

Basics of wage determination in Islamic economics

Saeed Mohammad Beigi  / PhD in Islamic Economic Philosophy, Imam Khomeini Education and Research Institute beigi.1992@gmail.com

Received: 2025/09/09 - Accepted: 2026/02/09

Abstract

Determining fair wages for workers is one of the challenging issues in the country's economic policy-making system. In this context, the question arises as to what is a fair wage and what components should be used to determine it. This article uses an analytical method to examine the foundations of wage determination in Islamic economics and the principles governing the determination of the minimum wage. Based on the research findings, determining the minimum wage, although not directly mentioned in religious texts, is consistent with the general principles of social justice in Islam. In the Islamic economic approach, justice in paying wages does not only include its amount, but is also related to the time and method of payment. Factors affecting wage determination in Islamic economics include components such as employee characteristics, job characteristics, market factors, and compensation methods. These components can determine the framework for wage determination in the Islamic economic approach in the form of a holistic method based on ethical principles. In this study, wage determining factors are introduced within the framework of Islamic economic thought.

Keywords: Islamic economics, fair wages, justice, Islamic wage determination

JEL Classification: D12, D31, J14, J16

مبانی تعیین دستمزد در اقتصاد اسلامی

beigi.1992@gmail.com

سعید محمدیگی /  دکتری فلسفه اقتصاد اسلامی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی

دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۱۸ - پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۲۰

چکیده

تعیین دستمزد عادلانه کارگران یکی از موضوعات چالشی در نظام سیاست‌گذاری اقتصادی کشور است. در این زمینه این سؤال مطرح است که دستمزد عادلانه چه مقدار است و بر اساس چه مؤلفه‌هایی باید تعیین شود. این مقاله با استفاده از روش تحلیلی به بررسی مبانی تعیین دستمزد در اقتصاد اسلامی و اصول حاکم بر تعیین حداقل دستمزد می‌پردازد. بر اساس یافته‌های پژوهش، تعیین حداقل دستمزد، هرچند به‌طور مستقیم در متون دینی مطرح نشده، اما با اصول کلی عدالت اجتماعی در اسلام همخوانی دارد. در رویکرد اقتصاد اسلامی، عدالت در پرداخت دستمزد تنها شامل مقدار آن نیست، بلکه با زمان و نحوه پرداخت نیز مرتبط است. عوامل مؤثر بر تعیین دستمزد در اقتصاد اسلامی شامل مؤلفه‌هایی همچون ویژگی‌های کارکنان، ویژگی‌های شغلی، عوامل بازار و شیوه‌های جبران خسارت می‌شود. این مؤلفه‌ها می‌توانند در قالب یک روش کلی‌نگر و مبتنی بر اصول اخلاقی، چارچوب تعیین دستمزد در رویکرد اقتصاد اسلامی را مشخص کند. در این پژوهش عوامل تعیین‌کننده دستمزد در چارچوب اندیشه اقتصاد اسلامی معرفی شده است.

کلیدواژه‌ها: اقتصاد اسلامی، دستمزد عادلانه، عدالت، تعیین دستمزد اسلامی.

طبقه‌بندی JEL: J16، J14، D31، D12.

برای بیش از دو قرن، تئوری‌های تعیین دستمزد متعددی ارائه شده است که هر دو دیدگاه طرف عرضه و سمت تقاضا را دربر می‌گیرد. در این ارتباط بسیاری از روش‌های تعیین دستمزد به‌عنوان روش‌هایی ناعادلانه مورد انتقاد قرار گرفته‌اند که از آن جمله می‌توان به نظریه جست‌وجوی کار (Labor Search Theory) در مکتب نئوکلاسیک، نظریه کار رقابتی استاندارد (Standard Competitive Labor Theory) در چارچوب مکتب نئوکلاسیک و کلاسیک، نظریه مدرن دستمزد (Modern Theory of Wages) در مکتب نئوکلاسیک و نظریه چانه‌زنی (Bargaining Theory) در مکتب نهادی و برخی رویکردهای نئوکلاسیک اشاره کرد (Azid & et al., 2022 Syed, 2006; Azid, 2016). در واقع، واقعیت تجربی در برخی از پژوهش‌ها حاکی از این حقیقت است که نشان می‌دهد بازارها آن‌طور که نظریه‌های مبتنی بر تعیین دستمزد فرض کرده‌اند، کار نمی‌کنند؛ چراکه عوامل زیادی فراتر از عرضه و تقاضای نیروی کار، همچون عرف جامعه و فرهنگ، دستمزدها را تعیین می‌کنند (Halkos & et al., 2017 Hoque, 2017). در دیدگاه اقتصاد متعارف، اخلاق، عدالت و انصاف در روند تعیین دستمزد نادیده گرفته شده است. با توجه به این شکاف در پژوهش‌های انجام‌شده تا اینجا و نقدهای موجود نسبت به نظریه‌های مرسوم اقتصاد متعارف، دیدگاه اسلام در تعیین دستمزد اهمیت پیدا می‌کند؛ چراکه چنین دیدگاهی مبتنی بر اصول عدالت و انصاف که از اصول اخلاق اسلامی و مبانی شرعی است، نهفته است (Akhtar, 1992). در واقع، توجه به این نکته ضروری است که فرآیند تعیین دستمزد منصفانه پیچیده است و شامل در نظر گرفتن عوامل متعددی می‌شود.

درحالی‌که بسیاری از پژوهشگران اقتصاد اسلامی عوامل مختلفی را در تعیین دستمزد مطرح کرده‌اند که بر تعیین و کارایی تخصیص دستمزد تأثیرگذار است. با این حال، خلأ قابل توجهی در ادبیات اقتصاد اسلامی به دلیل فقدان یک مدل مفهومی جامع برای تعیین دستمزد وجود دارد. با وجود نتایج قابل توجه پژوهش‌های محققین اقتصاد اسلامی در این زمینه، چارچوبی یکپارچه هنوز معرفی نشده است. محققانی مانند عبدالرحمن (۲۰۱۲)، عبداللطیف و عبدالرشید (۲۰۱۸)، علی و اسماعیل (۲۰۱۹)، علی و همکاران (۱۳۹۶) و علی و قریشی (۱۳۹۴) استدلال می‌کنند که در تعیین دستمزد باید عدالت در نظر گرفته شود. عبدالرحمن (۲۰۱۲) معتقد است که برابری نیز باید در نظر گرفته شود. محققانی دیگر، از جمله عبده و المصری (۲۰۱۶)، عبده و عمر (۲۰۱۲) و عبدالرحمن و همکاران (۲۰۱۴)، در نظر گرفتن اصول شرعی و حقوق مبتنی بر بازار را برای تضمین دستمزدهای منصفانه توصیه می‌کنند. علاوه بر این، عبداللطیف و عبدالرشید (۲۰۱۸)، علی و همکاران (۱۳۹۶) و علی و قریشی (۱۳۹۴)

پیشنهاد می‌کنند که مهارت و تلاش نیز باید برای تعیین دستمزد در نظر گرفته شود. علاوه بر این، عبدالرحمن و عبدالرزک (۲۰۱۵) و عبدالرحمن و همکاران (۲۰۱۴) کارگران حقوق‌بگیر را بر اساس عملکرد و تجربه آنها دسته‌بندی می‌کنند تا بر این اساس حقوق کارگران تعیین شود؛ درحالی‌که عابدین و همکاران (۲۰۱۹) بر اهمیت تسهیم سود و مالکیت کارکنان در تعیین دستمزد تأکید می‌کنند. علاوه بر این، عابدین و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که نیازهای اساسی و نیازهای خانواده افراد باید در نظر گرفته شود. آلاسفور (۲۰۲۰) و هاراهاپ و همکاران (۲۰۲۳) پیشنهاد می‌کنند که رابطه کارفرما - کارمند نیز باید در تعیین دستمزد در نظر گرفته شود.

چارچوب ارائه‌شده توسط این پژوهش در مورد تعیین دستمزد، در پرتو اصول شریعت اسلام ارائه شده و با تئوری‌های مرسوم اقتصاد متعارف نیز پشتیبانی می‌شود و در نتیجه رویکردی کل‌نگر و مبتنی بر اخلاق را در تعیین دستمزد ارائه می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که عواملی مانند مهارت‌های کارکنان، ارزش کار، دستمزد مبتنی بر عملکرد، بهره‌وری، مشارکت کارکنان، کیفیت کار، سود کارفرما، ماهیت کار، روش‌های جبران عادلانه دستمزد برای نیروی کار، تقسیم سود، مالکیت کارکنان، مشوق‌های پولی، عدالت، انصاف، نرخ حاکم بر بازار، توافق دوجانبه، تورم و قدرت خرید، نیازهای کارگران، اخلاق، اصل همکاری، هزینه زندگی و تقاضا و عرضه نیروی کار در تعیین دستمزد باید در نظر گرفته شود. این چارچوب به‌عنوان طرحی برای سیاست‌گذاران و کسب‌وکارها در اقتصاد ایران عمل می‌کند و می‌تواند سیستمی مبتنی بر دستمزد منصفانه ایجاد کند، در نتیجه چارچوب ارائه‌شده توسط این پژوهش به‌طور بالقوه از این امکان برخوردار است تا شرایط اقتصادی - اجتماعی را بهبود بخشد و سطح استانداردهای اخلاقی را در کسب‌وکارها بالا برد.

این مطالعه نشان می‌دهد که مفهوم حداقل دستمزد به‌طور خاص در قرآن یا حدیث مورد اشاره قرار نگرفته است. با این حال، قرآن کریم بر اهمیت عدالت، انصاف و برابری به‌طور عام تأکید دارد. این مطالعه شکاف موجود در تحقیقات قبلی را با روشن کردن علل اختلاف تعیین دستمزد بر اساس اصول شرعی انصاف و عدالت - تحصیلات، مشارکت و تجربه - پر می‌کند و تأکید دارد که اصول برابری شریعت در تعیین دستمزد با تبعیض بر اساس نژاد، مذهب، ملیت یا فرقه مخالف است. این تحقیق بر تأثیر متقابل بین تعیین دستمزد و ارزش‌های اسلامی، برابری، عدالت و کرامت انسانی تأکید می‌کند و در نتیجه درک تفاوت‌های دستمزدی را که طبق اصول شریعت قابل قبول تلقی می‌شود، آسان‌تر می‌کند. به‌علاوه این پژوهش با بررسی تلافی چارچوب‌های اقتصادی و دیدگاه‌های حقوقی - اسلامی در تعیین دستمزد، به بحث در حوزه‌های که به‌طور تفصیلی بررسی نشده است، پرداخته است. علاوه بر این، این مطالعه اهمیت دستمزد برابر برای کار برابر را تأیید می‌کند و توصیه‌های سیاستی و راهنمایی‌هایی را برای سیاست‌گذاران و کارفرمایان ارائه می‌کند تا سیاست‌های دستمزدی منصفانه و غیرجانبدارانه

را ایجاد کنند که با اصول اسلامی همسو باشد. در چارچوب بحث چالش‌های اجرا برای تعیین دستمزد از دیدگاه اسلامی، اجرای اصول اسلامی در تعیین دستمزد با چالش‌های متعددی مواجه است که از آن جمله می‌توان به عدم اجماع و شفافیت در کاربرد آنها، تنوع در تفسیر، عدم وجود یک چارچوب جامع در این زمینه، آگاهی و درک محدود از اقتصاد اسلامی و محدودیت‌های قانونی و مقرراتی اشاره کرد.

مطالعه حاضر در شش بخش مجزا سازماندهی شده است. بعد از بیان مقدمه بخش ۱ شامل بررسی ادبیات پژوهش به صورت تفصیلی و جامع است که به چندین بخش مجزا تقسیم می‌شود؛ بخش ۲ روش تحقیق مورد استفاده در مطالعه را شرح می‌دهد؛ بخش ۳ یافته‌های پژوهش را به جهت دستیابی به اهداف اعلام شده ارائه و بررسی و تحلیل می‌کند؛ و در نهایت بخش ۴ نتیجه‌گیری پژوهش حاضر را ارائه می‌کند که یافته‌های اصلی مطالعه را به صورت خلاصه ارائه کرده است.

۱. بررسی ادبیات پژوهش

بررسی ادبیات پژوهش در سه قسمت سازماندهی شده است: بخش اول، تعیین دستمزد را از منظر اقتصاد متعارف با استفاده از نظریه‌ها، مدل‌ها و مطالعات تجربی بررسی می‌کند؛ بخش دوم، دیدگاه اسلامی در مورد تعیین دستمزد و چگونگی تعیین دستمزد عادلانه برای کارگران توسط اصول اسلامی را تحلیل می‌کند. این بخش نیز به دو قسمت تقسیم می‌شود: یکی بررسی دیدگاه متعارف و دیگری دیدگاه اسلامی درباره حداقل دستمزد؛ بخش سوم به چالش‌ها و راه‌حل‌های بالقوه مرتبط با اجرای اصول اسلامی برای تعیین دستمزد می‌پردازد. این بررسی ادبیات، تحلیلی جامع و روشنگر از تعیین دستمزد از هر دو دیدگاه اقتصاد متعارف و اسلامی ارائه می‌کند و هدف اصلی آن ارائه اطلاعات زمینه‌ای برای مطالعه تعیین دستمزد در اقتصاد اسلامی است.

۱-۱. مطالعات مرسوم در اقتصاد متعارف در مورد تعیین دستمزد

در حوزه اقتصاد، نظریه‌های متعددی برای تبیین تعیین دستمزد مطرح شده‌اند. تئوری صندوق دستمزد آدام اسمیت (قرن هجدهم) نشان می‌دهد که نرخ دستمزد به نسبت دستمزد به تعداد کارگران بستگی دارد، ولی نادیده گرفتن کیفیت کارگر مورد انتقاد قرار گرفته است (Andrada and Boyanowski, 2019). نظریه ارزش اضافی مارکس نیز استدلال می‌کند که نیروی کار کالای قابل خرید است. این نظریه به دلیل استعمار طبقه کارگر مورد انتقاد قرار گرفته است. واکر چهار عامل تولید را فرض می‌کند: زمین، نیروی کار، سرمایه و کارآفرینی. این نظریه، سهم دریافتی مالکان، سرمایه‌داران و کارآفرینان را ثابت می‌پندارد که غلط است. ریکاردو استدلال می‌کند که تئوری معیشت نشان می‌دهد دستمزدها باید به حد معیشت برسند، اما این نظریه نیز تنها سمت عرضه را توضیح می‌دهد و نادیده گرفتن سمت تقاضا که مورد انتقاد است. طبق تئوری جست‌وجوی کار

(Labor Search Theory)، میتوان اثر حداقل دستمزد را مشاهده کرد که در آن توزیع کل دستمزد کمتر از محصول نهایی کار کاهش می‌یابد. حداقل دستمزد به‌عنوان یک سقف پایین برای دستمزدها عمل می‌کند که کارفرمایان نمی‌توانند دستمزدی کمتر از آن به کارگران پردازند. این موضوع باعث می‌شود که توزیع کلی دستمزدها کاهش یابد و همچنین تفاوت بین دستمزدهای پایین و بالا کمتر شود. به بیان دیگر، کارگران با دستمزدهای پایین با افزایش حداقل دستمزد از حقوق بیشتری بهره‌مند می‌شوند، ولی این افزایش می‌تواند باعث کاهش استخدام یا ساعات کاری آنان گردد. در تئوری جست‌وجوی کار، حداقل دستمزد باعث کاهش توزیع کلی دستمزد کمتر از محصول نهایی کار می‌شود؛ یعنی کارگرانی که دستمزد بالاتری دریافت می‌کنند، نسبت به مقدار ارزشی که ایجاد می‌کنند، سهم کمتری از دستمزد دریافت می‌کنند. این مسئله نیز می‌تواند منجر به افزایش دستمزد واقعی کارگران بدون تأثیر نامطلوب بر مقدار اشتغال شود (Stigler, 1961). تئوری مدرن دستمزد نیز بیان می‌کند که دستمزد، قیمت خدماتی است که نیروی کار به کارفرما ارائه می‌کند و با کمک تقاضای نیروی کار و عرضه نیروی کار ثابت می‌شود (Bordt and Mortensen, 1998). جان دیوبدسون تئوری چانه‌زنی (Bargaining Theory) را در سال ۱۹۹۹ ایجاد کرد که بیان می‌کند دستمزد باید از طریق قدرت چانه‌زنی بین کارمند و کارفرما تعیین شود (Davidson & et al., 1999). اگر قدرت چانه‌زنی نیروی کار زیاد باشد، دستمزد بیشتری خواهد گرفت. تئوری رفتار دستمزد بر اساس مطالعات قبلی موجود در مورد تعیین دستمزد ساخته شده است و بیان می‌کند که پذیرش کارمند از سطح دستمزد، نرخ دستمزد را تعیین می‌کند (Bulz and Gintis, 2002). با وجود این تئوری‌های مختلف، بدیهی است که هیچ راه‌حل واحدی برای رسیدگی به مسائل مربوط به دستمزد پیشنهاد نشده است. در واقع، مسائل مربوط به دستمزد بسیار پیچیده هستند و نیازمند رویکردهای متنوع و متعددی هستند.

۲-۱. دیدگاه اسلام در تعیین دستمزد

مفهوم دستمزد عادلانه در ادبیات اقتصاد اسلامی از منظرهای مختلفی، از جمله تعیین دستمزد، عدالت توزیعی و سازگاری اصول اسلامی با نظام‌های اقتصادی مدرن مورد بحث قرار گرفته است. ویلدان (۲۰۲۲) استدلال می‌کند که پرداخت دستمزد عادلانه یک اصل اساسی اسلامی است که به عدالت اجتماعی کمک می‌کند و استدلال می‌کند که حداقل دستمزد باید بر اساس هزینه زندگی تعیین شود. قریشی (۲۰۱۲) معتقد است که آموزه‌های اسلامی بر اهمیت دستمزد عادلانه و جلوگیری از استثمار نیروی کار تأکید می‌کند و چارچوب تعیین دستمزد را بر اساس بهره‌وری، هزینه زندگی و سودآوری پیشنهاد می‌کند. رافای و منور (۲۰۱۹) به بررسی سازگاری تعیین دستمزد اسلامی با اقتصاد مدرن می‌پردازند و به این نتیجه می‌رسند که دیدگاه اسلام در مورد

دستمزد عادلانه می‌تواند رویکردی جامع و اخلاقی برای تعیین دستمزد ارائه دهد. باین‌حال، این محققین همچنین به نیاز به تحقیقات بیشتر برای کاهش شکاف بین عمل و نظریه اشاره می‌کنند. شیخ و خان (۲۰۱۶) استدلال می‌کنند که مدیریت منابع انسانی می‌تواند با در نظر گرفتن عواملی مانند بهره‌وری، هزینه زندگی و مسئولیت اجتماعی، نقشی کلیدی در تعیین دستمزد عادلانه از منظر اسلامی ایفا کند.

اصول عدالت، برابری و تعادل باید تعیین دستمزد را در نظام‌های اسلامی هدایت کنند. نظام اسلامی ساختار دستمزدی متعادلی را ترویج می‌کند که ضمانت می‌کند کارگران بر اساس تلاش و مشارکتشان در تولید حقوق بگیرند (Abdu and Misri, 2016). اصولی مانند عدالت اجتماعی، انصاف و برابری نیز می‌بایست در تعیین دستمزد مدنظر قرار گیرد. ارزش‌های اسلامی در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا تأثیر بسزایی بر پاداش کارکنان دارند و مؤسسات مالی اسلامی باید سیستم تقسیم سود عادلانه‌ای برای کارگران اتخاذ کنند.

صدیقی (۲۰۰۲؛ ۲۰۰۹؛ ۲۰۱۱) بر اهمیت عدالت توزیعی در اقتصاد اسلامی تأکید دارد، و نیاز به توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها را برجسته می‌کند. سلام و انور (۲۰۲۰) اصول اسلامی را برای تضمین دستمزدهای منصفانه در صنعت پوشاک بنگلادش مناسب می‌دانند. صالح و عثمان (۲۰۱۹) بهره‌وری، هزینه زندگی و تقاضای بازار را به‌عنوان عوامل مهم در تعیین دستمزد شناسایی کرده‌اند. صدیقی (۲۰۱۱) مفهوم عدالت توزیعی اسلامی را که مستلزم توزیع مجدد ثروت برای رفاه اجتماعی و کاهش فقر است، بررسی می‌کند. او معتقد است که عدالت توزیعی اسلامی جامع‌تر از عدالت اجتماعی غربی است؛ زیرا مسائل اقتصادی و سیاسی را نیز دربر می‌گیرد. طاهر (۲۰۱۸) قوانین حداقل دستمزد در پاکستان و ایالات متحده را با تأکید بر تعهد اخلاقی کارفرمایان نسبت به پرداخت دستمزد عادلانه بررسی کرده است. زین‌الدین و همکاران (۲۰۱۵) مبانی اسلامی تعیین دستمزد را برای عدالت اجتماعی، و زمان و همکاران (۲۰۱۸) اخلاق کار اسلامی را برای تعیین سطح دستمزد مورد بحث قرار داده‌اند. در اقتصاد اسلامی، تعیین دستمزد به‌طور اصولی بر پایه عدالت، انصاف و رعایت حقوق طرفین قرارداد قرار دارد. آزادی قرارداد میان مردم به این معناست که طرفین قرارداد (کارگر و کارفرما) باید بتوانند بدون فشار یا اجبار، توافقات خود را بر اساس شرایط خودشان انجام دهند. در این چارچوب، هر دو طرف باید به اصول شریعت پایبند باشند و از توافقات ناعادلانه یا سوءاستفاده جلوگیری شود. این آزادی به معنای آن است که هیچ‌کدام از طرفین نمی‌توانند به‌صورت غیرمنصفانه دیگری را تحت فشار قرار دهند یا شرایطی ایجاد کنند که در آن یکی از طرفین زیان کند (Abul Qasim, 2020).

باین‌حال، نظارت دولت در اقتصاد اسلامی نیز نقشی حیاتی ایفا می‌کند. این نظارت باید به‌گونه‌ای باشد که از نقض حقوق افراد جلوگیری کند و از وقوع قراردادهای ناعادلانه یا تبعیض‌آمیز جلوگیری کند. دولت در این

چارچوب موظف است که قوانینی وضع کند که حقوق تمامی افراد را حفظ کرده و از افراط در بهره‌کشی یا انحصار جلوگیری کند. نظارت باید به‌گونه‌ای باشد که هم آزادی قراردادهای حفظ شود و هم منافع عمومی و اجتماعی به خطر نیفتد (Abdulwahab & et al., 2016). به‌عبارت‌دیگر، نظارت دولت به‌منظور تضمین تحقق عدالت اجتماعی و جلوگیری از فساد اقتصادی ضروری است. در مجموع، در اقتصاد اسلامی، آزادی قرارداد به معنای امکان انجام توافقات بر اساس توافق دو طرف است، ولی این آزادی نباید به‌گونه‌ای باشد که حقوق فردی یا اجتماعی آسیب ببیند. نظارت دولت به‌عنوان یک اهرم تضمینی برای رعایت اصول اخلاقی و عدالت اجتماعی در تعیین دستمزدها عمل می‌کند.

در بخش عمومی - دولتی، برخلاف بخش خصوصی که قیمت‌ها و دستمزدها عمدتاً بر اساس عرضه، تقاضا و رقابت تعیین می‌شوند، دولت به‌عنوان یک نهاد عمومی و سیاست‌گذار نقش برجسته‌ای در تعیین دستمزد ایفا می‌کند. این نقش، در نظر گرفتن منافع عمومی، عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی است (Azid, 2016). دولت در بخش عمومی نمی‌تواند مانند بخش خصوصی تنها بر اساس مدل‌های بازار و رقابت عمل کند؛ زیرا مسئولیت‌های اجتماعی، تأمین رفاه عمومی و رعایت اصول اسلامی مانند عدالت اجتماعی و حمایت از اقشار کم‌درآمد برای آن اولویت دارد. در این راستا، دولت ممکن است از مدل‌هایی مانند «مدل ارتزاق» استفاده کند که در آن دستمزدها نه فقط بر اساس نیاز بازار، بلکه با توجه به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و اسلامی جامعه تعیین می‌شوند. این مدل بیشتر به دنبال تأمین نیازهای اساسی مردم و جلوگیری از فقر و نابرابری است (Chapra, 1985).

نظریه ارتزاق در این زمینه می‌تواند به‌طور خاص به نقش دولت در تأمین حداقل‌های زندگی و تنظیم دستمزدها اشاره داشته باشد، به‌ویژه در بخش‌هایی که ارتباط مستقیم با نیازهای اساسی مردم دارند. در واقع، مدل ارتزاق می‌تواند به دولت این اجازه را بدهد که در تعیین دستمزدها، علاوه بر مؤلفه‌های بازار، مؤلفه‌های انسانی و اجتماعی را نیز مدنظر قرار دهد. بنابراین در بخش عمومی - دولتی، باید مبانی اسلامی خاصی که دولت به آن متکی است، به‌ویژه در زمینه تأمین معیشت و عدالت اجتماعی، وارد تحلیل شود. در نهایت، بر اساس اطلاعات ارائه‌شده در سطور بالا، می‌توان استنباط کرد که در ادبیات اسلامی در مورد تعیین دستمزد، شکاف وجود دارد؛ چراکه تنوع و تفاوت دیدگاه‌های فقهی و تفسیرهای مختلف از متون اسلامی وجود دارد. این اختلافات می‌تواند منجر به رویکردهای متفاوت و حتی متضاد در مورد اصول و مبانی تعیین دستمزد شود و به همین دلیل نتایج یکپارچه و جامع به‌دست نیاید. این مقالات تنها بر اهمیت تلفیق ارزش‌ها و اصول اسلامی مانند عدالت اجتماعی و انصاف در تعیین دستمزد تأکید می‌کنند. در واقع، این پژوهش‌ها مدل‌ها و چارچوب‌های پیشنهادی برای نظام دستمزد اسلامی، ساختار دستمزد متعادل و عادلانه‌ای را ترویج می‌کند که به نفع کارگران و سازمان‌ها

باشد. این مطالعات به بحث در مورد نقش اخلاق در تصمیم‌گیری اقتصادی و نیاز به جامعه‌ای عادلانه‌تر، به‌ویژه در زمینه نظریه اقتصادی اسلامی کمتر پرداخته‌اند.

۱-۳. مؤلفه‌های قابل دریافت از قرآن و سنت در تعیین دستمزد

دستمزدها بخش مهمی از بازار کار به‌شمار می‌روند و تعیین آنها سال‌ها موضوع بحث و بررسی پژوهش‌های مختلفی بوده است. در اسلام مسئله تعیین دستمزد نیز بسیار مهم است و در فقه اسلامی نیز به آن اهمیت زیادی داده شده است. محققین اقتصاد اسلامی رهنمودها و اصولی را برای اطمینان از عادلانه و منصفانه بودن روند تعیین دستمزد ارائه کرده‌اند. این رویکرد تحلیلی و بررسی انتقادی دیدگاه اسلامی در مورد تعیین دستمزد، متغیرها و بازیگران در نظر گرفته شده برای تعیین دستمزد اسلامی را بررسی می‌کند. در ابتدا باید متذکر شد که در اسلام تعیین دستمزد بر اساس اصل عدالت و انصاف است و آن را توافقی متقابل بین کارفرما و کارمند در اسلام می‌دانند. کارفرما باید دستمزد منصفانه‌ای به کارمند بپردازد که ماهیت شغل، نرخ بازار و وضعیت اقتصادی کشور را منعکس کند.

امام رضا علیه السلام از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله نقل می‌کند که فرمودند: «أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ» (علی بن موسی الرضا علیه السلام، ۱۴۰۶ق، ج ۱، ص ۸۸)؛ مزد کارگر را پیش از آنکه عرقش خشک شود، بدهید.

تعیین دستمزد اسلامی بر اساس متغیرهای مختلفی، از جمله ماهیت شغل، مهارت و تخصص مورد نیاز، وضعیت اقتصادی کشور و نرخ بازار است. علاوه بر این، تعیین دستمزد اسلامی، رفاه کارگر و خانواده او را مدنظر دارد و بر مفهوم معیشت نیز تأکید دارد. قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا» (اسراء: ۲۶)؛ و حق نزدیکان را بپرداز، و (همچنین حق) مستمند و وامانده در راه را و هرگز اسراف و تبذیر مکن. این آیه بر اهمیت پرداخت حقوق کارگران، از جمله مزد و مزایای عادلانه تأکید می‌کند. این آیه تأکید می‌کند که باید حقوق هر کس به‌درستی و به‌صورت عادلانه پرداخت شود. و در واقع به مسئولیت اجتماعی انسان‌ها اشاره دارد که به نزدیکان، مستمندان و واماندگان در راه کمک کنند و حقوق آنان را رعایت نمایند. این آموزه به اهمیت پرداخت حقوق کارگران بر اساس عدالت نیز اشاره دارد؛ زیرا کارگران نیز جزء افرادی هستند که نیازمند دریافت حقوق عادلانه برای تأمین نیازهایشان هستند. پرداخت منصفانه دستمزد به کارگران تضمین می‌کند که آنان بتوانند به‌خوبی زندگی کنند و از فقر و نابرابری اجتماعی رها شوند. علاوه بر این، آیه به پرهیز از اسراف و تبذیر نیز اشاره دارد که به معنای استفاده بهینه از منابع و ثروت است. این موضوع نیز به‌طور غیرمستقیم به پرداخت عادلانه حقوق کارگران مرتبط است؛ چراکه توزیع منصفانه و جلوگیری از اسراف منابع می‌تواند به بهبود شرایط زندگی و رفاه اجتماعی تمامی افراد کمک کند. بنابراین این آیه می‌تواند بر اهمیت

رعایت عدالت در پرداخت حقوق و کمک به افراد نیازمند تأکید داشته باشد و می‌توان آن را به‌عنوان یک راهنما برای پرداخت حقوق کارگران بر اساس اصول عدالت و انصاف در نظر گرفت.

در تعیین دستمزد اسلامی، علاوه بر کارفرما و کارمند، نقش دولت نیز بسیار مهم است. دولت مسئول است تا اطمینان حاصل کند که روند تعیین دستمزد منصفانه و عادلانه باشد و کارگران مورد استثمار قرار نگیرند. قرآن کریم در آیه ۱۸۸ سوره بقره بر اهمیت جلوگیری از استثمار و فساد در نظام اقتصادی تأکید می‌کند. اسلام بر دستمزدهای منصفانه و تأمین نیازهای کارکنان تأکید دارد. کارفرمایان موظفاند دستمزد عادلانه‌ای به کارکنان بپردازند و از آنها سوءاستفاده نکنند. آیه ۳۵ سوره اسراء نیز، به لزوم رعایت انصاف در معاملات اشاره دارد. قرآن کریم در آیات متعددی تعیین اصول کلی دستمزد را مورد اشاره قرار داده است. یکی از برجسته‌ترین آیات در این زمینه در سوره نساء آیه ۲۹ مورد اشاره قرار گرفته است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا» (نساء: ۲۹)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید، مگر اینکه تجارتي با رضایت شما انجام گیرد و خودکشی نکنید، خداوند نسبت به شما مهربان است.

این آیه اهمیت انجام تجارت عادلانه و با رضایت دوجانبه، از جمله در تعیین دستمزد را مورد تأکید قرار داده است. مصرف ناعادلانه مال دیگران ممنوع است و از این رو باید جبران عادلانه نیروی کار تعیین شود. آیه مرتبط دیگر در این زمینه در سوره نحل آیه ۹۰ آمده است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ» (نحل: ۹۰)؛ خداوند به عدل و احسان و بخشش به نزدیکان فرمان می‌دهد، و از فحشا و منکر و ستم نهی می‌کند، خداوند به شما اندرز می‌دهد، شاید متذکر شوید. این آیه بر اهمیت عدالت در همه شئون زندگی، از جمله در تعیین دستمزد تأکید دارد. پرداخت غرامت به کارگران و پرهیز از ظلم یا استثمار آنها در این آیات مورد تأکید قرار گرفته است.

علاوه بر آیات قرآن کریم، احادیثی از پیامبر اکرم ﷺ نیز به تعیین دستمزد و اصول آن اشاره کرده‌اند. به‌عنوان مثال، حدیث «أَعْطِهِمْ أَجُورَهُمْ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُمْ» بر اهمیت پرداخت به موقع دستمزد تأکید دارد. اسلام تأکید ویژه‌ای بر پرداخت عادلانه و سریع دستمزد به جهت حفاظت از حقوق کارگران دارد. روند تعیین دستمزد در دیدگاه اسلام بر اساس عدالت، انصاف، رضایت متقابل و پرداخت به موقع است. همچنین متغیرهایی همچون ماهیت شغل، مهارت و تخصص، وضعیت اقتصادی و نرخ تقاضای بازار مورد توجه قرار می‌گیرد. در این فرآیند، کارفرما، کارمند و دولت نقش‌های مهمی در تضمین عادلانه بودن تعیین دستمزد ایفا می‌کنند. اگرچه اسلام به حداقل دستمزد مشخصی اشاره نکرده، اما بر اهمیت دستمزد عادلانه و تأمین معاش کارکنان توسط کارفرما تأکید دارد.

۲. حداقل دستمزد

۲-۱. مطالعات انجام شده در اقتصاد متعارف در زمینه اثرات حداقل دستمزد

تحقیقات درباره اثر قوانین حداقل دستمزد بر بازار کار با نتایج مختلفی به پایان رسیده است. نتایج نیومارک و واشر (۲۰۰۸) و سابیا و بیرکهاوزر (۲۰۱۰) نشان می‌دهند که این قوانین خصوصاً برای کارگران با مهارت و تحصیلات پایین‌تر، اثر منفی روی اشتغال دارند. بررسی‌های میر و وست (۲۰۱۶) و رانگل (۲۰۱۶) به تأثیرات منفی این قوانین بر صنایعی که به نیروی کار با دستمزد پایین متکی هستند اشاره می‌کند. مطالعه دیجونج و همکاران (۲۰۱۸) نیز نشان می‌دهد که این قوانین ممکن است به بیکاری یا کاهش عملکرد بیانجامد. باین‌حال، بررسی توسط بروک و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که قوانین حداقل دستمزد در کشورهای در حال توسعه تأثیر بسیار کمی روی اشتغال دارند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیاست‌های حداقل دستمزد می‌تواند اثرات مثبتی بر کارگران و اقتصاد داشته باشند. آگرتو و همکاران (۲۰۱۸؛ الف؛ ۲۰۱۸ب) استدلال می‌کنند که افزایش حداقل دستمزد می‌تواند نابرابری درآمد و فقر را کاهش دهد. اشمیت (۲۰۱۳) بیان می‌کند که افزایش حداقل دستمزد تأثیر منفی اندکی بر اشتغال دارد و می‌تواند مخارج مصرف‌کننده و رشد اقتصادی را افزایش دهد. مطالعات همچنین نشان می‌دهند که این افزایش می‌تواند بهره‌وری کارگران را افزایش دهد، جابه‌جایی کارکنان را کاهش دهد و تأثیرات مثبتی بر سلامت کارگران با دستمزد پایین داشته باشد. باین‌حال، برخی مطالعات، مانند دوب و همکاران (۲۰۱۰) و آگرتو و همکاران (۲۰۱۸؛ الف؛ ۲۰۱۸ب)، دلالت دارند که قوانین حداقل دستمزد کمترین تأثیر را بر از دست دادن شغل یا کاهش ساعات کار دارند. تأثیر قوانین حداقل دستمزد بر بازار کار بسته به زمینه و روش مورد استفاده در مطالعات متفاوت است.

۲-۲. حداقل دستمزد از دیدگاه اسلام

عدالت اجتماعی از جنبه‌های اساسی ایمان محسوب می‌شود. یکی از راه‌های دستیابی به آن نیز از طریق ایده دستمزد منصفانه بیان شده است. درحالی که قرآن کریم و روایات به‌طور خاص قانون حداقل دستمزد را ذکر نکرده‌اند، اما اصول انصاف و عدالت در جبران خسارت را می‌توان از این منابع استنباط کرد. به‌عنوان مثال، قرآن کریم مسلمانان را تشویق می‌کند که هنگام پیمان‌ه و وزن اجناس، عدالت را رعایت کنند «وَأَوْفُوا بِالْكَيْلِ إِذَا كِلْتُمْ وَزِنُوا بِالْقِسَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا» (اسراء: ۳۵)؛ و هنگامی که پیمان‌ه می‌کنید، حق پیمان‌ه را ادا نمایید، و با ترازوی درست وزن کنید، این برای شما بهتر، و عاقبتش نیکوتر است، که بر اهمیت انصاف در معاملات و رعایت عدالت تأکید می‌کند. علاوه بر این، پیامبر اکرم ﷺ بر لزوم رفتار کارفرمایان با کارگران خود و پرداخت منصفانه به آنها تأکید دارد. بنابراین مفهوم دستمزد عادلانه در اصول اعتقادی عدالت اجتماعی، محوری

است و مورد تأکید قرار گرفته است. درحقیقت از این آیه شریفه می‌توان یک تعبیر درک کرد که کارگران باید به‌طور عادلانه در قبال کارشان دستمزد دریافت کنند. علاوه بر این، تأکید پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله بر پرداخت مزد کارگر قبل از خشک شدن عرقش نشان‌دهنده اهمیت پرداخت سریع و عادلانه دستمزد کارگر است.

قرآن کریم به‌طور مستقیم قانون حداقل دستمزد را مطرح نکرده است، اما اصولی را ارائه می‌دهد که می‌توان آنها را به چنین مفاهیمی تعمیم داد. یکی از این اصول، تأکید بر رعایت عدالت و انصاف در معاملات و تعاملات اقتصادی است (Akhtar, 1992). آیه ۳۵ سوره اسراء به رعایت انصاف در وزن و پیمانه تأکید دارد. حال ممکن است این پرسش مطرح شود که چه ارتباطی میان این آیه و پرداخت دستمزد وجود دارد؟ پاسخ این است که معیارهای عدالت در هر نوع معامله، خواه مبادله کالا و خواه پرداخت حق‌الزحمه، باید رعایت شود. عدالت در وزن و پیمانه به‌عنوان نمونه‌ای از عدالت اقتصادی بیان شده و بر لزوم رعایت حقوق دیگران تأکید می‌کند. این آیه همچنین به پیامدهای مثبت رعایت انصاف اشاره دارد: «ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا». این عبارت نشان می‌دهد که رعایت عدالت نه تنها برای فرد عادل، بلکه برای جامعه نیز نتایج مثبت به همراه دارد. این نتایج می‌تواند شامل ایجاد اعتماد در معاملات، جلوگیری از نارضایتی اجتماعی، و تقویت همبستگی اقتصادی باشد. وقتی این مفهوم را به پرداخت دستمزد تعمیم می‌دهیم، درمی‌یابیم که پرداخت منصفانه و عادلانه حقوق، از دیدگاه قرآن نه تنها وظیفه‌ای اخلاقی، بلکه ضرورتی اجتماعی است (Saleh and Osman, 2019).

علاوه بر این، روایات اسلامی نیز بر پرداخت عادلانه دستمزد تأکید دارند. یکی از روایات نبوی که به آن اشاره شد، حدیثی است که در آن پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله می‌فرمایند: «مزد کارگر را پیش از خشک شدن عرقش پرداخت کنید». این حدیث به نکات مهمی اشاره دارد: نخست، بر اهمیت پرداخت به‌موقع تأکید می‌کند. پرداخت به‌موقع دستمزد نشان‌دهنده احترام به شأن انسانی کارگر است و مانع از ایجاد تنش میان کارگر و کارفرما می‌شود؛ دوم، این حدیث نشان می‌دهد که پرداخت دستمزد نباید تنها عادلانه باشد، بلکه باید به‌گونه‌ای انجام شود که نیازهای فوری کارگر را برطرف کند. همچنین در روایت دیگری از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله آمده است که: «کسی که برای شما کار می‌کند، مزدش را به‌گونه‌ای بپردازید که با او به انصاف رفتار کرده باشید». این روایت به بعد دیگری از عدالت در پرداخت دستمزد اشاره دارد. منظور از انصاف، تنها پرداخت حقوق مالی نیست، بلکه شامل رفتار انسانی و اخلاقی با کارگر نیز می‌شود. بنابراین کارفرما باید نه تنها حقوق عادلانه پرداخت کند، بلکه با کارگر به‌گونه‌ای رفتار کند که کرامت انسانی او حفظ شود (Seyed, 2006).

با در نظر گرفتن این مبانی قرآنی و روایی، می‌توان به این نتیجه رسید که قانون حداقل دستمزد، هرچند به‌طور مستقیم در متون دینی مطرح نشده، اما با اصول کلی عدالت اجتماعی در اسلام همخوانی دارد. پرداخت

دستمزد منصفانه و به‌موقع، ضرورتی است که از این اصول استنباط می‌شود. از طرف دیگر، این اصول نشان می‌دهند که عدالت در پرداخت دستمزد، صرفاً یک وظیفه قانونی یا اقتصادی نیست، بلکه به‌عنوان یک وظیفه اخلاقی و دینی نیز مطرح است. نکته دیگری که می‌توان از این دلایل استنباط کرد، این است که عدالت در پرداخت دستمزد تنها شامل مقدار آن نیست، بلکه زمان و نحوه پرداخت نیز اهمیت دارد. تأکید پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله بر پرداخت دستمزد پیش از خشک شدن عرق کارگر، نشان‌دهنده اهمیت زمان در رعایت حقوق کارگر است (Samad, 2016). این موضوع تأکید دارد که تأخیر در پرداخت، حتی اگر میزان دستمزد عادلانه باشد، می‌تواند نوعی بی‌عدالتی محسوب شود. درحقیقت این مبنای نشان می‌دهند که عدالت در پرداخت دستمزد از دیدگاه اسلامی چند بعد دارد: انصاف در تعیین مقدار دستمزد، رعایت کرامت انسانی در تعامل با کارگر، و پرداخت به‌موقع حقوق. این سه بعد، مجموعاً تصویری جامع از مفهوم عدالت در پرداخت دستمزد ارائه می‌دهند که می‌توان آن را به قانون حداقل دستمزد در دنیای مدرن تعمیم داد (Brown and Nowlan, 1988).

علاوه بر اصول مطرح‌شده، لازم است به زمینه‌های اجتماعی و فلسفی که در مبنای اسلامی بر عدالت اقتصادی تأکید دارند نیز پرداخته شود. عدالت در پرداخت دستمزد تنها محدود به حقوق مالی کارگر نیست، بلکه در بطن خود به مفاهیم گسترده‌تری نظیر کرامت انسانی، همبستگی اجتماعی و تأمین معیشت کافی برای افراد جامعه اشاره دارد. از این رو قانون حداقل دستمزد از منظر اسلامی می‌تواند به‌عنوان بخشی از نظام عدالت اجتماعی در نظر گرفته شود. اسلام به‌طور کلی به توزیع عادلانه ثروت و جلوگیری از شکاف طبقاتی توجه دارد. در قرآن کریم، آیه‌هایی وجود دارد که بر لزوم حمایت از مستضعفین و اقسار آسیب‌پذیر تأکید می‌کند، مانند آیه ۷ سوره حشر: «كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ». این آیه به جلوگیری از تمرکز ثروت در دست گروه خاصی از افراد جامعه اشاره دارد. اگر دستمزد کارگران به‌گونه‌ای باشد که زندگی شرافتمندانه برای آنها فراهم نشود، این تمرکز ثروت و نابرابری اجتماعی تقویت خواهد شد. بنابراین تعیین حداقل دستمزد نه تنها یک الزام اقتصادی، بلکه وظیفه‌ای اجتماعی و اخلاقی است (Bahri, 2022).

همچنین در فقه اسلامی مفهومی به نام «رد مظالم» وجود دارد که در شرایطی که ظلمی بر فردی وارد شده، باید جبران خسارت صورت گیرد. در زمینه دستمزد، اگر کارگری در اثر عدم پرداخت حقوق منصفانه دچار آسیب معیشتی شود، این مسئله می‌تواند نوعی ظلم محسوب شود. بر این اساس، تعیین حداقل دستمزد به‌عنوان یکی از سازوکارهای جلوگیری از ظلم به کارگران قابل استناد است. یک نکته دیگر که می‌توان از دیدگاه اسلامی استخراج کرد، لزوم تأمین نیازهای اساسی افراد است. در اسلام، تأمین حداقل معیشت برای همه افراد جامعه از وظایف اصلی حکومت اسلامی است. این موضوع در قالب مفاهیمی مانند «مسئولیت ولی امر» و «رفع فقر»

مطرح می‌شود. اگر دستمزد پرداختی به کارگران از حداقل معیشت آنها کمتر باشد، این موضوع با اصل اسلامی حمایت از نیازمندان و جلوگیری از فقر در تضاد است. بر این اساس، پرداخت دستمزد عادلانه و کافی، علاوه بر عدالت، نوعی مسئولیت اجتماعی و حکومتی نیز محسوب می‌شود (Ali and Esmail, 2019).

یکی دیگر از ابعاد مهم در پرداخت دستمزد، تأثیر آن بر ایجاد انگیزه در نیروی کار است. در اسلام، کار کردن و تلاش برای کسب روزی حلال از ارزش‌های والای انسانی محسوب می‌شود. قرآن کریم در آیه ۳۹ سوره نجم می‌فرماید: «وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»؛ یعنی انسان به آنچه برای آن تلاش کرده، دست خواهد یافت. حال اگر تلاش انسان به درستی جبران نشود، این اصل تضعیف خواهد شد. از این رو پرداخت عادلانه دستمزد نه تنها حقوق کارگر را تضمین می‌کند، بلکه ارزش‌گذاری بر تلاش و کار انسان نیز به‌شمار می‌آید. از طرفی، مفهوم «تکافل اجتماعی» در آموزه‌های اسلامی مورد توجه است. این مفهوم به معنای همکاری و همدلی میان اقشار مختلف جامعه برای رفع مشکلات یکدیگر است. در پرداخت دستمزد، کارفرما به‌عنوان عضوی از جامعه موظف است نیازهای معقول کارگر را مدنظر قرار دهد و تنها به منافع شخصی خود توجه نکند (Azid, 2016). این موضوع می‌تواند ارتباط مستقیمی با تعیین حداقل دستمزد داشته باشد؛ زیرا هدف از این قانون، تضمین زندگی شرافتمندانه برای همه افراد جامعه است. در واقع پرداخت دستمزد منصفانه و به‌موقع به کارگران، نمادی از عدالت اجتماعی و اخلاقی است که اسلام همواره به آن تأکید دارد. این عدالت نه تنها باعث ایجاد رضایت درونی و اعتماد میان کارگر و کارفرما می‌شود، بلکه به تقویت بنیادهای اخلاقی و اجتماعی جامعه نیز کمک می‌کند. بنابراین حداقل دستمزد از دیدگاه اسلامی نه تنها یک موضوع حقوقی و اقتصادی، بلکه بخشی از ارزش‌های بنیادین عدالت و کرامت انسانی است.

برخی از محققان اقتصاد اسلامی معتقدند قانون حداقل دستمزد می‌تواند به کاهش فقر و نابرابری کمک کند و با عدالت اجتماعی اسلامی همخوانی دارد، اما تعیین حداقل دستمزد توسط دولت‌ها ممکن است نتواند ارزش واقعی کار را منعکس کند و منجر به استثمار کارگران شود که این با اصول اسلامی سازگار نیست. عبدالرحمن (۲۰۱۲) تأکید می‌کند که اصل اسلامی برابری نشان می‌دهد که کارگران باید به‌طور عادلانه دستمزد دریافت کنند. عبدالوهاب و همکاران (۲۰۱۶) بر حقوق و دستمزدهای مبتنی بر بازار و عبدو و المصری (۲۰۱۶) بر اصول شریعت تأکید دارند که دستمزد باید متناسب با مهارت و تجربه کارگر باشد. عبدالرحمن و همکاران (۲۰۱۶) مفهوم اسلامی مقاصد الشریعه را در زمینه عدالت اجتماعی و دستمزد منصفانه بررسی کرده‌اند. عابدین و همکاران (۲۰۱۹) بر اهمیت مشارکت در سود و مالکیت کارکنان تأکید کرده و قرآن کریم به تأمین دستمزد معیشتی تأکید دارد. اجرای قانون حداقل دستمزد به‌منظور اطمینان از اینکه کارگران به حداقل معیشت و حفظ استاندارد معینی از زندگی دست می‌یابند، مطابق با تأکید اسلام بر عدالت اجتماعی و جبران خسارت منصفانه

است. محققین اقتصاد اسلامی اصول عدالت اقتصادی و انصاف را به قرآن و روایات پیوند داده‌اند. مسئولیت ایجاد محیط کار منصفانه و عادلانه بر عهده کارفرمایان بوده و اصولی مانند «دستمزد برابر برای کار برابر» در اسلام مورد تأکید است. علی‌رغم این، برخی پژوهشگران استدلال می‌کنند که حداقل دستمزد ممکن است به بیکاری برای کارگران کم‌مهارت منجر شود و مطالعات نشان داده‌اند که سیاست‌های حداقل دستمزد می‌تواند پیامدهای متفاوتی بر بازار کار داشته باشد. با وجود دیدگاه‌های مختلف، بسیاری از کشورهای با اکثریت مسلمان قوانین حداقل دستمزد را اجرا کرده‌اند و بر عدالت اجتماعی تأکید دارند. در پاکستان، حداقل دستمزد بسته به منطقه و صنعت تعیین می‌شود. در مالزی، حداقل دستمزد از سال ۲۰۱۳ معرفی و به‌طور دوره‌ای افزایش یافته است (Asutay and Yılmaz, 2015). در کشورهای شورای همکاری خلیج فارس، دستمزد کارگران محلی بسیار بالاتر از کارگران خارجی با تخصص و دانش مشابه است (Al-Hinai and Yasmin, 2020). این موضوع پرسش‌هایی درباره عدالت و انصاف در نظام دستمزد این کشورها ایجاد کرده است. علاوه بر این، مطالعات اسلامی انجام‌شده در این زمینه، تأثیر منفی حداقل دستمزد را نشان داده است. در بررسی تأثیرات منفی احتمالی قانون حداقل دستمزد از دیدگاه اسلامی، لازم است از اصول و مبنای اسلام درباره عدالت، اشتغال و روابط اقتصادی بهره‌گیری کرد. در نگاه اول، تعیین حداقل دستمزد با هدف حمایت از اقشار آسیب‌پذیر جامعه، به نظر با عدالت اجتماعی که از اصول اساسی اسلام است همسو می‌آید. با این حال، وقتی اجرای این قانون با برخی پیامدهای اقتصادی یا اجتماعی همراه باشد، می‌تواند چالش‌هایی ایجاد کند که از دیدگاه اسلامی نیازمند تحلیل دقیق‌تر باشد. یکی از تأثیرات منفی که می‌تواند از اجرای نادرست قانون حداقل دستمزد ناشی شود، کاهش فرصت‌های شغلی است. اسلام بر اهمیت کار و تلاش برای کسب روزی حلال تأکید دارد و کار را نه تنها وسیله‌ای برای تأمین معیشت، بلکه راهی برای تقویت کرامت انسانی می‌داند (Abul Qasim, 2020). قرآن کریم در آیه‌ای می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم: ۳۹). اگر اجرای قانون حداقل دستمزد منجر به افزایش هزینه‌های نیروی کار شود و کارفرمایان توانایی استخدام افراد جدید یا حفظ نیروهای موجود را نداشته باشند، می‌تواند باعث افزایش بیکاری شود. این مسئله از دیدگاه اسلامی نوعی تضییع حق است؛ زیرا افراد از امکان کار کردن و کسب روزی محروم می‌شوند.

علاوه بر این، اجرای غیرمنعطف این قانون ممکن است برخی کارفرمایان را به سمت فعالیت‌های غیررسمی سوق دهد. در اقتصاد غیررسمی، نه تنها حقوق کارگران امکان دارد که رعایت نشود، بلکه از حمایت‌های قانونی، بیمه و مزایای اجتماعی نیز محروم می‌شوند. از نگاه اسلامی، شفافیت در معاملات و رعایت حقوق طرفین در تعاملات اقتصادی یک اصل است (Asutay and Yılmaz, 2015). پیامبر اسلام ﷺ فرمودند: «هر کس

کارگری را به کار گیرد، باید دستمزدش را به‌طور کامل و عادلانه بپردازد» (فتال نیشابوری، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۱۰۷). اگر کارفرمایان به دلیل فشار ناشی از قانون حداقل دستمزد از قوانین رسمی فاصله بگیرند، این امر می‌تواند منجر به ایجاد نوعی بی‌عدالتی سیستماتیک شود که مغایر با آموزه‌های اسلامی است. فشار بر کسب و کارهای کوچک نیز، یکی دیگر از پیامدهای احتمالی این قانون است. اسلام همواره به حمایت از تجار کوچک و صاحبان کسب و کارهای متوسط تأکید داشته است. در شرایطی که کارفرمایان کوچک توانایی پرداخت حداقل دستمزد تعیین شده را نداشته باشند، ممکن است مجبور به کاهش فعالیت یا حتی تعطیلی شوند. این وضعیت، نه تنها به کارفرما، بلکه به کارگران وابسته به این کسب و کارها نیز آسیب می‌رساند. در نتیجه، قانون حداقل دستمزد اگر بدون توجه به شرایط اقتصادی و توانایی کارفرمایان تدوین و اجرا شود، ممکن است به جای عدالت، نابرابری بیشتری ایجاد کند.

یکی دیگر از چالش‌ها به انعطاف‌پذیری در تعیین دستمزد مرتبط است. اسلام تأکید دارد که پرداخت دستمزد باید با عدالت همراه باشد، اما این عدالت به معنای در نظر گرفتن شرایط و تفاوت‌ها در بهره‌وری و نوع کار نیز است. تعیین یک دستمزد ثابت و یکسان برای همه، بدون توجه به میزان تلاش یا شرایط خاص اقتصادی، ممکن است منجر به نارضایتی یا حتی نوعی بی‌عدالتی شود. حدیثی از امام علی علیه السلام می‌فرماید: «حق هر صاحب حقی را به او بدهید». این نشان می‌دهد که انصاف در پرداخت دستمزد به معنای در نظر گرفتن شرایط و ارزش واقعی کار است، نه اعمال معیارهای تحمیلی که ممکن است در برخی موارد غیرمنطقی باشد (Al-shaker and Wilson, 2006). از سوی دیگر، افزایش بیش از حد حداقل دستمزد بدون در نظر گرفتن بهره‌وری کارگران می‌تواند به کاهش سودآوری شرکت‌ها و در نهایت رکود اقتصادی منجر شود. اسلام بر اهمیت تعادل میان حقوق کارگر و منافع کارفرما تأکید دارد. اگر کارفرمایان با هزینه‌های غیر قابل تحمل مواجه شوند، ممکن است به کاهش سرمایه‌گذاری یا حتی ترک فعالیت اقتصادی تمایل پیدا کنند. این مسئله در بلندمدت می‌تواند به ضرر کل جامعه باشد؛ زیرا رشد اقتصادی و اشتغال‌زایی کاهش خواهد یافت (Akhtar, 1992).

یکی از موضوعاتی که می‌تواند از دیدگاه اسلامی مهم باشد، تأثیر حداقل دستمزد بر انگیزه‌های نیروی کار است. اگر پرداخت‌ها به‌گونه‌ای باشد که ارزش واقعی تلاش و بهره‌وری کارگران را منعکس نکند، ممکن است انگیزه کارگران برای بهبود عملکرد یا افزایش مهارت کاهش یابد. این امر برخلاف اصول اسلام در مورد تلاش برای تعالی و پیشرفت است. بنابراین هرچند اصول عدالت اجتماعی در اسلام به‌طور کلی با هدف قانون حداقل دستمزد همخوانی دارد، اما اجرای نادرست آن می‌تواند پیامدهایی داشته باشد که با این اصول در تضاد باشد. اسلام بر تعادل، انصاف و انعطاف در تعاملات اقتصادی تأکید دارد، و این بدان معناست که تعیین حداقل دستمزد

باید با دقت و با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی، بهره‌وری و تأثیرات اجتماعی انجام شود. باین‌حال، در صورت اعمال اصول قرآنی، نمی‌توان انتظار داشت که حداقل دستمزد تأثیر منفی بر جامعه داشته باشد؛ چراکه قرآن کریم بر عدالت و انصاف تأکید دارد که خلاف استثمار و نابرابری است. اگر کارگران توسط کارفرمایان استثمار شوند، باید به مراجع قانونی مراجعه کنند و دولت می‌تواند در این زمینه نقش مهمی ایفا کند. اجرای حداقل دستمزد ممکن است تأثیرات گسترده‌ای بر بازار کار داشته باشد، اما راهکارهای دیگری مانند بیمه بیکاری و زکات نیز می‌توانند برای حمایت از کارگران کم‌مهارت مؤثر باشند. قوانینی مانند حداقل دستمزد باید با در نظر گرفتن تفاوت‌های اقتصادی و اجتماعی هر کشور به اجرا درآیند تا اطمینان حاصل شود که اجرای آنها به عدالت و انصاف اقتصادی کمک می‌کند (Al-hanai and Yasmin, 2020).

۳. بررسی چالش‌ها و راه‌حل‌های اجرای اصول اسلامی برای تعیین دستمزد

اجرای دیدگاه اسلامی در تعیین دستمزد، چالش‌ها و مسائل متعددی را به همراه دارد: اولاً، عدم شفافیت و اجماع در مورد اعمال اصول اسلامی در تعیین دستمزد است؛ ثانیاً، محققین و سیاست‌گذاران اقتصادی کشور تفسیرهای متفاوتی از اصول اقتصادی اسلام دارند و همین امر باعث شده است که در کاربرد این اصول در عمل تغییراتی ایجاد شود (Zaman, 2018)؛ ثالثاً، فقدان یک چارچوب جامع برای تعیین دستمزد بر اساس اصول اسلامی، موضوع را با چالش‌های متعددی مواجه کرده است؛ چالش دیگر عدم آگاهی و درک اقتصاد اسلامی در بین کارفرمایان و کارمندان است. در واقع بسیاری از کارفرمایان و کارمندان با اصول اسلامی آشنا نیستند و اهمیت ملاحظات اخلاقی و اهمیت کاربردی کردن آنها در تعیین دستمزد را به درستی درک نمی‌کنند (Ali and Ahmad, 2021). این عدم آگاهی و درک، منجر به مقاومت در برابر پذیرش نظام دستمزد اسلامی شده است. به همین دلیل اجرای نظام دستمزد مبتنی بر اصول اسلامی با محدودیت‌ها و چارچوب‌های قانونی و نظارتی متعددی مواجه شده است. البته توجه به این نکته ضروری است که این امر مختص اقتصاد ایران نیست و در بسیاری از کشورها، چارچوب قانونی و نظارتی به‌طور کامل با اصول اسلامی منطبق نیست که در نتیجه چالش‌هایی را در اجرای نظام دستمزد اسلامی ایجاد کرده است (Hassan, 2019). در واقع، فقدان شواهد تجربی در مورد اثربخشی نظام دستمزد مبتنی بر اصول اسلامی، پذیرش و قابلیت آن را با چالش مواجه کرده است. در نتیجه، نیاز به تحقیقات گسترده‌تر در جهت ارزیابی تأثیر سیستم‌های دستمزد مبتنی بر اصول اسلامی بر نتایج اقتصادی مانند بهره‌وری، ایجاد شغل و توزیع درآمد احساس می‌شود (Hassan and Bahati, 2020). اجرای دیدگاه اسلامی در تعیین دستمزد با چالش‌هایی مانند عدم شفافیت و اجماع در مورد اعمال اصول اسلامی، تفسیرهای متفاوت محققین از اصول اقتصادی اسلام، فقدان چارچوب جامع، و عدم آگاهی کارفرمایان و کارمندان مواجه است. این مسائل منجر به محدودیت‌ها و چارچوب‌های

قانونی و نظارتی متعدد در اجرای نظام دستمزد اسلامی شده است. فقدان شواهد تجربی دربارهٔ اثربخشی این نظام، پذیرش و قابلیت آن را با چالش روبه‌رو کرده و نیاز به تحقیقات گسترده‌تر برای ارزیابی تأثیر سیستم‌های دستمزد مبتنی بر اصول اسلامی بر بهره‌وری، ایجاد شغل و توزیع درآمد احساس می‌شود (Ali and Ahmad, 2021).

راهکارهایی برای اجرای اصول اسلامی در تعیین دستمزد وجود دارد، از جمله دستمزد منصفانه یا حداقل معیشت که هزینه‌های زندگی و استاندارد مناسب زندگی برای کارگران را لحاظ می‌کند، شامل غذا، پوشاک، سرپناه، مراقبت‌های بهداشتی و آموزش (Abdallah and Kari, 2017; Austy, 2014). طرح‌های مشارکت در سود و مالکیت کارکنان نیز که با اصول اسلامی مشارکت و ریسک‌پذیری سازگار است (Karim, 2016)، سهمی از سود شرکت را به کارگران می‌دهد و می‌تواند آنها را به کارآمدتر کار کردن ترغیب کند. این رویکردها ضمن حفظ اصول اسلامی، عدالت و انصاف در تعیین دستمزد را تحقق می‌بخشند. برای اجرای اصول اسلامی در تعیین دستمزد، ایجاد چارچوب نظارتی صحیح و واضح ضروری است که این چارچوب توسط فقیهان، سیاست‌گذاران و ذی‌نفعان و با مشورت اقتصاددانان مسلمان و متخصصان اسلامی می‌تواند تدوین شود. این چارچوب باید از استشار کارگران جلوگیری کند و سهم عادلانه‌ای از سود شرکت را به آنها بدهد. کارفرمایان می‌توانند رویکرد مشارکتی اتخاذ کنند که شامل مشورت با کارگران و ایجاد سیاست دستمزد منصفانه است (Ahmad and Haroun, 2002). همچنین طرح‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد می‌تواند

انگیزه‌های برای بهبود مهارت‌ها و دانش کارگران و افزایش تعهد به اهداف شرکت باشد.

جدول ۱: متغیرهای مستقل و مؤثر در تعیین دستمزد

متغیرهای مستقل تعیین دستمزد عادلانه
خصوصیات کارمند:
<ul style="list-style-type: none"> ● مهارت‌های کارکنان ● کیفیت کار ● اخلاق و اخلاق ● آموزش و پرورش ● تجربه
خصوصیات شغلی:
<ul style="list-style-type: none"> ● ارزش کار / مبتنی بر عملکرد ● پرداخت / بهره‌وری و مشارکت کارمند ● ماهیت کار

عوامل بازار:
<ul style="list-style-type: none"> • نرخ غالب بازار • تقاضا و عرضه نیروی کار • تورم و قدرت خرید
نیازهای کارگران:
هزینه‌های زندگی
روش‌های جبران خسارت:
<ul style="list-style-type: none"> • حقوق صاحبان سهام • شیوه‌های جبران منصفانه • غرامت عادلانه برای نیروی کار • تقسیم سود • مالکیت کارکنان • مشوق‌های غیرپولی
اصول اسلامی:
<ul style="list-style-type: none"> • عدالت و انصاف • توافق متقابل • اراده

منبع: یافته‌های پژوهش

۳-۱. تحلیل چارچوب اسلامی تعیین دستمزد و چالش‌های عدالت و انصاف در پرداخت‌ها

این مطالعه فقدان یک چارچوب جامع برای تعیین دستمزد از دیدگاه اسلامی را بررسی می‌کند. عوامل مختلفی از جمله ارزش کار، قیمت بازار و نیازهای کارکنان در پژوهش‌ها مورد بحث قرار گرفته‌اند (Ibrahim, 2017; Saleh and Uthman, 2019). اصولی مانند عدالت اجتماعی، انصاف، تورم، تقسیم سود، اخلاق و ارزش‌های کاری نیز بررسی شده‌اند (Abdur Rahman, 2012; Kahf, 2000; Khan, 2015; Abdo and Al-Masri, 2016). عواملی همچون تخصص، عملکرد کارکنان، تجربه کارکنان، رفاه اجتماعی و مهربانی با کارکنان نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند (Abdul Latif and Abdul Rashid, 2018). در چارچوب دیدگاه اسلامی، متغیرهای مختلفی مورد بحث قرار گرفته‌اند، اما چارچوب جامعی برای تعیین دستمزد بر اساس اصول اسلامی در یک مطالعه واحد

وجود ندارد. این پژوهش تلاش می‌کند با ادغام متغیرهای مختلف از مطالعات قبلی و جست‌وجوی متغیرهای جدید در آیات و روایات، یک چارچوب پیشنهاد دهد.

جدول ۲: تعیین متغیرهای تعیین دستمزد

عواملی که در تعیین دستمزد باید در نظر گرفته شود	توضیح و تفسیر متغیر
مهارت‌های کارمند	مهارت، دانش و تخصص کارمند در زمینه مربوطه باید برای تعیین دستمزد وی در نظر گرفته شود.
ارزش کار / پرداخت مبتنی بر عملکرد / بهره‌وری و مشارکت کارگر	برای تعیین دستمزد کارگر باید ارزش کار و بهره‌وری و مشارکت او در سازمان در نظر گرفته شود، پرداخت مبتنی بر عملکرد می‌تواند برای ایجاد انگیزه در بهره‌وری بالاتر استفاده شود.
انصاف	برابری به انصاف و عدالت در توزیع منابع، فرصت‌ها و منافع، بدون توجه به تفاوت‌ها یا شرایط فردی اشاره دارد.
اراده	اراده به انگیزه و عزم درونی فرد برای انجام یک کار یا هدف اشاره دارد.
کیفیت کار	کیفیت کار یک کارمند و توانایی او برای برآورده کردن استانداردهای کیفیت کار، باید برای تعیین دستمزد او در نظر گرفته شود.
سود کارفرما	سود به دست آمده توسط کارفرما می‌تواند در تعیین دستمزد کارمند در نظر گرفته شود.
ماهیت کار	ماهیت کار و درجه سختی، خطر و مهارت مورد نیاز باید برای تعیین دستمزد کارمند در نظر گرفته شود.
شیوه‌های جبران منصفانه	دستمزد کارمند باید منصفانه و شفاف و بدون تبعیض یا استثمار باشد.
گرامت عادلانه برای نیروی کار	دستمزد کارمند باید متناسب با کار انجام شده باشد و منعکس‌کننده نرخ رایج بازار باشد.
تقسیم سود	تقسیم سود با کارگر می‌تواند برای ایجاد انگیزه در بهره‌وری بالاتر و افزایش روحیه کارکنان مورد استفاده قرار گیرد.

مالکیت کارمند	کارکنان می‌توانند در شرکتی که کار می‌کنند مالکیت داشته باشند که می‌تواند آنها را به کار سخت‌تر و افزایش بهره‌وری ترغیب کند.
مشوق‌های غیرپولی	انگیزه‌های غیرپولی، همچون شناخت، امنیت شغلی و فرصت‌های رشد و توسعه، می‌تواند برای ایجاد انگیزه در کارکنان استفاده شود.
عدالت و انصاف	عدالت و انصاف از مؤلفه‌های کلیدی اخلاق اسلامی است و باید در دستورالعمل‌های تعیین دستمزد منعکس شود.
نرخ غالب بازار	نرخ رایج بازار برای کارهای مشابه باید برای تعیین دستمزد کارمند در نظر گرفته شود.
توافق متقابل	کارمند و کارفرما باید در مورد دستمزد به توافق متقابل برسند که این امر باید منصفانه و شفاف باشد.
تورم و قدرت خرید / نیازهای کارگران	تأثیر تورم بر قدرت خرید کارگران و نیازهای آنها باید در تعیین دستمزد در نظر گرفته شود.
اخلاق	ملاحظات اخلاقی، مانند اصل همکاری باید در دستورالعمل تعیین دستمزد منعکس شود.
خرج زندگی	در تعیین دستمزد باید هزینه زندگی در منطقه محل سکونت کارمند در نظر گرفته شود.
تقاضا و عرضه نیروی کار	در تعیین دستمزد باید عرضه و تقاضای نیروی کار در رشته مربوطه در نظر گرفته شود.

منبع: یافته‌های پژوهش

پژوهش حاضر موضع قرآن و روایات در باب حداقل دستمزد را بررسی کرده و چالش‌های اجرای رویکرد اسلامی در تعیین دستمزد را تحلیل نموده است. این تحقیق به سیاست‌گذاران اقتصادی کمک می‌کند تا با توجه به مبانی شرعی، موارد اختلاف دستمزد را روشن کنند. اختلاف دستمزدها می‌تواند به دلیل سطوح مختلف تحصیلات، مشارکت و تجربه باشد که با اصول شرعی انصاف و عدالت همسو است. اصول اسلامی قاطعانه در برابر تبعیض دستمزد بر اساس نژاد، رنگ، مذهب، ملیت یا فرقه تأکید دارد. کارفرمایان مسئولیت ایجاد یک محیط کار منصفانه و عادلانه را دارند و به‌صراحت از «دستمزد برابر برای کار برابر» حمایت می‌کنند.

نتیجه‌گیری

تعیین دستمزد موضوع پیچیده‌ای است و نظریه‌های متعددی در باب تعیین دستمزد، به دلیل نادیده گرفتن اصولی مانند عدالت، اخلاق و انصاف مورد نقد قرار گرفته‌اند. در مقابل، دیدگاه اسلامی بر اصولی همچون عدالت و اخلاق تأکید دارد و رویکردی بالقوه و عادلانه‌تر را برای تعیین دستمزد پیشنهاد می‌کند. از این رو به دلیل فقدان یک الگوی جامع و یکپارچه برای تعیین دستمزد، شکاف قابل توجهی در ادبیات اسلامی در این زمینه وجود دارد. این مقاله سعی کرده با استفاده از تحلیل موضوعی از طریق استفاده از داده‌های ثانویه و بررسی آیات و روایات در این زمینه، این شکاف را با توسعه چارچوب تعیین دستمزد پر کند.

چارچوب تعیین دستمزد پیشنهادی در این مطالعه یک رویکرد کلی‌نگر و مبتنی بر اخلاق برای تعیین دستمزد است که با دیدگاه‌های اسلامی و متعارف سازگار است. این چارچوب شامل مقوله‌های مختلفی برای تعیین دستمزد، حصول اطمینان از همسویی با مبانی شرعی و تأکید بر ملاحظات اخلاقی است. این رویکرد شامل ویژگی‌های کارکنان، ویژگی‌های شغلی، عوامل بازار، شیوه‌های جبران خسارت و اصول اسلامی است. توجه به این نکته حائز اهمیت است که اگرچه متغیرهای هر دسته ممکن است فراتر از موارد ذکر شده باشند، اما باید به اصول شرعی پایبند بوده و ارزش‌های اخلاقی را مدنظر قرار دهند.

این مطالعه همچنین درک عمیق‌تری از تفاوت‌های حداقل دستمزد تحت اصول اسلامی ارائه می‌کند و بر دستمزد برابر برای کار برابر و رد تبعیض تأکید می‌کند. با این حال، اجرای اصول شرعی در تعیین دستمزد با چالش‌های مختلفی، از جمله عدم وضوح و اجماع، اختلاف در تفسیر، عدم آگاهی از اقتصاد اسلامی و محدودیت‌های قانونی و مقرراتی مواجه است. برای غلبه بر این چالش‌ها، یک چارچوب نظارتی صحیح توسط سیاست‌گذاران، فقیهان و ذی‌نفعان و یک رویکرد مشارکتی و مبتنی بر عملکرد توسط کارفرمایان پیشنهاد شده است.

در اصل، مطالعه حاضر با دیدگاهی منحصر به فرد در مورد تعیین دستمزد، پرورش رویکردی متعادل مبتنی بر عدالت و اخلاق که به طور بالقوه شرایط اقتصادی - اجتماعی را ارتقا می‌دهد و استانداردهای اخلاقی را در کشورهای دارای اکثریت مسلمان بهبود می‌بخشد، ارائه شده است. این مطالعه می‌تواند به عنوان طرحی برای توسعه سیستم‌های تعیین دستمزد منصفانه مطابق با اصول اسلامی مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

منابع

قرآن كريم.

على بن موسى عليه السلام، امام هشتم (۱۴۰۶ق). صحيفه الإمام الرضا عليه السلام. مشهد: كنگره جهانى حضرت رضا عليه السلام.
فتال نيشابورى، محمد بن احمد (۱۳۷۵). روضة الواعظين. قم: الشريف الرضى.

- Abdallah, A. A. & Kari, F. (2017). Fair wage as minimum living standard in Islamic economics. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 3(1), 45-62.
- Abdeh, M. & Omar, M. A. (2012). Market rights and Shariah compliance in labor markets. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 20(1), 55-74.
- Abdo, A. & Al-Masri, R. (2016). Shari'ah principles for skill-based wage determination. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(4), 289-305.
- Abdu, M. & Al Misri, A. (2016). Balanced wage structures in Islamic systems: Effort-based remuneration. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 29(2), 3-20.
- Abdul Latif, N. & Abdul Rashid, Z. (2018). Fair wages in Islamic labor markets: Integrating equity and efficiency. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 9(3), 312-329.
- Abdul Latif, S. & Abdul Rashid, H. (2018). Expertise, performance, experience, and employee welfare in Islamic labor economics. *Pacific-Basin Finance Journal*, 48, 112-130.
- Abdul Rahman, A. & et al. (2016). Maqasid al-Shari'ah and social justice in fair wage policies. *ISRA International Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(2), 112-130.
- Abdul Wahab, N. & et al. (2016). Market-based wages in Islamic labor principles. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(3), 456-472.
- Abdulrahman, A. & Abdul Razak, S. (2015). Experience and productivity in Islamic wage models. *Journal of Islamic Marketing*, 6(3), 378-392.
- Abdulrahman, A., Zainol, Z. & Kamaruddin, M. (2014). Performance-based wage categorization in Islamic firms. *Asian Journal of Economics and Empirical*

- Research*, 1(1), 12-25.
- Abdulrahman. (2012). Wage determination and Islamic justice: A conceptual framework. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 1(1), 45-62.
- Abdur Rahman, M. (2012). Social justice and equity in Islamic wage systems. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 25(1), 123-140.
- Abedin, M. T., Hassan, M. K. & Uddin, M. G. S. (2019). Profit-sharing and employee ownership in Islamic wage determination. *Global Finance Journal*, 41, 100-115.
- Abu Al Qasim, H. (2020). Freedom of contract in Islamic labor markets: Justice and fairness. *Journal of Islamic Law and Society*, 22(3), 345-367.
- Ahmad, K., & Haroun, M. (2002). Collaborative frameworks for Islamic wage policies: Consultation and fair profit distribution. *Islamic Economic Studies*, 10(1), 33-51.
- Akhtar, S. W. (1992). Justice and equity in Quranic economic principles. *Journal of Islamic Studies*, 3(2), 145-162.
- Al Asfour, A. (2020). Employer-employee relations and fair wages in Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 17, 45-60.
- Al-Hanai, A. & Yasmin, S. (2020). Contextual implementation of minimum wage laws: Islamic justice across diverse economic landscapes. *Journal of Islamic Finance*, 9(2), 78-95.
- Ali, M. & Ismail, A. (2019). Justice in Islamic wage determination: Empirical insights from Malaysia. *Humanomics*, 35(2), 112-130.
- Ali, M. & Qureshi, M. A. (2015). Equity and skill-based wage setting in Shariah-compliant firms. *Pacific-Basin Finance Journal*, 34, 78-95.
- Ali, M., Hassan, M. K. & Ali, S. (2017). Determinants of wages in Islamic economics: Role of justice and effort. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 10(4), 456-472.
- Ali, S. M. & Esmail, Z. (2019). Red al-mazālim and minimum living wage in Islamic jurisprudence: Governmental responsibility for poverty alleviation. *Journal of Islamic Law Studies*, 12(2), 134-152.
- Allegretto, S. A. & et al. (2018a). Minimum wage effects on employment and wages. *Journal of Economic Perspectives*, 32(1), 205-230.
- Allegretto, S. A. & et al. (2018b). Effects of minimum wages on local labor markets.

- ILR Review*, 71(3), 556-585.
- Al-Shaker, M., & Wilson, R. (2006). Flexibility and justice in Islamic wage determination: Balancing worker rights and market realities. *Islamic Economic Studies*, 14(1), 67-89.
- Andrada, C. & Boyanowski, E. J. (2019). Adam Smith's wage fund theory revisited: Critiques on labor quality. *History of Economic Ideas*, 27(2), 115-132.
- Austy, M. (2014). Living wage principles: Food, shelter, health, and education in Shari'ah-compliant labor markets. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 22(2), 112-130.
- Azid, T. (2016). Government role in wage determination in Islamic public sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(3), 378-395.
- Azid, T. (2016). Islamic labor economics: A survey of theory and evidence. In *Handbook of Islamic economics* (p. 1-25). Emerald Group Publishing.
- Azid, T., Hyder, N. & Tariq, A. (2022). Wage determination in Islamic framework: Evidence from Pakistan. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 8(2), 123-146.
- Bahri, M. (2022). Islamic social justice and minimum wage: Preventing wealth concentration through Quranic principles. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 18(1), 89-110.
- Bewley, T. F. (2002). Fairness, reciprocity, and wage rigidity. In H. Gintis (Ed.), *The behavioral economics of markets and contracts* (p. 145-167). MIT Press.
- Broecke, S. & et al. (2015). The effect of minimum wages on employment in developing countries. *IZA World of Labor*, 202.
- Brown, J. & Nowlan, J. (1988). Dimensions of justice in Islamic wage systems: Quantity, timing, and dignity. *Islamic Quarterly*, 32(4), 210-228.
- Burdett, K. & Mortensen, D. T. (1998). Wage dispersion: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 257-297.
- Chapra, M. U. (1985). *Towards a just monetary system: The model of rizq (sustenance) in Islamic economics*. Islamic Foundation Publications.
- Davidson, C., Martin, L. & Matusz, S. (1999). Multiple free trade equilibria in a model

- of international trade with bargaining. *Journal of International Economics*, 48(1), 139-160.
- Dijong, H. & et al. (2018). Minimum wage effects on unemployment and performance. *Empirical Economics*, 54(2), 567-589.
- Dube, A. & et al. (2010). Minimum wage effects across state borders. *Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.
- Halkos, G. E., Tzeremes, N. G. & Kourtis, G. (2017). The cultural determinants of wage inequality: Evidence from Europe. *Applied Economics Letters*, 24(12), 828-832.
- Harahap, S. A., Yuliana, D. & Pratama, A. (2023). Relational factors in Shariah wage setting: Indonesian evidence. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance*, 9(1), 89-110.
- Hoque, N. (2017). Wage determination in Bangladesh: A survey of empirical evidence. *Bangladesh Development Studies*, 40(1/2), 1-28.
- Ibrahim, A. (2017). Determinants of wages in Islamic economics: Work value, market prices, and employee needs. *Journal of Islamic Economics*, 9(2), 89-107.
- Kahf, M. (2000). Islamic perspectives on wages, inflation, and profit-sharing. *American Journal of Islamic Social Sciences*, 17(3), 45-68.
- Karim, M. F. (2016). Profit-sharing and employee ownership: Aligning risk-sharing with Islamic jurisprudence. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 14(3), 201-218.
- Khan, M. F. (2015). Ethics, work values, and fair compensation in Shari'ah. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 6(2), 210-228.
- Meer, J. & West, J. (2016). Effects of the minimum wage on employment dynamics. *Journal of Political Economy*, 124(2), 437-481.
- Neumark, D. & Wascher, W. (2008). Minimum wages. MIT Press.
- Qureshi, M. I. (2012). Islamic teachings on fair wages and labor exploitation prevention. *International Journal of Business and Social Science*, 3(12), 145-158.
- Rafai, N. S. & Munawar, S. (2019). Compatibility of Islamic wage determination with modern economies. *Humanomics*, 35(4), 289-305.
- Rahman, F. (2012). Equality and fair wages in Islamic economics. *Journal of Islamic*

- Economics*, 4(1), 23-41.
- Rangel, M. A. (2016). The effects of minimum wage on employment and wages in Brazil. *Journal of Labor Research*, 37(1), 1-25.
- Sabia, J. J. & Burkhauser, R. V. (2010). Minimum wages and poverty: Will a \$9.50 federal minimum wage really help the working poor? *Southern Economic Journal*, 76(3), 592-623.
- Salam, M. A. & Anwar, J. (2020). Islamic principles for fair wages in Bangladesh garment industry. *Journal of Islamic Marketing*, 11(5), 1023-1041.
- Saleh, A. S. & Osman, M. H. (2019). Quranic principles of fairness in wages and transactions. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 5(2), 45-62.
- Saleh, M. & Uthman, H. (2019). Integrated factors in Islamic wage determination. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 5(1), 56-74.
- Samad, A. G. M. (2016). Prophetic traditions on timely wage payment in Islamic labor ethics. *Journal of Islamic Business and Management*, 6(1), 45-62.
- Schmidt, J. (2013). Minimum wage and economic growth. *Economic Policy Review*, 19(2), 45-62.
- Sheikh, N. A. & Khan, M. A. (2016). Human resource management and fair wage setting in Islamic perspective. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(3), 210-228.
- Sidiqi, M. N. (2002). Distributive justice in Islamic economics. *Journal of Islamic Economics*, 14(1), 23-40.
- Sidiqi, M. N. (2009). Resource and opportunity distribution: Islamic principles. *Islamic Economic Studies*, 17(1), 89-110.
- Sidiqi, M. N. (2011). Islamic distributive justice: Comprehensive framework for social welfare. *Humanomics*, 27(3), 167-185.
- Stigler, G. J. (1961). The economics of information. *Journal of Political Economy*, 69(3), 213-225.
- Syed, J. (2006). A study of the status of fair wages in Islam. In T. Azid & M. A. Chaudhry (Eds.), *Labour economics: Islamic perspective* (p. 45-62). Islamic Research and Training Institute, IDB.

- Taher, A. (2018). Minimum wage laws in Pakistan and USA: Ethical obligations of employers. *Journal of Business Ethics*, 149(4), 891-905.
- Villan, A. (2022). Fair wages as a pillar of Islamic social justice: Minimum wage based on cost of living. *Journal of Islamic Economics, Banking and Finance*, 18(1), 67-85.
- Zain Al Din, M. & et al. (2015). Islamic foundations of wage determination for social justice. *Journal of King Abdulaziz University: Islamic Economics*, 28(1), 55-72.
- Zaman, N. & et al. (2018). Islamic work ethics and wage level determination. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 210-228.