

الحد الأدنى للأجور وانعكاساته في الفكر الإداري

لميس صالح علي الرجيعي

لينا طلال سليمان كتيبي

قسم إدارة الأعمال - كلية الأعمال والاقتصاد
جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

الملخص

يتناول البحث تطور مفهوم الحد الأدنى للأجور عبر التاريخ، مع التركيز على السياسات المتبعة في تحديده، والتي كان يُفترض أن تساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين مستوى معيشة العمال، فضلاً عن تعزيز النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في مختلف دول العالم. ومع ذلك، لا تزال هذه السياسات غير كافية وفي كثير من الأحيان دون المستوى المطلوب، مما يؤدي إلى اختلال في العلاقة بين الأجور الممنوحة وتكاليف المعيشة الفعلية واحتياجات العمال الإنسانية. ويؤثر هذا الاختلال بشكل سلبي على التنمية الاقتصادية وعلى البنية الاجتماعية للمجتمعات، إذ يعمق الفجوة بين الأجور والاحتياجات الأساسية، مما يعزز التفاوت الاجتماعي والاقتصادي. وللتغلب على هذه المشكلات، يشير البحث إلى ضرورة صياغة نظام جديد للأجور والحوافز يستند إلى مبادئ الفكر الإداري الإسلامي، حيث يُعتبر هذا الفكر أداة لتحقيق التوازن العادل بين الأجور واحتياجات العمال، بما يساهم في تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية. يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في معالجة موضوعه، إذ يستعرض مفهوم الحد الأدنى للأجور وتطوره عبر الفترات التاريخية المختلفة، بالإضافة إلى النظريات والنماذج التي أثرت على سياساته. كما يناقش البحث الآثار الإيجابية والسلبية لتطبيق الحد الأدنى للأجور على العدالة الاجتماعية، مع تقديم مقترحات وتوصيات عملية لتطوير نظام للأجور والحوافز يتوافق مع مبادئ الفكر الإداري العربي الإسلامي، بما يضمن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة على المدى الطويل.

الكلمات المفتاحية: الحد الأدنى للأجور، الأجور، قانون العمل، العدالة الاجتماعية، الفكر الإداري.

المقدمة

يحتل العمل الإنساني مكانة كبرى في الإسلام، لقول الرسول صلى الله عليه وسلم (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده) (رواه البخاري). وكفلت شريعة الإسلام حقوق الإنسان وحمايتها من كل عبث واستهتار ورعت مصالح الفرد في حياته كلها بغض الطرف عن جنسه أو دينه وحفظت حقوقه الإنسانية ونظمت شؤون حياته جنباً لمصلحة المجتمع مصداقاً لقوله تعالى (اليوم أكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام ديناً) (المائدة:3) (العنزي، محاسنة، 2014).

وتعد قضية الحد الأدنى للأجور من أهم القضايا في الفكر الإداري والاقتصادي، حيث تشكل حجر الزاوية في العلاقة بين العمل ورأس المال. حيث إن الأجور ليست مجرد تعويض مادي مقابل العمل، بل هي عامل أساسي يؤثر على الحياة الكريمة للعاملين، وعلى قدرتهم على تأمين احتياجاتهم الأساسية (عمر، 1990). وفي الفكر الإداري الحديث، يُنظر إلى الأجر العادل كحق أساسي من حقوق الإنسان، وهو ما يعكس تطوراً في النظرة إلى الأجر، حيث لم يعد يقتصر على البعد الاقتصادي فقط، بل يشمل أيضاً الأبعاد الاجتماعية والأخلاقية. والأجر المناسب، وخاصة الحد الأدنى منه، يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي من خلال تقليل الفجوة بين الطبقات الاجتماعية وتحفيز الإنتاجية (Neumark & Wascher, 2008).



ومع ذلك، يظل التحدي الأكبر متمثلًا في إيجاد التوازن بين حقوق العمال في الحصول على أجر عادل يضمن لهم حياة كريمة، وبين قدرة أصحاب العمل على دفع هذه الأجور، خاصة في ظل التقلبات الاقتصادية. فالعقود الطويلة الأجل، مثل عقود العمل، تتأثر بشكل كبير بالظروف الاقتصادية التي قد تتغير مع مرور الوقت، مما يجعل الأجر المتفق عليه في بداية العقد قد يصبح غير كافٍ لتلبية احتياجات العامل بعد فترة (Berk, 2012). هذا الاختلال في التوازن المالي للعقد قد يؤدي إلى تأثر مصالح أحد الطرفين، سواء العمال أو أصحاب العمل، وهو ما يفتح الباب أمام المفاوضات من أجل تعديل الأجور أو التدخل الحكومي لتشريع سياسات حماية الأجر (OECD, 2021).

وإن حماية الأجر من خلال تشريعات الحد الأدنى للأجور تهدف إلى الحفاظ على حقوق العامل، الذي غالبًا ما يُعتبر الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية (بالهوش، وزايد، 2021). وهذه التشريعات تعتبر ضرورة اقتصادية واجتماعية لضمان عدم استغلال العمال وضمان مستوى معيشي لائق لهم. فالأجر يجب أن يكون كافيًا لتغطية احتياجات العامل وأسرته، كما يجب أن يكون متناسبًا مع التغيرات الاقتصادية لضمان استمرارية التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل (ILO, 2020).

لذلك، يمكن القول إن الحد الأدنى للأجور ليس فقط وسيلة لحماية حقوق العمال، ولكنه أيضًا أداة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز الاستقرار الاقتصادي. إن التشريعات المتعلقة بالأجور تعكس اهتمام المجتمعات الحديثة بتحقيق التوازن بين مصلحة العامل ومصلحة صاحب العمل، وهو ما يجعل من الأجر أداة رئيسية في بناء مجتمعات أكثر عدالة وإنصافًا.

الإطار النظري

تطور وتاريخ مفهوم الحد الأدنى للأجور

في النظام الإقطاعي الذي ساد أوروبا خلال القرون الوسطى، كان العمال مرتبطين بالأرض وتابعين للإقطاعيين، حيث لم يكن لهم حرية العمل أو الحق في تركه. نتيجة لذلك، لم يتطور قانون عمل ينظم العلاقات في مجال الزراعة أو يوفر حقوقًا وحمايات للعمال بالمعنى القانوني المعاصر الذي يقوم على حقوق الإنسان. لم تكن هناك حقوق قانونية للعمال تضمن لهم مزايا مالية أو عينية، مثل الحق في الترقية، أو الإجازات، أو الحماية أثناء تأدية العمل. بعد الثورة الصناعية والثورة الفرنسية، ساد نظام الاقتصاد الحر في أوروبا، والذي أخضع الأجر لآليات السوق الاقتصادية بناءً على نظريات اقتصادية بحتة (أمين، 2008).

وترتبط سياسة الحد الأدنى للأجور بالعامل البشري، الذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية. لهذا السبب، حظي باهتمام الاقتصاديين عبر العصور، نظرًا لتأثيره الكبير على النشاط الاقتصادي عمومًا والناتج المحلي خصوصًا (المشعل، 2010). وفي الفترة المبكرة من ظهور التشريعات العمالية، ظهرت حركات تدعو إلى تحسين ظروف العمل استجابةً للفقر والحاجة التي عانى منها العمال. كان أحد الشخصيات المؤثرة في هذا المجال هو الاقتصادي السويسري سيموندي، الذي دعا في عام 1819 إلى تدخل الدولة لحماية العمال من خلال وضع قيود على تشغيل الأطفال والمراهقين، وتقرير الراحة الأسبوعية، وتوفير الضمان والأجر في حالات العجز، والمرض والشيخوخة والبطالة. انتشرت هذه الأفكار في فرنسا، ألمانيا، وإنجلترا (Neumark & Wascher, 2008).

بين تسعينيات القرن التاسع عشر وعشرينيات القرن العشرين، شهد العصر التقدمي في الولايات المتحدة إصلاحات سياسية كبيرة، حيث لعب الإصلاحيون الاجتماعيون، الشخصيات الدينية، الأكاديميون، السياسيون، والمنظمات النسائية أدوارًا محورية في إقرار قوانين الحد الأدنى للأجور. ركزت هذه القوانين في البداية على أجور النساء والأطفال. ومع ذلك، أبطلت المحكمة العليا هذه القوانين بين عامي 1923 و1937، قبل أن يُقر أول قانون فيدرالي للحد الأدنى للأجور في عام 1938 (Card & Krueger, 1994).

النظريات المؤثرة على الحد الأدنى للأجور

يُعد موضوع الأجور من المسائل الاقتصادية التي لا تزال محل نقاش وجدل بين العديد من الاقتصاديين. وفقًا للاقتصادي آدم سميث، العمال الفقراء البائسون يجب عليهم إما أن يجوعوا أو أن يخضعوا فورًا لمطالب أرباب العمل،

ومن ثم، يرى سميث أن الأجر يتحدد بمستوى الكفاف. ومع ذلك، ومع تزايد الثروة وتنافس أرباب العمل على العمالة، يُتوقع أن ترتفع الأجور فوق ذلك المستوى. اعتقد سميث وريكاردو أن إعادة توزيع الدخل المصاحبة للنمو الاقتصادي ستكون لصالح ملاك الأراضي أولاً، يليهم الرأسماليون. ولكن، التصور الماركسي كان مختلفاً؛ حيث اعتقد ماركس أن النمو الاقتصادي يؤدي إلى زيادة غنى الطبقة الرأسمالية على حساب العمال (Hart, 2001).

في أوائل القرن العشرين، حول (باريتو) النقاش نحو ما يسمى بـ«التوزيع الحجي للدخل»، وهو تحليل يركز على تفاوت توزيع الدخل بين الأفراد دون النظر إلى انتمائهم الطبقي، بل بناءً على مستويات دخلهم. وفي المقابل، ركزت المدرسة الكلاسيكية الحديثة، بقيادة (مارشال) و(كلارك)، على التوزيع الوظيفي للدخل، حيث يتم تحديد أجور خدمات عوامل الإنتاج بناءً على إنتاجيتها الحديثة (Neumark & Wascher, 2008).

ولقد طوّروا الاقتصاديون العديد من النظريات حول العوامل التي تحدد الأجور، ولا تكتمل أي دراسة حول تحديد الأجور دون تناول مبادئ تلك النظريات وفروضها (المشعل، 2010). يمكن تلخيص بعض هذه النظريات كما يلي:

1- نظرية الأجر العادل

نادى بهذه النظرية القس توماس الأكويني في القرن الثالث عشر (1225-1274). اعتبر الأجر وسيلة مهمة لتوزيع الدخل، وقد عرف «الأجر العادل» بأنه المقدار الذي يكفي ليعيش الفرد في طبقته الاجتماعية. كان ينظر إلى المجتمع على أنه مكون من طبقات ثابتة، لكل منها حقوق محددة ومستويات معيشية معينة (Hart, 2001).

2- نظرية الحد الأدنى لمستوى المعيشة (حد الكفاف)

ترى هذه النظرية أن الأجور تتحدد بما يعادل قيمة المواد والحاجات الضرورية التي تلبى الحد الأدنى لمعيشة العامل. تأثرت هذه النظرية بأراء «مالتوس»، الذي حذر من أن زيادة السكان تُعتبر كارثة محققة. أنصار هذه النظرية يرون أن حركة العرض والطلب في سوق العمل تضمن بقاء الأجور لفترات طويلة عند مستوى الحد الأدنى للمعيشة. واضع أسس هذه النظرية هو الاقتصادي الفرنسي تورغو، وتبناها في منتصف القرن التاسع عشر الاقتصادي والزعيم العمالي الألماني لاسال، الذي أطلق عليها «القانون الحديدي للأجور» (Card & Krueger, 1994).

بحسب هذا القانون، إذا ارتفع مستوى الأجور فوق الحد الأدنى الضروري للحياة وتحسنت ظروف العمال، فإنهم يميلون إلى زيادة التزاوج، مما يؤدي إلى ارتفاع عدد السكان وبالتالي زيادة عرض العمل. هذا يؤدي إلى انخفاض الأجور مرة أخرى إلى الحد الأدنى الضروري للمعيشة أو حتى إلى ما دونه. ومع ذلك، لا يمكن أن تبقى الأجور عند مستوى منخفض لفترات طويلة، لأن العمال لن يستطيعوا إعالة أسرهم، مما يقلل من الزواج ويقلل من عدد الولادات، فينخفض عرض العمل ويرتفع مستوى الأجور مجدداً إلى مستواه السابق أو أعلى منه. بهذه الطريقة، ترى النظرية أن الأجور تراوح حول مستوى الحد الأدنى للمعيشة نتيجة لحركة العرض والطلب في سوق العمل (Lester, 2020).

3- نظرية مخصص الأجور

تُنسب هذه النظرية إلى الاقتصادي جون ستيوارت ميل (1816-1873). ترى النظرية أن رأس المال الذي يملكه صاحب العمل ثابت ومحدد، وكذلك الجزء المخصص لنفقات أجور العمال. نتيجة لذلك، تظل الأجور وعدد العمال ثابتين. فإذا طالب العمال بزيادة أجورهم، فإن ذلك يتم على حساب نفقات إنتاجية أخرى، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والأرباح. والعكس صحيح، حيث أن تخفيض الأجور يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. بناءً على ذلك، ترى النظرية أنه يجب الحفاظ على الأجور عند مستوى ثابت لتفادي اختلالات في توزيع الموارد (المشعل، 2010).

4- نظرية الإنتاجية الحديثة

يُعد الاقتصادي الشهير ألفريد مارشال (1842-1924) من أبرز أنصار هذه النظرية. كان مارشال يعتقد أن أجر العامل يعادل القيمة الصافية التي يضيفها العامل بعد خصم نفقات الإنتاج. وفقاً لهذه النظرية، يحصل العامل على أجر يعادل صافي إنتاجه. رغم وضوح هذه النظرية مقارنة بسابقاتها، إلا أنها تعتمد على عدة افتراضات قد تكون صعبة التطبيق، مثل المنافسة الحرة، وتجانس وحدات العمل، وإمكانية قياس الناتج الحدي الصافي لكل عامل (Neumark & Wascher, 2008).

5- النظرية الاجتماعية للأجور

يرى أنصار هذه النظرية أن الأجور ليست فقط أداة لتعويض العامل، بل هي وسيلة لتوزيع الدخل القومي. يتحدد مستوى الأجور بعاملين رئيسيين: الأول هو إنتاجية العمل الاجتماعي، الذي يحدد الناتج الإجمالي الذي يتم اقتسامه بين الطبقات الاجتماعية، والثاني هو «الوزن الاجتماعي» للطبقة العاملة، الذي يحدد نصيب العمال من هذا الناتج. وهذه النظرية لا تختلف جوهرياً عن نظرية المنظمة أو نظرية الأجور التفاوضية، حيث تفسر مستوى الأجور بناءً على قدرة التنظيمات النقابية على الضغط على أصحاب العمل أو الحكومات لتحقيق مكاسب عمالية (الزبير، حسن، 2010).

6- النظرية الماركسية في الأجور

الماركسية نظرية فلسفية اقتصادية تشكل نظرية القيمة الزائدة (فائض القيمة) حجر الزاوية فيها. تقسم النظرية عمل العامل إلى قسمين: العمل الضروري، وهو الوقت الذي يقضيه العامل في إنتاج المواد الضرورية لمعيشته ومعيشة أسرته، والعمل الزائد، وهو الوقت الذي ينتجه العامل بعد إنهاء العمل الضروري. هذا العمل الزائد يولد فائض القيمة، الذي يستحوذ عليه صاحب العمل باعتباره مالك وسائل الإنتاج (المشعل، 2010).

7- نظرية العرض والطلب

تعد هذه النظرية من النظريات الحديثة لتحديد الأجور، وتقوم على تفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل. عندما يتساوى العرض من العمال مع الطلب عليهم، يتحدد الأجر. إذا زاد الطلب على العمال ارتفع الأجر، وإذا زاد العرض انخفض الأجر. وفقاً لهذه النظرية، يتم تحديد الأجر بنفس الطريقة التي يتم بها تحديد سعر أي سلعة أخرى في السوق (Lester, 2020).

8- الحد الأدنى من الأجور في النظرية الاقتصادية الإسلامية

يهدف الاقتصاد الإسلامي إلى كفالة مستوى معيشي مناسب لكل فرد، وضمان حصوله على دخل يمكنه من تلبية احتياجاته الأساسية. بناءً على ذلك، يرى بعض الباحثين ضرورة وجود حد أدنى للأجور يكفل للعامل توفير متطلبات الحياة الضرورية ويضمن له حياة كريمة. في الإسلام، تُعتبر تلبية الحاجات الفسيولوجية للإنسان أمراً طبيعياً ومشروعاً، كما تشير إلى ذلك الآيات القرآنية، مثل قوله تعالى: (المال والبنون زينة الحياة الدنيا) (الكهف: 46)، وقوله تعالى: (زُيِّنَ للناس حب الشهوات من النساء والبنين والقناطير المقنطرة من الذهب والفضة والخيل المسومة والأنعام والحرث ذلك متاع الحياة الدنيا) (آل عمران: 14). يُظهر القرآن الكريم اهتماماً كبيراً بضمان حقوق العاملين وأهمية تحقيق العدالة في المعاملات الاقتصادية.

يشدد الإسلام على ضرورة إعطاء الأجير حقه كاملاً، كما ورد في الحديث النبوي: (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه) (رواه البخاري). ويجب أن يكون الأجر عادلاً وكفي لتلبية احتياجات الأجير الأساسية، لقوله تعالى: (فيوفهم أجورهم والله لا يحب الظالمين) (آل عمران: 57) (عبد العزيز، 2016). هذا يؤكد على أهمية الإنصاف في تحديد الأجور، حيث يربط الإسلام بين العدالة في العمل والأجر، ويعزز من مفهوم «جزاء المثل» الذي يعكس مبدأ المساواة والإنصاف في العلاقات الاقتصادية. إضافة إلى ذلك، يلعب نظام الزكاة في الإسلام دوراً حاسماً في توفير الضمان الاجتماعي، لا سيما للفقراء والمحتاجين، مما يساهم في تحقيق العيش الكريم للجميع. يُعتبر هذا النظام جزءاً من الأمن الاجتماعي في الإسلام، كما تشير الآية الكريمة: (ليس البر أن تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب، ولكن البر من آمن بالله واليوم الآخر والملائكة والكتاب والنبيين، وآتى المال على حبه ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل والسائلين وفي الرقاب، وأقام الصلاة وآتى الزكاة) (البقرة: 177). كما يقول تعالى في تحديد مصارف الزكاة: (إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة قلوبهم وفي الرقاب والغارمين، وفي سبيل الله، وابن السبيل، فريضة من الله) (التوبة: 60) (بدر، 1983). هذه التشريعات الإسلامية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير سبل العيش الكريم للجميع.

الدراسات السابقة

التغيرات الاقتصادية مثل الركود والتضخم يمكن أن تؤدي إلى تآكل القدرة الشرائية للأجور، مما يجعل من الضروري تعديل الحد الأدنى للأجور بمرور الوقت لحماية حقوق العمال وضمان مستوى معيشي لائق. (Berk, 2012). فزيادة الحد

الأدنى للأجور قد يؤدي إلى تحسين مستوى الدخل للفئات الأكثر فقراً، (Neumark & Wascher, 2008)، لكنها قد تؤدي أيضاً إلى بعض الخسائر في الوظائف في القطاعات التي تعتمد بشكل كبير على العمالة غير المهرة (Belman, & Wolfson, 2014) لذلك فإن التدخلات الحكومية حاسمة في حماية الدخل وتساهم في تقليل التفاوتات الاجتماعية (OECD, 2021) فالدول التي لديها تشريعات قوية بشأن الحد الأدنى للأجور أكثر قدرة على حماية العمال من التدهور المالي، (International Labour Organization, 2020)، إلا أن تأثيرها محدود في مواجهة اتجاهات عدم المساواة العامة التي تتأثر بعوامل أخرى مثل التعليم والتكنولوجيا (Autor et al., 2016)

تركز معظم الدراسات السابقة على تأثيرات الحد الأدنى للأجور على العمالة أو توزيع الدخل، بينما يتركز البحث على الحالي على تناول النظريات المتخصصة في تحديد الأجور ومساهمة سياسات الحد الأدنى للأجور في تغطية الحاجات الإنسانية للمجتمع، ويسعى هذا البحث أيضاً إلى اقتراح تطوير نظام محفز للأجور يتماشى مع المبادئ الإدارية العربية الإسلامية، مما يضيف قيمة إسلامية على النقاش حول الأجور.

مشكلة البحث

تنبع أهمية هذه الدراسة من تسليط الضوء على سياسات تحديد الحد الأدنى للأجور، التي لا تزال محل جدل ونقاش مستمر في العديد من الدول نظراً لارتباطها الوثيق بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة. تلعب هذه السياسات دوراً حاسماً في تحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال التخفيف من حدة الفقر ورفع مستوى المعيشة، كما تساهم في تعزيز الرفاهية الاقتصادية. من جهة أخرى، قد تؤدي انخفاضات الأجور إلى آثار سلبية ملحوظة، ما يجعل من مسألة الأجور واحدة من أهم القضايا الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الحالي. يُعد الأجر ليس فقط مصدر دخل للعامل، بل يعكس استقرار حياته وحياته من يعولهم، ما يجعل استقرار المجتمع يعتمد بشكل كبير على استقرار العمال وأجورهم.

يُلاحظ في معظم دول العالم وجود فجوة بين مستويات الأجور وتكاليف المعيشة المتزايدة، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج سلبية على التنمية الاجتماعية ويؤثر سلباً على الاستقرار النفسي والمالي للعاملين. هذا الخلل يمكن أن يؤدي إلى تفاقم مشكلات اجتماعية متعددة مثل الفساد والانحرافات السلوكية بدعوى عدم كفاية الأجور لتلبية الاحتياجات الأساسية. ومن هنا، يقتضي مبدأ «الأجر الكافي» أن يكون الأجر مناسباً لتغطية الالتزامات الحياتية للعامل، ما يستدعي إجراء دراسات دورية لتقييم المتغيرات المؤثرة على مستوى المعيشة.

وتأتي هذه الدراسة في وقت تزداد فيه الحاجة إلى وضع حد أدنى للأجور، بهدف مواجهة مشكلات اجتماعية مثل البطالة، الفقر، وتفكك الروابط الأسرية. كما تسعى إلى تطوير نظام للأجور والحوافز يتوافق مع مبادئ الفكر الإداري العربي الإسلامي، بما يوفر أكبر قدر من الحماية القانونية للعاملين، ويضمن استقرارهم المالي والاجتماعي.

أسئلة البحث

تسعى الدراسة إلى محاولة الإجابة عن بعض الأسئلة المنبثقة من السياق وذلك كما يلي:

- 1- ما هي الانعكاسات المحتملة لتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور على الفكر الإداري الحديث؟
- 2- ما مدى مساهمة سياسة الحد الأدنى للأجور في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية للمجتمع؟
- 3- ما هي الآثار الإيجابية والسلبية لتطبيق الحد الأدنى للأجور على تحقيق العدالة الاجتماعية؟
- 4- ما هي المقترحات الممكنة لنظام تحفيزي وأجور مستدامة تتوافق مع المبادئ الإدارية المستمدة من الشريعة الإسلامية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- استكشاف الانعكاسات المحتملة لتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور على الفكر الإداري الحديث.
- 2- تقييم مدى مساهمة سياسة الحد الأدنى للأجور في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية للمجتمع.
- 3- تحليل الآثار الإيجابية والسلبية لتطبيق الحد الأدنى للأجور على تحقيق العدالة الاجتماعية.
- 4- تقديم مقترحات لنظام تحفيزي وأجور مستدامة يتوافق مع المبادئ الإدارية المستمدة من الشريعة الإسلامية.

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى جانبين رئيسيين هما:

- 1- الأهمية العلمية: تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة في مجال الإدارة والتنمية الاجتماعية من خلال تقديم رؤية متعمقة حول سياسات الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها على الفكر الإداري. وتُعد هذه الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين والمهتمين في هذا المجال، كما تساعد في سد الفجوة المعرفية بين الدراسات الأجنبية والعربية المتعلقة بهذا الموضوع، مما يعزز من تكامل الأدبيات العلمية ويوفر أساساً لتطوير المزيد من الأبحاث المستقبلية.
- 2- الأهمية العملية: تبرز أهمية الدراسة العملية في تقديم رؤى وتحليلات يمكن أن تكون مرجعاً عملياً لصناع القرار والممارسين في مجال الإدارة. من خلال النتائج والتوصيات التي تقدمها الدراسة، يمكن أن تكون هذه الأبحاث نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات والتحليلات حول الحد الأدنى للأجور وتأثيراته في بيئات العمل المحلية والدولية، مما يفتح المجال أمام الباحثين والمختصين لتطوير سياسات أكثر فعالية وعادلة في هذا الصدد.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعنى بتحليل الظواهر ووصفها بدقة لفهم أبعادها المختلفة. تم في هذه الدراسة استعراض الأدبيات العلمية السابقة التي تناولت قضية الحد الأدنى للأجور، بهدف تحديد الإطار المفاهيمي للنظرية وتحليل التوجهات والأفكار المطروحة في هذا السياق. بالإضافة إلى ذلك، تم تحليل المعلومات المتاحة لاستنباط معايير وإطار عمل مقترح لنظام الحد الأدنى للأجور والحوافز، بحيث يتوافق مع مبادئ الفكر الإداري العربي الإسلامي. تسهم هذه المنهجية في تقديم فهم شامل للموضوع من خلال دمج الجانب النظري مع التحليل النقدي للبحوث السابقة، مما يساعد في تقديم توصيات عملية تتماشى مع القيم والمقومات الثقافية للمجتمع العربي والإسلامي.

مناقشة نتائج البحث

1- الانعكاسات المحتملة لتطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور على الفكر الإداري الحديث

تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور له تأثير جوهري على الفكر الإداري الحديث، حيث يساهم في تحسين بيئة العمل وتطوير نظم الإدارة. فالحد الأدنى للأجور ليس مجرد سياسة مالية، بل هو انعكاس لاهتمام الشركات بحقوق العمال وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، وهو أمر حاسم في تطوير استراتيجيات الشركات على المدى البعيد (Smith & Bivens, 2019). يتطلب تطبيق الحد الأدنى للأجور إدارة التحديات المرتبطة بزيادة التكاليف والضغط على الربحية، مما يفرض على الشركات تطوير سياسات وإجراءات تنظيمية فعالة تمكنها من الحفاظ على استدامة الأعمال مع تحقيق العدالة الاجتماعية.

تتعدى آثار الحد الأدنى للأجور الجانب المالي لتشمل تأثيرات على تخطيط الموارد البشرية وتحفيز العمال. إذ يمكن اعتبار الحد الأدنى للأجور أداة تحفيزية تساهم في تعزيز الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى بناء بيئة عمل إيجابية ومستدامة (Neumark, 2018). هذا التأثير ينعكس أيضاً على قدرة الشركة على جذب المواهب والاحتفاظ بها، حيث تصبح الرواتب الممنوحة بمثابة رسالة واضحة للموظفين تعكس قيمة جهودهم في المؤسسة. عندما تقدم الشركة أجوراً عادلة تتوافق مع احتياجات الموظفين، فإنها تكتسب ميزة تنافسية في سوق العمل، حيث يشعر الموظفون بالتقدير مما يعزز من ولائهم للشركة ويعزز سمعتها في المجتمع (OECD, 2021).

علاوة على ذلك، تساهم سياسة الأجور العادلة في تحسين العلاقات مع المجتمع المحيط، حيث تعكس التزام الشركة بتحقيق العدالة الاجتماعية. هذا الالتزام يمكن أن يساهم بشكل كبير في بناء صورة إيجابية للشركة، ما يعزز من سمعتها ويزيد من قدرتها على استقطاب الكفاءات العالية، التي ترى في سياسات الأجور مؤشراً على التزام الشركة بمبادئ المسؤولية الاجتماعية (Lester, 2020).

2- مساهمة سياسة الحد الأدنى للأجور في تلبية الاحتياجات الإنسانية الأساسية للمجتمع

تسعى سياسة الحد الأدنى للأجور إلى تلبية احتياجات العاملين الأساسية، وهي الاحتياجات المادية والأمنية والاجتماعية واحترام الذات وتحقيق الذات، وفقاً لتدرج «هرم ماسلو للاحتياجات»، الذي يضع الاحتياجات المادية في المقدمة باعتبارها أولى المحركات للسلوك البشري (العازي ومحاسنة، 2014). ومع تلبية الاحتياجات المادية، تظهر أهمية الاحتياجات الأخرى مثل الأمن الاجتماعي واحترام الذات.

ويوضح هرتزبرغ أن العوامل المادية تعتبر «عوامل وقائية» تمنع الشعور بعدم الرضا لكنها ليست محفزات فعالة للرضا الوظيفي. في المقابل، اعتبر رواد الفكر الإداري الكلاسيكي مثل تايلور وفايول أن الحوافز المادية هي الأهم لإشباع الحاجات الاقتصادية والأمنية، حيث ينظرون إلى الإنسان باعتباره كائنًا اقتصاديًا يسعى لتحقيق مكاسب مادية (العنزي ومحاسنة، 2014).

وفي ظل الممارسات الإدارية الحديثة، نجد أن بعض المديرين يتبعون أساليب فردية تهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية، مما يزيد من الضغوط النفسية على الموظفين ويدفعهم إلى التضحية بحياتهم الشخصية من أجل تلبية هذه المتطلبات. هذا يؤدي إلى استنزاف قدرتهم على ضبط النفس، حيث يحاول الموظفون إخفاء مشاعرهم في بيئة عمل لا تتسامح مع إظهار العواطف خوفًا من رؤسائهم (السلنتي، 2016).

بالإضافة إلى ذلك، يساهم جمود الأجور في تفاقم المشكلة، حيث تتراجع القوة الشرائية للعمال في ظل التضخم المستمر، مما يدفعهم إلى اللجوء للقروض الاستهلاكية لتلبية احتياجاتهم العاجلة، مما يفاقم الأعباء المالية المستقبلية (عمر، 2018).

ويظهر تأثير سياسات الأجور في قطاع الخدمات في الولايات المتحدة، حيث يعتمد دخل العمال بشكل كبير على الإكراميات نظرًا لتدني الأجور الرسمية، ما يجبرهم على تحمل سلوكيات مسيئة من الزبائن. ووفقًا لتقرير «بنزس إنسايدر»، يتعرض نحو 80% من النساء و55% من الرجال العاملين في هذا القطاع لشكل من أشكال التحرش الجنسي، مما يعكس تأثيرات سلبية على العمال بسبب السياسات الأجورية غير العادلة (الإنديبندنت العربية، 2021). وفي هذا السياق، ظهرت منظمات جديدة تُعرف بالمنظمات الأثيرة، والتي تسعى لتوفير بيانات عمل تلي احتياجات العاملين النفسية والاجتماعية وتضمن شعورهم بالرضا والاستمتاع في العمل (سعد الدين والسيد، 2017).

3- الآثار الإيجابية والسلبية لتطبيق الحد الأدنى للأجور على تحقيق العدالة الاجتماعية

تشير العديد من الدراسات والممارسات التطبيقية المتعلقة بسياسات الحد الأدنى للأجور إلى أن لهذه السياسات آثارًا متعددة، تتراوح بين الإيجابية والسلبية على مستوى الفرد والمجتمع (المشعل، 2010). وتظهر هذه الآثار بشكل أساسي على الصعيد الاقتصادي، ولكنها تؤثر أيضًا على الجوانب الاجتماعية. تختلف الدول في تقديرها لهذه الآثار تبعًا لآليات تطبيق السياسات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور.

أ- الآثار الإيجابية للحد الأدنى للأجور:

- الهدف الأساسي من تبني سياسة الحد الأدنى للأجور هو ضمان حصول كل عامل على دخل معقول يحول بينه وبين الوقوع في دائرة الفقر. يعتبر الكثيرون أن تشريع الحد الأدنى للأجور أداة فعالة في مكافحة الفقر، ويسهم في تقليل معدلات السرقة والجريمة، وبالتالي الحد من تفشي هذه الظواهر السلبية في المجتمع (Neumark & Wascher, 2008).
- يهدف هذا التشريع بشكل أساسي إلى حماية حقوق العمال. يرى مؤيدو تبني الحد الأدنى للأجور أن أسواق العمل تشهد وجود قوى احتكارية في توظيف العمالة، تقوم بخفض الأجور إلى مستويات متدنية، مما يسبب ظلمًا واضحًا للفئات الفقيرة المحتاجة إلى العمل. وللتصدي لهذه الأجور المتدنية التي تفرضها القوى الاحتكارية، تبرز الحاجة إلى وضع حد أدنى للأجور، مما يزيد من رضا العمال ويقلل من البطالة ومعدلات الدوران الوظيفي (Card & Krueger, 1994).
- يجب عدم النظر إلى العمل كسلعة أو خدمة يمكن تحديد سعرها (الأجر) بناءً على تفاعل قوى العرض والطلب فقط، لأن ذلك يهضم حقوق العامل ويستبعد الجوانب الإنسانية التي تميزه عن غيره. يؤدي هذا التوجه إلى تأثيرات سلبية على حياة العامل وأسرته، مما قد يساهم في زيادة الصراعات الأسرية وتفكك المجتمع (Lester, 2020). بالإضافة إلى ذلك، يشدد الإسلام على ضرورة مراعاة حقوق العامل ورفاهيته، كما ورد في الحديث الشريف: «أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه» (رواه البخاري).

ب- الآثار السلبية للحد الأدنى للأجور:

- يزيد الحد الأدنى للأجور مباشرة من التكاليف الإنتاجية للمنشآت، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية في هذه المنشآت. وبمرور الوقت، يمكن أن يؤثر ذلك سلبيًا على الناتج المحلي الإجمالي للدولة، حيث يؤدي ارتفاع التكاليف إلى تراجع القدرة التنافسية على المستوى الوطني (Neumark & Wascher, 2008).
- يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى زيادة سعر العمل. ووفقًا لمبادئ العرض والطلب، فإن ارتفاع الأجور يؤدي

إلى انخفاض الطلب على العمالة وزيادة العرض. النتيجة هي فائض في العرض، والذي يظهر في صورة ارتفاع معدل البطالة، حيث يصعب على العمالة منخفضة المهارة العثور على وظائف تتماشى مع الأجور المرتفعة (Card & Krueger, 1994).

- يؤدي ارتفاع معدل البطالة بدوره إلى اتخاذ الحكومات إجراءات تصحيحية لخفض البطالة من خلال تطبيق سياسات مالية ونقدية توسعية. يؤدي ذلك إلى زيادة الإنفاق الحكومي وتحفيز الاقتصاد، مما يؤدي في النهاية إلى ارتفاع الأسعار وزيادة معدلات التضخم. ارتفاع المستوى العام للأسعار يؤدي إلى تآكل القوة الشرائية للأجور الحقيقية، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور. ونتيجة لذلك، تتكرر الدورة حيث تسعى الحكومات والمؤسسات التشريعية لاحقاً إلى رفع الحد الأدنى للأجور مجدداً، مما يعيد الدورة الاقتصادية السلبية إلى نقطة البداية (عبد الحميد، 2014).
- قد تتخلى العمالة التي تتلقى أجوراً أقل من الحد الأدنى عن تقديم شكاوى ضد أرباب العمل خوفاً من فقدان وظائفها. هذا يشير إلى تدهور في مستوى الحماية القانونية للعمال، حيث يتجنب العديد منهم المطالبة بحقوقهم حفاظاً على استقرارهم الوظيفي (Smith, 1976).

4- مقترحات لنظام تحفيزي وأجور مستدامة يتوافق مع المبادئ الإدارية المستمدة من الشريعة الإسلامية

لم يحدد الإسلام طريقة معينة لتحديد الأجور، إذ يختلف ذلك بناءً على الظروف المختلفة، ويؤثر فيه العديد من العوامل، مثل نوعية العمل، الوقت المستغرق، ثمن السلع المنتجة، ومستوى المعيشة. تتطلب تعاليم الإسلام أن يكون الأجر مناسباً لحجم العمل، دون غبن أو ظلم. يقول الله تعالى: «وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (الأحقاف: 19)، وقوله تعالى: «مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ» (هود: 15).

تعددت المفاهيم والتعريفات للأجر العادل في الشريعة الإسلامية، وهي تشمل بعض المقومات الأساسية (عبد المولى، 1990):

- أ- الأجر حق أساسي واجب الأداء.
 - ب- من واجب الدولة كفالة هذا الحق واستخدام قوتها في تأمينه.
 - ج- يتم تحديد الأجر بالتفاهم والرضا بين العمال وأصحاب العمل، بما يضمن تطبيق القيم الإسلامية لتجنب الخلافات والنزاعات.
- أمر الإسلام بأهمية العدل في الأجر، كما ورد في الحديث الشريف: (من ولي لنا عملاً وليس له منزل فليتخذ منزلاً، أو وليست له زوجة فليتزوج، أو ليس له خادم فليتخذ له خادماً، أو ليست له دابة فليتخذ له دابة، ومن أصاب شيئاً سوى ذلك فهو غال) (رواه أحمد). يظهر هذا الحديث حرص الإسلام على توفير احتياجات العامل الأساسية، حيث يشمل الحد الأدنى للأجور متطلبات المعيشة مثل الزواج والمأكل والملبس والسكن، وفقاً للبيئة التي يعيش فيها العامل. كما يبرز مبدأ عدم تحميل العامل فوق طاقته، حيث يجب أن تكون العلاقة بين العامل وصاحب العمل قائمة على الأسس الشرعية (المعاسفة، والطراونة، 2021).

الإسلام يعترف بالفروق في الأجور بين العمال وفقاً لاختلاف مستوياتهم ومهاراتهم. ويقيم تفاوت الأجور بناءً على أهمية العمل، ويفتح الباب أمام أنواع مختلفة من الحوافز، حيث يقول الله عز وجل: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ» (الزلزلة: 7). وتظهر العديد من الآيات القرآنية أن الاختلاف في القدرات والمواهب يؤدي إلى الفروق في الكسب والعائد المادي، وهو ما يعكس رعاية الإسلام لتنمية مهارات الإنسان وأخذها في الاعتبار عند تحديد الأجر (المصلح، 1986).

كما يعترف الإسلام بالفروق الطبيعية بين الأفراد، فإنه لا يؤمن بالمساواة المطلقة في توزيع الدخل، إذ أن أي تقدم حقيقي يتطلب إتاحة الفرص لتنمية المهارات والمواهب، والاعتراف بمبدأ الفروق في الأجور يعكس اهتمام الإسلام بالإنسان وتطوير مواهبه. كما يشدد الإسلام على وجوب الإخلاص في العمل، حيث يحاسب الطرفان أمام الله إذا أخل أي منهما بواجباته (عبد المولى، 1990).

يُولي الإسلام أهمية كبيرة لحماية حقوق العمال، من خلال التدخل في سوق العمل لضمان حقوقهم. يتضمن ذلك سن القوانين التي تحدد ساعات العمل، الإجازات، المكافآت، الحوافز، وتحسين ظروف العمل المعيشية والصحية. ويجب أن يحصل العامل على أجره كاملاً دون نقص، بما يحفظ كرامته ويجنب المجتمع تداعيات الظلم الاقتصادي. فقد أشارت

الروايات التاريخية إلى أن الخليفة عمر بن الخطاب، خلال عام الرمادة، لم يطبق حد السرقة بسبب الظروف الاقتصادية التي عاشها الناس، مما يظهر مرونة الشريعة في التعامل مع الأزمات الاقتصادية والكوارث (السلول، 2018).

في النهاية، يُعتبر الإسلام مرجعاً هاماً لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، حيث يقوم على العدل والتوازن بين الحقوق والواجبات. وتحت إشراف الدولة، يتم تحقيق التوازن في الظروف الاستثنائية، كما حدث خلال جائحة كورونا، حيث تدخلت الحكومات لضبط السوق وضمان استمرارية الإنتاج وتوفير السلع بالأسعار المناسبة وفي الأوقات المناسبة.

التوصيات

في ضوء النتائج المستخلصة من هذا البحث، نقدم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز الآثار الإيجابية للحد الأدنى للأجور، والتقليل من آثاره السلبية قدر المستطاع من النواحي الإدارية والمجتمعية:

- 1- استنباط نموذج إسلامي إداري للأجور: من خلال دراسة قواعد الإدارة في الإسلام، يمكن تطوير نموذج عادل يحدد الحد الأدنى للأجر بما يتناسب مع القيم والمبادئ الإسلامية، ما يعزز العدالة الاجتماعية في بيئات العمل.
 - 2- تشكيل لجنة لمراجعة الأجور: من الضروري إنشاء لجنة تتولى مهمة تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل دوري، مع مراعاة المتغيرات الاقتصادية مثل مستويات التضخم وارتفاع الأسعار. يجب أن تضمن هذه اللجنة وجود آليات فعالة للحوار بين جميع الأطراف المعنية في علاقات العمل، بهدف تطوير نظام الأجور وتحقيق توافق شامل.
 - 3- تعزيز دور الدولة في الرقابة: على الدولة تكثيف الرقابة على المؤسسات لضمان عدم تجاوز أصحاب العمل للقوانين المتعلقة بالأجور أو ساعات العمل. يجب أيضاً أن تضمن أن تكون ظروف العمل ومواعيده مناسبة للعمال وتلتزم بالمعايير القانونية.
 - 4- توعية العمال بحقوقهم: توفير برامج تدريبية و تثقيفية للعمال حول حقوقهم المالية والصحية والاجتماعية يعد أمراً جوهرياً، بحيث يتمكنون من حماية أنفسهم من أي استغلال أو تجاوزات.
 - 5- تعزيز حقوق النقابات والتفاوض الجماعي: دعم حرية العمال في تشكيل النقابات والانضمام إليها يعد من أساسيات تحسين شروط العمل، بما في ذلك تحديد الأجور. كذلك، ينبغي تعزيز الحوار والتفاوض الجماعي بين النقابات وأصحاب العمل لتحسين ظروف العمل وتحقيق العدالة في الأجور.
 - 6- تقديم ساعات عمل مرنة وإجازات مدفوعة: يجب تعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية للعمال من خلال تبني سياسات عمل مرنة، بما في ذلك تقديم إجازات مدفوعة الأجر، مما يساهم في رفع مستوى رضا العمال وإنتاجيتهم.
 - 7- تهيئة بيئة عمل داعمة للأسرة: توفير بيئة عمل داعمة للعاملين من خلال تقديم خدمات مثل دور حضانه للأطفال، من شأنه أن يعزز التوازن بين الحياة الأسرية والعمل، ويساهم في رفع مستوى الولاء والإنتاجية لدى العاملين.
- ختاماً، نأمل أن يساهم هذا البحث في إثراء الفكر الإداري العربي، ويسلط الضوء على قضية الحد الأدنى للأجور وانعكاساتها الإدارية بشكل شامل. نرجو أن تكون هذه التوصيات مرجعاً مفيداً لصناع القرار والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية.

حدود الدراسة

ركزت الدراسة على تحليل نظام الأجور في ضوء المبادئ الإدارية المستمدة من الشريعة الإسلامية، مع التركيز على تأثير الحد الأدنى للأجور وآثاره الاقتصادية والاجتماعية. تشتمل حدود الدراسة على مجموعة من القيود التي تتعلق بطبيعة الموضوع والمفاهيم الدينية والاقتصادية التي استندت إليها الدراسة. تمثل الحدود النظرية أحد أهم التحديات، حيث ركزت الدراسة على مدى توافق الأجور والحوافز مع المبادئ الإسلامية، وهو موضوع يتطلب استقراءً دقيقاً للنصوص الشرعية ومواءمها مع المفاهيم الحديثة لإدارة الأعمال. هذا قد يخلق نوعاً من التعقيد في تحليل التفاعل بين الدين والاقتصاد الحديث. ومن الناحية العملية، قد يسبب اختلاف الأنظمة الاقتصادية والقوانين المحلية في الدول الإسلامية تحدياً عند محاولة تطبيق توصيات البحث في بيئات متعددة.

المراجع

أولاً - مراجع باللغة العربية:

- أمين، أحمد. (2008). *حقوق العاملين وواجباتهم والأعمال المحظورة عليهم*. القاهرة: الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة.
- بالهوش، إسماعيل؛ وزايد، زايد. (2021). حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي. *مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية*، 17 (1)، 240-207.
- بدر، حامد أحمد رمضان. (1983). اتجاه إسلامي لدوافع وحوافز العاملين. *اتحاد جمعيات التنمية الإدارية*، 16 (1)، 36-15.
- الزبير، عبد المنعم محمد حمد النيل؛ وحسن، حسن عباس. (2010). الفكر الإداري الإسلامي والفكر الإداري الغربي المعاصر: دراسة مقارنة. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة أم درمان الإسلامية، أم درمان.
- سعد الدين، دعاء علي؛ والسيد، محمود محمد إبراهيم. (2017). أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على أبعاد المنظمات الأثرية لدى العاملين: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للنقل النهري. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 3، 274 257.
- السلنكي، لمياء السعيد. (2016). التأثيرات التفاعلية بين مناخ المنظمة الأثرية والعمل العاطفي والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على العاملين بشركات المحمول في مصر. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 2، 189 - 131.
- السلول، أماني زهير أنيس موسى؛ والسوسي، ماهر أحمد راتب. (2018). الأحكام والآثار المترتبة على اضطراب رواتب الموظفين: دراسة فقهية. *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- عبد الحميد، عادل. (2014). الحد الأدنى للأجور بين المعايير الدولية والحالة المصرية. *الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة*، 30 (142)، 26 - 20.
- عبد العزيز، أحمد محمد عادل. (2016). نحو نظام للأجر العادل في مصر. *مجلة مصر المعاصرة*، 107 (521)، 287 - 233.
- عبد المولى، سيد شوريحي. (1990). الأجور والحوافز في الإسلام دراسة مقارنة بالأنظمة الاقتصادية المعاصرة. *مجلة الحقوق*، 10 (1)، 130-95.
- عمر، حسين. (1990). *نظرية القيمة*. جدة: دار الشروق.
- عمر، شرفاوى. (2018). إشكالية تحديد الحد الأدنى للأجور بين النظري والواقع. *المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي*، 6، 198 - 185.
- العنزي، عبد العزيز حمدان شامان؛ ومحاسنة، نسرين سلامة. (2014). الحماية القانونية للأجر في ظل نظام العمل السعودي: دراسة مقارنة. *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة اليرموك، اربد.
- المشعل، خالد بن عبد الرحمن. (2010). الحد الأدنى للأجور: النظريات والسياسات والآثار. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 1 (3)، 431 - 397.
- المصلح، عبد الله. (1986). *الملكية الخاصة في الشريعة الإسلامية*. القاهرة: الاتحاد الدولي للبنوك الإسلامية.
- المعاسفة، نشأت مفضي؛ والطراونة، هاني جميل. (2021). الإطار القانوني للأجور في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية وقانون العمل القطري: دراسة مقارنة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5 (12)، 75 - 64.

ثانيًا - مراجع باللغة الأجنبية:

- Autor, D. H.; Manning, A. & Smith, C. L. (2016). The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality Over Three Decades. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8 (1), 58-99.
- Belman, D. & Wolfson, P. J. (2014). *What Does the Minimum Wage Do?* Upjohn Institute for Employment Research.
- Berk, J. (2012). *Labor Economics: The Impact of Economic Fluctuations on Wage Structures*. Cambridge University Press.
- Card, D. & Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *American Economic Review*, 84 (4), 772-793.
- Hart, V. (2001). *Bound by our Constitution: Women, Workers and the Minimum Wage*, (Vol. 40). Princeton University Press.
- ILO. (2020). *Global Wage Report 2020–2021: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. International Labour Organization.
- Neumark, D. (2018). *Minimum Wages and Employment Dynamics: A Meta-Analysis*. Upjohn Press.
- Neumark, D. & Wascher, W. (2008). *Minimum Wages*. MIT Press.
- OECD. (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*. OECD Publishing.
- Smith, D. & Bivens, J. (2019). *The Minimum Wage and Its Impact on Corporate Strategy*. Economic Policy Institute.

Minimum Wage and its Reflections in Administrative Thinking

Lina Kutbi

College of Business and Economics

Qassim University

Kutbilina@gmail.com

Lamees Saleh Ali Alroujaye

Department of Business Administration

College of Business and Economics

Qassim University

lssr.net@gmail.com

ABSTRACT

This research examines the historical evolution of the concept of minimum wage, with a focus on the policies implemented to determine it. These policies were intended to contribute to achieving social justice and improving the living standards of workers, as well as promoting economic growth and sustainable development in various countries around the world. However, such policies remain inadequate and, in many cases, below the required level. This inadequacy leads to a disruption in the relationship between the wages paid and the actual living costs and human needs of workers. This imbalance negatively impacts economic development and the social structure of societies, deepening the gap between wages and essential needs, which further exacerbates social and economic inequality.

To address these challenges, the research highlights the necessity of formulating a new wage and incentive system based on the principles of Islamic administrative thought. This approach is seen as a tool to achieve a fair balance between wages and workers' needs, thus contributing to the improvement of economic and social conditions.

The study employs a descriptive-analytical methodology to explore the subject, reviewing the concept of the minimum wage and its development across various historical periods, in addition to the theories and models that have influenced its policies. The research also discusses the positive and negative impacts of implementing minimum wage policies on social justice. Furthermore, it offers practical recommendations and proposals for developing a wage and incentive system that aligns with the principles of Arab-Islamic administrative thought, ensuring sustainable economic and social development over the long term.

Keywords: *Minimum Wage, Wages, Labor Law, Social Justice, Management Thought.*