

حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية (دراسة مقارنة)

حسين سالم سعيد بن غفره القحطاني

باحث دكتوراه أصول التربية الإسلامية بكلية التربية بجامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

g.hussain.salem@gmail.com

د. عبد الرحمن محمد نفيذ الحارثي

أستاذ أصول التربية المشارك بكلية التربية بجامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

a.alharthi@kku.edu.sa

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٣/١٢/١٣ م

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٣/١٢/١ م

Doi: 10.52840/1965-011-001-014

الملخص:

هدف البحث للتعرف على حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، وكذلك بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، وقد اعتمد الباحث على المنهج المقارن باستخدام الطريقة المشتركة التي تجمع بين الاتفاق والاختلاف وذلك من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية وتحليلها، وكذلك المقارنة لاستخلاص صورة حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية ومقارنتها، وقد أسفر البحث عن جملة من النتائج وكان من أهمها أن حق الأجير من أهم حقوق الإنسان، حيث إنها تتعلق بضمان كرامة الإنسان العامل وحقوقه المادية والمعنوية، وتتفق التربية الإسلامية مع لمواثيق الدولية في اهتمامها بحقوق الأجير، حيث يؤكدان على ضرورة توفير ظروف عمل عادلة وأمنة للأجير، إلا أن الإسلام تميز عن المواثيق الدولية بالأسبقية في إرساء مبادئ حقوق الأجير كحق من حقوق الإنسان في أكمل صورها وأوسع نطاقها منذ صدر الإسلام وحتى الآن، وقد نجحت الشريعة الإسلامية في إنقاذ البشرية من الطبقة والعبودية التي كانت يعاني منها الأجراء في القديم وفي واقعنا المعاصر، مما يؤكد على أن الإسلام أولى الأجراء حقوقهم، وكرمهم، ووفر لهم حياة كريمة، وأقام عدالة اجتماعية. للمواثيق الدولية ممثلة في منظمة العمل الدولية جهود في إرساء حق الأجير، حيث تعد أول وكالة دولية متخصصة تسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي،

ولقد لعبت هذه المنظمة دوراً مهماً في تطوير التشريعات العمالية في العالم، إلا أن جهودها غير كافية، إذ تسجل انتهاكات عديدة على الحق في العمل، وهذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها. حق الأجراء التي ضمنها الإسلام لهم ليست هبة من أحد يملك أن يستردها متى شاء، ولكنها حق من حقوق الله على العباد، شأنها كسائر الحقوق، التقصير فيها يبق الإثم عالقا على المقصر. لقد اتفقت المواثيق الدولية مع الإسلام في اعتبار عمل الأجير وأجره مما يصون كرامته من المذلة والمهانة، فالمستأجر إذا ظلم الأجير في شيء سواء حرمه أجره كله أو بعضه فمن حقه أن يقاضي المستأجر ويشتكى إلى ولي الأمر أو من ينوب عنه كالقاضي الموكل منه؛ ليرد إليه حقه المسلوب، ويعتبر الاعتداء على حق الأجير ظلم وبخس ومعصية دينية ومخالفة قانونية، كما أفاد البحث بوجود الاختلاف بين المواثيق الدولية مع الإسلام في الأساس الذي يتم فيه تقدير وتحديد أجر الأجير، وكذلك في مفهوم حق الأجير في الضمان، وهناك العديد من الحقوق الأخرى المتفق عليها والمختلف فيها.

الكلمات المفتاحية: حق الأجير، المواثيق الدولية، حقوق العمال، حقوق الإنسان.

The Rights of the Worker in Islamic Education and International Conventions (A Comparative Study)

Hussein Salem Sa'eed bin Ghafrah Al-Qahtani

Doctoral researcher in the Foundations of Islamic Education at the College of Education, King Khalid University

Saudi Arabia

g.hussain.salem@gmail.com

Dr. Abdul Rahman Muhammad Nafeez Al Harithi

Associate Professor of Fundamentals of Education, College of Education, King Khalid University

Saudi Arabia

a.alharthi@kku.edu.sa

Date of Receiving the Research: 1/12/2023 **Research Acceptance Date:** 13/12/2023

Doi: 10.52840/1965-011-001-014

Abstract:

The aim of this research is to identify the rights of workers in Islamic education and international conventions, as well as to highlight the agreements and differences between the rights of workers in Islamic education and international conventions. The researcher adopted a comparative approach using the common method that combines agreements and differences, through referring to scientific references and analyzing them. The research also involves comparing and extracting a picture of the rights of workers in Islamic education and international conventions, and comparing them. The research yielded a number of results, the most important of which is that the right of workers is one of the most important human rights, as it relates to ensuring the dignity of the working individuals and their material and moral rights. Islamic education and international conventions are in conformity in their concern for the rights of workers, emphasizing the necessity of providing fair and safe working conditions for workers. Yet, Islam takes precedence in establishing the principles of workers' rights as a human right in a complete and comprehensive vision since its inception and until now. Islamic law has succeeded in saving humanity from classism and slavery, which workers suffered from in the past and in our contemporary reality, affirming that Islam prioritizes their rights and dignity, as well as provides them with a decent life and establishes social justice. International conventions, represented by the International Labor

Organization, have made efforts to establish the right of workers, as the first specialized international agency seeking to achieve global social peace. This organization has played an important role in developing labor legislation worldwide. However, its efforts are not sufficient as it records numerous violations of the right to work, which can be attributed to the absence of enforceability in its decisions. The rights granted to workers by Islam are not a gift that can be taken back at will by anyone who grants them, but they are rights that God has bestowed upon His servants; like other rights, neglecting them incurs sin on the negligent party. International conventions have agreed with Islam in considering the work of the worker and their wages as a means to preserve their dignity from humiliation and degradation. If the employer wrongs the worker in any way, whether by depriving them of all or part of their wages, the worker has the right to sue the employer and lodge a complaint with the guardian or the judge acting on his/her behalf, in order to reclaim their stolen rights. Those who infringe upon the rights of workers are considered to commit injustice, oppression, religious transgression, and legal violation. The research also revealed differences between international conventions and Islam in the basis for estimating and determining the worker's wage, as well as in the concept of guaranteeing the worker's rights. The rights that have been agreed upon do not prevent us from acknowledging that there are many other rights on which there is agreement and disagreement.

Keywords: Workers' rights, international conventions, labor rights, human rights.

المقدمة:

الحمد لله، والصلاة والسلام على نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد: فتعد حقوق الإنسان من أهم الحقوق التي تكفلها الشرائع السماوية والقوانين الوضعية، وذلك لما لها من دور في تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي، وتعد حقوق الأجير من أهم حقوق الإنسان، حيث إنها تتعلق بضمان كرامة العامل وحقوقه المادية والمعنوية، وتتفق التربية الإسلامية مع المواثيق الدولية في اهتمامهم بحقوق الأجير، حيث يؤكدان على ضرورة توفير ظروف عمل عادلة وآمنة للعامل، وضمان حقوقه المالية والقانونية، ومع ذلك هناك بعض الاختلافات بين التربية الإسلامية والمواثيق الدولية في تناول حقوق الأجير، وذلك بسبب اختلاف السياق الاجتماعي والثقافي الذي تم وضعها فيه.

وقد ادعت إعلانات الحقوق الأوروبية أنها أول من وضعت مبادئ حقوق الإنسان وحرياته العامة، إلا أن الأمر بخلاف تلك الدعوى، فالشريعة الإسلامية سبقتها في هذا الصدد، حيث أقرت هذه المبادئ في أكمل صورها وأوسع نطاقها منذ عهد النبي محمد صلى الله عليه وسلم وحتى الآن، أي منذ أربعة عشر قرناً، وهذا يتجلى بوضوح في البحث أن الشريعة الإسلامية قد نجحت في إنقاذ البشرية من الطبقية والعبودية، والتي كانت سائدة في ذلك الوقت، إذ كان الغني يتمتع بالسيادة والقوة، والفقير يعيش في ذل وعبودية. وقد جاءت الشريعة الإسلامية لتؤكد على المساواة بين جميع الناس، دون تمييز بين مسلم أو غير مسلم (النقبي، ٢٠١٠).

ومما يؤكد على سبق الشريعة الإسلامية في إرساء حقوق الأجير إقرارها له حقوقه لتنظيم حياته في جميع جوانبها، سواء كانت اجتماعية، أو اقتصادية، أو سياسية، أو أخلاقية، أو روحية، وقد تضمنت شريعة الإسلام أحكاماً وقوانين تلبى جميع احتياجات الإنسان، وتساهم في تحقيق سعادته واستقراره في الدنيا والآخرة. هذا الدين الحنيف يصلح لكل زمان ومكان (سيدي والكيلاني، ٢٠٢١). وهذه الحقوق مؤكدة في كتاب الله، واستنبط منها العلماء الأحكام المتعلقة بحقوق الأجير، التي يدل على مشروعيتها قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٣٦﴾ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ وَإِنِّي أَخَافُ أَنْ يُتَكَبَّرَ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَّ إِنِّي فَؤَادِي عِنْدَكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِِنْ سَاءَ اللَّهُ مِنْ فَتْرَةٍ فَانْتَصِرْ إِلَيَّ إِنَّكَ أَنْتَ الْغَنِيُّ وَأَنَا الْمَتَكِبِرُ ﴿٣٧﴾﴾ [سورة القصص: ٢٦-٢٧]، وقوله سبحانه وتعالى: ﴿قَالَ لَوْ شِئْتَ لَتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا ﴿٣٨﴾﴾ [سورة الكهف: ٧٧]، وقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت

خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرًا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرًا فاستوفى منه ولم يعطه أجره» (البخاري، ١٣٧٩، ص ٩٠).

ويُعد الحق في العمل والأجر مقابلة حقًا أساسيًا للإنسان، يضمن عدم إقصاء أي شخص من المشاركة في الحياة الاقتصادية، وتمكينه من ممارسة حقه في المشاركة في منتجات وخدمات المجتمع الإنساني، والاستفادة من الفوائد الناتجة عن هذه الأنشطة المشتركة، بما يكفل له مستوى معيشيًا على المستوى الشخصي، ورخاء واستقرارًا اقتصاديًا على المستوى الاجتماعي.

حيث يأتي الاعتراف بالحق في العمل لضرورة وأهمية كونه يُمكن الفرد من تحقيق احتياجاته الاقتصادية والاجتماعية الحيوية. ولا يقتصر حق العمل على كسب الأشخاص لأجرهم بكرامة، بل يشمل أيضًا حق التمتع بالعمل وتفادي البطالة. وقد رأى البعض أن حق العمل أشبه بحق التملك، لأن دور العمل لا يقتصر على توفير الأجر للعاملين (أبو جبل، ٢٠١٥).

ومن الجهود البشرية المتعلقة بالمنظمات والمؤسسات والهيئات العالمية في إرساء حق الأجير منظمة العمل الدولية، حيث تعد أول وكالة دولية متخصصة تسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي، ولقد لعبت هذه المنظمة دورًا مهمًا في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم، وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية، إلا أن جهودها غير كافية، إذ سجلت انتهاكات عديدة على الحق في العمل، وهذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها، إضافة إلى عدم تقريرها لعقوبات عند تحقيق المخالفة (زاير، ٢٠٢٢).

ونظرًا لأهمية اهتمام التربية الإسلامية والمواثيق الدولية بحقوق الأجير، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على مفهوم حقوق الأجير من منظور التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، وذلك لكون الموضوع يتعلق بحقوق الإنسان التي أصبحت من الموضوعات ذات أهمية في وقتنا الحاضر ثم ينظر فيما قرره كل منهما من حقوق للأجراء، وصولًا إلى المقارنة بينهما.

مشكلة البحث وأسئلته:

لما كان الإنسان مخلوقاً مكرماً فقد أعزه الله بالعمل والكسب بجميع الوسائل المباحة، ومنحه حقوقه كاملة في عمله قبل أن تمنحه المنظمات الدولية، وهذه الحقوق من منظور التربية الإسلامية اكتسبت أهميتها من الكرامة الإنسانية التي كانت في بعض المجتمعات محل ذل وهوان واستعباد قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَجَعَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ [سورة الإسراء: ٧٠]، فالإنسان ككائن بشري بصرف

النظر عن العرق والعقيدة أو الجنس له الحق في السعي لتحقيق رفاهيته المادية في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص والأجور.

وبالنظر إلى الدور الفعال الذي يلعبه الأجير في النهوض بالمجتمع والعمل المؤسسي يتحتم على صاحب العمل الالتزام بأجره دون انتهاك مالم يكن هناك تقصير في حق العمل، فتمتع الأجير بحقوقه واستيفائه إياها بعزة وكرامة يرفع من معنوياته، ويشعره بقيمته الإنسانية ومكانته في المجتمع، فيرتقي بذلك إلى حيث تنبعث فيه روح العمل ويزداد نشاطه، وتقوى طاقته، فيدفعه ذلك إلى البناء، ويقوده إلى حسن العطاء، فقد قررت نصوص الشريعة الإسلامية للأجير ومن في حكمه جملة من الحقوق، وأمرت بتثبتها والحرص على إيفائها والبعد عن انتهاكها، وذلك بالوفاء على ما تم الاتفاق عليه لقوله تعالى: ﴿بِتَائِبَهَا الذِّبْنَ ءَأْمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [سورة المائدة: 1].

ومن منظور المجتمع الدولي تبقى دستورية حق الأجير في العمل بمثابة ضمان لعدم التعرض لهذا الحق، سواء كان هذا التعرض مادياً أو قانونياً، فيجب الالتزام بهذا الحق وكذلك الدستور، وفي المقابل إن عدم التزام الإنسان للشريعة الإسلامية العظيمة يضر باستقرار البشرية وبحياة الإنسان، ويتسبب بضياع الحقوق والواجبات؛ ومع تطور البشرية تطورت الحاجة إلى وضع القوانين والأنظمة التي تضبط هذا التطور وتمنع ضياع الحقوق، ومن هذا المنطلق جاءت الشريعة الإسلامية بأحكام عامة وتفصيلية تنظم من خلالها علاقة العامل مع صاحب العمل، فإن لتنظيم هذه العلاقة أثراً إيجابياً على نمو المجتمع وازدهاره وتقدمه، قاصداً بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم، فكان لا بد من رسالة تضبط هذه الحقوق وتبينها للناس (سيدي، ٢٠٢١). وتتمثل مشكلة البحث في تساؤل حول مدى تشابه أو اختلاف حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، من خلال إجراء مقارنة بين النصوص الإسلامية والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الأجير، ويجاول البحث الاجابة على السؤال التالي:

ما حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية؟

ويندرج تحته أسئلة فرعية التالية:

١. ما حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية؟
٢. ما أوجه الاتفاق والاختلاف بين حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأمور التالية:

1. التعرف على حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية.
2. بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في الآتي:

1. تسليط الضوء على حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، وذلك للإسهام في تعزيز الوعي حول هذه الحقوق.
2. يتناول أحد المواضيع التي تتعلق بالواقع المعاش، وعن حق مكفول للأجير في أي مجتمع.
3. القصور في معرفة هذه الحقوق لدى طرفي عقد الإجارة، وفي الوعي الجمعي للمجتمعات، مما ينتج عنه إسقاط لها بعمد أو غير عمد، أو نشوب النزاعات بين الأجراء والمستأجرين.

حدود البحث:

الحد الموضوعي: يقتصر البحث في إطاره العام على حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية ممثلة في منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومقارنة بين هذه الحقوق في التربية الإسلامية وبينها في اتفاقيتهما الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على جميع أشكال التمييز العنصري، وإعلان الأمم المتحدة العالمي لحقوق الإنسان من أهم المواثيق الدولية التي تتناول حقوق الإنسان والذي صدر في ديسمبر ١٩٤٨م.

منهج البحث:

اعتمد الباحثان في دراستهما على المنهج المقارن باستخدام الطريقة المشتركة التي تجمع بين الاتفاق والاختلاف، وذلك من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية وتحليلها، وكذلك المقارنة لاستخلاص صورة حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية، ويعرف بأنه: " الخطوات التي يتبعها الباحث في مقارنته للظواهر محل البحث والدراسة، بقصد معرفة العناصر التي تتحكم في أوجه التشابه والاختلاف في تلك الظواهر ". (مشري، ٢٠١٢، ص ٥٣).

مصطلحات البحث:

١. مفهوم الأجير لغة:

يرى أهل اللغة أن الأجير من أصل (أجر) كما جاء في معجم مقاييس اللغة أن "الهمزة والجيم والراء أصلان يمكن الجمع بينهما بالمعنى، فالأول الكراء على العمل، والثاني جبر العظم الكسير، فأما الكراء فالأجر والأجرة، الأجر جزاء العمل، والفعل أجر يأجر أجرا، والمفعول مأجور، والأجير: المستأجر، والإجارة ما أعطيت من أجر في عمل (ابن فارس، ١٩٧٩) وقال ابن منظور (٥١٤١٤) والأجير المستأجر وجمعه أجراء، والاسم منه الإجارة.

ويقول الفيومي: (د، ت) "واستأجرت العبد اتخذته أجيرا، ويكون الأجير بمعنى فاعل مثل نديم وجليس، وجمعه أجراء مثل شريف وشرفاء" (ص، ٥).

والإجارة: من أجريؤجر وهو ما أعطيت من أجر في العمل، والأجر والثواب، وقد أجره يأجره الله إيجارا، والأجير وجمعه أجراء والاسم منه الإجارة. (القيسي، ٢٠٠٩).

٢. الأجير اصطلاحا:

الأجير يقصد به "الشخص المستخدم لأداء عمل لآخر بمقابل مالي أو ما أشبهه، كما أن هذا المفهوم أيضا هو المفهوم المعروف في عرف الناس وعاداتهم". (قيسي، ٢٠٢٢، ص ٣٢٢). يمكن تعريف حقوق الأجير بأنها: مجموعة الحقوق التي يتمتع بها العامل في مقابل عمله، والتي تضمن له كرامته وحقوقه المادية والمعنوية، وتمثل حقوق الأجير في الحقوق القانونية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (رحال، ٢٠٢٢).

أما الميثاق الدولية فهي "مجموعة الاتفاقيات التي تنظم العلاقات بين الدول، وتتضمن العديد من الحقوق، بما في ذلك حقوق الإنسان". (سعدى، ٢٠١٠، ص ٢١).

الدراسات السابقة:

تناولت دراسة القيسي وسعيد (٢٠٠٩) حكم الأجير المشترك في الفقه الاسلامي المقارن، وتبين أن الأجير المشترك لا يشترط أن يعمل لجمع كبير من الناس، بل يمكن أن يعمل لإثنين أو أكثر ليكون أخيرا عاما، واستخدم المنهج الوصفي والمقارن، وخلصت الدراسة إلى تنازع الفقهاء في ضمان الأجير المشترك، وقد رجح الباحث أنه لا يضمن ما تلف من خلال عمله إلا أن يفرض أو يهمل في العمل.

وسعت دراسة ساجد ومحمود (٢٠١١) إلى المقارنة بين حقوق الإنسان في التشريع الإسلامي وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ كأمثلة من نماذج اللوائح

الوضعية التي وضعها الإنسان لحماية حقوقه، واستخدام المنهج الوصفي، وخلص البحث إلى أن أسبقية الشريعة الإسلامية في إقرار هذه الحقوق وفي تكريم بني آدم ومراعاة إنسانيتهم، لكونهم يمثلون أسياد الكون وخلفاء الله تعالى في الأرض. إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان رغم أهمية المواد الواردة فيه إلا إن المنهج الذي سارت عليه أكثر أمم الغرب ادعاء للديمقراطية وحقوق الإنسان يختلف تماماً وما دعت إليه، وكانت تلك المواد ولسنوات طويلة حبراً على ورق، فهي بمثابة أمنيات لتلك الدول دون أن تطبق على أرض الواقع، أما الشريعة الإسلامية فكانت الحقوق التي أقرتها هي نظرية وتطبيق معاً، وإن السلف الصالح في صدر الرسالة الإسلامية خير مثال لتطبيق تلك النصوص الواردة في التشريع الإسلامي بخصوص حقوق الإنسان واحترام كرامته وأدميته عموماً، وحماية حقوق الأجير خصوصاً.

وقد سلطت دراسة أحمد (٢٠١٨) الضوء على حقوق وواجبات لموظف العام في نطاق الوظيفة العام، وهي دراسة مقارنة بين قانون، الوضعي والشريعة الإسلامية، واستخدام المنهج المقارن، وخلصت الدراسة إلى أن الحقوق تتكون من الحقوق المالية والإدارية التي وضعتها الشريعة الإسلامية وأثبتتها نصوص القانون، وإلى المنع من إفساء أسرار الموظف وأن الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية اهتما بالوظيف العامة، ووضعت دقيقاً لضبط وتنظيم سلوك الأفراد بصفة عامة داخل المجتمع، إن تشريعات النظامين الفرنسي والمصري لم تحدد تعريفاً متكاملًا للموظف العام، لكنها حددت العناصر الرئيسية التي يتصف بها ضمن قوانين الخدمة الوظيفية.

وأوضحت دراسة الصمادي (٢٠١٣) أساس أجر الأجير ودوره في استقرار قطاع العمل بين الإسلام والأنظمة الوضعية، وتتبع أسباب المشاكل العمالية في العالم، ودور الأنظمة الاقتصادية العالمية في استقرار قطاع العمل والعمال. واستخدام الباحث المنهج المقارن، وقد توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيس في وقوع هذه المشاكل هو الأساس الذي يعتمده النظام الرأسمالي في تقدير أجر الأجير وهو الأجر الطبيعي أو حد الكفاف، وأن قطاع العمل لن يستقر ما دام هذا الأساس هو المعتمد في تقدير أجر الأجير، لأنه من المستحيل أن يتغير مستوى الأجور يومياً أو شهرياً حسب تغير أسعار السلع والخدمات، وقد خلصت الدراسة إلى أن الحل الوحيد - ولا حل غيره - هو أن يكون الأساس الذي يعتمد في تقدير أجر الأجير هو منفعة العامل. وأن ضمانته إشباع حاجاته الأساسية ليست مسؤولية أصحاب العمل، إنما مسؤولية العامل أولاً والدولة ثانياً، هذا ما ذهب إليه فقهاء المسلمين على اختلاف مذاهبهم.

وربطت دراسة الصمادي (٢٠١٢) بين الأجور في القطاع العام بحد الكفاية من منظور إسلامي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وخلصت هذه الدراسة إلى وجوب ربط مستويات الأجور بالمستوى لعام للأسعار (معدل التضخم) وتعديلها سنوياً، وأن تبدأ أرضية أجور القطاع العام الأردني بما يحقق حق الكفاية من منظور إسلامي، واقترح الباحث إنشاء مجلس أعلى لأجور يعيد النظر في مستويات الأجور، وتفعيل دوره من خلال إلزام القطاعين العام والخاص بقراراته.

وهدفت دراسة عبد المقصود (٢٠١٥) إلى التعرف على المماثلة في دفع الأجرة وأثرها على عقد الإجارة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، جاءت أهم النتائج مؤكدة على أن عقد الإجارة مشروع وجائز ما دام لم يقع على شيء محرم، وكل ما جاز أن يكون عوضاً في عقد البيع جاز أن يكون أجرة في عقد الإجارة، وفي حالة ثبات عسر المدين يجب على الدائن إنظاره وكذلك عدم ملازمته على الراجح من أقوال أهلا للعلم؛ لأن في ملازمته حتى يوسر زيادة على الدين، كذلك في الملازمة إيلام للمدين.

وبينت دراسة كوتو (٢٠١٥) شرط عدم المنافسة وحماية حقوق الأجير واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واختتمت الدراسة بالتأكيد على أن شرط عدم المنافسة - وإن كان شرطاً اتفاقياً يسعى من خلاله المشغل حماية مشروعه من منافسة أجيده مستغلاً خبراته وما اكتسبه خلال إشغاله داخل المقاوله فإن هذا الحق - لا يجب الأخذ به على أن إطلاقه ليبقى للأجير الحق في العمل وكسب رزقه ورزق أسرته، بما يتناسب ومؤهلاته، وهذا لن يتحقق إلا إذا تدخل المشرع لحماية مصالح الطرفين، خاصة الأجير باعتباره الطرف الضعيف، بالاعتماد على ما تنص عليه بعض الأنظمة الحديثة.

وتسعى دراسة علي (٢٠١٦) إلى الكشف عن مصلحة الأجير، وانقسمت الدراسة على جزئيين، الجزء الأول عنوانه: مصلحة الأجير في ذاتها أساس ثابت في قانون الشغل وتضمن واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واختتمت الدراسة موضحة أن مصلحة الأجير قد تلتقي وقد تتعارض مع مصالح المؤجر ومصالح المؤسسة وحتى مع المصلحة العامة، ومع ذلك فهي الأبقى والأكثر ترجيحاً من قبل المشرع والقاضي، وقد تدعمت هذه الفكرة بصفة ضمنية مع دستور ٢٠١٤.

وبينت دراسة متعب (٢٠١٧) مفهوم الإجارة وأحكام أجرة الأجير في الفقه الإسلامي، استخدم البحث المنهج المقارن، وتوصلت نتائج البحث إلى أن عقد الإجارة - وإن اختلف

الفقهاء في تبويبه وتكييفه، مما ظهر في كثرة تعريفاتهم إلا أنه - عقد قد ثبتت مشروعيته بالنص من الكتاب والسنة والاجماع، وأن الفقه الإسلامي قد تناول موضوع الإجارة بالتفصيل، وشرع أحكاماً دقيقة وواقعية نظمت العلاقة بين الأجير والمستأجر والمأجور مع الالتزام بالمشروعية. كما أباح القانون الوضعي لرب العمل اعتبار ما يحصل عليه الأجير من مكافآت وهبات بعنوان حلوان من الزبائن جزءاً من الأجرة أو الأجرة كاملة.

كما أن دراسة لحموشي و وراوي (٢٠١٨) سلطت الضوء على حماية الأجير في التشريع الاجتماعي المغربي، وقد تضمنت محورين: الأول تناول الحماية القضائية للأجير، والثاني ناقش الحماية الجنائية للأجير من خلال بعض صور الجريمة في قانون الشغل الجنائي، واستخدم الباحث المنهج المقارن، وخلصت الورقة البحثية بالقول بأن المدونة قد جاءت لحماية مصالح الأجير، باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، لذلك تمت إحاطته بحماية تتلاءم ووضعيته الحساسة، فبحماية الأجير نكون قد قررنا حماية لأكبر شريحة في المجتمع وهي الطبقة العاملة، وتكون نتيجة هذه الحماية الرفع من الاقتصاد الوطني وتحقيق السلم الاجتماعي والتعايش بين شرائح المجتمع.

وهدفت دراسة المحمود (٢٠١٩) إلى التعرف على الأجرة بالنسبة في الفقه الإسلامي، وماهية الأجرة بالنسبة وحكمها الفقهي، وفيه مطلبان: مفهوم الإجارة والأجرة وأنواعها، حكم الأجرة بالنسبة في الفقه الإسلامي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى أن الأجرة بالنسبة أو ما يسمى بالأجر المشاع لا جهالة فيها، بدليل جوازها في المشاركات، وصحة القول بالأجرة بالنسبة، سواء كانت في أصل المال والنتائج معاً، أو في أصل المال فقط، وهذا الأخير من قبيل المشاركات لا الإيجارات، المعاملات الاستثمارية في العصر الحاضر غالبها يقوم على الأجرة بالنسبة، فأصبح هذا النوع من الأجرة هو السائد لما فيه المصلحة لأطراف العقد، وأوصى بضرورة التعمق في النظر إلى المسائل الخلافية القديمة باستصحاب القواعد المرعية، والأصول الشرعية، والمصالح والمعتبرة، من خلال تناول الفقهي للتطبيقات المعاصرة، خاصة في المسائل التي لا نص فيها.

وقد تناولت دراسة سيدي والكيلاني (٢٠٢١) حقوق وواجبات الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني، وحقوق وواجبات العامل في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني، واستخدم المنهج الوصفي والمقارن، وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن التشريع الإسلامي ضرب مثالا عظيماً في كيفية توفير فرص العمل بما

يناسب الأحوال والأزمنة والظروف المختلفة، وقد فاق بذلك القوانين الوضعية التي تجزم أحيانا توفير فرص عمل مناسبة تمتع من خلالها البطالة، وسبق الإسلام القوانين الوضعية في وضعه الأسس التي ينبغي اختيار العمال والموظفين على أساسها، كما جاء في القرآن الكريم والسنة النبوية والتاريخ الإسلامي.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت معظم الدراسات المذكورة في حقوق الأجير، حيث أشارت بعض الدراسات إلى هذا، وأن الأجير في القطاع العام يجب أن يتقاضى الأجر الذي يوفر له الكفاية في تأمين مسكنه وملبسه وغذائه وكسائه وتعليمه وعلاجه، وعلى هذا الأساس يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة مثل دراسة سيدي (٢٠٢١) في تعريف المصطلح لحقوق، كما يتفق مع دراسة ساجد ومحمود (٢٠١١) في الهدف وهو المقارنة، ومع دراسة أحمد (٢٠١٨) كذلك في المنهج المقارن، ودراسة لحموشي (٢٠١٨) ودراسة لقيسي وسعيد (٢٠٠٩)، وأما أوجه الاختلاف تتمثل في أن البحث الحالي يختلف مع دراسة سيدي (٢٠٢١) حيث تناولت دراسته واجبات الأجير الخاص في الشريعة الإسلامية وقانون العمل في الداخل الفلسطيني، كدراسة فقهية تتعلق بحق الأجير الخاص الذي اختلف فيه الفقهاء، ومفهوم الإجارة وأنواعها في الفقه الإسلامي وأدلة مشروعيتها، ويختلف أيضا مع دراسة أحمد (٢٠١٨) التي تناولت قوق الموظف في القانون العراقي مقارنة بالقوانين الأخرى والشريعة الإسلامية، كما يختلف البحث الحالي مع دراسة الصادي (٢٠١٣) التي تناولت مشكلات الأجير وليس حق الأجير ودور الأنظمة الاقتصادية العالمية في استقرار قطاع العمل والعمال، بينما ركز البحث الحالي في حق الأجير فقط من منظور التربية الإسلامية، وكذلك دراسة الصادي (٢٠١٢) التي ركزت على ربط الأجير في القطاع العام بحد الكفاية في الأردن من منظور الإسلام، بينما ركز البحث الحالي في حقوق الأجير بصفة عامة، ودراسة القيسي وسعيد (٢٠٠٩) حيث تناولت الدراسة حكم الأجير المشترك في الفقه الإسلامي على المذاهب الأربعة كدراسة مقارنة، كما يختلف البحث الحالي مع دراسة الحموشي (٢٠١٨) التي ركزت على الحماية القضائية للأجير، والحماية الجنائية للأجير من خلال بعض صور الجريمة في قانون الشغل الجنائي كدراسة قانونية، وركز البحث الحالي على حقوق الأجير بصفة عامة بما يشمل حق الحماية من منظور تربوي إسلامي، يختلف أيضا على دراسة علي (٢٠١٦) حيث تناولت مصلحة الأجير في ذاتها وليس حق الأجير، وكذلك دراسة متعب (٢٠١٧) التي ركزت على مفهوم الإجارة وأحكام أجرة الأجير في الفقه الإسلامي، وليس حق

الأجير بل حكم أجره من منظور الشريعة الإسلامية، وكذلك دراسة المحمود (٢٠١٩) التي تناولت الأجرة بالنسبة في الفقه الإسلامي، وماهية الأجرة بالنسبة وحكمها الفقهي كدراسة فقهية، اختلف أيضاً على دراسة عبد المقصود (٢٠١٥) التي ركزت على حكم المماطلة في دفع الأجرة وأثرها على عقد الإجارة.

أما الاستفادة فقد استفاد البحث الحالي من المنهج المستخدم في تلك الدراسات، وكذلك من طريقة المقارنة، وتعريفات بعض المصطلحات ذات العلاقة بالبحث الحالي.

المبحث الأول: حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية

مفهوم الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق الدولية:

• أولاً: الأجير في التربية الإسلامية:

قال الخبراء بأنه يطلق على الأجير ألفاظ عديدة منها: العامل، الشغيل، المستخدم، وهي كلها مرادفات لشخص العامل، ويشمل كل من يشمله القانون الاجتماعي بالحماية، سواء أكان مرتبطاً بعقد عمل أو عقد استخدام، وتمتد هذه الحماية منذ بداية العقد وأثناء سريانه وعند انتهائه. أما الأجير من منظور التربية الإسلامية أياً كان فهو الشخص المستخدم والمستأجر لفعل عمل كلفه به المؤجر بمقابل، أي أن الأجر هو الجزاء على العمل، وهذا التعريف هو ما يتخذه الباحث تعريفاً إجرائياً للأجير. (كمال، ٢٠١٧).

الأجير من منظور الفقه الإسلامي نوعان: الخاص والعام، الخاص هو الذي تعاقدت معه على مدة معلومة تستحق منفعة هذا الأجير خلال المدة كلها، كأن تستأجر شخصاً ليعمل عندك في بيتك أو مزرعتك شهراً، فإنه يسمى بالأجير الخاص، فإنه خلال الشهر تكون مدة الشهر كاملة مستحقة لك أنت، ولا يجوز له أن يصرف هذا الاستحقاق لغيرك، أما الأجير العام مثل: الخياط الذي يخيط الثياب فهو ليس مختصاً بك، وإنما يقوم بعمل لك ولغيرك، ومثله النجار والحداد ونحوهم ممن يقومون بإجارة العمل للعاملة فهو لا يختص بشخص معين، إنما لك عليه أن يقوم لك بالعمل فقط، فهذا أجير مشترك، ولا يستوجب عليه أن يكون مفرغاً لك بعينك، أما الأجير الخاص فلا بد أن يكون مختصاً بك. (الشنقيطي، ١٤٢٨هـ).

• ثانياً: مفهوم الأجير في المواثيق الدولية:

معنى المواثيق الدولية:

المواثيق في اللغة مفرداها ميثاق، وهو لغة العهد والمعاهدة. (ابن منظور، ١٤١٤هـ).

واصطلاحاً يطلق على معاهدة دولية جماعية تؤدي إلى إنشاء منظمة دولية، وقد يطلق هذا المصطلح على معاهدة دولية ذات أهمية سياسية خاصة، فهي عبارة عن نصوص دولية ثنائية أو متعددة الأطراف، تحتوي جملة من الحقوق والالتزامات، الواجب على الدول الموقعة عليها احترامها، والعمل على تنفيذها، وتفعيلها إثر المصادقة عليها مثل ميثاق الأمم المتحدة، وميثاق بريان كيلوج (Briand-Kellogg) أو الميثاق باريس، والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (مجمع اللغة العربية، ١٩٩٩).

الأجير في المواثيق الدولية:

أما الأجير هو العامل وكل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارته، وهم أنواع: العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، أو كل شخص يؤدي عملاً يدوياً أو فكرياً، - مقابل أجر أياً كان طبيعته وكيفية دفعه-، لحساب وتحت سلطة المستخدم. (عجيز، ٢٠٠٧).

أما اعتبار الأجر فتشمل كلمة "أجر" الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، لقاء استخدامه له. (البرماوي، ٢٠١١).

من خلال المفاهيم السابقة يتضح بأن الأجير على اختلاف مسمياته وأنواع عمله سواء من منظور التربية الإسلامية أو في المواثيق الدولية فهو الشخص الذي يعمل بلقاء الأجر والجزاء على عمله حسب الشروط المعتمدة.

أهمية العمل وأجر الأجير من منظور التربية الإسلامية والمواثيق الدولية:

إن المتأمل في النصوص الشرعية (القرآن الكريم والسنة النبوية) يدرك مدى اهتمام الإسلام بالعمل والدعوة إلى تعمير الأرض بالعمل في جميع المجالات، وفي متطلبات الحياة، وقد جاءت إشارات كثيرة في القرآن عن العمل توضح المكانة التي حظي بها المنزل التي احتلها، واهتمام القرآن بالعمل ينطلق من النظرة القرآنية بوصفه فعلاً خلاقاً ورسالة إنسانية تساوي الحياة واستمرارية العيش فيها، وقد تعددت الآيات الكريمة التي تدعو إلى العمل والحث عليه، منها قوله تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [سورة الجمعة: ١٠]، وقوله تعالى: ﴿وَأَخْرَجُوا بِضُرُونَهُمْ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَخْرَجُوا يَفْقَهُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾ [سورة المزمل: ٢٠].

قال القرطبي (١٩٦٤): "لقد سوى الله سبحانه وتعالى في هذه الآية بين درجة المجاهدين والمكتسبين المال الحلال للنفقة على نفسه وعياله، والإحسان والإفضال، فكان هذا دليلاً على أن كسب المال بمنزلة الجهاد، لأنه جمعه مع الجهاد في سبيل الله". (ص ٥٥).

وكذلك جاءت أحاديث النبي صلى الله عليه وسلم مؤكدة ومفصلة للمعاني التي تضمنتها الآيات الكريمة، كما أنها تصب في نفس الاتجاه، فمفهوم العمل في السنة النبوية مفهوم شامل لجميع أنواع العمل، سواء أكان صناعة أم تجارة أم زراعة، ومن أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم الذي تحث على العمل اليدوي واحترام أهله، منها قوله صلى الله عليه وسلم: «ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده». (البخاري، ١٤٢٢هـ - ٣ / ٥٧).

وقد شددت الشريعة على استغلال طاقات الإنسان وعدم تعطيلها؛ لأن عدم توظيف طاقات الإنسان ما هو إلا ضياع للموارد وإهدار لطاقات الأبناء، ولقد رفع الإسلام من منزلة العمل وجعلها منزلة رفيعة، حيث جعل العمل الصالح في المرتبة الثانية بعد الإيمان بالله سبحانه وتعالى، قال الله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ [سورة الكهف: ٣٠]

ومن الآثار الدالة على عمل الأجير وأهميته حديث عائشة رضي الله عنها قالت: لما استخلف أبو بكر الصديق رضي الله عنه قال: "لقد علم قومي أن حرفتي لم تكن تعجز عن مؤونة أهلي، وشغلت بأمر المسلمين، فسيأكل آل أبي بكر من هذا المال، ويحترف للمسلمين فيه" (البخاري، ٣ / ٥٧).

فالإسلام يوجب العمل على القادر عليه "ويجعله فرض عين، ويحض الناس على العمل باعتباره الركيزة الأساسية والدعامة الرئيسية للوجود الإنساني القويم، وأعطت الشريعة الإسلامية العمل مفهوماً روحياً وربطته بالإيمان، وجعلته عبادة ومفهوماً اجتماعياً باعتباره يحفظ كرامة الإنسان ويسمو بها إلى مرتبة الفضيلة، فهو مأقتصادياً باعتباره وسيلة للكسب الحلال (غراب، ٢٠١٩، ص ٤٦٨) كما حثت الشريعة الإسلامية أصحاب الأعمال على إعطاء العمال حقوقهم التي لهم فيها معاش دون تأخير وتسويق فيها، ولأهمية عمل الأجير يأتي العمل في القرآن مقروناً بالأجر في كثير من الآيات منها قول الله تعالى: ﴿إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ﴾ [سورة التين: ٦].

وفي المقابل تنظر المواثيق الدولية إلى العمل بأنه واجب إنساني وحق من حقوقه الأساسية، لأهميته في تحقيق حياة سعيدة، وقد ذكر (كونرمان، وألبرتو، ٢٠٠٢) بأنه تكفل المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"، وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة (٦/١) على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل"، كما تنص المادة (٦/٢) على ضمان الممارسة الكاملة لهذا الحق"، وتنص المادة (١/٢) ن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن سياسة العمالة؛ على واجب توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه، كما نصت المادة الأولى من الميثاق الاجتماعي الأوروبي (ص، ١٩١).

وبناء على تلك المعطيات فإن الإسلام والمواثيق الدولية قد أوليا اهتماما كبيرا بحق العمل، وقررا حرية السعي في طلب الرزق، وجعلا كل إنسان مكلفاً بمباشرة عمل نافع لنفسه وللمجتمع، حراً في اختيار العمل الذي يباشره، بما يتفق مع ميوله ومواهبه وملكاته وقدراته، وفيما يلي بيان حق الأجير من منظور التربية الإسلامية والمواثيق الدولية:

أولاً: حقوق الأجير في الإسلام:

لقد شرع الإسلام الشرائع لضبط معاملات الناس وحقوقهم، ومن هذه الحقوق الشرعية قوق العمال والأجراء وحمايتهم وضمان استمرارها محفوظة مصونة بكافة أوجه الحفظ والصيانة، وتشريع ذلك والدعوة إليه والتربية عليه باب مهم من أبواب بناء الوحدة الاجتماعية وتماسكها، وترخيص صف المجتمع، وجعله مشرباً بالأخوة الإسلامية التي تنصهر في بوتقتها فئاته وشرائحه المختلفة، وتلتقي فيها على أساس التعاون والتكامل وتبادل الخدمات والإسهام في بناء الحضارة الراشدة والعمران الأرقى، فتمتع العامل والأجير بحقوقه واستيفاءه إياها بعزة وكرامة يرفع من معنوياته، ويشعره بقيمته الإنسانية ومكانته في المجتمع، فيرتقي بذلك إلى حيث تنبعث فيه روح العمل ويزداد نشاطه وتقوى فيدفعه ذلك إلى البناء، ويقوده إلى حسن العطاء، ويسير به إلى التي هي أقوم.

ويدخل في قطاع العمال والأجراء: الموظفون على اختلاف أنواعهم، سواء كانوا مع الدولة أو في مؤسسات خاصة، فينطبق عليهم ما ينطبق على العمال والأجراء من أحكام شرعية؛ لأن الموظف عامل فيما استرعي من وظيفة ووكل إليه من عمل فيها، أجير من حيث استحقاقه الأجرة على عمله (الروكي، ٢٠٠٨). وقد اعتبر الإسلام حقوق الأجير من النصوص الواردة في

حقوق الأجراء واستحقاقها ووفائها كاملة، كما أمر بذلك النبي صلى الله عليه وسلم في قوله: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» (ابن ماجه، ١٤٣٠هـ / ٣ / ٥١١)، ومن بين تلك الحقوق ما يلي:

١. حسن معاملة الأجير:

يجب على صاحب العمل أو من أتخذ أجراء أن يراعي التزام الأخلاق الحميدة في التعامل مع الأجير، فلا يسبه ولا يشتمه ولا يعيره، ولا يعتدي عليه، ولا يجرحه بلفظ بذيء، بل يجب عليه أن يكرمه ويحترمه ويوقره، وأن يرفع من شأنه ويحفزه؛ لقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ليس المؤمن بالطعان، ولا اللعان، ولا الفاحش، ولا البذيء» (الترمذي، ١٩٩٨، ٣ / ٤١٨)، ومن هذا المنطلق يجب على من استعمل أجيرا أن يعامله بالحسنى وألا يسيء إليه. (قيسي، ٢٠٢٢).

٢. استحقاق الأجير للأجر على العمل الذي يقوم به كاملا:

يعد الأجر هو هدف الأجير من وراء قيامه بالعمل الذي كلفه به صاحب العمل، لذا وجب عليه أن يلتزم أمام الأجير بالوفاء له بأجره كاملا دون نقصان أو ظلم أو إجحاف، وعلى قدر العمل، بحيث يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، فلا يجوز لصاحب العمل أن يبخسه حقه، ويغبنه في تقدير أجره الذي يستحقه نظير عمله، لقوله تعالى: ﴿وَيَقَوْمٌ أَوْفُوا بِالْعَيْلِ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾ [سورة هود: ٨٥]، وقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره» (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٩٠).

٣. حق الراحة:

للأجير الحق في الراحة، مثل العطل العامة والخاصة، حسب ما هو متعارف عليه يعطى ذلك ولا يجوز لصاحب العمل إرهاقه إرهاقا يضر بصحته أو يجعله عاجزا عن العمل، لما ورد في ذلك من النصوص منها: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [سورة البقرة: ٢٨٦]، وقول نبي الله شعيب لموسى عليه السلام حين أراد أن يعمل له في ماله فقال: ﴿وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكَ عَلَيْكَ﴾ [سورة القصص: ٢٧]، وقد نهى النبي صلى الله عليه وسلم تكليف الأجير ما لا يطيق، فقال: «ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم ما يغلبهم فأعينوهم». (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ١٤٩).

٤. التزام صاحب العمل بتنفيذ ما اشترطه والتزمه تجاه الأجير:

يجب على المستأجر أن يفى بالشروط التي التزم بها واتفق مع الأجير عليها، وعليه ألا يخل بها شرطه على نفسه، ولا أن يستغل حاجة الأجير إلى العمل ليرجع في شروطه والتزاماته؛ لأن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «المسلمون عند شروطهم» (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٩٢) "فهذا الحديث ألزم الوفاء بالشروط على كل من شرط شرطاً لا يخل به حراماً". (قبسي، ٢٠٢٢).

٥. حق الأجير في أداء العبادة:

من حقوق الأجير عدم منعه عن ممارسة العبادات المفروضة عليه، كالصلاة، والصيام، والحج، وصلاة الجمعة، والعيدن، وهي من العبادات التي لا يشغل الشاغل عن أدائها، وبما أن ذلك فرض على الأجير والمستأجر فيجب على المستأجر ألا يمنع الأجير من أداء فرائض الله سبحانه وتعالى، ويجب عليه ألا يصد عن سبيل الله، لقوله تعالى: ﴿أَرَأَيْتَ الَّذِي يَنْهَى ۙ عَبْدًا إِذَا صَلَّى ۙ﴾ [سورة العلق: ٩-١٠].

وبناء على هذا "يجب على المستأجر ألا يمنع الأجير من أداء ما افترضه الله سبحانه وتعالى عليه، بل إن كان الأجير متهاوناً في أداء الفرائض فعلى المستأجر أن يأمره بالمعروف وينهاه عن المنكر؛ فيأمره بأداء الفرائض وينهاه عن التهاون في أدائها" (قبسي، ٢٠٢٢، ص ٣٢٩).

٦. حق الأجير في التقاضي ورفع الشكوى:

لقد حرم الإسلام الظلم وأمر بالعدل، وأباح الاقتضاء عند حدوث النزاع كي لا تضع الحقوق، فالإسلام لم يترك أطراف العقد فرطاً بل يسر لهم سبيل اقتضاء حقوقهم، كما حرص أشد الحرص على المحافظة على حقوقهم، واتخذ لذلك جميع الوسائل التي تحفظ هذه الحقوق وتصورها جميعاً، ومن هذه الوسائل إقامة الحق والعدل بين الناس، ذلك أن إقامة الحق والعدل هي التي تشيع الطمأنينة وتشر الأمن، وتشد علاقات الأفراد بعضهم ببعض، وتقوى الثقة بين الأجير وصاحب العمل، فظلم صاحب العمل للأجير من أخطر الظلم؛ لقول النبي صلى الله عليه وسلم: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره» (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٩٠).

٧. حق الأجير في رفع الروح المعنوية وتحفيزه:

إن قدرة أي عمل وأية مؤسسة أو جهة تشغيلية تعتمد بالدرجة الأولى على الأجراء فيها، فقد أظهرت الدراسات أن الواقع الذي يزيد من قوة الأفراد في عملهم أثناء العمل يعتمد اعتماداً كبيراً على العلاقات الإنسانية السائدة بينهم، مع أن الروح المعنوية للأجراء من أهم الوظائف

التي يقوم بها صاحب العمل. ويقصد بالروح المعنوية: الحالة العقلية للفرد في وقت معين وتحت تأثير ظروف معينة، والروح المعنوية للفريق: قدرة الفريق على التكاتف بإصرار ومثابرة وثبات من أجل هدف منشود، بمعنى أن الروح المعنوية يمكن أن تكون مسألة فردية تعبر عن مشاعر الأجير تجاه عمله، ودرجة الرضا عن هذا العمل، كما يُمكن أن تركز على درجة الشعور بالانتماء والارتباط مع الجماعة، إلى درجة أن يصل العامل إلى تقديم مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية، وبالروح المعنوية يُعبر العامل عن مدى استجابته لمتطلبات عمله". (أحمد، ٢٠١٨، ص ٣٩).

٨. حق الأجير في الضمان:

أشار الخبراء إلى أن الضمان من حق الأجير، وهو عبارة عن الحكم بتعويض الضرر الذي أصاب الغير من جهته ولذا فقد شرع التعويض أو الضمان للحفاظ على مصالح الناس فيما بينهم، فإن من أتلف شيئاً فعلياً إصلاحه، أو دفع قيمة ما أتلفه لصاحبه (قيسي، ٢٠٢٢) وقد قرره القرآن الكريم والسنة النبوية في مناسبات كثيرة، وفي القرآن قوله تعالى: ﴿وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَأً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ﴾ [سورة النساء: ٩٢]، ومن السنة ما روي عن أنس رضي الله عنه قال: كان النبي صلى الله عليه وسلم عند بعض نسائه، فأرسلت إحدى أمهات المؤمنين بصحفة فيها طعام، فضربت التي النبي صلى الله عليه وسلم في بيتها يد الخادم، فسقطت الصحفة فانفلقت، فجمع النبي صلى الله عليه وسلم فلق الصحفة، ثم جعل يجمع فيها الطعام الذي كان في الصحفة، ويقول: «طعام بطعام وإناء بإناء» ثم حبس الخادم حتى أتى بصحفة من عند التي هو في بيتها، فدفع الصحفة الصحيحة إلى التي كسرت صحفتها، وأمسك المكسورة في بيت التي كسرت. (البخاري، ١٤٢٢، ٧ / ٣٦).

٩. عدم تأخير الأجرة:

من حق الأجير أن يستلم أجرته حالاً لا آجلاً، وهو المعبر عنه بقول النبي صلى الله عليه وسلم: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» (ابن ماجه، ١٤٣٠ هـ / ٣ / ٥١١)، وهو كناية عن وجوب التعجيل له بأجرته وتسليمه إياها فور حلول وقتها، ويؤكد ذلك أيضاً عموم قول النبي صلى الله عليه وسلم في حديث آخر: «مطل الغني ظلم» (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٩٤).

١٠. الزيادة في الأجرة عند قيام المقتضي:

أشار الروكي (٢٠٠٨) أن الزيادة في أجرة الأجير عند قيام المقتضي مطلوب ومهم، وذلك لأن المستوى المعيشي عرضة للتطورات والتحويلات وارتفاع الأسعار، فيجب أن يراعى ذلك في

أجور العمال والموظفين لتمكينهم من مواكبة هذه التحولات، وهذا داخل في عموم قوله صلى الله عليه وسلم: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» لأن أجر العمل في الزمان الماضي ليس هو أجره في الزمان الحاضر، فمن أعطى الأجير على عمله اليوم أجره نظيره في الماضي لم يكن قد أعطاه أجره، ولم يكن قد امتثل لأمر الله تعالى: ﴿وَيَقَوْمٍ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾ [سورة هود: ٨٥].

واجبات الأجير من منظور التربية الإسلامية:

كما أن للأجير حقوق تم استعراض أبرزها فعلية واجبات تجاه عمله يجب عليه الالتزام بها، وفيما يلي بيان أبرز هذه الواجبات: (قيسي، ٢٠٢٢)

١. الكفاءة والأمانة:

يجب على الأجير أن يتحلى بهاتين الصفتين، حيث عبر القرآن الكريم عن الكفاءة والقوة والأمانة في قوله تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مِمَّا اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [سورة القصص: ٢٦].

والأمانة والإخلاص في العمل والتفاني فيه والإقدام عليه واجب بل جزء من حياة الإنسان المسلم ووجوده لا تتم حياته الجسدية ولا الوجدانية إلا به، كما تعني الأمانة عدم إفشاء أسرار العمل، وعدم الغش فيه، والمحافظة على أصوله ومستلزماته، لقول النبي صلى الله عليه وسلم: «من استعملناه على عمل فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول» (أبو داود، ٤٣٠هـ، ٤/٥٦٥).

٢. الالتزام بتوجيهات صاحب العمل:

يجب على الأجير أن يطيع رؤسائه في العمل في غير معصية، وهو الشعور بالمسؤولية تجاه العمل، وأن يلتزم بقوانين العمل ما لم يكن فيه مخالفة شرعية أو ضرر نفسي؛ لأن ذلك من جملة العهود التي أمر الله بالالتزام بها في قوله سبحانه: ﴿يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [سورة المائدة: ١].

٣. التعفف من استغلال الوظيفة أو النفوذ للنفع الشخصي أو لنفع الغير:

العلاقة بين الأجراء وأصحاب العمل قائمة على أساس العدل، فكل من الطرفين ملزم بأخلاقيات العمل، فأخلاقيات العمل توجب على الأجير الإخلاص والإحسان وعدم استغلال الوقت والمواد في غير مصلحة العمل، كما توجب على أصحاب الأعمال مقابلة الإحسان بالإحسان، ويحرم عليهم البخس أو الاستغلال.

٤. إتقان العمل:

إتقان العمل هو أن يصرف الإنسان جهده وملكاته ليكون عمله على أحسن صورة، قال صلى الله عليه وسلم: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه» (البيهقي، ١٤١١هـ، ٢/٨٦).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن الإسلام قد أولى اهتماماً بالغاً بحقوق الأجير في ثمرات عمله وملكية أجره، فهو يدعو إلى الوفاء بأجر الأجير، وينذر من يعتدي عليه بحرب من الله ورسوله، كما قال النبي «ثلثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى بي ثم غدر ورجل باع حراً فأكل ثمنه ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره» (البخاري، ١٤٢٢، ٣/٩٠)، ويدعو كذلك إلى التعجيل بأداء الأجر، وفي هذا يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه» (ابن ماجه، ١٤٣٠هـ / ٣ / ٥١١)، ويجب على الأجير كذلك القيام بواجباته.

ثانياً: حق الأجير في المواثيق الدولية:

تعد قضية حق الأجير من أهم قضايا حقوق الإنسان في المواثيق الدولية، وقد اهتمت المواثيق الدولية عبر التاريخ بحق العمال، وحثت على ضرورة الأجر لكل عامل، ومن ذلك ما تم إقراره واعتماده في المؤتمر الدولي السنوي الرابع المعقود في عام ١٨٦٩م، وتعد تلك المرة الأولى التي اعترف فيها وضعت مصلحة العامل على مائدة المناقشات الدولية وقائمة المؤتمرات، ويرجع ذلك لنضال العمال وإضراباتهم المتتالية ضد الرأسماليين لنيل حقوقهم، إذ ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مادة (٢٣) على أنه لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وأجر عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وهي من الحقوق التي قررها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، والذي يعرّف مركبات الحق في العمل على النحو التالي: حق الإنسان في تقاضي أجر للعيش بكرامة مقابل العمل الذي سيختاره أو سيتلقاه بصورة حرة، الحق في ظروف عمل عادلة في الأجر، في الشروط الاجتماعية، وفي الأمان وذلك دون تمييز من أي نوع كان. (أبوجبل، ٢٠١٥).

وتؤكد بعض الدراسات أن هذه الحقوق حظيت بالاعتراف منذ قرون، فقد تضمنت النصوص الثورية الفرنسية والأمريكية الأولى في أواخر القرن ١٨ مفاهيم من قبيل "السعي لتحقيق السعادة" و "المساواة والإخاء والحق في إنشاء النقابات العمالية، والتفاوض العمالي وظروف العمل الآمنة، وقد عملت المؤسسة العالمية الأولى لحقوق الإنسان وهي منظمة العمل الدولية على حماية حقوق العمال كجزء من حقوق الإنسان منذ ١٩١٩، إذ لا يخلو نص دولي من

محتويات الحق في العمل، فحتى النصوص المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية في ظاهرها تقر بشكل غير مباشر أحكاماً ذات صلة بهذا الحق. (سعدة، ٢٠١١).

وعلى ضوء هذا المبدأ الأساسي يعتبر حق الأجراء أو العمال مكوناً أساسياً من حقوق الإنسان المكفولة في المواثيق والمعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ومن جملة حق الأجير من منظور المواثيق الدولية ما يلي:

الحق في المساواة في الأجر:

من حقوق الأجير حق المساواة في الأجر، وعلى الرغم من إبرام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجر، والتقدم الذي أحرز في تعزيز مبدأ عدم التمييز فما تزال هناك عقبات كثيرة تحول دون التمتع الكامل بهذا الحق في بلدان كثيرة، ومع أن التشريعات الوطنية في معظم البلدان تكرر مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المساوية في القيمة، فإن التفاوت في الأجر ما يزال قائماً في الواقع العملي، وقد دخلت هذه الاتفاقيات حيز التنفيذ في ١٣ مايو عام ١٩٥٣م، كما يؤكد (كونرمان، ٢٠١٢).

وقد نصت مادة (٧) للمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتم اعتمادها بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ وتم التنفيذ في ٣ يناير ١٩٧٦م على أن لكل عامل حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ. مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى.

ب. أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل في العمل.

ج. عيشاً كريماً للعمال ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

د. ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

هـ. تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

و. الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية. (سند، ١٩٩٩).

وقد تجلّت "بعض مظاهر المساواة وعدم التمييز في الاتفاقية رقم ١٠٠ عام ١٩٥١ المتضمنة مساواة الأجر حيث نصت المادة ١ فقرة ب على المساواة في الأجر لليد العاملة من الجنسين بالنسبة لعمل ينطوي على قيمة متساوية، أي كل نشاط مأجور من نفس الطبيعة، وفي ذات السياق أوردت المادة ١١ من اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بإزالة كافة أشكال التمييز ضد المرأة مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل". (الهام، ٢٠٢٢، ص ٤٧).

حق الحرية في العمل دون الجبر:

يقصد بحرية العمل: عدم اجبار الأجير على ممارسة عمل لا يحبه ولا يزيده، سواء أكان العمل آلياً أم يدوياً، وسواء أكان صناعياً أم تجارياً أم زراعياً، فالدولة التي اتبعت النظام الرأسمالي تركت حرية العمل ووضعت القواعد التي تكفل حماية مصالح العمال وحقوقهم، مثل تحديد ساعات العمل، وتحديد الحد الأدنى للأجور، وتأمين الظروف الصحية الملائمة، والتعويض عن ترك الخدمات، والسماح للعمال بالإضراب عن العمل حتى ينالوا حقوقهم، ومنع تشغيل صغار السن إلى أن يبلغوا حداً معيناً، ومنع تشغيل النساء في الأعمال المرهقة (خليل، ١٩٦٥).

ولأهمية حرية الأجير في ممارسة العمل دون الإجبار وضعت منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل المادة (٠١) من الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٠ التزاماً على عاتق الأطراف المتعاقدة بإلغاء العمل الشاق أو الجبري، فيحق للأجير أن يرفض عملاً، هذه الاتفاقية منعت عمل السخرة والعمل الجبري بكل أشكاله والذي كان منتشرًا آنذاك في المزارع والحقول لأصحابها الإقطاعيين وعانوا منه الزوج خاصة، وبمفهوم المادة (٠٢) فقرة (٠١) يقصد بهذا الأخير كل عمل أو خدمة يفرض على أي شخص تحت التهديد بعقوبة معينة تجعله متجرداً من الإرادة، وهي قاعدة نسبية تعرف بعض الاستثناءات أوردتها ذات الاتفاقية. (الهام، ٢٠٢٢).

حق الأجير ذي الإعاقة:

لقد اهتمت المواثيق الدولية في حق الأجير ذي الإعاقة، إذ اعتمدت منظمة العمل الدولية عام ١٩٨٣ اتفاقية التأييل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٥٩ والمتكونة من ١٩ مادة، فطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء أن تضع بما يتفق مع الظروف والممارسات والإمكانات الوطنية سياسة وطنية للتأييل المهني واستخدام المعوقين وتنفيذ هذه السياسة وتستعرضها بصورة دورية، وفي المادة ٤ من الاتفاقية: تنص على ضرورة أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين

والعمال عموماً، وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، ولا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال. (سهام، ٢٠٢٢).
وفي ضوء تلك المعطيات فإن المشرع للمواثيق الدولية من خلال ما تم بيانه قد كفل حق الأجير ذي الإعاقة في العمل المناسب واللائق به، بعد تأهيله ليستطيع الجمع والمزاوجة بين إعاقته وعمله المقبل عليه، كما يمكن القول بـ "حماية حقوق الأجراء ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية". (سهام، ٢٠٢٢، ص ٧٥).

حق الأجير المهاجر:

لقد اهتمت المواثيق الدولية في حق الأجير المهاجر غاية الاهتمام، وحسب ما يرى الخبراء في مجال حقوق الإنسان كما ذكر (كونرمان، ٢٠١٢) أن الأجراء المهاجرون كثيراً ما يقومون بالأعمال المتدنية والصعبة والخطرة، والنساء منهم أكثر عرضة للأذى على نحو أكثر من الرجال، فالمرأة تعمل بالخدمة المنزلية، وخدمات الترفيه، فكثيراً ما تواجه مشكلة المضايقات الجنسية، والاعتصاب بصفة خاصة، وكما تُستخدم المرأة العاملة المهاجرة أحياناً للإعلان عن فرص للعمل في البلدان الأجنبية كستار لخداع الفقيرات والاتجار بهن، وكانت منظمة العمل الدولية أول هيئة تصدر صكوكاً لحماية حقوق العمال المهاجرين؛ ولديها اتفاقيتان رئيسيتان في هذا الصدد، هما الاتفاقية رقم ٩٧ لعام ١٩٤٩م، بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية التكميلية بشأن العمال المهاجرين رقم ١٤٣ لعام ١٩٧٥م. ولقد اهتمت الأمم المتحدة منذ السبعينيات بمشكلة العمال المهاجرين؛ وفي عام ١٩٧٨ عقد بجنيف أول مؤتمر عالمي للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري، وأوصى بأن تقوم الأمم المتحدة بوضع مشروع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين، وأصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام نفسه توصية ماثلة، ثم شكلت في عام ١٩٨٠ فريقاً عاملاً يسمح لجميع الدول بالاشتراك فيه لوضع مشروع الاتفاقية المقترحة، وفي عام ١٩٩٠ انتهى الفريق العامل من مهمة وضع مسودة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ وقد دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ١ تموز/ يولييه ٢٠٠٣م.
وتعتبر الاتفاقية رائدة في شمولها لبعض فئات العمال المهاجرين التي كانت تعاني من التجاهل في الماضي؛ ومن تلك الفئات: (كونرمان، ٢٠١٢)

١. "عمال الحدود" الذين يقيمون في دولة مجاورة يعودون إليها يومياً أو مرة واحدة على الأقل في الأسبوع.

٢. العمال الموسميون.

٣. الملاحون الذين يعملون على سفن مسجلة في دولة ليسوا من رعاياها.

٤. العمال المستخدمون في مشروع محدد.

حق الأجير (الأطفال):

من الحقوق التي تنتهك حق الأجراء الأطفال؛ لأنهم من الفئات المعرضة للإساءة والاستغلال، وإهدار الحقوق في مجال العمل فئة العمال من الأطفال الذين يعملون في ظروف صعبة أو مخوفة بالأخطار، فإلى جانب التعرض للأخطار المباشرة على الصحة وغيرها يتعرض هؤلاء العمال الصغار لإمكانية الإجهاد والتوتر جسدياً وذهنياً وعاطفياً في الأجل الطويل، فالعمال من الأطفال قد يواجهون مع سن البلوغ سيادة الأمية والبطالة، وعلى الرغم من شتى هذه المشكلات فإن عمل الأطفال ما زال منتشرًا على نطاق واسع، وتقر المادة (٣٢) من اتفاقية حقوق الطفل في أن الطفل يتمتع بالحماية من مزاولة "أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي"، وقد اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات بشأن عمالة الأطفال، وأحدثت هذه الاتفاقيات وأبعدها تأثيراً هي الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، والتي دخلت حيز النفاذ في ١٩ نوفمبر/ تشرين الثاني ٢٠٠٠م (كونرمان، ٢٠١٢).

ترتبط حقوق العمال بصفة عامة بالحق في العمل ارتباطاً وثيقاً بالحق في العمل، ويقصد بها تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوياً عمله، وهي تتضمن ما يلي: (سهام، ٢٠٢٢) و (كونرمان، ٢٠١٢).

أ. الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة.

ب. الحق في تلقي أجر كاف.

ج. الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية.

د. الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر.

هـ. الحق في المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل.

و. الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية.

المبحث الثاني: أوجه الاتفاق والاختلاف بين حقوق الأجير في التربية الإسلامية والمواثيق

الدولية:

من خلال العرض السابق وبإمعان النظر في النصوص الخاصة بالمواثيق الدولية لحقوق الأجير نجد مواطن للاتفاق بين تلك النصوص وبين النصوص الإسلامية، وكذلك مواطن للاختلاف فيما بينها، وعلى ضوء ذلك يُفهم أن موضوع المقارنة يركز على أمور منها:
أولاً: مواطن الاتفاق:

١. مفهوم الأجير: بالنظر إلى المفاهيم حول الأجير، يتفق مفهوم الأجير في الإسلام والمواثيق الدولية، إذ الأجير هو العامل وكل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر.

٢. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في نوعية حق الأجير، قد يكون نقداً أو عيناً، وذلك حسب الاتفاق بن الأجير وبين صاحب العمل، انطلاقاً من حديث لنبي صلى الله عليه وسلم حيث قال «المسلمون عند شروطهم». (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٩٢).

٣. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في أهمية العمل وحق الأجير للأجر، لأنه مما يصون كرامته من المذلة والمهانة، وهذا الحق يتمثل فيما تضمنته ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، حيث أقرت المنظمة وأجهزة الإشراف التابعة لها بأن لها قوة القانون يصون كرامة العامل من الظلم، كما تؤكد الديباجة أن ثمة ضرورة ملحة لتغيير أحوال الظلم والبؤس والحرمان، مشيرة إلى أن "عدم قيام أي أمة بتوفير الأحوال الإنسانية للعمل يمثل عقبة أمام الأمم الأخرى التي تريد الارتقاء بأحوال العمال في بلدانها" (كونرمان، ٢٠١٢) وعلى الرغم من اعتراف معظم الدول اليوم بالحق في ظروف العمل التي تصون الكرامة، فما تزال هناك صور عديدة للعمل في شتى أنحاء العالم تنتهك الحق في الكرامة؛ ويمثل النساء والأطفال غالبية من يشغلون تلك الأعمال.

وفي المقابل فإن الإسلام قد اعتبر كذلك عمل الأجير وأجره مما يصون كرامته، بل جعل الإسلام أي عمل حلال يعمله المسلم من أجل الحفاظ على كرامته يعد من أشرف الأعمال، ولو كانت مهنة وعملا في نظر المجتمع، فالتقاعس والتكاسل عن طلب الرزق، والسعي في كسب غير مشروع، والطمع بما في أيدي الناس خلق ذميم مرفوض حليف الهوان، لذلك رغب النبي في العمل أيا كان، شريطة أن يكون حلالاً يأخذ عليه الأجر من أجل صيانة الكرامة الإنسانية، فقال: «لأن يحتطب أحدكم حزمة على ظهره خير له من أن يسأل أحداً، فيعطيه أو يمنعه». (البخاري، ١٤٢٢، ٣ / ٥٧).

٤. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في عدم إجبار وإرهاق الأجير إرهاباً يضر بصحته، حيث وضعت منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل المادة (٠١) من الاتفاقية رقم (٢٩) بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٠ التزاماً على عاتق الأطراف المتعاقدة بإلغاء العمل الشاق أو الجبري، فيحق للأجير أن يرفض عملاً (الهام، ٢٠٢٢) وفي ذات السياق يرى الإسلام أن من الحقوق التي لا بد أن تتوفر للأجير ألا يكلفه صاحب العمل ما يرهقه أو يضر بصحته، فإن الأصل في ذلك قول النبي: «لا ضرر ولا ضرار» (ابن ماجه، ١٤٣٠هـ، ٢٣٤١)، وبناء على ذلك فمن حق الأجير أن يأخذ قسطه من الراحة أثناء العمل حتى يعود بهمة وقوة واقتدار على العمل ومن الأسس التي رسخها الإسلام بين الناس ألا يُكَلَّف الإنسان فوق طاقته، فقال سبحانه وتعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [سورة البقرة: ٢٨٦]، وقول النبي صلى الله عليه وسلم «ولا تكلفوهم ما يغلبهم». (البخاري، ١٤٢٢، ٣/ ١٤٩).

٥. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في أن للأجير الحق في التقاضي والشكوى إذا وقع عليه ضرر؛ لأن الإسلام حرم الظلم وأمر بالعدل، وأباح الاقتضاء، فالإسلام لم يترك أطراف العقد فرطاً بل يسر لهم سبيل اقتضاء حقوقهم، كما حرص أشد الحرص على المحافظة على حقوقهم، وقد جاء النصوص الشرعية بالأمر بالعدل والدفع عن الظلم، منها قوله تعالى: ﴿وَلَقَدْ أَهَلَكْنَا الْقُرُونِ مِن قَبْلِكُمْ لَمَّا ظَلَمُوا﴾ [سورة يونس: ١٣].

لذا شرع الإسلام الشرائع والعقوبات والتعزيرات لردع الظالم، وأمر المظلوم باللجوء إلى مقاضاة من ظلموه، والمستأجر إذا ظلم فهو خصم للنبي كما جاء في حديث أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: «ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره». (البخاري، ١٤٢٢، ٣/ ٩٠).

فالمستأجر إذا ظلم الأجير في شيء سواء حرمه أجره كله أو بعضه، كأن اتفق معه على أن يعطيه أجراً مقدراً بمقابل مادي معين وأدى الأجير ما طلب منه على أكمل وجه وأحسنه، فعند إعطاء المستأجر له أجره يماطله ويؤخره إلى أجل بعيد، أو يعطيه أجراً أقل مما اتفق معه عليه، فهذا بخس وظلم، كذلك من صور إيقاع الظلم بالأجير أن يضره المستأجر في نفسه أو ذاته، كأن يعتدي المستأجر على الأجير بالضرب باليد أو بعضاً وما شابهها، أو يعتدي عليه بالسب والشتيم بالألفاظ الخادشة للحياء وغيرها، أو قذفه بعبارات جارحة ومؤذية، فإذا وقع هذا ومثله على الأجير فمن حقه أن يقاضي المستأجر ويشتكيه إلى ولي الأمر أو من ينوب عنه كالقاضي الموكل

منه؛ ليرد إليه حقه المسلوب؛ حيث إن الإسلام كفل للإنسان العدل والإنصاف، وحث على رد كل ظلم من شأنه يوقع الضرر الظاهر أو النفسي عليه، والأجير أحد الأناسي التي يجب مراعاة العدل والإنصاف في معاملته. (قيسي، ٢٠٢٢).

٦. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في حق المساواة في الحقوق، وقد جاء في المادة الأولى والثانية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادرة عام (١٩٤٨م) أن الإنسان له حق التمتع بجميع الحقوق بما فيها حق العمال، وقرر في ديباجته "ولما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، ولما كان تناسي حقوق الإنسان وازدراءها قد أفضيا إلى أعمال همجية آذت الضمير الإنساني، وكان غاية ما يرنو إليه عامة البشر انبثاق عالم يتمتع الفرد فيه بحرية القول والعقيدة، ويتحرر من الفزع والفاقة". (السمرائي، ٢٠١٠، ص ٥٣٣). وفي المقابل هذه النظرة كانت موجودة في الإسلام قبل صدور الإعلان العالمي.

٧. تتفق المواثيق الدولية مع ما جاء في الإسلام حول حقوق العمال، وذلك في عدم تعذيبهم أو معاملتهم بالمعاملة القاسية، "ورد في المادة الخامسة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أنه لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا المعاملة القاسية مع العمال حيث يعد التعذيب وسوء المعاملة من أسوأ الانتهاكات التي تمارس بحق الإنسان وفعل التعذيب لا يقتصر على الأذى الجسدي بل يشمل الأذى النفسي، مثل التخويف والحرمان الحسي والإرهاب الشخصي أو التهديد". (الزحيلي، ٢٠٠٥، ص ١٤٤).

وهذا ما نجده أيضاً في الإسلام، حيث اعتبر صيانة النفس الإنسانية بما فيها الأجراء وحمائهم من مقاصد الشريعة، بل اعتبر من يؤذي البشرية ويعذبها يستحق عقوبة شديدة عند الله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا﴾ [سورة الأحزاب: ٥٨]، وليس الأمر متعلق بالإنسان فحسب بل وصل الأمر إلى أن الإسلام قد حرم تعذيب الحيوانات، وقد روي عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: «عذبت امرأة في هرة حبستها حتى ماتت جوعاً، فدخلت فيها النار» قال: فقال: والله أعلم: «لا أنت أطعمتها ولا سقيتها حين حبستها، ولا أنت أرسلتها فأكلت من خشاش الأرض». (البخاري، ١٤٢٢، ٣/ ١١٢).

٨. تتفق المواثيق الدولية مع الإسلام في حماية حقوق العمال النساء والأطفال، حيث يعتبرون هم أكثر عرضة للأذى، مثل مشكلة المضايقات الجنسية، والاعتصاب بصفة خاصة،

فمنظمة العمل الدولية أصدرت صكوك لحماية حقوقهم ولديها اتفاقيتان رئيستان في هذا الصدد، هما الاتفاقية رقم ٩٧ لعام ١٩٤٩م، بشأن العمال المهاجرين النساء، والاتفاقية التكميلية بشأن العمال المهاجرين النساء والأطفال رقم ١٤٣ لعام ١٩٧٥م، وأوصت بأن تقوم الأمم المتحدة بوضع مشروع اتفاقية لحماية حقوق العمال المهاجرين النساء، وحق الأجراء الأطفال؛ لأنهم من الفئات الأخرى المعرضة للإساءة والاستغلال، وإهدار الحقوق ومن تهدر حقوقهم في مجال العمل فئة العمال من الأطفال الذين يعملون في ظروف صعبة أو محفوفة بالأخطار، إلى جانب التعرض للأخطار المباشرة على الصحة وغيرها، وتقر المادة (٣٢) من اتفاقية حقوق الطفل بأن من حق الطفل أن يتمتع بالحماية من مزاوله "أي عمل يرجح أن يكون خطيراً، وأن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي". (كونرمان، ٢٠١٢).

ووفق تلك الرؤية فإن الإسلام كرم المرأة، وأعطاهم حقوقاً كانت تفتقدها قبل الإسلام، كما منحها حقوقاً لم تمنحها لها الأديان الأخرى، وأول هذه الحقوق وأهمها حق الحياة، فحرم قتلها، قال تعالى: ﴿وَإِذَا الْمَوْءِدَةُ سُئِلَتْ ﴿٨﴾ بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ﴾ [سورة التكويد: ٨-٩].

كما أوصى الإسلام بالإحسان إلى المرأة، والإنفاق عليها حتى لو كانت صاحبة مال، وأياً كان موقعها سواء أكانت أما، أو أختاً، أو زوجة، وجعل مقياس الخير في الرجل بمقدار خيره مع أهله، كما أعطاهم حق ضرورات العيش من ملبس ومأكل ومسكن وعشرة حسنة، قال تعالى: ﴿أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكُنْتُمْ مِنْ وُجُوهِكُمْ وَلَا يُضَارَّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمِلٍ فَلَنُفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمَلَهُنَّ إِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَتَأْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ وَأُتْمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُم فَسَرِّضْ لَهُ أُخْرَىٰ﴾ [سورة الطلاق: ٦].

كذلك جاء في السنة النبوية أهمية حماية النساء والأطفال، عن حنظلة قال: غزونا مع رسول الله صلى الله عليه وسلم، فمررنا على امرأة مقتولة قد اجتمع عليها الناس، فأفرجوا له، فقال: «ما كانت هذه تقاتل فيمن يقاتل» ثم قال لرجل: «انطلق إلى خالد بن الوليد، فقل له: إن رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمرك، يقول: لا تقتلن ذرية ولا عسيفاً» (ابن ماجه، ١٤٣٠هـ، ١٤٧/٤)، وعن ابن عمر رضي الله عنهما، قال: وجدت امرأة مقتولة في بعض مغازي رسول الله «فنهى رسول الله صلى الله عليه وسلم عن قتل النساء والصبيان». (البخاري، ١٤٢٢، ٤ / ٦١).

وكل ما تم تسليط الضوء عليه هي إشارة سريعة لمواطن الاتفاق بين النصوص الإسلامية والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الأجير والعمال بصفة عامة، وهي لا تمنع من القول أن هناك العديد من الحقوق الأخرى المتفق عليها.

ثانياً: مواطن الاختلاف:

تختلف المواثيق الدولية مع الإسلام في نظرها إلى بعض حقوق الأجير منها:

١. التمييز في حقوق الأجراء: أما من حيث العدالة وعدم التمييز بين حقوق الأجراء فإن قانون المواثيق الدولية تقرر بأنه لا يحق لرب العمل التمييز بين العمال عندما يتخذ قرارات تخص مثلاً توزيع الأعمال والمهات، فإذا وقعت ضحية للتمييز بالعمل "فيمكنك الإعلان عن ذلك لمسؤولي الوقاية بالعمل وفي الحالات الخلافية يمكنك طلب المشورة من مندوب الوقاية بالعمل أو من رئيس قسم الوقاية بالعمل أو من مندوب النقابة" (سعدى، ٢٠١٠).

أما من منظور الإسلام فإن التمييز أو عدم المساواة بين الأجراء في الأجر شرعاً، كما يؤكد (البركتي، ٢٠٠٣) حتى ولو كانت المؤهلات واحدة، والعمل واحد بل ولو كان أصحاب الأجر العالية أقل مؤهلات وأخف عملاً، وإنما يرجع ذلك إلى العقد وما اتفق عليه رب العمل أو وكيله مع العامل، إذ العقد شريعة المتعاقدين ما لم يخالف الشرع، والمؤمنون على شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً أو حرم حلالاً، لقول النبي صلى الله عليه وسلم «المسلمون عند شروطهم» (البخاري، ١٤٢٢، ٣/ ٩٢).

٢. اختلفت المواثيق الدولية مع الإسلام في الأساس الذي يتم فيه تقدير وتحديد أجر الأجير، فأجر العامل عندهم يقدر بحسب تكاليف المعيشة بغض النظر عن المنفعة التي أداها جهده، أي جعل مستوى المعيشة أساساً لتقدير أجر الأجير، ولكن قانون الحد الأدنى للأجور في المواثيق الدولية لا يتضمن تعريفاً للمعايير أو العناصر اللازمة، ف "لجنة الأجور العادلة" التي أنشئت عام ١٩٤٩م نصت بأن الحد الأدنى للأجر: اللازم لعيش الكفاف، ويُسمى أيضاً الأجر القائم على الحاجة، ويجب أن يكون كافياً لا للإبقاء على الحياة فحسب، بل أيضاً للحفاظ على كفاءة العامل، كما يجب أن يوفر أيضاً قدرًا معيناً من التعليم والحاجات الطبية والمرافق العامة (كونرمان، ٢٠١٢). بينما يذكر في الفقه الإسلامي الأجر بقدر كفاية العاملين ومن يعولونهم، وهذا ما يعبر عنه بالحد الأدنى للأجور، ويرجع الأمر حسب الاتفاق (عمارة، ٢٠١٣)، كما جاء نموذج عقد العمل في قصة موسى وشعيب عليهما السلام، وقال تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (٦١) قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ

تَأْجِرُنِي تَمَنِّي حِبَّحٍ فَإِنْ أْتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ [سورة القصص: ٢٦-٢٧].

٣. اختلف مفهوم المواثيق الدولية في حق الأجير في الضمان مع مفهوم الإسلام، حيث تنصت المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (العهد) على أن الدول الأطراف في هذا العهد تقر "بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية" فالحق في الضمان الاجتماعي يحظى بأهمية مركزية في ضمان الكرامة الإنسانية لجميع الأشخاص، عندما يتعرضون لظروف تحرمهم من قدرتهم على إعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد إعمالاً تاماً (أبوجيل، ٢٠١٥)، وهي مسؤولية اجتماعية، بينما المقصود بحق الأجير في الضمان في الإسلام "كل ما يلزم أدائه من قبل المسؤول عن الضرر للمتضرر بغرض إعادته، - كلما كان ذلك ممكناً- إلى الحالة التي كان عليها قبل إصابته بالضرر" (عبد المولى، ٢٠٠٠)، أو وسيلة من وسائل الدفاع لمواجهة الشعور بنقص يعاني منه الأجير، سواء كان هذا النقص نفسياً أو معنوياً حقيقياً كان أو خيالياً، وفكرة التعويض عن الضرر ليست فكرة حديثة، بل قد جاءت في عهد النبي صلى الله عليه وسلم وقد روى أنس رضي الله عنه قال: كان النبي صلى الله عليه وسلم عند بعض نساءه، فأرسلت إحدى أمهات المؤمنين بصحفة فيها طعام، فضربت التي النبي صلى الله عليه وسلم في بيتها يد الخادم، فسقطت الصحفة فانفلقت، فجمع النبي صلى الله عليه وسلم فلق الصحفة، ثم جعل يجمع فيها الطعام الذي كان في الصحفة، ويقول: «طعام بطعام وإناء بإناء» ثم حبس الخادم حتى أتى بصحفة من عند التي هو في بيتها، فدفعت الصحفة الصحيحة إلى التي كسرت صحفتها، وأمسك المكسورة في بيت التي كسرت (البخاري، ١٤٢٢، ٧ / ٣٦). وقال تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ [سورة المدثر: ٣٨]، وقال: ﴿وَمَنْ قَتَلَ مُؤْمِنًا خَطَاً فَتَحْرِيرُ رَقَبَةٍ مُؤْمِنَةٍ وَدِيَةٌ مُسَلَّمَةٌ إِلَىٰ أَهْلِهِ﴾ [سورة نساء: ٩٢]، من ألحق ضرراً بالآخرين بما فيهم الأجير "فهو ضامن بعضها مع البعض، فإن الضرر سبب من أسباب الضمان، لأن الضمان قد شرعه الله تعالى من أجل المحافظة على أموال الناس وحقوقهم، ومنع الضرر والعدوان عنهم، كما شرع الله تعالى من أجل جبر ما نقص من أموالهم بسبب الاعتداء عليها" (أنس، ٢٠١٧، ص ٦٢).

٤. حسب الإسلام فإن الأجير مقيد بصاحب العمل، ولا يجوز لهذا الأجير أن يعمل لغير مستأجره، سواء كان هذا الغير هو الأجير نفسه أو شخصاً آخر؛ لأن منافعه في وقت الدوام مملوكة للمستأجر، ويستثنى من ذلك ما استثناه الشرع كالصلوات الخمس مع شروطها وسننها

المؤكدة، أو ما استثناءه العرف كأوقات الأكل والشرب وقضاء الحاجة ونحو ذلك، وأما ما عدا ذلك فليس له أن يعمل لغيره في هذا الوقت، فإن عمل نقص من أجرته بقدر ما عمل. (ابن عابدي، ١٤١٢هـ، ص ٧٠).

نتائج البحث:

في الإطار العام للبحث تجلت الصورة عن حقوق الأجير عن حقوق الأجير من منظور تربوي إسلامي وكذلك من منظور المواثيق الدولية، وتوصل البحث في نهايته إلى عدد من النتائج ومن أبرزها النتائج التالية:

١. تعد حقوق الأجير من أهم حقوق الإنسان، حيث إنها تتعلق بضمان كرامة الإنسان العامل وحقوقه المادية والمعنوية، وتتفق التربية الإسلامية مع المواثيق الدولية في اهتمامها بحقوق الأجير، حيث يؤكدان على ضرورة توفير ظروف عمل عادلة وآمنة للأجير.

٢. الأسبقية للإسلام في إرساء مبادئ حقوق الأجير كحق من حقوق الإنسان في أكمل صورها وأوسع نطاقها منذ عهد النبي محمد صلى الله عليه وسلم وحتى الآن، أي منذ أربعة عشر قرناً، وقد نجحت الشريعة الإسلامية في إنقاذ البشرية من الطبقية والعبودية التي كان يعاني منها الأجراء في القديم وفي واقعنا المعاصر، مما يؤكد على أن الإسلام أولى الأجراء حقوقهم، وكرمهم ووفر لهم حياة كريمة، وأقام عدالة اجتماعية.

٣. للمواثيق الدولية ممثلة في منظمة العمل الدولية جهود في إرساء حق الأجير، حيث تعد أول وكالة دولية متخصصة تسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي، ولقد لعبت هذه المنظمة دوراً مهماً في تطوير التشريعات العمالية في العالم، إلا أن جهودها غير كافية، إذ تسجل انتهاكات عديدة على الحق في العمل، وهذا راجع إلى الفلسفات التي انطلق منها القائمون عليها.

٤. تعتبر حقوق الأجير في الإسلام منحة إلهية منحه إياها: لكون الإنسان مخلوقاً مكرماً، فقد أعزه الله بالعمل والكسب بجميع الوسائل المباحة، ومنحه حقوقه كاملة في عمله قبل أن تمنحه المنظمات الدولية، وهذه الحقوق من منظور التربية الإسلامية اكتسبت أهميتها من الكرامة الإنسانية بعد أن كانت في بعض المجتمعات عمل ذليل ومهان وعبودية.

٥. من منظور المجتمع الدولي تبقى دستورية حق الأجير في العمل بمثابة ضمان لعدم التعرض لهذا الحق، سواء كان هذا التعرض مادياً أو قانونياً، فيجب الالتزام بهذا الحق؛ لأنه واجب إنساني، وحق من حقوقه الأساسية، لأهميته في تحقيق الحياة السعيدة له.

٦. شددت الشريعة على استغلال طاقات الإنسان وعدم تعطيلها؛ لأن عدم توظيف طاقات الإنسان ما هو إلا ضياع للموارد وإهدار لطاقات الأبناء، ولقد رفع الإسلام من منزلة العمل وجعلها منزلة رفيعة، حيث جعل العمل الصالح في المرتبة الثانية بعد الإيثار بالله.

٧. حق الأجراء التي ضمنها الإسلام لهم ليست هبة من أحد يملك أن يستردها متى شاء، ولكنها حق من حقوق الله على العباد، شأنها شأن سائر الحقوق لحقوق، التقصير فيها يبقى الإثم عالقا على المقصر.

٨. يوجد مواطن للاتفاق والاختلاف بين الإسلام والمواثيق الدولية لحقوق الأجير، مثل: مفهوم الأجير، ونوعية حق الأجير، أهمية العمل وحق أجر الأجير، وعدم إجبار وإرهاق الأجير ارهاقاً يضر بصحته، وعدم تعذيبهم أو معاملتهم بالمعاملة القاسية، وللأجير الحق في التقاضي والشكوى إذا وقع عليه ضرر.

٩. العلاقة بين العامل وصاحب العمل ينظمها عقد العمل، وإن عقد العمل بحال من الأحوال لا يقتضي أن يضرب العامل لمصلحة أحد بل لمصلحته هو فقط، كما ورد في القوانين الوضعية المنظمة لذلك، والتي لم يرفضها الشرع.

١٠. اتفقت المواثيق الدولية مع الإسلام في اعتبار عمل الأجير وأجره مما يصون كرامته من المذلة والمهانة، فالمستأجر إذا ظلم الأجير في شيء سواء حرمه أجره كله أو بعضه، فمن حقه أن يقاضي المستأجر ويشتكى إلى ولي الأمر أو من ينوب عنه كالقاضي الموكل منه؛ ليرد إليه حقه المسلوب، ويعتبر الاعتداء على حق الأجير ظلم وبخس ومعصية دينية ومخالفة قانونية.

١١. يوجد الاختلاف بين المواثيق الدولية ولإسلام في الأساس الذي يتم فيه تقدير وتحديد أجر الأجير، وكذلك في مفهوم حق الأجير في الضمان، فالحقوق التي تم التوصل إليها لا تمتنع من القول أن هناك العديد من الحقوق الأخرى المتفق عليها والمختلف فيها.

التوصيات: يوصي الباحث بالآتي:

- تأصيل المواثيق الدولية لحقوق الأجير التي تختلف مع الإسلام من منظور التربية الإسلامية.
- تنظيم الندوات والمؤتمرات لبيان أهمية حقوق الأجير في الإسلام وفي المجتمعات غير الإسلامية.
- إجراء البحوث الميدانية للتعرف على مدى توافر حقوق الأجير في الإسلام وتطبيقها في المجتمعات الغربية والإسلامية.
- تضمين المقررات الدراسية مبادئ حقوق الأجير في الإسلام، بهدف تكريسها لدى النشء.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. ابن منظور، جمال الدين. (١٩٩٤). لسان العرب. دار المعارف.
٢. أبو جادو، صالح. (٢٠٠٧). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية (ط٦). دار المسيرة للنشر- والتوزيع والطباعة.
٣. أبو العينين، علي. (١٩٨٨). القيم الإسلامية والتربية: دراسة في طبيعة القيم ومصادرها ودور التربية الإسلامية في تكوينها وتنميتها. مكتبة إبراهيم حليبي.
٤. أحمد، ياسر. (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل دور الأسرة في تنمية بعض القيم الإيجابية لدى الأبناء. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٤ (١٩)، ١٨٤-١٣٥.
٥. الأحمر، عبدالسلام. (٢٠٠٥). آليات إدماج القيم في منهاج التعليم. الندوة الدولية في القيم الإسلامية ومناهج التربية والتعليم، المركز المغربي للدراسات والأبحاث التربوية الإسلامية، المدرسة العليا للأساتذة، تطوان.
٦. البخاري، محمد بن إسماعيل أبو عبدالله (٥١٤٢٢هـ) الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه = صحيح البخاري. الناشر: دار طوق النجاة.
٧. الترمذي، محمد بن عيسى بن سورة بن موسى بن الضحاك، أبو عيسى، (١٩٩٨) الجامع الكبير - سنن الترمذي. الناشر: دار الغرب الإسلامي - بيروت.
٨. بن عزوز، العطري. (٢٠٢٢). دور القيم الإيمانية والأخلاقية في تعزيز أمن الأسرة. مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، ٧ (٢)، ٧٧-٩٦.
٩. بو عافية، رامي. (٢٠٢٢). تأثير برامج التيك توك على القيم الأسرية: دراسة ميدانية لمدينة لولاية المسيلة (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
١٠. جمعية مكارم الأخلاق. (٢٠١٩). القيم الأسرية: مصفوفة القيم الأساسية للأسرة الفعالة المرتكزة على المبادئ الأخلاقية. جمعية مكارم الأخلاق، الرياض.
١١. الجهني، سميرة. (٢٠١٧). برنامج تدريبي لتنمية القيم الأسرية في ظل العصر-المعلوماتي. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، (١٨٨)، ٢٢٦-١٩٣.
١٢. الحارثي، فهد. (٢٠١٦). القيم في مدرسة المستقبل جدل التحولات والتحديات. منتدى المعارف، الرياض.
١٣. الجلاذ، ماجد. (٢٠٠٧). تعلّم القيم وتعليمها. دار المسيرة للطباعة والنشر.

١٤. الحارثي، فهد، ونصر، فتحي. (٢٠١٧). برنامج إرشادي تدريبي لتنمية القيم الأسرية وتحسين التواصل اللفظي وخفض العنف الأسري لدى طلاب وطالبات برامج الدراسات العليا بجامعة الباحة. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٥٠)، ٤٩-١٤٠.
١٥. حافظ، دعاء محمد. (٢٠١٦). دور القيم الأسرية وعلاقتها بمواجهة العنف المدرسي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، (٣٢)، ١-٣٨.
١٦. الحسني، عزيز. (٢٠١٦). الأمن الأسري المفاهيم المقومات المعوقات. مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، ١٥(١٢)، ١٧١-١٩٨.
١٧. الحكيم، المصطفى. (٢٠١٧). مفهوم الأمن الأسري وأهميته. مجلة الأمن والحياة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٣٦(٢٢)، ٥٦-٢٢.
١٨. حواوسة، جمال. (٢٠١٨). دور الأسرة في تحقيق الأمن الاجتماعي، رؤية اجتماعية تحليلية. مجلة دراسات، ٧(٣)، ١٣٧-١٥٠.
١٩. الخلف، سعد. (٢٠٢٠). القيم فلسفة الفهم ومنهجية البناء. دار الرواد للنشر.
٢٠. الدقلة، صالح. (٢٠١٣). هندسة القيم - المفهوم والتأصيل. الرياض، مطابع السفراء للنشر والتوزيع.
٢١. الرويلي، سعود. (٢٠١٧). واقع منظومة القيم لدى طلبة كلية التربية والآداب في جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية في ضوء التحديات المعاصرة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مركز النشر العلمي، ١٨(٣)، ١٧١-١٤٣.
٢٢. زروقي، رياض. (٢٠٢٢). الوعي الصحي والأمن السيبراني بمجال الرعاية الصحية في ظل تطور التكنولوجيات الرقمية. مدار للدراسات الاتصالية الرقمية، ٢(٢)، ١٨٣-١٣٤.
٢٣. السعدي، رحاب. (٢٠١٩، ديسمبر ٢١-٢٢). واقع الأمن الأسري في المجتمع الفلسطيني كما يدركه الشباب الجامعي الفلسطيني - دراسة ميدانية في الجامعة العربية الأمريكية (عرض ورقة). المؤتمر الدولي حول التفكك الأسري: الأسباب والحلول، لبنان.
٢٤. الشهراني، عمر. (٢٠٢٠). القيم الدينية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة الملك خالد. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، (٦)، ٣٦٨-٣٢٢.
٢٥. الصافي، علي. (٢٠٠٢). الخلق الاجتماعي للمعلم والمتعلم وأساليب معالجته من منظور إسلامي (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم أصول التربية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة.
٢٦. طرشان، حنان. (٢٠٢٣). الشباب من هدر القيم الأسرية إلى هدر الفكر المنتج. المجلة العربية للدراسات الأثرولوجية المعاصرة، ٩(١)، ٢٨٢-٢٦٨.

٢٧. عبدالقادر، سلوى، وإبراهيم، محمد. (٢٠١٦). الأثروبولوجيا والقيم. دار المعرفة الجامعية.
٢٨. العشوش، هشام. (٢٠١٩). الفضاءات المدرسية ودورها في حفظ الأمن الأسري من خلال تعزيز القدرات الشخصية (ورقة بحثية). المؤتمر الدولي الثالث الأمن الأسري: الواقع والتحديات نحو أبحاث عابرة لمتخصصات متعددة المقاربات، المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية، اسطنبول.
٢٩. عقون، محسن. (٢٠٠٢). تغير بناء العائلة الجزائرية. مجلة العلوم الانسانية لجامعة قسطنطينية، ٧(١٧)، ٣٦-٦٤.
٣٠. علي، عبيد أحمد، وأبو هنتش، أشرف محمود. (٢٠١٨). دراسة تحليلية للقيم المتضمنة في كتاب اللغة العربية للصف الثاني الثانوي. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، (٢)، ١٠٤ - ١٣٥.
٣١. الفيروز أبادي، مجد الدين. (١٩٩٦). القاموس المحيط (ط٥). مؤسسة الرسالة، بيروت.
٣٢. القحطاني، فهد. (٢٠١٩). دور القيم الأسرية في تشكيل معنى الحياة لدي الطالب الجامعي. المجلة العلمية، كلية التربية، ٣٥(١٠)، ٦١ - ٩٦.
٣٣. مؤسسة محمد بن سلمان الخيرية. (٢٠٢٠). قيم الشباب السعودي ٢٠٢٠. مسك الخيرية، الرياض.
٣٤. محمود، شاكراً سعيد، والحرفش، خالد عبد العزيز. (٢٠١٠). مفاهيم أمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
٣٥. معجم اللغة العربية. (٢٠٠٤). المعجم الوسيط (ط٤). القاهرة، مكتبة الشروق الدولية.
٣٦. المنتشري، عبدالله. (٢٠٢٢). منظومة القيم التي تتبناها الجامعات في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. مجلة الشمال للعلوم الإنسانية، جامعة الحدود الشمالية، ٧(٢)، ١١٩ - ١٥٠.
٣٧. النومس، سعد. (٢٠١٨). تعزيز منظومة القيم التربوية لدى طلبة التعليم العالي: تصور مقترح. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٣(١٩)، ٢٢٨ - ٢١٤.
٣٨. هاشم، أحمد وشوري، إبراهيم، وقنديل، محمد. (٢٠٢٠). أثر ممارسة بعض الأنشطة الترويحية على القيم الخلقية لدى ناشئي السباحة. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بنها، ٢٥(١)، ٢٨-١.
٣٩. وهبة، سماح جوده علي. (٢٠٢١). الأمن الأسري وعلاقته بالتنمر المدرسي لدي طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية. ٧(٣٦)، ١ - ٦٨.

Romanization of Resources and References

- 1 Ibn manzūr, Jamāl al-Dīn. (1994). Lisān al-‘Arab. Dar Al Maaref.
2. Abū Jādū, Šāliḥ. (2007). Saykūlūjīyah al-tanshi’ah al-ijtimā’īyah (ṭ6). Dar march publishing, distribution and printing.
3. Abū al-‘Aynayn, ‘Alī. (1988). al-Qayyim al-Islāmīyah wa-al-tarbiyah: A study of the nature of values, their sources, and the role of Islamic education in their formation and development. Ibrahim Halabi Library.
4. Aḥmad, Yāsir. (2018). Taṣawwur muqtaraḥ li-taf’īl Dawr al-usrah fī Tanmiyat ba’d al-Qayyim al-Ījābīyah ladā al-abnā’. Journal of Scientific Research in Education, 14(19), 135-184.
- 5 Al-Aḥmar, ‘Abdussalām. (2005). āliyyāt Idmāj al-Qayyim fī Minhāj al-Ta’līm. International Symposium on Islamic Values and Educational Curricula, Moroccan Center for Islamic Educational Studies and Research, Higher Normal School, Tetouan.
6. Al-Bukhārī, Muḥammad ibn Ismā’īl Abū Allāh (1422H) al-Jāmi‘ al-Musnad al-ṣaḥīḥ al-Mukhtaṣar min umūr Rasūl Allāh ṣallā Allāh ‘alayhi wa-sallam wsnnh wa-ayyāmuh = Ṣaḥīḥ al-Bukhārī. Publisher: Dar Touq Al-Najat.
7. Al-Tirmidhī, Muḥammad ibn ‘Īsā ibn sawrh ibn Mūsā ibn al-Ḍaḥḥāk, Abū ‘Īsā, (1998) al-Jāmi‘ al-kabīr-Sunan al-Tirmidhī. Publisher: Dar Al-Gharb Al-Islami - Beirut.
8. Ibn ‘Azzūz, al-‘Iṭarī. (2022). Dawr al-Qayyim al-īmānīyah wa-al-akhlāqīyah fī ta‘zīz Amn al-usrah.. Journal of Islamic Sciences and Civilization, 7(2), 77-96.
9. Bw‘āfyh, Rāmī. (2022). Ta’tḥīr Barāmij altyk Tūk ‘alā al-Qayyim alāsryh: a field study in the city of M’Sila State (unpublished master’s thesis). Department of Media and Communication Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Mohamed Boudiaf University, Algeria.
10. Jam‘īyat Makārim al-akhlāq. (2019). al-Qayyim al-usarīyah: A matrix of basic values for an effective family based on ethical principles. Makarem Al-Akhlaq Association, Riyadh.
11. Al-Juhanī, Samīrah. (2017) Barnāmaj tadrībī li-Tanmiyat al-Qayyim al-usarīyah fī zill al-‘aṣr al-ma‘lūmātī. Journal of Reading and Knowledge, Ain Shams University, (188), 193-226.
- 12 Al-Ḥārithī, Fahd. (2016). al-Qayyim fī Madrasat al-mustaqbal jadal al-taḥawwulāt wa-al-taḥaddiyāt. Knowledge Forum, Riyadh.
- 13 Al-Jallād, Mājid. (2007). t’ilm al-Qayyim wt’lymhā. Dar Al Masirah for Printing and Publishing.
- 14 Al-Ḥārithī, Fahd, wa-Naṣr, Fathī. (2017). Barnāmaj irshādī tadrībī li-Tanmiyat al-Qayyim al-usarīyah wa-taḥsīn al-tawāṣul al-lafzī wkhfđ al-‘unf al-usarī ladā tullāb wa-ṭālībāt Barāmij al-Dirāsāt al-‘Ulyā bi-Jāmi‘at al-Bāḥah. Journal of Psychological Counseling, Ain Shams University, (50), 49-140.
15. Ḥāfīz, Du‘ā’ Muḥammad. (2016). Dawr al-Qayyim al-usarīyah wa-‘alāqatuhā bi-Muwājahat al-‘unf al-Mudarrisī ladā talāmīdh al-marḥalah al-ī‘dādīyah. Egyptian Journal of Home Economics, (32), 1- 38.

- 16 Al-Ḥasanī, ‘Azīz. (2016). al-amn al-usarī al-mafāhīm al-Muqawwimāt al-mu‘awwiqāt. Al-Andalus Journal of Humanities and Social Sciences, 15(12), 171-198.
17. Al-Ḥakīm, al-mṣṭf. (2017). Mafhūm al-amn al-Asrā wa-ahammīyatuhu. Security and Life Magazine, Naif Arab University for Security Sciences, 36(22), 22-56.
18. Ḥwāwsh, Jamāl. (2018). Dawr al-usrah fī taḥqīq al-amn al-ijtimā’ī. Studies Journal, 7(3), 137-150.
19. Al-Khalaf, Sa‘d. (2020). al-Qayyim Falsafat al-fahm wa-manhajīyah al-binā’. Al-Rowad Publishing House.
20. Aldqlh, šālḥ. (2013). hndsh alqym-al-mafhūm wālt’şyl. Riyadh, Al-Sufara Press for publishing and distribution.
21. Alrwyly, s‘wd. (2017). wāq‘ mnzwmh alqym lđá ṭlbh klyh al-Tarbiyah wa-al-Ādāb fī jāmh al-ḥudūd al-Shamālīyah bi-al-Mamlakah al-rbyh als‘wdyḥ fī ḍw’ althdyāt al-mu‘āşirah. Journal of Educational and Psychological Sciences, University of Bahrain, Scientific Publishing Centre, 18(3), 143-171.
22. Zarrūqī, Riyāḍ. (2022). al-Wa’y al-şihḥī wa-al-amn alsybrāny bi-majāl al-Ri‘āyah al-şihḥīyah fī zill Taṭawwur al-Tiknūlūjīyāt al-raqmīyah. Madar for Digital Communication Studies, 2(2), 134-183.
23. Al-Sa‘dī, Riḥāb. (2019, Dīsimbir 21-22). wāqī‘ al-amn al-usarī fī al-mujtama‘ al-Filasṭīnī kamā ydrkh al-Shabāb al-Jāmi‘ī al-Filasṭīnī - a field study at the Arab American University (presentation paper). International Conference on Family Disintegration: Causes and Solutions, Lebanon.
24. Al-Shahrānī, ‘Umar. (2020). al-Qayyim al-dīnīyah wa-‘alāqatuhā bi-al-amn al-nafsī ladā ṭalabat Jāmi‘at al-Malik Khālid. Journal of Young Researchers in Educational Sciences, (6), 322-368.
25. Al-Şāfī, ‘Alī. (2002). al-khalq al-ijtimā’ī lil-mu‘allim wa-al-muta‘allim wa-asālīb mu‘ālatatuh min manzūr Islāmī (unpublished master’s thesis). Department of Fundamentals of Education, Institute of Educational Studies and Research, Cairo University, Cairo.
26. Ṭarshān, Ḥanān. (2023). al-Shabāb min hadr al-Qayyim al-usarīyah ilā hadr al-Fikr al-muntaj. Arab Journal of Contemporary Anthropological Studies, 9(1), 268-282.
27. ‘Abd-al-Qādir, Salwā, wa-Ibrāhīm, Muḥammad. (2016). al-anthrūbūlūjīyā wa-al-qiyam. University Knowledge House.
28. Al’shwsh, Hishām. (2019). al-faḍā’āt al-madrasīyah wa-dawruhā fī ḥifz al-amn al-usarī min khilāl ta‘zīz al-qudrāt al-shakhşīyah (Waraqah baḥthīyah). The Third International Conference on Family Security: Reality and Challenges towards Transdisciplinary Research with Multi-Approaches, International Center for Educational and Family Strategies, Istanbul.
29. ‘Aqūn, Muḥsin. (2002). Taghayyur binā’ al-‘ā’ilah al-Jazā’irīyah. Journal of Human Sciences of Constantine University, 7(17), 36-64.
- 30 ‘Alī, ‘Abīr Aḥmad, w’bwhntsh, Ashraf Maḥmūd. (2018). dirāsah taḥlīlīyah lil-qiyam al-mutaḍammīnah fī Kitāb al-lughah al-‘Arabīyah lil-şaff al-Thānī al-

- thānawī. Journal of the Faculty of Education, Beni Suef University, (2), 104-135.
31. Al-Fayrūz Abādī, Majd al-Dīn. (1996). al-Qāmūs al-muḥīṭ (ṭ5). Al-Resala Foundation, Beirut.
32. Al-Qaḥṭānī, Fahd. (2019). Dawr al-Qayyim al-usarīyah fī tashkīl ma‘ná al-ḥayāh ladá al-ṭālib al-Jāmi‘ī. Scientific Journal, College of Education, 35(10), 61-96.
33. Mu‘assasat Muḥammad ibn Salmān al-Khayrīyah. (2020). Qayyim al-Shabāb al-Sa‘ūdī 2020. Values of Saudi Youth 2020. Misk Charity, Riyadh.
34. Maḥmūd, Shākir Sa‘īd, wālḥrfsh, Khālid ‘Abd al-‘Azīz. (2010). Mafāhīm Ummiyah, Naif Arab University for General Security, Riyadh.
35. Mu‘jam al-lughah al-‘Arabīyah. (2004). al-Mu‘jam al-Wasīṭ (ṭ4). Cairo, Shorouk International Library.
36. Almntshry, Allāh. (2022). manzūmat al-Qayyim allatī tbnāhā al-jāmi‘āt fī al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah: an analytical study. Nordic Journal of Human Sciences, Northern Border University, 7(2), 119-150.
- 37 Al-Nūmas, Sa‘d. (2018). ta‘zīz manzūmat al-Qayyim al-Tarbawīyah ladá ṭalabat al-Ta‘līm al-‘Ālī . Journal of Scientific Research in Education, 13(19), 214-228.
- 38 Hāshim, Aḥmad wshwry, Ibrāhīm, wa-qindīl, Muḥammad. (2020). Athar mumārasat ba‘ḍ al-anshīṭah altrwyḥyḥ ‘alá al-Qayyim al-khuluqīyah ladá nāsh’y alsbāḥh.. Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences, Benha University, 25(1), 1-28.
39. Wahbah, Samāḥ Jawdah ‘Alī. (2021). al-amn al-usarī wa-‘alāqatuhu bāltnmr al-Mudarrisī ladá ṭalabat al-marḥalah al-i‘dādīyah. Journal of Research in the Fields of Specific Education. 7(36), 1 – 68.