حقوق الإنسان العامل في الإسلام

د. الطيب فرجان،

أستاذ مؤقت بجامعة المسيلة

ملخص:

إن الدين الإسلامي باعتباره يمثل دينا خاتما لما سبقه من الديانات السماوية فقد تضمنت شريعته أحكاما تتعلق بالإنسان العامل ، حيث رتبت له حقوقا تمثلت في أولاحق العامل في الأجر،حيث بنى الإسلام نظام الأجور على أربعة أسس ومبادئ هـــي: لا عمل من غير أجر، والأجر على قـدر العمل، ومساواة الرجـل بالمرأة في الأجـر إذا تسـاوى العمل ،وتحريم المقاسمة،وللأجر في الإسلام أحكام من أبرزها:دفع الأجر، وتحديد الأجر، وثانيا حق العامل في الحصول على حقوقه التي اشترطها صاحب العمل على نفسه ، وثالثا أن يكون العمل على قدر طاقة العامل،رابعا حق العامل في الراحة،وخامساحق العامل في الشكوى وحقه في التقاضي،وسادسا حق العامل في حماية المجتمع ، وسابعا واجب الدولة في كفالة حق العمل للقادرين.

إن اهتمام الإسلام بالإنسان العامل وحقوقه مرده إلى اهتمامه بالعمل، الذي يعد المجسد لمختلف الأعمال التي يقوم عليها هذا الدين، فلا يمكن الحديث عن تأدية العبادات التي يتطلب القيام بها أموالا في غياب العمل، كالزكاة والحج وغيرها ولأنه بالعمل تتحقق خلافة الله في الأرض.

Sammary:

The Islamic religion as it represents have a ring of what preceded monotheistic religions have included his law provisions relating to human beings the world, where he arranged for his rights was the first worker's right to pay, where Islam is built wage system on four pillars and principles: not unpaid work, and pay as much work, and the equality of men and women in pay for equal work, and the prohibition of Almkasemh, and wage in Islam provisions in particular: remuneration, and determine the remuneration and, secondly, the worker's right to obtain the rights stipulated by the employer himself, and thirdly to be work as much energy factor, Fourth worker's right to rest, Fifth worker's right to the complaint and the right to litigation, and the sixth worker's right to protect the community, and the Seventh and the state's duty to ensure the right to work for the able.

The interest of Islam man is the worker of his rights due to his interest in the work, which is embodied for various acts underlying this debt, we can not talk about performing acts of worship that requires the money in the absence of work, zakat and hajj and others, and because the work achieved a succession of God in Earth .

مقدمة:

تعد حقوق الإنسان من أكثر موضوعات الساعة نقاشا، وبالأخص عندما ينظر إليها وفقا لما تم طرحه من وجهت نظر الشرائع السماوية و منها الإسلام، باعتباره دينا لم يمسه التحريف، فكثير ما يتم اتهامه بالقصور من طرف من لا يعرف هذا الدين نظرا لتقصير مسلمي هذا العصر في تقديم فهم صحيح و عملي له في حياتهم المعاشة، ولعل من تلك الحقوق نذكر حقوق الإنسان العامل ، فكيف عالج الإسلام تلك حقوق؟.

الإسلام الذي يمثل رسالة سماوية خاتمة لما سبقها من الرسائل السماوية، تضمنت شريعته حلولا لكل ما له علاقة بحياة المسلمين أفرادا ومجتمعا وحكاما وحتى علاقاتهم بغيرهم من أمم الأرض، ومن تلك الحلول أو ما يعبر عنه بالتشريعات ما تعلق بحياة الفرد العامل ،فقد نص على حقه في الأجر المقابل للجهد

الذي يبذله ، مع حصوله على باقي حقوقه ومنها حقه في الراحة، وأن العمل على قدر طاقة العامل، وتمكينه من الحصول على الحقوق التي اشترطها صاحب العمل على نفسه وأقر أيضا ضمانات لحماية جميع حقوقه، ومن تلك الضمانات نجد حق العامل في الشكوى وحقه في التقاضي، وحقه في حماية المجتمع له ولأسرته، وأيضا واجب الدولة في حماية مناصب العمل وتوفير العمل للقادرين عليه، لذلك فقد أعز الإسلام العامل ورعاه وكرمه، واعترف بحقوقه لأول مرة في تاريخ العمل بعد أن كان العمل في بعض الشرائع القديمة معناه الرق والتبعية وفي البعض الآخر معناه المذلة والهوان.

فقد قرر الإسلام للعمال حقوقهم الطبيعية كمواطنين من أفراد المجتمع، كما جاء بكثير من المبادئ لضمان حقوقهم كعمال قاصدا إقامة العدالة الاجتماعية، وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم في حياتهم وحتى بعد مماتهم،كما دعا أيضا الإسلام أصحاب الأعمال إلى معاملة العامل معاملة إنسانية كريمة، وإلى الشفقة عليه والبر و عدم تكليفه بما لا يطيق من الأعمال إلى غير ذلك من الحقوق التي منحها الإسلام للعامل[1].

سنتعرض لحقوق العامل التي تترتب على عقد العمل أو اتفاق العمل، أو ما يعرف لدى الفقهاء بعقد إيجارة الأشخاص، تلك الحقوق التي تعد في الوقت نفسه واجبات صاحب العمل وأيضا لضمانات حماية تلك الحقوق سواء التي تقع على عاتق صاحب العمل وأيضا تمكينه من وسائل حماية حقوقه وفي الأخير الضمانات التي تتحملها الدولة في مجال المحافظة على مناصب العمل وكذا مساهمتها في توفير العمل لكل قادر عليه.

المبحث الأول

حق العامل في الأجر

المقصود بالأجر هنا هو العوض الذي ينشده و يحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل عمله له بمقتضي اتفاق العمل[2]، والأجر غالبا هو أهم شيء في حياة العامل ، فهو مورده الأول أو ربما الأوحد، فمعيشته هو و من يعول – بضرورياتها وكمالياتها – مرتبطة على الأغلب بالأجر، لذلك كانت العناية بكل ما يدور حول الأجور أهم ما يشغل العمال[3].

أجر العامل هو أهم التزام على عاتق صاحب العمل، ولذلك عني به الإسلام عناية بالغة، لأن الإسلام عد العمل عبادة ووضعه فوق العبادات جميعا، ونظرا لارتباط العبادات المالية بما يعود على الفرد المسلم من عمله.

لقد ورد ذكر الأجر في القرآن الكريم بالمعني المتداول في الحياة العملية في قوله تعالى : ((**قل ما سألتكم من أجر فهو لكم إن أجري إلا على الله**)) [4]،وفي قوله تعالى في قصة سيدنا موسى – عليه السلام – مع شعيب : ((...**قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا**))[5]، ففي الآيتين السابقتين ورد ذكر الأجر بالمعنى المقصود منه عوض المشقة أو جزاء عن الخدمة .

لقد بنى الإسلام نظام الأجور على أربعة أسس ومبادئ هي:

---

[1] عبد الرحمن بكر،علاقات العمل في الإسلام، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة، مصر، 1970، ص، 72، وأنظر أيضا ، المادتين 16 و17 من إعلان القاهرة لعام 1990 ، المتضمن حقوق الإنسان في الإسلام ، صادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي.

[2] صادق مهدي السعيد، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام، الطبعة الثانية، بغداد، العراق، 1971، ص، 220.

[3] لبيب السعد، دراسة إسلامية في العمل والعمال، الهيئة المصرية للتأليف والنشر، القاهرة، مصر، 1970، ص، 85.

[4] سورة سبأ، الآية رقم 47.

[5] سورة القصص، الآية رقم 36.

المطلب الأول: لا عمل من غير أجر.

جعل الإسلام لكل عمل أجر يقابله، فلا عمل بدون أجر، قال تعالى: ((**من كان يريد الحياة الدنيا و زينتها نوف إليهم أعمالهم فيها و هم فيها لا يبخسون**))[1].

قال الرسول – صلى الله عليه و سلم – : (**لا يغرس مسلم غرسا و لا زرعا فيأكل منه سبع أو طائر أو شيء إلا كان له فيه أجر**[2]، فهذه النصوص تقرر أنه لا أجر بلا عمل و أن الأجر حق و ليس منة على العامل ،لذلك قرر المولى عز و جل الأجر و الثواب المضمون لقاء أعمالهم الصالحة ، و ذلك في قوله تعالى : ((**إن الذين آمنوا و عملوا الصالحات لهم أجر غير ممنون**)) [3].

أما إذا تطوع العامل بعمله فإنه سوف يثاب عليه ، لأن العمل التطوعي كالصدقة مصدر من مصادر الثواب في الدنيا و الآخرة ، و يؤيد ذلك قول الرسول – صلى الله عليه و سلم – : (**الساعي على الأرملة و المسكين كالمجاهد في سبيل الله – وأحسبه – قال : كالقائم الذي لا يفتر و كالصائم الذي لا يفطر**)[4]، ففي هذا الحديث الشريف إشارة إلى أن العمل التطوعي مثل الصدقة من مصادر الثواب .

المطلب الثاني : الأجر على قدر العمل .

يوجب الإسلام أن يكون الأجر موازيا و معادلا للعمل الذي يؤده العامل، بمعني التناسب بين الأجر والعمل، قال تعالى: ((**لكل درجات مما عملوا وليوفيهم أجورهم وهم لا يظلمون**))[5]، **وقال تعالى** : ((**ولا تبخسوا الناس أشياءهم**))[6]، وقال أيضا عز وجل: ((**وهو الذي جعلكم خلائف في الأرض ورفع بعضكم فوق بعض درجات ليبلوكم فيما أتاكم** ...))[7]، وقال عز من قائل : ((**نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض ليتخذ بعضهم بعضا سخريا،ورحمت ربك خير مما يجمعون**)) [8].

هذه النصوص القرآنية تتحدث عن التفاوت في الأجر نظرا لتفاوت المواهب والكفاءات والإمكانيات، فالإسلام يقرر تفاوت الأجر متى كان هناك تفاوت في العمل فهو يحترم الفروق الطبيعية في الجهد والاستعداد والذكاء، ويعطي كل ذي حق حقه، والتطبيق الإسلامي العملي يخضع لهذا المبدأ [9].

المطلب الثالث: مساواة الرجل بالمرأة في الأجر إذا تساوى العمل.

قال تعالى:((... **إني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى**))[10] فهذه الآية دليل على توفية كل عامل جزاء عمله، وفيها توضيح أن الذكر والأنثى متساويان عند الله تعالى في الجزاء متى تساويا في العمل الذي يناط بهما، وأن عمل المرأة في

[1] سورة هود، الآية رقم 15 .

[2] علاء الدين على المتقي حسام الدين الهندي، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال تحقيق حسان عبد المنان،الطبعة الثانية، بيت الأفكار الدولية عمان، الأردن، 2005، حديث رقم 9082، ص 451.

[3] سورة فصلت ، الآية رقم 8 .

[4] صحيح البخاري، الجزء السابع، كتاب الآداب، باب الساعي على المسكين، ص 77.

[5] سورة الأحقاف، الآية رقم 19.

[6] سورة الأعراف، الآية رقم 85.

[7] سورة الأنعام، الآية رقم 165.

[8] سورة الزخرف، الآية رقم 32.

[9] عبد الرحمن بكر، المرجع السابق، ص 75.

[10] سورة آل عمران، الآية رقم 195.

الإسلام جائز إذا تم وفقا للشروط والضوابط الشرعية [1].

المطلب الرابع: تحريم المقاسمة.

حرم الإسلام مقاسمة العامل شيئا من أجره نظير تقديمه للعمل، لأن في ذلك استغلال لحاجة المسلم للعمل من قبل صاحب العمل، والإسلام لا يجيز استغلال حاجة الناس للعمل من أجل فرض شروط تكون مجحفة في حقهم، وهذا الأمر مستمد من المبدأ الإسلامي الذي ينص على أنه لا كسب بلا جهد ولا مال بلا عمل فضلا على ما فيه من ظلم للعامل و إجحاف[2].

المطلب الخامس: أحكام الأجر في الإسلام.

الأجر في الإسلامله أحكام من أبرزها:

الفرع الأول: دفع الأجر.

الإسلام يدعوا إلى الوفاء بالأجر معجلا كاملا غير منقوص قبل أن يجف عرق العامل قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم – (**أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه**) فالإسلام في هذا يلاحظ حاجة نفسية و حاجة مادية في حياة الفرد العامل فأما الحاجة النفسية فهي إشعار العامل بأن الأجر المبذول له تعويضا عما أدى من عمل وبذل فيه من قوة حتى في نفسه إحساس بأن عرقه الذي لم يجف بعد هو مصدر الكسب الماثل في يده فلا ظلم ولا استغلال، وأما الحاجة المادية فلأن العامل غالبا ما يكون محتاجا لأجره أولا بأول لكي يسد به ضرورياته هو وأسرته وتأخير أداء أجره يؤذيه و يحرمه من ثمرة جهده وعرقه في أنسب أوقات عنده، وذلك أيضا يقلل من نشاطه ورغبته في العمل، والإسلام حريص على أن يعمل كل عامل بأقصى ما يستطيع متمتعا بالرضي النفسي والاكتفاء المادي،ومن أجل تحقيق ذلك الهدف فإن الإسلام يحث أصحاب الأعمال– أي رجال الأعمال – على ترك الطمع في أجر العامل وعلى أدائه له كاملا ولا يؤخروا إعطاء العامل حقه بعد انتهاء عمله أو بعد حلول أجله المضروب له[3].

للمدارس الفقهية الإسلامية مواقف من مسألة وقت دفع الأجر ، فالحنفية والمالكية يتفقان على أن الأصل في الأجر أن يكون مؤجلا لأنه محل عقد الإجارة من جانب المأجور عينا كان أو عملا هو المنافع، وأن المنافع تؤدى آنا فآن لذا فلا يستحق الأجر إلا بعـد أداء تلك المنافع وذلك بدليل الكتاب والسنة، ولكــن أجاز بعض المالكية دفع الأجر معجلا في حالات معينة، وأما الجعفرية والشافعية والحنابلة فاتفقوا على جواز التعجيل والتأجيل، وأن الأمر متروك لاتفاق العمل بين الأجير وصاحب العمل[4].

الفرع الثاني: تحديد الأجر.

ينهى الإسلام عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره، فالإسلام لا يجيز أن يكون أجر العامل معلقا فـي ميزان القدر ويد الغيب ، بل لا بد من أن يكون العامل ضامنا لنتيجة مجهوده وكده، لذلك منعت الشريعة الإسلامية الكثير من المعاملات التي لا يتحقق فيها ضمان حق العامل في الأجر الذي يستحقه عند إبرام عقد العمل، فلا يجوز إذا أن تكون الأجرة مجهولة القدر، بل لا بد من أن تكون معلومة معينة، ليعمل

---

[1] عبد الوهاب زاهد الحلبي ، الحياة الاجتماعية في الإسلام ، مطبعة القادر برفتك بريس كراتشي ، باكستان ، سنة 1982 ، ص 111، وأنظر أيضا المادة 3 من إعلان القاهرة لعام 1990 ، المتضمن حقوق الإنسان في الإسلام ، صادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي.

[2] عبد الرحمن بكر، المرجع السابق، ص 75.

[3] عبد الرحمن بكر، المرجع نفسه، ص 76، أنظر أيضا، سامر مظهر قنطقجي مشكلة البطالة وعلاجها في الفقه الإسلامي، دار إحياء للنشر الرقمي، الطبعة الثانية (الإلكترونية) ، سنة 2013 ، ص 51.

[4] صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي،مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد العراق، 1983، ص 84.

العامل على أساس واضح و ليرفع عنه الحيف والظلم، ففي الحديث الشريف قال: الرسول – صلى الله عليه وسلم – (**من استأجر أجيرا فليعلمه أجره**)[1].

يشترط في الأجر أن يكون مالا عينا أو منفعة حاضرا أو دينا في الذمة و حلالا ومعلوما معلومية نافية للجهالة وليس واجبا أداؤه والقيام به شرعا على المسؤول بدفعه مملوك له مقدور التسليم لمستحقه من قبله[2].

رب العمل مطالب شرعا بالإضافة إلى دفع الأجر بتقديم المكافآت التشجيعية فوق الأجر المحدد،كلما أحسن العامل عمله وزاد من إنتاجه، وتلك المكافآت نوع من الحوافز في مجال العمل [3].

المبحث الثاني

حق العامل في الحصول باقي حقوقه

للعمل في الإسلام العديد من الحقوق التي لا تقل أهمية عن حقه في الأجر، وتتمثل تلك الحقوق في:

المطلب الأول: حق العامل في الحصول على حقوقه التي اشترطها صاحب العمل على نفسه.

يجب على صاحب العمل أن يوفي للعامل حقوقه التي اشترطها له في إطفاق العمل، وألا يحاول إنقاص شيء منها، ففي إنقاصه لما كان قد تم الاتفاق عليه من حقوق لفائدة العامل فيه ظلم عاقبته وخيمة، لذلك يجب على صاحب العمل ألا ينتهز فرصة حاجة العامل الشديدة إلى العمل فيبخسه حقه، ويغبنه في تقدير أجره الذي يستحقه نظير عمله فالإسلام يحرم الغبن ويقرر أنه لا ضرر ولا ضرار، كما يجب على صاحب العمل أن يحفظ حق العامل كاملا إذا غاب أو نسيه، وعليه ألا يؤخر إعطائه حقه بعد إنتهاء عمله، أو بعد حلول أجله المتفق عليه [4].

المطلب الثاني: أن يكون العمل على قدر طاقة العامل.

يجب على صاحب العمل عدم إرهاق العامل إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل، فإذا كلفه صاحب العمل بعمل يؤدي إلى إرهاقه أو يعود أثره على صحته أو مستقبله فله حق فسخ العقد أو رفعه الأمر إلى المسؤولين ليرفعوا عنه حيف صاحب العمل [5].

من حق العامل أن يكون العمل على قدر طاقته، فلا يجوز تكليفه بعمل لا يطيقه لقول الله تعالى: ((**لا يكلف الله نفسا إلا وسعها**))[6]، و لقول الرسول – صلى الله عليه و سلم – (**أكلفوا من الأعمال ما تطيقون**)[7]، ولقوله – صلى الله عليه وسلم – : (**خذوا من العمل ما تطيقون**)[8].

لذلك يقيد الإسلام مدة العمل اليومي بزمن محدود يستطيع العامل الاستمرار عليه من غير إجهاد ولا إرهاق ومقدار ذلك الزمن يختلف باختلاف الأعمال و باختلاف الأزمان[9]، حيث أن ساعات العمل في الإسلام غير محددة – بشكل دقيق – وقد ترك التحديد ليكون اجتهادا حسب الزمان والمكان

---

[1] عبد الرحمن بكر، المرجع السابق، ص 77.

[2] صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، المرجع السابق، ص 71.

[3] زيدان عبد الباقي، العمل والعمال والمهن في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، مصر، 1977،ص 109 .

[4] عبد الرحمن بكر، المرجع السابق، ص 79، وأنظر أيضا، عبد الوهاب زاهد الحلبي، المرجع السابق، ص 198.

[5] عبد الرحمن بكر، المرجع نفسه، ص 79.

[6] سورة البقرة، الآية رقم 286.

[7] صحيح البخاري، الجزء السابع، كتاب الرقاب، باب القصد والمساومة على العمل، المرجع السابق، ص 182.

[8] السيوطي، الجامع الصغير، المجلد الأول، حديث رقم 8390، ص 600 .

[9] حمدي عطية مصطفى عامر، حماية حقوق الإنسان وحرياته العامة الأساسية في القانون الوضعي والفقه الإسلامي، دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 621.

والظروف والإمكانات[1]، ووفقا للقاعدة التي جاءت في حديث الرسول – صلى الله عليه وسلم – (**لا ضرر و لا ضرار**) [2] فإن تحديد الوقت يخضع لرضا طرفي عقد العمل، وأيضا للظروف التي تحيط بالعمل، من حيث الصعوبة هو مدى قدرة الإنسان العمل على تحمـل مشاق ذلك العمـل قد يكون للأجر دخل في تحديد مدة العمل.

المطلب الثالث: حق العامل في الراحة.

لقد قرر الإسلام حق الراحة في قوله تعالى : ((وجعلنا الليل لباسا وجعلنا النهار معاشا)) [3]وقوله تعالى: ((وجعلنا الليل والنهار آيتين فمحونا آية الليل وجعلنا آية النهار مبصرة لتبتغوا فضلا من ربكم و لتعلموا عدد السنين والحساب وكل شيء فصلناه تفصيلا))[4]، وقول الرسول – صلى الله عليه وسلم – في الحديث: (إن لربك عليك حقا وإن لنفسك عليك حقا، ولأهلاك عليك حقا، فأعط كل ذي حق حقه)[5]، فكل هذه النصوص تعطي للعامل حقا في الراحة وأداء العبادة والقيام بحق الزوجية والأبوة، ولعل من مقتضيات ذلك أنه يجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من أداء ما افترضه الله عليه من طاعة كالصلاة والصيام، وليحذر صاحب العمل أن يكون في موقف ممن يصد عن سبيل الله إذا منع العامل من أداء شعائره الدينية، قال تعالى: ((الذين يستحبون الحياة الدنيا على الآخرة ويصدون عن سبيل الله ويبغونها عوجا أولئك في ضلال بعيد))[6].

المبحث الثالث

ضمانات حماية حقوق العامل في الإسلام

نتطرق في هذا المبحث إلى الضمانات التي أقرتها الشريعة الإسلامية للعامل، مثل حق العامل في الشكوى وحقه في التقاضي، وحماية المجتمع، وواجب الدولة في كفالة حق العمل للأشخاص القادرين، وذلك من خلال المطالب التالية.

المطلب الأول: حق العامل في الشكوى وحقه في التقاضي.

قال تعالى: ((يوم تأتي كل نفس تجادل عن نفسها وتوفى كل نفس ما عملت وهم لا يظلمون))[7]. تشير هذه الآية إلى حق كل نفس في المجادلة عن نفسها أمام الله لدى محاسبتها يوم القيامة عن أعمالها في الحياة الدنيا، وإذا كان المولى عز وجل قد أجاز المجادلة أمامه يوم الحساب من خلال ما ورد في القرآن الكريم، فمن باب أولى أن يجيز ذلك أمام عباده الصالحين القوامين بالقسط، أي الذين يقيمون العدل، ومن هنا يجيز الإسلام للعامل حق الشكوى حفاظا على حقوقه، أما حق التقاضي فهو مكفول للجميع على قدم المساواة فالعدالة الإسلامية لها ميزان واحد يطبق على جميع الناس.

لم تقتصر الأحكام الإسلامية الخاصة بعلاقات العمل على تنظيم القواعد الموضوعية المتصلة بحقوق العمال، وإنما تناولت هذه الأحكام أيضا القواعد الإجرائية التي تنظم حق العامل في الشكوى والتقاضي، فالإسلام لم يترك أطراف عقد العمل فرطا بل يسر لهما سبيل اقتضاء حقوقهم إن رضاء أو اقتضاء، كما حرص أشد الحرص على المحافظة على حقوقهم واتخاذ لذلك جميع الوسائل التي تحفظ هذه الحقوق وتصونها جميعا، ومن هذه الوسائل إقامة الحق والعدل بين الناس ذلك أن إقامة الحق و العدل هي الوسيلة التي تشيع الطمأنينة وتنشر الأمن، وتشد عرى

[1] سامر مظهر قنطقجي، المرجع السابق، ص 48.

[2] الإمام مالك، الموطأ، حديث رقم 1234..

[3] سورة النبإ ، الآيتان 10 ، 11..

[4] سورة الإسراء، الآية رقم 12.

[5] النووي، رياض الصالحين، باب الاقتصاد في الطاعة، حديث رقم 150، ص 75 .

[6] سورة إبراهيم، الآية رقم 03.

[7] سورة النحل، الآية رقم 111.

علاقات الأفراد بعضهم ببعض و تقوي الثقة بين العامل وصاحب العمل، وتنمي الثروة وتزيد من الرخاء وتدعم وتحسن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، فلا تتعرض حياة الفرد والمجتمع لأي اضطراب، ويمضي كل من العامل وصاحب العمل إلى غايته في العمل و الإنتاج ، دون أن يقف في طريقهما ما يعطل نشاطهما أو يعيقهما عن النهوض بمسؤولياتهما [1].

المطلب الثاني: حق العامل في حماية المجتمع.

تضمنت قواعد التكافل الاجتماعي في الإسلام حق الفرد في تأمين معيشته و حفظ كرامته عند المرض أو شيخوخة أو العجز، وإذا كان المال مال الله، قال تعالى : ((وليستعفف الذين لا يجدون نكاحا حتى يغنيهم الله من فضله والذين يبتغون الكتاب مما ملكت أيمانكم فكاتبوهم إن علمتم فيهم خيرا وأتوهم من مال الذي أتاكم و لا تكرهوا فتياتكم على البغاء إن أردن تحصنا لتبتغوا عرض الحياة الدنيا ...))[2].

الناس جميعا عباد الله، فكان من الضروري أن المال وإن كان في أيدي بعض الأفراد دون بعضهم، فإن من حق الجميع أن ينتفع به ويحافظ عليه.

أول قاعدة في التضامن الاجتماعي الإسلامي أنه أوجب العمل على كل قادر ليكسب رزقه ويسد حاجاته، وحرم القعود عن العمل على كل قادر حتى لا يعيش بلا كرامة يستجدي الناسويمد يده إليهم باذلا ماء وجهه في الحصول على قوته فالله سبحانه وتعالى سلح الإنسان بالعقل وأفاض عليه من المواهب والملكات وسخر له ما في السماوات والأرض من أجل أن يعمل لإسعاد نفسه و أهله ومجتمعه.

القاعدة الثانية في التضامن الاجتماعي الإسلامي، إذا كانت الأمة وحدة متماسكة كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضا كما جاء في الحديث الشريف المشهور[3]، فإن التضامن الاجتماعي يعني مسؤولية الأفراد بعضهم عن بعض، وأن كل واحد حامل لتبعات أخيه ومحمول بتبعاته على أخيه، فإذا ما أحسن كان إحسانه لنفسه ولأخيه، وإذا ما أساء كانت إساءته على نفسه وعلى أخيه، قال تعالى : ((وليحملن أثقالهم وأثقالا مع أثقالهم وليسألن يوم القيامة عما كانوا يعملون)) [4].

ثالث تلك القواعد هي أنه على المجتمع كله أن يضمن للعامل الرعاية الصحية، سواء قامت بها الدولة أو تحملها بعض القادرين خصما من مال الزكاة أو تبرعا محضا، فإذا كانت الدولة لا تستطيع توفير الرعاية الصحية لسبب من الأسباب فتنتقل المسؤولية في ذلك إلى كل قادر من المسلمين.

فقد ذهب الإمام بن حزم إلى أن أهل هذه البلدة أو الناحية إذا مرض فيهم المريض ولم يجد من يعالجه فمات، أعتبر أهل تلك البلدة أو الناحية قتلته تؤخذ منهم ديته بوصفهم هذا لأن الجماعة ملزمة بكفالة كل فرد فيها، وتوفير الكفالة المعيشية له عن طريق الإلزام لا عن طريق الإحسان لذلك أوجب الإسلام الإنفاق من بيت المال على الشيخ الفاني والمريض، إذا لم يكن لهما مال خاص، ولم يكن هناك قريب يقوم على رعايتهما [5].

المطلب الثالث: واجب الدولة في كفالة حق العمل للقادرين.

إذا كان الإسلام قد أوجب العمل على كل مسلم قادر لكي يكون مأكله ومشربه من

---

[1] عبد الرحمن بكر، المرجع السابق ، ص 81 ، وأنظر ، سامر مظهر قنطقجي ، المرجع السابق، ص 49 .

[2] سورة النور، الآية رقم 33.

[3] الحديث المقصود هنا ،هو قول الرسول – صلى الله عليه و سلم – (المؤمنون كالبنيان يشد بعضه البعض)، محمد بن حسن الشيباني، المرجع السابق، ص 41.

[4] سورة العنكبوت، الآية رقم 13.

[5] محمد محمد الطويل،العمال في رعاية الإسلام، الطبعة الأولى، مكتبة ومطبعة الغد، الجيزة، مصر، 1998، ص ، 85 ،86 .

الكسب الحلال، فإنه في ذات الوقت أوجب على الدولة الإسلامية أن تكفل وتهيئ العمل للقادرين عليه.

لقد بادر الرسول – صلى الله عليه و سلم – بتحقيق هذا الواجب، فعن أنس – رضي الله عنه – أن رجلا من الأنصار أتى النبي – صلى الله عليه و سلم – فسأله، فقال له الرسول – صلى الله عليه وسلم –: (أما في بيتك شيء؟ قال بلى: حلس نلبس بعضه ونبسط بعضه، قعب نشرب فيه من الماء، قال : أتيني بهما، فأتاه بهما فأخذهما رسول الله – صلى الله عليه وسلم – بيده ، وقال : من يشتري هذين ؟ قال رجل: أنا أخذهما بدرهم ، قال الرسول – صلى الله عليه و سلم – : من يزيد على درهم مرتين أو ثلاثا ؟ قال رجل : أنا أخذهما بدرهمين ، فأعطاهما إياه، وأخذ الدرهمين فأعطاهما للأنصاري، وقال : اشتري بأحدهما طعاما فأنبذه إلى أهلك، واشتري بالآخر قدوما فأتني به فأتاه به ، فشد فيه رسول الله – صلى الله عليه و سلم – عودا بيده ، ثم قال : أذهب فأحتطب و بع و لا أرينك خمسة عشر يوما ففعل ، فجاء و قد أصاب عشرة دراهم فاشتري ببعضها ثوبا وببعضها طعاما ، فقال رسول الله – صلى الله عليه و سلم –: هذا خير لك من أن تجيء المسألة نكتة في وجهك يوم القيامة)[1]، و مما يستخلص من هذا الحديث: 1 – أن تعترف الدولة بحق العاطلين في الحصول على العمل، ويجب أن ينص على ذلك في تشريعاتها، ويؤخذ هذا الحكم من سماع الرسول – صلى الله عليه وسلم – لهذا الرجل الأنصاري دون أن يزجره أو يعنفه.

2 – على المسؤولين توجيه هؤلاء الراغبين في العمل إلى العمل الذي يناسب مواهبهم و قدراتهم في الوظائف المعدة سلفا من طرف الدولة،وأيضا يتعين عليها أن تقوم بالإشراف على أرباب العمل حتى لا يترك العمال نهبا لهم.

3 – يجب على الدولة تأهيل الأفراد علميا وفنيا، وإنشاء المراكز العملية والتدريسية لهم ليتمكن كل ذي موهبة من القيام بالعمل الكفائي الذي يناسب موهبته.

قال الفاروق عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – لأحد ولاته : " إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم ونستر عورتهم ونوفر لهم حرفتهم، فإذا أعطيناهم هذه النعم تقضيناهم شكرهم، يا هذا إن الله خلق الأيدي لتعمل، فإذا لم تجد في الطاعة عملا التمست في المعصية أعمالا، فأشغلها بالطاعة قبل أن تشغلك بالمعصية [2]. أوجب الإسلام على ولي الأمر أن يولي على عمل من أعمال المسلمين أصلح من يجده لذلك العمل، فقال الرسول – صلى الله عليه وسلم –: (من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله)[3]. وقال أيضا – صلى الله عليه وسلم – : (من ولي رجلا عملا على عصابة وهو يجد في تلك العصابة من هو أرضى منه فقد خان الله، وخان رسوله، وخان المؤمنين)[4]،فالرسول – صلى الله عليه و سلم – بين حرص الإسلام على أن يختار لأداء أي عمل أكفاء لعناصر القادرة على القيام به وحذر من أن يتولى العمل إنسان ويوجد من هو أفضل منه[5].

---

[1] المنذري، كتاب البيوع، الجزء الثالث،المرجع السابق ، ص 3،.

[2] سامر مظهر قنطقجي، المرجع السابق، ص 43.

[3] ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، القسم الأول، الولايات، فصل تولية الأصلح، ص، 5 .

[4] السيوطي، الجامع الصغير، المرجع السابق، حديث رقم 8414، ص 567.

[5] حمدي عطية مصطفي عامر، المرجع السابق، ص، 615، 616، ويراجع أيضا، محمد فتحي عثمان، حقوق الإنسان بين

قال الخليفة الراشد عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – (من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا لمودة أو قرابة بينهما فقد خان الله ورسوله والمسلمين)[1].

مما يستخلص من الأحاديث السابقة وقول عمر بن الخطاب – رضي الله عنه – فإن هناك دليل واضح على أنه يجب على ولي الأمر من المسلمين أن يبحث عن الأكفأوالأفضل ليتولي العمل دون أن يحابي أحد لمودة أو قرابة ، وقد رفض الرسول – صلى الله عليه وسلم – تولية العمل لغير الكفء له، فقال – صلى الله عليه وسلم – لأبي ذري – رضي الله عنه – : (يا أبا ذر أني أراك ضعيفا، وإني أحب لك ما أحب لنفسي، لا تأمرن على اثنين ولا تولين مال اليتيم)[2]. وعن أبي ذر الغفاري – رضي الله عنه – قال : قلت يا رسول الله – صلى الله عليه وسلم – ألا تستعملني؟ فضرب بيده على منكبي ثم قال: يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه)[3].

هكذا بين لنا رسول الله – صلى الله عليه و سلم – كيفية اختيار من توكل إليهم الأعمال، وأوضح لنا دور الحكام وولاة الأمور – أي الدولة – في ذلك،فأوجب أن يكون الاختيار على أساس الكفاءة لا على أساس القرابة أو المحاباة أو الوساطة أو المحسوبية أو الرشوة[4]. هناك بعض الحقوق التي كفلت للعمال في ظل الشريعة الإسلامية، ومنها حق الضمان الاجتماعي،حيث نص على ذلك مؤخرا[5]، وأيضا الحق في اللجوء إلى القضاء من أجل حماية حقوق العمال في الإسلام[6].

خاتمة: إن اهتمام الإسلام بالإنسان العامل وحقوقه مرده إلى اهتمامه بحقوق الفرد بصفة عامة، وأيضا إلى أهمية العمل في تحقيق وتجسيد تعاليمه على أرض الواقع، حيث يعد العمل المجسد لمختلف الأعمال التي يقوم عليها هذا الدين، فلا يمكن الحديث عن تأدية العبادات التي يتطلب القيام بها أموالا في غياب العمل، كالزكاة والحجوغيرها، ولأنه بالعمل تتحقق خلافة الله في الأرض، لذلك أعطي الإسلام أهمية بالغة لحقوق المسلم العامل، ورتب على أرباب العمل والحكام واجبات تجاه العاملين وخص العمال بالحماية من خلال توفير ضمانات لحماية حقوقهم، فلهم حق الشكوى وحق رفع الدعاوى للدفاع عن حقوقهم إذا ما تم المساس بها، وألزم حكام المسلمين بالعمل على توفير العمل لكل قادر عليه، ولقد تحقق للمسلمين الأوائل بالعمل الرفعة والريادة لهذا العالم، ومكنهم العمل من إنشاء حضارة صارت مضرب مثل وغاية تنشد الوصول إليها مختلف الحضارات التي تعرفها البشرية.

الشريعة الإسلامية والفكر الغربي، ط. 1، دار الشروق، القاهرة مصر، سنة 1982، ص. 153.

[1] ابن تيمية، المرجع السابق، ص ، 5.

[2] صحيح مسلم، الجزء الثاني عشر، كتاب الإمارة باب كراهية الإمارة بغير ضرورة، المرجع السابق، ص، 210.

[3] النووي، رياض الصالحين، باب النهي عن سؤال الإمارة، حديث رقم 676، ص، 266.

[4] حمدي عطية مصطفي عامر، المرجع السابق، ص، 617، وأنظر أيضا، جمال حسن احمد عيسى السراحنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، الطبعة الأولى، اليمامة للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، سوريا، سنة: 2000، ص 246 .

[5] المادة 15 من إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام، الصادر عن منظمة المؤتمر الإسلامي، سنة 1990.

[6] ابراهيم مدكور، حقوق الإنسان في الإسلام، الطبعة الأولى، دار طلاس دمشق، سوريا، سنة: 1992، ص. 102 .