



**Ш. А. Шовхалов**

*Доктор экономических наук, профессор,  
[shovkhalov.shamil@gmail.com](mailto:shovkhalov.shamil@gmail.com)*

*Кафедра правовых дисциплин,  
Чеченский государственный педагогический университет,  
Грозный, Российская Федерация*

## **Взгляд исламской экономики на трудовые отношения**

***Аннотация:** Ситуация, когда, сотрудникам не выплачивают заработную плату, встречается в наше время все чаще, а трудовые конфликты в основном связаны с этим. В исламской экономике задолженность по заработной плате и все вопросы, связанные с ней, имеют принципиальное значение, поскольку отношения руководителя с сотрудниками намного теснее, нежели с контрагентами или кредиторами. К тому же существуют специфичные аспекты, которые следует учитывать, анализируя подобного рода вопросы. Цель данной статьи — исследовать взгляд исламской экономики на трудовые отношения.*

***Ключевые слова:** исламская экономика, заработная плата, трудовые отношения, мусульмане, исламское право, конфессиональные особенности.*

**Sh. A. Shovkhalov**

*Dr. Sci. (Econ.), Prof.,  
[shovkhalov.shamil@gmail.com](mailto:shovkhalov.shamil@gmail.com)*

*Department of Legal Disciplines,  
Chechen State Pedagogical University,  
Grozny, Russian Federation*

## **Islamic Economics' Perspective on Labor Relations**

***Annotation:** The situation when employees are not paid wages is more common nowadays, and labor conflicts are mainly related to this. In the Islamic economy, wage arrears and all issues related to it are of fundamental importance, since the relationship between the manager and employees is much closer than with counterparties or creditors. In addition, there are specific aspects that should be taken into account when analyzing these kinds of questions. The purpose of this article is to explore the Islamic economics view of labor relations.*

***Keywords:** Islamic economy, wages, labor relations, Muslims, Islamic law, confessional characteristics.*

Потребности приверженцев мусульманской религии в отношении финансовых аспектов не всегда с легкостью могут реализовываться в странах, где они составляют меньшинство, что достаточно глубоко исследовано в научных работах [4]. В условиях продолжающихся демографических тенденций исламский мир развивается не только в количественном аспекте, но и в качественном [7, 8]. Вновь возникающие вопросы требуют определённых ответов, так как неэффективное их решение ведет к потерям в достижении различного рода экстенсивных и интенсивных показателей.

Одним из важнейших направлений в деятельности коммерческих организаций является анализ и аудит трудовых ресурсов. В России в ряде регионов, как Чечня, Дагестан, Ингушетия, Татарстан и др., ряд бизнесменов соблюдают институциональные ограничения конфессионального характера [5], что дает основания проверять соответствие исламскому праву трудовых отношений [2] на предприятии, актуализируя изучаемую тему в большей степени.

В теории исламской экономики соглашение о найме может быть заключено устно, письменно или посредством средств связи, например, видеосвязи. В договоре важно указать срок найма и общие характеристики работы. Дозволенность заработной платы зависит от 2 факторов: сама деятельность и источник заработной платы:

#### 1. Сама деятельность.

Речь идет о том, что работа должна соответствовать исламскому праву [6], то есть запрещены:

- торговля и производство алкогольной продукцией;
- выдача процентных кредитов;
- торговля и производство запрещенным мясом;
- страховая деятельность;
- форвардные и фьючерсные контракты;
- сделки с бинарными опционами и облигациями и пр.

#### 2. Источник заработной платы.

Здесь речь идет о ситуации, когда сама природа деятельности дозволена, но источник выплачиваемых денежных средств запрещен. Например, работа бухгалтера на заводе по производству пивной продукции запрещена из-за источника доходов, так как выручка такой компании не соответствует конфессиональным ограничениям [1, 3].

Рассмотрим ряд важных аспектов, связанных с оплатой труда работникам в исламской экономике:

1. Заработная плата может начисляться и выплачиваться в самой разной форме, в том числе дозволен и аванс:

а) Повременная — это форма оплаты труда, при которой заработная плата зависит от фактически отработанного времени и ставки (часовые, дневные и месячные) сотрудника, а не от количества выполненных работ.

При этом допустимы:

- простая повременная форма платы труда, когда заработок сотрудника — это произведение ставки и количества отработанного времени;
- повременно-премиальная — к сумме заработной платы прибавляют премию.

б) Сдельная форма — это форма оплаты труда, при которой труд оплачивается по сдельным расценкам в соответствии с количеством проданного товара, произведенной продукции или оказанных услуг. Выделяют следующие ее подвиды:

- прямая сдельная — труд оплачивается за число единиц проданного товара, исходя из сдельных расценок;
- сдельно-прогрессивная — оплата возрастает за выработку сверх нормы;
- сдельно-премиальная — оплата труда включает премирование в результате различных показателей;
- косвенно-сдельная — оплата труда обслуживающего персонала, определяемая от заработка основных рабочих.

В качестве критериев выплаты премии можно использовать самые разные показатели: производство без брака, доля от продаж и пр.

2. Заработную плату можно отдавать деньгами, товарами, услугами. Это зависит от формы соглашения. При этом можно договориться, что для последующих периодов заработная плата будет изменяться.

Работодатель не может ставить условие, что в случае задержки заработная плата будет увеличиваться. Но он может установить фиксированную заработную плату, которая будет выполнена в срок, и заплатить меньше — если в более длительный, чем в первоначально установленный. Если же в срок выполнена часть работы, и это выполнение не приносит ожидаемой пользы, а наниматель теряет интерес к работе после

истечения срока, тогда можно не платить вообще. Если выполненной частью можно воспользоваться, тогда наниматель должен отдать среднерыночную заработную плату за часть работы. Стоит заметить, что речь не о ситуации, когда предприятие находится в кризисной ситуации и просто не имеет финансовой возможности покрыть задолженность перед своими работниками. В таком случае сотрудник должен проявить терпение, или уволиться, или воспользоваться иными опциями, которые прописаны в договоре.

3. Исламское право обязывает выполнять договоренности, значит, очень важно выплатить заработную плату вовремя.

В хадисе сказано: «Отдавайте работнику заработанное прежде, чем высохнет его пот» (Ибн Маджа, № 2443). Конечно, это не означает, что работник должен сиюминутно получить заработную плату, все зависит от договоренности. К примеру, работник договорился получить оплату за труд после сдачи всего объекта, хотя его работа была связана лишь со слаботочными системами.

4. Запрещено давать работу тому, кто не в состоянии ее выполнить.

В данном случае речь о том, что важно установить методику отбора персонала, чтобы вакантное место не было занято тем, кто плохо разбирается в выполняемых функциях. Также сюда входит ситуация, когда работодатель умышленно перегружает сотрудника с целью его увольнения, что не соответствует принципам исламской экономики.

5. Недопустимо использовать штрафные санкции на работе.

В организациях часто применяют штрафы за опоздание или какие-то иные нарушения корпоративных правил. В целом это недопустимо в исламской экономике, но разрешается использовать неденежные штрафы. Например, если человек опоздает на работу на 1 час, нельзя взимать штраф в размере 1 000 рублей, но руководитель может потребовать отработать 1 час вне рабочего времени. Однако, если кто-то работает в компании, где такие штрафы действуют, а сотрудник согласился на такие условия, тогда нужно их оплатить. Впрочем, руководство просто вычтет необходимую сумму из заработной платы, даже если кто-то не согласен.

Отдельно отметим, что любой ущерб, который приносит сотрудник компании, должен быть покрыт сотрудником, но об упущенной выгоде речи быть не может, так как это понятие противоречит принципам исламской экономики.

6. Важно обеспечить работнику надлежащие условия, как:

- возможность выполнять религиозные акты поклонения;
- соблюдение норм отношений между мужчинами и женщинами;
- обеспечение условий труда общего характера, как гигиена;
- невозможность расторжения договора с работником в одностороннем порядке, кроме нарушения трудовой дисциплины или непредвиденных обстоятельств и пр.

Отмеченные условия помогут избежать спорных ситуаций с сотрудниками, а также улучшить внутренний климат, что способствует повышению производительности труда в целом.

7. У сотрудника существуют обязанности:

- сотрудник должен выполнять оговоренную работу в срок и не имеет права отсутствовать на рабочем месте;
- сотрудник должен лично выполнять работу, если договором не отражено иное;
- работодатель имеет право на гарантии в случае халатности и превышения полномочий сотрудником: залог, поручительство и пр.

8. Завершение трудового договора может быть в случае следующих обстоятельств:

- тяжелая болезнь;
- закрытие бизнеса;
- по согласию обеих сторон;
- вследствие невыполнения сотрудником функций;
- разрешено договориться о праве на одностороннее расторжение, например, при невыплате заработной платы.

Пролонгация трудового договора разрешена, в том числе автоматическая.

Таким образом, это основной перечень правил в отношении трудовой дисциплины в исламской экономике. Соблюдение данных норм должно обеспечиваться руководством и может помочь:

- в развитии имиджа компании, соблюдающей конфессиональные особенности [9];
- в привлечении соответствующего персонала, для которого важна подобная корпоративная культура;
- в получении высоких мест в рейтинге по соблюдению исламского права.

### Список литературы

1. Десаи И. (2020). Краткое руководство по исламским финансам: монография. RIFC.
2. Организации бухгалтерского учета и аудита исламских финансовых учреждений (2017). Шариатские стандарты. — М.: Исламская книга.
3. Усмани Т (2016). Введение. Исламские финансы. — М.: Исламская книга.
4. Alam, I. (2019). Interacting with Muslim customers for new service development in a non-Muslim majority country. *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 10 No. 4, pp. 1017–1036. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2018-0111>.
5. Christiansen B. *Handbook of Research on Effective Marketing in Contemporary Globalism* / B. Christiansen, S. Yıldız, E. Yıldız. USA: IGI Global, 2014. 463 p.
6. Hanefah, M.M., Kamaruddin, M.I.H., Salleh, S., Shafii, Z. and Zakaria, N. (2020). Internal control, risk and Sharī'ah non-compliant income in Islamic financial institutions. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, Vol. 12 No. 3, pp. 401–417. <https://doi.org/10.1108/IJIF-02-2019-0025>.
7. Memon, Y.J., Azhar, S.M., Haque, R. and Bhutto, N.A. (2019), «Religiosity as a moderator between theory of planned behavior and halal purchase intention».
8. Randeree, K. (2019). Demography, demand and devotion: driving the Islamic economy. *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 11 No. 2, pp. 301–319. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2018-0102>.
9. Tieman, M. (2019), «Measuring corporate halal reputation: A corporate halal reputation index and research propositions», *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 11 No. 3, pp. 591–601.

### References

1. Desai I. (2020). *Kratkoe rukovodstvo po islamskim finansam: monografiya*: RIFC.
2. Organizatsii bukhgalterskogo ucheta i audita islamskikh finansovykh uchrezhdenii (2017). *Shariatskie standarty*. — M.: Islamskaya kniga.
3. Usmani T (2016). *Vvedenie. Islamskie finansy*. — M.: Islamskaya kniga.
4. Alam, I. (2019). Interacting with Muslim customers for new service development in a non-Muslim majority country. *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 10 No. 4, pp. 1017–1036. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2018-0111>.
5. Christiansen B. *Handbook of Research on Effective Marketing in Contemporary Globalism* / B. Christiansen, S. Yıldız, E. Yıldız. USA: IGI Global, 2014. 463 p.

6. Hanefah, M.M., Kamaruddin, M.I.H., Salleh, S., Shafii, Z. and Zakaria, N. (2020). Internal control, risk and Shari'ah non-compliant income in Islamic financial institutions. *ISRA International Journal of Islamic Finance*, Vol. 12 No. 3, pp. 401–417. <https://doi.org/10.1108/IJIF-02-2019-0025>.
7. Memon, Y.J., Azhar, S.M., Haque, R. and Bhutto, N.A. (2019), «Religiosity as a moderator between theory of planned behavior and halal purchase intention».
8. Randeree, K. (2019). Demography, demand and devotion: driving the Islamic economy. *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 11 No. 2, pp. 301–319. <https://doi.org/10.1108/JIMA-06-2018-0102>.
9. Tieman, M. (2019), «Measuring corporate halal reputation: A corporate halal reputation index and research propositions», *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 11 No. 3, pp. 591–601.