

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة-



قسم الفقه وأصوله

كلية الشريعة والاقتصاد

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

نوازل حقوق الأجير

دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري

أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في العلوم الإسلامية
تخصص: الفقه الإسلامي

إشراف الأستاذ الدكتور:

كمال العرفي

إعداد الطالب:

فؤاد شراد

الصفة	مؤسسة الانتماء	الدرجة العلمية	الاسم واللقب	رقم
رئيساً	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أد/ نور الدين بوكريد	1
مشرفاً ومقرراً	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أد/ كمال العرفي	2
عضواً	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة	أستاذ التعليم العالي	أد/ ليلي بعناش	3
عضواً	جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر 01	أستاذ التعليم العالي	أد/ مراد بلعباس	4
عضواً	جامعة عمار تليجي - الأغواط	أستاذ التعليم العالي	أد/ محمد ورنيني	5
عضواً	جامعة محمد بوضياف - المسيلة	أستاذ التعليم العالي	أد/ أحمد زايدي	6

السنة الجامعية

1445-1444 هـ / 2023-2024 م

إهداء

إلى من ربّنتني صغيراً وتعهدتني بالرعاية كبيراً

أمي الغالية...

إلى من شقي لأسعد و نصب لأرتاح

أبي العزيز...

إلى نصفي الآخر

زوجتي الغالية...

إلى من كانوا لي عوناً ونصيراً

إخوتي الأعزاء...

إلى أساتذتي وأرحامي وأصدقائي

أهديكم هذا العمل المتواضع

شكر وعرفان

عملاً بقوله ﷺ: ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله﴾ أتوجه بالشكر الجزيل للشيخ
المربي الأستاذ الدكتور كمال العرفي، الذي قَبِلَ الإشراف على هذه الأطروحة، وأعاني على
إتمام فصولها ومباحثها، فله جزيل الشكر وواسع الثناء. كما أشكر جامعة الأمير عبد
القادر الإسلامية على ما أولتني من فائق الرعاية وكبير الاهتمام من أول يوم لي في الحياة
الجامعية وإلى يومنا هذا، وأخص بالذكر كلية الشريعة والاقتصاد، وعميدها الأستاذ
الدكتور: كمال لدرع وقسم الفقه وأصوله بجميع أساتذته وكوادره. كما لا يفوتني
التوجه بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة، التي لم تدخر جهداً في الاطلاع على هذا
البحث المتواضع، جزاهم الله عني وعن العلم خير الجزاء. كما أشكر جميع أساتذتي
ومشايعي حفظهم الله، الذين تربيْتُ على أيديهم، ونهلْتُ من علومهم منذ نُعمت
أظفاري وإلى يوم الناس هذا. والشكر موصول إلى كل من أعاني بتوجيه أو أرشدني
بتلميح أو تنبيه، أو يسر لي سبيل البحث.

ولست وأيمُ الله للحقِّ ببخاس

لراجٍ لرحمتهم ربَّ الجنِّ والناس

لمن ذكرتُ عليَّ حقَّ لستُ أجهله

واني وإن لم أوفِّ القومَ حقَّهم

مُتَدَمِّتْ

الحمد لله رب العالمين، أكرمنا بخير كتاب أنزل، وخصنا بخير نبي أرسل، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، أرسله الله بشريعة ملؤها العدل والرحمة، وأساسها العلم والحكمة، صالحة لكل زمان ومكان، ومصلحة لكل شؤون بني الإنسان، صلى الله عليه وعلى آله الشرفاء، وصحبه الخنفاء، وبعد:

لقد شملت الشريعة الإسلامية كل نواحي الحياة الفردية والجماعية، وجميع شؤون الناس العبادية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ومع ذلك لا تزال النوازل تنزل بالناس، وتستجد لهم قضايا لا يحدها زمان، ولا يحصرها مكان، ولا يخصصها ديوان، وذلك بسبب التطور العلمي، والتوسع العمراني، والتواصل بين المجتمعات والثقافات، وتشعب أساليب الحياة.

ولما كانت الشريعة الإسلامية خاتمة الشرائع، لزم أن تحمل في طياتها عوامل الخلود والصلاحية لكل عصر ومصر، فجاءت مبنية على نصوص وأصول وقواعد، مراعية مع ذلك للغايات والمقاصد، جامعة بين المرونة والثبات، فكانت قادرة على استيعاب أحكام تلك النوازل والمستجدات، ومواكبة أنواع التطورات.

ومن أكثر الميادين التي استجدت فيها نوازل فقهية؛ ميدان العقود والمعاملات المالية، لما تتميز به من الحركية الدائمة، وحاجة الناس إلى إنشاء أنواع جديدة من العقود والمعاملات أو الشروط المصاحبة لها، فكان هذا الباب من أوسع أبواب النوازل.

ولما غلب على الدول الإسلامية التحاكم إلى القوانين الوضعية؛ والتخلي عن التشريعات السماوية، فقلت البحوث والدراسات الشرعية في بعض نوازل المعاملات، بسبب ركون الناس إلى

الواقع المفروض، وعدم اهتمامهم بتصحيح الكثير من العقود التي تشوبها الشبهات، وتثار حولها إشكالات وإشكالات.

وقد يسّر الله ﷻ لي خلال مرحلة الماجستير دراسة موضوع الإجارة على منافع الأشخاص، ووقفتُ على الكثير من التوازِل والمستجدّات التي تستحقُّ الدّراسة والبحث، خاصّةً ما تعلقُ منها بحقوق الأجير وواجباته، ولم أجد من الدّراسات الشرعية حول هذا الموضوع إلاّ النَّزْر اليسير، بينما سأل مِدادُ القانونيين فيها على نحوٍ غزير، لأنّ التّقنيات الوضعية غطّت كلّ شاردةٍ وواردةٍ في هذا الباب.

وقد لاحظتُ حينها وخلال إعدادي لمشروع الدكتوراه أيضاً؛ أنّ جميع التّوازِل المتعلّقة بحقوق الأجير أو واجباته؛ نشأت بالتزامن مع التطوّر الرّهيب في سوق العمل، وطرائق التوظيف، وتزايد أعداد العمّال، وتنوّع قطاعات عملهم، وصاحب هذا التطوّر تطوّر في قوانين العمل والعمّال، وكانت الهيمنة -غالباً- عند صياغة هذه القوانين راجعةً إلى الاتفاقات الدولية، وطبيعة نُظْم الحكم (اشتراكية أو رأسمالية)، والأعراف المحليّة، ومُخرجات المنازعات بين ممثلي العمّال وبين الهيئات الحكومية، بينما أغفلت أحكام الفقه الإسلامي بالكلّيّة.

لأجل هذا كلّّه، اخترتُ أن تكون دراستي متمحورةً حول مقارنة هذه التّقنيات مع أحكام الشريعة الإسلامية، تمييزاً لما وافق الشرع منها، ونقداً لما خالفه وعارضَ أحكامه، وتقويماً وتصحيحاً لما يُمكن تصحيحه منها، وحصرتُ مجالَ بحثي في حقوق العمّال، فجاءَ عنوان أطروحتي كالآتي:

نوازِل حقوق الأجير -دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري-

وعملتُ فيه على استخراج الحقوق المستجدة من قانون العمل الجزائري، ثم تحليلها وعرضها على أحكام الفقه الإسلامي وأقوال الفقهاء والمجتهدين والمجامع الفقهية وهيئات البحث والفتوى المختلفة.

أولاً: أهمية الموضوع

إضافةً إلى ما سبق ذكره، فإنَّ أهميَّة هذا الموضوع تكمنُ أيضاً فيما يلي:

- 1- أنّ لهذا الموضوع صلةً وثيقةً بالحياة العملية، فإنَّ شريحةً واسعةً من المجتمع معنيَّةٌ بعقد الإجارة على العمل، ما يوجبُ علينا الكلام عن أحكامه المختلفة، سواءً ما تعلَّق منها بإنشاء العقد أو إنهاءه أو حقوق أطرافه وواجباتهم.
- 2- لَمَّا كانَ العُمالُ والموظَّفون هم الطَّرَف الأضعف في هذا العقد؛ ولما كانوا هم المكوّن الرئيسي والعائل الأساسي لِلبناتِ المُجتمع -الأسرة-؛ كانَ الكلامُ عن حقوقهم من أهمّ القضايا وأكدها. ولا يوجد قانونٌ وضعي؛ ولا تشريعٌ بشري؛ يُمكنه أن يُعطيَ كلَّ ذي حقِّ حقَّه كما فعلت شريعة الإسلام. لذلك ركَّزت هذه الدِّراسة على نوازل حقوق الأجراء والعُمال التي سنَّها القانون الجزائري، من خلال تصويرها جيِّداً، ثمَّ تكييفها فقهيّاً، ومن ثمَّ تنزيل الأحكام الشرعية المختلفة عليها، مع تتبُّع آراء الفقهاء حولها.
- 3- والأهم من هذا وذاك: بيانُ الثراء المعرفي الكبير الذي يزخر به الفقه الإسلامي وأنه البديلُ الحقيقيُّ والوحيد عن الأفكار الدخيلة على المجتمع المسلم، كالاشرائية، والرأسمالية، وغيرها من النُّظم الحديثة التي أنتجت الطبَّقة الاجتماعية، فزادت الفقر فقرّاً والغنيّ غنيّاً، ولم تحفظِ الحقوق للفئات الكادحة العاملة.
- 4- أنّ هذه الدِّراسة بذرةٌ وأرضيةٌ يُمكن الانطلاقُ منها في تقنين أحكام عقد العمل، وحقوق العُمال وواجباتهم؛ بما يتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية.
- 5- أنّ غالبية النوازل التي قمتُ بدراستها تُعَمُّ بها البلوى وتكثر حولها الأسئلة في المجتمعات المسلمة، وتحتاج إلى دراسات وإجابات شرعية مؤصَّلة، مثل نازلة الإضراب، ونازلة الضمان الاجتماعي، ونازلة التَّقابات العمّالية، وغيرها...

ثانياً: إشكالية البحث

إنَّ تطوُّر قوانين العمل والعُمال، وظهورَ معطياتٍ ونوازلٍ كثيرةٍ في عالم الشُّغل، خلَّقَ تساؤلاتٍ شرعيةً عديدةً تدرج في مُجمَلِها تحت إشكاليَّاتٍ هذه الأطروحة كالاتي:

- الإشكالية الرئيسية: ما هي النَّوازل المستجدة في حقوق الأجير التي سنَّها القانون الجزائري، وكيف يمكن توصيفها وتكييفها فقهيًا، ومن ثمَّ دراستُها في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية بتنزيل الأحكام الفقهية عليها وبيان آراء الفقهاء فيها؟
- ويتفرَّع عن ذلك إشكاليات ثانوية أهمُّها:

1. ما حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي وآثار هذا العقد؟
2. ما الجديد في الحقوق المعاصرة للأجراء والعُمال من خلال القانون الجزائري؟
3. ما هو التكييف الفقهي الصحيح لكل نازلة، للوصول إلى حكمها الشرعي؟
4. ما الضوابط والشروط والأحكام التي تضمَّنَتْها آراءُ الفقهاء حول تلك النَّوازل؟

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

يرجع اختياري لهذا الموضوع إلى سببين؛ أحدهما موضوعي والآخر ذاتي:

أما الأول: فهو قلة الدراسات الفقهية المفردة في هذا الموضوع بالذات، ما جعلني أتشجّع للكتابة فيه، وإجالة البحث في مسأله. فبالرغم من أهمية الموضوع، وشدة الحاجة إليه، فإنَّ الدراسات القانونية كانت أكثر بكثير من الدراسات الشرعية التي عُنت به، وقد وقفتُ ووقعتُ يدي على عدد لا بأس به من تلك الدراسات القانونية -سأذكرها في مسرد المصادر والمراجع المعتمدة بإذن الله-، بينما كانت الدراسات الشرعية لا تتجاوز أن تكون فتاوى فقهية، أو بُحوثاً في جزئياتٍ صغيرةٍ من الموضوع، أو تتناولُ أصولَ المعاملة دون الكلام عن نوازلها.

وأما الثاني: وهو الباعث الذاتي على اختيار هذا الموضوع، فهو الرغبة الأكيدة، والإرادة المستمرة في تناوله بالبحث، بعدما كان موضوعُ رسالتي للماجستير هو "الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي" وهي الدراسة التي تناولتُ فيها حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص وأركانها وأنواعها وآثار هذا العقد وكيفيات إنهائه، واشتملت خاتمة البحث على جملة

من التوصيات كان أهمها: الحاجة الماسّة إلى دراسة النوازل المتعلقة بحقوق الأجير وواجباته أو حقوق المستأجر وواجباته، وأبديتُ حينها رغبتني في مواصلة البحث على هذه الحيشة بالذات، فشجعتني اللجنة المناقشة للرسالة على ذلك.

ولا أنسى أيضاً نصائح وتوجيهات الكثير من أساتذتي الأفاضل، ذكارة الفقه والقانون، وتنويههم بأهمية الموضوع وحاجته للدراسة، ما كان حافزاً كبيراً لي زاد من عزيمتي على البحث.

رابعاً: أهداف البحث

نمّا سبق يظهر جلياً أنّ الهدف الرئيسي من هذا البحث، متمثّل في: استقراء نوازل حقوق الأجير من خلال القانون الجزائري؛ مع بيان حقيقتها وتكييفها الفقهي وحكم الشرع فيها وآراء الفقهاء حول أحكامها وضوابطها، كل ذلك من خلال:

1- جمع شتات مسائل الدراسة من كتب الفقه والقانون، ومحاولة ترتيبها وفق منهجية علمية صحيحة.

2- جمع المواد القانونية التي تتضمن الكلام عن حقوق الأجير وكيفيات تطبيقها في بحثٍ واحد؛ مع تحليلها وشرحها؛ ليتّم بذلك التصوير الصحيح والواقعي لكلّ نازلة.

3- إبراز المنهج الفقهي الإسلامي في التعامل مع النوازل، بإعمال آلة الاجتهاد لأجل الوصول إلى أحكامها انطلاقاً من الأدلة التفصيلية؛ والأصول الكليّة، والمقاصد المرعيّة، وقواعد المصالح والمفاسد، مع مراعاة الظروف والأحوال؛ وتغيّر الزمان؛ وغير ذلك مما سيّرى القارئ الإشارة إليه في محلّه من كلّ نازلة.

4- وضع لبنة إضافية في صرح الجهود الرامية إلى إبراز محاسن الإسلام وقُدرة تشريعته على إصلاح كلّ النواحي في حياة الإنسانية، من خلال تسهيل الوصول إلى الأحكام الفقهية لأجل تقنينها في شكل مواد يتحاكّم إليها الناس وتُساس بها الأمة.

5- ومن الأهداف العامّة للدراسة: اكتساب شيء من الملكة الفقهية والقانونية، وذلك من خلال التمرّس على كلام فقهاء الشريعة والقانون.

6- ممارسة عملية المقارنة بين الفقه والقانون وبين الآراء والحدود، وبيان أسباب الخلاف ممارسةً عملية تطبيقية، وتُعتبر هذه العملية هي الثمرة الحقيقية للمتخصص في الفقه الإسلامي.

خامساً: الدراسات السابقة

لم أجد فيما وقفتُ عليه من المراجع والدراسات الفقهية بحثاً مفرداً جامعاً لنوازل الإجارة على منافع الأشخاص عموماً أو نوازل حقوق الأجير خصوصاً، فضلاً عن أن تكون الدراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، وقد حاولتُ أن تكون أطروحتي هي أول بحثٍ جامعٍ لأحكام نوازل حقوق الأجير في الفقه الإسلامي مقارنة مع القانون الجزائري.

وقد وقفتُ على العديد من البحوث والدراسات والفتاوى وقرارات المجمع؛ التي تكلمتُ عن حيثياتٍ أو جزئياتٍ من موضوع الدراسة، قلَّتِ حيثياتُ أو كثُرَتْ (وسأبيئُها بعد قليل أثناء سردِ الدِّراسات)، وأمَّا النصوص القانونية فلا أدكرُها هنا، لأنَّ الهدفَ من استعانتِي بها كان استخراج النوازل منها -فقط-، واستعنتُ بكتب الفقه القانوني لإثراء النصوص بالشرح والتوضيح، ومُمكنُ الاطلاعُ عليها جميعاً في مسرد المصادر والمراجع.

وأسردُ الدراسات السابقة التي وقفتُ عليها مستعيناً بالله:

- رسالتي لنيل درجة الماجستير والتي كانت بعنوان: **الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي**، تحت إشراف الدكتور محمد مزياي وقَّعه الله، نُوقِشتُ سنة 2015م بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية بقسنطينة، وقد استفدتُ منها في صياغة الغالبِ الأعمِّ من المادَّة البحثية الموجودة في المبحث الأول من الفصل التمهيدي، وهو كلُّ ما تعلق بتعريف الأجير وحقيقة الإجارة على منافع الأشخاص وأركانها وأنواعها، كما استفدتُ منها في تأصيل مسألة ضمان الضَّر الذي يتعرَّض له الأجير، وبعض الجوانب في مسألة حقِّ الأجير في الرَّاحة والعُطل.

- بحثٌ مختصر مقدَّم للدورة الثامنة عشرة للمجلس الأوربي للإفتاء والبحوث المنعقد بباريس (جمادى الثانية/رجب 1429هـ/ جويلية 2008م) بعنوان: **الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقوانين العمل**، للدكتور علي القره

داغي⁽¹⁾، وقد ذكر بعض نوازل الأجرة وضمانات الوفاء بها، وإضاءات مختصرة على بعض النوازل كإجازات والعطل، والرعاية الطبية.

- **العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي**، للدكتور مولاي عبد السلام علوي بلغي، وهي رسالة ماجستير نوقشت بجامعة الرباط سنة 1997م، وقد تناول صاحبها العقود المختصة بالمنافع كلها (الإجارة، الرهن، العارية، القرض، الوقف...)، وعرّج على حقوق الأجير في ثنايا حديثه عن الإجارة على عمل الإنسان باختصار شديد جداً.
- **أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي**، للدكتور نزار أحمد عيسى عويضات، وهي رسالة دكتوراه نوقشت بكلية الشريعة بدار العلوم بالقاهرة؛ تحت إشراف أ.د محمد سليم العوّا و أ.د محمد قاسم المنسي، واستفدت منها كثيراً في الكلام عن نازلة تسعير الأجرة، كما تطرّق لحُكم الإضراب والنقابات العمالية.
- **التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية**، د. عبد اللطيف محمود آل محمود، وهي رسالة دكتوراه نوقشت بجامعة الزيتونة تحت إشراف الدكتور محمد الشادلي النيفر، وتناول فيها صاحبها نازلة التأمين أو الضمان الاجتماعي بالتأصيل والتفصيل، وتكاد هذه النازلة تكون أكثر النوازل وفرةً في المادّة والمراجع العلمية، ولذلك فقد اكتفيْتُ بِذِكْرِ هذا المرجع فقط.
- **الإجارة الواردة على عمل الإنسان** للدكتور شرف بن علي الشريف، وهي رسالة دكتوراه نوقشت سنة 1977م بجامعة الملك عبد العزيز بمكة المكرمة، أشرفَ عليها العلامة الدكتور حسين حامد حسان رَحِمَهُ اللهُ، وهو بحثٌ جامعٌ في أحكام الإجارة على العمل، وتطرّق فيه لبعض الحقوق المستجدة (كالعطل والإجازات والعلاج الطبي...)، ولكنه تناولها باختصار مع المقارنة بنظام العمل السعودي.

(1) وقد كان هذا البحثُ هو الدافع الأول لانطلاقي في مسيرة الكتابة عن موضوع الإجارة على العمل، ثم نوازل حقوق الأجير، خلال مرحلتي الماجستير والدكتوراه، بعدما نَوّه العلامة القره داغي بأهمية الموضوع وحاجته للدراسة المستفيضة التي تتجاوزُ الكلام عن أصول المعاملة إلى الكلام عن نوازلها ومُسْتَجِدَّاتِها بالمقارنة مع القانون.

- العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، للدكتور إبراهيم حسين العسل، وهو بحثٌ متوسِّط الحجم، أراد صاحبه أن يسلِّط الضوء على تاريخ علاقات العمل وحقوق العمّال في الإسلام والأنظمة الوضعية، وعرّج عند كلامه عن القضايا العمّالية على بعض المسائل المهمّة في دراستي وهي: تسعير الأجور، والنقابات العمّالية.
 - الإسلام والحركة النقابية، للأستاذ جمال البنا، وهي رسالة صغيرة لكنّها مُركّزة، واستفدتُ منها كثيراً في مسألة نازلة النقابات العمّالية.
 - الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، لمحمد بن عبد الله النفيسة، وهي رسالة ماجستير نوقشت بجامعة أم القرى سنة 1991م، أشرف عليها د. شرف علي الشريف و د. شوقي أحمد دنيا، وعنوانها يُبيِّن أنّها تناولت العديد من الجزئيات المدروسة في مسألة تسعير الأجرة وتغيُّرها.
 - الأجير الخاص - حقوقه وواجباته-، لمحمد يعقوب الدهلوي، وهي رسالة ماجستير بالجامعة الإسلامية بالمدينة النبوية، أشرف عليها الدكتور سيّد عواد علي، ونوقشت سنة 1985م، تناولت حقوق الأجير وواجباته في الفقه الإسلامي، وتوسَّع في دراسة الأحكام الفقهية للأجرة مقارنةً مع نظام العمل السعودي، وكذلك الشأن مع أحكام العطل وتوفير ظروف العمل المناسبة.
 - أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، لهشام أحمد فؤاد، وهو بحثٌ مؤصَّلٌ تناولَ نازلة الإضراب بدراسة مقارنة بين الفقه والقانون المصري.
- هذا وقد اكتفيتُ بِذِكْرِ أهمِّ الدِّراسات التي وقفتُ عليها واستفدتُ منها لا كُلِّها، وتبقى هذه الأطروحة التي بينَ أيديكم متميِّزةً عنها جميعاً بأمر هي:
1. تناولتُ الكثير من المسائل الجديدة التي لم تُبحَث ولم تُجمع من قبلُ في بحثٍ مفردٍ أو دراسةٍ أكاديمية.
 2. حاولتُ استيعاب نوازل حقوق الأجير التي وردت في القانون الجزائري.
 3. كوَّنُ الدراسة جاءت مُتضمِّنةً موادَّ القوانين الجزائرية المُسيِّرة لِميدان العمل والعمّال وشروحها، وذلك لكي تكتمل عملية المقارنة ويَتَّضح الفرق بين حقوق الأجير في الشريعة الإسلامية وبين حقوقه في القانون.

سادساً: المناهج البحثية المتبعة

اتّبعْتُ في دراستي للموضوع مناهجَ بحثيةَ مختلفةَ هي:

- 1- المنهج المقارن: وهو المنهج الأساسي الذي يتناسب مع طبيعة الدّراسة، خاصةً عندما يتعلق الأمر بمسألةٍ فقهيةٍ مختلفٍ فيها بين فقهاء الشريعة أو بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري.
- 2- المنهج الاستقرائي: وذلك عند تتبُّع وجمع النّوازل المختلفة من مظانّها في كتب القانون وشروحها، ثم كتب الفقه والفتاوى وبحوث المراكز والجماع والهيئات الفقهية وقراراتها.
- 3- المنهج التحليلي: وهو المستخدم في شرح المصطلحات، وتحليل الحدود التي لها صلة بالبحث، سواءً في الفصل التمهيدي الذي وضّحت فيه الهوية العامة للموضوع ومعاني مصطلحاته من الناحيتين اللغوية والاصطلاحية، أو في باقي الفصول، وكذلك عند تحليل الموادّ القانونية، وعند بيان أوجه الاستدلال من الأدلة النقلية أو العقلية، وعند مناقشة الأدلّة والاعتراض عليها.

سابعاً: صعوبات البحث

لا شك أنّ كلّ باحثٍ ستعترضه بعض الصّعوبات حال إنجازهِ لبحثه، لكن أهم الصعوبات التي عانيتُ منها أثناء كتابة هذا البحث هي:

- 1- عدم تمرّسي على التعامل مع كتب القانون وشروحها، ما اضطرّني إلى دراسة مدخل شاملٍ إلى العلوم القانونية ومصطلحات القانون، وأخذَ منّي ذلك وقتاً كبيراً.
- 2- قِلّةُ المادّة العلمية الفقهية في بعض مسائل البحث، وذلك راجعٌ لما يتميِّز به من الجِدّة من ناحية؛ وقِلّة الكتابة الشرعية فيه من ناحية أخرى، بسبب هيمنة القوانين الوضعية على تقنيات العمل والعمل في أغلب البلدان الإسلامية.
- 3- تشعُّب الموادّ القانونية وكثرة القوانين المُسيِّرة لبعض القضايا العمّالية (مثل قضية الضمان الاجتماعي)، ما اضطرّني إلى الاستعانة بأساتذة أفاضل في العلوم القانونية.

ثامناً: منهجية كتابة البحث:

إضافةً إلى الأمور المنهجية المتفق عليها في كتابة البحوث الأكاديمية؛ فقد التزمْتُ أثناء تحرير هذه الأطروحة ما يلي:

- كتبتُ الآيات القرآنية بواسطة مصحف المدينة للنشر الحاسوبي تلافياً للخطأ والتصحيح في كتاب الله ﷻ.
- جعلتُ الأحاديث النبوية وآثار الصحابة بين قوسين هلاليين (...).
- أكتفي بتخريج الحديث من الصحيحين أو أحدهما إن كان فيهما، إلا إذا كان اللفظ المستشهد به في غيرهما فأضيفُهُ لهما، فإن لم يوجد في الصحيحين أعزوه إلى باقي كتب السنة المسندة، وأكتفي - غالباً - بالمصدر الذي روى الحديث باللفظ المستشهد به.
- جعلتُ النقول عن العلماء والفقهاء بين علامتي الاقتباس "..."، تمييزاً لها عن الأحاديث، إلا إذا جاء الكلام في سياق الفقرة فأميزه بخطِّ غليظ ولا أضع علامات التنصيص غالباً.
- لا أضع علامات التنصيص للمواد القانونية وأكتفي بجعلها بخطِّ غليظ كما هو الشأن في غالبية البحوث القانونية.
- البدء عند توثيق المصادر والمراجع باسم الكتاب، ثم مؤلفه، ثم محققه إن وُجد، ثم دار الطبع إن وجدت، ثم بلد الطبع، ثم رقم الطبعة إن وجدت، ثم تاريخها إن وجد، ثم أبيُّ الجزء والصفحة محلّ التوثيق.
- ذكرتُ معلومات النشر كاملةً عند أول توثيقٍ للكتاب فقط في كامل الأطروحة.
- رتبتُ فهرس المصادر والمراجع كُلاًها ترتيباً ألفبائياً ليسهل الوصول إليها عند البحث.

تاسعاً: خطة البحث

قسّمتُ البحث إلى مقدمة وعرضٍ وخاتمة.

فأما المقدمة فبدأتها بالكلام عن طبيعة الموضوع وأهميته، ثم سبب اختياره، والإشكالية التي يهدف للإجابة عليها، كما بينتُ أهداف الموضوع، وأهم الدراسات السابقة التي تناولته أو بعض مسائله بالبحث، ووضّحتُ وجهَ الجِدّة في دراستي، ثم بينتُ المناهج البحثية التي اتبعتها، وأهم

الضوابط التي التزمْتُها أثناء الكتابة، والصعوبات التي واجهتها، ثم ختمتُ المقدمة بالحديث عن الخطة البحثية المعتمدة في هذه الدراسة.

وأما العرض، وهو صلبُ الموضوع، فقد قسّمته إلى فصلٍ تمهيدي وثلاثة فصول رئيسية:

فأما الفصل التمهيدي فهو عبارة عن مدخل عام للتعريف بمصطلحات البحث الأساسية: الأجير - النوازل - الحقوق.

وأما الفصل الأول فتناولتُ فيه النوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم، وهي حقُّه في الأجرة وما استجدَّ فيه من نوازل، وحقُّه في الترقية، وحقه في التكوين.

وأما الفصل الثاني فتناولتُ فيه النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادة التي يستحقها الأجير خلال مُدَّة عمله، وهي حقُّه في الراحة والعُطل وأنواع العُطل المُستجدَّة، وحقُّه في الضمان الاجتماعي وأداءاته المختلفة، وحقُّه في ظروف العمل المناسبة.

وأما الفصل الثالث فتناولتُ فيه النوازل المتعلقة بحق الأجير في المطالبة بحقوقه، وتتمثّل في حقِّ الانخراط في النقابات العمّالية، والحق في الإضراب والامتناع عن العمل.

وأما الخاتمة فتطرّقتُ فيها إلى أهمّ النتائج التي توصلتُ إليها - وهي خلاصةُ الإجابة عن إشكاليات هذا البحث -، ثم أردفتُ ذلك ببعض التوصيات المقترحة.

وهذه هي الخطة التفصيلية للبحث:

مقدمة

الفصل التمهيدي:

مدخل عام للتعريف بمصطلحات البحث الأساسية

المبحث الأول: حقيقة الأجير

المطلب الأول: حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص

المطلب الثاني: مصطلح الأجير بين الفقه والقانون

المطلب الثالث: أنواع الأجزاء

المبحث الثاني: حقيقة النوازل

المطلب الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً وأهم مصطلحاتها المتداولة

المطلب الثاني: أهمية علم النوازل ومضان مسألها

المطلب الثالث: مراحل تناول العلمي للنوازل والحكم عليها

المبحث الثالث: حقيقة الحقوق

المطلب الأول: تعريف الحقوق

المطلب الثاني: أركان الحق وأنواعه.

المطلب الثاني: أنواع حقوق الأجير (القديمة-المستجدّة)

الفصل الأول:**النوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم**

المبحث الأول: نوازل متعلقة بالحق في الأجرة

المطلب الأول: حقيقة الأجرة لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: النوازل والمستجدّات المتعلقة بالأجرة

المبحث الثاني: نازلة الحق في الترقية

المطلب الأول: تعريف الترقية لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: أحكام الترقية في القانون الجزائري

المطلب الثالث: حكم نازلة الترقية في الفقه الإسلامي

المبحث الثالث: نازلة حقّ العَمال في التكوين

المطلب الأول: تعريف التكوين لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: حق العامل في التكوين في القانون الجزائري

المطلب الثالث: نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

الفصل الثاني:**النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادات التي يستحقها الأجير**

المبحث الأول: الحق في الراحة والعُطل

المطلب الأول: تعريف الراحة والعطلة

المطلب الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة بين الفقه والقانون

المبحث الثاني: الحق في ظروف العمل المناسبة

المطلب الأول: تعريف ظروف العمل لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: ظروف العمل المناسبة في القانون الجزائري.

المطلب الثالث: حكم نازلة "الحق في ظروف العمل المناسبة" في الفقه الإسلامي

المبحث الثالث: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري

المطلب الثالث: نازلة الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية

الفصل الثالث:

النوازل المتعلقة بحق الأجير في المطالبة بحقوقه

المبحث الأول: نازلة الحق في ممارسة العمل النقابي

المطلب الأول: تعريف النقابة لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: تاريخ النقابات العمالية، وأهدافها

المطلب الثالث: حكم النقابات العمالية بين الفقه الإسلامي والقانون

المبحث الثاني: نازلة الحق في الإضراب

المطلب الأول: تعريف الإضراب لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: نازلة الإضراب عن العمل بين الفقه الإسلامي والقانون

الخاتمة

الفصل التمهيدي: مدخل مفاهيمي حول مصطلحات البحث الأساسية

المبحث الأول: حقيقة الأجير وفيه ثلاث مطالب:

المطلب الأول: حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص

المطلب الثاني: مصطلح الأجير بين الفقه والقانون

المطلب الثالث: أنواع الأجراء.

المبحث الثاني: حقيقة النوازل، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً وأهم مصطلحاتها المتداولة

المطلب الثاني: أهمية علم النوازل ومضان مسائلها

المطلب الثالث: مراحل تناول العلمي للنوازل والحكم عليها

المبحث الثالث: حقيقة الحقوق، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: تعريف الحقوق

المطلب الثاني: أركان الحق وأنواعه

المطلب الثالث: أنواع حقوق الأجير (القديمة-المستجدة)

المبحث الأول: حقيقة الأجير

- المطلب الأول: حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص
الفرع الأول: تعريف الإجارة على منافع الأشخاص
الفرع الثاني: مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص
الفرع الثالث: أركان عقد الإجارة على منافع الأشخاص
- المطلب الثاني: مصطلح الأجير بين الفقه والقانون
الفرع الأول: مصطلح الأجير في الفقه الإسلامي
الفرع الثاني: مصطلح الأجير في القانون الوضعي

المطلب الثالث: أنواع الأجراء

- الفرع الأول: أنواع الأجراء باعتبار محل العقد
الفرع الثاني: أنواع الأجراء باعتبار تعيين الشخص وعدمه

المطلب الأول: حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص:

لكي نتعرّف على مصطلح الأجير الذي سيُتداول بكثرة في هذه الدراسة لا بُدّ أن نتعرّف أولاً على العقد الذي كان سبباً في نشوء هذا المصطلح، والذي يُعتَبَر الأجير طرفاً فيه، وأعني بذلك عقد الإجارة على منافع الأشخاص.

الفرع الأول: تعريف الإجارة على منافع الأشخاص

أولاً: تعريف الإجارة لغة واصطلاحاً.

1- تعريف الإجارة لغة:

بالرجوع إلى معاجم اللغة نجد أن مادة (أ ج ر) ترجع إلى عدة معانٍ، وقد بينها الإمام ابن منظور رَحِمَهُ اللهُ في لسان العرب، وخلاصة ما ذكره: أن الإجارة من أَجَرَ يَأْجِرُ، تأتي بمعنى العطاء تقول أَجَرَهُ على عمله أعطاه أُجْرَتَهُ، وبمعنى الثواب تقول أَجَرَهُ اللهُ أي أثابه، وبمعنى العمالة تقول أَجَرْتُ العبد أُوَجِرُهُ إيجاراً ومؤاجرة أي استعملته ومنه قول الرجل الصالح: ﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجِرَنِي ثَمَنِي حَيْجَجٌ﴾ القصص: ٢٧، ويأتي بمعنى الكراء تقول أَجَرْتُهُ الدار أي أكريتها، وبمعنى جَبَرَ الكسور، تقول أَجَرَ الكسر أي جَبَرَ⁽¹⁾.

ولعل هذه المعاني ترجع إلى بعضها، فإن الأجير في الحقيقة طالبٌ للعطاء والثواب وهو الأجرة المبدولة في مقابل عمله، وهو عَوْضٌ يُجْبَرُ به حاله لما لحقه من كدٍ فيما عمله⁽²⁾.

2- تعريف الإجارة اصطلاحاً:

تعددت تعريفات الفقهاء للإجارة:

(1) لسان العرب، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، دار صادر، بيروت-لبنان، ط3، 1414هـ، ج4/ص10.

(2) ينظر: مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد ابن فارس، تحقيق: عبد السلام هارون، اتحاد الكتاب العرب، 1423هـ-2002م، ج1/ص83.

فعرّفها الحنفية بأنها: **عقد على المنفعة بعوض**⁽¹⁾، ويلاحظ على هذا التعريف أنه مع اختصاره لم يشتمل على ضوابط المنفعة المستفادة والعوض المبذول، وهما ركنٌ في الإجارة، بينما احتوى على التعبير بـ "عقد" وهو أفضل من التعبير بـ "التملك" أو "البيع" لأنهما أصرح في الدلالة على البيع والتملك منه على التأجير.

وعرّفها المالكية بأنها: **تمليك منفعة شيء مباحة مدة معلومة بعوض**⁽²⁾، وعلق الدسوقي رَحْمَةُ اللَّهِ عَلَيْهِ قائلاً: "قوله: **تمليك**، هو جنس يشمل الإجارة والبيع والهبة والصدقة والنكاح والجعل والقراض والمساقاة وتمليك منفعة الأمة المحللة، قوله: **منافع**، خرج البيع والهبة والصدقة فإنها تمليك ذوات، وخرج بقوله **مباحة**، تمليك منفعة الأمة المحللة فإن تمليك منفعتها وهو الاستمتاع بها لا يسمى إجارة، وقوله: **مدة معلومة** أخرج النكاح والجعل وقوله: **بعوض**، متعلق بتمليك، ولو قال: **بعوض غير ناشئ عنها** أي عن المنفعة لكان أولى، لأجل إخراج القراض والمساقاة، لأن العامل ملك منفعته بعوض لكن ذلك العوض ناشئ من المنفعة وقوله: **منافع شيء**، أي سواء كان آدمياً أو غيره، كان ذلك الغير لا يقبل النقل كالردور والأرضين، أو يقبل النقل كالسفن والرواحل وغيرها من الحيوانات والأواني"⁽³⁾، ولعل قولهم **(بعوض معلوم)** يكفي لإخراج المساقاة والقراض ونحوها لأن العوض فيها غير معلوم. وقال الإمام العدوي في حاشيته على الكفاية: "والأولى التعبير بعقد، لأن الإجارة ليست بيعاً بالمعنى الأعم ولا بالمعنى الأخص"⁽⁴⁾.

(1) المبسوط، أبو بكر محمد بن أحمد السرخسي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1414هـ-1993م، ج 15/ص 74.

(2) الشرح الكبير مع حاشية الدسوقي، أبي البركات أحمد الدردير، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج 4/ص 2.

(3) المصدر السابق.

(4) حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني شرح رسالة ابن أبي زيد القيرواني، علي الصعيدي العدوي المالكي، دار

الفكر، بيروت-لبنان، ط 1، 1429هـ-2008م، ج 2/ص 190.

وعلماء المالكية يفرقون في الغالب بين الإجارة والكراء فيقولون: الإجارة تكون على منافع من يعقل والكراء يكون على منافع من لا يعقل⁽¹⁾.

وعرفها الشافعية بأنها: عقد على منفعة مقصودة معلومة، قابلة للبدل والإباحة بعوض معلوم⁽²⁾، قوله (مقصودة) تُغني عنه كلمة (منفعة)، فإن المنافع التافهة غير مقصودة أصلاً للعقد عليها، وقوله (قابلة للبدل والإباحة) أخرج به منفعة البضع واعترض عليه بأنها غير داخلية في معنى الإجارة حتى يُحتاج لإخراجها⁽³⁾.
وعرفها الحنابلة بأنها: عقد على منفعة مباحة، معلومة، تؤخذ شيئاً فشيئاً، مدة معلومة، من عين معلومة، أو موصوفة في الذمة، أو عمل معلوم، بعوض معلوم⁽⁴⁾، ويلاحظ على هذا التعريف طوله، واهتمامه بتفصيل أنواع الإجارة التي يكفي فيها التعبير بقولنا (على منفعة)، لأن هذه الأنواع كلها تدخل تحت هذا القيد.

وبالتأمل في الحدود السابقة يمكن استنتاج تعريف يصدق عليه ما يسميه المناطقة حدّاً جامعاً مانعاً:

فالإجارة: عقد على منفعة معلومة مباحة بعوض معلوم⁽⁵⁾.

(1) مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، أبو عبد الله محمد بن محمد الرعيبي المعروف بـ الخطاب، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط3، 1412هـ-1992م، ج5/ص389. و: حاشية الدسوقي، الدسوقي، ج4/ص2.

(2) مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، محمد بن الخطيب الشربيني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ-1994م، ج3/ص438.

(3) ينظر: المصدر نفسه.

(4) الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل، موسى بن أحمد الحجاوي، تحقيق: عبد اللطيف محمد موسى السبكي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، ج2/ص283.

(5) وهو تعريف العلامة الدردير مع ملاحظة مناقشات العلامة الدسوقي عليه وتنبية العلامة العدوي على أفضلية اصطلاح "العقد" (الشرح الكبير وحاشيته، ج4/ص2. حاشية العدوي على الكفاية، ج2/ص190)

• تحليل التعريف⁽¹⁾:

عقد: وهو ارتباط الإيجاب والقبول على وجه مشروع يظهر أثره، والتعبير بالعقد أفضل من التعبير بالتمليك أو البيع لأن العقد سبب التمليك، والبيع اصطلاح دال على نوع آخر من العقود (عقد البيع)، فلا ينبغي استعماله لتعريف الإجارة، قال الإمام العدوي في حاشيته على الكفاية: "والأولى التعبير بعقد، لأن الإجارة ليست بيعاً بالمعنى الأعم ولا بالمعنى الأخص"⁽²⁾.

على منفعة: احتراز من العقد على عين، فإنه يبيع لا إجارة، ويدخل في المنفعة عندهم منافع الأشخاص ومنافع الأعيان⁽³⁾، وسيأتي في الفرع الثاني بيان ذلك وتفصيله - إن شاء الله -.

معلومة: احتراز من المنفعة المجهولة، فلا تصح الإجارة عليها لأجل الجهالة والغرر، والمعلومية تشمل العلم بمدة الإجارة و نوع العمل ونحوها .

مباحة: خرج به المنفعة المحرمة كالاستئجار على الرقص والغناء المحرم ونحوهما...

بعوض: احتراز عن الهبة والعارية والوصية والإحسان بالخدمة.

معلوم: احتراز عن العوض المجهول، لأن العوض هو ثمن المنفعة، وشرطه أن يكون معلوماً، فخرج به المساقاة والقراض، فإن العوض (الربح) غير معلوم.

(1) استفدتُ هذا التحليل من: الإجارة على منافع الأشخاص، أ.د علي محيي الدين القره داغي، بحث علمي مختصر مقدم للندوة 18 لمجلس الإفتاء الأوربي، باريس-فرنسا، 1429هـ-2008م، طُبِعَ ضمنَ دراسات المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية AAOIFI، دار الميمان للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، ط؟، 1437هـ، ج3/ص2292 بتصرف (كلُّ ما هو معزَّوٌّ إلى هذا البحث فهو موثَّقٌ من النسخة المطبوعة ضمن دراسات المعايير الشرعية).

(2) حاشية العدوي على الكفاية، ج2/ص190.

(3) ينظر: رد المحتار على الدر المختار (حاشية ابن عابدين)، محمد أمين بن عمر عابدين الحنفي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط2، 1412هـ-1992م، ج6/ص3-4. مواهب الجليل، ج5/ص389. مغني المحتاج، ج3/ص442.

ثانياً: تعريف المنافع لغة واصطلاحاً.

1- تعريف المنافع لغة:

المنافع جمع منفعة، يقال نفعه ينفعه منفعة ونفعاً، والنفع ضد الضرر، والمنفعة كل ما يُنتفع به ويستفاد منه، والنفع الخير وما يُتوصل به إلى المطلوب، والمنفعة أيضاً المصلحة، وضد المنفعة المضرة، كما أن ضد المصلحة المفسدة⁽¹⁾. ومنفعة الشيء أو الشخص ما يستفاد منه من استعمال أو خدمة، فَمَنَافِع الدار مرافقها، والمنافع العامة ما كانت فوائدها مُشْتَرَكَةً بين الناس⁽²⁾.

2- تعريف المنافع اصطلاحاً:

عرف الدكتور وهبة الزحيلي المنفعة بقوله: هي الفائدة الناتجة من الأعيان كسكنى الدار وركوب السيارة ولبس الثوب ونحو ذلك⁽³⁾.

ويلاحظ في هذا التعريف أن الأستاذ الدكتور وهبة الزحيلي جعل المنافع قاصرة على الأعيان كالدور والدواب ونحو ذلك، وأما منافع الأشخاص فيسميها عملاً وخدمة⁽⁴⁾.

وأما الدكتور علي القره داغي فنقل عن الجمهور أنّ المنفعة تشمل منافع الأشخاص ومنافع الأعيان⁽⁵⁾، وهو ظاهرٌ جلي في تعريفاتهم للإجارة، وقد ذكرتُ ذلك في محترزات تعريف الإجارة الاصطلاحي. وعليه فيمكن تعريف المنفعة بأنها: ما يُستفاد من الأشخاص من خدمةٍ أو من الأعيان من استعمال⁽⁶⁾.

(1) لسان العرب، مادة (ن ف ع)، ج8/ص358.

(2) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، ط4، 1425هـ-2004م، ص942.

(3) الفقه الإسلامي وأدلته، أ.د وهبة مصطفى الزحيلي، دار الفكر، دمشق-سوريا، ط12، ج4/ص2877.

(4) المصدر نفسه، ج5/ص3837.

(5) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2292.

(6) يمكن استنتاج هذا التعريف من المصادر الآتية: حاشية ابن عابدين، ج6/ص3-4. مواهب الجليل، ج5/ص389.

مغني المحتاج، ج3/ص442.

ثالثاً: تعريف الأشخاص لغة واصطلاحاً.

- 1- **تعريف الأشخاص لغة:** الأشخاص جمع شخّص، والشخص كلُّ جسم له ارتفاع وظهور، ثم غلب إطلاقه على الإنسان ذكراً كان أو أنثى، ويُجمع على أشخاص وشخوص⁽¹⁾.
- 2- **مصطلح الأشخاص بين الفقه والقانون:** تناول الفقهاء المتقدمون موضوع الشخصية أو الذمة التي تتعلق بها الحقوق والواجبات في إطار واضح لا يكاد يبتعد غالباً عن المعنى اللغوي الذي سبق تقريره، غير أن المتمعن في كلامهم جيداً يجد إشارات واضحة إلى الشخصية المعنوية لكن بألفاظ تختلف عن الاصطلاح القانوني المعاصر، والعبارة هاهنا بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني، فمثلاً: اعترف فقهاء الإسلام لمؤسسة المسجد والأوقاف وبيت المال بشخصية اعتبارية وذمة مالية مستقلة عن ذمم المسؤولين والمسيرين لها، فمثلاً اعتبروا الحاكم نائباً عن الأمة في التصرف بأموالها وعقد المعاهدات والعقود باسمها وفق المصلحة⁽²⁾.

ثم ظهر مصطلح الشخص المعنوي في القوانين الوضعية والفقه الإسلامي بوضوح وجلاء، حيث اعترفت القوانين المعاصرة بالشخصية الاعتبارية للشركات والمؤسسات⁽³⁾، ولذلك صار المراد بالأشخاص في جميع العقود: الأشخاص الطبيعيون، والأشخاص المعنويون (الاعتباريون)، وحينئذ يجوز التعامل مع المؤسسات ذات الشخصية المعنوية بعقد الإجارة وغيره من العقود، ويمثلها أحد الأشخاص الطبيعيين⁽⁴⁾، ولذلك فكل ما ذكره في

(1) لسان العرب، ابن منظور، ج7/ص45. و: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ص505.

(2) نظرية الحق في الفقه الإسلامي، أ.د عبد الستار حامد الدبّاغ، مركز البحوث والدراسات الإسلامية التابع لديوان الوقف السني، بغداد-العراق، ط1، 1429هـ-2008م، ص42-45.

(3) مثال على ذلك: المادة 2 من قانون العمل الجزائري أقرت العمل لحساب شخص معنوي سواء في القطاع العام أو

الخاص. الجريدة الرسمية الصادرة يوم 25 أبريل 1990 باللغة الفرنسية، ص488.

(4) يراجع: المدخل لدراسة العلوم القانونية - نظرية القانون -، د.علي أحمد صالح، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، دون تاريخ النشر، ص56-75. و: الشخصية الاعتبارية بين الفقه والقانون، أ.د محمد السيد دسوقي، بحث مقدم لمجلة كلية الشريعة بجامعة قطر ثم طبع مفرداً في مطابع الجامعة، ص25. و: النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، أ.د عمار

هذا البحث يشمل النوعين إلا ما يُخَصُّ الإنسان - أي الشخص الطبيعي - من الأحكام ولا يتجاوزه إلى الشخص المعنوي مثل ما يخصّ عوارض الأهلية في الأجير ونحوها⁽¹⁾.

رابعاً: تعريف الإجارة على منافع الأشخاص باعتباره لقباً على هذا العقد:

إن الإجارة على منافع الأشخاص هي أحدُ نوعي الإجارة عند الفقهاء، وهما:

- 1- الإجارة على منافع الأعيان أو على منافع الأشياء ويراد بها إجارة ما لا يعقل من الأعيان كالدواب والدور والآلات ونحوها.
- 2- الإجارة على منافع الأشخاص أو على عمل الإنسان.

وقد رأينا فيما سبق أن فقهاء المالكية يفرقون في الغالب بين الإجارة والكراء، فيجعلون الإجارة عقداً على منافع الأشخاص، والكراء عقداً على منافع الأعيان، ومن ذلك ما جاء في شرح التحفة: "وقال الغرناطي⁽²⁾: الإجارة تطلق على منافع من يعقل، والأكْرِية على منافع من لا يعقل"⁽³⁾.

بوضياف، دار جصور، الجزائر العاصمة، ط2، 1438هـ-2017م، ص31 وما بعدها وص95 وما بعدها. و: مبدأ الرضا في العقود دراسة مقارنة في الفقه والقانون، أ.د علي محيي الدين القره داغي، ج1/ص349 (نقلاً عن بحثه: الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2292).

⁽¹⁾ الإجارة على منافع الأشخاص، القره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2292.

⁽²⁾ هو محمد بن محمد بن عاصم، أبو بكر، الأندلسي، الغرناطي، القيسي، فقيه، أصولي، مقرئ، فريقي، قاضي الجماعة بالأندلس. ومن شيوخه مفتي الحضرة وأبو سعيد بن لب وأبو إسحاق الشاطبي وقاضي الجماعة أبو عبد الله بن علاق وغيرهم. من تصانيفه: تحفة الحكام في نكت العقود والأحكام و حدائق الأزاهر في مستحسن الأجوبة والمضحكات والحكم والأمثال والحكايات والنوادر وأراجيز في الأصول والنحو والقراءات، توفي سنة 829هـ. (شجرة النور الزكية في طبقات المالكية، محمد بن عمر بن سالم مخلوف، تعليق: عبد المجيد خيالي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م، ص356. الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف بالكويت، دار السلاسل، الكويت، ط2، 1404هـ، ج32/ص356).

⁽³⁾ الإتيقان والإحكام في شرح تحفة الحكام، أبو عبد الله محمد بن أحمد الفاسي المالكي المعروف بـ الميارة، دار المعرفة، بيروت-لبنان، ج2/ص82.

وجاء في حاشية العدوي رَحْمَةُ اللهِ عَلَيْهِ عَلَى الكفاية أن الإجارة بيع منفعة عاقل بعوض⁽¹⁾. فقَصَرَ اصطلاح الإجارة على العقد على عمل الإنسان فقط.

وأما جمهور الفقهاء فيطلقون لفظ الإجارة على إجارة الأشخاص والأعيان جميعاً، لكنهم يفرّقون بين النوعين عند الشرح والتفصيل⁽²⁾.

قال الإمام البهوتي رَحْمَةُ اللهِ عَلَيْهِ: "الإجارة (عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ شيئاً فشيئاً) وهي ضربان، أشار إلى الأول منهما بقوله (مدة معلومة من عين معلومة... أو موصوفة في الذمة) وأشار إلى الضرب الثاني بقوله (أو عمل معلوم) وقوله (بعوض معلوم) راجع للضربين"⁽³⁾. فوضّح البهوتي وجه الفرق بين النوعين، وتبيّن بذلك أن الخلاف بين الجمهور والمالكية لفظي اصطلاحى ولا مشاحة في الاصطلاح.

التعريف المختار:

وعليه فيمكن تعريف الإجارة على منافع الأشخاص كالاتي:

عقد على منفعة شخص في مقابل أجر معلوم⁽⁴⁾.

• تحليل التعريف:

عقد: وهو - كما سبق - ارتباط الإيجاب والقبول على وجه مشروع يظهر أثره.

(1) حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني ، ج2/ص190.

(2) ينظر: حاشية ابن عابدين، ج6/ص3. مواهب الجليل، الخطاب، ج5/ص389. مغني المحتاج، الشريبي، ج3/ص442. كشاف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوتي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ج3/ص546.

(3) كشاف القناع، ج3/ص546 - بتصرف يسير -

(4) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2292.

على منفعة: احتراز من العقد على عين، فإنه بيعٌ لا إجارة، ويدخل في المنفعة عندهم منافع الأشخاص ومنافع الأعيان.

شخص: قيدٌ خرجت به منفعة الأعيان.

في مقابل أجر: خرج به هبة المنافع والإحسان بالخدمة.

معلوم: احتراز عن العوض المجهول، لأن العوض هو ثمن المنفعة وشرطه أن يكون معلوماً، فخرج به المساقاة والقراض فإن العوض (الربح) غير معلوم.

وجاء تعريف الإجارة على منافع الأشخاص في المعايير الشرعية مُواكباً لبعض الصُّور المستجدّة وشاملاً للأجير الخاص والمشارك، فهو العقد الوارد على منفعة (خدمة أو عمل) شخصٍ طبيعي أو اعتباري بأجرٍ معلوم، معينةٌ كانت المنفعة أو موصوفةٌ في الذمة، وذلك مثل الخدمات التعليمية، والصّحية، والاستشارية ونحوها⁽¹⁾.

أما قانون العمل الجزائري فسُمّي الإجارة على منافع الأشخاص: عقد عمل، وسُمّي الأجير في الغالب: عاملاً، كما وردت تسميته أحياناً بالأجير، وسُمّي المستأجر: مستخدماً، أو: رب العمل.

جاء في المادة الثانية من قانون علاقات العمل ما لفظه: "يُعتبر عمالاً وأجراءً في مفهوم هذا القانون كلُّ الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخصٍ آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يُدعى "المستخدم"⁽²⁾.

(1) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، المنامة-البحرين، ط؟، 1437هـ، ص851.

(2) قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، مؤرخة في 25/04/1990م. و: قانون العمل Le droit du travail (عربي، فرنسي)، جمع: أ. بلعروسي أحمد التيجاني و: أ. وابل رشيد، دار هومة، الجزائر، ط8، 2013م، ص7.

وجاء في المادة التاسعة من القانون نفسه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة"⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص.

أجمع فقهاء الإسلام على جواز الإجارة - وإجارة الأشخاص أحد نوعيها - ولم يخالف في جوازها إلا أبو بكر الأصم⁽²⁾، وصاحبه ابن علي⁽³⁾، كما حكى عنهما⁽⁴⁾، ولا عبرة بخلافهما بعد الإجماع المنعقد، خاصة وأن مخالفتهما للجمهور كثيرة⁽⁵⁾.

قال الإمام الكاساني رَحِمَهُ اللهُ: "وأما الإجماع فإن الأمة أجمعت على ذلك قبل وجود الأصم حيث يعقدون عقد الإجارة من زمن الصحابة رَضِيَ اللهُ عَنْهُمْ إلى يومنا هذا من غير نكير، فلا يعبأ بخلافه إذ هو خلاف الإجماع"⁽⁶⁾.

(1) القانون نفسه. و: المصدر نفسه: ص 10.

(2) عبد الرحمن بن كيسان أبوبكر الأصم (ت 225هـ)، من شيوخ المعتزلة، إلا أنهم أخرجوه من جملة المخلصين من أصحابهم بسبب ميله عن علي رَضِيَ اللهُ عَنْهُ، قال في طبقات المعتزلة: كان من أفصح الناس وأفقههم وأورعهم، ولأبي الهذيل معه مناظرات، ومن أخذ عنه إبراهيم بن غُلَيْبَةَ. من تصانيفه: تفسير القرآن، وخلق القرآن، والحجة والرسول. (الأعلام، خير الدين بن محمود بن محمد الزركلي، دار العلم للملايين، بيروت-لبنان، ط 15، 2002م، ج 1/ص 323).

(3) أبو إسحاق إبراهيم بن إسماعيل بن إبراهيم الأسدي، ابن علي (151هـ-218هـ)، مصري، كان جهمياً يقول بخلق القرآن. جرت له مع الإمام الشافعي مناظرات. وله مصنفات في الفقه، شبيهة بالجدل منها: (الرد على مالك) نقضه عليه أبو جعفر الأبهري. توفي ببغداد وقيل بمصر (الأعلام، الزركلي، ج 1/ص 32).

(4) بداية المجتهد ونهاية المقتصد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي (الحفيد)، دار الحديث، القاهرة-مصر، 1425هـ-2004م، ج 4/ص 5.

(5) شرح الزرقاني على الموطأ، محمد بن عبد الباقي الزرقاني، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الثقافة الدينية، القاهرة-مصر، 1424هـ-2003م، ج 1/ص 300.

(6) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الكاساني، علاء الدين أبوبكر بن مسعود الحنفي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط 2، 1406هـ-1986م، ج 4/ص 174.

وقال الإمام القرطبي رَحِمَهُ اللهُ: "قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحَدُنْهُمَا يَأْتِيَنَّكَ أَسْتَجِرُّهُ﴾ القصص: ٢٦، دليل على أن الإجارة كانت عندهم مشروعة معلومة، وكذلك كانت في كل ملة، وهي من ضرورة الخليفة، ومصلحة الخلطة بين الناس، خلافاً للأصم حيث كان عن سماعها أصم"⁽¹⁾.

وقد دل على مشروعية الإجارة على الأشخاص أدلة كثيرة من الكتاب والسنة والإجماع والمصالح المعتبرة:

أولاً: الكتاب:

أغلب النصوص القرآنية الواردة في مشروعية الإجارة دالة على مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص وعمل الإنسان خصوصاً، وهي:

1- قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْحَمْنَ أَوْلَادَهُنَّ﴾ الطلاق: ٦، قال الإمام الشافعي رَحِمَهُ اللهُ: "فأجاز الإجارة على الرضاع، والرضاع يختلف، لكثرة رضاع المولود وقتله، وكثرة اللبن وقتله، ولكن لما لم يوجد فيه إلا هذا جازت الإجارة عليه، وإذا جازت عليه جازت على مثله وما هو في مثل معناه وأخرى أن يكون أبين منه..."⁽²⁾ ووجه الاستدلال بالآية واضح، وهو أن الله تعالى أمر بإعطاء المرضعة أجرها على عمل الإرضاع، وهذا يدل على مشروعية الإجارة على العمل.

2- قوله تعالى: ﴿وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ نَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَاءً أَنْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ﴾ البقرة: ٢٣٣، قال سفيان الثوري رَحِمَهُ اللهُ: إذا سلمتم إلى هذه التي تستأجرون أجرها بالمعروف، يعني إلى من استرضع للمولود إذا أبت الأم رضاعه⁽³⁾. ففي الآية دلالة واضحة على

(1) الجامع لأحكام القرآن، أبو عبد الله محمد بن أحمد القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة-مصر، ط2، 1384هـ-1964م، ج13/ص271.

(2) الأم، أبو عبد الله محمد بن إدريس الشافعي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1410هـ-1990م، ج4/ص26.

(3) جامع البيان عن تأويل آي القرآن، أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، تحقيق: د. عبد الله عبد المحسن التركي، دار هجر، جمهورية مصر العربية، ط1، 1422هـ-2001م، ج4/ص244.

رفع الحرج والجناح عمّن استأجر لولده المرضع، وهو دليل على مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص.

3- قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِنْ أُسْتَجِرَّتْ أَلْقَوِيَ الْآمِينَ﴾ (٣٦) قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَكْفِكَ إِحْدَى ابْنَتَيْ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَبِيبٌ ﴿القصص: ٢٦ - ٢٧، قال الإمام ابن العربي رَحِمَهُ اللهُ: "قوله تعالى: (اسْتَجِرْهُ) دليل على أن الإجارة بينهم وعندهم مشروعة معلومة، وكذلك كانت في كل ملة، وهي من ضرورة الخليقة، ومصلحة الخلطة بين الناس"⁽¹⁾. وقال الإمام البيهقي رَحِمَهُ اللهُ: "قال الشافعي: فذكر الله أن نبياً من أنبيائه آجَرَ نفسه حِجْجاً مَسْمَاةً، مَلَكٌ بِهَا بُضِعَ امْرَأَةٌ، فدل على تجويز الإجارة، قال: وقد قيل استأجره على أن يرعى له والله أعلم"⁽²⁾.

4- قوله تعالى: ﴿لَمَّا نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا﴾ الزخرف: ٣٢، قال الحافظ بن كثير رَحِمَهُ اللهُ: "قيل: معناه لِيُسَخَّرَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا فِي الْأَعْمَالِ، لاحتياج هذا إلى هذا وهذا إلى هذا، قاله السدي وغيره"⁽³⁾.

(1) أحكام القرآن، أبو بكر محمد بن عبد الله بن العربي، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط3، 1424هـ-2003م، ج3/ص494.

(2) السنن الكبرى، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، تحقيق: عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط3، 1424هـ-2003م، ج6/ص193.

(3) تفسير القرآن العظيم، أبو الفداء إسماعيل بن عمر ابن كثير الدمشقي، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، دار طيبة، الرياض-م.ع. السعودية، ط2، 1420هـ-1999م، ج7/ص226.

5- قوله تعالى في قصة موسى والخضر عليهما السلام: ﴿فَوَجَدَا فِيهَا جِدَاراً يُرِيدُ أَنْ يَنْقَضَ فَأَقَامَهُ. قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا﴾ الكهف: ٧٧، ترجم البخاري لهذه الآية بقوله: باب إذا استأجر أجيراً على أن يقيم حائطاً يريد أن ينقض جاز⁽¹⁾.

ثانياً: السنة النبوية:

استدل جماهير الفقهاء على مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص بنصوص حديثة كثيرة، قولية وفعلية وتقريرية، بل عَقَدَ كثيرٌ من أئمة السُّنة والحديث للإجارة كتاباً خاصاً، كما هو صنيع الأئمة: البخاري، ومسلم، وأبي داود، ولم تغفلها باقي كتب السنة في شكل أحاديث ضمن كتاب البيوع. وسأقتصر - إن شاء الله - على واضح الدلالة منها:

- 1- حديث عائشة رضي الله عنها في قصة الهجرة النبوية قالت: ((واستأجر رسول الله ﷺ وأبو بكر رجلاً من بني الدليل هادياً خريئاً - والخريئ الماهر بالهداية - وهو علي دين كفار قريش...))⁽²⁾.
- 2- عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: ((قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره))⁽³⁾.

(1) الجامع المسند الصحيح المختصر، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير ودار اليمامة، بيروت-لبنان، ط3، 1407هـ-1987م، ج2/ص790.

(2) صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب إذا استأجر أجيراً ليعمل له بعد ثلاثة أيام أو بعد شهر أو بعد سنة جاز، ج2/ص790.

(3) صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب إنهم من منع أجر الأجير، ج2/ص792.

3- عن عبد الله بن عمر رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: ((أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه))⁽¹⁾.

4- عن ابن عباس رضي الله عنه قال: ((احتجم النبي صلى الله عليه وسلم وأعطى الحجّام أجره ولو علم كراهية لم يُعطه))⁽²⁾.

ثالثاً: الإجماع

قال ابن رشد رحمته الله: "إن الإجارة جائزة عند جميع فقهاء الأمصار، والصدّر الأول"⁽³⁾.

قال الإمام الشافعي رحمته الله بعد أن ساق أدلة مشروعية الإجارة على العمل: "فمضت بها السنة وعمل بها غير واحد من أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم ولا يختلف أهل العلم ببلدنا علمناه في إجازتها وعوام فقهاء الأمصار"⁽⁴⁾.

قال الإمام الكاساني رحمته الله: "وأما الإجماع فإن الأمة أجمعت على ذلك قبل وجود الأصم، حيث يعتقدون عقد الإجارة من زمن الصحابة رضي الله عنهم إلى يومنا هذا من غير تكبير، فلا يُعبأ بخلافه إذ هو خلاف الإجماع"⁽⁵⁾.

(1) سنن ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد ابن ماجه القزويني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وجماعة من الباحثين، مؤسسة الرسالة العالمية، بيروت-لبنان، ط1، 1430هـ-2009م، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، ج3/ص511. وقال شعيب الأرنؤوط: حسن لغيره.

(2) صحيح البخاري، كتاب الإجارة، باب خراج الحجّام، ج2/ص796. و: المسند الصحيح المختصر، أبو الحسن مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، كتاب المساقاة، باب حل أجرة الحجّام، ج3/ص1205.

(3) بداية المجتهد، بن رشد القرطبي، ج4/ص5.

(4) الأم، الشافعي، ج4/ص26.

(5) بدائع الصنائع، الكاساني، ج4/ص174.

وقال الإمام البهوتي رَحِمَهُ اللهُ: "باب الإجارة... وهي ثابتة بالإجماع وسنده -أي مستند الإجماع- من الكتاب ... ومن السنة ..."⁽¹⁾.

رابعاً: المصالح المعتبرة

القولُ بجواز الإجارة على منافع الأشخاص يحقق مصالح عظيمة للأمة والأفراد، فالحاجة إليها ماسة، ونفعها راجع على الأجير والمستأجر، فالفقير محتاج إلى مال الغني، والغني محتاج إلى عمل الفقير، والعمل خيرٌ له من سؤال الناس، ومَنْعُ الإجارة يترتب عليه من المشقة ما يتنافى مع مقاصد الشرع وقواعده الكلية في رفع الحرج ودفع المشقة، قال رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: ﴿يُرِيدُ اللهُ بِكُمُ الْيُسْرَ وَلَا يُرِيدُ بِكُمُ الْعُسْرَ﴾ البقرة: 185، وقال رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: ﴿مَا يُرِيدُ اللهُ لِيَجْعَلَ عَلَيْكُم مِّنْ حَرَجٍ﴾ المائدة: 6، ولو لم تُشرع الإجارة على منافع الأشخاص لكان على الناس في ذلك ضيق ومشقة وحرَج⁽²⁾.

وعقد الإجارة على منافع الأشخاص من عقود المعاوضات المالية اللازمة للطرفين، فلا يجوز فسخه بعد الانعقاد إلا برضا الطرفين عند الجمهور⁽³⁾، واستثنى الحنفية حالة العذر الطارئ فيجوز الفسخ حينئذٍ، كمرضعة تعاقدت على إرضاع ولد فلم يرض أهلها، أو مَنْ عمل أجيراً في صنعة ثم بدا له أنها صنعة دنيئة وخشي أن تُلحق به العار⁽⁴⁾. ولا تنفسخ الإجارة بالعذر عند

(1) كشف القناع، البهوتي، ج3/ص546.

(2) ينظر: الإجارة بجزء من العمل صورها حكمها وتكييفها، د.عبد الرحمان الجلعود، مجلة العدل، المملكة العربية السعودية، عدد37/محرم1429هـ، ص202. و: الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2300.

(3) ينظر: بدائع الصنائع، ج4/ص201. بداية المجتهد، ج4/ص14. المجموع شرح المهذب مع تكملة السبكي والمطيعي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج15/ص73. المغني، أبو محمد عبد الله بن قدامة المقدسي، مكتبة القاهرة، القاهرة-مصر، 1388هـ-1968م، ج5/ص348. كشف القناع، ج4/ص23.

(4) قال ابن عابدين: "ولها أيضا الفسخ بأذية أهله لها، وكذا إذا لم تجر لها عادة بإرضاع ولد غيرها، وكذا إذا عبروها به، لأنها تتضرر به على ما قيل: تجوع الحرة ولا تأكل بنتديها" حاشية ابن عابدين (53/6)

الجمهور: مالك والشافعي وأحمد والثوري وأبي ثور⁽¹⁾. ويترتب على القول بلزوم الإجارة أن فيها الخيارات المعروفة في العقود المالية الملزمة.

الفرع الثالث: أركان عقد الإجارة على منافع الأشخاص

سأتكلّم في هذا الفرع عن أركان عقد الإجارة على منافع الأشخاص توطئةً للحديث عن الأجير الذي يُعتبر رُكناً من أركان هذا العقد.
أولاً: العاقدان.

العاقدان في الإجارة على منافع الأشخاص هما الأجير والمستأجر⁽²⁾، ويشترط في عاقدَي الإجارة ما يشترط في عاقدَي البيع من أهلية التعاقد، وذلك بالتمييز والعقل، فلا يصح عقد الإجارة من مجنون، ولا صبي غير مميز، لانعدام أهلية الأداء عندهما⁽³⁾.

(1) بداية المجتهد، ج4/ص14.

(2) الأجير: هو المستأجر، والجمع أجزاء... ولا يخرج تعريفه عن معنيين: الأول: الأجير الخاص، وهو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة يستحق المستأجر منفعة العقود عليها في تلك المدة. الثاني: الأجير المشترك، وهو من يعمل لعامة الناس كالنجار والطبيب. المستأجر: هو كل شخص حقيقي أو معنوي يستحق منفعة الأجير المعقود عليها. (ينظر: طلبة الطلبة في الاصطلاحات الفقهية، أبو حفص عمر بن محمد النسفي، المطبعة العامرة، بغداد-العراق، 1311هـ، ص125. و: الموسوعة الكويتية 64/2).

(3) ينظر: بدائع الصنائع، ج4، ص176. المدونة، الإمام مالك بن أنس الأصبحي رحمته الله، رواية الإمام سحنون عن الإمام ابن القاسم، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ-1994م، ج3/ص440. روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا محي الدين يحيى بن شرف النووي، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط3، 1412هـ-1991م، ج3/ص344.

واختلفوا في الصبي المميز، فذهب الحنفية والمالكية والحنابلة في الرواية الراجحة إلى صحة إجارته، لأن البلوغ عندهم شرط في نفاذ العقد لا في صحته، فتصح إجارة الصبي المميز عندهم على منفعة نفسه وماله غير أن العقد يوقف نفاذه على إجارة وليه⁽¹⁾.

وذهب الشافعية والحنابلة في رواية ثانية⁽²⁾ إلى عدم صحة إجارة الصبي المميز.

قال الإمام النووي رَحِمَهُ اللهُ: "فلا ينعقد بعارة الصبي والمجنون، لا لأنفسهما، ولا لغيرهما، سواء كان الصبي مميزاً أو غير مميز، بأشْرَ بإذن الولي أو بغير إذنه، وسواء بَيَّعَ الاختبارَ وغيره. ويصح الاختبار: هو الذي يمتحنه الولي به ليستبين رشده عند مناهزة الاحتلام، ولكن يفوض إليه الاستيلاء وتدبير العقل، فإذا انتهى الأمر إلى اللفظ، أتى به الولي"⁽³⁾.

وللإمام ابن قدامة رَحِمَهُ اللهُ كلام طويل في بيان روايتي المذهب وحججهم، قال: "ويصح تصرف الصبي المميز بالبيع والشراء، فيما أذن له الولي فيه، في إحدى الروايتين، وهو قول أبي حنيفة. والثانية، لا يصح حتى يبلغ، وهو قول الشافعي، لأنه غير مكلف، أشبه غير المميز، ولأن العقل لا يمكن الوقوف منه على الحد الذي يصلح به التصرف، لحنائه... فجعل الشارع له ضابطاً، وهو البلوغ، فلا يثبت له أحكام العقلاء قبل وجود المظنة. ولنا، قول الله تعالى: ﴿وَأَبْتُلُوا أَلْيَمَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ﴾ النساء: ٦، ومعناه اختبروهم لتعلموا رشدهم. وإنما يتحقق اختيارهم بتفويض التصرف إليهم من البيع والشراء، ليعلم هل يغبن أو لا. ولأنه عاقل مميز، محجور عليه، فصح تصرفه بإذن وليه، كالعبد. وفارق غير المميز، فإنه لا تحصل المصلحة بتصرفه؛ لعدم تمييزه ومعرفته، ولا حاجة إلى اختياره؛ لأنه قد علم حاله. وقولهم: إن العقل

(1) ينظر: بدائع الصنائع، ج 4/ص 176. حاشية الدسوقي، ج 3/ص 5. المغني، ج 4/ص 185.

(2) روضة الطالبين، ج 3/ص 344. المغني، ج 4/ص 185.

(3) روضة الطالبين، ج 3/ص 344.

لا يمكن الاطلاع عليه. قلنا: يُعلم ذلك بآثار وجريان تصرفاته على وفق المصلحة، كما يعلم في حق البالغ، فإن معرفة رشده، شرط دفع ماله إليه، وصحة تصرفه، كذا هاهنا⁽¹⁾.

القول المختار:

بعد التأمل في أدلة القولين يظهر لي والله أعلم رجحان القول بصحة إجازة الصبي المميز مع توقف نفاذها على إجازة الولي، لأن الواقع دلّ على أن كثيراً من تصرفات الصبيان المميزين تأتي موافقة للمصلحة، كما أن الشارع أجاز تصرفاته كما في قوله ﷺ: ﴿وَابْنَؤَالْيَتْمَى حَتَّى إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْؤَالَهُمْ﴾ النساء: 6، والمراد بالابتلاء في الآية اختبارهم قبل البلوغ بالتصرف في أحوالهم⁽²⁾، وقد ذكر الفقهاء أن من صور الاختبار أن يدفع الوصي إلى اليتيم مالا ويبيح له التصرف فيه فإن نَمَّه وحسّن النظر فيه فقد وقع الاختبار، فالضابط في ذلك كله جريان تصرفاته على وفق المصلحة⁽³⁾.

جاء في قانون علاقات العمل الجزائري 90-11 تحت فصل "شروط التوظيف وكيفياته" ما نصه:
المادة 15: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقلّ العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة ...، ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناءً على رخصة من وصيه الشرعي⁽⁴⁾.

جاء هذا بناءً على التزام الجزائر سنة 1984م بالاتفاقية المتعلقة بالحد الأدنى لتشغيل القصر الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 138 لسنة 1973م⁽⁵⁾.

(1) المغربي، ج4/ص185.

(2) تفسير الجلالين، جلال الدين محمد بن أحمد المحلي و جلال الدين عبد الرحمان بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: أبو سعيد بلعيد الجزائري، دار الإمام مالك، ط1، 1429هـ-2008م، ص77.

(3) الجامع لأحكام القرآن، القرطبي، ج5/ص34.

(4) قانون العمل Le droit du travail (عربي، فرنسي)، ص7.

(5) عقد العمل بين النظرية والممارسة، ص95.

وأما إجارة المرأة فلا خلاف بين الفقهاء على جواز أن تكون المرأة مستأجرة، لدخولها في عموم النصوص المبيحة لعقد الإجارة على منافع الأشخاص، ولقوله ﷺ: ((إنما النساء شقائق الرجال))⁽¹⁾.

وأما تأجير المرأة نفسها فجائز من حيث الأصل⁽²⁾، واستدلوا للجواز بمثل قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآوِهْنَ أَجُورَهُنَّ﴾ الطلاق: ٦، قال الإمام الشافعي رَحِمَهُ اللهُ: "فأجاز الإجارة على الرضاع والرضاع يختلف لكثرة رضاع المولود وقتله وكثرة اللبن وقتله، ولكن لما لم يوجد فيه إلا هذا جازت الإجارة عليه، وإذا جازت عليه جازت على مثله وما هو في مثل معناه وأحرى أن يكون أبين منه..."⁽³⁾، وقوله تعالى: ﴿وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْرِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ﴾ البقرة: ٢٣٣، قال سفيان الثوري رَحِمَهُ اللهُ: "إذا سلمتم إلى هذه التي تستأجرون أجرها بالمعروف يعني إلى من استرضع للمولود إذا أبت الأم رَضَاعَهُ"⁽⁴⁾.

وإنما اختلفوا فقط في بعض الصور والضوابط التي يُحفظ بها عرض المرأة وكرامة أهلها أو زوجها⁽⁵⁾.

(1) رواه أحمد، مسند الإمام أحمد، أبو عبد الله أحمد بن حنبل الشيباني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1421هـ-2001م، ج43/ص264، رقم 26195، قال الشيخ شعيب الأرنؤوط: حديث حسن لغيره.

(2) الأم، الشافعي، ج4/ص26.

(3) المصدر نفسه.

(4) تفسير الطبري، ج4/ص244.

(5) ينظر: مواهب الجليل، ج5/ص393. و: منح الجليل شرح مختصر خليل، أبو عبد الله محمد بن أحمد عlish، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1409هـ-1989م، ج7/ص436. و: المجموع شرح المهذب، ج15/ص29. وللمزيد من الفائدة والتفصيل في صور عمل المرأة وضوابطه يُنظر: حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، عدنان بن ضيف الله الشوابكة، الدار الأثرية، عمان-الأردن، ط1، 1428هـ.

ثانياً: الصيغة

إن التراضي في العقود هو أساس صحتها، لقوله تعالى: ﴿يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، وقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽¹⁾.

ولما كان التراضي أمراً خفياً في النفوس لا يمكن الاطلاع عليه، جعل الإسلام الصيغة وسيلة للتعبير عن الرضا وقرينة على وجوده، وهي الإيجاب والقبول، والرضا ركن في جميع العقود، يتوقف وجود العقد عليه⁽²⁾.

ولابد أن يكون كل من الإيجاب والقبول صريحاً واضحاً بذاته أو بالقرائن في الدلالة على المقصود، وذلك يكون بالقول أو الفعل، على التفصيل الآتي:

1- فأما إيجاد الصيغة والتعبير عن الرضا بالقول: فقد اتفق الفقهاء على صحة انعقاد الإجارة بالقول (أي اللفظ) الصريح، كأجرت واستأجرت وأكثرت وما اشتق من هذه الألفاظ الموضوعية لمعنى الإجارة خاصة⁽³⁾، كما اتفقوا على صحة انعقادها بلفظ الكناية الدال على الإجارة نحو: اسكن داري بكذا، وانتفع بالدكان بكذا، وأبني لك الجدار بكذا⁽⁴⁾.

2- وأما التعبير عن الرضا بالفعل (الإشارة، المعاينة، الكتابة) فاتفقوا على صحة العقد بإشارة الأخرس المفهومة أو بكتابته لأنها تقوم مقام لفظه للضرورة، ودفعاً لمشقة التوكيل في كل عقد

(1) سبق تخرجه، ص 33.

(2) تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، عثمان بن علي الزيلعي، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق-القاهرة، ط1، 1313 هـ، ج4/ص2. المجموع شرح المذهب، ج9/ص165. المغني، ج3/ص482.

(3) حاشية ابن عابدين، ج6/ص4-5. مواهب الجليل، ج5/ص390. روضة الطالبين، ج5/ص173. كشاف القناع، ج3/ص547.

(4) المصادر نفسها.

يزاوله، بل قالوا: إشارته المفهومة كعبارة الناطق⁽¹⁾. وأغفل قانون العمل الحديث عن عقود وفسوخ الأخرس وأحكامها، إما لقلّة حدوثها، وإما اكتفاءً بامضائه -كتابةً- لعقد العمل تعبيراً عن رضاه. واختلفوا في إشارة الناطق -غير الأخرس- لأن إشارته مستغنى عنها بنطقه، فمذهب الجمهور عدم صحة العقد⁽²⁾، لأننا أجزنا عقود الأخرس بالإشارة للضرورة ولا ضرورة في حق الناطق، ومذهب المالكية أن إشارة الناطق معتبرة كَنُطْقِهِ⁽³⁾، وحجتهم قياس الأولى، قالوا: إذا كان سكوت الناطق في بيع المعاطاة معتبراً فأولى لنا اعتبار إشارته، وإدعاء الجمهور الضرورة غير مسلم، فهذا بيع المعاطاة جائز عندهم وهو غير مشتمل على النُطْق⁽⁴⁾.

وأما المعاطاة وهي دفع العين أو المنفعة دون تكلم أو إشارة من الطرفين أو من أحدهما⁽⁵⁾، فالجمهور على صحة العقد بها واختاره النووي خلافاً للمذهب⁽⁶⁾. وحجتهم: أن الشرع لم يطلب غير الرضا في صحة العقود، فكان كل ما يدل عليه من لفظ أو فعل كافياً في انعقادها، ولم يرد في شيء من النصوص والآثار اشتراط الإيجاب والقبول، بل كان الصحابة يتبايعون بالمعاطاة دون استعمال إيجاب وقبول⁽⁷⁾، والإجارة كالبيع لأنها عقد معاوضة.

(1) حاشية بن عابدين، ج3/ص21. مواهب الجليل، ج4/ص229. مغني المحتاج، ج3/ص441. كشف القناع، ج3/ص201.

(2) الدر المختار مع حاشية ابن عابدين، ج5/ص595. المجموع شرح المهذب، ج9/ص171. كشف القناع، ج5/ص39.

(3) مواهب الجليل، ج4/ص229.

(4) قال العلامة الحطاب: «وعلم أيضاً أنه ينعقد بكل قول يدل على الرضا وبالإشارة الدالة على ذلك، وهي أولى بالجواز من المعاطاة، لأنها يُطَلَقُ عليها أنها كلام» (مواهب الجليل، ج4/ص229).

(5) حاشية ابن عابدين، ج4/ص513. شرح الخرشي على خليل، ج4/ص23. وينظر: الموسوعة الكويتية، ج12/ص198.

(6) حاشية ابن عابدين، ج6/ص5. مواهب الجليل، ج4/ص229. الشرح الكبير مع حاشية الدسوقي، ج4/ص2. روضة الطالبين، ج3/ص338. المجموع شرح المهذب، ج9/ص162. كشف القناع، ج3/ص148.

(7) كشف القناع، ج3/ص148.

وذهب أكثر الشافعية إلى منع انعقاد البيع بالمعاطاة⁽¹⁾، وهو المعتمد عندهم. وحيثهم قوله عليه السلام: ((إنما البيع عن تراض))⁽²⁾، قالوا: الرضا شرط في العقد ولكنه أمر خفي لا يُطَّلَعُ عليه، فيجب أن يناط الحكم بشيء ظاهر وهو الإيجاب والقبول، والمعاطاة لا تدل لوحدها على الرضا، فلا يصح العقد بها⁽³⁾.

وأما الكتابة والرسالة بأن يدون أحد المتعاقدين للآخر خطاباً -سواء كان حاضراً أو غائباً- فيقبله الآخر مثلاً، فقد اتفق الفقهاء على أنها تقوم مقام النطق في صحة عقد الإجارة بها⁽⁴⁾. ولم يخالف في ذلك إلا الشافعية في قول مرجوح عندهم⁽⁵⁾.

الرأي المختار:

لعل الرأي الأولى بالاختيار في هذه المسائل (العقد بالإشارة والمعاطاة والكتابة) هو مذهب القائلين بصحة العقد بشرط أن يفهم المتعاقدان مرادهما ويتضح رضاهما، لأن العبرة في العقود بالمقاصد ووجود الرضا لا بالألفاظ والمباني.

وقد استحب الفقهاء كتابة عقد الإجارة بين الأجير والمستأجر حتى بعد صدور الإيجاب والقبول، وهو المتعارف عليه في زماننا في عقود التوظيف والعمل، بل قد لا يوجد فيها إيجاب وقبول لفظي اكتفاءً بالعقد الكتابي، ولا مانع من ذلك في الشرع على ما سبق تفصيله، بل أجاز جماعة من الفقهاء انعقاد الإجارة بغير العربية خطاباً أو كتابة ولو مع القدرة على العربية، فقال

(1) المجموع شرح المهذب، ج9/ص162 و167.

(2) سبق تخريجه، ص33.

(3) ينظر: فتوحات الوهاب بتوضيح منهج الطلاب أو: حاشية الجمل على المنهج، سليمان بن منصور العجيلي الجمل، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج3/ص8.

(4) حاشية ابن عابدين، ج4/ص512. الشرح الكبير مع حاشية الدسوقي، ج3/ص3. المجموع شرح المهذب، ج9/ص167. مجموع الفتاوى، أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن تيمية، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة المنورة-م.ع. السعودية، 1416هـ-1995م، ج30/ص166.

(5) المجموع شرح المهذب، ج9/ص167.

النووي رَحِمَهُ اللهُ: " قال أصحابنا ينعقد البيع والإجارة ونحوهما من عقود المعاملات بالعجمية وسائر اللغات سواء أحسن العربية أم لا وهذا لا خلاف فيه"⁽¹⁾.

بل صدر قرار مجمع الفقه الإسلامي بجدة بجواز استعمال وسائل الاتصال الحديثة في إجراء العقود، كالهاتف والفاكس والأنترنت وغيرها⁽²⁾.

أما قانون علاقات العمل الجزائري فقد يبين أحكام عقد العمل العامة (من المادة 8 إلى المادة 14)، وجاء في المادة 8 ما نصه:

تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات وعقد العمل⁽³⁾

والذي يظهر أن قانون العمل قد اعتبر كل قرينة دالة على الرضا صالحة للعقد بها، لفظاً أو كتابة، بل حتى لو دفع الأجير نفسه إلى المستأجر يعمل عنده فقد نشأت علاقة العمل بينهما بهذا.

ثالثاً: المعقود عليه (المنفعة والأجرة)

بين الفقهاء رحمهم الله أن المعقود عليه (أو محل العقد) في الإجارة على منافع الأشخاص يتمثل في شيئين هما: المنفعة (أي العمل) والأجرة، واشترطوا في كلٍ منهما شروطاً وضوابط لا بد من توفرها، وانفقوا في الجملة على تلك الشروط والضوابط وإن اختلفوا في تفاصيلها وآثارها.

(1) المصدر نفسه، ج 9/ص 171.

(2) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، تصدرها: منظمة المؤتمر الإسلامي، جدة- م ع س، العدد 6/ج 2/ص 785.

(3) قانون علاقات العمل 90-11.

1- المنفعة

عَرَفْنَا فيما سبق أن منفعة الشيء أو الشخص ما يُستفاد منه من استعمالٍ أو خدمة، فَمَنَافِعُ الدَّارِ مرافقها، وَالْمَنَافِعُ الْعَامَّةُ مَا كَانَتْ فَوَائِدُهَا مُشْتَرَكَةً بَيْنَ النَّاسِ⁽¹⁾. وهي عند الفقهاء كما سبق: ما يستفاد من الأشخاص من خدمةٍ أو من الأعيان من استعمال⁽²⁾.

وقد اشترط الفقهاء في المنفعة شروطاً مهمة، هذا بيانها باختصار:

الشرط الأول: أن تكون المنفعة مقدورة التسليم، اتفق الفقهاء على أن المعقود عليه يجب أن يكون مقدور التسليم، وإلا كان العقد باطلاً⁽³⁾، والقدرة على التسليم في الإجارة على منافع الأشخاص أن يكون الأجير عند العقد قادراً على تنفيذ العمل حسناً أو شرعاً، فمثال غير المقذور على فعله حسناً: أن يتعهد بتعليم الطب وهو يجهله أو إحياء ميت فارقت روحه جسده، أو استئجار أعمى للحراسة ببصره، ومثال غير المقذور على فعله شرعاً: أن يتعهد بقتل نفس مؤمنة بغير حق، أو تعليم السحر أو التوراة أو الإنجيل⁽⁴⁾.

الشرط الثاني: أن يكون للمنفعة قيمة مالية، اشترط الفقهاء في العمل المستأجر عليه أن يكون ذا قيمة مالية، حتى تبذل الأجرة في مقابل مَقْوَمٍ⁽⁵⁾، فإن لم يكن للعمل قيمة مالية عُرفاً كاستئجار شخص على أن يجلس في البيت فلا يعمل، أو على قول كلمة لا تُتَعَبُ⁽⁶⁾، أو تكون القيمة حراماً

(1) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، ص 942.

(2) ينظر: حاشية ابن عابدين، ج 6/ ص 3-4. مواهب الجليل، ج 5/ ص 389. مغني المحتاج، ج 3/ ص 442.

(3) بدائع الصنائع، ج 4/ ص 179 و 187. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير ج 3/ ص 147. أسنى المطالب،

ج 2/ ص 407-409. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرادوي، دار

إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط 2، ج 6/ ص 43. كشف القناع، ج 3/ ص 565. المغني، ج 5/ ص 407.

(4) ينظر: أسنى المطالب، ج 2/ ص 409. وينظر أيضاً: المبسوط، ج 16/ ص 38. بدائع الصنائع، ج 4/ ص 190. مغني

المحتاج، ج 2/ ص 344. مواهب الجليل، ج 5/ ص 409. كشف القناع، ج 3/ ص 565.

(5) مغني المحتاج، ج 3/ ص 445-446. وينظر أيضاً: حاشية الدسوقي، ج 4/ ص 18. كشف القناع، ج 3/ ص 559.

(6) حاشيتا قليوبي وعميرة على شرح المحلي لمنهاج الطالبين، أحمد سلامة القليوبي وأحمد البرلسي عميرة، دار الفكر، بيروت-

لبنان، 1415هـ-1995م، ج 3/ ص 70.

شرعاً كالاستئجار على تعليم آلات اللهو أو على بذل الفرج في الزنا والعياذ بالله، فإن هذه الأعمال كلها حرام⁽¹⁾، وبذُل المال فيها إثمه عظيمٌ، فعن أبي مسعود الأنصاري رضي الله عنه: ((أن النبي صلى الله عليه وسلم نهى عن ثمن الكلب، ومهر البغي، وحلوان الكاهن))⁽²⁾.

الشرط الثالث: أن تكون المنفعة مباحة، يشترط الفقهاء في المنفعة أن تكون مباحة مطلقاً (خرج به المباح حال الضرورة)⁽³⁾، وألا يؤدي استيفائها إلى محرم، فلا يجوز استئجار المرأة للنياحة واللطم، ولا لسقي الخمر أو عصره، وكل عمل محرم في الشرع لا يجوز الاستئجار على فعله، لأنه حرام، ولأن المحرم لا قيمة له شرعاً حتى يبذل المال في مقابله - كما سبق -.

الشرط الرابع: أن تكون منفعة العمل حاصلة للمستأجر، إذا كان المستأجر هو من بذل الأجرة في سبيل حصول المنفعة فإنه أولى الناس بها، لذلك اشترط الفقهاء رجوع المنفعة على المستأجر لا الأجير أو غيره، وإلا كانت الإجارة باطلة⁽⁴⁾.

(1) حاشية الدسوقي، ج4/ص18. مغني المحتاج، ج3/ص445-446. كشاف القناع، ج3/ص559. المغني، ج5/ص407-408.

(2) متفق عليه، صحيح البخاري، كتاب الطب، باب الكهانة، ح5761. صحيح مسلم، كتاب المساقاة، باب تحريم ثمن الكلب وحلوان الكاهن ومهر البغي والنهي عن بيع السنور، ج3/ص1198.

(3) حاشية ابن عابدين، ج4/ص505. حاشية الدسوقي، ج4/ص18. المجموع شرح المهذب، ج15/ص3. كشاف القناع، ج3/ص559. المغني، ج5/ص407.

(4) حاشية ابن عابدين، ج6/ص55. حاشية الدسوقي، ج4/ص22. مغني المحتاج، ج3/ص461. أسنى المطالب، ج2/ص410. كشاف القناع، ج4/ص12. المغني، ج5/ص410. وينظر أيضاً: تبين الحقائق، ج5/ص124. الذخيرة، أبو العباس أحمد بن إدريس القرافي، تحقيق: محمد حجي وسعيد أعراب ومحمد بوخبزة، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط1، 1994م، ج5/ص401.

الشرط الخامس: أن تكون المنفعة معلومة، اشترط الفقهاء في المنفعة أن تكون معلومة كي تنتفي الجهالة المؤدية إلى النزاع⁽¹⁾، وروي عن النبي ﷺ أنه نهي عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره⁽²⁾، قالوا: واشترط العلم بالأجرة يقاس عليه العلم بالمنفعة من باب أولى، لأنها المقصودة بالعقد⁽³⁾.

ويرى الفقهاء أن المنفعة في الإجارة على الأشخاص يحصل العلم بها بمعرفة أمرين: العمل (أي محل المنفعة) والمدة⁽⁴⁾.

2- الأجرة

تعتبر الأجرة أحد الحقوق التي يستحقها الأجير، وهو موضوع هذه الرسالة، خاصة وقد استجدت في أحكام الأجرة نوازل كثيرة سيأتي بيانها في محلّه من هذا البحث بإذن الله ﷻ، ولعلي هاهنا أختصر الكلام عنها باعتبارها ركنا في العقد.

قال ابن فارس: "الأجر جزاء العمل، والفعل أَجَرَ يَأْجُرُ أَجْرًا، والمفعول مأجور"⁽⁵⁾. وهي عند الفقهاء: العوض الذي يدفعه المستأجر للمؤجر في مقابلة المنفعة التي يأخذها منه⁽⁶⁾.

(1) حاشية ابن عابدين، ج6/ص4. التلقين في الفقه المالكي، القاضي أبو محمد عبد الوهاب بن نصر البغدادي، تحقيق:

أبو أويس بوخيزة التطواني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1425هـ-2004م، ص158. مغني المحتاج، ج3/ص453. شرح منتهى الإرادات، ج2/ص241. المغني، ج5/ص322.

(2) رواه أحمد، ج18/ص116. وضعفه شعيب الأرنؤوط في تعليقه على المسند، والألباني في الإرواء (إرواء الغليل، ج5/ص311).

(3) ينظر: شرح الزركشي على مختصر الخرق، شمس الدين محمد بن عبد الله الزركشي الحنبلي، دار العبيكان، الرياض-م.ع. السعودية، ط1، 1413هـ-1993م، ج4/ص255.

(4) الكتاب للقدوري مع شرحه للباب، عبد الغني بن طالب الغنيمي، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان، ج2/ص88. التلقين، ص158. مغني المحتاج، ج3/ص453. المغني، ج5/ص322-323.

(5) معجم مقاييس اللغة، ج1/ص63.

(6) حاشية الدسوقي، ج4/ص2.

الغالب في الأجرة أن تكون نقداً، لكن كل ما صلح بذله عوضاً في البيع جاز بذله ثمناً في الإجارة أيضاً. فهناك أنواع أخرى للأجرة يجوز الاتفاق بين المتعاقدين عليها كالأعيان والمنافع⁽¹⁾، على خلاف بينهم في جواز الأجرة منفعةً.

واشترطوا في الأجرة شروطاً، هذا بياها:

الشرط الأول: أن تكون الأجرة مقدوراً على تسليمها حال العقد، فإذا كان المستأجر غير قادر على تسليم الأجرة حال العقد فقد أشبه ذلك العقد على المعدوم، والمعدوم لا يصح أن يكون محلاً للعقد سواء كان مبيعاً أو ثمناً أو أجرة⁽²⁾، فلا يجوز أن يكون أجرةً: الجملُ الشاردُ والسّمك في الماء والطير في السماء⁽³⁾.

الشرط الثاني: أن تكون مملوكة للمستأجر ملكاً تاماً حال العقد، يشترط ملك المبيع ملكاً تاماً عند العقد، وقيس عليه أجرة عقد الإجارة فيشترط ملكها أيضاً.

الشرط الثالث: أن تكون الأجرة مما أباح الشرع التعامل به، فيشترط أن تكون مباحة، حلالاً، طاهرة، مملوكة للمستأجر وقت العقد، فخرج بذلك: ما لا منفعة فيه كالحشرات والفئران، والمحرمات كالخمر والخنزير والأصنام وآلات العزف، والنجاسات كالميتة والعدرة. فكل هذه المذكورات لا يجوز أن تكون أجرة، لأنّ ما لا يجوز ثمناً في البيع لا يجوز أجرة في الإجارة⁽⁴⁾.

الشرط الرابع: أن تكون الأجرة معلومة، اتفق الفقهاء على اشتراط العلم بمحلّ العقد وتعيينه، ومعلوم أن الأجرة محلّ للعقد في الإجارة على منافع الأشخاص، فيجب أن تكون معلومة محددة بصفة تنفي عنها الجهالة والغرر وتدفع النزاع والخصومة بين الطرفين، ويتحصّل العلم بالأجرة برؤيتها

(1) حاشية ابن عابدين، ج6/ص5. شرح الخرشي على خليل، ج7/ص13. منح الجليل، ج7/ص466. نهاية المحتاج،

ج5/ص266. و: الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2329.

(2) ينظر: بدائع الصنائع، ج5/ص138. الدسوقي، ج4/ص68. مغني المحتاج، ج3/ص444. المغني، ج5/ص327.

(3) ينظر: حاشية الدسوقي، ج4/ص68. مغني المحتاج، ج3/ص444. المغني، ج5/ص327.

(4) الدر المختار مع حاشية ابن عابدين، ج6/ص4.

إذا كانت حاضرة، أو الاتفاق على جنسها وقدرها وصفتها وأجلها إذا كانت مؤجلة، فقد نهي النبي ﷺ عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره⁽¹⁾.

المطلب الثاني : مصطلح الأجير بين الفقه والقانون.

كان غالب استعمال الفقهاء للمصطلح الذي يُطلق على العامل هو "الأجير"، وذلك لأنهم يعتبرون طرفي العلاقة في عقد الإجارة على العمل هما "المستأجر" و"الأجير" الذي يبذل منافع نفسه في العمل.

وفي القوانين الوضعية أُطلقت عدّة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة وطبيعة العمل، فقد يُطلق عليه لفظ: عامِل -Ouvrier- أو: مُستخدَم -Employé- أو: أجير -Salarié- أو: شغِيل -Travailleur- أو: خادم -Domestique- أو: متعاقد -Contractuel- أو: إطار -Cadre-⁽²⁾.

وقد عرّف قانون العمل المصري لسنة 1959م في مادته الثانية العامل بأنه: "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه"⁽³⁾.

وجاء في المادة الثانية من قانون علاقات العمل 90-11 ما لفظه: "يُعتبر عمالاً وأجراء في مفهوم هذا القانون كلُّ الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يُدعى "المستخدِم".

وجاء في المادة التاسعة من القانون نفسه: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

(1) سبق تخرجه.

(2) الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، خليفتي عبد الرحمان، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2008م، ص16.

(3) المرجع نفسه، ص16.

المطلب الثالث: أنواع الأجراء.

تتضح أنواع الأجراء بالنظر إلى صُورِ عقد الإجارة على منافع الأشخاص باعتبارين: باعتبار محل الإجارة وباعتبار التعيين وعدمه.

فالأجراء بالاعتبار الأول نوعان هما: أجير يختص بالمستأجر (ويسمى الأجير الخاص)، وأجير غير مختص بمستأجر معين (ويسمى الأجير المشترك).

وبالاعتبار الثاني إلى: إجارة واردة على شخص بعينه، وإجارة واردة على الذمة لا على تعيين الشخص، وهذا بياها بعون الله عز وجل:

الفرع الأول: أنواع الأجراء باعتبار محل العقد.

كما سبق فالأجراء باعتبار محل عقد الإجارة نوعان هما: أجير يختص بالمستأجر (ويسمى الأجير الخاص)، وأجير غير مختص بمستأجر معين (ويسمى الأجير المشترك)⁽¹⁾.

أولاً: الإجارة على عمل شخص خاص بالمستأجر

وهي الإجارة التي يقتضي تنفيذها تسليم الأجير نفسه للمستأجر ليعمل عنده مدة من الزمن، وذلك مثل أن يتم العقد بينهما على أن يعمل عنده الخياطة، أو التجارة، أو السباكة، أو الخدمة، أو الإدارة لمدة شهر مثلاً⁽²⁾.

(1) ينظر: المبسوط، ج 15/ص 80. بداية المجتهد، ج 4/ص 17. مغني المحتاج، ج 3/ص 442-443. المجموع شرح المهذب، ج 15/ص 100. المغني، ج 5/ص 388 و 394.

(2) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2301. وينظر: بدائع الصنائع، ج 4/ص 175. حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 69. تحفة المحتاج، ج 6/ص 136. الإنصاف، ج 6/ص 82. كشاف القناع، ج 4/ص 3. المغني، ج 5/ص 403 و 394.

فالعقد هنا يحدّد أجيراً بذاته يسلم نفسه إلى صاحب العمل (المستأجر) فيعمل لديه لأي عمل مشروع خلال زمن محدد، وهو ما يسمى الأجير الخاص الذي لا يعمل إلا للمستأجر، كالخادم والموظف، وأنه يستحق الأجرة بمضي المدة بعد تسليم نفسه إليه⁽¹⁾.

قال الإمام ابن قدامة رَحِمَهُ اللهُ: " فالخاص: هو الذي يقع العقد عليه في مدة معلومة، يستحق المستأجر نفعه في جميعها، كرجل استؤجر لخدمة، أو عمل في بناء أو خياطة، أو رعاية، يوماً أو شهراً، سمي خاصاً لاختصاص المستأجر بنفعه في تلك المدة دون سائر الناس"⁽²⁾.

ثانياً: الإجارة الواردة على عمل شخص ليس مختصاً بالمستأجر

ويسمى عند الفقهاء بالأجير المشترك أو الأجير العام، لأنه يعمل لغير واحد من الناس فليس خاصاً بصاحب عمل معيّن، وهو مُطالب بإكمال العمل المطلوب على الوجه المتفق عليه، فلا يسلم نفسه إلى المستأجر كأجير الخاص، بل يبقى في محلِّ صَنْعَتِهِ، ويستقبل الأعمال من الناس⁽³⁾. قال الإمام بن قدامة رَحِمَهُ اللهُ: " والمشترك: الذي يقع العقد معه على عمل معين، كخياطة ثوب، وبناء حائط، وحمل شيء إلى مكان معين، أو على عمل في مدة لا يستحق جميع نفعه فيها، كالكحاح، والطبيب، سمي مشتركاً لأنه يتقبل أعمالاً لاثنين وثلاثة وأكثر في وقت واحد ويعمل لهم، فيشتركون في منفعته واستحقاقها، فسمي مشتركاً لاشتراكهم في منفعته"⁽⁴⁾.

فالمعيار المميّز بين الأجير الخاص والعام هو أن الأجير الخاص عليه أن يسلم نفسه لصاحب العمل (فرداً أو جماعة أو مؤسسة أو شركة)، وأن يحدد له مدة معينة يكون لصاحب العمل الحق في الانتفاع به دون غيره، وأنه إذا لم يكلف بعمل، أو لم ينجز العمل دون تقصير فإنه يستحق

(1) ينظر: المصادر السابقة نفسها.

(2) المغني، ج 5/ص 388.

(3) ينظر: حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 14. بدائع الصنائع، ج 4/ص 201. مواهب الجليل، ج 5/ص 395. مغني المحتاج، ج 3/ص 442-443. كشاف القناع، ج 4/ص 33. المغني، ج 5/ص 388 و 394.

(4) المغني، ج 5/ص 388.

الأجر المتفق عليه، فالعقد وارد على الشخص نفسه أصلاً ليقوم بعمل ما، فيكون العمل تبعاً، ولكن على الأجير أن لا يصرف من وقته المحدد في عقد الإجارة إلى غير المستأجر، بل عليه أن يسلم نفسه ويستعد للعمل⁽¹⁾.

وأما الأجير العام أو المشترك فلا يسلم نفسه للمستأجر كالأجير الخاص، بل هو مطالب بإتمام العمل المتفق عليه، وصاحب العمل لا يختص به، بل يعمل له ولغيره، فالعقد وارد على المصنوع المعمول لا على الأجير بخصوصه، ولذلك لا يستحق الأجرة إلا بإتمام العمل وتسليمه إلى المستأجر⁽²⁾.

جاء في التعريفات ما نصه: "الأجير الخاص: هو الذي يستحق الأجرة بتسليم نفسه في المدة، عملاً أو لم يعمل، كراعي الغنم، والأجير المشترك: من يعمل لغير واحد، كالصباغ"⁽³⁾.

الفرع الثاني: أنواع الأجراء باعتبار تعيين الشخص وعدمه.

كما سبق أيضاً فإن الأجراء باعتبار تعيين الشخص في الإجارة وعدمه نوعان: إجارة واردة على شخص بعينه، وإجارة واردة على الذمة لا على تعيين الشخص⁽⁴⁾:

(1) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2301-2302. التعريفات، علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني، تحقيق: جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1403هـ-1983م، ص10-11. وينظر أيضاً: بدائع الصنائع، ج4/ص175. حاشية ابن عابدين، ج6/ص69. تحفة المحتاج، ج6/ص136. الإنصاف، ج6/ص82. كشاف القناع، ج4/ص3. المغني، ج5، ص403 و394.

(2) حاشية ابن عابدين، ج6/ص14. بدائع الصنائع، ج4/ص201. مواهب الجليل، ج5/ص395. مغني المحتاج، ج3/ص442-443. كشاف القناع، ج4/ص33. المغني، ج5/ص388 و394.

(3) التعريفات، ص10-11.

(4) ينظر: مواهب الجليل، ج4/ص430. بداية المجتهد، ج4/ص13. روضة الطالبين، ج5/ص182. أسنى المطالب، ج2/ص403. المجموع شرح المهذب، ج15/ص37. المغني، ج5/ص394.

أولاً: الإجارة الواردة على شخص بعينه

وهي الإجارة التي يُتَّفَقُ فيها حال العقد على تعيين شخص بعينه يُسَلِّمُ نفسه للمستأجر ليستوفي منه المنافع إذا كان أجيراً خاصاً، كأن يقول المستأجر: أجزرتك يا فلانُ لعمل كذا في مدة كذا، وكقصة سيدنا موسى عليه السلام، أو يلتزم الأجير له بعملٍ أو صنعةٍ معيّنة يعملها بنفسه إذا كان أجيراً عاماً، مثل أن يقول: أجزرتك يا فلانُ تصبغ لي هذا الثوب بنفسك⁽¹⁾.

جاء في المدونة: "في الرجل يستأجر الأجير ليرعى غنمه، فيأتي الراعي بغيره يرعى مكانه قلت: رأيت إن استأجرت أجيراً يرعى لي غنمي هذه فأتاني بغيره يرعى مكانه؟ قال: لا يكون له ذلك وإنما رضي أمانته ربُّ الغنم وجزاءه وكفايته وأنه إنما استأجره ببدنه"⁽²⁾.

قال ابن مفلح الحنبلي رحمته الله: "والإجارة أقسام: عينٌ موصوفة في الذمة، فيشترط صفات سلّم، ومتى عُصبت أو تلفت أو تعيبت لزمه بدلها، فإن تعذر فللمكثري الفسخ، وتفسخ بمضي المدة إن كانت إلى مدة، وعين معينة، فهي كمبيع، وتفسخ بتعطيل نفعها ابتداءً أو دواماً فيما بقي..."⁽³⁾.

ثانياً: الإجارة الموصوفة في الذمة لا على تعيين الشخص

وهي ما يكون محل العقد منفعة موصوفة في الذمة، وصفاً تنتفي به الجهالة، وذلك بأن يقول في الإجارة الخاصة لزيدٍ مثلاً: اتفقْتُ معك على أن تقوم بتخصيص شخص مواصفاته كذا ليقوم بخدمتي أو تطبيبي لمدة سنة بمبلغ كذا، أو لتعليم شخص في فنّ كذا، وحينئذ يجوز أن يقوم زيد بهذا الواجب، أو أي شخص آخر تتوافر فيه المواصفات المطلوبة. والمثال للإجارة المشتركة أن يقول

(1) المدونة، ج3/ص448. روضة الطالبين، ج5/ص182. أسنى المطالب، ج2/ص403. الفروع ومعه تصحيح الفروع للمرداوي، أبو عبد الله محمد بن مفلح بن محمد بن مفرج، تحقيق: عبد الله التركي، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م، ج7/ص160-161.

(2) المدونة، ج3/ص448.

(3) الفروع، ج7/ص160-161. وينظر أيضاً: المغني، ج5/ص341-342.

المستأجر للخياط: ألزمت ذمتك خياطة هذا الثوب، حسب المواصفات المبينة، فيقول الخياط: إن كان عندي وقت أخيطه وإلا دفعته لغلماي يخيطنونه لك، فيرضى المستأجر ويترك الثوب في ذمة الخياط، فلا يهم هاهنا هل يخيطة الخياط أم غيره⁽¹⁾.

ويلخص هذا الكلام كله ما ذكره الإمام النووي رَحِمَهُ اللهُ أَنْ الْعَقْدَ يَجُوزُ عَلَى مَنْفَعَةِ عَيْنِ حَاضِرَةٍ، مِثْلَ أَنْ يَسْتَأْجِرَ ظَهْرًا بَعِينَهُ لِلرُّكُوبِ وَيَجُوزُ عَلَى مَنْفَعَةِ عَيْنٍ فِي الذِّمَّةِ مِثْلَ أَنْ يَسْتَأْجِرَ ظَهْرًا فِي الذِّمَّةِ لِلرُّكُوبِ، وَيَجُوزُ عَلَى عَمَلٍ مَعِينٍ مِثْلَ أَنْ يَكْتَرِيَ رَجُلًا لِيَخِيطَ لَهُ ثُوبًا أَوْ يَبْنِي لَهُ حَائِطًا، وَيَجُوزُ عَلَى عَمَلٍ فِي الذِّمَّةِ، مِثْلَ أَنْ يَكْتَرِيَ رَجُلًا لِيُحْصِلَ لَهُ خِيَاطَةَ ثُوبٍ أَوْ بِنَاءَ حَائِطٍ، لِأَنَّ بَيْنَهُمَا أَنْ الْإِجَارَةَ بَيْعٌ وَالْبَيْعُ يَصِحُّ فِي عَيْنٍ حَاضِرَةٍ وَمَوْصُوفَةٍ فِي الذِّمَّةِ، فَكَذَلِكَ الْإِجَارَةُ⁽²⁾.

فالضابط في التفريق بين العقدين هو أن العقد على شخص بعينه لا يصلح فيه استبدال الأجير بشخص آخر، كما أنه يبطل بموت الأجير، في حين أن العقد الوارد على ما في الذمة يجوز فيه إقامة شخص آخر يأتي بالعمل مكان الأجير الأول، فمتى تحقَّق العمل المطلوب فقد برئت ذمة الأجير -خاصاً كان أو مشتركاً-، كما أن العقد لا يبطل بموته.

ويمكننا من خلال النقول والمصادر الفقهية السابقة الذكر أن نستخلص الفروق الجوهرية بين الإجارة المعيّنة، والموصوفة في الذمة كالاتي⁽³⁾:

1. أن الإجارة الموصوفة تقع على منفعة (خدمة) موصوفة في الذمة دون تحديد الشخص الذي يقدمها بعينه، في حين أن الإجارة المعينة تقع على منفعة محددة لشخص معين.

(1) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2303. وينظر أيضاً: المجموع شرح المهذب، ج15/ص7. المغني، ج5/ص341-342.

(2) المجموع شرح المهذب، ج15/ص7.

(3) ملخصاً من: الإجارة على منافع الأشخاص، أد. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2311-2312.

2. إذا مات الأجير الطبيعي، فإن الإجارة المعينة تنفسخ مطلقاً سواء كان بعد الانتفاع ببعض خدماته أم قبله، وأما الإجارة الموصوفة في الذمة فلا تنفسخ بموته، بل على المؤجر أن يقدم الخدمة الموصوفة من خلال شخص آخر.
3. لا يشترط في الإجارة الموصوفة في الذمة وجود الخدمة الموصوفة في الذمة وقت العقد، ولا وجود الشخص المقدم للخدمة، حيث يستطيع المتعاقد تقديمها متى وجد أجيراً حاذقاً بالمواصفات، في حين أن الإجارة المعينة لا بدّ من وجود الشخص الذي يقدم الخدمة أثناء العقد.
4. أن الإجارة الموصوفة في الذمة يجوز فيها تأجيلها إلى المستقبل وهو الغالب (أي الإضافة إلى المستقبل) في حين أن الإجارة المعينة لا تجوز فيها الإضافة إلى المستقبل على مذهب أكثر الشافعية⁽¹⁾، خلافاً للجمهور⁽²⁾ فقد أجازوها.

(1) المهذب في فقه الإمام الشافعي، أبو اسحاق إبراهيم بن علي الشيرازي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ج2/ص252.

(2) بدائع الصنائع، ج4/ص203. الذخيرة، ج5/ص413. كشف القناع، ج4/ص6.

المبحث الثاني: حقيقة النوازل، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً وأهم مصطلحاتها المتداولة.

الفرع الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً

الفرع الثاني: المصطلحات المتداولة ذات الصلة.

المطلب الثاني: أهمية فقه النوازل ومضانّ مسائلها.

الفرع الأول: أهمية فقه النوازل.

الفرع الثاني: مظان فقه النوازل.

المطلب الثالث: مراحل تناول العلمي للنوازل والحكم عليها.

الفرع الأول: مرحلة التصور

الفرع الثاني: مرحلة التوصيف

الفرع الثالث: مرحلة التنزيل

المبحث الثاني: حقيقة النوازل، وفيه ثلاثة مطالب:

لكي نتمكن من البحث في مجال النوازل؛ واستخراج نوازل حقوق الأجير والحكم عليها، لا بُدَّ أن نتعرف على حقيقة النوازل وضوابطها.

المطلب الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً وأهم مصطلحاتها المتداولة.

من أجل تصوُّرٍ جيِّدٍ عن معنى النوازل؛ سأقوم بتعريفها لغة واصطلاحاً، ودراسة أهم المصطلحات المتداولة في الحقل للمعري لعلم النوازل.

الفرع الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً

أولاً: تعريف النوازل في اللغة:

النوازل جمعُ تكسيرٍ لكلمة نازلة، وترجع في اللغة إلى ثلاثٍ معانٍ الهبوط والوقوع والحلول، تقول: نزل الغيث، أي تساقط ووقع من السماء، ونزل الضيف أي حلَّ بدار مُضيِّفه، ونزل عن المركب أي هبط، ويُقال للنائبة الشديدة تنوب الناس (نازلة).

قال ابن فارس رَحِمَهُ اللهُ: "النون والزاء واللام كلمة صحيحة تدل على هبوط شيء ووقوعه. ونزل عن دابته نزولاً. ونزل المطر من السماء نزولاً. والنازلة: الشديدة من شدائد الدهر تنزل" (1).

وقال ابن منظور رَحِمَهُ اللهُ: "النزولُ الحلول، وَقَدْ نَزَّهْمُ وَنَزَلَ عَلَيْهِمْ وَنَزَلَ بِهِمْ يَنْزِلُ نُزُولًا وَمَنْزَلًا - بالفتح" (2). وقال: "والنازلة: الشَّيْءُ تَنْزِلُ بِالْقَوْمِ، وَجَمْعُهَا النَّوْازِلُ... وَالنَّازِلَةُ الشَّدَّةُ مِنْ شَدَائِدِ الدَّهْرِ تَنْزِلُ بِالنَّاسِ" (3).

(1) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، ج 5/ص 417.

(2) لسان العرب، ابن منظور، ج 11/ص 656.

(3) المصدر نفسه، 311/ص 659.

ثانياً: تعريف النوازل في الاصطلاح:

لم أقف على حدٍ اصطلاحى للنوازل في كلام المتقدمين، ولكن وقفتُ على عبارات تُشير بمجموعها إلى معناها عندهم، حيث يمكن أن تعطينا تصوّرًا عامًا عن مفهومها لديهم، ومنها:

قول الإمام مالك رَحِمَهُ اللهُ: "أدرت أهل هذا البلد وما عندهم علمٌ غير الكتاب والسنة، فإذا نزلت نازلة جمع الأمير لها من حضر من العلماء فما اتفقوا عليه أنفذه"⁽¹⁾.

فيظهر من كلام الإمام مالك رَحِمَهُ اللهُ أن النوازل هي الوقائع الجديدة التي لم يسبق فيها نص أو اجتهاد.

ومثله قول الإمام ابن عبد البر رَحِمَهُ اللهُ: "وفيه دليل على أن الإمام والحاكم إذا نزلت به نازلة لا أصل لها في الكتاب ولا في السنة كان عليه أن يجمع العلماء وذوي الرأي ويشاورهم"⁽²⁾.

قول الإمام الشافعي رَحِمَهُ اللهُ: «كل حكمٍ لله أو لرسوله ﷺ وُجدت عليه دلالة فيه أو في غيره من أحكام الله أو رسوله بأنه حكمٌ به معنى من المعاني، فنزلت نازلة ليس فيها نصٌ حكمٌ: حكمٌ فيها حكمٌ النازلة المحكوم فيها، إذا كانت في معناها"⁽³⁾.

فيظهر من كلام الشافعي رَحِمَهُ اللهُ أن النازلة هي المسألة أو الواقعة غير المنصوص على حكمها التي تحتاج إلى نظر واجتهاد لاستنباط الحكم فيها.

وأما تعريف النوازل عند المعاصرين فقد وقفتُ على تعريفات متعددة منها:

(1) تفسير القرطبي، ج6/ص332.

(2) التمهيدي لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، أبو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر القرطبي، تحقيق: مصطفى بن أحمد العلوي ومحمد عبد الكبير البكري، وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 1387 هـ، ج8/ص368.

(3) الرسالة، الشافعي أبو عبد الله محمد بن إدريس المظلي القرشي، تحقيق: أحمد شاكر، مكتبة الحلبي، مصر، ط1، 1358هـ/1940م، ص512.

عرّف الأستاذ الدكتور محمد الحبيب التجكاني النازلة بأنها حادثة واقعية نزلت بالناس في زمان ومكان معيّن سئل عنها مفتّ من المفتين أو إحالةً من طرف المحكمة على المفتين⁽¹⁾.

وعرّفها الدكتور بكر أبو زيد بأنها الوقائع والمسائل المستجدة، والحادثة المشهورة بلسان العصر باسم النظريات والظواهر⁽²⁾.

وعرفها الدكتور سعيد بيهي بقوله: مسألة مستجدة وقعت بين الناس، وليس فيها قولٌ خاص عن أهل المذهب، فيعمّد الفقيه إلى استنباط حكمها من الأدلة الشرعية أو تخريجه على قواعد مذهبه، وجمعها الوقائع والنازل⁽³⁾.

وعرّف الدكتور عبد الحق حميش فقه النوازل بأنه: "علم بالأحكام الشرعية المتعلقة بالقضايا المعاصرة"⁽⁴⁾.

وعليه فيمكننا تعريف النوازل بأنها:

قضايا ووقائع مُستجدة في كل عصر لم يثبت في الحكم عليها نصّ فتحتاج إلى اجتهاد وفق قواعد الشرع وتخریجاً على فروع الأئمة وأصولهم.

(1) منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية المعاصرة - دراسة تأصيلية تطبيقية -، د. مسفر بن علي القحطاني، دار ابن حزم، بيروت-لبنان، ط2، 1431هـ-2010م، ص88.

(2) فقه النوازل، بكر بن عبد الله أبو زيد، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان-، ط1، 1416هـ-1996م، ج1/ص9.

(3) التأصيل الشرعي لمفهوم فقه الواقع، د. سعيد محمد بيهي، رسالة دكتوراه، إشراف: د. زين العابدين بلافريج، الدار العالمية للنشر والتوزيع -مصر-، ص163.

(4) مدخل إلى فقه النوازل، د. عبد الحق حميش، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1432هـ-2011م، ص12.

الفرع الثاني: المصطلحات المتداولة ذات الصلة بالنوازل.

أطلق الفقهاء على المسائل التي استجدت للناس في كل عصر عدّة مصطلحات وتسميات، أذكر منها:

1. الفتاوى:

لغة: جمع فتوى وفتيا وهي اسم من أفتى، أي أبان ووضح الشيء، وأفتاه في الرؤيا أي عبّرها له، وأفتيته في مسأله إذا أجبه عنها. وفي الحديث: "أَنْ قَوْمًا تَفَاتُوا إِلَيْهِ"، مَعْنَاهُ تَحَاكَمُوا إِلَيْهِ وَارْتَفَعُوا إِلَيْهِ فِي الْفُتْيَا، والفتيا: تبين المشكل من الأحكام⁽¹⁾.
اصطلاحاً: بيان الحكم الشرعي لسائلٍ عنه⁽²⁾.

ويلاحظ من تعريف الفتوى أنها ليست خاصّة بالمستجدّات فقط، أو بالأحكام العملية فقط، ولكنها تشمل بيان حكم الشرع في العمليات والعمليات حتّى ولو كانت مسائل منصوصة، فالغاية من الفتيا بيان حكم الشرع للمستفتي.

رغم هذا فقد كثر تداول اسم الفتاوى تعبيراً عن أجوبة النوازل التي تحدّث للناس، ومن أمثلتها: الفتاوى الهندية، وفتاوى ابن حجر الهيتمي رحمته الله، ومجموع فتاوى ابن تيمية رحمته الله، والمعيار المغرب والجامع المغرب عن فتاوى علماء إفريقية والأندلس والمغرب للإمام أبي العباس الونشريسي رحمته الله.

2. الفتاوى المعاصرة:

وهذا الاصطلاح أُلصق بالنوازل في معناها الاصطلاحي من غيره، لأنّ هذا النوع من الفتاوى يتناول المستجدّات وقضايا العصر الحالي، فقد برزت في هذا العصر نوازل كثيرة تحتاج إلى اجتهاد فقهي وحكم شرعي، ومن أمثلته: الفتاوى المعاصرة للشيخ جاد الحق، فتاوى معاصرة للدكتور وهبة الزحيلي، والفتاوى المعاصرة للدكتور يوسف القرضاوي.

(1) لسان العرب، ج15/ص147-148 باختصار يسير.

(2) إعلام الموقعين عن رب العالمين، ابن قيم الجوزية، تحقيق: مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع، الرياض - م ع السعودية، ط1، 1423هـ، ج6/ص101.

كما أُفردت بعض أبواب الفقه بالتصنيف في نوازلها خاصة كالمعاملات المالية المعاصرة، أو أحكام الأسرة، أو السياسة الشرعية ونحوها.

3. الوقائع والوقائع:

قال ابن عابدين: الوقائع، وهي مسائل استنبطها المجتهدون المتأخرون لما سُئلوا عنها⁽¹⁾، والوقائع والوقائع جمع واقعة وهي في اللغة مِنْ وَقَعَ الشيء أي نزل وسقط. وتُطلق في الاصطلاح على كل واقعة مستجدة كانت أو غير مستجدة⁽²⁾.

4. القضايا (القضايا المستجدة- القضايا المعاصرة):

القضايا جمع قضية وهي الأمر المتنازع عليه، أو ما يتقاضى فيه الناس ويُرفع إلى القضاء للحكم فيه.

قال ابن منظور: "قضى: القضاء: الحُكْمُ، وأصله قَضَيْتُ لَأَنَّهُ مِنْ قَضَيْتُ،... واستُقضي فلانٌ أي جعل قاضياً يحكُم بين الناس،... وتقول: قضى بينهم قضيّة وقضايًا"⁽³⁾. ويظهر من تعريف القضايا أنّها خاصّة بالمسائل المتنازع عليها المطروحة للتقاضي، لكنّ هذا المصطلح أصبح مرادفاً للنوازل حيث أُضيف إليه "المستجدة" أو "المعاصرة" باعتبارها مسائل عصرية أو جديدة الوقوع، ومن أمثلة ذلك:

5. المستجدات:

في اللغة: الجِدُّ والجِدَّة القطع، ثوبٌ جديدٌ، وهو في معنى مجدودٍ، يُرادُ بِهِ حينَ جَدَّهُ الحائِكُ أي قطعُهُ، والجِدَّةُ: نقيض البلي؛ يُقالُ: شيءٌ جديدٌ،... والجِدَّةُ: مصدرُ الجديدِ. وثيابٌ جُدُدٌ: وتجدد الشيءُ: صارَ جديدًا. وأجدّه وجدده واستجدّه أي صيره جديدًا⁽⁴⁾.

وفي الاصطلاح: هي المسائل الجديدة الحادثة التي لم يكن لها وجود من قبل وهذه المسائل

(1) حاشية ابن عابدين، ج1/ص69.

(2) فقه النوازل - دراسة تأصيلية تطبيقية-، د. محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الرياض-م ع السعودية، ط2،

1427هـ-2006م، ج1/ص25.

(3) لسان العرب، ج15/ص186.

(4) المصدر نفسه، ج3/ص110-111.

يكثّر السؤال عن حكمها الشرعي⁽¹⁾.

وقال الدكتور الجيزاني: "المستجدات تطلق على كلّ مسألة جديدة سواءً كانت من قبيل المسائل الواقعة أو المقدّرة التي قد تستدعي حكماً شرعياً وقد لا تستدعيه⁽²⁾".

6. المسائل، أو الأسئلة والسؤال:

وهي في اللغة من سأل يسأل سؤالاً ومسألةً إذا استخبر عن الأمر وطلب جواباً، وسألته عن الشيء إذا استخبرته وطلبت معرفته⁽³⁾.

سماها بعض العلماء القدماء بالمسائل لأنها تتناول قضايا مطلوبة تطلب حلاً أو تطلب فتوى، وبعضهم يسميها بالأسئلة لأنها أسئلة يطرحها الناس ويتكفل العلماء بالرد عليها، ومن أشهر من ألف بهذا الاسم: مسائل القاضي أبي الوليد بن رشد⁽⁴⁾.

7. الحوادث:

ومفرداً حادثة وحدث، وهي مشتقة من الحداثة أو الحدوث، فالحادثة الجِدّة والحدوث نقيضُ القدم، وحوادث الدهر: نوازل ونوائبه⁽⁵⁾. قال الشيخ محمد البركتي: "الحوادث هي النوازل التي يستفتى فيها"⁽⁶⁾.

8. الأجوبة و الجوابات:

في اللغة: الإجابة: رَجَعُ الْكَلَامَ، تَقُولُ: أَجَابَهُ عَنْ سُؤَالِهِ، وَقَدْ أَجَابَهُ إِجَابَةً وَإِجَابًا وَجَوَابًا

(1) مستجدات فقهية في قضايا الزواج والطلاق، د. أسامة عمر سليمان الأشقر، دار النفائس، عمان-الأردن، ط1،

1420هـ-2000م، ص27.

(2) فقه النوازل، الجيزاني، ج1/ص25.

(3) لسان العرب، ج11/ص319.

(4) مدخل إلى فقه النوازل، د. عبد الحق حميش، ص15.

(5) لسان العرب، ج4/ص292، و: القاموس المحيط، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق: مكتب

تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، إشراف: محمد نعيم العرقسوسي، مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان، ط8، 1426هـ-

2005م.

(6) قواعد الفقه، محمد عميم الإحسان المجددي البركتي، دار الصدف، كراتشي-باكستان، ط1، 1407هـ-1986م،

ص269.

وَجَابَةً وَاسْتَجْوَبَهُ وَاسْتَجَابَهُ وَاسْتَجَابَ لَهُ⁽¹⁾.

وهو اصطلاحٌ اشتهر عند علماء الأندلس والمغرب، لأنها مسائل أجاب عنها العلماء بطلب من الناس، فسُمِّي الكتاب بالجوابات أو الأجوبة، مثل أجوبة ابن الورد التميمي الأندلسي، والأجوبة لإمام محمد بن سحنون، وكتاب الأجوبة لأبي القاسم بن محمد مرزوق بن عظم المرادي القيرواني التونسي، كما تأتي فتاواهم مُصدَّرة بصيغة سُئل فأجاب.

9. المشكلات:

المشكلات جمع مشكلة وهي في اللغة من أشكل الأمر: إذا التبس⁽²⁾.
عبر عنها الإمام شلتوت رَحِمَهُ اللهُ في كتابه الفتاوى بقوله: "مشكلات المسلم المعاصر التي تعترضه في حياته اليومية"، وكذلك سماها محمد فاروق النبهان في كتابه المدخل للتشريع الإسلامي⁽³⁾.

المطلب الثاني : أهمية فقه النوازل ومظان مسائلها.

الفرع الأول: أهمية فقه النوازل.

يقول الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ: "فَلِأَنَّ الْوَقَائِعَ فِي الْوُجُودِ لَا تَنْحَصِرُ، فَلَا يَصِحُّ دُخُولُهَا تَحْتَ الْأَدَلَّةِ الْمُنْحَصِرَةِ، وَلِذَلِكَ اِحْتِجَّ إِلَى فَتْحِ بَابِ الْاجْتِهَادِ مِنَ الْقِيَاسِ وَغَيْرِهِ... فَإِذَا لَا بَدَّ مِنَ الْاجْتِهَادِ فِي كُلِّ زَمَانٍ، لِأَنَّ الْوَقَائِعَ الْمَفْرُوضَةَ لَا تَخْتَصُّ بِزَمَانٍ دُونَ زَمَانٍ"⁽⁴⁾.

إذن فإن الحاجة إلى فقه النوازل والاجتهاد في استنباط أحكامها ملحّة جداً، ولعلي أسلّط الضوء على أهمية البحث في فقه النوازل المعاصرة وأحكامها وأخصه في النقاط الآتية:

(1) لسان العرب، ج1/ص283.

(2) لسان العرب، ج11/ص357.

(3) مدخل إلى فقه النوازل، د.عبد الحق حميش، ص15-16.

(4) الموافقات، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل

سلمان، دار ابن عفان، القاهرة-مصر، ط1، 1417هـ-1997م، ج5/ص38-39.

أولاً: التأكيد على صلاحية الشريعة لكل زمان ومكان.

"من المعلوم من الدين بالضرورة أن شريعة الإسلام جاءت شريعة عامة داعية جميع البشر إلى اتباعها لأنها لما كانت خاتمة الشرائع استلزم ذلك عمومها لجميع أقطار المعمورة، وجميع أزمنة هذا العالم، والأدلة على ذلك كثيرة من نصوص القرآن الكريم والسنة الصحيحة بحيث بلغت مبلغ التواتر المعنوي، فمن أجل ذلك كتب الله لها البقاء والخلود والديمومة وأن من أهم ما يبرز هذا الجانب الاجتهاد والبحث في أحكام كل جديد يطرأ على هذه الشريعة ليتأكد للناس صلاحيتها وملاءمتها مهما تغيرت الظروف والأحوال.

ومن قال بمنع الاجتهاد أو غلق بابه مطلقاً فقد رمي الشريعة واتهمها بعدم وفائها بمصالح الناس المتجددة وشكك في خلودها وبقائها آباد الزمان، ولهذا جعل الله تعالى هذه الشريعة مبنية على اعتبار الحكيم والعلل وجعل أحكامها كليات تتفرع عنها أحكام مختلفة الصور متحدة المقاصد... فيعلم من ذلك أن بقاء الاجتهاد واستمراره حياة لروح الشريعة وغذاءً لديومتها، وتأكيد على صلاحيتها لكل زمان ومكان"⁽¹⁾.

ثانياً: سياسة المسلمين بدين الله ﷻ بيان ما يحتاجونه من أحكام الوقائع المستجدة

فالبحت والاجتهاد في فقه النوازل يوقر للمجتمع المسلم أحكام الوقائع المستجدة ويراعي حاجتهم المتجددة لذلك بسبب تجدد النوازل نتيجة تطور الحياة والتغير الدائم في أنماط المعيشة، فلا بُدّ من مراعاة حاجة الناس إلى معرفة الأحكام الشرعية الضابطة لهذه المستجدات كي لا تتعطل مصالحهم ومعايشهم، وهذا مبني على أساس الرحمة في دين الله ﷻ، ويتسق مع المقصد العام من شريعة الإسلام بجلب المصالح وتكثيرها ودرء المفاسد وتقليلها.

فصار فقه النوازل "من العلوم المهمة والفنون الضرورية في حياة الناس اليوم، لأنه يُرَدُّ ويجيب عن مشكلات وقضايا مستجدة وعويصة نزلت بالناس وهم في أمس الحاجة لمعرفة الحكم الشرعي فيها"⁽²⁾.

(1) منهج استنباط أحكام النوازل، د. مسفر القحطاني، ص 114.

(2) مدخل إلى فقه النوازل، د. حميش، ص 26.

ثالثاً: المساهمة في تعطيل العمل بالقوانين الوضعية

لا يمكننا أن ننكر سيطرة التقنيات الوضعية على تشريعات غالبية الدول العربية والإسلامية، وقد يُعزى ذلك إلى كون حركة التقنين الوضعي سريعةً ومواكبةً لمستجدات العصر، كما أنها تُقدّم القوانينَ في شكل مواد ومراسيم واضحةٍ في تصوير المسائل أو الحكم عليها، إضافةً إلى توطين العملِ بها لسنوات طويلةٍ ممّا سهّل على الهيئات المسؤولة عن إصدارها عمليات الصياغة والترتيب والتبويب، حتى اعتُبرَ العملُ بها مظهراً من مظاهر الرقي والتطور، وكانت المسائل المستجدة التي لم توجد لها أحكام معلومة عند فقهاء الشريعة ذريعة لترك العمل بها.

وعليه: فمتى ما نشطت حركة البحث والاجتهاد في أحكام النوازل والمستجدات العصرية-تصويراً وتكييفاً وحكماً وصياغةً- كان لذلك مساهمةً كبيرة في تعطيل العمل بالقوانين الوضعية، إذا وُجدت الإرادة السياسية مع التخلُّص من التبعية الغربية أو الشرقية، كما يؤدي إلى إثراء الفقه الإسلامي وتغطيته لمستجدات العصر.

يقول الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ: "وأكثر من ذلك أن كثيراً من الراسخين في علوم القانون والآداب في الغرب حين أتيح لهم الاطلاع على بعض جوانب الشريعة الإسلامية لم يملكو إلا أن يعترفوا بفضلها وسبقها وتفوقها، قائلين كلمة الحق والإنصاف ولا بأس أن نسوق هنا بعض شهادات هؤلاء وخصوصاً للذين لا يزالون يثقون بالفكرة إذا هبَّت ریحها من جهة الغرب...".

يقول الدكتور هو كنج -أستاذ الفلسفة بجامعة هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية-: إن سبيل تقدم الدول الإسلامية ليس في اتخاذ الأساليب المفترضة التي تدّعي أن الدين ليس له أن يقول شيئاً عن حياة الفرد اليومية أو عن القانون والنظم السياسية وإنما يجب أن يجد المرء في الدين مصدره للنمو والتقدم. قال: وأحياناً يتساءل البعض عما إذا كان نظام الإسلام يستطيع توليد أفكار جديدة وإصدار أحكام مستقلة تتفق وما تتطلبه الحياة العصرية؟، والجواب على هذه المسألة هو أن في نظام الإسلام كل استعداد داخلي للنمو، وأما من حيث قابليته للتطور فهو يفضّل كثيراً على النظم والشرائع المماثلة. والصعوبة لا تنشأ من انعدام وسائل النمو والنهضة في الشرع

الإسلامي، وإنما في انعدام الميل إلى استخدامه، ويقول: وإني أشعر أنني على حق حين أقرر أن الشريعة الإسلامية تحتوي بوفرة على المبادئ اللازمة للنهوض⁽¹⁾.

رابعاً: إثراء الفقه الإسلامي وتجديده

بعد عصر النبوة احتاج المسلمون إلى بيان الأحكام التي تخص الحوادث التي تنزل بهم في عصرهم، فتعيّن الرجوع إلى الوحي لمعرفة أحكام هذه النوازل، وبحسب تجدد هذه النوازل والحوادث يجدون في الوحي المّعين الصافي من العلم والفقه والتربية لتثبيت أفئدتهم لمعرفة أحكام الله فيما نزل بهم، ويتجدد الفقه في عصرهم بحسب ما يعالج من وقائع نازلة بالأفراد أو المجتمع.

فالاتجاه والبحث في أحكام النوازل له دوره الكبير في تجديد وتنمية الفقه في النفوس وفي واقع حياة الناس. ومن زاوية أخرى نرى أن الاجتهاد في بحث أحكام النوازل قد يلجئ المجتهد والفقهاء على التأليف والتصنيف في قضايا ومسائل لم تكن مدونة من قبل في كتب الفقه الأولى كمسائل المعاملات المصرفية وقضايا التأمين والمسائل الطبية المعاصرة وغيرها، ولا شك أن هذا الأمر يثري حركة الفقه الإسلامي ويزيدها نمواً وتجدداً نحو معالجة أوسع لحاجات الناس والمجتمع⁽²⁾.

كما أنّ من مظاهر التجديد في الفقه الإسلامي بناءً على ما استجدّ من النوازل إدخال الكثير من الأحكام الفقهية التي استجدّت في كتب الفقه، والتخلّي - في المقابل - عن الكثير من الأحكام والمصطلحات والتفريعات التي لم يبق لها وجودٌ في حياة الناس المعاصرة.

كما أنّ من فوائد فقه النوازل ذلك الأثر العلمي الذي تخلفه هذه الإجابات، لأنها تحفظ لنا مسائل واجتهادات العلماء بنصها لتكون سجلاً للفتوى والقضاء ومرجعاً مهماً للمهتمين بها من أهل الاختصاص لا يمكن الاستغناء عنها بحال⁽³⁾.

خامساً: مراعاة حاجة الناس وحفظ مصالحهم

(1) شريعة الإسلام صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان، د. يوسف القرضاوي، دار الصحوة، القاهرة-مصر، ط2، 1993م، ص71-72.

(2) منهج استنباط أحكام النوازل، مسفر القحطاني، ص119-120.

(3) مدخل إلى فقه النوازل، د. حميش، ص28.

لعلّ من أبرز الجوانب التي تدلّ على أهمية فقه النوازل أنه يُراعي حاجات الناس المتجددة في كل عصر، ويُعالجها في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية السمحة، وفي عدم مراعاتها إيقاع للحرَج والمشقة بهم، وهذا ما يتنافى مع مقاصد الشرع في تحقيق المصالح ودفع المفاسد.

سادساً: دَفْعُ الفقهاء إلى الاجتهاد الجماعي

من فوائد فقه النوازل أنّه كان سبباً في ظهور الاجتهاد الجماعي والمجامع الفقهية، وذلك لأجل التعاون والتكاتف لأجل استنباط حكم شرعي صحيح للنازلة، وهو أكثرُ عصمة للمجتهدين من الخطأ والاختلاف، كما أنه يساهم في تلاقح الأفكار واستفادة بعضهم من علم بعض⁽¹⁾.

وهذا المسلك لا زال موجوداً من زمن الخلفاء الراشدين إلى عصرنا هذا، حيث كان الخلفاء الراشدون يجمعون للنازلة فقهاء الصحابة وقراءهم للنظر في حكمها، وكذلك بقي الحال في الأئمة والسلاطين من بعدهم، يستشيرون الفقهاء والمجتهدين في النوازل المختلفة التي تستجدّ في الأمة، ثم صار الأمر في هذا العصر أكثر تنظيمًا حيثُ أنشئت الهيئات والمجامع الفقهية ودُورُ الفتوى والمراكز البحثية لهذا الغرض، بل صارت هذه الهيئات تستعين بخبراء وأخصائيين في مجال النازلة (أطباء، اقتصاديين، بياطرة... الخ) كي يوضّحو للمجتهدين صورة النازلة جيّداً، فيكون الحكم المستنبط لها أقرب إلى الصواب لأنه مبني على تصوّر صحيح وشامل للمسألة.

سابعاً: توسيع دائرة معارف المجتهد

كما سبق في الجزئية السادسة فإنّ المجتهد في النوازل والواقعات المستجدّة يحتاج إلى توسيع دائرة معارفه كي يستطيع تصوّر النوازل المختلفة تصوّراً صحيحاً، فإضافة إلى الرصيد المعرفي الشرعي المصطلح عليه أصولياً بـ "شروط المجتهد" فإنّ فقه النوازل قد يفرض على المجتهد أن يستشير أهل الاختصاص وأن يُحصّل معارف أخرى، أدكُرُ بعضاً منها⁽²⁾:

(1) يُنظر: منهج استنباط أحكام النوازل، د. مسفر القحطاني، ص 234-235.

(2) يُنظر: أصول النوازل، محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الدمام- م ع س، ط 1، 1439هـ، ص 86-87. و: مدخل إلى فقه النوازل، د. عبد الحق حميش، ص 26 إلى 28. و: منهج استنباط أحكام النوازل، د. مسفر القحطاني، ص 319-320.

- **معارف اجتماعية:** كَأَنَّ يعرف طبيعة المجتمع الذي حدثت فيه النازلة وعاداته وأعرافه وعُمرانه ولباسه وطعامه وعلاقات أفراده وغيرها.
- **معارف اقتصادية:** كأن يطلع على صور المعاملات المصرفية المستجدة وأنواع البنوك والعقود المركبة والإلكترونية وغيرها.
- **معارف العلوم البحتة والتجريبية:** كَأَنَّ يتعرّف في مجال الطب على العلاجات الطبية وأنواع الأمراض والجراحات، أو في مجال الكيمياء على أنواع المواد وتأثيراتها وغيرها.
- **معارف سياسية:** بأن يطلع على العلاقات الدولية وأهمّ الاتفاقات والمعاهدات الإقليمية والعالمية وموقف الشريعة منها، ونُظْم الحكم الحديثة وتأثيراتها على الحياة الدينية والدينيوية... الخ.

الفرع الثاني: مظان فقه النوازل

المراد بمظان فقه النوازل: المصادر التي تتميز بِذِكْرِ النَّوَازِلِ وبيان أحكامها، ويمكنُ تصنيفها إلى خمسة مصادر كالأتي:

أولاً: الكتب المؤلفة في النوازل

وهي المصنفات التي أُلِّفَتْ قديماً وحديثاً لمعالجة القضايا والواقعات النازلة في ضوء الاجتهاد الشرعي، وقد تتضمن كُتُب الفتاوى والنوازل القديمة بعض المسائل المتكررة أو التي وقعت في عصر سابقٍ، وتتميّز كتب النوازل المعاصرة عن القديمة باعتماد الترتيب الموضوعي للنوازل أو التأليف في نوازلٍ مجالٍ معيّن فقط (طبية، اقتصادية، .. الخ) مع العناية في الغالب بتصوير المسائل وذكر الخلاف وسببه والترجيح.

وهذه نماذج للمصنفات القديمة والحديثة التي تندرج تحت هذا النوع⁽¹⁾:

1- كتب النوازل القديمة:

- وهذا النوع لا يخلو منه مذهب من المذاهب الفقهية، ومن أمثلتها:
- **للمالكية:** الإعلام بنوازل الأحكام لأبي الأصبع عيسى بن سهل الجبالي، وفتاوى ابن رشد الجدل، ونوازل أحمد بن قاسم القباب قاضي الجبل، والدرة المكنونة في نوازل مازونة: ليحيى بن أحمد المغيلي المازوني، والمعيار المعرب والجامع المغرب عن فتاوى أهل إفريقية والأندلس والمغرب للإمام الونشريسي.
- **وللحنفية:** النوازل: لأبي الليث السمرقندي، والواقعات: للإمام الصدر الشهيد الحنفي، وفتاوى الهندية لجماعة من علماء الهند.
- **وللشافعية:** فتاوى الإمام النووي (المسمى بالمسائل المنثورة)، وفتاوى الكبرى لابن حجر الهيتمي وبهامشه فتاوى العلامة شمس الدين الرملي.
- **وللحنابلة:** الفتاوى الكبرى لشيخ الإسلام ابن تيمية، وفتاوى السعدية لعبد الرحمن بن ناصر السعدي.

2- كتب النوازل الحديثة:

- وهي نوعان: إما شاملة لكل أو أغلب أنواع النوازل ومجالاتها كالموسوعات الفقهية المعاصرة، أو متخصصة في مجال معين.
- فمن أمثلة النوع الأول: "الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة" الصادرة عن مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة التابع لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، وهي موسوعة صدرت طبعها الثانية سنة 1436هـ-2015م في تسعة أجزاء شملت أغلب مجالات النوازل العصرية.
- ومن أمثلة النوع الثاني: قضايا زكوية معاصرة للأستاذ الدكتور محمد نعيم ياسين، الاقتصاد الإسلامي والقضايا الفقهية المعاصرة للدكتور علي السالوس، مستجدات

(1) يُنظر: أصول النوازل، الجيزاني، ص93 إلى104. و: مدخل إلى فقه النوازل، حميش، ص67 إلى71. و: منهج استنباط أحكام النوازل، مسفر القحطاني، ص714 إلى740، وضع جدولاً لكل ما وقف عليه من المخطوطات حول النوازل وفتاوى ومنها ما هو مطبوع.

فقهية في قضايا الزواج والطلاق لأسامة عمر الأشقر، الموسوعة الطبية الفقهية للدكتور أحمد كنعان، الأحكام السياسية للأقليات المسلمة في الفقه الإسلامي لسليمان توبولياك... وغيرها.

ثانياً: القرارات والفتاوى الصادرة عن مجامع الفقه ولجان الفتوى

وهي جملة من القرارات والفتاوى والبحوث التي تُعالج القضايا المستجدة والنوازل العصرية في شكل اجتهاد جماعي يصدر عن المجامع الفقهية ولجان الفتوى والهيئات البحثية المختلفة داخل العالم الإسلامي وخارجه، ومن بينها⁽¹⁾:

- 1- **مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر:** صدر قرار إنشائه في مصر عام 1381هـ، ويقوم بدراسة ما يتصل بالبحوث الإسلامية، وبيان الرأي فيما يجدر من مشكلات مذهبية أو اجتماعية، ويتألف من خمسين عضواً من علماء المسلمين يمثلون جميع المذاهب الإسلامية من بينهم عدد لا يزيد على العشرين من غير المصريين، ويرأسه شيخ الأزهر، وقد طبعت توصيات وقرارات هذا المجمع حتى سنة 1403هـ.
- 2- **المجمع الفقهي الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي بمكة المكرمة:** أنشئ هذا المجمع سنة 1396هـ لدراسة أمور المسلمين الدينية والفقهية، والنظر في الوقائع الجديدة في شؤون الحياة، ويتكون من رئيس ونائب له وعشرين عضواً من الفقهاء، وقد جمعت القرارات الصادرة عن المجمع حتى الدورة السادسة عشرة سنة 1424هـ.
- 3- **مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بمكة:** صدر قرار إنشائه بمكة المكرمة سنة 1401هـ، ويتألف من أعضاء عاملين، عضو عن كل دولة من دول منظمة المؤتمر الإسلامي يتم تعيينه من قبل دولته. وللمجمع أن يضم لعضويته من تنطبق عليهم الشروط من علماء وفقهاء المسلمين، ويقوم بدراسة مشكلات الحياة المعاصرة والاجتهاد فيها لتقديم الحلول النابعة من الشريعة الإسلامية. وتصدر عن

(1) ملخصاً من: أصول النوازل، الجيزاني، ص 105 إلى 110. و: منهج استنباط أحكام النوازل، مسفر القحطاني، ص 258. و: مدخل إل فقه النوازل، حميش، ص 59 و 71. و: ملزمة فقه النوازل، د. مريم علي جمعة.

المجمع مجلة تتضمن البحوث المقدمة إلى المجمع والقرارات الصادرة عنه، ونصوص وقائع الجلسات والوثائق المتعلقة بكل دورة، وقد بلغت واحداً وأربعين مجلداً.

4- **مجمع الفقه الإسلامي بالهند:** أنشئ سنة 1988م، وهو يهدف إلى البحث عن الحلول لمستجدات العصر الحديث والمشكلات الناجمة عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والصناعية وفق الأطر الإسلامية. ويشارك في ندواته السنوية ما يزيد على ستمائة عالم وفقهه، معظمهم من داخل الهند. وقد طبعت قراراته وتوصياته سنة 1420هـ.

5- **مجمع الفقه الإسلامي بالسودان:** تم اعتماده سنة 1419هـ، وهو يسعى إلى سد الفجوة الفقهية التي نشأت عن تعطيل أحكام الدين في معظم شعب الحياة، وإحياء فريضة الاجتهاد، والنظر في النوازل والظواهر في مجال العلوم التطبيقية والنظرية. ويضم أربعين عضواً من كبار الفقهاء والعلماء والخبراء وكلهم من السودان، وله هيئة للمستشارين من ممثلي الجامعات الفقهية والبحثية من خارج السودان، وتصدر عنه مجلة سنوية تتضمن بحوث فقهية وبعض قراراته.

6- **هيئة كبار العلماء بالمملكة العربية السعودية:** أنشئت سنة 1391هـ، ومهمة هذه الهيئة هو إبداء الرأي فيما يُحال إليها من القضايا لأجل بحثها وتكوين الرأي المستند إلى الأدلة الشرعية فيها، وتنعقد جلساتها كل ستة أشهر، ويرأسها المفتي العام، وتتفرع عنها اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء. وتصدر عنها مجلة باسم "مجلة البحوث الإسلامية" تتضمن بعض فتاوى اللجنة الدائمة والمفتي العام وقرارات هيئة كبار العلماء وبحوثاً شرعية.

7- **اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية:** تتفرع عن هيئة كبار العلماء وأعضاؤها منهم، مهمتها إعداد البحوث وهيئتها للمناقشة من قبل الهيئة وإصدار الفتاوى في الشؤون الفردية، وذلك بالإجابة على أسئلة المستفتين في شؤون العقائد والعبادات والمعاملات وغيرها، وقد جمعت فتاواها ورُتبت فبلغت سبعة وثلاثين مجلداً حتى الآن.

- 8- **رابطة علماء المغرب:** وهي رابطة تُعنى ببحث المسائل الفقهية المعاصرة والنوازل، وتضم مجموعة من علماء المغرب الأقصى، ومقرّها الرباط، وتصدر عنها مجلة باسمها.
- 9- **قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية بالكويت:** تابع لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت، وقد صدر عنه "مجموعة الفتاوى الشرعية" في ثلاث مجلدات.
- 10- **الجلس الأوربي للإفتاء والبحوث:** وهو هيئة علمية إسلامية متخصصة مستقلة، مقرها دبلن عاصمة أيرلندا، تأسس سنة 1417هـ بلندن، ويهتم بإيجاد التقارب بين علماء الساحة الأوروبية، والعمل على توحيد الآراء الفقهية فيما بينهم حول القضايا المهمة، وإصدار فتاوى جماعية تسد حاجة المسلمين في أوروبا وإصدار البحوث والدراسات الشرعية في المستجدات علي الساحة الأوروبية بما يحقق مقاصد الشرع ومصالح الخلق.
- 11- **مجمع فقهاء الشريعة بأمريكا:** وهو مؤسسة علمية تسعى إلى بيان أحكام الشريعة فيما يعرض للمقيمين في أمريكا من النوازل والقضايا، ومقره واشنطن.
- 12- **المجمع العالمي لأهل البيت في قم:** وهو مجمع خاص بالشيعة الإمامية، تم تأسيسه بعد الثورة الإيرانية، وتتنوع نشاطاته بين البحث والتأليف والتحقيق والترجمة.
- هذه هي أهم المجالس واللجان والهيئات الشرعية التي تُعنى بإيجاد الإجابات والحلول الشرعية للقضايا المعاصرة والنوازل المستجدة اعتماداً على الاجتهاد الجماعي⁽¹⁾.

ثالثاً: الرسائل الجامعية والأبحاث المحكمة

تتناول الكثير من الرسائل الجامعية والأبحاث العلمية المحكمة قضايا مستجدة ونوازل عصرية بالدراسة والبحث، ويُمكن الوصول إليها من خلال قواعد البيانات والفهارس التي تضعها الجامعات

(1) كما أنّ هناك بعض اللجان والمنظمات المتخصصة في موضوعات معاصرة محدّدة، مثل: الهيئة الشرعية العالمية للزكاة بالكويت، معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج، المنظمة الإسلامية للعلوم الطبية بالكويت، جمعية العلوم الطبية الإسلامية بالأردن، ديوان الزكاة بالسودان، بيت التمويل الكويتي، شركة البركة للاستثمار والتنمية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية أيوفي (AAOIFI) في البحرين.

أو المجلات أو مؤسسات أخرى في تناول الباحثين للتعرف على الموضوعات المطروقة والعناوين المدروسة من قبل أو التي هي قيد الدراسة والبحث.

وهناك إشكال لا يزال قائماً، وهو أن العناية بدراسة النوازل المعاصرة لم يأخذ حظاً مناسبة في الرسائل الجامعية، ثم إن قدراً من تلك الرسائل لا يأخذ طريقه إلى النشر، فتبقى دفيناً في دارها⁽¹⁾.

وأما الأبحاث الفقهية المحكّمة في النوازل فإما أن تكون معدّة للنشر على المجلات والدوريات أو للمداخلة في الملتقيات والمؤتمرات، وهي تتميز في الغالب بالجِدّة، ويُمكن الوصول إليها من خلال مطالعة الأعداد والأعمال المنشورة ورقياً أو على النت.

وقد صدرت أدلة تكشف عناوين الأطروحات الجامعية والأبحاث العلمية في بعض الدول، إما مطبوعاً أو في شكل قاعدة بيانات إلكترونية متاحة للوصول عبر الأنترنت أو بدون أنترنت، ومنها:

- دليل الرسائل الجامعية في المملكة العربية السعودية، إصدار مركز الملك فيصل للدراسات والبحوث.
- الجامع للرسائل والأطاريح في الجامعات العراقية، من إصدارات مجلة الحكمة.
- الجامع للرسائل والأطاريح للطلبة السوريين في سوريا والخارج، من إصدارات مجلة الحكمة.
- البوابة الوطنية للإشعار عن الأطروحات - الجزائر - (SERIST)⁽²⁾.
- كشاف البحوث الفقهية، إشراف أ.د عبد بن حمد الغطيميل⁽³⁾.

(1) أصول النوازل، الجيزاني، ص 112.

(2) قاعدة بيانات بعناوين الأبحاث والأطروحات الجامعية المناقشة والمصادق عليها في الجامعات الجزائرية، يُمكن الوصول إليها عبر الأنترنت من خلال الرابط: www.pnst.cerist.dz.

(3) وهو عبارة عن برنامج حاسوبي يعمل على بيئة الأَكْسِس ولا يحتاج إلى الأنترنت، يحتوي الآلاف من عناوين البحوث والرسائل الجامعية مع معلومات نشرها، قام بتطويره فريق عمل من جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية تحت إشراف أ.د عبد الله الغطيميل.

رابعاً: الفتاوى الفردية للعلماء المعاصرين

لا تخلوا الاجتهادات الفردية والفتاوى الشخصية لثلة من العلماء المعاصرين من تناول قضايا النوازل العصرية، إلى جانب المسائل المبسطة في كتب الفقه والتي يتكرر السؤال عنها ويحتاجها المسلم في حياته اليومية (طهارة، صلاة، زكاة، صوم... الخ).

ومن أمثلة ذلك:

- فتاوى الشيخ أحمد حماني رَحِمَهُ اللهُ (أعيد طبعه في أربع مجلدات).
- فتاوى الشيخ محمود شلتوت رَحِمَهُ اللهُ.
- فتاوى الشيخ محمد رشيد رضا رَحِمَهُ اللهُ.
- يسألونك في الدين والحياة للشيخ أحمد الشرباصي رَحِمَهُ اللهُ.
- فتاوى شرعية وبحوث إسلامية للشيخ حسنين محمد مخلوف رَحِمَهُ اللهُ.
- مجموع فتاوى ورسائل الشيخ ابن باز رَحِمَهُ اللهُ.
- مجموع فتاوى ورسائل الشيخ ابن عثيمين رَحِمَهُ اللهُ.
- فتاوى معاصرة للشيخ د. يوسف القرضاوي.
- الفتاوى الشرعية في المسائل العصرية (فتاوى علماء البلد الحرام) إعداد خالد الجريسي.
- فتاوى الشيخ مصطفى الزرقاء رَحِمَهُ اللهُ، أعتنى بها مجد مكي.
- قضايا فقهية معاصرة، د. محمد سعيد رمضان البوطي رَحِمَهُ اللهُ.

خامساً: شبكة الأنترنت

تُتيح العديد من المواقع الإلكترونية على شبكة الأنترنت خدمة الاستفتاء أو البحث في بنك الفتاوى أو الاطلاع على البحوث والدراسات الشرعية، وهي كثيرة جداً، غير أنّ أهمها:

www.islamweb.com

- فتاوى الشبكة الإسلامية:

- موسوعة فتاوى الأزهر: www.elazhar.com/ftawa.htm
- موقع إسلام أون لاين: www.islamonline.net
- موقع الإسلام اليوم: www.islamtoday.net
- موقع الإسلام سؤال وجواب: www.islamqa.com
- موقع الفتوى: www.fatwanet.net
- موقع المسلم: www.almoslim.net
- موقع الموسوعة الإسلامية المعاصرة: www.islampedia.com
- موقع جامع الفقه الإسلامي: www.feqh.al-islam.com
- أغلب مواقع وزارات الشؤون الدينية لبلدان العالم الإسلامي تحتوي على بنك للفتاوى أو البحوث الفقهية يحوي العديد من القضايا المعاصرة والنوازل.
- تطرح معظم الجامعات الإسلامية أعداداً لمجلاتها المتخصصة للتحميل والتصفح، وعناوين الأطروحات المناقشة على مستواها مع إتاحة تحميلها في بعض المواقع.

المطلب الثالث: مراحل تناول العلمي للنوازل والحكم عليها.

قال الشيخ عبد الرحمن بن ناصر السعدي رحمته الله: "جميع المسائل التي تحدث في كل وقت، سواء حدثت أجناسها أو أفرادها، يجب أن تُتصوّر قبل كل شيء، فإذا عُرفت حقيقتها، وشُخصت صفاتها، وتصوّرنا الإنسان تصوراً تاماً بذاتها ومقدماتها ونتائجها، طبقت على نصوص الشرع وأصوله الكلية؛ فإنّ الشرع يحلّ جميع المشكلات، مشكلات الجماعات والأفراد، ويحلّ المسائل الكلية والجزئية، يحلها حلاً مرضياً للعقول الصحيحة والفطر السليمة، ويشترط أن ينظر فيه البصير من جميع نواحيه وجوانبه الواقعية والشرعية. فنحن في هذه المسألة نقف قبل كل شيء موقف الحياد حتى تتضح لنا اتضاحاً تاماً قبل الجزم بأحد القولين"⁽¹⁾.

وفي هذا الكلام المتين التنبه على المراحل الثلاث التي يجب احترامها عند تناول العلمي لقضايا النوازل والمستجدات العصرية، وإلا تسبّب ذلك في خطأ الاجتهاد، وفي الفروع الآتية مزيد تفصيل لهذه المراحل وضوابطها:

الفرع الأول: مرحلة التصور

معلومٌ في القواعد العقلية المتفق عليها أنّ الحكم على الشيء فرعٌ عن تصوّره، فتصوّر الفقيه للنازلة المبحوث فيها شرطٌ في صحة اجتهاده وفتواه، وذلك بجمع صورة ذهنية صحيحة ومتكاملةٍ حول النازلة محلّ البحث والدراسة.

وفي هذا السياق يجب التنبه إلى عملية متقدّمة من التصوّر، ألا وهي تحرير محلّ النزاع في المسألة، بحيث تُحدّد النقطة المراد دراستها وتُطرح كل الصوّر المشتبهة معها التي ليست من ماهيتها وصورتها الحقيقية⁽²⁾.

(1) الفتاوى السعدية، عبد الرحمن بن ناصر السعدي، مكتبة المعارف، الرياض-م ع س، ط2، 1402هـ-1982م، ص190-191.

(2) تبّه على هذا الملحظ الدكتور الجيزاني في أصول النوازل، هامش رقم 1 من الصفحة 47.

كما أنّ تصوّر الشيء لا يعني تصوّره من كل وجه، بل من الوجه الذي يُناط به الحكم عليه، فإنّ شرط الحكم على مُنتج جديد من منتجات الحضارة المعاصرة، هو معرفة حقيقة هذا المنتج من جهة تعلق الحكم به فقط، فلو سئل الفقيه عن حكم الذهب الأبيض للرجال، فمطلوبُ التصوّر الصحيح هنا أن يعلم قدر الذهب المخلوط بالنسبة إلى المعادن الأخرى، ليصير بعدئذ إلى تنزيل أحكام الذهب الحقيقي عليه من عدمه⁽¹⁾.

إن الإقدام على الحكم في النوازل دون تصوّرها يُعدُّ قاصمة من القواصم، فالباب الذي يأتي من جهته الخلل والزلل إنما هو القصور والتقصير في فهم النازلة وتصوُّرها، وليس في تحصيل أصل التصور... وهاهنا يجدر التنبيه إلى أمر كالقاعدة في هذا المقام: وهو أنه لا بد في تصور النازلة وفهمها فهما صحيحة من الجمع بين أمرين هما: تصور النازلة في ذاتها، وتصور ما يحيط بهذه النازلة من ملابسات وقرائن وأحوال، فالأمر الأول هو فهم الواقعة في ذاتها، والثاني هو فهم الواقع المحيط بالنازلة⁽²⁾.

وأغلب آفات التصوّر (كالتصوّر الخاطئ بالكلية، والتصوّر السطحي للمسألة، والتصوّر الجزئي غير المكتمل) تُتلافى بتحصيل قاعدة علمية مبدئية في المسائل العصرية واستشارة أهل الاختصاص والاستيضاح منهم حول صور المسائل المشكّلة أو المركّبة، أو القيام بجولات ميدانية، أو البحث في جذور النازلة التاريخية لفهمها فهماً عميقاً وواضحاً⁽³⁾.

(1) دراسة تطبيقية شرعية للتعامل مع مسائل النوازل والمستجدات، د. خالد المزيني، بحث مقدم لندوة فقه الاختلاف المنعقدة بالرياض في 1429/05/24هـ، ص 6.

(2) أصول النوازل، الجيزاني، ص 47-48 بتصرّف.

(3) يُنظر: منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية، د. مسفر القحطاني، ص 316-317، و ص 366-367. و: أصول النوازل، ص 52-53. و: ملزمة فقه النوازل، د. مريم علي جمعة، ص 24-25.

الفرع الثاني: مرحلة التكييف الفقهي

ويسمّيها بعضُ الباحثين بالتوصيف الفقهي⁽¹⁾، وهو إعطاء النازلة وصفها الفقهي، وإرجاعها إلى أصلها الشرعي، الموافق للمعاني التي عبّر عنها الشارع، وارتضاها علماء الفن، وذلك باستعمال اللغة الفقهية في معهود الفقهاء⁽²⁾.

وعليه فيمكن تعريف التكييف بأنه: "تصنيف النازلة تحت ما يناسبها من النظر الفقهي، وتحرير الأصل الذي تنتمي إليه"⁽³⁾

قال الإمام ابن القيم رحمته الله: "ولا يتمكّن المفتي ولا الحاكم من الفتوى والحكم بالحق إلا بنوعين من الفهم: أحدهما: فهم الواقع والفقّه فيه، واستنباط علم حقيقة ما وقع بالقرائن والأمارات والعلامات حتى يحيط به علمًا. والنوع الثاني: فهم الواجب في الواقع، وهو فهم حكم الله الذي حكم به في كتابه أو على لسان رسوله صلى الله عليه وسلم في هذا الواقع، ثم يطبّق أحدهما على الآخر، فمن بذل جهده، واستفرغ وسعه في ذلك لم يُعدّم أجرين أو أجرًا، فالعالم من يتوصل بمعرفة الواقع والتفقّه فيه إلى معرفة حكم الله ورسوله"⁽⁴⁾.

وقد عبّر الدكتور الجيزاني عن هاتين المرتبتين بقوله: "وتكييف النازلة متوقف على تحصيل أمرين: أمر خاص يتعلق بخصوص النازلة، وأمر عام.

أما الأمر الأول فهو أن يُحصّل للناظر الفهم الصحيح والتصور التام للمسألة النازلة. وهذا ما مضى بيانه⁽⁵⁾...

(1) دراسة تطبيقية شرعية للتعامل مع مسائل النوازل والمستجدات، د. خالد المزيني، ص 7.

(2) المصدر نفسه، ص 7. يراجع أيضا: الفتوى بين الانضباط والتسيب، د. يوسف القرضاوي، دار الصحوّة للنشر، القاهرة-مصر، ط 1، 1408هـ-1988م، ص 72. و: مدخل إلى فقّه النوازل، د. حميش، ص 57. و: ملزمة فقّه النوازل، ص 26. و: منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية المعاصرة، القحطاني، ص 354. و: أصول النوازل، الجيزاني، ص 57.

(3) استخلصتُ هذا التعريف من: الاجتهاد في النوازل، د. محمد بن حسين الجيزاني، بحث محكّم مقدّم لمجلة العدل السعودية، العدد 19، رجب 1424هـ، ص 16. و: منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية المعاصرة، د. مسفر القحطاني، ص 350 إلى 355.

(4) إعلام الموقعين، ج 1/ص 165.

(5) بيّنه في مرحلة التّصوّر الجيّد للمسألة.

والأمر الثاني هو أن يكون لدى الناظر المعرفة التامة بأحكام الشريعة وقواعدها، وهذا إنما يتأتى لمن أستجمع شروط الاجتهاد، من الإحاطة بالنصوص ومعرفة مواقع الاجتماع والخلاف، والعلم بدلالات الألفاظ وطرق الاستنباط بحيث تكون لديه القدرة على استنباط الأحكام من مظانها"⁽¹⁾.

وحيث إن الفقيه محيط بكليات الشريعة وجزئياتها، قد استحضر أبواب الفقه ومسائله فإنه متى عرضت له نازلة جديدة أمكنه - بعد تصورها وفهمها - أن يرد هذه النازلة إلى أصلها الشرعي، وأن يلحِقها بابها الفقهي⁽²⁾، وهذا ما يُصطلح عليه بالتكليف أو التوصيف الفقهي للمسألة. وبهذا يظهر الترابط الوثيق بين مرحلتَي التصور والتكليف وأنه لا غنى للمجتهد بإحداهما عن الأخرى، وإلا وقع في الخطأ لا محالة.

يقول الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي: "ومن أسباب الخطأ في الفتوى عدم فهم الواقع الذي يسأل عنه السائل فهما صحيحاً، ويترب على ذلك الخطأ في التكليف، أعني في تطبيق النص الشرعي على الواقعة العملية"⁽³⁾.

الفرع الثالث: مرحلة التنزيل

ويسمّيها بعض الباحثين بمرحلة التطبيق⁽⁴⁾، وهي المرحلة الأخيرة من مراحل الاجتهاد الفقهي، وتحصل بتطبيق الحكم النظري على النازلة المعيّنة.

قال الدكتور خالد المزيني: "وهذه المرتبة تنقسم إلى قسمين: تنزيل عام، وتنزيل خاص.

(1) أصول النوازل، ص 57.

(2) المصدر نفسه، ص 58.

(3) الفتوى بين الانضباط والتسيب، د. يوسف القرضاوي، ص 72.

(4) أصول النوازل، ص 65.

فالتنزيل العام أن يعطي جنس النازلة جنس الحكم، كالقول -مثلاً- بأنه لا يجوز أخذ الأجرة على القرب، وأما الخاص فيكون بتطبيق الحكم على الشخص المعين، في الحال المعين⁽¹⁾.

وهذا مثل الطبيب إذا تعرف على الداء، وحدّد الدواء، كما لو قرر أن علاج ذلك المريض إنما يكون بواسطة التدخل الجراحي، فإن الشروع في الجراحة يحتاج إلى نظر آخر، وهو: هل هذا المريض يطبق إجراء هذه الجراحة؟، وهل تتوفر الإمكانيات اللازمة لذلك؟⁽²⁾.

ومّا سبق يمكننا أن نستنتج أنّ عملية الاجتهاد النوازي لا تتم بمجرد توفر الفقيه على كمّ كبير من المعلومات والمعارف الفقهية، ولا بمعرفته بالواقعة فقط، بل تتم بالتصوّر الجيّد للواقعة، ثمّ الفقه لأحكام الشرع والأصول التي تنتمي إليها الواقعة، ثمّ القدرة على سياسة هذا بذاك والنظر في مدى محافظة التنزيل على مقاصد الشرع، ومطابقته لواقع الحال.

وقد ذكر الدكتور الجيزاني أنّ تطبيق الحكم على النازلة لا بدّ فيه من المحافظة على مقاصد الشريعة، ولا يتم ذلك إلا بمراعاة ثلاث قواعد⁽³⁾:

- 1- الموازنة بين المصالح والمفاسد في الحال والمآل.
- 2- تقدير حالات الاضطرار وعموم البلوى.
- 3- اعتبار الأعراف واختلاف الأحوال والظروف والمكان والزمان.

(1) دراسة تطبيقية شرعية للتعامل مع مسائل النوازل والمستجدات، د. خالد المزيني، ص 9.

(2) أصول النوازل، ص 65، بتصرف يسير.

(3) وقد ذكر أمثلة تطبيقية عديدة لهذه القواعد، يُنظر: فقه النوازل -دراسة تأصيلية تطبيقية-، الجيزاني، ص 55-56. كما تكلم الدكتور عبد الحق حميش عن هذه القواعد بشيء من التفصيل ونقل نقولاً حسنة لتوضيحها، يُنظر: مدخل إلى فقه النوازل، ص 48 إلى 55. بل ذهب الدكتور مسفر الزهراني إلى أنّ حكم النازلة لا يُمكن التوصل إليه إلا بالردّ إلى مقاصد الشريعة ومراعاة المصالح واعتبار اختلاف الأعراف والظروف، يُراجع: منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية المعاصرة، ص 513 و550 و568 إلى 571.

ومن الأمثلة على ذلك: أن النبي ﷺ ترك هدم الكعبة وبنائها على قواعد إبراهيم عليه السلام، وترك قتل رأس المنافقين، مع ما فيه من المصلحة الظاهرة التي يدُلُّ عليها النظر الخاص، وذلك مراعاة للمصلحة العليا⁽¹⁾.

(1) أصول النوازل، الجيزاني، ص 65.

المبحث الثالث: حقيقة الحقوق وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف الحقوق لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف الحقوق في اللغة.

الفرع الثاني: تعريف الحقوق في الاصطلاح

المطلب الثاني: أركان الحق وأنواعه.

الفرع الأول: أركان الحق

الفرع الثاني: أنواع الحقوق

المطلب الثالث: أنواع حقوق الأجير (القديمة-المستجدّة)

الفرع الأول: حقوق الأجير القديمة

الفرع الثاني: حقوق الأجير المستجدّة

المبحث الثالث: حقيقة الحقوق

مصطلح الحقوق هو المكوّن الرئيسي الثالث من مكوّنات موضوع الدراسة، ويجب التعرّف على ماهيته في اللغة والاصطلاح، مع بيان أركان الحق وأنواعه، ثمّ أختتم ببيان حقوق الأجير القديمة ثمّ المستجدة كي تكون كالتوطئة والانتقال السلس إلى فصول الدراسة.

المطلب الأول: تعريف الحقوق لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف الحقوق في اللغة.

الحقوق في اللغة: جمع الحق، وهو نقيض الباطل، وهو مصدر حقّ الشيء يحقّ حقاً - من بابيّ ضرب وقتل - إذا وجب وثبت⁽¹⁾، ومنه قوله تعالى: ﴿وَلَكِنَّ حَقَّ الْقَوْلِ مِنِّي لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ﴾ السجدة: ١٣. يعني: وجب العذاب مني لهم⁽²⁾.

ومنه أيضاً قوله تعالى: ﴿أُولَئِكَ الَّذِينَ حَقَّ عَلَيْهِمُ الْقَوْلُ فِي أَمْرٍ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِمْ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ إِنَّهُمْ كَانُوا خَاسِرِينَ﴾ الأحقاف: ١٨.

وتقول: حقّ الشيء يحقّ حقاً، أي: وجب يجب وجوباً⁽³⁾. واستحق الشيء: استوجبه⁽⁴⁾، ومن ذلك قوله تعالى: ﴿فَإِنْ عُرِضَ عَلَيْهِمَا كَيْفَ فَخَرَّانِ يَأْتِيَانِ مَقَامَهُمَا﴾ المائدة: ١٠٧، أي: استوجباه بالخيانة وأخذهما ما ليس لهما⁽⁵⁾.

(1) لسان العرب، مادة ح ق ق، ج 10/ص 49. و: تاج العروس من جواهر القاموس، محمد بن عبد الرزاق الحسيني الملقّب بمرتضى الزبيدي، تحقيق عبد الستار أحمد فراج، مطبعة حكومة الكويت، 1385هـ-1965م، ج 25/ص 182.

(2) تفسير الإمام الطبري، ج 20/ص 176.

(3) لسان العرب، ج 10/ص 49.

(4) المصدر نفسه، ج 10/ص 53.

(5) الجامع لأحكام القرآن، القرطبي، ج 6/ص 358. و: لسان العرب، ج 10/ص 53.

وهو حقيقٌ به وحقٌّ: أي واجب وجدير وخليق⁽¹⁾، ومن ذلك قوله تعالى: ﴿حَقِيقٌ عَلَىٰ أَنْ لَا أَقُولَ عَلَىٰ اللَّهِ إِلَّا الْحَقَّ﴾ الأعراف: ١٠٥، قرأ نافع: حقيقٌ عَلَيَّ، أي: واجب عليّ أن لا أقول⁽²⁾.

والحق: الأمر الثابت بلا شك، ومن ذلك ما في التنزيل العزيز: ﴿فَوَرَبِّ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ إِنَّهُ لَحَقٌّ مِثْلَ مَا أَنَّكُمْ نَبْطِقُونَ﴾ الذاريات: ٢٣.

وقولهم: فلان أحق بكذا، يُستعمل بمعنيين: أحدهما: اختصاصه بذلك من غير مشاركة، نحو: زيدٌ أحقُّ بماله، أي لا حقٌّ لغيره فيه؛ بل هو مختص به بغير شريك. والثاني: أن يكون أفعال تفضيل، فيقتضي اشتراكه مع غيره وترجيحه على غيره، نحو: ((الأيمُّ أحقُّ بنفسها من وليها))⁽³⁾، أي: هما مشتركان فيه ولكنَّ حقَّها أكْدُ⁽⁴⁾.

قال العلامة ابن فارس في المقاييس: "الحاء والقاف أصلٌ واحد يدل على إحكام الشيء وصحَّته، فالحق نقيض الباطل، ثم يرجع كل فرع إليه بجودة الاستخراج وحسن التلفيق"⁽⁵⁾.

وفي القاموس: "الحق من أسماء الله تعالى، أو من صفاته، والقُرآن، وضدُّ الباطل، والأمر المَقْضِي، (والعدْل، والإِسْلَام، والمال، والملِك، والموجود الثابِت، والصدِّق)، والموت، والحزْم، وواحدُ الحُقُوق"⁽⁶⁾.

(1) تاج العروس، مرتضى الزبيدي، ج 25/ص 170.

(2) تفسير الطبري، ج 13/ص 14. و: تاج العروس، ج 25/ص 170.

(3) جزء حديث عن ابن عباس رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "الأيمُّ أحقُّ بنفسها من وليها، والبكر تستأمر في نفسها، وإذنها صماتها". الموطأ، الإمام مالك بن أنس الأصبحي، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1406هـ-1985م، ج 2/ص 524. و: مسند الإمام أحمد، ج 3/ص 377. وغيرهما.

(4) تاج العروس، مرتضى الزبيدي، ج 25/ص 182.

(5) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، ج 2/ص 15. ويقصد بقوله: "ويرجع كل فرع..." أي أنّ كل فرع من اشتقاق كلمة "حق" يرجع إلى هذا الأصل - وهو ما يدل على الإحكام والصحة - ويظهر ذلك بحسب حُسن التوجيه واستخراج المعنى المناسب.

(6) القاموس المحيط، الفيروز آبادي، ج 1/ص 874.

وأما في القرآن الكريم فقد وردت كلمة (حق) بمشتقاتها نحواً من مائتين وسبع وثمانين مرة، منها مائتان وسبع وعشرون مرة بلفظ "الحق"⁽¹⁾، وغالبها ترجع إلى المعاني التي ذكرها علماء اللغة كما في المقاييس والقاموس وغيرهما.

جاء في المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم ما نصّه: "الحَقُّ: نقيض الباطل" (الشيء الثابت الراسخ المتمكن بشريعة صحيحة أو عُرف عامّ مسلّم، حَقُّ الشيء: ثبت/ وجب"⁽²⁾).

خلاصة:

مما سبق من النقول والتقريرات يتبين أن الأصل في كلمة "حق" في استعمالاتها اللغوية دلالتها على إحكام الشيء ووجوبه وثبوته⁽³⁾.

الفرع الثاني: تعريف الحقوق في الاصطلاح

في هذا الفرع سأتطرق - إن شاء الله - إلى تعريف الحقوق في الاصطلاح الفقهي والقانوني، باعتبار نظرية الحق من أشهر النظريات التي تناولها فقهاء الشريعة والقانون بالدراسة والبحث.

أولاً: تعريف الحق عند فقهاء الشريعة

تنوّعت تعريفات الفقهاء المتقدّمين للحق واختلّفت اتجاهاتهم في ذلك، ولكنني لم أقف على تعريف جامع مانع اصطلاحي لمصطلح "الحق" بالصورة التي استقرّ عليها الأمر عند فقهاء الشريعة والقانون المعاصرين، ويمكن استخلاص مناهج المتقدّمين في تعريف الحق من خلال منهجين كالآتي:

(1) يُنظر: المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم، محمد فؤاد عبد الباقي، مادة ح ق ق، ص 208 إلى 212.

(2) المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم، د. محمد حسن جبل، مكتبة الآداب، القاهرة-مصر، ط 1، 2010 م، ج 1/ص 467-468.

(3) المصدر نفسه، ج 1/ص 468. و: أحكام المعاملات الشرعية، الشيخ علي الحفيف، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 2008.

المنهج الأول: ويتمثل في الذين لم يذكروا تعريفاً محدداً للحق واكتفوا في الغالب بتعريفه بالمعنى اللغوي، ولعل ذلك يرجع إلى وضوح فكرة الحق وشيوعها واشتهارها، بحيث لا تحتاج إلى تعريف محدد، فاكتفوا بوضوح معناه اللغوي⁽¹⁾.

ومن أمثلة ذلك ما قاله الجرجاني رَحِمَهُ اللهُ: "الحق في اللُّغَةِ الأمر الثَّابِت الَّذِي لَا يَسُوغُ إنْكَارَهُ... وفي الاصطلاح: هو الحكم المطابق للوَأَقِع وَيُطْلَق على الأَقْوَال والعقائد والأديان والمذاهب بِإِعْتِبَارِ اشتغالها على ذَلِكَ الحكم ويقابله الباطل"⁽²⁾.

وفي البناية شرح الهداية: "الحق هو ما يستحقه الرجل"⁽³⁾، وعنه نقل الزين بن نجيم تعريف الحق ثم قال: "... وفي شرح المنار: الحق هو الشيء الموجود من كل وجه ولا ريب في وجوده، ومنه قوله رَحِمَهُ اللهُ: ((السحر حق، والعين حق))"⁽⁴⁾.

ويلاحظ على هذه التعريفات كلها أنها لا تعدو أن تُبَيِّن المعنى اللغوي للحق، أو تشتمل على شيء من الغموض أو الدور كما بيّنه الدكتور فتحي الدريني رَحِمَهُ اللهُ، وبيّن أيضاً أنّ الفقهاء لم يُعْنَوْا بتعريف الحق بمعناه العام في الشرع، اعتماداً منهم على المعنى اللغوي لكلمة حق، ولعلمهم رأوا أنه من الوضوح بحيث لا يحتاج إلى تعريف⁽⁵⁾.

المنهج الثاني: وهم الذين نظروا إلى معنى الحق باعتبار أنواعه الكثيرة، فلم يضعوا له تعريفاً شاملاً لجميع أنواع الحقوق ولكنهم اتجهوا إلى تعريف كل نوع من أنواع الحق على حدة، فمنهم من عرفه باعتبار إضافته إلى الله رَحِمَهُ اللهُ أو إلى العبد كالإمام القرافي رَحِمَهُ اللهُ، أو باعتبار كونه خالصاً لله رَحِمَهُ اللهُ أو

(1) يُنظر: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. فتحي الدريني، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط3، 1404هـ-1984م، ص184.

(2) كتاب التعريفات، علي بن محمد الزين الشريف الجرجاني، تحقيق: جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1403هـ-1983م، ص89.

(3) البناية شرح الهداية، أبو محمد بدر الدين محمود بن أحمد العيني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1420هـ-2000م، ج8/ص301.

(4) البحر الرائق شرح كنز الدقائق مع حاشية ابن عابدين عليه، زين الدين بن إبراهيم ابن نجيم، دار الكتاب الإسلامي، القاهرة-مصر، ط2، ج6/ص148.

(5) الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريني، ص184. يُنظر أيضاً: الملكية في الشريعة الإسلامية مع المقارنة بالشرائع الوضعية، علي الخفيف، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 1416-1996، ص5-6.

خالصا للعبد أو مشتركا كما تجده عند كثير من علماء الأصول والمقاصد كالإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ، أو بحسب ما أضيف إليه والسِّيَاق الذي وُجِدَتْ فيه كلمة "حق" وهو الغالب في كتب الفقه، وهذه أمثلة على ذلك:

قال الإمام القرافي رَحِمَهُ اللهُ: "فحقُّ الله أمرُه ونهْيُه وحقُّ العبد مصلحُه"⁽¹⁾، وتعقّبهُ ابن الشَّاطِط بقوله: "بل حق الله تعالى مُتَعَلِّقٌ أمرُه ونهْيُه وهو عبادته قال الله تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ﴾ الذاريات: ٥٦، وقال رسول الله ﷺ: "حق الله تعالى على العباد أن يعبدوه ولا يشركوا به شيئا".

وعرّف صاحب كشف الأسرار هذين النوعين من الحقّ بقوله: "حق الله تعالى ما يتعلق به النفع العام للعالم فلا يختص به أحد ويُنسب إلى الله تعالى تعظيماً... وحقُّ العبد ما يتعلق به مصلحةٌ خاصة كحرمة مال الغير فإنه حق العبد ليتعلق بصيانة ماله بها"⁽²⁾.

وقال الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ: "كل حكمٍ شرعي ليس بِحَالٍ عَن حق الله تعالى، وهو جهةُ التعبُد، فإنَّ حق الله على العباد أن يعبدوه ولا يشركوا به شيئاً، وعبادته امتثالُ أوامره واجتناب نواهيه بإطلاق، فإن جاء ما ظاهره أنّه حقٌّ للعبد مجرداً فليس كذلك بإطلاقٍ، بل جاء على تغليبِ حقِّ العبد في الأحكام الدنيوية، كما أنّ كلّ حكمٍ شرعيٍّ ففيه حقٌّ للعباد إمّا عاجلاً وإمّا آجلاً، بناءً على أنّ الشريعة إمّا وُضِعَتْ لمصالح العباد، ولذلك قال في الحديث: "حق العباد على الله إذا عبده ولم يشركوا به شيئاً ألا يعذبهم"، وعادتهم في تفسير "حق الله" أنّه ما فهمَ من الشرع أنه لا خيرةَ فيه للمكلف، كان له معنىً معقول أو غير معقول، "و**حق العبد**" ما كان راجعاً إلى مصلحه في الدنيا، فإن كان من المصالح الأخروية، فهو من جُملة ما يُطَلَق عليه أنه حقُّ الله"⁽³⁾.

(1) الفروق، أبو العباس أحمد بن إدريس القرافي المالكي، دار عالم الكتب، بيروت-لبنان، ج1/ص140.

(2) كشف الأسرار شرح أصول البزدوي، علاء الدين عبد العزيز بن أحمد البخاري الحنفي، دار الكتاب الإسلامي، دون معلومات نشر، ج4/ص135.

(3) الموافقات، الشاطبي، ج2/ص358-359.

وغالبُ كُتُبِ الفقه درجت على بيان معنى الحق بحسب ما أضيف له أو السياق الذي وُجد فيه، فيذكرون أنواعاً ما يثبت ويجب مُستحقّه في أي باب فقهي وأياً كان المستحق، كحقّ الشفعة، وحق الحضانة، وحق الردّ بالعيب وغيرها.

يقول العلامة علي الخفيف رَحِمَهُ اللهُ: " يُطلق الحق في الفقه الإسلامي على كل عَيْنٍ أو مصلحة تكون لك بمقتضى الشرع سلطة المطالبة بها، أو منعها عن غيرك، أو بذلها له في بعض الأحيان، أو التنازل عنها كذلك؛ فتقول: هذا الكتاب حقي، ويطلق على الملك نفسه؛ فتقول: ملكية هذا الكتاب حق من حقوقي، ويطلق على المنافع والمصالح على وجه عام، فتقول: سكاني هذه الدار حق للموصى له منفعتها، وطلب اليمين من المدعى عليه حق للمدعي، والحضانة حقٌّ للأُم ... وهكذا. وقد يستعمله الفقهاء مع ذلك في مقابلة الأعيان والمنافع المملوكة، وعند ذلك لا يريدون به ذلك المعنى العام الذي سبق بيانه، وإنما يريدون به تلك المصالح الاعتبارية الشرعية التي لا وجود لها إلا باعتبار الشارع وفرضه؛ كحق الشفعة، وحق الخيار، وحق الدين من قبل المدين، وحق الكفاءة في الزواج، وحق القصاص، وحق الحضانة والولاية، وما إلى ذلك"⁽¹⁾.

ومن خلال هذه النقول يظهر جلياً أن الفقهاء المتقدمين لم يتعرّضوا لتعريف الحق بالمعنى الشامل الدقيق الذي استقرّ عليه الأمر عند المتأخرين، إلا أنّ الأستاذ الدكتور عبد السلام العبادي ذكر أنه وقف على تعريف للحق لأحد فقهاء الشافعية الكبار وهو: القاضي حسين بن محمد المروري المتوفي سنة 462هـ في كتاب مخطوط له بعنوان: "طريقة الخلاف بين الشافعية والحنفية"⁽²⁾، جاء فيه: "والمعنى بالحق: اختصاصٌ مُظهِرٌ فيما يُقصد له شرعاً"⁽³⁾.

وعلق العبادي على هذا التعريف قائلاً: "وهذا التعريف له وزنه وقيّمته العلمية من عدة

نواحٍ:

(1) أحكام المعاملات الشرعية، علي الخفيف، ص 31-32.

(2) وجدتُ هذا المخطوط مفهراً على الشبكة في دار الكتب المصرية برقم 1523 فقه شافعي، وفي قسم المخطوطات بمكتبة الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة تحت رقم 1355 التصنيف فقه شافعي.

(3) طريقة الخلاف بين الشافعية والحنفية مع ذكر الأدلة لكل منهما، مخطوط، ورقة 150أ، نقلاً عن: نظرية الحق بين الشريعة والقانون، أ.د عبد السلام العبادي، نسخة إلكترونية وورد.

أ- أنه عرّف الحق بأنه "اختصاص" وهو تعريف يُبرز ماهية الحق، لأنّ الاختصاص جوهر كلّ حق، فلا وجود له إلاّ بوجود الاختصاص الذي هو عبارة عن العلاقة التي تقوم بين الشخص والحق، بحيث يكون لهذا الشخص وحده الاستئثار بالسلطات والمكّنات والصّلاحيات الثابتة شرعاً في هذه العلاقة لصاحبه في محلّه.

ب- أنّ تعريف الحقّ بأنه اختصاص هو الذي يكاد ينتهي إليه البحث القانوني بعد طول تحبّط في معرفة ماهية الحق وقوامه.

ج- أنّ وصف هذا الاختصاص بأنه مُظهرٌ فيما يُقصد له يبيّن أنّ طبيعة هذا الاختصاص تقوم على وجود آثارٍ وثمارٍ ونتائج يختص بها صاحب الحق، دون غيره في الأشياء التي شرّع الحق فيها والتي قد تكون مادية أو معنوية.

د- أنّه تعريفٌ أحد فقهاء القرن الخامس الهجري، ممّا يدلّ على أن فقهاء الشريعة القُدامى قد قاموا بتعريف الحقّ تعريفاً صحيحاً⁽¹⁾.

وأختم هذه المسألة بنقل تعريفات الفقهاء المعاصرين للحق، مع اختيار التعريف الذي يظهر لي أنه سالمٌ من النقد وتحقق فيه شروط الحدّ المعروفة.

قال الشيخ علي الخفيف عن الحق: "يُطلق في الفقه الإسلامي على كل عين أو مصلحة تكون لك بمقتضى الشرع سلطةً المطالبة بها، أو منعها عن غيرك، أو بذلها له في بعض الأحيان، أو التنازل عنها كذلك"⁽²⁾.

ويُتقد على هذا التعريف طوله وعدم تضمّنه لحقّ الله عزّ وجلّ، وللشيخ الخفيف تعريف آخر أيضاً، وهو: "ما ثبت للإنسان بمقتضى الشرع من أجل مصالحه"⁽³⁾.

ويرد على هذا التعريف: أنه غيرٌ جامع، لأنه لا يشمل الحقوق التي تثبت لغير الإنسان كالأشخاص الاعتبارية، كما لا يشمل حق الله عزّ وجلّ.

(1) المرجع السابق.

(2) أحكام المعاملات الشرعية، علي الخفيف، ص32.

(3) المرجع نفسه، ص31-32.

وعرّف الشيخ مصطفى الزرقا الحق بأنه: "إختصاصٌ يُقرّر به الشرع سلطة أو تكليفاً"⁽¹⁾.

وانتقد هذا التعريف بأنه غير جامع لكل صور الحق وأنواعه لأنه لا يشتمل على الحقوق العينية كحق الملكية وحق الحبس في المرهون، كما أنه لم يتضمّن سبب إقرار الشرع له ألا وهو تحقيق المصلحة.

وعرّفه الدكتور أبو سنة: ما ثبت في الشرع للإنسان والله تعالى على الغير⁽²⁾.

ويُنتقد على هذا التعريف أنّه لم يذكر ما ثبت لغير الإنسان من الأشخاص الاعتباريين كالشركات وبيت المال والوقف، لأنّه عبّر بـ "الإنسان" ولو عبّر بـ "الشخص" لكان من أحسن التعاريف لمصطلح الحق.

التعريف المختار:

مما سبق من دراسةٍ للتعاريف التي أوردها اللغويون والفقهاء الأقدمون والمعاصرون والاعتراضات الواردة عليها، اتضح لي أنّها في مجملها متقاربة في المعنى، ويمكن الاستعانة بها في اختيار تعريفٍ للحق يجمع جميع أنواعه ويبيّن خصائصه، مع كونه يُخرج ما ليس من ماهيته، ولذلك فقد وقع اختياري على تعريفين اثنين وقيمتُ بتحليلهما كالآتي:

الأول: تعريف الدكتور فتحي الدريني رَحِمَهُ اللهُ وهو من أجود التعاريف حيث عرّف الحقّ بأنه: "إختصاص يُقرّر به الشرع سلطةً على شيءٍ، أو اقتضاءً أداءٍ من آخر، تحقيقاً لمصلحة معينة"⁽³⁾.

فقد جمع بقوله (إختصاص) بين ما اختصّ به اللهُ عَزَّ وَجَلَّ وجميع الأشخاص -الحقيقيون والاعتباريون- من الحقوق، كما أنّه يُخرِجُ الإباحات والحقوق العامة (مثل الاحتطاب من البراري أو الاصطياد منها) لأنّها مباحة على سبيل الاشتراك ولعموم الأشخاص لا على سبيل الاختصاص

(1) المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط1، 1420هـ-1999م، ص19.

(2) النظريات العامة للمعاملات، د. أحمد فهمي أبو سنة، بواسطة: الملكية في الشريعة الإسلامية، علي الخفيف، ص98.

(3) الحق وسلطان الدولة في تقييده، الدريني، ص193 وما بعدها.

والانفراد الذي يجعلها حقاً اصطلاحاً، وقوله (يُقَرُّ به الشرع) بيان لمصدر الحق وأنه الشرع، فهو الذي أعطاه (سلطة) حرية التصرف، وهذه السلطة قد تكون مُنصَّبةً (على شيء) وهو ما يُعرَف بالحق العيني كحق الملكية وحق الحبس في المرهون، أو تكون السلطة منصَّبة على شخصٍ آخر بـ (اقتضاء أداء) سواءً كان الأداءً إيجابياً -أي: فعلاً موجوداً في الخارج- كعمل الأجير، أو سلبياً -أي: امتناع عن الفعل- كالامتناع عن الانتفاع بالمرهون، كلُّ هذا الذي اختصَّ به صاحب الحق بإقرار الشرع إنما أقره الشرع ما دام (محققاً للمصلحة)، أمّا إذا كان وسيلة لغرضٍ يتنافى مع غاية الحق ومصلحته التي أقره الشرع لأجلها انسحبت عنه صفة المشروعية، كأن يُتخذ الحق ذريعة للإضرار بالغير فتزول الغاية التي شرع لأجلها الحق وينسحب الاختصاص الشرعي منه⁽¹⁾.

الثاني: التعريف الذي صاغه الدكتور صالح بن عبد الرحمن المحميد، حيث عرّف الحقّ بأنّه: "اختصاص قرره الشارع لله أو لشخص أو لهما معا"⁽²⁾.

(اختصاص) جنسٌ في التعريف يشمل كل أنواع الحقوق ويخرج الإباحات العامة، مما هو مباح للناس جميعاً على وجه الاشتراك، وهو اختصاص (قرره الشارع) أي أثبتته وألزم به، وفيه بيان لمصدر الحق، وخرج به الاختصاص غير الشرعي (كالغصب والسرقة لأن الشريعة منعتهما وهي مصدر الحقوق)، سواءً كان الحقُّ (لله) يشمل جميع حقوق الله ﷻ على عباده كالصلاة والزكاة وغيرهما، أو كان الحق (لشخص) شخصاً حقيقياً أو حُكْمياً -اعتبارياً- (كبيت المال وجهة الوقف والشركات وغيرها)، أو كان الحقُّ (لهما معا) وهو ما يُعرَف بالحق المشترك الذي اجتمع فيه حق الله وحق العبد كالقصاص⁽³⁾.

(1) ملخصاً من المرجع السابق، ص 192 إلى 195.

(2) الحق وأنواعه، د. صالح بن عبد الرحمن المحميد، بحثٌ محكّم مقدّم لـمجلة العدل السعودية، العدد الأول محرم 1420هـ، ص 92.

(3) ملخصاً من المرجع السابق، ص 92-93.

ثانياً: تعريف الحق عند القانونيين.

واجه القانونيون صعوبة كبيرة في تفكيك مصطلح الحق ولا يزالون، ولذلك فقد شهد ذلك جدلاً واسعاً بين شراح القانون وتعددت اتجاهاتهم في تعريفه بين نظرة تقليدية وأخرى حديثة.

فأما أصحاب النظرية التقليدية في تعريف الحق فانطلقوا في تعريفه من النظر إلى الشخص صاحب الحق (المذهب الشخصي) أو بالنظر إلى موضوع الحق (المذهب الموضوعي) ومنهم من مزج بين المذهبين الشخصي والموضوعي (المذهب المختلط).

وأما أصحاب النظرية الحديثة في تعريف الحق فكانت نظرهم شاملة لمضامين نظرية الحق بالنظر إلى جوهره، وهو مذهب أقرب ما يكون إلى مذهب فقهاء الشريعة المعاصرين، ولعل في الأسطر القادمة أعرض هاتين النظريتين ومضمومتهما باختصار⁽¹⁾:

ونبدأ تعريف الحق في النظرية التقليدية، وهي نظرية تبناها بعض فقهاء القانون وانقسموا إلى ثلاثة مذاهب - كما سبق الإشارة إليه -:

1- المذهب الشخصي⁽²⁾: يتزعم هذا الاتجاه كبار الفقهاء القانونيين الألمان وعلى رأسهم ويند شايد Windsheid وسافيني Savigny، وانطلق هذا الاتجاه من فكرة مفادها أنّ الحق لا ينهض إلا بإرادة الشخص -صاحب الحق-، فالحق حسب هذا المذهب هو: "قدرة إرادية يتسلط بها الشخص في نطاق معلوم وضمن حدود معينة".

(1) مستفاداً من: النظرية العامة للحق، أ.د. عمار بوضياف، ص 11 إلى 20. و: مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة مع الفقه الغربي، د. عبد الرزاق السنهوري، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط 1، بدون تاريخ طبع، مجلد 1/ج 1/ص 9 وما بعدها. و: نظرية الحق بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، د. أحمد محمود الخولي، دار السلام، القاهرة-مصر، ط 1، 1423هـ-2003م، ص 19 إلى 30. و: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. فتحي الدريني، ص 53 إلى 61. و: نظرية العقد، د. عبد الرزاق السنهوري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، ط 2، 1998م، ص 7-8. و: الملكية، علي الخفيف، ص 7-8. و: التصور القانوني والشرعي للحق، د. أحمد رشاد الهواري، بحث محكم مقدم لمجلة جامعة المملكة بالبحرين، سنة 2011.

(2) يُنظر: النظرية العامة للحق، أ.د. بوضياف، ص 14-15. و: نظرية الحق، د. أحمد الخولي، ص 21 إلى 23. و: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريني، ص 54-55. و: الملكية، علي الخفيف، ص 7-8. و: التصور القانوني والشرعي للحق، د. الهواري، ص 10.

وانتقد هذا المذهب بأن الربط بين الإرادة وفكرة الحق يؤدي إلى نتائج قانونية غير مسلم بها، منها أن الحقوق تثبت لعدمي الإرادة كالمجنون والصغير غير المميز، بل وتثبت للحمل المستكن، فيتمتع هؤلاء جميعاً بالحقوق التي أقرها القانون رغم افتقارهم للإرادة. وهناك أشخاص يكسبون حقوق ولا علم لهم بها كالعائب أو الوارث مثلاً. كما أنّ الأشخاص الاعتبارية لا تملك إرادة حقيقية مثل التي نراها بالنسبة للشخص الطبيعي، ورغم ذلك تتمتع بحقوق.

2- **المذهب الموضوعي**⁽¹⁾: عرّفوا الحقّ بأنه "مصلحة يحميها القانون"، ويتزعم هذا الاتجاه الفقيه القانوني الألماني إهرنج Ihering، وركزوا على المصلحة باعتبارها جوهر فكرة الحق مع التنويه بكونها تحتاج إلى اعتراف القانون بها، أو حمايته لها، أي إذا اعتُدي على المصلحة -مادية أو معنوية- فالقانون يكفل لصاحب الحق التقاضي لاسترجاعها.

ومن أهم الانتقادات التي وُجّهت لهذا المذهب أنهم عرّفوا الحق بالنظر لغايته وبالتركيز على هدفه. وكان من المفروض أن يقدّموا تعريفاً للحق بالنظر لجوهره وحقيقته لا غايته. فالمصلحة ليست هي جوهر الحق، وإن كان لها علاقة وطيدة به، كما أن حماية القانون للمصلحة يُعدّ عنصراً خارجياً وليس داخلياً في ماهية الحق، فالحق سابق على الحماية، ولا يُسلّم لفكرة أن عُصْر الحماية هو الذي يؤدي إلى إنشاء الحق.

3- **المذهب المختلط**⁽²⁾: نشأ هذا المذهب ليحاول التوفيق بين المذهبين السابقين تلافياً للانتقادات التي وُجّهت إليهما، فعرّفوا الحق بأنه: "مصلحة مادية أو أدبية يحميها القانون بتخويله صاحبها سلطة القيام بالأعمال اللازمة لتحقيق هذه المصلحة". رغم ذلك تعرّضت تعريفات هذا المذهب لانتقادات أكثر، حيث وُجّهت له انتقادات المذهبين

(1) يُنظر: النظرية العامة للحق، أ.د. بوضياف، ص 16-17. و: نظرية الحق، د. أحمد الخولي، ص 23 إلى 25. و: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريني، ص 55 إلى 57. و: الملكية، علي الخفيف، ص 7-8. و: التصور القانوني والشرعي للحق، د. الهواري، ص 10.

(2) يُنظر: النظرية العامة للحق، أ.د. بوضياف، ص 17-18. و: نظرية الحق، د. أحمد الخولي، ص 26. و: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريني، ص 57. و: الملكية، علي الخفيف، ص 7-8. و: التصور القانوني والشرعي للحق، د. الهواري، ص 11.

السابقين جميعاً، مع كونه تعريفاً حاول التلفيق بين عناصر كلُّها خارجية عن جوهر الحق وماهيته الحقيقية.

وأما تعريف الحق في النظرية الحديثة⁽¹⁾، فقد جاء يُصحح ما كان قد عيب على الاتجاهات السابقة في النظرية التقليدية، لأنها ركزت على عناصر خارجية في تعريف الحق ولم تركز على جوهره وصلبه، ومن زُود النظرية الحديثة القانوني البلجيكي جين دابان Jean Dabin. وعرفوا الحق على أنه: "اختصاصُ شخصٍ بشيءٍ أو قيمةٍ يحوّل له التسلُّط والاختصاص، ويهدف إلى تحقيق مصلحةٍ يحميها القانون".

وبنظرة فاحصة إلى هذا التعريف نجد أنه يكاد يكون مطابقاً لتعاريف فقهاء الشريعة المعاصرين، اللهم إلا في الحديث عن مصدر الحق فهو القانون هنا والشرع عند فقهاء الشريعة، وذلك لاحتواء التعريفين على نفس العناصر وهي: الاختصاص، تسلُّط صاحب الحق، الاختصاص، المصلحة.

وقد سبق شرحها كلُّها⁽²⁾ إلا عنصراً واحداً تميّز به التعريف القانوني للحق، وهو: الحماية القانونية، ومعناه: أنّ اختصاص الشخص بالشيء يفرض على الغير احترام تسلُّط صاحب الحق بما يملك من حقوقٍ أقرها القانون، فإذا ثبت التّجاوز من قبل الغير تمتّع صاحب الحق بالحماية القانونية وجاز له التقاضي لصدِّ هذا الاعتداء، فالحق الذي لا تحميه دعوى لا يستحقّ هذا الوصف قانوناً، وهنا تبرز أهمية عنصر الحماية في المحافظة على مصلحة صاحب الحق⁽³⁾.

وليس الفقه الإسلامي خلوّاً من هذه الحيشية، فإنّ نظام التقاضي الشرعي يكفل الحماية الشرعية للحقوق كما يكفلها القانون أو أشدّ، فإنّ شريعة الإسلام قد كفلت للخلق نظاماً متكاملماً في هذا الباب: من جهة طرق إثبات الحق لمستحقّه (التوثيق، البيّنات، الشهود، اليمين... الخ)،

(1) يُنظر: النظرية العامة للحق، أ.د بوضياف، ص18-19. و: نظرية الحق، د. أحمد الخولي، ص26 إلى30. و: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريبي، ص57 إلى59. و: الملكية، علي الخفيف، ص7-8. و: التصور القانوني والشرعي للحق، د. الهواري، ص11.

(2) عند تحليل التعريف المختار لمصطلح الحق عند فقهاء الشريعة.

(3) النظرية العامة للحق، أ.د بوضياف، ص20، بتصرف.

والعقوبات المترتبة على التعدي والجنائية على الحق (الحدود والتعزيرات... الخ)، إضافة إلى المنظومة الأخلاقية والروحية في دين الإسلام التي توطئ في نفوس المؤمنين به حرمة دماء الآخرين وأموالهم وأعراضهم وجميع حقوقهم، وأنها معصومة يحرم على الغير التعدي عليها، كما رتب على ذلك العقوبات الدنيوية والأخروية، فتكون هذه القيم الخلقية التي ينطبع بها المسلم السوي هي سياج الأمان وجدار الحماية الأول الذي يُحافظ به الإسلام على الحقوق⁽¹⁾.

المطلب الثاني : أركان الحق وأنواعه.

إنّ التعرّف على أركان الحقّ وأنواعه من الأهمية بمكان بالنسبة لهذه الدراسة، كي يمكننا تحديد النوع الذي تندرج تحته حقوق الأجراء وأركان هذه الحقوق العامة ثمّ التفصيلية بحسب نوع كل عقد.

الفرع الأول: أركان الحق

ينبغي الحقّ على أركانٍ أربعةٍ لا يُمكن أن يوجد حقٌّ بدونها، وهي: صاحب الحق، محلّ الحق، المُكلّف بالحق، مصدر الحق.

الركن الأول: صاحب الحق (من يثبت له الحق أو المستحق)

في الفقه الإسلامي صاحب الحق هو الله تعالى في الحقوق الدينية، والأشخاص في الحقوق الأخرى: الشخص الطبيعي (الإنسان) أو الاعتباري (كبيت المال والأوقاف والشركات والمؤسسات) في الحقوق الأخرى.

قال الإمام القرافي رَحِمَهُ اللهُ فِي تَأْصِيلِ مَاتِعٍ لِأَنْوَاعِ أَصْحَابِ الْحَقِّ وَدَرَجَةِ الْإِسْتِحْقَاقِ: "فحق الله أمره ونهيه وحق العبد مصالحه والتكاليف على ثلاثة أقسام حق الله تعالى فقط كالإيمان وتحريم الكفر وحق العباد فقط كالديون والأثمان وقسم اختلف فيه هل يغلب فيه حق الله أو حق العبد كحد القذف ونعني بحق العبد المحض أنه لو أسقطه لسقط وإلا فما من حق للعبد إلا وفيه حق

(1) يُنظر: الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ص 88-89 و 228 إلى 230.

لله تعالى وهو أمره بإيصال ذلك الحق إلى مستحقه فيوجد حق الله تعالى دون حق العبد ولا يوجد حق العبد إلا وفيه حق الله تعالى وإنما يعرف ذلك بصحة الإسقاط فكل ما للعبد إسقاطه فهو الذي نعني به حق العبد وكل ما ليس له إسقاطه فهو الذي نعني بأنه حق الله تعالى⁽¹⁾.

وقال العلامة ابن عابدين رحمته الله: "المحكوم به وهو أربعة أقسام حق الله تعالى المحض كحد الزنا أو الخمر، وحق العبد المحض، وهو ظاهر وما فيه الحقان..."⁽²⁾.

وقال الإمام ابن قدامة المقدسي رحمته الله: "والحقوق على ضربين؛ أحدهما، ما هو حق لآدمي. والثاني، ما هو حق لله تعالى"⁽³⁾.

بالتمغن جيداً في الفقرات السابقة يظهر جلياً أنّ صاحب الحق إما أن يكون ربُّ العزة جل جلاله أو الإنسان. وأمّا الشَّخص الاعتباري فله كلُّ أحكام الشخص الحقيقي إلا ما استثنى كعوارض الأهلية ونحوها، وقد سبق⁽⁴⁾.

وأما فقهاء القانون فيعتبرون صاحب الحق هو كل شخص يتمتع بالشخصية القانونية أو الوجود المدني بحيث يُمكنه هذا الوجود من أن يكتسب الحقوق التي أقرها القانون وأن يتحمل الالتزامات، وقواعد القانون المدني الجزائري كباقي القوانين المدنية قد اعترفت بالشخصية القانونية لكلِّ من الشخص الطبيعي والشخص المعنوي⁽⁵⁾.

والشخص الطبيعي الذي يَعْنُونَه من الناحية القانونية هو الإنسان، لأنه قابل لأن يكون طرفاً إيجابياً أو سلبياً في اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات⁽⁶⁾.

جاء في المادة 25 من القانون المدني المعدلة بموجب القانون 05-10 مؤرَّخ في 20 يونيو 2005م ما نصُّه: "تبدأ شخصية الإنسان بتمام ولادته حياً وتنتهي بموته".

(1) الفروق، القراني، ج1/ص140-141.

(2) حاشية ابن عابدين، ج5/ص353.

(3) المغني، ابن قدامة، ج10/ص213.

(4) في المبحث الأول عند تعريف الأشخاص بين الفقه والقانون.

(5) النظرية العامة للحق، أ.د بوضياف، ص31. و: المدخل لدراسة العلوم القانونية، د.علي أحمد صالح، ص56-75.

(6) النظرية العامة للحق، ص32.

وأما الشخص المعنوي أو الاعتباري، فهو كل جماعة من الأشخاص، أو مجموعة من الأموال، تقوم لأجل تحقيق غرض جماعي معين، ويعترف لها القانون بالشخصية القانونية بالقدر اللازم لتحقيق غرضها، فيكون لها وجود مستقل و متميز عن الأشخاص الطبيعيين الذين يساهمون في نشاطها ويستفيدون منها⁽¹⁾ كالدولة بمؤسساتها والشركات والنقابات والجمعيات والأحزاب وغيرها.

جاء في المادة 49 من القانون المدني: "الأشخاص الاعتبارية هي: الدولة، الولاية، البلدية، المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الشركات المدنية والتجارية، الجمعيات والمؤسسات، الوقف، كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية قانونية".

الركن الثاني: محلّ الحق (الشيء الثابت لصاحب الحق أو المستحق)

محلّ الحق هو الشيء الثابت لصاحب الحق، وهو امتثال أمر الله ﷻ واجتناب نهيه - أي طاعته - إذا كان صاحب الحق هو الله ﷻ، ويُرادُ به أمور عديدة في حقوق الأشخاص.

قال الإمام القرافي رَحِمَهُ اللهُ: "فحقّ الله أمره ونهيه وحقّ العبد مصالحه"، فتعبه العلامة ابن الشاط قائلًا: "بل حق الله تعالى مُتَعَلِّقٌ أمره ونهيه وهو عبادته قال الله تعالى: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِي﴾ الذاريات: ٥٦، وقال رسول الله ﷺ: "حق الله تعالى على العباد أن يعبدوه ولا يشركوا به شيئاً"⁽²⁾.

وأما في حقوق الأشخاص فإنّ الشيء الذي يثبتُ لصاحب الحقّ إما أن يكون مالاّ أو منفعة أو عملاً أو امتناعاً عن عملٍ أو وصفاً آخر، وهذه أمثلتها⁽³⁾:

- فمثال الأول (المال): ثمن ما بعتَ والوديعة التي أودعتَ.

- ومثال الثاني (المنفعة): سُكْنَى الدَّارِ التي استأجرتها.

(1) المرجع السابق، ص 97. و: المدخل لدراسة العلوم القانونية، د. علي أحمد صالح، ص 56-57.

(2) الفروق، القرافي وبحاشيته إدرار الشروق لابن الشاط، ج 1/ص 140

(3) نظرية الحق في الفقه الإسلامي، أ.د عبد الستار حامد الدباغ، ص 36-37.

- ومثال الثالث (العمل): حفظ الأمانة وتسليمها، والتقاط الشيء الضائع خشية هلاكه، وتسليم المبيع... والعقوبات على الجرائم فهذه كلها أعمال.

- ومثال الرابع (الامتناع عن العمل): كامتناع الزوجة عن إدخال أحدٍ دار الزوج إلا بإذنه لأنه حقه عليها، قال ﷺ: "ألا إن لكم على نساءكم حقا ولنساءكم عليكم حقا فحقكم عليهن ألا يوطئن فرشكم من تكرهون، ولا يأذنن في بيتكم لمن تكرهون ألا وحقهن عليكم أن تحسنوا إليهن في كسوتهن وطعامهن"⁽¹⁾. وكذلك الامتناع عن أذى الجار والامتناع عن الجرائم التي نهانا عنها الله تعالى حقا للمجتمع.

- ومثال الخامس (وصفاً آخر): الشورى في الحكم، والولاية على أطفالك ومن تجب عليك نفقته.

وأما في القانون فإن محل الحق لا يختلف عنه في الفقه الإسلامي، إلا حقوق الله وعياله فلا يوجد لها ذكر في كتب القانون.

يقول الأستاذ الدكتور عمار بوضياف: "ومن هذا المنطلق فإن محل الحق إما أن يتجسد في عملٍ أو امتناع عن عملٍ أو يتجسد في أشياء وهذه الأخيرة إما أن تكون مادية أو معنوية"⁽²⁾، ثم ساق أمثلةً وضوابط ومستثنيات لهذه الأنواع يطول نقلها هنا⁽³⁾، ويُعني عن الأمثلة ما ذكرته آنفاً فهو في نفس المعنى.

الركن الثالث: المدين أو المكلف بالحق⁽⁴⁾.

(1) رواه بهذا اللفظ الإمام الترمذي: سنن الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 1998م، ج2/ص458.

(2) النظرية العامة للحق، ص120.

(3) المرجع السابق: من ص120 إلى ص134.

(4) هذا الركن خاص بالحقوق الشخصية فقط، ولا يدخل في الحقوق العينية، وسأوضح معنى ذلك عند الكلام على أنواع الحقوق باعتبار المحل، تحت جزئية: الحق العيني.

وهو مَنْ عليه الحقّ، يتحمّل الالتزام بأدائه لصاحب الحق، وهو في حقوق الله ﷻ الشّخصُ المكلفُ بفعل المأمور أو ترك المنهيّ إذا كان التكليف عينياً، أو جماعة من الأشخاص إذا كان التكليف كفائياً.

وأما في حقوق الأشخاص فإنّ مَنْ عليه الحقّ إمّا أن يكون مُعيّناً واحداً أو جماعةً و إمّا جميع الناس، كما في حقّ مالِك المالِ وولاية الأبِ على الصغار وحقّ الزوج على الزوجة وحقّ الحرية والمساواة، فإنه يجب على الناس جميعاً أن يحترموا هذه الحقوق وألاّ يحوّلوا دون استعمال أصحابها لها⁽¹⁾.

أما فقهاء القانون فلم يتطرق أغلبهم للمدين (صاحب الحق) كركنٍ من أركان الحقّ ولكنهم جعلوا حماية الحق هي الركن الذي يضمن أداء المدين للحقّ فعلاً أو امتناعاً، فعلاً بإبصال الحق لصاحبه، وامتناعاً بعدم التعدي على الحق.

فإنّ الحقّ مصلحةٌ يحميها القانون كما سبق، وتُحوّل هذه المصلحة لصاحب الحق استعمال مجموعة سلطاتٍ على محل الحقّ، ما يفرض على الغير عدم التعرض لصاحب الحق أو الحيلولة دون انتفاعه منه، أو إنقاص هذا الانتفاع أو التأثير عليه، ولذلك فإنّ المشرّع -القانوني- حين اعترف لصاحب الحق بممارسة مجموعة سلطاته، فإنّه وضع بين يديه وسيلةً قانونيةً يلجأ إليها بغرض حماية حقه، وهذه الوسيلة هي الدّعى مُمثّلة في حقّ اللجوء للقضاء لصدّ كلّ تعرّض أو محاولة تعرّض يُواجهها صاحبُ الحقّ⁽²⁾.

الركن الرابع: مصدر الحق

يعتبرُ فقهاء الشريعة أنّ الشّرّع الإسلامي هو المصدر الوحيد لكل الحقوق المعتبرة، لأنّها أحكامُ الله ﷻ التي شرعها لعباده وارتضاها لهم لتنظيم حياتهم، والخالقُ أدري بمصالح خلقه.

(1) نظرية الحق في الفقه الإسلامي، أ.د. الدباغ، ص 37. بتصرّف يسير.

(2) النظرية العامة للحق، أ.د. بوضياف، ص 135-136، بتصرّف.

قال ﷺ: ﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَمَّتْ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمْ الْإِسْلَامَ دِينًا﴾ المائدة: ٣. وقال سبحانه: ﴿وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَسِرِينَ﴾ آل عمران: ٨٥. وقال تبارك وتعالى: ﴿أَمْ لَهُمْ شُرَكَاءُ شَرَعُوا لَهُمْ مِنَ الدِّينِ مَا لَمْ يَأْذَنْ بِهِ اللَّهُ﴾ الشورى: ٢١.

فقد تفضل الله تعالى على عباده فبين لهم الحلال والحرام، وعرفهم الحقوق والواجبات، في كتابه وسنة رسوله ﷺ، فما أثبتته الشريعة الإسلامية حقاً فهو حق، ولا حقوق إلا ما ثبت عن طريقها، وعلى ذلك فإن الشريعة الإسلامية هي المانحة للحقوق، والمنبئة والمنشئة لها، فالحاكم هو الله تعالى، كما قال ﷺ: ﴿مَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا أَسْمَاءُ سَمَّيْتُمُوهَا أَشْرَوْا بِهَا وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾ يوسف: ٤٠، ومما تعبّدنا به **إِنَّ الْحُكْمَ لِلَّهِ** أَمْرًا لَا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﷻ يوسف: ٤٠، ومما تعبّدنا به أداء الحقوق إلى أهلها، كما أن الله تعالى هو المالك الحقيقي لجميع ما في السماوات وما في الأرض، ولا يملك العبد شيئاً إلا ما أذن له مالك المثلك ﷻ وشرع له التصرف فيه، فحتى ما يملكه العبد لا يحق له التصرف فيه إلا بما اقتضاه الشرع وأباحه، وما من حق شرعي إلا وعليه دليل من الكتاب أو السنة أو الإجماع أو القياس أو أدلة الشرع المعتمدة⁽¹⁾.

يقول الإمام الشاطبي رحمه الله: " فقد تقدّم بيان أن الشريعة جاءت على وفق أغراض العباد وأثبتت لهم حظوظهم تفضلاً من الله تعالى... " (2).

وعليه: "فإن الحقوق لا تعتبر إلا باعتبار الشارع الحكيم، فهي تنشأ بأحكامه، وتوجد بإرادته، نصاً مباشراً أو استنباطاً من النصوص وفق قواعد الاجتهاد المقررة، فالشريعة هي أساس الحقوق وجوداً، واعتباراً وتنظيماً، وانقضاء"⁽³⁾.

(1) يُنظر: المدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط1، 1418هـ-1998م، ص47 وما بعدها و73 وما بعدها و277 إلى 280. و: الحقوق والواجبات والعلاقات الدولية في الإسلام، د. محمد رأفت عثمان، القاهرة-مصر، ط4، 1991م، ص16-17. و: نظرية الحق في الفقه الإسلامي، أ.د. الدباغ، ص39.

(2) الموافقات، الشاطبي، ج2/ص294. والحظوظ هنا الحقوق.

(3) نظرية الحق بين الشريعة والقانون، أ.د. العبادي، ص17.

يقول الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ: "...لأنَّ ما هو حقٌّ للعبدِ إنما ثبتَ كونهُ حقًّا له بإثباتِ الشَّرْعِ ذلكَ له، لا بِكُونِهِ مُستَحَقًّا لذلكَ بِحُكْمِ الأَصْلِ"⁽¹⁾.

أما فقهاء القانون فاختلَفوا في جعل المصدر ركنًا في الحق، فمنهم مَنْ لم يعتبروه ركنًا فيه باعتبار أنَّ مصدر الحقَّ خارجٌ عن ماهيته فلا يكون ركنًا فيه، ومنهم مَنْ جعله ركنًا فيه لأنَّ المصدر هو أساس وجودِ الحقِّ فكيف لا يكون ركنًا فيه.

وعلى كل حال فإنَّ فقهاء القانون قسَّموا مصادر الحق في القانون إلى قسمين، هما - باختصار - كالآتي⁽²⁾:

1- **مصادر الحق الإرادية:** وهي المصادر التي تنشأ عن اتفاقٍ بين شخص أو أشخاص مع آخرين، وهو ما يُعرف **بالعقود**، ومنشأ العقد هو توافقُ إرادتي المتعاقدين فيرتب عليها حقوق مادية أو معنوية لكل طرف، كعقود البيوع أو الإجارة أو الزواج ونحوها. كما يدخل في هذا النوع الحقوق الناشئة عن تصرفٍ قانوني انفرادي يُعرف **بالإرادة المنفردة** كالوقف والوصية ونحوها.

2- **مصادر الحق اللإرادية:** لا ينشأ الحق فقط من تصرفٍ قانوني مبني على إرادة منفردة أو توافقٍ إرادتين، بل ينشأ أيضا عن **القانون** نفسه الذي يقرّر حقوقاً معينة، أو عن **وقائع** وأحداثٍ يترتب عليها القانون حقوقاً، مثل الموت مثلاً، فإنه ينشأ عن غير إرادة ولكنه يترتب حقاً للورثة.

وقد نسج بعض فقهاء الشريعة المعاصرين على منوال التَّقنينات الوضعية تقسيماً لمصادر الحقِّ كئِي يتسنى لهم المقارنة بين الفقه والقانون⁽³⁾، لكن تقسيمهم لا يخرج في الجملة عن تقريبات الفقهاء

(1) الموافقات، ج3/ص104.

(2) المدخل إلى العلوم القانونية - نظرية الحق -، د. محمدي فريدة، منشورات CEDOC، دون معلومات الطبعة. و: النظرية العامة للحق، د. بوضياف، ص170-171.

(3) مصادر الحق في الفقه الإسلامي - دراسة مقارنة بالفقه الغربي -، العلامة السنهوري، ص32 و ص48.

المتقدمين بأن مصدر الحقوق هو الشرع، وبنوّه على "سبب نشوء الحق"، فإنّ الشرع أنشأ الحقوق ورتّب نشوءها على أسباب، وبناءً على تلك الأسباب يمكن تقسيم المصادر كآلآتي⁽¹⁾:

- 1- **الشرع نفسه**: لأنّ الشرع يُنشئ حقوقاً دون التوقّف على سبب ولا عقد كالالتزام بالنفقة على الأقارب، أو الوليّ والوصي ونحوهم.
- 2- **العقد**: وهو ارتباط صيغتي الإيجاب والقبول المعبّرة عن التراضي كالبيع والإيجارات وغيرها.
- 3- **الإرادة المنفردة**: وهي الحقوق الناشئة عن إرادة فردية للشخص، فهي لا تنبني على إيجاب وقبول، لأنّها عقود تبرّعات كالهبة والعارية والوقف، أو إلزام النفس بعبادة لا تجب على العبد في الأصل كالنذر.
- 4- **الفعل النافع أو الإثراء بلا سبب**: كمن يضطرّ لتقديم خدمةٍ للغير درءاً لِمُضرةٍ عن نفسه أو أداء دين الغير بأمره.
- 5- **الفعل الضار أو العمل غير المشروع**: وهو الحق الذي سببه إلحاق ضرر بالغير أو أو تعدّي على حقوقهم، والتعدّي في حقّ الله عزّ وجلّ جزاؤه عقوبة عامّة بالحدّ أو التعزير أو الكفّارة، وأمّا حقّ الآدمي فجزاؤه عقوبة خاصة كالتعزير أو القصاص أو ضمان للمتلفات والضرر.

(1) يُنظر: المصدر السابق، ص32 إلى48.

الفرع الثاني: أنواع الحق

اختلف الفقهاء في أنواع الحق واختلفت عباراتهم فيه، إلا أن هذا الاختلاف اصطلاحى فقط، فكلُّ أحدٍ يُقسِّم الحق باعتبار معيّن، ولعلّي أكتفي في هذا الفرع ببيان الاعتبارات والأنواع التي تُخدم الدراسة فقط كي لا يطول الكلام ويتوسّع دون كثير فائدة.

أولاً: أنواع الحق باعتبار صاحب الحق

اختلفت عبارات الفقهاء المتقدمين حول أنواع الحق باعتبار مُستحقّه، ولذلك سأسوق هنا نقولاً بهذا الصدد ثم أحاول بعد ذلك تحرير الأنواع بشكل واضح.

قال ابن عابدين رحمته الله: "المحكوم به أربعة أقسام: حقُّ الله تعالى المحض؛ كحدِّ الزّنا أو الخمر، وحقُّ العبد المحض وهو ظاهر، وما فيه الحقان وغلب فيه حق الله تعالى؛ كحدِّ القذف أو السرقة، أو غلب فيه حق العبد؛ كالقصاص والتّعزير"⁽¹⁾.

وقال القرافى رحمته الله: "... والتكاليف على ثلاثة أقسام حق الله تعالى فقط كالإيمان وتحريم الكفر، وحق للعباد فقط كالديون والأثمان وقسم اختلف فيه هل يغلب فيه حق الله أو حق العبد كحد القذف؟"⁽²⁾.

وفي حاشيتي المنهاج: "القتل ظلماً أكبر الكبائر بعد الكفر وهو يوجب العقوبة في الدنيا من حيث حق الآدمي، وفي الآخرة من حيث حق الله تعالى، ويسقط حق الآدمي بالعمو أو بالقود أو بأخذ الدية، ويسقط حق الله بالتوبة الصحيحة"⁽³⁾.

وقال ابن قدامة رحمته الله: "والحقوق على ضربين: أحدهما ما هو حقُّ لآدمي، والثاني ما هو حقُّ لله تعالى. فحقُّ الآدمي ينقسم قسمين: أحدهما ما هو مال أو المقصود منه المال... والقسم

(1) رد المختار على الدر المختار (حاشية ابن عابدين)، ج 5/ص 353.

(2) الفروق، ج 1/ص 140-141.

(3) حاشيتنا قليوبي وعميرة على شرح المحلى لمنهاج الطالبين، ج 4/ص 96.

الثاني: ما ليس بمال ولا المقصود منه المال، كالقصاص، وخذ القذف... والضرب الثاني حقوق الله تعالى، وهي نوعان أحدهما الحدود، والنوع الثاني الحقوق المالية⁽¹⁾.

وأحسن من تكلم في هذه الحثية - فيما أعلم - هو العلامة الإمام الشاطبي رحمته الله في الموافقات، حيث قال: " والأفعال بالنسبة إلى حق الله أو حق آدمي ثلاثة أقسام: أحدها: ما هو حق لله خالصاً كالعبادات، وأصله التَّعبُد كما تقدم... والدليل على ذلك أن التَّعبُد راجع إلى عدم معقولية المعنى، وبحيث لا يصح فيه إجراء القياس، وإذا لم يُعقل معناه دلَّ على أن قصد الشارع فيه الوقوف عند ما حدَّه لا يُتعدَّى... والثاني: ما هو مشتمل على حق الله وحق العبد، والمغلب فيه حق الله رحمته، وحكمه راجع إلى الأول؛ لأن حق العبد إذا صار مطَّرحاً شرعاً، فهو كغير المعتر... والثالث: ما اشترك فيه الحقَّان وحقُّ العبد هو المغلب، وأصله معقولية المعنى..."⁽²⁾.

عند التأمل في هذه النقول يظهر جلياً أنَّ الحق من حيث مستحقه ينقسم إلى ثلاثة أقسام: حق الله الخالص، حق العبد الخالص، الحق المشترك لله رحمته وللعبد.

1. القسم الأول، حق الله رحمته الخالص: وهذا القسم جعله العلامة السرخسي رحمته الله على ثمانية أنواع: (1) عبادات محضة رأسها الإيمان بالله والصلاة الزكاة وغيرها من أركان الإسلام. (2) عقوبات محضة، وهي حدود الجرائم كحد الزنا والسرقه. (3) عقوبات قاصرة، كحرمان من باشر القتل بغير حق من الميراث. (4) حق يدور بين العباداة والعقوبة، مثل كفارة الحنث في اليمين. (5) حق قائم بنفسه، كخمس الغنيمه. (6) عباداة فيها معنى المؤنة، كصدقة الفطر. (7) مؤنة فيها معنى العباداة، وهي عشر ما خرج من الأرض. (8) مؤنة فيها معنى العقوبة كالخراج الذي يؤخذ من الكافر⁽³⁾.

2. القسم الثاني، هذا القسم جعله الحافظ ابن رجب رحمته الله في قواعده على خمسة أنواع هي: (1) حق ملك، كحق السيّد في مال المكاتب. (2) حق تملك، كحق الأب في مال ولده. (3) حق انتفاع،

(1) المغني، ج 10/ص 213-214.

(2) الموافقات، ج 2/539 إلى 542 باختصار.

(3) أصول السرخسي، شمس الأئمة محمد بن أبي سهل السرخسي، تحقيق: أبو الوفا الأفغاني، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، ط 1، 1414هـ - 1993م، ج 2/ص 290 وما بعدها.

كَوْضِعِ الجارِ خشبه على جدار جاره، وإجراء الماء في أرض غيره إذا اضطرَّ. (4) حق الاختصاص، وهو عبارة عما يختصُّ مستحقُّه بالانتفاع به ولا يملك أحدٌ مُزاحمته فيه، مثل مرافق الأملاك كالطُّرق والأفنية. (5) حقُّ التعلُّقِ لاستيفاء الحق، كتعلُّق حق المرتهن بالرهن وتعلُّق حق الغرماء بالتركة⁽¹⁾.

ويُلاحظُ أنّ ابن رجب رحمته الله اقتصر هنا على الحقوق المالية للعبد فقط، وأمّا ابن قدامة رحمته الله فقد قسّم حقوق العبد - كما سبق - إلى قسمين: أحدهما المال أو ما هو مقصود منه المال، والثاني: ما ليس بمال ولا المقصود منه المال مثل النكاح والطلاق ونحوها⁽²⁾.

3. القسم الثالث: الحق المشترك لله عز وجل وللعبد: ينقسم الحق المشترك إلى نوعين⁽³⁾:

أحدهما: ما اجتمع فيه الحقان وحقُّ الله غالبٌ، ومن أمثلته: حق صيانة الإنسان لحياته وعقله وماله عن الإفساد والاتلاف، فإن ذلك حقُّ الله تعالى لأن فيه المحافظة على هذه النعم التي عليها تقوم الحياة وتحقيق إرادة الله في خلقه في عبادته وحده لا شريك له، وفيها أيضاً حقُّ للعبد، وهو حقه في المحافظة على حياته وصحته وماله، إلا أنّ حق الله غالبٌ⁽⁴⁾.

الثاني: ما اجتمع فيه الحقان وحق العبد غالب، مثل: القصاص فإن فيه حقاً لله سبحانه، وهو عقوبة الجاني جزاءً له وزجراً لمن تسوّل له نفسه الاعتداء على عباد الله، وفي ذلك صلاح المجتمع وحفظ الدماء، كما أنّ فيه حقاً للعبد لأن القصاص عقوبة مثليّة لقوله تعالى: ﴿وَكُنْتُمْ عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنْ أَنْفَسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنِ وَالْأَنْفِ وَالْأُذُنِ وَاللِّسَنِ وَالْجُرُوحِ قِصَاصٌ﴾ المائدة: ٤٥، ولما كان وجوب العقوبة بطريق المماثلة تبين أنّ حق العبد راجح فكان لأولياء الدمّ حقُّ المطالبة به ولهم حقّ العفو مجاناً أو على عوض كما في سائر حقوق العباد⁽⁵⁾.

(1) تقرير القواعد وتحرير الفوائد، الحافظ زين الدين عبد الرحمان بن أحمد بن رجب الحنبلي، تحقيق: أبو عبيدة مشهور حسن

آل سلمان، دار ابن عفان، القاهرة-مصر، ط1، 1424هـ-2003م، بسط القول فيها في: ج2/ص259 إلى 282

(2) المغني، ج10/ص213-214. و: المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، مصطفى الزرقا، ص25.

(3) الفروق، ج1/ص141 و157. و: الموافقات، ج2/ص538. و: أصول السرخسي، ج2/ص296.

(4) هذه الأمثلة من تهذيب الفروق لمحمد بن علي حسين المطبوع بحاشية الفروق، ج1/ص157.

(5) يُنظر: أصول السرخسي، ج2/ص296-297.

ثانياً: أنواع الحق باعتبار محلّه

قسّم الفقهاء الحقوق باعتبار محلّها إلى حقوق مالية وحقوق غير مالية⁽¹⁾.

- فأما الحق المالي فهو ما يتعلق بالمال كملكية الأعيان أو الديون أو المنافع.

- وأما الحق غير المالي فهو الذي يتعلق بغير المال كحق القصاص وحق الولي في التصرف على الصبيّ بالتربية والتعليم.

والحق المالي هو القسم الذي يتعلّق بدراستي هذه، وهو الذي قسّمه الفقهاء المعاصرون إلى نوعين مهمّين هما: الحق الشخصي، والحق العيني.

وهو تقسيم لم يكن معروفاً عند فقهاء الشريعة المتقدمين، بل هو اصطلاح قانوني اعتمده الفقهاء المعاصرون في تقسيم الحقوق للمقارنة بين الشريعة القانون، ولأنّ هذين النوعين يشملان أنواعاً عديدة من الحقوق المعروفة عند الفقهاء المتقدمين⁽²⁾.

1. الحق الشخصي (الالتزام): كل علاقة شرعية بين شخصين يكون أحدهما فيها مكلفاً تجاه

الآخر أن يقوم بعمل فيه مصلحة ذات قيمة للآخر، أو أن يمتنع عن عمل مناف لمصلحته، وباختصار هو "مَطْلَبٌ يُقَرُّهُ الشَّرْعُ لِشَخْصٍ عَلَى آخَرَ"⁽³⁾، فتتضمّن هذه العلاقة حقّاً شخصياً للمستفيد منها كما تتضمّن التزاماً على الآخر المكلف بها، وينطبق هذا النوع من الحق على كل العقود كالبيوع والإجازات على الأعيان وعلى الأشخاص⁽⁴⁾، فإنّ أحد طرفي الإجارة على الأشخاص هو الأجير وهو صاحب حقّ في تسلم أجرته مثلاً، والآخر المستأجر مكلف ملتزم بالتسليم، وفي الوقت نفسه يُعتبر هذا المستأجر صاحب حق في عمل الأجير، وذاك الأجير مكلف بتسليم نفسه لاستيفاء منفعة العمل منه. كما يدخل في هذا النوع العلاقات التي تنشأ عن الأفعال كضمان المتلفات، فالمتضرر صاحب حقّ والضارّ مكلف بضمان ما

(1) المغني، ج10/ص213-214. و: المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، مصطفى الزرقا، ص25.

(2) مصادر الحق في الفقه الإسلامي، السنهوري، مجلد1/ج1/ص12.

(3) المدخل إلى نظرية الالتزام، الزرقا، ص26.

(4) وهو نوع الحقوق الذي تتعلّق به هذه الرسالة برمتها.

أُتلفه. ويشملُ أيضاً الحقوق التي قرّرها الشرعُ كالنفقة بين الأقارب فالغنيُّ مُلزمٌ شرعاً بالنفقة على تلزمه نفقته، والفقير منهم صاحبُ حقٍّ بالإنفاق عليه⁽¹⁾.

2. **الحق العيني:** إذا كان الحق الشخصي عبارة عن علاقة مباشرة بين شخصين أحدهما مستحق على الآخر وذلك الآخر مكلفٌ ومسؤول، فإنَّ الحق العيني هو علاقة بين شخص وشيء مادي معيّن بذاته بحيث يكونُ الشَّخصُ صاحبَ مصلحةٍ اختصاصية تحوِّله سلطَةً مباشرة على عينٍ ماليّة معيّنة، وذلك كحق الملكية، فإنه حقٌّ مباشر للمالك على الشيء المملوك. ويستطيع المالك ممارسة سلطته هذه على الشيء المملوك والتمتع بثمراتها المشروعة من استعمال أو استغلال أو استهلاك أو احتباس دون توقُّفٍ على أحدٍ. فليس في الحق العينيّ سوى عنصرين بارزين هما: صاحبه، ومحلُّه، والمحلُّ هو الشيء، وذلك بخلاف الحق الشخصي، فإنَّ فيه رابطة بين شخصين كما تقدم. ففيه - ما خلا العنصرين السالفين الذكر في الحق العيني عنصر ثالث هو المكلف أو المدين⁽²⁾.

(1) يُنظر: المرجع السابق، ص 25-26. و: مصادر الحق، السنهوري، مجلد 1/ج 1/ص 12. و: نظرية الحق، د. الخولي، ص 110.

(2) ينظر: المدخل إلى نظرية الالتزام، الزرقا، ص 27-28. و: مصادر الحق، السنهوري، مجلد 1/ج 1/ص 25. نظرية الحق، د. الخولي، ص 109.

المطلب الثالث: أنواع حقوق الأجير (القديمة-المستجدة)

في هذا المطلب أكتفي بعرض حقوق الأجير التي تكلم عنها الفقهاء المتقدمون، والتي كانت جزءاً من موضوع رسالتي للماجستير⁽¹⁾، ثم أعرضُ إجمالاً الحقوق المستجدة للعمال والأجراء، والتي تُعتبر نوازل عصرية، وهو موضوع هذه الدراسة، كي يكون هذا المطلب كالتوطئة للفصول القادمة فيسهل المرور إليها بسلاسة.

الفرع الأول: حقوق الأجير عند الفقهاء المتقدمين

لم يتجاوز كلام الفقهاء المتقدمين عن حقوق الأجير تقريرهم لحقه في:

- الأجرة: وقد عرض لهذا الحق من المستجدات الشيء الكثير، لذلك سأذكره في دراستي هذه لهذا الاعتبار، وإلا فإن الحق في الأجرة ليس نازلةً في نفس الأمر؛ بل باعتبار ما طرأ فيها من النوازل في تقنين قيمة الأجرة، وتسعيها، وتغيرها أثناء العقد وغير ذلك.
- الراحة: هذا الحق أيضاً طرأت عليه الكثير من النوازل والمستجدات، وهو الأمر الذي جعلني أدرجه في هذه الدراسة؛ بناءً على ما استجد من أنواع العطل، ومدة الراحة وأسبابها وغير ذلك.
- تكليفه بما يُطبق.
- حقه في الاحترام وحسن المعاملة: وهذا الحق جزء من نازلة جديدة، وهي حق العامل في ظروف العمل المناسبة، وسيأتي الكلام عنها بالتفصيل بإذن الله.

(1) والتي كانت بعنوان: "الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي"، وتناولت فيها الأحكام والأصول العامة لعقد الإجارة على العمل من خلال: تعريفه، أركانه، حقوق وواجبات الأجير، حقوق وواجبات المستأجر، انتهاء العقد.

الفرع الثاني: حقوق الأجير المُستجدة (النوازل)

وهي الحقوق التي استجدت وصارت من النوازل المعاصرة بسبب تطوُّر سوق العمل، ونشوء صورٍ جديدة لعقود العمل واتفاقات التشغيل التي تواكبُ التغيُّر العصريّ، وتحاولُ ضبطَ الحقوق والواجبات للأجّراء وأرباب العمل.

ونوازل حقوق الأجير التي سأتناولها بالبحث - بإذن الله - تندرجُ تحت ثلاثة أقسام رئيسة تتفرّع عنها أصولُ النوازل كالاتي:

1. النوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم: وهي:

- نوازل الحق في الأجرة: مثل: تسعيرها، تغيُّرها أثناء العقد... الخ
- الحق في الترقية.
- الحق في التكوين ومواصلة الدراسة.

2. النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادات التي يستحقها الأجير: وهي:

- حق الراحة والعُطل المستحدثة.
- الحق في ظروف العمل المناسبة.
- الحق في الضمان الاجتماعي.

3. النوازل المتعلقة بحق الأجير في المطالبة بحقوقه: وهي:

- حق الانخراط في النقابات العمّالية.
- الحق في الإضراب والامتناع عن العمل.

الفصل الأول: النوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم

المبحث الأول: نوازل متعلقة بالحق في الأجرة، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: حقيقة الأجرة لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: النوازل والمستجدات المتعلقة بالأجرة

المبحث الثاني: نازلة الحق في الترقية، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف الترقية لغة واصطلاحاً.

المطلب الثاني: أحكام الترقية في القانون الجزائري

المطلب الثالث: حكم نازلة الترقية في الفقه الإسلامي

المبحث الثالث: نازلة الحق في التكوين، وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: تعريف التكوين لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: حق العامل في التكوين في القانون الجزائري

المطلب الثالث: نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

المبحث الأول: نوازل متعلقة بالحق في الأجرة

المطلب الأول: حقيقة الأجرة لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف الأجرة لغة

الفرع الثاني: تعريف الأجرة اصطلاحاً (في الفقه والقانون)

المطلب الثاني: النوازل والمستجدات المتعلقة بالأجرة

الفرع الأول: نازلة تتعلق بطبيعة الأجرة

الفرع الثاني: نازلة تتعلق بكيفية استحقاق الأجرة

الفرع الثالث: نوازل تتعلق بتسعير الأجرة

المطلب الأول: تعريف الأجرة لغة واصطلاحاً

قبل التعرّف على النوازل المتعلقة بالحقّ في الأجرة نبدأ أولاً بمعرفة المقصود بالأجرة في اللغة وفي اصطلاح الفقه والقانون، وما يُمكن أن يكون أجرة فيهما.

الفرع الأول: تعريف الأجرة لغة

بالرجوع إلى معاجم اللغة نجد أن مادة (أ ج ر) ترجع إلى عدة معان، وقد بيّنها الإمام ابن منظور رحمته الله في لسان العرب، وخلاصة ما ذكره: أن الإجارة من أجزر يأجز، تأتي بمعنى "العطاء" تقول أجره على عمله إذا أعطاه أجرته، وبمعنى الثواب تقول أجره الله أي أثابه، وبمعنى العمالة تقول أجزت العبد أجزه إيجاراً ومؤجرة أي استعملته ومنه قول الرجل الصالح: ﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيْ هَنْتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِّي حَبِيبٌ﴾ القصص: ٢٧، ويأتي بمعنى الكراء تقول أجرته الدار أي أكريتها، وبمعنى جبر الكسور، تقول أجز الكسر أي جبر⁽¹⁾.

ولعل هذه المعاني ترجع إلى بعضها، فإن الأجرة المبذولة في مقابل العمل في الحقيقة عطاء وثواب وهي أيضاً عوضٌ يُجبر به حال الأجير لِمَا لحقه من كدٍ فيما عمله⁽²⁾، ولذلك عرّفها الفيروزآبادي بأنها "الجزاء على العمل"⁽³⁾، وقال ابن فارس: "الأجر جزاء العمل، والفعل أجر يأجر أجراً، والمفعول مأجور"⁽⁴⁾.

(1) لسان العرب، ج 4/ص 10.

(2) ينظر: مقاييس اللغة، ج 1/ص 83.

(3) القاموس المحيط، ص 342.

(4) معجم مقاييس اللغة، ج 1/ص 63.

الفرع الثاني: تعريف الأجرة اصطلاحاً

أولاً: في الفقه الإسلامي

الأجرة ركنٌ من أركان الإجارة على منافع الأشخاص - كما سبق -، وهي حقٌ أساسي من الحقوق التي يضمنها عقد العمل، بل لا يُتصوّر عقد عمل دون أجرة.

وقد عرّفها الفقهاء بأنّها: العوض الذي يُعطى مقابل منفعة الأعيان، أو منفعة الآدمي⁽¹⁾. وقيل: الأجرة هي قيمة المنفعة⁽²⁾.

وهذا التعريف يشمل الأجرة في إجارة الأعيان وإجارة الأشخاص (أي: على عمل الإنسان).

وبالتالي فإنّ الأجرة في عقد العمل هي: ما يلتزم به المستأجر عوضاً عن المنفعة التي يستفيد منها من الأجير⁽³⁾.

ثانياً: في القانون

نصّ القانون الجزائري على أنّ الأجرة حقٌّ من الحقوق الأساسية للعُمال. فبعد ما عدّد جملةً من الحقوق جاء ما نصّه: "يحقُّ للعمال أيضاً في إطار علاقة العمل ما يأتي: ... - الدفع المنتظم للأجر المستحق"⁽⁴⁾.

وفي مادّةٍ أخرى ما نصّه: "للعامل الحق في أجرٍ مقابل العمل المؤدّى ويتقاضى بموجبه مُرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"⁽⁵⁾.

(1) درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، علي حيدر خواجه أمين أفندي (المتوفى: 1353هـ)، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجيل، بيروت - لبنان، ط1، 1411هـ-1991م، ج1/ص441.

(2) حاشية البجيرمي على شرح المنهج، سليمان بن محمد بن عمر البُجَيْرِيّ المصري الشافعي، مطبعة الحلبي، القاهرة، ط؟، 1369هـ-1950م، ج2/ص229.

(3) يُنظر: حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج4/ص2. و: الموسوعة الكويتية، ج1/ص262-263.

(4) المادة 06 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلّق بعلاقات العمل.

(5) المادة 80 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلّق بعلاقات العمل.

وجاء في تعريف الأجر عند القانونيين:

"هو المقابل المالي لالتزام العامل ببذل الجهد، والموقع في ذمة رب العمل بمقتضى العقد، ويشتمل على عنصرين، أحدهما ثابت يتشكّل من الأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي الذي يتحدد حسب تصنيفات مناصب العمل كما يتضمن مختلف التعويضات المرتبطة بمنصب العمل"⁽¹⁾.

تحليل:

يلاحظ على هذا التعريف أنّه اشتمل على ثلاثة أمور:

- حقيقة الأجر: وهو المقابل المادي للجهد العامل.
- مكونات الأجر: وهي الأجر الأدنى المضمون، ومتممات الأجر المتعلقة بمنصب العمل.
- ذكر أركان العقد: العامل، رب العمل، الأجر، العمل (الجهد).

ومن أحسن التعريفات القانونية أيضاً قول الدكتور عبد الرحمان خليفي: "هو ذلك المبلغ المالي المحدد والمعين الذي يتفق عليه الطرفان مسبقاً ويُدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل إلى العامل كلما حل موعد أو أجل الدفع مقابل العمل المؤدى"⁽²⁾.

ومن هنا نجد أنّ القانون الجزائري رتب الأجرة على العمل المؤدى مثله مثل الفقه الإسلامي الذي جعل العوض المستحق للأجير في مقابل المنفعة الاستفادة من عمله، غير أنّ قانون العمل اختص ببعض الأحكام والصّور التي أعطى فيها للأجير الحق في أجرة كاملة أو جزئية دون أن يعمل حسب ظروف وتفصيل حددها القانون وسيأتي الكلام عنها - بإذن الله - في المطلب الموالي.

(1) الوجيز في قانون العمل، د. معزير عبد السلام، دار هومة، الجزائر، 2018، ص36 بتصرف يسير جداً. و: النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، أ. آمال بطاهر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، 2013م، ص16.

(2) قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثري بفقه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. عبد الرحمان خليفي، دار

المطلب الثاني: النوازل والمستجدات المتعلقة بالأجرة

استجدت للناس الكثير من النوازل المختلفة عما كان معهوداً في عقد الإجارة على العمل في الفقه الإسلامي، وبعضها نوازل تتعلق بالحق في الأجرة، ومسائلها في الجملة على ثلاثة أقسام:

- 1- ما يتعلق بطبيعة الأجرة.
- 2- ما يتعلق بكيفية استحقاق الأجرة.
- 3- ما يتعلق بالآليات لتحديد قيمتها.

ولا يخفى أنّ هذه المسائل لها علاقة بنوازل أخرى مثل نظام العطل وأيام الراحة، والحق في التكوين، وكذا الحق في العمل النقابي... إلخ، والتي سيأتي الكلام عنها في محلّها من هذه الدراسة بإذن الله عز وجل.

وفي هذا المطلب سأتناول هذه الأقسام الثلاثة بالتأصيل الفقهي مقارنة مع قانون العمل الجزائري:

الفرع الأول: نازلة تتعلق بطبيعة الأجرة

اتفق فقهاء الإسلام على أنّ كلّ ما يصلح بذله عوضاً في البيع يجوز بذله ثمناً في الإجارة أيضاً⁽¹⁾، ولذلك فإنه يجوز أن تكون الأجرة من:

1- النقد: فالنقد هو أصل الأثمان والمعتمد في البيع والشراء، يشتري به الأجير حاجاته ويسدد به ديونه⁽²⁾.

(1) حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 5. شرح الخرشي على خليل، ج 7/ص 13. منح الجليل، ج 7/ص 466. نهاية المحتاج،

ج 5/ص 266. و: الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2322.

(2) المصادر السابقة نفسها. و: أسنى المطالب، ج 2/ص 435.

2- العين: أن تكون الأجرة عيناً يُتفق عليها بين الأجير والمستأجر، كأن يستأجره على عملٍ وتكون أجرته طعاماً أو لباساً⁽¹⁾، واشتروا أن تكون العين المبذولة مُعَيَّنة بالرؤية أو الوصف بحيث تنتفي عنها الجهالة والغرر، فما صلح بذله عوضاً في البيع جاز بذله ثمناً في الإجارة أيضاً⁽²⁾.

3- المنفعة: ذهب الفقهاء إلى جواز أن تكون الأجرة منفعة⁽³⁾، لأن المنافع تصلح ثمناً في البيع فتكون صالحة كأجرة في الإجارة⁽⁴⁾، كأن يتفق المتعاقدان على أن يبني أحدهما للآخر حائطاً مقابل أن يُعطيه بيتاً يسكنه سنة.

واشترط الحنفية اختلاف المنافع في الجنس، فإن اتحدت المنافع في الجنس بطلت الإجارة عندهم⁽⁵⁾، كأن يستأجر أحدهما صاحبه لبناء جدار على أن يحفر له هو بئراً فلا يجوز، وحجة الحنفية أن هذه الصورة أشبهت معاوضة الشيء بجنسه نسيئةً، وهو حرام مطلقاً عندهم⁽⁶⁾. وأما الجمهور فأجازوا هذه الصورة حتى ولو اتحدت المنافع في الجنس⁽⁷⁾، لأنّ الربا لا يجري في المنافع عندهم لقوله تعالى: ﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِمَا نَعْبُدُ وَأَنْ نَكُونَ لَكُم مِّنْ دُونِ اللَّهِ﴾. قال الإمام ابن قدامة رحمه الله: "فجعل النكاح عوض الإجارة، وقال أبو حنيفة فيما حكي عنه: لا تجوز إجارة دار بسكنى أخرى... لأن الجنس الواحد وعنده يجرم النساء... والصحيح جوازه، لأنه عوضٌ يجوز في البيع، فجاز في الإجارة، كالذهب والفضة. وما قاله أبو حنيفة لا يصح، لأن المنافع في الإجارة ليست في تقدير النسيئة، ولو كانت نسيئة ما جاز في جنسين، لأنه يكون بيع دين بدين"⁽⁸⁾.

(1) المصادر السابقة نفسها.

(2) حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 4. حاشية الدسوقي، ج 4/ص 3. مغني المحتاج، ج 3/ص 444. المغني، ج 5/ص 328.

(3) حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 4. بداية المجتهد، ج 4/ص 6. أسنى المطالب، ج 2/ص 405. المغني، ج 5/ص 327.

(4) المغني، ج 5/ص 328 و ج 7/ص 212.

(5) حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 4. المبسوط، ج 15/ص 139-140.

(6) المصادر نفسها.

(7) بداية المجتهد، ج 4/ص 6. روضة الطالبين، ج 5/ص 176. المغني، ج 5/ص 327.

(8) المغني، ج 5/ص 328. بتصرف يسير.

وقال الإمام النووي رَحِمَهُ اللهُ: "يجوز أن تكون الأجرة منفعة، سواء اتفق الجنس، كما إذا أُجِّرَ داراً بمنفعة دار، أو اختلف، بأن أُجِّرَها بمنفعة عبد. ولا ربا في المنافع أصلاً، حتى لو أُجِّرَ داراً بمنفعة دارين، أو أُجِّرَ حليّ ذهب بذهب جاز، ولا يشترط القبض في المجلس"⁽¹⁾.

أما في القانون:

فقد نصَّ قانون علاقات العمل على أنَّ الأجرة لا تكون إلا نقداً، ويُمنع منعاً باتاً أن تكون شيئاً آخر، وهذا نصُّه:

" تُحدِّد الأجرُ بعبارات نقدية محضة، وتُدفع عن طريق وسائل نقدية محضة"⁽²⁾. وجاء فيه أيضاً: "يُدْرَج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدورية التي يُعدُّها المستخدم"⁽³⁾.

وجاء في المادة 137 من القانون 78-12: "يُعَبَّرُ عن الأجر بمبالغ نقدية فقط، ويُدفع بوسائل نقدية فقط" ثمَّ أكَّده على أنَّ القانون يعاقب كل خرق لهذه المواد⁽⁴⁾.

التحليل:

انطلاقاً مما سبق يتبيَّن أنَّ القانون قد ضيَّق في طبيعة الأشياء التي تصلح أن تكون أجرة، وقصَّرها على نوعٍ واحدٍ وجوباً، وهو "النقد"، ولم يسمح بالتعامل بأي نوع آخر من أنواع الأجرة (الأعيان - المنافع)، بينما يجوز شرعاً - عند التراضي بين المتعاقدين - أن تكون الأجرة نقداً أو عيناً أو منفعةً.

وليس في هذا التَّقنين الوضعي مخالفةً للشريعة الإسلامية، بل غاية ما فيه أنه إلزامٌ بصورةٍ من صور الأجرة الجائزة شرعاً (النقد) وهي الصورة التي اتَّفَق الفقهاء على جوازها بلا قيد ولا شرطٍ وجعلوها هي الأصل في تحديد الأجرة، كما أنَّ هذا الإلزام يضمنُ حفظَ الحقوق ودفعَ

(1) روضة الطالبين، ج 5/ص 176.

(2) المادة 85 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) المادة 86 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(4) المادة 137 و 138 من القانون 78-12 المؤرخ في 5/8/1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

المنازعات في زمننا المعاصر الذي تتعامل فيه الجهات المستخدمة مع مئات بل آلاف العمال في نفس الوقت، فيكون تسديد الأجور في شكل منافع لبعض العمال؛ وفي صورة أعيان لبعض آخر؛ وفي صورة نقود لآخرين؛ يكون ذلك مظنةً لحصول النزاع وعدم العدل بوجه أو بآخر، وحينئذ يكون توحيد نوع الأجرة بين جميع العمال موافقاً لمقاصد الشرع متماشياً مع مقتضيات العصر حافظاً للحقوق والعدل بشكلٍ منضبط.

إضافة إلى هذا كله فإن الرضا حاصلٌ عند إبرام العقد بين الجهة المستخدمة وبين الأجير بأن تكون الأجرة نقداً فقط، وهذا كافٍ باتفاق الفقهاء - كما سبق -.

الفرع الثاني: نازلة تتعلق بكيفية استحقاق الأجرة

قسّم الفقهاء الأجزاء إلى قسمين: أجير مشترك وأجير خاص، فالأجير المشترك كالخياط والنجار والقصار يجلس في دكانه ليعمل للناس جميعاً، وأما الأجير الخاص فهو الذي يسلم نفسه لمُستأجرٍ ويستعد للعمل عنده دون غيره مدة الإجارة⁽¹⁾.

فالأجير المشترك يستحق أجرته بعد إنجاز العمل وتسليمه لصاحبه، لأن المعقود عليه عملٌ مُعَيّن لا يستحق صاحبه الأجرة إلا بإنجازه، فلو هلك الممول قبل تسليمه لم يستحق الأجرة، وهذا محلّ اتفاق بين الفقهاء⁽²⁾.

وأما الأجير الخاص فذهب الفقهاء إلى أنه يستحق الأجرة إذا سلّم نفسه واستعد للعمل⁽³⁾، فمادام حاضراً للعمل مستعداً له فهو مستحقٌ للأجرة، فالعمل ليس شرطاً في تسليم الأجرة للأجير

(1) مغني المحتاج، ج3/ص442-443. المغني، ج5/ص388.

(2) حاشية ابن عابدين، ج6/ص14. بدائع الصنائع، ج4/ص201. مواهب الجليل، ج5/ص395. مغني المحتاج،

ج3/ص442-443. كشف القناع، ج4/ص33. المغني، ج5/ص388.

(3) بدائع الصنائع، ج4/ص175. حاشية ابن عابدين، ج6/ص69. تحفة المحتاج في شرح المنهاج، أحمد بن محمد بن

حجر الهيتمي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1357هـ-1983م، ج6/ص136. الإنصاف، ج6/ص82. كشف

القناع، ج4/ص3. المغني، ج5، ص403.

الخاص وإنما الشرط "تسليم النفس والاستعداد للعمل"⁽¹⁾، فلو أنّ العمل تعطلّ أو لم يُنجز بسبب المستأجر فإنّ الأجير يستحق أجرته، وأمّا إذا غاب الأجير عن العمل أو لم يُنجزه فلا يستحقّ الأجرة.

جاء في المعايير الشرعية لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية ما نصّه: "تجب الأجرة بالعقد، وتُستحقّ باستيفاء المنفعة أو بالتمكين من استيفائها، بأن يسلم الأجير نفسه للمستأجر، ولو لم يكلفه بأن يعمل"⁽²⁾.

وسئل قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية بالكويت عن موظفة كانت تلتحق بالعمل يومياً لمدة شهرين دون أن تُكلف بأيّ عمل في انتظار إنهاء إجراءات انتقالها لعمل آخر، فما حكم أجرتها خلال الشهرين؟

فكان الجواب:

لا بأس براتب الشهرين المذكورين لأن المستفتية بحضورها لمقر عملها وتفرغها له تستحق الراتب⁽³⁾.

وجاء في فتاوى الشبكة الإسلامية بإشراف الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي استفتاءً هذا مُلخصه:

أعمل مهندسا في القطاع الحكومي ومنذ تعييني أبذل قصارى جهدي في العمل، وقد حصلَ خلافٌ تقني يتعلّق بوظيفتي يستوجبُ شهادتي فشهدتُ بالحقّ، فلم يُعجب ذلك رؤسائي في العمل وأجلسوني في مكتب لا عمل لي على الإطلاق وأنا حالياً أحصل على مرتبي الشهري وكل مستحقاتي المالية ولكن بدون عمل، فما حكم أجرتي؟

(1) المصادر السابقة نفسها.

(2) المعايير الشرعية، ص 856.

(3) مجموعة الفتاوى الشرعية الصادرة عن قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت، ط2، 1428هـ/2007م، ج7/ص164، الفتوى رقم 2095.

فكان جواب مركز الفتوى:

لقد أحسنتَ فيما قمتَ به من بذلِكَ للجُهدِ في عملِكَ وشهادتِكَ بالحق فيما طُلبَ منك الشهادة فيه.

أما بخصوص ما تسأل عنه من المستحقات المالية التي تحصل عليها فلا حرج عليك فيها، لأنَّ حُكْمَكَ مع جهةِ عملِكَ حُكْمُ الأجير الخاص، والأجير الخاص هو مَنْ قُدِّرَ نَفْعُهُ بمدة زمنية، فإذا سلَّم نفسه للمستأجر ولم يمتنع عن العمل استحقَّ الأجرة كاملة، سواء كُلفَ بعملٍ أو لم يكلف.

قال الزيلعي في تبين الحقائق: "والخاص -أي الأجير- يستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة وإن لم يعمل. انتهى⁽¹⁾."

وحصل الخلاف فيما إذا كان الغياب لسبب طارئ قاهر خارجي، كنزول مطرٍ أو ثلجٍ أو انعدام أمنٍ ولا دَخَلَ للعامل وصاحب العمل في الطارئ الخارجي، فاختلَفوا في استحقاق الأجير للأجرة على مذهبين:

فذهب الشافعية إلى أنه يستحقها لأنه مستعدُّ للعمل، فمَنَافِعُهُ مبدولة للمستأجر، متى شاء استغلها، فَلَزِمَهُ مقابلُها وهو الأجر⁽²⁾.

وذهب الجمهور إلى أنه لا أجرة له، لأنه لم يأت بالعمل، والمانع طارئ لا دَخَلَ للمستأجر فيه، فالزائم بالأجرة أكلٌ لماله بالباطل⁽³⁾.

(1) مركز فتاوى الشبكة الإسلامية، بإشراف د. عبد الله الفقيه، دولة قطر، فتوى رقم 114478، بتاريخ 10 ذو القعدة 1429 هـ.

(2) أسنى المطالب، ج2/ص432. ينظر أيضا: تحفة المحتاج، ج6/ص136.

(3) حاشية ابن عابدين، ج6/ص69. مواهب الجليل، ج5/ص433. الإنصاف، ج6/ص59-60. المغني، ج5/ص330.

وذكر الإمام الحطّاب رَحِمَهُ اللهُ خِلافاً في مذهبنا في المسألة فقال رَحِمَهُ اللهُ: «قال في مسائل الإجارة من البرزلي⁽¹⁾: سئل ابن أبي زيد⁽²⁾: إذا أصاب الأجير في البناء مطرٌ في بعض اليوم مَنَعَهُ من البناء في بعض اليوم قال: فله بِحِسَابِ ما مضى، ويُفَسِّخُ في بقية اليوم، ومثله لسُحْنون ولغيره يكون له جميع الأجر لأن المنع لم يأت من قِبَلِهِ. وقال ابن عرفة: قال سُحْنون في وثائقه: إن مَنَعَ أجيرَ البناء أو الحصد أو عملٍ ما مطرٌ، لم يكن له بحسابٍ ما عمِلَ من النهار، وأجيرُه له كل الأجر، لأنَّ المنع لم يكن منه»⁽³⁾.

أما في القانون الجزائري:

فقد جاءت أحكامه موافقةً للفقهِ الإسلامي في مبدأ عدم استحقاق العامل للأجرة في فترة لم يعمل فيها، لكنّه استثنى الكثير من الحالات التي أعطاهُ الحقُّ في الأجرة رغم أنّه لم يعمل بشروطٍ حدّدها القانون، وهذه هي النصوص القانونية المسيّرة لهذا الباب:

1. "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرَ فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السُّلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحةً"⁽⁴⁾.

(1) هو كتاب: "جامع مسائل الأحكام مما نزل من القضايا بالمفتين والحكام" المعروف بفتاوى البرزلي للإمام العلامة أبي القاسم بن أحمد البلوي البرزلي، قال في شجرة النور: «... كان إليه المَفْرَعُ في الفتوى، أخذ عن ابن عرفة، لازمه نحواً من أربعين عاماً وأجازته عامة كما أجازته غالب شيوخه وابن مرزوق الجد... وأخذ عنه جِلَّةٌ منهم ابن ناجي وحلولو والرصاص... والأخوان القلشانيان وابن مرزوق الحفيد وأجازته عامة. له ديوان كبير في الفقه جمع فأوعى وله الحاوي في النوازل اختصره حلولو والبوسعيدي والونشريسي، وله فتاوى كثيرة في فنون من العلم. توفي سنة 841 هـ أو سنة 843 هـ أو سنة 844 هـ، وعمره 103 سنين» (شجرة النور الزكية، ج1/ص352-353)، والكلام الذي نقله الإمام الحطّاب في فتاوى البرزلي، ج3/ص605 (الطبعة الأولى لدار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 2002م، تحقيق: أ.د محمد الحبيب الهيلة)

(2) يقصد ابن أبي زيد القيرواني المعروف بمالك الصغير.

(3) مواهب الجليل، ج5/ص432-433.

(4) المادة 53 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21/4/1990. ويُقصد بالتنظيم أو النظام الداخلي القانون الداخلي للمؤسسة التي عدد عمالها 20 عاملاً فأكثر، ويتم عرضُه على ممثلي العمال (المادة 75 من القانون نفسه)

2. "يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"⁽¹⁾.

3. "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر"⁽²⁾. ثم بين أنواع الأعياد والعطل وأيام الراحة الرسمية المدفوعة الأجر⁽³⁾، وسيأتي مزيد كلامٍ عنها - بإذن الله - في الفصل الثاني تحت مبحث الحق في الراحة والعطل.

4. "زيادةً على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية.

- يستفيد العامل ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر. بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج العامل وولادة مولود له، أو زواج أحد فروع العامل، أو وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للعامل أو لزوج، أو وفاة زوج العامل. أو ختان ابن العامل. غير أنه في حالي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقاً.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل"⁽⁴⁾.

- "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم"⁽⁵⁾.

(1) المادة 56 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(2) المادة 34 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) المواد من 33 إلى 52 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(4) المادة 54 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

(5) المادة 39 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

وبالنسبة للأحكام الخاصة بالعاملات (الإناث):

- "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقاً للتشريع المعمول به. ويمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة"⁽¹⁾.

التحليل:

لم يختلف فقهاء الإسلام في عدم استحقاق الأجير للأجرة إذا لم يسلم نفسه للمستأجر كي يستوفي المنفعة (العمل)، واستثنوا حالة تعطل العمل بسبب المستأجر فيستحق الأجير أجرته لأنه سلم نفسه للعمل، واستثنى الشافعية أيضاً حالة الطارئ الخارجي القاهر الذي ليس بسبب المستأجر - كالتلج والزلازل... - فأعطوا للأجير حقاً في الأجرة خلافاً للجمهور.

بينما كان القانون الجزائري واضحاً في عدم استحقاق العامل للأجرة في الفترات التي لم يعملها، وأعطاه الحق في طلب عطلة بدون أجر عند حاجته الماسة لذلك، ثم استثنى القانون حالات كثيرة منحتها فيها العامل الحق في الأجرة رغم غيابه عن العمل، وهذا الغياب يرجع في الجملة إلى أربعة أسباب:

1. مناسبات عائلية تستلزم حضور العامل فيها (أفراحاً كانت أو أتراحاً).

2. الأعياد الوطنية أو الدينية (حددها القانون).

3. أسباب مرضية (مرض العامل أو حمل العاملة وولادتها).

4. أسباب مهنية أو نقابية أو تكوينية (عطلة سنوية، نشاط نقابي أو تكويني).

ومهما كانت الأسباب فإن القانون في هذه الحالات قد ضمّن للعامل أجرته رغم غيابه وعدم قيامه بأي عمل لصالح مُستخدِمه. وهذه الصورة لا تدخل تحت أي حالة من الحالات التي رأى الفقهاء أنّ الأجير يستحق فيها أجرته. فما حكمها؟

(1) المادة 55 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

بعد النظر والتأمل في صورة المسألة نجد أنها تندرج تحت قاعدتين فقهييتين مشهورتين:

● المسلمون عند شروطهم.

● المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً.

فالجهة المستخدمة التزمت للعامل عند إبرام العقد بتسديد أجره كاملة خلال هذه العطل وأيام الراحة، وهو شرط صحيح في العقد لا يمنع منه أي مانع شرعي، وقد قال عليه السلام: ((المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽¹⁾، وإذا لم يُذكر هذا الشرط في العقد فإنه مُتعارفٌ عليه بين العُمَّال والمستخدمين، فهو كالمذكور المنصوص عليه، لا يجوزُ للمستخدم أن يتملص منه فإنَّ "المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً"⁽²⁾. والله أعلم⁽³⁾.

هذا ولم أقف في القانون الجزائري على نصٍّ صريحٍ حول غياب العامل في حالة الأسباب القاهرة كالثلوج والزلازل ونحوها، إلا ما وردَ فيه من عدم استحقاق العامل للأجرة إلا بالعمل، وعلى كلِّ حال فإذا كانت هذه الغيابات مدفوعة الأجر أيضاً فإنَّ هذا جائز على مذهب الشافعية، باعتبار الطارئ قاهراً منَع العامل من الوصول لمكان العمل رغم قدرته واستعداده تسليم نفسه للعمل، وإذا كانت غير مدفوعة الأجر فهذا هو قول الجمهور من فقهاء الإسلام.

وأما الغيابات المترتبة على ممارسة العامل لحق الإضراب فسيأتي الكلام عن استحقاق الأجرة خلالها في المبحث الثاني من الفصل الأخير المُتعلِّق بنازلة الحق في الإضراب بإذن الله.

(1) رواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، واللفظ له ج 3/ص 28.

(2) يُنظر: الأشباه والنظائر، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط 1، 1411هـ/1990م، ص 96.

وقد ذكر الشيخ الدكتور القره داغي أنّ العرف موجود في كلّ العقود لكنّه موجود بكثرة في عقد الإجارة وشروطها وأحكامها (الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، أ.د علي محي الدين القره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2339-2340).

(3) يُنظر للفائدة: الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2361. حيث تكلم عن أنواع الشروط في عقد الإجارة على العمل، وأنّ الأصل فيها الإباحة إلا ما عارض نصّاً أو إجماعاً أو مُقتضى العقد.

الفرع الثالث: نوازل تتعلق بتسعير الأجرة

لا خلاف بين الفقهاء في اشتراط العلم بمحل العقد وتعيينه، ومعلوم أن الأجرة محل للعقد في الإجارة على منافع الأشخاص، فيجب أن تكون معلومةً محددةً بصفةٍ تنفي عنها الجهالة والغرر وتدفع النزاع والخصومة بين الطرفين، وبالقياس على البيع الذي يجب أن يكون الثمن فيه معلوماً فيجب أن تكون الأجرة معلومة لأنها عقد معاوضة أيضاً⁽¹⁾.

قال الشيخ وهبة الزحيلي في شروط الأجرة: "أن تكون الأجرة مالاً متقوماً معلوماً: وهذا باتفاق العلماء"⁽²⁾.

ويتحصّل العلم بالأجرة برؤيتها إذا كانت حاضرة، أو الاتفاق على جنسها وقدرها وصفتها وأجلها إذا كانت مؤجلة⁽³⁾، فقد نهى النبي ﷺ عن استئجار الأجير حتى يُبين له أجره⁽⁴⁾.

قال الإمام الكاساني رَحِمَهُ اللهُ: "والأصل في شرط العلم بالأجرة قول النبي ﷺ: «من استأجر أجيروا فليعلمه أجره»⁽⁵⁾ والعلم بالأجرة لا يحصل إلا بالإشارة والتعيين أو بالبيان..."⁽⁶⁾.

(1) الفقه الإسلامي وأدلته، ج 5/3822-3823. وينظر: بدائع الصنائع، ج 4/ص 193. و: فتح القدير، كمال الدين محمد بن عبد الواحد ابن الهمام، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط؟، ج 9/ص 59-61. و: حاشية العدوي على كفاية الطالب، ج 2/ص 190. نهاية المحتاج، ج 5/ص 322. و: المغني، ج 5/ص 327.

(2) الفقه الإسلامي وأدلته، ج 5/3822.

(3) الفقه الإسلامي وأدلته، ج 5/3822-3823. وينظر: بدائع الصنائع، ج 4/ص 193. و: فتح القدير، ج 9/ص 59-61. و: حاشية العدوي على كفاية الطالب، ج 2/ص 190. نهاية المحتاج، ج 5/ص 322. و: المغني، ج 5/ص 327.

(4) رواه أحمد، ج 18/ص 116. والبيهقي ج 6/ص 198. وأعله البيهقي بالإرسال، أي الانقطاع بين الصحابي -أبي سعيد رَضِيَ اللهُ عَنْهُ- والذي روى عنه.

(5) هو بهذا اللفظ في مصنف ابن أبي شيبة ج 4/ص 366. وفي مصنف عبد الرزاق بلفظ: (من استأجر أجيروا فليعلم له إجارته) ج 8/ص 235. وفي سنن النسائي موقوفاً على أبي سعيد الخدري رَضِيَ اللهُ عَنْهُ بلفظ: "إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمَهُ أَجْرَهُ"⁽⁶⁾ بدائع الصنائع، ج 4/ص 193.

وقال العلامة أبو الحسن المنوفي المالكي في كفاية الطالب الرباني: "الأجرة: وهي كل ما يصح أن يكون ثمنا في البياعات صح أن يكون أجرة فلا بد أن تكون طاهرة منتفعا بها مقدوراً على تسليمها معلومة"⁽¹⁾.

وقال الإمام ابن قدامة رحمته الله: "يشترط في عوض الإجارة كونه معلوماً. لا نعلم في ذلك خلافاً؛ وذلك لأنه عوض في عقد معاوضة، فوجب أن يكون معلوماً، كالثمن في البيع، وقد روي عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (من استأجر أجيراً فليعلمه أجره)، ويُعتبر العلم بالرؤية أو بالصفة كالبيع سواءً"⁽²⁾.

بعد هذه النقول والتقارير يتبين أنّ الفقهاء اشترطوا المعلومية في الأجرة دفعاً للنزاع من جهة، وكفي لا يكون العقد على مجهول أو معدوم من جهة أخرى، وقياساً على البيع لأنه يُشترط فيه معلومية الثمن بجامع أنهما عقد معاوضة، كما أنّ هناك سبباً آخر لهذا الشرط، وهو أنّ الجمهور من الفقهاء يرون صحّة العقد على أجرة من التقد أو العين (أي العروض من متاع ونحوه) أو المنفعة، فكان لا بُدّ من اشتراط المعلومية في نوع الأجرة وجنسها وصفتها ومقدارها.

أما في القانون الجزائري:

فقد سبق معنا أنه قيّد أجور العمّال بالتقد، ومنع كلّ الأنواع الأخرى، ثمّ سلك كغيره من القوانين الوضعية سبيل التسعير والتّحديد للأجرة.

جاء في المادة الأولى من القانون 11-407: "يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون، الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر، بثمانية عشر ألف دينار (18.000 دج) في الشهر، أي ما يعادل 103,84 ديناراً لساعة عمل"⁽³⁾.

(1) حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني، ج2/ص190.

(2) المغني، ج5/ص327.

(3) قانون 11-407 الذي يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المؤرخ في 29/11/2011م.

ثم حدّد قانون علاقات العمل مكوّنات المرتّب أو الأجرة التي يتقاضاها العامل، وألزم المستخدم بالعدل بين العمال في الأجرة عند التّساوي في قيمة العمل المُقدّم، وألزمه أيضاً بإدراج عناصر المرتّب في قسيمة الأجر (Fiche de paie)، وذلك من خلال القوانين الآتية⁽¹⁾:

"المادة 80: للعامل الحق في أجرٍ مقابل العمل المؤدّى ويتقاضى بموجبه مُرتّباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81: يُفهم من عبارة مرتّب، حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل (أو الخبرة المهنية)⁽²⁾ أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه (سواء كانت ذات طابع فردي أو جماعي مثل: المردودية، الحوافز)⁽³⁾.

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 86: يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يُعدّها المستخدم".

التحليل:

من خلال ما سبق من عرضٍ لأقوال الفقهاء وموادّ القانون يتّضح جلياً أنّ الفقه الإسلامي اشترط المعلوماتية في تحديد الأجرة عند العقد -قيمةً أو صفةً-؛ كي يحصل التعاقد ويوجد تراضي

(1) المواد 86.84.81.80 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلّق بعلاقات العمل.

(2) يُنظر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي 15-59 المؤرخ في 8/2/2015 الذي يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون.

(3) المادة السابقة نفسها.

المتعاقدين على محلٍ معلومٍ لا جهالة فيه. بينما نلاحظ في قانون العمل أنّ ثمةً مستجدّات ونوازل في تحديد طبيعة الأجرة وقيمتها، وبالتالي فهي تندرج تحت عنصرين أساسيين:

1- تحديد طبيعة الأجرة: وفيها نازلة واحدة وهي: ألا تكون الأجرة إلا من النقد (وقد سبق الكلام عن هذه النازلة في الفرع الأول من هذا المطلب).

2- تحديد قيمة الأجرة: وفيها نازلة واحدة، وهي: تدخّل الدولة في تسعير أجور العمّال وذلك من خلال:

- تسعير الحد الأدنى المضمون لقيمة الأجرة.
- تسعير العلاوات الإضافية (الأقدمية والخبرة، الساعات الإضافية، علاوة المنطقة، علاوة الإنتاجية أو المردودية...) وتسمّى في بعض القوانين: "متممات الأجر"⁽¹⁾.

فما حكم هذه النّازلة في ضوء قواعد الفقه الإسلامي وأصوله، ونصوص الشرع الحنيف ومقاصده؟

أولاً: تمهيد ضروري لتصوير النّازلة بدقّة في ضوء القانون والفقه الإسلامي:

حرصت شريعة الإسلام على إنصاف الأجير وإعطائه حقه، وحذّر النبي ﷺ من عدم إعطاء الأجراء أجورهم فقال: ((قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرّاً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعطِ أجره))⁽²⁾، ومع ذلك فكما يشتكي العمّال من عدم أخذ الأجرة فإنهم يشتكون أيضاً من ضعف الأجرة وعدم كفايتها لضروريّات الحياة وحاجيات أسرهم، أو من إجحاف أرباب العمل في إعطائهم الأجرة العادلة المناسبة لمجهودهم وكفاءاتهم.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. بشير هدي، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 1437هـ/2015م، ص140. و: المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية - دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. هاشم محمد الجحيشي، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، 2017م، ص159.

(2) رواه البخاري، ج3/ص90، رقم 2270، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير. ورواه أحمد بلفظ: "...ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفّه أجره" ج14/ص318.

ومعلوم أنّ الأصل في العقود التراضي بين المتعاقدين، فهو أساس صحتها، لقوله تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، وقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽¹⁾، ولما كان التراضي أمراً خفياً في النفوس لا يمكن الاطلاع عليه، جعل الإسلام الصيغة وسيلة للتعبير عن الرضا وقرينةً على وجوده، وهي الإيجاب والقبول، والرضا ركناً في جميع العقود⁽²⁾، فمتى حصل التراضي بين الطرفين (الأجير والمستأجر) على محلٍّ معقودٍ عليه (الأجرة والمنفعة) لم يَحِلَّ لأيِّ طرف أن يُطالب الآخر بأكثر مما تعاقدت وتراضيا عليه، وإلا كان ذلك من أكل أموال الناس وحقوقهم بالباطل. وهذا هو الأصل في تحديد الأجرة في الفقه الإسلامي: بأن يُتَّفَقَ عليها بين الأجير والمستأجر، أي بين العامل والمُستخدِم، قَلَّتْ الأجرة أو كَثُرَتْ.

وفي عصرنا هذا تزايد عدد السكّان وتطوّر سوق العمل، فكثُر عدد العُمال وقلّت مناصب الشغل، ومع كثرة العُمال صارت الأجرة في بعض الأعمال زهيدةً لكن ربّما يقبل بها العامل لحاجته الشديدة إلى العمل نظراً لظروفه الصعبة.

"ونظراً لأهمية الأجور فقد كانت مثارَ نقاشٍ حادٍّ بين أنصار المذهب الفردي الحر وأنصار تدخّل الدولة، إذ طالب الأولون بتطبيق قانون العرض والطلب لتحديد سعر العمل بالشروط التي تخدم جميع الأطراف، وحجّتهم بأنّ الدولة ليست في موضعٍ يسمح لها بمعرفة الإمكانيات الحقيقية لجميع أرباب العمل ولا بالدور الذي تقوم به كل فئة من الفئات العاملة في عملية الإنتاج، أمّا أنصار مذهب التدخّل فقد استندوا في تبرير مذهبهم على الآثار السيئة التي خلفها مذهب الحرّية الفردية على الأحوال المعيشية للعُمال الذين ازدادوا بؤساً وشقاءً نتيجةً لانخفاض مستوى الأجور

(1) رواه ابن ماجه، ج3/ص305، أبواب التجارات، باب بيع الخيار.

(2) تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، ج4/ص2. المجموع شرح المهذب، ج9/ص165. المغني، ج3/ص482.

بسبب وفرة الأيدي العاملة التي جعلت من عقد العمل عقد إذعان⁽¹⁾، ثم انتصر مذهب التدخل وراج مذهبهم واستقرّ عليه العمل في أغلب القوانين⁽²⁾.

وأما علماء الإسلام فكانت أنظارهم إلى كيفية تحديد الأجرة متفاوتة، بين مانعٍ للتسعير يدعو إلى ترك الأجرة خاضعة لقانون سوق العمل (العرض والطلب)، وبين قائلٍ بتسعير الأجرة وإن اختلفوا في كيفية تسعيرها⁽³⁾، وهذه أنظارهم كالاتي:

1. **النظرة الاقتصادية:** وهم من تعاملوا مع الأجرة على أساس أنها قيمة المنفعة التي يبذلها العامل لا غير، فهي كسائر السلع ذات قيمة خاضعة لقانون العرض والطلب، سواء قلّت القيمة أو كثرت⁽⁴⁾.

2. **النظرة الاجتماعية التكافلية:** ويرى أصحابها أنه يجب معاملة العمال كطاقة إنسانية مهمة في البلاد، وأنه يجب على الدولة إعطاؤهم الأجرة التي تكفيهم وأهلهم لتغطية ضروريات المعاش، حتى ولو كانت أعلى قيمة من المنفعة التي يبذلونها، ومن أشهر القائلين بهذا القول:

(1) الإذعان في اللغة: الانقياد والرضوخ. وفي الاصطلاح: هو العقد الذي يُملّي فيه أحد طرفيه شروطه ويقبلها الطرف الآخر دون أن يكون له حقُّ مناقشتها أو تعديلها. (أحكام عقود الإذعان بين الفقه والقانون، نجلاء بنت محمد الجهني، جامعة المدينة العالمية، 2014م، ص8-9)

(2) المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية، د. الجحيشي، ص187، بتصرف يسير.

(3) يُنظر للفائدة: نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي -دراسة مقارنة-، عدنان محمد يوسف رابعة، إشراف: د. إسماعيل أبو شريعة، رسالة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة اليرموك-الأردن، 1419هـ/1999م، ص30-31. و: العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. باسم علاوي عبد الجميلي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 2006، ص135-141.

(4) السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، دون دار طبع، ط؟، 1383هـ/1963م، ص144 و ص152. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، مؤسسة مجد، بيروت-لبنان، ط1، 1422هـ/2021م، ص110. و: واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية -دراسة مقارنة-، سمير محمد العوادة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2020م، ص150. و: الإجارة الواردة على عمل الإنسان "دراسة مقارنة"، د. شرف بن علي الشريف، دار الشروق، دون معلومات طبع، ص210. الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، محمد بن عبد الله النفيسة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة- م ع س، 1412هـ/1991م، ص10. نظرية الأجور، ص30-31.

الإمام محمد أبو زهرة رَحِمَهُ اللهُ⁽¹⁾، ومن المتقدمين الإمام الماوردي، حيث قال رَحِمَهُ اللهُ في أُجْرَةِ الْجُنْدِ: "وأما تقدير العطاء فمعتبر بالكفاية؛ حتى يستغني بها عن التماس مادة تقطعه عن حماية البيضة. والكفاية معتبرة من ثلاثة أوجه: أحدها عددٌ من يعوله من الذراري والمماليك، والثاني: عدد ما يرتبطه من الخيل والظهر، والثالث: الموضع الذي يحلّه في الغلاء والرخص، فتقدّر كفايته في نفقته وكسوته لإعّامه كله، فيكون هذا المقدّر في عطائه، ثم تُعرض حاله في كل عام، فإن زادت رواتبه الماسّة زيد، وإن نقصت نُقص" (2).

واستند أصحاب هذه النظرة إلى حديث رسول الله ﷺ: ((مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ لَيْسَ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ لَيْسَتْ لَهُ دَابَّةٌ فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً، وَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ)) (3).

3. نظرة الأجر العادل: وهي صورة تُراعى فيها قيمة المنفعة بالنظر إلى معايير مختلفة، كالجهد المبذول، والإتقان، والبلد، وخبرة العامل، فيتساوى العامل في الأجرة مع مَنْ هم مثله في الكفاءة والإتقان والخبرة وفي نفس البلد... الخ، ويقوم بالتقويم أهل الخبرة (4). واختار هذه الطريقة جماعة من المعاصرين كالشيخ القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ والشيخ حامد الفقهي وآخرون، ونسبها بعض الباحثين إلى شيخ الإسلام وتلميذه ابن القيم -وسياقي توثيق أقوالهم في آخر هذا المبحث بإذن الله-.

بعد هذا التفصيل يمكننا الاستنتاج أنّ قانون العمل الجزائري قد اختار مذهب تسعير الأجور، لكنّه جمع بين النظرة الاجتماعية التكافلية مع نظرة العدل في الأجور (5)، بحيث ضمّن

(1) التكافل الاجتماعي في الإسلام، محمد أبو زهرة، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، ص 46. يُنظر للفائدة: نظرية الأجور، ص 30. الأجور وآثارها الاقتصادية، النفيسة، ص 10.

(2) الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد البصري، الشهير بالماوردي، دار الحديث - القاهرة، ص 305.

(3) رواه أحمد، ج 29/ص 543.

(4) العمل والقضايا العمالية، ص 49 و 91. و: الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص 215. نظرية الأجور، ص 30.

أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. نزار أحمد عيسى عويضات، دار النفائس، الأردن، ط 1، 1437هـ/2016م، ص 193.

(5) وهو ما أكد عليه العديد من القانونيين الجزائريين وشراح قانون العمل (الوجيز في شرح قانون العمل، د. هادي، ص 136-137. و: قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومترى بفقه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. عبد الرحمان

للعمّال - في كل الظروف - الحد الأدنى من الأجر الذي يُوفّر الكفاية لضروريات العيش (وفق مقاييس حددها القانون)، كما احترمّ التّفاوّت والتمايز بين العمّال، فميّز بينهم في الأجرة النهائية، وكل ذلك باستشارة أهل الخبرة وممثلي الأجراء والمستأجرين:

ففي المادة الأولى من القانون 11-407 الذي يُحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، جاء ما نصّه: **يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون... بثمانية عشر ألف دينار (18.000 دج) في الشهر.**

وجاء في المادة 87 من القانون 90-11 ما نصّه: **يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلاً. لتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون يُؤخذ تطوّر ما يأتي بعين الاعتبار:**

- معدل الإنتاجية الوطنية المسجّلة،

خلفي، ص 112-113 و 114).

ويمنّ قال بهذه الطريقة في التسعير من فقهاء الشريعة: الدكتور عبد العزيز فهمي هيكال في كتابه: مدخل إلى الاقتصاد الإسلامي، دون معلومات طبع، ص 187. وكذلك الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي، حيث عنون: "الكفاية للجميع والتميز للمبدعين والمتفوقين" وقال: "وبعد تحقيق الكفاية للجميع من العاملين لدى الدولة، يُفسح المجال لتميز المجتهدين والمُتفنين والمبدعين عن الخاملين والعاديين، فهذه سنة من سنن الله في الدنيا والآخرة" (دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. يوسف القرضاوي، مكتبة وهبة، القاهرة-مصر، ط1، ص378)، والشيخ محمد الغزالي رحمته الله (حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، نضمة مصر للطباعة والنشر، القاهرة-مصر، ط4، 2005م، ص163). والدكتور محمد سعيد الرملاوي (سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، مقال محكّم نُشر في مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف بالدقهلية، المجلد 16، العدد الأول لسنة 2014م، ص394)، والدكتور علي محي الدين القره داغي في بحثه "الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، وهو بحث علمي مختصر مقدم للدورة 18 لمجلس الإفتاء الأوربي، باريس-فرنسا، 1429هـ-2008م، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية. والدكتور حسين حسين شحاتة في كتابه: "الضوابط الشرعية للعمل والعمال" حيث تكلم عن حقّ العامل في أجر الكفاية (وهو الذي يوازي الأجر الأدنى المضمون) ثمّ أكّد على ضرورة التمييز بين الأجور بالنظر إلى الخبرات والقدرات والطاقات وطبيعة العمل ومخاطره والوقت المبذول، وختم قائلاً: "والغاية من ذلك تخفيف العامل على العمل والإبداع والابتكار، يقول الله تبارك وتعالى: ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ، وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾" (الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، حسين حسين شحاتة، مقال منشور على موقعه الرسمي www.darelmashora.com).

- مؤشّر الأسعار عند الاستهلاك،

- الوضع الاقتصادي العام⁽¹⁾.

هذا بالنسبة للأجر الأدنى المضمون لكل العمّال، وأما مُتَمَمات الأجر، والتي تُعْتَبَر أيضاً جزءاً من الأجر الخاضع لتدخّل الدولة وتسعيها، وهو جزءٌ يَتَمَايَزُ به العمّال تمايزاً ظاهراً، فجاءت المعايير المُحدّدة له مُراعياً لما يلي:

1. تفاوت سنوات العمل والخبرة المهنية.
2. تنوّع الوظائف واختلاف مُتطلباتها (مستوى معرفي، جُهد، ساعات العمل، مخاطر... الخ).
3. تفاوت درجات الكفاءة والخبرة والإتقان لدى العمّال.
4. تفاوت مردوديّة العمال وثمرّة عملهم ودرجة اجتهادهم في العمل.
5. قيام بعض العمّال بالعمل في ساعاتٍ زائدة على القدر المتفق عليه بين المستأجر والأجير.
6. اختلاف ظروف العمل.

فنشأ عن هذه المعايير "متَمَماتُ الأجرة" التي أهمّها:

- علاوة الأقدمية والخبرة.
- علاوة الساعات الإضافية.
- علاوة المنطقة.
- علاوة الإنتاجية أو المردودية الفردية.

وَمُكِنّا أن نؤكّد -بضميمةٍ ما سيأتي في البحث إن شاء الله- أنّ التنفيذ الواقعي لفكرة تحديد الأجور بهذا الشكل وفرض حدٍّ أدنى لِمَا يجوز أن يتقاضاه العامل مُقابل عمله هي فكرةٌ

(1) المادة 87 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلّق بعلاقات العمل.

حديثاً بلا خلاف، أخذت بها قوانين العمل في أكثر دول العالم⁽¹⁾، وإن كان القول بتسعير الأجور موجوداً في كلام الفقهاء المتقدمين، ولكن المراد به منع العمال من المعالاة في طلب أجور باهظة⁽²⁾؛ كما سيأتي في هذا المبحث أيضاً بإذن الله.

وخلاصة القول: أنّ الأجرة الإجمالية تتكوّن من الأجر الأساسي المضمون لجميع العمال مُضافاً إليه "متممات الأجر" المتناسبة مع منصب العمل⁽³⁾، وكلاهما خاضعٌ لسلطة الدولة بالتسعير والتحديد وفق الضوابط التي سبق ذكرها.

فما حُكْمُ تدخّل الدولة في تسعير أجور العمال؟

ثانياً: حكم تدخّل الدولة في تسعير الأجور:

ينبغي حُكْم هذه النازلة على مسألتين وقاعدة:

1. مسألة حُكْم عقود الإذعان: باعتبار عقد العمل صار يُصاغ من طرف الجهة المستخدمة بحيث يكون غير قابل للنقاش مع المُستخدَم.
2. مسألة حُكْم تدخّل ولي الأمر في تسعير السلع على الناس.
3. قاعدة: تصرّف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة.

1. مسألة: حكم عقود الإذعان

تعريف الإذعان لغة: الإذعان في اللغة الانقياد والخضوع. قال ابن فارس: "الذال والعين والنون أصل واحد يدل على الإصحاب والانقياد. يقال أذعن الرجل، إذا انقاد... ويقال ناقة مذعان:

(1) يُنظَر: الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، ص168، نقلاً عن: الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص207.

(2) حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص162.

(3) يُنظَر: الوجيز في شرح قانون العمل، د.هدبي، ص137 إلى 142. و: النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري،

آمال بطاهر، ص16. و: قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثري بفقّه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. عبد

الرحمان خليف، ص115.

سَلِسَةُ الرَّأْسِ مَنْقَادَةٌ"⁽¹⁾. وقال ابن منظور: " قال الله تعالى: ﴿ وَإِنْ يَكُنْ لَهُمُ الْحَقُّ يَأْتُوا إِلَيْهِ مُذْعِنِينَ ﴾
النور: ٤٩، قال ابن الأعرابي: مدعنين مقرّين خاضعين... وأذعن له: خَضَعَ وَذَلَّ"⁽²⁾.

اصطلاحاً: عقود الإذعان (Contrat d'adhésion) من العقود المستحدثة التي جاءت وليدة التطور الصناعي والاقتصادي الغربي، ونشأت عن ظهور الشركات والأسواق الكبرى التي تقوم بتشغيل آلاف العمّال واستقطاب آلاف المستهلكين، مع ظهور تدخّل الدولة في تشغيل العمّال وتحديد الأجور وشروط العقد.

فعقد الإذعان هو: "العقد الذي ينفردُ أحدُ طرفيه بوضع تفاصيله وشروطه ويقبلها الطرف الآخر دون أن يكون له حقُّ مناقشتها أو إلغائها أو تعديلها"⁽³⁾.

ومن أمثلته: اشتراكات الكهرباء والغاز وتذاكر الحافلات والقطار وغيرها من التعاملات التي تمّ تحديد شروطها وأسعارها سلفاً، وما على الطرف الآخر إلا القبول⁽⁴⁾.

حُكْمُ عَقُودِ الإِذْعَانِ:

الأصل في الشريعة الإسلامية أنّ العقد يتم برضا المتعاقدين، ولا تترتب آثاره إلا بارتباط إرادتيهما بما يدلُّ على ذلك من قولٍ أو فعل، فكلُّ ما دلَّ على الرضى في العرف وعدّه الناس بيعاً أو إجارةً فهو كذلك، ولا عبرة بالألفاظ والمباني بل العبرة بالمقاصد والمعاني.

(1) معجم مقاييس اللغة، ج2/ص355.

(2) لسان العرب، ج13/ص172.

(3) أحكام عقود الإذعان بين الفقه والقانون، نجلاء الجهني، ص8-9. و: قرار رقم 132 (14/6) الصادر عن مجمع الفقه الإسلامي بمجدة بشأن عقود الإذعان بتاريخ: ذو القعدة 1423هـ-يناير 2003م. و: وثائق النوازل، محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الدمام- م ع س، ط1، 1439هـ، ج2/ص1025. يُنظر أيضاً: الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، مركز التميّز البحثي في فقه القضايا المعاصرة التابع لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض- م ع س، ط2، 1436هـ/2015م، قسم قضايا المعاملات ج2/ص597.

(4) وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1025.

غير أنّ هذه القاعدة العامّة اختلّت في عقود الإذعان، حيثُ يحصل الرضى من جهة الطرف الموجب للعقد الذي قام بصياغة شروطه؛ ويقبل الطرف الآخر؛ حتى ولو كان غير راضٍ عن بعض الشروط؛ لحاجته الشديدة إلى العقد.

وقد اختلف العلماء في حكمها على ثلاثة اتجاهات:

الأول: القائلون بالمنع مطلقاً: ذهب إلى هذا الرأي المفكر والباحث جمال البنا⁽¹⁾ ونسبه الشيخ الدكتور محمد عبد اللطيف صالح الفرفور إلى شيخه العلامة محمد أبو زهرة، والشيخ قدري باشا، والشيخ وهبة الزحيلي⁽²⁾.

ودليلهم أنّ هذه العقود تفتقد إلى الإرادة التعاقدية الباطنية، بحيث ينعدم الرضا والاختيار معاً، ويكون الطرف الآخر مضطراً للتعاقد مُدعِناً لشروط العقد⁽³⁾.

وأجيب: بأنّ القبول والإيجاب حاصلٌ بالعقد، والرضا شيءٌ باطني لا يمكن الاطلاع عليه.

الثاني: القائلون بالكراهة: نسبه الدكتور محمد عبد اللطيف الفرفور للعلامة عبد الرزاق السنهوري. **ودليلهم** أنّه عقد اشتمل على نوع من الاحتكار وهو ضرر على الفرد والجماعة⁽⁴⁾، "ولقد كره الفقه الإسلامي في جميع مذاهبه الاحتكار بوجه عام"⁽⁵⁾.

ولعلّ أصحاب هذا المذهب قالوا بالكراهة لأجل أنّ صورة الاحتكار التامة هي التي يكون فيها حبسُ السلعة في زمن الرخاء كي يرتفع سعرها على الناس، أمّا عقود الإذعان فإنّ التعامل بها ماضٍ سائر السنة وليس فيها صورة الاحتكار المحرّم.

(1) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، ط؟، 1412هـ/1991م، ص76-77.

(2) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، منظمة المؤتمر الإسلامي، جدّة- م ع س، العدد 14 ج3/ص239.

(3) الموسوعة الميسّرة في فقه القضايا المعاصرة، قسم قضايا المعاملات ج2/ص598. و: عقود الإذعان، محمد عبد اللطيف الفرفور، العدد 14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص239.

(4) الموسوعة الميسّرة في فقه القضايا المعاصرة، قسم المعاملات ج2/ص598.

(5) عقود الإذعان، محمد عبد اللطيف الفرفور، العدد 14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص240.

الثالث: القائلون بالجواز: (واشترط أكثرهم ألا يتضمن ظلماً وأن يحتاج إليه الناس) وهو رأي كثير من المعاصرين كالشيخ العلامة مصطفى الزرقا⁽¹⁾، والشيخ الدكتور علي الندوي⁽²⁾، ورئيس مجمع الفقه الإسلامي الدكتور قطب مصطفى سانو⁽³⁾، والدكتور نزيه حماد⁽⁴⁾، والشيخ حسن الجواهري⁽⁵⁾، وبهذا الرأي صدر قرار مجمع الفقه الإسلامي بجدة⁽⁶⁾.

ومن أدلتهم:

- قوله تعالى: ﴿يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة: 1. فالآية بعمومها تدعو إلى إتمام العقود، والشريعة الإسلامية تقرُّ إلى المقاصد الأساسية التي شرع من أجلها التعاقد، ومنه رفع الحرج⁽⁷⁾.

- قوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽⁸⁾. والحديث ظاهر الدلالة على الالتزام بالشروط وإن كثرت، ولا يُهمَّ من هي الجهة المُشترطة ما دام الشرط جائزاً.

- أنَّ الناس مُحتاجون إلى هذه العقود بشدَّة، ولو مُنعوا منها لحصل لهم بذلك مشقَّة شديدة، وقد انتشر بينهم التعامل بها لكثرة الحاجة إليها⁽⁹⁾.

(1) المدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط1، 1418هـ-1998م، ص415.

(2) عقود الإذعان، علي أحمد الندوي، العدد14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي العدد14 ج3/ص417.

(3) عقود الإذعان، قطب مصطفى سانو، العدد14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص337.

(4) عقود الإذعان، نزيه كمال حماد، العدد14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص372.

(5) عقود الإذعان، حسن الجواهري، العدد14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص447.

(6) قرار رقم 132 (14/6) الصادر عن مجمع الفقه الإسلامي بجدة بشأن عقود الإذعان بتاريخ: ذو القعدة 1423هـ-يناير 2003م، العدد14 ج3/ص523. و: وثائق النوازل، ج2/ص1024. و: الموسوعة الميسرة، قسم قضايا المعاملات ج2/ص599.

(7) الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، قسم قضايا المعاملات ج2/ص597.

(8) نواه البخاري ج3/ص92. والترمذي وقال: حسن صحيح، واللفظ له ج3/ص28.

(9) عقود الإذعان، الفرفور، عدد14 من مجلة مجمع الفقه الإسلامي ج3/ص241.

- أنّ الإيجاب والقبول موجودان في العقد، وهما أمانة التراضي، سواءً كان بالقول أو الكتابة أو الفعل أو حصل بالتعاطي على قول الجمهور⁽¹⁾.

الرأي المختار:

بعد دراسة المسألة والاطلاع على أدلة الأقوال ظهر للباحث -والله أعلم- أنّ القول بجواز عقود الإذعان إذا لم يكن فيها ظلم للناس هو الأقرب للصواب والأوفق لقواعد العقود المقتضية لصحة العقد بالإيجاب والقبول وأما الأمور الباطنة فلا يمكن الاطلاع عليها، وهو أليق بمقاصد الشرع المقتضية لرفع الحرج عن الناس، بل من قواعده: أنّ الحاجة تُنزل منزلة الضرورة؛ عامةً كانت أو خاصة⁽²⁾، فكيف بما كان حاجةً شديدة عامةً.

2. مسألة: "حكم تدخّل ولي الأمر في تسعير السلع على الناس"

لم أجد في النصوص وكلام الفقهاء المتقدّمين من تعرّض لقضية التدخّل في تسعير أجور العمّال وفق الصّورة المعروفة اليوم، وغالب كلامهم كان عن تسعير السلع، وإن كانوا قد تكلموا عن منع العمّال من المغالاة في طلب أجور باهظة وإلزامهم بأجرة المثل فيما يحتاجه الناس من الأعمال كي لا تتعطلّ المصالح⁽³⁾، ككلام ابن تيمية وتلميذه ابن القيم عن إجبار الحاكم للعمّال المحتاج إليهم على العمل بعوض المثل، ولا يخفى أنّ له أثراً في الحكم على النازلة محلّ البحث؛ سيذكر في محله بإذن الله.

ولم تكن هذه القضية مطروحة في العصر النبوي والراشدي، "ولعلّ السبب يرجع إلى ندرة الأعمال في زمن النبي ﷺ والقرن الأول عموماً، وتولّي كلّ صاحب عملٍ عمله بنفسه، مع غلبة

(1) يُنظر: المدخل الفقهي العام، ص 415. و: قرار المجمع الفقهي رقم رقم 132 (14/6)، العدد 14 ج 3/ص 523.

(2) الأشباه والنظائر، السيوطي، ص 88.

(3) حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص 162. الأجير الخاص - حقوقه وواجباته -،

محمد يعقوب الدهلوي، رسالة ماجستير، إشراف: د. سيّد عواد علي، الجامعة الإسلامية بالمدينة النبوية، م ع السعودية،

1405/هـ 1985م، ص 346.

الصلاح وفعل الخير على الناس"⁽¹⁾، وقد علّل الإمام ابن قيم الجوزية رَحِمَهُ اللهُ ذلك بقوله: " وإنما لم يقع التسعير في زمن النبي ﷺ بالمدينة؛ لأنهم لم يكن عندهم من يطحن ويخبز بكراء، ولا من يبيع طحيناً وخبزاً، بل كانوا يشترون الحَبَّ ويطحنونه ويخبزونه في بيوتهم، وكان من قَدِمَ بِالْحَبِّ لا يتلقاه أحدٌ، بل يشتريه الناس من الجلابين، ولهذا جاء في الحديث: ((الجالب مرزوق، والمحتكر ملعون))⁽²⁾، وكذلك لم يكن في المدينة حائك، بل كان يُقدَّمُ عليهم بالثياب من الشام واليمن وغيرها، فيشترونها ويلبسونها"⁽³⁾.

وعلى كلِّ حالٍ فإنَّ عقدَ الإجارة يبيعُ تَبَدُّلُ فيه الأجرة ثمنًا والمنفعة عوضاً، لذلك فإنه يأخذ أحكام البيع وشروطه العامة بلا خلاف، ولذلك فإنَّ حكم تسعير الأجرة يتخرج على الكلام في حكم تسعير السلع⁽⁴⁾.

تعريف التسعير لغةً: هو تقدير السعر وتحديد⁽⁵⁾.

اصطلاحاً: تقدير السلطان أو نائبه سعراً، وإجبارُ الناس على التبايع به⁽⁶⁾. وقال شيخ الإسلام ابن تيمية رَحِمَهُ اللهُ: "وحيقته: إلزامهم أن لا يبيعوا أو لا يشتروا إلا بمثل الثمن"⁽⁷⁾.

واختار الشيخ الدكتور فتحي الدريني بأنَّ التسعير هو أن يُصدرَ موظفٌ عامٌ مُختصٌّ بالوجه الشرعي، أمره بأن تُباع السلع، أو تُبَدَّل الأعمال أو المنافع التي تفيض عن حاجة أربابها، وهي

(1) العقد على المنافع وأحكامه، د. بلغيتي، ص 146. بتصرف يسير جداً.

(2) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب الحكرة والجلب، ج 3/ص 282.

(3) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، شمس الدين محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية، تحقيق: نايف بن أحمد الحمد، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، ط 1، 1428هـ، ج 2/ص 659.

(4) الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص 199. و: واجبات العمال وحقوقهم، ص 141. و: العقد على المنافع وأحكامه، ص 146. أحكام الرّواتب، د. عويضات، ص 305.

(5) لسان العرب، ج 4/ص 365. تاج العروس، ج 12/ص 28.

(6) الطرق الحكمية، ج 2/ص 638. و: مدونة الفقه المالكي وأدلته، الصادق بن عبد الرحمان الغرياني، دار بن حزم، بيروت-لبنان، ط 1، 1436هـ/2015م، ج 3/ص 826. و: دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، منصور بن يونس البهوتي، عالم الكتب، بيروت-لبنان، ط 1، 1414هـ-1993م، ج 2/ص 26.

(7) الحسبة في الإسلام، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام ابن تيمية الحراني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط 1، ص 23.

محتسبةً أو مغالىً في ثمنها، أو أجرها، على غير الوجه المعتاد، والناسُ أو الحيوانُ أو الدولةُ في حاجةٍ ماسةٍ إليها، بتمنٍ أو أجرٍ معيّنٍ عادلٍ بمشورة أهل الخبرة⁽¹⁾.

حُكمه:

اتَّفَقَ الفقهاء على أنّ التسعير في الأحوال العادية حرام، كما إذا كان التجار يبيعون على الوجه المعروف دون مُغالاةٍ ولا احتكارٍ ولا استغلالٍ للحاجة، وإنما غلا السَّعر لِقِلَّةِ الشيء أو كثرة الخلق فيكون العرض والطلب يعملان بصورة طبيعية⁽²⁾.

قال ابن تيمية رحمته الله: " فإذا كان الناس يبيعون سلعتهم على الوجه المعروف من غير ظلم منهم، وقد ارتفع السعر: إما لقلّة الشيء، وإما لكثرة الخلق فهذا إلى الله، فالزامُ الخلق أن يبيعوا بقيمة عينها إكراهٌ بغير حق "⁽³⁾.

وحصل الخلاف في حكم التسعير بين الفقهاء في الحالات غير العادية، كاحتكار التجار للسلع، أو عدم بيعها إلا بزيادة فاحشة على ثمن مثلها مع حاجة الناس إليها، أو بأقلّ من السعر بكثيرٍ للإضرار بباقي التجار، ونحو ذلك من صور التأثير الظالم على آلية العرض والطلب⁽⁴⁾، وهذه هي أقوالهم في المسألة:

(1) بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، فتحي الدريني، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط2، 1429هـ/2008م، ج1/ص497.

(2) بدائع الصنائع، ج5/ص129. التاج والإكليل لمختصر خليل، محمد بن يوسف بن أبي القاسم العبدري المعروف بالموافق المالكي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1416هـ-1994م، ج6/ص254. روضة الطالبين، ج3/ص414. المغني، ج6/ص311. مجموع الفتاوى، ج28/ص93. دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص429.

(3) مجموع الفتاوى، ج28/ص76.

(4) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص429. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. الجميلي، ص147.

1. المانعون:

قالوا بعدم جواز التسعير مُطلقاً، وهو مذهب أكثر الحنفية والصحيح عند الشافعية، والمشهور من مذهب الحنابلة وقولٌ عند المالكية⁽¹⁾ واختاره الماوردي والشوكاني⁽²⁾. ومن أدلتهم:

الدليل الأول:

استدلوا بقوله ﷺ: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ بَيْعَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، وقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽³⁾.

فالأية والحديث يفيدان إعطاء الحرية للبائع في البيع بالثمن الذي يرضاه، والتسعيرُ حَجْرٌ عليه قد لا يكون راضياً به⁽⁴⁾.

ويُعْتَرَضُ عليه:

بأنَّ عَدَمَ التسعير يضطرُّ كثيراً من المشتريين لشراء السلع غاليةً لأنهم مُتَحَاجُونَ إليها، وفي ذلك ظلمٌ يُنَافِي معنى التراضي المذكور في الآية. كما أن إجبار البائع في هذه الحالة إكراه بحق، وهو جائزٌ شرعاً، ويُستثنى من مبدأ التراضي في العقود⁽⁵⁾.

(1) تبين الحقائق، ج 6/ص 28. بدائع الصنائع، ج 5/ص 129. روضة الطالبين، ج 3/ص 413. تحفة المحتاج، ج 4/ص 319. دقائق أولى النهى، ج 2/ص 159. التوادر والزيادات على ما في المدونة من غيرها من الأمهات، أبو محمد عبد الله بن (أبي زيد) القيرواني، تحقيق: مجموعة من الباحثين، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط 1، 1999، ج 6/ص 449. الكافي في فقه أهل المدينة، أبو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر النمري القرطبي تحقيق: محمد محمد أحمد ولد ماديك، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، ط 2، 1400هـ-1980م، ج 2/ص 730. القوانين الفقهية، أبو القاسم محمد بن أحمد ابن جزى الكلبي الغرناطي، بدون معلومات طبع، ص 169.

(2) الأحكام السلطانية، ص 370، نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار، محمد بن علي الشوكاني، تحقيق: عصام الدين الصبابطي، دار الحديث، القاهرة-مصر، ط 1، 1413هـ-1993م، ج 5/ص 260.

(3) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج 3/ص 305.

(4) نيل الأوطار، ج 5/ص 260. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. الجميلي، ص 144.

(5) المجموع شرح المهذب، ج 13/ص 41. مجموع الفتاوى، ج 28/ص 77. بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، فتحي الدريني، ج 1/ص 514 و 569-570.

الدليل الثاني:

واستدلوا أيضاً بحديث أنس بن مالك رضي الله عنه قال: غلا السعر على عهد رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالوا: يا رسول الله سَعَّرَ لنا، فقال: ((إن الله هو المسعِّر، القابض، الباسط، الرازق، وإني لأرجو أن ألقى الله صلى الله عليه وسلم وليس أحد منكم يطلبني بمظلمة في دم ولا مال))⁽¹⁾.

قالوا: إن النبي صلى الله عليه وسلم لم يسعِّر لهم لأنَّ التسعير مظلمة لا تجوز، ولو كان جائزاً لأجاب طلبهم، ولأنه مالُ البائع، فلم يجز منعه من بيعه بما تراضى عليه المتبايعان⁽²⁾.

ويعترض عليه:

بأنَّ هذا الخبر قضيّة عينٍ لا عموم لها⁽³⁾، قال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله: "ومن منع التسعير مطلقاً محتجاً بقول النبي صلى الله عليه وسلم: ((إن الله هو المسعِّر...)) الحديث فقد غلط، فإنَّ هذه قضية معيّنة وليست لفظاً عاماً، وليس فيها أنّ أحداً امتنع من بيعٍ يجب عليه، أو عملٍ يجب عليه، أو طلب في ذلك أكثر من عوض المثل"⁽⁴⁾.

ثم إنَّ الرسول صلى الله عليه وسلم لم يحرم التسعير، وإنما امتنع من التسعير، وهذا لا يلزم منه التحريم.

الدليل الثالث:

استدلوا بحديث: ((لا يحل مال امرئٍ إلا بطيب نفس منه))⁽⁵⁾، والتسعير إلزامٌ للبائع على البيع بما لا تطيب به نفسه⁽⁶⁾.

(1) رواه أبو داود في سننه، أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، المكتبة العصرية، صيدا-بيروت، ج3/ص272، رقم 3451. والترمذي، ج2/ص596، رقم 1314. وأحمد، رقم 14057.
(2) المغني، ج4/ص164. بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، فتحي الدريني، ج1/ص505.
(3) الطرق الحكمية، ج2/ص670. مجموع الفتاوى ج28/ص95. مدونة الفقه المالكي وأدلته، ج3/ص828. دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. القرضاوي، ص428.
(4) مجموع الفتاوى ج28/ص95.
(5) رواه أحمد، ج34/ص299. وقال محققو المسند: صحيح لغيره.
(6) بدائع الصنائع، ج5/ص129.

ويمكن الاعتراض عليه:

بأن هذا إلزامٌ بحق، له أصلٌ في الشرع⁽¹⁾، والبائع إنما أُجبرَ لأنّه ظالمٌ بالاحتكار أو رفع الأسعار على الناس فيتضررون بذلك⁽²⁾.

الدليل الرابع:

واستدلوا من المعقول بما يلي: قالوا: إنَّ النَّاسَ لهم حقُّ التصرف في أموالهم، والتسعير حَجْرٌ عليهم وإضرارٌ بهم، وليست مراعاةُ المشتري بأولى من مراعاةِ البائع، والإمام مأمورٌ بمراعاةِ مصالح الناس جميعاً. وأنَّ في التسعير مفاسد، فهو يمنع الجالبين عن القدوم بسلعهم إلى البلد، حتى لا يُجبروا على البيع بغير ما يريدون، وكذلك أهلُ السوق، يمتنعون من بيع ما لديهم من السلع ويُخفونها لبيعها بالثمن الذي يرضيهم، فينشأ عن ذلك ضرر أكبر على الناس⁽³⁾.

ويُعترضُ عليه:

بأنّه ليس على التّجار ظلم، لأنّ التسعير يكون بسعر المثل لا بسعر مُجحفٍ، كما أنّ المشتريين أكثر من التّجار فكيف تُراعى مصلحة الأقل على حساب الأكثر⁽⁴⁾، وأما امتناع الناس من البيع بسبب التسعير فإنّ للإمام الحقّ أيضاً في إجبارهم على البيع إذا احتاج الناس، كما أنّ التسعير يكون بسعر المثل فلماذا يمتنع التاجر من البيع ما دام لا ضرر عليه فيه⁽⁵⁾.

2. المجيزون:

أي القائلون بجواز التسعير إذا وُجدَ له سببٌ مُعتبرٌ بحيثُ تتحقّق به المصلحة ويُدفع الضرر عن الناس، وهو قولٌ آخر مروى عن الإمام مالك وبه قال جماعة من أصحابه لا سيّما المتأخرون، وقول ثانٍ عند الشافعية، وذهب إليه بعض الحنفية، وهو اختيار شيخ الإسلام وتلميذه ابن

(1) سيأتي الكلام عن هذا الأصل في الدليل الأول من أدلّة المجيزين للتسعير.

(2) بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، فتحي الدريني، ج1/ص541. الأجير الخاص، الدهلوي، ص353-354.

(3) المغني، ج4/ص164. و: نيل الأوطار، ج5/ص260.

(4) مجموع الفتاوى، ج28/ص77. نظرية الأجور، ص43.

(5) الطرق الحكمية، ج2/ص671-672. مجموع الفتاوى، ج28/ص97. المجموع شرح المهذب، ج13/ص41.

القيم⁽¹⁾. ومن نُقل عنه القول بالتسعير ابن عمرؓ وسالم بن عبد الله والقاسم بن محمد وسعيد بن المسيب وربيعة بن عبد الرحمان ويحيى بن سعيد⁽²⁾، وهذه بعض أدلة هذا الرأي:

الدليل الأول:

استدلوا بقوله ﷺ: ((من أعتق شركاً له في عبد، فكان له مال يبلغ ثمن العبد فُؤم عليه قيمة العدل، فأعطي شركاؤه حصصهم وعُتق عليه العبد، وإلا فقد عُتق منه ما عتق))⁽³⁾.
فالحديث قاعدةٌ في أنّ مَنْ وجبت عليه المعاوضة أُجبر على أن يُعاض بثلث المثل، لا بما يزيد عن القيمة⁽⁴⁾.

قال شيخ الإسلام: "فإذا كان الشارع يوجب إخراج الشيء من مالكه بعوض المثل لحاجة الشريك إلى إعتاق ذلك... فكيف بمن كانت حاجته أعظم من الحاجة إلى إعتاق ذلك النصيب؟ مثل حاجة المضطر إلى الطعام واللباس وغير ذلك"⁽⁵⁾.

وقالوا أيضاً: بأنّ مصلحة المسلمين العامة أولى بالاعتبار من مصلحة شريكٍ خاص⁽⁶⁾.

الدليل الثاني:

(1) التّوادر والزّيادات، ج6/ص449. الكافي في فقه أهل المدينة، ج2/ص730. القوانين الفقهية، ص169. روضة الطالبين، ج3/ص413. بدائع الصنائع، ج5/ص129. تبين الحقائق، ج6/ص28. مجموع الفتاوى ج28/ص95. الطرق الحكمية، ج2/ص638. على خلافٍ بين أصحاب هذا الرأي فيما يدخله التسعير: هل هو الأقوات فقط، أم كل المطعومات، ومذهب شيخ الإسلام وتلميذه أنه يدخل في كل شيء يتضرر الناس بَعْدَم تسعيره؛ حتى أُجرة العمّال. (مدونة الفقه المالكي وأدلته، ج3/ص830).

(2) مدونة الفقه المالكي، ج3/ص827.

(3) رواه البخاري، ج3/ص139، رقم 2491. ومسلم، ج2/ص1139، رقم 1501.

(4) الطرق الحكمية، ج2/ص671. مدونة الفقه المالكي، ج3/ص827.

(5) مجموع الفتاوى، ج28/ص97.

(6) الطرق الحكمية، ج2/ص671-672.

استدلوا كذلك بقوله ﷺ: «لا ضرر ولا ضرار»⁽¹⁾، والتسعير لأجل المصلحة يحصل به رفع الضرر والظلم عن الناس⁽²⁾.

الدليل الثالث:

واستدلوا بما رواه الإمام مالك عن يونس بن يوسف عن سعيد بن المسيب أن عمر بن الخطاب رضي الله عنه مرَّ بحاطب بن أبي بلتعة رضي الله عنه وهو يبيع زيباً له بالسوق، فقال له عمر: «إما أن تزيد في السعر، وإما أن ترفع من سوقنا»⁽³⁾.

قالوا: هذا نصٌّ صريح عن أحد الخلفاء الراشدين في مشروعية تسعير الحاكم للسلع. قال الإمام مالك رحمه الله ورضي عنه في مسألة تُشبه قصة عمر وحاطب رضي الله عنه: "لو أنّ رجلاً أراد بذلك فساد السوق لرأيت أن يُقال له: إما أن تُلحَق بِسِعْرِ النَّاسِ، وإما خرجت"⁽⁴⁾.
الدليل الرابع:

وهي أدلتهم من المعقول:

المصلحة والحاجة: قال شيخ الإسلام رحمه الله: "وأما إذا كانت حاجة الناس لا تندفع إلا بالتسعير العادل سَعَّرَ عليهم تسعير عدل، لا وكس ولا شطط"⁽⁵⁾. وقال أيضاً: "بل قد يكون في هذا مصلحة عامة للناس وهذا يشبه ما نقل عن عمر في التسعير وأنه قال: إن كنت تباع بسعر أهل

(1) رواه الإمام مالك في الموطأ، كتاب الأفضية، باب القضاء في المرفق، ج 2/ص 745.

(2) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 77. مدونة الفقه المالكي، ج 3/ص 827-828.

(3) الموطأ، كتب البيوع، باب الحكرة والتربص، ج 2/ص 651. يقول الشيخ القرضاوي: "وهذا ما يفعله بعض حيتان الرأسماليين من اليهود وأمتانهم؛ يُنزلون عن السعر المعتاد، ويبيعون -ولو بخسارة- لِضَرْبِ السُّوقِ، فيخسر الصغار، بل يُفلسون، ثم ينفردون هم بالسوق بعد ذلك ويحتكرون السلعة، فيتحكّمون في بيعها بالسعر الذي يشاؤون" (دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي ص 431).

(4) المعيار المغرب والجامع المغرب عن فتاوى أهل أفريقية والأندلس والمغرب، أبي العباس أحمد بن يحيى الونشريسي، خرجه جماعة من الفقهاء بإشراف د. محمد حجي، نشر وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للمملكة المغربية، 1401هـ/1981م، ج 6/ص 417.

(5) الحسبة، ص 42. وينظر أيضاً: مدونة الفقه المالكي، ج 3/ص 827-828. *الوكس: النقص، *الشطط: الجور (لسان العرب: مادّي وكس، شطط).

الأسواق وإلا فلا تبع. فإن مصلحة الناس العامة في ذلك أن يباعوا بما يحتاجون إليه وأن لا يباعوا إلا بقيمة المثل وهذا مصلحتان جليلتان⁽¹⁾.

القياس على المنع من الاحتكار بجامع ظلم الناس ومنعهم من الوصول إلى ما يحتاجونه في كل⁽²⁾. والقياس على إكراه المدين بحق أن يبيع ماله للوفاء بحق الغرماء، وحق عامة المسلمين في شراء ما يحتاجونه بثمن المثل أولى بالرعاية⁽³⁾.

وقياس التسعير على الشفعة: قال ابن تيمية رحمته الله: "وكذلك يجوز للشريك أن ينزع النصف المشفوع من يد المشتري بمثل الثمن الذي اشتراه به؛ لا بزيادة، للتخلص من ضرر المشاركة والمقاسمة، وهذا ثابت بالسنة المستفيضة وإجماع العلماء، وهذا إزام له بأن يعطيه ذلك الثمن لا بزيادة؛ لأجل تحصيل مصلحة التكميل لواحد، فكيف بما هو أعظم من ذلك، ولم يكن له أن يبيعه للشريك بما شاء، بل ليس له أن يطلب من الشريك زيادة على الثمن الذي حصل له به"⁽⁴⁾.

الرأي المختار:

يظهر للباحث -والله أعلم- بعد عرض أدلة الفريقين أنّ التسعير منه ما هو ظلم محرّم، ومنه ما هو عدل جائز، فإذا تضمّن ظلم الناس وإكراههم بغير حق على البيع بثمن لا يرضونه أو منعهم مما أباح الله لهم من غير تسبّب منهم باحتكارٍ أو غيره فهو حرام، وإذا تضمّن العدل بين الناس ورعاية مصلحة الأمة، ودفع الضرر والظلم عنها، فهو جائز.

وعليه: فأولى الأقوال بالاختيار القول بجواز التسعير في الأمور الضرورية والحاجية عند وجود ما يقتضيه، لقوة أدلته النقلية والعقلية ووجاهتها، وموافقته لمصلحة الأمة وردّ الضرر عنها، وشدة حاجة الناس إلى التسعير، وذلك استناداً إلى قواعد ونصوص النهي عن الظلم والأمر بإقامة العدل ورفع الظلم والضرر عن الخلق.

(1) مجموع الفتاوى، ج 29/ص 255.

(2) الحسبة في الإسلام، ص 40.

(3) الطرق الحكمية، ج 2/ص 671. نظرية الأجور، ص 42.

(4) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 97. ويُنظر كذلك: الطرق الحكمية، ج 2/ص 671.

كما أنّ التسعير يسدّ الباب على تجّار الأزمات الذين يؤثرون التربّح الفاحش على حساب فاقة الناس وحاجتهم الماسّة إلى ضروريّات حياتهم، فيصير الناس على صنفين: فقراء فقراً فاحشاً وأغنياء غنى فاحشاً، وهذا يُعارض القاعدة القرآنية العامّة: ﴿كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ﴾ الحشر: ٧.

قال الإمام ابن القيم رحمته الله: "وجماع الأمر: أنّ مصلحة النَّاس إذا لم تتم إلاّ بالتسعير سعّر عليهم تسعير عدل، لا وكس ولا شطط، وإذا اندفعت حاجتهم وقامت مصلحتهم بدونيه لم يفعل" (1).

وقال أيضاً: "وإذا تضمن -أي التسعير- العدل بين النَّاس، مثل إكراههم على ما يجب عليهم من المعاوضة بثمن المثل، ومنعهم ممّا يحرم عليهم من أخذ الزيادة على عوض المثل، فهو جائز، بل واجب" (2).

3. قاعدة: "تصرّف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة":

هذه القاعدة من القواعد المتداولة بين العلماء في مباحث السياسة الشرعية والفقه والقضاء، وعبّاراتهم في التعبير عن مضمونها مختلفة متفاوته، أدكر منها:

- منزلة الوالي من رعيّته بمنزلة والي مال اليتيم من ماله (3).
- يتصرف الولاية ونوابهم بما ذكرنا من التصرفات بما هو الأصلح للمولّى عليه درءً للضرر والفساد، وجلباً للنفع والرشاد (4).
- كل من ولي ولاية الخلافة فما دونها إلى الوصية لا يحل له أن يتصرف إلاّ بجلب مصلحة أو درء مفسدة (5).

(1) الطرق الحكمية، ج2/ص683.

(2) المصدر نفسه، ج2/ص638.

(3) الأم، الإمام الشافعي، ج4/ص164.

(4) قواعد الأحكام في مصالح الأنام، أبو محمد عز الدين بن عبد السلام الدمشقي الملقب بسلطان العلماء (ت 660هـ)، راجعه وعلق عليه: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، ط؟، 1414هـ/1991م، ج2/ص89.

(5) الفروق، القراني، ج4/ص79.

- اجتهاد الأئمة في كل زمان ومكان بحسب المصلحة⁽¹⁾.
- تصرف القاضي فيما له فعله من أموال الناس والأوقاف مقيّد بالمصلحة⁽²⁾.
- تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة، وهذا هو لفظ القاعدة المشهور المتداول عند أكثر العلماء⁽³⁾.

وهذه القاعدة ترسّم حدود الإدارة العامة، والسياسة الشرعية في سلطان الولاة وتصرفاتهم على الرعية، وتفيد أنّ أعمال الولاة وتصرفاتهم النافذة على الرعية الملزمة لها في حقوقها العامة والخاصة يجب أن تُبنى على المصلحة، وتهدف إلى تحقيق الخير والنفع والصلاح. والولاة ونوابهم من القضاة والأمراء والموظفين ليسوا عمّالاً لأنفسهم، وإنما هم وكلاء عن الأمة في القيام بأصلح التدابير وأنفعها لإقامة العدل ودفع الظلم وصيانة الحقوق، وتسهيل المرافق العامة، وتطهير المجتمع من الفساد، وتحقيق كل ما هو خير للأمة مما يُعبّر عنه بالمصلحة العامة⁽⁴⁾.

ومن أدلة القاعدة:

- قوله تبارك وتعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ (النساء: ٥٨). قال الإمام القرطبي رحمه الله: «والأظهر في الآية أنها عامة في جميع الناس فهي تتناول الولاة فيما إليهم من الأمانات في قسمة الأموال ورد الظلّامات والعدل في الحكومات، وهذا اختيار الطبري. وتتناول من دونهم من الناس في حفظ الودائع والتحرز في الشهادات وغير ذلك»⁽⁵⁾.

(1) إعلام الموقعين، ابن قيم الجوزية، ج 3/ص 342.

(2) درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، علي حيدر خواجه أمين أفندي، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجليل، بيروت-لبنان، ط 1، 1411هـ/1991م. ج 1/ص 57.

(3) المنشور في القواعد الفقهية، أبو عبد الله بدر الدين محمد بن عبد الله بن بھادر الزركشي (ت 794هـ)، وزارة الأوقاف الكويتية، ط 2، 1405هـ/1985م، ج 1/ص 309. و: الأشباه والنظائر، السيوطي، ص 121. و: شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، صححه وعلّق عليه: مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط 2، 1409هـ/1989م، ص 309.

(4) المدخل الفقهي العام، الزرقا، ج 2/ص 1050، بتصرف.

(5) تفسير القرطبي، ج 5/ص 256.

وقال العلامة الزحيلي في تفسيره المنير: "ويمكن للدولة أن تختار من بين الآراء الاجتهادية ما يناسب عصرها وزمانها ويحقق مصلحتها التي هي مصلحة الأمة العامة والعليا، لأن تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة، أي المصلحة العامة"⁽¹⁾.

- قوله ﷺ: ((مَا مِنْ أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ، ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ، وَيَنْصَحُ، إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ))⁽²⁾. فيجب على الأمراء أن يجهدوا في رعاية مصالح الأمة والنصح لها.

- وقوله ﷺ: ((أَلَا كُتُّكُمْ رَاعٍ، وَكُتُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ، وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُتُّكُمْ رَاعٍ، وَكُتُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ))⁽³⁾.

قال الإمام النووي رَحِمَهُ اللهُ: "قال العلماء: الراعي هو الحافظ المؤمن المنتزِعُ صلاح ما قام عليه وما هو تحت نظره ففيه أن كل من كان تحت نظره شيء فهو مطالب بالعدل فيه والقيام بمصالحه في دينه ودنياه ومتعلقاته"⁽⁴⁾.

- يقول الدكتور حمزة حسين الفعر: "وبناء عليه فإنه إذا أمر بشيء -أي: ولي الأمر-، أو نهي عن شيء مراعاةً للمصلحة، وجبت طاعته بالمعروف، أمّا إن كانت في غير المعروف فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق؛ لقوله ﷺ: ((على المرء المسلم السمع والطاعة، فيما أحب وكره إلا أن يؤمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة))⁽⁵⁾. وقد فَعَدَّ العلماء أن تصرّف الإمام على الرعية منوطاً بالمصلحة.

(1) التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، د. وهبة الزحيلي، دار الفكر المعاصر، دمشق-سوريا، ط2، 1418هـ، ج2/ص92.

(2) رواه مسلم، كتاب الإيمان، باب استحقاق الوالي الغاش لرعيته النار، ج1/ص126.

(3) رواه البخاري، كتاب الجمعة، باب المعة في القرى والمدن، ج2/ص5. و: مسلم (واللفظ له)، كتاب الإمارة، باب فضيلة الإمام العادل، ج3/ص1459.

(4) المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، أبو زكريا يحيى بن شرف النووي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط2، 1392هـ، ج12/ص213.

(5) رواه مسلم، كتاب الإمارة، باب وجوب طاعة الأمراء في غير معصية وتخريمها في المعصية، ج3/ص1469.

وبناء عليه فإنه يجوز لولي الأمر أن يتدخل بالإلزام في بعض الصور كالإجارة ونحوها تحقيقاً للمصلحة التي أُلزم بمراعاتها⁽¹⁾.

خلاصة الحكم على نازلة تسعير الأجور:

من خلال ما سبق تناوله في مسألة "حكم عقود الإذعان" ومسألة "تسعير السلع" وكذا قاعدة "تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة" يمكننا أن نخلص إلى ما يلي:

1. تحديد الأجور لا يختلف في حكمه وصورته العامة عن مسألة تسعير السلع، لأنّ الأجرة أشبه بالثمن في عقد البيع، فجهود العمال والموظفين لا تعدو أن تكون سلعاً لا يستغني الناس عنها، ولأنّ حاجة الناس إلى العمل لا تقل أهمية عن حاجتهم إلى ضروريات حياتهم، بل لا يمكنهم توفير حاجياتهم الضرورية اليومية إلا بالعمل والكسب، فقد يستغلّ أرباب العمل حاجة الناس إلى العمل فيظلمونهم ويتربحون على حسابهم بعدم إعطائهم أجره المثل التي توازي مجهودهم.

قال الشيخ محمد الغزالي رحمته الله: "وقد يكثر العاطلون في بلد ما، ويطلب صاحب الأرض مثلاً من يجني له حقول القطن، فهل ندع هذه القضية خاضعة لقانون العرض والطلب، فيستطيع المالك استئجار من شاء بأبخس الأسعار؟ إنّ الإسلام أول ما ظهر حمى البدويّ الساذج من استغلال أهل الحضّر، وأبي إلا أن تُباع بضاعته بسعر المثل، فكيف يسمح باستغلال الضوائق في الأحوال المشابهة؟ إنّ من حقّ هؤلاء الذين يبيعون جهودهم أن يطلبوا تدخّل الدولة لحمايتهم، والإسلام أول من يأمر برعايتهم"⁽²⁾.

(1) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفجر، عدد 12 مج 4/ص 178.

(2) حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص 161. وله رحمته الله كلام جميل في الصفحة 163 يُنكر فيه هضمّ حقوق العمال وإعطائهم أقلّ مما يستحقونه من الأجر، حيث قال: "فقد ترى الغنيّ يستأجر عاملاً بعشرين قرشاً في حين أنّ الثمن الحقيقي لجُهدِه خمسون قرشاً، ثمّ بعد أن يحبس لنفسه الثلاثين الباقية يتصدّق بقروش قلائل على الفقراء والمساكين، ويشعر بعد العطاء الذي أسداه أنّه رجلٌ صالح، أرضى الله وأرضى العباد. إنّ أغلب كبار الملاك ضاعف ثروته عن هذا الطريق، وما نحسب هذا إلّا ضرباً من أكل أموال الناس بالباطل. والتواءت السلوك الإنساني كثيرة، ونحن نرى أن العليم بذات الصدور جلّ شأنه لا ينطلي عليه هذا العوج. ولو أنّه أعطى الكادح حقّه كلّه لكان ذلك أجدى عليه وأرضى لربه".

2. وعليه يرى الباحث أنّ تسعير الأجرة غير جائز من حيث الأصل، لكن يجوز لولي الأمر أن يفرضه للمصلحة العامة ورفع الظلم عن الأجراء متى وُجدت الظروف التي تقتضيه، وذلك من خلال لجنة مكوّنة من ممثلي ولي الأمر وممثلي العمّال وأرباب العمل⁽¹⁾، وهو ما عمّل به قانون العمل الجزائري كما في المادة 87 من القانون 90-11.

يقول الدكتور عبد الله السحيباني: "التسعير على الأجير الخاص أو الأجير المشترك جائز، بل قد يكون هو الواجب والمتعين في بعض الأحيان، وهو الذي تقوم به بعض الدول، حمايةً لحقوق الأجراء، وحقوق المستأجرين لهم"⁽²⁾.

يُمكن تخريج المسألة أيضاً على القول بجواز إلزام الحاكم الصُّنَّاع وأصحاب المهَن بالعمل للناس بأجرة المثل إذا امتنعوا من عمل الصنائع الضرورية للناس؛ كالطعام واللباس ونحوهما، أو كالسلاح ووسائل الجهاد باتفاق الفقهاء⁽³⁾، فيلزم تحديد الأجرة لكي لا يستغلّ العمّال حاجة الناس، ولا يجوز للناس إعطاء العمّال أقلّ من حقّهم أيضاً⁽⁴⁾.

يقول الدكتور النفيسة وفقه الله: "ويلاحظ هنا أنّ الأحوال التي يُمكن أن يتحكّم فيها أحد الفريقين بالآخر أو يستغلّ ضعفه هي التي فُسِحَ المجال فيها لتدخل الدولة، كما يُلاحظ أنّ ثمة احتمالين، احتمال تحكّم المستأجرين و المستعملين -أي الذين يستخدمون العامل-، واحتمال تحكّم العمّال -أي اصحاب المهنة- بالنّاس. وقد لاحظَ التّشريع الإسلامي كلاً الاحتمالين، وهذا

(1) وهم: "أهل الخبرة، وممثلو المستهلكين، وممثلو الحاكم وممثلو التّجار" الذين أوصى الفقهاء ولاة الأمور باستشارتهم عند القيام بالتسعير. (الحسبة في الإسلام، ابن تيمية، ص 18 و 34. و: مجلة الأحكام العدلية، لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، تحقيق: نجيب هواويني، نور محمد، الناشر: كارخانه تجارت كتب، كراتشي-باكستان، ص 80. و: المنتقى شرح الموطأ، أبو الوليد سليمان بن خلف التجبي القرطبي الباجي، مطبعة السعادة، مصر، ط 1، 1332 هـ، ج 5/ص 18-19. و: الطرق الحكمية، ج 2/ص 669. و: ردّ المختار، ج 4/ص 404. و: واجبات العمال وحقوقهم، ص 152). نظرية الأجور، ص 47. الأجر وآثارها الاقتصادية، ص 229.

(2) التسعير في ظل الأزمة المالية المعاصرة، د. عبد الله بن عمر السحيباني، مقال منشور على موقع مؤسسة الإسلام اليوم بتاريخ: 26 ذو الحجة 1430 هـ (2009/12/13م)

<https://www.islamtoday.net/albasheer/artshow-86-124167.htm>

(3) مجموع الفتاوى، ج 29/ص 195. الحسبة في الإسلام، ص 31. مدونة الفقه المالكي، ج 3/هامش ص 829.

(4) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 86-87.

خِلافٌ ما يحصل في الأنظمة المعاصرة، أمّا التشريع الإسلامي فيضع موازين القسط بين الفريقين، ويُفترَضُ حصولَ الظُّلمِ مِن كِلا الفريقين للآخر، ويضع القاعدة على هذا الأساس لِيُنصِفَ المظلومَ منهما، ويأخذَ على يد الظالم، سواءً كان هذا الظالم أصحاب الأموال أم العمال⁽¹⁾.

ومذهبُ شيخ الإسلام ابن تيمية وتلميذه ابن القيم وجوب هذا التسعير إذا اقتضت المصلحة ذلك، حيث قال شيخ الإسلام رَحِمَهُ اللهُ: "والمقصود هنا أنّ وليّ الأمر إنّ أُجبرَ أهلُ الصناعات على ما تحتاج إليه الناس من صناعاتهم كالفلاحة والحياكة والبناية فإنه يقدر أجره المثل؛ فلا يَمكُنُ المستعملُ من نقص أجره الصانع عن ذلك ولا يَمكُنُ الصانع من المطالبة بأكثر من ذلك حيث تعيّن عليه العمل؛ وهذا من التسعير الواجب. وكذلك إذا احتاج الناس إلى من يصنع لهم آلات الجهاد من سلاح وجسرٍ للحرب وغير ذلك فيستعملُ بأجرة المثل، لا يَمكُنُ المستعملون من ظلمهم ولا العمّال من مطالبتهم بزيادة على حقهم مع الحاجة إليهم فهذا تسعير في الأعمال"⁽²⁾.

وقال رَحِمَهُ اللهُ: "فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحة قوم أو نساجتهم أو بنائهم صار هذا العمل واجباً يجبرهم ولي الأمر عليه إذا امتنعوا عنه بعوض المثل، ولا يَمكُنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل، ولا يَمكُنُ الناس من ظلمهم بأن يعطوهم دون حقهم"⁽³⁾.

وفي معرض كلامه عن مسألة التسعير ذكّر تسعير العمل فقال رَحِمَهُ اللهُ: "ومن منع التسعير مطلقاً محتجاً بقول النبي ﷺ: ((إن الله هو المسعر...)) الحديث فقد غلط، فإنّ هذه قضيةٌ معيّنة وليست لفظاً عاماً، وليس فيها أنّ أحداً امتنع من بيعٍ يجب عليه، أو عملٍ يجب عليه، أو طلب في ذلك أكثر من عوض المثل"⁽⁴⁾، فيفهم منه أنّه يرى مشروعية تسعير أجور العمّال أيضاً متى اقتضت المصلحة ورفع الضرر ذلك.

(1) الأجور وآثارها الاقتصادية، ص 270-271.

(2) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 86-87.

(3) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 82.

(4) المصدر نفسه، ج 28/ص 95.

وقال أيضاً: " أن يحتاجوا إلى صناعتهم؛ كالذين يطحنون ويخبزون لأهل البيوت فهؤلاء يستحقون الأجرة وليس لهم عند الحاجة إليهم أن يطالبوا إلا بأجرة المثل كغيرهم من الصناع"⁽¹⁾.

قال ابن قيم الجوزية رَحِمَهُ اللهُ: " فإذا كان النَّاسُ محتاجين إلى فلاحه قوم أو نساجتهم أو بنائهم صارت هذه الأعمال مستحقة عليهم، يُجبرهم ولي الأمر عليها بعوض المثل، ولا يُمكنهم من مطالبة النَّاسِ بزيادة على عوض المثل، ولا يَمَكِّن النَّاسُ من ظلمهم بأن يعطوهم دون حقهم"⁽²⁾.

قال العلامة الخرخشي في شرحه على المختصر: " اختلّف إذا لم يوجد إلا واحد من أهل هذه الصنائع هل يُجبر على صنعه بأجرة مثله أو لا؟... وعندي أنه إن كان من التتمات كالخياط لم يُجبر وإن كان من الحاجيات أُجبر كالقرآن"⁽³⁾، أي أنه لا يجبر على العمل بأجرة المثل إذا كان العمل من الكماليات، ويُجبر في عمل الضروريات والحاجيات للناس.

وقد علّل الإمام ابن قيم الجوزية رَحِمَهُ اللهُ عدم وقوع التسعير في الأعمال في زمن النبي ﷺ بالمدينة المنورة فقال: (... لأنهم لم يكن عندهم من يطحن ويخبز بكراء، ولا من يبيع طحيناً وخبزاً، بل كانوا يشترون الحبّ ويطحنونه ويخبزونه في بيوتهم، وكان من قديم الحب لا يتلقاه أحد، بل يشتريه الناس من الجلّابين، ولهذا جاء في الحديث: ((الجالب مرزوق، والمحتكر ملعون))⁽⁴⁾، وكذلك لم يكن في المدينة حائك، بل كان يُقدّم عليهم بالثياب من الشام واليمن وغيرهما، فيشترونها ويلبسونها)، ولم يحتاجوا لاستئجار ذلك لوجود روح التعاون وبذل المنافع بغير عوض، لأنهم كانوا يخشون أن ينطبق عليهم قوله تعالى: ﴿ وَيَمْنَعُونَ الْمَاعُونَ ﴾ الماعون: ٧، ومع توالي الأيام صارت الأعمال أو التعاطي للاستئجار أمراً ضرورياً لتطور المجتمع وكثرة الحاجيات. ومن ثمّ فما يُقال في حكم التسعير في المعاوضة على الأعيان يُقال في حكم تسعير المعاوضة على المنافع⁽⁵⁾.

وقد ذهب إلى هذا الرأي الذي اخترته كلٌّ من: الدكتور فتحي الدريني، والدكتور عبد العزيز فهمي هيكل والشيخ الدكتور يوسف القرضاوي، والشيخ محمد الغزالي، والدكتور محمد سعيد

(1) المصدر نفسه، ج 28/ص 89.

(2) الطرق الحكمية، ج 2/ص 647

(3) شرح الخرخشي على خليل مع حاشية العدوي، محمد بن عبد الله الخرخشي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج 7/ص 25.

(4) سبق تحريجه.

(5) العقد على المنافع، د. بلغيتي، ص 146-147.

الرملاوي، والدكتور علي القره داغي، والدكتور رفيق يونس المصري، والدكتور حمزة حسين الفعر، والدكتور باسم علاوي عبد الجميلي، والدكتور حسين حسين شحاتة⁽¹⁾.

وأثقل هنا تأصيلاً متيناً للعلامة القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ جَاءَ جواباً على سؤالٍ سائلٍ حول تدخل الدولة في تحديد شروط عقود العمل وتسعير الأجور والإلزام بذلك، فقال: "السياسة الشرعية في الفقه الإسلامي بابٌ واسع أمام الدولة المسلمة، تستطيع أن تلج منه لتحقيق ما تراه من إصلاحات مناسبة، أو سنّ ما تراه من قوانينٍ صالحة، أو اتّخاذ ما تراه من إجراءات وقائية أو علاجية لظاهرة معينة، ما دامت لا تُعارض نصّاً مُحكماً ولا قاعدة ثابتة، فكل ما يرى ولي الأمر فعله أقرب إلى الصّلاح للرّعية، وأبعد عن الفساد، فله أن يفعله، بل قد يجب عليه، وإن لم يجيء بذلك نصٌّ خاص، ولهذا قام الصحابة والخلفاء الراشدون بأعمال عديدة رأوا فيها خيراً ومصلحة، ولم يفعلها الرسول ﷺ قبلهم، ولا أذن لهم بفعلها بنص جزئي"⁽²⁾. ثم قال رحمه الله مُصْرِحاً برأيه في قضية تسعير الأجور: "الشريعة ترحب بتدخل الدولة المسلمة لتحديد أجور العمال إذا اقتضت ذلك الحاجة والمصلحة، وإقامة العدل ورفع الظلم، ومنع أسباب النزاع والصراع، والضرر والضرار، بشرط أن تعتمد في ذلك على أهل الخبرة والديانة الذين يستطيعون تقدير الأجور تقديراً عادلاً، دون حيف على العمال أو أصحاب الأعمال، أو محاباة لأحد الفريقين"⁽³⁾.

(1) بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، د. الدريني، ج1/ص497 و570-571. مدخل إلى الاقتصاد الإسلامي، د. هيكل، ص187. دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. القرضاوي، ص378. حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص163. سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، الرملاوي، ص394. الإجارة على منافع الأشخاص، بحث محكم، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2329. أصول الاقتصاد الإسلامي، رفيق يونس المصري، دار القلم و دار الشامية، دمشق-سوريا، ط1، 1409هـ-1989م، ص204. مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. الفعر، عدد12 مج4/ص161 و175-178. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. الجميلي، ص147. الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، حسين شحاتة، مقال منشور على موقعه الرسمي www.darelmashora.com.

(2) حقوق العمال، فتوى تم نشرها بتاريخ 2022/1/9م على الموقع الرسمي للشيخ، رابط الفتوى:

<https://www.al-qaradawi.net/node/3769>

(3) المرجع نفسه.

وقال الدكتور رفيق يونس المصري: "وتحديد حدّ أدنى للأجر ضربٌ من تسعير الأعمال، وعندى أنّ هذا جائز لولي الأمر، مع النظر فيه إلى العدل بين أرباب العمل والعمال"⁽¹⁾.

ثالثاً: مسألة مهمة تتعلق بمتّيمات الأجر:

وتبقى هنا مسألةً جديدةً بالبحث، سبقت الإشارة إليها، وهي حُكْمُ التّفاوت بين العُمال في الأجرة بالنظر إلى "متّيمات الأجر" التي يتقاضاها الأجراء الراجعة إلى طبيعة منصب العمل، مع اختلاف قيمة تلك المتّيمات حتى بين أصحاب الصنعة الواحدة والوظائف المتشابهة لمعايير حدّدها القانون سبق بيّانها⁽²⁾.

فرغم أنّ هذه المتّيمات خاضعة للتّسعير مثل الأجر الأساسي المضمون - فلها الحكم نفسه -، إلا أنّها تتضمّن معنىً زائداً في المراد بأجرة المثل التي تُعطى للعُمال - عند القائلين بالتسعير -، فإنّها لا تقتضي تماثل كلّ العُمال في الأجرة النهائية، بل تقتضي تماثل العُمال في الأجرة إذا كانوا متساوين متشابهين في كلّ المعايير التي حدّدها القانون⁽³⁾.

ويمكننا تحليل أهمّ المعايير التي نصّ عليها القانون كالاتي⁽⁴⁾:

● معيار الأقدمية والخبرة: يتمّ من خلاله تثمين خبرة العامل وأقدميته في العمل التي هي مظنة للإتقان وسرعة العمل مع جودته، فلا يُساويه في الأجر عاملٌ جديدٌ قليلُ الخبرة غيرٌ متمرّسٍ في العمل.

● معيار الساعات الإضافية: يتمّ من خلاله تثمين مُدَدِ العملِ الزائدة على المقدار المتفق عليه في عقد العمل، فلا يتساوى من عمل ساعات العقد فقط مع من زاد عليها ساعات إضافية تأخذ جهده ووقته، وقد يكون بعضها في الفترات الليلية فيزداد الأجر.

(1) أصول الاقتصاد الإسلامي، رفيق يونس المصري، ص 204.

(2) مثل: الأقدمية، والخبرة، وظروف العمل، والمردودية... الخ.

(3) يُنظر للفائدة: أحكام الرواتب، ص 332-333. نظرية الأجر، ص 50-54. فقد تكلم الباحثان عن هذه الأسباب والمعايير المؤثرة في اختلاف الأجر بين العُمال بشيء من التفصيل.

(4) يُنظر: العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم عسل، ص 114-115. نظرية الأجر،

ص 50-54. أحكام الرواتب، ص 332-333. الأجير الخاص، الدهلوي، ص 422.

● معيار المنطقة: يتم من خلاله تئمين ظروف العمل وبيئته (كالمناخ مثلاً)، فلا يتساوى العاملون في المناطق الحضرية المجهزة بكل المرافق ذات المناخ المعتدل مع العاملين في المناطق الصحراوية المعزولة ذات المناخ الصعب، كما أنّ هذه العلاوة تُشجّع على توفير اليد العاملة بالمناطق الصعبة طلباً للأجر الأعلى.

● معيار الإنتاجية (المردودية): يتم من خلاله تئمين التفاوت في الاجتهاد والمردود بين العمال، وفي هذا تشجيع للعمال على الإخلاص والتفاني في العمل في حدود الطاقة والوسع، مما يعود على المستأجر بالفائدة ونجاح عمله.

ويلاحظ أنّ اعتماد هذه المعايير يُعتبر تكريساً لمبدأ العدالة بين الأجراء، وتئميناً لجهودهم وكلّ الظروف الملائمة لأعمالهم، كما يتماشى مع رأي الفقهاء القائلين بأجرة المثل، أي استحقاق الأجير أجره ثمّناً لأجره أيّ أجير يساويه في العمل والبلد وجودة المعمول... الخ⁽¹⁾.

ويُعتبر النظام الإسلامي من الأنظمة السابقة إلى منح العمال هذه العلاوات وذلك من خلال ما جاء من النصوص الشرعية في حُسن السداد والزيادة على ما يستحقّه الأجير من الأجر، وكذلك تصرفات الخلفاء الراشدين ومن بعدهم في تئمين المجددين من العمال والأمرء بالعطاء الزائد من الفيء أو غيره، إضافةً إلى ما جاء في كلام بعض العلماء من الدعوة إلى تحديد الأجر بأجرة المثل مع تئمين جهود العمال المتميزين. وهذا بيان ما وقفت عليه في المسألة بالتفصيل:

1. يقول الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ: "من مكارم الأخلاق أن يزيد الأجير شيئاً فوق أجره، هديةً وفضلاً منه، وخصوصاً إذا أحسن في عمله، اقتداءً بالباري تبارك وتعالى الذي يقول: ﴿فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ﴾ النساء: ١٧٣، وهو ما يقتضيه الحديث: ((رَحِمَ اللهُ عبداً سمحاً إذا باع سمحاً إذا اشترى))⁽²⁾ فالإجارة ما هي إلا بيع المنفعة والخدمة. وإذا كانت الدولة هي المستأجرة فالواجب عليها أن تكون قدوةً للآخرين في توفية العاملين لديها أجورهم بالمعروف ﴿لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾ ولا سيما إذا كثرت مواردها.

(1) المراجع السابقة نفسها.

(2) رواه البخاري، كتاب البيوع، باب السهولة والسماحة في الشراء والبيع، ج 3/ص 57.

روى أبو يوسف: أنّ أبا عبيدة بن الجراح قال لعمر بن الخطاب رضي الله عنه: دنت أصحاب رسول الله صلى الله عليه وسلم - أي: بالعمل -؛ فقال له عمر: يا أبا عبيدة إذا لم أستعن بأهل الدين على سلامة ديني فبمن أستعين؟ قال: أما إن فعلت فأغنيهم بالعمالة عن الخيانة. يقول: إذا استعملتهم على شيء فأجزل لهم في العطاء والرّزق لا يحتاجون⁽¹⁾ (2).

قلت: هذه الحوافر والعلاوات من أهمّ الأمور التي تُحافظ على المودّة والأخوة بين العمّال وأرباب العمل، وتُشجّع الكفاءات على البقاء في البلاد وعدم الهروب منها إلى بلدانٍ يحتوي نظامها على حوافرٍ ومزايا أكثر تضمّن لهم ولأهلهم العيش الكريم.

2. قال تعالى: ﴿مَنْ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِيًّا وَرَحِمَتْ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ﴾ الزخرف: ٣٢، فهذه الآية تتحدّث عن التفاوت في المواهب والكفايات والإمكانات، وتقرّر أنّ لكل عامل حسب عمله، وأنه لا يجوز أن يأخذ الإنسان أقلّ من جهده بحال من الأحوال⁽³⁾.

3. جاء في حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنه الذي حوى قصّة الثلاثة الذين حُيسوا في غارٍ فتوسّلوا إلى الله صلى الله عليه وسلم بصالح أعمالهم، فكان دُعاء آخرهم: ((اللهم إني كنت استأجرت أجيراً بفرق أرز، فلما قضى عمله قال: أعطني حقي، فعرضت عليه حقّه فتركه ورغب عنه، فلم أزل أزرعه حتى جمعتُ منه بقرأً وراعيها، فجاءني فقال: اتق الله ولا تظلمي وأعطني حقي، فقلت: اذهب إلى ذلك البقر وراعيها، فقال: اتق الله ولا تمزأ بي، فقلت: إني لا أهزأ بك، فخذ ذلك البقر وراعيها، فأخذه فانطلق بها، فإن كنت تعلمُ أي فعلتُ ذلك ابتغاء وجهك، فافرح ما بقي؛ ففرح الله عنهم))⁽⁴⁾.

قال الإمام القسطلاني رحمته الله: "فالتّاج الذي حصل على مُلكِ المستأجر تبرّع به للأجير بتراضيهما

(1) هذا التّقل بنصّه من كتاب الخراج للإمام أبي يوسف يعقوب بن إبراهيم الأنصاري، دار المعرفة، بيروت-لبنان، ص 113.

(2) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. يوسف القرضاوي، مكتبة وهبة، القاهرة-مصر، ط 1، 1415هـ/ 1995م، ص 374-375.

(3) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة-مصر، 1970م، ص 29.

(4) رواه البخاري، كتاب الأدب، باب إجابة دعاء من برّ بالديه، ج 8/ص 3. و: مسلم، كتاب الرقاق، باب قصة أصحاب الغار الثلاثة والتوسل بصالح الأعمال، ج 4/ص 2099.

وغاية ذلك أنه أحسنَ القضاء فأعطاه القضاءَ حقَّه وزياداتٍ كثيرة⁽¹⁾، ولهذا جاء في بعض الروايات حَضُّ النبي ﷺ أصحابه أن يقتدوا بصاحبِ الفَرَق، فقد رُوِيَ أنه ﷺ قال: ((من استطاع منكم أن يكون مثل صاحب فرق الأرز، فليكن مثله...))⁽²⁾.

4. قال شيخ الإسلام ابن تيمية رَحِمَهُ اللهُ: "وأما مذهب عمر رَضِيَ اللهُ عَنْهُ في الفِئء فإنه يجعل لكل مسلم فيه حقاً، لكنه يقدِّم الفقراء وأهل المنفعة كما قال عمر رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: ليس أحدٌ أحقَّ بهذا المال من أحدٍ إنما هو الرجلُ وبلاؤه والرجلُ وغناؤه والرجلُ وسابقته والرجلُ وحاجته. فكان يقدِّم في العطاء بهذه الأسباب... إلى أن قال: وتفضيلُهُ كان بالأسباب الأربعة التي ذكرها: "الرجل وبلاؤه" وهو الذي يجتهد في قتال الأعداء، "والرجل وغناؤه" وهو الذي يُغني عن المسلمين في مصالحهم لولاة أمورهم ومعلميهم وأمثال هؤلاء، "والرجل وسابقته" وهو من كان من السابقين الأولين، فإنه كان يفضلهم في العطاء على غيرهم، "والرجل وفاقته" فإنه كان يقدِّم الفقراء على الأغنياء وهذا ظاهر"⁽³⁾.

وَرُوِيَ في زيادَةِ العطاء -لِمَن كَانَ عِنْدَهُ وَصِفٌ زَائِدٌ عَلَى غَيْرِهِ يَسْتَدْعِي الزِيَادَةَ- عن عوف بن مالك رَضِيَ اللهُ عَنْهُ قال: ((كان رسول الله ﷺ إذا جاءه فِئَةٌ قَسَمَهُ مِنْ يَوْمِهِ فَأَعْطَى الْإِهْلَ حَظَّيْنِ وَأَعْطَى الْأَعْزَبَ حَظًّا وَاحِدًا))⁽⁴⁾.

5. يُمكن تخريج هذه المسألة بالقياس على المُراد بثمان المثل عند تقويم السِّلَع في كلام الفقهاء، فقد تشترك السِّلَع في الاسم أو النوع لكنّها تختلف في الوصف (كالجودة ومادة الصنع...) فتختلف حينئذٍ أثمانها ولا تكون مثلها حتى ولو كانت نوعاً واحداً.

ومثاله الواضح ما جاء في المعيار "أنَّ الإمام مالكَ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ سئل: الرَّجُلُ يَأْتِي بِطَعَامِهِ وَليْسَ بِالْحَيِّدِ، وَقَدْ سَعَّرَهُ بِأَرْخَصَ مِنَ الْآخِرِ الطَّيِّبِ، فيقولُ صاحبُ السوقِ لغيره: إِمَّا بَعْتُمُ مثله وَإِمَّا قُفْتُمُ مِنْ

(1) إرشاد الساري لشرح صحيح البخاري، أحمد بن محمد بن أبي بكر القسطلاني القتيبي المصري، المطبعة الكبرى الأميرية، مصر، ط7، 1323هـ، ج4/ص100.

(2) رواه أحمد، ج10/ص181. وقال العلامة شعيب الأرنؤوط رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: صحيح لغيره دون قوله: "من استطاع منكم أن يكون مثل صاحب فرق الأرز فليكن مثله" ولهذا إسناد ضعيف، لضعف عمر بن حمزة العمري، وبقية رجال الإسناد ثقات رجال الشيخين.

(3) مجموع الفتاوى، ج28/ص582-583.

(4) رواه أحمد، ج39/ص412. وقال محققو المسند: صحيح على شرط مسلم.

السوق، فقال: لا خير في ذلك" (1).

فإذا كانت السلع المتفاوتة في الجودة أو الإتقان أو البلد أو غير ذلك متفاوتة في الثمن؛ فإنّ المنافع كذلك تتفاوتُ أُجورُها بحسبِ البلد وإتقان العمل... الخ.

"فاذا كانت الإجارة واردة على العمل يُنظر الى الشّخص المماثل للأجير بذلك العمل، كما يُنظر الى زمان الإيجار ومكانه لأنّ الأجرة تتفاوت بتفاوت المنفعة والعمل والزمان والمكان" (2).

6. ويُمكِن الاستدلال بقوله تعالى: ﴿ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴾ الأعراف: ٨٥، فإنّ حرمان الأجير المتميّز حقّه من بخسِ الناسِ أشياءهم.

7. ويُستدلّ أيضاً بقوله تعالى: ﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾ النساء: ٥٨، وإعطاء الأجير أجره مثله من الأجراء هو مُقتضى العدل (3).

8. تَبَيَّنَتْ جماعةٌ من العلماء فكرةً تُميّن مزايا العامل وجهوده وظروفِ عمله، وذلك بتفسير أُجرة المثل بأنّها الأجرُ المناسب للمنفعة في سوق العمل بالنظر إلى البلد ودرجة الإتقان وخبرة العامل... الخ، ويُحدِّدها أهلُ الخبرة السالمون من الغرض (4).

ومن هؤلاء العلماء: العلامة علي حيدر أفندي في شرحه على مجلّة الأحكام، والشيخ الدكتور يوسف القرضاوي، والشيخ محمد الغزالي، والشيخ حامد الفقّي، والعلامة الدكتور رفيق يونس المصري، والدكتور علي القره داغي، والدكتور أحمد عمر هاشم، والدكتور عبد الله غانم، والأستاذ محمد فخر شقفه، والشيخ محمد يعقوب الدهلوي والدكتور شرف بن علي الشريف، ولم أجد من

(1) المعيار العرب، ج6/ص417.

(2) الأجور وآثارها الاقتصادية، د. النفيسة، ص275 بتصرف يسير جداً.

(3) الأجير الخاص، الدهلوي، ص423.

(4) مجلة الأحكام العدلية، ص80. و: السياسة الاقتصادية المثلى، ص152. و: الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص215. و: واجبات العمال وحقوقهم، ص152. نظرية الأجور، ص30-33 و ص47. الأجور وآثارها الاقتصادية، ص274-275. أحكام الرواتب، ص320. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. الجميلي، ص145. الأجير الخاص، الدهلوي، ص423.

المتقدمين من تكلم عن هذه المسألة إلا ما نسبته بعض الباحثين لشيخ الإسلام وتلميذه من القول به. وهذه بعض النقول عنهم رحم الله مبيتهم وحفظ الأحياء منهم:

- قال العلامة علي حيدر أمين أفندي في معرض حديثه عن أجره المثل: "وكذلك يلزم إذا كانت الإجارة واردة على العمل أن يُنظر إلى شيئين: إلى شخصٍ مماثلٍ للأجير في ذلك العمل، وإلى زمان الإجارة ومكانها، لأن الأجرة تختلف باختلاف الأعمال والأزمان والأماكن"⁽¹⁾.

- قال الشيخ د. يوسف القرضاوي في معرض حديثه عن الأمور التي يجب أن تُراعى في تقدير الأجور فذكر منها: "قيمة العمل نفسه، إذ لا يمكن التسوية بين العالم والجاهل، والذكي والبليد، والمتقن والمهمل، والمتخصص وغير المتخصص، لأن التسوية بين المختلفين ظلم، كما أن التفريق بين المتماثلين ظلم أيضاً، قال تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾ الزمر: ٩، وقال:

﴿وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا﴾ الأحقاف: ١٩"⁽²⁾.

وقال أيضاً: "إن الذي على مستأجره: أن يعطيه أجر مثله بالمعروف، وأن يُزاد أجره كلما كبرت سنه ونمت خبرته، وكذلك كلما غلت الأسعار، وكلما كثرت الأرباح، فهذا من المعروف"⁽³⁾.

وقال أيضاً وفقه الله: "وبعد تحقيق الكفاية للجميع من العاملين لدى الدولة، يُفسح المجال لتمييز المجتهدين، والمُتقنين والمبدعين عن الخاملين والعاديين، فهذه سنة من سنن الله في الدنيا والآخرة: ﴿إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ الكهف: ٣٠، وقد سار على ذلك الخلفاء الراشدون، فعمره يقول في توزيع الفيء وتقسيم العطاء: فالرجل وبلاؤه، والرجل وحاجته، وعليه يقول لعامله على مصر: لا يَكُنِ المحسن والمسيء عندك بمنزلةٍ سواء، فإن في ذلك تزهيداً لأهل الإحسان، وتدريباً لأهل الإساءة على الإساءة"⁽⁴⁾.

- ورأى الأستاذ محمد فهد شقفة أن العدالة في الأجور لا تتحقق إلا بتوزيعها توزيعاً عادلاً على عمال المهنة الواحدة إذا كانوا يبذلون جهداً متقارباً وكانت كفاءاتهم متقاربة"⁽⁵⁾.

- يقول د. رفيق يونس: "إنَّ حُسْنَ اختيار الموظفين والعمال أمرٌ مهمٌ في التوزيع، فقد يأخذُ أجراً

(1) درر الحكام شرح مجلة الأحكام، ج1/ص446.

(2) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص375.

(3) المرجع نفسه، ص277-278.

(4) المرجع نفسه، ص378.

(5) أحكام العمل وحقوق العمال، محمد فهد الشقفة، دار الإرشاد، بيروت-لبنان، ص82.

في القطاع العام من لا يستحقه، لجهله أو لتدني كفاءته أو لمحاباته"⁽¹⁾.
 - يقول الدكتور أحمد عمر هاشم: "علينا أن ننظر إلى ظروف العمل وبيئته عند تحديد أجر العامل، حيث تتعدد الظروف البيئية المناسبة للعمل بدءاً من تحديد كمية العمل ووقته ونوعيته وحجم ما ينتج عنه من مخاطر. فالمساواة بين العمال في الأجر ليست عدلاً، ومساواة من يعمل بمن لا يعمل صورة من صور الفساد الشائعة في كثير من مؤسسات العمل الحكومية، فالأصل في الإسلام أن الإنسان يأخذ على قدر عمله وجهده وما يحققه من إنتاج"⁽²⁾.
 - وقال د. عبد الله غانم: "أجر المثل تعني الأجر المألوف والسائد الذي يتحصّل عليه العمال الآخريين المماثلين في ظل الظروف العادية"⁽³⁾.

- وقال الدكتور القره داغي في سياق حديثه عن أنواع وضور الأجرة الجديدة: "وذلك مثل إعطاء العامل حصّة من الأرباح من خلال إعطائه راتب شهر أو شهرين تحفيزاً له، ومثل المنحة التي تصرف له في مناسبات عدة ومثل مكافأة الانتاج تقديراً لكفاءته في أدائه العمل أو قدرته في زيادة الإنتاج، وكذلك ما يسمى بالعمولة التي تعطى للمندوبين، والممثلين التجاريين، وكذلك العلاوات، والأجر الاضافي والاكرامية، كل ذلك يعتبر من الأجرة في الفقه الإسلامي"⁽⁴⁾.

وأما مذهب شيخ الإسلام ابن تيمية وتلميذه ابن القيم في هذه القضية فقال عنه الدكتور شرف علي الشريف:

"والذي أراه هو الأساس في تحديد الأجرة هو أجر المثل الذي نادى به ابن تيمية وتلميذه ابن القيم ومن نحوهما كالأستاذ حامد الفقي وغيرهم من الفقهاء، ويُقدّر أجر المثل بسعر المنفعة

(1) أصول الاقتصاد الإسلامي، د. رفيق يونس المصري، ص195.

(2) الدكتور أحمد عمر هاشم هو أستاذ السنة وعلومها بجامعة الأزهر، وكلامه نُشر على مقال بعنوان "حقوق العمل والعمال في الإسلام تؤدي إلى جودة الإنتاج"، مجلّة الاقتصاد الإسلامي التابعة لبنك دبي الإسلامي، الإمارات العربية المتحدة، بتاريخ 9 فبراير 2015م. www.aliqtisadalislami.net

(3) المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار، د. عبد الله غانم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، 1984م، ص42.

(4) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2325.

في سوق العمل العام كما يُقدِّره الخبراء العدول المنصفون بإشراف الحاكم العادل أو مَنْ يُنيبه وهي اللجنة المتقدِّم ذكرها"⁽¹⁾.

ولعلَّ الدكتور شرف الشريف نسب هذا القول إلى شيخ الإسلام وتلميذه ابن القيم بناءً على قولهما بأجرة المثل العادلة، وإلا فإيَّ لم أجد لهما كلاماً صريحاً في تفسير المراد بأجرة المثل، وإن كانَ مُقتضى العدالة ومقاصد الشرع هو التمييز بين المُختلفات فكيفَ يسوّى بين العالم والجاهل، وبين الخبير الحاذق والغرّ المبتدئ، وبين العملِ المثقن وغير المثقن، وبين الحواضر والبوادي"⁽²⁾.

يقول شيخ الإسلام ابن تيمية رَحِمَهُ اللهُ: "والمقصود هنا أن وليّ الأمر إن أجبر أهل الصناعات على ما تحتاج إليه الناس من صناعاتهم كالفلاحة والحياكة والبناية فإنه يقدر أجرة المثل؛ فلا يمكن المستعمل من نقص أجرة الصانع عن ذلك ولا يمكن الصانع من المطالبة بأكثر من ذلك حيث تعيّن عليه العمل؛ وهذا من التسعير الواجب. وكذلك إذا احتاج الناس إلى من يصنع لهم آلات الجهاد من سلاح وجسر للحرب وغير ذلك فيستعمل بأجرة المثل لا يمكن المستعملون من ظلمهم ولا العمال من مطالبتهم بزيادة على حقهم مع الحاجة إليهم فهذا تسعيرٌ في الأعمال"⁽³⁾. وقال: "والمرجع في الأجور إلى العرف، وكذلك في البيع... فيجوز الشراء بالعرض المعروف والاستئجار بالعرض المعروف، بل عوض المثل في البيع والإجارة أولى بالعدل، فإنه يوجد مثل المبيع والمؤجر كثيراً، ويُعرف عوضه بكثرة العرف في ذلك"⁽⁴⁾.

(1) الإجارة الواردة على عمل الإنسان، ص 215.

(2) ظهّر لي والله أعلم أنّ الفقهاء الذين تكلموا عن أجرة المثل إنما يقصدون هذا المعنى دائماً، فقد وقفتُ على كلامٍ للإمام ابن عابدين الحنفي في ردّ المختار يُبيّن فيه المراد بأجرة المثل بقوله: "وجوب أجر المثل: أي أجر شخصٍ مماثل له في ذلك العمل، والاعتبار فيه لزمان الاستئجار ومكانه" فقد اعتبر هنا معايير زائدة على مجرد تقويم المنفعة. (رد المختار، ج 6/ص 45)

(3) مجموع الفتاوى، ج 28/ص 86-87.

(4) العقود، شيخ الإسلام أبو العباس عبد الحليم بن تيمية الحرّاني، دار السنة المحمّدية للطباعة، القاهرة-مصر، دون معلومات طبع، ص 164-165.

وقال رَحِمَهُ اللهُ: "فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحه قوم أو نساجتهم أو بنائهم صار هذا العمل واجباً يجبرهم ولي الأمر عليه إذا امتنعوا عنه **بعوض المثل**، ولا يمكنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل، ولا يمكن الناس من ظلمهم بأن يعطوهم دون حقهم"⁽¹⁾.

وعن شيخه ابن تيمية نقل تلميذه ابن قيم الجوزية رَحِمَهُ اللهُ هذا الكلام بنصّه في كتابه "الطرق الحكمية في السياسة الشرعية"⁽²⁾.

(1) مجموع الفتاوى، ج28/ص82.

(2) ج2/ص647.

المبحث الثاني: نازلة الحق في الترقية.

المطلب الأول: تعريف الترقية لغة واصطلاحاً.

الفرع الأول: تعريف الترقية لغة

الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحاً

المطلب الثاني: أحكام الترقية في القانون الجزائري

الفرع الأول: مشروعية الترقية قانونياً

الفرع الثاني: الشروط القانونية للترقية

الفرع الثالث: أنواع الترقية

المطلب الثالث: حكم نازلة الترقية في الفقه الإسلامي

الفرع الأول: صور الترقية في التاريخ الاسلامي

الفرع الثاني: حكم نازلة الترقية

الفرع الثالث: مسألة مهمّة تتعلق بالترقية

المطلب الأول: تعريف الترقية لغة واصطلاحاً

في هذا المطلب سنتعرف -إن شاء الله تعالى- على حقيقة الترقية في اللغة العربية وفي الاصطلاح القانوني، وهي الدرجة الأولى من درجات التصور لماهية الشيء؛ قصد الوصول إلى تصديقات صحيحة حول هذه النازلة.

الفرع الأول: تعريف الترقية لغة

يقول الإمام ابن منظور: "رَقِيَ إلى الشيء رُقِيًّا ورُقُوءًا وارتقى يرتقي وترقى: صعد، ورقى غيره... ورقي فلان في الجبل يرقى رُقِيًّا إذا صعد... ويقال: ما زال فلان يرتقى به الأمر حتى بلغ غايته. ورقيت في السلم رُقِيًّا ورُقِيًّا إذا صعدت، وارتقيت مثله؛ أنشد ابن بري:

أنت الذي كلفتني رُقِي الدَّرَج *** على الكلالِ والمشيبِ والعَرَج

وفي التنزيل: ﴿وَلَنْ نُؤْمِنَ لِرُقِيِّكَ﴾ الإسراء: ٩٣... وفي الحديث: ((كنت رقاءً على الجبال))⁽¹⁾، أي: صعداً عليها، وفعال للمبالغة. والمرقا والمرقا: الدرجة، واحدة من مراقي الدرج. وترقى في العلم أي رقي فيه درجة درجة. ورقى عليه كلاماً ترقيةً أي رفع⁽²⁾.

وعليه فإن معنى الرقي يرجع إلى الصعود والارتفاع والتدرج نحو العلو، ومنه فإن الترقية تصعيد وإعلاء للمرتقى ورفع درجته، لحص ذلك الإمام الجوهري في الصحاح بقوله:

"رقيت في السلم بالكسر رُقِيًّا ورُقِيًّا، إذا صعدت. وارتقيت مثله. والمرقا بالفتح: الدرجة... ورقى عليه كلاماً ترقيةً، إذا رفع، وترقى في العلم، إذا رقي فيه درجة درجة"⁽³⁾.

وبين العلامة الدكتور حسن جبل رحمة الله المعنى الذي ترجع إليه مادتا (رق و) و (رق ي) واستعمالهما في القرآن الكريم فقال: "(رَقَو - رَقِي): الرَقْو والرَقْوَة - بالفتح: كَوْمَة من رَمَل أو تُرابٍ كالدغص أو فُوَيْقَهُ [الوسيط] / قليلة الإشراف - أي الارتفاع - والرَقْوَة أيضاً: الدرجة

(1) جزء حديث رواه البخاري، كتاب الذبائح والصيد، باب التصيد على الجبال، ج5/ص2091.

(2) لسان العرب، ج14/ص331-332.

(3) الصحاح "تاج اللغة و صحاح العربية"، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت-لبنان، ط4، 1407هـ/1987م، ج6/ص2361.

(الوسيط)" (أي من درجات السلم). والمعنى المحوري: ارتفاعٌ بلطفٍ أو رفق. أي قلةً نتوء: كالرفق، ودرجة السلم: ومنه: "رَفَى الطائر (كسعى): سما وارتفع (يلحظ أن الطائر يرتفع بلطفٍ لا بمشقة) ورفى في السلم (كرضي): صعد فيه وكذا رَفِيَ على الجبل وإلى القمة. وارتقى في الشيء: صعد فيه ﴿فَلْيَرْقُوا فِي الْأَسْبَابِ﴾ ص: ١٠ فليصعدوا في السموات وليمنعوا الملائكة من إنزال الوحي... ﴿أَوْ تَرَفَّى فِي السَّمَاءِ وَلَنْ نُؤْمِنَ لِرُقِيِّكَ حَتَّىٰ تَنْزِلَ عَلَيْنَا كِتَابًا نَقْرُؤُهُ﴾ الإسراء: ٩٣.

ومن المادي: "الترقوة: مُقَدَّمُ الحلق في أعلى الصدر حيثما يترقى فيه النفس [ق]، فهي عُليا عظام الصدر، وارتفاعها لطيفٌ أي غير حاد"⁽¹⁾.

وكلام العلامة جبل رَحِمَهُ اللهُ غايةً في الدقة والتحقيق، فجميع معاني الكلمة ترجع إلى الارتفاع والصعود برفق أو لطف، ومنه الترقية، وهي ارتفاع درجة العامل وصعوده إلى درجة أعلى، ولعل اللطف والرفق في هذا الصعود يرجع إلى تباعد فترات الترقية أو خفائها.

وأما المعجم الوسيط فجاء فيه التصريح بمعنى الترقية كالاتي: "رقا) الطائر رَفُوا: سما وارتفع... (رَفِيَ) رَفِيًّا وَرَفِيًّا وَرَفِيَّةً: صعد، يُقَالُ رَفِيَ فِي السَّلْمِ: صعد فيه؛ وَإِلَى الْقِمَّةِ: ارتفع إِلَيْهَا؛ وَالْجَبَلُ وَنَحْوَهُ: علاه وصعد... (رَفَاهُ) رَفَعَهُ وَصَعَّدَهُ وَيُقَالُ: رَفَاكَ اللهُ أَعْلَى الْمَرَاتِبِ، وَالْعَامِلُ: رَفَعَهُ دَرَجَةً... (ارتقى) ارتفع وصعد، يُقَالُ: ارتقى فلانٌ مُرتقىً صعباً... ويُقَالُ: ارتقى العرش: تولى الملك، وارتقى في السلم وارتقى إلى المجد... (ترقى) ارتقى، ويُقَالُ تَرَقَّى فَلَانٌ: تنقل من حالٍ إلى حال، وَمَا زَالَ يَتَرَقَّى بِهِ الْأَمْرَ حَتَّىٰ بَلَغَ غَايَتَهُ، وَتَرَقَّى الْعَامِلُ: ارتفع من دَرَجَةٍ إِلَى دَرَجَةٍ، وَتَرَقَّى فِي الْعِلْمِ وَغَيْرِهِ: رَفِيَ فِيهِ دَرَجَةً دَرَجَةً..."⁽²⁾.

ومنه فإن ترقية العامل من الناحية اللغوية هي ترفيحه درجةً فوق الدرجة التي كان فيها، والدرجة هنا معنوية، فهو صعودٌ وعلوٌ وارتفاعٌ معنوي.

(1) المعجم الاشتقاقي المؤصل لألفاظ القرآن الكريم، د. جبل، ج2/ص836.

(2) المعجم الوسيط، باب الرء، مادة رقا، ج1/ص367.

الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحاً

لا يبتعد معنى الترقية في الاصطلاح كثيراً عن معناها اللغوي، وقد مرّ معنا أنّ مؤلّفِي المعجم الوسيط - وهو موسوعة لغوية معاصرة - عرفوا ترقية العمال بقولهم: "ترقى العامل: ارتفع من درجة إلى درجة"⁽¹⁾.

وتُسمى الترقية في بعض القوانين "ترقياً".

جاء في معجم المصطلحات الفقهية والقانونية: "ترقيع: انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى ضمن الفئة نفسها، ومن فئة إلى فئة"⁽²⁾.

وهو تعريفٌ يشمل حقيقة الترقية وركنهما الأساس وهو "الانتقال من درجة إلى درجة أعلى"، مع الإشارة إلى نوعين من أنواع الترقية، وهما: الترقية داخل الفئة نفسها أو إلى فئة أخرى.

وجاء في معجم مصطلحات الشريعة والقانون: "الترقيع، الترقية: انتقال الموظف إلى درجة أعلى من درجته في سلم الخدمة"⁽³⁾.

وهذا القدر من التعريف كافٍ، أقصد كون الترقية انتقال العامل من درجة إلى درجة أعلى منها في سلم مهنته، لأنّ ما زاد على هذا القدر ما هو إلا بيان لبعض أحكامها أو شروطها أو أنواعها أو أهدافها وغاياتها.

وأما قانون العمل الجزائري فجاء فيه النصّ على أنّها حقٌّ من حقوق العامل والموظف، وكذا تعريفها، وهذا نصّه:

تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمى المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه⁽⁴⁾.

(1) المصدر نفسه.

(2) معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، د. جرجس جرجس، مراجعة: القاضي أنطوان الناشف، الشركة العالمية للكتاب، بيروت-لبنان، ط1، 1996، ص107.

(3) معجم مصطلحات الشريعة والقانون - عربي فرنسي إنجليزي -، د. عبد الواحد كرم، دون معلومات طبع، ص110.

(4) المادة 61 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل.

ويُلاحظ تركيز القانون الجزائري - مع بيان ماهيتها - على الشروط القانونية لاستحقاق الترقية، لأنها جانبٌ مهمٌ جداً في تنفيذ عملية الترقية.

وجاء تعريف الترقية في شروح قانون العمل وأبحاث فقهاء القانون أيضاً كالآتي:

عرّفها الأستاذ الدكتور عمار بوضياف بقوله: صدور قرار من الجهة المخوّلة؛ بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دُنيا إلى رتبة أعلى، مما يترتب عليه تغيير في مركزه القانوني فتتغير واجباته وتزداد سعة وخطورة وأهمية، كما يتحسن وضعه المالي⁽¹⁾.

وفي هذا التعريف بيانٌ لماهية الترقية بالنظر إلى الجهة المُصدرة لها، مع ذكر بعض آثار الترقية من الناحيتين المهنية والمادّية.

وقال الدكتور خليفي: الترقية جزءٌ معنوي ومادي ورفع المستوى المهني للعامل، وبمثابة تشجيعه على مواصلة الاجتهاد والمثابرة⁽²⁾.

وهو تعريفٌ بيّن حقيقة الترقية بأنها "رفعٌ للمستوى المهني للعامل"، مع ذكر بعض أسبابها وأهدافها، فمن أهدافها "تشجيعه على مواصلة الاجتهاد والمثابرة" ومن أسبابها "جزاء" أي مكافأة العامل معنوياً ومادياً على تفانيه في العمل وغير ذلك.

(1) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. عمار بوضياف، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1436هـ/2015م، ص114 بتصرف يسير جداً.

(2) قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن -، د. عبد الرحمن خليفي، ص70.

المطلب الثاني: أحكام الترقية في القانون الجزائري

من الأمور المهمة للحصول على تصوّرٍ شامل وصحيح عن النّازلة؛ أن نتعرّف على أهم أحكامها وآليات تطبيقها وأنواعها، كي تكون الأحكام الشرعية المسلّطة على النّازلة مُنبثقة عن تصوّرات سليمة.

الفرع الأول: مشروعية الترقية قانونياً

اتّفقت جميع القوانين على حقّ العامل في الترقية، ومنها قانون العمل الجزائري؛ الذي جاء في مادّته السادسة؛ تحت فصل "حقوق العمال" مايلي:

المادة السادسة: يحق للعمال أيضاً في إطار علاقة العمل ما يأتي: ... -التكوين المهني والترقية في العمل⁽¹⁾.

ثم عقد القانون نفسه -قانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل- فصلاً خاصاً بالحق في التكوين والترقية خلال العمل، وجاء فيه:

مادة 61: تتجسّد الترقية في التدرج داخل سلّم التأهيل أو داخل الترتيب السلّم المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه⁽²⁾.

وعليه فإنّ الحقّ في الترقية مشروعٌ قانونياً، ومعدودٌ من جُملة الحقوق التي يتمتع بها العامل متى توفّرت فيه شروط الحق، وهو حقٌّ منبثقٌ عن علاقة العمل؛ أي عقد العمل المبرم بين العامل والجهة المستخدمة.

(1) القانون 90-11 المؤرّخ في 21 أبريل 1990م يتعلّق بعلاقات العمل.

(2) المادة 61 من القانون نفسه.

ومن الدلائل على أنّ الترقية حقّ من حقوق العامل؛ أنّ القانون مكّنه من الاحتجاج ومنازعة المستخدم والطّعن في قراره إذا تمّ حرمانه من هذا الحق⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الشروط القانونية للترقية

سبق وأن عرفنا أنّ تمتّع العامل بحقّ الترقية معلقٌ على توفّر شروط استحقاق، وقد بيّن القانون هذه الشّروط؛ وشرحها فقهاء القانون، وهذه خلاصة شروط الترقية أجعلها في شكل نقاطٍ لتكون واضحة:

أولاً: أن يوجد منصب شاغر في الرتبة التي سيتمّ ترقية العامل إليها:

فإذا لم يوجد منصب شاغر في الرتبة التي سيتمّ ترقية العامل إليها؛ فلا يحقُّ له المطالبة بالترقية؛ أو الاحتجاج لدى الجهات القضائية، حتى ولو كانت تتوفر فيه الشروط الأخرى كالأقدمية أو المؤهل العلمي، وقد تمّ رفضُ الاحتجاج بطلب الترقية من طرف المحاكم في حالات مشابهة، عندما تُثبت الجهة المستخدمة عدم توفّر منصب شاغر في الرتبة المطلوبة⁽²⁾.

ثانياً: أهلية العامل للترقية إلى الرتبة الأعلى:

وتتمثّل الأهلية في معيارين اثنين، أحدهما آلي والآخر مُكتسب⁽³⁾:

1. **المعيار الآلي:** وهو شرطُ الأقدمية في المنصب، ويُحدّد مُدَدَها وضوابطها عقدُ العمل أو النّظام الداخلي للجهة المستخدمة التي قامت بتعيين العامل.

(1) قانون العمل الجزائري، د. خليفي، ص70. القانون المتعلق بعلاقات العمل -مدغم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا-، يوسف دلاندة، دار هومة، الجزائر، ط1، 2014م، ص11-12 وص40-42.

(2) المادة 61 من القانون 90-11. يُنظر لمزيد من التفصيل: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. بوضياف،

ص113-117. قانون العمل الجزائري، د. خليفي، ص70. القانون المتعلق بعلاقات العمل، أ. دلاندة، ص11-12

وص40-42. الترقية في قطاع الوظيفة العمومية -الإطار التشريعي وفلسفة البناء-، محمد بوخطة، مقال، جريدة الشروق اليومي، الجزائر، عدد يوم 2018/12/19م.

(3) يراجع لهذه التفاصيل: المصادر السابقة نفسها.

وعلى هذا الأساس؛ وبالاحتكام إلى هذا المعيار؛ فإنَّ الترقية لا تخضع لتعسف الجهة المستخدمة، ما يبعثُ الاطمئنان لدى الموظفين حين يعرف كلُّ دوره في الترقية ومتى سيكون.

لكنَّ هذا المعيار كثيراً ما يكون سبباً في غلق الطريق أمام الكفاءات، كما أنَّه لا يُحفِّز العامل على تقديم مواهبه أو تطوير مهاراته ومؤهلاته لعدم وجود بيئة تنافسية⁽¹⁾، وهو الأمر الذي جعل القوانين تعتمد المعيار الثاني للترقية وهو:

2. المعيار المكتسب: ويتمثل في المؤهلات العلمية أو الكفاءة المهنية للعامل التي تستوجبها الترقية إلى المنصب.

أ- أمَّا المؤهلات العلمية فهي الشهادات الدراسية أو التكوينية في مجال تخصص العمل أو شهادات الخضوع لدورات تدريبية نظمتها جهة الإدارة، وجميعها تؤهل صاحبها للترقية إلى رتبة أعلى حسب اتفاقات العمل أو النظام الداخلي للجهة المستخدمة.

ب- وأما الكفاءة المهنية فيُعْتَبَرُ فيها تقييم العامل خلال مساره المهني، وهو التقييم الذي يخضع له بصفة دورية ومستمرة بهدف تقدير مؤهلاته المهنية⁽²⁾، بالنظر إلى: مردودية العامل، الكفاءة، الفاعلية، احترام الواجبات، كيفية الخدمة، ويُمكنُ أن يُنصَّ القانون الأساسي للجهة المستخدمة على معايير أخرى⁽³⁾.

(1) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 114-115 بتصرف.

(2) المادة 97 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006م يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(3) المادة 99 من القانون نفسه.

الفرع الثالث: أنواع الترقية

من خلال ما تعرفنا عليه في الفرع السابق من شروط الترقية؛ يمكننا استنتاج بعض أنواع الترقية، إضافةً إلى أنواع أخرى سنبينها في هذا الفرع - بإذن الله - وقد اجتهدتُ في توضيح الاعتبارات المختلفة للتقسيم، لأنّ هناك تداخلاً بين بعضها سيتمُّ الإشارة إليه في محله.

أولاً: أنواع الترقية باعتبار مُستندها⁽¹⁾

يُنظرُ في هذا التقسيم إلى المستندات المختلفة التي كانت سبباً في الترقية، لذلك يُمكنُ القولُ بأنّه تقسيم لأنواع الترقية باعتبار أسبابها، بغضِّ النظر عن كونها ترقيةً للدرجات أو للرتب⁽²⁾.

1. ترقية مستندة إلى أقدمية العامل: وهي ترقية آلية من درجةٍ إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة، ويستفيد منها العامل بعد إثبات مُدّة معيّنة في المنصب تُحددها علاقة العمل أو القانون الأساسي للجهة المستخدمة.

2. ترقية مستندة إلى الشهادات المتحصّل عليها: فقد يحصل الموظف خلال مساره المهني على شهادة، فبات من حقه أن تنعكس إيجاباً على وضعه الوظيفي. فيُرقى من رتبة إلى أخرى.

3. ترقية مستندة إلى اجتياز العامل لامتحان مهني أو فحص مهني: فإذا نظّمت جهة الإدارة بالتنسيق مع مصالح الوظيف العمومي أو الجهات المخوّلة امتحاناً مهنيّاً واستوفي الموظف شروط المشاركة واجتاز بنجاح هذا الامتحان، وجب حينئذ التّصريح بترقيته من رتبة عمَل فيها في وضعٍ معيّن أو قديمٍ إلى رتبة جديدةٍ أعلى منها درجة. وطبعاً ينجم عن الترقية في الرتبة تغيير في مهام وواجبات الموظف بما يفرضه الوضع الجديد، ويقابلها زيارة في الراتب.

(1) هذا التقسيم مُستفاد من أحكام المادة 107 من الأمر 06-03 مع ما جاء في شرحه للأستاذ الدكتور بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 114-115.

(2) وهذا موضع تداخلٍ بين التقسيمين. وسيأتي الكلام عن وَجْهِ الفرق بين الدرجة والرتبة في المسألة الثانية. وأما وجه التداخل فيُفهم من الشرح، وقد علّمتُ عليه بنمط خطِّ سميك مع التسطير تحته.

4. ترقية تستند إلى اختيار الإدارة المستخدمة: هذا النوع من الترقية يُعطي للإدارة فرصة في تحفيز بعض موظفيها الذين توقّرت فيهم شروط معينة حدّدها القانون، ويعطي لها مجال اختيار بين موظفيها وسلطة تقديرية. واشترط القانون في هذا النوع من الترقية التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، بما يؤكّد أن المشرّع يبحث دائما عن توسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرار تفادياً لتكريس الحسابات الشخصية بين الإدارة والعامل.

ومن خلال ما سبق نستطيع أن نخلص إلى أنّ الترقية يُمكن تقسيمها بهذا الاعتبار تقسيماً ثنائياً حصراً، يجمع الأنواع الأربعة آنفة الذكر كالآتي:

1. ترقية آلية: تستند إلى شرط الأقدمية فقط، بحيث يعرف كلُّ عاملٍ دوره في هذا النوع من الترقية بمجرد استيفائه للمدّة القانونية المُحدّدة.

2. ترقية مكتسبة: وتستند إلى المؤهّلات العلمية أو اجتياز امتحانات مهنيّة أو إلى اختيار الإدارة المستخدمة لتحفيز ذوي الكفاءة المهنيّة.

ثانياً: أنواع الترقية باعتبار درجتها⁽¹⁾

يُنظر في هذا التقسيم إلى الدّرجة الأعلى التي سيتدرّج إليها العامل، هل هي انتقال من درجة إلى درجة أعلى منها - في الرتبة نفسها-، أم هو انتقال من رتبة إلى رتبة أخرى تماماً؟ بغضّ النظر عن سبب الترقية، هل هو آلي أم مُكتسب⁽²⁾.

وعليه فإنّ الترقية بهذا الاعتبار تنقسم إلى نوعين:

(1) استُفيد هذا التقسيم من أحكام المادتين 106 و 107 من الأمر 06-03 مع ما جاء في شرحه للأستاذ الدكتور بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 115. و: الترقية في قطاع الوظيفة العمومية - الإطار التشريعي وفلسفة البناء-، محمد بوخطة، مقال، جريدة الشروق اليومي، الجزائر، عدد يوم 2018/12/19م.

(2) وهذا هو موضع التداخل الثاني بين التقسيمات المختلفة للترقية. وبيان وجه التداخل مُثبت في الشرح بنمط خط سميك مع التسطير تحته.

1. **ترقية أفقية:** وهي ما يُعرف بالترقية في الدرجات، ويسمى "التدرُّج"، أي انتقال العامل من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرةً بصفة مستمرة في حدود 12 درجة. والغرض من إقرارها تحفيز العُمَّال الذين أثبتوا مدّة بقاءٍ أو عملٍ ونشاطٍ محدّدة داخل المؤسسة. فالعامل الذي يلتحق بعملٍ ما ويقضي فيه 10 سنوات مثلاً سوف لن تكون درجته ذاتها بالنسبة لعاملٍ آخر حديث الالتحاق حتّى ولو كانا في نفس الرتبة ويحتملان ذات المؤهل العلمي.

2. **ترقية عموديّة:** وهي انتقال الموظف من رتبة إلى الرتبة التي تعلوها مباشرة وفق الترتيب الذي تنص عليه القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع أو مؤسسة، وهذا الانتقال يفرضُ وجودَ معطيات جديدة تبرر التصريح بالانتقال من رتبة إلى أخرى. وقد جاءت المادة 107 مفصّلة لكيفيات الترقية في الرُّتب.

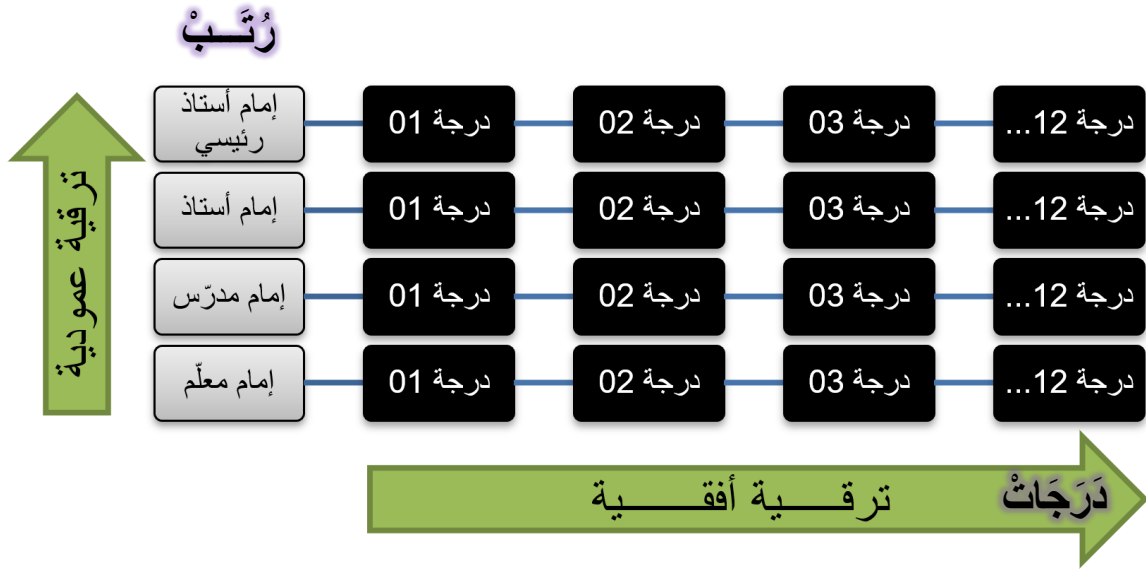
وفي كل الأحوال، فإنّ الترقية سواءً كانت عموديّة أو أفقيّة فإنّها تمنح العامل زيادات مالية في الراتب من شأنها تحسّين ظروفه المادية، وينجم عن الترقية العموديّة -أي من رتبة إلى أخرى أعلى- تغييرٌ في مهام وواجبات العامل بما يفرضه الوضع الجديد للرتبة الأعلى، ويقابلها زيادة في الراتب - كما سبق -.

ولنضرب مثلاً على هذا التقسيم من قطاع الشؤون الدينية مثلاً:

موظّف في قطاع الشؤون الدينية برتبة إمام مُدرّس، يمكنه الترقية عمودياً إلى رتبة إمام أستاذ، عن طريق المشاركة في الامتحان المهني، وذلك بعد إثبات خمس سنوات من الخدمة الفعلية في رتبة إمام مدرّس⁽¹⁾، وأما الترقية الأفقية فتكون مستمرة عبر سنوات عمله لكن على مستوى الرتبة نفسها (إمام مدرّس مثلاً) تبدأ من الدرجة 01 إلى الدرجة 12، فقد يكون موظّفان في القطاع في نفس الرتبة (إمام مدرّس) وبنفس المؤهلات العلميّة لكنّ أحدهما في الدرجة 04 مثلاً والآخر وصل إلى الدرجة 10.

(1) المادة 39 من القانون 08-411 المؤرخ في 26 ذو الحجة 1429هـ الموافق 24 ديسمبر 2008م يتضمن القانون

الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصّة بالإدارة المكلفة بالشؤون الدينية والأوقاف.



المطلب الثاني: حكم نازلة الترقية في الفقه الإسلامي

تحتاج دراسة الحكم الشرعي لنازلة الترقية إلى معرفة الصُّور المشابهة لها في التاريخ الإسلامي، كما أنّ التّصوُّر الجيّد لحقيقتها وأنواعها؛ والذي استهدفناه بالمطلب الأول، يُمكننا من تناولها بالبحث الفقهي بوضوح ودقّة.

ولذلك فإنني سأتكلم في هذا المطلب - إن شاء الله - عن صور الترقية في التاريخ الإسلامي، وحكم نازلة الحق في الترقية في الفقه الإسلامي، وأختم بالكلام عن مسألة مهمّة تتعلق بآثار الترقية على العقد والأجرة.

الفرع الأول: صور الترقية في التاريخ الإسلامي

عُرفت الترقية في تاريخنا الإسلامي العريق منذ قرونه الأولى، ولها صورٌ ونماذج ذكرها المؤرّخون والعلماء، وهي في الجملة تُشبه تصنيف العُمال إلى رُتبٍ ودرجاتٍ بحسب درجة الحدق والخبرة، وكانت في ميدان الحرف والمهنة تبدأ من درجة المبتدئ إلى غاية الوصول إلى شيخ الحرفة بل إلى شيخ الطائفة وهو كبير الصنّاع والحرفيين.

فِمَّا نُقِلَ فِي التَّارِيخِ الْإِسْلَامِيِّ مِنْ صَوْرِ التَّرْتِيبِ الْمَهْنِيِّ مَا كَانَ مَعْرُوفًا بِـ "الْأَصْنَافِ" الحرفية أو ما يُسَمَّى بـ "الطوائف" وكذا السُّلَّمُ التَّرتيبي في محلات الحِرْفِ والصناعات، ويكون أعلى رُتْبة فيها هو شيخ الطائفة أو الصِّنْفِ، ويسمى أيضاً رئيس الحرفة، ورئيس الصنف، وهو كالنقيب الممثل لأصحاب الحرفة في السوق لأنه كبيرهم سنّاً أو أقدمهم حرفاً، ولكلِّ محلِّ شيخُ المهنة أو الأستاذ ويسمى "الأُسْطَبة" والجمع "أُسْطَوَات" أي أساتذة⁽¹⁾، وأدنى الرُّتْبِ "الصبي" وهو المبتدئ في المهنة، وبينهما "الخلفة" و"الصانع"، والخلفة هو الصانع الذي يُخْلَفُ الأستاذ وينوب عنه إذا غاب، وأمّا الصانع فهو العامل الذي تجاوز مرحلة المبتدئين لكنّه لا يزال في مرحلة التعلُّم والمشاركة في أشغال المحل . وقد عُرفَت هذه الرُّسُوم والترتيبات منذ زمن الدولة العبّاسية لكنّها اشتهرت بكثرة في عصر الدولة الفاطمية والمملوكية والعثمانية⁽²⁾.

وجاء في كتاب "طوائف الحرف في مدينة القاهرة" للدكتور نبيل الطّوخي: " كان الحرفيون ينتظمون في طوائف، وكان داخل كل طائفة تدرج هرمي على رأسه الشَّيخ يليه في المنصب المعلم، ثم الصانع ثم التلميذ، ولكلِّ طائفة تقاليدها وعاداتها الخاصة بها، وكانت القاهرة تمثل أكبر مراكز الصناعة الحرفية في القطر المصري"⁽³⁾.

واشتهر عند المسلمين أيضاً سُلَّمُ ترتيبي في الكتاتيب والمدارس ومحاضر العلم ومهامِّ كلِّ موظّفٍ، فكانت تحتوي على ناظر المدرسة وهو مدير شؤونها والقيّم والمعلّمون أو الأساتذة على اختلاف رُتْبَتِهِمْ، فمنهم المؤدِّبُ المكلف بتأديب الصبيان بأداب الإسلام وعقائده، ومنهم المكلف

(1) أصل كلمة الأُسْطَبة: الأستاذ ثم حُوِّرت، مُستعملة في مصر. (الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد غنيم عطية الصياد، رسالة دكتوراه، كلية الآداب بجامعة الزقازيق-مصر، 2006م، ص22)

(2) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، مجلة التراث العربي، تابعة لاتحاد الكتاب العرب، دمشق- سوريا، العدد 47 بتاريخ شوال 1412هـ/ أبريل 1992م، ص60-61 وص65. و: النقابات الإسلامية، برنارد لويس، ترجمة: عبد العزيز الدوري، مجلة الرسالة، أصدرها: الأستاذ أحمد حسن الزيات باشا، عدد 355 بتاريخ 1940/4/22م، ص696، والعدد 357، بتاريخ 1940/5/6م، ص787. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، عصام طوالي الثعالبي، دار هومة، الجزائر، ط؟، 2013م، ص50. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص53-55. و: طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. نبيل السيّد الطوخي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة-مصر، ط؟، 2009م، ص14. و: تاريخ الحركة النقابية ومهامها، محمّد الرباطي، مقال على موقع جريدة الوسط البحرينية، العدد 359 - السبت 30 أغسطس 2003م الموافق 03 رجب 1424هـ. www.alwasatnews.com/news/330034.html

(3) طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. الطوخي، ص14.

بتعليمهم الخط والحساب، ومنهم المكلف بتحفيظ القرآن، ومنهم المتفرغ لتدريس العلوم المختلفة بحسب درجات الطلبة (مبتدئين، متوسطين، منتهين)، وأدى منهم مرتبة "المعيد"، فالأستاذ يلقي الدروس؛ والمعيد يُعيد ما ألقاه الأستاذ على الطلاب ليفهموه ويضبطوه. وهناك السائق، وهو الذي يُكَلِّف بإيصال الصبيان بين المدرسة والبيوت في العُدْو والرّواح⁽¹⁾.

وكان لموظفي المساجد أيضاً سلّمٌ ترتبي ومهامٌ منوطةٌ بكل رتبة، ويُدرّج في هذه المراتب بحسب الأهلية والأمانة والقوة العلمية، فقد ذكر ابن الأخوة القرشي (عاش في القرن السابع الهجري) أنه كان على المسجد عمّالٌ يقومون بشؤونه المختلفة، منهم القومة (جمع: قِيم)، والمؤذنون، والقراء، والأئمة، والخطباء. فالقومة يقومون على نظافة المساجد ونظامها وحراستها، والمؤذنون يحرصون على المواقيت والأذان والرّقي إلى المنائر لأجل ذلك، والقراء يجلسون ليقروا القرآن على الناس من دون تلحين أو تطريب كألحان الغناء، والأئمة يُقيمون للناس الصلوات والتراويح، والخطباء يخطبون في الناس بالجمعة والأعياد⁽²⁾.

وبيّنت الدكتورة صباح الشبخلي والأستاذ جمال البنا كيف كان الترتيب الوظيفي في الحرف -في العهد العباسي وكذا في القرن الثامن الهجري وما بعده-، ومهام تلك الرّتب؛ وكيف تتمّ عملية الترقية، فقالا ما ملخصه:

يتواجد على مستوى الورشة (أو المعمل) المعلم أو الأستاذ: وقد يُطلق عليه "أسطى" أو "مقدم" وهو الذي يقوم بتعليم المبتدئين، وبقدر مهارته وإخلاصه في مهنته بقدر ما تكون مهارة صنّاعه، وكان من دواعي زهو بعض الصنّاع الانتساب إلى أستاذ معين. والأستاذ هو الذي يُعطي الصنّاع "العهد" الذي يجعله أهلاً لممارسة الحرفة، وعلاقة الأستاذ بالصنّاع علاقة احترام وعادةً

(1) الأصناف والمهن في العصر العباسي -نشأتها وتطورها-، د. صباح الشبخلي، الوراق للنشر، بيروت-لبنان، ط1، 2010م، ص41. النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص62-64. معالم القرية في أحكام الحسبة، محمد بن أحمد القرشي المعروف بابن الأخوة، تحقيق: د. محمد محمود شعبان و صديق أحمد المطيعي، مكتب الإعلام الإسلامي، القاهرة-مصر، ط1، 1408هـ، ص260-262. نهاية الرتبة الظرفية في طلب الحسبة الشريفة، عبد الرحمن بن نصر الشيزري الشافعي، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة-مصر، 1365هـ/1946م، ص103-104.

(2) معالم القرية في أحكام الحسبة، محمد بن أحمد القرشي المعروف بابن الأخوة، تحقيق: د. محمد محمود شعبان و صديق أحمد المطيعي، مكتب الإعلام الإسلامي، القاهرة-مصر، ط1، 1408هـ، ص263 وما بعدها.

ما يحتفظ الصانع لأستاذه بالذكري الحسنة فيذكره بخيرٍ ويترحم عليه بعد وفاته. وللاستاذ أن يضرب الصانع المبتدئ في سبيل اتقانه دون إيذاء. ويمنحه جزءاً من ثمن السلعة أو بعض الأجر، أما المبتدئ فعادةً ما يكون غلاماً يرغب في تعلم الصنعة على يدي الأستاذ، وكما ذكرنا فإن هذا المبتدئ أو الصانع إذا كان كفواً فإن أستاذه يمنحه العهد. ولكن هذا العهد لا يعني انتماءه الكامل للحرفة، إذ لا بُدَّ لذلك من حفلٍ كبيرٍ يُسمَّى "حفل الشد"، يُشرفُّ عليه شيخ الصنعة الذي عندما يُطلب إليه ذلك يُناقش أستاذ الطالب فإذا اتضحت له وجاهة الطلب اتفق على يوم محدد. في هذا اليوم المحدد يُقيم الصانع وليمة يدعو إليها أبناء الصنعة... فاذا انعقد الجمعُ قام النقيب⁽¹⁾ بأولى مراسم الشد وهي قراءة الفاتحة وبعض المواعظ ويكون الشد حول الوسط عادة (وان كان يمكن أن يكون حول الرأس أو حول الكتف)⁽²⁾.

إذن: في حفلة الترقية؛ والتي تسمى "حفلة الشد" - لأنه يُشدُّ على وسط العامل أو على كتفه أو رأسه عصاباً تدلُّ على أنه ترقى من مُبتدئ إلى صانع حربي-. فيعتبرونه أخاً لهم في الحرفة ويُوصونه بالصدق والأمانة في العمل وحفظ أموال الناس، فإذا تعهد بذلك كلُّه يسأل النقيب أهل الحرفة الحاضرين: هل يستحق أن يكون صانعاً، فيقولون: نعم⁽³⁾.

ولا يختلف عن هذا كثيراً ما قام به الولاة والأمراء من تنظيم ديوان الإمارة والقضاء بنظام البوابين والحجَّاب، وفي المحاكم: القاضي، وقاضي القضاة، والقاضي المحتسب، وكاتب المحكمة وحاجبها... الخ⁽⁴⁾.

ونحنم بهذا التقل الذي يتضح فيه جلياً التفاوت في الأجرة بين أصحاب الرتب المختلفة، حيث يقول الدكتور محمد الصياد: "... المعلم الماهر يوازي الأستاذ المتخصص في شؤون الحرفة،

(1) النقيب: مُساعد شيخ الطائفة، يكون من كبار الأساتذة، يُساعد شيخ الطائفة في مهامه وفي تنظيم الحفلات والاجتماعات. (الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد الصياد، ص 13).

(2) الأصناف والمهن في العصر العباسي، د. صباح الشبخلي، ص 115-123. الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 53-55.

(3) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 56. و: الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد غنيم عطية الصياد، ص 21-22.

(4) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الثعالبي، ص 40.

فقد ذكر المقدسي⁽¹⁾ كلمة "أستاذ" عندما قال: "أجره الأستاذ فيراط، والروزكاري حبتان؛ في صناعة البناء"، ولعله يقصد بالروزكاري العامل أو المساعد الذي يتلقى التدريب أو التعليم⁽²⁾.

هذه أمثلة ونماذج مختلفة لنظام الرُتب والتدرُّج الوظيفي في التاريخ الإسلامي، وكيفية الترقية، وهي تُشبه إلى حدٍّ بعيدٍ نظام الرُتب والترقيات في القوانين المعاصرة، وإن كان يختلف عنه في التنظيم والتقنين والشُمول، فهو أكثر تنظيمًا وشمولًا في صورته المعاصرة، والسبب أنه كان في التاريخ الإسلامي عبارةً عن عُرفٍ مجتمعي تقبَّله الناسُ وجرى به العمل في مُختلف المهَن، ولا ينفي ذلك أنّ الأمراء والخلفاء اعتمدوه واعتبروا التنظيمات الحرفية والصناعية في نواحي مختلفة من الحياة، وستأتي الإشارة إلى شيءٍ من ذلك في مبحث "نازلة التّقابات" إن شاء الله تعالى.

الفرع الثاني: حكم نازلة الترقية

ظَهَرَ من خلال الفرع السابق أنّ الترقية ونظام سُلّم الرُتب كان معروفًا عند المسلمين من قبل، وهو يُشبه كثيراً نازلة الترقية التي نُحْنُ بصدد دراستها من الناحية الفقهية والقانونية.

وفي هذا الفرع سأتكلم عن الأدلة التي تدلُّ على مشروعية الترقية في الفقه الإسلامي، لأنني لم أجد من يقول بعدم مشروعيتها من العلماء المتقدمين أو المتأخرين، وإمّا حصل الخلاف في أثر الترقية، وهو الزيادة في الراتب وتغيُّر المهام، وسأتكلم عنها في الفرع الثالث - إن شاء الله تعالى -.

وقد اجتهدتُ في ذكر أدلة مشروعية الترقية العقلية والنقلية؛ وبيان أوجه الدلالة فيها؛ باعتبار أنّ هذه النازلة لم تُتناول من قبل بالدراسة والبحث، وما وقفتُ عليه من فتاوى أو إشارات في كلام العلماء لا يتضمّن أغلبه بيان الأدلة على جواز الترقية، اللهم إلا استناد أغلبهم إلى الإباحة الأصلية أو إلى عدم معارضة تقنيناتها للشرع، وهذه أدلة جواز الترقية:

(1) يقصد "محمد بن أحمد المقدسي البشاري"، صاحب كتاب "أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم" والنقل منه من الصفحة 121، طبعة مكتبة مدبولي، القاهرة-مصر، ط3، 1411هـ/1991م.

(2) الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد غنيم عطية الصياد، ص24.

الدليل الأول:

قوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ)) وفي رواية: ((...المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽¹⁾.

فإذا كانت الترقية المهنية بُدْأَ مِنْ بنود العقد أو شرطاً من شروطه فإنه يجب الالتزام به ما دام لا يُحَلِّ حَرَامًا وَلَا يُحَرِّمُ حَلَالًا، "فإنَّ الأصل في الشروط هو الحلُّ ما لم ينافِ مقصودَ العقد بحلِّ الحرام أو تحريمِ الحلال الثَّابِتِينَ بنصٍّ أو إجماع، لأنَّ العقود والشروط من باب الأفعال العاديَّة، والأصل في الشروط الصحة واللزوم، إلا ما دل الدليل على خلافه"⁽²⁾.

قال الدكتور محمد الزحيلي موضِّحاً هذه القاعدة المهمَّة: "إنَّ الأصل في العقود والشُّروط التي يقوم بها النَّاسُ هو الإباحة والجواز والصحة، وأنَّ المُستَصْحَبَ فيها الحلُّ وعدم التحريم، وتكون صحيحة يترتب عليها أثرها، ولا يحرم منها أو يَبْطُلُ إلا ما دَلَّ الشَّرع على تحريمه وإبطاله بالنص أو بالقياس، وهذا يوجبُ البحث والتَّقْصِيَّ عن الأدلة الشرعية، فإن ثبت دليل يَحْرِمُ تَغْيِرَ هذا الاستصحاب"⁽³⁾.

وقال أيضاً مُبَيِّنًا مجال العمل بهذه القاعدة أنَّ تطبيقات هذه القاعدة تنحصر في غير العقود والشروط التي ورد فيها نص في الكتاب والسنة، كالعقود الجديدة والشروط الجديدة، والمستجدات مع تطور الأحداث، وحاجة الناس إليها⁽⁴⁾.

(1) نواه البخاري ج3/ص92. والترمذي وقال: حسن صحيح، والرواية الثانية له ج3/ص27.

(2) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمنَ دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2361. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد مصطفى الزحيلي، دار الفكر، دمشق-سوريا، ط1، 1427هـ/2006م، ج2/ص813-814. و: الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، النفيسة، ص193.

(3) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ج2/ص815.

(4) المرجع نفسه، ج2/ص816.

ونازلةً الترقية المهنية من هذا القبيل بلا شك، ولذلك حَكَمَ الدكتور عبد الرحمن يسري أحمد بأنه لا خلاف في جواز هذا الشرط -أي: اشتراط ترقية العامل أو مكافأته إذا كان يستحق ذلك في العقد- من الناحية الشرعية⁽¹⁾.

وقال الدكتور الزحيلي أيضاً في ثنايا حديثه عن تطبيقات قاعدة "الأصل في الشروط الصحة وال لزوم": "خامساً: الاستفادة من القاعدة عند استحداث معاملة لم تكن معروفة من قبل، وفي المعاملات الحديثة التي أوجدها غير المسلمين، فيقبل منها ما ليس فيه مصادمة للشرع نصاً أو قياساً، وقد يُعدّل بعضها، ويُرفض بعضها عند المخالفة"⁽²⁾.

الدليل الثاني:

حديث أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها أنها قالت: ((أَمَرَنَا رَسُولُ اللَّهِ ﷺ أَنْ نُنَزِّلَ النَّاسَ مَنَازِلَهُمْ))⁽³⁾. قال العلامة أبو العباس القرطبي في المفهم: "ومعنى هذا الحديث: الحُضُّ على مراعاةٍ مقادير الناس، ومراتبهم، ومناصبهم، فيعامل كلُّ أحدٍ منهم بما يليقُ بحاله، وبما يُلائمُ منصبه في الدين والعلم والشرفِ والمرتبة؛ فإنَّ الله تعالى قد رَتَّبَ عبيده وحلَّقه، وأعطى كلَّ ذي حَقٍّ حَقَّهُ"⁽⁴⁾.

(1) مجلة مجمع الفقه الإسلامي بجدّة، بحث بعنوان "الربط القياسي للأجور بالمستوى العام للأسعار تحليل من منظور إسلامي لمشكلة الأجور في ظل التضخم والعلاج المقترح، د. عبد الرحمن يسري أحمد، عدد8، مج3/ص534-535.

(2) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج2/ص817.

(3) مقدّمة صحيح مسلم، ج1/ص6. ورواه أبو داود بلفظ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: «أَنْزَلُوا النَّاسَ مَنَازِلَهُمْ»، ج4/ص261. وفي إسناده ضعف.

(4) المفهم لما أشكل من تلخيص كتاب مسلم، أبو العباس أحمد بن عمر القرطبي، تحقيق: محيي الدين ديب ميسنو - أحمد محمد السيد - يوسف علي بديوي - محمود إبراهيم بزال، دار ابن كثير و دار الكلم الطيب، دمشق/بيروت، ط1، 1417هـ/1996م، ج1/ص127.

وقال الإمام ابن رسلان الشافعي: "والمراد بالحديث الحضُّ على مراعاة مقادير الناس ومراتبهم ومناصبهم، وتفضيل بعضهم على بعض في الإكرام؛ في المجالس وفي القيام والمخاطبة والمكاتبة وغير ذلك من الحقوق"⁽¹⁾.

والترقية المهنية تجسيدٌ عمليٌّ لإنزال النَّاسِ في منازلهم، بحيثُ يوضع كلُّ عاملٍ في المنزلة التي يستحقُّها، سواءً من جهة أقدميته في العمل أو من جهة مؤهلاته العلمية والمهنية.

جاء في الموسوعة الكويتية تحت عنوان "ما يجب على الإمام نحو عمّاله": "وعليه أن ينظر في أمور عمّاله، فإن وجد منهم من يستحقُّ الترقية رُقاه، ولا يجوز له أن يجعل الترقية قفراً دون سبب"⁽²⁾.

الدليل الثالث:

قوله تعالى: ﴿لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾ البقرة: ٢٧٩ .

فعلى الجهة المستخدمة أن تضع كلَّ عاملٍ في مرتبته التي يستحقُّها، فلا تظلمه وتأخذ حقه كما لا تحبُّ أن تُظلم وتُضَيَّع حقوقها. وعدمُ ترقية العمّال الذين يستحقّون الترقية والزيادة في أجورهم من الظلم الذي حرّمه الله، لأنّ الإتقان ومعدّل الإنتاجية الذي يُحصّله الأجير الخبير الحاذق إذا استفاد ثمنه المستأجر وأكله دون أن يُعطِيَ الأجير أجره مثله التي يستحقُّها فقد أكل أموال الناس بالباطل.

قال العلامة محمد الطاهر بن عاشور رَحِمَهُ اللهُ: "ومعنى لا تظلمون ولا تظلمون لا تأخذون مال الغير ولا يأخذ غيركم أموالكم"⁽³⁾.

(1) شرح سنن أبي داود، شهاب الدين أبو العباس أحمد بن حسين بن رسلان المقدسي الشافعي، تحقيق: عدد من الباحثين بدار الفلاح بإشراف خالد الرباط، دار الفلاح للبحث العلمي وتحقيق التراث، الفيوم-مصر، ط1، 1437هـ/2016م، ج18/ص544.

(2) الموسوعة الكويتية، ج25/ص306.

(3) التحرير والتنوير (تحرير المعنى السديد وتنوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد)، محمد الطاهر بن عاشور التونسي، الدار التونسية للنشر، تونس، ط؟، 1984م، هج3/ص95.

قال الشيخ د. يوسف القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ: "... لا يمكن التسوية بين العالم والجاهل، والذكي والبليد، والمتقن والمهمل، والمتخصص وغير المتخصص، لأن التسوية بين المختلفين ظلم، كما أن التفريق بين المتماثلين ظلم أيضا"⁽¹⁾.

جاء في فتاوى الشبكة الإسلامية بإشراف الشيخ الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي؛ تحت عنوان "الحرمان من الترقية بحجة احتساب الأجر عند الله" سؤال لسائلة تقول:

عملت في عمل مع جماعة وهذا العمل فيه مناصب وترقيات، لكن على رغم كل جهودي وتعبي لم أنل أي ترقية في حين تم ترقية من هم أقل مني، ولما اعترضت قيل لي احتسبي الأجر لله وهل تعملين للمناصب فإذا أنت لا تعملين لوجه الله، وكل يوم يتم أكل حقي باسم أني أعمل لوجه الله!! فهل هذا جائز وهل عليهم إنهم أكل حقي!! فالله شهيد على جهدي وتعبي، نعم لوجه الله، لكن هل يجوز أن يهضم حق الإنسان بحجة أنك تعمل لوجهه سبحانه؟.

فكان الجواب: الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه، أما بعد: فالترقيات يجب أن تُعطى لمن يستحقها وحسب قوانين العمل ولوائحه، ودون نظرٍ لمن عمَلَهُ لوجه الله أو عمله لمصلحة ذاتية، فإنَّ أمرَ النَّيِّاتِ مَسْتُورٌ في القلوب لا يعلمه إلا الله، وبهذا تعلمين أنه لا يجوز أن تُحرَمي من التَّرقية ما دُمْتَ تستحقينها بدعوى أنَّ عملك لوجه الله، بل لو صحَّت هذه الدعوى لكانت أدعى لإعطائك ما تستحقين لا حرمانك منه، فإنَّ مَنْ كان عمله لوجه الله أولى بالتَّقديم على غيره ممن يتساوون معه في الكفاءة والمهارة، ويزيدُ هوَ عليهم بإخلاصه لله⁽²⁾.

الدليل الرابع:

قال تعالى: ﴿ نَحْنُ قَسَمًا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحِمَتْ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ ﴾ الزخرف: ٣٢.

(1) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص 375.

(2) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، دولة قطر، رقم الفتوى 99366، بتاريخ 13 رمضان

قال الإمام الفخر الرازي في تفسيره: "قال **عَلَى**: ﴿نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا﴾ وقال في آخر سورة الأنعام: ﴿وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ﴾. ثم قال: ﴿وَلِلْآخِرَةِ أَكْبَرُ دَرَجَاتٍ وَأَكْبَرُ تَفْضِيلًا﴾ والمعنى: أنَّ تَفَاضُلَ الْخَلْقِ فِي دَرَجَاتِ مَنَافِعِ الدُّنْيَا مَحْسُوسٌ، فَتَفَاضُلُهُمْ فِي دَرَجَاتِ مَنَافِعِ الْآخِرَةِ أَكْبَرُ وَأَعْظَمُ" (1).

وقال الإمام الشوكاني: "ومعنى: ﴿رَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ﴾ أَنَّهُ فَاضِلٌ بَيْنَهُمْ فَجَعَلَ بَعْضُهُمْ أَفْضَلَ مِنْ بَعْضٍ فِي الدُّنْيَا بِالرِّزْقِ، وَالرِّيَاسَةِ، وَالقُوَّةِ، وَالْحِرْيَةِ، وَالْعَقْلِ، وَالْعِلْمِ، ثُمَّ ذَكَرَ الْعِلَّةَ لِرَفْعِ دَرَجَاتِ بَعْضِهِمْ عَلَى بَعْضٍ، فَقَالَ: ﴿لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا﴾ أي: لِيَسْتَعْمِدَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا فَيَسْتَعْمِدَ الْغَنِيِّ الْفَقِيرَ، وَالرَّئِيسَ الْمَرْؤُوسَ، وَالقَوِيَّ الضَّعِيفَ، وَالْحُرَّ الْعَبْدَ، وَالْعَاقِلَ مِنْ هُوَ دُونَهُ فِي الْعَقْلِ، وَالْعَالِمَ الْجَاهِلَ، وَهَذَا فِي غَالِبِ أَحْوَالِ أَهْلِ الدُّنْيَا، وَبِهِ تَتِمُّ مَصَالِحُهُمْ وَيَنْتَظَمُ مَعَاشُهُمْ وَيَصِلُ كُلُّ وَاحِدٍ مِنْهُمْ إِلَى مَطْلُوبِهِ، فَإِنْ كَلَّ صِنَاعَةَ دُنْيَوِيَّةٍ يَحْسِنُهَا قَوْمٌ دُونَ آخَرِينَ، فَجَعَلَ الْبَعْضَ مَحْتَاجًا إِلَى الْبَعْضِ لِتَحْصُلِ الْمَوَاسَاةِ بَيْنَهُمْ فِي مَتَاعِ الدُّنْيَا، وَيَحْتَاجُ هَذَا إِلَى هَذَا، وَيَصْنَعُ هَذَا لِهَذَا، وَيُعْطِي هَذَا هَذَا" (2).

فهذه الآية تتحدّث عن التفاوت في المواهب والكفايات والإمكانات، وتقرّر أنّ لكل عامل حسب عمله، وأنه لا يجوز أن يأخذ الإنسان أقلّ من جهده بحال من الأحوال (3).

الدليل الخامس:

يُمْكِنُ الاسْتِدْلَالُ بِقَوْلِهِ تَعَالَى: ﴿فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكَ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾ الأعراف: ٨٥.

(1) مفاتيح الغيب (التفسير الكبير)، أبو عبد الله محمد بن عمر الرازي الملقب بفخر الدين الرازي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط3، 1420هـ، ج20/ص319.

(2) فتح القدير، الشوكاني، ج4/ص634.

(3) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص29.

﴿ولا تبخسوا الناس أشياءهم﴾ أي لا تنقصوهم مما استحقوه شيئاً⁽¹⁾، يُقَالُ بَخَسَهُ حَقَّهُ إِذَا نَقَصَهُ إِيَّاهُ وَهَذَا عَامٌ فِي كُلِّ حَقٍّ يَثْبُتُ لِأَحَدٍ أَنْ لَا يُهْضَمَ وَفِي كُلِّ مَلِكٍ أَنْ لَا يُغْصَبَ⁽²⁾. وحرمان الأجير من ترقيته إلى مرتبته التي يستحقها يُعْتَبَرُ مِنْ بَخْسِ النَّاسِ أَشْيَاءَهُمْ، وَهَضْمًا لِحَقِّهِ.

يقول الشيخ أبو بكر جابر الجزائري رَحِمَهُ اللهُ: "﴿ولا تبخسوا الناس أشياءهم﴾ أي [لا] تنقصوهم حقوقهم وما هو لهم بحقٍ من سائر الحقوق"⁽³⁾.

ويقول الشيخ سعيد حوى رَحِمَهُ اللهُ: "أي لا تنقصوا في حقهم شيئاً، أشياءهم المعنوية وأشياءهم المادية، نقصاً حسياً أو معنوياً"⁽⁴⁾.

ولا ريب أن الترقية ومنح العامل رتبته التي تليقُ بمثله حقٌّ من الحقوق المعنوية التي لا يجوز بخصها.

الدليل السادس:

أن ترقية الأجير إلى الرتبة التي يستحقها من جهة خبرته ومؤهلاته هو مقتضى العدل والإحسان الذي أمرنا الله بإقامته في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ النحل: ٩٠.

قال الشيخ د. يوسف القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ في معرض حديثه عن التفاوت بين الأجراء في الإمكانيات والمؤهلات: "... لا يمكن التسوية بين العالم والجاهل، والذكي والبليد، والمتقن والمهمل، والمتخصص وغير المتخصص، لأن التسوية بين المختلفين ظلم، كما أن التفريق بين المتماثلين ظلم أيضاً، قال رَحِمَهُ اللهُ: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾ الزمر: ٩، وقال: ﴿وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا﴾ الأحقاف: ١٩"⁽⁵⁾.

(1) الجامع لأحكام القرآن، القرطبي، ج9/ص86.

(2) مفاتيح الغيب (التفسير الكبير)، الفخر الرازي، ج24/ص528.

(3) أيسر التفاسير لكلام العلي الكبير، جابر بن موسى أبو بكر الجزائري، مكتبة العلوم والحكم، المدينة المنورة-م ع س، ط1424، 5/هـ/2003م، ج2/ص570.

(4) الأساس في التفسير، سعيد حوى، دار السلام، القاهرة-مصر، ط6، 1424هـ، ج5/ص2592.

(5) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص375.

ويقول الدكتور أحمد عمر هاشم: "فالمساواة بين العمّال في الأجر ليست عدلاً، ومساواة من يعمل بمن لا يعمل صورة من صور الفساد الشائعة في كثير من مؤسسات العمل الحكومية، فالأصل في الإسلام أن الإنسان يأخذ على قدر عمله وجهده وما يحققه من إنتاج"⁽¹⁾.

ولذلك قال النبي ﷺ: ((إِذَا وَسِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ))⁽²⁾، لأنّ من حقّ العامل وحقّ الأمة أن يوضع الرجل المناسب في مكانه المناسب حسب إمكانياته وقدراته ومؤهلاته⁽³⁾.

الدليل السابع:

أنّ الترقية حصلت برضى الطرفين، والرّضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود، لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تَحَكُّمًا عَن تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، ولقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽⁴⁾.

فالمعتبر في حلّ العقد وجوازه، وفي نفوذه وألزمه، وفي انعقاده وشروطه، هو الرّضا من الطرفين، لأنّ الشّارع ربّط حلّ المعاملة برضا المتعاقدين، ورغبتهم في إنشاء العقد، والالتزام بموجبه ومقتضاه، أي: بآثاره والتزاماته ووصفه، وكلّ ذلك يتحدّد بحسب ما تراضى عليه الطرفان، لأنّ لهما الحرّية في تحديد ما يجب لكلّ منهما بحسب الشروط، وصدور الرضا منهما بذلك⁽⁵⁾.

(1) الدكتور أحمد عمر هاشم هو أستاذ السنّة وعلومها بجامعة الأزهر، وكلامه نُشر على مقال بعنوان "حقوق العمل والعمال في الإسلام تؤدي إلى جودة الإنتاج"، مجلّة الاقتصاد الإسلامي التابعة لبنك دبي الإسلامي، الإمارات العربية المتّحدة، بتاريخ 9 فبراير 2015م. www.aliqtisadalislami.net

(2) رواه البخاري، كتاب العلم، باب من سئل علما وهو مشغول في حديثه، فأتم الحديث ثم أجاب السائل، ج 1/ص 33.

(3) الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، حسين حسين شحاتة، مقال منشور على موقعه

الرسمي. www.darelmashora.com

(4) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج 3/ص 305.

(5) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج 2/ص 818.

الدليل الثامن:

أن ترقية العُمَّال وتصنيفهم في رُتبٍ ودرجاتٍ يُشبهه نظام الجُنْدِ وتفاوتِ رُتبهم، الذي تعامل معه الشارع بالتمييز بين الفارس والرجل⁽¹⁾، وبين القائد والنائب وباقي الجند⁽²⁾، وكان عمر رضي الله عنه يُفاضل بين الجند في العطاء بحسب بلائهم ومؤهلاتهم واحتياجاتهم:

قال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمته الله: "... قال عمر رضي الله عنه: ليس أحدٌ أحقُّ بهذا المال من أحدٍ إنما هو الرجلُ وبلاؤه والرجلُ وغناؤه والرجلُ وسابقته والرجلُ وحاجته. فكان يقدِّم في العطاء بهذه الأسباب..."، إلى أن قال: "وتفضيُّله كان بالأسباب الأربعة التي ذكرها: "الرجل وبلاؤه" وهو الذي يجتهد في قتال الأعداء، "والرجل وغناؤه" وهو الذي يُغني عن المسلمين في مصالحهم لولاة أمورهم ومعلميهم وأمثال هؤلاء، "والرجل وسابقته" وهو من كان من السابقين الأولين، فإنه كان يفضِّلهم في العطاء على غيرهم، "والرجل وفاقته" فإنه كان يقدِّم الفقراء على الأغنياء وهذا ظاهر"⁽³⁾.

قال الشيخ القرضاوي رحمته الله: "وبعد تحقيق الكفاية للجميع من العاملين لدى الدولة، يُفسح المجال لتمييز المجتهدين، والمُتقنين والمبدعين عن الخاملين والعاديين، فهذه سنة من سنن الله في الدنيا والآخرة: ﴿ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴾ الكهف: ٣٠، وقد سار على ذلك الخلفاء الراشدون، فعمر رضي الله عنه يقول في توزيع الفيء وتقسيم العطاء: فالرجل وبلاؤه، والرجل وحاجته، وعلي رضي الله عنه يقول لعامله على مصر: لا يَكُنِ المحسن والمسيء عندك بمنزلةٍ سواء، فإن في ذلك تزهيداً لأهل الإحسان، وتدريباً لأهل الإساءة على الإساءة"⁽⁴⁾.

(1) كما في حديث ابنِ عُمَرَ، أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ قَسَمَ يَوْمَ خَيْبَرَ لِلْفَارِسِ سَهْمَيْنِ، وَلِلرَّجْلِ سَهْمًا (السنن الكبرى، البيهقي، ج6/ص528).

(2) كما في قصة غزوة مؤتة المشهور، حيث جعل النبي ﷺ على الجيش قائداً - وهو زيد بن حارثة - ونائبين - وهما جعفر وعبد الله بن رواحة - وباقي الجند تحت إمرتهم، رواها البخاري، كتاب المغازي، باب غزوة مؤتة من أرض الشام، ج4/ص1554.

(3) مجموع الفتاوى، ج28/ص582-583.

(4) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص378.

الدليل التاسع:

أنّ نظام الرُّتب والترقيات من باب المصلحة المرسلّة، وهو يُشبه ديوان الإمارة الذي أخذه الخلفاء عن الفرس وعن البيزنطيين في ترتيب عُمال الديوان إلى بَوَّابين وحُجَّاب وكُتَّاب ومستشارين وقُضاة... الخ، وفي تعيين الوُلاة وتوابعهم على الأقاليم وترقيتهم بحسب كفاءتهم، وكلُّ ذلك مصلحةٌ عامّة للناس في قضاء حوائجهم وتنظيم أمور الإمارة⁽¹⁾.

رُوي عن الحارث بن الفضيل قال: لما عَقَدَ أبو بكر لِيَزِيدَ بن أبي سفيان -أي الولاية- دعاه فقال له: يا يزيد، إنك شاب تُذَكَّرُ بخيرٍ قد رُئِيَ منك، وذلك شيءٌ خلوتَ به في نفسك، وقد أردتُ أن أبلوك وأستخرجك من أهلك فَأَنْظُرُ كيف أنت، وكيف ولايتك وأخبرك، فإن أحسنت زدتك، وإن أسأت عزلتُك..."⁽²⁾.

وهذه التعيينات والترقيات منوطة بمصلحة الأمة حسبما يراه ولي الأمر:

يقول الدكتور حمزة حسين الفعر: "وبناء عليه فإنه إذا أمر بشيء -أي: ولي الأمر-، أو نهى عن شيءٍ مراعاةً للمصلحة، وجبت طاعته بالمعروف، أمّا إن كانت في غير المعروف فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق؛ لقوله عليه السلام: ((على المرء المسلم السمع والطاعة، فيما أحب وكره إلا أن يؤمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة))"⁽³⁾. وقد قَعَدَ العلماء أنّ تصرُّف الإمام على الرعية منوطٌ بالمصلحة. وبناء عليه فإنه يجوز لولي الأمر أن يتدخل بالإلزام في بعض الصور كالإجارة ونحوها تحقيقاً للمصلحة التي أُلزم بمراعاتها"⁽⁴⁾.

(1) يُنظَر: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الثعالبي، ص40.

(2) كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، علاء الدين علي بن حسام الدين ابن قاضي خان الهندي الشهير بالمتقي الهندي، تحقيق: بكري حيان و صفوة السقا، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط5، 1401هـ/1981م، ج5/ص618. و: الجامع الكبير، جلال الدين السيوطي، تحقيق: مختار إبراهيم الهاجج و عبد الحميد محمد ندا و حسن عيسى عبد الظاهر، نشره الأزهر الشريف، القاهرة-مصر، ط2، 1426هـ/2005م، ج14/ص272.

(3) رواه مسلم، كتاب الإمارة، باب وجوب طاعة الأمراء في غير معصية وتحريمها في المعصية، ج3/ص1469.

(4) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفعر، عدد12 مج4/ص178.

الدليل العاشر:

أنَّ الترقية ونظام الرُّتب كان معروفاً عند المسلمين من القديم ولم يُنكره أحدٌ من العلماء، بل ورد في كلام العلماء والفقهاء عن الحِسبة وقضايا الأجراء والحرفيين بيانٌ لبعض أحكامها؛ كما في الفرع الأوَّل من هذا المطلب⁽¹⁾.

ومن أمثلة ذلك ما قاله الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ في "نصيحة الملوك" مُبيِّناً كيفية التعامل مع العُمَّال والولاية في الترقية والتقليد: "ألا يُقَدِّمَ أحداً منهم قفزاً، ولا يرفعَ منهم وضيعاً ولا يُؤخَّرَ أحداً ولا يضعَ له قدراً إلا على استحقاقٍ في قَدَمِهِ، أو بلاءٍ في نفسه، أو كفايةٍ أو غناءٍ لا ميلاً إلى هوىٍ ولا حَيْفاً على أحد"⁽²⁾.

ومن أمثلة ذلك أيضاً ما جاء في الدرِّ المختار للحصكفي؛ أحدِ الكتب المعتمدة عند الحنفيَّة وعليه حاشية العلامة ابن عابدين المشهورة، لما تكلم في باب الأيمان عمَّن حلَّفه الوالي أن يُبلِّغ عن أهل الفساد في البلد فقال: "حلَّفه وإلٍ لِيُعْلَمَنَّهُ بكلِّ دَاعِرٍ) بمهملتين أي: مُفْسِدٍ (دَحَلَ البلدة تَقَيَّدَ) حلَّفه (بِقِيَامٍ وَلايَتِهِ)⁽³⁾ بيانٌ لكونِ اليمين المطلقة تصيرُ مقيدةً بدلالة الحال، وينبغي تقييد يمينه بفورِ عِلْمِهِ - أي عِلْمِهِ بِأَيِّ مَفْسِدٍ - وإذا سقطت - أي الولاية - لا تعود - أي: اليمين - ، ولو ترقى - أي: الوالي - بلا عَزَلٍ إلى منصبٍ أعلى فاليمينُ باقيةٌ لزيادةِ تَمَكُّنِهِ"⁽⁴⁾.

علَّق ابن عابدين رَحِمَهُ اللهُ: "الظَّاهر أنَّ محلَّ هذا ما إذا لم يكن فاصِلٌ بينَ عَزَلِهِ وتَوَلِّيَتِهِ، بل المراد تَرْقِيهِ في الولاية وانتقاله عَنِ الأوَّلَى إلى أعلى منها، ولذا عبَّر الشارح بقوله: ولو ترقى بِلا عَزَلٍ، أمَّا لو عَزَلَ ثمَّ تَوَلَّى بَعْدُ مثلاً فقد تحقَّق سقوطُ اليمين، والسَّاقِطُ لا يعود"⁽⁵⁾.

(1) ذكر العلامة محمد أبو زهرة أمثلة كثيرة لتفاوتِ العُمَّال والأجراء في الكفاءات والمؤهلات؛ ما جعلهم على رُتَبٍ ودرجات في مجالات عملهم (التكافل الاجتماعي في الإسلام، أبو زهرة، ص 43-44).

(2) نصيحة الملوك، أبو الحسن علي بن محمد الماوردي، تحقيق: خضر محمد خضر، مكتبة الفلاح، الصفاة-الكويت، ط 1، 1403هـ/1983م، ص 176-177.

(3) أي: بقِيَّت اليمين مُلزِمةً ما دام هذا الوالي في منصبه. والجُمْلُ التي بين قوسين هي الأصل المشروح، متى "تنوير الأبصار للتمرناشي".

(4) رد المحتار (حاشية ابن عابدين)، ج 3/ص 844-845.

(5) المصدر نفسه.

والكلام مع كونه مُتعلّقاً بباب الأيمان إلا أنّ في ثناياه ما يفيدنا في مسألتنا هذه، وهو أنّ الترقية والتدرُّج في المناصب والولايات كان معروفاً غير منكرٍ عند فقهاء المسلمين من قديم.

الدليل الحادي عشر:

أنّ وليّ الأمر قد سمح بهذا الحقِّ وقتنه بقوانين تضبطُ كَيْفِيَّاتِهِ وآثارَهُ، وهذا التقنين لا يتعارضُ مع أحكام الشريعة الإسلامية فيبقى على أصل الإباحة.

جاء في استفتاءٍ أجاب عليه الشيخ ابن جبرين رَحِمَهُ اللهُ ما نصُّه:

إنني أعمل في إدارتي، وبكل إخلاص وتفانٍ؛ في أداء جميع الواجبات والمهام المكلف بها من قبل رئيسي المباشر، وقد مُيِّزْتُ في ذلك بالعرض عليّ بطلب ترفيقي إلى الرتبة التي تلي رتبتي "استثنائياً"، تقديرًا من المسؤولين عني ورفعاً للروح المعنوية لي في ذلك، وهنالك مادّةٌ في النظام العسكري تنصُّ على الترقية الاستثنائية بشرط القيام بأعمال مجيدة غير عادية، وليس هنالك معارضٍ لذلك من منافسين، وقد عَلِمْتُ من البعض أنّ هذه الترقية وما لها حرام.

فكان جواب الشيخ رَحِمَهُ اللهُ :

إذا كانت المادة تنص على مثل هذه الترقية الاستثنائية، بشرط القيام بالأعمال، وتشجيعاً ومكافأة على النشاط، فلا مانع من هذه الترقية، وهي حلال وكذا ما لها مقابل العمل المطلوب، والله أعلم⁽¹⁾.

فاعتبر الشيخ تقنين ولي الأمر لها كافياً في حلِّ الاستفادة منها ومن آثارها مادامت لا تُحلُّ حراماً أو تحرِّم حلالاً.

الدليل الثاني عشر:

أنّ ترقية العُمَّال بحسب مؤهلاتهم العلمية والمهنيّة وبحسب خبرتهم وأقدميّتهم من المعروف الذي أمرنا الله ورسوله به في مثل قوله تعالى: ﴿وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ

(1) فتاوى الشيخ عبد الله بن عبد الرحمن بن عبد الله بن جبرين، مرقمة آلياً على برنامج المكتبة الشاملة ج7/ص3).

وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾ آل عمران: ١٠٤، وقوله ﷺ حين سئل عن الرجل لا يجد ما يتصدق به: ((فَلْيَعْمَلْ بِالْمَعْرُوفِ، وَلْيَمْسِكْ عَنِ الشَّرِّ، فَإِنَّمَا لَهُ صَدَقَةٌ))^(١).

قال الشيخ يوسف القرضاوي رَحِمَهُ اللهُ: "إِنَّ الَّذِي عَلَى مُسْتَأْجِرِهِ: أَنْ يُعْطِيَهُ أَجْرَ مِثْلِهِ بِالْمَعْرُوفِ، وَأَنْ يُزَادَ أَجْرُهُ كُلَّمَا كَبُرَتْ سِنُّهُ وَنَمَتْ خِبْرَتُهُ، وَكَذَلِكَ كُلَّمَا غَلَّتِ الْأَسْعَارُ، وَكُلَّمَا كَثُرَتِ الْأَرْبَاحُ، فَهَذَا مِنَ الْمَعْرُوفِ"^(٢).

الدليل الثالث عشر:

أَنَّ الْمُسْتَأْجِرَ يُحِبُّ أَنْ يَرَى عَمَلَهُ مُتَقَنًا، وَيَرَى مُؤَسَّسَتَهُ نَاجِحَةً، وَهَذِهِ النَّتِيجَةُ لَا يُوَصَّلُ إِلَيْهَا إِلَّا عَنْ طَرِيقِ عَمَلٍ ذَوِي خِبْرَةٍ وَكِفَاءَةٍ، فَصَارَتْ كِفَاءَتُهُمْ وَخِبْرَتُهُمْ مِنْ مَصْلَحَتِهِ، وَثَمَرَاتُهَا عَائِدَةٌ إِلَيْهِ، فَلِمَاذَا لَا يُعْطِيهِمْ حَقَّهُمْ بِتَثْمِينِ خِبْرَاتِهِمْ وَكِفَاءَاتِهِمْ؟ وَلِمَا كَانُوا لَيْسُوا جَمِيعًا عَلَى نَفْسِ الْمَسْتَوَى مِنَ الْخِبْرَةِ وَالْكَفَاءَةِ، فَلَا بُدَّ مِنْ تَصْنِيفِهِمْ فِي رُتَبٍ وَدَرَجَاتٍ.

وَفِي الْمَقَابِلِ فَإِنَّ حِرْمَانَ الْعَمَالِ مِنْ حَقِّهِمْ فِي التَّرْقِيَةِ قَدْ يَكُونُ سَبَبًا فِي تَعْدِيهِمْ عَلَى أَمْوَالِ صَاحِبِ الْعَمَلِ أَوْ تَضْيِيعِهِمْ لِحَقُوقِهِ.

يَقُولُ الدُّكْتُورُ حَامِدُ أَبُو طَالِبٍ: "كَمَا يَجِبُ أَنْ يُرَاعِيَ صَاحِبُ الْعَمَلِ مَنْحَ الْعَامِلِينَ الْمُجِيدِينَ الْحَوَافِزَ الْمُنَاسِبَةَ وَالتَّرْقِيَاتِ طَبَقًا لِقَوَاعِدِ مُحْكَمَةٍ وَاخْتِيَارٍ سَدِيدٍ، لِأَنَّ ذَلِكَ إِلَى جَانِبِ كَوْنِهِ حَقًّا لِلْعَامِلِينَ؛ فَهُوَ يُصْلِحُ أَمْرَهُمْ وَيُعِينُهُمْ عَنِ الْاِعْتِدَاءِ عَلَى أَمْوَالِ صَاحِبِ الْعَمَلِ"^(٣).

(١) رواه البخاري، كتاب الزكاة، باب على كل مسلم صدقة فمن لم يجد فليعمل المعروف، ج 2/ص 524.

(٢) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، ص 277-278.

(٣) الدكتور حامد أبو طالب هو أستاذ الشريعة الإسلامية بجامعة الأزهر وعضو مجمع البحوث الإسلامية، وكلامه نُشِرَ على

مقال بعنوان "حقوق العمل والعمال في الإسلام تؤدي إلى جودة الإنتاج"، مجلة الاقتصاد الإسلامي التابعة لبنك دبي

الإسلامي، الإمارات العربية المتحدة، بتاريخ 9 فبراير 2015م. www.aliqtisadalislami.net

الدليل الرابع عشر:

أن فتاوى الكثير من العلماء والباحثين اتفقت على جواز الترقية وأنه لا حرج فيها⁽¹⁾، وعلى مشروعية التنافس بين العُمَّال للحصول عليها⁽²⁾، وجواز الفرح بها وعمل عُزومةٍ أو طعامٍ أو الذَّبْحِ شُكْرًا لله عليها⁽³⁾، وصرَّح بعضهم أنه لا خلاف في جوازها من الناحية الشرعية⁽⁴⁾.

وللشيخ الألباني رَحِمَهُ اللهُ رَأْيٌ خَاصٌّ فِي قِضِيَةِ التَّرْقِيَةِ، حَيْثُ يَرَى جَوَازَهَا إِذَا جَاءَتْ دُونَ أَنْ يَطْلُبَهَا الْوِظْفُ، بَلْ يَقُومُ الْمَسْئُولُونَ بِتَرْفِيْعِهِ لِاسْتِحْقَاقِهِ ذَلِكَ فَقَطْ، لِأَنَّ طَلْبَ الْمَنْصَبِ الْأَعْلَى فِيهِ تَطَلُّعٌ لِلْمَسْئُولِيَةِ مِنْهُيْ عَنْهُ، وَقَالَ: "إِنَّمَا هُوَ يَعْمَلُ بِإِخْلَاصٍ فِي عَمَلِهِ، ثُمَّ اللَّهُ وَعَجَّلَكَ هُوَ الَّذِي يُلْهِمُ الْمَشْرِفِينَ عَلَيْهِ وَالْمُطَّلَعِينَ عَلَى عَمَلِهِ وَإِخْلَاصِهِ فِيهِ؛ أَنْ يَرْفَعُوهُ وَأَنْ يَنْفَعُوا الْأُمَّةَ بِعِلْمِهِ فِي مَرْكَزٍ أَوْ وَظِيْفَةٍ أَعْلَى مِنْ وَظِيْفَتِهِ السَّابِقَةِ"⁽⁵⁾.

(1) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، دولة قطر، رقم الفتوى 32471، بتاريخ 23 ربيع الأول 1424هـ. موقع الإسلام سؤال وجواب، إشراف الشيخ محمد صالح المنجد، فتوى رقم 93019 ورقم 138238. فتاوى واستشارات موقع الإسلام اليوم، علماء وطلبة علم، ترقيم آلي على المكتبة الشاملة ج20/ص392، تاريخ 1 ربيع الثاني 1422هـ. <http://www.islamtoday.net>

(2) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، دولة قطر، رقم الفتوى 128478، بتاريخ 12 ذو القعدة 1430هـ.

(3) سئل الشيخ العثيمين رَحِمَهُ اللهُ عَنْ حُكْمِ الْعُزُومَةِ الَّتِي يَعْمَلُهَا بَعْضُ الْمَوْظِفِينَ لِرْمِيْلِهِمْ بِمُنَاسِبَةِ حُصُولِهِ عَلَى تَرْقِيَةِ فِي الْعَمَلِ، فَأَجَابَ بِالْجَوَازِ (الكنز الثمين في سؤالات ابن سنيد لابن عثيمين، محمد بن صالح العثيمين، إعداد: فهد بن عبد الله بن إبراهيم السنيد، ملف pdf أصدره المؤلف ولم يُطْبَعْ بَعْدَ، ص175، سؤال رقم 765). وسئل مركز الفتوى بموقع الشبكة الإسلامية عن الذَّبْحِ لِحُصُولِ نِعْمَةٍ كَزِيَادَةِ رَاتِبٍ أَوْ حُصُولِ تَرْقِيَةٍ أَوْ غَيْرِ ذَلِكَ، فَأَجَابُوا أَنَّهُ لَا حَرْجَ فِيهِ، شُكْرًا لِلنِّعْمَةِ وَإِظْهَارًا لَهَا وَتَحَدُّثًا بِهَا (فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، دولة قطر، رقم الفتوى 74764، بتاريخ 26 ربيع الثاني 1427هـ).

(4) مجلة مجتمَعِ الفِقه الإسلامي، عدد 8، مج3/ص534-535.

(5) جامع تراث العلامة الألباني في الفقه، د. شادي بن محمد بن سالم آل نعمان، مركز النعمان للبحوث والدراسات الإسلامية وتحقيق التراث والترجمة، صنعاء-اليمن، ط1، 2015م، ج14/ص75.

الفرع الثالث: مسألة مهمة تتعلق بآثار الترقية

تعرفنا في الفصل التمهيدي على أركان عقد الإجارة على منافع الأشخاص، وعرفنا أنه مبني على الأركان الثلاثة الآتية: المتعاقدان، المعقود عليه (الأجرة، والمنفعة)، الصيغة.

والأجرة هي العوض المبدول ثمناً لمنفعة الأجير - أي عمله-، ويُشترط أن تكون معلومةً علماً يمنع الخصومة والتنازع، بأن يُعرف جنسها ومقدارها ونوعها عند التعاقد.

وإذا كان الأجير الذي يحصل على ترقية يستفيد من زيادة في الأجر تُحسّن وضعه المادي، كما أنّ من آثار الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى أن تتغير معها بعض مهامه:

فهل تُلحق هذه الزيادة في الأجرة والمهام الجديدة بأصل العقد الأول ويبقى العقد سارياً أم لا تُلحق به ولا بدّ من عقدٍ جديدٍ؟

من الناحية القانونية لا إشكال في تعديل البنود أثناء سريان عقد العمل، أو طرؤ تغييرات على بنود العقد مع بقائه قائماً ساري المفعول.

فقد جاء في المادة 62 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 المؤرخ في 1990/4/21 م ما نصّه:

"يُعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقات الجماعية تُملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل".

وفي المادة 63 من القانون نفسه:

"يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءً على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم...".

لكنّ قانون العمل الجزائري لا يتعامل مع آثار الترقية على أساس أنها تعديل في بنود العقد، بل هي جزء من بنود عقد العمل المتفق عليها، وجزء من حياة العامل المهنية.

وعلى هذا الأساس فإنّ الترقية والآثار المترتبة عليها - كتغيّر الأجرة والمهام - مشروطة في العقد يوم إبرامه، ويعلمها العامل وربُّ العمل، ويعلمان الطُّرق الحسابية لحساب الأجرة بالضبط، والمهام الموكّلة لكلِّ رتبةٍ من الرُّتب.

فالعامل يعلم أجره الابتدائي عند التوظيف، ويعلم مقدار الزيادة في الأجر الذي سيستفيد منه بسبب الترقية، ونوع المهام التي سيُكلّف بها في حالة الترقية في الرتبة، وجميع هذه التغيّرات تتمّ ألياً بمجرد استيفاء العامل شروط الترقية؛ دون حاجة لإعادة العقد أو التعديل على بنوده، بل هي منصوصٌ عليها في عقود وقوانين العمل.

وعليه فإنّ التكييف الصحيح لهذه المسألة هو: عقد إجارة على أجرٍ ومنفعةٍ متغيّرتين تغيّراً معلوماً مُشترطاً يوم إبرام العقد.

وبالتالي فإنّ الأجرة والمنفعة معلومتان علماً لا يحصل معه أيُّ نزاع أو خصومة، وهي صورة الإجارة الجائزة باتفاق الفقهاء⁽¹⁾.

إلا أنّ العلماء المعاصرين تكلموا عن هذه الصورة المستجدّة وصورٍ مشابهة لها، وهذه أدلّة جوازها وكلام العلماء فيها:

أولاً:

قوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ)) وفي رواية: ((...المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽²⁾.

(1) الفقه الإسلامي وأدلته، ج5/3822-3823. وينظر: بدائع الصنائع، ج4/193. و: فتح القدير، ابن الهمام، ج9/59-61. و: حاشية العدوي على كفاية الطالب، ج2/190. نهاية المحتاج، ج5/322. و: المغني، ج5/327.

(2) نواه البخاري ج3/92. والترمذي وقال: حسن صحيح، والرواية الثانية له ج3/27.

واشترط الزيادة المعلومة في الأجر عند كل ترقية شرطاً جائزاً لا يُعارض أحكام الشريعة ولا يُحرّم حلالاً أو يُحلّ حراماً⁽¹⁾.

ثانياً:

قوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽²⁾.

والزيادة حصلت برضى صاحب العمل والعامل، والرضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود⁽³⁾، لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تَحَكُّرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩.

فالمعتبر في حلّ العقد وجوازه، وفي نُقُودِهِ ولُزُومِهِ، وفي انْعِقَادِهِ وشُرُوطِهِ، هو الرِّضَا مِنَ الطَّرْفَيْنِ، لأنَّ الشَّارِعَ رَظَّ حِلَّ المَعَامِلَةِ برضا المتعاقدين، ورَعَبْتَهُمَا في إنشاء العقد، والالتزام بموجبه ومقتضاه، أي: بآثاره والتزاماته ووصفه، وكلُّ ذلك يتحدّد بحسب ما تراضى عليه الطرفان، لأنَّ لهما الحرّية في تحديد ما يجب لكلٍ منهما بحسب الشروط، وصدور الرضا منهما بذلك⁽⁴⁾.

ثالثاً:

حديث: ((نهى النبي ﷺ عن استئجار الأجير حتى يُبين له أجره))⁽⁵⁾.

(1) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، عدد 8/مج 3/ص 787. المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، ص 867. ويُنظر أيضاً: الأجر وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، النفيسة، ص 193.

(2) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج 3/ص 305.

(3) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، ص 868.

(4) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج 2/ص 818. ويُنظر أيضاً: الأجر وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، النفيسة، ص 193.

(5) رواه أحمد، ج 18/ص 116. والبيهقي ج 6/ص 198. وأعلّه البيهقي بالإرسال، أي الانقطاع بين الصحابي -أبي سعيدؓ- والذي روى عنه.

ويتحصّل العلم بالأجرة برؤيتها إذا كانت حاضرة، أو الاتفاق على جنسها وقدرها وصفتها وأجلها إذا كانت مؤجلة⁽¹⁾.

قال الإمام الكاساني رَحِمَهُ اللهُ: "والأصل في شرط العلم بالأجرة قول النبي ﷺ: ((من استأجر أجيراً فليعلمه أجره))⁽²⁾..."⁽³⁾. والعلم بالأجرة والمنفعة مُتَحَقِّقٌ في النازلة التي نحن بصدد دراستها.

رابعاً:

أنّ صورة العقد المُتضمّن لهذه الشروط (أي: اشتراط أجره ومهامّ متغيّرة أثناء مدّة العقد) لا تختلف عن صورة الإجارة على منافع الأشخاص التي أجازها سائر الفقهاء⁽⁴⁾، فإنهم اشترطوا المعلوماتية في الأجرة والمنفعة عند إبرام العقد؛ علماً تنتفي به الجهالة ولا يحصل معه أي نزاع أو خصومة، وهذا متحقّق في صورة المسألة النّازلة، فجميع الزيادات والمنافع المترّبة على أنواع التّريقات مُحدّدة في العقد وفي قوانين العمل المعمول بها، بحيث يُمكن معرفتها والاطّلاع عليها قبل أو عند إبرام العقد، ولذلك ينتظرها العمّال كما ينتظر المشتريّ حلول أجل الشّروط أو سببه كي يوفّي له به⁽⁵⁾.

(1) الفقه الإسلامي وأدلته، ج5/3822-3823. وينظر: بدائع الصنائع، ج4/193. و: فتح القدير، ج9/59-

61. و: حاشية العدوي على كفاية الطالب، ج2/190. نهاية المحتاج، ج5/322. و: المغني، ج5/327.

(2) هو بهذا اللفظ في مصنف ابن أبي شيبة ج4/366. وفي سنن النسائي موقوفاً على أبي سعيد الخدري رَحِمَهُ اللهُ بلفظ: "

إِذَا اسْتَأْجَرْتَ أَجِيرًا فَأَعْلِمْهُ أَجْرَهُ"

(3) -دائع الصنائع، ج4/193.

(4) الفقه الإسلامي وأدلته، ج5/3822-3823. وينظر: بدائع الصنائع، ج4/193. و: فتح القدير، ابن الهمام،

ج9/59-61. و: حاشية العدوي على كفاية الطالب، ج2/190. نهاية المحتاج، ج5/322. و: المغني،

ج5/327.

(5) يُنظر للفائدة: الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/2361-

2362. حيث تكلم عن أنواع الشروط في عقد الإجارة على العمل، وأنّ الأصل فيها الإباحة إلا ما عارض نصّاً أو إجماعاً

أو مُقتضى العقد.

خامساً:

أنّ جواز هذه النّازلة يُحرّج أيضاً على جواز تغيّر الأجرة عند الرّبط القياسي للأجور بمستوى الأسعار أو بالمؤشّرات المتضبطة.

وقد قال بجوازه مجّمع الفقه الإسلاميّ بجدة، في القرار 8/6/79د، وجاء فيه ما نصّه:

"يجوز أن تتضمّن أنظمة العمل واللوائح والترتيبات الخاصة بعقود العمل التي تتحدّد فيها الأجور بالنقود شرطاً الرّبط القياسي للأجور، على ألاّ ينشأ عن ذلك ضرر للاقتصاد العام.

والمقصود هنا بالرّبط القياسي للأجور تعديل الأجور بصورة دورية تَبَعاً للتغيّر في مستوى الأسعار وفقاً لما تُقدّره جهة الخبرة والاختصاص، والغرض من ذلك حماية الأجر النقدي للعاملين من انخفاض القدرة الشرائية لمقدار الأجر بفعل التضخم النقدي... وذلك لأن الأصل في الشروط الجواز إلا الشّروط الذي يُحلّ حراماً أو يُجرّم حلالاً"⁽¹⁾.

وجاء في القرار رقم 80 (18/3) من قرارات المجلس الأوربي للإفتاء والبحوث ما نصّه:

"أن تكون الأجرة محددة معلومة لا تبقى معها جهالة مؤدية إلى النزاع ويجوز ربطها بمؤشر معلوم (مثل لايبور) بأن يتفق الطرفان على أنّ الأجرة المتغيرة مرتبطةً بلايبور زائداً أو ناقصاً"⁽²⁾.

وكذا ما جاء في القرار الثاني من قرارات الدّورة الثانية والعشرين لمجمع الفقه الإسلاميّ بمكة المكرمة بشأن موضوع البيع والتأجير بسعر متغيّر:

"يجوز عقد الإجارة بأجرة متغيرة مرتبطة بمؤشر منضبط معلوم للطرفين"⁽³⁾.

وتحت الفقرة 4/2/5 من معيار "إجارة الأشخاص" من المعايير الشرعية لهيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية ما نصّه: "تجوز الأجرة المتغيرة ويجب أن تكون الأجرة للفترة

(1) مجلة مجّمع الفقه الإسلاميّ، عدد 8/مج3/ص787.

(2) وثائق النوازل، ج2/ص1012. ومؤشر لايبور (London Interbank Offered Rate) هو سعر الفائدة السائدة في سوق لندن للقروض قصيرة الأجل جدّاً بين البنوك ويستخدم كمؤشر لاتجاهات أسعار الفائدة وكأساس لاحتساب الفائدة على القروض ذات الفوائد المتغيرة (مجلة مجّمع الفقه الإسلاميّ، عدد 7/مج1/ص220).

(3) وثائق النوازل، ج2/ص1070.

الأولى محددة بمبلغ معلوم، وبعد ذلك يجوز في الفترات التالية اعتماد مؤشر منضبط لتحديد أجرتها قبل دخول كل فترة، ويشترط أن يكون هذا المؤشر معلوماً مُتَّفَقاً على تعيينه لا مجال فيه للنزاع؛ لأنه يُصبح هو أجرة الفترة الخاضعة للتحديد، ويوضَع له حدُّ أعلى وحد أدنى⁽¹⁾.

ويظهرُ جلياً من خلال هذه التّقول، أنّ معلوميّة الأجرة في صورة التّازلة التي نحن بصدد بحثها؛ أوضح وأدعى لِعَدَم حصول النزاع والخصومة منها في الصّورة المُخرَج عليها، فإنّ الأجرة في نازلتنا مُحدّدة بمعيارٍ حسابي ثابت يُمكن العَامِل معه أن يعرف أجرته والزيادات التي سيستفيد منها بسهولة، وأمّا تحديد الأجر بربطها بمستوى الأسعار أو بمؤشر لايور ففيه معلوميّة من جهة معرفة المُتعاقدين بالمعيار المُعتمد في التحديد ولأجلها أجازوا هذه الصورة، لكنّ قيمة الأجرة تبقى مجهولةً إلى أن يتمّ تطبيق هذا المعيار في كلّ مرّة تتغيّر فيها الأسعار، فتكون نازلتنا أولى بِحُكْم الجواز حينئذٍ.

سادساً:

قياس هذه الصّورة على صورة إجارة الأعيان بإيجارٍ متغيّر كلّ يوم أو شهر أو سنة حسب الاتفاق، وهي جائزة كما في المعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية: "ويجب أن تكون الأجرة معلومة، ويجوز تحديدها بمبلغ للمدة كلها، أو بأقساطٍ لأجزاء المدة. ويجوز أن تكون بمبلغ ثابت أو متغيّر بحسب أي طريقة معلومة للطرفين"⁽²⁾.

وجاء في السؤال السادس عشر من الندوة السادسة من ندوات البركة للاقتصاد الإسلامي: هل يجوز عقد الإجارة بأجرة يومية متزايدة لكل يوم عن سابقه وذلك باتفاقٍ بين المؤجّر والمستأجر؟

الفتوى: إن هذه الإجارة صحيحة من الناحية الشرعية لأن الزيادة هنا في أصل التعاقد وليست ناشئة عن تأخير دفع ما استُحقق...⁽³⁾.

(1) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، ص 856.

(2) المعايير الشرعية، ص 248.

(3) قرارات وتوصيات ندوات البركة للاقتصاد الإسلامي، جمع وتنسيق وفهرسة: د. عبد الستار أبو غدة و د. عز الدين

محمد خوجة، مجموعة دلة البركة، جده - م ع س، ط 6، 1422هـ/2001م، ص 99.

وهذا أيضاً نصُّ استفتاءٍ أجاب عليه موقع الإسلام سؤال وجواب:

هل الزيادة المركبة السنوية 10% على عقد الإيجار محدّد المدة لقطعة أرض لمدة عشر سنوات جائز شرعاً؟ مثال: قيمة الإيجار الشهري في السنة الأولى 500 جنيه. في السنة الثانية 550 جنيه. في السنة الثالثة 605 جنيه. في السنة الرابعة 665.5. وجزاكم الله خيراً وبارك فيكم ونفع بكم.

فكان الجواب:

يجوز أن تقع الإجارة على مدّة لا تلي العقد مباشرة، كأن يتعاقدا الآن على إجارة الأرض سنة 1435هـ مثلاً، ويجوز أن يؤجّره سنواتٍ متعاقبة كلُّ سنة بأجرة معينة كما ورد في السؤال، فيؤجّره الأرض في السنة الأولى ب 500، ويؤجّره السنة الثانية ب 550 وهكذا، وتعتبر كل سنة عقداً مستقلاً... والحاصل: أنه لا حرج في عقد الإجارة على الصفة التي ذكرت، وتكون لكل سنة أجرة أكثر من التي قبلها. والله أعلم⁽¹⁾.

سابعاً

كما يُجرّح جوازُ تغيير الأجرة مع تغيير المنفعة -أي المهام- بعد الترقية على جواز ترديد مقدار الأجرة بين عمّلين مختلفين أو زمّنين مختلفين، وقد أجازوه بعض الفقهاء وجرى به العرف⁽²⁾.
جاء في قرارات المؤتمر الفقهي الثاني للمؤسسات المالية الإسلامية؛ تحت محور "كيفية تحديد الأجور وتطبيقاتها في عقود العمل والتأجير المعاصر":

"يجوز ترديد مقدار الأجرة بين عمّلين مختلفين أو زمّنين مختلفين، نظراً لانتفاء الجهالة في هذا الترديد، حيث إنّ المستأجر قد خيّر الأجير بين منفعتين معلومتين بأجرين معلومين"⁽³⁾.

(1) موقع الإسلام سؤال وجواب، إشراف الشيخ محمد صالح المنجد، فتوى رقم 138524، بتاريخ 2009/08/12م.

(2) المعايير الشرعية، 869. والذين أجازوه هم أكثر الحنفيّة.

(3) وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1009.

والحنفية يرون جواز هذا العقد استحساناً، لأنّ المعمول معلومٌ والأجرة كذلك، ولا يضُرُّ التردد.

قال العلامة المرغيناني رَحِمَهُ اللهُ: "وإذا قال للخياط: إنَّ خِطَتَ هذا الثَّوبَ فارسيّاً فبِدرهمٍ، وإنَّ خِطَتَهُ روميّاً فبِدرهمين جاز، وأيِّ عملٍ مِنْ هذينِ العَمَلَيْنِ عَمِلَ اسْتَحَقَّ الأجر به" (1).

فَعَلَّقَ عليه البدر العيني رَحِمَهُ اللهُ قائلاً: "...وجهُ الاستحسان أن الأجر يجب بالعمل، وعند العمل ما يلزمه عن البذل معلوم، فلا تبقى الجهالة في المعقود عليه ولا في بدله" (2).

ورجَّحه الدكتور القره داغي والدكتور صادق مهدي السعيد، لأنَّ هذا الشرط ليس فيه مخالفة لنصٍّ من الكتاب أو السنة، ولا لمقتضى العقد، ولا فيه غررٌ أو جهالة تؤدي إلى نزاعٍ، ولأنَّ الأصل في الشروط الصحة إلا ما دل دليلٌ على فسادها، ولا دليل هنا على ذلك، بل فيه تيسير على النَّاس، ولا مانع منه شرعاً طالما يتمُّ تحديد العمل والأجرة لكلِّ حالة (3).

فتبيّن بهذا أنّ العِلْمَ بالمنفعة وضبطها بما ينفي الجهالة هو الشرط الأساس في صحة العقد، ولذلك جاء في القرار رقم 80 (18/3) من قرارات المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث ما نصّه:

"يجوز أن تكون الإجارة واردة في الحالات السابقة على عينٍ معينة أو موصوفة في الذمة وعلى خدمةٍ معينة أو موصوفة في الذمة ما دامت الأوصاف تؤدي الى الضبط وعدم النزاع والخلاف" (4).

فلا يُشترَط في العمل المتفق عليه سوى أن يكون معلوماً علماً نافعاً للجهالة، وأن يكون مقدوراً على أدائه ومباحاً شرعاً (5).

(1) البناية شرح الهداية، ج10/ص322.

(2) المصدر نفسه.

(3) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2329. و: مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، د. صادق مهدي السعيد، بحث مقدّم لمكتب العمل العربي بمنظمة العمل العربية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1983م، ص74-75.

(4) وثائق النوازل، ج2/ص1012.

(5) المعايير الشرعية، ص854.

وعلى كلِّ حالٍ فإنَّ المهامَّ التي يُكَلَّفُ بها العاملُ بعد الترقية تتَّصفُ بأنَّها:

- مُتَّفَقٌ عليها بين المتعاقدين - عند العقد - برضاها.
 - أنَّها مهامٌّ مُشترطةٌ في العقد فيجب الالتزام بها لأنَّ المسلمين على شروطهم.
 - أنَّها مهامٌّ لا تختلفُ في جنسها عن مهامِّ الأجير السَّابقة، فهي باقيةٌ في مجال عمله وميدان تخصصِّ الجهة المستخدمة.
 - مثلاً هذا التغيير في المهامَّ قد تقوم به الجهة المستخدمة مع عمَّالها ولو لم يكن سببُه الترقية؛ بشرطٍ أن يَسْمَحَ بذلك القانون أو يتمَّ الاتفاق عليه في عقد العمل كي يكون معلوماً، ومن أمثلة ذلك: تحويل الجهة المستخدمة لأحد الموظفين من مصلحة الأرشيف إلى مصلحة الحسابات، أو من خدمة الزبائن إلى خدمة التخزين، أو تحويل العامل من تشغيل ماكينة إلى ماكينة أخرى يختلف نمط تشغيلها ودورها في سلسلة التصنيع عن الأولى.
- وقد صرَّح العلامة الدكتور علي القره داغي؛ بأنَّ نوعيَّة المهام أو الأعمال التي يقوم بها الموظَّف؛ خاضعةٌ لما تمَّ الاتفاق عليه في عقد العمل؛ وإلا فُللِّعُرف، ويجب الالتزام بها، فقال: "... كما في الإجارة الخاصة (الأجير الخاص) كاستئجار شخص لخدمته، أو لوظيفةٍ لمدة سنة، وحينئذٍ يخضع تنفيذُ العمل للاتفاق، وإلا فُللِّعُرف، حيث إنَّ له سلطاناً كبيراً في هذا المجال" (1).

وجاء في مجلَّة الأحكام العدلية ما نصُّه: " تكون المنفعة معلومةً في استئجار أهل الصنعة ببيان العمل، يعني بتعيين ما يعمل الأجير أو تعيين كيفية عمله" (2).

ثامناً:

تخريج المسألة على نازلة المكافآت الإضافية للعمال، وقد قال بجوازها الفقهاء المجتمعون في المؤتمر الفقهي الثاني للمؤسسات المالية الإسلامية، كالاتي:

(1) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2333.

(2) درر الحكام في شرح مجلَّة الأحكام، ج1/ص507.

"يجوز للتاجر أو الشركة التجارية أو الصناعية استئجار شخص ليعمل موظفاً أو بائعاً بأجر محدد معلوم، مع مكافأة إضافية - شهرية أو سنوية أو غير ذلك - تتمثل في حصّة نسبية مثل 1% أو 2% أو 5% أو غير ذلك من أثمان المبيعات أو أرباحها أو من أرباح الشركة أو نحو ذلك، وذلك لتتحقق المعلومات المطلوبة شرعاً في الأجر المعقود عليه أصالة"⁽¹⁾.

والزيادة في الأجر المترتبة على الترقية أوضح معلومية وضبطاً من هذه المكافآت التي يتمّ تعديلها بنسبٍ من الأرباح.

تاسعاً:

أنّ التزام الآثار المادّية والأدبية والمهنيّة المترتبة على الترقية لا مانع منه شرعاً، ما دام قد جرى الاتفاق عليها عند إبرام العقد، وتحقق العلم بما حينئذٍ وانتفت الجهالة، ولذلك فإنّها لا تُعارض أحكام الشرع في شيء⁽²⁾.

يقول الدكتور محمد تقي العثماني: "... إن هذا الطّريق يُعمل به في كثير من البلاد، ومنها باكستان. وإن مثل هذا الربط لا مانع منه شرعاً، لأن حاصله اتفاق الفريقين على تزايد الأجر والمرتبات كل سنة أو كل ستة أشهر بنسبة معينة وإن هذه النسبة، وإن لم تكن معلومة عند العقد، غير أنّ عيارها الذي تتعيّن النسبة على أساسه معلومٌ، فانتفت شبهة الجهالة في قدر الزيادة، أو يقال: إن عقد الإجارة يتجدد كل سنة بأجرة متزايدة بنسبة الزيادة في الأسعار. وليس في ذلك أي مانع شرعي"⁽³⁾.

(1) وثائق النوازل، ج2/ص1010.

(2) الأجر وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي، النفيسة، ص193. تغير قيمة العملة وربطها بقائمة الأسعار، محمد تقي العثماني، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، عدد5/مج3/ص1868.

(3) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، عدد5/مج3/ص1868.

المبحث الثالث: نازلة حق العَمال في التكوين

المطلب الأول: تعريف التكوين لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف التكوين لغة

الفرع الثاني: تعريف التكوين اصطلاحاً

الفرع الثالث: المصطلحات المشابهة

المطلب الثاني: حق العامل في التكوين في القانون الجزائري

الفرع الأول: مشروعية الحق في التكوين في القانون الجزائري

الفرع الثاني: بعض أحكام الحق في التكوين في القانون الجزائري

المطلب الثالث: نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

الفرع الأول: تكوين العَمال في التاريخ الإسلامي

الفرع الثاني: حُكم نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

المبحث الثالث: نازلة حقّ العُمال في التكوين

يُعتَبَرُ التَّكْوِينُ المُستَمَرُّ جزءاً من الحياة المهنية المُعاصرة، يهدَفُ إلى المُحافظة على كفاءة العُمال وتزويديهم بالمعارف الجديدة في ميدان عملهم، إضافةً إلى ترقية العُمال الذين استفادوا من عمليّات التَّكْوِينِ إلى درجاتٍ ورُتبٍ أعلى.

وفي هذا المبحث سأتناول نازلة الحق في التَّكْوِينِ تعريفاً بها؛ وبيانا لأحكامها وضوابطها وآليات تطبيقها في القانون الجزائري، وختاماً بتنزيل الأحكام الشرعية عليها.

المطلب الأول: تعريف التكوين لغة واصطلاحاً

في هذا المطلب سأطرّق - بإذن الله تعالى - لِحقيقة التكوين في اللغة العربية وفي الاصطلاح، وذلك للوصول إلى تصوّر مبدئي عن هذه النازلة، ريثما نتعرّف على أحكامها وضوابطها القانونية في المطلب الثاني، وذلك لتكون الدّراسة الشرعية - في الأخير - مبنية على تصوّر وفهم شاملٍ للنازلة.

الفرع الأول: تعريف التكوين لغة

لم تُكُنْ كلمة التكوين بالمعنى المُتداول في عصرنا معروفةً عند أهل اللغة المُتقدّمين، وكانت كلُّ استعمالاتها عندهم في معاني: الخلق، الإيجاد، التصوير، الحُدوث، الوقوع.

يقول الإمام الجوهري رَحِمَهُ اللهُ متكلّماً عن الفعل "كان" ومعاني الكينونة: "إذا جعلته عبارةً عن حدوث الشيء ووقوعه استغنى عن الخبر، لأنّه دلّ على معنَى وزمانٍ. تقولُ كانَ الأمرُ، وأنا أعرِفُه مذُ كانَ، أي مُذُ خُلِقَ. قال الشاعر:

فَدَى لَبْنِي دُهْلِ بِنِ شَيْبَانَ نَاقَتِي *** إِذَا كَانَ يَوْمٌ ذُو كَوَاكِبِ أَشْهَبُ

وَكَوْنُهُ فَتَكُونُ: أَحَدُهُ فَحَدَثَ... والمكانة: المنزلة، وفلان مَكِينٌ عند فلان بِيْنُ الْمَكَانَةِ. والمكانُ والمكانةُ: الموضع. قال الله تعالى: ﴿وَلَوْ نَشَاءُ لَمَسَخْنَاهُمْ عَلَى مَكَانَتِهِمْ﴾⁽¹⁾.

وقال الإمام ابن فارس رَحِمَهُ اللهُ: " (كَوَنَ) الْكَافُ وَالْوَاوُ وَالنُّونُ أَصْلٌ يَدُلُّ عَلَى الْإِحْبَارِ عَنْ حَدُوثِ شَيْءٍ، إِمَّا فِي زَمَانٍ مَاضٍ أَوْ زَمَانٍ رَاهِنٍ. يَقُولُونَ: كَانَ الشَّيْءُ يَكُونُ كَوْنًا، إِذَا وَقَعَ وَحَضَرَ. قَالَ اللهُ تَعَالَى: ﴿وَإِنْ كَانَ ذُو عُسْرَةٍ﴾ أَي: حَضَرَ وَجَاءَ. وَيَقُولُونَ: قَدْ كَانَ الشَّيْءُ، أَي: جَاءَ وَحَضَرَ. وَأَمَّا الْمَاضِي فَقَوْلُنَا: كَانَ زَيْدٌ أَمِيرًا، يُرِيدُ أَنَّ ذَلِكَ كَانَ فِي زَمَانٍ سَالِفٍ. وَقَالَ قَوْمٌ: الْمَكَانُ اسْتِفَاقُهُ مِنْ كَانَ يَكُونُ، فَلَمَّا كَثُرَ تَوَهَّمَتِ الْمِيمُ أَصْلِيَّةً فِقِيلٌ تَمَكَّنَ، كَمَا قَالُوا مِنَ الْمَسْكِينِ تَمَسَّكَنَ"⁽²⁾.

فيظهر من كلام الإمامين أنّ معنى الكينونة والتكوين يدور على الإيجاد والخلق ووقوع الشيء أو حدوثه وكذا الخلق على صورة معينة.

يقول الفيومي في مصباحه: " (ك و ن) : كَانَ زَيْدٌ قَائِمًا أَي: وَقَعَ مِنْهُ قِيَامٌ وَأَنْقَطَعَ وَتُسْتَعْمَلُ تَامَّةً فَتَكْتَفِي بِمَرْفُوعٍ نَحْوَ كَانَ الْأَمْرُ أَي: حَدَثَ وَوَقَعَ... وَكَوَنَ اللهُ الشَّيْءَ فَكَانَ أَي: أَوْجَدَهُ، وَكَوَنَ الْوَلَدَ فَتَكُونُ مِثْلُ صَوْرِهِ فَالْتَكُونُ مُطَاوِعُ التَّكْوِينِ"⁽³⁾.

ونختم بما جاء في القاموس العظيم -لسان العرب-: "الكَوْنُ: الْحَدَثُ... والكائنة: الحادثة. وَحَكَى سَبِيؤِيَه: أَنَا أَعْرِفُكَ مُذْ كُنْتُ أَي مُذْ خُلِقْتُ، وَالْمَعْنَيَانِ مُتَقَارِبَانِ... وَكَوَنَهُ فَتَكُونُ: أَحَدُهُ فَحَدَثَ. وَفِي الْحَدِيثِ: ((مَنْ رَأَى فِي الْمَنَامِ فَقَدْ رَأَى فِي الْإِنْسَانِ الشَّيْطَانَ لَا يَتَكُونُ))⁽⁴⁾، وَفِي رِوَايَةٍ:

(1) الصحاح، الجوهري، ج6/ص2189-2191.

(2) معجم مقاييس اللغة، ابن فارس، ج5/ص148.

(3) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان، ج2/ص545.

(4) رواه البخاري، كتاب التعبير، باب من رأى النبي ﷺ في المنام، ج6/ص2568. والرواية الأخرى عند الإمام أحمد بلفظ:

"لا يتكون بي" (المسند ج18/ص83 وقال محققوه: صحيح على شرط الشيخين)، ورواه البزار وأبو يعلى في المسند بلفظ:

"لا يتكون في صورتي" (البحر الزخار 437/5، مسند أبي يعلى 649/8)، ولم أجده بلفظ "على صورتي" في شيء من

((... لَا يَتَكَوَّنُ عَلَى صُورَتِي)). وَكَوَّنَ الشَّيْءَ: أَحَدْتَهُ... وَاللَّهُ مُكَوِّنُ الْأَشْيَاءِ يُخْرِجُهَا مِنْ الْعَدَمِ إِلَى الْوُجُودِ⁽¹⁾.

ولنتقل الآن إلى المعاجم المعاصرة، كي نبحت فيها عن معنى التَّكْوِينِ، وهل تطرَّقوا لهذا المعنى المتداول في عصرنا، وهل أرجعوه إلى مادة "كون" التي عليها تدور المعاني آنفة الذكر عند أهل اللغة المتقدِّمين.

ولنبداً بالمعجم الوسيط الصَّادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة، حيث جاء فيه: "(كَانَ) الشَّيْءُ كَوْنًا وَكَيْانًا وَكَيْنُونَةً: حَدَثَ فَهُوَ كَائِنٌ⁽²⁾... (كَوَّنَ) الشَّيْءَ: رَكَّبَهُ بِالتَّأْلِيفِ بَيْنَ أَجْزَائِهِ؛ وَاللَّهُ الشَّيْءَ: أَخْرَجَهُ مِنَ الْعَدَمِ إِلَى الْوُجُودِ... (تَكَوَّنَ) الشَّيْءُ: حَدَثَ، يُقَالُ كَوَّنَهُ فَتَكَوَّنَ وَتَحَرَّكَ، تَقُولُ الْعَرَبُ لِلْبَغِيضِ: لَا كَانَ وَلَا تَكَوَّنَ: لَا خُلِقَ وَلَا تَحَرَّكَ، وَفُلَانًا: تَصَوَّرَ بِصُورَتِهِ وَفِي الْحَدِيثِ ((مَنْ رَأَى فِي الْمَنَامِ فَقَدْ رَأَى فَإِنَّ الشَّيْطَانَ لَا يَتَكَوَّنُ))، (اسْتَكَانَ) ذَلَّ وَخَضَعَ، (الكائنة) الحَادِثَةُ ج- كَوَائِنٌ... (الْكَوْنُ) الْوُجُودُ الْمَطْلُوقُ الْعَامُ... وَاسْتِحَالَةُ جَوْهَرِ الْمَادَّةِ إِلَى مَا هُوَ أَشْرَفُ مِنْهُ وَيُقَابِلُهُ الْفَسَادُ وَهُوَ اسْتِحَالَةُ جَوْهَرٍ إِلَى مَا هُوَ دُونَهُ، وَالْكَوْنَانِ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةُ. (الكينة) الْحَالَةُ يُقَالُ بَاتَ فُلَانٌ بِكَيْنَةٍ سَوَاءٌ بِحَالَةٍ سَيِّئَةٍ. (الْمَكَانَ) الْمَنْزَلَةُ يُقَالُ هُوَ رَفِيعَ الْمَكَانِ وَالْمَوْضِعِ ج- أَمَكْنَةٌ. (المكانة) الْمَكَانَ بِمَعْنِيهِ السَّابِقِينَ وَفِي التَّنْزِيلِ الْعَزِيزِ ﴿وَلَوْ نَشَاءُ لَمَسَخْنَاهُمْ عَلَى مَكَانَتِهِمْ﴾ أَي مَوْضِعِهِمْ⁽³⁾.

ونلاحظ أن تفسير مؤلفي المعجم الوسيط للتكوين؛ لم يخرج في الجملة عما كان معروفاً عند أهل اللغة المتقدِّمين، رغم أنه معروف في منهج هذا المعجم التعرّيج على المعاني والألفاظ المولدة، والتنبيه على الاصطلاحات المعاصرة.

(1) لسان العرب، ج13/ص363 وما بعدها.

(2) ذكروا في هذا الموضوع استعمال لفظ "كان" في السياقات والأغراض المختلفة، ونظراً لطوله تجاوزته لأنه سيأتي بعد قليل مختصراً في بداية النقل عن معجم اللغة العربية المعاصرة.

(3) المعجم الوسيط، ج2/ص805.

ولكن جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة التَّنبِيهُ على الاستعمال المعاصر لهذا اللفظ، دون توجيهٍ لسبب نقل المعنى من الاستعمال الأصلي المعروف في لغة العرب إلى الاستعمال المُحدَث المتداول على لسان أهل هذا العصر:

" كَانَ يَكُونُ، كُنْ، كَوْنًا وَكَيْانًا وَكَيْنُونَةً، فَهُوَ كَائِنٌ: كَانَ الشِّتَاءُ بَارِدًا: ثَبَتَ لَهُ الْبُرُودَةُ فِي الزَّمَنِ الْمَاضِي، وَكَانَ هُنَا فَعْلٌ نَاقِصٌ يَدْخُلُ عَلَى الْمُبْتَدَأِ وَالْخَبَرِ فَيَرْفَعُ الْأَوَّلَ اسْمًا لَهُ وَيَنْصِبُ الثَّانِي خَبْرًا لَهُ. ﴿وَسَيَّرَتِ الْجِبَالُ فَكَانَتْ سَرَابًا﴾: كَانَ هُنَا بِمَعْنَى صَارَ. ﴿وَيَخَافُونَ يَوْمًا كَانَ شَرُّهُ مُسْتَطِيرًا﴾: كَانَ هُنَا بِمَعْنَى الْاِسْتِقْبَالِ. ﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ﴾: كَانَ هُنَا بِمَعْنَى الْحَالِ. ﴿وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا﴾: لَمْ يَزَلْ عَلَى ذَلِكَ وَكَانَ هُنَا بِمَعْنَى اتِّصَالِ الزَّمَانِ مِنْ غَيْرِ انْقِطَاعٍ... مَا كَانَ أَحْسَنَ لَوْ عَفَوْتَ: كَانَ هُنَا زَائِدَةٌ؛ لِلتَّوْكِيدِ فِي وَسْطِ الْكَلَامِ وَآخِرُهُ وَلَا تَزَادُ فِي أَوَّلِهِ، فَلَا تَعْمَلُ وَلَا تَدَلُّ عَلَى حَدْثٍ وَلَا زَمَانٍ وَلَا تَزَادُ إِلَّا بَلْفِظِ الْمَاضِي وَنَدَّرَ زِيَادَتُهَا بَلْفِظِ الْمَضَارِعِ: أَقْرَبُ مَا يَكُونُ إِلَى الصَّوَابِ.

تَكْوَنٌ يَتَكْوَنُ، تَكُونًا، فَهُوَ مُتَكَوِّنٌ: تَكَوَّنَتْ جَمِيعَةُ مُسَاعِدَةِ الْفُقَرَاءِ: حَدَّثَتْ وَتَأَلَّفَتْ. تَكْوَنُ الشَّخْصُ: تَدْرَبُ وَتَعَلَّمُ "تَكْوَنُ فِي الْجَامِعَةِ". تَكْوَنُ حُرَّاجٌ: ظَهَرَ، بَرَزَ. تَكْوَنُ الْكُتُبَانُ بِفِعْلِ الْهَوَاءِ. الْأَجْزَاءُ تَكْوَنُ الْكُلَّ.

كَوَّنَ يَكْوِنُ، تَكْوِينًا، فَهُوَ مُكَوِّنٌ، وَالْمَفْعُولُ مُكَوَّنٌ: كَوَّنَ اللَّهُ الشَّيْءَ: أَخْرَجَهُ مِنَ الْعَدَمِ إِلَى الْوُجُودِ، أَحْدَثَهُ، خَلَقَهُ، أَوْجَدَهُ فَكَانَ "كَوَّنَ اللَّهُ الْعَالَمَ/ الْخَلْقَ". كَوَّنَ الْمُهَنْدِسُ جِهَازًا إِلِكْتَرُونِيًّا: أَحْدَثَهُ، رَكَّبَهُ بِالتَّأَلِيفِ بَيْنَ أَجْزَائِهِ... كَوَّنَ فِكْرَةً عَنِ الْمَوْضُوعِ: اسْتَنْتَجَ، اسْتَخْلَصَ... تَدْرِيْبٌ: "تَكْوِينٌ مِهْنِيٌّ". تَرْبِيَةٌ وَتَعْلِيمٌ: "تَكْوِينٌ جَامِعِيٌّ/ رِيَاضِيٌّ". تَحْتَ التَّكْوِينِ: فِي الطَّرِيقِ إِلَى تَمَامِ التَّرْبِيَةِ وَالتَّعْلِيمِ... التَّكْوِينِ: (سَف) عِنْدَ الْمُتَكَلِّمِينَ إِخْرَاجَ الْمَعْدُومِ مِنَ الْعَدَمِ إِلَى الْوُجُودِ.

مَكَانٌ [مَفْرَدٌ]: جَ أَمَاكِينُ وَأَمَكِينَةٌ: اسْمُ مَكَانٍ مِنْ كَانَ: مَوْضِعٌ - أَمْثَلَةٌ - "مَكَانُ الْاجْتِمَاعِ الْقَاعَةُ الْكُبْرَى - احْتَلَّ الْمَكَانَ الْأَوَّلَ - ظَرْفٌ/ بُعْدٌ مَكَانِيٌّ - يَسْتَحِيلُ عَلَى الْمَرْءِ أَنْ يُوجَدَ فِي مَكَانَيْنِ مَعًا فِي آنٍ وَاحِدٍ [مِثْلَ أَجْنَبِيٍّ]: - ﴿وَجَاءَهُمُ الْمَوْجُ مِنْ كُلِّ مَكَانٍ﴾ "... مَنْزِلَةٌ هُوَ رَفِيعُ الْمَكَانِ -

يحتل مكاناً مرموقاً في الدولة - ﴿وَرَفَعْنَاهُ مَكَانًا عَلِيًّا﴾ "... المكانة: منزلة ورفعة شأن، مقام محترم
"عالم ذو مكانة مرموقة/ رفيعة - حافظ على مكانته - ﴿يَأْقُومُ أَعْمَلُوا عَلَى مَكَانَتِكُمْ﴾⁽¹⁾.

جعل مؤلفو معجم اللغة العربية المعاصر من معاني التكوين: التدريب، التدريب المهني،
التربية والتعليم، وهي المعاني المقصودة في لسان العصر عند إطلاق مصطلح "التكوين"، ولكن ما
وجه استعمال هذا اللفظ - الذي عرفنا المعاني التي يدور عليها في لغة العرب - في معنى التدريب
والتعليم؟

هذا السؤال يُجيب عليه العلامة اللغوي الكبير؛ شيخُ شيوخنا الدكتور محمد حسن
جبل رَحِمَهُ اللهُ مِنْ خِلالِ مُعْجَمِهِ الاشتقاقاتِ المؤصّلِ لألفاظ القرآن الكريم، الذي أبدع فيه من خلال
توجيه المعاني، ومزيد التركيز على المعنى المحوري للمادة عند العرب الأوائل.

حيث يقول رَحِمَهُ اللهُ عَنْ مَادَّةِ (كَوَّنَ): " المعنى المحوري: التحوُّل من هيئة هشة إلى هيئة
متينة لِيَا وَفَتَلًا: كتحوُّلِ الصُّوفِ المنفوشِ إلى خيطٍ مغزولٍ متينٍ بالليِّ والفتل⁽²⁾. ومن هذا التحول
إلى شيءٍ متينٍ عبرت عن الوجود، وهو تحقُّقُ ماديٍّ قويٍّ: "كَوَّنَهُ اللهُ: فَتَكُونُ: أَحَدَثَهُ وَأَوْجَدَهُ -
وَاللهُ مَكُونُ الْأَشْيَاءِ يُخْرِجُهَا إِلَى الْوُجُودِ"، وهو تحقُّقُ ماديٍّ عن عَدَمٍ وَغَيْبٍ: ﴿إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ
شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ﴾ ... ومن التحول قولهم: "لا كان ولا تكون، أي: لا خلق ولا
تحرك (تحوُّل). وبالتحول فُسِّرَ ﴿إِلَّا إِنْ لَيْسَ كَانَ مِنَ الْحِينِ﴾ ﴿وَدُّوا لَوْ تَكْفُرُونَ كَمَا كَفَرُوا فَتَكُونُونَ
سَوَاءً﴾ ﴿إِلَّا إِنْ لَيْسَ أَبِي وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ﴾ ...

ومن هذا الأصل: المكان، وهو موضع الكينونة، أي الوجود ﴿فَانْتَبَذَتْ بِهِ مَكَانًا قَصِيًّا﴾،
وكل ما في القرآن من التركيب فهو من (كان) بأيٍّ من تَصَرُّفَاتِهَا وَمَعَانِيهَا التي ذكرناها، والسِّيَاقُ
يُعَيِّنُ، ومنه (المكان)⁽³⁾.

(1) معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عبد الحميد عمر مع فريق عمل، عالم الكتب، بيروت-لبنان، ط1،
1429هـ/2008م، ج3/ص1973.

(2) افتتح رَحِمَهُ اللهُ - كعادته - شرح هذه المادة بقوله تعالى: ﴿كنتم خير أمة أخرجت للناس﴾، ثم نقل هذا المثال من القاموس
المحيط: "كنت الغزل: عَزَلْتُهُ". هذا لكي يُفهم مقصوده هنا.

(3) المعجم الاشتقاقاتِ المؤصّلِ لألفاظ القرآن الكريم، د. جبل، ج4/ص1928-1929.

وبهذا يُمكننا أن نخلص إلى الآتي:

أنّ التكوين في أصل اللغة يرجع إلى الإيجاد والتصوير والحدوث بعد العدم، والمعنى المحوري الذي تدور عليه مادة (كَوْن) هو التحوُّل من هيئة إلى هيئة أعلى وأقوى، وعلى هذا المعنى يُمكن تخريج الاستعمال المعاصر للفظ "التكوين" في التدريب والتعليم، لأنّه يحصل به تحوُّل المكوّن إلى رتبة معرفيّة أعلى وحالة علميّة أقوى عن طريق التدريب والتعليم.

وهذا التحوُّل من هيئة إلى هيئة أعلى منها موجودٌ في كلام أهل اللغة، فقد أشار إليه المعجم الوسيط في قولهم: (الكون) استحالة جَوْهر المادّة إلى ما هو أشرف منه، وقبلهم الإمام الزبيدي في التاج نقلاً عن المناوي في التوقيف قالاً: "وقال الراغب: الكون يستعمله بعضهم في استحالة جَوْهر ما إلى ما هو أشرف منه، والفساد في استحالة جَوْهر إلى ما هو دونه؛ والمتكلمون يستعملونه في معنى الإبداع"⁽¹⁾.

كما لا يخلو المعنى الذي اختاره الإمام ابن فارس لمادّة (كون) من ارتباطٍ بمعنى التكوين في استعماله المتداول الآن، حيث اختار أنّ هذه المادّة تدور على معنى "حدوث الشيء"، والتكوين بالمعنى المعاصر يتضمّن حدوث معارف ومعاني جديدة في النفس يستفيد منها المكوّن.

(1) تاج العروس، الزبيدي، ج36/ص70. و: التوقيف على مهمات التعاريف، زين الدين محمد بن تاج العارفين المناوي القاهري، عالم الكتب، القاهرة-مصر، ط1، 1410هـ/1990م، ص285. والنقل عن الراغب موجودٌ في المفردات مع سقطٍ في جميع النسخ المطبوعة يبدأ بعد عبارة "ما هو" إلى "ما هو" الثانية (مثلاً: طبعة دار القلم بدمشق والدار الشامية ببيروت بتحقيق: صفوان عدنان الداودي، ط1، 1412هـ، المفردات في غريب القرآن، أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، ص731. مع أنها أحسن الطبعات الموجودة) والإمام الزبيدي (ت1205هـ) نقلَ عبارة الراغب كاملة دون سقط، وهي كذلك عند المناوي (ت1031هـ) في التوقيف على مهمات التعاريف.

وما يزيدني يقيناً أنّ هناك سقطاً؛ نقلُ العلامة السمين الحلبي للعبارة نفسها عن الراغب دون سقط، وهو متقدّم على الجميع (ت756هـ)، وقريب من عصر الراغب (ت502هـ)، والله أعلم (عمدة الحفاظ في تفسير أشرف الألفاظ، أبو العباس، شهاب الدين أحمد بن يوسف بن عبد الدائم المعروف بالسمين الحلبي، تحقيق: محمد باسل عيون السود، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1417هـ/1996م، ج3/ص439)

ويجدر بنا الإشارة هنا أيضاً؛ إلى أنّ تسمية الغويين على كَوْنِ التّراكيب "مكان" و"مكن" و"مكانة" مُشتقة أيضاً من مادة (كون) قد يكون له أثرٌ في تعيين معنى التّكوين، فإنّ التّكوين يحصلُ به التّمكّن والحِذق، والمكانة الرفيعة، وتغيّرُ مكان المُكوّن معنوياً أو حسياً - بالترقية-.

الفرع الثاني: تعريف التكوين اصطلاحاً

قبل الشروع في الكلام عن المعنى الاصطلاحي للتكوين، ينبغي أن ننوّه بأنّ هناك مُصطلحات أخرى يكثرُ استعمالهما في هذا الصّدد، وهي مُصطلح "التدريب" ومُصطلح "التعليم" ومُصطلح "التثقيف"، كما يستعمل الممارسون لنشاط التكوين المهني مُصطلحاً آخر أيضاً وهو "التمهين"، وإن كانَ بينها وبين التكوين فروقاً دقيقة ستأتي الإشارة إليها في الفرع الثالث بإذن الله.

لم يأت في قانون العمل الجزائري تعريفٌ مُحدّدٌ للتكوين، لكن يُمكننا أن نتعرّف على التّصوّر العام لعملية التكوين عند المُشرّع الجزائري من خلال الموادّ التي تكلمت عن هذا الحق. وهي الموادّ 6، 57، 58، 59، 60 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل، والتي نصوصها كالآتي:

المادة 6: يحق للعمال أيضاً في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ... التكوين المهني والترقية في العمل.

المادة 57: يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلّق بالتّكوين وتحسين المستوى لصالح العمّال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع المعمول به، أن يُنظّم أعمالاً تتعلّق بالتمهين لتمكين الشّباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58: يتعيّن على كلّ عامل مُتابعة الدّروس أو الدّورات أو أعمال التّكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتّكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59: يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60: يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أي تحسين المستوى المهنيين الاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

ومن خلال هذه المواد يُمكننا القول بأنّ التّكوين ليسَ حقّاً فقط، بل هو واجبٌ يجب الالتزام به من طرف العامل⁽¹⁾.

وقد تعرّض شُرّاح قانون العمل لمصطلح التكوين بالبسط والشرح، انطلاقاً من النصوص القانونية المسيّرة لهذا الحق:

حيث ألقى الدكتور بوضياف الضّوء على تصوّر المشرّع القانوني الجزائري عن عملية التكوين وعناصرها، وتوصّل إلى أنه العملية التي من خلالها يتمكّن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية والعملية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي. والتكوين لا يقتصر على مجال الوظيفة العامة، بل يمتد لقطاعات أخرى كالقطاع التجاري والصناعي والمؤسسات المالية وغيرها⁽²⁾.

وبيّن الأستاذ مصطفى قويدري بأنّه يُقصد بالتكوين المهني تأهيل العُمال في المؤسسات المستخدمة ورفع مستواهم المهني لمزاولة مهام جديدة في العمل مواكبة للتطور، وذلك عن طريق تنظيم ملتقيات وندوات دراسية⁽³⁾.

ويلاحظ على هذين التعريفين عدم ذكرهما أنّ التكوين حقٌّ للعامل، بينما اشتمل تعريف الأستاذ قويدري على عناصر أكثر، وهي: الاستفادة من عملية التكوين، الجهة المنفّذة، الطّبيعة، الأهداف، الوسائل.

(1) قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثري بفقّه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليف، ص 69. و: عقد العمل

بين النظرية والممارسة، مصطفى قويدري، دار هومة، الجزائر، ط2، 2011م، ص155.

(2) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. عمار بوضياف، ص112.

(3) وهو محام بالحكم العليا وأستاذ بجامعة الجزائر بن يوسف بن خدة (عقد العمل بين النظرية والممارسة، مصطفى قويدري،

ص155).

وقال الدكتور معزير عبد السلام: ألزمَ المشرّع صاحبَ العمل بإجراء دورات تكوينية وتنظيم ملتقيات وندوات دراسية لمصلحة العمال لتحسين مستواهم ومؤهلاتهم المهنية وتمكينهم من الاطلاع على آفاق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم، وألزم العمال في ذات الوقت بمتابعة دورات التكوين التي ينظمها رب العمل⁽¹⁾.

وهذا التناولُ لحقيقة التكوين شملَ كلَّ مكوّنات وعناصر العملية التكوينية، لكنّ فيه تطويلاً، كما أنّه ابتعد قليلاً عن المصطلحات التي استخدمها المشرّع الجزائري رغم أنّها أوضح وأسهل في صياغة تعريفٍ جيّد للتكوين.

ولذلك فإنّه يُمكننا القولُ بأنّ التّكوين في نظر المشرّع الجزائري هو:

حقُّ العامل في الاستفادة من دروسٍ أو دوراتٍ أو أعمالٍ؛ تُنظّمها الجهة المستخدمة؛
تهدفُ إلى تحسين مستواه المهني؛ واكتسابٍ أو تجديدٍ معارفٍ نظرية وتطبيقية ضرورية لمهنته؛
ويجب عليه أن يلتزم بحضورها.

ويشمل هذا التعريف جميع عناصر العملية التكوينية:

- أنه حقٌّ
- المستفيد منه
- الجهة المنقّدة
- الوسائل
- الأهداف
- الطبيعة
- إلزامية التكوين

الفرع الثاني: المصطلحات المشابهة لمصطلح التكوين

ذكرتُ في الفرع السابق أنّ هناك مُصطلحات مشابهة لمصطلح التكوين، بل ينتم استخدامها أحياناً بديلاً عنه لأنّها تؤدي معاني شبيهة به، أو لأنّها تستهدف نوعاً خاصاً أو صورةً محدّدة من صُور التكوين. وهذه المصطلحات هي: التدريب، التعليم، التثقيف، التمهين. وسيحاول الباحث إبراز الفروق الدقيقة بينها وبين مصطلح التكوين:

(1) وهو أستاذ محاضر بكلية الحقوق - جامعة بجاية (الوجيز في قانون العمل، ص 54-55).

أولاً: التدريب

جاء في الموسوعة الكويتية: "التدريب: من الدُّرِب، وهي: التجربة والتعود والجرأة على الأمر. وقد درَّبته تدريباً، ومنه ما في حديث الثقفى ((وكانت ناقة مدربة))⁽¹⁾ أي محرَّجة مؤدبة؛ قد أَلْفَتِ الركوب والسير، أي عُوِّدَت المشي في الدُّرُوب؛ فصارت تألفها وتعرفها ولا تنفر. فالتدريب من وسائل التعليم"⁽²⁾.

وفي معجم اللغة العربية المعاصرة: "تدريب: تزويد الدارسين بالدراسات العلمية والعملية التي تؤدِّي إلى رفع درجة المهارة عندهم في أداء واجبات الوظيفة "تدريب رياضي/ عسكري/ مهني". إدارة التدريب: الهيئة المسؤولة عن تدريب الموظفين- التدريب العسكري: تعليم المجندين والمتطوعين الجدد استعمال السلاح وأساليب القتال وفنون الحرب- التدريب المهني: إعطاء مجمل المعارف النظرية والعملية لاكتساب ممارسة"⁽³⁾.

وبهذا يتضح أنّ التدريب هو أقرب المصطلحات في معناه من مصطلح التكوين المهني، ولذلك يتم استخدامه بكثرة في ميدان المهن والعمل، لكنّه يختلفُ عنه في حيثية المجالات، فإنّ مصطلح التدريب أوسعُ مجالاً، حيث يدخلُ في ميدان الرياضة والتمارين الرياضية، وفي المجال العسكري، وكذلك في المجال المهني.

وقد عرّف مؤلّف معجم مصطلحات الشريعة والقانون التدريب في مجال العمل بقوله: "تدريب (إداري، عمل): تزويد الموظف أو العامل بالمعرفة العلمية والعملية التي تؤدي إلى رفع مستواه ودرجة مهارته في أداء عمله"⁽⁴⁾. فيكون مصطلح التدريب أعمّ من جهة المجالات فقط، أمّا في مجال الشغل والعمل والمهن فيكون مُرادفاً للتكوين المهني⁽⁵⁾.

(1) رواه مسلم، كتاب النذر، باب لا وفاء لنذر في معصية الله ولا فيما لا يملك العبد، ج3/ص1263. وفي لفظ "مجرسة" قال الإمام النووي: "المجرسة والمدربة والذلول، كله بمعنى واحد".

(2) الموسوعة الكويتية، ج13/ص5.

(3) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج1/ص732.

(4) معجم مصطلحات الشريعة والقانون، ص108.

(5) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، د. وضياف، ص113.

وهذا المصطلح هو المستعمل كمرادف للتكوين في اللغة الإنجليزية، حيث يتم استخدام مصطلح Training الذي يعني "التدريب" أو "التمرين" للدلالة على عمليات التكوين المختلفة. كما يتم استخدام مصطلح Formation في اللغتين الإنجليزية والفرنسية في مجالات التكوين والتعليم والتأهيل المعرفي⁽¹⁾.

ثانياً: التعليم

جاء في الموسوعة الكويتية ما نصّه: "العلم: هو اعتقاد الشيء على ما هو عليه على سبيل الثقة. وجاء بمعنى: المعرفة أيضاً. قال الراغب: التعليم والإعلام في الأصل واحد، إلا أن الإعلام اختصّ بما كان بإخبار سريع، والتعليم اختصّ بما يكون بتكرير وتكثير، حتى يحصل منه أثر في نفس المتعلم..."⁽²⁾.

وفي معجم اللغة العربية المعاصرة: "تعليم: مصدر علّم/... فرغ من التّربية يتعلّق بطرق تدريس الطلاب أنواع المعارف والعلوم والفنون"⁽³⁾.

مصطلح التعليم واسع شامل، يشمل كل الصُّور والطرائق التي يحصلُ بها تلقّي المعارف، لكنّه يُستخدَم بدرجة أكثر في مجال التلقين للمبادئ الأساسية والمعارف النظرية ولفئة الطُّلاب؛ وقليلاً ما استخدمه في مجال التكوين العملي المهني أو لفئة العُمال والموظفين.

ثالثاً: التثقيف

"التثقيف: مصدر ثقّف. يقال: ثقّفْتُ الرُّمَح: أي سويته وأزلتُ عوجَهُ ويُقال: رجل ثقّفٌ: إذا كان حاذقاً فطناً سريع الفهم، وثقّف الإنسان: أدبه وعلمه وهذبّه. فالتثقيف أعمُّ من التعليم"⁽⁴⁾.

(1) القاموس القانوني (Law Dictionary) عربي-إنجليزي، د. إبراهيم عبد الوهاب، مكتبة لبنان، بيروت-لبنان، ط2، 1972م، ص90 وص257.

(2) الموسوعة الكويتية، ج13/ص5.

(3) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص1542.

(4) الموسوعة الكويتية، ج13/ص5.

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة: "الثقافة: علوم ومعارف وفنون يدركها الفرد... ثقّف يثقف، تثقيفاً، فهو مثقّف، والمفعول مُثَقَّف ثقّف المعوجّ: سواه وقوّمه "ثقّف العود". ثقّف التلميذ: أدّبه وربّاه، علّمه ودربّه، وهذّبّه... مطالعة الإنسان تُثَقِّف عقله - ثقّف الأخلاق: أصلح السلوك والآداب"⁽¹⁾.

أمّا مصطلح الثقافة والتثقيف فيلاحظ استعماله في عالم الشغل بالنظر إلى بعض المعارف التي يتمّ تصحيحها لدى العمّال، أو عند تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، وكذلك من مهام النقابات العمّالية تثقيف العمّال وتعريفهم بحقوقهم والقوانين المسيّرة لميدان عملهم - كما سيأتي إن شاء الله في الفصل الأخير -.

وعليه فيمكننا القول بأنّ مصطلح التثقيف يتناول المعارف النظرية المفاهيمية فقط، ولذلك لا يتمّ استعماله مرادفاً للتدريب والتكوين المهني العملي.

رابعاً: التمهين

"المهنة: بفتح الميم وكسرهما، الحدق في الخدمة والعمل، ومهّن يمّهناً إذا عمل في صنعة، ومهّنهم خدّمهم وامتهنته أي: استخدمته وابتدلتته، والماهن الخادم، والأنثى ماهنة... ويقال: للأنثى بالخرقاء لا تحسن المهنة، أي لا تحسن الخدمة... وخرج في ثياب مهنته أي: في ثياب خدمته التي يلبسها في أشغاله وتصرفاته. فالمهنة أخصّ؛ لأن فيها الحدق، وتطلق على الصنعة"⁽²⁾.

يقابل مصطلح التثقيف الذي يتناول الجانب النظري من المعارف؛ مصطلح التمهين الذي هو الصقّ بالجانب التطبيقي العملي، بحيث يتمّ استخدامه في قوانين العمل للدلالة على عملية تدريب العامل ميدانياً للوصول به إلى درجة التمكن والحدق في المهنة.

(1) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج1/ص318.

(2) الموسوعة الكويتية، ج19/ص36.

المطلب الثاني: حق العامل في التكوين في القانون الجزائري

في هذا المطلب سيتناول الباحث الشقّ القانوني من نازلة الحق في التكوين، تأصيلاً لمشروعيته في قانون العمل الجزائري، وبياناً لبعض أحكامه القانونية.

الفرع الأول: مشروعية الحق في التكوين في القانون الجزائري

يُعتبر التكوين واحداً من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري، التي يستفيد منها العمّال ويُطالب بها أصحاب العمل، وقد جاء في ذلك الكثير من النصوص القانونية الواضحة الدالة على أهمية الحق في التكوين، ومنها:

جاء في المادة 06 من قانون علاقات العمل 90-11 التصريح بأنّ التكوين المهني حقٌّ للعمّال بمقتضى عقد العمل الذي بين طرفي العلاقة، كالاتي:

يجق للعمال أيضاً في إطار علاقة العمل، ما يأتي: ... -التكوين المهني والترقية في العمل⁽¹⁾

فالتكوين شأنه شأن باقي حقوق العمّال، يستفيد منه العامل في إطار عقود العمل في صيغتها القانونية المعاصرة، وهو واجبٌ من واجبات رب العمل وحقٌّ للعامل⁽²⁾.

وفي المادّة 57 من القانون نفسه تأكيدٌ على أنّ الجهة المستخدمة يجب أن توفرّ للعمال تكويناً يُحسّن مستواهم، وهي كالاتي:

يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلّق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمّال، حسب برنامجٍ يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي، كما يجب عليه، في إطار التشريع

(1) المادة 6 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل.

(2) ينظر: قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثري بفقّه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليفي، ص70. عقد العمل بين النظرية والممارسة، أ. قويدري، ص155. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، د. وضيف، ص112-113. القانون المتعلق بعلاقات العمل، أ. دلاندة، ص11.

المعمول به، أن يُنظّم أعمالاً تتعلق بالتّمهين لتمكين الشّباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما⁽¹⁾.

وفي المادّة 58 تنبيه على أنّ التّكوين وإن كان حقّاً للعامل فلا يعني ذلك أنّ له التخلّف عن أعمال التّكوين، بل:

يتعيّن على كلّ عامل مُتابعة الدّروس أو الدّورات أو أعمال التّكوين أو تحسين المستوى التي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتّكنولوجية وتعميقها أو تطويرها⁽²⁾.

فالتّكوين ليس حقّاً للعامل فقط، بل هو واجبٌ يلتزم به أثناء حياته المهنية، وعدم استجابته لهذا المتطلّب يجعله مرتكباً لخطأ مهنيّ جسيم⁽³⁾.

يقول الدكتور محمد الصغير بعلي: " للعامل أيضاً الحق في التّكوين المهنيّ، بل من الواجب عليه ذلك، باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية واكتساب الخبرات والمعارف الحديثة دعماً لمبدأ المتاجرة والمنافسة، وذلك بتحسين مستوى اليد العاملة سواء في إطار التّكوين المستمر أو بأحد مراكز التّكوين على أن يتم إعداد سياسة التّكوين بمساهمة لجنة المشاركة بالمؤسسات والتي يتكفل مجموع العمال والمنظمات النقابية بتكوينها..."⁽⁴⁾.

وأما القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فكان أيضاً واضحاً في هذا الشأن، حيث صرّحت المادة 38 منه بما يلي:

للموظف الحق في التّكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية⁽⁵⁾.

وفي المادة 104 منه ما نصّه:

(1) المادة 57 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل.
(2) المادة 57 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل.
(3) قانون العمل الجزائري - مغلّق عليه ومثريّ بفقّه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليف، ص 69. عقد العمل بين النظرية والممارسة، أ. قويدري، ص 155. القانون المتعلق بعلاقات العمل، أ. دلاندة، ص 40.
(4) منقول بواسطة: عقد العمل بين النظرية والممارسة، أ. قويدري، ص 155.
(5) المادة 38 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/7/2006 الذي يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة⁽¹⁾.

وعلق الدكتور عمّار بوضياف على هذه المواد تعليقاً حسناً أنقله كاملاً لأهميته، حيث قال:

يحتل التكوين بالنسبة للموظف العام مكانة مميزة فهو العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية والعملية وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي. والتكوين لا يقتصر على مجال الوظيفة العامة، بل يمتد القطاعات أخرى كالقطاع التجاري والصناعي والمؤسسات المالية وغيرها.

فالموظف حين التحاقه بالوظيفة العامة كان يحمل مؤهلاً معيناً، ومعلومات محددة في زمن معين، فلا بأس بل من المطلوب تنميتها وتطويرها بين الفترة والأخرى. فيكتسب الموظف بعملية التكوين مهارات جديدة، ومعلومات معمّقة في شؤون لها علاقة وطيدة بوظيفته.

ومن هنا فالتكوين في مجال الإدارات العمومية يؤدي إلى ترقية القدرات العلمية والعملية للموظف. حتى أنّ كثيراً من الدراسات خاصة في نهاية القرن الماضي وبداية القرن الجديد بدأت تتحدث عن الاحترافية في الإدارات العمومية وسبل تعزيزها وتنميتها، والتكوين أو ما يطلق عليه بالتدريب أحد أهم وسائل تطوير القدرات.

من أجل ذلك نصت المادة 104 من الأمر 06-03 أنه يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة وهذا بقصد تحسين قدرات الموظف ومؤهلاته وتحضيره لمهام جديدة. وقد أدرجت المادة 38 التكوين ضمن حقوق الموظف⁽²⁾.

(1) المادة 104 من الأمر 06-03.

(2) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، د. وضياف، ص 112-113.

الفرع الثاني: بعض أحكام الحق في التكوين في القانون الجزائري

في هذا الفرع نستعرض -إن شاء الله- بعض الأحكام القانونية لنازلة الحق في التكوين، خاصة ما يتعلق بأهداف وفوائد برنامج التكوين، وأنواعه وصوره.

أولاً: برنامج التكوين

إذا كان التكوين حقاً من حقوق العامل؛ فإن القانون قد بين الجهة التي تُباشر وتُشرف على عمليات التكوين المختلفة، وكيفية تسطير البرنامج المقترح للعملية.

حيث نصّت المادة 57 على أنه:

يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالاً تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي⁽¹⁾.

وتتضمن، هذه المادة إلزامية التكوين على عاتق الجهة المستخدمة ولصالح العمال المستخدمين، وأنّ عملية التكوين تسير وفق برنامج مُقترح يتمّ عرضه على لجنة المشاركة، فما هي لجنة المشاركة؟

لجنة المشاركة:

كلّ قوانين العمل الصادرة في الجزائر حتّت على الدور الإيجابي للعمال، وذلك بإشراكهم في تسيير بعض شؤون المؤسسات في حدود ما يقرره القانون، وبآليات مهنية، منها التمثيل والتفاوض، وذلك بتسهيل الممارسة النقابية والمشاركة العمالية في تسيير بعض شؤون المؤسسات⁽²⁾.

وعلى هذا الأساس؛ تضمّن قانون علاقات العمل باباً خاصاً بمشاركة العمال في حياة المؤسسة، بوضع آليات للمشاركة العمالية، وتحديد صلاحياتها وكيفية تشكيلها، فأصبح بذلك

(1) المادة 57 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل.

(2) قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، ص 128 بتصرف يسير جداً.

للعمال الحق في التدخل لتسيير بعض ما يجري داخل المؤسسة باعتبارهم جزءاً منها يتأثرون ويؤثرون في الوقت نفسه على بعض قضايا التكوين والإنتاج والتفاوض... الخ⁽¹⁾.

وتختلف مستويات ودرجة المشاركة حسب طبيعة المؤسسة وقطاعها، فتكون أحياناً مشاركة ذات طابع شكلي استشاري، وأحياناً أخرى ذات طابع فعال وقوي يصل إلى درجة المناصفة في التسيير مع إدارة الجهة المستخدمة⁽²⁾.

وفي هذا السياق جاءت التقنيات الموضحة للمراد بلجنة المشاركة وصلاحياتها وكيفية تشكيلها، كالاتي:

لجنة المشاركة هي مجموعة من العمال يُعتبرون مندوبين عن جميع العمال في المؤسسة، يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب.

جاء في المواد 91، 92، 93 من قانون علاقات العمل ما نصّه:

المادة 91: تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

– بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل.

– بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة

المادة 92: يمكن أن ينضمّ العمال في أقرب مكان أو أن يتجمّعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملاً لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملاً

المادة 93: يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين...⁽³⁾.

(1) ينظر: المرجع نفسه، ص 129-130.

(2) ينظر: المرجع نفسه، ص 130.

(3) المواد 91، 92، 93 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل.

فإذا كانت الجهة المستخدمة تتضمن أماكن عمل مُتميّزة عن بعضها فإنّ لكل مكانٍ عملٍ مندوبون عن العمال إذا كان طاقم العمل يتكوّن من عشرين عاملاً على الأقل، ويتمّ تكوين لجنة المشاركة من مجموع المندوبين في كل الأماكن، ويتمّ ذلك عن طريق الانتخاب⁽¹⁾.

وجعل القانون من صلاحيّات هذه اللجنة إبداء الرأي في جُملة من القضايا الخاصّة بالمؤسسة قبل تنفيذ المستخدمين القرارات الخاصّة بها، ويجب على اللجنة الإدلاء برأيها في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوباً.

وقد حدّد القانون القضايا التي تُعرضُ على لجنة المشاركة لإبداء الرأي كالاتي:

- المخططات السنوية وحصيالات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل، توقيت العمل)،
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال، تقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة⁽²⁾.

(1) يُنظر: قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن -، ص 130.

وقد حدّدت المادة 99 من القانون رقم 90-11 عدد المندوبين المنتخبين في كلّ مؤسسة حسب عدد العُمال كالاتي: من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب (01)، من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان (02)، من 161 إلى 400 عاملاً: أربعة (04) مندوبين، من 401 إلى 1000 عاملاً: ستة (06) مندوبين، ويخصّص مندوب إضافي عن كلّ شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل.

(2) صلاحيّات لجنة المشاركة حدّدها المادة 94 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/4/1990م المتعلق بعلاقات العمل. والمنقول هنا هو ملخصّ العنصر رقم 4 المتعلّق بصلاحيّة لجنة المشاركة في إبداء الرأي.

وهذه الجزئية تُرجَعُنا إلى النقطة التي تهمُّنا في بحثنا والتي انطلقنا منها، وهي أنّ عملية التكوين تتمّ بواسطة الجهة المستخدمة وفق برنامج مسطرّ يتمّ عرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه.

وإنّما يتمّ تسطير برنامج التكوين بالتشاور بين الجهة المستخدمة ولجنة المشاركة؛ لأنّ الجهة المستخدمة هي الملتزمة بتنفيذ عملية التكوين، وهي المسؤولة عن تسيير المؤسسة وتحديد حُطط العمل الحاضرة والمستقبلية، فهي أدري بالاحتياجات المهنية والمعرفية التي يحتاجها العُمال للوصول إلى الكفاءة والمردودية المثلى في العمل وفقاً للتغيّرات التقنية والتكنولوجية وظروف العمل وآفاق الاستثمار، وأمّا استشارة لجنة المشاركة فلا تُهمُّها الممثلة للعُمال الذين يُمارسون العمل الميداني، وهم المؤثرون والمتأثرون بمختلف عمليّات التكوين والإنتاج⁽¹⁾.

ثانياً: أهداف وفوائد التكوين

أمّا أهداف وفوائد التكوين المهني الذي يخضع له العُمال فتتلخّص فيما يلي:

- تحسين مستوى العُمال⁽²⁾.
- تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها⁽³⁾.
- اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية للمهنة⁽⁴⁾.
- ضمان تحسين تأهيل الموظف⁽⁵⁾.
- ضمان العامل لترقيته المهنية⁽⁶⁾.

(1) يُنظر: قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، ص 69-70 و ص 128-

131. و: الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الفردية-، د. هدي، ص 180-182.

(2) المادة 57، 58، 59 من القانون رقم 90-11. والمادة 38 من الأمر 06-03.

(3) المادة 58 من القانون رقم 90-11.

(4) المادة 57 من القانون رقم 90-11.

(5) المادة 104 من الأمر 06-03.

(6) المادة 38 و 104 من الأمر 06-03.

- تأهيل العامل لمهام جديدة⁽¹⁾.
- توفير يد عاملة مؤهلة⁽²⁾.
- ترقية العمال اجتماعيا ومهنيا وتطوير المؤسسة⁽³⁾.
- تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع بها الموظفون في إنجاز العديد من المهام المهنية والواجبات المطلوبة⁽⁴⁾.
- الإسهام في الفهم الجيد للقوانين والأنظمة والحقوق والواجبات⁽⁵⁾.
- توثيق العلاقة بين المؤسسة والأفراد العاملين بها⁽⁶⁾.
- المساعدة في ربط أهداف الموظفين بأهداف المؤسسة⁽⁷⁾.
- تحسين خدمات المؤسسة وطريقة تقديمها، مما ينعكس إيجاباً على العلاقات بين المؤسسة وعملائها⁽⁸⁾.

(1) المادة 104 من الأمر 06-03.

(2) المادة 4 من المرسوم 82-298 المؤرخ في 1982/9/4م المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله.

(3) المادة 4 من المرسوم 82-298.

(4) التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، بوقطف محمود، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة-الجزائر، السنة الجامعية 2013/2014، (منشورة للتصفح على النت مباشرة). و: أهمية التكوين المهني أثناء العمل في المؤسسة المهنية، رندا العكاشة، مقال منشور على موقع "موسوعة إي عربي" بتاريخ 2020/11/5م. و: أهمية التكوين في رفع أداء الموظفين، أحمد سليمان، مقال منشور على موقع "تجارتنا" بتاريخ 2021/12/10م.

<https://e3arabi.com>

<https://tjariatuna.com>

(5) التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين، بوقطف محمود، مذكرة ماجستير. أهمية التكوين في رفع أداء الموظفين، أحمد سليمان، مقال.

(6) التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين، بوقطف محمود.

(7) المرجع نفسه.

(8) المرجع نفسه.

الخلاصة:

فالتكوين يدخُل في منظور ترقية مدارك ومعارف وكفاءة العامل وتحسين مستواه للاستفادة منها في تحسين الإنتاجية⁽¹⁾. كما أنّ عمليات التكوين تُمكن العُمال من الاطّلاع على آفاق جديدة بغية تزويد معارفهم ورفع مردوديتهم أثناء عملهم⁽²⁾.

يقول الدكتور بشير هدي: "ومن هنا فإن أهداف التكوين المهني في المؤسسة تظهر على العموم من حيث تزويد المؤسسات باليد العاملة المؤهلة، إضافة إلى تكوين العُمال في مناصب عملهم بصورة مستمرة، وفقاً للتغيرات التقنية والتكنولوجية وظروف العمل وهو ما يعود بالفائدة على العامل من حيث ترقّيته مهنيا واجتماعيا، وحمايته من التسريح، وكذا تطوير المؤسسة وتحسين إنتاجها"⁽³⁾.

ثالثاً: أنواع التكوين المهني وصوره

ينقسم التكوين المهني في الجملة إلى قسمين رئيسيين:

1. تكوين مهني خارج علاقة العمل:

وهو الذي يستفيد منه الأحداث والشباب والمقبلون على تعلّم مختلف الحرف والمهن قبل الدخول إلى الحياة المهنية؛ كي يخوضوا غمار عالم الشغل ويبدووا مساهم المهني بشهادة تدلّ على خضوعهم للتكوين، ويسمّى التكوين المهني الأولي⁽⁴⁾.

وهذا النوع من التكوين يتمّ خارج علاقة العمل، ويُمارَس داخل مؤسسات التكوين المهني المتخصصة، التي تحتوي على تخصصات المهن والحرف المختلفة، أو على مستوى المؤسسات الجامعية التي تُحضّر طلابها للخروج إلى سوق العمل بمختلف تخصصاته.

(1) قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومترى بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن -، ص 69.

(2) الوجيز في قانون العمل، د. معزیز، ص 54-55 بتصرف يسير.

(3) الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 181-182.

(4) المرجع نفسه، ص 180.

وقد يُصاحِب هذا النوع من التكوين عمليات تمهينٍ للمكوّنين على مستوى مؤسسات العمل التي تحوي تخصصاتٍ مشابهةً أو مطابقةً لتخصّص المكوّن، كي يُدعّم تكوينه بخبرات ميدانية عملية، وهو الأمر الذي نصّت عليه المادة 57 من القانون 90-11 كالاتي: "كما يجب عليه -أي: المستخدم- في إطار التشريع المعمول به، أن يُنظّم أعمالاً تتعلّق بالتمهين لتمكين الشّباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما"⁽¹⁾.

ويُعتبر القانون 81-07 المؤرخ في 1981/6/27م المتعلّق بالتمهين هو القانون المنظّم لعمليات التّمهين وكيفيّاته وحقوق وواجبات المُهمّهن والجهة المُستخدمة المُستقبلة له، على أن تتمّ عملية التّمهين تحت إشراف الإدارة المُكلّفة بالتكوين مثل مراكز التكوين المهني⁽²⁾.

2. تكوين مهني أثناء علاقة العمل:

وهي النَّازلة التي نقصدُ دراستها في هذا المطلب، لأنّ هذه الأطروحة تهتمّ بالنوازل المرتبطة بعلاقة العمل، لا ما كان خارج إطار هذه العلاقة.

والتكوين المهني أثناء علاقة العمل يأخذ أشكالاً وصوراً عديدة بالنظر إلى أسبابه ونتائجه، حيث يمكننا أن نُقسّم التكوين بهذا الاعتبار إلى قسمين:

- أ- **تكوين دوري:** ويسمى أيضاً "التكوين المستمر أو المتواصل" كما تسمى هذه العملية أيضاً "تحسين المستوى المهني"، ويُقصد به تجديد وتطوير المعارف المهنية للعمال وتحسين مستواهم بغرض تكييف قدراتهم المهنية مع التطوّرات العلمية والتكنولوجية الحديثة⁽³⁾.
- ب- **تكوين مهني متخصص:** ويتمّ في إطار التخصص والترقية الوظيفية، حيث يتلقّى العامل الحالي أو المستقبلي تاهيلاً يمكنه من الاستجابة لمتطلّبات التحكّم في منصب

(1) المادة 57 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/4/21م المتعلق بعلاقات العمل.

(2) للتوسّع في هذا العنصر يُراجع: الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 176-180.

(3) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 180-181. و: المادة 4 و 6 من المرسوم 82-298 المؤرخ في 1982/9/4م

المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله.

عمل معيّن⁽¹⁾، ويدخل في هذا النوع كلُّ من التّكوين الذي يخضع له الموظّف الجديد أثناء فترة التجريب (التربُّص) قصد تأهيله للتحمُّم في متطلّبات المنصب الذي تمّ توظيفه فيه، أو التكوين المصاحب لعملية الترقية قصد تأهيل الموظّف للرتبة الأعلى والمنصب الجديد⁽²⁾.

ملاحظات:

- ما سبق بيّانه من أنواع التكوين هو ما يُهْمُنَا في دراستنا، لكن هناك أنواع أخرى للتكوين باعتبارات مختلفة، كتقسيم التكوين إلى خارجي وداخلي، فالخارجي يكون خارج مؤسسة العمل في إطار بعثات التكوين إلى مراكز متخصصة، والداخلي يتم على مستوى مؤسسة العمل أو الهياكل التابعة لها عبر دروس نظرية وتطبيقية في مجال عمله⁽³⁾.
- يحتفظ العامل خلال فترة التكوين بأجره الأساسي في آخر منصب شغله، وجميع الحقوق المتعلقة بالأقدمية والخبرة والخدمات الاجتماعية⁽⁴⁾.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 181. و: المادة 5 من المرسوم 82-298 المؤرخ في 1982/9/4م المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله. و: قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومترى بفقّه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليف، ص 70.

(2) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص 116-117 و ص 129. استناداً إلى: المواد 109 و 111 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/7/15 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(3) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 180.

(4) المادة 35 من المرسوم 82-298 المؤرخ في 1982/9/4م المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 182.

المطلب الثالث: نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

قبل التعرّف على الحكم الشرعي لنازلة الحق في التكوين؛ نستعرض - بإذن الله ﷻ - نماذج مشابهاة لهذه النازلة في تاريخنا الإسلامي المجيد، كي نؤكد مرة أخرى على أنّ الأمة الإسلامية هي أرقى الأمم شريعةً ومنهجاً ونظاماً حكم، وأنّ تاريخها في عصوره المشرفة كان نموذجاً للفهم الصحيح لتعاليم الإسلام.

ثمّ ندخل في صلب الموضوع بالكلام عن الحكم الشرعي لهذه النازلة، مع سؤق الأدلة وأوجه الاستدلال وكلام الفقهاء والمجتهدين عنها.

الفرع الأول: تكوين العمّال في التاريخ الإسلامي

يزخرّ تاريخنا الإسلامي بصورٍ رائعةٍ في الجدّ والاجتهاد والعمل؛ ونماذج جميلة من التعاون بين أفراد الأمة في تعلّم وتعليم الحرف والصناعات المختلفة، وقد وردت هذه الصور والنماذج في كتب التاريخ والفقه والآداب، كما جاء ذكر فضيلة تعلّم الصنائع والحرف في القرآن والسنة - كما سيأتي في الفرع الثاني - إن شاء الله -، وهذه النماذج في الجملة تُشبه عملية التكوين المهني المعروفة في زماننا المعاصر، وإن كانت تختلف عنها في التقنين وعدم الإلزام وكذا في التنظيم والأحكام وجهة الإشراف.

فمما نُقل في التاريخ الإسلامي من صور التكوين المهني؛ ما كان معروفاً بكثرة في عصر الدولة الفاطمية والمملوكية والعثمانية في محلات الحرف وأنواع المهن؛ من تواجد شيخ للمحلّ أو المشغل؛ يسمّى شيخ المهنة؛ أو الأستاذ، ويسمّى "الأُسطة" والجمع "أُسطوات" أي أساتذة⁽¹⁾، وفي هذه المحلات والمشغل يتواجد شبابٌ وأحداثٌ يتعلّمون الصنعة من الأستاذ ويسمّى الواحد منهم "الصبي" وهو المبتدئ في المهنة، وبينهما "الخلفة" و"الصانع"، ولعلّ الخلفة هو الصانع الذي يخلف الأستاذ وينوب عنه إذا غاب، وأما الصانع فهو العامل المتمرس الذي تجاوز مرحلة المبتدئين.

(1) أصل كلمة الأُسطة: الأستاذ ثم حُوّرت، وهي مستعملة بكثرة في مصر. (الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في

مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. الصيّاد، ص 22)

وقد عُرفت هذه الرُسوم والترتيبات منذ زمن الدولة العبّاسية لكنّها اشتهرت - كما ذكرْتُ - في عصر الدولة الفاطمية والمملوكيّة والعثمانية⁽¹⁾.

ويتبيّن من هذا أنّ عملية التكوين كانت جزءاً لا يتجزأ من منظومة العمل والحرف في المجتمع الإسلامي، حيث يدفع المسلمون أولادهم وشبابهم إلى أساتذة الحرفة أو الصنعة ليعلّموهم ويعملوا عندهم إلى أن يصلوا إلى درجة الإتقان، وكان تدرُّج العمّال في المشغل يخضع لتصنيفهم حسب درجة تكوينهم وتحكُّمهم في متطلّبات الصنعة.

جاء في كتاب "طوائف الحرف في مدينة القاهرة" للدكتور نبيل الطّوخي: "كان الحرفيون ينظمون في طوائف، وكان داخل كل طائفة تدرج هرمي على رأسه الشّيخ يليه في المنصب المعلم، ثم الصانع ثم التلميذ، ولكل طائفة تقاليدها وعاداتها الخاصة بها، وكانت القاهرة تمثل أكبر مراكز الصناعة الحرفية في القطر المصري"⁽²⁾.

وبيّنت الدُّكتورّة صباح الشبخلي والأستاذ جمال البنا كيفيّات التكوين في المجتمع الحرفي - في العصر العبّاسي وفي القرن الثامن الهجري وما بعده-، فقالا ما ملخصه:

يتواجد على مستوى الورشة (أو المعمل) المعلم أو الأستاذ: وقد يُطلق عليه "أسطى" أو "مقدّم" وهو الذي يقوم بتعليم المبتدئين، وبقدر مهارته وإخلاصه في مهنته بقدر ما تكون مهارة صنّاعه، وكان من دواعي زهو بعض الصنّاع الانتساب إلى أستاذ معين. والأستاذ هو الذي يُعطي الصنّاع "العهد" الذي يجعله أهلاً لممارسة الحرفة، وعلاقة الأستاذ بالصنّاع علاقة احترام وعادة ما يحتفظ الصنّاع لأستاذه بالذكورى الحسنة فيذكُرُه بخيرٍ ويترحّم عليه بعد وفاته. وللأستاذ أن يضرب الصنّاع المبتدئ في سبيل اتقانه دون إيذاء، ويمنحه جزءاً من ثمن السلعة أو بعض الأجر، أما المبتدئ أو "الصبي" فعادةً ما يكون غلاماً يرغب في تعلّم الصنعة على يدي الأستاذ، وكما ذكرنا

(1) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص 60-61 و ص 65. و: النقابات الإسلامية، برنارد لويس، ص 787. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، أ. الثعالبي، ص 50. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 53-55. و: طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. الطوخي، ص 14. و: تاريخ الحركة النقابية ومهماتها، محمّد المرابطي، مقال على موقع جريدة الوسط البحرينية، العدد 359 - السبت 30 أغسطس 2003 الموافق 03 رجب 1424هـ.

www.alwasatnews.com/news/330034.html

(2) طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. الطوخي، ص 14.

فإنّ هذا المبتدئ أو الصّانع إذا كان كفؤاً فإنّ أستاذه يمنحه العهد. ولكنّ هذا العهد لا يعني انتماءه الكامل للحرفة، إذ لا بُدَّ لذلك من حفلٍ كبيرٍ يُسمّى حفل الشّد⁽¹⁾.

وتُعتبر حفلة الشّد -التي يُدعى لها أساتذة الصّناعة وعُملها- أشبه ما يكون بشهادة نهاية التكوين، حيثُ يُشدُّ على وسط العامل أو على كتفه أو رأسه عصابةٌ تدلُّ على أنّه ترقى من مُبتدئ إلى صانع حرفي. ويعتبره أهل الصّناعة متأهلاً لممارستها وأخاً لهم في الحرفة⁽²⁾.

ويقول الدكتور محمد الصيّاد: "... المعلّم الماهر يوازي الأستاذ المتخصص في شؤون الحرفة، فقد ذكر المقدسي⁽³⁾ كلمة "أستاذ" عندما قال: "أجرة الأستاذ قيراط، والروزكاري حبتان؛ في صناعة البناء"، ولعله يقصد بالروزكاري العامل أو المساعد الذي يتلقى التدريب أو التعليم"⁽⁴⁾.

ويُلاحظ استعمالهم للفظ التدريب والتعليم للدلالة على امتزاج الشّقين النظري والعملي التطبيقي في عملية التكوين، وهو ما كان يستفيد منه المتعلّم للحرفة من أستاذه، معارف نظريّة وممارسات تطبيقية ميدانية.

وقد تكلمت الدكتورة شيخلي عن هذه الحيشة في تكوين العُمال خلال العصر العبّاسي فقالت: "يلتحق الشّخص الذي يريد أن يتعلّم صناعةً ما يمارسها بعد ذلك، بأستاذ يتدرّب على يده من أجل إتقان الحرفة وتعلّمها. ويُطلق عليه في هذه المرحلة اسم "الصانع"، أو "التلميذ"، أو "الغلام"، ويقوم الصانع بمساعدة أستاذه في عمله، وقد يعطيه الأستاذ أجره على ذلك، وقد يطعمه ويكسبه. ويجب على الصانع احترام أستاذه..."⁽⁵⁾.

ونقل الدكتور محمّد الصيّاد نماذج كثيرةً جداً عن كميّات التكوين في مختلف الصناعات والحرف والمهن كالطب والتعليم والقضاء والحدادة والنجارة والبناء وصناعة الزجاج والخياطة

(1) الأصناف والمهن في العصر العبّاسي -نشأتها وتطوّرها-، د. صباح الشيخلي، ص 41 ص 115-123. الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، 54-55.

(2) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 56. و: الطوائف الحرفية ودورها، د. الصيّاد، ص 21-22.

(3) يقصد "محمد بن أحمد المقدسي البشاري"، صاحب كتاب "أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم" والنقل منه من الصفحة 121.

(4) الطوائف الحرفية، د. الصيّاد، ص 24.

(5) الأصناف والمهن في العصر العبّاسي -نشأتها وتطوّرها-، د. صباح الشيخلي، ص 120.

والصياغة وغيرها. كما تكلم عن حركة التأليف في كميّات التدريب والتكوين، حيث ظهرت مؤلفات لتعليم بعض الصناعات والحرف وتوضيح مصطلحات المهنة منذ القرن الثالث الهجري؛ وقد يدفع شيوخ الحرفة بعض تلك الكتب إلى صبيانهم والمتدربين على أيديهم كي يُراجعوها ويسهل عليهم تعليمهم، بل ذكر أسماء بعض الأساتذة والمعلمين والأطباء الذين اشتهروا بالتفرغ لتكوين العمّال في أعمال ومهن مختلفة⁽¹⁾.

ولعلّ في هذا القدر من التّقول كفاية، فقد اتّضح جلياً ذلك الاهتمام الذي أولاه المسلمون لعملية التكوين المهني لأجل الحفاظ على الحرف والصناعات، ونقل المعارف والخبرات جيلاً بعد جيل.

وأما حكمُ اشتراط هذا التكوين في عقد العمل؛ وجعله بُدأً وحقاً للعامل، فهو موضوع الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الثاني: حكم نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

في هذا الفرع نتعرّف عن الحكم الشرعي للتكوين المهني، وحكم جعله حقاً من حقوق العمّال يجب على أرباب العمل الالتزام بأدائه، وينبغي هنا التفريق بين الأمرين:

فإنّ التكوين المهني وتعلّم المهن والصناعات أو الحِذق فيها وتعلّم العلوم الدنيوية النافعة مشروعٌ بالاتفاق -وسندكُز أدلّة ذلك بإذن الله-، وإمّا ندُرس في هذا الفرع "نازلة الحقّ في التكوين المهني"، أي: اعتبار التكوين حقاً للعامل ويجب على رب العمل أدائه باعتبار قوانين العمل قد أدخلته في جملة حقوق العمّال، وعقودُ العمل المعاصرة تلتزم بهذا الحق وتُمارسه في الواقع.

(1) الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. الصيّاد، ص 13-22.

أولاً: مشروعية التكوين المهني

لم يختلف قول العلماء في جواز الاحتراف وتعلم الحرف والصنائع، بل لا خلاف بين الفقهاء في جواز الاستئجار على تعليم الحرف والصناعات المباحة التي تتعلق بها المصالح الدنيوية⁽¹⁾، كما وردت نصوص شرعية تدل على مشروعية ذلك، ومنها:

الدليل الأول:

قوله تبارك وتعالى عن داود عليه السلام: ﴿وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُؤْسٍ لَكُمْ لِنُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ﴾ الأنبياء: ٨٠.

أي: وعلمنا داود صناعة الدروع لباساً لكم، وكانت الدروع قبله صفائح؛ وهو أول من جعلها حلقة، كما قال تعالى: ﴿وَأَلَّمْنَاهُ الْحَدِيدَ ﴿١٠﴾ أَنْ أَعْمَلَ سَیْغَتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ ﴿١١﴾ سبأ: ١٠ - ١١، أي لا تُوسِّع الحلقة ولا تُغلظ المسمار، وذلك لتحميكم وتمنعكم وتحرسكم من شدة الحرب في القتال من جرح وقتل وضرب، فهل أنتم شاكرون نعم الله عليكم بتعليمه داود ذلك من أجلكم؟... وفيه دلالة على أن أول من عمل الدرع داود عليه السلام، ثم تعلم الناس منه، وتوارثوا الصنعة عنه⁽²⁾.

قال الإمام الطبري رحمته الله: "اللبوس عند العرب: السلاح كله، درعا كان أو جوشناً أو سيفاً أو رمحاً... عن قتادة رضي الله عنه ﴿وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُؤْسٍ لَكُمْ﴾ قال: كانت صفائح، فأول من سردها وحلَّقها داود عليه السلام (3)... ﴿فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ﴾ يقول: فهل أنتم أيها الناس شاكروا الله على نعمته عليكم

(1) الموسوعة الكويتية، ج 1/ص 302 وج 13/ص 6. البحر الرائق شرح كنز الدقائق مع حاشية ابن عابدين "منحة الخالق"، ج 8/ص 22. الفتاوى الهندية، ج 4/ص 448. المدونة الكبرى، ج 3/ص 430. مغني المحتاج، ج 4/ص 394. - مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، مصطفى بن سعد الرحبياني الدمشقي الحنبلي، المكتب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط 2، 1415هـ/1994م، ج 5/ص 176.

(2) التفسير المنير، الزحيلي، ج 17/ص 101.

(3) أي أن لباس الحرب كان صفائح معدنية تُغطى الجسد ويعسُرُ معها القتال، وأول من صنع اللباس على هيئة حلقات حديدية صغيرة مترابطة هو داود عليه السلام بتعليم الله عز وجل إياه ذلك.

بما علمكم من صنعة اللبوس المحصن في الحرب وغير ذلك من نعمه عليكم، يقول: فاشكروني على ذلك⁽¹⁾.

ووجه الدلالة في الآية: مشروعية التكوين وتعليم الصنائع والحرف النافعة، بل عدّ الله تعالى هذا التعليم نعمةً من نعمه على الناس التي تستوجب شكره سبحانه عليها⁽²⁾.

الدليل الثاني:

أنّ الأنبياء والمرسلين كانوا يتعلّمون أنواع الحرف والصنائع ويمتهنونها ويمارسونها، فداود عليه السلام كان تعلّم الحدادة وكان يصنع الدروع - كما سبق -، وكان أيضاً يصنع الخوص، وكان آدم عليه السلام حرّاثاً، وكان نوح عليه السلام يصنع السفن وكان نجاراً، وكان إدريس ولقمان عليهما السلام خيّاطين، وطالوت دباغاً أو سقاء، وفي صحيح مسلم أنّ زكرياء عليه السلام كان نجاراً، قال الإمام النووي: "فيه جواز الصنائع، وأنّ النجارة لا تُسقط المروءة، وأتمها صنعة فاضلة"⁽³⁾. وكل ذلك يدل على أن العمل كان منهج الأنبياء والصالحين، وطريق المؤمنين الأقوياء⁽⁴⁾.

الدليل الثالث:

حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أنّ النبي صلى الله عليه وآله قال: ((إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ))⁽⁵⁾. والمحترف هو الذي له صنعة يكتسب منها، فهو يتعلّم شيئاً ينفعه ويتكلف في طلب المعاش بنحو صناعةٍ وزراعةٍ وتجارة⁽⁶⁾.

(1) جامع البيان، الطبري، ج18/ص480-481.

(2) ينظر: التفسير المنير، الزحيلي، ج17/ص101 و106.

(3) شرح صحيح مسلم، ج15/ص135.

(4) يُنظر: الحث على التجارة والصناعة والعمل، للإمام أبي بكر أحمد بن محمد الخلال الحنبلي، تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة، دار السلام، مصر-القاهرة، ط1، 1441هـ/2020م، ص59-61. و: التفسير المنير، ج17/ص107.

(5) المعجم الكبير، سليمان بن أحمد بن أيوب الطبراني، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، مكتبة ابن تيمية، القاهرة-مصر، ط2، ج12/ص308.

(6) يُنظر: فيض القدير شرح الجامع الصغير، زين الدين عبد الرؤوف بن علي المناوي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط1، 1365هـ، ج2/ص289 و290.

الدليل الرابع:

كَانَ أَصْحَابُ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ يَتَعَلَّمُونَ الْحِرْفَ وَالصَّنَائِعَ الْمُخْتَلِفَةَ وَيَمْتَهِنُونَهَا، فَكَانَ مِنْهُمْ النَّاجِرُ وَالْمُزَارِعُ وَالْحَدَّادُ وَالْحَطَّابُ وَغَيْرُ ذَلِكَ، وَلَمْ يُعْرِضْ عَنِ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ أَنَّهُ اعْتَرَضَ عَلَى أَحَدٍ مِنْهُمْ بِسَبَبِ حِرْفَتِهِ وَمِهْنَتِهِ، بَلْ عَلَى الْعَكْسِ مِنْ ذَلِكَ كَانَ يُشَجِّعُهُمْ عَلَى أَعْمَالِهِمْ وَيُحْتَنُّهُمْ عَلَى التَّفَوُّقِ فِيهَا. جَاءَ فِي الْأَثَرِ: ((إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْعَبْدَ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ))⁽¹⁾، وَكَانَ عُمَرُ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ: ((إِنِّي لَأَرَى الرَّجُلَ فَيُعْجِبُنِي، فَإِذَا قِيلَ لِي: لَيْسَ لَهُ حِرْفَةٌ؛ سَقَطَ مِنْ عَيْنِي))⁽²⁾، وَقَدْ قِيلَ: مَنْ لَمْ يَنْفَعِ النَّاسَ بِحِرْفَةٍ يَعْمَلُهَا فَهُوَ إِتْمَا يَأْخُذُ مَنَافِعَهُمْ، وَيُضَيِّقُ عَلَيْهِمْ مَعَاشَهُمْ؛ فَلَا فَائِدَةَ فِي حَيَاتِهِ لَهُمْ⁽³⁾.

وكان التوجه إلى الاستقلال الاقتصادي في الحرف عامًا، فكان الصحابة يدربون مواليتهم على تعلم الحرف ويستحثونهم للمكاتبة ابتغاء تحريهم بمكاسب أيديهم، فهذا نافع يروي عن ابن عمر رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّهُ كَانَ يَكْرَهُ أَنْ يُكَاتَبَ عَبْدَهُ إِذَا لَمْ يَكُنْ لَهُ حِرْفَةٌ قَالَ: يَقُولُ: تُطْعَمُنِي مِنْ أَوْسَاحِ النَّاسِ؟⁽⁴⁾، وَفِي مَرَاثِيلِ أَبِي دَاوُدَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ﴿فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا﴾ النور: ٣٣، قَالَ: ((إِنْ عَلِمْتُمْ مِنْهُمْ حِرْفَةً، لَا تَرْسَلُوهُمْ كَلًّا عَلَى النَّاسِ))⁽⁵⁾ (6).

وكذلك كان حال السلف من التابعين ومن بعدهم:

(1) سبق تخريجه.

(2) المجالسة وجواهر العلم، أبو بكر بن مروان الدينوري المالكي (ت333هـ)، تحقيق: مشهور حسن آل سلمان، دار بن حزم، بيروت-لبنان، ط1، 1419هـ/1998م، ج6/171. وقال المحقق: وذكره ابن قتيبة في "غريب الحديث" و "ربيع الأنوار".

(3) الاحتراف والمهن في الإسلام، محمد عبد الحلیم بيشي، مقال على موقع إسلام أون لاين:

<https://islamonline.net>

(4) السنن الكبرى، ج10/ص536.

(5) المراسيل، أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1408هـ، ص572. ورواه البيهقي في السنن بلفظ: "لا ترسلوهم كلاباً على الناس" (السنن الكبرى، ج10/ص535).

(6) الاحتراف والمهن في الإسلام، محمد عبد الحلیم بيشي، مقال على موقع إسلام أون لاين.

فَعَنْ مَعْمَرٍ قَالَ: كَانَ قَتَادَةُ يَكْرَهُ إِذَا كَانَ الْعَبْدُ لَيْسَتْ لَهُ حِرْفَةٌ، وَلَا وَجْهٌ فِي شَيْءٍ، أَنْ يُكَاتِبَهُ الرَّجُلُ، لَا يُكَاتِبُهُ إِلَّا لَيْسَأَلَ النَّاسَ (1).

وعن أشعث بن شعبة عن إبراهيم بن أدهم أنه قال لبعض إخوانه: لا تدع أن تحترف، فإنك إذا احترفت اشتغلت، وإذا لم تحترف عرفت (2).

الدليل الخامس:

أَنَّ تَعْلَمَ الْمِهْنَ وَالصَّنَائِعَ وَالْحِرْفَ النَّافِعَةَ مِنْ فُرُوضِ الْكِفَايَاتِ الَّتِي يَجِبُ عَلَى الْأُمَّةِ وَعَلَى وُلاةِ الْأُمُورِ أَنْ يَعْتَنُوا بِتَعْلِيمِهَا وَإِقَامَتِهَا (3).

فقد قسم العلماء العلمَ الواجبَ تعلُّمه إلى قسمين: قسمٌ يجبُ تعلُّمه على الأعيان، ويسمى فرضَ العين، وقسمٌ يجبُ تعلمه على العموم ويسمى فرض الكفاية، ونصُّوا على أنَّ الحِرْفَ المِهْنِيَّةَ والعلومَ الدُّنْيَوِيَّةَ النَّافِعَةَ الَّتِي تَقُومُ عَلَيْهَا بِنْيَةُ الْمَجْتَمَعِ وَيَحْتَاجُ إِلَيْهَا النَّاسُ؛ أَنَّهُمْ مِنْ فُرُوضِ الْكِفَايَةِ الَّتِي يَجِبُ عَلَى الْأُمَّةِ تَعْلُمُهَا، فَإِذَا قَامَ بِهَا الْبَعْضُ سَقَطَ الْإِثْمُ عَنِ الْبَاقِينَ، وَلِذَلِكَ فَهِيَ دَاخِلَةٌ فِي عَمُومِ قَوْلِهِ ﷺ: ((... أَوْ عِلْمٍ يُنْتَفَعُ بِهِ)) (4)، وقد ذكَّرَ صاحب المراقي أمثلةً لفروض الكفاية منها تعليمُ الحِرْفِ، فقال:

إِمَامَةٌ مِنْهُ وَدَفْعُ الضَّرْرِ *** وَالاحْتِرَافُ مَعَ سَدِّ الثَّغْرِ (5).

(1) المصنف، أبو بكر عبد الرزاق بن همام الصنعاني، تحقيق: مركز البحوث وتقنية المعلومات بدار التأصيل، مصر، ط2، 1437هـ/2013م، ج8/ص175.

(2) الحث على التجارة والصناعة والعمل، الخلال، ص40-41. وعلق محققه الشيخ أبو غدة رَحِمَهُ اللهُ: "أي: عُرفَت بالفراغ والبطالة فيتصدَّق عليك، وفي هذا إهانة لك".

(3) الموافقات، الشاطبي، ج1/ص284-286.

(4) رواه مسلم، ج3/ص1255.

(5) موقع الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، فتوى رقم 162861 بعنوان: "هل تعليم المهن الحرفية يدخل ضمن الصدقة الجارية"، بتاريخ 2011/8/21م.

يُنظَرُ أيضاً: فتوى "حكم تعلم العلوم الدنيوية والصناعات العسكرية" على موقع الإسلام سؤال وجواب، إشراف الشيخ محمد صالح المنجد، رقم الفتوى 10489، بتاريخ 2001/6/7م.

وجاء في الموسوعة الفقهية: "أَخْلَافَ بَيْنَ الْفُقَهَاءِ فِي جَوَازِ الْإِسْتِجَارِ عَلَى تَعْلِيمِ الْحَرْفِ وَالصِّنَاعَاتِ الْمُبَاحَةِ الَّتِي تَتَعَلَّقُ بِهَا الْمَصَالِحُ الدُّنْيَوِيَّةُ، كَخِيَاطَةِ وَحِدَادَةِ وَبِنَاءِ وَزَّرْعِ وَنَسِيجِ وَنَحْوِ ذَلِكَ"⁽¹⁾.

وللإمام أبي حامد الغزالي رَحِمَهُ اللهُ تَأْصِيلٌ آخَرٌ جَمِيلٌ لِلْمَسْأَلَةِ فِي الْإِحْيَاءِ، حَيْثُ قَالَ: "بَيَانُ الْعِلْمِ الَّذِي هُوَ فَرْضٌ كِفَايَةٌ: اعْلَمْ أَنَّ الْفَرْضَ لَا يَتَمَيَّزُ عَنْ غَيْرِهِ إِلَّا بِذِكْرِ أَقْسَامِ الْعُلُومِ، وَالْعُلُومُ بِالْإِضَافَةِ إِلَى الْعَرَضِ الَّذِي نَحْنُ بِصُدَدِهِ تَنْقَسِمُ إِلَى شَرْعِيَّةٍ وَغَيْرِ شَرْعِيَّةٍ، وَأَعْنِي بِالشَّرْعِيَّةِ مَا اسْتُفِيدَ مِنَ الْأَنْبِيَاءِ صَلَوَاتِ اللَّهِ عَلَيْهِمْ وَسَلَامِهِ، وَلَا يُرْشِدُ الْعَقْلُ إِلَيْهِ مِثْلُ: الْحِسَابِ، وَلَا التَّجْرِبَةُ مِثْلُ: الطَّبِّ، وَلَا السَّمَاعِ مِثْلُ: اللُّغَةِ. فَالْعُلُومُ الَّتِي لَيْسَتْ بِشَرْعِيَّةٍ: تَنْقَسِمُ إِلَى مَا هُوَ مَحْمُودٌ، وَإِلَى مَا هُوَ مَذْمُومٌ، وَإِلَى مَا هُوَ مَبَاحٌ؛ فَالْمَحْمُودُ مَا يَرْتَبِطُ بِهِ مَصَالِحُ أُمُورِ الدُّنْيَا كَالطَّبِّ وَالْحِسَابِ. وَذَلِكَ يَنْقَسِمُ إِلَى مَا هُوَ فَرْضٌ كِفَايَةٌ، وَإِلَى مَا هُوَ فَضِيلَةٌ وَلَيْسَ بِفَرِيضَةٍ؛ أَمَا فَرْضُ الْكِفَايَةِ فَهُوَ عِلْمٌ لَا يُسْتَعْنَى عَنْهُ فِي قَوَامِ أُمُورِ الدُّنْيَا، كَالطَّبِّ؛ إِذْ هُوَ ضَرُورِيٌّ فِي حَاجَةِ بَقَاءِ الْأَبْدَانِ. وَكَالْحِسَابِ؛ فَإِنَّهُ ضَرُورِيٌّ فِي الْمَعَامَلَاتِ وَقِسْمَةِ الْوَصَايَا وَالْمَوَارِيثِ وَغَيْرِهِمَا. وَهَذِهِ هِيَ الْعُلُومُ الَّتِي لَوْ خَلَا الْبَلَدُ عَمَّنْ يَقُومُ بِهَا حَرَجَ أَهْلُ الْبَلَدِ، وَإِذَا قَامَ بِهَا وَاحِدٌ كَفَى وَسَقَطَ الْفَرْضُ عَنِ الْآخِرِينَ. فَلَا يُتَعَجَّبُ مِنْ قَوْلِنَا: إِنَّ الطَّبَّ وَالْحِسَابَ مِنْ فُرُوضِ الْكِفَايَاتِ، فَإِنَّ أَصُولَ الصِّنَاعَاتِ أَيْضًا مِنْ فُرُوضِ الْكِفَايَاتِ، كَالْفَلَاحَةِ وَالْحَيَاكَةِ وَالسِّيَاسَةِ، بَلِ الْحِجَامَةِ وَالْحِيَاظَةِ؛ فَإِنَّهُ لَوْ خَلَا الْبَلَدُ مِنَ الْحِجَامِ لَتَسَارَعَ الْهَلَاكُ إِلَيْهِمْ، وَحَرَجُوا بِتَعْرِيزِهِمْ أَنْفُسَهُمْ لِلْهَلَاكِ"⁽²⁾.

وجاء في استفتاء موجه إلى مركز الفتوى بالشبكة الإسلامية حول فضل تعلم العلوم الدنيوية النافعة قولهم:

"فلا شك أن تعلم العلوم الدنيوية النافعة من فروض الكفاية التي يجب على المسلمين القيام بها، وإذا أهملوها أثموا جميعاً، وإذا قام بها بعضهم سقط الإثم عن الجميع، ولأهمية القيام بفروض الكفاية في الشريعة الإسلامية قال بعض العلماء: إن القيام بها أفضل من القيام بفرض العين لعموم نفعها وإسقاط الإثم بالقيام بها عن جميع الأمة، قال صاحب المراقي:

(1) الموسوعة الكويتية، ج13/ص16.

(2) إحياء علوم الدين، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، ج1/ص16.

وهو مفضلٌ على ذي العين*** في زعمِ الأستاذ مع الجويني.

فَطَلَبُ هذه العلوم من أعظم العبادات وأنفع القربات التي يَتَقَرَّبُ بها العبد إلى الله تعالى، وقد تتعَيَّن على بعض الطلبة؛ فيكون تحصيلُها فرضَ عينٍ عليهم إذا توجَّهوا إليها، وكانوا مؤهَّلين لتعلُّمها، وكانت الأمة محتاجة إليها، ولم يوجد مؤهَّلٌ للقيام بها غيرهم، ولا يستبعد أن يكون تعلم هذه العلوم فرض عين بالنسبة لك ولأمثالك فامضِ في طريقك...⁽¹⁾.

الدليل السادس:

نُسِبَ جمعٌ من عظماء الأمة وعلمائها وفقهائها إلى المهَن تعلُّماً أو تعليماً أو ممارسةً؛ فكان منهم: الأجرى، قيل نسبة إلى عمل الأجر، والجصاص، نسبة إلى العمل بالجصّ وتبييض الجدران، والحاسب، نسبة إلى مَنْ يعرف الحساب، والققال نسبة إلى صناعة الأقفال، والخرّاز نسبة إلى العمل في خرز الجلود والقرب ونحوها، والحذاء نسبة إلى حذو النعال وعملها، والحوّاص، والخبّاز، والصبّان، والصوّاف، والزيّات، والفرّاء... الخ⁽²⁾.

الدليل السابع:

أنّ التّكوين وتعلُّم الحرف والصناعات النّافعة يدخل في عمومات النصوص التي تحضُّ على طلب العلم النّافع.

جاء في الموسوعة الفقهية الكويتية: "وقد حثّ الشرع على تعليم العلوم التي تحتاجها الأمة في دينها وديناها، وجاءت الآيات والأحاديث والأخبار بذلك"⁽³⁾.

وذلك مثل قوله تعالى: ﴿ أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝٥ ﴾ العلق: ١ - ٥، وقوله تعالى: ﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمَلُونَ وَالَّذِينَ لَا

(1) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه الشنقيطي، فتوى بعنوان "حول فضل تعلُّم العلوم الدنيوية النّافعة" برقم 148375، تاريخ 2011/1/31م.

(2) يُنظر لمعاني هذه الصناعات ونسبة أصحابها إليها: الأنساب، أبو سعد عبد الكريم بن محمد السمعاني المروزي، تحقيق: عبد الرحمن بن يحيى المعلمي اليماني وآخرون، مجلس دائرة المعارف العثمانية، حيدر آباد، ط1، 1382هـ/1962م، ج3/ص282 - ج1/ص68 - ج10/ص470 - ج4/ص15 - ج5/ص67 - ج1/ص5.

(3) الموسوعة الكويتية، ج13/ص7.

يَعْلَمُونَ ﴿ الزمر: ٩، وقوله تعالى: ﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾ طه: ١١٤، وقوله ﷺ: ((سَلُوا اللَّهَ عِلْمًا نَافِعًا، وَتَعَوَّدُوا بِاللَّهِ مِنْ عِلْمٍ لَا يَنْفَعُ))⁽¹⁾، وقوله ﷺ: ((طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ))⁽²⁾، وقوله ﷺ: ((مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ))⁽³⁾، وقوله ﷺ: ((الدُّنْيَا مَلْعُونَةٌ، مَلْعُونٌ مَا فِيهَا، إِلَّا ذَكَرَ اللَّهَ وَمَا وَالَاهُ، أَوْ عَالِمًا أَوْ مُتَعَلِّمًا))⁽⁴⁾.

والتحقيق حَمَلُ الْعِلْمِ فِي النُّصُوصِ السَّابِقَةِ عَلَى الْمَعْنَى الْعَامِ، فَيَشْمَلُ عِلْمَ الشَّرْعِ: عِلْمَ الْكَلَامِ، وَالْفِقْهِ، وَالتَّفْسِيرِ، وَالحَدِيثِ. وَعِلْمَ الدُّنْيَا وَمِنْهَا: الزَّرَاعَةُ، وَالصَّنَاعَةُ، وَالسِّيَاسَةُ، وَالْحَرْفُ، وَالطَّبِّ، وَالتَّكْنُولُوجِيَا، وَالْحِسَابِ، وَالهِنْدَسَةُ وَغَيْرَ ذَلِكَ مِنْ أَنْوَاعِ الْعِلْمِ، وَمَا يَرْتَبِطُ بِهِ مَصَالِحُ أُمُورِ الدُّنْيَا⁽⁵⁾.

الدليل الثامن:

أَنَّ التَّكْوِينَ وَتَعَلُّمَ أَنْوَاعِ الصَّنَاعَاتِ وَتَطْوِيرَ الْمَهَارَاتِ مِمَّا تُجَاهِبُ بِهِ الْأُمَّةُ أَعْدَاءَهَا، وَتَسْتَعِينُ بِهِ عَنْ غَيْرِهَا مِنَ الْأُمَمِ، وَهَذَا مَأْمُورٌ بِهِ شَرْعًا⁽⁶⁾.

جاء في فتاوى الشيخ عبد العزيز بن باز رَحِمَهُ اللَّهُ تَحْتَ عِنْوَانِ (مَا حَكَمَ وَأَهْمِيَّةُ دِرَاسَةِ الْعِلْمِ الدُّنْيَوِيِّ؟): "لَا شَكَّ أَنَّ دِرَاسَةَ الْعِلْمِ الدُّنْيَوِيِّ أَمْرٌ مَطْلُوبٌ، وَاللَّهُ يَقُولُ سُبْحَانَهُ: ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهَبُونَ بِهِءٍ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ﴾ الأنفال: ٦٠، فإلْمُسْلِمُونَ بِحَاجَةِ إِلَى الْعِلْمِ الدُّنْيَوِيِّ حَتَّى يَسْتَعِينُوا بِهَا عَلَى طَاعَةِ اللَّهِ، وَعَلَى الْاسْتِغْنَاءِ عَمَّا فِي أَيْدِي النَّاسِ، وَعَلَى جِهَادِ أَعْدَاءِ اللَّهِ، مَعَ كَوْنِ الْمُسْلِمِينَ يَتَعَلَّمُونَ الْجِيُولُوجِيَا وَالهِنْدَسَةَ وَالطَّبِّ وَغَيْرَ ذَلِكَ مِمَّا يُعِينُهُمْ، وَكَذَلِكَ مَا يَخْتَرَعُونَ فِي الْقُوَّةِ الَّتِي يُجَاهِدُ بِهَا الْأَعْدَاءَ؛ كُلُّ مَا يُعِينُهُمْ عَلَى جِهَادِ الْأَعْدَاءِ وَاتِّقَاءِ شَرِّ الْأَعْدَاءِ وَيُغْنِيهِمْ عَنِ الْأَعْدَاءِ فَهُوَ أَمْرٌ مَطْلُوبٌ: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ﴾

(1) رواه ابن ماجه، ج 5/ص 15. قال المحقق: صحيح لغيره.

(2) رواه ابن ماجه، ج 1/ص 151. وقال الشيخ شعيب الأرنؤوط: حسنٌ بمجموع طرقه وشواهده.

(3) رواه أحمد، ج 14/ص 66.

(4) رواه بهذا اللفظ الإمام ابن ماجه، ج 5/ص 231. وحسنه الشيخ الأرنؤوط رَحِمَهُ اللَّهُ.

(5) الموسوعة الكويتية، ج 13/ص 8.

(6) حق العمل في الشريعة، حسين حامد حسان، بحث منشور على شبكة الأنترنت بصيغة PDF دون معلومات طبع،

النساء: ٧١. فالاشتغال بالعلوم الدنيوية التي تنفع المسلمين إن كان لله؛ أُجِرَ عليها، مع فائدتها العظيمة، وإن كان يتعلّمها للدنيا ليستفيد في دنياه فهذا مباح ولا يضره ذلك... لكن العلوم الدينية أهم، فليأخذ منها بنصيب، ويجتهد في تعلم دينه، والتّفقه في دينه، ثم مع ذلك يتعلم ما ينفعه في دنياه إذا استطاع ذلك، وإذا جمع بين الأمرين فهو خيرٌ إلى خيرٍ، يقول النبي ﷺ: ((مَنْ يُرِدَ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفَقِّهْهُ فِي الدِّينِ))⁽¹⁾، فإذا تفقّه في دينه واستفاد مع ذلك في دنياه طبًا أو صنعةً أخرى تنفعه أو أشياء مما ينفع العبد في هذه الدنيا؛ فذلك خيرٌ إلى خيرٍ.

وقد قال عليه الصلاة والسلام في الحديث الصحيح لما سُئِلَ: أي الكسب أطيب؟ قال: ((عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور))⁽²⁾، وقال ﷺ: ((ما أكل أحد طعامًا أفضل من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده، كان صاحب حدادة، كان يصنع الدروع)) عليه الصلاة والسلام، وهو نبي الله، يصنع الدروع التي يُتَّقَى بها في الحرب، تُستعمل في الحرب، وكان زكريا نجارًا، وهو نبيٌّ من أنبياء الله عليه الصلاة والسلام.

فإن انتفع بصناعة التجارة، أو الدروع، أو المدافع، أو الصواريخ، أو سائر أنواع السلاح؛ فهذا خيرٌ عظيمٌ، ومع النية الصالحة، فهو على خيرٍ عظيمٍ، وهو عبادة... فتعلّم العلوم الدنيوية أمرٌ مفيدٌ ونافعٌ، بشرط ألا يشغل عن علم الآخرة وعمّا ينفعه في الآخرة، فإن جمع بينهما فقد جمع خيرًا إلى خيرٍ، وإن صلحت نيته في علوم الدنيا كانت عبادةً، وإذا تعلّمها للدنيا فليس له ولا عليه، تعلّم شيئًا مباحًا، لا حرج عليه، لكن متى صلحت نيته وأراد بهذا نفع المسلمين وتقويتهم ضدّ عدوهم؛ جمع الله له الخيرين: الأجر، ومع ذلك النَّفَعُ بهذا المُتعلِّمِ⁽³⁾.

(1) رواه البخاري، ج 1/ص 39. ومسلم، ج 2/ص 718.

(2) رواه أحمد، ج 28/ص 502.

(3) موقع الشيخ عبد العزيز بن باز رَحِمَهُ اللهُ، فتوى بعنوان " ما حكم وأهميّة دراسة العلوم الدنيوية؟".

ثانياً: حُكْمُ نازلةِ الحق في التكوين

اشتراطُ التكوين في عقود العملِ نازلةٌ لم تكنْ معروفةً عند المتقدِّمين، حيث أصبح الحقُّ في التكوين في عقود العمل المعاصرة واحداً من الحقوق المكفولة للعمال بمقتضى العقد - كما سبق بيانه في الشقِّ القانوني من النازلة-، فما حُكْمُ هذا الشرط في الفقه الإسلامي؟

بعدَ بحثٍ طويلٍ في قرارات المجامع الفقهية والموسوعات الفقهية والفتاوى لم أقف على كلامٍ صريحٍ في حُكْمِ هذه النازلة، إلا إشاراتٍ من بعض العلماء إلى ضرورة تعليم الصنائع والحرف وتأهيل العمال معرفياً للقيام بما تحتاجه الأمة من الأعمال باعتبار ذلك واجباً كفايئاً، -وقد سبق نقلُ بعضها وسيأتي المزيد منها في الدليل الثامن-.

ولذلك فإنَّ الوصولَ إلى حُكْمِ هذه النازلة لا بُدَّ أن يكون في ضوءِ نصوص الشرع وقواعده العامة، إضافةً إلى ما تناولناه في الفروع والمطالب السابقة.

وقد ظهرَ للباحث -والله تعالى أعلى وأعلم- جوازُ هذا الشرطِ في عقود العمل، وصحَّةُ هذا الحقِّ ووجوبُ إنفاذه والإلزام والالتزام به متى ما تراضى عليه طرفا عقد العمل، للأدلة الآتية:

الدليل الأول:

قوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ)) وفي رواية: ((...المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽¹⁾.

فإذا كان الحقُّ في التكوين مشروطاً في العقد وبُنداً من بنوده فإنه يجب الالتزام به ما دام لا يُحلُّ حراماً ولا يُحرِّم حلالاً، فإنَّ الأصل في الشروط هو الحلُّ ما لم ينافِ مقصودَ العقد بِحِلِّ

(1) رواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، والرواية الثانية له ج 3/ص 27.

الحرام أو تحريم الحلال الثابتين بنصٍ أو إجماع، لأنّ العقود والشروط من باب الأفعال العادية، والأصل في الشروط الصحة واللزوم، إلا ما دلّ الدليل على خلافه⁽¹⁾.

قال الدكتور محمد الزحيلي موضحاً هذه القاعدة المهمة: "إنّ الأصل في العقود والشروط التي يقوم بها الناس هو الإباحة والجواز والصحة، وأنّ المستصحب فيها الحلُّ وعدم التحريم، وتكون صحيحة يترتب عليها أثرها، ولا يحرم منها أو يبطل إلا ما دلّ الشرع على تحريمه وإبطاله بالنص أو بالقياس، وهذا يوجب البحث والتفصّي عن الأدلة الشرعية، فإن ثبت دليل يحرم تغيير هذا الاستصحاب"⁽²⁾.

وقال أيضاً مبيّناً مجال العمل بهذه القاعدة: "إن تطبيقات هذه القاعدة تنحصر في غير العقود والشروط التي ورد فيها نص في الكتاب والسنة، كالعقود الجديدة والشروط الجديدة، والمستجدات مع تطور الأحداث، وحاجة الناس إليها"⁽³⁾.

وقال في ثنايا حديثه عن تطبيقات قاعدة (الأصل في الشروط الصحة واللزوم): "خامساً: الاستفادة من القاعدة عند استحداث معاملة لم تكن معروفة من قبل، وفي المعاملات الحديثة التي أوجدها غير المسلمين، فيقبل منها ما ليس فيه مصادمة للشرع نصاً أو قياساً، وقد يُعدّل بعضها، ويُرفض بعضها عند المخالفة"⁽⁴⁾.

الدليل الثاني:

أنّ اشتراط التكوين في العقد حصل برضى الطرفين، والرّضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود⁽⁵⁾.

(1) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2327 و ص2361.

و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، الزحيلي، ج2/ص813-814.

(2) القواعد الفقهية وتطبيقاتها، ج2/ص815.

(3) المرجع نفسه، ج2/ص816.

(4) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج2/ص817.

(5) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، ص868.

وذلك لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تَحَكُّرَةً عَنْ تَراضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، ولقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽¹⁾.

"فالمعتبر في حلِّ العقد وجوازه، وفي نُقُودِهِ ولُزُومِهِ، وفي انعقاده وشروطه، هو الرِّضا مِنَ الطَّرْفَيْنِ، لأنَّ الشَّارِعَ رَبَطَ حِلَّ المعاملَةِ برضا المتعاقدين، ورَعَبَتَهُمَا في إنشاء العقد، والالتزام بموجبه ومقتضاه، أي: بآثاره والتزاماته ووصفه، وكلُّ ذلك يتحدَّد بحسب ما تراضى عليه الطرفان، لأنَّ لهما الحرِّيَّة في تحديد ما يجب لكلٍّ منهما بحسب الشروط، وصدور الرضا منهما بذلك"⁽²⁾.

الدليل الثالث:

أنَّ اشتراط تكوين العُمَّال على أرباب العمل من باب المصالح التي يأمرُ بها وُلاة الأمر، فإذا أمروا بشيء أو نهُوا عن شيء مراعاةً للمصلحة، وجبت طاعتهم بالمعروف، وقد قَعَدَ العلماء أنَّ تصرُّف الإمام على الرعية منوطٌ بالمصلحة. وبناء عليه فإنه يجوز لولي الأمر أن يتدخل بالإلزام في بعض الصور كالإجارة ونحوها تحقيقاً للمصلحة التي أُلِزم بمراعاتها⁽³⁾.

الدليل الرابع:

أنَّ تدريب العُمَّال وتكوينهم خلال مُدَّة العقد كان معروفاً عند المسلمين من القديم ولم يُنكِرْه أحدٌ من الفقهاء، بل جرى به العمل في المجتمع الإسلامي، وتعارف عليه الصُّنَّاع والحرفيون، بأنَّ الأجير المبتدئ يستفيد من التدريب والتكوين كي يتمرَّس ويحدِّق الحرفة، ولا حاجة لإعادة نقل النماذج على ذلك والتي يحفل بها تاريخنا الإسلامي، فقد سبق سَوَقُهَا في الفرع الأول من هذا المطلب.

(1) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج3/ص305.

(2) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج2/ص818.

(3) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفعر، عدد12 مج4/ص178 بتصرُّف.

الدليل الخامس:

أنّ وليّ الأمر قد أمر بهذا الحقّ وقتنه بقوانين تضبطُ كميّاته وآثاره، وهذا التقنين لا يتعارضُ مع أحكام الشريعة الإسلامية فيبقى على أصل الإباحة⁽¹⁾.

بل إنّ التكوين بمختلف صوره وميادينه مشروعٌ مُستحبٌ شرعاً، بل هو فرضٌ كفاية في جميع الصناعات والعلوم الدنيوية النافعة الضرورية للمسلمين، بل قد يصير فرض عينٍ إذا لم يوجد في الأمة من يعرف هذه الصنعة أو يستطيع تعلّمها إلّا هو، فوجب أن يتعلّمها - كما سبق في أدلة مشروعية التكوين -.

الدليل السادس:

أنّ تكوين العامل لتحسين مستواه وترفيه درجته وتدعيم معارفه من المعروف الذي أمرنا الله ورسوله به في مثل قوله تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ آل عمران: ١٠٤، وقوله ﷺ حين سئل عن الرجل لا يجد ما يتصدّق به: ((فَلْيَعْمَلْ بِالْمَعْرُوفِ، وَلْيُمْسِكْ عَنِ الشَّرِّ، فَإِنَّمَا لَهُ صَدَقَةٌ))⁽²⁾.

ولا زال أرباب العمل والصناعات والحرف يُحسِنون إلى العمّال بتدريب المبتدئين منهم، وتمرير الخبرات وأسرار المهنة إليهم منذ القرون الأولى من الإسلام، وكان الأجير المتعلّم لا ينسى هذا المعروف لشيوخه الذي علّمه الحرفة⁽³⁾.

الدليل السابع:

أنّ المُستأجرَ يُحبُّ أن يرى عمله مُتقناً، ويرى مؤسسته ناجحةً، وهذه النتيجة لا يوصل إليها إلا عن طريق تكوين العمّال والرفع من مستواهم المعرفي والمهني، وكلُّ ذلك من مصلحته،

(1) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم: 246535، بعنوان "هل يجوز شرعاً مخالفة قوانين

العمل التي تسنها البلاد وعدم الالتزام بها؟"، بتاريخ 2014/3/29م. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، ج2/ص815.

(2) رواه البخاري، كتاب الزكاة، باب على كل مسلم صدقة فمن لم يجد فليعمل المعروف، ج2/ص524.

(3) ينظر: الأصناف والمهن في العصر العباسي، دة. الشيخلي، ص41 ص115-123. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال

وثرته عائدة إليه، ثم هي عائدة على المجتمع والأمة كلها بتحسين مستوى الإنتاج كما وكيفاً، فيكون تكوينهم حينئذٍ مطلوباً شرعاً لما يترتب عليه من المصالح العظيمة⁽¹⁾.

الدليل الثامن:

أشار بعض أهل العلم وفقهاء الإسلام إلى أن تعليم العمّال وتكوينهم حقٌّ يكفله الإسلام، ويجب أن يعتني به المسلمون وولاة الأمور:

ومنهم فضيلة الشيخ العلامة مصطفى المراغي رحمته الله، حيث يقول: "كفل الإسلام للعامل حقه في التعليم..."⁽²⁾.

وعدّ الدكتور محمد رأفت عثمان تعلّم الصناعات وعلوم الطب والحساب وغيرها من المعارف التي ترتبط بها المصالح الدنيوية حقاً للأمة في الإسلام، وفرضاً من فروض الكفايات، فيجب على المجتمع أن يكون فيه الأطباء والصنّاع وغيرهم ممن لو خلا منهم المجتمع لكان ذلك مؤدياً إلى إلحاق المشاق بأفراده، بل قد يؤدي إلى هلاكهم، ومعنى ذلك أنّ المجتمع وولاة الأمور مطالبون بإيجاد هذا النوع من التعليم والتكوين⁽³⁾.

وهذا التقرير هو نفسه الذي ذهب إليه العلامة أبو زهرة رحمته الله، حيث أكد أنه يجب على الأمة الإسلامية أن تعتني بتعليم أفرادها من المعارف ما يستخرج مواهبهم؛ كي تُسند لهم الأعمال والمهام بحسب مؤهلاتهم ومواهبهم، ثم عدّد صور التكوين المعرفي الذي يستفيد منه أفراد الأمة بحسب طبقاتهم وتدرّجهم الهرمي في السلم المجتمعي؛ بدءاً من الصبيان والشباب؛ بتلقينهم المعارف الضرورية، ومروراً بالعمّال بمختلف مهنتهم كالعاملين بأيديهم ثم الحاسبين والمراقبين والمساعدين ثم أصحاب الأعمال الرئيسية في المجتمع كالمهندسين والأطباء والقضاة... الخ، فعلى الأمة وولي الأمر أن يعملوا على تأهيلهم وتسهيل قيامهم بعملهم⁽⁴⁾.

(1) هذا الدليل من اجتهاد الباحث.

(2) من قضايا العمل والمال في الإسلام، مصطفى المراغي، سلسلة البحوث الإسلامية، مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر، القاهرة-مصر، 1390هـ/1970م، ص36.

(3) الحقوق والواجبات والعلاقات الدولية في الإسلام، د. محمد رأفت عثمان، ص62-63 بتصرف.

(4) التكافل الاجتماعي في الإسلام، محمد أبو زهرة، ص44-45.

واختار العلامة الدكتور حسين حامد حسان رَحِمَهُ اللهُ الطَّرْحَ نفسه، حيث يرى أنه يجب على الدولة أن تُقيم الصناعات والمهن والحرف، بتكوين أفراد الأمة لهذا الأمر، لأنه أساس بناء الاقتصاد وقوة الدولة⁽¹⁾.

وكل هؤلاء العلماء والباحثين بنوا رأيهم على نظرية الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ في مراحل التعليم والتكوين الذي يجب أن يستفيد منه أفراد الأمة لسد احتياجاتها من المهن والصناعات والحرف والوظائف العليا للدولة، بأن ذلك كله من فُرُوض الكفايات التي يجب القيام بها، فيشترك الجميع في التعليم الأصلي الإلزامي للمعارف الضرورية لكل صبي وشاب، ثم تكوين تخصصي تراعى فيه مواهبهم وميولاتهم، وكلُّ مُيسَّرٍ لما حُلِقَ له، وكلُّ واحدٍ من أفراد الأمة سيوصله تكوينه وموهبته إلى مهنة يسدُّ بها فرض الكفاية، فمنهم العَمَّال بأيديهم ومنهم الجنود ومنهم الصنائعية والحرفيون ومنهم الأئمة والقضاة... الخ.

قال الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ ما نصّه: "وبذلك يتربى لكلِّ فعلٍ هو فرض كفاية قوم؛ لأنه سِيرٌ أولاً في طريقٍ مُشترك، فحيثُ وَقَفَ السَّائِرُ وعجز عن السَّيرِ؛ فقد وَقَفَ في مرتبةٍ مُحتاجٍ إليها في الجملة، وإن كان به قوة زاد في السَّيرِ إلى أن يصل إلى أقصى الغايات في المفروضات الكفائية، وفي التي يندُرُ مَنْ يصل إليها، كالاتجاه في الشريعة، والإمارة؛ فبذلك تستقيم أحوال الدنيا وأعمال الآخرة"⁽²⁾.

ويقول الإمام ابن الحاج المالكي رَحِمَهُ اللهُ: "... فمن فيه أهليةٌ لتَعَلُّمِ العلم المحتاج إليه في حرفته فيتعيَّن عليه التَّعلُّمُ، ومن لم يكن فيه أهليةٌ لذلك فليسأل العلماء عن فقه ما يحتاج إليه في زراعته أو غيرها من الحرف إذ إنَّ ذلك يحتاج إلى فقه كثير"⁽³⁾.

(1) حق العمل في الشريعة، حسين حامد حسان، ص 26.

(2) نظرية الإمام الشاطبي حول مراحل التعليم وكيفية تكوين أفراد المجتمع وتجهيزتهم للعمل والقيام بفرض الكفاية جاءت في كتابه العظيم "الموافقات" من ج 1/ص 284 إلى ص 286. والنص المنقول عنه هنا في ج 1/ص 286.

(3) المدخل، أبو عبد الله محمد بن محمد العبدري الفاسي المالكي الشهير بابن الحاج، دار التراث، دون معلومات الطبع، ج 4/ص 3.

وبين رحمه الله أنّ من تمام النصّح في أيّ حرفةٍ أن يتعلّم صاحبها ما ينبغي تعلّمه فيها، وذلك يحصل له بالسؤال أو بالتعليم، وأنّ على المتعلّم أن يتبع نصائح معلّمه وتوجيهاته⁽¹⁾.

(1) المصدر نفسه، ج4/ص15 و ص19.

الفصل الثاني:

النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادات التي يستحقها الأجير

المبحث الأول: حق الراحة والعُطَل

المطلب الأول: تعريف الراحة والعطلة

المطلب الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة بين الفقه والقانون

المبحث الثاني: الحق في ظروف العمل المناسبة

المطلب الأول: تعريف ظروف العمل لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: ظروف العمل المناسبة في القانون الجزائري.

المطلب الثالث: حكم نازلة "الحق في ظروف العمل المناسبة" في الفقه الإسلامي.

المبحث الثالث: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً.

المطلب الثاني: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.

المطلب الثالث: نازلة الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية

المبحث الأول: الحق في الراحة والعطل

المطلب الأول: تعريف الراحة والعطلة

الفرع الأول: تعريف الراحة والعطلة لغة

الفرع الثاني: تعريف الراحة والعطلة اصطلاحاً والفرق بينهما

المطلب الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة بين الفقه والقانون

الفرع الأول: أحكام الراحة والعطل المستجدة في القانون

الفرع الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة في الفقه الإسلامي

الفرع الثالث: مسألة استحقاق الأجرة خلال العطلة

المبحث الأول: الحق في الراحة والعُطل

يُعتَبَرُ الحَقُّ في الراحة من الحقوق الأصيلة التي نصَّ عليها الفقهاء منذ القديم، ولكنَّ عالم الشُّغل استجدَّت فيه أنواعٌ جديدةٌ من العُطل والراحة لم تكن معروفةً عند المتقدمين، وصارت هذه العُطل مشروطةً في عقود العمل، فافتضى ذلك دراسةً هذه النَّازلة الجديدة في ضوء أحكام الفقه الإسلامي.

المطلب الأول: تعريف الراحة والعطلة

في هذا المطلب سأتناول -ياذن الله- التعريف بمصطلحي الراحة والعطلة في اللغة العربية وفي الاصطلاح؛ مع بيان الفرق بينهما إن كان هناك فرق.

الفرع الأول: تعريف الراحة والعطلة لغة

أولاً: الراحة لغةً:

الراحة: ضِدُّ التَّعبِ. واستراح الرجل، من الرَّاحَةِ. والرَّواحُ والرَّاحَةُ من الاستِراحةِ. وأراحَ الرَّجُلُ والبَعيرُ وغيرَهُما، وقد أراحني، وروَّح عيني فاسترحتُ؛ ويُقال: ما لفلانٍ في هذا الأمر من رَواحٍ أي من راحةٍ؛ ووَجَدْتُ لِدَلِكِ الأمرِ رَاحَةً أي خِفَةً؛ اللَّيْثُ: الرَّاحَةُ وَجَدانك رَواحاً بَعْدَ مَشَقَّةٍ، تُقولُ: أَرِحني إِرَاحَةً فاستريحَ؛ وَقَالَ غَيْرُهُ: أَرِاحَهُ إِرَاحَةً وَرَاحَةً، فالإِرَاحَةُ المصدرُ، والراحةُ الاسمُ، كَقَوْلِكَ أَطعته إِطاعةً وَطاعةً وَأَعزَّته إِعارةً وَعارةً. وفي الحديث: قَالَ النَّبِيُّ ﷺ لِمُؤَدِّبِهِ بِلالٍ رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: ((أَرِحنا بِها)) أي أَدِّن لِلصَّلَاةِ فَنَسْتَرِيحُ بِأَدائِها مِنَ اشْتِغالِ قُلُوبِنا بِها؛ قَالَ ابْنُ الأَثِيرِ: وَقِيلَ كانَ اشْتِغالُهُ بِالصَّلَاةِ رَاحَةً لَهُ، فَإِنَّهُ كانَ يُعَدُّ غَيْرَها مِنَ الأَعمالِ الدُّنيويَّةِ تَعَبًا، فَكانَ يَسْتَرِيحُ بِالصَّلَاةِ لِمَا فِيها مِنَ مُناجاةِ اللهِ تَعالَى، وَلِهَذَا قالَ: ((وَقَرَّةٌ عَيْنِي فِي الصَّلَاةِ)). يُقالُ: أَرِاحَ الرَّجُلُ واستراحَ إِذا رَجَعَتْ إِليه نَفْسُهُ بَعْدَ الإِعياءِ، وأراحَ الرَّجُلُ: ماتَ، كأنه استراح. والتَّرويحُ في شَهْرِ رَمَضانَ: سَبَّبتِ بِذَلِكَ لِاستِراحةِ القَوْمِ بَعْدَ كُلِّ أربَعِ رَكَعاتٍ؛ وفي الحديث: ((صَلَاةُ التَّراوِيحِ)) لأنَّهم كانوا

يَسْتَرِيحُونَ بَيْنَ كُلِّ تَسْلِيمَتَيْنِ. وَالتَّرَاوِيحُ: جَمْعُ تَرْوِيحَةٍ، وَهِيَ الْمَرَّةُ الْوَاحِدَةُ مِنَ الرَّاحَةِ، تَفْعِيلَةٌ مِنْهَا، مِثْلُ تَسْلِيمَةٍ مِنَ السَّلَامِ⁽¹⁾.

مما سبق يتضح أنّ: معنى الرَّاحَةِ هو ضِدُّ التَّعَبِ، ويُراد به ترويحُ النفس أي: التخفيف عليها وتركها تستريح وتستجم بعد عناء أو إعياء.

جاء في مادة (روح) من معجم اللغة العربية المعاصرة: الراحة: عَطْلَةٌ. فترةٌ توقُّفٍ بعد تعب "الرَّاحَةُ الْأَسْبُوعِيَّةُ". فترةُ الرَّاحَةِ: وقتٌ توقُّفِ العمل⁽²⁾.

ثانياً: العطلة لغةً:

قال العلامة ابن فارس: " (عطل) العين والطاء واللام أصلٌ صحيحٌ واحد يدل على خُلُوٍّ وِفْرَاحٍ"⁽³⁾.

ومن أجمع وأجمل ما وقفتُ عليه في معنى العطلة ما ذكره العلامة الدكتور محمد حسن جبل رَحِمَهُ اللهُ مُطَوَّلًا في مادة (عطل) من المعجم الاشتقاقي المؤصّل، وهذا مُلخّصه:

عَطَلَ الْجِسْمَ - من باب فَرِحَ - : تَمَّ وَطَالَ، وَقَوَسٌ عَطَلٌ - بضمّتين - : لا وَتَرَ عَلَيْهَا، وَدَلُّوْ عَطَلَةٌ: انقطع وَذَمُّهَا - أي: سَيَّرَهَا - فَتَعَطَّلَتْ مِنَ الْإِسْتِقَاءِ بِهَا. وَعَطَلَتِ الْمَرْأَةُ: إِذَا لَمْ يَكُنْ عَلَيْهَا حَلْيٌ وَحَلَا جَيِّدًا مِنَ الْقَلَائِدِ فَهِيَ عَاطِلٌ وَعُطْلٌ، وَالْأَعْطَالُ مِنَ الْحَيْلِ وَالْإِبْلِ: الَّتِي لَا قَلَائِدَ عَلَيْهَا وَلَا أَرْسَانَ لَهَا، وَعَطَلَتِ الْغَلَاثُ وَالْمَزَارِعُ: لَمْ تُعْمَرَ وَلَمْ تُحْرَثْ، وَالِدَارُ: أُحْلِيَتْ⁽⁴⁾.

وَبَيَّنَ رَحِمَهُ اللهُ أَنَّ هَذِهِ الْمَعَانِي كُلُّهَا تَدُورُ عَلَى مَعْنَى مَحْوَرِيٍّ هُوَ: التَّجْرُدُ مِنْ آلَةِ النِّفْعِ أَوْ الزَّيْنَةِ، مِثْلُ قَوْلِهِ تَعَالَى: ﴿وَيَبِّرُ مَعْطَلَةً وَقَصْرٍ مَّشِيدٍ﴾^(٤٥) الْحَج: ٤٥، وَبِئْرٍ مَعْطَلَةٍ: لَا يُسْقَى مِنْهَا وَلَا يُنْتَفَعُ بِهَا لِئُبُودِ أَهْلِهَا أَوْ لِغُثُورِ مَائِهَا، وَالتَّعْطِيلُ: التَّفْرِيعُ، وَمِنْهُ تَعْطِيلُ الدَّارِ... وَمِنْ التَّجْرُدِ

(1) لسان العرب، ج2/ص461-462 باختصار يسير.

(2) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص955.

(3) معجم مقاييس اللغة، ج4/ص351.

(4) المعجم الاشتقاقي المؤصّل، ج3/1484-1485.

والفراغ والخلوّ: تعطلَّ الرجلُ: بقيَ لا عملَ له، والاسم العُطلةُ - بالضم -، ورجل ذو عُطلةٍ: ليست له ضيعةٌ - أي: حرفة -، وتعطيل الحدود: أن لا تُقامَ على من وجبت عليه⁽¹⁾.

وعليه فإنَّ معنى العُطلة يرجع - بالنظر إلى ما سبق ذكره - إلى: تجرُّد العامل عن العمل وفراغه من الشغل، فهو لا يبذلُ منفعةً بدنه بالعمل خلال العُطلة.

الفرع الثاني: تعريف الراحة والعطلة في الاصطلاح والفرق بينهما:

لم أقف على تعريف اصطلاحى صريح لمصطلحي "الراحة" و"العطلة"، ويظهر للباحث أن السبب هو اكتفاء فقهاء الشريعة والقانون بمعناهما المعروف في اللغة العربية لأنَّه هو المقصود أيضاً في الاصطلاح الفقهي والقانوني.

وعليه فإنَّ مصطلحي الراحة والعطلة يُعتبران من المصطلحات التي بقيَ استعمالها على ما هو عليه في الحقيقة اللغوية ولم ينشأ لهما استعمال عربي خاص في الفقه أو القانون.

وأما بالنسبة للفرق بين المصطلحين فيمكن التنبيه على أمرٍ مهمٍّ، وهو أنَّ مصطلح "العطلة" أقوى دلالةً على موضوع البحث من مصطلح "الراحة"، لأنَّ مصطلح "عطلة" دالٌّ - كما سبق - على معنى التعطُّل عن العمل والتوقف عنه، وأمَّا مصطلح "راحة" فهو دالٌّ على سبب العُطلة، وهو الركون إلى الراحة.

وبعد تتبُّعي لاستعمالات القانونيين لهذين المصطلحين لاحظتُ أنَّ القوانين الوضعية تُعتبرُ العُطلةَ فتراتٍ راحةٍ متفاوتة المدة والأسباب، ولذلك نجد قوانين العمل تُعبِّرُ بالمصطلحين دون فرق، فنجد التعبير بـ "العطلة الأسبوعية" وكذا "الراحة الأسبوعية"، و"العطلة السنوية" أو "فترة الراحة السنوية"، وذلك لأنَّ هذه العُطلة تجمع بين التعطُّل عن العمل وبين سبب ذلك التعطُّل وهو الراحة لأجل الاسترجاع البدني والنفسي⁽²⁾.

(1) المرجع السابق، ج3/1484-1485 باختصار.

(2) معجم مصطلحات الشريعة والقانون، د. عبد الواحد كرم، دون معلومات طبع، ص286. و: الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص166-169. وفيه بيانٌ لأنواع العطل والراحات المختلفة.

وجاء في مادة (روح) من معجم اللغة العربية المعاصرة: الراحة: عُطْلَةٌ، فترة توقّف بعد تعب "الرّاحة الأسبوعيّة"، فترة الرّاحة: وقت توقف العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة بين الفقه والقانون

بعدما تطرقتُ لتعريف العُطلّ والراحة في اللغة والاصطلاح؛ سأتناول في هذا المطلب أحكامها وأنواعها المستجدة في القانون الجزائري، وبيان الحكم الشرعي لهذه النازلة في الفقه الإسلامي.

الفرع الأول: أحكام الراحة والعطل المستجدة في القانون

بيّن القانون الجزائري جميع الأحكام المتعلقة بحقّ الراحة والعُطلّ، ويندرج هذا الحق ضمن محور المدة القانونية للعمل... وترتبط مدة العمل الأسبوعية واليومية بالحق في الراحة والعُطلّ القانونية حفاظاً على صحة العامل وأدائه المهني ومن ثمّ لا يُمكن حرمان العمال من حقهم في الراحة والعطلّ القانونية، وهذا بطبيعة الحال بوضع قواعد متعلقة بمدة العمل اليومي والأسبوعي والعُطلّ الخاصة والسنوية، وقد تدخّل المشرّع في هذا الجانب لحساسيته وإضفاء الطابع القانوني عليه⁽²⁾.

وفيما يلي توضيح لمشروعية هذا الحق في تشريعات العمل وكيفية تطبيقه:

أولاً: الراحة والعُطلّ حقّ للعامل

يُعتبرُ الحقّ في الراحة حقّاً دستورياً نصّت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، وآخرها هو دستور 2020م، فقد جاء في مادّته السادسة بعد السّتين ما نصّه:

مادة 66: الحقّ في الرّاحة مضمون، ويحدّد القانون شروط ممارسته.

(1) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص955.

(2) محاضرات في قانون العمل، د. خليف عبد الرحمان، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2014م، ص93-94.

والمرجع الجزائري التزم بالمواثيق والاتفاقيات الدولية ذات الصلة بممارسة الحقوق العامة وحماية العمال مهنيا واجتماعيا وصحياً، كاتفاقية الراحة الأسبوعية لسنة 1921م، واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعتل السنوية سنة 1936م، والخاصة بالأجور وساعات العمل سنة 1938م، والخاصة بالإجازات مدفوعة الأجر سنة 1952م وغيرها⁽¹⁾.

وعن هذه القوانين والدساتير المتعاقبة تفرّعت باقي القوانين التي أكّدت على هذا الحقّ وبيّنت أحكامه وأنواعه وكيفية تطبيقه.

وعلى رأس هذه القوانين قانون علاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990م، فقد جاء في مادته الخامسة تحت فصل "حقوق العمال" ما نصّه:

المادة 05: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: وذكّر منها...-الراحة

وفي المادة الرابعة والخامسة بعد الثلاثين تحت فرع "العتل والراحة القانونية" ما نصّه:

المادة 34: يحدد القانون أيام الأعياد والعتل المدفوعة الأجر.

المادة 35: يعتبر يوم الراحة الأسبوعي وأيام الأعياد والعتل أيام راحة قانونية.

وهذه المواد صريحة في إعطاء العامل الحقّ في الراحة والعتلة، وأنّ هذه العُطل وأنواع الراحة يُحدّد كيفية تطبيقها القانون، وهو ما سآبيته كآآتي:

ثانياً: أنواع العطل القانونية وكيفية الاستفادة منها

فيما يلي سرّد للأحكام القانونية التي تُحدّد أنواع العُطل التي يستحقّها العامل في القانون الجزائري وكيفية الاستفادة منها⁽²⁾:

(1) قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومترى بفقته القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. عبد الرحمان خليفي، ص62 بتصرف يسير.

(2) أغلب المواد القانونية المدرجة تحت هذا الفرع نصّ عليها القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل؛ وما كان مُستندة القانوني غير القانون 90-11 فقد بيّنته في محله.

1- العطلة الأسبوعية

جاء في المادة 33 من القانون 90-11:

حقُّ العامل في الراحة يوماً كاملاً في الأسبوع. وتكون الراحة الأسبوعية العادية في الظروف العادية يوم الجمعة.

في هذه المادة تصريحٌ بحقِّ العامل في يومٍ كاملٍ من الراحة أسبوعياً، كما حدّدتِ المادةُ ذلك اليومَ بيوم الجمعة، فهو يومُ العطلة الأسبوعية الرسمية في الجزائر في الحالات العادية، أمّا الحالات الاستثنائية فقد جاء بيانُ أحكامها كالآتي:

المادة 37: يمكن تأجيل الرّاحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضّرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38: يُحدّد الوالي بقرارٍ يومَ الراحة الأسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذُ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

وهاتان المادّتان جاءتا لتحديد الأحكام الاستثنائية ليوم الراحة الأسبوعية، بما يضمنُ بقاء المصالح العامة مشغلةً؛ لكي لا تتعطلّ معاشُ الناس وضروريات حياتهم خلال يوم العطلة الرسمية، مع بقاء العاملٍ مستحقاً ليوم عطلته في يومٍ آخر. لذلك جاء في المادة السادسة بعد الثلاثين ما نصّه:

يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها.

2- العطلة السنوية

جاء تحديد أحكام العطلة السنوية من المادة التاسعة والثلاثين إلى غاية المادة الثانية والخمسين مكرر³ من قانون علاقات العمل 90-11، وفيها تفاصيل ومُحدِّدات دقيقة لتطبيق هذا الحق، وأكتفي منها بالمواد التي تُبيِّن حق العامل في هذه العطلة وكيفية حساب مدَّتها: ففي المادة 39 ما نصُّه:

لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم. وكل تنازل من العامل عن كلِّ عطلته أو عن بعضها يُعدُّ باطلاً وبعديم الأثر.

فهذه المادة أعطت لكل العمال الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لا يُمكن التنازل عنها بأيِّ حال من الأحوال.

وجاء تحديد كيفية حساب مُدَّة العطلة السنوية في المواد الآتية:

المادة 40: يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة. وتُحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41: تُحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوماً تقويمياً عن سنة العمل الواحدة.

إذن: على هذا الأساس فإنَّ أقصى مدَّة للعطلة السنوية هي 30 يوماً في الحالات العادية، ويتمُّ حسابها بضرب 12 شهراً $\times 2.5$ يوم عن كل شهر = 30 يوماً، ويتمُّ حساب العطلة السنوية للعمال الجدد بالطريقة نفسها: عدد شهور العمل $\times 2.5$

كما جاء في القانون الكلامُ عن مدَّة العطلة السنوية في الحالات الاستثنائية، فأعطى للعمال بالمناطق الجنوبية الحقَّ في عطلة إضافية لا تقل عن عشرة أيام في السنة⁽¹⁾، وجواز تمديد

(1) المادة 42 من القانون 90-11.

العطلة السنوية لفائدة العمال في الأعمال الشاقة والخطيرة أو التي تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية⁽¹⁾.

3- الأعياد الرسمية:

جاءَ تشريع العُطل خلال الأعياد والأيام الوطنية والدينية مُراعياً لترك العامل يُرافق أسرته وأقاربه؛ ويُشاركهم تلك الأوقات السعيدة، أو يُشارك أُمَّتَهُ أعيادها الوطنية والدينية التي تدلُّ على تلاخُم أفراد الوطن وتُشاركهم تاريخاً ومصيراً واحداً.

وقد بيّنت المادة 34 من القانون 90-11 أنّ القانون هو الذي يُحدّد الأعياد التي يستفيد خلالها العامل من عطلة مدفوعة الأجر، ونصّها كالآتي:

يحدّد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

وكان القانون 63-278 المؤرخ في 26 جويلية 1963م هو أوّل قانون بعد استقلال الجزائر يُحدّد قائمة الأعياد الرسمية للدولة الجزائرية، ثم خضع لعدّة تعديلات كان آخرها في القانون 18-12 المؤرخ في 02 جويلية 2018م، واستقرّ عدد هذه الأعياد على 10 أعياد؛ تتوزّع إلى أعياد دولية ووطنية ودينية، عددُ أيّامها 12 يوماً كالآتي:

- الفاتح من ماي: عيد العمل {دولي} (يوم واحد).
- الفاتح من جانفي: رأس السنة الميلادية {دولي} (يوم واحد).
- 5 جويلية: عيد الاستقلال {وطني} (يوم واحد).
- الفاتح من نوفمبر: عيد الثورة {وطني} (يوم واحد).
- الفاتح من شوال: عيد الفطر {ديني} (يومان).

(1) المادة 45 من القانون نفسه. ويُظنّر لمزيد من التفاصيل في هذه العطلة: الوجيز في قانون العمل، د. معزيز، ص 50-51. محاضرات في قانون العمل، د. خليف، ص 94-95. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. هدي، ص 167-168.

- العاشر من ذي الحجة: عيد الأضحى {ديني} (يومان).
- الفاتح من شهر الله المحرم: رأس السنة الهجرية {ديني} (يوم واحد).
- العاشر من الشهر المحرم: عاشوراء {ديني} (يوم واحد).
- 12 ربيع الأول: المولد النبوي الشريف {ديني} (يوم واحد).
- 12 جانفي: أمنزون يناير - رأس السنة الأمازيغية - (يوم واحد).

4- مناسبات شخصية وعائلية (أفراح، أتراح)

كان القانون الجزائري واضحاً في عدم استحقاق العامل للأجرة في الفترات التي لم يعملها⁽¹⁾، فقد جاء في المادة 53 من القانون 90-11 ما نصّه:

لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة.

وقد أعطاه القانون الحق في طلب عطلة بدون أجر عند حاجته الماسة إلى ذلك، وذلك بطلب رخصة تغيب تخضع أحكامها لنظام المؤسسة الداخلي. فقد جاء في المادة 56 ما يلي:

يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

كما استثنى القانون حالات يُمنح فيها العامل أجرته كاملة رغم استفادته من عطلة سببها مناسبة عائلية أو شخصية، وذلك بشرط إعلام الجهة المستخدمة وأن يُقدّم المبرر القانوني للمناسبة.

ويمكن إجمال هذه المناسبات فيما يلي: زواج العامل أو أحد فروع، ازدياد مولود له، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو زوجه، وفاة الزوج أو الزوجة، تأدية فريضة الحج، وهناك عطلتان خاصتان بالمرأة هما: عطلة الأمومة، ساعات الرضاع ورعاية المولود الجديد.

(1) كما سبق وأن بيّنته في المبحث الأول من الفصل الأول -الحق في الأجرة-.

وجميع هذه المناسبات يستفيد خلالها العامل من راحةٍ مُدَّتْها ثلاثة أيام؛ إلا عطلة الحج فمدَّتْها 30 يوماً متتالية، وعطلة الأمومة التي مدَّتْها 14 أسبوعاً متتالياً، وساعات الرضاع التي مدَّتْها ساعتان كل يوم في الستة أشهر الأولى بعد الرجوع من عطلة الأمومة؛ وساعة واحدة في الستة أشهر الموالية⁽¹⁾.

5- التمثيل النقابي أو التكوين والمشاركة في الامتحانات المهنية أو الأكاديمية:

بالنسبة للغيابات المترتبة على التمثيل أو التكوين النقابي أو التكوين والمشاركة في الامتحانات المهنية أو الأكاديمية التي يسمح به المستخدم، فقد بيّنت المواد 54 من القانون 90-11؛ و 46-47 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، على أنّ للعامل الحقّ في هذه الغيابات بعد إعلام المُستخدم وتقديم التبرير مُسبقاً، دون أن يفقد الأجر⁽²⁾.

الخلاصة:

يُعتَبَرُ باب العُطل من أَوْضَحِ الأبواب في قانون العمل، وذلك من خلال تحديد العُطل مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر، وتحديد مُدَّةِ الراحة في كل نوع من أنواع العطلة والحالات الاستثنائية، وهذا كُلُّهُ لأجل إغلاق باب النزاع والشقاق بين العُعمال وبين الجهة المُستخدِمة، فالعُطلة كما أنّها حقٌّ للعامل يستفيد منه حسبما حدّده القانون؛ فإنها واجبٌ يجب أن يؤدِّيه ربُّ العمل لِعُماله.

(1) اكتفيَتْ بِبَيَانِ أنواع هذه العُطل ومُدَّتْها باختصار؛ خشية الإطالة في سرد النصوص القانونية لِكثْرَتِها وطولها. ولذلك عمدتُ إلى تلخيص مضامينها المُستفادَة من:

1. القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

2. الأمر 06-03 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

3. القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

4. القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

كما أفردتُ أنواع العُطل والراحة الخاصّة بالمرأة في بحثٍ مقارنٍ بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، وقد تمَّ تحكيّمه ونشره والله الحمد.

(2) ينظر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. هدي، ص 168. قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثري بفقته

القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليفي، ص 67.

الفرع الثاني: أحكام الراحة والعطل المستجدة في الفقه الإسلامي

جميع العطل التي تناولناها في الفرع السابق -على اختلاف أسبابها ومُدَدِها وأحكامها- يجمعها كونها مُستجدة، وكونها مُشترطة في عقود العمل الحديثة، وكونُ الحاكم قد قنَّها بما يحفظ حقوق العمال، ولذلك فإنه بعد استقراء أحكامها ظهر لي -والله أعلم- أنه لا فرق بين هذه العطل المستجدة في الحكم، ولذلك لم أتناول كل نوع على حدة لأنَّ حُكْمها واحدٌ.

وفي هذا الفرع سنتعرَّف على حُكْم هذه النَّازلة من الناحية الشرعية، وعلى النصوص والقواعد والأصول الفقهية التي تحكُّم هذا الباب، فأقول وبالله التوفيق:

من الحقوق التي ضَمِنها الإسلام للأجير أن يُعطى فتراتٍ للراحة وألا يُكَلَّف من العمل إلا ما يُطبق، فإنَّ حِفْظ الأجساد والعقول مقصد عظيم من مقاصد الشريعة، لذلك اتَّفَق الفقهاء على أنَّ من حقِّ الأجير أن يُريح جسده وعقله قدرًا من الزمان كي لا تلحقه المشقة أو الضرر الذي حرص الشرع على إزالته، فقد قال ﷺ: ((إنَّ لجسدك عليك حقا، وإن لعينك عليك حقا...))⁽¹⁾ وفي لفظ: ((وإنَّ لنفسك حقا...))⁽²⁾، قال الحافظ ابن حجر رَحِمَهُ اللهُ: «وإنَّ لنفسك عليك حقا أي: تعطيتها ما تحتاج إليه ضرورة البشرية مما أباحه الله للإنسان من الأكل والشرب والراحة التي يقوم بها بدنه...»⁽³⁾.

والقوانين الوضعية قد راعت هذا المبدأ، فقامت بتحديد أوقات العمل بحيث تبقى للعمال فترات راحة إجبارية كلَّ يوم وكلَّ أسبوعٍ كي تضمن للعامل تجديد قواه وأخذ نصيبه من الراحة والمُرافقة الأسريَّة لأهله وأولاده⁽⁴⁾.

(1) رواه البخاري، كتاب النكاح، باب لزوجك عليك حق، ج 5/ص 1995.

(2) رواه البخاري، أبواب التهجد، باب ما يُكره من ترك قيام الليل لمن كان يقومه، ج 1/ص 387. ورواه الترمذي وغيره بلفظ: ((وإنَّ لنفسك عليك حقا)) من حديث سلمان في قصته مع أبي الدرداء المعروفة رَحِمَهُ اللهُ، أبواب الزهد، رقم 2413، ج 4/ص 212-213.

(3) فتح الباري، ج 3/ص 38.

(4) ينظر: النقد الدَّاتي، علَّال الفاسي، المطبعة العالمية، القاهرة-مصر، ط 1، ص 416. و: المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية، د. الجحيشي، ص 227. و: العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. عبد الجميلي، ص 174.

وأما الفقهاء المتقدمون فلم يتكلموا عن العطل والإجازات في صورتها المستجدة المعروفة في زماننا، لكنهم قرروا أنه يجب إعطاء الأجير راحةً يستعين بها على إجمام نفسه وإراحة جسده فلا يجوز تكليفه بما لا يطيقه أو إرغامه على ساعاتٍ عملٍ زائدةٍ تُنهك جسده وتتجاوز طاقته، وقرروا أنّ أفضل يومٍ لراحة المسلم هو يوم الجمعة، وللأجير اليهودي يوم السبت وللنصراني يوم الأحد⁽¹⁾.
ومنه فإنّ تعيين أوقاتٍ وأيامٍ للراحة كان معروفاً عند الفقهاء، بل كان معروفاً حتى في الديانات والأمم السابقة، وليس شيئاً استحدثته الغربيون في قوانين العمل كما يزعمون⁽²⁾.

وانطلاقاً من هذا الأصل سأذكر الأدلة على مشروعية هذا الحق في الفقه الإسلامي:

الدليل الأول:

نهى الإسلام عن إرهاق النفس بالعمل حتى في مجال التعبّد لله سبحانه، فالله تعالى يقول: ﴿لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة: ٢٨٦... وخلق الإسلام وقد نهى عن إرهاق النفس بالعمل الديني أن ينهى عن إرهاقها بالعمل الدنيوي، وعليه نقول أنّ من حق العامل ألا تطول به ساعات العمل بحيث ترهقه ولا سيما أن الله سبحانه وتعالى قد فرض على العامل فرائض شتى غير العمل، كعبادة ربه، ورعاية زوجته، وتربية ولده، وأداء حق دينه، وطلب العلم النافع له في الدين والدنيا، بحيث لا يجوز أن يشغله العمل عن شيء من هذا، وهي حقيقة ينبغي أن نضعها موضع الاعتبار عند كل تشريع يُحدد ساعات العمل⁽³⁾.

وقول الله عزّ وجلّ: ﴿لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة: ٢٣٣. نصٌّ على أن الله تعالى لا يكلف أحداً ما لا يقدر عليه ولا يطيقه⁽⁴⁾، وعدم إعطاء الأجير فتراتٍ للراحة تكليفٌ بما لا يطيقه البشر، وعموم هذه الآية يشمل كلّ نفسٍ بما في ذلك العامل في عمله⁽⁵⁾.

(1) مغني المحتاج، ج 3/ص 455. أسنى المطالب، ج 2/ص 436.

(2) النقد الدّاتي، علّال الفاسي، ص 414.

(3) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 96-97.

(4) التفسير المنير، الزحيلي، ج 3/ص 137.

(5) يُنظر: العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. عبد الجميلي، ص 174. و: علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 96-97. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص 48-49 و ص 55.

الدليل الثاني:

عن أبي هريرة رضي الله عنه عن رسول الله ﷺ أنه قال: ((للمملوك طعامه وكسوته، ولا يكلف من العمل إلا ما يطيق))⁽¹⁾.

وقوله ﷺ: ((إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَحُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْنَهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْنَهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ))⁽²⁾.

وروى الإمام مالك بلاغاً عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه أنه كان يذهب إلى العوالي كل يوم سبت، فإذا وجد عبداً في عملٍ لا يطيقه وُضِعَ عنه منه⁽³⁾.

هذا ما قاله رسول الله ﷺ وحكم به خليفة رسول الله في حق العبد المملوك فكيف بالحرّ الأجير، فهو أولى بهذا الحكم⁽⁴⁾.

وهذه الأحاديث تدلُّ على أنّ للأجير حقاً في الراحة نفيّاً للإرهاق، فمن حق العامل أن يستريح بين الحين والحين أثناء العمل اليومي أو في نهاية الأسبوع أو تبعاً لظروف العمل المختلفة بما يجدد نشاطه وقدرته على العمل⁽⁵⁾.

(1) رواه مسلم، كتاب الأيمان، باب إطعام المملوك مما يأكل، وإلباسه مما يلبس ولا يكلفه ما يغلبه، ج3/ص1284.

(2) رواه البخاري، كتاب العتق، باب قوله ﷺ العبيد إخوانكم، ج2/ص899.

(3) الموطأ، الإمام مالك بن أنس الأصبحي، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1406هـ-1985م، ص980.

(4) يُنظر ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي-دراسة مقارنة-، سلطان بن ناعم العمري، رسالة ماجستير، إشراف د. محمد أنور عبد العال، كلية الشريعة بجامعة الملك خالد، سنة 1431هـ، المملكة العربية السعودية، ص98.

(5) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص98. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص39.

الدليل الثالث:

التكليف بما لا يطاق وعدم إعطاء الأجير فترات للراحة ضرر؛ والضرر محرّم في الشرع ويجب أن يزال⁽¹⁾، فعن عبادة بن الصامت رضي الله عنه: "أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قضى أن لا ضرر ولا ضرار"⁽²⁾، لأنّ تواصل العمل دون راحة يُهلك العبد ويؤثر سلباً على إنتاجيته وكلاهما ضرر.

قال الشيخ محمد الغزالي رحمته الله: "أثبت علماء النفس أنّ لكل إنسان طاقةً معينة يستطيع أن يؤدي في نطاقها ما يكلف به من أعمالٍ تأديّةٍ حسنة، فإذا تواصلت جهوده ونفدت طاقته وأدركه الكلال، فإنه يفقد السيطرة على أعصابه، ويُفِلِتُ منه زمام التفكير، وتكثر أخطاؤه، حتى يصل إلى حدٍّ يُصبح معه عمله - إن استطاع عملاً - لا جدوى منه، فالانقطاع عنه أفضل. والإسلام فيما افترض على الناس من عبادات يرمى هذه الحقيقة، ويأبى على المؤمنين أن يأخذهم الحماس فيكفّوا أنفسهم فوق وسعها، ثم تكون العقبي أن يتأدّى بهم النَّصَبُ إلى التعب ثم إلى الانقطاع. وفي هذا يقول صلى الله عليه وسلم: ((إن المُنْبَتَّ لا أرضاً قطع ولا ظهراً أبقى))"⁽³⁾.

ثم قال صلى الله عليه وسلم: "فإذا كان الله قد استنَّ لعباده الترويح والتيسير في شؤون الدين فكيف يرضى لهم الإرهاق واللُّغوب في شؤون الدنيا. إن الراحة من حق النفس والبدن والأهل والولد. وفي الحديث: ((إن لبدنك عليك حقاً))"⁽⁴⁾. إن الاستجمام من العمل خير وسيلة لاستئنافه بقوة أشد وعزم أحد، ولذلك قيل: من لا راحة له لا عمل له"⁽⁵⁾.

(1) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 97. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص 55. وينظر لشرح هذه القاعدة وتطبيقاتها: القواعد الفقهية الكبرى وما تفرع عنها، السدلان، ص 493-507.

(2) رواه ابن ماجه، أبواب الأحكام، باب من بنى في حقه ما يضر بجاره، ج 3/ص 430، وقال الشيخ شعيب الأرنؤوط: صحيح لغيره.

(3) رواه البيهقي في السنن، كتاب الصلاة، باب القصد في العبادة والجهد في المداومة، ج 3/ص 27.

(4) سبق تخريجه.

(5) حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص 174-176.

الدليل الرابع:

استند أهل العلم إلى ما ورد في الشرع من النصوص الكثيرة في الأمر بالرفق والرحمة وعدم الظلم⁽¹⁾، كقوله ﷺ: ((من يُجْرَم الرفق يحرم الخير كله))⁽²⁾، وقوله ﷺ: ((الراحمون يرحمهم الرحمن، ارحموا من في الأرض يرحمكم من في السماء))⁽³⁾، وقوله ﷺ: ((المسلم أخو المسلم، لا يظلمه ولا يخذله، ولا يحقره...))⁽⁴⁾.

فالأراحات والإجازات رحمة للعامل، وما نزل القرآن إلا رحمة للبشر⁽⁵⁾، ووجه الدلالة من الأحاديث السابقة أنّ عدم إعطاء الأجير حقه في الراحة والعطلة ظلمٌ، ولا يليق بالمسلم أن يُكَلِّف أخاه المسلم ما لا يُطيقه ولا يسمح له بالراحة فذلك يُنافي الرحمة والرفق الواجب.

وعليه: فإنّ النصوص السابقة وغيرها كانت مستند الفقهاء في وجوب ترويح الأجير كي لا تلحقه المشقة، والإجهاد، والضرر الجسدي جرّاء العمل المتواصل.

الدليل الخامس:

قوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ)) وفي رواية: ((...المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽⁶⁾.

فإذا كان الحق في العطل المُستجِدَّة -بمختلف أنواعها- مشروطاً في العقد وبتنوّده من بنوده فإنّه يجب الالتزام به ما دام لا يُحِلُّ حراماً ولا يُجْرِم حلالاً، "فإنّ الأصل في الشروط هو الحلُّ ما

(1) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص 39 وص 55. الإجارة الواردة على عمل الإنسان، شرف بن علي الشريف، ص 278.

(2) رواه مسلم، كتاب البر، باب فضل الرفق، ج 4/ص 2003. وأبو داود، كتاب الأدب، باب في الرفق، ج 4/ص 255، واللفظ لأبي داود.

(3) رواه الترمذي وقال: حسن صحيح، أبواب البر والصلة، باب ما جاء في رحمة المسلمين، ج 3/ص 388.

(4) سبق تخريجه، ص 98.

(5) علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 98.

(6) رواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، والرواية الثانية له ج 3/ص 27.

لم يناف مقصودَ العقدِ بحلِّ الحرام أو تحريمِ الحلال الثَّابِتِينَ بنصِّ أو إجماع، لأنَّ العقود والشروط من باب الأفعال العاديَّة، والأصلُ في الشروط الصَّحَّة واللزوم، إلا ما دلَّ الدليل على خلافه⁽¹⁾.

قال الدكتور محمد الزحيلي موضحاً هذه القاعدة المهمَّة: "إنَّ الأصل في العقود والشُّروط التي يقوم بها النَّاسُ هو الإباحة والجواز والصَّحَّة، وأنَّ المستصحب فيها الحلُّ وعدم التحريم، وتكون صحيحة يترتب عليها أثرها، ولا يحرم منها أو يبطل إلا ما دلَّ الشرع على تحريمه وإبطاله بالنص أو بالقياس"⁽²⁾.

وبيَّن أيضاً أنَّ هذه القاعدة تطبقاً تنحصر في غير العقود والشروط التي ورد فيها نص في الكتاب والسنة، كالعقود الجديدة والشروط الجديدة، والمستجدات مع تطور الأحداث، وحاجة الناس إليها⁽³⁾.

وعليه: فإنَّ العُطل والإجازات الأسبوعية أو الدورية أو السنوية؛ ما كان منها مشروطاً في العقد فيجب الوفاء به، وما كان منها جارياً في عرف الناس وعملهم فيجب منحه للأجير⁽⁴⁾، لأنَّ المعروف عرفاً كالمشروط شرطاً⁽⁵⁾.

(1) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2361. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، الزحيلي، ج2/ص813-814.

(2) القواعد الفقهية وتطبيقاتها، ج2/ص815.

(3) المرجع نفسه، ج2/ص816.

(4) ينظر: العقد على المنافع، ص157-158. و: أسنى المطالب، ج2/ص436. حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر خليل، محمد بن أحمد بن يوسف الرهوني، المطبعة الأميرية، بولاق-مصر، ط1، 1306هـ، ج7/ص17-18. يُنظر: الأشباه والنظائر، السيوطي، ص96.

وقد ذكر الشيخ الدكتور القره داغي أنَّ العرف موجود في كلِّ العقود لكنَّه موجود بكثرة في عقد الإجارة وشروطها وأحكامها (الإجارة على منافع الأشخاص، أ.د علي القره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2339-2340).

(5) القواعد الفقهية الكبرى، ص450. ويُنظر للفائدة: الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2361. حيث تكلم عن أنواع الشروط في عقد الإجارة على العمل، وأنَّ الأصل فيها الإباحة إلا ما عارض نصاً أو إجماعاً أو مُقتضى العقد.

قال ابن نجيم رَحِمَهُ اللهُ فِي مَعْرِضِ حَدِيثِهِ عَنْ قَاعِدَةٍ (تُعْتَبَرُ الْعَادَةُ إِذَا اطَّرَدَتْ أَوْ غَلَبَتْ):
"ومنها البطالة في المدارس، كأيام الأعياد ويوم عاشوراء، وشهر رمضان في درس الفقه، لم أرها
صريحة في كلامهم، والمسألة على وجهين: فإن كانت مشروطة لم يسقط من المعلوم شيء، وإلا
فينبغي أن يلحق ببطالة القاضي"⁽¹⁾.

وقد جرى العرف عند المتقدمين بإعطاء الأجير يوماً للراحة، فإن كان مسلماً فيوم راحته
هو الجمعة، وإن كان يهودياً فالسبت، وإن كان نصرانياً فالأحد.

قال العلامة الرملي: "أيام السُّبُوت مستثناة في استتجار اليهودي شهراً لا طَرَاد العرف
فالراجح أن أيام الجُمُع لا تدخل في استتجار المسلم، كما لا تدخل السبوت في استتجار اليهودي،
قال البلقيني: ويقاس عليه الأحد في استتجار النصراني"⁽²⁾.

وقال رَحِمَهُ اللهُ فِي شرح المنهاج مقررًا هذا الأصل الدالّ على اعتبار الأعراف والعادات في
تحديد أيام العطل: "قوله (عدم الدخول) يعني دخول يوم الجمعة؛ قياساً عليه بالأولى عدم دخول
عيد الفطر والأضحى، بل لا يَبْعُدُ أَنَّ أيام التشريق كذلك وَأَنَّ مِثْلَ أيام التشريق ما لو اعتادوا
بطالة شيء قبل يوم العيد أو بعده، بل أو غير ذلك كالأيام التي أعتيد فيها خروج المحمل مثلاً"⁽³⁾.

ونقل العلامة عليش عن ابن عبد الحكم قوله عن إجازة المعلمين والصبيان: « وبطالتهم
في الأعياد على المعروف هي في الفطر ثلاثة أيام، وكذا في الأضحى ولا بأس بالخمسة »⁽⁴⁾.

(1) الْأَشْبَاهُ وَالنَّظَائِرُ عَلَى مَذْهَبِ أَبِي حَنِيفَةَ النُّعْمَانِ، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، الشهير بابن نجيم، تحقيق: الشيخ زكريا
عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1419هـ-1999م، ص81. وتعيين يوم بطالة القاضي قد بين رحمه
الله أنه راجع إلى العرف.

(2) أسنى المطالب، ج2/ص411.

(3) نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، شمس الدين محمد بن أبي العباس الرملي، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1404هـ-1984م،
ج5/ص282.

(4) منح الجليل شرح مختصر خليل، عليش، ج7/ص482.

قال الإمام أحمد بن حنبل: "أجيز المشاهرة يشهد الأعياد والجمعة، ولا يشترط ذلك. قيل له: فيتطوع بالركعتين؟ قال: ما لم يضرب بصاحبه. - قال ابن قدامة: - إنما أباح له ذلك؛ لأن أوقات الصلاة مستثناة من الخدمة"⁽¹⁾، أي: مستثناة بالعرف.

وقال الإمام زكريا الأنصاري: "...وكذا سبب اليهود مستثنى إن اعتيد لهم، وحكم النصارى في يوم الأحد كذلك، قاله الزركشي، قال: وهل يلحق بذلك بقية أعيادهما؟ فيه نظر، لا سيما التي تدوم أياماً، والأقرب المنع لعدم اشتهاها في عرف المسلمين وجهل أكثر الناس لها"⁽²⁾.

وأما الشروط في العقد فإنها معتبرة حتى ولو خالفت العرف نفسه، لأن العقد شريعة المتعاقدين والمسلمون على شروطهم - كما سبق - ولذلك يقول الإمام العز بن عبد السلام رحمته الله: "كل ما يثبت في العرف إذا صرح المتعاقدان بخلافه بما يوافق مقصود العقد صح فلو شرط المستأجر على الأجير أن يستوعب النهار بالعمل من غير أكل وشرب ويقطع المنفعة لزمه ذلك، ولو أدخل أوقات قضاء الحاجات في الإجارة مع الجهل بحال الأجير في قضاء الحاجة لم يصح... ولو شرط عليه أن يعمل شهراً الليل والنهار بحيث لا ينام ليلاً ولا نهاراً فالذي أراه بطلان هذه الإجارة لتعذر الوفاء به، فإن النوم يغلب بحيث لا يتمكن الأجير من العمل، فكان ذلك غرراً لا تمس الحاجة إليه، بخلاف ما لو شرط ذلك في ليلة أو ليلتين"⁽³⁾.

ويتضح من خلال هذه الأقوال أن الفقهاء اعتبروا الشروط في العقد ما دامت لا تخالف مقصوده، وأما ما لم يتم تحديده بالشروط فإنه يرجع إلى العرف والعادة، فإذا كان المتعاقدان قد اتفقا على تعيين وقت الراحة في ساعات أو أيام معينة فقد تعين ذلك الوقت المتفق عليه فالمسلمون عند شروطهم، وأما إذا لم يحدد وقتاً للراحة فالمرجع إلى العادة والعرف، ولا يمكن أن يمنع العامل من الراحة بحجة عدم الاتفاق، لأن البشري لا يطيق العمل على الدوام دون راحة، بل حتى البهائم لا تطيقه⁽⁴⁾.

(1) المغني، ج 5/ص 346.

(2) أسنى المطالب، ج 2/ص 436.

(3) قواعد الأحكام في مصالح الأنام، العز بن عبد السلام، ج 2/ص 186.

(4) يُنظر: الأشباه والنظائر، السيوطي، ص 96.

وقد ذكر الشيخ الدكتور القره داغي أن العرف موجود في كل العقود لكنه موجود بكثرة في عقد الإجارة وشروطها

كما تكلم الفقهاء حتى عن وقت الأكل والصلاة وقضاء الحاجة، هل هي داخلة في وقت العمل أم لا؟، وهذا كله لشدة حرصهم رحمهم الله على أن يأكل المسلم مالاً حلالاً لا شبهة فيه، وحرصهم على العمل والإنتاج كي لا يكون المسلم فرداً خاملاً متلاعباً غير منتج، وهذه نماذج لكلامهم في هذه المسألة:

جاء في حاشية منهج الطلاب: "يُستثنى من زمن الإجارة فعلُ المكتوبة ولو جمعة لم يَحْسَ من الذهاب إليها على عمله، وطهارتها وراتبتها وزمن الأكل وقضاء الحاجة، وظاهرُ أنّ المراد أقلُّ زمنٍ يُحتاج إليه فيهما، وهل زمن شراء ما يحتاجه لأكله كذلك؟ فيه نظر، ويتَّجه أنه إن أمكنه إعداده قبل العمل أو أناب من يشتريه له تبرعاً لم يُغتفر له زمنه..."(1).

وجاء في أسنى المطالب أنّ زمن الطهارة والصلاة المكتوبة -ولو جمعة- والراتبة مستثنى في الإجارة لعملٍ مدّة؛ فلا تنقص من الأجرة شيء(2).

الدليل السادس:

أنّ اشتراط أنواع معيّنة من العطل والراحة في العقد حصّل برضى الطرفين واتّفاقهما، والرّضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود(3)، لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾ النساء: 29، ولقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض)) (4).

وأحكامها (الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، أ.د علي محي الدين القره داغي، بحث علمي محكمّ مقدم للدورة 18 لمجلس الإفتاء الأوربي، باريس-فرنسا، 1429هـ-2008م، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2339-2340).

(1) حاشية الجمل على منهج الطلاب، ج3/ص546.

(2) أسنى المطالب، ج2/ص436.

(3) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، ص868.

(4) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج3/ص305.

فالمعتبر في حلِّ العقد وجوازه، وفي نُفُوذِهِ ولُزُومِهِ، وفي انعقاده وشروطه، هو الرِّضَا مِنَ الطَّرْفَيْنِ، لِأَنَّ الشَّارِعَ رَبَطَ حِلَّ المعاملة بِرِضَا المتعاقدين، وَرَعَّبَتْهُمَا فِي إنشاءِ العقد، والالتزام بِمُوجِبِهِ ومقتضاه، أَي: بِآثارِهِ والتزاماتِهِ ووصفه⁽¹⁾.

وقد جاء في القرار رقم 80 (8/13) للمجلس الأوربي للإفتاء والبحوث حول أحكام الإجارة النصُّ على أنَّ الشريعة أوجبت التزاماتٍ على ربِّ العمل، ومنها: مَنْحُ الأجير الإجازات حسب الاتفاق بين الطرفين أو حسب ما ينصُّ عليه قانون العمل⁽²⁾.

الدليل السابع:

أَنَّ تحديد أنواع العُطل ومُدَدِهَا وإلزام أرباب العمل بالوفاء بها جاء من طرف وليِّ الأمر تحقيقاً للمصلحة ودفعاً للضرر والمفسدة⁽³⁾، ولكي لا يستعبدوا الناسَ باستغلال حاجتهم إلى العمل، والولاية إذا أمروا بشيء أو نهُوا عن شيء مراعاةً للمصلحة، وجبت طاعتهم بالمعروف، وقد قَعَدَ العلماءُ أَنَّ تصرُّفَ الإمام على الرعية منوطٌ بالمصلحة. وبناء عليه فإنه يجوز لولي الأمر أن يتدخل بالإلزام في بعض الصور كالإجارة ونحوها تحقيقاً للمصلحة التي أُلِزِمَ بمراعاتها⁽⁴⁾.

ووليُّ الأمر قد أمر بهذا الحقِّ وقننه بقوانين تضبطُ كِفَيَّاتِهِ، وهذا التقنين لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية فيبقى على أصل الإباحة⁽⁵⁾.

(1) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج2/ص818.

(2) وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1011-1014.

(3) واجبات العمال وحقوقهم، د. العواودة، ص177.

(4) يُنظر: مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفعر، عدد12 مج4/ص178.

(5) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم: 246535، بعنوان "هل يجوز شرعاً مخالفة قوانين العمل التي تسنها البلاد وعدم الالتزام بها؟"، بتاريخ 2014/3/29م. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، ج2/ص815.

وقد نصّ القرار رقم 80 (8/13) للمجلس الأوربي للإفتاء والبحوث حول أحكام الإجازة على أنّ الشريعة أوجبت الالتزام بالاتفاقات بين الطرفين وكلّ ما ينصُّ عليه قانون العمل ولوائحه الملزمة في الدولة⁽¹⁾.

وسُئِلَ الشيخ الدكتور يوسف القرضاوي عن حكم تدخّل الدولة في تحديد شروط عقد العمل وأنواع العُطل والإجازات وغيرها فكان مما جاء في جوابه قوله: "السياسة الشرعية في الفقه الإسلامي بابٌ واسع أمام الدولة المسلمة، تستطيع أن تلج منه لتحقيق ما تراه من إصلاحات مناسبة، أو سنّ ما تراه من قوانينٍ صالحة، أو اتّخاذ ما تراه من إجراءات وقائية أو علاجية لظاهرة معينة، ما دامت لا تُعارض نصّاً مُحكما ولا قاعدة ثابتة، فكل ما يرى ولي الأمر فعله أقرب إلى الصّلاح للرعيّة، وأبعدُ عن الفساد، فله أن يفعل، بل قد يجب عليه، وإن لم يجرى بذلك نصٌّ خاص، ولهذا قام الصحابة والخلفاء الراشدون بأعمال عديدة رأوا فيها خيراً ومصلحة، ولم يفعلها الرسول ﷺ قبلهم، ولا أذن لهم بفعلها بنص جزئي"⁽²⁾.

ثم قال مُصريحاً برأيه في حُكم تدخّل الدولة في تحديد أيام العُطل والراحة والإجازات ما نصّه: « الشريعة ترحب بتدخل الدولة المسلمة لتحديد أجور العمال إذا اقتضت ذلك الحاجة والمصلحة، وإقامة العدل ورفع الظلم، ومنع أسباب النزاع والصراع، والضرر والضرار، بشرط أن تعتمد في ذلك على أهل الخبرة والديانة الذين يستطيعون تقدير الأجور تقديراً عادلاً، دون حيف على العمال أو أصحاب الأعمال، أو محاباة لأحد الفريقين، كما يدخل في ذلك جواز تدخل الدولة لتحديد ساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية ونحوها»⁽³⁾.

الدليل الثامن:

استدلّوا أيضاً بدليل المصلحة، حيث إنّ المصالح المترتبة على منح الأجير راحته كثيرة جداً، تعود على العامل وعلى رب العمل وعلى الإنتاج.

(1) وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1011-1014.

(2) حقوق العمال، فتوى تم نشرها بتاريخ 2022/1/9م على الموقع الرسمي للشيخ، رابط الفتوى:

<https://www.al-qaradawi.net/node/3769>

(3) المرجع نفسه.

فالعامل لو تُرك فترة من الزمان محدّدة فإنه يرجع إلى عمله وجُهدِه نشِطاً كَيْساً؛ كأن لم يكن قد عمل من قبل، وترجع فائدة الإجازات والاستراحات في الحقيقة إلى الأجير ورب العمل أيضاً، لأنّ إعطاء النَّفس قسطاً من الراحة سببٌ لاستمرار عجلة العمل في دوراتها⁽¹⁾.

وخلاصة القول: أنّ جميع العطل المستجدة مشروعة بلا خلاف بين الفقهاء، باعتبارها مشروطة في عقود العمل المعاصرة، وجرى العرف والعمل بها بين الناس، وقد نصّ الفقهاء المتقدّمون على أنّ العطل التي جرى بها العرف أو كانت مشروطة في العقد يجب منحها للأجير.

الفرع الثالث: مسألة استحقاق الأجرة خلال العطلة

مرّ معنا في أحكام الأجرة أنّ الفقهاء اتّفقوا على أن استحقاق الأجير للأجرة منوطٌ بالعمل أو تسليم النفس والاستعداد للعمل، فإذا لم يعمل أو يسلم نفسه لاستيفاء المنفعة منه فلا يستحق الأجرة، فإن لم يوجد عرفٌ أو شرطٌ في العقد بإعطائه الأجرة فلا يستحقّها. وحصل الخلاف بينهم فيما إذا كان العرف جارياً بين الناس بإعطاء الأجير أجرته عن أيّام عطلته⁽²⁾:

فذهب الجمهور إلى عدم استحقاقه لهذه الأجرة بقاءً على الأصل، وهو أنّ استحقاق الأجير للأجرة منوطٌ بالعمل أو تسليم النفس والاستعداد للعمل، فإذا لم يعمل أو يسلم نفسه لاستيفاء المنفعة منه فلا يستحق الأجرة، ولأنّ إلزام المستأجر بدفع الأجرة في هذه الحالة ظلّم وأكلٌ لماله بالباطل.

(1) الأجير الخاص - حقوقه وواجباته -، محمد يعقوب الدهلوي، ص 474. ويُظنر أيضاً للفائدة: حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، ص 174-176. و: النقد الدّاتي، علّال الفاسي، ص 418.

(2) ينظر: العقد على المنافع، ص 157-158. الإجارة الواردة على عمل الإنسان، شرف بن علي الشريف، ص 300.

أسنى المطالب، ج 2/ص 436. حاشية الرهوني، ج 7/ص 17-18.

وذهب بعضُ الفقهاء إلى أنّ الأجير يُعطى الأجرة عن أيّام عطلته إذا كانت العادة جارية مطّردَةً عند الناس بذلك، وهو قولٌ عند الحنفية واختاره ابن عابدين⁽¹⁾ ووجهٌ عند الشافعية⁽²⁾ وقولٌ عند المالكية⁽³⁾.

وأما إذا كان استحقاق الأجرة عن أيّام العطلة مشروطاً في العقد فلا خلاف في جواز ذلك إذا رضي الطرفان بهذا الشرط واتفقا عليه في العقد، ويجبُ على المستأجر دفعُ الأجرة للأجير لأنّ المسلمين عند شروطهم⁽⁴⁾.

قال ابن نجيم رَحِمَهُ اللهُ: "ومنها البطالة في المدارس، كأيام الأعياد ويوم عاشوراء، وشهر رمضان في درس الفقه، لم أرها صريحة في كلامهم، والمسألة على وجهين: فإن كانت مشروطة لم يسقط من المعلوم شيء..."⁽⁵⁾.

وعلى كلّ حالٍ فإنّ عقود العمل المستجدة تتضمن الاتفاق بين المتعاقدين على استحقاق الأجير للأجرة عن أيّام عطلته المدفوعة الأجر، وهو شرطٌ مُلزمٌ.

أما إذا مرض العامل أو انقطع عن العمل أياماً بعددٍ أو بغير عذر فلا يستحق الأجرة بالاتفاق⁽⁶⁾، وهو الذي عليه العمل في القانون كما سبق بيّانه في الغيابات المبررة وغير المبررة فهي غير مدفوعة الأجر.

(1) حاشية ابن عابدين، ج4/ص372. قال ابن نجيم: «والمسألة على وجهين: فإن كانت مشروطة لم يسقط من المعلوم شيء، وإلا فينبغي أن يلحق ببطالة القاضي، وقد اختلفوا في أخذ القاضي ما رُزّب له من بيت المال في يوم بطالته، فقال في المحيط: إنه يأخذ في يوم البطالة؛ لأنه يستريح لليوم الثاني» الأشباه والنظائر، ص81.

(2) أسنى المطالب، ج2/ص436.

(3) حاشية الرهوني على الزرقاني، ج7/ص17. منح الجليل، ج7/ص482.

(4) العقد على المنافع وأحكامه، ص158.

(5) الأشباه والنظائر، ابن نجيم، ص81.

(6) حاشية ابن عابدين، ج6/ص44. المبسوط، ج15/ص162. المدونة، ج3/ص540. نهاية المحتاج، ج5/ص280.

شرح المنتهى، ج2/ص364. ويُنظر: واجبات العمال وحقوقهم، د. العواودة، ص182.

قال الإمام السرخسي رَحِمَهُ اللهُ: "ولو كان يَبْطُلُ من الشهر يوماً أو يومين لا يرهاها حوسب بذلك من أجره سواء كان من مرض أو بطلالة، لأنه يستحق الأجر بتسليم منافعه، وذلك ينعدم في مدة البطلالة سواء كان بعذر أو بغير عذر"⁽¹⁾.

وجاء في البحر الرائق: "لو غرقت الأرض أو انقطع عنها الشرب أو مرض العبد سقط من الأجر بقدره لفوات التمكن من الانتفاع في المدة"⁽²⁾.

وأما العطلة التي يطلبها الأجير فيقبلُ المستأجر ويأذنُ له بالغياب دون أجرٍ، فلا بأسَ بها ولم يمنعها أحدٌ من الفقهاء لأنها جارية على الأصول والقواعد؛ في عدم استحقاق الأجير للأجر عند عدم العمل، وكذلك الحالُ مع العطلة غير المبررة التي لم يستأذن فيها الأجيرُ مُستأجره فإنه لا حقَّ له في الأجرة من باب أولى.

وكونُ الأجير لا يستحق الأجرة خلال هذه الأيام لا يعني عدم جواز الاتفاق بين العاقدين على دفع الأجرة في مثل هذا النوع من الغياب، أو دخول طرفٍ ثالث في إعالة الأجير المريض أيام مرضه، كبيت المال أو نظام التعويضات والتأمينات، فهذه المسألة من نوازل حقوق الأجير أيضاً، وسأتناولها في المبحث الثالث من هذا الفصل - بإذن الله -.

(1) المبسوط، ج 15/ص 162.

(2) البحر الرائق، ابن نجيم، ج 8/ص 7.

المبحث الثاني: الحق في ظروف العمل المناسبة

المطلب الأول: تعريف ظروف العمل لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف ظروف العمل لغة.

الفرع الثاني: تعريف ظروف العمل اصطلاحاً

الفرع الثالث: المقصود بالحق في ظروف العمل المناسبة

المطلب الثاني: ظروف العمل المناسبة في القانون الجزائري.

الفرع الأول: مشروعية الحق في ظروف العمل المناسبة قانونياً

الفرع الثاني: المعايير القانونية لظروف العمل المناسبة

المطلب الثالث: حكم نازلة الحق في ظروف العمل المناسبة في الفقه الإسلامي.

الفرع الأول: حماية الإسلام للعمال حسيباً ومعنوياً

الفرع الثاني: أدلة مشروعية الحق في ظروف عمل مناسبة

المبحث الثاني: الحق في ظروف العمل المناسبة

في هذا المبحث أتكلّم عن أحد الحقوق المهمّة في قوانين العمل الدولية، ألا وهو: "الحق في ظروف العمل المناسبة"، ثم نتعرّف على العناصر المكوّنة لظروف العمل المناسبة، وحُكم هذه النازلة في الفقه الإسلامي.

المطلب الأول: تعريف ظروف العمل لغة واصطلاحاً

نتعرّف في هذا المطلب على معنى مصطلح "ظروف العمل" في اللغة العربية وفي الاصطلاح، كي يكون لدينا تصوّر صحيح عن هذه النازلة قبل الحُكم عليها.

الفرع الأول: تعريف ظروف العمل لغةً

يتكوّن هذا المصطلح من مفردتين "ظروف" و"عمل"، وقد سبق شرح كلمة "العمل" في الفصل التمهيدي، ويبقى علينا شرح كلمة "الظروف".

الظروف في اللغة جمع ظرف، و الظرف: الوعاء. ومنه ظُروفُ الزمان والمكان عند النحويين، والظرف: الكياسة. وقد ظُرفَ الرجل بالضمّ ظرافةً، فهو ظريفٌ⁽¹⁾. ويسمّون البراعة ظرفاً، وذكاء القلب كذلك، ومعنى ذلك أنه وعاءٌ لذلك⁽²⁾.

في المعجم الوسيط: "الظرفُ الوعاءُ وكلُّ ما يستقرُّ غيره فيه، ومنه ظرفُ الزمان وظرفُ المكان عند النُحاة والحال (ج) ظروف"⁽³⁾.

(1) الصّحاح، ج4/ص1398.

(2) مقاييس اللغة، ج3/ص474-475.

(3) المعجم الوسيط، ج2/ص575.

وعليه: فإنّ معنى كلمة "ظرف" يرجع إلى شيءٍ واحدٍ وهو الوعاء الذي تحلّ فيه الأشياء، سواءً كان وعاءً حسبياً أو معنوياً. فكلُّ ما يستقرُّ غيره فيه كالوعاء والكيس فهو ظرفٌ (نحو: وَضَعَ كَلَّ صِنْفَ فِي ظَرْفٍ، و: الكِتَابُ ظَرْفٌ مُلِئٌ عِلْمًا) هو نقيُّ الظَّرْفِ: للرَّجُلِ إِذَا كَانَ أَمِينًا⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تعريف ظروف العمل اصطلاحاً

بعد البحث في معاجم اللغة وكتب الفقه والمصطلحات عن معنى ظروف العمل الذي يتفق مع المراد بها في مجال الدّراسة؛ لم أقف على شيءٍ يُذكر، واستنتجت أنّ استعمالهم لكلمة ظروف كان قاصراً على ما سبق بيانه في التعريف اللغوي، وهو أنّ الظرف هو الوعاء للشيء. ثم نشأ استعمالٌ مولدٌ متأخّرٌ لهذه الكلمة، وتداولته المعاجم العصرية، وهو أنّ الظروف هي الأوضاع والأحوال.

ومن ذلك ما جاء في تعريفها في "معجم اللغة العربية المعاصرة" ووزادته الأمثلة وضوحاً، حيث جاء فيه: "والظرف: وَضَعٌ، حَالَةٌ (نحو: وَضَعَ نَفْسَهُ فِي ظَرْفٍ مُهِينٍ - تَغَيَّرَتْ ظَرْفُهُ إِلَى الْأَحْسَنِ)"⁽²⁾.

حيثُ بيّنَ المعجم أنّ الظرفَ يُطْلَقُ -أيضاً- ويُرادُ به الوَضْعِيَّةُ والحالة التي تكونُ وعاءً لأُمُورٍ حَسْبِيَّةٍ أو معنوية.

وعليه فيمكننا استنتاج تعريفٍ لظروف العمل كالاتي:

"هي الحالةُ العامّةُ لمكان العمل -الحسبيّة والمعنوية-، وَوَضْعِيَّةٌ مُحِيطُ الْعَامِلِ أَثْنَاءَ مَزَاوَلَتِهِ لِعَمَلِهِ".

(1) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص1434.

(2) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص1434.

الفرع الثالث: المقصود بالحق في ظروف العمل المناسبة

من خلال ما سبق في التعريفين اللغوي والاصطلاحي يتبين أن مُزاوَلَةَ العَامِلِ لِعَمَلِهِ تُحِيْطُ بِهَا ظُرُوفٌ وَمُلاَبَسَاتٌ مُعَيَّنَةٌ، يُمَكِّنُ قِيَاسُهَا وَمُلاَحَظَتُهَا، وَيُمَكِّنُ الحُكْمَ عَلَيْهَا بِأَنَّهَا ظُرُوفٌ مُنَاسِبَةٌ أَوْ غَيْرُ مُنَاسِبَةٌ بِالنَّظَرِ إِلَى مَعَايِيرٍ مُحَدَّدَةٍ.

وقد استعمل القانونيون مصطلحاتٍ متنوّعةً لكنّها قريبةٌ المعنى من عبارة "ظروف العمل المناسبة"، مثل:

- أوضاع العمل المناسبة⁽¹⁾.
- ظروف العمل المواتية⁽²⁾.
- ظروف عملٍ معقولة⁽³⁾.
- حماية العُمال⁽⁴⁾.
- الحق في تحسين ظروف العمل⁽⁵⁾.
- ملاءمة مكان العمل⁽⁶⁾.
- بيئة العمل المثالية⁽⁷⁾.

وقد قامت قوانين العمل الدّولية بتحديد هذه الظروف وبيان المعايير والقواعد العامة لظروف العمل المناسبة؛ واعتبرت العمل في ظروفٍ مناسبةٍ حقاً من حقوق العَامِلِ، كما اعتبرت التقصير في توفيرها خطأً يستحقُّ العقوبة القانونية، لأنّه يتسبب في مخاطرٍ مختلفة على العُمال.

(1) محاضرات في قانون العمل، د. خليفي، ص 106.

(2) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أ.د. بوضيف، ص 128.

(3) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أ.د. بوضيف، ص 128.

(4) الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 98-99. و: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أ.د. بوضيف،

ص 122. و: قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن -، د. خليفي، ص 25.

(5) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص 96.

(6) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص 98.

(7) أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي، منى خالد عكر، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج 1/ عدد 11،

وتتلخّص الظروف المناسبة للعمل التي اشتراطها القانون في أمور أهمّها: الوقاية الصحية، الأمن، الحماية من الأخطار، النظافة، المعاملة الكريمة⁽¹⁾ - وسيأتي الكلام عنها بالتفصيل في المطلب الموالي-.

حيث إنّ العامل يقضي في اليوم الواحد الساعات الطوال في موقع العمل، مما يفرضُ أن تُهيأ له ظروف معقولة ومواتية لأداء عمله بعيداً عن كل المخاطر التي تمس بصحته وسلامة بدنه وتحفظ له كرامته واعتباره المعنوي⁽²⁾.

(1) يبيّن بالتفصيل مرسومان قانونيان هما: القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26/1/1988 م. و: المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تُطبّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

(2) الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. بوضياف، ص 128.

المطلب الثاني: ظروف العمل المناسبة في القانون الجزائري.

في هذا المطلب سأتطرق لمشروعية هذا الحق في القوانين الجزائرية، وكذا المعايير التي وضعها القانون لتطبيقه.

الفرع الأول: مشروعية الحق في ظروف العمل المناسبة قانونياً

يُعتَبَرُ حقُّ العمل في ظروفٍ مناسبة حقاً دستورياً نصّت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، ومن ذلك ما جاء في المادة 66 من دستور الدولة الجزائرية لسنة 2020م حيث نصَّ على أغلب العناصر المكوّنة لظروف العمل المناسبة، ونصّها كآلآتي:

يضمن القانون أثناء العمل الحقَّ في الحماية، والأمن، والنظافة.

كما أنّه حقٌّ أساسيٌّ نصَّ عليه قانون علاقات العمل 90-11 بجميع مكوّناته، حيث جاء في مادّته الخامسة ما نصّه:

"يتمتع العمّال بالحقوق الأساسية الآتية: ...-الوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل ...-احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم".

ولم يكتفِ المشرّع الجزائري بهذه الموادّ العامّة التي توكّد على حقّ العامل في ظروفِ عملٍ مناسبةٍ، ولكنّه أتبعها بقوانين ومراسيم تُحدّد القواعد العامة والمعايير الدّقيقة لظروف العمل السليمة، ووضّع العقوبات المشدّدة على كل من يتساهل في هذا الحق.

ويتجسّد ذلك بوضوح في:

- 1- القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 1988/1/26م.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تُطبّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

جاء في القانون 88-07 ما نصّه:

"المادة الأولى: يهدف هذا القانون الى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل وتعيين الأشخاص المسؤولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الاجراءات المقررة.

المادة 02: تُطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي اليه".

وجاء في المرسوم التنفيذي 91-05 ما نصّه:

"المادة الأولى : عملاً بالفقرة الأولى من المادة 45 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المذكور أعلاه، يحدد هذا المرسوم القواعد العامة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، في كل هيئة مستخدمة، كما تنص عليها المادة 02 من القانون السالف الذّكر".

مما سبّب يتّضح أن حقّ العامل في ظروف العمل المناسبة منصوصٌ عليه دستورياً، ومُبيّنةٌ أحكامه تفصيلاً في القوانين الفرعية⁽¹⁾.

فقد كفل القانون الجزائري للعامل حقّه في الحماية والأمن في محيط عمله من كل الأخطار، كما ضمّن له الحقّ في الاحترام والمعاملة الكريمة وعدم الإساءة إليه⁽²⁾.

(1) يُنظر لمزيد من التفصيل: محاضرات في قانون العمل، د. خليفي، ص 89 و 91. و: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. بوضياف، ص 122. و: قانون العمل الجزائري - مغلّق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن -، د. خليفي، ص 24-25.

(2) الوجيز في قانون العمل، د. معزيز، ص 60-61. محاضرات في قانون العمل، د. خليفي، ص 89. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. بوضياف، ص 122 و 128.

يقول الدكتور بشير هدي: "هذا ويترتب على سريان الأحكام القانونية والتنظيمية وتطبيق بنود عقد العمل؛ ضرورة التزام صاحب العمل بتوفير الحماية والأمن في محيط العمل من كل الأخطار المهنية، واحترام العمال وعدم الإساءة إليهم"⁽¹⁾.

كما تعدى الأمر أن تكون هذه العناصر حقوقاً للعامل إلى كون الالتزام بها واجباً على العامل والجهة المستخدمة على حدٍ سواء، حيث يجب على العمال التزام تعليمات السلامة والوقاية الصحية والحفاظ على النظافة وأخذ الاحتياطات اللازمة⁽²⁾.

فيجب على المستخدم تهيئة المحلات والأماكن المخصصة للعمل بأفضل الأوضاع الخاصة بالأمن، ويضع برنامجاً للوقاية من الحوادث، وعلى العامل يقع عبء الالتزام به، وكل مخالفة للتعليمات تُعتبر خطأ جسيماً⁽³⁾.

وفيما يلي؛ بيان لبعض المعايير التي حددها القانون لتطبيق هذا الحق:

الفرع الثاني: المعايير القانونية لظروف العمل المناسبة

جعل القانون الجزائري -تبعاً للقوانين الدولية- الحق في ظروف العمل المناسبة شرطاً من شروط عقود العمل، وحقاً أساسياً يتمتع به العمال ويُعاقب القانون على الإخلال به.

ولكي يتم الالتزام بهذا الحق على النحو الصحيح؛ ويتم تطبيق هذه الشروط على الوجه الأمثل؛ ويُتلافى التنازع بين أطراف علاقة العمل، قُننت تشريعات خاصة تُفصّل المعايير والكيفيات التي يُطبّق من خلالها هذا الحق.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية-، د. بشير هدي، ص 99.

(2) المادة 35 من القانون 88-07.

(3) محاضرات في قانون العمل، د. خليفي، ص 105-106 بتصرف يسير جداً، وينظر ص 110 أيضاً.

وقد سبقت الإشارة إلى أنّ العناصر التي عملت قوانين العمل على تحسينها واعتبارها مكوناتٍ أساسيةً لظروف العمل المناسبة هي: الوقاية الصحية، الأمن، الحماية من الأخطار، النظافة، المعاملة الكريمة.

وفيما يلي أسوقُ - باختصارٍ - أهمّ الشروط والمعايير التي وضعها المشرع الجزائري لهذه العناصر⁽¹⁾:

- يجب على الجهة المستخدمة - أو رب العمل - ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال مهما كان قطاع العمل.
- يجب أن تكون جميع أماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال.
- في إطار شروط الرّاحة والوقاية الصحية، يجب التزام معايير التكعيب، والتهوية وتجديدها، والتشمس، والإضاءة، والتدفئة، والحماية من الغبار والأضرار الأخرى، وتصريف المياه القدرة والفضلات.
- وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشّات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم.
- تصميم وتهيئة أماكن العمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن أمن العمال، من حيث: ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى، وتجنب الازدحام والاكتظاظ.

(1) نظراً لكثرة النصوص القانونية المسيّرة لهذا الباب وطولها فقد قام الباحث بتلخيص مضامينها الأساسية من القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26/1/1988م. وقد جاءت التفاصيل التقنية الدقيقة لكيفيات بناء وتهيئة وتنظيف أماكن العمل وتوفير ظروف العمل المناسبة في المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تُطبّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- ضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى.
- ضمان وسائل الحماية من الحرائق والانفجارات بصفة سريعة وناجعة.
- ضمان الإجلاء السريع للعمال في حالات الخطر.
- توفير الألبسة والمعدات الفردية الخاصة من أجل الحماية وفق المعايير المعمول بها، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.
- أن تكون التجهيزات والآلات والآليات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال، ويجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانةٍ من شأنها الحفاظ على حُسن سيرها، وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل.

رغم هذه الشروط الصارمة والواضحة التي وضَعها القانون الجزائري لأرباب العمل؛ كي يوفِّروا ظروف عمل مناسبة للعمال - في القانون 88-07-، فإنَّ المشرِّع الجزائري أَرَدَها أيضاً بمرسوم تنفيذي يُبيِّنُ التفاصيل الدقيقة لكيفيات بناءٍ وتهيئة وإعادة تهيئة أماكن العمل، وطُرُقِ تنظيفها، ومعايير التهوية والإنارة، والطَّاقة الاستيعابية للمنشآت، وغيرها من الشروط التقنيَّة والنِّظامية التي تضمَّنَ ظروفَ عملٍ مثالية، وذلك كُله موضَّح في المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تُطبَّق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

وفي السِّياق نفسه يجبُ على المستخدم أن يُحيط العامل بكل مخاطر المنصب والمهنة ووسائل الوقاية الواجب اتِّخاذها، وعلى العامل التقيُّد بالتعليمات التي يضعها المستخدم في هذا الميدان⁽¹⁾.

(1) محاضرات في قانون العمل، د. خليفي، ص 110.

المطلب الثالث: حكم نازلة "الحق في ظروف العمل المناسبة" في الفقه الإسلامي

بعد تصوير هذه النازلة من الناحية القانونية وبيان آليات تطبيقها؛ نشرح الآن في الكلام عن حكم هذا الحق من الناحية الشرعية:

الفرع الأول: حماية الإسلام للعمال حسياً ومعنوياً

لا شك أنّ الإسلام ينظر إلى العامل على أنه بشرٌ يبذلُ جهده وطاقته في سبيل خيرٍ ورفاهِ المجتمع، وأنه يستمر في بذل هذا الجهد طالما كان سليماً، قويّ الجسم، مرتاح النفس، وافر العزم⁽¹⁾، وهذا لا يتم له إلا في ظروفٍ عملٍ تسمح بذلك.

وقد تكلم الفقهاء عن قضية توفير ظروف العمل المناسبة في سياقاتٍ مختلفة، فيأتون على ذكرها في السياقات الآتية:

- عند الحديث عن الرفق بالأجير والعبء.
- وعند الكلام عن مقتضيات الأخوة الإسلامية.
- وعند الكلام عن بذل الأخلاق الحسنة للناس؛ ومنهم الأجراء والعمال.
- وكذلك عند الحديث عن الشروط في عقد الإجارة على العمل.
- وعند الكلام عن مهام المحتسب؛ وأنّ من مسؤولياته -التي كلفه بها ولاة الأمر- أن يُراقب أماكن العمل ومدى توفُّرها على الظروف المناسبة والأمنة.
- وعند الكلام عن تضمين المستأجر الذي حصل منه الأذى على أجيره بطريقٍ المباشرة أو التّسبب، أو إذا استأجر صبيّاً أو عبداً دون إذن وليّه أو سيّده.

وفي الجملة؛ فقد اتفق العلماء -في هذه السياقات كلّها- على وجوب توفير الظروف المناسبة لعمل الإنسان، سواءً تعلّق ذلك بالمعاملة الحسنة أو النظافة أو الأمن أو الحماية من الأخطار... الخ، وأنّ ذلك حقٌّ للعامل، وإلا جاز له الامتناع عن العمل.

(1) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، 96.

بل إنَّ الحقَّ في ظروف العمل السليمة لا يحتاجُ إلى التَّنصيصِ عليه في العقد، ولا إلى اشتراطه من طرف المتعاقدين أو وُلاةِ الأمر، لأنَّ العقد لا يقومُ إلا بوجوده، فكما لا يُمكنُ للأجير أن يعملَ إلا بتسليم العمل له -المعقود عليه-، فلا يمكنه أن يعملَ إلا في ظروفٍ تسمح بأداء العمل، ولذلك جعلَ بعضُ الباحثين هذا الحق في جُملة الحقوق التي يستلزمها مبدأ حُسن النية، وهو المبدأ الذي يُعتَبَر قاعدةً عامة تحكُّم تنفيذَ أيِّ عقد مهما كان موضوعه⁽¹⁾.

وفي الفرع الآتي سأتناولُ تأصيلَ مشروعية هذا الحق في ضوء السِّياقات المذكورة آنفاً:

الفرع الثاني: أدلة مشروعية الحق في ظروف عملٍ مناسبة

فيما يلي سأذكرُ ما وقفتُ عليه من الأدلة في وجوب احترام العُمال، ومُعاملتهم المعاملة الطيبة، وتوفير الظروف المناسبة لمزاولة العمل، والتحذير من كلِّ شيءٍ يُعرِّضهم للخطر أو الضرر أثناء عملهم، وأنزِلُ ذلك كلاً على نازلة الحق في ظروف العمل المناسبة؛ من خلال كلام الفقهاء والمجتهدين، فأقولُ مستعينا بالله:

أولاً: الحق في المعاملة الكريمة وعدم الإساءة للعامل

حُسن الخُلُق وطِيبُ المعاملة أصلٌ من أصول هذا الدين العظيم، لقوله ﷺ: ((إنما بُعث لأتمم صالح الأخلاق))⁽²⁾، والمعاملة بين الناس يجب أن تكون مبنية على حُلق الرحمة والرفق الذي أمرنا به شرعنا الحنيف، كما في قوله ﷺ: ((الراحمون يرحمهم الرحمان، ارحموا من في الأرض

(1) المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية -دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. الجحيشي، ص 269.

(2) رواه أحمد، حديث 8952، ج 14/ص 513. والبخاري في الأدب المفرد، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار البشائر، بيروت-لبنان، ط3، 1409هـ-1989م، باب حسن الخلق، ص 104.

يرحمكم من في السماء))⁽¹⁾، وقوله ﷺ: ((مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ))⁽²⁾، وقوله ﷺ: ((مَنْ يُحْرَمِ الرَّفْقَ يَحْرَمِ الْخَيْرَ كُلَّهُ))⁽³⁾.

بَوَّبَ الإمام البخاري رَحِمَهُ اللهُ فِي صحيحه: "بَابُ السُّهُولَةِ وَالسَّمَاةِ فِي الشَّرَاءِ وَالْبَيْعِ، وَمَنْ طَلَبَ حَقًّا فَلْيَطْلُبْهُ فِي عَفَافٍ"، وَسَاقَ تَحْتَهُ قَوْلَهُ ﷺ: ((رَحِمَ اللهُ رَجُلًا سَمَحًا إِذَا بَاعَ، وَإِذَا اشْتَرَى، وَإِذَا اقْتَضَى))⁽⁴⁾.

قال الحافظ ابن حجر رَحِمَهُ اللهُ: "فيه الحض على السّماحة في المعاملة، واستعمال معالي الأخلاق، وترك المشاحّة، والحضّ على ترك التضييق على الناس في المطالبة، وأخذ العفو منهم"⁽⁵⁾. فوجب على ربّ العمل أن يُعامل أُجْرَاءَهُ بِأَخْلَاقِ الإِسْلَامِ، مِنْ حُسْنِ مَعَامَلَةٍ، وَرَحْمَةٍ بِهِمْ وَرَفْقٍ فِي مَعَامَلَتِهِمْ وَسَمَاحَةٍ فِي التَّعَامُلِ مَعَهُمْ.

كما أنّ الإسلام حَفِظَ لابن آدم كرامته، وكرّمه على سائر المخلوقات، فقد قال الله تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ الإسراء: ٧٠.

قال الإمام ابن عطية رَحِمَهُ اللهُ: "المعنى: جعلنا لهم كرمًا، أي شرفًا وفضلًا"⁽⁶⁾، وقال الحافظ ابن كثير رَحِمَهُ اللهُ: "يُخْبِرُ تَعَالَى عَنْ تَشْرِيفِهِ لِبَنِي آدَمَ، وَتَكْرِيمِهِ إِيَّاهُمْ"⁽⁷⁾.

(1) رواه الترمذي، كتاب البر والصلة، باب ما جاء في رحمة الناس، حديث 1924، ج3/ص483.

(2) رواه البخاري، كتاب الأدب، باب رحمة الناس والبهائم، حديث 5667، ج5/ص2239.

(3) رواه مسلم، كتاب البر، باب فضل الرفق، ج4/ص2003. وأبو داود، كتاب الأدب، باب في الرفق، ج4/ص255، واللفظ لأبي داود.

(4) رواه البخاري، كتاب البيوع، باب السهولة والسماحة...، ج2/ص730.

(5) فتح الباري، ج4/ص307.

(6) المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، أبو محمد عبد الحق بن غالب بن عطية الأندلسي الحاربي، تحقيق: عبد السلام عبد الشافي محمد، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1422هـ، ج3/ص472.

(7) تفسير القرآن العظيم، ابن كثير، ج5/ص97.

فلا بُدَّ أن يكون مكانُ العمل، وظروفُه، وكذا مُعامَلَةُ أربابِ العملِ لِلْعَمَلِ تحترِمُ كرامَتَهُم الإنسانية، ولا تُهينُ الإنسانَ وقد أكرمه اللهُ ﷻ واستخَلَفَه في أرضِهِ⁽¹⁾.

لذلك كان واجباً على المستأجر أن يعامل الأجير بالخلق الحسن والمعاملة الطيبة، وألا يُهينه، أو يُذَلِّه، أو يحتقره، أو يُسَبِّهه، بل ينظر إليه نظرةً قائمة على المساواة والأخوة دون إحساس بالتعالي والإهانة⁽²⁾، فقد قال تعالى: ﴿فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ لَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنَّفُؤًا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ﴾ آل عمران: ١٥٩.

وعن أنسٍ رضي الله عنه قال: لم يكن رسول الله ﷺ فاحشاً، ولا لعاناً، ولا سباباً، كان يقول عند المعاتبة: ((ما له تَرَبَّ جبينه))⁽³⁾، ولنا في رسول الله ﷺ أسوة حسنة، في تعامله مع خدمه ومن كان تحت رعايته الكريمة ﷺ⁽⁴⁾، قال أنس رضي الله عنه: ((خَدَمْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ. وَاللَّهِ! مَا قَالَ لِي: أَفَّا قَطُّ، وَلَا قَالَ لِي لَشَيْءٍ: لِمَ فَعَلْتَ كَذَا؟ وَهَلَّا فَعَلْتَ كَذَا؟))⁽⁵⁾، وقالت أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها: ((ما ضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ شَيْئًا قَطُّ بِيَدِهِ، وَلَا امْرَأَةً، وَلَا خَادِمًا، إِلَّا أَنْ يُجَاهِدَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ...))⁽⁶⁾.

وهكذا ينبغي لأرباب العمل أن يقتدوا برسول الله ﷺ، بأن لا ينظروا إلى الأجير على أنه آلة يُنتفع بها مقابل بذل العوض، بل عليهم أن يراعوا صفته الإنسانية؛ فيعاملوه المعاملة اللائقة

(1) العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. الجميلي، ص 175. و: علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 72 و ص 80.

(2) التشريع العمالي الإسلامي - دراسة موازنة بقوانين الدول العربية-، د. هيثم حامد المصاروة، دار الكتب القانونية، مصر، ط 1، 2010م، ص 51. و: أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 194. و: الإجارة على منافع الأشخاص، أد. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2354. و: المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية - دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. الجحيشي، ص 273.

(3) رواه البخاري، كتاب الأدب، باب لم يكن النبي ﷺ...، ج 5/ص 2243.

(4) الأجير الخاص، الدهلوي، ص 511.

(5) رواه مسلم، كتاب الفضائل، باب كان رسول الله ﷺ أحسن الناس خلقاً، حديث 2309، ج 4/ص 1804.

(6) رواه مسلم، كتاب الفضائل، باب مباحته ﷺ للآثام واختياره من المباح أسهله وانتقامه لله عند انتهاك حرماته، حديث 2328، ج 4/ص 1814.

به، وأن يعطوه العناية الشخصية؛ بالسؤال عنه إذا غاب، وعيادته إذا مرض، ومساعدته إذا احتاج⁽¹⁾.

قال العلامة القره داغي تحت بُند الالتزامات الأخلاقية التي على المستأجر: "المعاملة الطيبة الحسنة اللائقة بالإنسان في جميع الأحوال بالقول، والفعل، والنظرة، والسماح والمغفرة عند وقوع الخطأ، قال تعالى: ﴿وَالْكَاتِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ آل عمران: ١٣٤"⁽²⁾.

وقال التاج السبكي رَحِمَهُ اللهُ مُقَرَّرًا لهذا الأصل العظيم - وهو رحمة المستأجر لأجرائه وحسن معاملتهم -: "شادُ العمائر - وهو نظيرُ المقاول في زماننا -: ومن حقِّه - أي: حقُّ عليه - اللطْفُ والرِّفقُ بالبنَّائين، وألا يستعمل أحدًا فوق طاقته، ولا يُجيعه؛ بل يَمَكِّنُه من الأكل، أو يُطعمُه بحسب ما يقع الشرط عليه. وعليه أن يُطلق سراحه أوقات الصلوات؛ فإنَّها لا تدخل تحت الإجارة. وما يعتمده بعضهم من تسخير البنَّائين، وإجاعتهم وإعطائهم من الأجرة دون حقهم، واستعمالهم فوق طاقتهم من أقبح الحُرُمات، وأشنع الجِزَواتِ على الله تعالى في خلقه"⁽³⁾.

فلقد أوجب الإسلام على المسلم احترام أخيه المسلم؛ ومعاملته معاملة لائقة، بل عليه أن يُكرِّم العاملَ مسلماً كان أو كافراً، ومُعاملته بالتي هي أحسن، واحترامه كإنسان وكعضو نافع في المجتمع، وذلك أدعى لمضاعفة العامل جُهدَه في العمل؛ وإخلاصه فيه وإتقانه⁽⁴⁾.

والخلاصة: أن الإسلام دعا أصحاب العمل إلى معاملة العمال معاملة إنسانية كريمة، ودعا كذلك إلى الشَّفقة عليهم والرأفة بهم، فلا طغيان ولا تجبُّر في العلاقة التشغيلية بين أطراف العمل⁽⁵⁾، وعدَّ ذلك حقاً لهم وسماها بعضُ الباحثين "حقوق الأجير المعنوية"⁽⁶⁾.

(1) الأجير الخاص - حقوقه وواجباته-، الدهلوي، ص 513.

(2) الإجارة على منافع الأشخاص، أ.د علي القره داغي، مطبوع ضمنَ دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2355.

(3) معيد النعم ومبيد النقم، تاج الدين عبد الوهاب بن تقي الدين السبكي، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت-لبنان، ط 1، 1407هـ-1986م، ص 100.

(4) الإجارة الواردة على عمل الإنسان، د. الشريف، ص 277 بتصرّف يسير.

(5) واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، سمير محمد العواودة، ص 118.

(6) العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، د. بلغيتي، ص 156.

ثانياً: مقتضيات الأخوة الإسلامية

إذا كان الأجير مسلماً فإنَّ مُقتضيات الأخوة الإسلامية بينه وبين أخيه المستأجر تفرضُ المبالغة في العناية بحقه، فقد قال عليه الصلاة والسلام في حق الخدم والعبيد: ((إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم))⁽¹⁾، والخول: الخدم والعبيد⁽²⁾.

وقال ﷺ مُبيناً عظمة مقام الأخوة الإسلامية: ((المسلم أخو المسلم، لا يظلمه ولا يخذله، ولا يحقره، التقوى هاهنا، ويشير إلى صدره ثلاث مرات، بحسب امرئ من الشر أن يحقر أخاه المسلم، كل المسلم على المسلم حرام، دمه وماله وعرضه))⁽³⁾.

ومن واجب الأخوة الإسلامية أن يكره لأخيه ما يكره لنفسه، ويُحب لأخيه ما يُحب لنفسه، لقوله ﷺ: ((لا يؤمن أحدكم حتى يُحب لأخيه ما يحب لنفسه))⁽⁴⁾، والإنسان يُحب لنفسه أن يُعامل باحترام ويكره أن يُهان، ويُحب أن يعمل في ظروف آمنة مناسبة، ويكره العمل في ظروفٍ ملؤها المخاوف والمخاطر والخشية على النفس، فكذلك عليه أن يُحب لأخيه الأجير ما يُحبه لنفسه ويكره له ما يكرهه لنفسه.

ثالثاً: توفير الأمن والحماية واجب على المستأجر

يجب على المستأجر (صاحب العمل) أن يوفر للأجير وسائل السلامة والوقاية وسُبُل الأمن على نفسه وصحته وحمايته أثناء العمل من أي خطرٍ قد يتعرض له⁽⁵⁾، ويرى الفقهاء أنه متى قصر

(1) رواه البخاري، كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية، ج1/ص20.

(2) فتح الباري، ج1/ص115. ومثوا كذلك لأهم يؤلون الأمور أي يصلحونها (صحيح البخاري، ج1/ص20).

(3) رواه مسلم، كتاب البر، باب تحريم ظلم المسلم...، ج4/ص1986.

(4) رواه البخاري، كتاب الإيمان، باب من الإيمان أن يحب لأخيه ما يحب لنفسه، حديث 13، ج1/ص14. ورواه مسلم،

كتب الإيمان، باب الدليل على أن من خصال الإيمان أن يحب لأخيه المسلم ما يحب لنفسه من الخير، حديث 71،

ج1/ص67.

(5) ينظر: الإجارة الواردة على عمل الإنسان، د. الشريف، ص288. و: التشريع العمالي الإسلامي، د. المصاروة، ص50.

و: المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية - دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. الجحيشي، ص269-

270. و: عقد العمل بين النظرية والممارسة، مصطفى قويدري، ص180.

المستأجر في هذا الالتزام بتعريض الأجير للأخطار كان ملزماً بضمان الضرر الذي يلحق الأجير في عمله عنده⁽¹⁾، لأنّ دماء الناس معصومة حرامٌ إهدارها سواءً بالتعدّي أو التفريط في حمايتها.

ثبت في الحديث الصحيح أن النبي ﷺ قال: ((كلُّ المسلم على المسلم حرام، دمه، وماله، وعرضه))⁽²⁾، لذلك كان لزاماً على المستأجر أن يحافظ على سلامة الأجير في نفسه وماله، وأن يوفّر له وسائل الأمان والسلامة، ويدخل في ذلك توفير وسائل الوقاية من أخطار العمل وأمراضه؛ الناجمة عن استعمال آلات العمل أو موادّه أو أخطاره (كالاحتراق أو الغرق أو الهدم أو تضرر الأعضاء بقطع أو كسر ونحوها...)، وهذه الالتزامات يُقرّها الفقه الإسلامي وتدعو إليها مقاصده الكبرى فضلاً عن الجزئية، فيجب على المستأجر أن يخبر الأجير بهذه الأخطار ويوفر له وسائل الوقاية منها وسبل الأمان أثناء عمله⁽³⁾.

وقد اتفق الفقهاء على أن كلّ تفريط أو تعدّي من المستأجر يترتب عليه ضررٌ على الأجير فإنّ فيه الإثم والضمان⁽⁴⁾، سواءً كان الضرر بالمباشرة بقتل العامل، أو قطع شيء من أعضائه وإلحاق الأذى به، وإما بالتسبب بإهمال العامل، أو عدم توفير وسائل الحماية والأمان، أو التغيرير به بعمدٍ إخباره بأخطار العمل، فقد حرّم النبي ﷺ دماء الناس وأنفسهم فقال ﷺ: ((إن دماءكم وأموالكم حرام عليكم، كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا، في بلدكم هذا...))⁽⁵⁾، وقال ﷺ: ((كل المسلم على المسلم حرام، دمه، وماله، وعرضه))⁽⁶⁾.

(1) سيأتي الكلام عن قضية الضمان بالتفصيل في الدليل التاسع بإذن الله.

(2) رواه مسلم، كتاب البر والصلة والآداب، باب تحريم ظلم المسلم، ج4/ص1986.

(3) الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، فؤاد شراد، إشراف د. محمد مزياني، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، ص101.

(4) بدائع الصنائع، ج4/ص210 و ج5/ص256. جواهر الإكليل شرح مختصر العلامة خليل، صالح عبد السميع الآبي الأزهري، المكتبة الثقافية، بيروت-لبنان، دون معلومات طبع، ج2/ص190. مواهب الجليل، ج5/ص392. المغني، ج5/ص370-396. فتح الباري، ج12/ص253. وسيأتي مزيد تفصيل في هذه المسألة في الفرع الخامس.

(5) رواه مسلم، كتاب الحج، باب حجة النبي ﷺ، ج2/ص886.

(6) سبق تخريجه.

وعليه فإنَّ ربَّ العمل مطالبٌ بحماية مَنْ هم تحت يده، فينبئهم على المخاطر، ويحذرهم من مواطن الضرر، وموارد الخطر، ولا يُوردُهُم المهالك، كما قال المصطفى ﷺ: ((ألا كلِّم راع وكلِّم مسؤول عن رعيته))⁽¹⁾.

فَرُبُّ العمل مسؤولٌ عنْ أَمْنِ العامل وسلامته، وعليه دوماً صيانة مُنشآتِهِ العَمَّالِيَّةِ وآلياتها، والتأكد من خُلُوقها من أي خطأ أو عطب يمكن أن يُسبِّب الأذى لعماله، وعليه أن يُحَدِّد العمال من مخاطر العمل، ويوضِّحها لهم، ويُدْرِبَهُم على استخدام الآلات، ويوفِّر لهم سبل الحماية منها، فبعض الآلات تحتاج إلى لباس خاص من ألبسة وغطاء رأس وأنف، وبعضها يحتاج إلى تدريب خاص، وعليه أن يداوم على مراقبة العمال، حتى لا يُقَصِّر أحدهم، فيهلك أو يصاب، وإنَّ هذه المعاني تدخل ضمن مسؤولية الراعي عن رعيته، والراعي في عقد العمل "ربُّ العمل" فهو الأمر الناهي في مؤسسته، وعليه فإنَّ إلزامه بتأمين إسعافاتٍ أولية داخل منشأة العمل، حفاظاً على حياة العمال وسلامتهم لا يُعدُّ مخالفاً للشرع الإسلامي، بل هو مما يَعْمَل على تحقيق مقاصده، ويوفر الوسائل والسبل القانونية المناسبة لتحقيق أمن وسلامة العمال من المخاطر⁽²⁾.

وقد تكلم الشيخ الدكتور مفرح بن سليمان القوسي في مقالٍ جميل عن أخلاقيات العمل في الإسلام، وختمها بالحديث عن الأخلاق والمبادئ التي يجب أن يحرص عليها أرباب العمل قائلاً: "اتَّخَذَ كُلُّ الاحتياطات الوقائيَّة المناسبة لحماية العَمَّال من أخطار العمل وإصاباته المختلفة، ومن ذلك على سبيل المثال:

أ- توفير أماكن واسعة لأداء العمل، وتوفير الإضاءة الجيدة فيها، والتهوية السليمة، ودرجة حرارة مناسبة.

ب- التثقيف الصحي والتوعية الوقائية للعامل.

(1) رواه البخاري، كتاب الأحكام، باب تأويل قوله تعالى: ﴿وَأطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم﴾، حديث 6719، ج6/ص2611.

(2) التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، خليل حسن جميل حامد، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين، 2012م، ص152 بتصرف يسير. يُنظر أيضاً: العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. باسم علاوي عبد الجميلي، ص175-176. و: الأجير الخاص، الدهلوي، ص504-505.

ج- توفير وسائل ومُعَدَّات الإسعافات الطبيَّة الأولىَّة في مقرِّ العمل.

د- توفير الوسائل الكافيَّة لمنع الحريق ومُعَدَّات الإطفاء المناسبة.

هـ- توفير ما يحتاج إليه العمَّال في الورش والمصانع ونحوها من موادَّ ومُعَدَّات وملابس تقيهم من الأخطار التي تُحيط بأجواء العمل المهني؛ كتأمين القفَّازات والأقنعة والخوذات والأحذية الواقية.

و- التخلص من النفايات والأبخرة والغازات السامَّة والمواد الضارَّة بالصحة المتولدة في المصانع من العمليَّات الصناعِيَّة المتنوِّعة.

علمًا بأنَّ لكلِّ مجالٍ من مجالات العمل متطلبات سلامة خاصَّة به، ووسائل حماية تحفَظ للعامل صحَّته، وتقيِّه من إصابات العمل وأخطاره⁽¹⁾.

رابعاً: وجوب توفير بيئة العمل الملائمة

يجب على صاحب العمل أن يوفِّر لعمَّاله بيئةً نظيفةً مطابقة للشروط والمواصفات الصحيَّة، وتأمين جميع الوسائل التي من شأنها أن تحوِّل دون تعرُّض العمَّال لأي أذى، وخاصَّة إذا كان من طبيعة العمل توليد غازات سامة أو غبار ضار أو أية شوائب أخرى من شأنها أن تؤثر سلباً على صحة العاملين⁽²⁾.

ومن حقِّ العامل أن تؤمَّن له الأجواء الملائمة التي تحافظ على سلامة جسده، من خلال شروط العمل الصحيَّة، تهويةً ونظافةً وإضاءةً... الخ⁽³⁾.

قال د. الجميلي: " فالإسلام يجعل من حق العامل أن يعمل في ظروفٍ حسنة تصون جسمه وتُبقي على حيويته ونشاطه؛ ولا سيما بعد ظهور العمل الجماعي في المصانع، إذ يعمل كثير من العمال في قاعة واحدة ويقف العامل أمام الآلة قليل الحركة مسمر العينين مما يجعل العمل مرهقاً ومملاً، فإذا أُضيفت إلى ذلك شروطٌ سيئة لمكان العمل تأثَّر العامل تأثيراً شديداً، وضعُفَ

(1) أخلاق العمل في الإسلام، د. مفرح بن سليمان القوسي، مجلة الدرعية، عدد 44، 1429هـ/2008م.

(2) المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية - دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. الجحيشي، ص 270.

(3) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. العسل، ص 98 بتصرف.

انتباهه وقلَّ مردوده، وتمثَّل هذه الشروط بالتهوية والإضاءة الجيدة زيادة على المحافظة على درجة حرارة ملائمة للعمل وكذلك بالنسبة للرطوبة وتقليل الضوضاء التي تؤثر سلباً على جسم الانسان، وتوفير كافة المستلزمات الصحيَّة اللازمة للعامل في حالة حدوث ضرر أو ما شابه ذلك... فكلما تحسنت ظروف العمل كان الانتاج بمستويات عالية من دون شك.

كما يشمل حقُّ تحسينِ ظروفِ العملِ حمايةَ العامل من الاخطار وذلك بتهيئة الوسائل الوقائية لحماية العمَّال من التَّعرُّض للإصابات والامراض المهنية وذلك بالتحقق من سلامة الآلات والادوات التي توضع تحت تصرفهم، كما على رب العمل أن يتخذ دائماً الاحتياطات الفنية لسلامة العمَّال، خصوصاً في المعامل التي تحتاج إلى ذلك، كمعامل الفسفور والمناجم والزئبق والبتترول ومشتقاته، فان اللازم في مثل هذه الاعمال؛ وقاية محل العمل من تسرب الغاز إليه وقد ذكر المعنيون بهذه البحوث الوسائل التي تلزم ايجادها في العمل للحفاظ على صحة العمَّال⁽¹⁾.

خامساً: دورُ المحتسب في مراقبة أماكن العمل

يُوجدُ في التاريخ الإسلامي نموذجٌ عمليٌّ لما يُعرفُ اليوم بـ "مفتِّشيَّة العمل"، التي من مَهَامِها مُراقبة معايير السلامة والأمن وظروف العمل المناسبة، وقد كانَ ذلك إحدى مهام المُحتسب، وقد تكلم عنه الفقهاء والعلماء في كتب الفقه وكتب الأحكام السلطانية بما يؤكِّد إقرارهم لهذا الدور ولحقِّ الأجير في بيئة عملٍ مناسبة، فُتخرِّجُ نازلُتنا على هذا الفرع بلا إشكال.

فَمَن هو المحتسب؟ وما هو دوره؟

المحتسبُ في اللغة: ذكر ابن فارس في المقاييس أنَّ مادَّة حسب ترجع إلى أربعة معانٍ منها "العدُّ"، تقول: حَسَبْتُ الشيءَ أَحْسَبُه حَسْبًا وحُسْبَانًا، قال الله تعالى: ﴿الشَّمْسُ وَالْقَمَرُ بِحُسْبَانٍ﴾ الرحمن: ٥... ومن هذا الباب قولهم: اِحْتَسَبَ فلانُ ابنَه، إذا مات كبيراً، وذلك أن يَعْدُهُ في الأشياء المذخورة له عند الله تعالى. والحِسْبَةُ: احتسابك الأجر⁽²⁾.

(1) العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. باسم علاوي عبد الجميلي، ص 175-176.

(2) مقاييس اللغة، ج 2/ص 59.

وأما في الاصطلاح فقد عرّفه الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ فِي كتابه (الرتبة في طلب الحسبة)

بقوله:

"المحتسب مَنْ نَصَبَهُ الإِمَامُ أَوْ نَائِبُهُ لِلنَّظَرِ فِي أَحْوَالِ الرِّعِيَةِ، وَالكَشْفِ عَنْ أُمُورِهِمْ وَمَصَالِحِهِمْ وَابْتِئَاعَاتِهِمْ، وَمَأْكُولِهِمْ، وَمَشْرُوبِهِمْ، وَمَلْبُوسِهِمْ، وَمَسَاكِنِهِمْ، وَطُرُقَاتِهِمْ، وَأُمُورِهِمْ بِالْمَعْرُوفِ، وَنَهْيِهِمْ عَنِ الْمُنْكَرِ"⁽¹⁾.

وَرِغْمَ أَنَّ مِصْطَلَحَ الْإِحْتِسَابِ كَانَ يُطْلَقُ فِي الْأَصْلِ عَلَى التَّطَوُّعِ لِلأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ ابْتِغَاءَ الْأَجْرِ وَالثَّوَابِ، فَإِنَّهُ قَدْ صَارَ يُطْلَقُ عَلَى الشَّخْصِ الْمَعْيَنِ مِنْ وِلِيِّ الْأَمْرِ أَوْ نَائِبِهِ، وَيُسَمَّى الْمَحْتَسِبَ الْمُؤَلَّى أَيْضاً، وَغَيْرُ الْمَعْيَنِ يُسَمَّى مَتَطَوُّعاً⁽²⁾.

فَبَعْدَ اتِّسَاعِ الدَّوْلَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ، وَازْدِحَامِ الْحَوَاضِرِ وَالْمُدُنِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِالْبُنْيَانِ وَالْعِبَادَةِ؛ وَتَنُوعِ الْحِرْفِ وَالصَّنَائِعِ وَكَثْرَةِ الْأَسْوَاقِ؛ اضْطَرَّ الْوُلَاةُ إِلَى تَعْيِينِ الْمَحْتَسِبِينَ لِمُرَاقَبَةِ هَذِهِ الْحَرَكِيَّةِ الْاِقْتِسَادِيَّةِ وَالْاجْتِمَاعِيَّةِ الْكَبِيرَةِ، وَضَبْطِهَا بِضَوَابِطِ الشَّرْعِ، وَبِمَا يَحْفَظُ مَصَالِحَ الْعِبَادِ وَالْبِلَادِ، وَلَمْ تَبْقَ وَظِيفَةُ الْمَحْتَسِبِ قَاصِرَةً عَلَى الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ فِي بَابِ الْأَخْلَاقِ وَالْآدَابِ فَقَطْ، بَلْ تَعَدَّتْ إِلَى مِتَابَعَةِ أُمُورِ النَّاسِ فِي مَعَامِلَاتِهِمْ وَحِرْفِهِمْ لِلنَّهْيِ عَنِ الْغِشِّ وَالتَّدْلِيسِ وَالْإِحْتِكَارِ، وَمُرَاقَبَةِ أَمَاكِنِ الْعَمَلِ وَالْأَسْوَاقِ وَمُدَى التَّرَامِ أَصْحَابِهَا بِضَوَابِطِ الشَّرْعِ وَاحْتِرَامِ شُرُوطِ السَّلَامَةِ وَعَدَمِ الْإِضْرَارِ بِالْعَمَالِ وَالنَّاسِ، فَصَارَتْ يَدُ الْمَحْتَسِبِ مُطْلَقَةً فِي الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ فِي كُلِّ شَأْنٍ مِنَ النَّاسِ⁽³⁾.

(1) الرتبة في طلب الحسبة، علي بن محمد بن حبيب الماوردي الشافعي، تحقيق: مركز الدراسات الفقهية والاقتصادية، دار الرسالة، القاهرة-مصر، ط1، 1423هـ-2002م، ص64.

(2) الحسبة في الإسلام، أحمد مصطفى المراغي، الجزيرة للنشر والتوزيع، ط؟، 2005م، ص14.

(3) يُنظَرُ: كَشَفَ الظَّنُونِ عَنْ أَسَامِي الْكُتُبِ وَالْفَنُونِ، مُصْطَفَى بِنِ عَبْدِ اللَّهِ الشَّهِيرِ بِحَاجِي خَلِيفَةَ وَبِكَاتِبِ جَلْبِي، تَصْوِيرٌ: مَوْسَسَةُ التَّارِيخِ الْعَرَبِيِّ - دَارُ إِحْيَاءِ التَّرَاثِ الْعَرَبِيِّ، بِيْرُوتَ-لُبْنَانَ، ط؟، 1941م، بَابُ (عِلْمِ الْإِحْتِسَابِ) ج 1/ص15-16. وَ: الْأَصْنَافُ وَالْمَهَنُ فِي الْعَصْرِ الْعَبَّاسِيِّ - نَشْأَتُهَا وَتَطَوُّرُهَا-، د. الشَّيْخِلي، ص152. الطَّوَائِفُ الْحِرْفِيَّةُ وَدَوْرُهَا فِي الْحَيَاةِ الْعَامَّةِ فِي مِصْرَ فِي عَهْدِ الدَّوْلَةِ الْفَاعِطِيَّةِ، د. مُحَمَّدُ غَنِيْمٌ عَطِيَّةُ الصِّيَادِ، ص229-235 وَص344.

وكان من مهام المحتسب أن يُراقب توافر الشروط الصحية في أماكن العمل، مثل اتّساع المَحَالِّ وتهويتها وارتفاع سُفُفِهَا وكيفية تسريب الدخان منها⁽¹⁾.

يقول الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ مَثَلًا تحت باب "الحسبة على الفرّانين والخبّازين": "ينبغي أن يأمر المحتسب برفع سقائف أفرانهم، ويجعلوا في سقوفها مَنَافِسَ واسعة للدخان، ويأمرهم بكنس بيت النار في كل تعميرة..."⁽²⁾.

ويقول الأستاذ جمال البنا رَحِمَهُ اللهُ: "وكانت واجبات المحتسب تشمل كل ما نسّيه الآن السّلامة والصّحة المهنية، فكان عليه أن يُراقب الإجراءات التي وضعتها الأصناف⁽³⁾ أو قرّرتها الدّولة لتحقيق ذلك..."⁽⁴⁾، ثم شرع يذكر إجراءات السلامة والنظافة لمختلف الحرف والمهن.

والخلاصة أنّ إلزام أرباب الصنائع والأعمال بشروط السلامة والصّحة كان معروفًا عند الفقهاء وفي المجتمع الإسلامي منذ القديم، وكان المحتسب يقوم على مراقبة أماكن العمل ومدى التزامها بذلك ومعاينة المقصّرين.

سادساً: توفير الظروف المناسبة مشروطاً في العقود المعاصرة وتراضى على ذلك طرفاً العقد

إضافةً إلى ما سبق من الأدلة فإنّ توفير الظروف المناسبة مشروطاً في عقود العمل المعاصرة، وهو شرط رَضِيَ به طرفاً العقد، والنبى ﷺ يقول: ((المُسْلِمُونَ عِنْدَ شُرُوطِهِمْ)) وفي رواية: ((...المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا))⁽⁵⁾.

(1) الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. الصيّاد، ص 274 و ص 344. الأصناف والمهن في العصر العباسي - نشأتها وتطوّرها-، د. صباح الشبخلي، ص 153.

(2) الرتبة في طلب الحسبة، الماوردي، ص 186.

(3) الأصناف جمع صنّف وهي أشبه بنقابة يجتمع فيها أصحاب كلِّ حرفةٍ أو صنعة، وسيأتي الكلام عنها بالتفصيل - إن شاء الله- في المبحث الأول من الفصل الثالث.

(4) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 47.

(5) نواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، والرواية الثانية له ج 3/ص 27.

فإذا كان الحق في ظروف العمل المناسبة مشروطاً في العقد وُبدأ من بنوده فإنه يجب الالتزام به ما دام لا يُحلُّ حراماً ولا يُحرِّم حلالاً، فكيف إذا كان أداء العمل لا يتم إلا بتوافره، ولذلك فقد جعله بعض الباحثين من جملة الحقوق التي يستلزمها مبدأ حسن النية، وهو المبدأ الذي يُعتبر قاعدة عامة تحكم تنفيذ أي عقد مهما كان موضوعه دون الحاجة إلى اشتراطه⁽¹⁾.

وما دام هذا الحق قد صار مشروطاً؛ فمعلوم أن الأصل في الشروط هو الحلُّ ما لم يناف مقصود العقد بحلِّ الحرام أو تحريم الحلال الثابتين بنصٍّ أو إجماع، لأن العقود والشروط من باب الأفعال العاديّة، والأصل في الشروط الصحة واللزوم، إلا ما دلّ الدليل على خلافه⁽²⁾.

كما أن اشتراط هذا الحق في العقد تراضى عليه طرفا العقد، والرّضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود⁽³⁾، لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ بِحُكْمٍ عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ النساء: ٢٩، ولقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽⁴⁾.

"فالمعتبر في حلِّ العقد وجوازه، وفي نُقُوده ولُزومه، وفي انعقاده وشروطه، هو الرّضا من الطرفين، لأنّ الشارع ربّط حلَّ المعاملة برضا المتعاقدين، ورغبتيهما في إنشاء العقد، والالتزام بموجبه ومقتضاه، أي: بأثاره والتزاماته ووصفه، وكلُّ ذلك يتحدّد بحسب ما تراضى عليه الطرفان، لأنّ لهما الحرّية في تحديد ما يجب لكلٍ منهما بحسب الشروط، وصدور الرضا منهما بذلك"⁽⁵⁾.

(1) يُنظر: المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية - دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية -، د. الجحيشي، ص 269.

(2) الإجارة على منافع الأشخاص، د. قره داغي، مطبوع ضمن دراسات المعايير الشرعية، ج 3/ص 2361. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، الزحيلي، ج 2/ص 813-814.

(3) المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوفي" (AAOIFI)، ص 868.

(4) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج 3/ص 305.

(5) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد الزحيلي، ج 2/ص 818.

سابعاً: أن هذا الحق ألزم به وليُّ الأمر للمصلحة فوجب التزامه

اشتراطُ توفير ظروف العمل المناسبة ألزم به ولاة الأمر وقتنَّه لأجل المصلحة وحفظ الأموال والأنفس، فإذا أمر ولي الأمر بشيء أو نهي عنه مراعاةً للمصلحة؛ وجبت طاعته بالمعروف، وقد قَعَدَ العلماء أن تصرُّف الإمام على الرعية منوطٌ بالمصلحة⁽¹⁾.

وبناءً عليه فإنه يجوز لولي الأمر أن يتدخل بالإلزام في بعض الصور كالإجارة ونحوها تحقيقاً للمصلحة التي ألزم بمراعاتها⁽²⁾. وبما أن ولي الأمر قد أمر بهذا الحق وقتنَّه بقوانين تضبطُ كميَّاتِه وآثاره، وهذا التقنين لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية فيبقى على أصل الإباحة⁽³⁾.

يقول الشيخ القرضاوي متكلماً عن القوانين والشروط المستحدثة في عقود العمل: «السياسة الشرعية في الفقه الإسلامي بابٌ واسع أمام الدولة المسلمة، تستطيع أن تلج منه لتحقيق ما تراه من إصلاحات مناسبة، أو سنِّ ما تراه من قوانينٍ صالحة، أو اتَّخاذ ما تراه من إجراءات وقائية أو علاجية لظاهرة معينة، ما دامت لا تُعارض نصاً مُحكماً ولا قاعدة ثابتة، فكل ما يرى ولي الأمر فعله أقرب إلى الصَّلاح للرعية، وأبعدُ عن الفساد، فله أن يفعله، بل قد يجب عليه، وإن لم يجئ بذلك نصٌّ خاص، ولهذا قام الصحابة والخلفاء الراشدون بأعمال عديدة رأوا فيها خيراً ومصلحة، ولم يفعلها الرسول ﷺ قبلهم، ولا أُذِنَ لهم بفعلها بنص جزئي»⁽⁴⁾.

ثامناً: العاملُ ملزمٌ باستعمال وسائل الوقاية

ما دام المستأجر ملزماً بتوفير النظافة والأمن ووسائل الوقاية للأجير، كي لا يتعرض للأخطار والأمراض والهلكة، فإنَّ الأجير كذلك ملزمٌ باستعمال تلك الوسائل، حفاظاً على نفسه

(1) ينظر: المنشور في القواعد الفقهية، الزركشي، ج1/ص309. و: الأشباه والنظائر، السيوطي، ص121. و: قواعد الأحكام في مصالح الأنام، العز بن عبد السلام، ج2/ص89.

(2) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفعر، عدد12 مج4/ص178 بتصرُّف.

(3) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم: 246535، بعنوان "هل يجوز شرعاً مخالفة قوانين العمل التي تسنها البلاد وعدم الالتزام بها؟"، بتاريخ 2014/3/29م. و: القواعد الفقهية وتطبيقاتها، ج2/ص815.

(4) حقوق العمال، فتوى تم نشرها بتاريخ 2022/1/9م على الموقع الرسمي للشيخ، رابط الفتوى:

من التَّلف، فكما أنّ من حقِّه العمل في ظروف مُناسبة، فإنّ من واجبه أن يلتزم بإجراءات الجهة المستخدمة الحريضة على توفير تلك الظروف، لأنّ حفظ النفس بَعْدَم تعريضها للهلاك مقصد عظيم من المقاصد الشرعية الأصلية⁽¹⁾.

وقواعدُ الشريعة الكبرى ومقاصدُها الكلية تقتضي اتِّخاذ الإنسان كلّ السبل للحفاظ على النفس، وألا يلقبها إلى المهالك، ولقد عُنيَت الشريعة الإسلامية بالنفس عناية فائقة، فَشَرَعَتْ من الأحكام ما يَجَلِبُ المصالح لها، ويدفع المفسد عنها، وذلك مبالغةً في حفظها وصيانتها ودرء الاعتداء عليها، لأنه بتعريض الأَنفس للضياع والهلاك يُفَقَدُ المكلف الذي يتعبَّد لله سبحانه وتعالى⁽²⁾.

قال الدكتور شرف بن علي الشريف مُتكلِّماً عن إلتزام العامل باستعمال وسائل الوقاية والنظافة ونحوها: "وفي نظري أن هذا الإلتزام يَجِدُ له مُتسعاً في الشريعة الإسلامية؛ التي تقضي قواعدها العامّة بالمحافظة على النفس والمال والعرض ونحوها، كما أنه لا يخالف نصّاً من نصوص الشريعة"⁽³⁾.

كما أن نصوص الشَّرْع متضافرة في الدلالة على حُرْمَةِ الإلقاء بالنفس إلى الهلاك، ومن ذلك:

1- قوله تعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ٢٩﴾ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عُدْوَانًا وظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيه نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا ﴿ النساء: ٢٩ - ٣٠. وخيرُ نموذجٍ لفهم هذه الآية الكريمة هو قصّة عمرو بن العاص رضي الله عنه حيث قال: احتلمت في ليلة باردة في غزوة ذات السلاسل، فأشفقت إن اغتسلت أن أهلك، فتميمت ثم صليت بأصحابي الصبح، فذكروا ذلك للنبي صلى الله عليه وآله وسلم فقال: ((يا عمرو، صليت بأصحابك وأنت جنب؟))

(1) الموافقات، الشاطبي، ج4/ص347-348.

(2) مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية، د. محمد سعيد اليوبي، دار الهجرة، الرياض-م.ع.س، ط1، 1418هـ-1998م، ص211.

(3) الإجارة الواردة على عمل الإنسان، د. الشريف، ص248.

فأخبرته بالذي معني من الاغتسال، وقلت إني سمعت الله ﷻ يقول: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا﴾ فضحك رسول الله ﷺ ولم يقل شيئاً⁽¹⁾.

2- وقوله ﷻ: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ البقرة: ١٩٥، قال العلامة محمد رشيد رضا رَحِمَهُ اللهُ: «يلزمه وجوب اجتناب أسباب التهلكة من فعلية وتزكية»⁽²⁾، وقال العلامة الطاهر بن عاشور: «ومعنى النهي عن الإلقاء باليد إلى التهلكة النهي عن التسبب في إتلاف النفس أو القوم»⁽³⁾، والأجير الذي لا يلتزم بتعليمات السلامة يُلقى بيديه للتهلكة؛ ويتسبب في إتلاف نفسه وغيره.

3- ومن النصوص الآمرة بأخذ الحيطة والحذر مُحَافَظَةً على النفس من الهلكة قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ﴾ النساء: ٧١، والآية وإن كانت واردةً في قضية أخذ الحيطة والحذر من الأعداء إلا أن عمومَ لفظها يصحُّ أن يدخُلَ فيه الحذر من كلِّ شيء يكون سبباً في التلّف والهلاك، فالعبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السبب⁽⁴⁾.

تاسعاً: الإضرار بالأجير بسبب ظروف العمل يستوجب العقوبة

اتفق فقهاء الشريعة والقانون على أن كلَّ تفریط أو تعدٍّ من المستأجر يترتب عليه الضمان، وهذا تأكيداً منهم على حقِّ الأجير في توفير الظروف المناسبة الآمنة للعمل، وعدم توفيرها يُعتبر تفریطاً أو تعدّياً يُضَمَّنُ صاحبه، وفيما يلي بيانٌ لأحكام هذه الجزئية في الفقه الإسلامي:

ذهب الفقهاء إلى أن صاحب العمل إذا استأجر صغيراً لم يبلغ دون إذن وليه أو عبداً دون إذن سيده فهلك بسبب ذلك العمل فعلى المستأجر الضمان لأنه متعدٍّ باستعماله ولا خلاف بين الفقهاء أن المتعدّي على حقِّ الغير إذا أتلّف يَضْمَنُ على كل حال⁽⁵⁾.

(1) رواه أبو داود، كتاب الطهارة، باب إذا خاف الجُنُبُ البردَ أَيْتَمِم؟، ج 1/ص 92.

(2) تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار)، محمد رشيد بن علي رضا القلموني الحسيني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة- مصر، ط٥، 1990م، ج 1/ص 97.

(3) التحرير والتنوير، ج 2/ص 214.

(4) الأجير الخاص، الدهلوي، ص 504 بتصرف يسير.

(5) بدائع الصنائع، ج 5/ص 256. مواهب الجليل، ج 5/ص 392. المغني، ج 9/ص 570. فتح الباري، ج 12/ص 253.

قال الحافظ ابن حجر رحمته الله: "جمهور العلماء يقولون من استعان حرّاً لم يبلغ أو عبداً بغير إذن مولاه فهلكا من ذلك العمل فهو ضامن لقيمة العبد وأما دية الحر فهي على عاقلته"⁽¹⁾.

وأما إذا كان الأجير بالغاً كبيراً فأصيب في عمله فلا يخلو من حالين:

الحال الأولى: أن يكون صاحبُ العمل غير مفرطٍ ولا متسبب في الضرر، فلا ضمان عليه إذا مات الأجير أو لحقه ضرر في نفسه أو ماله في هذه الحالة⁽²⁾، لأنه ليس في وسعه رد الموت؛ وقد قال الله عز وجل: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة: ٢٨٦، وتضمن المستأجر هاهنا فيه تكليف بما لا يطاق، وقد قال عز وجل: ﴿رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ﴾ البقرة: ٢٨٦، قال عز وجل: ((قال الله عز وجل: نعم))⁽³⁾ - أي: لا أُحمِلُ عبادي ما لا طاقة لهم به-، فلو أنّ العامل أُصيب بسكتة قلبية أو دماغية، أو حصل زلزال فانهدم عليه البناء، أو تركّ العامل لباس الوقاية فأصابه شيء فقتله، فكيف يُضمّن المستأجر في هذه الحالات وهو غير مفرط ولا متعدّد؟ وكيف يأخذ الأجير أو ذُووه من المستأجر تعويضاً عن الضرر وهو غير مباشر ولا متسبب فيه؟ -فالمباشرة إما بقتل العامل أو قطع شيء من أعضائه وإلحاق الأذى به، وأما التسبب فيإهمال العامل أو عدم توفير وسائل الحماية أو التغيرير به بَعْدَم إخباره بأخطار العمل-، أليس هذا مِنْ أَكْلِ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ، وَاللَّهُ عز وجل نَهَى عَنْ ذَلِكَ فِي قَوْلِهِ عز وجل: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ البقرة: ١٨٨، وحرّم النبي صلى الله عليه وآله ذلك كحرمة الدم والعرض، فقال صلى الله عليه وآله: ((إن دماءكم وأموالكم حرام عليكم، كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا، في بلدكم هذا...))⁽⁴⁾، وقال صلى الله عليه وآله: ((كل المسلم على المسلم حرام، دمه، وماله، وعرضه))⁽⁵⁾.

(1) فتح الباري، ج 12/ص 253.

(2) المغني، ج 5/ص 398. فتح الباري، ج 12/ص 252.

(3) رواه مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان قوله عز وجل: ﴿وَإِنْ تَبَدُّوا مَا فِي أَنْفُسِكُمْ أَوْ تَخَفُوهُ﴾، ج 1/ص 115.

(4) رواه مسلم، كتاب الحج، باب حجة النبي صلى الله عليه وآله، ج 2/ص 886.

(5) سبق تخريجه.

ويُدُّ على ذلك قوله ﷺ: ((العجماء جُرحها جُبَارٌ، والبئر جبار، والمعدن جبار))⁽¹⁾، قال الإمام النووي رَحِمَهُ اللهُ: "باب جرح العجماء والمعدن والبئر جبار أي هدر"⁽²⁾، وقال: "أما قوله ﷺ: (جرحها جبار) فمحمول على ما إذا أتلفت شيئاً بالنهار أو أتلفت بالليل بغير تفريط من مالِكها أو أتلفت شيئاً وليس معها أحدٌ فهذا غير مضمون"⁽³⁾، وقال الحافظ ابن حجر رَحِمَهُ اللهُ: "لو استأجر إنساناً ليحفر له البئر فانهارت عليه فلا ضمان"⁽⁴⁾، وقال رَحِمَهُ اللهُ: "ويلتحق بالبئر والمعدن في ذلك كلُّ أجير على عمل كمن استؤجر على صُعود نخلة فسقط منها فمات"⁽⁵⁾. وهذه أصعب أو أشق أعمالٍ كانت في عصرهم ولم يُلزموا صاحب العمل بتعويض الإصابة إذا لم يتعدَّ أو يُفْرِطَ لأنه لا يجوز تكليف الإنسان إلا بما يطيق وذلك لا طاقة له به ولم يتسبب فيه ولم يباشر"⁽⁶⁾.

قال الإمام ابن حزم رَحِمَهُ اللهُ: "فلا يَحُلُّ مالٌ أحد بغير نصٍّ أو إجماع مُتَيَقِّن"⁽⁷⁾، وقال رَحِمَهُ اللهُ: "قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ((إِنَّ دِمَاءَكُمْ وَأَمْوَالَكُمْ عَلَيْكُمْ حَرَامٌ))، فلا يجوز لأحدٍ إيجابُ غرامة لم يأت بها نصٌّ ولا إجماع"⁽⁸⁾.

وأما القانون الوضعي فقد تعامل مع هذه القضية بمنظور آخر، حيث ألزم القانون أرباب الأعمال بأن يؤمّنوا عمّالهم على الأخطار والأمراض التي تلحقهم بتفريطٍ من صاحب العمل أو بغير تفريط، وذلك على مستوى مؤسسة الضمان الاجتماعي، فإذا استأجر صاحبُ عملٍ أجراً دون تأمينهم فيترتب على ذلك من العقوبات ما حدده القانون في بابه⁽⁹⁾، وهذه المسألة من نوازل حقوق الأجير وسأتناولها في المبحث الموالي - بإذن الله -.

(1) رواه البخاري، كتاب الديات، باب المعدن والبئر جبار، ج6/ص2533. ومسلم، كتاب الحدود، باب جرح العجماء والبئر والمعدن، ج3/ص1334.

(2) المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، النووي، ج11/ص225.

(3) المصدر نفسه.

(4) فتح الباري، ج12/ص255.

(5) المصدر نفسه، ج12/ص256.

(6) الإجارة الواردة على عمل الإنسان، د. الشريف، ص289.

(7) المحلى بالآثار، أبو محمد علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج4/ص314.

(8) المصدر نفسه، ج4/ص411.

(9) الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص104 وص114.

الحال الثانية: أن يكون الضرر الذي لحق الأجير بسبب إهمال المستأجر أو التغيير بالأجير بعدم إخباره بمخاطر العمل أو تعمُّدِه الإضرار به، فالمستأجر في هذه الحالة ضامن لما يصيب العامل عند جماهير الفقهاء⁽¹⁾.

قال الكاساني رَحِمَهُ اللهُ: "ولو استأجر أجراء... يحفرون له بئرا، فوقعت البئر عليهم من حفرهم فماتوا، فلا ضمان على المستأجر... لأنه لم يوجد من المستأجر سبب وجوب الضمان؛ لأن استئجاره وقع صحيحاً، فكان استعماله إياهم في الحفر بناء على عقد صحيح، فلا يكون سببا لوجوب الضمان، ووقوع البئر عليهم حصل من غير صنعه فلا يجب الضمان عليه"⁽²⁾، مفهومه أنّ المستأجر إذا كان سبباً في الضرر لزمه الضمان.

بعد أن تناولت مسألة الضمان على أضرار العمل عند الفقهاء، قد يقول قائل: إنّ الأجير - العامل - هو الطرف الضعيف في عقد الإجارة، وفي عدم إلزام الفقه الإسلامي صاحب العمل بالتعويض إذا حصلت للعامل عاهة، أو هلك في عمله من غير تفريط المستأجر ولا تعدي منه، أنّ ذلك تضييعاً لعيال الأجير وأهله، فيبقون بغير معيل، وينقطع مصدر رزقهم، أفليس من الإنسانية أن يلزم المستأجر بدفع تعويض لهم يجبر ضعفهم وحاجتهم؟.

فيجواب: بأن حق الأجير العاجز والورثة الفقراء في هذه الحالة على بيت مال المسلمين وليس على صاحب العمل، ولعل عدم وجود بيت مال المسلمين - وهو الجهة المخولة بصرف حقوق الفقراء والعجزة والمحتاجين - في النظم الوضعية الحديثة هو ما جعل الدول الغربية تتعامل مع هذه المشكلة بإنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي للتعويض عن أخطار العمل وأمراضه، وبهذا يظهر الفرق بين النظام الإسلامي الذي أوجب إخراج الزكوات لفائدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وأوجب على بيت المال التكفل بالفئات المحرومة والضعيفة، وبين النظم الوضعية الحديثة التي أسست نظاماً مستقلاً للتعويضات قد يكون بديلاً عن بيت المال في بعض مهامه، وهو ما سأتكلم عنه في المبحث الموالي بإذن الله عَزَّوَجَلَّ.

(1) فتح الباري، ج12/ص350 و ص253.. بدائع الصنائع، ج4/ص210 و ج5/ص256. جواهر الإكليل شرح مختصر العلامة خليل، الآبي الأزهرى، ج2/ص190. مواهب الجليل، ج5/ص392. المغني، ج5/ص396-370.

(2) بدائع الصنائع، ج7/ص278 - بتصرف يسير.

المبحث الثالث: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً.

الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار مفرديه

الفرع الثاني: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار التركيب

الفرع الثالث: المصطلحات المرادفة أو المشابهة لـ "الضمان الاجتماعي"

المطلب الثاني: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.

الفرع الأول: مشروعية الحق في الضمان الاجتماعي في القانون

الفرع الثاني: الأداءات المُستفادَة بمقتضى حق العامل في الضمان الاجتماعي

الفرع الثالث: تصوُّرُ نازلة "عقدِ الضمان الاجتماعي" كما هي في القانون الجزائري

المطلب الثالث: نازلة الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية

الفرع الأول: ضمان ضرر الأجير في الشريعة الإسلامية

الفرع الثاني: نظرة الشريعة الإسلامية إلى نظام الضمان الاجتماعي

الفرع الثالث: حُكم نازلة "الحق في خدمات الضمان الاجتماعي"

المبحث الثالث: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي

قبل الشروع في الكلام على أنواع الخدمات المدرجة تحت الحق في الضمان الاجتماعي لا بُدَّ من بيان المقصود بـ "الضمان الاجتماعي".

المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي.

الضمان الاجتماعي مصطلح مركَّب من كلمتين، لذلك نحتاج إلى معرفة معناه باعتبار انفرادهما، وكذا باعتبار تركيبهما ودلالتهما اللَّقبيَّة على هذا الحق، وبالنَّظر إلى المصطلحات المرادفة أو القريبة من معناه.

الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار مُفردَيْهِ

أولاً: التعريف اللغوي:

1- "الضمان" لغة:

ضمَّنتُ الشيءَ ضَمَانًا: كَفَلْتُ بِهِ، فَأَنَا ضَامِنٌ وَضَمِينٌ⁽¹⁾، قال ابن فارس: "الضَّادُ وَالْمِيمُ وَالتُّونُ أَصْلٌ صَحِيحٌ، وَهُوَ جَعَلُ الشَّيْءِ فِي شَيْءٍ يَحْوِيهِ. مِنْ ذَلِكَ قَوْلُهُمْ: ضَمَّنْتُ الشَّيْءَ، إِذَا جَعَلْتَهُ فِي وَعَائِهِ. وَالْكَفَالَةُ تُسَمَّى ضَمَانًا مِنْ هَذَا، لِأَنَّهُ كَأَنَّهُ إِذَا ضَمِنَهُ فَقَدْ اسْتَوْعَبَ ذِمَّتَهُ"⁽²⁾.

وَالضَّمِينُ: الْكَفِيلُ. ضَمِنَ الشَّيْءَ وَبِهِ ضَمْنًا وَضَمَانًا: كَفَلَ بِهِ. وَضَمَّنَهُ إِيَّاهُ: كَفَلَهُ... يُقَالُ: ضَمِنْتُ الشَّيْءَ أَضْمَنُهُ ضَمَانًا، فَأَنَا ضَامِنٌ، وَهُوَ مَضْمُونٌ⁽³⁾. وَضَمِنْتُ الْمَالَ وَبِهِ ضَمَانًا فَأَنَا ضَامِنٌ وَضَمِينٌ التَّرْمَنَةُ وَيَتَعَدَّى بِالتَّضْعِيفِ فَيُقَالُ ضَمَّنْتُهُ الْمَالَ أَلَزَمْتُهُ

(1) الصحاح، ج6/ص2155.

(2) مقاييس اللغة، ج3/ص372.

(3) لسان العرب، ج13/ص287.

إِيَّاهُ. قَالَ بَعْضُ الْفُقَهَاءِ الضَّمَانُ مَا حُوذُ مِنْ الضَّمِّ وَهُوَ عَلَطٌ مِنْ جِهَةِ الْإِشْتِقَاقِ لِأَنَّ نُونَ الضَّمَانِ أَصْلِيَّةٌ وَالضَّمُّ لَيْسَ فِيهِ نُونٌ فَهُمَا مَادَّتَانِ مُخْتَلِفَتَانِ. وَضَمَّنْتُ الشَّيْءَ كَذَا جَعَلْتُهُ مُحْتَوِيًا عَلَيْهِ فَتَضَمَّنَهُ أَي فَاشْتَمَلَ عَلَيْهِ وَاحْتَوَى وَمِنْهُ ضَمَّنَ اللَّهُ أَصْلَابَ الْفُحُولِ النَّسْلِ فَتَضَمَّنَتْهُ أَي ضَمِنَتْهُ وَحَوَّنَتْهُ⁽¹⁾.

وفي المعجم الوسيط: (الضَّمَان) الكفالة والالتزام⁽²⁾.

وعليه فيمكننا الاستنتاج أن الضمان يرجع إلى معاني الكفالة والتحمل والالتزام بالشيء.

2- "الاجتماعي" لغة:

لم يرد مصطلح اجتماعي في معاجم اللغة القديمة، وغاية ما نجده فيها هو معنى الجمع والاجتماع، حيث قال ابن فارس في المقاييس: "الجِيمُ وَالْمِيمُ وَالْعَيْنُ أَصْلٌ وَاحِدٌ، يُدُلُّ عَلَى تَضَامٍ الشَّيْءِ. يُقَالُ جَمَعْتُ الشَّيْءَ جَمْعًا"⁽³⁾، وَأَجْمَعُوا عَلَى الْأَمْرِ اتَّفَقُوا عَلَيْهِ وَاجْتَمَعَ الْقَوْمُ وَاسْتَجْمَعُوا بِمَعْنَى بَجَعُوا... وَجَاءَ الْقَوْمُ جَمِيعًا أَي مُجْتَمِعِينَ وَجَاءُوا أَجْمَعُونَ وَرَأَيْتُهُمْ أَجْمَعِينَ وَمَرَرْتُ بِهِمْ أَجْمَعِينَ وَجَاءُوا بِأَجْمَعِهِمْ بِفَتْحِ الْمِيمِ⁽⁴⁾. قال العلامة الدكتور محمد حسن جبل رَحِمَهُ اللهُ: "المعنى المحوري لتكوين (جمع): تضام أشياء متجانسة كثيرة تلاقياً أو تلاهماً أو تراكماً"⁽⁵⁾.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

1- "الضمان" اصطلاحاً:

ورد إطلاق مصطلح الضمان عند فقهاء الشريعة ويريدون به ضمَّ ذمَّةٍ إلى ذمَّة، فيكون هو والكفالة بمعنى واحد، والبعض يفرق بينه وبين الكفالة: بأن الكفالة تكون للأبدان والضمان للأموال، ويطلق البعض الآخر الضمان ويريدون به التعويض عن المتلفات

(1) المصباح المنير، ج 2/ص 364.

(2) المعجم الوسيط، ج 1/ص 544.

(3) مقاييس اللغة، ج 1/ص 479.

(4) المصباح المنير، ج 1/ص 108.

(5) المعجم الاشتقاقي المؤصل، ج 1/ص 335.

والغضب والعيوب والتغيرات الطارئة، ويُطلق على ضمان المال والتزامه بعقدٍ أو بغير عقد، ويُطلق على وضع اليد على المال على العموم، بحق وبغير حق⁽¹⁾. فالحنفية لا يفرّقون بين الضمان والكفالة، ويُعدّونهما ضمّ الذمة إلى الذمة في المطالبة، ويشمل كفالة الدين والعين والنفس⁽²⁾. وهي كذلك عند المالكية والشافعية والحنابلة فتشمل ضمان المال -دينا أو عيناً-، وضمن الوجه بإحضار المدين، وضمن الطلب بالبحث عمّن عليه الحق⁽³⁾.

وقال أبو البقاء الكفوي: "الضمان أعمُّ من الكفالة، لأنَّ من الضمان ما لا يكون كفالة، وهو عبارة عن ردِّ مثل الهالك إن كان مثلياً أو قيمته إن كان قيمياً"⁽⁴⁾.

2- "الاجتماعي" اصطلاحاً:

استُعملَ مصطلح "اجتماعي" في العديد من السياقات، وسأكتفي بأهمّها: "اجتماعي" اسمٌ منسوبٌ إلى اجتماع (بإضافة ياء النسبة)... والهيئة الاجتماعية: الحالة الحاصلة من اجتماع قومٍ لهم مصالحٌ مشتركة... وعملٌ اجتماعيٌّ: عملٌ منظمٌ يهدف إلى تقدُّم وتطوُّر الظروف الاجتماعية لمجتمع ما... والشؤون الاجتماعية والخدمات الاجتماعية: التي تتعلق بجماعة أو مجتمع⁽⁵⁾، وعلم الاجتماع علمٌ يبحث في نشوء الجماعات الإنسانية ونموها وطبيعتها وقوانينها ونظمها ويُقال رجل اجتماعي مزاوِل للحياة الاجتماعية كثير المخالطة للناس⁽⁶⁾.

(1) معجم المصطلحات والألفاظ الفقهية، د. محمود عبد الرحمن عبد المنعم، دار الفضيلة، القاهرة-مصر، ج2/ص414.

(2) البناية شرح الهداية، ج8/ص419.

(3) منح الجليل شرح مختصر خليل، عlish، ج6/ص198. مغني المحتاج، الشربيني، ج3/ص198. كشاف القناع، البهوتي، ج3/ص362.

(4) الكلبيات -معجم في المصطلحات والفروق اللغوية-، أبو البقاء أيوب بن موسى الكفوي الحنفي، تحقيق: عدنان درويش-محمد المصري، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ص575.

(5) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج1/ص394-395.

(6) المعجم الوسيط، ج1/ص135.

الفرع الثاني: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار التركيب

بعدما تعرّفنا على معنى الضمان الاجتماعي باعتبار مفردَيْهِ، نشرع في بيان معنى هذا التركيب اللَّقبي الذي يُطَلَق على الحق الذي نحن بصَدَدِ دراسة أحكامِهِ.

جاء في تعريف الضمان الاجتماعي من معجم اللغة العربية المعاصرة ما نصّه:

الضَّمان الاجتماعيّ: نظامٌ يهدف إلى إعالة المحتاجين العاجزين عن تأمين عيشتهم لأسبابٍ صحيّةٍ أو بسبب التقاعد، وتهتمّ الدولة بتوسيع مظلة الضَّمان الاجتماعيّ لتشمل كافة فئات الشَّعب⁽¹⁾، وجاء فيه أيضاً: "تأمين اجتماعيّ/ ضمان اجتماعيّ: نوعٌ من التَّأمين يُراد به خدمة المواطنين عامّة"⁽²⁾.

وعرّف المعجم الوسيط (الضَّمان الاجتماعي) بأنّه قيام الدولة بمعونة المحتاجين⁽³⁾.

وأراد الدكتور أحمد محمد برج صياغة تعريفٍ للضمان الاجتماعي يتوافق مع رؤية الشريعة الإسلامية لهذا الحقّ وكيفية تطبيقه من منظور الفقه الإسلامي، وأنّه يتوجّه أساساً لحماية الفئات الضعيفة والمُحتاجة في الدولة الإسلامية حتى من غير المسلمين، وأنّه يستند في تمويله إلى الزكاة وإلى بيت مال المسلمين⁽⁴⁾، فقال: "الضمان الاجتماعي هو التزام الدَّولة والأفراد شرعاً بتحقيق مستوىٍ لائقٍ من المعيشة للمعوزين يحفظ لهم حياتهم وكرامتهم الإنسانية"⁽⁵⁾.

(1) معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2/ص1371.

(2) المرجع نفسه، ج1/ص394.

(3) المعجم الوسيط، ج1/ص545.

(4) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، 2013م، ص29. ويُنظر للفائدة أيضاً: نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. عبد الرحمان خليفي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2015م، ص21-22.

(5) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص29.

وقَصَرَ الدكتور محمد شوقي الفنجري رَحْمَةُ اللهِ عَلَيْهُ مسؤولية الضمان الاجتماعي على الدولة فقط، فعَرَفَهُ بأنه التزام الدولة الإسلامية بكفالة حدِّ الكفاية - لا حدَّ الكفاف - لكلِّ مواطنٍ⁽¹⁾.

حيثُ فَرَّقَ رَحْمَةُ اللهِ عَلَيْهُ بين مصطلحات: الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي والتكافل الاجتماعي من منظور الشريعة الإسلامية، وجعلَ الضمان الاجتماعي مسؤولية الدولة، والتكافل الاجتماعي مسؤولية الأفراد، وأمَّا التأمين الاجتماعي فيأتي عبر اشتراكات المؤمنين في مؤسسات وشركات التأمين، سواءً كانت تابعة للدولة أو للقطاع الخاص⁽²⁾.

فأمَّا الضمان الاجتماعي فلا يتطلَّب تحصيل اشتراكات أو مساهمات، لأنَّه التزامٌ من الدولة نحو مواطنيها لمساعدة المحتاجين والعاجزين بتوفير حدِّ الكفاية لِمَن أصبح لا يملك موردَ رِزْقٍ منهم. وأمَّا التكافل الاجتماعي فهو نوعٌ من التعاطف المادّي بين أفراد المجتمع بالتزامهم إعانة المحتاج في إطارِ حقِّ الصّدقة أو حقِّ القرابة أو حقِّ الضيافة أو حقِّ الماعون وغيرها من الحقوق⁽³⁾. وأمَّا فقهاء وشُراح القانون فقد تنوّعت عباراتهم في بيان ماهية الضمان الاجتماعي لأسباب مختلفة، منها أنّ الضمان الاجتماعي مرٌّ بأطوارٍ تاريخية عديدة من نشأته إلى تطوّره ثم استقرارٍ وصياغة تشريعاته دولياً ومحلياً⁽⁴⁾.

وقد أشار الدكتور عبد الرحمان خليفي إلى مجموعة من التصوّرات لمصطلح الضمان الاجتماعي اختلفت مضامينها باعتبارات متنوعة:

فبالنّظر إلى سبب الضمان يُعْتَبَرُ الضمان الاجتماعي مجموعة الوسائل التي تُستَخدم لأجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع⁽⁵⁾، وبالنّظر إلى كونه في الأصل خاصّاً بفئة العُمال فإنه يُعْتَبَرُ نظاماً يقوم على حماية العمال من الأخطار الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس

(1) الإسلام والضمان الاجتماعي - دراسة موجزة وشاملة لأصول الزكاة ومحاولة لبيان تطبيقاتها الحديثة على ضوء متغيرات العصر-، د. محمد شوقي الفنجري، دار ثقيف، الرياض - م ع س، ط 1، 1400هـ/1980م، ص 12 و 16.

(2) المرجع نفسه، ص 23.

(3) المرجع نفسه، ص 24-25.

(4) ينظر للفائدة "لمحة عن تطور نظام الضمان الاجتماعي" في: الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 150.

(5) نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. خليفي، ص 20.

والحاجة⁽¹⁾، وبالنظر إلى ما استقرّ عليه نظام الضمان الاجتماعي في الكثير من الدول - ومنها الجزائر - فإنه يُعتبر نظاماً قانونياً يهدف إلى تأمين الفرد ضد مختلف الأخطار التي تُهدد وجوده، وذلك من خلال آليات تغطية وضماداتٍ ضدّ تلك المخاطر التي قد تؤدّي إلى نقصٍ في قدرته على الكسب أو إيقافه لمدة زمنية معينة أو وضع حدٍّ لها بصفة نهائية، بل يستفيد بعض أفراد المجتمع من تأمينٍ رغم البطالة بشروطٍ حددها القانون⁽²⁾، ليصير الضمان الاجتماعي بذلك غير خاصٍ بالعمّال، بل موجّهاً لعدّة شرائح في المجتمع؛ مثل المعوقين والطلبة والفئات المحرومة والمعوزة⁽³⁾.

وسبب هذا الاختلاف في تحديد مفهوم الضمان الاجتماعي عند القانونيين هو وجود اتجاهين رئيسيين يتجادبان الأنظمة المعاصرة في تحديد تطبيقات هذا الحق⁽⁴⁾:

الأول: هو الاتجاه الذي جعل لكلّ مواطن الحق بأن يكون في مأمن من الحاجة، وذلك عن طريق تأمين الحد الأدنى من ضمانات العيش الكريم له ولعائلته بصرف النظر عن نشاطه الاقتصادي أو عمله اليومي، ويشمل ذلك الحق في الاستشفاء والمساعدات العائلية وتعويض البطالة والتعليم المجاني، وهذا الاتجاه هو الذي تأثرت به هيئة الأمم المتحدة وبعض دول العالم.

الثاني: الاتجاه الذي يؤمن بأنه ليس للمواطن من حقوقٍ إلا بقدر ما يجنيه من عمله، أي بقدر ما يُقدّمه العامل من اشتراكات خلال فترة عمله، وهو الاتجاه الذي تبنته أغلب الدول الرأسمالية.

وأخيراً - وفي ضوء ما سبق - يمكننا القول بأنّ الضمان الاجتماعي هو تلك الحماية التي يضمنها المجتمع والدولة لأفرادها عن طريق وضع مجموعة من التدابير لمواجهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية التي يُحتمل أن يتعرّض لها هؤلاء الأفراد لسبب معينٍ كنقصٍ ملموس

(1) المرجع نفسه، ص 20.

(2) المرجع نفسه، ص 23 و 26.

(3) المرجع نفسه، ص 33 و ص 39-40.

(4) ملخصاً من: العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم العسل، ص 124.

في الدخل، أو المرض، إضافة إلى تقديم العلاج الطبي ومنح الأداءات العائلية حسب عدد الأطفال المكفولين⁽¹⁾.

وعرّفه مكتب العمل الدولي بأنه الحماية التي يُقدّمها المجتمع لأعضائه من خلال مجموعة من الإجراءات العامة⁽²⁾.

واختار الدكتور عبد اللطيف محمود آل محمود تعريفه بأنه نظامٌ تقومُ به الدولة بحقق الأمن الاقتصادي والخدمات الاجتماعية لأفراد المجتمع باشتراك سابقٍ أو بغيره⁽³⁾.

وعلق على هذا التعريف قائلاً: الركن الأساسي في هذا التعريف أن تكون الدولة هي الجهة القائمة على تحقيق ما يحتاج إليه الفرد بتنظيماتها القانونية والإدارية والتنفيذية والإشرافية، أما ما يقوم به الأفراد تجاه بعضهم البعض بطريق مباشر فهو التكافل الاجتماعي أو الكفالة الاجتماعية⁽⁴⁾.

الفرع الثالث: المصطلحات المرادفة أو المشابهة لـ "الضمان الاجتماعي"

تنوّعت المصطلحات المُستخدمة للتعبير عن هذا الحق، وكذا المصطلحات القريبة منه في المعنى أو التي تدخّل تحتها بطريق التضمّن، وهي كالآتي:

1. الضمان الاجتماعي⁽⁵⁾: وهو المصطلح المستعمل في غالبية المصادر والمراجع الشرعية والقانونية التي تناولت هذا الموضوع، باعتبار الأداءات المُستفادَة عن طريق هذا الحق تُعتبر ضماناتٍ يستفيد منها أفراد المجتمع لمواجهة الأخطار والعجز.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص152.

(2) يُقصد بالإجراءات العامة أنواع التعويضات والأداءات التي يستفيد منها مستحقو الضمان كالتأمين الصحي والتقاعد وغيرها. (يُنظر موقع المنظمة الدولية للعمل: <https://www.ilo.org>)

(3) التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف محمود آل محمود، دار النفائس، بيروت-لبنان، ط1، 1414هـ-1994م، ص99.

(4) المرجع نفسه.

(5) قانون علاقات العمل 90-11 المادة 05. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. هدي، ص150. الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص100-101. محاضرات في قانون العمل، د. خليفي عبد الرحمان، ص96.

2. التأمين الاجتماعي⁽¹⁾: استُعمل مُصطلح التأمين مرادفاً للضمان باعتبار المضمون له مؤمناً ضدّ الأخطار والعجز، فعقد الضمان والتأمين شيءٌ واحدٌ.
3. التأمينات الاجتماعية⁽²⁾: حيثُ استعمل مُصطلح "التأمينات" بصيغة الجمع للدلالة على تعدُّد الأداءات والضمانات المستفاداة بمقتضى هذا الحق.
4. نظام التأمينات⁽³⁾: وذلك باعتبار الضمان الاجتماعي قد أصبح نظاماً قانونياً تضبُّطُ أحكامه التشريعاتُ القانونية، بحيث تُحدّد هذه التشريعات طبيعة العقد، وأنواع الأداءات التي يقتضيها، والفئات المؤمن لها، وحالات الاستفادة من التأمين، وأطراف عقد التأمين (المؤمن، المستأمن، المستفيد).
5. الكفالة الاجتماعية⁽⁴⁾: استُعمل هذا المصطلح في الدراسات الإسلامية بصورة أوسع من الدراسات القانونية، باعتبار العديد من الفقهاء يرون أنّ الضمان الاجتماعي هو مهمّة الدولة، فهي تضطلع بكفالة الكفاية والرعاية للفئات المُحتاجة والعاجزة.

نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. خليفي، ص 19-20. السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 155 و 157. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. باسم علاوي عبد الجميلي، ص 178. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد برج، ص 17.

(1) أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 225. أصول الاقتصاد الإسلامي ونظرية التوازن الاقتصادي في الإسلام، د. أمين مصطفى عبد اللاه، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه، دون معلومات طبع، ص 295.

(2) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم العسل، ص 99-100 و 134. السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 155 و 157. الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 38.

محاضرات في قانون العمل، د. خليفي عبد الرحمان، ص 96. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. هدي، ص 150. واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية - دراسة مقارنة -، العواودة، ص 195. الوجيز في منازعات العمل

والضمان الاجتماعي، ص 101. نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. خليفي، ص 19-20.

(4) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد برج، ص 33.

6. التكافل/التضامن الاجتماعي⁽¹⁾: طُرِحَ هذا المصطلح في الكثير من الأبحاث الشرعية كنظامٍ بديلٍ عن نظام الضمان الاجتماعي، باعتبار أفراد المجتمع كالجسد الواحد ينبغي أن يتعاونوا لمواجهة الأخطار التي تهدد أفرادهم.

7. نظام العدالة الاجتماعية⁽²⁾: وهو مصطلح استعمله بعض الفقهاء والباحثين الإسلاميين للتأكيد على أنّ نظام الضمان الاجتماعي في نظام الحكم الإسلامي ما هو في الحقيقة إلا مقتضى العدالة الاجتماعية التي تُكْرِسُها أحكام الشريعة الإسلامية.

8. الحماية الاجتماعية⁽³⁾: استُعملَ هذا المصطلح في كتب وبحوث فقهاء القانون على أساس أنّ الضمان الاجتماعي هو نظامٌ أنشئَ لحماية الفئات المجتمعية المستهدفة من الأخطار وآثار العجز.

(1) الإسلام والضمان الاجتماعي، د. الفنجري، ص 24 و ص 13. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد برج، ص 39. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم العسل، ص 100. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي -دراسة نظرية تطبيقية-، أد. إسماعيل عبد الرزاق محمود الهيتي الدوسري، دار العصماء، دمشق-سوريا، ط1، 1439هـ-2018م، ص 466.

(2) السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 155 و 157.

(3) الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ص 09. قانون العمل الجزائري -معلّق عليه ومثريّ بفقه القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. خليفي، ص 25. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. بوضياف، ص 123. الوجيز في قانون العمل، د. معزيز، ص 56.

المطلب الثاني: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.

بعد أن تعرّفنا على مفهوم الضمان الاجتماعي لا بُدَّ أن نتصوّر هذه النازلة كما هي في الواقع، وتعرّف أيضاً على الأداءات المختلفة التي ضَمِنها القانون المسير لأحكام الضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: مشروعية الحق في الضمان الاجتماعي في القانون

يُعتَبَرُ الضمان الاجتماعي مثلَ الكثير من الحقوق الأخرى عبارة عن حقّ دستوري نصّت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، وكان آخرها دستور 2020م، حيث جاء فيه ما نصّه:

المادة 66: ... يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي.

وهو نصّ دستوري صريحٌ على حقّ كل مواطن عامل في الضمان الاجتماعي بجميع أداءاته، وتفرّعت عنه كل القوانين المنظّمة لأحكام هذا الحق وغيرها من قوانين العمل.

مثلاً: جاء في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:

"المادة 05: يتمتع العمّال بالحقوق الأساسية الآتية: ...-الضمان الاجتماعي والتقاعد"

حيث اعتبر قانون علاقات العمل أنّ التمتع بالضمان الاجتماعي والتقاعد حقاً من الحقوق الأساسية للعمال.

أمّا القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق 02 يوليو 1983م فهو القانون المُحدّد لأغلب الأحكام المتعلقة بنظام الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية)، وقد جاء في مادّته الأولى:

المادة 01: يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتأمينات الاجتماعية.

وأما تحديد الفئة المستفيدة من هذا القانون فجاء في المادة الثالثة ما نصّه:

"المادة 03: يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحّقين بالأجراء أيّاً كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه...".

وكخلاصة:

فإنّ هذه الموادّ -وغيرها- كافيةٌ للتدليل على مشروعية حق العمّال في الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.

كما أنّ هناك فئات أخرى تستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي رغم أنّهم ليسو عمّالاً، مثل: المجاهدين، معطوبي حرب التحرير، المعوقون بدنياً أو ذهنياً، الطلبة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الأداءات المُستفادَة بمقتضى حق العامل في الضمان الاجتماعي

بيّنت مواد القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق 02 يوليو 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية جميع الحالات التي يستفيد فيها العمّال من تعويضات وامتيازات بمقتضى الحق في الضمان الاجتماعي،

المادة 02: تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر الآتية:

-المرض

-الولادة

-العجز

-الوفاة

(1) المادة 05 من القانون 83-11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق 02 يوليو 1983م المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وقد شرحَ الدكتور بشير هدي جميع الأداءات المتعلقة بهذه المخاطر الأربعة بما لا مزيد عليه، وأفرد لها مطلباً خاصاً عَنَوْنَ له بقوله "التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي"، ووجدتُ أنه لا بُدَّ أنْ أنقلَ زُبْدَةَ شرحه لأنها تُغنيني عن كثرة التفصيل والشرح⁽¹⁾:

يُمَثِّلُ الخطر الذي يهدّد الفئات المستفيدة من الضمان الاجتماعي كل الحوادث والحالات التي تؤدي إلى فقدان منصب العمل بصفة دائمة أو مؤقتة، مثل المرض بمصدره العادي والمهني، والشيخوخة، إضافة إلى الحالات التي تؤدي إلى انخفاض معيشة العمال وأسْرهم، كالزيادة في الأعباء العائلية وغيرها من الحالات الأخرى.

وقد أخذت التشريع الجزائري -مثل أغلب دول العالم- بهذا المعيار لتحديد المخاطر الاجتماعية التي يتعين على صندوق الضمان الاجتماعي تغطيتها، وتوزع المخاطر والحالات المشمولة بالضمان على العديد من الأحكام والنصوص، وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

1 - أداءات التأمين عن المرض: يؤدّي المرض إلى تعطيل أو التقليل من قدرة العامل عن العمل، وبالتالي توقيف تقاضي الأجر والإنقاص منه. ويفهم من مصطلح التأمين على المرض وفقاً للتشريع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى المقارنة أنه يستهدف توفير الحماية التأمينية ضد الحوادث والأمراض التي لا تُعتبر ناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني. وتتضمن هذه الأداءات التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لفائدة المؤمن له وذوي حقوقه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي على أساس نسبة 80% من التعويضات المحددة بموجب النصوص التنظيمية، ويكون التكفل أحياناً بصورة كاملة. كما تشمل أداياتٍ نقديةً تُمنح للعامل الذي يضطره المرض إلى التوقف المؤقت عن عمله وإلى غاية شفائه بنسبة 50% من أجر المنصب الصافي في الأسبوعين الأولين، ونسبة 100% ابتداءً من الأسبوع الثالث إلى غاية شفاء العامل، على ألا تتجاوز المدّة ثلاث سنوات كما هو محددٌ في الأحكام التشريعية⁽²⁾.

2 - أدايات التأمين عن الأمومة (الولادة): وتتمثل في أدايات عينية ونقدية، تُغطّي

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 153-159.

(2) المواد من 14 إلى 22 من القانون 83-11.

المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته، وكذلك دفع أجر مدة التوقف عن العمل، وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعاً متتالية⁽¹⁾.

3 - أداءات التأمين عن العجز: وتتضمن مَنح معاش العجز أو إعانة شهرية لفائدة الأشخاص الذين يُصابون بعجز يُفقدُهم القدرة على العمل كلياً أو جزئياً، حيث تمكّنهم هذه المنحة من العيش طوال فترة العجز، وتُقَدَّرُ درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقاً للقوانين⁽²⁾.

4 - أداءات التأمين عن الوفاة: ويشمل هذا التأمين ذوي حقوقِ العامل المتوفّي الذين يستفيدون من منحة وفاة تستوفي دفعة واحدة وتُقَدَّرُ بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأكثر نفعاً للعامل، والمتقاضى خلال السنة السابقة لوفاته والذي لا يجب أن يقل عن اثني عشرة مرة من الأجر الوطني المضمون، وتوزع على ذوي الحقوق -عند تعددهم- بأقساط متساوية⁽³⁾.

5 - أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية وتشمل الحوادث والطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه سواءً داخل مكان العمل أو خارجه. أما الأمراض المهنية فهي الأمراض الناجمة عن طبيعة العمل التي قد تتسبب في عِلل سببها مصدر مهني خاص.

ويترتب عن الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، تكفُّل هيئات الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات ونفقات التنقل والإقامة في المؤسسات العلاجية المتخصصة⁽⁴⁾.

6 - أداءات التأمين عن التقاعد أو الشيخوخة: ويشمل معاش التقاعد وفقاً لأحكام القانون الجزائري معاشاً يُمنح للعامل الذي توفّرت فيه شروط السنّ ومُدّة العمل القانونية التي يشترطها

(1) المواد من 23 إلى 30 من القانون نفسه.

(2) المواد 2 و 7 من القانون نفسه.

(3) المواد 34، 47، 50، 51، 67 من القانون نفسه.

(4) حدّدها وبَيّن كفاءات تطبيقها: القانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983م المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

القانون، إضافةً إلى معاش منقول إلى الزوج المتبقي على قيد الحياة، وأبناء العامل المتوفى، ومعاش إلى الأصول⁽¹⁾.

7 - أداءات التأمين عن البطالة: أستاذت نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر التأمين عن البطالة نتيجةً لتسريح العمال لأسباب اقتصادية أو إنهاء نشاط صاحب العمل. فهو إذن توقُّفٌ غير إرادي عن العمل لظروف اقتصادية لحقت المؤسسة تستوجب إحداث تغييرات هيكلية لإعادة إنعاشه ويتم التأمين عن طريق اكتتاب خاص بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بنسبة اشتراك معينة من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي تسمح بالاستفادة من أداءات هذا التأمين إذا توافرت في العامل شروط معينة حددها القانون⁽²⁾.

الفرع الثالث: تصويرُ نازلة "عقدِ الضمان الاجتماعي" كما هي في القانون الجزائري

بِعَضِّ النظر عن أنواع الأداءات التي يَسْتفيدُها العامل بمقتضى عقد الضمان الاجتماعي فإنَّها جميعاً مُستفادَةٌ بعقدٍ واحدٍ؛ ومن جهةٍ واحدةٍ -وهي صندوق الضمان الاجتماعي-، لذلك فإنَّني سأتناول هذه النازلة من هذا المنطلق، لا بالنظر إلى كلِّ أداءٍ من تلك الأداءات على حدة، فهي نازلةٌ واحدةٌ تفرَّعت عنها أنواعٌ مختلفةٌ من الحقوق (كالحق في التقاعد، والحق في التأمين الصحي، وتعويضات العجز... الخ)، والحكُّم على هذه النازلة ينسحب على جميع الحقوق المتفرَّعة عنها؛ وإن كان لبعضها أحكامٌ تفصيلية إضافية يطول الكلام عنها.

(1) جاء تحديد كميَّات تطبيق نظام المعاشات والتقاعد في: القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983م المتعلِّق بالتقاعد.

(2) حيثُ يُشترط أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل. وأن يكون مثبَّتاً في منصبه قبل التسريح لسبب اقتصادي. وأن يكون منخرطاً قد تمَّ تسديد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين على البطالة لمدة لا تقل عن ستة أشهر.

وقد جاء تحديد كميَّات تطبيق هذا الأداء وشروطه في المرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994م الذي يُحدِّث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

وفي هذا الفرع سأحاول توضيح صورة النّازلة كما هي في القانون الجزائري، وذلك من خلال بيان الأطراف المنشئة لعقد الضمان، والمُلزّمة بالاشتراكات التي تقوم بتمويل العقد للاستفادة من أداؤه، فأقول مُستعيناً بالله:

أطراف العلاقة التعاقدية في نظام الضمان الاجتماعي ثلاثة: صندوق الضمان الاجتماعي، أرباب العمل، العُمال.

فصندوق الضمان الاجتماعي هو الجهة المطالبة بالضمان، بحيث يوفّر الأداوات والحقوق المختلفة التي يقتضيها العقد، وأرباب العمل مُجبرون على دفع القسط الأكبر من الاشتراكات التي تُعتَبَر عَوْضاً في هذا العقد، والعُمال أيضاً يُشاركون بِقِسْطٍ يُقْتَطَع من أجورهم إجبارياً وهم الذين يستفيدون من أداوات وضمانات هذا العقد، وتختلف هذه الاشتراكات والاقطاعات من عاملٍ لآخر بحسب أجرٍ منصبٍ العمل، كما أنّ الدولة تُشارك في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي بل وتتكفّل ببعض الأداوات التي حدّدها القانون⁽¹⁾، وهذه هي النصوص القانونية التي تُبيّن هذه الأمور:

جاء في القانون 83-11 المتعلّق بالتأمينات الاجتماعية ما يلي:

الباب الثالث: التمويل:

المادة 72: يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المُشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون (وهم العُمال وباقي الفئات المستفيدة من الضمان الاجتماعي).

(1) يُنظَر للفائدة: معالم التأمين الإسلامي - دراسة فقهية للتأمين التجاري والإسلامي -، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، دار النوادر، دمشق-سوريا، ط1، 1431هـ-2010م، ص34. و: التأمين عند النوازل والجوائح في نظر الإسلام وفي نطاق علم الاقتصاد، أ.د. أحمد فهمي أبو سنة، بحث منشور على مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، ط2، 1426هـ-2005م، العدد6/ص190.

وجاء في القانون 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983م المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي:

المادة 17: يقع دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي على ذمة صاحب العمل.

المادة 18: يتعين على صاحب العمل أن يقطع عند دفع كل أجرٍ أيًّا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل. ولا يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع.

المادة 20: يكون قسط صاحب العمل على نفقته دون سواه. ويبطل قانونا كل اتفاق يخالف هذا الحكم.

وفي المادة 75 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية:

يؤسَّسُ الاشتراك في التأمينات الاجتماعية على أجر منصب العمل. ويحدَّد مُعدَّلُ قسطِ الاشتراك في التأمينات الاجتماعية وكذلك الحصة التي يكفُلُها صاحب العمل والمستفيد بموجب مرسوم.

وقد أمر القانون جميع أرباب العمل بالتصريح عن العُمَّال الذين تحت مسؤوليتهم والتصريح بأجورهم وإلا تعرَّضوا لعقوبات حدَّدها القانون:

جاء في القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي:

المادة 10: يجب على أصحاب العمل أن يوجِّهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في ظرف العشرة أيام (10) التي تلي توظيف العامل.

المادة 14: يتعين على كل صاحب عمل أن يوجِّه في ظرف الثلاثين يوما التي على انتهاء كل سنة مدنية الى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة تصريحا اسميا بالأجور والاجراء يبين الأجر المتقاضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الاشتراكات المستحقة.

المادة 13 : يترتب عن عدم الانتساب في الآجال المحددة في المادة 10 أعلاه، غرامات مالية تُوقَّعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج عن كلِّ عامل لم يتمَّ انتسابه. ويُضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% عن كل شهر من التأخير.

وأختِمْ هذا الفرعَ بنقلٍ ما جاء في الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول السِّياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، والتي جاء فيها تحديداً لمقدار الاشتراكات وكيفيات توزيعها على الأداءات المختلفة، إضافةً إلى الكلام عن قضية "مدى تدخُّل الدولة في تمويل بعض الأداءات أو بعض الفئات المعنية بالضمان الاجتماعي" وقد جاء فيه:

بالنسبة للاشتراكات: تبلغ نسبة الاشتراك الوحيد للعمال الأجراء 34.5% من الأجر الخاضع للاشتراك كما هو منصوص عليه قانوناً، وتوزع هذه النسبة على النحو التالي:

الفروع	أصحاب العمل	العمال	حصة الخدمات الاجتماعية	المجموع
تأمينات الاجتماعية	12.50%	1.50%	—	14%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%	—	—	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.50%	17.25%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	—	0.50%
التأمين عن البطالة	1%	0.50%	—	1.50%
المجموع	25%	9%	0.50%	34.50%

وتبلغ نسبة الاشتراك الإجمالي لغير الأجراء 15% والتي تقع على عاتق الخاضع وتحتسب على أساس الدخل السنوي الخاضع للضريبة وإذا تعذر الأمر، على أساس رقم الأعمال وفي بعض الحالات على أساس الأجر الوطني الأدنى السنوي المضمون.

أمَّا بالنسبة لتدخل ميزانية الدولة، فإضافة إلى تغطية الدولة للعجز الذي يحصل أحياناً في صندوق الضمان الاجتماعي فإنَّها تموَّل بصفةٍ دائمة:

— المنح العائلية،

– النفقات التي تُسمّى نفقات التضامن الوطني، من خلال منح فارق تكميلي للمتقاعدين الذين يقل مبلغ معاشاتهم الناتج عن الاشتراكات عن الحد الأدنى القانوني أي 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون و 2.5 مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون بالنسبة للمجاهدين والتعويضات التكميلية المقررة لفائدة مَنَح التّقاعد الصّغيرة ومَنَح العجز وكذا معاشات التقاعد والتممين الاستثنائي.

كما يستفيد صندوق الضمان الاجتماعي من مصادر تمويل أخرى بالإضافة إلى الاشتراكات -آنفية الذّكر-، مثل مداخيل الاستثمارات، الاشتراكات المسددة من قبل أرباب العمل في مجال التأمين عن البطالة والتقاعد المسبق، والزيادات وعقوبات التأخير وغيرها من العقوبات المتخذة ضد أرباب العمل الذين لا يفون بالتزاماتهم في مجال الضمان الاجتماعي، والهبات والوصايا⁽¹⁾.

خلاصة:

إذن هذه هي صورة المسألة كما هي في القانون الجزائري، حيث إنّ عقد الضمان الاجتماعي إجباريّ وليس اختياريّاً، وأنّ تمويل الأداءات والمنافع التي تضمّنّها هيئة الضمان الاجتماعي للعمال يقع في غالبيّه على عاتق أرباب العمل في صورة اشتراكات نقدية، وعلى العمال في صورة اقتطاعات إجبارية من أجورهم، كما أنّ الدولة تتدخل في تمويل جزء من تلك الأداءات بصفة دائمة وتُغطّي العجز الذي قد يحصل في صندوق الضمان أحياناً، دون أن ننسى مصادر التمويل الأخرى التي يستفيد منها الصندوق مثل الوصايا والهبات ومداخيل عقوبات التأخير وغيرها.

(1) السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المطلب الثالث: نازلة الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية

في هذا المطلب سأتطرقُ لقضية مهمة تتعلق بنازلة الحق في خدمات الضمان الاجتماعي، وهي قضية "ضمان الضرر أو العجز الذي يتعرض له الأجير"، من الذي يضمنه؟ وأتكلم عن نظرة الشريعة الإسلامية إلى قضية الضمان الاجتماعي، ثم أختتم هذا المبحث ببيان حكم النازلة المستجدة التي نحن بصدد دراستها.

الفرع الأول: ضمان ضرر الأجير في الشريعة الإسلامية

اتفق فقهاء الشريعة على أن كل تفريط أو تعد من المستأجر يترتب عليه الضمان، واختلفوا في تفاريع مسائل الضمان وهذا تفصيلها باختصار:

ذهبوا إلى أن صاحب العمل إذا استأجر صغيراً لم يبلغ دون إذن وليه أو عبداً دون إذن سيده فهلك أو تضرر بسبب ذلك العمل فعلى المستأجر الضمان لأنه مُتَعَدِّ باستعماله، ولا خلاف بين الفقهاء أن المتعدي على حق الغير إذا أتلف يضمن على كل حال⁽¹⁾.

قال الحافظ ابن حجر رحمته الله: «جمهور العلماء يقولون من استعان حراً لم يبلغ أو عبداً بغير إذن مولاه فهلك من ذلك العمل فهو ضامن لقيمة العبد وأما دية الحر فهي على عاقلته»⁽²⁾.

وأما إذا كان الأجير بالغاً كبيراً فحصل له ضرر في عمله فلا يخلو من حالين:

الحال الأولى: أن يكون صاحب العمل غير مفرط ولا متسبب في الضرر، فلا ضمان عليه حينئذ⁽³⁾، لأنه ليس في وسعه رد الموت أو الضرر الذي ليس سبباً فيه وقد قال الله عز وجل: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ البقرة: ٢٨٦، وتضمن المستأجر هاهنا فيه تكليف بما لا يطاق، وقد قال عز وجل: ﴿رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ﴾ البقرة: ٢٨٦، قال رحمته الله بعدما تلا هذه الآية: ((قال الله عز وجل:

(1) بدائع الصنائع، ج 5/ص 256. مواهب الجليل، ج 5/ص 392. المغني، ج 9/ص 570. فتح الباري، ج 12/ص 253.

(2) فتح الباري، ج 12/ص 253.

(3) المغني، ج 5/ص 398. فتح الباري، ج 12/ص 252.

نعم))⁽¹⁾، فلو أَنَّ الْعَامِلَ أُصِيبَ بِسَكْتَةٍ قَلْبِيَّةٍ أَوْ دِمَاغِيَّةٍ، أَوْ حَصَلَ زَلْزَالٌ فَانْهَدَمَ عَلَيْهِ الْبِنَاءُ، أَوْ تَرَكَ الْعَامِلُ لِبَاسَ الْوَقَايَةِ فَأَصَابَهُ شَيْءٌ فَفَتَلَّهُ، فَكَيْفَ يُضْمَنُ الْمُسْتَأْجِرُ فِي هَذِهِ الْحَالَاتِ وَهُوَ غَيْرُ مَفْرُطٍ وَلَا مَتَعَدٍّ وَلَا مَتَسَبِّبٍ؟ وَقَوَاعِدُ الشَّرْعِ وَنُصُوصُهُ تَقْتَضِي عَدَمَ تَضْمِينِهِ، وَكَيْفَ يَأْخُذُ الْأَجِيرُ (الْعَامِلُ) أَوْ ذَوْوُهُ مِنَ الْمُسْتَأْجِرِ (رَبِّ الْعَمَلِ) تَعْوِضًا عَنِ الضَّرْرِ وَهُوَ غَيْرُ مَبَاشِرٍ وَلَا مَتَسَبِّبٍ فِيهِ؟ -فَالْمَبَاشِرَةُ إِذَا بَقِيَ الْعَامِلُ أَوْ قَطَعَ شَيْءٌ مِنْ أَعْضَائِهِ وَإِلْحَاقُ الْأَذَى بِهِ، وَأَمَّا التَّسَبُّبُ فَبِإِهْمَالِ الْعَامِلِ أَوْ عَدَمِ تَوْفِيرِ وَسَائِلِ الْحَمَايَةِ أَوْ التَّغْيِيرِ بِهِ بَعْدَ إِخْبَارِهِ بِأَخْطَارِ الْعَمَلِ⁽²⁾ -، أَلَيْسَ هَذَا مِنْ أَكْلِ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْبَاطِلِ، وَاللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ نَهَى عَنِ ذَلِكَ فِي قَوْلِهِ تَبَارَكَ وَتَعَالَى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ البقرة: 188، وَحَرَّمَ النَّبِيُّ ﷺ ذَلِكَ كَحَرَمَةِ الدَّمِ وَالْعَرِضِ، فَقَالَ ﷺ: ((إِنْ دَمَاءَكُمْ وَأَمْوَالَكُمْ حَرَامٌ عَلَيْكُمْ، كَحَرَمَةِ يَوْمِكُمْ هَذَا فِي شَهْرِكُمْ هَذَا، فِي بِلَدِكُمْ هَذَا...))⁽³⁾، وَقَالَ ﷺ: ((كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ، دَمُهُ، وَمَالُهُ، وَعَرِضُهُ))⁽⁴⁾.

وَالدَّلِيلُ عَلَى مَا سَبَقَ أَيْضًا:

قَوْلُهُ ﷺ: ((الْعَجْمَاءُ جُرْحُهَا جُبَارٌ، وَالْبَثْرُ جِبَارٌ، وَالْمَعْدَنُ جِبَارٌ))⁽⁵⁾، قَالَ الْإِمَامُ النَّوَوِيُّ رَحِمَهُ اللَّهُ: "بَابُ جَرَحِ الْعَجْمَاءِ وَالْمَعْدَنِ وَالْبَثْرِ جِبَارٌ أَيْ هَدْرٌ"⁽⁶⁾، وَقَالَ: "أَمَّا قَوْلُهُ ﷺ: "جَرَحُهَا جِبَارٌ" فَمَحْمُولٌ عَلَى مَا إِذَا أَتَلَفْتَ شَيْئًا بِالنَّهَارِ أَوْ أَتَلَفْتَ بِاللَّيْلِ بِغَيْرِ تَفْرِيطٍ مِنْ مَالِكِهَا أَوْ أَتَلَفْتَ شَيْئًا وَليْسَ مَعَهَا أَحَدٌ فَهَذَا غَيْرُ مَضْمُونٍ"⁽⁷⁾، وَقَالَ الْحَافِظُ ابْنُ حَجْرٍ رَحِمَهُ اللَّهُ: "لَوْ اسْتَأْجَرَ إِنْسَانًا

(1) رواه مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان قوله ﷺ: ﴿وإن تبدوا ما في أنفسكم أو تخفوه﴾، ج 1/ص 115.

(2) وقد سبق الكلام عن هذه التفاصيل في المبحث السابق.

(3) رواه مسلم، كتاب الحج، باب حجة النبي ﷺ، ج 2/ص 886.

(4) سبق تخريجه.

(5) رواه البخاري، كتاب الديات، باب المعدن والبثر جبار، ج 6/ص 2533. ومسلم، كتاب الحدود، باب جرح العجماء

والبثر والمعدن، ج 3/ص 1334.

(6) شرح صحيح مسلم، النووي، ج 11/ص 225.

(7) المصدر نفسه.

ليحفر له البئر فانحارت عليه فلا ضمان⁽¹⁾، وقال رَحْمَةُ اللهِ: "وَيَلْتَحِقُ بِالْبُئْرِ وَالْمَعْدِنِ فِي ذَلِكَ كُلِّ أَجِيرٍ عَلَى عَمَلٍ كَمَنْ اسْتَوْجَرَ عَلَى صَعُودِ نَخْلَةٍ فَسَقَطَ مِنْهَا فَمَاتَ"⁽²⁾.

قال ابن حزم رَحْمَةُ اللهِ: "فَلَا يَحِلُّ مَالٌ أَحَدٍ بِغَيْرِ نَصٍّ أَوْ إِجْمَاعٍ مُتَيَقِّنٍ"⁽³⁾. وقال رَحْمَةُ اللهِ: "قَالَ رَسُولُ اللهِ ﷺ: ((إِنَّ دِمَاءَكُمْ وَأَمْوَالَكُمْ عَلَيْكُمْ حَرَامٌ))، فلا يجوز لأحدٍ إيجابُ غرامةٍ لم يأت بها نصٌّ ولا إجماع"⁽⁴⁾.

الحال الثانية: أن يكون الضرر الذي لحق الأجير بسبب إهمال المستأجر أو التغير به بعدم إخباره بمخاطر العمل أو تعمده الإضرار به، فالمستأجر في هذه الحالة ضامنٌ لما يُصيبُ العامِلَ عند جماهير الفقهاء⁽⁵⁾.

قال الكاساني رَحْمَةُ اللهِ: "ولو استأجر أجراءً... يحفرون له بئراً، فوقع البئر عليهم من حفريهم فماتوا، فلا ضمان على المستأجر... لأنه لم يوجد من المستأجر سببٌ وجوب الضمان؛ لأنَّ استئجاره وَقَعَ صحيحاً، فكان استعماله إياهم في الحفر بناءً على عقد صحيح، فلا يكون سبباً لوجوب الضمان، ووقوع البئر عليهم حصلَ من غير صنعه فلا يجب الضمان عليه"⁽⁶⁾، فيفهم من كلامه رَحْمَةُ اللهِ أنَّ المستأجر إذا كان سبباً في الضرر أو وقع الضرر بصنعه فإنه يلزمه الضمان.

الفرع الثاني: نظرة الشريعة الإسلامية إلى نظام الضمان الاجتماعي

بعد هذا التفصيل قد يقول قائل: إنَّ الأجير (العامل) هو الطرف الضعيف في عقد الإجارة، وفي عدم إلزام صاحب العمل بالتعويض إذا حصلت للعامل عاهة أو عجز، أو هلك في عمله من غير تفريط ولا تعدٍّ تضييع للأجير ولعِيَالِهِ وَأَهْلِهِ، فَيَبْتَقُونَ بِغَيْرِ مُعِيلٍ، وينقطع مصدر

(1) فتح الباري، ج 12/ص 255.

(2) المصدر نفسه، ج 12/ص 256.

(3) المحلى بالآثار، أبو محمد علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ج 4/ص 314.

(4) المصدر نفسه، ج 4/ص 411.

(5) فتح الباري، ج 12/ص 350.

(6) بدائع الصنائع، ج 7/ص 278 - بتصرف يسير.

رزقهم، أفكيس من الإنسانية ومقتضيات الرحمة التي جاء بها الإسلام أن يُلزم المستأجر بدفع تعويضٍ لهم يجبرُ ضعفهم وحاجتهم؟

فيجاب: بأنَّ حقَّ الأجير العاجز والورثة الفقراء في هذه الحالة على بيت مال المسلمين وليس على صاحب العمل، ولعلَّ عدم وجود بيت مال المسلمين في صورته الإسلامية المعروفة في عصور الأُمَّة الزَّاهية - وهو الجهة المخوَّلة بِصَرَفِ حقوق الفقراء والعجزة والمحتاجين -، عدم وجوده في النُّظُم الوضعية الحديثة هو ما جعل الدَّوَلَ الغربيَّة تتعامل مع هذه المشكلة بإنشاء مؤسسة الضمان الاجتماعي للتَّعويض عن أخطار العمل وأمراضه أو أنواع العجز عن العمل، وبهذا يظهر الفرق بين النُّظام الإسلامي الذي أوجب إخراج الزكوات إلى بيت المال كي تُصَرَف لفائدة الفقراء والمساكين والمحتاجين وأوجب على بيت المال التَّكفُّل بالفئات المحرومة والضعيفة والعاجزة عن العمل، وبين النُّظُم الوضعية الحديثة التي أسَّست نظاماً مستقلاً للتَّعويضات قد يكون بديلاً عن بيت المال في بعض مهامه، لكنَّه لا يرقى لأن يكون نظاماً شاملاً لكلِّ أوضاع الدَّولة وجميع فئات مواطنيها واحتياجاتهم كما هو الحال في بيت المال الإسلامي⁽¹⁾.

وقد أكَّد الدكتور أحمد محمد برج على هذه القضيَّة وبيَّن كيفيات تطبيق هذا الحق من منظور الفقه الإسلامي، وأنَّه حقٌّ يتوجَّه أساساً لحِماية الفئات الضعيفة والمُحتاجة في الدولة الإسلامية حتى من غير المسلمين، وأنَّه يستند في تمويله إلى الزَّكاة وإلى بيت مال المسلمين⁽²⁾.

وقصَّر الدكتور محمد شوقي الفنجري رَحْمَتَهُ مَسْئولية الضمان الاجتماعي على الدولة فقط، فعرفه بأنَّه التزام الدَّولة الإسلامية بكفالة حدِّ الكفاية - لا حدَّ الكفاف - لكلِّ مُواطنٍ⁽³⁾.

وأما الدكتور عبد الرحمان خليفي فقد عقَّد مقارنةً بديعةً بين نظرة الإسلام إلى نظام الضمان الاجتماعي وبين ما هو موجود اليوم في القوانين الوضعية، وسألخصُّ كلامه لأهمِّيته

(1) يُنظَر: الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي، فؤاد شراد، ص 105-106. الإسلام والضمان الاجتماعي،

د. محمد شوقي الفنجري، ص 16-19. و: العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين

العسل، ص 100-101. السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 153.

(2) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص 29. ويُنظر للفائدة أيضاً: نظام التقاعد

والمعاشات في الجزائر، د. خليفي، ص 21-22. السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 153.

(3) الإسلام والضمان الاجتماعي، د. الفنجري، ص 12 و 16.

البالغة⁽¹⁾، حيث بيّن وفقه الله أنّ قوانين التكافل المعاشي التي جاء بها الإسلام لتحقيق المعيشة الكريمة لأفراده تنقسم إلى قسمين رئيسيين:

1. القوانين التي نصت على الفئات التي تستحق هذا التكافل وأحكامه.

2. القوانين التي عيّنت الموارد المالية التي تُعين على تحقيق التكافل لتلك الفئات.

والفئات التي تستحق التكافل هي فئات يميّز أكثرها بالعجز أو الفاقة وقد وضعت لها القوانين التي تعيّن أحكامها مثل قوانين الفقراء والمساكين، وقانون المرضى، قانون العميان، قانون المقعدين، قانون الشيوخ، قانون المشردين، قانون اللقطاء، قانون اليتامى، قانون الأسرى.

ومن ثمّ يتحدّد نظام الضمان الاجتماعي في الإسلام بوجه عام بثلاثة عناصر تتعلق أساساً بالمستفيدين من الضمان والمخاطر المضمون منها ووسائل الضمان.

و ضماناً الدولة للمشمولين بالرعاية الاجتماعية من الفقراء والمعوزين، لا يقتصر على المسلمين وحدهم، بل يشمل كلّ من يعيش في كنف الدولة الإسلامية من غير المسلمين.

وتموّل الضمان الاجتماعي من عدة مصادر وأهمّها مصدر الرّكاة والتي تُعدّ ركناً من أركان الإسلام الخمسة، كما تموّل من الوقف الخيري وموارد المِلْكِيَّة العامّة وملكية الدولة الخاصة.

وهو ما جعل من فقهاء الإسلام يعتبرون هذا النظام وبخصائصه المتميّزة من ناحية المشمولين به ومصادر تمويله، يُعتبر واجباً دينياً واجتماعياً في آن واحد، ويُكرّس حقّ الإنسان في العيش الكريم، ومسؤولية الجماعة ممثلةً في الدولة في كفالة هذا العيش.

أمّا قانون الضمان الاجتماعي الوضعي الحديث فيتمّس بالحركية الدائمة، وكثرة التفريعات والمواد، حتى صار من أكثر الفروع القانونية تشعباً، ومما يزيد في تشعبه أنه يسعى إلى تحقيق معادلة صعبة تجمع بين مصالح متعارضة وتوجّهات متضاربة، ما ينجّر عنه كمّ كبير من النزاعات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والدعاوى المترتبة عنها. إه

(1) نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. خليفي، ص 20 إلى ص 23.

الفرع الثالث: حُكم نازلة الحق في خدمات الضمان الاجتماعي

بعد تصوير هذه النازلة كما هي في الواقع اليوم -تقنياً وتطبيقاً-، وبعد أن تناولتُ النظرة الإسلامية الأصيلة إلى قضية الضمان الاجتماعي وكيفية تعويض الضرر المترتب على العمال بسبب العمل؛ وكذا سُبل جبر العجز والفاقة التي تلحقهم لمرضٍ أو كِبَرٍ، وعَرَفْنَا أَنَّ الشريعة تُضَمِّنُ أربابَ العمل عند التعدي أو التفريط أو التسبب في أي ضرر يلحق العَمَّال، وأنَّ باقي الحالات التي يكون فيها العامل مريضاً أو عاجزاً غير قادرٍ على الكسب والمعاش؛ فإنَّ بيتَ المال هو المُطالِبُ بصرفِ كفايتهم وكفاية عائلاتهم بشكلٍ مؤقتٍ إن كان عاجزاً مؤقتاً أو بشكلٍ دائمٍ إن كان العجز دائماً.

وفي هذا الفرع؛ سأتطرقُ لأقوال العلماء المعاصرين في نازلة الضمان الاجتماعي التي سبقَ وأن بيَّنتُ صورتها بالتفصيل في الفرع الأخير من المطلب السابق، فأقول -مستعيناً بالله-:

وقع النزاع بين العلماء في التأمين أو الضمان الاجتماعي حِلاًً وتحريمًا، لاختلاف وجهات نظرهم حول حقيقة هذا التأمين، هل هو تبرُّعٌ من الدولة لبعض فئات المجتمع، أو هو عقد معاوضة يُعتَبَرُ فيه ما يُعتَبَرُ في عقود المعاوضات؟

فَمَنْ فَهَمَ مِنَ العلماء أَنَّهُ تبرُّعٌ من الدولة قال لا بأس به، ومن فهم أنه عقد معاوضة قال هو حرام كغيره من عقود التأمينات.

وعليه فلو أصبح التأمين الاجتماعي تبرُّعاً محضاً من الدولة لفئاتٍ معيَّنة من المجتمع، دون أن تستقطع من مرتباتهم أو أجورهم شيئاً، فإنه جائز بلا خلاف بين أحدٍ من العلماء، ولو أصبح عقد معاوضة صِرْفَةً لا دخلَ للدولة فيه تقنياً أو تمويلاً أو مساهمةً، فإنه يصيرُ تأميناً تجارياً محرَّماً باتِّفاق العلماء -إلا من شدَّ-

فتحصلَ لنا أنَّ النزاع واقعٌ في الصُّورة التي تكونُ فيها الدولة مساهمةً أيضاً في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي، أو دعم بعض خدماته، إضافةً إلى اشتراكات العَمَّال وأرباب العمل، وقد اختلف العلماء في هذه الصُّورة على قولين:

أولاً: المجيزون

ذهب إلى جواز الانخراط والاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي - في صورته التي سَبَقَ بيّانها - جماهيرُ العلماء المعاصرين، ومنهم: الشيخ أد. علي السالوس⁽¹⁾، د. علي القره داغي⁽²⁾، والشيخ مصطفى الزرقا⁽³⁾، والشيخ د. وهبة الزحيلي⁽⁴⁾، وأد. أحمد فهمي أبو سنة⁽⁵⁾، والشيخ ابن عثيمين⁽⁶⁾، والدكتور يوسف الشبيلي⁽⁷⁾، والدكتور محمد الصديق الضيرير⁽⁸⁾، ومجلس الإفتاء الأردني⁽⁹⁾، والشيخ الدكتور الصادق بن عبد الرحمن الغرياني مفتي عام ليبيا⁽¹⁰⁾، والمجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة⁽¹¹⁾، ومجمع البحوث الإسلامية⁽¹²⁾، وهيئة كبار العلماء⁽¹³⁾، ومجمع

(1) موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، أد. علي السالوس، مكتبة دار القرآن، بليبس-مصر، ط7، ص372-373.

(2) الإجارة على منافع الأشخاص، مطبوع ضمنَ دراسات المعايير الشرعية، ج3/ص2356.

(3) نظام التأمين - حقيقته والرأي الشرعي فيه-، مصطفى أحمد الزرقا، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1404هـ-1984م، ص113.

(4) الفقه الإسلامي وأدلته، أد. وهبة الزحيلي، ج5/ص3423. و: المعاملات المالية المعاصرة -بحوث وفتاوى وحلول-، أد. وهبة الزحيلي، دار الفكر المعاصر، بيروت-لبنان، ط1، 1423هـ-2003م، ص271.

(5) التأمين عند النوازل والجوائح في نظر الإسلام وفي نطاق علم الاقتصاد، أد. أحمد فهمي أبو سنة، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، العدد6/ص190.

(6) اللقاءات الشهرية، محمد بن صالح العثيمين، مؤسسة الشيخ ابن عثيمين الخيرية، القصيم- م ع س، ط1، 1437هـ، ج3/ص629. <http://www.shubily.com>

(7) الأسهم والمعاملات المالية المعاصرة، د. يوسف الشبيلي، أشرطة مفرغة على الموقع الرسمي للدكتور الشبيلي، الشريط6/ص12.

(8) التأمين الصحي، أد. الصديق محمد الأمين الضيرير، بحث مقدم لمجلة مجمع الفقه الإسلامي بجدة، الدورة13/ج3/ص394.

(9) الموقع الرسمي لمجلس الإفتاء الأردني على شبكة الأنترنت

<https://aliftaa.jo/Decision.aspx?DecisionId=135>

(10) الموقع الرسمي لدار الإفتاء الليبية، فتوى بعنوان " الضمان والتضامن الاجتماعي وضريبة الجهاد"، بتاريخ 2013/1/6م

<https://ifta.ly>

(11) قرار رقم 05 بتاريخ 10 شعبان 1398هـ، وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1161-1162.

(12) المؤتمر الثاني لمجمع البحوث الإسلامية، القاهرة 1385هـ-1965م، وثائق النوازل، د. الجيزاني، ج2/ص1148.

(13) قرار رقم 10/5 بتاريخ 04 ربيع الثاني 1397هـ، وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1150.

فقهاء الشريعة بأمريكا⁽¹⁾، وقطاع الإفتاء بوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف بالكويت⁽²⁾ والشيخ الدكتور صالح الفوزان⁽³⁾، والشيخ الدكتور سليمان الماجد⁽⁴⁾، والشيخ محمد صالح المنجد عبر موقع الإسلام سؤال وجواب⁽⁵⁾، و أ. د. علي أبو البصل⁽⁶⁾، و الدكتور خالد المصلح⁽⁷⁾ الشيخ عبد الله بن عبد الرحمن العجلان⁽⁸⁾، و د. إبراهيم العسل⁽⁹⁾.

ولكثرة القائلين بهذا الرأي قال بعضُ الباحثين أنه لا يعلم خلافاً في مشروعية هذا النوع من التأمينات⁽¹⁰⁾، وليس الأمر كذلك، فإنّ في المسألة خلافاً - كما سبق - وسيأتي بيان رأي المخالفين وأدلتهم إن شاء الله.

واستدلّ القائلون بالجواز بما يلي:

1- أنّ أول مَنْ سَنَ نظام الضّمان والمعاشات هو الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه، فعن أبي بكر رضي الله عنه قال: مر عمر بن الخطاب رضي الله عنه بباب قومٍ وعليه سائلٌ يسأل: شيخٌ كبيرٌ ضريب البصر، فضرب عضده من خلفه، وقال: من أيّ أهل الكتاب أنت؟ فقال: يهودي.

(1) قرارات دورة المؤتمر الثاني المنعقد بكونينهاغن شهر جوان 2004م، وثائق النوازل، الجيزاني، ج2/ص1171.

(2) قطاع الإفتاء بوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف بالكويت، فتوى رقم 2065 و 2066.

(3) الموقع الرسمي للدكتور صالح بن فوزان الفوزان، فتوى بعنوان: ما حكم الضمان الاجتماعي المقطوع من الراتب الشهري؟ <https://dralfawzann.com/file/17988>

(4) الموقع الرسمي للشيخ د. سليمان الماجد، فتوى بعنوان "الضمان الاجتماعي المقدم من جهة العمل"، رقم 17311، <https://www.salmajed.com/fatwa/findnum.php?arno=17311>

(5) موقع الإسلام سؤال وجواب، فتوى بعنوان " ما حكم التأمين الاجتماعي الذي تتكفل به الدولة؟"، رقم الفتوى 243216، بتاريخ 2016/4/2م. <https://islamqa.info/ar>

(6) عقد التأمين وحكمه في الشريعة الإسلامية، أ. د. علي أبو البصل، بحث منشور في موقع الألوكة على شبكة الأنترنت <https://www.alukah.net/sharia/0/98570>

(7) الموقع الرسمي للدكتور خالد المصلح، فتوى مرئية بعنوان "حكم التأمينات الاجتماعية <https://www.almosleh.com/ar/15380>

(8) الموسوعة الميسرة، ص359-360.

(9) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، ص100-102.

(10) التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أ. د. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص95. التأمين الصحي، أ. د. الصديق محمد الأمين الضريب، بحث مقدم لمجلة مجمع الفقه الإسلامي بجدّة، الدورة13/ج3/ص394.

قال: فما ألجأك إلى ما أرى؟ قال: أسأل الجزية والحاجة والسنن. قال: فأخذ عمر بيده، وذهب به إلى منزله فرضخ له بشيء من المنزل، ثم أرسل إلى خازن بيت المال فقال: أنظر هذا وضرباًءه؛ فوالله ما أنصفناه أن أكلنا شبيته ثم نخذله عند الهرم ﴿إنما الصدقات للفقراء والمساكين﴾، والفقراء هم المسلمون وهذا من المساكين من أهل الكتاب، ووَضَعَ عنه الجزية وعن ضربائه. قال أبو بكر: أنا شَهِدْتُ ذلك من عمر ورأيت ذلك الشيخ⁽¹⁾.

فتقريرُ عمر رضي الله عنه هذا العطاء الدائم للعاجز عن العمل هو بمثابة منحة العجز أو معاش التقاعد في نظام الضمان الاجتماعي، ويجب شرعاً على بيت المال أن ينفق على المواطن الفقير الذي تقدمت به السن ولا يستطيع الإنفاق على نفسه⁽²⁾.

2- ما جاء في كتاب خالد بن الوليد إلى أهل الحيرة: "وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت جزيته وعيل من بيت مال المسلمين"⁽³⁾، فهذا النصُّ أصلٌ في تشريع منحة العجز ومعاشات التقاعد وجوازها في الإسلام، وذلك لأن العامل المتقاعد قد قدّم خدمة للأمة، فاستحقّ راتباً منتظماً عند عجزه أو كبر سنّه⁽⁴⁾.

ويلاحظ أن هذه النصوص تؤكد ضرورة كفالة العاجزين بسبب الآفات والطوارئ، ونوائب الزمان التي أصابتهم في أثناء قيامهم بالعمل، من خلال تأهيلهم لعمل آخر يطبقونه، وإن عجزوا فيمكن تأمينهم بإعطائهم مالاً يكفيهم، ويكفي من يعولون. وبناءً على ذلك يمكن القول بأن فكرة التأمين الاجتماعي ترجع في أصلها إلى أيام

(1) كتاب الخراج، للإمام أبي يوسف، ص 139. أحكام أهل الذمة، أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن قيم الجوزية، تحقيق: محمد عزيز شمس و نبيل بن نصار السندي، دار عطاءات العلم (الرياض) - دار ابن حزم (بيروت)، ط2، 1442هـ-2021م، ج1/ص55-56.

(2) معالم التأمين الإسلامي، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، ص37-38. الموقع الرسمي لمجلس الإفتاء الأردني على شبكة الأنترنت <https://aliftaa.jo/Decision.aspx?DecisionId=135>

(3) الخراج، الإمام أبو يوسف، ص157-158.

(4) العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، د. بلغيتي، ص155. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص237.

الخلافة الراشدة، وهي في هذا الشأن تتفق مع روح الشريعة الإسلامية ومقاصدها وغاياتها، فإذا كان التأمين الاجتماعي هو نوع من التكافل الذي تلتزم به الدولة تجاه العاملين بها؛ وفاء لحقهم، وتقديراً لما بذلوه من عمل نافع خلال مدة خدمتهم، فإن مثل تلك الرعاية للعاملين تعتبر من ضمن ما قرره الإسلام لحقوق العاملين⁽¹⁾.

3- أنّ إشراف الدولة على الضمان الاجتماعي وتنظيمه، وتأمين ولي الأمر الرعاية الاجتماعية وإعانة العاجز والضعيف، كلُّ هذا له أصلٌ في السنة النبويّة⁽²⁾، ومن ذلك: - قوله ﷺ: ((ما من مؤمن إلا وأنا أولى به في الدنيا والآخرة، اقرؤوا إن شئتم: ﴿النبيُّ أولى بالمؤمنين من أنفسهم﴾. فأئماً مؤمن مات وترك مالاً فليرثه عصبته من كانوا، ومن ترك ديناً أو ضياعاً فليأْتني، فأنا مولاه))⁽³⁾، جاء في عون المعبود: "قال الخطابي (الضِّياع) اسم لكل ما هو مُعْرَضٌ أن يضيع إن لم يُعْهَد كالذرية الصغار والأطفال والرِّمَى الذين لا يقومون بكل أنفسهم وسائر من يدخل في معناهم"⁽⁴⁾، والمعنى: مَنْ تَرَكَ ذرّيّةً ضعيفةً فليأْتني بصفتي أنا الدولة فأنا المسؤول عنه كفيلاً به⁽⁵⁾. - حديث عبد الرحمان بن عوف رضي الله عنه أنّ النبي ﷺ كان إذا أتاه الفيء قسمه في يومه، فأعطى الأهل حظّين وأعطى العزب حظّاً⁽⁶⁾. فكان ﷺ يُعطي المتزوج ضعيف ما يعطي

(1) معالم التأمين الإسلامي، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، ص 38. يُنظر أيضاً: العمل في الاقتصاد الإسلامي، الجميلي، ص 178.

(2) أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 234. الفقه الإسلامي وأدلته، د. وهبة الزحيلي، ج 5/ص 3423.

(3) رواه البخاري، كتاب الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس، باب الصلاة على مَنْ ترك ديناً، حديث رقم 2269، ج 2/ص 845.

(4) عون المعبود شرح سنن أبي داود، ومعه حاشية ابن القيم: تهذيب سنن أبي داود وإيضاح علله ومشكلاته، شرف الحق محمد أشرف بن أمير العظيم آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط 2، 1415هـ، ج 8/ص 221.

(5) المذهب الاقتصادي في الإسلام، د. محمد شوقي الفنجرى، بحوثٌ مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي بمكة، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، ط 1، 1400هـ-1980م، ص 100. ويُنظر للفائدة: نظام التأمين - حقيقته والرأي الشرعي فيه-، مصطفى أحمد الزرقا، ص 117.

(6) رواه أبو داود، كتاب الخراج، باب في قسم الفيء، حديث رقم 2953، ج 3/ص 136.

العزب لأنّ حاجات الأهل أكثر، وهذا هو المعمول به في نظام الضمان الاجتماعي، حيث يُراعى عدد أفراد الأسرة، فتزيد العِلاوات العائلية كلّما زاد عدد الأفراد⁽¹⁾.

4- أنه يدخل تحت قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾⁽²⁾ المائدة: ٢، فالضمان الاجتماعي قيمة إسلامية مبنية على التعاون على البر والتقوى⁽³⁾.

5- الأصل في العقود والشروط الحِل والإباحة، ويستصحب المسلم هذين الأصلين ما لم يرد عن الشارع نص بخصوصه، ولا يُنتقل عن ذلك إلا بيقين آخر⁽³⁾، وتطبيقات هذه القاعدة تنحصر في غير العقود والشروط التي ورد فيها نص في الكتاب والسنة، كالعقود الجديدة والشروط الجديدة، والمستجدات مع تطور الأحداث، وحاجة الناس إليها⁽⁴⁾.

واعترض:

بأنّ هذا العقد فاسدٌ لأنه من صور التأمين التجاري المشتمل على غرر وجهالة، فلا يبقى على أصل الإباحة بلتشمُّه نصوص النهي عن الغرر والجهالة في العقود والشروط⁽⁵⁾.

وأجيب على هذا الاعتراض:

بأنّ التأمين الاجتماعي لا يُشبه التأمين التجاري لأنه ليس تأميناً خاصاً بشخصٍ يخشى الخطر على نفسه، وإنما هو تأمين عامٌّ لا يهدف إلى الربح، بل يهدف إلى

(1) التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 187.

(2) التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 358. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص 358. المعاملات المالية المعاصرة، أد. وهبة الزحيلي، ص 271. علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، ص 106.

(3) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد مصطفى الزحيلي، ج 1/ص 102.

(4) المرجع نفسه، ج 2/ص 816.

(5) الموقع الرسمي للدكتور محمد علي فركوس، فتوى بعنوان " في التفريق في التعامل بين التأمين الجبري والاختياري "، رقم

858، بتاريخ 06 مارس 2008م

مساعدة مجموعة من الأفراد قد يصل عدد إلى الملايين، وتُشرف عليه الدُول لمساعدة العَمال والموظفين وغيرهم لحمايتهم وتأمين أسرهم⁽¹⁾.

6- أنه من ضرورات العصر⁽²⁾: وذلك لكثرة الأخطار والحوادث في أماكن العمل وعدم تكفّل بيت المال بمساعدة المتضررين مباشرة، وكذا ضعف موارد العامل المتضرر فيعجز عن علاج نفسه وكفاية عياله، وهذا يجعل هذا العقد جائزاً حتى على القول بحُرمة التأمين التجاري، لأنّ الضرورات تُبيح المحظورات.

7- أنّ صندوق الضمان الاجتماعي يقوم مقام بعض فروع بيت المال قديماً، والدولة إنما أنشأت نظام الضمان الاجتماعي وقامت بتدعيمه والإشراف عليه لتُحقق به مقصداً عظيماً من معاني التعاون والتكافل الاجتماعي⁽³⁾.

واعترض:

بأنّ هذا النوع من التأمين وإن كان قائماً على التعاون والتكافل إلا أنّ فيه نوعاً معاوضةً تشتمل على الغرر والجهالة، فقد يأخذ العامل أو ورثته أكثر أو أقل مما اقتطع من أجرته، وقد يموت الأجير وليس لديه من يرثه أصلاً، فتذهب تلك الاقتطاعات إلى

(1) موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، أد. علي السلوس، ص 372-373. التأمين الصحي، أد. الصديق محمد الأمين الضير، بحث مقدم لـمجلة مجمع الفقه الإسلامي بـجدة، الدورة 13/ج 3/ص 394. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 228 و 241. موسوعة الفقه الميسر، مج 6/ج 12/ص 88. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد. بلتاجي، ص 132 و 134. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص 95-96 و 100 و 358.

(2) الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، مركز التميّز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، قضايا المعاملات المالية/ج 1/ص 328. وثائق النوازل، ج 2/ص 1212-1213.

(3) اللقاءات الشهرية، محمد بن صالح العثيمين، ج 3/ص 629. الموقع الرسمي لمجلس الإفتاء الأردني على شبكة الأنترنت. <https://aliftaa.jo/Decision.aspx?DecisionId=135>. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد. محمد بلتاجي، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة-مصر، ط 1، 1429هـ-2008م، ص 132. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص 358.

خزينة الدولة⁽¹⁾.

وأجيب على هذا الاعتراض:

بأنّ العامل يعلم بهذا كَلِّه عند إنشاء عقد العمل، وهو يعلم أنّ الاقتطاعات الشهرية لا يُمكنُ أن تفي بما يستفيدُه من الخدمات الصحيّة والدوائية وتعويضات العجز والمرض أو المعاش، وذلك لأنّ الدولة تُغطّي نفقات بعض الخدمات وتُساهم أيضاً في تمويل صندوق الضمان الاجتماعي، وهي لا تريد بذلك التبرُّح، وإنما تقصِّدُ به تأمين مستقبل مواطنيها وحماية أسرهم⁽²⁾.

8- أن الضّمان الاجتماعي يُشبه التأمين التكافلي التعاوني الذي أجازَه كل الفقهاء، وأنّ الغرر اليسير فيه مُغتفرٌ لأنّه ليس مُعاوَضةً محضَةً؛ ولأجل قيام الحاجة التي تُنزّل منزلة الضرورة لتعلّقها بحفظ النفس والعقل والنسل⁽³⁾.

واعترض على هذا الدليل:

بأنّ الدُّول صارت تُفرض على العمّال وأرباب العمل اشتراكات إجبارية كي يستفيدوا من نظام الضمان الاجتماعي، وهذا يُنافي معنى التعاون والتكافل الطّوعي الاختياري

(1) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص334. التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، رسالة دكتوراه، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض-م ع س، نوقشت سنة 1411هـ، إشراف: عبد العزيز آل الشيخ و د. محمد نجاته الله صدقي، ص284.

(2) يُنظر المرجع السابق. و: معالم التأمين الإسلامي -دراسة فقهية للتأمين التجاري والإسلامي-، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، ص34. ولمزيد الفائدة: التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص348-349.

(3) معالم التأمين الإسلامي، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، ص145. الموقع الرسمي لدار الإفتاء الليبية، فتوى بعنوان " الضمان والتضامن الاجتماعي وضريبة الجهاد"، بتاريخ 2013/1/6م <https://ifta.ly>. الموقع الرسمي للدكتور خالد المصلح، فتوى مرئية بعنوان "حكم التأمينات الاجتماعية" <https://www.almosleh.com/ar/15380>. موقع الإسلام سؤال وجواب، فتوى بعنوان " ما حكم التأمين الاجتماعي الذي تتكفل به الدولة؟"، رقم الفتوى 243216، بتاريخ 2016/4/2م <https://islamqa.info/ar>. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أ.د. بلتاجي، ص133. واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، العاودة، ص238. موسوعة الفقه الميسر، د. محمد بن إبراهيم الموسى- أ.د. عبد الله بن محمد الطبار- أ.د. عبد الله بن محمد المطلق، مدار الوطن للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، ط4، 1439هـ/2018م، مج6/ج12/ص88.

التبرُّعي، كما أنّ العامل يتطلّع دائماً إلى الحصول على عوض ما اقتطع من رواتبه⁽¹⁾.
ويُجاب:

بأنّ نظام الضمان الاجتماعي إجباريٌّ لتخفيف جزء من العبء المالي المُثْفَق لصالح الفئات المحتاجة والضعيفة، فإنّ وظيفة الدولة توسّعت في العصر الحاضر وتشعبت مسؤولياتها؛ وزادت أعداد المواطنين والفئات المحتاجة لتأمين مستقبلها، ما فرّض على الدولة أن تسنّ قوانين التأمين الاجتماعي وتُلزِم الناس بها للمصلحة الراجحة، ورغم ذلك فإنّ اشتراكات العُمال وأرباب العمل لا تكفي لتغطية الأداءات كلّها بل تعملُ الدولة على تمويل العديد من الأداءات، وتُدعّم صندوق الضمان الاجتماعي بشكل دائم⁽²⁾.

9- أنّ تدبير شؤون المحتاجين من العُمال وتسيير كميّات الضمان الاجتماعي من السياسة الشرعية التي تقتضيها المصلحة، كما أنّ تصرّف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة، فالتأمين الاجتماعي نظام مفروض من الدولة للمصلحة العامة، فإنّ الدولة حمّلت العمال على نظام الضمان الاجتماعي لمصلحتهم لا لأجل التبرُّح والتجارة⁽³⁾.
ويُمكن الاعتراضُ:

بأنّ المصالح في ميزان الشرع ثلاثة أنواع: مُعتَبَرةٌ ومُلغاةٌ ومُرسلَةٌ، وهذه المصلحة مُلغاةٌ لأنّ الشارع لا يعبّر المصالح التي تنطوي عليها العقود المحرّمة، فقد لا يخلو عقد التأمين التجاري من مصلحة لكنّها غيرُ مُعتَبَرةٌ.

(1) التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، ص 281-282.

(2) يُنظر: معالم التأمين الإسلامي - دراسة فقهية للتأمين التجاري والإسلامي -، د. صالح العلي و د. سميح الحسن،

ص 35-36. و التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 344.

(3) الفقه الإسلامي وأدلته، د. وهبة الزحيلي، ج 5/ص 3423. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد

إسماعيل برج، ص 334-335. التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 343.

العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، د. بلغيتي، ص 155. موسوعة الفقه الميسّر، مج 6/ج 12/ص 88. عقود

التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد. بلتاجي، ص 133. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د.

عويضات، ص 240-241. الإسلام والضمان الاجتماعي، د. الفنجرى، ص 23. وثائق النوازل، الجيزاني،

ج 2/ص 1154 و 1161. وثائق النوازل، ج 2/ص 1212-1213. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد

الرزاق الدوسري، ص 95-96 و 358.

وُجِبَ:

الحُكْم على العقد بالحُرْمَةِ لا يُسَلَّمُ لأنَّه ليس من قبيل التأمين التجاري كما سَبَقَ بيانه، وسيأتي له مزيد توضيح، كما أنَّ المصلحة في سنِّ نظام الضمان الاجتماعي عامَّةٌ ظاهرةٌ معتبرة.

10- أنَّ الاقتطاعات والاشتراكات التي يُموَّلُ بها جزءٌ من صندوق الضمان الاجتماعي مشروطة معلومة للطرفين عند إنشاء عقد العمل، وهذا الشرط جائز شرعاً، وقد رضي به الطَّرفان⁽¹⁾، ولا مانع شرعاً من تدخُّل الدولة لإجبار طرفي التعاقد على التأمين الاجتماعي، لما فيه من المصلحة المؤكَّدة التي تجلب النفع لمن يشملها التأمين في حياته ولأسرته بعد وفاته⁽²⁾.

11- أنَّ هدف نظام الضمان الاجتماعي ليس ربحياً، بل إنَّ الدَّولة تُعين صندوق الضمان عند العجز، والغرض من هذا كَلِّه هو تحقيق التكامل الاجتماعي على أساس التبرُّع، وتأمين المستقبل لطائفة كبيرة من المجتمع، فلا تعدوا اشتراكات العمال وأرباب العمل أن تكون تبرُّعاً يُثري به بيتُ المال⁽³⁾.

يقول العلامة أحمد فهمي أبو سنَّة: ومنَّ هذا النَّوع التأمينُ الاجتماعي الذي يحمي العمال والموظفين عند الاصابة أو البطالة أو العجز أو الشيخوخة ويحمي وراثتهم الضعاف عند الموت. وقد نُظِّمَ في أكثر الدُّول الإسلامية بالقوانين، كقانون المعاشات

(1) الموقع الرسمي لدار الإفتاء الليبية، فتوى بعنوان "الضمان والتضامن الاجتماعي وضريبة الجهاد"، بتاريخ 2013/1/6م

<https://ifta.ly>. الموقع الرسمي للشيخ د. سليمان الماجد، فتوى بعنوان "الضمان الاجتماعي المقدم من جهة العمل"،

رقم 17311، <https://www.salmajed.com/fatwa/findnum.php?arno=17311>

(2) أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 241.

(3) معالم التأمين الإسلامي، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، ص 36. موسوعة الفقه الميسر، مج 6/ج 12/ص 88. الفقه

الإسلامي وأدلته، د. وهبة الزحيلي، ج 5/ص 4185. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل

برج، ص 332. الموقع الرسمي لمجلس الإفتاء الأردني على شبكة الأنترن

<https://aliftaa.jo/Decision.aspx?DecisionId=135>. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد.

بلتاجي، ص 132 و 134. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص 95-96 و ص 100

وص 358. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. عويضات، ص 228. الموقع الرسمي لدار الإفتاء

الليبية، فتوى بعنوان "الضمان والتضامن الاجتماعي وضريبة الجهاد"، بتاريخ 2013/1/6م <https://ifta.ly>

ونظام التأمينات الاجتماعية. وخلصته دَفْعُ مَرْتَبٍ أو مكافأة للعامل أو الموظف عند شيخوخته أو عجزه من العمل أو بطلته أو لورثته عند موته. وأساسُ هذا المعاش أو المكافأة هو التضامن الاجتماعي بجمع أقساطٍ شهريةٍ من كلِّ مَنْ الموظف أو العامل وكلِّ مَنْ صاحبِ العمل أو الدولة ثم تكميلِ الدولةِ للتأقِصِ من بيت المال، فاذا حدث طارئٌ أُعطيَ مُرتباً يتناسب مع الأقساط المدفوعة من الموظف أو العامل، فالذي يحصل بجمع أموال من العمال وأصحاب الأعمال أو الدولة بموجب شرطٍ في عقد العمل وتكميلِ من بيت المال على أن يُعاملَ العاملُ عند الحاجة من هذه الأموال، وما تَبَقِيَ من هذه الأموال يكون ملكاً لبيت المال. فتكليفه الفقهي أنه مالٌ اتَّفَقَ على جَمْعِهِ لِلْعَوْنِ وعلى أنه عندَ عدم الحاجة إليه أو إلى بعضه يكون لبيت المال، وهو بهذا الوضع مشروعٌ لأنه مُقتضى عقدٍ مَعَهُ شرطٌ صحيح وأحكامه منظمَةٌ بقانونٍ أو نظامٍ أو لائحة⁽¹⁾.

12- هذا النوع من العقود والتأمينات أقرته المجامع والهيئات الفقهية الكبرى في العالم الإسلامي⁽²⁾، كمجمع البحوث الإسلامية بالقاهرة، وهيئة كبار العلماء، ومجمع الفقه الإسلامي، ودور الإفتاء للعديد من البلدان الإسلامية.

(1) التأمين عند النوازل والجوائح في نظر الإسلام وفي نطاق علم الاقتصاد، أد. أحمد فهمي أبو سنة، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، العدد 6/ص 190.

(2) التأمين الصحي، أد. الصديق محمد الأمين الضيرير، بحث مقدم لمجلة مجمع الفقه الإسلامي بجدة، الدورة 13/ج 3/ص 394. الموقع الرسمي لدار الإفتاء الليبية، فتوى بعنوان "الضمان والتضامن الاجتماعي وضرورة الجهاد"، بتاريخ 2013/1/6م <https://ifta.ly>

ملاحظة: اشترط أغلب المجيزين لعقد الضمان أو التأمين الاجتماعي شروطاً لصحته،

منها:

- الخلو من أي مخالفات شرعية تُفسد العقد⁽¹⁾.
- عَدَمُ وَضْعِ أموالِ الضَّمانِ في بنوك ربوية إلا إذا دعت الضرورة لوضعها فيها فتوضع في الحساب الجاري، وذلك عند عدم وجود بنوك إسلامية⁽²⁾.
- أن لا يتم استثمار شيء من أموال صندوق الضمان في مجالاتٍ محرمة⁽³⁾.
- أن يكون المقصود منه التعاون والإرفاق، وليس الربح والمعاوضة⁽⁴⁾.
- اشترط بعضهم: أن تكون الاقتطاعات متفقا عليها في العقد⁽⁵⁾.
- اشترط بعضهم أيضاً: أن يكون تعويض العمال على الحوادث والأخطار في حدود الضرر الفعلي لا أكثر⁽⁶⁾.

(1) بنك الفتاوى بموقع كلية الشريعة بجامعة النجاح الوطنية بفلسطين، فتوى رقم 744270، بتاريخ 1 ديسمبر 2018م

<https://fatwa.najah.edu/ar/question/ref-744270>

(2) موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، أد. علي السالوس، ص373. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص336. فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي، فتوى بعنوان "حكم الاشتراك في الضمان الاجتماعي"، رقم 127307، بتاريخ 2009/9/27م

<https://www.islamweb.com/ar/fatwa/127307>

(3) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي، فتوى بعنوان "حكم الاشتراك في الضمان الاجتماعي"، رقم 127307، بتاريخ 2009/9/27م

<https://www.islamweb.com/ar/fatwa/127307>

(4) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي، فتوى بعنوان "حكم الاستفادة من الضمان الاجتماعي لغير المشترك"، رقم 25244، بتاريخ 2002/10/20م

<https://www.islamweb.com/ar/fatwa/25244> - حكم - الاستفادة - من - الضمان - الاجتماعي - لغير -

المشترك

(5) الموقع الرسمي للشيخ د. سليمان الماجد، فتوى بعنوان "الضمان الاجتماعي المقدم من جهة العمل"، رقم 17311،

<https://www.salmajed.com/fatwa/findnum.php?arno=17311>

(6) قطاع الإفتاء بوزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف بالكويت، فتوى رقم 2065 و2066.

ثانياً: المانعون

ذهب بعض العلماء المعاصرين إلى عدم جواز نظام التأمينات الاجتماعية، منهم الشيخ مشهور حسن آل سلمان⁽¹⁾، والأستاذ الدكتور محمد علي فركوس⁽²⁾، والشيخ عبد الله بن عبد الرحمان الجبرين⁽³⁾، والشيخ عبد الله بن محمد بن حميد⁽⁴⁾، والدكتور سليمان بن إبراهيم الثنيان⁽⁵⁾. واستدلوا بما يلي:

1- أنّ نظام التأمينات الاجتماعية هو تأمين تجاري، والتأمين التجاري مُحَرَّم في قول جماهير الفقهاء⁽⁶⁾.

ويُجاب على ذلك:

بأنّ التأمين التجاري مبني على التبرُّع والاتجار، وأمّا نظام الضمان الاجتماعي فإنه مبني على التبرُّع والتكافل، بدليل أنّ الدولة تُساهم في تدعيم صندوق الضمان، وأنواع الاستفادة والخدمات التي تمنحها الدولة للعمّال ولعائلاتهم تتجاوز مقدار

(1) الموقع الرسمي للشيخ مشهور حسن آل سلمان <https://meshhoor.com/fatwa/2643>

(2) الموقع الرسمي للدكتور محمد علي فركوس، فتوى بعنوان " في التفريق في التعامل بين التأمين الجبري والاختياري "، رقم 858، بتاريخ 06 مارس 2008م

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-858>

وفتوى أخرى بعنوان " في حكم العمل في الضمان الاجتماعي "، رقم 313، بتاريخ 17 أكتوبر 2005م

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-313>

(3) الموقع الرسمي لفتاوى الشيخ عبد الله الجبرين

<https://cms.ibn-jebreen.com/fatwa/home/view/5156>

(4) الدرر السننية في الأجوبة النجدية، ج16/ص275-276.

(5) التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، ص280.

(6) التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، ص280 و283. واجبات العمال وحقوقهم في

الشريعة الإسلامية، العاودة، ص238. الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، مركز التميّز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، قضايا المعاملات المالية/ج1/ص327. و: الموقع الرسمي للدكتور محمد علي فركوس، فتوى بعنوان " في التفريق في التعامل بين التأمين الجبري والاختياري "، رقم 858، بتاريخ 06 مارس 2008م

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-858>

الاقتطاعات بناءً على شعور الدولة بالمسؤولية في حماية الموظفين وأسرتهم، وهذا غير موجود في التأمين التجاري⁽¹⁾.

2- أن فيه غرراً وجهالة ومقامرة⁽²⁾: وذلك لما في هذه المعاملة من المخاطرة والغرم بلا جناية أو العُثم بلا مقابل أو بمقابل غير مكافئ، إضافة إلى الجهالة في نوع ومقدار التعويض التي تصل إلى حدّ المقامرة التي يشملها قوله تعالى: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخِزْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ المائدة: ٩٠. **وبجاب:**

بأنّ الجهالة والغرر الموجودين في هذا العقد مُغتفر يسير في مُقابل المصلحة العظيمة العامة، والحاجة الشديدة إليه التي تُنزل منزلة الضرورة لتعلّقها بضرورات الحياة⁽³⁾.

3- أن فيه أكلاً لأموال الناس بالباطل والله تعالى نهي عن ذلك فقال سبحانه: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ﴾

(1) أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد، د. عويضات، ص 228 و ص 254-255. موسوعة الفقه الميسر،

مج 6/ج 12/ص 88. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد. بلتاجي، ص 132 و 134. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي، أد. إسماعيل عبد الرزاق الدوسري، ص 95-96 و ص 100 و ص 358.

(2) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص 326-327. واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية، العوادة، ص 238. الدرر السننية في الأجوبة النجدية، جمع: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، طبع وزارة الأوقاف السعودية، ط 6، 1417هـ-1996م، ج 16/ص 275-276. و: الموقع الرسمي للدكتور محمد علي فركوس

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-858>

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-313>

و: الموقع الرسمي للشيخ مشهور حسن آل سلمان 2643/fatwa/meshhoor.com/https://

و: الموقع الرسمي لفتاوى الشيخ عبد الله الجبرين

<https://cms.ibn-jebreen.com/fatwa/home/view/5156>

و: فتاوى الشيخ عبد المحسن العباد البدر، شرح سنن ابن ماجه، الشريط رقم 281.

<https://www.alathar.net/home/esound/index.php?op=codevi&coid=196010>

(3) الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، قضايا المعاملات

المالية/ج 1/ص 341. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أد. بلتاجي، ص 133. واجبات العمال وحقوقهم في

الشريعة الإسلامية، العوادة، ص 238. موسوعة الفقه الميسر، مج 6/ج 12/ص 88.

﴿النساء: ٢٩﴾ ، ولأنّ الاقتطاع من أجور العُمَّال أو مساهمات أرباب العمل يقع جبراً بغير رضاهم⁽¹⁾.

ويعترضُ:

بأنّ الاقتطاعات وقعت برضا الأطراف عند إنشاء العقد، لأنّ الضمان الاجتماعي مشروط في عقود العمل المعاصرة، فالطرفان يعلمان بالشرط ورضياً بإبرام العقد مع وجوده، وعدم رضا بعض العُمَّال بهذا الشرط لا يضرُّ⁽²⁾.

4- أنّ الاقتطاعات والاشتراكات التي يساهم بها العمال وأرباب العمل في صندوق الضمان الاجتماعي تُستثمر غالباً في أمور محرّمة، أو يتمّ إيداعها في بنوك ربوية⁽³⁾.
جوابُ:

بأنّ هذا الفعل لا يُفسدُ العقد برُمته، بل يُقال بصحة العقد مع تحريم استثمار أموال صندوق الضمان الاجتماعي في أبواب محرّمة شرعاً، وهو الذي ذهب إليه القائلون بالجواز، حيثُ اشترطوا ألا توضع الأموال في البنوك الربوية ولا تُستثمر في أمور محرّمة شرعاً.

5- التأمين كله بدعة وعمل حادث لا أصل له في الشرع، وإنما جاءنا من القوانين الغربية الوضعية⁽⁴⁾.

ويعترضُ على هذا الدليل:

بأنّه ليس كلُّ مُستجِدٍّ في حياة الناس ومعاملاتهم بدعةً محدّثةً، فالأصل في الأشياء

(1) الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، ص 327. الدرر السنية في الأجوبة النجدية،

ج 16/ص 275-276. الموقع الرسمي لفتاوى الشيخ الجبرين

<https://cms.ibn-jebreen.com/fatwa/home/view/5156>

الموقع الرسمي للدكتور محمد علي فركوس <https://ferkous.com/home/?q=fatwa-313>

(2) يُنظر التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 354.

(3) الموقع الرسمي مشهور حسن آل سلمان <https://meshhoor.com/fatwa/2643>

و: الموقع الرسمي للدكتور فركوس <https://ferkous.com/home/?q=fatwa-313>

(4) التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، ص 280. و: الموقع الرسمي لفتاوى الشيخ عبد الله

الجبرين <https://cms.ibn-jebreen.com/fatwa/home/view/5156>

كلّها الحِلُّ والإباحة، كما أنّ هذه العقود ليست من قبيل التّعديّات ولا فيها معنى التّعبد حتى يُقال بأنّها بدعة، بل هي من المعاملات والشروط في العقود التي الأصل فيها الجواز والإباحة كما سبق في أدلّة المُجيزين.

وبهذا يتبيّن أنّ عدم معرفة الشريعة لعقد التأمين الاجتماعي من قبل لا يقتضي منعه لذاته شرعاً، فإذا كانت الغاية منه والوسيلة إليه والتطبيق له لا ممنوع فيها شرعاً، فحُكمه الجواز⁽¹⁾.

وقد ذهب القائلون بهذا الرأي إلى أنّ الانخراط في الضمان الاجتماعي إذا كان جبراً فلا يرضى به المنخرط بقلبه وله أن يسترجع ما اقتطع من ماله في شكل تعويضات علاجية ودوائية حتى ولو زاد مقدار العلاج عن القدر الذي أخذ من أجرته في رأي بعضهم⁽²⁾ وقال آخرون: لا يأخذ من التعويضات إلا بقدر ما ساهم به فقط⁽³⁾.

ثالثاً: الرأي المختار:

اتّضح للباحث من خلال دراسته لهذه النازلة أن الخلاف فيها راجع إلى اختلافهم في تكييف عقد الضمان الاجتماعي، هل هو من قبيل التأمين التجاري أم هو شبيه بالتأمين التعاوني. فاختار القائلون بحُرمة التأمين الاجتماعي أنّه تأمين تجاري، ولا يُعزّر علم الأجير بالاقتطاعات من أجرته قبل إنشاء العقد، ولا مساهمة الدولة في تمويله والإشراف عليه، ولا كون العقد مصلحة للناس فرضه ولي الأمر حفاظاً عليها ولا يقصد منه الترضيح، لا يُعزّر هذا كُله في حُكمه.

(1) التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف آل محمود، ص 356.

(2) الموقع الرسمي لفتاوى الشيخ عبد الله الجبرين

<https://cms.ibn-jebreen.com/fatwa/home/view/5156>

(3) فتاوى الشيخ عبد المحسن العباد البدر، شرح سنن ابن ماجه، الشريط رقم 281. و: الموقع الرسمي للدكتور محمد علي

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-858> فركوس

<https://ferkous.com/home/?q=fatwa-313>

واختارَ القائلون بجواز الانخراط والاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي أنه عقدٌ مُباحٌ للأدلة التي سقناها آنفاً، والتي ترجعُ في الجملة إلى أصليين هما:

- 1- أنه عقد تبرُّعٍ شبيهٌ بالتأمين التعاوني والتكافلي، ولا تقصِدُ به الدولة تبرُّحاً.
- 2- أنَّ الدَّولة فرضته للحاجة الملحة العامة التي تُنزَلُ منزلة الضرورة، والمصلحة المعتبرة، وتصرفُ الإمام منوطٌ بالمصلحة.

وقد جاء تكييفه عند العلامة أد. أبو سنة بقوله: "فتكييفه الفقهي أنه مالٌ أتفقَ على جمعه للعون وعلى أنه عند عدم الحاجة إليه أو إلى بعضه يكون لبيت المال، وهو بهذا الوضع مشروعٌ لأنه مُقتضى عقدٍ معه شرطٌ صحيح وأحكامه منظمَةٌ بقانونٍ أو نظامٍ أو لائحة"⁽¹⁾.

وأجدُ نفسي تميلُ إلى ترجيح قول جماهير العلماء المعاصرين القائلين بجواز هذه المعاملة، وذلك لقوة أدلتهم وسلامتها - في الغالب - من المعارضة القوية، ولأنه رأيٌ الكثير من المجامع والهيئات الفقهية ولجان الفتوى الشرعية، والفتوى الجماعية أولى بالتقديم على الفردية فكيف إذا تواطأت الفتاوى الجماعية للعديد من الهيئات الشرعية المعتبرة على القول بالجواز، والعلم عند الله عَزَّ وَجَلَّ.

(1) التأمين عند النوازل والجوائح في نظر الإسلام وفي نطاق علم الاقتصاد، أد. أحمد فهمي أبو سنة، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، العدد 6/ص 190.

الفصل الثالث:

النوازل المتعلقة بحق الأجير في المطالبة بحقوقه

المبحث الأول: نازلة الحق في ممارسة العمل النقابي

المطلب الأول: تعريف النقابة لغة واصطلاحاً

المطلب الثاني: تاريخ النقابات العمالية وأهدافها

المطلب الثالث: حكم النقابات العمالية بين الفقه الإسلامي والقانون

المبحث الثاني: نازلة الحق في الإضراب والامتناع عن العمل

المطلب الأول: تعريف الإضراب لغة واصطلاحاً.

المطلب الثاني: نازلة الإضراب عن العمل بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري.

المبحث الأول: نازلة الحق في ممارسة العمل النقابي

المطلب الأول: تعريف النقابة لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: التعريف اللغوي

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

الفرع الثالث: العلاقة بين التعريف اللغوي والاصطلاحي

المطلب الثاني: تاريخ النقابات العمالية، مهامها وأهدافها.

الفرع الأول: تاريخ النقابات العمالية

الفرع الثاني: مهام النقابات العمالية

المطلب الثالث: حكم النقابات العمالية بين الفقه الاسلامي والقانون.

الفرع الأول: أحكام النقابات العمالية في القانون الوضعي.

الفرع الثاني: حكم نازلة النقابات في الفقه الإسلامي

المبحث الأول: نازلة الحق في ممارسة العمل النقابي

في هذا المبحث سأتكلم - بإذن الله - عن نازلة حق الانخراط في النقابات العمالية وممارسة العمل النقابي، وذلك من خلال التعريف بمعنى النقابات، والقوانين المسيّرة لنشاطها، وحكمها في الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: تعريف النقابة لغة واصطلاحاً

قبل الشروع في الكلام عن أحكام النقابات العمالية في الفقه والقانون لا بُدّ من التعرف على حقيقة النقابة في اللغة والاصطلاح، كي نأخذ التّصوّر الأوّلي عن هذه النّازلة.

الفرع الأول: تعريف النقابة لغة

المعنى المحوري الذي تدور عليه مادّة (ن ق ب) هو الخرق النافذ في شيء. كالثقب في الجدار. ومنه قوله تعالى: ﴿فَمَا اسْطَعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَمَا اسْتَطَعُوا لَهُ نَقْبًا﴾ الكهف: ٩٧، وقوله تعالى: ﴿وَبَعَثْنَا فَنَقَبُوا فِي آلِ بَدْرِ﴾ ق: ٣٦؛ حرقوا البلاد فساروا فيها طلباً للمهرب. والنقيب في قوله تعالى: ﴿وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾ المائدة: ١٢، أي: عريف القوم يتعرّف أخبارهم وينقب عن أحوالهم أي: يفتش^(١).

وقد ذكر ابن منظور رَحِمَهُ اللهُ استعمالات مادة (ن ق ب) في كلام العرب فأطال النَّفْسَ، وذكر الشواهد من كلام الله ورسوله ﷺ وأشعار العرب، وأنا أنقل كلامه لفائدته مع الاختصار والتركيز على ما يُفيدنا في البحث.

(١) المعجم الاشتقاقي المؤصل، العلامة د. حسن جبل، ج 4/ص 2245-2246. بتصرف يسير جداً.

قال رَحْمَةُ اللَّهِ: "النَّقْبُ: النَّقْبُ فِي أَيِّ شَيْءٍ كَانَ، نَقَبَهُ يَنْقُبُهُ نَقْبًا... وفي حديث أبي موسى رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: ((فَنُقِبْتُ أَقْدَامَنَا)) أي رَقَّتْ جُلُودُهَا وَتَنَقَّطَتْ مِنَ الْمَشْيِ⁽¹⁾. وَنُقِبَ الْخُفُّ الْمَلْبُوسُ نَقْبًا: تَحَرَّقَ، وَقِيلَ: حَفِيَ. وَالتَّقْبُ وَالتُّقْبُ: الطَّرِيقُ، وَقِيلَ: الطَّرِيقُ الضَّيِّقُ فِي الْجَبَلِ، وَالْجَمْعُ أَنْقَابٌ، وَنِقَابٌ... وفي الحديث: ((إِنَّهُمْ فَزَعُوا مِنَ الطَّاعُونَ، فَقَالَ: أَرْجُو أَنْ لَا يَطَّلِعَ إِلَيْنَا نِقَابَهَا)) قال ابن الأثير: هي جمع نَقْبٍ، وهو الطريق بين الجبلين؛ أراد أنه لا يطلع إلينا من طُرُقِ المدينة، فأضمر عَنْ غيرِ مذكور، ومنه الحديث: على أنقَابِ المدينة ملائكة، لا يدخلها الطاعون ولا الدجال. قال ابن بزرج: ما لهم نقيبة أي نفاذ رأي. ورجل ميمون النقيبة... قال ابن السكيت: إذا كان ميمون الأمر، ينجح فيما حاول ويظفر؛ وقال ثعلب: إذا كان ميمون المشورة... والمنقبة: كَرُمُ الفعل، يقال: إنه لكريم المناقب من التجذات وغيرها. والنقَابُ والمنقَبُ: العالم بالأمر أو الأشياء الفطنُ الكثير البحث عنها والتنقيب عليها. والنقيب: عريف القوم، والجمع نقباء... وهو شاهد القوم وضمينهم؛ وفي التنزيل العزيز: ﴿وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾، قال أبو إسحاق: النقيب في اللغة كالأمين والكفيل. وفي حديث عبادة بن الصامت: وكان من النقباء؛ جمع نقيب، وهو كالعريف على القوم، المقدم عليهم، الذي يتعرف أخبارهم، وينقب عن أحوالهم أي يفتش. وكان النبي ﷺ قد جعلَ ليلة العقبة كلَّ واحد من الجماعة الذين بايعوه بها نقيباً على قومه وجماعته، ليأخذوا عليهم الإسلام ويُعرفوهم شرائطه، وكانوا اثني عشر نقيباً كلُّهم من الأنصار، وكان عبادة بن الصامت منهم. وقيل: النقيب الرئيس الأكبر. وإنما قيل للنقيب نقيب، لأنه يعلم دخيلة أمر القوم، ويعرف مناقبهم، وهو الطريق إلى معرفة أمورهم⁽²⁾.

قال ابن فارس رَحْمَةُ اللَّهِ: "ونُقِبُوا فِي الْبِلَادِ: سَارُوا. وَأَصْلُهُ السَّيْرُ فِي التُّقُوبِ: الطُّرُقِ. وَالنَّقِيبُ: نَقِيبُ الْقَوْمِ: شَاهِدُهُمْ وَضَمِينُهُمْ. وَمَعْنَاهُ وَمَعْنَى النَّقَابِ: الْعَالِمُ؛ وَاحِدٌ، لِأَنَّهُ يَنْقُبُ عَنْ أُمُورِهِمْ، أَوْ يَنْقُبُ كَمَا يَنْقُبُ عَنِ الْأَسْرَارِ"⁽³⁾.

(1) تَقَرَّحَتْ مِنْ طَوْلِ الْمَشْيِ (يُنْظَرُ: لِسَانُ الْعَرَبِ ج 7/ص 416).

(2) مُخْتَصِرًا مِنْ: لِسَانُ الْعَرَبِ، ج 1/ص 765-770.

(3) مَقَائِيسُ اللُّغَةِ، ج 5/ص 466.

وفي المصباح: "وَنَقَّبَ عَلَى الْقَوْمِ مِنْ بَابِ قَتَلَ؛ نِقَابَةً - بالكسر - فهو نَقِيبٌ أي عريف والجمع نُقَبَاءٌ"⁽¹⁾.

خلاصة القول:

أنَّ النِّقَابَةَ - بالكسر - معرفةٌ أحوال القوم؛ وأن يكون النقيبُ شاهداً عليهم وضميناً وأميناً وكفياً وعريفاً لأنه ذو رأيٍ ومشورةٍ فيهم، "والعريف: القِيمُ بأمر القبيلة أو الجماعة من الناس يلي أمورهم ويتعرف الأميرُ منه أحوالهم"⁽²⁾.

الفرع الثاني: تعريف النقابة اصطلاحاً

لم يرد في قانون العمل الجزائري تعريفٌ بالنقابة أو النقابات العمالية، ولكن ورد فيه بيانٌ لأحكامها وكيفيات إنشائها وتسييرها ومهامها، وهي إشاراتٌ إلى تصوُّر القانون الجزائري عن مفهوم النقابات، ولذلك فإنني سأحاول أن أستخلص تعريفاً جامعاً ضابطاً لمصطلح "النقابة العمالية" من خلال المواد القانونية المتوفرة، ومن خلال المعاجم والموسوعات والبحوث والشروح المتعلقة بقانون العمل والنقابات العمالية.

سمَّى القانونُ الجزائريُّ هذه الهيئة بـ "المنظمة النقابية" و "التنظيم النقابي"⁽³⁾، وجاء فيه:

"يحق للعمال الأجراء؛ من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى؛ الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية"⁽⁴⁾.

(1) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان، ج2/ص620.

(2) لسان العرب، ج9/ص238.

(3) المادة الأولى مكرّر من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 1991/12/21م، وبالأمر 96-12 المؤرخ في 1996/6/10. وقد نصّ الأمر 96-12

على تعويض مصطلح "التنظيم" بـ "المنظمة" في كل المواد التي تتضمن هذا المصطلح.

(4) المادة 02 من القانون نفسه.

وقد ذكّرت هذه المادة أهمّ عناصر التنظيم النقابي، وهي: الجماعة، والاشتراك في الحرفة أو المهنة أو القطاع، والمهامّ (الدّفاع عن مصالح الجماعة).

جاء في المعجم الوسيط لمجمع اللغة العربية بالقاهرة: "النقابة: قيام النّقيب مقام من يمثلهم في رعايّة شؤونهم، وجماعةٌ يُختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النّقيب ووكيله وغيرهما، مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطبّاء ونقابة المهن التعليمية"⁽¹⁾.

ومما جاء في تعريف النقابة أيضا: أنها تنظيم قانوني يضمّ مجموعة من الناس تجمعهم مهنة واحدة، يهدف إلى الدّفاع عن مصالحهم المشتركة ورفع مستوى المهنة⁽²⁾.

وقيل أيضا: أنّ النقابة هي تلك المنظمة التي تتكوّن بطريقة حرّة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة⁽³⁾.

وعرّفها بعض الباحثين بأنها تجمّع الأجزاء الدائم بغية المحافظة على ظروف الاستخدام وتحسينها⁽⁴⁾.

وعرّفها الدكتور بشير هدي في شرحه على قانون العمل الجزائري، وبينّ العناصر التي تتميز بها النقابات، وهو التعريف الذي أرتضيه وأنقله مع تحليله كما هو:

"منظمة دائمة للعمّال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم.

...ومن هنا يمكن استنتاج العناصر التي تتميز بها المنظمة النقابية والتي بينتها مختلف التشريعات المقارنة على غرار التشريع الجزائري وتتمثل في الآتي:

(1) المعجم الوسيط، ج2/ص943.

(2) معجم مصطلحات الشريعة والقانون - عربي فرنسي إنجليزي-، د. عبد الواحد كرم، دون معلومات طبع، ص424.

يُنظر أيضا: معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، د. جرجس جرجس، مراجعة: القاضي أنطوان الناشف، الشركة العالمية للكتاب، بيروت-لبنان، ط1، 1996، ص313.

(3) حرية ممارسة الحق النقابي، سمغوني زكريا، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، ط؟، 2013، ص16.

(4) العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم العسل، ص143.

- أن المنظمة النقابية تتكون بمبادرة من العمال بطريقة إرادية وحرّة ومستقلة، دون أيّ ارتباط مع جمعية أخرى مهما كان نوعها، سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو خيرية.
- أن المنظمة النقابية تقوم بمهمة الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال والمساهمة في تقديم الخدمات الصحية والتثقيفية والاستهلاكية للرفع من مستواهم الاجتماعي والمهني.
- تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى العمومية والخاصة، والدفاع عنهم بالأساليب ذات الطابع التنازعي أمام أصحاب العمل، أو الأساليب ذات الطابع التعاوني التي تؤدي إلى مشاركتهم في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي⁽¹⁾.

الفرع الثالث: العلاقة بين التعريف اللغوي والاصطلاحي

يُمكننا أن نستخلص ممّا سبق أنّ ثمة علاقة بين التعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي للنقابة، يتمثل فيما يلي:

- النقابة في اللغة قيامٌ بأمرٍ جماعةٍ، وهي كذلك في الاصطلاح تمثيلٌ لجماعةِ العُمال وقيامٌ بمصالحهم.
- وفيها معنى العلم بأحوال الجماعة، وكذلك النقابة في الاصطلاح تتضمن هذا المعنى، من جهة علم ممثلي النقابة بأحوال العُمال وظروفهم ومصالحهم.
- والنقيب في اللغة عريفٌ يلي أمور الجماعة أو القبيلة ويتعرّف الأُميرُ منه أحوالهم، وكذلك النقابة في الاصطلاح تقوم بتمثيل العُمال أمام السُلطات وتعرّف بأحوالهم.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 15-16.

• النقابة في اللغة تتضمن معنى التنقيب والتفتيش عن الأخبار، وكذلك النقابة في الاصطلاح تتضمن هذا المعنى لأنّ التنظيم النقابي يهتمُ بتتبع أخبار العمّال وظروف عملهم ويعمل على تحسينها.

ومنه نستنتج أنّ بين التعريفين الاصطلاحي واللغوي صلةً وثيقة، بل التعريفي اللغوي هو المنطلق الأول في استخلاص المعنى الاصطلاحي بنقل الألفاظ من الحقيقة اللغوية إلى حقيقة عُرفية خاصّة جديدة تتضمن جزءاً من المعاني الموجودة في الحقيقة اللغوية.

المطلب الثاني: تاريخ النقابات العمالية وأهدافها.

قبل التعرف على حُكم هذه النّازلة؛ لا بُدّ أن نتعرّف أولاً على تاريخها وظروف نشأتها ودخولها في تشريعات العمل، وظروف نشأة وتطوّر العمل النقابي في الجزائر، كما يجب التعرف على مهام النقابات وأهدافها؛ لأنّه عنصرٌ مهمٌّ في دراسة حُكمها الشرعي.

الفرع الأول: تاريخ النقابات العمالية

أولاً: في العصر القديم

لم يكن التمثيل النقابي خاصّة؛ وقانون العمل عامّة معروفاً في العصور القديمة، فقد كانت تلك الفترة يسودها نظام الرّق، ولا يُنظر إلى العمّال إلا بصفة العبيد في ملكية صاحب الأرض، بين يديه حياته وموئته... بل أكثر من ذلك، كان العامل يُعتبر مثله مثل الوسائل المادية الموجودة في البور، كالمواشي وغيرها من أدوات الزراعة والسّقي⁽¹⁾.

ولقد استمرّ الأمر كذلك إلى بداية العصور الوسطى، حيث أخذت وضعية العامل تتحسن، وبدأت تنتشر فكرة تجمّع العمال للدفاع عن حقوقهم⁽²⁾.

(1) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، عصام طوالي الثعالبي، دار هومة، الجزائر، ط؛، 2013م، ص21.

(2) المرجع نفسه، ص21. بتصرف يسير.

ثانياً: في العصور الوسطى

بدأ تطوّر النشاط النقابي في العصور الوسطى انطلاقاً من أشكاله البدائية التي تهدف إلى تنظيم الأسواق وتمثيل أصحاب التخصص أو الاهتمامات المشتركة كما هو الشأن في العالم الإسلامي، أو تهدف إلى مواجهة الظلم والاستبعاد وهضم الحقوق كما هو الشأن في العالم الغربي، ولذلك فإنني سأتطرق للتجربتين الإسلامية والغربية كالاتي:

1. النقابات في العالم الإسلامي:

من أوائل ما نُقِلَ لنا من صور النقابات في العالم الإسلامي ما ذكره الإمام الماوردي في الباب الثامن من الأحكام السلطانية بقوله: "ولاية النقابة على ذوي الأنساب"⁽¹⁾.

قال رَحِمَهُ اللهُ: "وهذه النقابة موضوعة على صيانة ذوي الأنساب الشريفة عن ولاية من لا يكافئهم في النسب، ولا يساويهم في الشرف؛ ليكون عليهم أحيى وأمره فيهم أمضى"⁽²⁾.

وقد كان الخليفة أو نوابه يُؤلُون نقيباً على ذوي النسب الشريف، يكون منهم وذا فضل ومكانة جليّة فيهم، كي تسهّل طاعته ونفوذ أمره فيهم، ومهمته هي استيفاء الحقوق لهم أو عليهم، وكي لا يدخُل في نسبهم من ليس منهم، ويحرص على تنزيههم من أموال الصدقة والمكاسب الخبيثة⁽³⁾، وكي يُطالب النقيب بحقهم في الفيء من سهم ذوي القربى، ويقسمه بينهم، كما يُشرف على القضاء بينهم في المنازعات والخصومات أو التعاون مع القاضي في ذلك، وغير ذلك من المهام⁽⁴⁾.

وظهر في عصور الأمة الإسلامية الأولى ما يُشبه نقابة للتجار والصيارفة، وقد تكلمت عنها الدكتورة صباح الشخلي تحت عنوان نقابات التجار ونقابات الصيارفة فقالت: "ذهب

(1) الأحكام السلطانية، الماوردي، ص14.

(2) المصدر نفسه، ص155.

(3) لحديث: «إنا آل محمد لا تحل لنا الصدقة» رواه أحمد، ج3/ص251.

(4) يُنظر: الأحكام السلطانية، ص155-159. و: الأصناف والمهن في العصر العباسي - نشأتها وتطوُّرها-، د. صباح

الشخلي، ص71. النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص58. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا،

ص36-43.

بعض الباحثين إلى أن التُّجَّار أنشأوا نقابة مسؤولة عن مراقبة المعاملات التجارية، ومنع التَّدليس والغش. وكان للتُّجَّار رئيسٌ يُنتخب من بين الأعضاء البارزين في النقابة، ويسمى أعضاء النقابة عادةً "الأمناء" فقد كان الشيخ مرثد بن شراحيل أميناً على التجار في بيع الطعام بالكوفة، عيَّنه مُتَوَلِّيها عامر بن مسعود زمن عبد الله بن الزبير.

ويرى بعض الباحثين أن الصيارفة اليهود أسسوا نقابة خاصة بهم أيضا. ويقوي هذا الرأي، أننا نجد نوعا من التنظيم المهني بينهم، مثل وراثة المهنة، فقد اعتاد أبناء الصيارفة وراثة مهنة آبائهم، كما كان التَّسَوِّي بالجهذ والصير في أمراً رائجاً. فتتظيمات التُّجَّار والصَّيارفة وتكتُّلاتهم ربما كانت ذات أثرٍ في تحفيز الصُّنَّاع على التَّكتل والتضامن فيما بينهم⁽¹⁾.

ومما نُقِل أيضاً في التاريخ الإسلامي من صوَر النقابة؛ ما يُعرَف بـ "الأصناف" و "الطوائف" و "الأخية"⁽²⁾، وهي تُشبه إلى حدِّ كبيرِ أنواع التَّقابات المهنيَّة المعروفة في عصرنا، وإن كانت تفتقد إلى التنظيم والتقنين المعروف اليوم، وقد عُرفَ هذا النوع من النقابات منذ زمن الدولة العبَّاسية واشتهر بكثرة في عصر الدولة الفاطمية والمملوكية والعثمانية⁽³⁾.

وهي عبارة عن جماعات حرفية أو مهنية يجتمع أصحابها في تكتُّلٍ يسمَّى "الصَّنْف" أو "الطائفة" أو "الأخية" (أي: الإخوة في الصَّنعة)، فيقال: صِنْفُ الجَزَّارين والحَبَّازين، أو طائفة

(1) الأصناف والمهن في العصر العبَّاسي -نشأتها وتطوُّرها-، د. صباح الشبخلي، ص 29.

(2) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص 60. الأصناف والمهن في العصر العبَّاسي -نشأتها وتطوُّرها-، د. صباح الشبخلي، ص 69-70. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، عصام الثعالبي، ص 50. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 43 و 60-65.

الصنف والطائفة مصطلحات استعملت للدلالة على الجماعات الحرفية أو المهنية في المجتمع العربي والإسلامي.

(3) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص 58. النقابات الإسلامية، برنارد لويس، ترجمة: عبد العزيز الدوري، مجلة الرسالة، أصدرها: الأستاذ أحمد حسن الزيات باشا، عدد 355 بتاريخ 1940/4/22م، ص 696، والعدد 357، بتاريخ 1940/5/6م، ص 787. و: تاريخ الحركة النقابية ومهامها، محمَّد المرابطي، مقال على موقع جريدة الوسط البحرينية، العدد 359 بتاريخ السبت 30 أغسطس 2003م الموافق 03 رجب 1424هـ.

الحدادين والبزازين... الخ، ويُشرف عليهم رئيسٌ يتفقون عليه يُسمّى: رئيس الحرفة، أو الشيخ، أو شيخ الصنعة، أو رئيس الصنف وشيخ الطائفة⁽¹⁾.

يُشرف شيخ الطائفة أو الصنف على فضّ نزاعاتهم، وتنظيم نشاطاتهم، وتمثيلهم في العلاقة بينهم وبين السلطة الحاكمة، ويُساعدُه في ذلك "النقيب"، ويكون من كبار الأساتذة والمعلمين، يُساعد شيخ الطائفة في مهامه وفي تنظيم الحفلات والاجتماعات⁽²⁾.

وقال المؤرخ الكبير تقي الدين المقرئ رحمه الله وهو يؤرّخ لخلافة الفاطميين بالقاهرة زمن المستنصر (427هـ-487هـ): "وكان في كل سوق من أسواق مصر على أرباب كل صنعة من الصنائع عريفٌ يتولّى أمرهم...والعادة جاريةٌ باستخدام عُرفاء في الأسواق على أرباب البضائع"⁽³⁾.

واشتهر في عصر الدولة الفاطمية أيضاً نقابات المعلمين والطلاب، تُشرف على تنظيم عمل المعلمين والدعاة ومراتبهم العلمية والوظيفية تنظيماً مُحكماً، وكان للتعليم أخلاقيات وأدبيات ومنهجية ذُكرت في المصنّفات تحت باب "آداب العالم والمتعلم"، وأما الطلبة فكان لهم نقيب يُشرف على نظام الدخول إلى الدرس وأثناءه وتسجيل الغياب والحضور وغير ذلك من المهام التي يُكلّفه بها المعلم أو ناظر المدرسة⁽⁴⁾.

(1) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 53-54. و: طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. نبيل السيد الطوخي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة-مصر، ط؟، 2009م، ص 14-15. و: تاريخ الحركة النقابية ومهامها، محمد المرابطي. و: النقابات الإسلامية، برنارد لويس، ترجمة: عبد العزيز الدوري، مجلة الرسالة، أصدرها: الأستاذ أحمد حسن الزيات باشا، عدد 355 بتاريخ 1940/4/22م، ص 696، والعدد 357، بتاريخ 1940/5/6م، ص 787.

(2) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 53-54. الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد غنيم عطية الصياد، ص 34. و: طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. الطوخي، ص 14-15.

(3) والعريف هنا النقيب والممثل للجماعة بلا شك كما يدلُّ عليه السياق. (إغاثة الأمة بكشف الغمة، أحمد بن علي المقرئ، تحقيق: د. كرم حلمي فرحات، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة-مصر، ط 1، 1427هـ/2007م، ص 93-94).

(4) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص 62-63، بتصرّف. ويُنظر للفائدة كلام الإمام المقرئ عن هذه النقابات خلال حديثه عن الدولة الفاطمية (المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار، تقي الدين أحمد بن علي المقرئ، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط 1، 1418هـ، ج 2/ص 259).

وخلّصت الدكتور شخلي إلى أنّ نظام الأصناف في العهد العبّاسي وما بعده؛ ما هو في الحقيقة إلاّ نظام نقابي عرفه المجتمع الإسلامي وتقبّله، وإن كان مصطلح "النقابة" متأخراً في الاستعمال عن ذلك العصر بكثير، كما نقلت عن مجموعة من الباحثين الغربيين رؤيتهم عن نظام النقابات في التاريخ الإسلامي، ومهامه، ودوره في سوق العمل، وأنّه شبيه جداً بالنقابات العمّالية المعاصرة⁽¹⁾.

نستخلصُ مما سبق أنّ مفهوم النقابة كان موجوداً عند المسلمين، وإن كانت صورة النقابة في عصرنا أكثر تنظيمياً وتحديداً للمهام وآليات الإنشاء والتسيير، ويُلاحظ أنّ النقيب كان يمتلك صلاحيات واسعة تشبه إلى حدّ ما بعض صلاحيات المنظّمة النقابية في هذا العصر، فهو ممثّل للعمّال أمام السلطة الحاكمة، ومُشرفٌ على تحسين ظروف عملهم وتنظيمهم، ويسعى في فضّ النزاعات التي بينهم.

2. النقابات في العالم الغربي:

أقدم ما وصل إلينا من النصوص الغربية التي تدلّ على اجتماع أصحاب المهنة الواحدة ما يُسمّى بـ "ميثاق الروابط البالوية"⁽²⁾، في القرن الثالث عشر الميلادي (السابع الهجري)، في عهد ملك فرنسا لويس الثامن، ويُصنّف على أنّ أعضاء المهنة قرّروا بحريّة تكوين رابطة بإذن القسيس سيّد المدينة⁽³⁾.

وكانت هذه الرّوابط تميّز بالطابع الديني والسيطرة الكنسيّة التي تأخذ على المنخرطين تعهداً روحياً بالانضباط وتُعَيّن لأصحاب المهنة ما يسمّى بـ "زعيم المهنة"⁽⁴⁾.

وتميّزت هذه المرحلة بسيطرة رجال الكنيسة والطبقة البرجوازية وهضم حقوق العمّال والحرفيين، ولعلّه أحد الأسباب في قيام الثورة على النظام الكنسي والإقطاعي في القرن الثامن عشر ميلادي، وتزامن ذلك مع تديّي مستوى المعيشة وانخفاض الأجور وطول ساعات العمل التي قد تبلغ 17

(1) الأصناف والمهن في العصر العبّاسي - نشأتها وتطوّرها-، د. صباح الشخلي، ص 73-74.

(2) نسبة إلى "بال" (Bale) إحدى المدن السوسرية المشهورة.

(3) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 23-24.

(4) المرجع نفسه، ص 24.

ساعة يوميًا بأجور زهيدة، فاضطرَّ العُمَّال إلى إنشاء جمعيات ذات طابع مهني يهدف لمساعدة العُمَّال المرضى وكبار السن والمصابين بحوادث العمل، وتحت غطاء هذه الجمعيات نشأ نشاط جماعي للدفاع عن حقوق ومصالح العُمَّال رغم أنَّ القانون يمنعه، ومع ذلك فإنَّ مواصلة العُمَّال المطالبة بحقوقهم والاحتجاج قوبلَ بإصدار قانون عام 1825م بفرنسا وبريطانيا يمنع إنشاء الجمعيات العمالية بُحْجَّة أنَّ ذلك يتعارض مع مبدأ حرّية الصناعة والتجارة، ولكنَّ الحقيقة أنَّ هدفه هو حماية مصالح الطبقة الرأسمالية، ما زاد العُمَّال إصراراً على النضال للحصول على حقوقهم إلى أن جاء الاعتراف بالحقوق في إنشاء النقابات بإنجلترا سنة 1871م وبعدها فرنسا سنة 1884م (قانون وولد روسو)⁽¹⁾.

3. مقارنة بين النقابات في العالم الغربي والعالم الإسلامي:

يمكن استنتاج بعض الفروق بين تاريخ النقابات العمالية في العالم الإسلامي والعالم الغربي من خلال النقاط الآتية:

- أنَّ النظام الإقطاعي والكنسي الاستعبادي جعل ظهور النقابات في العالم الغربي متأخراً كثيراً عن العالم الإسلامي (القرن الثالث الهجري عند المسلمين والقرن السابع الهجري في أوروبا)⁽²⁾.
- أنَّ مستوى تطوُّر النقابات ومهامها وصلاحيات النقيب في العالم الإسلامي أعلى بكثير مما كانت عليه النقابات في العالم الغربي، التي كانت تأخذ طابعاً تكافلياً بين أعضائها أكثر منه طابعاً للتمثيل والتقاضي وفض النزاعات كما هو عند المسلمين.
- تقبُّل المجتمع والدولة الإسلامية لفكرة تجمُّع أفرادٍ يشتركون في الاهتمامات أو المهَن لأُنْها لا تتعارض مع سماحة الشريعة الإسلامية ومرونتها، بخلاف العالم الغربي الذي مارس على العُمَّال أنواعاً من الاضطهاد والرِّفض لفكرة النقابات.

(1) استُفيد هذا الملخّص التاريخ من: حرّية ممارسة الحق النقابي، سمغوني، ص 19-25. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الثعالبي، ص 23-29. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 10-11.

(2) النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، ص 65. و: الإسلام والحركة النقابية، جمال البناء، ص 65.

ثالثاً: النقابات في العصر الحديث

في سنة 1919م تمّ إنشاء منظّمة العمل الدّولية ومنذ نشأتها تبنت هذه المنظّمة عملية دعم واحترام الحق النقابي، حيث نصّت ديباجة المنظّمة على مبدأ الحرّية النقابية لتحسين شروط العمل وتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي العالمي... وعليه عملت المنظّمة على تجسيد الحرّية النقابية من خلال إقرار العديد من المبادئ والضمانات من شأنها كفالة تطبيق الحق النقابي في جميع الدول بصفة مشتركة، وكذا ضمان الحد الأدنى من حقوق العمّال وطُرق التفاوض الجماعي وغيرها من التّوصيات التي أصدرتها المنظّمة⁽¹⁾.

رابعاً: العمل النقابي في الجزائر

يعود تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى الحقبة الاستعمارية، حيث يعتبر المؤرخون أنّ أول نقابة ظهرت في الجزائر هي نقابة عمّال المطابع وذلك سنة 1880م، أنشأها عمّال المطابع بقسنطينة، فقابلت السلطات الاستعمارية ذلك بإصدار قانون يمنع المسلمين الجزائريين من الاجتماع بدون رخصة وذلك سنة 1884م، ما كان سبباً في أول إضراب جزائري دام خمسة عشر يوماً⁽²⁾.

ورغم المنع فقد تمّ إنشاء العديد من النقابات بعد ذلك، كنقابة الطّبّاحين ونقابة الحلاقين ونقابة النجارين ونقابة الخبّازين في السنوات من 1886م إلى 1892م، مما اضطرّ الاحتلال إلى السّماح بإنشائها خوفاً من التمرد والانقلاب الوطني، واشترط وجود نقابيين فرنسيين على رأسها، حتّى بات العامل الجزائري ابتداءً من سنة 1900م تابعاً للكنفدرالية الفرنسية العامة للعمل (CGT)⁽³⁾.

في تاريخ 24 فيفري 1956م وبمبادرة من جبهة التحرير الوطني ومشاركة أكثر من 236 نقابياً جزائرياً تمّ إنشاء "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" (UGTA) لأجل الدفاع عن حقوق

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص13-12 بتصرف.

(2) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص58. و: حرّية ممارسة الحق النقابي، ص33. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص13.

(3) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص58. و: حرّية ممارسة الحق النقابي، ص33.

العمال الجزائريين، وفي شهر ماي من نفس السنة اعتقلت السلطات الاستعمارية أكثر من 150 نقابياً⁽¹⁾.

وبعد الاستقلال حصل تضيق شديد على نشاط الحركة النقابية بسبب انتهاج الدولة سياسة الحزب الواحد والنهج الاشتراكي، فعملت على تطويع الاتحاد العام للعمال الجزائريين لصالح الدولة كي يخدم سياساتها وتوجهاتها، وهو ما حصل بالفعل، فقد كان دوره هو التعبئة وتجنيد عمال حول الاختيارات الرئيسية للبلاد وأهداف الثورة الاشتراكية⁽²⁾.

مع صدور دستور 1989م الذي رسّم تغيير الدولة لنهجها الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي، وسياسة الحزب الواحد إلى التعددية الحزبية، ظهر الحق النقابي للعلن كتنفيذ للالتزامات الدولة الجزائرية تجاه منظمة العمل الدولية، وكحقّ دستوري في المادة 57 منه، وبعدها بسنة صدر القانون 90-14 المتعلّق بكيفية ممارسة الحق النقابي، والقانون 90-02 المتعلّق بعلاقات العمل، والذان تضمّن الحقوق النقابية والعمالية بالتفصيل، وكيفيات إنشاء وتسيير المنظمات النقابية، فظهرت - إضافةً إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين - نقابات مستقلة عديدة، يحمل بعضها صبغة قطاعية، وبعضها الآخر صبغة فئوية خاصّة بفئة معيّنة من القطاع⁽³⁾.

نذكر بعض هذه النقابات المستقلة:

- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP).
- النقابة الإسلامية للعمال (SIT).
- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية (SNPSP).
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES).

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 14. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 59-60. و: حرّية ممارسة الحق النقابي، ص 33.

(2) يُنظر: حرّية ممارسة الحق النقابي، ص 34-35. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 61-62.

(3) ملخصاً من: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 63-65. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 14. و: حرّية ممارسة الحق النقابي، ص 37.

- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني " (CNAPEST).

الفرع الثاني: مهام النقابات العمالية

ارتبط قيام المنظمات أو التنظيمات النقابية في شكلها المعاصر بنشوء وتطور الطبقة العمالية في ظل النظام الرأسمالي، وذلك بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر. وبالتالي أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن انشغالات العمال ومطالبهم المهنية والاجتماعية، لا سيما في ظل التشريعات العمالية الحديثة، التي أقرت من حيث المبدأ الحقوق والحريات النقابية باعتبارها جزءاً من الحقوق والحريات العامة وذلك بغرض إحداث التوازن المطلوب في علاقات العمل تحقيقاً للسلم والأمن الاجتماعيين⁽¹⁾.

ومن خلال التعرف على مهام النقابات العمالية يمكننا استخلاص أهم أهدافها، وقد نصّ القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2م المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في المادتين 38، 39 منه؛ على مهام النقابات كالاتي:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل؛ واستثناء أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 9.

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها⁽¹⁾.

في حالة الاتحادات العمالية والكنفدراليات الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني فإنه يُضاف لِمَا سَبَقَ من المهام والصلاحيات، المهام الآتية:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل واثرائهما.

- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽²⁾.

هذه هي الصلاحيات والمهام التي تظطلع بها النقابات العمالية كما نصّ عليها القانون، وعليه فإنّ الأهداف الرئيسية للنقابات العمالية⁽³⁾ هي:

- الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال.
- المساهمة في رفع المستوى المهني والاجتماعي للعمال.
- المساهمة في تقديم الخدمات الصحية والتثقيفية والاستهلاكية.

(1) المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 2/6/1990م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

(2) المادة 39 من القانون 90-14 المؤرخ في 2/6/1990م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

(3) يُنظَر: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 67. و: أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. نزار أحمد عيسى عويضات، دار النفائس، الأردن، ط 1، 1437هـ/2016م، ص 211. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 15-16 و 18. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 115-133. و: العمل والقضايا العمالية، ص 141.

- تمثيل العمّال أمام الهيئات والمؤسسات الأخرى، عمومية كانت أو خاصة.
- الدفاع عن العمال في القضايا ذات الطابع النزاعي.
- المشاركة في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

المطلب الثالث: حكم النقابات العمالية بين الفقه الاسلامي والقانون.

بعدما تعرّفنا على حقيقة النقابات وتاريخها وأهمّ مهامها وأهدافها؛ يُمكننا الآن التطرّق للحُكم نازلة النقابات العمّالية، وسيقسّم الباحث الكلام عن هذه النازلة إلى فرعين اثنين، يتكلّم في الأوّل عن التصوير الصحيح للنازلة من خلال المواد القانونية التي تُحدّد ضوابط هذا الحق وشروطه، ويتكلّم في الفرع الثاني عن التكييف الفقهي والحكم الشرعي لهذه النازلة من خلال بسط الخلاف الواقع في حُكمها وأدلة كلّ فريق من المختلفين.

الفرع الأول: أحكام النقابات العمّالية في القانون الجزائري.

في هذا الفرع سنتعرّف على الأحكام والشروط القانونية التي يخضع لها حقُّ النقابات العمّالية في القانون الجزائري؛ لكي نأخذ تصوّراً صحيحاً عن هذه النازلة قبل دراستها من الناحية الشرعية، وسأقسّم هذا الفرع إلى النقاط الآتية:

1. مشروعية ممارسة الحق في النقابات في القانون الجزائري.

2. بعض أحكام النقابات العمّالية في القانون الجزائري.

أولاً: مشروعية إنشاء النقابات وممارسة العمل النقابي في القانون الجزائري

الحقُّ في إنشاء النقابات العمّالية أو الانخراط فيها حقٌّ دستوري نصّت عليه دساتير الدولة الجزائرية المتعاقبة، واعترفت به لكلّ مواطنيها، وبحريّة ممارسته في إطار القانون المنظّم لذلك.

جاء في المادة 70 من دستور 2016 والمادة 53 من دستور 1989 بالصيغة نفسها ما نصّه: الحق النقابي مُعترف به لجميع المواطنين.

وأما دستور 2020 فتّمت صياغة المادة 69 كالاتي: الحق النقابي مضمون ويُمارس بكل حرية في إطار القانون.

كما جاءت التشريعات والقوانين التنفيذية المتفرّعة عن الدستور والمنظمة للحق في العمل النقابي، جاءت مؤيِّدةً ومؤكِّدةً على هذا الحق.

فالقانون الأساس في هذا الباب هو القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدل ومتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 1991/12/21م، وبالأمر 96-12 المؤرخ في 1996/6/10، جاء فيه الكثير من المواد التي تؤكِّد على الحق في العمل النقابي، إنشاءً وانخراطاً وممارسةً.

ففي المادة الأولى منه:

يحدّد هذا القانون كيفية ممارسة الحقّ النقابي الذي يطبّق على مجموع العمّال الأجراء وعلى المستخدمين.

وجاءت المادة 02 لتؤكِّد على الحق في إنشاء نقابات كالاتي:

يحقّ للعمال الأجراء؛ من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى؛ الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

وأما المادة 03 فنصّت على الحق في التكوين والانخراط والنشاط في المنظمات النقابية، وهذا نصّها:

يحقّ للعمّال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حرّاً وإرادياً في تنظيمات نقابية موجودة؛ شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به، والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

كما جاءت مواد أخرى تحمي هذا الحق وحَدِّد القانون من تسليط أي نوع من العقوبة على العامل بسبب نشاطه أو انتمائه النقابي، ورَتَّب القانون على ذلك أحكاماً جزائية واضحة:

فجاء في المادة 50:

لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.

وفي المادة 51:

لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطاً أو تهديدات تُعارض التنظيم النقابي ونشاطاته.

وفي المادة 53 ما نصُّه:

لا يجوز للمستخدم أن يسلِّط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطات النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.

وفي المادة 53 مكرر:

لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية، وفقاً للتشريع المعمول به.

وجاءت المادة 56 صريحة في حماية الحق النقابي، وردَّ الاعتبار لأي عامل يتعرَّض لعقوبة

بسبب نشاطه النقابي :

يُعد كلُّ عزلٍ لمندوبٍ نقابي، يتمُّ خرقاً لأحكام هذا القانون، باطلاً وعديم الأثر. ويُعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وتُردُّ إليه حقوقه، بناءً على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يُثبت هذا الأخير المخالفة.

وأما عن العقوبات والأحكام الجزائية التي رتبها القانون على أيّ تعطيل أو عرقلة للحق في العمل النقابي فكانت المادة 59 واضحة كالآتي:

"يُعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه. وفي حالة العود، يُعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً الى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

خلاصة: مما سبق نستخلص أنّ الحقّ في إنشاء النقابات أو الانخراط فيها مشروعٌ مكفولٌ لكل المواطنين دُستورياً، ومحميٌ قانونياً، ويُعاقب القانون على عرقلته.

ثانياً: بعض أحكام النقابات العمالية في القانون الجزائري

لقد أصبحت النقابات أهمّ التنظيمات التي تعبّر عن انشغالات العمّال ومطالبهم المهنية والاجتماعية. لذلك عمّلت مختلفُ التشريعات العمالية للدول على وضع إطار قانوني يسمح لممثلي العمال بممارسة نشاطهم في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال⁽¹⁾.

وقد تكلم القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، عن الكثير من الأحكام والضوابط القانونية لممارسة الحق النقابي، وبعضها مهمٌ جداً لأخذ تصوّرٍ صحيح عن هذه النازلة، ومن ثمّ تناوّلها بالدراسة الشرعية والبحث الفقهي. وأعني بهذه الأحكام المهمة ما يلي:

● تأسيس نقابة عمالية (الإشياء).

● القانون الأساسي للنقابة.

● الطبيعة القانونية للنقابة.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 19.

وستتناول هذه النقاط الثلاث بالتفصيل من خلال القانون 90-14 المؤرخ في 2/6/1990م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، معدّل ومتمّم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991م، وبالأمر 96-12 المؤرخ في 10/6/1996.

1. تأسيس النقابة:

يُمكن للعَمّال والمستخدمين الذين ينتمون إلى الجهة أو قطاع النشاط الواحد؛ تأسيس تنظيم نقابي يتولّى الدفاع عن مصالحهم المهنية، وذلك من خلال عقد جمعية تأسيسية تحضّرها جماعة العَمّال وتُحدّد فيها أسماء الأعضاء المكوّنين للهيئة القيادية بطريق الانتخاب؛ ويقومون بوضع القانون الأساسي للمنظمة النقابية، الذي يتضمّن الأحكام والقواعد الأساسية التي تحكّم وتُحدّد تنظيمها وكيفية ممارسة نشاطها ضمن المبادئ العامة التي يشترطها القانون، ويُجرّر محضّر الجمعية العامة التأسيسية وقوائم أعضائها وأعضاء الهيئة القيادية⁽¹⁾.

ويُشترط في الأعضاء المؤسّسين الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات، والتمتّع بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين، وألا يكون قد صدر منهم سلوكٌ مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف التنظيم النقابي⁽²⁾.

بعد ذلك يتمّ تقديم تصريح التأسيس إلى والي الولاية بالنسبة للتنظيمات النقابية المحلّية أو إلى الوزير المكلف بالعمل بالنسبة للنقابات الوطنية، مُرفقاً بقائمةٍ تحمل أسماء وتواقيع الأعضاء المؤسّسين وهيئة القيادة وحالتهم المدنية والمهنة والعنوان، إضافة إلى نسختين من القانون الأساسي، ونسخة من محضّر الجمعية العامة التأسيسية⁽³⁾.

(1) يُنظر: المواد 02-03-07 من القانون 90-14. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 19-20. و: حرية ممارسة الحق النقابي، ص 72. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 106-107.

(2) المادة 06 من القانون نفسه. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 106. ويُنظر لشرح هذه الشروط: الوجيز في شرح قانون العمل، ص 22-24.

(3) المواد 09-10 من القانون نفسه. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 107-108. الوجيز في شرح قانون العمل، ص 21.

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق التأسيس واستلام وصل الإيداع؛ الذي يُسَلَّم خلال 30 يوماً التالية لإيداع الملف، وذلك كي تتمكن الجهة الإدارية المختصة من مراجعة الملف ومدى مطابقته للقانون لأجل إلزام المنظمة بتصحيح ما يجب تصحيحه أو استكمال الوثائق المطلوبة، بالإضافة إلى استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية⁽¹⁾.

2. القانون الأساسي للنقابة:

عرّفنا في العنصر السابق أنّ الجمعية العامة التأسيسية تُعقد بحضور جماعة العمال المؤسسين للمنظمة النقابية، ويتم خلالها انتخاب الهيئة القيادية ووضع القانون الأساسي للمنظمة، ويُعتبر القانون الداخلي للنقابة.

وقد حدّد القانون 90-14 عناصر القانون الأساسي التي يجب أن يتضمنها، وهي جملة من البيانات التي يجب ألاّ يخلو منها القانون الأساسي⁽²⁾، وهي كالاتي⁽³⁾:

- هدف المنظمة وتسميتها ومقرّها،
- طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي،
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها،
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الاقضاء،
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدّة عضويتها،
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها،

(1) المادة 08 من القانون نفسه. و: الوجيز في شرح قانون العمل، ص21. و: حرية ممارسة الحق النقابي، ص73-74. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص107-108.

(2) الوجيز في شرح قانون العمل، ص19-20. و: حرية ممارسة الحق النقابي، ص74-75. و: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص106-107.

(3) المادة 21 من القانون 90-14.

- قواعد إدارة المنظّمة النقابية وإجراءات مراقبتها،
- قواعد حسابات المنظّمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها،
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظّمة النقابية إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

ويُلاحظ في هذا المجال أنّ المشرع الجزائري اقتصر بشأن محتوي القانون الأساسي على التزام المنظّمة النقابية بتحديد وبيان المبادئ والأحكام الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، وتركّ المسائل التفصيلية لإرادة مؤسّسيها لوضعها بما يتلاءم مع ظروف عملها وطبيعة نشاطها، وهو يستجيب للتوافق المطلوب مع المبادئ والأحكام الدولية لحماية الحقوق والحريّات النقابية⁽¹⁾.

3. الطبيعة القانونية للمنظمة النقابية:

تمتلك المنظّمة النقابية شخصية قانونية معنوية وأهلية مدنية⁽²⁾، تسمح لها بمباشرة جميع المهام الموكلة إليها، وتكتسب هذه الشخصية القانونية بمجرد استلام وصل تسجيل تصريح التأسيس من طرف السّلطة المخوّلة بذلك، كما تتمتع المنظّمة باستقلالية شخصيتها القانونية، وتحمل اسماً يُميّزها عن باقي النقابات؛ يتم اختياره في الجمعية العامة التأسيسية، ولها عنوانٌ تمارس فيه نشاطها القانوني وتعدّد فيه اجتماعاتها الدورية⁽³⁾.

ومنّ الأسئلة المطروحة حول الطّبيعة القانونية للمنظمة النقابية، سؤال الفرق بينها وبين الجمعيات، وأوجه التشابه بينهما.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 20.

(2) المادة 16 من القانون 90-14.

الشخص المعنوي أو الاعتباري: هو كل جماعة من الأشخاص أو مجموعة من الأموال تقوم لأجل تحقيق غرض جماعي معيّن، ويعترف لها القانون بالشخصية القانونية، فيكون لها وجود مستقل ومتميّز عن الأشخاص الذين يساهمون في نشاطها ويستفيدون منها. (النظرية العامة للحق، د. عمار بوضياف، ص 97)

الأهلية المدنية: هي صلاحية الشخص لاكتساب حقوق وتحمل التزامات ولأنّ يُباشِر بنفسه الأعمال القانونية المتعلقة بهذه الحقوق. (النظرية العامة للحق، ص 61)

(3) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 16.

وقد ذكر الدكتور والقانوني بشير هادي أنّ المنظمة القانونية تُشبه الجمعيات من جهة أنّها "بجُمُع أشخاص طبيعيين أو معنويين على أساس تعاقدية لمدة محدّدة أو غير محدّدة، ويشترك هؤلاء الأشخاص في تسخير معارفهم ووسائلهم تطوُّعاً ولغرضٍ غير مريح من أجل ترقية الأنشطة وتشجيعها..."⁽¹⁾، وما النقابة إلا تجمُّع عمّالي غير ربحي غرضه الدفاع عن المصالح المهنية للعمّال، فهي تُشبه الجمعيات من هذا الوجه، لكنّها تختلف عنها في الكثير من النواحي الأخرى التي تجعل النقابة مُنظمة ذات خصوصيات قانونية مختلفة، ومنها:

- أنّ أهداف النقابة مُحدّدة ومفروضة سلفاً بنصّ القانون، بينما يُحدّد أهداف الجمعية أعضاؤها بحرية.

- أنّ أهداف الجمعيات متنوّعة (اجتماعية، ثقافية، دينية... الخ) أمّا النقابة فهدفها يتعلّق بمصالح العمّال المهنية والاجتماعية والدفاع عنها فقط.

- أنّ من خصوصيات النقابة وجود رابطة بين أعضائها وهي اتّحاد النشاط أو القطاع، بخلاف الجمعيات فلا يُشترط في أعضائها ذلك⁽²⁾.

وما يزيد هذا التقرير وضوحاً ما جاء في المادة 05 من القانون 90-14 المؤرخ في 1990/6/2م المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي:

"تتميز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكنها الارتباط هيكلياً أو عضويّاً بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا، كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها. غير أنّ أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي".

فقد بيّنت هذه المادة الانفكاك والاختلاف التام بين المنظمات النقابية وبين الجمعيات السياسية التي تُعتبر أقرب الجمعيات بها شبهة⁽³⁾.

(1) المادة 02 من القانون 12-06 المؤرخ في 2021/1/12 المتعلّق بالجمعيات.

(2) الوجيز في شرح قانون العمل، ص 17-18 بتصرف.

(3) يُراجع: حرية ممارسة الحق النقابي، ص 74.

الفرع الثاني: حكم نازلة النقابات في الفقه الإسلامي

بما أننا قد أكمّلنا الحديث عن حقيقة النقابات في اللغة والاصطلاح، وتعرّفنا على مشروعيتها القانونية وأهمّ أحكامها فيه، فيمكننا الرّغمُ بأننا توصلنا إلى تصوّرٍ شاملٍ حول هذه النّازلة، يسمّح لنا بدراسة حكمها الشرعي وكلام العلماء فيها، فإنّ الحكم على الشّيء فرغٌ عن تصوّره.

فأقول مستعيناً بالله:

اختلف العلماء المعاصرون في حكم نازلة إنشاء النقابات والانخراط فيها على قولين:

● **مانعون:** يروّون عدم جوازها وحُرمة الانتماء إليها أو النشاط تحت لوائها.

● **مُجيزون:** يرون جواز إنشائها والانتماء إليها.

وهذا أو أنّ الشروع في ذِكر أدلّة كلّ فريق ومناقشتها، والله المُعين:

أولاً: المانعون من العمل النقابي

ذهب بعض أهل العلم المعاصرين إلى حُرمة إنشاء النقابات أو الانتماء إليها، ومنهم: الشيخ المحدّث محمد ناصر الدين الألباني رحمته الله⁽¹⁾، والدكتور عبد الكريم زيدان رحمته الله⁽²⁾، والشيخ

(1) سلسلة الهدى والنور، محمد ناصر الدين الألباني، شريط رقم 36.

(2) تكلم رحمته الله عن حُكم الإضراب وأنّ الدّولة هي المسؤولّة والمُطالبّة بإقامة العدل وتحسين ظروف العُمال (مجموعة بحوث فقهية، د. عبد الكريم زيدان، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1402هـ/1982م، ص126).

عبد الرحمان المالكي⁽¹⁾، والدكتور عبد العزيز بن ندى العتيبي⁽²⁾، والدكتور ربيع بن هادي المدخلي⁽³⁾.

وهذه أدلة هذا الرأي ومناقشاتها:

الدليل الأول:

أن رعاية شؤون الناس حقٌ لولي الأمر، والنقابات تُنازعه هذا الحق، ثم هي ترعى شؤون المنتسبين إليها فقط⁽⁴⁾، بل قال بعضهم: كلُّ مسلم له بيعة لولي الأمر في عنقه والنقابات تنقض هذه البيعة!!⁽⁵⁾.

ويعترض عليه:

نعم، صحيح أن رعاية شؤون الناس حقٌ لولي الأمر، ولكنّه لا يستطيع أن يرعى شؤون المجتمع الإسلامي كلّه وحدّه وبشكل مباشر، ولذلك يحتاج إلى سنّ القوانين التي يُكلّف فيها بعض الهيئات بتسيير شؤون بعض الفئات من المجتمع، وهذا التقنين سماحٌ منه وتنازلٌ عن هذا الحقّ إلى

(1) السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، دون دار طبع، ط؟، 1383هـ/1963م، ص153.

(2) مقالان للدكتور عبد العزيز بن ندى العتيبي: الأول بعنوان: "بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات"، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. والثاني بعنوان: "الأحزاب تفريقٌ للأمة ودعوة للفوضى والخراب"، على جريدة الوطن أيضاً، عدد يوم 2013/12/29م.

(3) يرى حرمة إنشاء الجمعيات فضلاً عن النقابات!! وله العديد من المقالات والفتاوى الصوتية بهذا الشأن، منها مادة صوتية على يوتيوب بعنوان "حكم إنشاء الجمعيات السلفية".

https://www.youtube.com/watch?v=c0_-1aFIe6w

(4) السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص153. بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. عبد العزيز بن ندى العتيبي، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. أحكام الرواتب، د. عويضات، ص212. نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي -دراسة مقارنة-، عدنان محمد يوسف رابعة، إشراف: د. إسماعيل أبو شريعة، رسالة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة اليرموك-الأردن، 1419هـ/1999م، ص79.

(5) بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. عبد العزيز بن ندى العتيبي، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. الأحزاب تفريقٌ للأمة ودعوة للفوضى والخراب، له أيضاً، جريدة الوطن، عدد يوم 2013/12/29م.

هذه الهيئات، ولا مانع منه في الشريعة الإسلامية، بل لا زال الأمراء والوُلاة يكلّفون نُواباً ووُكلاء بتسيير بعض الأمور⁽¹⁾.

الدليل الثاني:

أنّ النقابات من العادات المستوردة من أمم الكفر، وهي قائمة على غير شريعة الإسلام⁽²⁾، والنقابات التي عُرفت في التاريخ الإسلامي تختلف عن النقابات المعاصرة⁽³⁾، وقد قال ﷺ عن مثل هذا: ((لتبعن سنن من قبلكم شبرا بشبر، وذراعا بذراع، حتى لو سلكوا جحر ضب لسلكتموه، قلنا يا رسول الله: اليهود، والنصارى، قال: فمن؟!))⁽⁴⁾.

ويُعترض عليه:

بأنّ النقابات موجودة في العالم الإسلامي قبل أن يعرفها العالم الغربي، وهي شبيهة إلى حدّ بعيدٍ بالنقابات المعاصرة؛ في أهدافها وتنظيمها. وحتى لو كانت النقابات من عند الغرب الكافر كما زعمتم فإنّ الإسلام لا يمنع من الاستفادة من تجارب غير المسلمين ومُخترعاتهم وأمورهم التنظيمية، كما فعل النبي ﷺ في حفر الخندق حول المدينة على طريقة الفُرس في الحروب، وكما فعل عمر رضي الله عنه في إنشاء الدواوين مثل التي عند الفُرس أيضاً، وإتّما تُهينا عن التشبُّه بهم في عباداتهم أو عاداتهم التي هي من خصائص دينهم⁽⁵⁾.

(1) أحكام الرواتب، ص212-213. نظرية الأجور، ص79.

(2) سلسلة الهدى والنور، محمد ناصر الدين الألباني، شريط رقم 36. بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. عبد العزيز بن ندى العنبي، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25.

(3) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص67.

(4) رواه البخاري، كتاب أحاديث الأنبياء، باب ما ذُكر عن بني إسرائيل، ج4/ص169. ومسلم، كتاب العلم، باب اتباع سنن اليهود والنصارى، ج4/ص2054.

(5) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص23 و67. من فقه الدولة في الإسلام - مكائنها.. معالمها.. طبيعتها.. موقفها من الديمقراطية والتعددية والمرأة وغير المسلمين-، د. يوسف القرضاوي، دار الشروق، القاهرة-مصر، ط3، 1422هـ/2001م، ص155. أحكام الإضراب وضوابطه، ص82. و: أحكام الرّواتب، ص208.

الدليل الثالث:

أنّه لا حاجة إلى النقابات في الاقتصاد الإسلامي لانعدام الظلم في الدولة الإسلامية⁽¹⁾.

وُبِعْتَرَضَ عَلَيْهِ:

بأنّ هذا الكلام لا يُسَلِّم، فإننا وإن قطعنا بعدم وجود الظلم في تعاليم الإسلام؛ فإننا نقطع بوجود الظلم في ممارسات الدول والأفراد خاصّة في العصور المتأخّرة، وهو واقع لا يُنكره إلا مُعانِدٌ، فوجب رفع هذا الظلم بالوسائل المشروعة، ومنها النقابات⁽²⁾.

بل وُجِدَ الظلم في عصور الأمة الأولى، لما كانت تتحاكّم إلى شرع الله ﷻ، فكيف لا يوجد في زمان الفتن والأثرة، ولا أدلّ على ذلك من إنشاء الخلفاء لولاية المظالم لاستقبال تطلّعات الناس والعمل على ردّ حقوقهم، وقد عقد لها الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ بَاباً كاملاً من كتابه الأحكام السلطانية⁽³⁾.

الدليل الرابع:

أنّ ممارسات النقابات سببٌ في حصول الفساد والضرر على مصالح الناس وأمن البلاد، كالمظاهرات والإضرابات ونقض اتّفاقات العمل السابقة، وقد قضى رسول الله ﷺ أن: ((لا ضرر ولا ضرار))⁽⁴⁾، وقال تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة: ١، والنقابات تقوم بنقض العهود والعقود التي أمر الله ﷻ بالإيفاء بها⁽⁵⁾.

(1) السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، ص 153. نظرية الأجور، ص 78. مجموعة بحوث فقهية، ص 126.

أحكام الرواتب، ص 211.

(2) نظرية الأجور، ص 79. أحكام الرواتب، ص 211-212.

(3) الباب السابع: في ولاية المظالم من الأحكام السلطانية، الماوردي، ص 14 و ص 130.

(4) رواه ابن ماجه، أبواب الأحكام، باب من بنى في حقّه ما يضرُّ بجاره، ج 3/ص 430.

(5) بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. عبد العزيز بن ندى العتيبي، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم

2011/9/25. الأحزاب تفريقاً للأمة ودعوة للفوضى والخراب"، له أيضاً، جريدة الوطن، عدد يوم 2013/12/29م.

ويعترض عليه:

بأن الهدف من إنشاء النقابات هو رفع الضرر والظلم عن العمال، وليس في ذلك إبطال للعقود بل منازعة للظالم كي يُعطي الحق لأصحابه. كما أن الدولة هي التي قننت نشاطها ومهامها⁽¹⁾، وجعلت له ضوابط كي لا يُفضي إلى شيء من الفساد أو الضرر - كما سيأتي بالتفصيل في المبحث الموالي حول نازلة الإضراب -.

وإذا كان الإضراب والمظاهرات وبعض ممارسات النقابات محرمة في نظرهم، فيمكن القول بحُرمة هذه الممارسات لا حرمة إنشاء النقابات⁽²⁾.

الدليل الخامس:

يُجرح عدم جواز النقابات على قول القائلين بحُرمة اشتراك قسّامي العقارات بالأجرة⁽³⁾، وكلّ طائفة يحتاج الناس إلى منافعهم، لأنهم إذا اشتركوا أغلوا الأجر على الناس⁽⁴⁾.

قال الإمام ابن القيم رَحِمَهُ اللهُ: "ومن ها هنا: مَنْعُ غيرِ واحدٍ من العلماء كأبي حنيفة وأصحابه القسّامين الذين يقسمون العقار وغيره بالأجرة أن يشتركوا، فإنهم إذا اشتركوا والنّاس يحتاجون إليهم أغلوا عليهم الأجرة. قلتُ: وكذلك ينبغي لوالي الحسبة أن يمنع مغسلي الموتى والحمالين لهم من الاشتراك، لما في ذلك من إغلاء الأجرة عليهم، وكذلك اشتراك كل طائفة يحتاج النّاس إلى منافعهم..."⁽⁵⁾.

ويعترض عليه:

بأن مَنْع بعض العلماء من اشتراك الطائفة من العمال الذين يحتاج النّاس إلى منافعهم له وجهٌ، لأنّ فيه مُراعاةً للفئة الضعيفة في زمنهم، وأمّا في عصرنا فإنّ الفئة الضعيفة هي فئة الأجراء، بسبب صيرورة العقود في الغالب إلى عقودٍ إذعانٍ يستسلم فيها الأجير - لِشِدَّة حاجته إلى عملٍ -

(1) الإسلام والحركة النقابية، ص 65-66. نظرية الأجور، ص 80.

(2) نظرية الأجور، ص 79.

(3) وهم الحنفية، وهو اختيار شيخ الإسلام ابن تيمية وتلميذه ابن القيم (حاشية ابن عابدين، ج 6/ص 257. مجموع الفتاوى، ج 28/ص 78. الطرق الحكمية، ج 2/ص 642).

(4) دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. القرضاوي، ص 430. نظرية الأجور، ص 78.

(5) الطرق الحكمية، ج 2/ص 642.

لشروط العقد التي يضعها ربُّ العمل حتى ولو كان في بعضها إجحافاً⁽¹⁾، ولذلك يحتاجون للحماية والدفاع عن حقوقهم⁽²⁾.

الدليل السادس:

أنَّ النقابات من التحزُّب المنهي عنه، فأعضاؤها يتعصبون لنقابتهم ويُعادون النقابات الأخرى التي في نفس القطاع، والله تعالى يقول: ﴿وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنزَعُوا أَنْفُسَكُمْ فَيُشَلُّوا وَتَذَهَبَ رِيحُكُمْ﴾ الأنفال: ٤٦، ويقول عَزَّ وَجَلَّ: ﴿وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُشْرِكِينَ﴾^(٣١) مِنَ الَّذِينَ فَزَعُوا مِنْهُمْ وَكَانُوا شِيَعًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ﴾ الروم: ٣١ - ٣٢، ويقول سبحانه: ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾ آل عمران: ١٠٥، فهم يقومون بالانحياز الى بعض والتحالف والتآلف، ومن ثمَّ التَّصَوُّرُ أَنَّ مَنْ حَوْلَهُمْ مخالف⁽³⁾.

ويعترضُ عليه:

بأنَّ النقابات ليست فرقةً أو حزباً سياسياً، بل هي ممنوعةٌ قانوناً من العمل السياسي أو التمويل السياسي⁽⁴⁾، فهي لا تتبنَّى فكراً أو منهجاً عقائدياً معيناً، بل ينضوي تحتها آلاف العمال يختلفون في توجهاتهم الحزبية والفكرية والعقدية، فلا علاقة للنقابات بتفريق الأمة، ونبؤها بذلك مُبالغةٌ بل ظلم⁽⁵⁾.

(1) مرَّ معنا تعريف عقود الإذعان وحكمها في المبحث الأول من الفصل الأول، تحت نازلة تسعير الأجرة.

(2) نظرية الأجور، ص 79. الإسلام والحركة النقابية، ص 77.

(3) بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. عبد العزيز بن ندى العتيبي، جريد الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. الأحزاب تفريقاً للأمة ودعوة للفوضى والخراب، له أيضاً، جريدة الوطن، عدد يوم 2013/12/29م.

(4) كما في المادتين 05 و 24 من القانون 90-14.

(5) هذا الاعتراض من اجتهاد الباحث.

الدليل السابع:

أنّ في النقابات شُبُهَةً وإشكالات تستدعي تركها، لقوله ﷺ: ((دع ما يريئك إلى ما لا يريئك))⁽¹⁾.

وُجُوبُ عَلَيْهِ:

بأنّ النَّاسَ ليسوا مخاطبين بالورع وجوباً، بل هو مُسْتَحَبٌّ مندوبٌ إليه فيما هو مجالٌّ للورع، وأمّا المجتهدُ الذي لم يتوصَّلْ إلى حُكْمِ النَّازِلَةِ فأفتى النَّاسَ بالورع لاشتباهاها عنده، فإنما ذلك على سبيل التدبُّب لا الإلزام. ومحلُّ بحثنا هو حُكْمُ هذه النَّازِلَةِ عند أهل الاجتهاد لا الورع.

قال الإمام القرافي رَحِمَهُ اللهُ: "الورع ترك ما لا بأس به؛ حذرًا مما به البأس... وهو مندوبٌ إليه، ومنه الخروج عن خلاف العلماء بحسب الإمكان"⁽²⁾.

وقال شيخ الإسلام ابن تيمية رَحِمَهُ اللهُ: "فأمّا الورع المشروع المستحب، الذي بعث الله به محمدًا ﷺ فهو: اتِّقَاءُ ما يخاف أن يكون سببًا للذمِّ والعذاب عند عدم المعارض الرَّاجِح. ويدخل في ذلك أداء الواجبات، والمشتبهات التي تشبه الواجب، وترك المحرمات والمشتبهات التي تشبه الحرام"⁽³⁾.

وهل من الورع الخروج من خلاف العلماء، فإذا اختلفوا مثلاً في فعلٍ هل هو مباح أو حرام، فالورع الترك أم أن ذلك لا يُعَدُّ ورعاً؟ فالجواب: أنّ من أهل العلم مَنْ ذهب إلى أنّ ذلك من الورع، ومنهم مَنْ ذهب إلى أنه ليس من الورع⁽⁴⁾.

(1) هذا رأي الشَّيْخِ المُحَدِّثِ عبد المحسن العباد في هذه القضية، مادّة صوتية على موقع يوتيوب بعنوان "حكم الانخراط في نقابة العمال او الموظفين". <https://www.youtube.com/watch?v=1WBZEmUPO3o>

(2) الفروق، ج 4/ص 210.

(3) مجموع الفتاوى، ج 20/ص 138.

(4) ذهب الإمام القرافي إلى أنه من الورع، وخالفه العلامة ابن الشاط فليُعَدُّه من الورع (الفروق، ج 4/ص 210)

وعلى كلِّ حالٍ فإنَّ الخروج من اختلاف العلماء إذا قلنا به مندوب ليس بواجب قطعاً، والمندوب يقابل المكروه، والكرهية تزول بأدنى حاجة⁽¹⁾.

ثانياً: المُجيزون للعمل التقابي

ذهب أكثرُ أهل العلم المعاصرين إلى جواز إنشاء النقابات أو الانتماء إليها إذا كانت تلتزم بالضوابط الشرعية، ومنهم: الأستاذ الكبير علاء الفاسي⁽²⁾، الشيخ محمد الحسن الددو⁽³⁾، والشيخ مصطفى العدوي⁽⁴⁾، والشيخ الدكتور يوسف القرضاوي⁽⁵⁾، والأستاذ جمال البنا⁽⁶⁾، والشيخ محمد صالح المنجد⁽⁷⁾، والشيخ الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي⁽⁸⁾، والشيخ حامد بن عبد الله العلي⁽⁹⁾.

وهذه أدلةٌ هذا الرأى ومناقشاتهما:

(1) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف: د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم 95871، تاريخ النشر: الثلاثاء 28 ربيع الآخر 1428هـ - 2007/5/15م.

(2) النقد الذاتي، علاء الفاسي، المطبعة العالمية، القاهرة-مصر، ط1، ص399.

(3) العمل التقابي والنقابي في الميزان الشرعي، محمد الحسن الددو، محاضرة ألقاها بالمعهد العالي للدراسات والبحوث الإسلامية، نواكشوط-موريتانيا، بتاريخ 2006/5/4م.

<http://dedewnet.com/medias/g/g-a20.flv>

(4) فتوى بعنوان: حكم الاشتراك في النقابات، القناة الرسمية للشيخ مصطفى العدوي على موقع يوتيوب، تم نشرها بتاريخ 2021/06/18م. <https://www.youtube.com/watch?v=l-2x4iLxP9s>

(5) من فقه الدولة في الإسلام، د. القرضاوي، ص159.

(6) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص14.

(7) فتاوى موقع الإسلام سؤال وجواب، فتوى رقم 102887 بتاريخ 2007/06/07م.

(8) رئيس مركز الفتوى بموقع الشبكة الإسلامية، قطر، رقم الفتوى: 76958 بعنوان "عمل النقابات في ميزان الإسلام"، تاريخ النشر: الإثنين 11 شعبان 1427هـ / 2006/9/4م.

(9) فتوى حول: الاشتراك في النقابات والاتحادات العمالية، موقع طريق الإسلام، بتاريخ 2006/12/1م

<https://ar.islamway.net/fatwa/260>

الدليل الأول:

استدلوا بقوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ النحل: ٩٠، والنقابات تدعوا إلى إقامة العدل ورفع الظلم والجور عن العُمَّال، وعملها مبني على الإحسان إلى العُمَّال بالدِّفاع عن حقوقهم والمطالبة بها⁽¹⁾.

ويعترضُ عليه:

بأن إقامة العدل ورعاية شؤون الرعيّة مسؤوليّة ولي الأمر، وليست مسؤوليّة النقابات، بل هي تنازعه حقه بذلك⁽²⁾.

ويُردُّ على هذا الاعتراض:

بأن ولي الأمر له الحقُّ في تكليف مَنْ يقوم بمصالح الناس؛ أو حقوق فئةٍ من المجتمع، كما هو الحال في تنصيبه لديوان المظالم، وأنواع المحاكم والهيئات المُختصّة في رعاية مصالح الناس⁽³⁾.

الدليل الثاني:

واستدلوا بقوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ المائدة: ٢، والعمل النقابي مبني على التعاون على البرِّ والتقوى، لأنَّ النقابة تعمل على ترقية مستوى العُمَّال المهني والاجتماعي والدِّفاع عن حقوقهم ودفع الظلم عنهم⁽⁴⁾.

(1) القيم الحاكمة للعمل النقابي، عبد الرحيم مفكّير، ورقة بحثية منشورة على مدوّنة مركز البحث والدراسات الاجتماعية

والثقافية، المغرب. النقابات المهنية، مج 29/عدد 1 لسنة 2021م/ص 246. الإسلام والحركة النقابية، ص 68-70

(2) السياسة الاقتصادية المثلى، ص 153. مقال "بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات"، د. عبد العزيز العتيبي. أحكام

الرواتب، ص 212. نظرية الأجور، ص 79.

(3) أحكام الرواتب، ص 212-213. نظرية الأجور، ص 79.

(4) أحكام الرواتب، ص 214. نظرية الأجور، ص 80. فتوى رقم 76958 على موقع الشبكة الإسلامية بعنوان "عمل

النقابات في ميزان الإسلام"، تاريخ النشر: الإثنين 11 شعبان 1427هـ/ 4/9/2006م.

الدليل الثالث:

أنَّ عملَ النقابات من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وقد قال تعالى: ﴿وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ آل عمران: ١٠٤، وقال تبارك وتعالى: ﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ﴾ آل عمران: ١١٠، قال تعالى: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ﴾ التوبة: ٧١، والعملُ التقابي يهدفُ إلى الدفاع عن حقوق العُمَّال وردِّ الظلم عنهم وترقية مستواهم المهني والاجتماعي وهذا كُلُّه من الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر^(١).

الدليل الرابع:

قال ﷺ: ((ترى المؤمنين في تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم، كمثل الجسد، إذا اشتكى عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى))^(٢). قال القاضي عياض: فتشبيهه المؤمنين بالجسد الواحد تمثيل صحيح، وفيه تقريب للفهم وإظهار للمعاني في الصُّور المرئية، وفيه تعظيم حقوق المسلمين والحض على تعاونهم وملاطفة بعضهم بعضاً^(٣).

والشاهدُ منه أنَّ النقابات تُحقِّق معنى هذا التعاضد والتوادد من خلال دفاعها عن العمال المستضعفين ورفع الظلم عنهم، وتحصيل حقوقهم، وتحقيق معنى التكافل الاجتماعي أيضاً من خلال صناديقها التعاونية التي تُقدِّم الرعاية لمنتسبيها^(٤).

واعترض عليه:

بأنَّ النقابات تتعاضد وتعاون مع مُنخرطيها فقط، والنُصوص جاءت تُحضُّ على التعاون والتعاطف بين جميع المسلمين دون تمييز^(٥).

(١) النقابات المهنية، مج 29/عدد 1 لسنة 2021م/ص 246.

(٢) رواه البخاري، كتاب الأدب، باب رحمة الناس والبهائم، ج 8/ص 10.

(٣) فتح الباري، ج 10/ص 439.

(٤) النقابات المهنية، مج 29/عدد 1 لسنة 2021م/ص 247-248. ويُنظر أيضاً: الإسلام والحركة النقابية، ص 91.

(٥) السياسة الاقتصادية المثلى، ص 153. أحكام الرواتب، ص 212.

الدليل الخامس:

أنّ النقابات يتجسّد فيها التعاون بين المؤمن وأخيه وقد قال ﷺ: ((إن المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً)) وشبّك بين أصابعه⁽¹⁾، وهذا التعاون موجود في العمل النقابي، يشدُّ بعضهم أزرَّ بعض، مما يدل على مشروعيتها⁽²⁾.

واعترض عليه بمثل ما اعترض به على الدليل السابق.

الدليل السادس:

أنّ هدَف النقابات هو رفع الظلم والضّرر عن العُمَّال، وهذا مقصد عظيم مشروع بل قد يكون واجباً أحياناً⁽³⁾، كيف وقد قضى رسول الله ﷺ أن: ((لا ضرر ولا ضرار))⁽⁴⁾.

ويُعترض عليه:

بأن رفع الظلم والضّرر يتحقّق بطُرُق كثيرة، كالتّظلم للجهات القضائية، ومكاتبة المسؤولين، ونحو ذلك من الأساليب المشروعة.

ويُجاب:

بأنّ عمَل النقابات تكميلي تمثيلي تعاوني، فهي تُساعد الجهات القضائية في عملها وتكمله، وتُبلِّغ المسؤولين انشغالات العُمَّال، فلا حاجة إلى التبليغ الفردي لكل عامل، بل هو

(1) رواه البخاري، كتاب المظالم والغصب، باب نصر المظلوم، ج3/ص129. ومسلم، كتاب البر والصلة والآداب، تراجم المؤمنين وتعاطفهم وتعاضدهم، ج4/ص1999.

(2) الإسلام والحركة النقابية، ص91. فتوى رقم 76958 على موقع الشبكة الإسلامية بعنوان "عمل النقابات في ميزان الإسلام"، تاريخ النشر: الإثنين 11 شعبان 1427هـ / 4/9/2006م. النقابات المهنية، مج29/عدد1 لسنة 2021م/ص248.

(3) النقابات المهنية، مج29/عدد1 لسنة 2021م/ص250. فتوى رقم 76958 على موقع الشبكة الإسلامية بعنوان "عمل النقابات في ميزان الإسلام"، تاريخ النشر: الإثنين 11 شعبان 1427هـ / 4/9/2006م. أحكام الإضراب وضوابطه، ص77. و: العقد على المنافع وأحكامه، د. بلغيتي، ص159.

(4) رواه ابن ماجه، أبواب الأحكام، باب من بنى في حقه ما يضرُّ بجاره، ج3/ص430.

مَضِيعةٌ للأوقات والجهود، فالنقابات تكفي في تمثيل الآلاف من العُمَّال، وفي نفس الوقت هي تُعاونُ العُمَّال الذين يجهلون حقوقهم أو لا يُجيدون التعبير عن مطالبهم في الدفاع عن حقوقهم⁽¹⁾.

الدليل السابع:

أن النقابات لها أصلٌ في السيرة النبوية والتاريخ الإسلامي، فمن أمثلتها في السيرة: حلف الفضول الذي شهدته النبي ﷺ واعتزَّ بحضوره⁽²⁾، ونقباء الأنصار الاثني عشر⁽³⁾، وهؤلاء النُّقباء كانت مهمتهم هي تمثيل قومهم والكلام باسمهم. وأمّا في التاريخ الإسلامي فقد مرّت معنا في الفرع الأوّل نماذج تُشبهُ النقابات المُعاصرة ولم يُنقل عن الفقهاء إنكارها أو تحريمها⁽⁴⁾.

ويعترضُ عليه:

بأنّ هذه الأمثلة لا تُشبهُ النقابات المُعاصرة، وبالتالي لا يصحّ إلحاقها بها، بل يكون لها حُكْمٌ مختلف عنها⁽⁵⁾.

ويُرَدُّ على هذا الاعتراض:

(1) الاعتراض والجواب عليه من اجتهاد الباحث.

(2) روى خبر هذا الحلف الإمام ابن حبان في صحيحه بإسناد قوي، كتاب الأيمان، باب ذِكْرِ خبرٍ فيه شهودُ المصطفى ﷺ حلف المطيبين، ج10/ص216. وفيه: عن عبد الرحمن بن عوف، قال: قال رسول الله ﷺ: «شهدتُ مع عمومي حلف المطيبين، فما أحبُّ أن لي حمر النعم وأني أنكته» والمطيبون هم ناسٌ من هاشم وأمية وزهرة ومخزوم، هم الذين عقدوا حلف الفضول لأجل نُصرة المظلوم والأخذ على يد الظالم، والتناصف للضعيف من القوي (الإحسان في تقريب صحيح ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد الدارمي، البُستي، ترتيب: الأمير علاء الدين علي بن بلبان الفارسي، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1408هـ/1988م، ج10/ص217).

(3) روى أحمد في مسنده عن كعب بن مالك ﷺ أن النبي ﷺ قال لهم يوم العقبة: «أخرجوا إليّ منكم اثني عشر نقيباً يكونون على قومهم»، فأخرجوا منهم اثني عشر نقيباً منهم تسعة من الخزرج، وثلاثة من الأوس. (المسند، ج25/ص93).

(4) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص40. نظرية الأجور، ص78. أحكام الرواتب، ص213. الإسلام والحركة النقابية، جمال البناء، ص37 و43. النقابات المهنية دراسة تأصيلية، عمر نايف الخليلي - أ.د. عبد الله علي الصيفي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، غزة-فلسطين، مج29/عدد1 لسنة2021م/ص249.

(5) الإسلام والحركة النقابية، ص67.

بأنّ هذا دفعٌ متعسّفٌ، إذ لا شكَّ أنّ المنظّمات الحرفية القديمة كانت تجمع الصُّنّاع على أساس الحرفة كالنقابات، وأتمّها وإن لم تقتصر على الدفاع عن حقوق العمال والحرفيين فإنّ الدفاع عن حقوقهم كان من ضمن أهدافها مما يجعلها في هذين المقومين الهامين تتفق مع النقابات الحديثة، ولا يكون القياس عليها باطلاً⁽¹⁾.

الدليل الثامن:

أنّ النقابات صارت ضروريّةً مع ظروف العمل المعاصرة التي يكثر فيها العمال، ومع ما حصل من هضمٍ لحقوقهم، لأنهم صاروا هم الحلقة الأضعف في عقد العمل⁽²⁾.

الدليل التاسع:

أنّه يمكن تخريج نازلة النقابات على ما يسمّى بديوان المظالم أو ولاية المظالم⁽³⁾، وهو ديوان أنشأه بعض الخلفاء لاستقبال مظالم الناس وجعلوا عليه وكلاء ونواباً مكلفين باستماع التظلمات والسعي في ردّ حقوقهم، وقد عقد له الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ بآباً كاملاً من كتابه "الأحكام السلطانية"، فقال: الباب السابع: في ولاية المظالم⁽⁴⁾.

قال الإمام الماوردي رَحِمَهُ اللهُ: "وإذا تعدى مستأجر على أجير في نقصان أجرة أو استزادة عملٍ كَفَّه عن تعدّيه، وكان الإنكار عليه معتبراً بشواهد حاله"⁽⁵⁾.

ويُعترَضُ عليه:

بأنّ ديوان المظالم إنّما يُنصّبهُ ولي الأمر وهو الذي يُنصّب المسؤولين عنه أيضاً.

(1) المرجع السابق نفسه، ص 67.

(2) النقد الذاتي، علال الفاسي، ص 401 و ص 409-413. أحكام الرّواتب، ص 213. حقوق الإنسان بين تعليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، نخضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة-مصر، ط 4، 2005م، ص 166. مدخل إلى تاريخ العمل النقابي، ص 46. نظرية الأجور، ص 78. فتوى رقم 76958 على موقع الشبكة الإسلامية بعنوان "عمل النقابات في ميزان الإسلام".

(3) أحكام الرّواتب والمعاشات، ص 212.

(4) الأحكام السلطانية، الماوردي، ص 14 و ص 130.

(5) المصدر نفسه، ص 370.

ويُجاب على هذا الاعتراض:

بأن النقابات أيضاً سَمَحَ بها وليُّ الأمرِ وسنَّ القوانين المنضّمة لنشاطها وفوضها بمهام قانونية⁽¹⁾، بل وجعلها شريكاً في مُراجعة الأجور وتقييم الوضع العام لسوق العمل⁽²⁾.

الدليل العاشر:

أنّ وليّ الأمر هو الذي فوض النقابات ووكّلهم للدفاع عن حقوق طائفة معيّنة من المجتمع، فهي تعمل على رعاية شؤون هذه الفئة؛ وتحقيق مطالبهم المشروعة، وتدفع عنهم الظلم⁽³⁾.

الدليل الحادي عشر:

أنّ وليّ الأمر هو الذي سَمَحَ بها بل فننَّ حقَّ العمل النقابي دستورياً، وهذا التقنين لا يُصادم نصّاً أو أصلاً شرعياً، بل يوافق مقاصد الشريعة، وهو كُله من السياسة الشرعية⁽⁴⁾.

ويُعترَضُ عليه:

بأنه لا عبرة بما تشرعه القوانين والدساتير، والواجب عند التنازع والاختلاف أن نتحاكم إلى شريعة الله ﷻ، عملاً بقوله تعالى: ﴿ وَمَا أَخْلَفْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحُكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ﴾ الشورى: ١٠، وقوله ﷻ: ﴿ فَإِنْ نَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَردُّهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾ النساء: ٥٩، فالدساتير والقوانين وإرادة الشعوب يجب أن تخضع لإرادة الله وأن تكون محكمة بها⁽⁵⁾.

(1) أحكام الرواتب، ص 214. الإسلام والحركة النقابية، ص 65-66.

(2) كما في المادة 87 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات النشاط بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلاً".

(3) أحكام الرواتب، ص 214. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 51. الإسلام والحركة النقابية، ص 65-66.

(4) الإسلام والحركة النقابية، ص 65. نظرية الأجور، ص 80. أحكام الرواتب، ص 213.

(5) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان بن عبد الكريم الوتر، الحوكمي للطباعة وخدمات الكمبيوتر، صنعاء-اليمن، ص 72 و 73.

وُجِبَ على هذا الاعتراض:

بأن: "تدبير شؤون الحكم و عقد السلطات العامة في الدولة وتنظيم العلاقة بينها وتمكين الأمة من ممارسة حقها في السلطة وتدبير أنظمة الشورى والحسبة ونحوه كل ذلك من مسائل السياسة الشرعية التي لا يُشترط فيها أن تكون على مثال سابق، بل الذي يُشترط هو ألا تخرج عن قوانين الشريعة الكلية وحدودها العامة، وأن تتحقق بها المصلحة ويرفع بها الحرج"⁽¹⁾.

الدليل الثاني عشر:

أنّ النقابات وسيلة مُباحة للوصول إلى أهدافٍ وغاياتٍ محمودة، والوسائل لها أحكام المقاصد⁽²⁾، وقد تصير واجبة إذا كان المقصد واجباً⁽³⁾.

يقول الأستاذ الكبير علال الفاسي رَحِمَهُ اللهُ: "إنّ الغاية النّقابية هي تنظيم العمّال وتربيتهم وإشعارهم بالحقوق التي لهم، وهذا ما يجعل الحاجة للنقابة دائمة حتّى بعد التّمتع بكامل الحقوق، لأنّ المحافظة على روح الكفاح هي الضّمّان الضروري للاستمرار في التمتع بالحقوق، ولكننا لا نؤمن أبداً بأن غاية النّقابة أن تصل إلى عملٍ شديد يرمي لقلب الأنظمة عن طريق الثورة"⁽⁴⁾.

الدليل الثالث عشر:

أنّ عدم وجود دليلٍ خاصٍ يدلُّ على جواز النقابات لا يعني عدم جوازها، وإلا لزم منه عدم جواز الكثير من العادات والمُخترعات، ومعلومٌ أنّ الأصل في الأشياء الإباحة⁽⁵⁾.

(1) التعددية السياسية في الدولة الإسلامية، أد. صلاح الصّاوي، الجامعة الدولية بأمريكا اللاتينية، جمهورية بنما،

1432هـ/2011م.

(2) قواعد الأحكام في مصالح الأنام، العز بن عبد السلام، ج1/ص53.

(3) النقد الذاتي، علال الفاسي، ص401. الإسلام والحركة النّقابية، ص96. نظرية الأجور، ص80-81. عبد الله الفقيه

الشنقيطي، الشبكة الإسلامية، فتوى رقم: 62803 بتاريخ 25 ربيع الآخر 1426هـ/2005/6/2م. و: أحكام الإضراب

وضوابطه، ص77. و: العقد على المنافع وأحكامه، د. بلغيثي، ص159.

(4) النقد الذاتي، ص401.

(5) الإسلام والحركة النّقابية، جمال البنا، ص23. ويُنظر للفائدة: الموسوعة الكويتية، ج12/ص211. فتاوى اللجنة الدائمة

للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية، جمع وترتيب: أحمد بن عبد الرزاق الدويش، الإدارة العامة للطبع،

الرياض-م ع س، ج2/ص160-161.

واعترضَ عليه:

بأنَّ عدمَ وجودِ الدليلِ الخاصِ يعني البدعيَّة، وأنَّه شيءٌ مُخْتَرَعٌ لا أصلَ له في الدين⁽¹⁾.

ويُجاب على هذا الاعتراض:

بما أصَّله الإمام الشاطبي رَحِمَهُ اللهُ في ضابط البدعة من خلال كتابيه العظيمين "الاعتصام" و "الموافقات" وهو الضابط الذي لا ينطبقُ على نازلة النقابات، فلا التَّقَابُثُ معدودَةٌ مِنَ العباداتِ ولا من وسائل العبادات بل هي من العادات المباحة، ولا قامَ المُقتَضِي لِفِعْلِهَا على عهد النبي ﷺ بِنَحْوِ ما هي عليه في زماننا، فصارتُ أَلْيَقَ بالمصالحِ المُرسَلة منها بالبدع⁽²⁾.

ويقول الأستاذ جمال البنا: "فعدمُ وجودِ إشاراتٍ عن النقابات في كتب التراث لا يُعدُّ طعنًا فيها، ولا يُبرر رُفْضَنا لها، فليس في هذه المكتبة ذِكْرٌ للطائرات والسيارات والبرلمانات والجرائد اليومية، ومع ذلك فنحن نستخدمها دونما حرج، ولو اعتبرنا كلَّ جديدٍ بدعةً لمجرد أنه جديد لكان هذا حُكْمًا بأن نتجاهل العصر بأسره، وأن نعيش في الماضي، وهو أمرٌ غيرٌ ممكنٍ بالطبع"⁽³⁾.

الدليل الرابع عشر:

النقابة صورةٌ من صور المحاماة أي الوكالة والنيابة والتمثيل في المطالبة بالحقوق، فإنَّ العاملِ قد يكون جاهلاً بحقوقه وبنصوص المواد القانونية وموادِّ عقد العمل وغير ذلك⁽⁴⁾، فتقومُ النَّقابة بما تحويه من كفاءات قانونية ومهنيَّة بالدِّفاع عن حقوقه، والتحامِي لصالحه، ولا خلاف في جواز المُحاماة والوكالة على الأمور المباحة أو المشروعة.

(1) مقالان للدكتور عبد العزيز بن ندى العنبي: الأول بعنوان: "بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات"، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. والثاني بعنوان: "الأحزاب تفريقٌ للأمة ودعوة للفوضى والحزب"، على جريدة الوطن أيضاً، عدد يوم 2013/12/29م.

(2) يُنظَر: الموافقات، ج3/ص285. و: الاعتصام، إبراهيم بن موسى الشاطبي، تحقيق: سليم بن عيد الهلالي، دار ابن عفان، السعودية، ط1، 1412هـ/1992م، ج1/ص51-52 وج2/ص570.

(3) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص23.

(4) المرجع نفسه، ص83-85.

قال الشيخ محمد بن صالح العثيمين رَحِمَهُ اللهُ: " المحاماة هي التوكُّل بالإنسان في محاكمة خصمه، وأصل الوكالة جائز في الإسلام بدلالة الكتاب والسنة، والوكالة في الخصومة أو في محاكمة الخصم داخلٌ في عموم الوكالة، فإذا كان هذا المحامي الذي توكَّل لشخصٍ في محاكمة خصمه لا يريد بالمحاماة إلا إحقاق الحق وإبطال الباطل وإعطاء ذي الحق حقه، فإن المحاماة حينئذ لا بأس بها، وتكون من الإحسان إلى من لا يُحسِنُ المخاصمة، ولهذا قال النبي ﷺ: ((إنكم تختصمون إليّ، ولعل بعضكم يكون ألحن بحجته من بعض، فأقضي له بنحو مما أسمع، فمن قضيت له بشيء من حق أخيه فإنما يقبضه له قطعة من النار، فليستقل أو ليستكثر))⁽¹⁾ أو قال: فليأخذها أو ليذر"⁽²⁾.

الدليل الخامس عشر:

أنّ العزوف عن العمل النقابي كان سبباً في وقوعه تحت يد الشيوعيين والبراليين المخربين الذين لا يُراعون شرعاً ولا عرفاً، فهُم إِمَّا مُؤَالُونَ لِلسُّلْطَةِ مُضَيِّعُونَ لِحُقُوقِ العُمَّالِ، وإمَّا مُعَارِضُونَ شَرِسُونَ مُفْسِدُونَ مُعْطِلُونَ لمصالح الأُمَّة⁽³⁾.

ثالثاً: سبب الخلاف والرأي المختار:

هذه هي أهم أدلة الفريقين وما اعترضَ به عليها، وبقي الآن أن نعرف سبب الخلاف بينهما بتحرير محلّ النزاع، ثم الرأي الذي يختاره الباحث ويراها راجحاً.

1. سبب الخلاف:

يرجع اختلاف الفقهاء في هذه المسألة إلى ثلاثة أسباب:

(1) رواه البخاري، كتب الأحكام، باب موعظة الإمام للخصوم، ج9/ص69. ومسلم، كتاب الأفضية، باب الحكم بالظاهر واللعن بالحجة، ج3/ص1337.

(2) فتاوى نور على الدرب، محمد بن صالح العثيمين، شريط صوتي رقم 160.

<https://binothaimeen.net/content/8768>

(3) الإسلام والحركة النقابية، ص30-34.

- أ- اختلافهم في تكييف نازلة النقابات، بين قائلٍ بأنّها مجرد إجراءٍ تنظيمي يضمن اجتماعاً عمّالياً هدفه الرقيّ بمستوى العمّال والدفاع عن حقوقهم؛ فهي من المصالح التي تُشبه إنشاء الدواوين ونحوها، وبين قائلٍ أنّها نوعٌ من التجمّع الحزبي البدعي.
- ب- اختلافهم في حاجة الناس إليها، بين قائلٍ بأنّها ضروريّة في هذا العصر، وقائلٍ بأنّه لا حاجة إليها بل هي تُنازع ولي الأمر في مسؤولياته.
- ت- اختلافهم في بعض ممارسات النقابات - كالإضراب مثلاً-، فمن قائلٍ بحُرمة النقابات لأجل هذه الممارسات، ومن قائلٍ بجواز العمل النقابي ويُحرّم هذه الممارسات، فضلاً عمّن يرى جوازها⁽¹⁾.

2. الرأي المختار:

بعد النظر والتأمّل في أدلّة القولين واعتراضاتهم ظهر لي -والله أعلم- مايلي:

- إذا أنشئت النقابات لإعانة العمّال على الرقيّ بمستواهم المهني والاجتماعي والدّفاع عن حقوقهم المشروعة مع الالتزام بالضوابط الشرعية فهي جائزة، وذلك لقوّة أدلّة القائلين بجوازها.
- وإذا أنشئت النقابات للمُضارة والعدوان وتحريض العمّال على التمرد أو ابتزاز أصحاب العمل بما ليس لهم بحقٍ فهي غير جائزة، ولا يجوز للعمّال طاعتها حينئذٍ فإنّه لا طاعة لمخلوق في معصية الله⁽²⁾.
- يترتّب على القول بحُرمة النقابات مُطلقاً مفسادٌ كثيرٌ، منها تغوّل أرباب العمل واستبدادهم، وضياع حقوق العمّال وعدم الوفاء بها.

(1) تناولت دراستي غالبية هذه الممارسات بالبحث، ويُمكن من خلالها معرفة حقوق العمّال المشروعة وممارسات النقابات المشروعة وغير المشروعة.

(2) لفظٌ حديثٌ رواه الإمام أحمد، ج2/ص333.

■ القولُ بجواز النَّقابات مُطلقاً دون التزامٍ بالضوابط الشرعية الضَّامنة لتحقيق المصالح ودفع المفاسد يترتبُ عليه مفسدٌ عظيمٌ أيضاً، كتمرُّد العُمَّال، وابتزاز أصحاب العمل بغير حقٍّ، وكثرة الإضرابات والمظاهرات دون حسيبٍ ولا رقيبٍ على هذه النقابات.

المبحث الثاني: نازلة الحق في الإضراب

المطلب الأول: تعريف الإضراب لغة واصطلاحاً.

الفرع الأول: تعريف الإضراب لغة.

الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحاً

المطلب الثاني: نازلة الإضراب عن العمل بين الفقه الإسلامي والقانون.

الفرع الأول: الحق في الإضراب عن العمل في القانون الجزائري

الفرع الثاني: نازلة الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي

الفرع الثالث: مسألتان مهمتان

المبحث الثاني: الحق في الإضراب والامتناع عن العمل

تُعتبر مسألة الإضراب من النوازل المعاصرة التي كَثُرَ حولها الجدل والنقاش، وهي مسألة تستحق البحث والدراسة في إطارها الشرعي كنازلة من النوازل التي ظهرت في بلاد المسلمين، وإذا فُهمت هذه النازلة أيضاً في إطارها القانوني وهو أنّها نوعٌ من التَّظَلُّمِ ورفع الشكوى ضدَّ المستأجر المتعسِّف لاستيفاء الأجراء حقوقهم بطريقة قانونية، فقد تتغير الكثير من الأحكام المتسرّعة والمفاهيم الخاطئة تجاه هذا الأمر⁽¹⁾.

وليس الهدف من هذا التمهيد هو إعطاء حُكْمٍ مُسَبِّقٍ على النّازلة قبل دراستها، ولكنّ الهدف هو لَفَتْ الأنظار إلى أنّ سَبَبَ السِّجَالِ الدَّائِرِ حول هذه القضية في الحقل الدعوي - خاصةً - هو عدمُ التَّنَاوُلِ العلمي الحيادي لها، الذي يقتضي إخضاعها لقواعد دراسة النوازل والمسائل المُسْتَجِدَّة في ضوء الأدلة-إجمالية أو تفصيلية-؛ وقواعد الشرع المرعية؛ واجتهادات العلماء، بعيداً عن تسييسها؛ أو تخوين القائلين بِحُرْمَتِهَا؛ أو تجريم القائلين بجوازها.

(1) يُنظر: الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص 85. و: العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي، ص 158-

159. و: الوجيز في منازعات العمل، خليف عبد الرحمان، ص 31.

المطلب الأول: تعريف الإضراب لغة واصطلاحاً

نبدأ بالتعرّف على معنى الإضراب في اللغة والاصطلاح؛ كي نأخذ تصوّراً مبدئياً عمّا نحنُ بصدد دراسته في هذا المبحث.

الفرع الأول: تعريف الإضراب لغةً

أضربتُ عن الشيء: كَفَفْتُ وأعرضتُ، وضرب عنه الذكر وأضرب عنه: صرفه. وأضرب عنه أي أعرض. وقول عَجَلِك: ﴿أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ؟﴾ الزخرف: ٥، أي: تُهملكم، فلا نعرّفكم ما يجب عليكم، لأنّ كنتم قوماً مسرفين أي لأنّ أسرفتم. ويُقال: ضربت فلانا عن فلان أي كففته عنه، فأضرب عنه إضراباً إذا كفّ. وأضرب فلان عن الأمر فهو مُضْرِبٌ إذا كف؛ وأنشد:

أصبحتُ عن طلب المعيشة مُضْرِباً *** لما وثقت بأنّ مالكَ مالي

وأضرب أي أطرق. تقول: رأيتُ حيّةً مُضْرِباً إذا كانت ساكنة لا تتحرك. والمُضْرِب: المقيم في البيت؛ وأضرب الرجل في البيت: أقام⁽¹⁾.

وفي اصطلاح النُّحاة، تأتي حروف الإضراب مثل "بل" للدلالة على إبطال ما قبلها أو للانتقال من غرض إلى غرض.

قال الفيروزآبادي رَحِمَهُ اللهُ: "وبل: حَرْفٌ إِضْرَابٍ، إِنْ تَلَاهَا جُمْلَةٌ كَانَ مَعْنَى الْإِضْرَابِ إِمَّا الْإِبْطَالَ كـ ﴿سُبْحٰنَهُۥٓ بَلْ عِبَادٌ مُّكْرِمُونَ﴾ الأنبياء: ٢٦ ، وَإِمَّا الْإِنْتِقَالَ مِنْ غَرَضٍ إِلَى غَرَضٍ آخَرَ: ﴿وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى﴾ (١٥) بَلْ تُؤْثِرُونَ الْحَيٰوةَ الدُّنْيَا﴾ الأعلى: ١٥ - ١٦"⁽²⁾.

(1) لسان العرب، ج 1/ص 547 بتصرف يسير.

(2) القاموس المحيط، ص 996.

وفي المصباح المنير: "بل: حرف عطف، ولها معنيان، أحدهما إبطال الأول وإثبات الثاني، وتسمى حرف إضراب نحو: اضرب زيداً بل عمراً وخذ ديناراً بل درهماً، والثاني الخروج من قصة إلى قصة عن غير إبطال، وتُرادفُ الواو كقوله تعالى ﴿وَاللَّهُ مِنْ وَرَائِهِمْ مُحِيطٌ﴾ (٢٠) بَلْ هُوَ قُرْآنٌ مَجِيدٌ ﴿٢١﴾ البروج: ٢٠ - ٢١، والتقدير "وهو قرآن مجيد" وقول القائل: له عليّ دينار بل درهم محمول على المعنى الثاني لأن الإقرار لا يُرفع بغير تخصيص" (1).

وقال الجرجاني رَحِمَهُ اللهُ: "الإضراب: هو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه، نحو: ضربت زيداً بل عمراً" (2).

وجاء في المعجم الوسيط لمجمع اللغة العربية بالقاهرة: "(أضْرَبَ) فِي الْمَكَانِ أَقَامَ وَلَمْ يَبْرَحْ؛ وَسَكَنَ لَا يَتَحَرَّكَ؛ وَأَطْرَقَ. وَأَضْرَبَ الْعَمَالُ وَنَحْوَهُمْ كَفُّوا عَنِ الْعَمَلِ حَتَّى تُجَابَ مَطَالِبُهُمْ (محدثة)" (3)، وفيه التنبيه على أنّ الإضراب بالمعنى المذكور أخيراً اصطلاحاً حديثاً.

وخلاصة القول:

أنّ لفظ الإضراب يتضمّن في اللغة معاني الكفّ والإعراض والتّرك والإبطال، وكلّها مشتركة في معنى "الامتناع".

الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحاً

قيل أنّ أوّل مَنْ استعمل مصطلح الإضراب هم الفرنسيون، حيث كان العمال المتعطّلون يتجمعون في مكان يُقَعُ بجانب دار البلدية للعاصمة باريس بحثاً عن فرصة عمل، وكان اسمُ المكان "place de grève"، ومن هنا وُلد مصطلح الإضراب وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح

(1) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان، ج1/ص61.

(2) التعريفات، ص29.

(3) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، ج1/ص536.

يُستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم⁽¹⁾.

وأما أوّل مَنْ مارسَ الإضراب ففيل أنّهم عمال الصيد في إنجلترا احتجاجاً على حجز أجورهم من طرف أصحاب العمل، ثمّ بدأت الإضرابات تأخذ أهمية أكبر إبان الثورة الصناعية بدايات القرن التاسع عشر، عندما اكتسبت مجموعات العمال أهمية أكبر في ظل وجود المصانع والمناجم⁽²⁾.

ويذكر المؤرخون أنّ أوّل إضراب جزائري كان في الحقبة الاستعمارية سنة 1884م، ودام خمسة عشر يوماً، وكان سببه هو إصدار السلطات الاستعمارية قانوناً يمنع الجزائريين من ممارسة الحق النقابي⁽³⁾.

وقد اختلفت تعريفات المعاجم والبحوث المعاصرة لمصطلح الإضراب بسبب اختلاف مقصودهم بالإضراب المراد تعريفه.

فجاء في تعريف الإضراب في المعجم الوسيط ما يلي:

- (الإضراب) مصدر أضرب وفي العرف الكفّ عن عملٍ ما⁽⁴⁾
- وجاء فيه أيضاً: أضرب... العمال ونحوهم كفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم⁽⁵⁾.

وهذه الحقيقة الاصطلاحية العرفية تتناسب مع المعنى اللغوي المعهود عند العرب من الكفّ والإعراض والتّرك، غير أنّ التّعريف الأوّل عامٌ يشمل كل صور الإضراب، والتعريف الثاني خاصٌ بصورة الإضراب عن العمل فقط.

(1) الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة-، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بجامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض-م ع

س، تركي بن سليمان اليحجي، إشراف: د. محمود حجازي، ص24

(2) يُنظر: نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، الرابعة، ص80. و: موسوعة ويكيبيديا العالمية، مادة (إضراب).

(3) المدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الثعالي، ص58.

(4) المعجم الوسيط، ج1/ص537.

(5) المصدر نفسه، ج1/ص537.

وجاء في معجم مصطلحات الشريعة والقانون ما نصُّه:

- الإضراب (Grève) (Strike) امتناعٌ جماعي عن القيام بنشاط معين سعيًا لتحقيق مطالب معينة⁽¹⁾.

وهذا التعريف يختصُّ بصورة الإضراب الجماعي فقط، بينما تشمل عبارة "امتناع... عن القيام بنشاط معين" أنواع الإضراب المختلفة: عمالي، فتوي، عن الطعام، عام.

وفي معجم المصطلحات الفقهية والقانونية ما نصُّه:

- الإضراب توقُّفٌ جماعي عن العمل بصورة مقصودة، وذلك من أجل الضغط على أرباب العمل أو السلطات العامة، للحصول على مكاسب جديدة تساهم في تحسين أوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية والمادية⁽²⁾.

وهذا التعريف يختصُّ بنوع واحدٍ من الإضراب، وهو الإضراب العمالي الجماعي.

ومن أحسن التعريفات لمصطلح الإضراب التي وقفتُ عليها؛ تعريف الأستاذ سعود بن عبد العالي العتيبي في موسوعته الجنائية، حيث قال:

- الإضراب هو امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقاً لمطالب أو شروط يُعلنون عنها للمسؤولين، رسميين أو غير رسميين⁽³⁾.

ويمكننا الملاحظة أنّ هذا التعريف جامعٌ لكل أنواع وصُور الإضراب، الفردي منها والجماعي، العام منها والفتوي، عن العمل أو عن الطعام، مع تضمُّنه لسبب الإضراب والجهة المُطالبَة بالحلول.

(1) معجم مصطلحات الشريعة والقانون - عربي فرنسي إنجليزي، د. عبد الواحد كرم، دون معلومات طبع، ص 48.

(2) معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، د. جرجس جرجس، مراجعة: القاضي أنطوان الناشف، الشركة العالمية للكتاب، بيروت-لبنان، ط 1، 1996، ص 57.

(3) الموسوعة الجنائية الإسلامية المقارنة بالأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، سعود بن عبد العالي البارودي العتيبي، دار التدمرية، الرياض - م ع س، ط 2، 1430هـ-2009م، ص 117.

ومن خلال ما سبق أيضاً يمكننا الاستنتاج بأنّ للإضراب أنواعاً مختلفة باعتباريات متنوّعة⁽¹⁾، حيث ينقسم باعتبار شرعيّته:

1. إضراب شرعي (**grève légale**): وهو كل إضراب تحققت فيه الشروط القانونية.
 2. إضراب غير شرعي (**grève illégale**): وهو كلُّ إضراب اختلّ فيه شرطٌ من الشروط القانونية التي نصّ عليها القانون 90-02.
- وينقسم باعتبار عدد المشاركين فيه إلى:

1. إضراب جماعي: يُشارك فيه مجموعة من الأشخاص.

2. إضراب فردي: يقوم به شخص واحد.

وينقسم الإضراب باعتبار حقيقته إلى:

1. إضراب عن العمل: وهو الامتناع عن العمل (سيأتي تعريفه القانوني بدقّة، مع بيان أنواعه).

2. إضراب عن الطعام: وهو الامتناع عن الطعام والشراب أو عن الطعام فقط.

3. إضراب عام: وهو الذي يُشارك فيه الشعب كلّهُ أو غالبية؛ بالامتناع عن العمل لأجل شلِّ مرافق الدّولة؛ وذلك للمطالبة بتغيير نظام الحكم أو محاربة الفساد أو تحسين ظروف المعيشة ونحو ذلك من المطالب الشمولية.

(1) يُنظر: مدخل إلى تاريخ النقابات، الثعالبي، ص 128-129. و: أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، هشام أحمد فؤاد، دار البُسر، القاهرة-مصر، ط1، 1439هـ/2013م، ص 14-15. و: واجبات العمال وحقوقهم، العواودة، ص 245.

تعريف الإضراب عن العمل:

عرّفت غالبية المعاجم والموسوعات مصطلح "الإضراب عن العمل" بأنه:

امتناع عمّال مؤسسة ما - أو بعضهم - عن العمل لأجل الضغط على رب العمل كي يقوم بالاستجابة لشروطهم أو مطالبهم⁽¹⁾.

وأما في قانون العمل الجزائري فيجب التنبيه على أنّ مصطلح إضراب العمال لم يُستعمل إلا بصدور القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدّل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لأنه قبل صدور هذا القانون كان يُمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام - عملاً بأحكام دستور 1976 لا سيّما المادة 61 منه -، اعتباراً أنّه في تلك المرحلة يُعدّ مساساً بالنظام العام وأركان النظام الاشتراكي⁽²⁾.

وقد أصبح الإضراب حقاً دستورياً ابتداءً من دستور سنة 1989 الذي جاء في فصله الرابع الخاص بالحقوق والحريّات ما نصّه:

المادة 54: الحقّ في الإضراب مُعترفٌ به، ويُمارَس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحقّ، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدّفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع.

وقد اعتنى فقهاء القانون الجزائري وشُراح قانون العمل بتعريف الإضراب عن العمل وفق الرؤية التي صاغها عليه القانون الجزائري، فتحصّل لدى الباحث من مجموع كلامهم أنّ تعريف الإضراب عن العمل كالآتي:

(1) يُنظَر: المعجم الوسيط، ج1/ص537. و: معجم مصطلحات الشريعة والقانون، ص48. و: معجم المصطلحات

الفقهية والقانونية، ص57. و: أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، ص57.

(2) الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، خليفني عبد الرحمان، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر،

2008م، ص65. بتصرّف يسير جداً.

الإضراب عن العمل هو الامتناع الجماعي عن مواصلة العمل بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية بعد تعذر التسوية عبر الوسائل الودية⁽¹⁾.

تحليل التعريف:

- تدلُّ عبارة "الامتناع" على التوقُّف الإرادي القسدي عن نشاط العمل.
 - تدلُّ عبارة "الجماعي" على أنَّ القانون لا يعتبر الامتناع الفردي إضراباً.
 - تدلُّ عبارة "بقصد إجبار صاحب العمل" على الهدف من الإضراب، وهو الضغط على "صاحب العمل" وهو السلطة التي تملك تحقيق المطالب.
 - تدلُّ عبارة "تلبية مطالبهم المهنية" على أنَّ المطالب التي لأجلها قام الإضراب هي مطالب مهنية، مثل: ظروف العمل، تعديل شروط العقد، الأجور (تأخّر السداد، زيادة... الخ).
 - تدلُّ عبارة "بعد تعذر..." على وجوب المرور بالمصالحة والحلول الودية مع صاحب العمل حسب الإجراءات التي ينصُّ عليها القانون قبل الدخول في الإضراب.
- ويمكننا أن نلخص جميع ما سبق ونزيد عليه بعض الفوائد في العناصر الآتية:

- الإضراب عن العمل حقٌّ دستوري.
 - لا يتحقق الإضراب عن العمل إلا بثلاثة عناصر:
1. توقُّف عن العمل
 2. قرار جماعي
 3. مطالب ذات طابع مهني
- وجوب المرور بالحلول الودية لتسوية النزاع بين العمال ورب العمل قبل الإضراب.
 - هناك أنواع وأساليب كثيرة للإضراب عن العمل⁽²⁾.

(1) الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية-، د. هدي، ص 57. و: الوجيز في منازعات العمل، ص 66.

و: حرية ممارسة الحق النقابي، سمغوني زكريا، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، ط؟، 2013، ص 163.

(2) نذكرُ منها: *الإضراب التقليدي: وهو الأسلوب الأكثر شيوعاً، ويعني التوقُّف الجماعي عن العمل مع احترام كامل الإجراءات القانونية التي تسبقه أو تصاحبه. *الإضراب التناوبي (الدائري): حيث تُضربُ فئة من العمّال بعد الأخرى

المطلب الثاني: نازلة الإضراب عن العمل بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري

لا خلاف بين فقهاء الشريعة والقانون على أنّ الحقّ في الإضراب عن العمل بصُورِهِ المتعارف عليها اليوم نازلةٌ مُستجدةٌ لم تكن معروفة قديماً، لذلك لم يتعرّض للكلام عنها الفقهاء المتقدّمون.

وسأقسّم الكلام عن هذه النازلة إلى فرعين اثنين، أتكلّم في الأوّل عن التصوير الصحيح للنازلة من خلال المواد القانونية التي تُحدّد ضوابط هذا الحق وشروطه، وأتكلّم في الفرع الثاني عن التكييف الفقهي والحكم الشرعي لهذه النازلة من خلال بسط الخلاف الواقع في حُكمها وأدلة كلّ فريق من المختلفين.

الفرع الأول: الحقّ في الإضراب عن العمل في القانون الجزائري

في هذا الفرع سنتعرّف على الأحكام والشروط التي تخضع لها ممارسة حقّ الإضراب عن العمل في القانون الجزائري؛ لكي نأخذ تصوّراً صحيحاً عن هذه النازلة قبل دراستها من الناحية الشرعية، وسأقسّم هذا الفرع إلى النقاط الآتية:

3. مشروعية الحق في الإضراب عن العمل في القانون.
4. الوقاية من النزاعات وتسويتها في القانون الجزائري.
5. الشروع في الإضراب عن العمل وشروطه في القانون الجزائري.

حسب تخصصاتهم في العمل. *الإضراب المتكرر القصير: وذلك بالتوقّف عن العمل لفترات قصيرة ومتكررة لإحداث اضطراب في الإنتاجية. *الإضراب الإيجابي: ويتم في شكل تسريع وتيرة الإنتاج والزيادة المفرطة فيه لأجل الإضرار بسلسلة الإنتاج والتخزين والحفظ. *الإضراب الإداري: وذلك بعدم إكمال الإجراءات الإدارية المعمول بها للعمال مع بقاء النشاط الأساسي مستمراً (للمزيد من التفصيل يُنظر: الوجيز في شرح قانون العمل، د. هدي، ص 58-59. و: الوجيز في منازعات العمل، د. خليفي، ص 67 إلى 69. و: حزية ممارسة الحق النقابي، ص 164. و: أحكام الإضراب، ص 63 إلى 65)

أولاً: مشروعية الحق في الإضراب عن العمل في القانون

قبل كلّ شيء يجب التأكيد على أنّ الإضراب حقّ دستوري، بل يُعاقب القانون على عرقلة الإضراب الذي استتمّ شروطه القانونية أو مُعاقبة العمّال بسببه:

جاء في المادة 71 من دستور 2016 والمادة 70 من دستور 2020 ما نصّه:

الحقّ في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحقّ، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدّفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العموميّة ذات المصلحة الحيويّة للأمة.

وجاء في القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990م المتعلق بعلاقات العمل:

المادة 5: يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: ... 8- اللجوء إلى الإضراب.

وجاء في القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. المعدّل والمتّمّم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م:

تحت فصل "حماية حق الإضراب": المادة 32: يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب، الذي شرّع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

إذن: فإنّ القوانين المتفرّعة عن الدستور جاءت حاميةً ومدافعةً عن حق الإضراب ما دام المُضربون ملتزمين بأحكام القانون، ولا يكون الإضراب بهذا الشكل سبباً في إنهاء علاقة العمل.

وجاء أيضاً تحت البند نفسه:

المادة 33: يُمنع أيّ تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قَصْدَ استخلاف العمّال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الادارية أو إذا رَفَضَ العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40

أدناه⁽¹⁾. كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

يمنع القانون -صراحةً- أرباب العمل من تسليط أي نوع من أنواع العقوبة على العامل بسبب مشاركته في إضراب قانوني.

وقد حدّد القانون أنواع العقوبات المسلّطة على كلّ من يمسّ حقّ الإضراب بأيّ طريقة كانت، ويبيّن جزاءه، فجاء تحت فصل "أحكام جزائية":

المادة 57: يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم. وإذا صاحب مَسّ ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء تُرفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000.00 دج الى 50000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين.

بهذا يتأكّد بما لا يدع مجالاً للشكّ أنّ قوانين الجمهورية الجزائرية كفلت الحقّ في الإضراب ضمن ضوابط وشروط لا بدّ من استيفائها كي يحمي العمّال أنفسهم ويكون الإضراب قانونياً.

ثانياً: الوقاية من النزاعات وتسويتها في القانون الجزائري

جاء القانون 90-02 المعدّل والمنتّم بالقانون 91-27 لأجل بيان كيفية الوقاية من النزاعات الجماعية بين المستخدمين وبين الجهة المستخدمة قبل وقوعها؛ وحلّها حال وقوعها، والمراحل التي تمرّ بها عملية التسوية، وكذا كيفية ممارسة حقّ الإضراب بشكل قانوني، ولذلك نصّت المادة الأولى منه على ما يلي:

(1) "المادة 39: يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي...".

"المادة 40: يُعدّ رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأً مهنيًا جسيمًا".

المادة الأولى : يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفايات ممارسة حق الاضراب الناتج عن النزاع الجماعي.

وقد حدّد القانون ماهية النزاعات الجماعية وأطرافها ومجالاتها كالاتي:

المادة 02: يُعدُّ نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين؛ في نطاق احكام المادتين 4 و 5 أدناه.

فتبيّن بهذا أنّ أطراف النزاع الجماعي هم المُستخدِم والعمّال، وينشأ النزاع حول علاقة العمل وشروط العقد، ومجاله هو العلاقات الاجتماعية والمهنية.

وقد تناول هذا القانون سُبُل الوقاية من النزاعات الجماعية قبل وقوعها، وكيفية تسويتها في حال عدم الوصول إلى اتفاق بين المستخدم والعمّال، ثم كيفية ممارسة العمّال لحقهم في الإضراب في حال فشل كل سُبُل التسوية.

نستنتج مما سبق:

أنّ ممارسة الحق في الإضراب بشكل قانوني -يحفظُ حقوق العمّال ولا يُعرّضهم للعقوبة- لا بدّ أن يمرّ على مراحل واشتراطات حدّدها القانون كالاتي:

1-الوقاية من النزاعات⁽¹⁾:

بيّن القانون 90-02 المعدّل والمتّم بالقانون 91-27؛ كفايات الوقاية من النزاع في مادّتيه الرابعة والخامسة، وذلك بعقد اجتماعات دورية بين المستخدم وبين ممثلي العمال (سواء كانوا نقابيين أو ممثلين انتخبهم العمّال) ويدرسون خلالها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

(1) ملخص المادة 4 و 5 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

فإذا اختلف الطرفان في كلِّ المسائل المدروسة أو بعضها، يباشران إجراءات المصالحة المتَّفَق عليها في عقد العمل، فإذا لم توجد إجراءات مصالحة في العقد أو فشلت المصالحة يتمُّ رفع الخلاف إلى مفتِّشيَّة العمل المختصة إقليمياً.

وفي حالة المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾ يتمُّ رفع الخلاف إلى السلطات الإدارية التي تنتمي إليها المؤسسة، أو إلى الوزير أو ممثِّليه إذا كانت تدخل في نطاق اختصاصهم أو كان النزاع يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً.

2- المصالحة⁽²⁾:

تقوم مفتِّشيَّة العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين الطرفين، وذلك باستدعائهما لجلسات استماع وتسجيل موقف كل طرف، ويجب على طرفي الخلاف الحضور.

يقوم المفتِّش خلال مدَّة لا تتجاوز 15 يوماً من أوَّل جلسة بإجراء المصالحة، ويُعدُّ محضراً بالمسائل المتَّفَق عليها والمُخْتَلَف فيها - إن وُجدت - يوقَّعه الطرفان. وفي حالة فشل المصالحة على كل الخلاف الجماعي أو بعضه، يُعدُّ المفتِّش محضراً بعدم المصالحة، مع إمكانية لجوء الطرفين إلى الوساطة أو التحكيم.

وفي حالة المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾ فإنَّه بعد إخطار السلطة المعنية - كما سبق في آخر المرحلة السابقة- تعرِّض النزاع على ممثلي السلطة المكلفة بالوظيف العمومي ومفتِّشيَّة العمل المختصة إقليمياً، للنظر في سبب الخلاف، والعمل على الصُّلح:

- فإذا كان سبب الخلاف راجعاً إلى عدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة العليا على تطبيقه في أجل لا يتعدى 30 يوماً من تاريخ الإخطار.
- وإذا كان سبب النزاع راجعاً إلى اختلاف في تأويل الأحكام القانونية والتنظيمية؛ أو عدم وجود أحكام تعالج النزاع القائم؛ فتقوم السلطة العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة

(1) ملخَّص المادة 16 من القانون نفسه.

(2) ملخَّص المواد 6-7-8-9 من القانون نفسه.

(3) ملخَّص المواد 16 إلى 20 من القانون نفسه.

العمومية لعرضها على المجلس التساوي الأعضاء⁽¹⁾، مع إعداد محضر يوقعه طرفا النزاع يتضمن النقاط المتفق عليها، والمقترحات التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف.

3- الوساطة أو التحكيم⁽²⁾:

الوساطة هي إجراء يتفق الطرفان بموجبه على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودّية للنزاع الى شخص من الغير، يُدعى "الوسيط" ويشترك طرفا النزاع في تعيينه، بحيث يتلقى الوسيط معلومات القضية ويتعين عليه أن يتقيد بالسّر المهني، ثم يعرض على الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع في شكل توصية مُعلّلة، ويُرسَل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

أما في حالة لجوء الطرفين إلى التحكيم، فُتطبّق عليهم المواد من 442 إلى 454 من قانون الاجراءات المدنية⁽³⁾، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون، ويصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحُكّام، وهو قرار مُلزم للطرفين يجب تنفيذه.

ثالثاً: الشروع في الإضراب عن العمل وشروطه في القانون الجزائري

بعد كلّ الإجراءات والمراحل القانونية السابقة قد يصلُ النزاع إلى طريقٍ مسدود، ولا يتوصّل العُمال إلى مطالبهم أو بعضها، فيكونُ مسموحاً لهم حينئذٍ -قانونياً- بممارسة حقّهم في الإضراب. جاء في المادة 24 من القانون 90-02 تحت فصل "كيفية ممارسة حقّ الإضراب": إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد تردُّ في عقدٍ أو اتفاقية بين الطرفين، يُمارَس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحدّدة في أحكام هذا القانون.

(1) يتكوّن مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من الإدارة وممثلي العُمال (مادة 20 من القانون 90-02)

(2) ملخّص المواد 10-11-12-13 من القانون نفسه.

(3) المقصود هنا هو قانون الإجراءات المدنية 66-154 المؤرّخ في 8 يونيو 1966م، وقد حلّ محلّه قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد 08-09 المؤرّخ في 25 فبراير 2008م، في المواد من 1006 إلى 1038.

ويُقصد بالتحكيم طلب الأطراف المتنازعة مُحكّمين في قضيتهم من القضاء الإداري، يتمّ تعيينهم وتحديد طريقة عملهم وتسيير جلسات التحكيم حسب الإجراءات التي يبيّنها القانون المذكور.

بعدما تعرّفنا على حقيقة الإضراب عن العمل وعلى الإجراءات القانونية التي يجب المرور عليها قبل اللجوء إليه؛ لا بُدَّ أن نتعرّف على كَيْفِيَّاتِ ممارسة هذا الحق وشروطه التي حدّدها القانون، لأنّها -أيضاً- مهمّة جدّاً في دراسة التّازلة من الناحية الشرعية، وما هذه المقدمات إلّا تصويراً دقيقاً للنازلة و"الحكمُ على الشيء فرعٌ عن تصوّره".

رابعاً: كَيْفِيَّاتِ وشروط ممارسة حقّ الإضراب عن العمل⁽¹⁾:

- (1) لا يُلجأ إلى الإضراب، ويوقّف إذا شرّع فيه، بمجرد اتفاق طرفيّ النزاع على التحكيم.
- (2) يُعدُّ أيُّ إضرابٍ يتضمّن خرقَ أحكام هذا القانون خطأ مهنياً جسيماً يتحمّل المشاركون فيه مسؤوليتهم عنه، وللمستخدم الحقّ في اتّخاذ الإجراءات التأديبية التي ينصُّ عليها النظام الداخلي.
- (3) بعد إعلام المستخدم، يجتمع ممثلو العمّال مع العمّال في مواقع العمل المعتادة، وذلك لإعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبتّ في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.
- (4) تسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الادارية المعنية، بناءً على طلبهم.
- (5) يُقرّر الدخول في إضراب عن طريق الاقتراع السري، بموافقة أغلبية العمال المجتمعين الذين يجب ألا يقلّ عددهم عن نصف العمّال المعيّنين.
- (6) يتمّ إشعار المُستخدم ومفتشية العمل المختصة اقليمياً بقرار الشروع في الإضراب عن العمل.
- (7) يُشرع في الإضراب المتفق عليه عند انتهاء أجل الاشعار المسبق بالإضراب الذي لا يقل عن ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ ايداعه.
- (8) يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الاشعار، باتّخاذ التدابير اللّازمة لضمان المحافظة على المنشآت والاملاك وضمان أمنها ويُعيّن الطرفان العمال الذين يتكفّلون بهذه المهام.

(1) تمّ تلخيص وصياغة هذه العناصر من المواد 25 إلى 48 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990م المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. المعدّل والمنتم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م.

9) يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل من أي طرف وبأي شكل من الأشكال كان، ويُعتبر ذلك خطأ مهنياً جسيماً. كما يُمنع العمّال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل. ويمكن للمستخدم استصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات، ويُعتبر رفض الامتثال للأمر القضائي خطأ مهنياً جسيماً.

10) إذا كان الاضراب يمكن أن يضر باستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري⁽¹⁾. ويُعدُّ رفض العامل المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنياً جسيماً.

11) يُمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يُعرض توقّفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر⁽²⁾.

12) يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يُعيّن وسيطاً كُفءاً؛ يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات للتسوية إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

(1) ينظّم قدرٌ أدنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية: *المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجلات وتوزيع الأدوية. *المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة. *المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها. *المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمساح، ومصالح المراقبة الصحية. *المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصّصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة. *المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج. *المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها. *مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلّف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني. *المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية...). *مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة. *مصالح الدفن والمقابر. *المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي. *مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم. (المادة 38 من القانون 90-02)

(2) وتتمثل هذه الأنشطة التي يُمنع أصحابها من الإضراب في: *القضاة. *الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج. *أعوان مصالح الأمن. *الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية. *أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية. *الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك. *عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون. (المادة 43 من القانون 90-02)

13) إذا فشلت الوساطة واستمر الإضراب فيمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يُجِيل الخلاف الجماعي في العمل، ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم⁽¹⁾، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الفرع الثاني: نازلة الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي

توصّلنا في الفرع الأول إلى تصوّرٍ شاملٍ حول حقيقة الإضراب عن العمل، ومشروعيته في القانون الجزائري، والكيفيات والاشتراطات التي حدّدها القانون لممارسته، ممّا يسهّل علينا الآن دراسة حُكْم هذه النازلة، فإنّ الحكم على الشيء فرعٌ عن تصوّره.

فنعول وبالله التوفيق:

اختلف العلماء المعاصرون في حكم نازلة الإضراب عن العمل على قولين:

- **مانعون:** يرون عدم جوازه إطلاقاً.
 - **مُجيزون بشروط:** يرون أنّ الإضراب عن العمل جائزٌ بشروط لا بدّ من توافرها وإلا حرّم.
- ولا يوجد من العلماء من قال بجواز الإضراب مُطلقاً دون أيّ شرط أو قيد، وحاشا العلماء أن يقولوا بذلك؛ لأنّ هذا القول يُفضي إلى الفوضى وضياع الحقوق وتهاجُر الناس؛ بامتناع كلِّ أحدٍ من أداء ما عليه من العمل متى شاء كيفما شاء؛ فتتعطّل مصالح الناس.

وهذا أو أنّ الشروع في دِكْر أدلّة كل فريق ومناقشتها، والله الموقِّع:

(1) هي لجنة تختص في تحكيم الخلافات الجماعية المتعلّقة بموظفي الأسلاك الممنوعة من الإضراب، أو الخلافات التي تُحال عليها مثل هذه الحالة. يرأس هذه اللجنة قاضٍ من المحكمة العليا وتتكوّن من عدد متساوٍ من ممثلي الدولة وممثلي العمّال، وقراراتها نافذة بأمرٍ من الرئيس الأول للمحكمة العليا. (يُنظر: المواد 49 إلى 51 من القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990م المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. المعدّل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م).

أولاً: المانعون من الإضراب عن العمل

ذهب جماعة من أهل العلم إلى عدم جواز الإضراب عن العمل نذكر منهم: الشيخ محمد بن صالح العثيمين⁽¹⁾، والشيخ محمد أبو زهرة⁽²⁾، والشيخ مقبل بن هادي الوادعي اليمني⁽³⁾، والشيخ الدكتور عبد الكريم زيدان⁽⁴⁾، والشيخ عبد الرحمان المالكي⁽⁵⁾، والدكتور محمود مهنا عضو مجمع البحوث الإسلامية⁽⁶⁾، والشيخ صالح اللحيدان⁽⁷⁾، والدكتور عبد الله الطيار⁽⁸⁾، والدكتور محمد علي فركوس⁽⁹⁾، والشيخ محمد يعقوب الدهلوي⁽¹⁰⁾، والأستاذ محمد فهد شقفة⁽¹¹⁾، وسعود بن عبد العالي العتيبي⁽¹²⁾، والدكتور عبد العزيز بن ندى العتيبي⁽¹³⁾.

واستدلوا بما يلي:

- (1) الصحوة الإسلامية - ضوابط وتوجيهات -، محمد بن صالح العثيمين، جمع وترتيب: أبو أنس علي بن حسين أبو لوز، دار المجد للنشر والتوزيع، الرياض - م ع س، ط 1، 1414 هـ / 1990 م، ص 168.
- (2) التكافل الاجتماعي في الإسلام، ص 42-43.
- (3) فتوى على شريط صوتي بعنوان "أسئلة السلفيين بفرنسا"، نقلاً عن كتاب: فتاوى المجتهدين الأعلام في حكم التظاهر والإضراب والاعتصام، أبو حازم محمد بن حسني القاهري، دار سبيل المؤمنين، القاهرة - مصر، ط 1، 1433 هـ / 2012 م، ص 71.
- (4) مجموعة بحوث فقهية، د. عبد الكريم زيدان، مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان، 1402 هـ / 1982 م، ص 126.
- (5) السياسة الاقتصادية المثلى، المالكي، ص 153.
- (6) لقاء مع جريدة اليوم السابع، عدد يوم 2011/9/11.
- (7) فتوى مرئية على موقع يوتيوب: <https://www.youtube.com/watch?v=8LWQXmqVkMI>
- (8) موسوعة الفقه الميسر، د. محمد بن إبراهيم الموسى - أ.د. عبد الله بن محمد الطيار - أ.د. عبد الله بن محمد المطلق، مدار الوطن للنشر والتوزيع، الرياض - م ع س، ط 4، 1439 هـ / 2018 م، مج 6/ ج 10/ ص 84.
- (9) الموقع الرسمي د. محمد علي فركوس على شبكة الأنترنت، فتوى رقم 320، تاريخ 16 ذو الحجة 1426 هـ.
- (10) الأجير الخاص، الدهلوي، ص 561 و 564.
- (11) أحكام العمل وحقوق العمال، محمد فهد الشقفة، ص 59.
- (12) الموسوعة الجنائية الإسلامية، ج 1/ ص 117.
- (13) مقال للدكتور عبد العزيز بن ندى العتيبي بعنوان: "بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات"، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25.

الدليل الأول:

استدلوا بقوله تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة: ١، ووجه الدلالة فيه: أنّ الإضراب فيه إخلال بعقد العمل وعدم وفاء بما جاء فيه، والعامل يجب أن يؤدي العمل الموكل إليه على الوجه الذي يرضي الله عز وجل (1).

ويُعترَض عليه:

بأنّ العقود تبقى مُلزِمة في الشريعة الإسلامية ببقاء الظروف التي تمّ فيها العقد نفسها أو قريب منها، والتغيّر اليسير جداً في الظروف لا يُلْتَفَتُ إليه في الشرع. فإذا كان التغيّر مُعتبراً بحيث أجحف بحق أحد الطرفين فأضرب به فلا بُدّ من تعديل الالتزامات العقدية، ولا يجوز للطرف الآخر التمسك بالحق المكتسب بالعقد في ظلّ إضراره بغيره (2).

قلت:

هذا الوضع مطروح بشدّة في عقود العمل طويلة الأمد المعروفة في هذا العصر، فإخلال هذه المدّة بتغيّر ظروف المعيشة وأسعار السلع وظروف العمل وحالات التضخّم، وبالتالي تتغيّر أجره المثل ولا بدّ، فإذا أضيف إلى ذلك تدخّل الدولة في تسعير الأجور؛ بحيث لا تنزل عن الحد الأدنى الذي يُحقّق للعامل وأسرته الكفاية والكفاف؛ فإنّ هذا الحد الأدنى يتغيّر ولا محالة مع مرور الزمن، ويكون تمسك ربّ العمل بالأجرة الزهيدة المتفق عليها في العقد القديم ظلماً وضراً تقتضي قواعد الشرع وجوب رفعه.

يقول الدكتور حمزة حسين الفعر: " وإذا نظرنا إلى ما نحن فيه من انخفاض قيمة الأجرة بسبب التضخم، فإننا نجد أن الأجرة المسماة وقع عليها الاتفاق بين الطرفين حال العقد، والعقد في ابتدائه صحيح من حيث وجود أركانه وشروطه، ولكن طراً عليه بسبب طول المدّة، وانخفاض

(1) فتوى رقم 5230 موقع الإسلام سؤال وجواب. و: أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. نزار أحمد عيسى عويضات، دار النفائس، الأردن، ط1، 1437هـ/2016م، ص201. و: واجبات العمال وحقوقهم، العوادة، ص248.

(2) الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. الدريني، ص140. بتصرف يسير.

قيمة النقد، ما يُمكن أن يجعله فاسداً لفساد الأجرة المسماة بانخفاضها الفاحش، والذي هو عند التحقيق عيبٌ، لوجود معنى العيب فيه فلا ينكّر القول بتعويض العامل عنه⁽¹⁾.

وأعترض على هذا الاستدلال أيضاً -أي الاستدلال بآية الوفاء بالعقود-:

بأن الخطاب في هذه الآية لا يتوجّه إلى العمّال فقط، بل يُخاطبُ به أرباب العمل أيضاً، فهُم مُطالبون بأداء الحقوق وعدم ظلم العمّال.

وأنّ الدّولة هي التي فنّنت الإضراب ولم تعتبره إخلالاً بالعقد، بل اعتبرتّه حقاً من حقوق العمّال⁽²⁾.

الدليل الثاني:

استدلوا بقوله ﷺ: ((الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ...))⁽³⁾. ووجه الدّلالة: أنّ شروط العقد يجبُ الوفاء بها، ولا يجوز للعمّال الإضراب لأنّه نقضٌ للعهد ومخالفة للشروط.

ويُعترض عليه:

بأنّ شروط العقد مُلزِمةٌ للطرفين، وليس العمّال فقط، فمتى لم يحترم رب العمل الشروط واضطرّ العمّال للإضراب جاز.

وقال العلامة الدرّيني أثناء كلامه عن نظرية الظروف الطّارئة: "والواقع أن الفقه الاسلامي منذ القديم -وفي ضوء أحكام هذه النظرية- لم يجعل العقدَ شريعةً للمتعاقدين، يقومُ مقام القانون في إلزام كلٍّ من متعاقديه بكل آثاره وبنوده وفي جميع الظروف المتغيرة، بل وَضَعَ مبدأ إعادة النظر

(1) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، بحث بعنوان "التأصيل الشرعي للحلول المقترحة لعلاج آثار التضخم"، د. حمزة حسين الفجر، عدد 12 مج 4/ص 177.

(2) أحكام الرواتب، د. عويضات، ص 202.

(3) نواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، واللفظ له ج 3/ص 28.

في العقد من جديد في ضوء آثار الظروف التي طرأت عليه، بما تقتضيه العدالة سواءً أكانت إعادة النظر من قِبَل المتعاقد المضرور، وهو صاحب الحق الأول في هذه الحالة أو من قِبَل القاضي...⁽¹⁾.

الدليل الثالث:

واستدلوا بقوله تعالى: ﴿إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ﴾ الأنعام: ٥٧، ووجه الدلالة أنّ الشرع الذي يُتَحَاكَم إليه لا ينبغي أن يكون إلا من عند الله ﷻ، وهذه الإضرابات ما أنزل الله بها من سلطان، ولا دلّ عليها كتابٌ أو سنةٌ أو عملُ السلف، بل هي أساليب النُظم الديمقراطية التي تجعل المشرع هو الشعب⁽²⁾.

ويُعْتَرَضُ عليه:

بأنّ التصرّفات والمصالح لا يُعْرَفُ حُكْمُهَا إلا بطريق الشرع، وليس كلُّ ما سكت عنه الشرع فهو حرام، وما الإضراب إلا وسيلة مباحة للمطالبة بالحق، وليس كلُّ ما أُحْدِث بعد عهد رسول الله ﷺ حراماً ومُنْكَرًا، فقد استحدث الخلفاء الدواوين والترتيبات الإدارية، واستحدثت الناس أنواع العلوم والمخترعات، ولم يكن شيء من ذلك في عصر النبوة ولا نزل به قرآن⁽³⁾.

وكونُ الإضراب غير موجود لا في كتاب ولا سنة فهذا دليل عليكم، فإنه لم يأت فيه نهيٌ مخصوص ولا عامٌّ، فيصير حينئذٍ من قبيل المصالح المرسلة⁽⁴⁾.

(1) النظريات الفقهية، د. فتحي الدريني، منشورات جامعة دمشق، سوريا، ط2، 1417هـ/1997م، ص155. ويُنظَرُ

للفائدة كلامٌ مثله للأستاذ جمال البنا: الإسلام والحركة النقابية، ص76.

(2) الصحوة الإسلامية، العثيمين، ص170. و: أحكام العمل وحقوق العمال، محمد فهد الشقفة، ص59. و: فتوى

رقم320، موقع د. محمد علي فركوس. و: أحكام الإضراب وضوابطه، ص73-74.

(3) أحكام الرواتب، ص208.

(4) أحكام الإضراب وضوابطه، هشام فؤاد، ص81.

الدليل الرابع:

أنّ هذه الإضرابات من عادات الكُفّار، ونحن مأمورون شرعاً بمخالفتهم، ومأمورون بعدم التشبه بهم⁽¹⁾، فقد قال ﷺ: ((خالِفوا اليهود)) وفي حديث آخر: ((خالِفوا المشركين)) وفي لفظ: ((خالِفوا المجوس))⁽²⁾، وقال ﷺ: ((مَنْ تشبّه بقوم فهو منهم))⁽³⁾.

ويُعترَضُ عليه:

بأنّ هذه النصوص إمّا في العبادات وإمّا في العادات التي يختصُّ بها الكُفّار ويمنعُها الإسلام، وإلاّ فإنّ الأصل في العادات الإباحة، والإضراب عادةٌ وليس عبادة، وهو نازلة مستجدّة لا تختصُّ بأمة دون أخرى حتى يُقال أنّها خاصّة بالكُفّار⁽⁴⁾.

والقولُ بترك الأشياء لمجرّد أنّ الكُفّار فعلوها يُفضي إلى تحريم الكثير من المباحات والمُخترعات النافعة التي ظهرت عندهم واعتادوا استعمالها، وهذا لم يقل به أحد⁽⁵⁾.

الدليل الخامس:

(1) الموسوعة الجنائية الإسلامية، ج1/ص117. و: الصحوة الإسلامية، العثيمين، ص170. و: حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان بن عبد الكريم الوتر، الحوكمي للطباعة وخدمات الكمبيوتر، صنعاء-اليمن، ص34. و: أحكام الإضراب وضوابطه، ص74. و: فتاوى المجتهدين الأعلام في حكم التظاهر والإضراب والاعتصام، أبو حازم محمد بن حسني القاهري، ص73.

(2) حديث: "خالِفوا اليهود فإنهم لا يصلون في نعالهم ولا خفافهم" رواه أبو داود (176/1). وحديث: "خالِفوا المشركين: وفروا للحى، وأحفوا الشوارب" رواه البخاري (160/7) ومسلم (222/1) وفي لفظ آخر لمسلم: "خالِفوا المجوس".

(3) رواه أبو داود، كتاب اللباس، باب في لبس الشهرة، ج4/ص44.

(4) يُنظَر: أحكام الإضراب وضوابطه، ص82. و: الموسوعة الكويتية، ج12/ص211. و: فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية، جمع وترتيب: أحمد بن عبد الرزاق الدويش، الإدارة العامة للطبع، الرياض-م ع س، ج2/ص160-161.

(5) أحكام الإضراب وضوابطه، ص82. و: أحكام التّواب، ص208.

أنّ الإضرار لا يخلو غالباً من الإضرار بمصالح المسلمين، وقواعدُ الشرع تقتضي المنع من كل ما فيه ضرر ورفع كلِّ مُضِرٍّ⁽¹⁾، وقد قضى رسول الله ﷺ أن: ((لا ضرر ولا ضرار))⁽²⁾.

ويعترضُ عليه:

بأنّ الضرر الذي يُعاني منه العمّال أيضاً يجب أن يُزال، وإذا كان ضررُ العمّال بمرتبة الضروريات؛ وضرر الناس بمرتبة الحاجيات أو التحسينيات فحاجةُ العمّال مقدّمةٌ، وأمّا الإضرار بالأرواح والممتلكات وأنواع الضروريات؛ فكلُّ العلماء يقولون بعدم جوازهِ⁽³⁾، خاصّةً وأنّ التقنيات التي حُضِيَ بها حقُّ الإضرار تجعله منظماً يغلبُ على الظنّ أنّها تمنع حدوث أضرارٍ على الممتلكات وعلى مصالح المسلمين: "فالتنظيم المحكّم والإخطار بالإضرار وكونه يمارس خارج أماكن العمل وتوفير الحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيويّة والمنع من الإضرار مُطلقاً في حقّ الأسلاك التي تُحفظُ بها الأرواح والأمن"، كلُّ هذه التقنيات متى التزمت كانت ضماناً لعدم حدوث الضرر أو تقليله.

الدليل السادس:

أنّ الإضرار يتضمّنُ الفوضى والعنف وهو من الإفساد في الأرض الذي نهى الله ورسوله عنه، كقوله ﷺ: ﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾ الأعراف: ٨٥، ودرء المفاسد أولى من جلب المصالح⁽⁴⁾.

(1) موسوعة الفقه الميسر، مج6/10 ج/84. و: الصحوة الإسلامية، العثيمين، ص170. و: الموسوعة الجنائية

الإسلامية، ج1/ص117. و: بدعة النقابات وقود التمرد والاضرابات، د. العتيبي، جريدة الوطن، الكويت، عدد يوم 2011/9/25. و: أحكام الإضرار وضوابطه، ص74. و: أحكام الرواتب، ص203. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص124. نظرية الأجور، ص81. الأجير الخاص، الدهلوي، ص561.

(2) رواه ابن ماجه، أبواب الأحكام، باب من بنى في حقّه ما يضرُّ بجاره، ج3/ص430.

(3) أحكام الإضرار وضوابطه، ص283.

(4) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص124. و: الأجير الخاص، الدهلوي، ص561. و: فتوى رقم320، موقع د.

محمد علي فركوس. و: مادة مرثية للشيخ صالح اللحيدان على اليوتيوب بعنوان "حكم الإضرار عن العمل". و: محمود مهنا عضو مجمع البحوث الإسلامية، لقاء مع جريدة اليوم السابع، عدد يوم 2011/9/11.

ويعترض عليه:

بأن الإضراب المشروع هو المنضبط بضوابط الشرع، الذي يُراعي مصالح العمّال والناس ولا يتعدّى على حقوقهم وممتلكاتهم وأرواحهم، وقد أقيمت لأجل ذلك تقنيات ضابطة للأمور التنظيمية لأجل تجاوز المفاصد المتوقعة (سبق ذكر بعضها في الجزئية السابقة)، ومعلوم أنه إذا اجتمعت المصالح والمفاصد وأمكنا دفع المفاصد وجلب المصالح فعلنا ذلك، وهذا ممكن إذا التزمنا بالقوانين المنظمة لممارسة الإضراب⁽¹⁾.

الدليل السابع:

أن ممارسة الإضراب مخالف لمبدأ السمع والطاعة لؤلاة الأمر⁽²⁾، وخروج على الحاكم⁽³⁾، وأنه يجب على العمّال أن يستمروا في العمل مع سلوك الطرق الودية للمطالبة بحقوقهم، لأن توفيقهم يضرّ بالأمة ولا يضرّ برّب العمل فقط⁽⁴⁾.

ويعترض عليه:

بأن الحاكم هو الذي فنّن الإضراب وسمح به بل جعله حقاً دستورياً للعامل فكيف يكون خروجاً عليه؟!

وأن سلوك الطرق الودية للمطالبة بالحق شرط قانوني للسماح بالإضراب، وقد مرّ معنا في تصوير المسألة من الناحية القانونية أن طرفي النزاع لا بُدّ أن يجلسا للحوار ثم الوساطة والتحكيم وغير ذلك من الأساليب الودية قبل اللجوء إلى الإضراب.

(1) يُنظر: أحكام الرواتب، ص 204.

(2) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 123. فتوى رقم 320، موقع الشيخ د. فركوس.

(3) الصحوّة الإسلامية، ص 168. و: حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان الوتر، ص 38 و 61. و: مادة

مرئية للشيخ صالح اللحيدان على اليوتيوب بعنوان "حكم الإضراب عن العمل". و:

(4) التكافل الاجتماعي، أبو زهرة، ص 42-43. و: فتوى 320، موقع د. فركوس. و: أحكام الرواتب، ص 206.

وأنَّ عدم استمرار الأجير في العمل لعدم التزام المُستأجر ببنود العقد - كأنَّ لم يدفع الأجرة المتَّفَق عليها مثلاً - هذا قال به الفقهاء⁽¹⁾.

وللأستاذ جمال البنا كلمةٌ يحسُنُّ نقلها هنا، حيث يقول:

"من الخطأ الفاحش الحكم على الإضراب بمقياس إسلامي، في حين أنَّ المجتمع الإسلامي غير موجود، وإمَّا يُدان الإضراب ويُحكَّم عليه؛ إذا كان المجتمع يقوم على التكافل، وتستمدُّ قراراته من المعيار الإسلامي الأعظم - العدل -"⁽²⁾.

ثانياً: المُجيزون للإضراب عن العمل:

جميعُ القائلين بجواز الإضراب لم يُجيزوه مُطلقاً بل أجازوه بشروط وضوابط - سيأتي بيأها بعد قليل بإذن الله-، ونذكرُ من العلماء القائلين بالجواز:

الأستاذ الكبير علال الفاسي⁽³⁾، والشيخ الدكتور عبد الله المطلق⁽⁴⁾، والشيخ الدكتور يوسف القرضاوي⁽⁵⁾، والأستاذ جمال البنا⁽⁶⁾، والشيخ محمد الحسن الددو لشنقيطي⁽⁷⁾، والدكتور محمد بن إبراهيم موسى⁽⁸⁾، والشيخ الدكتور عبد الله الفقيه الشنقيطي⁽⁹⁾، والشيخ الدكتور محمد

(1) بدائع الصنائع، ج4/ص203-204.

(2) الإسلام والحركة النقابية، ص87.

(3) النقد الذاتي، ص400 وص401.

(4) موسوعة الفقه الميسر، مج6/ج10/ص83-84.

(5) تنبيهات في غاية الأهمية، مقال علمي على موقعه الرسمي نُشر بتاريخ 2014/11/6م

<https://www.al-qaradawi.net/node/2742>

(6) الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، ص90.

(7) العمل النقابي والنقابي في الميزان الشرعي، محمد الحسن الددو، محاضرة ألقاها بالمعهد العالي للدراسات والبحوث

الإسلامية، نواكشوط-موريتانيا، بتاريخ 2006/5/4م.

<http://dedewnet.com/medias/g/g-a20.flv>

(8) موسوعة الفقه الميسر، مج6/ج10/ص83-84.

(9) رئيس لجنة الفتوى بموقع الشبكة الإسلامية بقطر، فتوى رقم: 62803 بتاريخ 25 ربيع الآخر 1426هـ.

2005/6/2م.

الحمود النجدي⁽¹⁾، والشيخ حامد بن عبد الله العلي⁽²⁾، والشيخ محمد صالح المنجد⁽³⁾، والدكتور علي جمعة مفتي الديار المصرية سابقاً⁽⁴⁾، والشيخ نصر فريد واصل مفتي مصر السابق أيضاً⁽⁵⁾، والشيخ عصام تليمة⁽⁶⁾، والدكتور سعد الدين هلال⁽⁷⁾.

وقبل الشروع في نقل الأدلة التي استدلت بها المحيزون للإضراب عن العمل؛ لا بُدَّ من الإجابة على سؤالين مهمين:

الأول: هل القائلون بالجواز متفقون على الحالات والصُّور التي يجوز فيها الإضراب؟

والثاني: ما هي شروط وضوابط الإضراب الجائز عندهم؟

فأمّا السؤال الأول فجوابه: أنّ القائلين بجواز الإضراب وإن كانوا متفقين على أصل الحكم لكنهم مختلفون فيما بينهم في الحالات التي يجوز فيها الإضراب والتي لا يجوز فيها كالاتي:

- ذهب بعضهم إلى جواز الإضراب عن العمل إذا كان للمطالبة بحقوقٍ متفقٍ عليها في العقد؛ ولكن ربَّ العمل لم يوفِّ بها: مثل عدم تسديد الأجر، وظروف العمل السيئة أو الخطيرة... الخ، أمّا الأمور التي لم يُتَّفَقْ عليها فلا يجوز لهم الإضراب للمطالبة بها ما لم تنته مدة العقد⁽⁸⁾.

(1) رئيس اللجنة العلمية بجمعية إحياء التراث الإسلامي بالكويت، فتوى "حُكْم الإضراب عن العمل" نُشرت بتاريخ 2007/8/25م على موقعه الرسمي.

(2) فتوى حول: الاشتراك في النقابات والاتحادات العمالية، موقع طريق الإسلام، بتاريخ 2006/12/1م

<https://ar.islamway.net/fatwa/260>

(3) موقع الإسلام سؤال وجواب، إشراف: محمد صالح المنجد، فتوى رقم 5230 بتاريخ 2000/9/24م. يرى جوازه عند امتناع رب العمل من سداد الأجر المتفق عليها فقط.

(4) في لقاء مع جريدة اليوم السابع، عدد يوم 2011/9/11.

(5) واجبات العمال وحقوقهم، ص 247.

(6) من علماء الأزهر وباحث بجمعية قطر الخيرية (مقال علمي بعنوان: "الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!"، عصام تليمة، نُشر على موقع الجزيرة بتاريخ 2015/5/2م)

(7) الجديد في الفقه السياسي المعاصر، د. سعد الدين هلال، مكتبة وهبة، القاهرة-مصر، ط1، 2011م، ص 65.

(8) وهو رأي: د. عبد الله الفقيه الشنقيطي. كما هو صريح في الفتوى رقم 106055، بعنوان "العلاقة بين الموظف وجهة عمله وحكم الإضراب، بتاريخ 16 ربيع الأول 1429هـ - 2008/3/23م

• وذهب آخرون إلى جواز الإضراب إذا كان بسبب عدم تسديد الأجور المتفق عليها فقط، أما باقي الحالات فلا يجوز فيها الإضراب، بل على العمّال أن يستمروا في العمل ويُطالبوا بحقوقهم الأخرى بطُرُقٍ وديّة(1).

• وذهب فريقٌ ثالثٌ إلى جواز الإضراب في كل الحالات والظروف التي يتضرّر فيها العمّال، سواءً كان الإضراب للمطالبة بزيادة الأجور لأنّها لم تُعدّ أجرّةً مثل أو أجرّةً كفايةً معيشيّةً، أو كان الإضراب للمطالبة بتحسين ظروف العمل، أو غير ذلك من المطالب المشروعة التي يتضرّر العمّال بَعْدَم توفيرها(2).

وأما جواب السؤال الثاني: فيجب أن نعرف أنّهم جميعاً يُجيزون الإضراب لكن بشروطٍ وضوابطٍ تتحقّق بها المصلحة؛ وتُتلافى بها المفسدات المُحتملة، وهذه الشُّروط قد نصّ القانون الجزائري على أغلبها وجعلها شروطاً للإضراب القانوني - كما سبق معنا-، وكان هدف فقهاء القانون والشريعة واحداً؛ وهو الحفاظ على المصالح ودفع المضارّ والمفسدات وتقليلها، وأهمُّ هذه الشروط(3):

- (1) أن يسمح بذلك نظام البلد الذي يُقام فيه الإضراب.
- (2) ألا يترتّب على الإضراب إضرارٌ بالمصالح العامّة من ممتلكات ومُنشآت وأرواح.
- (3) أن يسلك المضربون طُرُق المُطالبّة الوديّة بجديّة وحِرصٍ قبل اللجوء إلى الإضراب.
- (4) أن تكون المطالب مُباحةً شرعاً وعادلةً عُرفاً.

(1) منهم: د. محمد الحمود النجدي، والشيخ محمد صالح المنجد كما في الفتوى رقم 5230 بتاريخ 2000/9/24م على موقع الإسلام سؤال وجواب.

(2) منهم: أ.د عبد الله المطلق، د. محمد الموسى، د. علي جمعة، د. سعد الدين هلال، ورأى الدكتور يوسف القرضاوي هذا الرأي بشرط ممارسة الإضراب عند الضّرورة القصوى. (مادّة مرثية على قناته الرسمية في اليوتيوب بعنوان "هل يجوز الإضراب عن العمل؟")

(3) يُراجع: موسوعة الفقه الميسّر، مج6/ج10/ص83-84. و: الإضراب عن العمل، سهيل الأحمد وعلي أبو ماريّة، مقال علمي محكّم بتاريخ 2012/5/28م، جامعة النجاح للعلوم، نابلس-فلسطين، مج26/ص1316 و ص1318-1319. و: أحكام الرواتب، د. عويضات، ص204. و: واجبات العمال وحقوقهم، ص250-251. و: د. علي جمعة، لقاء مع جريدة اليوم السابع، عدد يوم 2011/9/11. أحكام الإضراب وضوابطه، ص78.

5) ألا يشتمل الإضراب على محظورات شرعية كالاختلاط المحرم بين الرجال والنساء، واستعمال ألفاظ السبِّ والشتم، أو الهتاف بعبارات مُحَرِّمة شرعاً.

6) ألا يكون الإضراب مُتَكَرِّراً بِمَطَالَبٍ مُتَنَوِّعَةٍ كَانَتْ يُمَكِّنُ المفاوِضَةَ عليها جميعاً مرّة واحدة، فإنّ ذلك يوقِّع النَّاسَ في الحرج والمشقة وتعطيل مصالحهم بكثرة الإضرابات وتكرُّرها.

والآن نستعرض أدلة القائلين بجواز الإضراب عن العمل -على اختلافهم في التفاصيل كما سبق- مع وجه الدلالة والمناقشة:

الدليل الأول:

استدلوا بقوله تعالى: ﴿لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾ النساء: ١٤٨، قال الإمام الآلوسي رَحِمَهُ اللهُ: " لا يجب الله سبحانه أن يُعلن أحدٌ بالسُّوءِ إلا مَنْ ظلم أي إلا جَهَرَ مَنْ ظلم فإنه غير مَسْخُوطٍ عنده تعالى، وذلك بأن يدعو على ظالمه أو يتظلم منه ويذكره بما فيه من السوء، وروى عن ابن عباس رَضِيَ اللهُ عَنْهُمَا وقادة رَحِمَهُ اللهُ: هو أن يدعو على من ظلمه، وعن مجاهد أن المراد: لا يُحِبُّ اللهُ سبحانه أن يذمَّ أحدٌ أحداً أو يشكوه إلا مَنْ ظلمَ فيجوز له أن يشكو ظالمه ويُظهِر أمره ويذكره بسوء ما قد صنَعَهُ"⁽¹⁾.

قالوا: والعَمَّالُ المضربون تعرّضوا للظلم، فيجوز لهم أن يعلنوا عن الظلم الذي وقع عليهم، وأن يُطالبوا برفعه عنهم فرادى أو جماعة⁽²⁾.

قلتُ:

يمكن أن يُعْتَرَضَ بأنه يُمكنُهم أن يتظلموا بطريقة أخرى غير الإضراب، كمُكَاتَبَةِ الجهات المسؤولة، وغيرها من الطُّرُق التي فيها التشكِّي والتظلم الذي تدلُّ عليه الآية، وأمّا الإضراب فإنّه يتضمَّنُ الامتناعَ عن العمل بالكلية وليس تشكياً أو تظلماً فقط.

(1) روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، شهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني الآلوسي، تحقيق: علي عبد الباري عطية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ، ج3/ص177.

(2) واجبات العمال وحقوقهم، العواودة، ص248. و: أحكام الرواتب، ص198.

وَيُمْكِنُ أَنْ يُرَدَّ عَلَى هَذَا الاعتراض:

بأن من شروط الإضراب القانوني المرور على مراحل التشكي والتظلم التي تم اقتراحها وغيرها، كالاتماع مع المسؤول والوساطة والتحكيم، وما للإضراب إلا وسيلة أخرى أُلجئ إليها العُمَّال بعد فشل التسيوية الودية⁽¹⁾.

الدليل الثاني:

حديث أبي هريرة رضي الله عنه أن رجلاً تقاضى رسول الله ﷺ فأغلظ له؛ فهِمَّ به أصحابه، فقال ﷺ: ((دعوه، فإن لصاحب الحق مقالاً، واشتروا له بعيراً فأعطوه إياه)) قالوا: لا نجدُ إلا أفضلَ من سنِّه، قال: ((اشترؤوه فأعطوه إياه، فإن خيركم أحسنكم قضاء))⁽²⁾.

قال الإمام النووي رحمته الله: "فيه: أنه يُحتملُ من صاحبِ الدَّينِ الكلامُ المعتادُ في المطالبة، وهذا الإغلاظُ المذكورُ محمولٌ على تشدُّدٍ في المطالبة ونحو ذلك من غير كلامٍ فيه قدح أو غيره مما يقتضي الكفر"⁽³⁾.

ووجه الدلالة أن الرجلَ لما كان صاحبَ حقٍّ غَضَّ النبي ﷺ عن غلظته، ونهى أصحابه أن يؤذوه بشيء، بل قاضاه بأحسن مما كان له عليه. وكذلك العُمَّال مع ربِّ العمل، فإنهم أصحابُ حقٍّ، ويُحتملُ منهم التشديدُ في المطالبة بحقِّهم وقد يضطرون لأجل ذلك إلى الإضراب عن العمل⁽⁴⁾.

الدليل الثالث:

حديث أبي هريرة رضي الله عنه قال جاء رجلٌ إلى النبي ﷺ فشكا إليه جارا له، فقال النبي ﷺ ثلاث مرات: اصبر، ثم قال له في الرابعة أو الثالثة: ((اطرح متاعك في الطريق)) ففعل، قال: فجعل

(1) الاعتراض والرُدُّ عليه من اجتهاد الباحث، ولم أقف عليه في شيء مما اعتمده من مراجع البحث.

(2) رواه البخاري، كتابُ في الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس، باب استقراض الإبل، ج3/ص116. ومسلم، كتاب المساقاة، باب من استسلف شيئاً فقضى خيراً منه وخيركم أحسنكم قضاء، ج3/ص1225. واللفظ للبخاري.

(3) شرح النووي على مسلم، ج11/ص38.

(4) يُنظر أحكام الرواتب، ص198-199.

الناسُ يَمُرُّونَ به ويقولون: ما لك؟ فيقول: آذاه جاره، فجعلوا يقولون: لَعَنَهُ اللهُ، فجاءه جاره فقال: "رَدَّ متاعك، لا والله لا أوديك أبدا"، وفي لفظٍ أنّ النبي ﷺ قال له: ((ارفع متاعك فقد كُفيت))⁽¹⁾.

قال الإمام ابن القيم رَحِمَهُ اللهُ: "لا بأس للمظلوم أن يتحَيَّلَ على مَسَبَّةِ النَّاسِ لظالمه والدُّعاءِ عليه والأخذِ مِنْ عَرَضِهِ، إذ لعلَّ ذلك يردعه ويمنعه من الإقامة على ظلمه، وهذا كما لو أخذ ماله فليس أرتَّ الثياب بعد أحسنها، وأظهر البكاء والنَّحيب والتأوُّه، أو آذاه في جواره فخرج من داره وطرح متاعه على الطريق، أو أخذ دابَّته فطرح حملة على الطريق وجلس يبكي، ونحو ذلك، فكلُّ هذا مما يدعو النَّاسَ إلى لعنِ الظَّالمِ له وسبِّه والدُّعاءِ عليه، وقد أرشد النبي ﷺ المظلوم بأذى جاره له إلى نحو ذلك"⁽²⁾.

ووجه الدلالة: أنه بإخراج متاعه إلى الطريق يقوم بلفتِ أنظار الناس إلى مشكلته؛ كي يتعاطفوا معه ويجعلوا الظالم يتراجع عن ظلمه ويستسلم للحق، وما فعَّله الشاكي بإخراج متاعه هو نوعٌ من الإضراب، فهو امتناعٌ من دخول الدار؛ أو من إدخال المتاع إلى الدار إلى أن تُحلَّ مشكلته، وما يقوم به العمَّال من إضرابٍ هو امتناعٌ عن العمل لأجل لفت الأنظار إلى مُعاناتهم كي يُرْفَعَ الظلم عنهم ويُعطوا حقوقهم⁽³⁾.

ويُعْتَرَضُ عليه:

بأننا ولو سلّمنا بأنّه إضرابٌ فإنّه بين الجار وجاره وبإذنٍ ولي الأمر، كما أنّ إضرابه لم يترتب عليه أي مفسد أو أضرارٍ بمصالح المسلمين⁽⁴⁾.

(1) رواه ابن حبان، الإحسان في تقريب صحيح ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد الدارمي، البُستي، ترتيب: الأمير علاء الدين علي بن بلبان الفارسي، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1408هـ/1988م، باب الجار، ذكر ما يجب على المرء من التصبر عند أذى الجيران إياه، ج2/ص278. واللفظ الذي فيه زيادة: "ارفع متاعك فقد كُفيت" هو عند الطبراني في المعجم الكبير، سليمان بن أحمد بن أيوب الطبراني، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، مكتبة ابن تيمية، القاهرة-مصر، ط2، ج22/ص134.

(2) إعلام الموقعين، ج5/ص413.

(3) يُنظَر: الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!، عصام تليمة. و: أحكام الرواتب، ص199-200.

(4) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان الوتر، ص25.

وَبُرْدٌ عَلَى الْإِعْتِرَاضِ:

بأنَّ إضراب العُمَّال أيضاً أَدِنَ به وليُّ الأمر، بل جعله حقاً من حقوقهم. والإضراب الذي يُجيزُهُ العلماء إنما هو بشروطٍ تُحَفِّظُ بها مصالحُ الناس ولا يترتب عليه إضرار بهم.

الدليل الرابع:

أنَّ تعطيل أرباب العمل لحقوق العُمَّال ظلَّم حرَّمه الله ورسوله؛ ويجب رفعه، والعُمَّالُ أُجِنُوا إلى الإضراب لأجل رفع الظلم عنهم بعدما استوفوا كل الطُّرُق الأخرى الممكنة⁽¹⁾، وقد قال ﷺ: ((مطل الغني ظلم))⁽²⁾، وقال ﷺ: ((إن الناس إذا رأوا الظالم فلم يأخذوا على يديه، أوشك أن يعمهم الله بعقابه))⁽³⁾، وقال ﷺ: ((قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يُعْطِ أجره))⁽⁴⁾، والنبي ﷺ أمرَ بالإسراع في إعطاء الأجير حقه وعدم التماطل في أداء الحق فقال ﷺ: ((أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه))⁽⁵⁾.

الدليل الخامس:

أنَّ العُمَّالَ إِنَّمَا أُجِنُوا إلى الإضراب لأجل تغيير المنكر بعدما استوفوا كل الطُّرُق الأخرى الممكنة وقد قال ﷺ: ((من رأى منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان))⁽⁶⁾، والإضراب تغييرٌ للمنكر باليد واللسان والقلب.

(1) العقد على المنافع وأحكامه، د. بلغيتي، ص 159. فتوى "حكم الإضراب عن العمل"، د. محمد الحمود النجدي. و:

الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!، عصام تليمة. و: أحكام الرواتب، ص 198 و 200.

(2) رواه البخاري، كتاب الاستقراض وأداء الديون والحجر والتفليس، باب مطل الغني ظلم، ج 3/ص 118. ورواه مسلم،

كتاب المساقاة، باب تحريم مطل الغني وصحة الحوالة واستحباب قبولها إذا أحيل على ملي، ج 3/ص 1197.

(3) رواه أحمد، ج 1/ص 208.

(4) رواه البخاري، ج 3/ص 90، رقم 2270، كتاب الإجارة، باب إثم من منع أجر الأجير. ورواه أحمد بلفظ: "...ورجل

استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يؤقِّه أجره" ج 14/ص 318.

(5) رواه ابن ماجه، كتاب الرهون، باب إجارة الأجير على طعام بطنه، ج 3/ص 511.

(6) رواه مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان كون النهي عن المنكر من الإيمان، وأن الإيمان يزيد وينقص، وأن الأمر بالمعروف

والنهي عن المنكر واجب، ج 1/ص 69.

ويعترض عليه:

بأن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من شعائر الدين، ويجب أن يكون موافقاً للشرع، فإذا كانت الطرق التي يتم بها تغيير المنكر غير شرعية فإنها تصير من جملة المحدثات، وباب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بالطرق الشرعية مفتوحٌ وأساليبه كثيرة⁽¹⁾.

ويُردُّ على هذا الاعتراض:

بأن أساليب التغيير المباحة غيرُ محصورة، ولا يُشترطُ ثبوتها كلها في الشرع بطريق النص، كما أنّ العلماء القائلين بجواز الإضراب اشترطوا أن يسبقه أساليب المطالبة الودية، ولا يُمارَس الإضراب إلا للضرورة⁽²⁾.

الدليل السادس:

واستدلوا أيضاً بقوله تعالى: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ المائدة: ١، ووجه الدلالة فيه: أنّ عقد العمل مُلزِمٌ للطرفين، ويجب الوفاء بما فيه من الالتزامات والشروط لقوله ﷺ: ((المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ...))⁽³⁾. والعَمَّالُ لم يلجؤوا إلى الإضراب إلا عندما أخلَّ الطرف الآخر بشروط العقد⁽⁴⁾.

الدليل السابع:

واستدلوا بقوله ﷺ: ((لِيُ الْوَاحِدُ يُجِلُّ عَقُوبَتَهُ وَعِرْضَتَهُ))⁽⁵⁾ قال وكيع: "عِرْضَهُ: شكايته، وعقوبته: حبسه" وقال سفيان: "عرضه يقول: مطلتي وعقوبته الحبس"، وقال ابن المبارك: "يجل

(1) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان الوتر، ص 35.

(2) هذا الرد من اجتهاد الباحث.

(3) رواه البخاري ج 3/ص 92. والترمذي وقال: حسن صحيح، واللفظ له ج 3/ص 28.

(4) أحكام الإضراب وضوابطه، ص 77. و: الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!، عصام تليمة. و: أحكام الرواتب،

ص 201. و: واجبات العمال وحقوقهم، العاودة، ص 248. و: فتوى رقم 5230 موقع الإسلام سؤال وجواب. و:

فتوى "حكم الإضراب عن العمل"، د. محمد الحمود النجدي.

(5) رواه أحمد، 29/ص 465. ورواه البخاري تعليقاً، ج 3/ص 118.

عرضه يغلظ له، وعقوبته يجبس له". والمعنى: إذا مَطَلَ الغيُّ عن قضاء دينه يَجِلُّ للدائن أن يغلظ القول عليه ويشدّد في هتك عرضه وحرمة⁽¹⁾.

ووجه الدلالة: أنّ التماطل والظلم لا يختصُّ بالديون فقط؛ بل يشمل كلَّ الحقوق التي يجب أداؤها لمستحقيها، فمن جحد حقاً لغيره فقد أحلَّ عقوبته وعرضه لصاحب الحق، بأن يشتكي به أو يُضرب عن العمل لإلزامه بأداء الحق⁽²⁾.

الدليل الثامن:

ومن أدلتهم: أنه لم يرد في الشرع ما يمنع من الإضراب أو يؤيِّده، فهو من العادات وليس من العبادات فيبقى على الأصل في العادات والأشياء وهو الإباحة إلى أن يرد دليل المنع⁽³⁾.

بل ما لم يشهد له الشرع بالإلغاء أو الاعتبار يُعدُّ من المصالح المرسلة، فحيثُ تحققت بالإضراب المصالح وتمّ الالتزام بشروطه بحيث لم يحصل به الضرر كان من المصالح المرسلة؛ وهي مُعتَبَرَةٌ شرعاً⁽⁴⁾.

ويعترض عليه:

بأنّ الإضراب امتناع عن العمل، وهو إخلال بمقتضى العقد، فكيف يكون مصلحةً وهو يتضمّن محذوراً شرعياً، كما أنّ الإضرابات تنطوي غالباً على مفساد وأضرارٍ في الممتلكات

(1) عون المعبود شرح سنن أبي داود، ومعه حاشية ابن القيم: تهذيب سنن أبي داود وإيضاح علله ومشكلاته، شرف الحق

محمد أشرف بن أمير العظیم آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط2، 1415هـ، ج10/ص41.

(2) واجبات العمال وحقوقهم، ص246. و: الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!، عصام تليمة.

(3) الجديد في الفقه السياسي المعاصر، د. هلال، ص62. واجبات العمال وحقوقهم، ص249. و: موسوعة الفقه الميسر،

مج6/ج10/ص83. ويُنظر أيضاً: الموسوعة الكويتية، ج12/ص211. و: فتاوى اللجنة الدائمة، ج2/ص160-161.

(4) أحكام الإضراب وضوابطه، ص80.

والمصالح⁽¹⁾. والعلماء الذين تكلمون عن العادات المباحة إنما يقصدون عادات المسلمين لا العادات المستوردة من الكفار⁽²⁾.

الدليل التاسع:

الإضراب ليس مقصوداً لذاته، بل هو وسيلة للوصول إلى غايات مشروعة، وهي رفع الظلم عن العَمَّال، والوسائل لها أحكام المقاصد⁽³⁾، والإضراب إذا كان وسيلة إلى مباح فهو مباح؛ فكيف إذا كان وسيلة إلى واجب أو مندوب⁽⁴⁾.

ويعترض عليه:

بأن الإضراب وسيلة غير شرعية، وما بُني على باطل فهو باطل، خاصةً وأنَّ هناك وسائل أخرى للوصول إلى الحقوق غير الإضراب⁽⁵⁾.

ويمكن الرد على هذا الاعتراض:

بأن القول بعدم شرعية شيءٍ حُكْمٌ مُفْتَقِرٌ إلى دليلٍ، ولا دليل يؤيد الإضراب أو يمنعه، كما أنَّ القائلين بجوازه اشتروا شروطاً ومراحل كثيرة قبل اللجوء إليه، ولو نفعت الوسائل والطُّرُق الودّية في الوصول إلى الحقِّ لما احتيج إلى ممارسة الإضراب⁽⁶⁾.

(1) حُكْم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، ص33. ويُظر أيضاً: فتوى رقم320، موقع د. محمد علي فركوس. و: مادّة مرئية للشيخ صالح اللحيدان على اليوتيوب بعنوان "حكم الإضراب عن العمل". و: محمود مهنا عضو مجمع البحوث الإسلامية، لقاء مع جريدة اليوم السابع، عدد يوم 2011/9/11.

(2) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، ص34.

(3) قواعد الأحكام في مصالح الأنام، العز بن عبد السلام، ج1/ص53.

(4) الإسلام والحركة النقابية، ص86. و: عبد الله الفقيه الشنقيطي، الشبكة الإسلامية، فتوى رقم: 62803 بتاريخ 25 ربيع الآخر 1426 هـ/2005/6/2م. و: أحكام الإضراب وضوابطه، ص77. و: العقد على المنافع وأحكامه، د. بلغيتي، ص159.

(5) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، ص32. أحكام العمل وحقوق العمال، محمد فهد الشقفة، ص59.

(6) موسوعة الفقه الميسر، مج6/ج10/ص83-84.

وهاهنا كلامٌ نفيس للإمام ابن القيم رَحِمَهُ اللهُ في أنواع الوسائل أنقله بتمامه للفائدة، مع تعليقٍ مختصرٍ يُخصُّ موضوع البحث في آخره، قال رَحِمَهُ اللهُ:

"الفعل أو القول المُفْضِي إلى المفسدة قسمان: أحدهما: أن يكون وَضْعُهُ للإفضاء إليها كَشْرَبِ المسكر المُفْضِي إلى مفسدة السكر، وكالْقَذْفِ المُفْضِي إلى مفسدة الفِرْيَةِ، والزنا المُفْضِي إلى اختلاط المياه وفساد الفراش، ونحو ذلك؛ فهذه أفعالٌ وأقوالٌ وَضِعَتْ مُفْضِيَةٌ لهذه المفسدات وليس لها ظاهرٌ غيرها. والثاني: أن تكون موضوعةٌ للإفضاء إلى أمرٍ جائزٍ أو مستحب، فيتخذها وسيلةً إلى المحرّمِ إمّا بقصدِهِ أو بغير قصدٍ منه. فالأول كمن يعقد النكاح قاصداً به التحليل، أو يعقد البيع قاصداً به الربا، أو يخالغ قاصداً به الحنث، ونحو ذلك، والثاني كمن يُصلي تطوعاً بغير سبب في أوقات النهي، أو يسبُّ أرباب المشركين بين أظهرهم، أو يصلي بين يدي القبر لله، ونحو ذلك.

ثم هذا القسم من الذرائع نوعان: أحدهما: أن تكون مصلحة الفعل أرجح من مفسدته، والثاني: أن تكون مفسدته راجحة على مصلحته؛ فهنا أربعة أقسام: الأول: وسيلةٌ موضوعة للإفضاء إلى المفسدة. الثاني: وسيلةٌ موضوعة للمباح فُصِدَ بها التوسلُ إلى المفسدة. الثالث: وسيلةٌ موضوعة للمباح لم يُقْصَدَ بها التوسلُ إلى المفسدة لكنها غالباً ومفسدتها أرجح من مصلحتها. الرابع: وسيلةٌ موضوعة للمباح وقد تُفْضِي إلى المفسدة ومصلحتها أرجح من مفسدتها.

فمثال القسم الأول والثاني قد تقدّم، ومثال الثالث الصلاة في أوقات النهي، ومَسَبَّةُ آلهة المشركين بين ظَهْرَانِيَّتِهِمْ، وتزْيِينُ المتوفى عنها في زمن عَدَّتْهَا، وأمثال ذلك، ومثال الرابع التظُّرُ إلى المخطوبة والمُتَسْتَأَمَةِ والمشهود عليها وَمَنْ يُطَبِّهَا ويعاملها، وفِعْلُ ذوات الأسباب في أوقات النهي وكلمة الحق عند ذي سلطان جائزٍ ونحو ذلك؛ فالشريعة جاءت بإباحة هذا القسم أو استحبابه أو إيجابه بحسب درجاته في المصلحة، وجاءت بالمنع من القسم الأول كراهةً أو تحريمًا بحسب درجاته في المفسدة"⁽¹⁾.

(1) إعلام الموقعين، ج4/ص554-555.

قلت: والمجيزون للإضراب يرون أنه يندرج تحت القسم الرابع من الأقسام التي ذكرها الإمام ابن القيم، متى ما التزم المضربون بالشروط الضامنة لسلامة الممتلكات والأرواح؛ المقللة من المفسد المحتملة.

الدليل العاشر:

أن الإضراب مسموح به قانوناً، بل هو حقٌ دستوري للعمال، وما دام وليُّ الأمر سمح به ولا يوجد مانعٌ منه شرعاً فهو جائزٌ بالشروط التي ذكرها العلماء⁽¹⁾.

ويعترضُ عليه:

بأنه لا عبرة بما تشرعه الدساتير والقوانين، والواجب عند التنزع والاختلاف أن نتحاكم إلى شريعة الله ﷻ، عملاً بقوله تعالى: ﴿ وَمَا أَخْلَقْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحُكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ﴾ الشورى: ١٠، وقوله ﷻ: ﴿ فَإِنْ نَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾ النساء: ٥٩، فالدساتير والقوانين وإرادة الشعوب يجب أن تخضع لإرادة الله وأن تكون محكمة بها⁽²⁾.

الدليل الحادي عشر:

أن الإضراب من باب الضرورات التي تبيح المحذور وتُقَدَّر بقدرها⁽³⁾، فإذا اضطَرَّ العمال إلى الإضراب بعدما سلكوا كلَّ السبل الودية لإنهاء النزاع جاز لهم الإضراب⁽⁴⁾.

(1) موسوعة الفقه الميسر، مج6/10 ص83-84. و: الجديد في الفقه السياسي المعاصر، د. هلال، ص65. و: أحكام الرواتب، ص197.

(2) حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، ص72 و73.

(3) القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد مصطفى الزحيلي، دار الفكر، دمشق-سوريا، ط1، 1427هـ/2006م، ج1/ص290.

(4) الإسلام والحركة النقابية، 86-87. و: مادة مرئية للشيخ الدكتور يوسف القرضاوي على قناته الرسمية في اليوتيوب بعنوان "هل يجوز الإضراب عن العمل؟".

ثالثاً: تحرير محل النزاع والقول المختار:

بعد عرض أدلة الفريقين ومناقشتها؛ ظهر للباحث أنّ الحكم على الإضراب بمُحكّم واحدٍ لكلِّ صورته وحالاته غير سديد، فلِكُلِّ حالةٍ أحكامها التي تُناسبها، ومُلائماتها التي يجب مُراعاتها؛ حسب التفصيل الآتي:

1. تحرير محل النزاع:

أ- اختلاف الدول في نظام الحكمِ عموماً أو في التعامل مع نازلة الإضراب خصوصاً -منعاً أو إباحةً- كان له تأثيرٌ في اختلاف اجتهادات الفقهاء، ولا يُمكن فهم فتاوى بعض العلماء في قضية الإضراب بمعزلٍ عن هذا الأمر، ففي الوقت الذي تجنّح فيه أغلب الأنظمة السُلطوية والملكيّة إلى المنع من الإضراب؛ اختارت الأنظمة الديمقراطية السّماح به في ظلّ قوانينٍ تُضبطُ ممارسته⁽¹⁾.

ب- يرى الباحث أنّ سبب الخلاف في حكم الإضراب عن العمل راجعٌ إلى اختلافهم في عدّة مسائل كالآتي:

(1) النظر في المصالح والمفاسد وتقدير الرّاجح والمرجوح منها وتعارض العمّ منها والخاص.
(2) هل الأصل في الإضراب الحلُّ أم الحرمة؟ وبالتالي: كان من القائلين بأنّ الأصل فيه الحرمة من أجازته عند الضرورة، ومن قال بأنّ الأصل فيه الحلّ جعل حلّيته بضوابط كي لا يُتطرق به إلى الفساد والضرر.

(3) أقسام الوسائل وحكم كل قسم وتنزيهه على الإضراب (باعتباره وسيلة للمطالبة بالحق).
(4) اختلافهم في توصيف الإضراب في الواقع، فالمانعون يَصِفُون إضراباً يشتمل على الفوضى والعنف وإتلاف الممتلكات... الخ، والمُجيزون يرون هذه الصورة من الإضراب محرّمةً بلا شكّ، وإنما يجوز عندهم الإضراب بضوابطٍ وشروطٍ تتحقّق بها المصلحة وتُدرأ بها المفاسد، فكأنّ أقوالهم تواردت على محالٍ مُختلفة.

(5) اختلافهم في اعتبار الإضراب منافياً لمبدأ السمع والطاعة لولي الأمر أم لا.

(1) مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص 125-128.

2. الرأي المختار:

يرى الباحث أنّ اللجوء إلى الإضراب عن العمل حال ضرورة واستثناء، وليست هي الأصل في علاج نزاعات العمل؛ لذلك ضبَطَ القانونُ حُرِيَّةَ ممارسته بأحكامٍ تضمَّنُ ما أكَّدَ عليه العلماءُ من رعاية المصالح وتقليلِ المفساد، ولذلك :

1. فإنَّه يجبُ الالتزامُ بالأحكام التي سنَّها قانون الإضرابِ وتسوية نزاعات العمل؛ لأنَّها كفيلاً بتنظيم كميَّات المطالبة بالحقوق، ولا تعارضَ بينها وبين أحكام الشرع.
2. يجبُ المرور على طُرُق التسوية الودِّيَّة لِنِزاعات العمل بِمَجْدِيَّة، واستنفاد الوُسْع في ذلك، عن طريق الجلوس لطاولة الحوار أو التفاوض أو قبول الوساطات الداخلية والخارجية.
3. وُجوب تدخُّل الدَّولة لتسوية النزاعات بإنصافِ المظلوم وإعطائه حَقَّهُ كي لا تطول مُدَّة النزاع أو ينجَرَ عنه إضرابٌ عن العمل.
4. إذا فشِل العُمالُ في الحصول على حقوقهم المشروعة بالسُّبل الودِّيَّة؛ واضطُّروا إلى الإضراب عن العمل؛ فيجب عليهم الالتزام بشروط ممارسة الإضراب التي بيَّنها القانون، فلا تعارضَ بينها وبين أحكام الشرع (كالإخطار المبكِّر، والعمل على ضمان الأمن وحفظ الممتلكات والأرواح، والالتزام بالحدِّ الأدنى من الخدمة في القطاعات الحيويَّة... الخ).

خلاصة حُكم هذه النازلة:

أحكام الإضراب تختلف بحسب أسبابه وآثاره وطبيعة المطالب، كالآتي:

أولاً: إذا كان سببُ الإضراب هو المطالبة بالأجرة المتفق عليها في العقد بين الطرفين فهو جائزٌ على الراجح.

ثانياً: إذا كان سببُ الإضراب هو المطالبة بشروطٍ متفقٍ عليها في العقد بين الطرفين فهو جائزٌ على الراجح.

ثالثاً: إذا كان سببُ الإضراب هو المطالبة بزيادةٍ في الأجور فوق الأجرة المتفق عليها بين الطرفين في العقد، فلا يخلو العقد من حالتين:

- 1- أن يكون من العقود طويلة المدى: فيجوز للعمّال في كلّ الأحوال المطالبة بالزيادة عن طريق التفاوض، ولا يجوز لهم الإضراب عن العمل إذا كانوا يتقاضون بمقتضى العقد أجره المثل، بينما يجوز لهم -على الراجح- الإضراب -عندما يضطرون إليه- إذا كانوا يتقاضون أجره أدنى من أجره المثل بمقدار فاحش، لأنّ الأزمان المتباعدة مظنةً لتغيّر ظروف المعيشة وكذا تغيّر خبرة العمّال وأقدميّتهم -كما سبق تقريره-.
- 2- أن يكون من العقود قصيرة المدى: فالأصل أنّه لا يجوز للعمّال الإضراب في هذه الحالة إلا إذا تعرّضوا عند العقد لغبن فاحش في تحديد قيمة الأجرة.

رابعاً: إذا كان سبب الإضراب هو المطالبة بإضافة شروط وتحسينات على العمل غير متفقٍ عليها في العقد بين الطرفين؛ فيجوز المطالبة بها عن طريق التفاوض، ولا يجوز الإضراب عن العمل إلا إذا كان يترتب على عدم توفير هذه الشروط ضررٌ شديد على العمّال، كشروط السلامة والأمن... الخ.

خامساً: لا يجوز الإضراب إذا كان يترتب عليه مفسدة أعظم من المصلحة التي يُرجى تحصيلها به، كإتلاف الممتلكات، وإزهاق الأرواح أو تعريضها للخطر، أو تهديد أمن البلد.

سادساً: لا يجوز الإضراب للمطالبة بمطالب غير مشروعة أو محرّمة شرعاً.

الفرع الثالث: مسألتان مهمتان:

ظهر للباحث ضرورة التطرُّق لمسألتين مهمتين تتعلقان بالإضراب، هما:

- الأولى: في استحقاق الأجير المضرب عن العمل لأجرة أيام الإضراب.
- الثانية: في القدر الزائد على الأجرة إذا اتَّفَق عليه، هل هو من قبيل الهبة أم يُلحق بأصل العقد؟

أولاً: في استحقاق الأجير المضرب عن العمل لأجرة أيام الإضراب

اتَّفَق الفقهاء على أنّ الأجير يستحقُّ الأجرة إذا سلّم نفسه للمُستأجر واستعدَّ للعمل عنده دون غيره مدة الإجازة⁽¹⁾، فمادام حاضراً للعمل مستعداً له فهو مستحقُّ للأجرة، فالعمل ليس شرطاً في تسليم الأجرة للأجير وإنما الشرط تسليم النفس والاستعداد للعمل⁽²⁾، فلو أنّ العمل تعطلَّ أو لم يُنجز بسبب المستأجر فإنَّ الأجير يستحقُّ أجرته، وأمّا إذا غاب الأجير عن العمل أو لم يُنجزه أو تعطلَّ العمل بسبب الأجير فلا يستحقُّ الأجرة⁽³⁾، وعليه فلا يستحقُّ الأجرة في أيام الإضراب من حيثُ المبدأ، فهذا الذي تقتضيه القواعد الشرعية.

ولكنَّ بعض الفقهاء المعاصرين رأوا أنّه يستحقُّ الأجرة عن أيام الإضراب في حالتين:

- الأولى: إذا كان الإضراب لسبب غير مشروع وكان صاحب العمل عالماً بإضراب العامل ولكنّه لم يجرمه من الأجرة عن طيبِ نفسٍ منه، ويُمكنُ تكييف هذه الصورة على أنه تبرُّع.

(1) بدائع الصنائع، ج4/ص175. حاشية ابن عابدين، ج6/ص69. مغني المحتاج، ج3/ص442-443. تحفة المحتاج،

ج6/ص136. المغني، ج5/ص388 و ص403. الإنصاف، ج6/ص82. كشاف القناع، ج4/ص3.

(2) المصادر السابقة نفسها.

(3) سُئل قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية بالكويت عن موظفة كانت تلتحق بالعمل يومياً لمدة شهرين دون أن تُكلّف بأيِّ

عمل في انتظار إنهاء إجراءات انتقالها لعملٍ آخر، فما حُكم أجرتها خلال الشهرين؟ فكان الجواب: لا بأس براتب

الشهرين المذكورين لأن المستفتية بحضورها لمقر عملها وتفرُّغها له تستحق الراتب. (مجموعة الفتاوى الشرعية الصادرة

عن قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، وزارة الأوقاف بالكويت، ج7/ص164، الفتوى رقم 2095)

● **الثانية:** إذا كان الإضراب لسبب مشروع، كعدم تسديد الأجور المستحقة، فيكون العامل في هذه الحالة مُستَعِدًّا للعمل إذا أعطاه رب العمل حَقَّهُ، ولعلَّ مَنْ ذهب إلى هذا الرأي كَيَّفَ هذه الصُّورة على أساس أنَّها ليست مُخالفة لقواعد استحقاق الأجر، لأنَّ الأجير سلَّم نفسه للعمل بشرط تسديد أجرته، والأجرة زُكِّنُ في العقد، ثمَّ: هو يخشى إن واصل العمل ألا يأخذ أجره ما يعمله فيما يُستَقْبَلُ أيضاً.

جاء على موقع الفتاوى المشهور "الشبكة الإسلامية" (Islamweb) استفتاء تقدَّمت به أختٌ تسأل عن حُكْم إضراب زوجها -الأستاذ- عن العمل وحُكْم أجره الأيام التي كان مُضرباً فيها، فكان الجواب:

ما دام الإضراب مشروعاً وحَقًّا يكفله القانون ونظامُ العمل لرفع الظُّلم وتحقيق المطالب؛ فلا حرج على زوجك في المشاركة فيه. كما لا حرج في الراتب المأخوذ مقابل الأيام التي لم يعملها خلال فترة الإضراب... وأما لو كان الإضراب غير مشروع فلا تجوز المشاركة فيه وهو ظلمٌ لجهة العمل قبل أن يكون تضييعاً لحقوق الطلاب في الدراسة، وإذا شارك فيه زوجك فهو آثمٌ وعليك نُصْحُه بعدم المشاركة فيه، وأما راتبه المقابل لأيام الإضراب غير المشروع فإن كانت جهة العمل على علمٍ بذلك وقد أعطته إيَّاه فلا حرج فيه، وأما إذا لم تسمح به فلا حقَّ له فيه، وعليه إخراج أجره تلك الأيام من راتبه ورَدِّها إلى جهة العمل⁽¹⁾.

وفي فتوى أخرى:

حيث كان الإضراب مشروعاً فلا يلحق المضربين إثمٌ إذا تضررت جهة العمل، ولا حق للجهة في خصم رواتب المضربين أثناء إضرابهم إذا كان سبب امتناعهم عن العمل جاء من قِبَلِهَا لا من قِبَلِهِمْ، فالمفترض أنهم بأذُنِ أنفسهم للعمل إذا أعطوا أجورهم كاملة غير منقوصة⁽²⁾.

(1) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم 174331، بتاريخ 4 ربيع الآخر 1433 هـ -

2012/2/26 م.

(2) فتاوى الشبكة الإسلامية، إشراف د. عبد الله الفقيه، فتوى رقم 116619 بتاريخ 7 محرم 1430 هـ - 2009/1/3 م

أما قانون العمل الجزائري فجاء موافقاً للفقهاء الإسلاميين في مبدأ عدم استحقاق العامل للأجرة في فترة لم يعمل فيها، باستثناء الحالات التي نصَّ القانون على كونها عطلاً مدفوعة الأجر⁽¹⁾. فقد جاء في المادة 53 من القانون 90-11 المؤرخ في 21/4/1990 المتعلق بعلاقات العمل:

لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرَ فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السُّلمي، ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحةً.

وقد اعتبر القانون علاقة العمل مُعلَّقة -وليس منتهية- في فترات معيّنة⁽²⁾ مثل: الاستدعاء لأداء الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية، حق الإضراب، العطلة بدون أجر، الاستيداع... ولا يستحق العامل خلالها أجرًا⁽³⁾.

ثانياً: في زيادات الأجور، هل هي من قبيل الهبة أم تُلحق بأصل العقد؟

إذا طلب الأجير من رب العمل زيادةً في الأجر، أو قام بالإضراب عن العمل لأجل زيادة الأجور ووافق ربُّ العمل على هذه الزيادة، فهل تُلحق هذه الزيادة بأصل العقد أم لا تُلحق؛ وإتّما تُعتبر هبةً تبرّع بها صاحب العمل على العامل؟

من الناحية القانونية لا إشكال في هذه الصّورة، فإنّ القانون يسمّح بتعديل بنود العقد أثناء سريان عقد العمل.

(1) نصَّ عليها القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21/4/1990.

(2) المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

(3) يُراجع للفائدة: القانون المتعلق بعلاقات العمل -مدعم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا-، يوسف دلاندة، دار هومة، الجزائر، ط1، 2014م، ص45-46. و: الوجيز في شرح قانون العمل -علاقات العمل الجماعية-، د. هدي، ص64-66. وأشار د. هدي إلى أنّ العَمال يستحقون الأجرة إذا كان سبب الإضراب هو خطأ قام به صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجور...، ولا أدري مُستندة القانوني في ذلك فإنني لم أجده فيما أطلعت عليه من النصوص القانونية.

فقد جاء في المادة 62 من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11 المؤرخ في 1990/4/21 ما نصّه:

يُعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقات الجماعية تُملي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل.

وفي المادة 63 من القانون نفسه:

يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءً على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم.

وأما من الناحية الفقهية الشرعية فظهرَ للباحثِ صِحَّةُ ما ذهب إليه بعضُ الفقهاء المعاصرين من أنّ هذه الصورة تُخرِّجُ على مسألةٍ في بيعِ التَّوْلِيَةِ⁽¹⁾، وهي إذا قال البائع للمشتري: بعثتك بما اشتريتُ به، وكان قد اشتراه بألفٍ غيرَ أنّ بائعه حطَّ عنه مائة، فهل تُلحق هذه المائة بأصلِ العقد فيصبحُ ثمناً ما اشتراه تسعمائة، أو لا يُلحقُ بأصلِ العقد، وإنما يعتبر الحطُّ تبرعاً من البائع، ويبقى الثمن على ما كان عليه، وهو ألفٌ⁽²⁾.

وقياساً على هذه المسألة: هل يُقال في الزيادة التي يزيدُها رب العمل في أجر العامل، تُلحق بأصل العقد أم لا تُلحق به؟

اتفق الفقهاء على أن بيع التولية جائز شرعاً؛ لأن شرائط البيع مجتمعة فيه، وتترتب عليه جميع أحكامه⁽³⁾، واختلفوا في الصُّورة المذكورة آنفاً على قولين:

(1) التولية لغة مصدر: وُلِّيَ، يُقال: وُلِّيت فلاناً الأمر: جعلته والياً عليه، ويقال: وُلِّيته البلد، وعلى البلد. ووُلِّيت على الصبي والمرأة أي جعلت والياً عليهما. وفي الاصطلاح: التولية في البيع هي أن يشتري الرجل سلعة بثمن معلوم، ثم يبيع تلك السلعة لرجلٍ آخر بالثمن الذي اشتراها به فإن قال: وُلِّيتك إيها لم يجز أن يبيعه إيها بأكثر مما اشتراها أو بأقل؛ لأن لفظ التولية يقتضي دفعها إليه بمثل ما اشتراها به. (الموسوعة الكويتية، ج 14/ص 195). وفي المغني لابن قدامة: بيع التولية: هو البيع بمثل ثمنه من غير نقص ولا زيادة... ويصح بلفظ البيع ولفظ التولية. (ج 4/ص 141).

(2) يُنظر: الأجير الخاص، محمد يعقوب الدهلوي، ص 363-364.

(3) الموسوعة الكويتية، ص 198.

• **القول الأول:** أن هذه الزيادة تعتبر تبرُّعاً، ولا تُلحق بأصل العقد؛ لأن هذه الزيادة ليست عَوْضاً اتَّفَقاً عليه في العقد فلا تُلحق به، وهو قول الحنابلة، والشافعية⁽¹⁾.

فعلى هذا القول فإنَّ القدر الزائد من الأجرة يُعْتَبَرُ هبةً وتبرُّعاً من رب العمل.

• **القول الثاني:** أن هذه الزيادة تُلحق بأصل العقد، وهو قول الحنفية⁽²⁾.

وعلى القول الثاني فإنَّ القدر الزائد من الأجرة يُلحق بأصل العقد، وتُصْبِحُ أجرته هي القدر المتَّفَق عليه قديماً مع الزيادة الجديدة.

القول المختار:

يظهر لي -والله أعلم- أنَّ الزيادة المُضافة إلى الأجر تُلحق بأصل العقد، لأسباب:

1. أنَّ صاحب العمل لم يزد في أجر العامل إلا بسبب العقد المبرم بينه وبين الأجير، فكان سبب الزيادة العقد القائم بينهما.
2. أنَّ الزيادة تسببت عن عقد العمل، والأجرة رُكْنٌ فيه، يُتَّفَقُ عليها بالتعيين لقيمتها وجنسها، فلا مانع شرعاً من الزيادة فيها إذا كانت الزيادة مُعَيَّنَةً بالقيمة والجنس أيضاً.
3. أنَّ الزيادة حصلت برضى صاحب العمل، والرضا هو الأصل الذي تنبني عليه العقود، لقوله ﷺ: ((إنما البيع عن تراض))⁽³⁾.

(1) المغني، ج4/ص137. و: مغني المحتاج: ج2/ص475. قال ابن قدامة رَضِيَ اللهُ عَنْهُ: "وإذا أراد الإخبار بثمن السلعة، فإن كانت بحالها لم تتغير، أخبر بثمنها، وإن حط البائع بعض الثمن عن المشتري، أو اشتراه بعد لزوم العقد، لم يجزئه، ويجزى بالثمن الأول، لا غير. ولأن ذلك هبة من أحدهما للآخر، لا يكون عوضاً، وهذا قال الشافعي. وقال أبو حنيفة: يلحق بالعقد، ويجزى به في المراجعة".

(2) الفتاوى الهندية، نظام الدين البلخي ومجموعة علماء، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط2، 1310هـ، ج4/ص439. حاشية ابن عابدين، ج6/ص21. قال الحنفكي في الدر المختار: "الزيادة في الأجرة من المستأجر تصح في المدة وبعدها". (رد المحتار، ج6/ص21-22)

(3) رواه ابن ماجه، أبواب التجارات، باب بيع الخيار، ج3/ص305.

4. أنّ صاحب العمل ألزَم نفسه بدفعها للأجير، فيجب عليه الالتزام بذلك، وليس ذلك على وجه التبرُّع، لأنّ المتبرِّع متطوِّعٌ لا يُلزم بشيء.

5. أنّ قانون العمل جعل الزيادة والتعديلات على العقد تابعة لأصل العقد وليست تبرُّعاً، وحُكم الحاكم يرفع الخلاف⁽¹⁾.

(1) يُنظر لمعنى القاعدة في: الإحكام في تمييز الفتاوى عن الأحكام وتصرفات القاضي والإمام، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس القرافي، اعتنى به: عبد الفتاح أبو غدة، دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، ط2، 1416هـ/1995م، ص124.



الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، أحمدته سبحانه على إحسانه، وأشكره على مزيد فضله وامتنانه، وأصلي وأسلم على نبيه الداعي إلى رضوانه، وآله وصحبه وإخوانه، أما بعد:

فيطيب لي في نهاية هذه الدراسة أن أختتمها بذكر أهم النتائج التي توصلت إليها، وبعض التوصيات التي ظهرت لي أهميتها أثناء البحث.

أولاً: النتائج

من خلال البحث في نوازل حقوق الأجير وأحكامها بين الفقه الإسلامي والقانون الجزائري، توصلت إلى نتائج أهمها:

- أن حقوق الأجير هي أثر من آثار عقد الإجارة على منافع الأشخاص؛ وهذا العقد هو أحد شقّي الإجارة، والشق الآخر هو الإجارة على منافع الأعيان.
 - أن حقوق الأجير منها حقوق قديمة نص عليها الشارع؛ أو هي من مقتضيات عقد الإجارة على العمل؛ وكانت معروفة عن الفقهاء المتقدمين، ومنها حقوق نازلة مستجدة، وهي موضوع هذه الدراسة.
 - أن هذه الدراسة اهتمت باستخراج الحقوق النازلة انطلاقاً من القانون الجزائري، ومجموع النوازل المستجدة التي تم استخراجها ودراستها في ضوء أحكام الفقه الإسلامي كالاتي:
- نازلة في تحديد طبيعة الأجرة، نازلة تسعير الأجرة، نازلة كيفية تحديد متمات الأجر، نازلة حق العامل في الترقية، نازلة في الأجرة والمهام الجديدة بعد الترقية، نازلة حق العمال في التكوين، نازلة تتعلق بالراحة والعطل المُستجدة، نازلة في استحقاق الأجرة خلال أيام العطل المُستجدة، نازلة الحق في ظروف العمل المناسبة، نازلة الحق في خدمات الضمان

الاجتماعي، نازلة الحق في إنشاء النقابات وممارسة العمل النقابي، نازلة الحق في الإضراب، نازلة في أجره العامل عن أيتامٍ أُضربَ خلالها، نازلة في القدر الزائد على الأجرة إذا اتفق عليه، هل هو من قبيل الهبة أم يلحق بأصل العقد؟

■ توصلتُ إلى الكثير من الاستنتاجات بعد دراسة هذه النوازل على المستويين التأصيلي والتفصيلي الفرعي:

■ فعلى المستوى التأصيلي التقييدي؛ وجدتُ أنّ أحكام هذه النوازل تندرج تحت قواعدٍ كُليّةٍ تَكَرَّر الاستدلال بها كثيراً أثناء الدّراسة؛ في جُلِّ النوازل أو بعضها، وهي كالآتي:

(1) قاعدة: الأصل في العقود والشروط الإباحة والحلّ.

(2) قاعدة: التراضي هو المناط الشرعي في المعاملات.

(3) قاعدة: تصرّف الإمام على الرعيّة منوط بالمصلحة.

(4) قاعدة: المسلمون على شروطهم.

(5) قاعدة: الضرر يُزال.

(6) قاعدة: العرف معتبر والعادة مُحكّمة.

(7) قواعد: المصالح والمفاسد عموماً.

■ على المستوى التفصيلي: توصلتُ البحثُ إلى ما يلي:

(1) أنّ الكثير من النوازل مُتَّفَقٌ على جوازها لأثما جاريةً على أصل الإباحة والحلّ في العقود والشروط، ولأثما لا تُعارضُ نصّاً شرعياً؛ كما أنّها لا تُعارضُ مقصودَ العقد، وإنّما تمّ سنّها للحفاظ على مصالح الناس أو دفع الضرر والفساد عنهم، وهي كالآتي: نازلة في تحديد طبيعة الأجرة، نازلة حق العامل في الترقية، نازلة حق العمّال في التكوين، نازلة الحق في العطل والراحة المستجدة، نازلة الحق في ظروف العمل المناسبة.

(2) بعضُ النوازل حصلَ الخلاف بين العلماء المعاصرين في حُكمها أو في بعض تفاصيلها وشروطها، وقد تضمّن البحثُ تفصيلَ الخلاف في كلّ نازلةٍ وسببه وأدلة كلّ قول مع مناقشتها، وهي كالآتي: نازلة تسعير الأجرة، نازلة في الأجرة والمهام الجديدة بعد الترقية، نازلة الحق في خدمات الضمان الاجتماعي، نازلة الحق في إنشاء النقابات وممارسة العمل

التقايي، نازلة الحق في الإضراب، نازلة في أجرة العامل عن أيام أضرب خلالها، نازلة في القدر الزائد على الأجرة إذا اتفق عليه، هل هو من قبيل الهبة أم يلحق بأصل العقد؟

(3) خلاصة ما اختاره الباحث في هذه المسائل الخلافية ما يلي:

* جواز تدخّل الحاكم في تسعير الأجرة بمختلف الآليات التي تضمن حدّ الكفاية للناس، وتضمن تمييز العمّال المُجِدِّين المتميّزين بقدر زائدٍ من الأجر؛ بشرط أن يكون هذا التسعير بالتشاور مع أهل الخبرة وممثلي العمّال.

* أنّ الأجرة والمهام الجديدة بعد الترقية تابعة لأصل العقد، وهي مشروطة في بنوده معلومة لطرفي العقد يوم إنشائه، وقد تراضيا على ذلك، فالعامل وصاحب العمل يعلمان أنّ الترقية جزءٌ من الحياة المهنية ويترتب عليها آثارٌ منها: تغيير الأجرة والمهام -أحياناً-.

* أنّ الراجح من أقوال العلماء جواز الانخراط في الضمان الاجتماعي والاستفادة من خدماته، وهو قول جمهور الفقهاء المعاصرين، لأنّه أشبه بالتأمين التعاوني؛ ولا تقصّد الدولة منه التربّح والتجارة، كلُّ هذا بشروطٍ بيّنتها في البحث.

* الراجح من قولي العلماء جواز إنشاء النقابات العمّالية وممارسة العمل النقابي؛ بشرط التزام أحكام الشّرع، والعمل على جلب المصالح ودرء المفاسد قدر المستطاع، وفي البحث مزيدٌ تفصيلٍ في شروط العمل النقابي.

* اختار الباحث أنّ الإضراب ليس له حكمٌ واحدٌ في كلّ الحالات، بل قد يكون جائزاً؛ وقد يكون ممنوعاً محرّماً؛ بالنظر إلى أسبابه وآثاره وطبيعة المطالب، ويطول نقلُ تفاصيل الحكم هنا فلترجع في محلّها من البحث.

* أنّ العامل لا يستحقّ الأجرة عن أيام أضرب خلالها، إلا إذا كان الإضراب لسبب مشروع متفق عليه بين طرفي العقد ولكنّ المستأجر لم يوفّ به فتصرّر الأجير بذلك وأضرب؛ مع استعداده للعمل متى أُعطي حقه.

* أنّ من نتائج الإضراب أحياناً أن يوافق المُستأجر على زيادات في الأجور، فهل يُعتبر القدر الزائد من قبيل الهبة أم يلحق بأصل العقد؟ قولان، واختار الباحث أنه يلحق بأصل العقد؛ لأنّه زيدٌ بسبب علاقة العمل الأصلية، ولأنّه معلومٌ غيرٌ مجهول،

ولأنّ المُستأجر مُلزَمٌ به مُستقبلاً وليس هذا من الهبة فالهبة تبرُّع وإحسانٌ، ولأنّ القانون جعله مُلحقاً بأصل العقد وحُكم الحاكم يرفع الخلاف.

■ من نتائج الدّراسة: أنّ نوازِلَ حقوق الأجير - كغيرها من النوازل - يُتوصَّلُ إلى أحكامها بطريق التخرِيج الفرعي، سواءً بتخرِيجها على أصول الأئمة وقواعدهم - كما سبقت الإشارة إليه على المستوى التأصيلي -، وهو الغالبُ في النوازل التي تمّت دراستها، أو بتخرِيجها على بعض الفروع المشابهة لها، مثل تخرِيج نازلة التّقابات على ما يُعرَفُ في التاريخ الإسلامي بالأصناف والطوائف، أو تخرِيج نازلة تسعير الأجرة على مسألة تسعير السِّلَع؛ وغير ذلك مما هو مُثبّت في البحث.

■ من نتائج الدّراسة أيضاً: أنّ القوانين الوضعية تُشعُرُ طرَفِيَّ علاقة العمل بأنّها علاقة مُشاحّة ومناكفة، بما تضمّنه من مواد جاقّة خالية من الجوانب الروحية والخُلقيّة إلا في النادر، بينما تُصرّح أحكام الشريعة الإسلامية أنّ علاقتهما علاقة أخوّة ورحمة وتعاونٍ؛ بما تضمّنته من الأمر بالرفق بينهما؛ والرّحمة بالأجراء؛ واحتساب الأجر في الإحسان إليهم وإعانتهم؛ وكذلك أمر الأجير بإتقان العمل، ومُراقبة الله ﷻ في كلّ شيءٍ، والحفاظ على ممتلكات المُستأجر ومُنشأته.

■ أنّ أحكام الشريعة الإسلامية هي التي تضمّنُ صيانة العُمال من تغوّل أصحاب العمل وتجرُّبهم، كما تصونُ أصحاب العمل من تلاعب العُمال وتهرُّبهم.

ثانياً: التوصيات

■ الحرص على تعليم المسلمين أحكام الإجارة عموماً، والإجارة على منافع الأشخاص خصوصاً، وذلك لمسيس الحاجة إليها وعموم البلوى بها في الحياة اليومية.

■ إنشاء هيئة بحثية لتقنين أحكام الإجارة على منافع الأشخاص في شكل مواد، وتقديمها بديلاً عن قانون العمل، أو أن تتكفّل هذه الهيئة بمعالجة مواضع القُصُور في هذا القانون اعتماداً على أحكام الشرع الحنيف.

■ هذه الأطروحة قامت بتغطية الجزء الأكبر من نوازل الإجارة على منافع الأشخاص؛ وهو نوازل حقوق الأجير، ورغم ذلك ما زالت الكثير من النوازل التي يُمكن البحث في أحكامها من خلال دراساتٍ مقارنة بين الفقه والقانون، وهي النوازل المُندرجة تحت الفروع الآتية:

1. نوازل واجبات الأجير.
2. نوازل حقوق المستأجر.
3. نوازل واجبات المستأجر.
4. نوازل عقد الإجارة على منافع الأشخاص (الإنشاء، الإنهاء، الكيفية... الخ)

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين
وصلّى الله وسلّم وبارك على نبيّنا محمّد وعلى آله وصحبه أجمعين

مَشَتْ

ملخص الأطروحة

تتمحور هذه الدراسة حول استخراج حقوق العمّال المستجدة من القانون الجزائري، ثم تحليلها وعرضها على أحكام الشريعة الإسلامية وأقوال الفقهاء والمجتهدين، فالدراسة عبارة عن مقارنة بين تقنيات العمل الجزائرية مع أحكام الفقه الإسلامي، تصويراً وتكييفاً وتنزيلاً للأحكام الشرعية عليها.

وهذا الموضوع له صلة وثيقة بالحياة العملية، فإن شريحة واسعة من المجتمع معنيّة به؛ باعتبار العمّال والأجزاء هم المكوّن الرئيسي والعائل الأساسي للبنى المجتمعية - الأسرة -؛ فكان الكلام عن حقوقهم من أهم القضايا وأكدها، وغالبية النوازل التي تمت دراستها تعمّم بها البلوى وتكثر حولها الأسئلة في المجتمعات المسلمة، وتحتاج إلى إجابات شرعية مؤصلة.

وقد بُدئت الدراسة بمدخل عام للتعريف بمصطلحات البحث الأساسية (الأجير - النوازل - الحقوق)، ثم فصل جامع للنوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم؛ وهي حقّه في الأجرة وما استجدّ فيها من نوازل؛ وحقّه في الترقية؛ وحقّه في التكوين، ثم فصل آخر جمّع النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادة التي يستحقها الأجير خلال مدة عمله، وهي حقّه في الراحة والعطّل وأنواع الإجازات المُستجدة؛ وحقّه في الضمان الاجتماعي وأداءاته المختلفة؛ وحقّه في ظروف العمل المناسبة، وحقّتمت بفصل يتعلّق بالنوازل المتعلقة بحقّ الأجير في المطالبة بحقوقه، وتمثّل في حقّ ممارسة العمل النقابي، والحق في الإضراب والامتناع عن العمل.

وجاءت الخاتمة متضمنة أهمّ نتائج البحث، والتي توزعت على مستويين: تأصيلي وتفصيلي، فأما المستوى التأصيلي فيُقصدُ به مجموع القواعد والأصول الكلية التي جرى تناول أغلب النوازل في ضوئها، وأما المستوى التفصيلي فالمراد به: الأحكام والضوابط والشروط الشرعية التي خلّصت إليها الدراسة في كل نازلة من النوازل، وهي - بالنظر إلى كونها مقارنة مع القوانين - عبارة عن تبيين لما وافق الشرع منها، ونقداً لما خالفه وعارض أحكامه، وتقويماً وتصحيحاً لما يُمكن تصحيحه منها.

Thesis summary

This study focuses on extracting the contemporary workers' rights emerging from the Algerian law, then analyzing and submitting them to the Islamic law and the sayings of jurists and mujtahids, the study is a comparison between the Algerian labor laws with the provisions of Islamic jurisprudence by explaining, adapting, and legislating jurisprudential rulings on them.

This topic is closely related to practical life, as a wide segment of society is concerned with it. Considering that workers and wage earners are the main component and the main breadwinner of society -the family-, to talk about their rights was one of the most important and confirmed issues, and most of the new issues that were studied are full of troubles and questions about them in Muslim societies, and they need authentic legal answers.

The study began with a general introduction to the definition of basic research terms (the wage-earner - new issues - rights). Then an inclusive chapter for new issues related to the rights of wage earner as an employee, which are; his right to fare, his right to promotion and his right to professional formation, then another chapter dealt with new issues related to the types of benefits that the employee is entitled to during his work period, which are his right to rest, holidays and types of contemporary leaves; his right to social security and its various performances; And his right to appropriate working conditions, and it was concluded with a chapter related to new issues related to the right of the employee to claim his rights, represented in the right to practice union work, and the right to strike and refrain from work.

The conclusion included the most important results of the research, which were divided into two levels: fundamental and detailed. As for the fundamental level, it means the total rules and principles in the light of which most of the new issues were dealt with. And for the detailed level it means the rulings, controls and legal conditions that the study concluded in each of the new issues. These rulings -given that the research is a comparison with the laws- are an affirmation of what the Sharia agreed with, and a critique of what contradicted and opposed its rulings, and an evaluation and correction of what can be corrected from them.

Résumé de la thèse

Cette étude s'attache à extraire les droits des travailleurs issus de la loi algérienne, puis à les analyser et les présenter sur les dispositions de la loi islamique et les dires des juristes et des mujtahids, Ainsi, l'étude est une comparaison entre les lois du travail algérien avec les dispositions de la jurisprudence islamique, en visualisant la transaction, en l'adaptant et en appliquant les règles jurisprudentielles qui s'y rapportent.

Ce sujet est étroitement lié à la vie pratique, car une large partie de la société s'en préoccupe. Considérant que les ouvrières et les salariées sont la principale composante et le principal soutien de famille des filles de la société - la famille - ; Parler de leurs droits était l'une des questions les plus importantes et confirmées, et la plupart des nouvelles transactions qui ont été étudiées sont omniprésentes dans les sociétés musulmanes, et elles ont besoin de réponses juridiques fiable.

L'étude a débuté par une introduction générale à la définition des termes fondamentaux de la recherche (le salarié - les émergents - les droits). Puis un chapitre complet sur les nouveaux droits du salarié en tant que salarié. C'est son droit au tarif et les nouvelles calamités qui s'y trouvent. Son droit à la promotion ; Et son droit à la formation, Puis un autre chapitre a recueilli les nouveaux droits liés aux types d'avantages auxquels le salarié a droit pendant sa période de travail, C'est son droit au repos, aux vacances et à de nouveaux types de congés. Son droit à la sécurité sociale et ses diverses prestations ; Et son droit à des conditions de travail appropriées, l'étude se terminait par un chapitre sur les nouveaux droits liés à la revendication par le salarié de ses droits, représentés par le droit d'exercer le travail syndical, et le droit de grève et d'abstention.

La conclusion comprend les résultats les plus importants de la recherche, qui ont été répartis sur deux niveaux: fondamental et détaillé. Quant au niveau fondamental, il désigne l'ensemble des règles et des principes dans lesquels la plupart des questions émergentes ont été traitées. Quant au niveau détaillé, qu'entend-on par-là : les dispositions légales, les contrôles et les conditions que l'étude a conclus dans chaque nouveau droit, ce qui - étant donné qu'il s'agit d'une comparaison avec les lois - est une expression d'acceptation de ce que la charia a convenu avec eux, et critiquer ce qui a violé et s'opposer à ses dispositions, et corriger ce qui peut être corrigé à partir d'eux.

الفهارس:

فهرس الآيات القرآنية

فهرس الأحاديث النبوية

فهرس المصادر والمراجع

فهرس الموضوعات

فهرس الآيات القرآنية:

الآية أو محل الشاهد منها	السورة	رقم الآية	الصفحة
﴿إِلَّا إِلَيْسَ أُنَىٰ وَأَسْتَكْبَرُ وَكَانَ مِنَ الْكٰفِرِينَ﴾	البقرة	34	189
﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَطْلِ وَتُدَلُّوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِإِثْمٍ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾	البقرة	188	302-279
﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾	البقرة	195	278
﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ ...﴾	البقرة	233	21-13
﴿لَا تُكَلِّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا﴾	البقرة	233	240
﴿لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ﴾	البقرة	279	163
﴿وَإِنْ كَانَتْ ذُو عُسْرَةٍ فَنَظِرَةٌ إِلَىٰ مَيْسَرَةٍ﴾	البقرة	280	186
﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾	البقرة	286	-240 301-279
﴿وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخٰسِرِينَ﴾	آل عمران	85	81
﴿وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾	آل عمران	104	-171 357-223
﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾	آل عمران	105	353
﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ﴾	آل عمران	110	357
﴿وَالْكٰظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾	آل عمران	134	267

الصفحة	رقم الآية	السورة	الآية أو محل الشاهد منها
266	159	آل عمران	﴿ فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ ﴾
20-19	6	النساء	﴿ وَأَبْنَاوُا لِنِسْمَى حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ ﴾
-110-22 -122 -167 -176 -222 -247 -275 319-277	29	النساء	﴿ يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ﴾
140-129	58	النساء	﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾
403-361	59	النساء	﴿ فَإِن نَنزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾
278-218	71	النساء	﴿ يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خَدُوا حَذَرَكُمْ ﴾
189	89	النساء	﴿ وَذُوا لَوْ تَكْفُرُونَ كَمَا كَفَرُوا فَتَكُونُونَ سَوَاءً ﴾
395	148	النساء	﴿ لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوْءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلِمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا ﴾
137	173	النساء	﴿ فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُمْ مِّن فَضْلِهِ ﴾
-118 -351 399-386	1	المائدة	﴿ يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ﴾

الصفحة	رقم الآية	السورة	الآية أو محل الشاهد منها
356-311	2	المائدة	﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالْقَوَىٰ ۗ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ﴾
81	3	المائدة	﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا ۗ﴾
325	12	المائدة	﴿وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا ۗ﴾
86	45	المائدة	﴿وَكُنِبْنَا عَلَيْهِمْ فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفَ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنَ بِالْأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحَ قِصَاصٌ ۗ﴾
319	90	المائدة	﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْحَرْبُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۗ﴾
64	107	المائدة	﴿فَإِنْ عُرِضَ عَلَىٰ أُمَّتِكُمْ أَمَّا فَوَاحِشٌ يُقُومَانِ مَقَامَهُمَا ۗ﴾
388	57	الأنعام	﴿إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ ۗ﴾
189	135	الأنعام	﴿قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ﴾
165	165	الأنعام	﴿وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِي مَاءِ آتَانِكُمْ ۗ﴾
-140 390-165	85	الأعراف	﴿فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخُسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۗ﴾
65	105	الأعراف	﴿حَقِيقٌ عَلَىٰ أَنْ لَا أَقُولَ عَلَى اللَّهِ إِلَّا الْحَقُّ ۗ﴾
353	46	الأنفال	﴿وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَزَعُوا فَنَفْسُلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۗ﴾
218	60	الأنفال	﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ ۗ﴾
357	71	التوبة	﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ﴾
188	22	يونس	﴿وَجَاءَهُمُ الْمَوْجُ مِنْ كُلِّ مَكَانٍ ۗ﴾
81	40	يوسف	﴿مَا تَعْبُدُونَ مِن دُونِهِ إِلَّا أَسْمَاءَ ... ۗ﴾

الصفحة	رقم الآية	السورة	الآية أو محل الشاهد منها
356-166	90	النحل	﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ ... ﴾
165	21	الإسراء	﴿ وَالْآخِرَةُ أَكْبَرُ دَرَجَاتٍ وَأَكْبَرُ تَفْضِيلًا ﴾
265	70	الإسراء	﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾
147-146	93	الإسراء	﴿ أَوْ تَرَى فِي السَّمَاءِ لُكُومًا لِقَوْمٍ يُرْفِقُونَ حَتَّىٰ نُزِّلَ عَلَيْنَا الْكِتَابَ نَعْرِفُوهَ ﴾
168-141	30	الكهف	﴿ إِنَّا لَا نَضِيعُ الْجَازِمَ مِنَ أَحْسَنَ عَمَلًا ﴾
189	50	الكهف	﴿ إِلَّا إِبْلِيسَ كَانَ مِنَ الْجِنِّ ﴾
15	77	الكهف	﴿ فَوَجَدَا فِيهَا جِدَارًا يُرِيدُ أَنْ يَنْقُضَ فَاقَامَهُ، قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴾
325	97	الكهف	﴿ فَمَا اسْتَطَعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَمَا اسْتَطَعُوا لَهُ نَقْبًا ﴾
189	22	مريم	﴿ فَحَمَلَتْهُ فَانْتَبَدَّتْ بِهِ مَكَانًا قَصِيًّا ﴾
189	57	مريم	﴿ وَرَفَعْنَاهُ مَكَانًا عَلِيًّا ﴾
218	114	طه	﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾
369	26	الأنبياء	﴿ سُبْحَانَهُ، بَلْ عِبَادٌ مُّكْرَمُونَ ﴾
212	80	الأنبياء	﴿ وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِنُحِصِّنَكُم مِّنْ بِأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ ﴾
230	45	الحج	﴿ وَيَتَرُ مُعْطَلَةً وَقَصْرٍ مَّشِيدٍ ﴿٤٥﴾ ﴾
214	33	النور	﴿ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ﴾
116	49	النور	﴿ وَإِنْ يَكُنْ لَّهُمُ الْحَقُّ يَأْتُوا إِلَيْهِ مُذْعِنِينَ ﴾
14-13	26	القصص	﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ﴾
-14-3 97-93	27	القصص	﴿ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِمَا نُنَادِي بِكُمْ مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ فَاقْنَبْ وَتُؤْمِنُ بَدْعَاتِهِمْ أَمْ عَلِمْتَ إِنَّ يَأْتُوا اللَّهَ بَدْعَاتِهِمْ ﴿٢٧﴾ ﴾

الصفحة	رقم الآية	السورة	الآية أو محل الشاهد منها
353	32-31	الروم	﴿ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُشْرِكِينَ ﴿٣١﴾ مِنَ الَّذِينَ فَرَقُوا دِينَهُمْ وَكَانُوا شِيعًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ ﴾
64	13	السجدة	﴿ وَلَكِنَّ حَقَّ الْقَوْلُ مِنِّي لَأَمْلَأَنَّ جَهَنَّمَ مِنَ الْجِنَّةِ وَالنَّاسِ أَجْمَعِينَ ﴾
212	11-10	سبأ	﴿ وَالنَّارُ لَهُ الْخَالِدِينَ ﴿١٠﴾ أَنْ أَعْمَلَ سَاعِيَةً وَقَدَّرَ فِي السَّرِيرِ ﴾
189	82	يس	﴿ إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَنْ يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ ﴾
186	67	يس	﴿ وَلَوْ دَشَاءَ لَمَسَخْنَاهُمْ عَلَى مَكَانَتِهِمْ ﴾
147	10	ص	﴿ فَلْيَرْتَفَعُوا فِي الْأَسْبَابِ ﴾
-141 217-166	9	الزمر	﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ﴾
403-361	10	الشورى	﴿ وَمَا أَخْلَقْتُمْ فِيهِ مِنْ شَيْءٍ فَحَكْمُهُ إِلَى اللَّهِ ﴾
81	21	الشورى	﴿ أَمْ لَهُمْ شُرَكَاءُ شَرَعُوا لَهُمْ مِنَ الدِّينِ مَا لَمْ يَأْذَنْ بِهِ اللَّهُ ﴾
369	5	الزخرف	﴿ أَفَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ ؟ ﴾
-138-14 165-164	32	الزخرف	﴿ نَحْنُ قَسَمًا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا ﴾
64	18	الأحقاف	﴿ أُولَئِكَ الَّذِينَ حَقَّ عَلَيْهِمُ الْقَوْلُ فِي أَمْرٍ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِمْ مِنَ الْحَيْنِ وَالْإِنْسِ إِنَّهُمْ كَانُوا خَسِرِينَ ﴾
166-141	19	الأحقاف	﴿ وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ﴾
65	23	الذاريات	﴿ فَوَرَبِّ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ إِنَّهُ لَحَقُّ مِثْلَ مَا أَنْتُمْ نَطِيقُونَ ﴾
78-68	56	الذاريات	﴿ وَمَا خَلَقْتُ الْحَيْنَ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ﴾
272	5	الرحمان	﴿ الشَّمْسُ وَالْقَمَرُ مُجْسَبَانِ ﴾
128	7	الحشر	﴿ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ﴾

الصفحة	رقم الآية	السورة	الآية أو محل الشاهد منها
21-13	6	الطلاق	﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدُّهُنَّ أَجُورَهُنَّ﴾
370	21-20	البروج	﴿وَاللَّهُ مِنْ وَرَائِهِمْ مُحِيطٌ﴾ ﴿٣٠﴾ بَلْ هُوَ قُرْءَانٌ مَجِيدٌ ﴿٣١﴾
369	16-15	الأعلى	﴿وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى﴾ ﴿١٥﴾ بَلْ تُؤَثِّرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا ﴿١٦﴾
217	5-1	العلق	﴿أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ...﴾

فهرس الأحاديث النبوية:

الصفحة	طَرَف الحديث أو محل الشاهد منه
16	احتجم النبي ﷺ وأعطى الحجّام أجره
هامش 359	أخرجوا إليّ منكم اثني عشر نقيباً يكونون على قومهم
268-241	إِخْوَانُكُمْ حَوْلُكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ
215	إذا مات ابن آدم انقطع عمله إلا من ثلاث
167	إِذَا وَسَدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ
229	أَرِحْنَا بِهَا يَا بِلَال
15	استأجر رسول الله ﷺ وأبو بكر رجلاً من بني الدليل هادياً خريّتاً...
398-16	أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه
هامش 168	أعطى النبي ﷺ القيادة في غزوة مؤتة لزيد بن حارثة...
79	ألا إن لكم على نساءكم حقاً ولنساءكم عليكم حقاً
270-130	أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ...
218	الدُّنْيَا مَلْعُونَةٌ، مَلْعُونٌ مَا فِيهَا، إِلَّا ذَكَرَ اللَّهُ وَمَا وَالَاهُ، أَوْ عَالِمًا أَوْ مُتَعَلِّمًا
162	أَمَرْنَا رَسُولُ اللَّهِ ﷺ أَنْ نُنزِلَ النَّاسَ مَنَازِلَهُمْ
133-123	إن الله هو المسعّر، القابض، الباسط، الرازق...
214-213	إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ
242	إن المُنْبَتَّ لا أرضاً قطع ولا ظهراً أبقى
358	إن المؤمن للمؤمن كالبنیان يشد بعضه بعضاً

398	إن الناس إذا رأوا الظالم فلم يأخذوا على يديه، أوشك أن يعمهم الله بعقابه
-279-269	
-302-280	إن دماءكم وأموالكم حرام عليكم
303	
41	أَنْ قَوْمًا تَقَاتُوا إِلَيْهِ
239-242	إن لبدنك عليك حقا
هامش 331	إِنَّا آلَ مُحَمَّدٍ لَا تَحِلُّ لَنَا الصَّدَقَةُ
364	إنكم تختصمون إليّ، ولعل بعضكم يكون ألحن بحجته من بعض...
-24-22	
-122-110	
-176-167	إنما البيع عن تراض
-247-222	
411-275	
21	إنما النساء شقائق الرجال
264	إنما بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ صَالِحَ الْأَخْلَاقِ
326	إنهم فرعوا من الطاعون...
214	إِنِّي لِأَرَى الرَّجُلَ فَيُعْجِبُنِي...
65	الأيّم أحق بنفسها من وليها
357	ترى المؤمنين في تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم، كمثل الجسد
396	جاء رجل إلى النبي ﷺ فشكا إليه جاراً له
134-120	الجالب مرزوق، والمحتكر ملعون
-214	﴿فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا﴾ النور: ٣٣، قال ﷺ: إن علمتم منهم حرفة...
78-68	حق الله تعالى على العباد أن يعبدوه ولا يشركوا به شيئاً
-389	
هامش 389	خالفوا المجوس

389- هامش 389	خالفوا المشركين: وفروا اللحى، وأحفوا الشوارب
389- هامش 389	خالفوا اليهود فإنهم لا يصلون في نعالهم ولا خفافهم
266	خَدَمْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ عَشْرَ سِنِينَ. وَاللَّهِ! مَا قَالَ لِي: أَفَّا قَطُّ، وَلَا قَالَ لِي لِشَيْءٍ: لِمَ فَعَلْتَ كَذَا؟ وَهَلَّا فَعَلْتَ كَذَا؟
354	دع ما يريئك إلى ما لا يريئك
396	دعوه، فإنَّ لِصَاحِبِ الْحَقِّ مَقَالًا
301-279	﴿رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لِطَاقَةِ لِنَايِبِهِ﴾ البقرة: ٢٨٦، قال ﷺ: ((قال الله ﷻ: نعم))
247-243	الراحمون يرحمهم الرحمن
265-137	رَحِمَ اللَّهُ عَبْدًا سَمَحًا إِذَا بَاعَ سَمَحًا إِذَا اشْتَرَى
67	السحر حق، والعين حق
218	سَلُوا اللَّهَ عِلْمًا نَافِعًا، وَتَعَوَّدُوا بِاللَّهِ مِنْ عِلْمٍ لَا يَنْفَعُ
223-172	سُئِلَ ﷺ عَنِ الرَّجُلِ لَا يَجِدُ مَا يَتَصَدَّقُ بِهِ
359 هامش 359	شهدتُ مع عمومتي حلف المطيبين
218	طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ
302-280	العجماء جرحها جُبَارٌ
169-130	على المرء المسلم السمع والطاعة، فيما أحب وكره
326	على أنقاب المدينة ملائكة...
219	عمل الرجل بيده، وكل بيع مبرور
-109-15 398	قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة...
168 هامش 168	قَسَمَ النَّبِيُّ ﷺ يَوْمَ خَيْبَرَ لِلْفَارِسِ سَهْمَيْنِ، وَلِلرَّاجِلِ سَهْمًا
138	قصة الثلاثة الذين حُيسوا في غارٍ فتوسلوا إلى الله ﷻ بصالح أعمالهم
310-139	كان رسول الله ﷺ إذا جاءه فيءٌ قَسَمَهُ مِنْ يَوْمِهِ فَأَعْطَى الْإِهْلَ حَظَّيْنِ وَأَعْطَى الْأَعْزَبَ حَظًّا وَاحِدًا

266	كان ﷺ يقول عند المعاتبة: ((ما له تَرَبَّ جبينه))
-279-269 302	كلُّ المسلم على المسلم حرام
146	كنت رِقَاءً على الجبال
-351-126 390-358	لا ضرر ولا ضرار
123	لا يحل مال امرئ إلا بطيب نفس منه
268	لا يؤمن أحدكم حتى يُحِبَّ لأخيه ما يحب لنفسه
350	لتتبعن سنن من قبلكم شبرا بشبر
241	للمملوك طعامه وكسوته
266	لم يكن رسول الله ﷺ فاحشاً، ولا لعاناً، ولا سباباً
399	لَيُّ الواجد يُجلُّ عقوبته وعرضه
219	ما أكل أحد طعاماً أفضل من أن يأكل من عمل يده
266	ما ضرب رسول الله ﷺ شيئاً قط بيده
130	مَا مِنْ أَمِيرٍ يَلِي أَمْرَ الْمُسْلِمِينَ، ثُمَّ لَا يَجْهَدُ لَهُمْ، وَيَنْصَحُ، إِلَّا لَمْ يَدْخُلْ مَعَهُمُ الْجَنَّةَ
310	ما من مؤمن إلا وأنا أولى به في الدنيا والآخرة
268-243	المسلم أخو المسلم، لا يظلمه ولا يخذله، ولا يحقره...
-118-105 -175-161 -243-220 -387-274 399	المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ، إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا، أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا
398	مطل الغني ظلم
-107-106 177	من استأجر أجيراً فليعلمه أجره

139	من استطاع منكم أن يكون مثل صاحب فرق الأرز، فليكن مثله
125	من أعتق شركاً له في عبد... .
389	مَنْ تشبّه بقوم فهو منهم
187-186	مَنْ رَأَى فِي الْمَنَامِ فَقَدْ رَأَى فِي الشَّيْطَانِ لَا يَتَكَوَّنِي
398	من رأى منكم منكراً فليغيره بيده
218	مَنْ سَلَكَ طَرِيقاً يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْماً سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقاً إِلَى الْجَنَّةِ
265	مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ
112	مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلاً وَلَيْسَ لَهُ مَنْزِلٌ، فَلْيَتَّخِذْ مَنْزِلاً
265-243	من يُحْرِمِ الرِّفْقَ يَحْرِمِ الْخَيْرَ كُلَّهُ
219	مَنْ يُرِدِ اللَّهُ بِهِ خَيْرًا يُفْقِهْهُ فِي الدِّينِ
27	نَهَى النَّبِيُّ ﷺ عَنْ ثَمَنِ الْكَلْبِ، وَمَهْرِ الْبَغِيِّ، وَحُلْوَانِ الْكَاهِنِ
-30-28	نَهَى عَنِ اسْتِئْجَارِ الْأَجِيرِ حَتَّى يَبَيِّنَ لَهُ أَجْرَهُ
176-106	
229	وَقُرَّةَ عَيْنِي فِي الصَّلَاةِ
194	وكانت ناقة مدربة
277	يا عمرو، صليت بأصحابك وأنت جنب؟

فهرس المصادر والمراجع (مرتب ألفبائياً):

1. مصحف المدينة للنشر الحاسوبي، برواية حفص عن عاصم، مجمع الملك فقه لطباعة المصحف الشريف، المدينة المنورة-م.ع.السعودية.
2. الإتقان والإحكام في شرح تحفة الحكام، أبو عبد الله محمد بن أحمد الفاسي المالكي المعروف بـ الميارة، دار المعرفة، بيروت-لبنان.
3. الإجارة الواردة على عمل الإنسان "دراسة مقارنة"، د. شرف بن علي الشريف، دار الشروق، دون معلومات طبع.
4. الإجارة على منافع الأشخاص دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل، أ.د علي محي الدين القره داغي، بحث علمي مختصر مقدم للدورة 18 لمجلس الإفتاء الأوربي، باريس-فرنسا، 1429هـ-2008م، طبع ضمن دراسات المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية AAOIFI، دار الميمان للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، ط؟، 1437هـ.
5. الإجارة على منافع الأشخاص في الفقه الإسلامي، رسالة ماجستير، فؤاد شراد، إشراف د. محمد مزياني، كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة.
6. الاجتهاد في النوازل، د. محمد بن حسين الجيزاني، بحث محكم مقدم مجلة العدل السعودية، العدد 19، رجب 1424هـ.

7. الأجور وآثارها الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي - دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير، محمد بن عبد الله النفيسة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة- م ع س، 1412هـ/1991م.
8. الأجير الخاص - حقوقه وواجباته-، محمد يعقوب الدهلوي، رسالة ماجستير، إشراف: د. سيد عواد علي، الجامعة الإسلامية بالمدينة النبوية، م ع السعودية، 1405هـ/1985م.
9. الإحسان في تقريب صحيح ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد الدارمي، البستي، ترتيب: الأمير علاء الدين علي بن بلبان الفارسي، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1408هـ/1988م.
10. أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم، محمد بن أحمد المقدسي البشاري، مكتبة مدبولي، القاهرة-مصر، ط3، 1411هـ/1991م.
11. أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، هشام أحمد فؤاد، دار اليُسر، القاهرة-مصر، ط1، 1439هـ/2013م.
12. أحكام الرواتب ومعاشات التقاعد في الفقه الإسلامي، د. نزار أحمد عيسى عويضات، دار النفائس، الأردن، ط1، 1437هـ/2016م.
13. الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد البصري، الشهير بالماوردي، دار الحديث - القاهرة، دون معلومات الطبع.
14. أحكام العمل وحقوق العمال، محمد فخر الشقفة، دار الإرشاد، بيروت-لبنان.
15. أحكام القرآن، أبو بكر محمد بن عبد الله بن العربي، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط3، 1424هـ-2003م.
16. أحكام المعاملات الشرعية، الشيخ علي الخفيف، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 2008.

17. أحكام أهل الذمة، أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن قيم الجوزية، تحقيق: محمد عزيز شمس و نبيل بن نصار السندي، دار عطاءات العلم (الرياض) - دار ابن حزم (بيروت)، ط2، 1442هـ-2021م.
18. أحكام عقود الإذعان بين الفقه والقانون، نجلاء بنت محمد الجهني، جامعة المدينة العالمية، 2014م.
19. الإحكام في تمييز الفتاوى عن الأحكام وتصرفات القاضي والإمام، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس القرافي، اعتنى به: عبد الفتاح أبو غدة، دار البشائر الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، ط2، 1416هـ/1995م.
20. إحياء علوم الدين، أبو حامد محمد بن محمد الغزالي الطوسي، دار المعرفة، بيروت-لبنان.
21. أخلاق العمل في الإسلام، د. مفرح بن سليمان القوسي، مجلة الدرعية، عدد 44، 1429هـ/2008م.
22. الأدب المفرد، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار البشائر، بيروت-لبنان، ط3، 1409هـ-1989م.
23. إرشاد الساري لشرح صحيح البخاري، أحمد بن محمد بن أبي بكر القسطلاني القتيبي المصري، المطبعة الكبرى الأميرية، مصر، ط7، 1323هـ.
24. إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، محمد ناصر الدين الألباني، المكتب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط2، 1405هـ-1985م.
25. الأساس في التفسير، سعيد حوى، دار السلام، القاهرة-مصر، ط6، 1424هـ.

26. الإسلام والحركة النقابية، جمال البنا، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، ط1،
1412هـ/1991م.
27. الإسلام والضمان الاجتماعي - دراسة موجزة وشاملة لأصول الزكاة ومحاوله
لبيان تطبيقاتها الحديثة على ضوء متغيرات العصر -، د. محمد شوقي الفنجري،
دار ثقيف، الرياض - م ع س، ط1، 1400هـ/1980م.
28. أسنى المطالب في شرح روض الطالب مع حاشية الرملي الكبير، أبو يحيى زكريا
بن محمد الأنصاري، دار الكتاب الإسلامي، القاهرة-مصر.
29. الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، زين الدين بن إبراهيم بن
محمد، الشهير بابن نجيم، تحقيق: الشيخ زكريا عميرات، دار الكتب العلمية،
بيروت-لبنان، ط1، 1419هـ-1999م.
30. الأشباه والنظائر، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي، دار الكتب
العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1411هـ/1990م.
31. الأصناف والمهن في العصر العباسي -نشأتها وتطورها-، د. صباح الشبخلي،
الوراق للنشر، بيروت-لبنان، ط1، 2010م.
32. أصول الاقتصاد الإسلامي ونظرية التوازن الاقتصادي في الإسلام، د. أمين
مصطفى عبد اللاه، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه، دون معلومات طبع.
33. أصول الاقتصاد الإسلامي، رفيق يونس المصري، دار القلم و دار الشامية،
دمشق-سوريا، ط1، 1409هـ-1989م.
34. أصول السرخسي، شمس الأئمة محمد بن أبي سهل السرخسي، تحقيق: أبو الوفا
الأفغاني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1414هـ-1993م.
35. أصول النوازل، محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الدمام - م ع س،
ط1، 1439هـ.

36. الإضراب عن العمل -دراسة مقارنة-، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير بجامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض-م ع س، تركي بن سليمان اليحيى، إشراف: د. محمود حجازي.
37. الإضراب عن العمل، سهيل الأحمد وعلي أبو ماريّة، مقال علمي محكم بتاريخ 2012/5/28م، جامعة النجاح للعلوم، نابلس-فلسطين.
38. الاعتصام، إبراهيم بن موسى الشاطبي، تحقيق: سليم بن عيد الهلالي، دار ابن عفان، السعودية، ط1، 1412هـ/1992م.
39. إعلام الموقعين عن رب العالمين، ابن قيم الجوزية، تحقيق: مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع، الرياض- م ع السعودية، ط1، 1423هـ.
40. الأعلام، خير الدين بن محمود بن محمد الزركلي، دار العلم للملايين، بيروت- لبنان، ط15، 2002م.
41. إغاثة الأمة بكشف الغمة، أحمد بن علي المقرئ، تحقيق: د. كرم حلمي فرحات، عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية، القاهرة-مصر، ط1، 1427هـ/2007م، ص93-94.
42. الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل، موسى بن أحمد بن سالم الحجاوي، تحقيق: عبد اللطيف محمد موسى السبكي، دار المعرفة، بيروت-لبنان.
43. الأم، أبو عبد الله محمد بن إدريس الشافعي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1410هـ-1990م.
44. الأنساب، أبو سعد عبد الكريم بن محمد السمعاني المروزي، تحقيق: عبد الرحمن بن يحيى المعلمي اليماني وآخرون، مجلس دائرة المعارف العثمانية، حيدر آباد، ط1، 1382هـ/1962م.

45. الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرداوي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط2.
46. أهمية بيئة العمل في تحقيق الأبداع الوظيفي، منى خالد عكر، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج1/عدد11، سبتمبر 2020م.
47. البحر الرائق شرح كنز الدقائق مع حاشية ابن عابدين عليه، زين الدين بن إبراهيم ابن نجيم، دار الكتاب الإسلامي، القاهرة-مصر، ط2، دون تاريخ الطبع.
48. بحوث مختارة من المؤتمر العالمي الأول للاقتصاد الإسلامي بمكة، المركز العالمي لأبحاث الاقتصاد الإسلامي، ط1، 1400هـ-1980م.
49. بحوث مقارنة في الفقه الإسلامي وأصوله، فتحي الدريني، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط2، 1429هـ/2008م.
50. بداية المجتهد ونهاية المقتصد، أبو الوليد محمد بن أحمد بن رشد القرطبي (الحفيد)، دار الحديث، القاهرة-مصر، 1425هـ-2004م.
51. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الكاساني، علاء الدين أبوبكر بن مسعود الحنفي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط2، 1406هـ-1986م.
52. البناية شرح الهداية، أبو محمد بدر الدين محمود بن أحمد العيني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1420هـ-2000م.
53. تاج العروس من جواهر القاموس، محمد بن عبد الرزاق الحسيني الملقب بمرتضى الزبيدي، تحقيق عبد الستار أحمد فراج، مطبعة حكومة الكويت، 1385هـ-1965م.

54. التاج والإكليل لمختصر خليل، محمد بن يوسف بن أبي القاسم العبدري المعروف بالمواق المالكي، دار الكتب العلمية، بيروت- لبنان، ط1، 1416هـ-1994م.
55. التأصيل الشرعي لمفهوم فقه الواقع، د. سعيد محمد بيهي، رسالة دكتوراه، إشراف: د. زين العابدين بلافريج، الدار العالمية للنشر والتوزيع -مصر-.
56. التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، د. عبد اللطيف محمود آل محمود، دار النفائس، بيروت-لبنان، ط1، 1414هـ-1994م.
57. التأمين عند النوازل والجوائح في نظر الإسلام وفي نطاق علم الاقتصاد، أ.د. أحمد فهمي أبو سنة، بحث منشور على مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، ط2، 1426هـ-2005م، العدد6.
58. التأمين في ضوء الفقه الإسلامي -دراسة نظرية تطبيقية-، أ.د. إسماعيل عبد الرزاق محمود الهيتي الدوسري، دار العصماء، دمشق-سوريا، ط1، 1439هـ-2018م.
59. التأمين وأحكامه في الشريعة الإسلامية، سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، رسالة دكتوراه، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض-م ع س، نوقشت سنة 1411هـ، إشراف: عبد العزيز آل الشيخ و د. محمد نجاة الله صدقي.
60. تبين الحقائق شرح كنز الدقائق، عثمان بن علي الزيلعي، المطبعة الكبرى الأميرية، بولاق-القاهرة، ط1، 1313 هـ.
61. التحرير والتنوير «تحرير المعنى السديد وتنوير العقل الجديد من تفسير الكتاب المجيد»، محمد الطاهر بن عاشور التونسي، الدار التونسية للنشر، تونس، ط؟، 1984م.

62. تحفة المحتاج في شرح المنهاج، أحمد بن محمد بن حجر الهيتمي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1357هـ-1983م.
63. التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، خليل حسن جميل حامد، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين، 2012م.
64. التسعير في ظل الأزمة المالية المعاصرة، د. عبد الله بن عمر السحيباني، مقال منشور على موقع مؤسسة الإسلام اليوم بتاريخ: 26 ذو الحجة 1430هـ. (www.islamtoday.net). (2009/12/13م).
65. التشريع العمالي الإسلامي - دراسة موازنة بقوانين الدول العربية-، د. هيثم حامد المصاروة، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، 2010م.
66. التصور القانوني والشرعي للحق، د. أحمد رشاد الهواري، بحثٌ محكّم مقدّم لجلّة جامعة المملكة بالبحرين، سنة 2011.
67. التعددية السياسية في الدولة الإسلامية، أد. صلاح الصّاوي، الجامعة الدولية بأمريكا اللاتينية، جمهورية بنما، 1432هـ/2011م.
68. التعريفات، علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني، تحقيق: جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1403هـ-1983م.
69. تفسير الجلالين، جلال الدين محمد بن أحمد المحلي و جلال الدين عبد الرحمان بن أبي بكر السيوطي، تحقيق: أبو سعيد بلعيد الجزائري، دار الإمام مالك، ط1، 1429هـ-2008م.
70. تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار)، محمد رشيد بن علي رضا القلموني الحسيني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة-مصر، ط؟، 1990م.

71. تفسير القرآن العظيم، أبو الفداء إسماعيل بن عمر ابن كثير الدمشقي، تحقيق: سامي بن محمد سلامة، دار طيبة، الرياض-م.ع.السعودية، ط2، 1420هـ-1999م.
72. التفسير المنير في العقيدة والشريعة والمنهج، د. وهبة الزحيلي، دار الفكر المعاصر، دمشق-سوريا، ط2، 1418هـ.
73. التكافل الاجتماعي في الإسلام، محمد أبو زهرة، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر.
74. التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، بوقطف محمود، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة-الجزائر، السنة الجامعية 2013/2014.
75. التلقين في الفقه المالكي، القاضي أبو محمد عبد الوهاب بن نصر البغدادي، تحقيق: أبو أويس بوخبزة التطواني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1425هـ-2004م.
76. التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، أبو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر القرطبي، تحقيق: مصطفى بن أحمد العلوي ومحمد عبد الكبير البكري، وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 1387 هـ.
77. التوقيف على مهمات التعاريف، زين الدين محمد بن تاج العارفين المناوي القاهري، عالم الكتب، القاهرة-مصر، ط1، 1410هـ-1990م.
78. جامع البيان عن تأويل آي القرآن، أبو جعفر محمد بن جرير الطبري، تحقيق: أحمد محمد شاكر، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1420هـ/2000م.

79. الجامع الكبير، جلال الدين السيوطي، تحقيق: مختار إبراهيم الهائج و عبد الحميد محمد ندا و حسن عيسى عبد الظاهر، نشره الأزهر الشريف، القاهرة-مصر، ط2، 1426هـ/2005م.
80. الجامع المسند الصحيح المختصر، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير ودار اليمامة، بيروت-لبنان، ط3، 1407هـ-1987م.
81. جامع تراث العلامة الألباني في الفقه، د. شادي بن محمد بن سالم آل نعمان، مركز النعمان للبحوث والدراسات الإسلامية وتحقيق التراث والترجمة، صنعاء-اليمن، ط1، 2015م.
82. الجامع لأحكام القرآن، أبو عبد الله محمد بن أحمد القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، دار الكتب المصرية، القاهرة-مصر، ط2، 1384هـ-1964م.
83. الجديد في الفقه السياسي المعاصر، د. سعد الدين هلاي، مكتبة وهبة، القاهرة-مصر، ط1، 2011م، ص65.
84. الجريدة الرسمية الصادرة يوم 25 أبريل 1990 باللغة الفرنسية.
85. جواهر الإكليل شرح مختصر العلامة خليل، صالح عبد السميع الآبي الأزهري، المكتبة الثقافية، بيروت-لبنان، دون معلومات طبع.
86. حاشية البجيرمي على شرح المنهج، سليمان بن محمد بن عمر البَجْرَمِيّ المصري الشافعي، مطبعة الحلبي، القاهرة، ط؟، 1369هـ-1950م.
87. حاشية الرهوني على شرح الزرقاني لمختصر العلامة خليل، محمد بن أحمد بن يوسف الرهوني، المطبعة الأميرية، بولاق-مصر، ط1، 1306هـ.

88. حاشية العدوي على كفاية الطالب الرباني شرح رسالة ابن أبي زيد القيرواني،
علي الصعيدي العدوي المالكي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط1، 1429هـ-
2008م.
89. حاشيتا قلوبوي وعميرة على شرح المحلي لمنهاج الطالبين، أحمد سلامة القلوبوي
وأحمد البرلسي عميرة، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1415هـ-1995م.
90. الحث على التجارة والصناعة والعمل، للإمام أبي بكر أحمد بن محمد الخلال
الحنبلي، تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة، دار السلام، مصر-القاهرة، ط1،
1441هـ/2020م.
91. حرية ممارسة الحق النقابي، سمغوني زكريا، دار الهدى، عين مليلة-الجزائر، ط؟،
2013.
92. الحسبة في الإسلام، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام
ابن تيمية الحراني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1.
93. الحق وأنواعه، د. صالح بن عبد الرحمن المحيميد، بحثٌ محكَّمٌ مقدَّمٌ لمجلة العدل
السعودية، العدد الأول محرَّم 1420هـ.
94. الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، د. فتحي الدريني، مؤسسة الرسالة،
بيروت-لبنان، ط3، 1404هـ-1984م.
95. حقوق الإنسان بين تعاليم الإسلام وإعلان الأمم المتحدة، محمد الغزالي، نضرة
مصر للطباعة والنشر، القاهرة-مصر، ط4، 2005م.
96. الحقوق والواجبات والعلاقات الدولية في الإسلام، د. محمد رأفت عثمان،
القاهرة-مصر، ط4، 1991م.
97. حكم المظاهرات والإضرابات والاعتصامات، نعمان بن عبد الكريم الوتر،
الحوكمي للطباعة وخدمات الكمبيوتر، صنعاء-اليمن.

98. حكم عمل المرأة في الفقه الإسلامي، عدنان بن ضيف الله الشوابكة، الدار الأثرية، عمان-الأردن، ط1، 1428هـ.
99. دراسة تطبيقية شرعية للتعامل مع مسائل النوازل والمستجدات، د. خالد المزيني، بحث مقدم لندوة فقه الاختلاف المنعقدة بالرياض في 1429/05/24هـ.
100. درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، علي حيدر خواجه أمين أفندي، تعريب: فهمي الحسيني، دار الجليل، بيروت-لبنان، ط1، 1411هـ/1991م.
101. الدرر السننية في الأجوبة النجدية، جمع: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، طبع وزارة الأوقاف السعودية، ط6، 1417هـ-1996م.
102. دقائق أولي النهى لشرح المنتهى، منصور بن يونس البهوتي، عالم الكتب، بيروت-لبنان، ط1، 1414هـ-1993م.
103. دور القيم والأخلاق في الاقتصاد الإسلامي، د. يوسف القرضاوي، مكتبة وهبة، القاهرة-مصر، ط1، 1415هـ/1995م.
104. الذخيرة، أبو العباس أحمد بن إدريس القرافي، تحقيق: محمد حجي وسعيد أعراب ومحمد بوخبزة، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط1، 1994م.
105. الرتبة في طلب الحسبة، علي بن محمد بن حبيب الماوردي الشافعي، تحقيق: مركز الدراسات الفقهية والاقتصادية، دار الرسالة، القاهرة-مصر، ط1، 1423هـ-2002م.
106. رد المختار على الدر المختار (حاشية ابن عابدين)، محمد أمين بن عمر عابدين الحنفي، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط2، 1412هـ-1992م.
107. الرسالة، الشافعي أبو عبد الله محمد بن إدريس المظلي القرشي، تحقيق: أحمد شاكر، مكتبة الحلبي، مصر، ط1، 1358هـ/1940م.

108. روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، شهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني الألوسي، تحقيق: علي عبد الباري عطية، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ.
109. روضة الطالبين وعمدة المفتين، أبو زكريا محي الدين يحيى بن شرف النووي، تحقيق: زهير الشاويش، المكتب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط3، 1412هـ-1991م.
110. سلسلة الهدى والنور، محمد ناصر الدين الألباني، شريط رقم 36.
111. سنن ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد ابن ماجه القزويني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط ومجموعة من الباحثين، مؤسسة الرسالة العالمية، بيروت-لبنان، ط1، 1430هـ-2009م.
112. سنن أبي داود، أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، تحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، المكتبة العصرية، صيدا-بيروت.
113. سنن الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي، تحقيق: بشار عواد معروف، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، 1998م.
114. السنن الكبرى، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي، تحقيق: عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط3، 1424هـ-2003م.
115. سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي، د. محمد سعيد محمد الرملاوي، مقال محكم نُشر في مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف بالدقهلية، المجلد16، العدد الأول لسنة 2014م.
116. السياسة الاقتصادية المثلى، عبد الرحمان المالكي، دون دار طبع، ط؟، 1383هـ/1963م.

117. شجرة النور الزكية في طبقات المالكية، محمد بن عمر بن سالم مخلوف، تعليق: عبد المجيد خيالي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م.
118. الشخصية الاعتبارية بين الفقه والقانون، أ.د محمد السيد دسوقي، بحث مقدم لمجلة كلية الشريعة بجامعة قطر ثم طبع مفرداً في مطابع الجامعة.
119. شرح الخرشي على خليل مع حاشية العدوي، أبو عبد الله محمد بن عبد الله الخرشي، دار الفكر، بيروت-لبنان.
120. شرح الزرقاني على الموطأ، محمد بن عبد الباقي الزرقاني، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الثقافة الدينية، القاهرة-مصر، 1424هـ-2003م.
121. شرح الزركشي على مختصر الخرقي، شمس الدين محمد بن عبد الله الزركشي الحنبلي، دار العبيكان، الرياض-م.ع.السعودية، ط1، 1413هـ-1993م.
122. شرح القواعد الفقهية، أحمد بن الشيخ محمد الزرقا، صححه وعلق عليه: مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط2، 1409هـ/1989م.
123. الشرح الكبير مع حاشية الدسوقي، أبي البركات أحمد الدردير والحاشية: لشمس الدين محمد بن عرفة الدسوقي، دار الفكر، بيروت-لبنان.
124. شرح سنن أبي داود، شهاب الدين أبو العباس أحمد بن حسين بن رسلان المقدسي الشافعي، تحقيق: عدد من الباحثين بدار الفلاح بإشراف خالد الرباط، دار الفلاح للبحث العلمي وتحقيق التراث، الفيوم-مصر، ط1، 1437هـ/2016م.
125. شريعة الإسلام صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان، د.يوسف القرضاوي، دار الصحوة، القاهرة-مصر، ط2، 1993م.

126. الصحاح "تاج اللغة وصحاح العربية"، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت-لبنان، ط4، 1407هـ/1987م.
127. الصحوة الإسلامية - ضوابط وتوجيهات، محمد بن صالح العثيمين، جمع وترتيب: أبو أنس علي بن حسين أبو لوز، دار المجد للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، ط1، 1414هـ/1990م.
128. الضمان الاجتماعي في الفقه الإسلامي، د. أحمد محمد إسماعيل برج، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، 2013م.
129. ضمانات الوفاء بحقوق العمال في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي - دراسة مقارنة-، سلطان بن ناعم العمري، رسالة ماجستير، إشراف د. محمد أنور عبد العال، كلية الشريعة بجامعة الملك خالد، سنة 1431هـ، المملكة العربية السعودية.
130. الضوابط الشرعية للعمل والعمال في النظام الاقتصادي الإسلامي، حسين شحاتة، مقال منشور على موقعه الرسمي.
www.darelmashora.com
131. الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، شمس الدين محمد بن أبي بكر ابن قيم الجوزية، تحقيق: نايف بن أحمد الحمد، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، ط1، 1428هـ.
132. طلبة الطلبة في الاصطلاحات الفقهية، أبو حفص عمر بن محمد النسفي، المطبعة العامرة، بغداد-العراق، 1311هـ.
133. طوائف الحرف في مدينة القاهرة، د. نبيل السيّد الطوخي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة-مصر، ط؟، 2009م.

134. الطوائف الحرفية ودورها في الحياة العامة في مصر في عهد الدولة الفاطمية، د. محمد غنيم عطية الصياد، رسالة دكتوراه، كلية الآداب بجامعة الزقازيق-مصر، 2006م.
135. عقد العمل بين النظرية والممارسة، مصطفى قويدري، دار هومة، الجزائر، ط2، 2011م.
136. العقد على المنافع وأحكامه في الفقه الإسلامي (رسالة ماجستير)، د. مولاي عبد السلام بلغيثي، دار ابن حزم، بيروت-لبنان، ط1، 1432هـ-2011م.
137. عقود التأمين من وجهة الفقه الإسلامي، أ.د. محمد بلتاجي، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة-مصر، ط1، 1429هـ-2008م.
138. العقود، شيخ الإسلام أبو العباس عبد الحليم بن تيمية الحرّاني، دار السنة المحمدية للطباعة، القاهرة-مصر، دون معلومات طبع.
139. علاقات العمل في الإسلام، عبد الرحمان بكر، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة-مصر، 1970م.
140. عمدة الحفاظ في تفسير أشرف الألفاظ، أبو العباس، شهاب الدين أحمد بن يوسف بن عبد الدائم المعروف بالسمن الحلبي، تحقيق: محمد باسل عيون السود، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1417هـ/1996م.
141. العمل الثقافي والنقابي في الميزان الشرعي، محمد الحسن الددو، محاضرة ألقاها بالمعهد العالي للدراسات والبحوث الإسلامية، نواكشوط-موريتانيا، بتاريخ 2006/5/4م.
142. العمل في الاقتصاد الإسلامي، د. باسم علاوي عبد الجميلي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 2006م.

143. العمل والقضايا العمالية بين الإسلام والأنظمة الوضعية، د. إبراهيم حسين العسل، مؤسسة مجد، بيروت-لبنان، ط1، 1422هـ/2021م.
144. عون المعبود شرح سنن أبي داود، ومعه حاشية ابن القيم: تهذيب سنن أبي داود وإيضاح علله ومشكلاته، شرف الحق محمد أشرف بن أمير العظيم آبادي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط2، 1415هـ.
145. فتاوى البرزلي "جامع مسائل الأحكام مما نزل من القضايا بالفتن والحكام"، تحقيق: أ.د. محمد الحبيب الهيلة، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط1، 2002م.
146. الفتاوى السعودية، عبد الرحمن بن ناصر السعدي، مكتبة المعارف، الرياض-م ع س، ط2، 1402هـ-1982م.
147. فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية، جمع وترتيب: أحمد بن عبد الرزاق الدويش، الإدارة العامة للطبع، الرياض-م ع س.
148. فتاوى المجتهدين الأعلام في حكم التظاهر والإضراب والاعتصام، أبو حازم محمد بن حسني القاهري، دار سبيل المؤمنين، القاهرة-مصر، ط1، 1433هـ/2012م.
149. الفتاوى الهندية، نظام الدين البلخي ومجموعة علماء، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط2، 1310هـ.
150. فتاوى نور على الدرب، محمد بن صالح العثيمين، شريط صوتي رقم 160.
151. فتح الباري شرح صحيح البخاري، أبو الفضل أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، عناية: محب الدين الخطيب، ترقيم: محمد فؤاد عبد الباقي، تعليق: عبد العزيز بن باز، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1379هـ.

152. فتح القدير الجامع بين فني الرواية والدراية من علم التفسير، محمد بن علي الشوكاني، دار ابن كثير بدمشق ودار الكلم الطيب بيروت، ط1، 1414هـ.
153. فتح القدير، كمال الدين محمد بن عبد الواحد ابن الهمام، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط؟.
154. فتوحات الوهاب بتوضيح منهج الطلاب أو: حاشية الجمل على المنهج، سليمان بن منصور العجيلي الجمل، دار الفكر، بيروت-لبنان.
155. الفتوى بين الانضباط والتسيب، د. يوسف القرضاوي، دار الصحوة للنشر، القاهرة-مصر، ط1، 1408هـ-1988م.
156. الفروع ومعه تصحيح الفروع للمرداوي، أبو عبد الله محمد بن مفلح بن محمد بن مفرج، تحقيق: عبد الله التركي، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1424هـ-2003م.
157. الفروق، أبو العباس أحمد بن إدريس القرافي المالكي، دار عالم الكتب، بيروت-لبنان.
158. الفقه الإسلامي وأدلته، أ.د. وهبة مصطفى الزحيلي، دار الفكر، دمشق-سوريا، ط12.
159. فقه النوازل -دراسة تأصيلية تطبيقية-، د.محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الرياض-م ع السعودية، ط2، 1427هـ-2006م.
160. فقه النوازل، بكر بن عبد الله أبو زيد، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان-، ط1، 1416هـ-1996م.
161. فيض القدير شرح الجامع الصغير، زين الدين عبد الرؤوف بن علي المناوي، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، ط1، 1365هـ.

162. القاموس القانوني (Law Dictionary) عربي-إنجليزي، د. إبراهيم عبد الوهاب، مكتبة لبنان، بيروت-لبنان، ط2، 1972م.
163. القاموس المحيط، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروزآبادي، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، إشراف: محمد نعيم العرقسوسي، مؤسسة الرسالة، بيروت - لبنان، ط8، 1426هـ-2005م.
164. قانون العمل Le droit du travail (عربي، فرنسي)، جمع: أ. بلعروسي أحمد التيجاني و: أ. وابل رشيد، دار هومة، الجزائر، ط8، 2013م.
165. قانون العمل الجزائري - معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري والقضاء المقارن-، د. عبد الرحمان خليفي، دار العثمانية، الجزائر، 2016م.
166. القانون المتعلق بعلاقات العمل - مدغم بأحدث مبادئ واجتهادات المحكمة العليا-، يوسف دلاندة، دار هومة، الجزائر، ط1، 2014م.
167. قرارات وتوصيات ندوات البركة للاقتصاد الإسلامي، جمع وتنسيق وفهرسة: د. عبد الستار أبو غدة و د. عز الدين محمد خوجة، مجموعة دله البركة، جدّة - م ع س، ط6، 1422هـ/2001م
168. قواعد ابن رجب الحنبلي (تقرير القواعد وتحرير الفوائد)، الحافظ زين الدين عبد الرحمان بن أحمد بن رجب الحنبلي، تحقيق: أبو عبدة مشهور حسن آل سلمان، دار ابن عفان، القاهرة-مصر، ط1، 1424هـ-2003م.
169. قواعد الأحكام في مصالح الأنام، أبو محمد عز الدين بن عبد السلام الدمشقي الملقب بسليمان العلماء (ت 660هـ)، راجعه وعلق عليه: طه عبد الرؤوف سعد، مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، ط؟، 1414هـ/1991م.
170. قواعد الفقه، محمد عميم الإحسان المجددي البركتي، دار الصدف، كراتشي - باكستان، ط1، 1407هـ-1986م.

171. القواعد الفقهية الكبرى وما تفرع عنها، أ.د. صالح بن غانم السدلان، دار
بلنسية، الرياض-م.ع.السعودية، ط2، 1420هـ-1999م.
172. القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، د. محمد مصطفى الزحيلي، دار
الفكر، دمشق-سوريا، ط1، 1427هـ/2006م.
173. القوانين الفقهية، أبو القاسم محمد بن أحمد ابن جزي الكلبي الغرناطي، بدون
معلومات طبع.
174. القيم الحاكمة للعمل النقابي، عبد الرحيم مفكير، ورقة بحثية منشورة على مدونة
مركز البحث والدراسات الاجتماعية والثقافية، المغرب.
175. الكافي في فقه أهل المدينة، أبو عمر يوسف بن عبد الله بن عبد البر النمري
القرطبي تحقيق: محمد محمد أحمد ولد ماديك، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض،
ط2، 1400هـ-1980م.
176. كتاب الخراج للإمام أبي يوسف يعقوب بن إبراهيم الأنصاري، دار المعرفة،
بيروت-لبنان.
177. كشف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس البهوتي، تحقيق: هلال
مصيلحي مصطفى هلال، مكتبة النصر الحديثة، الرياض-م ع س، بدون تاريخ
طبع [لكن أرنح طباعتها في 1388هـ / 1968م الدكتور التركي في كتابه
«المذهب الحنبلي» 2 / 510].
178. كشف الأسرار شرح أصول البزدوي، علاء الدين عبد العزيز بن أحمد البخاري
الحنفي، دار الكتاب الإسلامي، دون معلومات نشر.
179. كشف الظنون عن أسامي الكتب والفنون، مصطفى بن عبد الله الشهير بجاجي
خليفة وبكاتب جلي، تصوير: مؤسسة التاريخ العربي - دار إحياء التراث
العربي، بيروت-لبنان، ط؟، 1941م.

180. الكنز الثمين في سؤالات ابن سنيد لابن عثيمين، محمد بن صالح العثيمين، إعداد: فهد بن عبد الله بن إبراهيم السنيد، ملف pdf أصدره المؤلف ولم يُطبع بعد.
181. كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، علاء الدين علي بن حسام الدين ابن قاضي خان الهندي الشهير بالمتقي الهندي، تحقيق: بكري حياي و صفوة السقا، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط5، 1401هـ/1981م.
182. اللباب في شرح الكتاب للقدوري، عبد الغني بن طالب الغنيمي، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان.
183. لسان العرب، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، دار صادر، بيروت-لبنان، ط3، 1414هـ.
184. اللقاءات الشهرية، محمد بن صالح العثيمين، مؤسسة الشيخ ابن عثيمين الخيرية، القصيم- م ع س، ط1، 1437هـ.
185. المبسوط، أبو بكر شمس الدين محمد بن أحمد السرخسي، دار المعرفة، بيروت-لبنان، 1414هـ-1993م.
186. مجلة الأحكام العدلية، لجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء في الخلافة العثمانية، تحقيق: نجيب هوايني، نور محمد، الناشر: كارخانه تجارت كتب، كراتشي-باكستان.
187. مجلة العدل، المملكة العربية السعودية، عدد37/محرم1429هـ. بحث: الإجارة بجزء من العمل صورها حكمها وتكييفها، د. عبد الرحمان الجلعود.
188. مجلة مجمع الفقه الإسلامي، تصدرها: منظمة المؤتمر الإسلامي، جدة-م.ع.السعودية.

189. مجموع الفتاوى، أبو العباس أحمد بن عبد الحلیم بن تیمیة، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة المنورة-م.ع.السعودية، 1416هـ-1995م.
190. المجموع شرح المهذب مع تكملة السبكي والمطيعي، أبو زكريا محي الدين يحيى بن شرف النووي، دار الفكر، بيروت-لبنان.
191. مجموعة الفتاوى الشرعية الصادرة عن قطاع الإفتاء والبحوث الشرعية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت، ط2، 1428هـ/2007م.
192. مجموعة بحوث فقهية، د. عبد الكريم زيدان، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، 1402هـ/1982م.
193. محاضرات في قانون العمل، د. خليفى عبد الرحمان، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2014م.
194. المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، أبو محمد عبد الحق بن غالب بن عطية الأندلسي المحاربي، تحقيق: عبد السلام عبد الشافي محمد، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1422هـ.
195. المحلى بالآثار، أبو محمد علي بن أحمد بن حزم الأندلسي، دار الفكر، بيروت-لبنان.
196. المدخل الفقهي العام، مصطفى أحمد الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط1، 1418هـ-1998م.
197. مدخل إلى الاقتصاد الإسلامي، د. عبد العزيز فهمي هيكل، دون معلومات طبع.
198. المدخل إلى العلوم القانونية -نظرية الحق-، د. محمدي فريدة، منشورات CEDOC، دون معلومات الطبعة.

199. مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، عصام طوالي الثعالبي، دار هومة، الجزائر، ط؟، 2013م.
200. مدخل إلى فقه النوازل، د. عبد الحق حميش، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1432هـ-2011م.
201. المدخل إلى نظرية الالتزام العامة في الفقه الإسلامي، مصطفى الزرقا، دار القلم، دمشق-سوريا، ط1، 1420-1999.
202. المدخل لدراسة العلوم القانونية-نظرية القانون-، د.علي أحمد صالح، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، دون تاريخ النشر.
203. المدخل، أبو عبد الله محمد بن محمد العبدري الفاسي المالكي الشهير بابن الحاج، دار التراث، دون معلومات الطبع.
204. مدونة الفقه المالكي وأدلته، الصادق بن عبد الرحمان الغرياني، دار بن حزم، بيروت-لبنان، ط1، 1436هـ/2015م.
205. المدونة الكبرى، الإمام مالك بن أنس الأصبحي رضي الله عنه، رواية الإمام سحنون عن الإمام ابن القاسم، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ-1994م.
206. المراسيل، أبو داود سليمان بن الأشعث السجستاني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1408هـ.
207. المركز القانوني للعامل في التشريعات العمالية العربية-دراسة مع أحكام الشريعة الإسلامية-، د. هاشم محمد الجحيشي، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، 2017م.
208. مستجدات فقهية في قضايا الزواج والطلاق، د.أسامة عمر سليمان الأشقر، دار النفائس، عمان-الأردن، ط1، 1420هـ-2000م.

209. مسند الإمام أحمد، أبو عبد الله أحمد بن حنبل الشيباني، تحقيق: شعيب الأرنؤوط وآخرون، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1421هـ-2001م.
210. المسند الصحيح المختصر، أبو الحسن مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان.
211. المشكلة الاقتصادية ونظرية الأجور والأسعار، د. عبد الله غانم، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية-مصر، 1984م.
212. مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة مع الفقه الغربي، د. عبد الرزاق السنهوري، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط1، بدون تاريخ طبع.
213. المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المكتبة العلمية، بيروت-لبنان.
214. المصنف، أبو بكر عبد الرزاق بن همام الصنعاني، تحقيق: مركز البحوث وتقنية المعلومات بدار التأصيل، مصر، ط2، 1437هـ/2013م.
215. مطالب أولي النهى في شرح غاية المنتهى، مصطفى بن سعد الرحيباني الدمشقي الحنبلي، المكتب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط2، 1415هـ/1994م.
216. معالم التأمين الإسلامي - دراسة فقهية للتأمين التجاري والإسلامي-، د. صالح العلي و د. سميح الحسن، دار النوادر، دمشق-سوريا، ط1، 1431هـ-2010م.
217. معالم القرية في أحكام الحسبة، محمد بن أحمد القرشي المعروف بابن الأخوة، تحقيق: د. محمد محمود شعبان و صديق أحمد المطيعي، مكتب الإعلام الإسلامي، القاهرة-مصر، ط1، 1408هـ.

218. المعاملات المالية المعاصرة - بحوث وفتاوى وحلول-، أد. وهبة الزحيلي، دار الفكر المعاصر، بيروت-لبنان، ط1، 1423هـ-2003م.
219. المعايير الشرعية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية "أيوبي" (AAOIFI)، المنامة-البحرين-، ط؟، 1437هـ.
220. المعجم الاشتقاقي المؤصل لألغاز القرآن الكريم، د. محمد حسن حسن جبل، مكتبة الآداب، القاهرة-مصر، ط1، 2010 م.
221. المعجم الكبير، سليمان بن أحمد بن أيوب الطبراني، تحقيق: حمدي بن عبد المجيد السلفي، مكتبة ابن تيمية، القاهرة-مصر، ط2.
222. معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عبد الحميد عمر مع فريق عمل، عالم الكتب، بيروت-لبنان، ط1، 1429هـ/2008م.
223. معجم المصطلحات الفقهية والقانونية، د. جرجس جرجس، مراجعة: القاضي أنطوان الناشف، الشركة العالمية للكتاب، بيروت-لبنان، ط1، 1996.
224. معجم المصطلحات والألغاز الفقهية، د. محمود عبد الرحمان عبد المنعم، دار الفضيلة، القاهرة-مصر، ط؟، دون تاريخ طبع.
225. المعجم المفهرس لألغاز القرآن الكريم، محمد فؤاد عبد الباقي، طبعة دون معلومات نشر.
226. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، مكتبة الشروق الدولية، مصر، ط4، 1425هـ-2004م.
227. معجم مصطلحات الشريعة والقانون -عربي فرنسي إنجليزي-، د. عبد الواحد كرم، دون معلومات طبع.
228. معجم مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد ابن فارس، تحقيق: عبد السلام هارون، اتحاد الكتاب العرب، 1423هـ-2002م.

229. المعيار المغرب والجامع المغرب عن فتاوى أهل أفريقية والأندلس والمغرب، أبي العباس أحمد بن يحيى الونشريسي، خرجه جماعة من الفقهاء بإشراف د. محمد حجي، نشر وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية للمملكة المغربية، 1401هـ/1981م.
230. معيد النعم ومبيد النقم، تاج الدين عبد الوهاب بن تقي الدين السبكي، مؤسسة الكتب الثقافية، بيروت-لبنان، ط1، 1407هـ-1986م.
231. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، شمس الدين محمد بن الخطيب الشربيني، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1415هـ-1994م.
232. المغني، أبو محمد عبد الله بن قدامة المقدسي، مكتبة القاهرة، القاهرة-مصر، 1388هـ-1968م.
233. المفردات في غريب القرآن، أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، دار القلم بدمشق والدار الشامية بيروت، ط1، 1412هـ.
234. المفهم لما أشكل من تلخيص كتاب مسلم، أبو العباس أحمد بن عمر بن إبراهيم القرطبي، تحقيق: محيي الدين ديب ميستو - أحمد محمد السيد - يوسف علي بديوي - محمود إبراهيم بزال، دار ابن كثير و دار الكلم الطيب ، دمشق-بيروت، ط1، 1417هـ/1996م.
235. مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، د. صادق مهدي السعيد، بحث مقدّم مكتب العمل العربي بمنظمة العمل العربية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، 1983م.
236. مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية، د. محمد سعيد اليوبي، دار الهجرة، الرياض-م.ع.س، ط1، 1418هـ-1998م.

237. مقال علمي بعنوان: " الشريعة الإسلامية والإضراب عن العمل!!"، عصام تليمة، نُشر على موقع الجزيرة بتاريخ 2015/5/2م.
238. ملزمة فقه النوازل، د. مريم علي جمعة، بدون معلومات نشر.
239. الملكية في الشريعة الإسلامية مع المقارنة بالشرائع الوضعية، علي الخفيف، دار الفكر العربي، القاهرة-مصر، 1416-1996.
240. من فقه الدولة في الإسلام -مكائنها..معالمها..طبيعتها..موقفها من الديمقراطية والتعددية والمرأة وغير المسلمين-، د. يوسف القرضاوي، دار الشروق، القاهرة-مصر، ط3، 1422هـ/2001م.
241. من قضايا العمل والمال في الإسلام، مصطفى المراغي، سلسلة البحوث الإسلامية، مجمع البحوث الإسلامية بالأزهر، القاهرة-مصر، 1390هـ/1970م.
242. المنتقى شرح الموطأ، أبو الوليد سليمان بن خلف التجيبي القرطبي الباجي، مطبعة السعادة، مصر، ط1، 1332 هـ.
243. المنثور في القواعد الفقهية، أبو عبد الله بدر الدين محمد بن عبد الله بن بهادر الزركشي (ت 794هـ)، وزارة الأوقاف الكويتية، ط2، 1405هـ/1985م.
244. منح الجليل شرح مختصر خليل، أبو عبد الله محمد بن أحمد عيش، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1409هـ-1989م.
245. المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، أبو زكريا يحيى بن شرف النووي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، ط2، 1392هـ.
246. منهج استنباط أحكام النوازل الفقهية المعاصرة -دراسة تأصيلية تطبيقية-، د.مسفر بن علي القحطاني، دار ابن حزم، بيروت-لبنان، ط2، 1431هـ-2010م.

247. المهذب في فقه الإمام الشافعي، أبو اسحاق إبراهيم بن علي الشيرازي، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان.
248. المواعظ والاعتبار بذكر الخطط والآثار، تقي الدين أحمد بن علي المقرئ، دار الكتب العلمية، بيروت-لبنان، ط1، 1418هـ.
249. الموافقات، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي، تحقيق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عفان، القاهرة-مصر، ط1، 1417هـ-1997م.
250. مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، أبو عبد الله محمد بن محمد الرعيبي المعروف بـ الخطاب، دار الفكر، بيروت-لبنان، ط3، 1412هـ-1992م.
251. الموسوعة الجنائية الإسلامية المقارنة بالأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، سعود بن عبد العالي البارودي العتيبي، دار التدمرية، الرياض-م ع س، ط2، 1430هـ-2009م.
252. موسوعة الفقه الميسر، د. محمد بن إبراهيم الموسى - أ.د عبد الله بن محمد الطيار - أ.د عبد الله بن محمد المطلق، مدار الوطن للنشر والتوزيع، الرياض-م ع س، ط4، 1439هـ/2018م.
253. الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف بالكويت، دار السلاسل، الكويت، ط1404، 2هـ.
254. موسوعة القضايا الفقهية المعاصرة والاقتصاد الإسلامي، أ.د. علي السالوس، مكتبة دار القرآن، بلبس-مصر، ط7.
255. الموسوعة الميسرة في فقه القضايا المعاصرة، مركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة التابع لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض-م ع س، ط2، 1436هـ/2015م.

256. موسوعة ويكيبيديا العالمية.
257. الموطأ، الإمام مالك بن أنس الأصبحي، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت-لبنان، 1406هـ-1985م.
258. موقع الإسلام سؤال وجواب، إشراف: محمد صالح المنجد.
259. الموقع الرسمي د. محمد علي فركوس على شبكة الأنترنت.
260. نصيحة الملوك، أبو الحسن علي بن محمد الماوردي، تحقيق: خضر محمد خضر، مكتبة الفلاح، الصفاة-الكويت، ط1، 1403هـ/1983م.
261. نظام التأمين -حقيقته والرأي الشرعي فيه-، مصطفى أحمد الزرقا، مؤسسة الرسالة، بيروت-لبنان، ط1، 1404هـ-1984م.
262. نظام التقاعد والمعاشات في الجزائر، د. عبد الرحمان خليفي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2015م.
263. النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، أ. آمال بطاهر، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية-مصر، 2013م.
264. النظريات الفقهية، د. فتحي الدريني، منشورات جامعة دمشق، سوريا، ط2، 1417هـ/1997م.
265. نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي -دراسة مقارنة-، عدنان محمد يوسف ربابعة، إشراف: د. إسماعيل أبو شريعة، رسالة ماجستير في الاقتصاد الإسلامي، جامعة اليرموك-الأردن، 1419هـ/1999م.
266. نظرية الحق بين الشريعة والقانون، أ.د عبد السلام العبادي، نسخة إلكترونية وورد.
267. نظرية الحق بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، د. أحمد محمود الخولي، دار السلام، القاهرة-مصر، ط1، 1423هـ-2003م.

268. نظرية الحق في الفقه الإسلامي، أ.د عبد الستار حامد الدبّاغ، مركز البحوث والدراسات الإسلامية التابع لديوان الوقف السنيّ، بغداد-العراق، ط1، 1429هـ-2008م.
269. النظرية العامة للحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، أ.د عمار بوضياف، دار جسر، الجزائر العاصمة، ط2، 1438هـ-2017م.
270. نظرية العقد، د. عبد الرزاق السنهوري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، ط2، 1998م.
271. النقابات الإسلامية، برنارد لويس، ترجمة: عبد العزيز الدوري، مجلة الرسالة، أصدرها: الأستاذ أحمد حسن الزيات باشا، عدد 355 بتاريخ 1940/4/22م.
272. النقابات المهنية دراسة تأصيلية، عمر نايف الخليلي - أ.د. عبد الله علي الصيفي، مقال محكم، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، غزة-فلسطين، تاريخ النشر 2020/01/25.
273. النقابات عند المسلمين، محمد منير سعد الدين، مجلة التراث العربي، تابعة لاتحاد الكتاب العرب، دمشق-سوريا، العدد 47 بتاريخ شوال 1412هـ/أفريل 1992م.
274. النقد الذاتي، علّال الفاسي، المطبعة العالمية، القاهرة-مصر، ط1.
275. نهاية الرتبة الظرفية في طلب الحسبة الشريفة، عبد الرحمن بن نصر الشيزري الشافعي، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة-مصر، 1365هـ/1946م.
276. نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج، شمس الدين محمد بن أبي العباس الرملي، دار الفكر، بيروت-لبنان، 1404هـ-1984م.

277. التّوادر والزّيادات على ما في المدوّنة من غيرها من الأمّهات، أبو محمد عبد الله بن (أبي زيد) القيرواني، تحقيق: مجموعة من الباحثين، دار الغرب الإسلامي، بيروت-لبنان، ط1، 1999.
278. نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار، محمد بن علي الشوكاني، تحقيق: عصام الدين الصبابطي، دار الحديث، القاهرة-مصر، ط1، 1413هـ-1993م.
279. واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية -دراسة مقارنة-، سمير محمد العواودة، الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2020م.
280. وثائق النوازل، محمد بن حسين الجيزاني، دار ابن الجوزي، الدمام- م ع س، ط1، 1439هـ.
281. الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، د. بشير هديفي، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 1437هـ/2015م.
282. الوجيز في قانون العمل، د. معزير عبد السلام، دار هومة، الجزائر، 2018م.
283. الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، خليفي عبد الرحمان، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة-الجزائر، 2008م.
284. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، أد. عمار بوضيف، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 1436هـ/2015م.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ-ص	المقدمة
90-1	الفصل التمهيدي: مدخل عام للتعريف بمصطلحات البحث الأساسية
36-2	المبحث الأول: حقيقة الأجير
3	المطلب الأول: حقيقة الإجارة على منافع الأشخاص
3	الفرع الأول: الفرع الأول: تعريف الإجارة على منافع الأشخاص
12	الفرع الثاني: مشروعية الإجارة على منافع الأشخاص
18	الفرع الثالث: أركان عقد الإجارة على منافع الأشخاص
30	المطلب الثاني: مصطلح الأجير بين الفقه والقانون
31	المطلب الثالث: أنواع الأجراء
31	الفرع الأول: أنواع الأجراء باعتبار محل العقد
34	الفرع الثاني: أنواع الأجراء باعتبار تعيين الشخص وعدمه
62-37	المبحث الثاني: حقيقة النوازل
38	المطلب الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً وأهم مصطلحاتها المتداولة
38	الفرع الأول: تعريف النوازل لغة واصطلاحاً
41	الفرع الثاني: المصطلحات المتداولة ذات الصلة.
44	المطلب الثاني: أهمية فقه النوازل ومطابق مسائلها
44	الفرع الأول: أهمية فقه النوازل.

الصفحة	الموضوع
49	الفرع الثاني: مظان فقه النوازل.
57	المطلب الثالث: مراحل تناول العلمي للنوازل والحكم عليها.
57	الفرع الأول: مرحلة التصور
59	الفرع الثاني: مرحلة التوصيف
60	الفرع الثالث: مرحلة التنزيل
90-63	المبحث الثالث: حقيقة الحقوق
64	المطلب الأول: تعريف الحقوق لغة واصطلاحاً
64	الفرع الأول: تعريف الحقوق في اللغة
66	الفرع الثاني: تعريف الحقوق في الاصطلاح
76	المطلب الثاني: أركان الحق وأنواعه
76	الفرع الأول: أركان الحق
84	الفرع الثاني: أنواع الحقوق
89	المطلب الثالث: أنواع حقوق الأجير (القديمة-المستجدّة)
89	الفرع الأول: حقوق الأجير القديمة
90	الفرع الثاني: حقوق الأجير المستجدّة
226-91	الفصل الأول: النوازل المتعلقة بحقوق الأجير كمستخدم
144-91	المبحث الأول: نوازل متعلقة بالحق في الأجرة
93	المطلب الأول: حقيقة الأجرة لغة واصطلاحاً
93	الفرع الأول: تعريف الأجرة لغة
94	الفرع الثاني: تعريف الأجرة اصطلاحاً (في الفقه والقانون)
96	المطلب الثاني: النوازل والمستجدّات المتعلقة بالأجرة
96	الفرع الأول: نازلة تتعلق بطبيعة الأجرة
99	الفرع الثاني: نازلة تتعلق بكيفية استحقاق الأجرة
106	الفرع الثالث: نوازل تتعلق بتسعير الأجرة

الصفحة	الموضوع
183-145	المبحث الثاني: نازلة الحق في الترقية
146	المطلب الأول: تعريف الترقية لغة واصطلاحاً
146	الفرع الأول: تعريف الترقية لغة
148	الفرع الثاني: تعريف الترقية اصطلاحاً
150	المطلب الثاني: أحكام الترقية في القانون الجزائري
150	الفرع الأول: مشروعية الترقية قانونياً
151	الفرع الثاني: الشروط القانونية للترقية
153	الفرع الثالث: أنواع الترقية
156	المطلب الثالث: حكم نازلة الترقية في الفقه الإسلامي
156	الفرع الأول: صور الترقية في التاريخ الإسلامي
160	الفرع الثاني: حكم نازلة الترقية
174	الفرع الثالث: مسألة مهمة تتعلق بالترقية
226-184	المبحث الثالث: نازلة حقّ العُمَّال في التكوين
185	المطلب الأول: تعريف التكوين لغة واصطلاحاً
185	الفرع الأول: تعريف التكوين لغة
191	الفرع الثاني: تعريف التكوين اصطلاحاً
193	الفرع الثالث: المصطلحات المشابهة
197	المطلب الثاني: حق العامل في التكوين في القانون الجزائري
197	الفرع الأول: مشروعية الحق في التكوين في القانون الجزائري
200	الفرع الثاني: بعض أحكام الحقّ في التكوين في القانون الجزائري
208	المطلب الثالث: نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي
208	الفرع الأول: تكوين العُمَّال في التاريخ الإسلامي
211	الفرع الثاني: حكم نازلة الحق في التكوين في الفقه الإسلامي

الصفحة	الموضوع
322-227	الفصل الثاني: النوازل المتعلقة بأنواع الاستفادات التي يستحقها الأجير
252-228	المبحث الأول: الحق في الراحة والعطّل
229	المطلب الأول: تعريف الراحة والعطلة
229	الفرع الأول: تعريف الراحة والعطلة لغة
231	الفرع الثاني: تعريف الراحة والعطلة اصطلاحاً والفرق بينهما
232	المطلب الثاني: أحكام الراحة والعطّل المستجدة بين الفقه والقانون
232	الفرع الأول: أحكام الراحة والعطّل المستجدة في القانون
239	الفرع الثاني: أحكام الراحة والعطّل المستجدة في الفقه الإسلامي
250	الفرع الثالث: مسألة استحقاق الأجرة خلال العطلة
281-253	المبحث الثاني: الحق في ظروف العمل المناسبة
254	المطلب الأول: تعريف ظروف العمل لغة واصطلاحاً
254	الفرع الأول: تعريف ظروف العمل لغة.
255	الفرع الثاني: تعريف ظروف العمل اصطلاحاً
256	الفرع الثالث: المقصود بالحق في ظروف العمل المناسبة
258	المطلب الثاني: ظروف العمل المناسبة في القانون الجزائري.
258	الفرع الأول: مشروعية الحق في ظروف العمل المناسبة قانونياً
260	الفرع الثاني: المعايير القانونية لظروف العمل المناسبة
263	المطلب الثالث: حكم نازلة الحق في الظروف المناسبة في الفقه الإسلامي
263	الفرع الأول: حماية الإسلام للعمال حسياً ومعنوياً
264	الفرع الثاني: أدلة مشروعية الحق في ظروف عمل مناسبة
322-282	المبحث الثالث: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي
283	المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً
283	الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار مفرديه
286	الفرع الثاني: تعريف الضمان الاجتماعي باعتبار التركيب

الصفحة	الموضوع
289	الفرع الثالث: المصطلحات المرادفة أو المشابهة لـ "الضمان الاجتماعي"
292	المطلب الثاني: الحق في خدمات الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.
292	الفرع الأول: مشروعية الحق في الضمان الاجتماعي في القانون
293	الفرع الثاني: الأدوات المُستفادَة بِمُقْتَضَى حق العامل في الضمان الاجتماعي
296	الفرع الثالث: تصويرُ نازلة عقد الضمان الاجتماعي كما هي في القانون
301	المطلب الثالث: نازلة الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية
301	الفرع الأول: ضمان ضرر الأجير في الشريعة الإسلامية
303	الفرع الثاني: نظرة الشريعة الإسلامية إلى نظام الضمان الاجتماعي
306	الفرع الثالث: حُكم نازلة "الحق في خدمات الضمان الاجتماعي"
412-323	الفصل الثالث: النوازل المتعلقة بحق الأجير في المطالبة بحقوقه
366-324	المبحث الأول: نازلة الحق في ممارسة العمل النقابي
325	المطلب الأول: تعريف النقابة لغة واصطلاحاً
325	الفرع الأول: التعريف اللغوي
327	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي
329	الفرع الثالث: العلاقة بين التعريف اللغوي والاصطلاحي
330	المطلب الثاني: تاريخ النقابات العمالية، مهامها وأهدافها
330	الفرع الأول: تاريخ النقابات العمالية
338	الفرع الثاني: مهام النقابات العمالية
340	المطلب الثالث: حكم النقابات العمالية بين الفقه الإسلامي والقانون
340	الفرع الأول: أحكام النقابات العمالية في القانون الوضعي
348	الفرع الثاني: حكم نازلة النقابات في الفقه الإسلامي
412-367	المبحث الثاني: نازلة الحق في الإضراب
369	المطلب الأول: تعريف الإضراب لغة واصطلاحاً
369	الفرع الأول: تعريف الإضراب لغة

الصفحة	الموضوع
370	الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحاً
376	المطلب الثاني: نازلة الإضراب عن العمل بين الفقه الإسلامي والقانون
376	الفرع الأول: الحق في الإضراب عن العمل في القانون الجزائري
384	الفرع الثاني: نازلة الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي
407	الفرع الثالث: مسألتان مهمتان
418-414	الخاتمة
419	ملخص البحث باللغة العربية
420	ملخص البحث باللغة الإنجليزية
421	ملخص البحث باللغة الفرنسية
470-422	الفهارس
423	فهرس الآيات القرآنية
429	فهرس الأحاديث النبوية
434	فهرس المصادر والمراجع
465	فرس الموضوعات

People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Emir Abdelkader University of Islamic Sciences -Constantine-

College of Sharia and Economics

Serial Number :

Registration number :



Department of
jurisprudence and its origins

New Issues in Worker's Rights

A Comparative Jurisprudence Study with Algerian Law

A memorandum submitted for obtaining the degree of Doctor of Science
in Islamic Sciences

Specialization: Islamic Fiqh

Prepared by the student
Cherrad Fouad

Supervision of Prof. Dr
Larfi Kamel

N°	Name and Surname	Degree	Affiliation Univ	Adjective
1	Prof.Noureddine Boukerdid	Professor of higher education	Emir A.kader University of Islamic Sciences - -Constantine	Chairman
2	Prof. Larfi Kamel	Professor of higher education	Emir A.kader University of Islamic Sciences - -Constantine	Supervisor and rapporteur
3	Prof.Laila Baatech	Professor of higher education	Emir A.kader University of Islamic Sciences - -Constantine	Member
4	Prof. Mourad Belabbes	Professor of higher education	Université Ben Youssef Ben Khadda - Algérie 01	Member
5	Prof. Mohammed Ouarneki	Professor of higher education	Université Ammar Theliji - -Laghouat	Member
6	Prof. Ahmed Zaïdi	Professor of higher education	Université Mohamed Boudiaf - M'sila	Member

college year

2024-2023/1445-1444