيها عدم نهاية العمل، فمثل هذا وما شاكله في الصيغة المذكورة لا تصح فيه الجعالة وتصح الإجارة، وإلا كانت من الغرر المنهي عنه. قال ابن رشد: وأما ما تصح فيه الإجارة ولا يصح فيه الجعل فكثير أيضا، من ذلك خياطة الثوب وخدمة الشهر وبيع السلع الكثيرة... وما أشبه ذلك مما يبقى للجاعل فيها منفعة إن لم يتم المجمول له. (ابن-رشد، 1988م، صفحة 2/ 181)

**- الجمع بين الأجرة الزمنية والمكافأة الإنتاجية يحقق المصالح المشتركة لطرفي عقد العمل:** وهذه الصيغة هي توافق بين بين صيغة الأجر الزمني والأجر الإنتاجي، فهي قائمة على الأجر الثابت، ويضاف إليه المكافآت الإنتاجية تحدد على بنسب معينة مرتبطة بما يزيد على الإنتاج المعتاد، فكل ما حقق العامل إنتاجا زائدا حصل على مكافأة زائدة عن الأجر، ، وميزة هذه الصيغة أنها تجمع بين أجر ثابتة لا علاقة له بالعائد ولا يتغير بأحوال وظروف العمل مما يجعل العامل مطمئنا على دخله حال تأديته عمله، كما يجمع بين الأجر الثابتة والمكافآت التحفيزية التي تجعل العامل يبذل جهدا أكثر ويكون أكثر فعالية وحماس في العمل ويؤدي به إلى حسن استغلال وسائل الإنتاج وتوظيفها على أكمل وجه وتوظيفا راشدا لأنها وسيلة لمعاشه ولتحسين دخله، وهذه الصيغة وما يشاكلها يعم نفعها العامل بتحسين أوضاعه بالأجر الثابت والمكافآت الإنتاجية، وصاحب المنشأة الإنتاجية بما يحصل من زيادة في العائد عن طريق مكافأة العامل بالمحفزات فوق الأجر المعتاد.

أما تكييفها الفقهي فإنها صيغة قائمة على عقدين منفصلين عقد إجارة، وعقد جعالة، لا غرر فيها لأن عقد الإجارة مستقل عن المحفزات فأجرة العامل معلومة ويضاف لها جعل مالي وهو مكافأة يحصل عليها العامل أو مجموع العمال كل ما وصلوا إلى نسبة متفق عليها من الإنتاج، ولا ضرر في هذه الصيغة ولا غرر، بل هي صيغة عادلة لطرفي العقد.

### 3. الخلاصة: قد خلصت في هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

- الأصل في المعاملات المالية المستحدثة لمقتضيات العصر الإباحة حتى تخالف حدا معلوما من الحدود الضابطة للمعاملات المالية الإسلامية
- الأجر الإنتاجي من العقود الشائعة قديما استجد له صور مختلفة في العصر الحديثة نتيجة توسع النشاطات الاقتصادية، وقيامها على المنافسة الشديد يغلب عليها الإباحة مع الحاجة لبعض الضوابط الشرعية.

- اقتضت المنافسة الاقتصادية من أرباب العمل ربط الأجر بالإنتاج تحفيزاً للعامل لزيادة الإنتاج، واقتضت زيادة الدخل قبول العامل بالصيغ التحفيزية التي يتضمنها الأجر الإنتاجي.
- أجر القطعة الإنتاجي من العقود المشروعة التي تحقق مصالح رب العمل والعامل معاً، وتحقق المصالح العامة للاقتصاد الكلي ما لم تتضمن مخالفات شرعية.
- أجر القطعة الإنتاجي الثابت لا يخالف عموم قواعد المعاملات المالية، إلا أنه ينبغي أن تكون القطع الإنتاجية قليلة الجهد والزمن المتكلف تجنباً للغرر وإجهاد العامل من غير عائد من الأجر.
- أجر القطعة المتغير في الصيغ المعاصرة الذي ينقد فيه العمل ابتداءً على حد أدنى من العمل ومن الأجر معلوم ثم يتغير الأجر عند تجاوز الحد المعتاد ليس من عقد بيعتين في بيعه المنهي عنه، لعد تضمن صيغة أجر القطعة المتغير لا الجهالة ولا الغرر، ولا الربا الذي لأجله منع عقد بيعتين في بيعه.
- عموم المحفزات في الأجر الإنتاجي هي عقود إضافية اختيارية غير ملزمة للعامل، مضافة إلى عقد العمل المعتاد اللازم، فلا تنافي بينها وبين العقد اللازم.
- ينبغي ألا تتفاوت المحفزات والأجر الإنتاجية داخل المنشأة الواحدة تفاوتاً بينا وتضبط بمعايير متقاربة تراعي الاختلاف في النشاط والكفاءة من غير إحداث الفوارق المنفرة بين مجموعة العمل في المنشأة الواحدة.
- يحظر العمل بأجر القطعة الإنتاجي في القطع الإنتاجية التي تستغرق وقتاً طويلاً وجهداً مضنياً ويكون الأجر معلق فيها بزمن تنهى فيه، ولا ينال إذا فات لما في ذلك من غرر وإجهاد للعامل من غير طائل.
- كل عمل يعلق الأجر على نفايته فإن الأجر ينال أجره بقدر ما عمل منه قبل نفايته إذا كان رب العمل يستفيد من أجزاء المعمول.
- الأجر الإنتاجي يحتاج إلى دراسة شرعية مفصلة لأغلب صيغ التنظيرية والعملية لحاجة النظم الإسلامية لها.

### قائمة المراجع

- ابن يونس الصقلي. (2013م). *لجامع لمسائل المدونة* (الإصدار 14م 396). أم القرى، السعودية: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو العباس شهاب الدين أحمد القرافي. (1994م). *الذخيرة* (الإصدار 1). بيروت، لبنان: دار الغرب.
- أبو العباس شهاب الدين القرافي. (1998م). *أنوار البروق أو الفروق* (الإصدار دتط). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.
- أبو المودة خليل، و تح-أحمد عبد الكريم. (2008م). *التوضيح على جامع الأمهات* (الإصدار 1). مركز نجيبويه للمخطوطات وخدمة التراث.

- أبي عبد الله المواق. (1398هـ). *التاج والإكليل لمختصر خليل* (الإصدار د-ط). بيروت، لبنان: دار الفكر.
- أحمد ابن حنبل. (2009م). *الجامع لعلوم الإمام أحمد*. الفيوم، مصر: دار الفلاح للبحث العلمي وتحقيق التراث.
- أحمد بن عبد الحليم ابن-تيمية. (1995م). *الفتاوى الكبرى*. المدينة النبوية، السعودية: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية.
- أحمد بن-غنيم. (1995). *الفواكه الدواني على رسالة ابن أبي زيد القيرواني* (الإصدار دتط). بيروت، لبنان: دار الفكر.
- أحمد ماهر. (2017م). *نظم الأجور والتعويضات* (الإصدار 4). الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- الإسلامية، و. (1427). هـ. *الموسوعة الفقهية الكويتية* (éd. 2). الكويت، الكويت: دار السلاسل.
- الحاوي، (ل. 1999). م. (أبو الحسن على الماوردي. (1). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.
- الدارقطني. (2004م). *سنن الدارقطني* (الإصدار 1). بيروت، لبنان: مؤسسة الرسالة.
- الدسوقي. (بلا تاريخ). *الشرح الكبير للشيخ الدردير وحاشية الدسوقي*. دار الفكر.
- جاري ديسلر. (2015م). *إدارة الموارد البشرية*. (محمدسيد المتعال، المترجمون) الرياض، السعودية: دار المريخ.
- حجيم-وغيره (2006). م. *إدارة الموارد البشرية* (éd. 1). عمان: الوراق.
- حسن، ف. (2007). م. *الاقتصاد الجزئي*. اربد / عمان، الأردن: عالم الكتب الحديث / جدار للكتاب العالمي.
- حمودي حسين. (2016م). *أهمية نظام- الأجور* (الإصدار جامعة بوضياف المسيلة).
- خلف بن أبي القاسم محمد أبو سعيد البرادعي، و تح-ابن الشيخ. (2002م). *التنذيب في اختصار المدونة* (الإصدار 1). دبي، الإمارات العربية: دار البحوث والدراسات الاسلامية وإحياء التراث.
- داود معمر. (2020م). *منظمات الأعمال والحوافز والمكافآت*. القاهرة، مصر: دار الكتاب الحديث.
- ديسلر، ج. (s.d.). *إدارة الموارد البشرية*. م. س. المتعال (Trad.)، الرياض، السعودية: دار المريخ.
- ربابعة، ع. (1999م). م. *نظرية الأجور في الاقتصاد الاسلامي رسالة ماجستير* (éd. 18). الأردن، جامعة اليرموك قسم الفقه والدراسات القرآنية، الأردن.
- رفيق-يونس-المصري. (2009م). *المصارف الاسلامية إدارة شرعية* (الإصدار 2). دمشق، سوريا: دار الكتبي.
- ضياء الدين خليل. (2005م). *مختصر خليل* (الإصدار 1). القاهرة، مصر: دار الحديث.
- عبد عيسى، و أحمد اسماعيل. (بلا تاريخ). *العمل في الاسلام* (الإصدار دتط). دار المعارف.
- عبيد الله ابن-الجلاب، و تح-كسراوي. (2007م). *التفريع في فقه الإمام مالك بن أنس* (الإصدار 1). بيروت، لبنان: دار الكتب العلمية.

- عمر وصفي عقيلي. (2005م). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي (الإصدار 1). عمان، الأردن: دار وائل.
- محمد السرخسي. (2000م). كتاب المبسوط (الإصدار 1). بيروت، لبنان: دار الفكر.
- محمد النفيسة. (1991م). الأجور واثرها الاقتصادي. مكة، السعودية: كلية الشريعة والدراسات الإسلامية جامعة أم القرى (رسالة ماجستير غير منشورة).
- محمد بن أحمد الدسوقي. (بلا تاريخ). حاشية الدسوقي على الشرح الكبير. بيروت: دار الفكر.
- محمد بن أحمد عيش. (1989م). منح الجليل شرح مختصر خليل (الإصدار دتط). بيروت، لبنان: دار الفكر.
- محمد بن عبد الله الخرشبي. (بلا تاريخ). شرح مختصر خليل للخرشي. بيروت، لبنان: دار الفكر.
- محمد بن محمد الشنقيطي. (2015). لوامع الدرر في هتك أستاذ المختصر [شرح «مختصر خليل» للشيوخ خليل بن إسحاق الجندي المالكي (الإصدار 1). نواكشط، موريتانيا: دار الرضوان.
- محمد حسن راوية. (2000م). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.
- نجيب شاويش. (2005م). إدارة الموارد البشرية (الإصدار 1). عمان، الأردن: دار الشروق.
- نزار عويصات. (2016م). أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد (الإصدار 1). الأردن: دار النفائس.
- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية. هيئة-المحاسبة. (بلا تاريخ). المعايير الشرعية \_ النص الكامل للمعيار الشرعية التي تم اعتمادها حتى صفر 1439هـ - نوفمبر 2017م. aaoif.
- يونس المصري رفيق. (1985). مشاركة الأموال الاستعمالية (الأصول الثابتة) في الناتج أو الربح. مجلة أبحاث إقتصادية، 3(59)، الصفحات 3- 59.