

البيروقراطى يذوب نتيجة للالتقاء فى الصلاة وخاصة صلاة الجماعة ، وما يتبع ذلك من ذكر الله وقراءة آيات من القرآن تعيد للنفس البشرية تواضعها وتقلل من كبريائها .

ثالثاً - القرعة:

وهى الوسيلة الأخيرة التى تستخدم عند تكافؤ الأفراد للعمل الواحد بعد توافر الشرطين السابقين. ويقول ابن تيمية فى هذا الخصوص «... إن تكافؤ رجلان أو خفى أصلحهما أقرع بينهما كما أقرع سعد بن أبى وقاص بين الناس يوم القادسية لما تشاجروا على الأذان» أما كيفية القرعة فمترك للشخص أن يستخدم الوسيلة الملائمة التى تحقق الغرض وهو عدم تقديم واحد على آخر بدون مبرر بحيث لا يحس أى منهما بالغبن فى حالة عدم فوزه بالعمل، وأزه ليس هناك محاباة، وفى الوقت نفسه إشعاره بأنه لا يقل أهمية عن الشخص الآخر الذى تم اختياره على أساس القرعة .

البجى الثانى: حقوق وواجبات الموظف فى الإسلام



تمهيد : تقوم فكرة الإسلام بالنسبة للحقوق والواجبات على أساس المسئولية التى يعبر عنها فى المصطلح الإسلامى بالتكليف . فالفرد حسب التصور الإسلامى لا ينظر إليه على أنه صاحب حق ، بل ينظر إليه على أنه يتحمل مسئولية وملزم بأداء واجب أو طائفة من الواجبات . فهو مكلف بالقيام بواجباته نحو نفسه ونحو المجتمع الذى هو منه . ولذا حينما تحدد شروط تنفيذ العقوبات يشار إلى الفرد بأنه مكلف ، ويقارب هذا المصطلح فى العرف الحديث كلمة مواطن (٢٣) . ولذا فان الفرد البالغ العاقل ذكراً

٢٣ — النظريات السياسية الإسلامية - دكتور محمد ضياء الدين الرئيس - الطبعة الرابعة - عام ٦٦ - ١٩٦٧ - دار المعارف - مصر .

كان أو أُنْثى عضو في المجتمع المسلم بدون تفرقة من حيث المكانة الاجتماعية أو النسب « كلكم لآدم وآدم من تراب ». فالجميع متساوون مكلفون ، أى مسئولون ، فالمجتمع ما هو إلا مجموعة من المكلفين . ومن ثم فإنه لا بد عند الحديث عن حقوق الموظف وواجباته أن نستعرض أولاً حقوقه من جازبين : كموطن وأجير لدى الدولة ، ثم واجباته ومسئولياته كموطن .

حقوق الموظف كموطن :

تنقسم هذه الحقوق إلى قسمين : حقوق سياسية وحقوق عامة (٢٤)

أولاً - الحقوق السياسية :

هذه الحقوق تكتسب في المجتمع الإسلامي ، فيكون الفرد مكلفاً بكونه عضواً في المجتمع المسلم ، تلك الحقوق هي التي يساهم الفرد بوساطتها في إدارة شئون الدولة أوفى حكمها . وهذه الحقوق لا يصح للمسلم التنازل عنها لأن الشريعة بجميع أحكامها تطالب الأفراد المؤمنين بتنفيذها . والقرآن يخاطب المسلمين كمجموعة ، وليس من هو على قمة المسؤولية فقط ، بتنفيذ أحكام القرآن ، وإنما هو واجب على كل فرد . والحقوق السياسية في الإسلام هي :

١ - حق الانتخاب : يقوم هذا الحق على أساس من الشورى ومن المسؤولية الجماعية عن تنفيذ أحكام الشرع وإدارة شئونها . ومبدأ الشورى قد نص عليه القرآن الكريم « وأمرهم شورى بينهم » (٣٨ - الشورى) ، ونص الآية لا لبس فيه ولا غموض ، فإن أمور المسلمين ، لاسيما المهم ، منها تدار عن طريق الشورى . وأن رئاسة الدولة من أهم الأمور الواجب التشاور فيها . أما الأساس الثاني حول هذا الحق فهو المسؤولية الجماعية حول تنفيذ الأحكام القرآنية ، فالقرآن الكريم يخاطب المسلمين كافة لأجل تنفيذ أحكامه « يأياها الذين آمنوا كونوا قوامين بالقسط شهداء لله ولو على أنفسكم أو الوالدين والأقربين » (١٣٥ - النساء) ، وقوله تعالى « يأياها الذين آمنوا أوفوا

٢٤ - الفرد والدولة في الشريعة الإسلامية - المنصور عبد الكريم زيدان - الاتحاد الإسلامي العالمي للمنظمات الطلابية عام ١٢٩٠ هـ - (الطبعة الثانية ص ٢٣ - ٧٣) .

بالعقود» (١- المائدة) وقوله « والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر » (٧١ - التوبة) « السارق والسارقة فاقطعوا أيديهما » (٣٨ - المائدة) .

وهذه النصوص وغيرها تقتضى أن يكون السلطان من حق الجماعة نفسها لتستعين به على تنفيذ ما هي مسؤولة عنه، إلا أن مباشرة الجماعة المسلمة لسلطانها هذه لا يمكن أن تتم بصفتها الجماعية، فلا بد أن تمثل بشخص يقوم بهذه الوظيفة، ولذا عرف ما يسمى بالنيابة، واعتبار رئيس الدولة نائباً ووكيلاً عن المسلمين في تنفيذ أحكام الشرع، ولذا فإن حقها في اختياره قائم والفرد هو عضو من هذه الجماعة .

٢ - حق المراقبة : لقد منح الإسلام كل فرد الحق في المراقبة، بل إن من أهم صفات المؤمنين أنهم يجهرون بما يرون ولا تأخذهم في الحق لومة لائم . ويلعب هذا الحق من طبيعة علاقة الفرد بمن يتولى أمور الدولة ومسئولية الفرد تجاه المجتمع المسلم وتجاه ولى الأمر، والرسول الكريم يقول « الدين النصيحة، قلنا: لمن؟ قال: لله ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم » رواه مسلم في صحيحه . وفي حديث آخر روى عن الرسول عليه السلام أنه قال « والله لتأمرن بالمعروف وتنهون عن المنكر ولتأخذن على يد الظالم ولتأطرنه عن الحق أطرا ولتقصرنه على الحق قسراً أو ليضربن الله بقلوب بعضكم على بعض ثم ليلعنكم كما لعنهم » رواه أبو داود . وفي حديث آخر « إن الناس إذا رأوا الظالم فلم يأخذوا على يديه أوشك أن يعمهم الله تعالى بعقاب » من هذه النصوص ندرك مدى حرص الإسلام على خلق الفرد المسلم الشجاع المؤمن القوى الذئ لا يسمح للفساد أن يستشري ولا للانحراف أن يقوم، ولذا فإن من حق الموظف كموطن أن يقول الحق ولا يخشى أحداً، والنظام يحميه ما دام لا يكذب ولا يسىء إلى الآخرين ظلماً وبهتاناً .

ثانياً - الحقوق العامة :

والنوع الثانى من الحقوق التى بمنحها الإسلام للموظف كموطن هى ما يعرف بالحقوق العامة . وهذه الحقوق يمكن تحديدها على النحو التالى :

١ - حق الحياة : الحياة هبة من الخالق قد أعطيت للفرد ليستمتع بها ويعمل على حفظها . لذا فان من حقه أن يعيش ، وعلى كل فرد أن يعمل على الحفاظ على حياة الآخرين على أساس أنها مثل حياته مهما كانت مكانته . وعلى الدولة التي تمثل المجتمع أن تضمن حياته وتمنعه من إهلاك نفسه بأى وسيلة كانت ، ومنع غيره من الاعتداء على حياته بتطبيق أحكام الشريعة فيما يتعلق بالجنايات ، كما أن على الدولة أن تمنع أى تطاحن يؤدي إلى إزهاق حياة الآخرين في سبيل الحصول على المال أو غيره ومقاومة جميع الأوبئة الاجتماعية الأخرى .

٢ - حق الكرامة : لكل ذكر أو أنثى أن يعامل بما تقتضيه الحرية التي أعطها الله للإنسان . فهي حق لكل واحد سواء أكان فاجرا أو تقيا أو مجرماً ، لأن الجزاء يترتب على مجرم ، أما الشخص فهو إنسان ذو حرمة . حتى المجرم ينال عقابه من سلطة المجتمع الممثلة في الدولة ، وليس لأحد أن ينال من كرامته بتعديده أو التشنيع عليه . وقد قال الله تعالى « ولقد كرمنا بنى آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً » (٧٠ - الإسراء) وقوله « لا يسخر قوم من قوم عسى أن يكونوا خيراً منهم ، ولا نساء من نساء عسى أن يكن خيراً منهن ولا تلمزوا أنفسكم ولا تنابزوا بالألقاب » (١١ - الحجرات) .

٣ - حق الحرية : وهذا الحق لا يعنى أن يفعل الإنسان ما يشاء ولكن الإسلام يضع قاعدة عامة للحرية ، وهي أن الحرية تعنى أن يفعل الإنسان ما يعتقد أنه مكلف به ، وما فيه الخير لصالح البشر . ويدل على ذلك قوله تعالى « لم يكن الذين كفروا من أهل الكتاب والمشركين منفكين حتى تأتيهم البينة . رسولا من الله يتلوا صحفاً مطهرة . فيها كتب قيمة » (١ ، ٢ ، ٣ - البينة) . لذا فان الحرية مربوطة في الإسلام بالقيم والمنهاج الذي وضعه ، فكل خروج على قيم الإسلام ونظامه الاجتماعي والاقتصادى والسياسى هو انتهاك لهذا الحق . فالحرية مقيدة بالقيود التي وضعت من

قبل مازح الحرية وليس لأى فرد من أفراد المجتمع أن ينتقص منها ،
 فحرية الإيمان والاعتقاد مكفولة لكل فرد « فن شاء فليؤمن ومن شاء
 فليكفر » (٢٩ - الكهف) « قد تبين الرشد من الغي ، فن يكفر بالطاغوت
 ويؤمن بالله فقد استمسك بالعروة الوثقى لا انفصام لها » (٢٥٦ - البقرة)
 وحرية التملك والتعامل فلا أحد يكرهه على عمل لا يرضاه ، فله حرية
 العمل وحرية المسكن والتملك ضمن الحدود والشروط التى وضعها الإسلام .
 وفى هذا الخصوص يقول الدكتور عبد الكريم زيدان فى كتابه (الفرد
 والدولة) ولا يجوز للدولة أن تمنع أحداً من مباشرة الأعمال المتاحة إلا
 بمسوغ شرعى . من ذلك منع موظفيها من الاتجار والاكتساب لئلا يستغلوا
 سلطانهم ونفوذهم ، ولهذا كان الخليفة عمر بن الخطاب يحاسب ولاته على
 ما عند أحدهم من أموال فاذا قال له أحدهم أنى تاجرت فربحت ، أجابه عمر ،
 إننا ما أرسلناك للتجارة .

٤ - حق المساواة : مبدأ المساواة مضمون فى الشريعة الإسلامية فالناس
 سواسية كأسنان المشط ولا فضل لفرد على آخر . وينتج عن هذا ثبوت حق
 الفرد بالمساواة أمام الأنظمة والقوانين التى تسن فى ظل الشريعة الإسلامية ،
 كما أنهم سواسية فى الحقوق والواجبات التى فرضتها الشريعة ، وكذا المساواة
 أمام القضاء ، وهذا الحق فى المساواة لا يجوز لأحد انتهاكه ، فهو أصل من
 أصول الشريعة ، فالرسول يقول فى حديث الخزومية « لو أن فاطمة بنت محمد
 سرقت لقطعت يدها » . والمساواة ما هى إلا جانب من جوانب العدل الذى أمر
 الله به « إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذى القربى » (٩٠ - النحل)
 وقوله تعالى « وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعظكم به
 إن الله كان سميعاً بصيراً » (٥٨ - النساء) .

٥ - حق العمل : إن توفير مجال العمل لكل فرد قادر واجب من واجبات
 الدولة وحق من حقوق الفرد . فهذا يرتكز على قاعدتين : الأولى قاعدة
 إزالة الاستغلال ، والإسلام يأمر بالعدل ورفع الظلم ولا يتحقق ذلك إلا بمنح
 وإعطاء حق ممارسة العمل ؛ والقرآن يرشد إلى وجوب استثمار الأرض والإفادة

منها ، وتشير إلى ذلك الآية الكريمة « هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها » (٦١- هود) ولا يمكن تحقيق مدلول هذه الآية إلا باتاحة الفرصة لجميع الأفراد للعمل واستعمار الأرض واستخراج طبيائتها. والقاعدة الثانية هي تقديس حق العمل وذلك بوجوب قيام الدولة بواجبها نحو إتاحة وسائل العمل والإنتاج للجميع ، وعدم بنس العامل حقه واستغلال فائض عمله في غير مصلحته أو المصلحة العامة ، التي يسهم فيها كغيره من الناس . وقد أشار القرآن إلى ذلك في سورة الكهف « أما السفينة فكانت لمساكين يعملون في البحر فأردت أن أعيبها وكان وراءهم ملك يأخذ كل سفينة غصباً » (٧٩ - الكهف) ، وتعييب السفينة كان الهدف منه حماية الصيادين المساكين حتى لا يؤخذ فائض جهدهم المتمثل في السفينة عن طريق اغتصاب الملك لها . لأن إصلاح العيب يمكن عمله حيث أن الملك المتغصب لا يأخذ إلا ما كان صالحاً .

٦ - حق الملكية : وهو حق مكتسب باكتساب حق العمل ونتيجة من نتائجه ، فالعمل من حقوق الفرد الخاصة ، والمكسب المادى الذى يتحصل عليه الفرد عن طريق العمل يصبح حقاً من حقوقه لا يذمتص منه شيء ولا يؤخذ إلا ما حددته الشريعة الإسلامية من الحقوق المالية كالزكاة وغير ذلك مما أوصت به الشريعة على أن يكون ما اكتسبه عن طريق شرعى ، أو ما يعرف بالمصطلح الإسلامى كسباً حلالاً وليس كسباً حراماً . وإلا فإنه لا ملكية لمكسبه ما لم يكن هذا الكسب حلالاً ولو كان قد تملكه شكلياً بطرق قانونية .

الحقوق المكتسبة نتيجة للالتحاق بالخدمة العامة :

الحقوق السابقة التي أشرنا إليها ، هي تلك الحقوق التي يكتسبها موظف الخدمة العامة كموطن ، أما بالنسبة للحقوق التي يكتسبها كأجير لدى الدولة فهى :

أولاً - تقاضى الأجر :

إن من الحقوق المكتسبة للموظف العام تقاضى الأجر ، مقابل العمل الذى يؤديه. ومن المفيد هنا أن نلقى الضوء على نوعية العلاقة بين الموظف

والدولة ، وماهية العمل في الإسلام ، وطبيعة الأجر ونوعيته ، قبل التحدث عن تقاضى الأجر ووقت حلوله ووقت الأداء .

طبيعة وماهية العمل :

إن الحديث عن طبيعة العمل أو ماهيته يستدعى أن نحدد مفهوم عقد العمل وأهلية إبرام العقد حسب المفهوم في الشريعة الإسلامية . يعرف عقد العمل في الفقه الحنبلي بأنه عقد على منفعة مباحة معلومة ولمدة معلومة وبمعرض معلوم (٢٥) كما أن هذا التعريف يتفق في جوهره مع تعاريف وردت في المذاهب الفقهية في الإسلام ، وقد ذكر الدكتور صادق مهدي السعيد في كتابه (العمل والضمان الاجتماعي) تعريفاً للعقد بأنه «عقد بين العامل وصاحب العمل يضع بمقتضاه الأول (العامل) قوة عمله المشروع تحت تصرف الثاني (صاحب العمل) يلتفع بها انتفاعاً مشروعاً بمعرض مشروع إما لمدة معينة وإما لإتمام عمل معين» (صفحة ٤٦) «ومن هذا التعريف يمكننا تحديد طبيعة وماهية العمل من ناحية وأركان عقد العمل من ناحية أخرى، وأهم أركان العقد في الشريعة الإسلامية ، هما ركن الأهلية وركن الرضا .»

تتمثل الأهلية في ثلاثة أشكال : الأهلية التامة ، وتشمل توافر عدد من العناصر ، وهي بلوغ سن الرشد والعقل - وليس في حالة مرض الموت - كما أن الرشد يقصد به عدم الحجر عليه لسفه ، فان جميع تصرفات الشخص المتوافرة فيه هذه الشروط جائزة ونافذة ومعتبرة شرعاً، ومنها تصرفه بإجازة نفسه . والشكل الثاني نقص الأهلية ، وهو لمن لم يبلغ سن الرشد ، ولكنه بلغ سن التمييز ، وتقسّم تصرفاته إلى قسمين : تصرفات نافعة نفعاً محضاً ، فهي جائزة ونافذة ، وتصرفات مضرة وهي موقوفة على إذن أو إجازة وليه أو من يقوم مقامه شرعاً . والشكل الثالث من أشكال الأهلية ما يطاق عليه فقد الأهلية ، وهو لمن

٢٥ - العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام - دكتور صادق مهدي السعيد - مطبعة المعارف -

بغداد ١٩٦٥ - ١٩٦٦ .

لم يبلغ سن التمييز ، وتعتبر جميع تصرفات الفرد باطلية . والركن الثاني من أركان عقد العمل ، هو الرضا ، ويقصد به ، في عقد العمل ، أن يكون كل طرف من أطرافه ، العامل وصاحب العمل ، أهلاً لإبرام العقد ، من حيث تحرر إرادته واختياره الذاتي . أى أن يكون العامل مختار التعامل مع صاحب العمل ، والمؤثر لذلك هو الإرادة الحرة ، والمتمثل في عقد العمل بالإيجاب والقبول ، وهذه الإرادة الحرة لا بد لها أن تكون غير مقيدة من كل ما يعوق ظهورها وسلامتها ، لكي يتم الإيجاب والقبول (٢٦) . إلا أن قاعدة الرضا تبطل في حالة الغلط ، بأن يعتقد الموظف أو العامل أنه قادر على القيام بعمل معين ثم يتبين له فيما بعد أنه غير قادر على ذلك دون قصد سيء ، وكذا في حالة التدليس ، وهو ما يعرف في الشريعة باظهار الشيء على غير حقيقته بسوء قصد بأن يكذب العامل أو الموظف ويبين بأنه قادر على القيام بالعمل ثم يظهر أنه غير أهل لذلك . وفي حالة التغيير ، وهو ما يعرف بالخداع وإيقاع الآخرين بالغبن ، وذلك باعطاء شيء بأعلى أو أقل من قيمته ، مثل إعطاء الموظف راتباً أقل من راتب العمل الذى يدفع إلى الآخرين المنفذين لمثل هذا العمل (٢٧) ويشترط في العمل الذى يزاوله المسلم عدة شروط لا بد من توافرها حتى يمكن اعتبار العمل جائزاً ومحلاً أو سلباً في عقد العمل ، كما أن هذه الشروط تحدد طبيعة العمل الجائز للفرد مزاولته كفرد مسلم من ناحية ، وكأجير للدولة من ناحية أخرى :

١ - ارتباط العمل والوظيفة الواجب أداؤها بمقتضى عقد العمل بمفهوم منفعة الجهة وليس بشيء مادي ، أى أن عقد العمل هو عبارة عن بذل الوقت بتقديم منفعة للجهة ، وليس بتمليك ذات العامل ، أى أن هناك فصلاً بين الفرد وبين الزمن المؤجر لعمل ما .

٢ - ارتباط عقد العمل بالقدرة على أداء العمل ، لذا لا يصح إبرام عقد العمل مع مريض عاجز ليقوم بعمل ما في وقت مرضه أو عجزه ، كما يجب أن تكون هذه القدرة ملكاً للعامل أو الموظف وليس معلقاً بها حق آخر كأن يكون رقيقاً أو قد أجز وقته للعمل لشخص آخر كل وقته من قبل إجراء عقد العمل .

٣ - أن يكون العمل المتفق على أدائه غير محرم شرعاً لذاته أو للغرض منه ، وهذا الجانب الأخلاقي يتفق مع طبيعة الإسلام وهدفه في تحقيق التوازن في المجتمع المسلم وعدم التعارض بين الأنظمة التي أوجبها الإسلام سواء ما ورد في القرآن أو في السنة ، ولذا فقد حرم الإسلام العمل في أي شيء محرم . وأبطل مثل هذه العقود ، مثل عقود البغاء والقمار في مؤسسات التعامل الربوى وفي الأعمال التي تساعد على إعانة الظالمين بعمل أعمال محرمة (٢٨) .

٤ - ألا يكون أداء العمل واجباً فعله على الإنسان ، مثل الدفاع عن الوطن في حالة الاستنفار العام أو في حالة الكوارث والعمل على مساعدة الآخرين حيث أنه في هذه الحالة يكون أداء العمل واجباً على كل فرد قادر وبدون عوض .

٥ - معلومية العمل المراد القيام به خالياً من الجهالة حتى لا يحدث سوء فهم أو تنافر بين العامل وصاحب العمل . لذا يجب أن يعرف نوع العمل وتحدد واجباته ومسئوليته وخصائصه وزمنه ، ومن هذه الشروط العامة ندرك التلازم بين النظام الأخلاقي في الإسلام ونظام العمل ، سواء كان يتعلق بعمل من أعمال الدولة أو بالعمل بشكل عام ، وهذا التلازم يعود إلى منهج الإسلام التام في تنظيم شؤون الحياة والأحياء لتحقيق عمارة الأرض على منهج الله . وطبيعة وماهية عقد العمل كما حددتها شروط عقد العمل وأركانها تقودنا إلى مناقشة ماهية الأجر الذي هو حق من حقوق الموظف ، فالأجر الذي يقبضه الموظف مقابل بذل جهده الجسماني والعضلي والذهني ، يجب أن يكون مالا

حاضراً أو دينياً أو أن تكون منفعة أو عملاً. والقرآن الكريم يشير إلى هذا المفهوم بقصة موسى مع أشعيب عليهما السلام « إني أريد أن أنكحك إحدى إبنتي هاتين على أن تأجرني ثمانى حجج فان أتممت عشرأ فـن عندك» (٢٧ القصص) والآية ترشد إلى جواز أن تكون الأجرة منفعة ، فالاقتران هو منفعة يستمتع بها الرجل بالاقتران بالزوجة والعيش معها والتعاون وإياها في الحياة ، كما أن هذا الأجر لا بد أن يكون حلالاً غير محرم في الشرع ، فلا يصح أن يكون الأجر من الأموال المحرمة شرعاً كالخمر ولحم الخنزير والمال الحرام والمنفعة المحرمة والفعل الحرام ، كما أن الأجر يجب أن يكون مملوكاً لصاحب العمل وقادراً على تسليمه إلى الأجير مع معلومية الأجر « من استأجر أجيرأ فليعلمه أجره » حديث للرسول عليه الصلاة والسلام . ولذا فان من حق العامل أو الموظف تقاضى الأجرة بعد تمام العمل . ويرشد القرآن إلى ذلك بقوله تعالى « فان أرضعن لكم فآتوهن أجورهن » (٦ - الطلاق) وقوله صلى الله وسلم في الحديث الشريف « أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه »* إلا أن الشريعة تركت للظروف الاجتماعية والعرف مجالاً في تحديد وقت دفع الأجر ، فطبيعة عمل الوظيفة واستمراريتها والأوضاع السياسية سواء من النواحي الأمنية أو غيرها تحدد زمن دفع الأجرة .

ثانياً : عدم الارهاق في العمل :

لا يجوز زيادة ساعات العمل ولا كميته عن الشيء المطلوب وقدرته على أدائه لأن في ذلك إضعافاً لقابليته الإنتاجية مما يضر بمصلحته ومصلحة صاحب العمل . لذا فان الإسلام يرشد إلى عدم التكليف بما لا يطيقه الإنسان ويقول الله تعالى في كتابه « لا يكلف الله نفساً إلا وسعها » (٢٨٦ - البقرة) وما أشار إليه في قصة موسى مع شعيب عليهما السلام « .. على أن تأجرني ثمانى حجج فان أتممت عشرأ فـن عندك وما أريد أن أشق عليك » (٢٧ - القصص) .

* وفي حديث آخر قال الله عز وجل « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه : رجل أعطى بي ثم غدر ، ورجل باع حراً فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرأ فاستوفى منه ولم يوفه أجرته » .

من خلال هذه الحقوق العامة التي يكتسبها العامل بوجه عام بما في ذلك العاملون لدى الدولة ، وفي ضوء دراسة هذه الحقوق المكتسبة للموظف العام بصفة عامة - ندرك مدى حسن معالجة الإسلام للعلاقة بين العامل أو موظف الدولة وبين صاحب العمل بما في ذلك الدولة . فعنصر العدل ظاهر سواء للعامل من جهة أو لصاحب العمل من جهة أخرى . كما سيتضح بشكل أكبر بروزاً عند مناقشة واجبات العامل والموظف الملزم بأدائها ، ولذا فإن روح العداء والانقسام الطبقي بين أصحاب العمل بما في ذلك الدولة كصاحب عمل والعمال غير موجودة ، فالحقوق الفردية الممنوحة للموظف أو العامل كمواطن تمنع حدوث الانحراف والخروج عن القواعد المنظمة للعلاقة وخاصة حينما تكون هذه القواعد غير مرتبطة بفئة دون فئة أو تحترم طبقة دون طبقة ، لأن الشرع صدر من جهة ليس لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بطبقة معينة ، فالإسلام كمنهج ينظم حياة الأفراد وعلاقاتهم لم يصدر من جهة ذات مصلحة وإنما صدر ممن أوجد الطرفين وأسكنهم هذه الأرض ، فهذا الشعور بحمد ذاته لدى الفرد المسلم سواء كان صاحب عمل أو ممثلاً لصاحب العمل وهو الدولة ولدى العامل أو الموظف يجعل عملية التعامل ترتبط بالمبدأ الأخلاقي أو العقائدي . فالتفكير المشترك والنظر إلى الحياة ودور الفرد فيها وعلاقته بها مشترك يجعل عملية التقارب سهلة كما يجعل التشريع مقبولاً من كلا الطرفين .

واجبات الموظف :

يمكن تحديد واجبات موظف الخدمة المدنية حسب الفكر الإسلامي على النحو التالي :

أولاً : المجتمع المسلم مجتمع عقائدي والفرد ما هو إلا لبنة في هذا المجتمع ، فالإطار العام الذي تدور حوله مسئولية الفرد هو الالتزام بأحكام الشريعة وتنفيذها . والموظف ما هو إلا فرد يقوم بعمل لصالح المجتمع المسلم ، في منظمة أقامها هذا المجتمع لرعاية مصالحه ، ولذا فإن من أول واجباته المساهمة في تنفيذ أحكام الشريعة ، بحراسة أحكامها وعدم الالتزام بأحكام تخالف الأحكام المقررة التي نص عليها القرآن والسنة أو الإجماع أو القياس ، لكن هذا لا يعني أن يستخدم الفرد هذا الواجب للإساءة إلى الجهاز الوظيفي الذي يعمل فيه .

فليس لكل فرد حق تفسير الشريعة في الحالات القابلة للاجتهاد ، وإنما يلتزم بالنصوص الصريحة التي لا خلاف عليها وغير قابلة للتفسير أو الرجوع إلى أهل العلم ، ومن هنا فإن الأمر متروك لمن لديه القدرة على الفهم والاستنباط والاجتهاد ، وعلى الفرد التسليم بما يقدره هؤلاء كتسليمه للنصوص الصريحة والواردة في القرآن ، إلا أن تكون مخالفة بشكل لا يقبل الجدل لأحكام الشريعة القطعية ، ودليل هذا الواجب حديث الرسول « من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان » وقوله تعالى « كنتم خير أمة أخرجت للناس تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر » (١١٠- آل عمران) ويستنتج من ذلك أن على الموظف الملتزم بأحكام الشريعة الإسلامية في المجتمع المسلم أن يكون من واجباته حماية الشريعة في كل شأن من شؤون الحياة ، ومن واجباته إزالة المنكر وإقامة المعروف كأحد واجباته ومسئولياته . ولذا فإن مفهوم الولاء من الوجهة النظرية الإسلامية مرتبط بالشريعة الإسلامية وليس بالأشخاص وبالهيئات التشريعية والتنفيذية . ولذا فإن موظف الخدمة المدنية في المجتمع المسلم لا يجوز له الانتماء أو إعطاء ولائه لأي منظمة أو حزب أو حتى السلطة التنفيذية ، وإنما ولاؤه أولاً وأخيراً للشريعة كمنهج ونظام . لذا فإن أى انحراف في المنظمة الإدارية لا يجعل الموظف المسلم ملتزماً بولائه لهذه المنظمة وإنما عليه إصلاحها والتنبيه إلى مكامن الأخطاء .

ثانياً : يقابل حق أداء الأجر واجب أداء العمل ، والأداء هنا ليس فقط الإنجاز بأى شكل وإنما لإنجاز العمل بالشكل المرضي وأقصى الإمكانيات المتوافرة لدى الفرد ، ولذا فإن الموظف ملتزم بايفاء الشروط التي تحدد واجبات ومسئوليات العمل المنوط بالموظف ، ويعتبر قبول الشخص القيام بالعمل التزاماً بتنفيذ العمل لأن طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة هي طبيعة تعاقدية . والقرآن الكريم يؤكد تنفيذ هذه العقود « وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولاً » (٣٤- الإسراء) ولذا فإن على الموظف القيام بعمله بكل دقة وأمانة وإخلاص وقوة بحسب طاقته وقدرته ، والإسلام يؤكد هذه الناحية في كثير من آيات القرآن مثل قوله تعالى « وأوفوا المكيال والميزان بالتقسط ولا تبخسوا الناس أشياءهم »

(٨٥ - هود) فالتمقيص والبخس في حقوق الناس كما ورد في هذه الآية عام ، ودقة التعبير القرآني تتضح بربط البخس بكلمة الأشياء ، وهذه الكلمة من الألفاظ الجامعة التي تحتوى على كل ما يخطر على ذهن البشرى ، فالشئ لا يقتصر على الشئ المادى ، وإنما يشمل جميع الأشياء المادية أو المعنوية . وبخس حق الدولة هو بخس لحق الناس ، فما الدولة إلا ممثلة للناس ، وموظفو الدولة ما هم إلا عاملون لمصلحة الناس . كما أن الأحاديث المروية عن الرسول عليه الصلاة والسلام والتي تمثل المصدر الثانى للتشريع أوضحت الفكرة بشكل مفصل ، والرسول يحث العامل بقوله « إن الله يحب من العبد إذا عمل عملاً أن يتقنه » . ويتفرغ من واجب أداء العمل أن على الموظف عدم الالتزام بالعمل أثناء أوقات الدوام المحددة بعمل لغير صاحب العمل دون علمه وإذنه . حيث أن للدولة أو لصاحب العمل الحق فى فسخ العقد أو الفصل أو الجزاء حسب ما يتراءى لصاحب العمل . إلا أنه يجب ملاحظة أن الموظف حر فى الأوقات الزائدة عن الوقت المحدد له ، وله أن يستغل وقته الزائد فى أعمال أخرى بشرط ألا ينتج عن هذه الأعمال تقصير أو إهمال بواجبات الوظيفة . فالشريعة الإسلامية لا تمنع الشخص من استخدام وقته الزائد عن الوقت المحدد لإنجاز العمل ، فللموظف الحق فى مزاولته عمل آخر بعد الانتهاء من العمل المنوط به ، أى بعد قضاء الزمن المحدد . ولكن يجب ألا يؤدى هذا العمل الى استغلال كل طاقته بحيث لا يستطيع الموظف إنجاز الأعمال الموكلة إليه فى الزمن المحدد للعمل ، كما يجب ألا يكون العمل الذى يزاوله ذا علاقة بالعمل الإضافى أو يؤثر فى إنتاجيته . ويشير إلى ذلك الإمام ابن تيمية بقوله « فعلى كل فرد أن يؤدى إلى الآخر - الولاية والرعية - ما يجب أدائه إليه ، فعلى ذى السلطان ونوابه فى العطاء أن يؤتوا كل ذى حق حقه ، وعلى جباة الأموال كأهل الديون ان يؤدوا إلى السلطان ما يجب إيفاؤه إليه » (٣٠) .

ثالثاً: الأمانة وعدم استغلال الوظيفة للمصالح الخاصة ، فان الموظف لا يجوز له استغلال منصبه لمنفعة خاصة به ويعتبر استغلال المنصب خيانة للعمل الذى اوكل له ، وخيانة لأمانته . والقرآن يشير إلى ذلك فى قوله تعالى « يأها الذين

٣٠ - السياسة الشرعية فى إصلاح الراعى والرعية - للإمام ابن تيمية - دار الكتب العربية .

آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون» (٢٧ - الأنفال)
واستغلال السلطة قد يتشكل على صور متعددة . ولقد حدد الإسلام الإطار
العام الذى يمكن جعله علامة يمكن الاهتداء بها فى تحديد مدى استغلال السلطة
وخيانة الأمانة باستخدام إحدى الصور التالية أو مثيلاتها :

١ - الاستفادة المادية من المنصب ، وحديث الرسول المروى فى الصحيحين
عن ابى حمد الساعدى رضى الله عنه قال « استعمل النبي صلى الله عليه وسلم رجلا
من الأزد يقال له ابن اللتبية على الصدقة فلما قدم قال : هذا لكم وهذا اهدى
إلى . فقال النبي صلى الله عليه وسلم : ما بال الرجل نستعمله على العمل مما ولانا
الله ، فيقول هذا لكم وهذا اهدى لى ، فهلا جلس فى بيت أبيه او بيت أمه
فينظر أيهدى إليه أم لا ، والذى نفسى بيده لا يأخذ منه شيئاً إلا جاء به يوم
القيامة يحمله على رقبتة إن كان بعير له رغاء أو بقرة لها خوار أو شاة تنغو »
ثم رفع يديه حتى رأينا عثرتى لإبطيه وقال « اللهم هل بلغت ، اللهم هل بلغت ثلاثاً »
ومن هذا الحديث ندرك أن المقياس الذى يحدد استغلال النفوذ هو الاستفادة
الموظف المادية من وجوده على العمل حتى ولو لم يكن الأمر رشوة ، بمعنى
أن تقديم الهدية لم يتحقق إلا مع الوظيفة ، وزوال الوظيفة زوال للهدية ،
وقد أشار ابن تيمية (٣١) فى هذا الموضوع عند تعليقه على حديث الرسول عليه
السلام مع ابن اللتبية بقوله « وكذلك محاباة الولاة فى المعاملة من المبايعه
والمؤاجرة والمضاربة والمساقة والمزارعة ونحو ذلك من الهدية » . لذا فان
المقياس هو المنفعة المتحققة كنتيجة من القيام بالعمل أو المنافع الأخرى
التي يشترك فى الاستفادة منها جميع المواطنين بحيث يمكن لكل فرد الاستفادة
منها ، فهذا أمر لا يدخل ضمن هذا الإطار ، وإن من آثار هذا المقياس أنه يمكن للدولة
ولجهاز الدولة الموكل إليه عملية التوظيف والاختيار أن يحدد مجال الأعمال التي يمكن
أن يزاوها الموظف بحيث لا ينتج عنها استغلال للوظيفة والاستفادة منها .

(٣١) المرجع السابق .

٢ - استغلال الوظيفة لتقديم المنفعة لبعض الناس وتفضيلهم - إلى الآخرين ، وقد أشار إلى ذلك حديث الرسول عليه السلام « من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً وهو يجد من هو أصالح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله » وفي رواية أخرى « من قلد رجلاً عملاً على عصابة وهو يجد في تلك العصابة أرضى منه فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين » وقد فهم عمر بن الخطاب رضى الله عنه هذا المعنى فقال « من ولي من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً لمودة أو قرابة بينهما فقد خان الله ورسوله والمسلمين » . هاتان الصورتان تلقيان الضوء وترسمان المقياس لتحديد مفهوم استغلال الوظيفة للمصالح الخاصة . والإسلام يسلك في تحقيق هذا الواجب من قبل العاملين في جهاز الخدمة العامة في الدولة المسلمة بطريق التربية العقائدية للأفراد ، فحياة الضمير وخلق الرقابة الذاتية لدى الأفسراد يساعد على تحقيق هذا الواجب إلا أن الإسلام وضع حدوداً عملية في حالة حدوث شذوذ من بعض الأفراد . فللدولة أن تنزل العقاب عليهم ، ولقد شهد التاريخ الإسلامي في عهد عمر ابن الخطاب رضى الله عنه كثيراً من مصادرة الأموال عندما تأكد عمر أو اشتبه في استغلال العاملين لمراكزهم ، كما أنه رضى الله عنه أوجد جهازاً للرقابة وعلى رأسه محمد ابن مسلمة ، مهمته استقصاء الحقائق بدون علم الولاة أو الحكام . وهذه الوسائل التي يمكن للدولة اتهاجها متروكة للظروف والإمكانات الإدارية المتاحة .

رابعاً : إطاعة الرؤساء وتنفيذ أوامرهم ؛ والإسلام يحرص على ذلك أشد الحرص ، والقرآن يؤكد ذلك في الآية الكريمة « يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم » (٥٩ - النساء) وأولوا الأمر لفظ عام يشمل جميع المسؤولين سواء الحكام ورؤساء الإدارات بمختلف مراتبهم . والحديث الذي هو المصدر الثاني من مصادر التشريع في الإسلام يؤكد ذلك ، فيقول الرسول عليه الصلاة والسلام « على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره إلا ان يؤمر بمعصية » ، إن الطاعة هنا مربوطة برباط الدستور العام وهو الشريعة الإسلامية ، لكن لا يجوز للموظف عدم تنفيذ الأوامر والتعليقات

المرسلة له بحجة عدم موافقتها للشريعة ، لأن التعليمات قد لا تكون مرغوبة من الجميع، ولذا فإن هوى النفس لا يمكن اعتباره ميزاناً للطاعة، فما أحبه الموظف سارع إلى طاعته ، وما كرهه تباطأ في طاعته أو عصاه . لكن المقياس بعدم الطاعة هو ما كان أمراً لمعصية الله بحيث يخالف تعاليم الدين الصريحة والتي يجب علمها من جميع أفراد المسلمين بحكم ارتباطها المباشر بحياتهم اليومية. ولذا فإن ابن كثير يحدد مفهوم عدم الطاعة في تفسيره للآية الكريمة « يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم » بقوله « أى فيما أمركم به من طاعة الله لا في معصية الله لأنه لا طاعة لمخلوق في معصية الله » ويؤيد ذلك في الآية الكريمة « يا أيها النبي إذا جاءك المؤمنات يبأيعنك على ألا شركن بالله شيئاً ولا يسرقن ولا يزنين ولا يقتلن أولادهن ولا يأتين بهتان يفتريه بين أيديهن وأرجلهن ولا يعصنك في معروف ، فبأيعهن واستغفرهن الله إن الله غفور رحيم » (١٢ - الممتحنة) فقله تعالى « ولا يعصينك في معروف » يدل على أن الطاعة لا تكون في معصية الله ومعصية أوامر الله الواضحة التي لا لبس فيها . وينتج من هذا المفهوم حول الولاء والطاعة وتنفيذ الأوامر خلق إطار للالتزام بالتشريع الإسلامي وبالتعاليم التي رسمها القرآن، كما يخلق لدى الفرد المسلم التصرف السليم وعدم الطاعة العمياء، كما يجنب المنظمة الإدارية الوقوع في الأخطاء نتيجة للطاعة العمياء. ويشير إلى هذا المفهوم ما ورد في صحيح البخاري « ان النبي صلى الله عليه وسلم بعث سرية وأمر عليهم رجلاً من الأنصار وأمرهم أن يطيعوه فغضب عليهم وأمرهم بجمع الحطب فأوقدها ناراً ثم أمرهم بدخولها فأبوا فلما ذكروا ذلك للنبي صلى الله عليه وسلم قال لو دخلوها ما خرجوا منها أبداً ، إنما الطاعة في المعروف » .

لذا فإن الإسلام يحرص على تربية المسلم الذي يعرف حدود الطاعة الواجب الالتزام بها والأوامر التي يجب عدم طاعتها . فالإسلام يهدف إلى إيجاد الفرد الواعي المسئول الذي يشعر بمسئوليته ، والشجاع الذي لا يخاف ، والذي يستطيع أن ينتقد المنظمة من الخطأ ويحررها من البيروقراطية المتحكمة. والقرآن يعيب على تلك الفئة من الناس التي تسلم قيادها لمن يحكمها بدون تمييز ،

وتشير الآية الكريمة إلى ذلك (وقالوا ربنا إنا أطعنا سادتنا وكبراءنا فأضلونا السبيل، ربنا آتهم ضعفين من العذاب والعنهم لعنا كبيرا » (٦٧-٦٨ الأحزاب) بقوله « إذ تبرأ الذين اتبعوا من الذين اتبعوا ورأوا العذاب وتقطعت بهم الأسباب . وقال الذين اتبعوا لو أن لنا كرة فنتبرأ منهم كما تبرأوا منا كذلك يريهم الله أعمالهم حسرات عليهم وما هم بخارجين من النار . » (١٦٦-١٦٧ - البقرة) إن الإطار الذي يمكن للموظف الخروج فيه على مفهوم الطاعة ، هو ما أشار إليه القرآن الكريم بقوله تعالى « ولا تطيعوا أمر المسرفين . الذين يفسدون في الأرض ولا يصلحون » (١٥١-١٥٢ الشعراء) فالإصلاح والإفساد هما المعيار للطاعة وعدم الطاعة .

وهذا المقياس المحدد للطاعة وتنفيذ الأوامر توجد خدمة مدنية سليمة ، تلعب دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وخلق المجتمع الفاضل المتعاون .

البحث الثالث: الرقابة الإدارية



يستند تنفيذ القواعد والأنظمة على مدى الالتزام بها ، إلا أن هذا الالتزام لا يمكن تحقيقه عن طريق خلق الشعور أو الإحساس فقط ، ولكن لابد من وجود رقابة تعمل على متابعة ومراقبة مدى الالتزام بما يقررو ويوضع من الأنظمة . والإسلام كمنهج حياة لم يغفل عن ذلك، ولقد وضع الرقابة تحت مسؤولية الجماعة وجعلها مسؤولة مباشرة أمام خالقها . يقول القرآن الكريم « ولا تطيعوا أمر المسرفين . الذين يفسدون في الأرض ولا يصلحون » (١٥١-١٥٢ الشعراء) وهذا الأمر يستوجب من كل مسلم أن يكون رقيباً على المجتمع المسلم . لكن الواقع العملي للحياة يوجب أن يقوم من اختير ليتولى قيادة الأمة بتنظيم عملية الرقابة . والمطلع على تاريخ القضاء في الإسلام يلاحظ بداية الرقابة مع بداية المد الإسلامي . فلقد وجد ما يسمى في وقتنا الحاضر بالقضاء الإداري لمحاسبة الولاة وكبار الموظفين ، فنشأ في التاريخ الإسلامي ما عرف بولاية المظالم والتي كان