

"بسم الله الرحمن الرحيم"



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
قسم القضاء الشرعي

حقوق المرأة العاملة وواجباتها:
(دراسة مقارنة)

إعداد الطالبة:
ملاذ مصطفى يوسف

الرقم الجامعي:
21519008

إشراف الدكتور:
لؤي عزمي الغزاوي

قدمت هذه الرسالة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القضاء الشرعي بكلية الدراسات
العليا في جامعة الخليل

2021 – 1442هـ

الإهداء

إلى الذي صبر، ووقف بجانبني في جميع مراحل دراستي في برنامج ماجستير القضاء الشرعي،
ودعمني بكل ما يستطيع تقديمه، من دعم معنوي ومادي كريم، لا أراني الله فيك مكروه، زوجي
الغالي سائد قزاز.

إلى اللذين أمرنا الله تعالى ببرهما وقال فيهما: ﴿وَفَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا

إِمَّا يَبْلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُمَّةٌ وَلَا تَنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا

كَرِيمًا ﴿٢٣﴾ (1)، الداعم الأول وصاحب القلب الطيب والدي العزيز الأستاذ مصطفى عودة، والتي

الجنة تحت أقدامها والدتي العزيزة سهيلة عودة.

إلى الذي كان حمله وهنا على وهن، ثم جاء إلى الدنيا فأنارها بابتسامته البريئة، ونظراته المستفهمة

المتهادية، وضحكاته التي تبعث السعادة في القلب، قرّة عيني ابني عدنان.

إلى سندي وعزوتي (إخوتي وأخواتي).

إلى اللواتي يمثلن المجتمع كله، فهن نصفه وينجبن النصف الآخر، إلى كل امرأة عاملة ضحت وما

زالت تضحي من أجل توفير لقمة العيش والحياة الكريمة لأسرتها، ولمساعدة زوجها في هذا الزمن

الصعب الذي لا يستطيع فيه الرجل وحده توفير جميع متطلبات عائلته.

(1) سورة الإسراء، آية رقم: (23).

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي خلقني وهداني وسدد خطاي، فأخرجت هذا العمل بعونه وتوفيقه، نحمده حمداً كثيراً لا حدود له، يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه.

وانطلاقاً من قوله تعالى: ﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّيَ عَنِّي كَرِيمٌ﴾ (1)، واقتداءً

برسولنا الكريم حيث قال: (لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ) (2).

فإني أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذي الدكتور لؤي الغزاوي الذي كان لي الشرف بتفضله الموافقة على الإشراف على هذه الرسالة حتى إتمامها، فلم يبخل عليّ بنصيحة أو مساندة، أو توجيه، فادعوا الله أن يطيل عمره ويحسن عمله، وأن يجزيه الله سبحانه وتعالى عني خير جزاء.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة: الدكتور أيمن البدارين مناقشاً داخلياً، والدكتور جمال عبد الجليل مناقشاً خارجياً، حفظهما الله لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة.

وإن من تمام شكر الله تعالى أن أشكر ذوي الفضل، وأعترف بفضلهم، أساتذتي الأفاضل في كلية الشريعة في جامعة الخليل، الدكتور حسين الترتوري، والدكتور أيمن البدارين، والدكتور مهدي استيتي، الذين كانوا يمثلون المعلم المخلص في تفانيه وإخلاصه في عمله، أسأل الله أن يجعل كل ما قدمتموه لنا في ميزان حسناتكم، حفظكم الله ورعاكم وزادكم رشداً.

ولا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة.

(1) سورة النمل، آية رقم: (40).

(2) أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق (ت: 275هـ)، سنن أبي داود، ج4، دبط، المكتبة العصرية، بيروت، دبت، ص255، رقم الحديث: 4811؛ البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم (ت: 256هـ)، صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري، ط4، دار الصديق للنشر والتوزيع، 1997 م، ص99، رقم الحديث: 218، حديث صحيح؛ الألباني، محمد ناصر الدين بن الحاج (ت: 1420هـ)، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ج2، دبط، المكتبة الإسلامي، دبت، ص1، رقم الحديث: 2830، حديث صحيح.

المخلص

تتلخص هذه الدراسة في البحث في "حقوق المرأة العاملة وواجباتها (دراسة مقارنة)"، وتتألف هذه الرسالة من مقدمة، وثلاثة فصول، وخاتمة.

❖ تناولت في المقدمة: نبذة عن طبيعة الموضوع، وأهدافه، وأهميته، وأسباب اختياره، بالإضافة إلى بيان مشكلة البحث، وحدوده، وعرض الدراسات السابقة، ومنهج البحث الذي اتبعت فيه المنهج الوصفي التحليلي مستفيدة من المنهجين الإستقرائي والإستنباطي.

❖ في الفصل الأول قمت بتقديم شرح مفصل عن حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية وتحدثت فيه عن تعريف الحق في اللغة والشريعة الإسلامية والقانون، فلم يخرج المعنى الاصطلاحي للحق عند الفقهاء القدامى عن المعنى اللغوي لوضوح المعنى، بينما قام الفقهاء المعاصرون بوضع تعريف خاص به. وقد بينت مكانة المرأة في الماضي والحاضر؛ كيف أنها كانت منبوذة في مجتمعها، ولا تمتلك أدنى الحقوق، كحقها في العيش بكرامة، بينما اختلفت الصورة كلياً في عصرنا الحاضر، فقد أعطاه الإسلام كامل حقوقها وميزها عن الرجل في كثير من المواضع، كما في الميراث. وقد نصت القوانين على جملة من الحقوق تميزت بها المرأة العاملة دون غيرها من النساء، كحقها في فترة للرضاعة أثناء العمل، ومن ثم بينت أهمية خروجها للعمل، من خلال إبراز دورها في مختلف المجالات، وقمت بذكر الأدلة على مشروعيتها عملها، وذكرت آراء الفقهاء في عملها وأدلتهم ورجحت الرأي القائل بجواز عمل المرأة مع الإلتزام بالضوابط الشرعية دون الحاجة إلى اشتراط الضرورة. وتناولت دوافع خروجها للعمل، وتحدثت عن الضوابط المتعلقة بسلوك المرأة وبطبيعة العمل نفسه، وفي المبحث الأخير قمت بشرح حقوق المرأة العاملة في الإسلام بشكل مفصل تضمن ذكر آراء الفقهاء وأدلتهم والترجيح.

❖ والفصل الثاني تطرقت فيه لواجبات المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية، حيث إنني تحدثت فيه عن تعريف الواجب في اللغة والشريعة الإسلامية والقانون، وواجبات المرأة العاملة تجاه زوجها، كطاعته بالمعروف، والقيام بحقوقه، والمحافظة على ماله، ونفسها، كتقوية صلتها بربها، والمحافظة على صحتها النفسية والجسدية، وبيتها، بالقيام بكل ما يلزمه، وإن قصرت فهو الأولى بجهدا ووقتها، ومجتمعها، كالمعاملة الحسنة مع الناس، ووالديها، بحرصها على برهم ورعايتهم عن حاجتهم، وأبنائها، بتربيتهم على القيم والأخلاق الحميدة.

❖ والفصل الثالث كان بعنوان "حقوق وواجبات المرأة العاملة بين القانون والشريعة الإسلامية"، تكلمت فيه عن تعريف العمل والعامل في اللغة والشريعة الإسلامية والقانون، وتكلمت عن حقوق وواجبات المرأة العاملة في قانوني العمل الفلسطيني كحقها في منع فصلها تعسفا بسبب إجازة الأمومة، هذا الحق يتفق مع موقف الشريعة الإسلامية من حيث تكييفه الفقهي بإعتباره تعسف في استعمال الحق، وقانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني الذي يتفق مع الشريعة الإسلامية بالفكرة التي من أجلها تم إنشاء مثل تلك الأنظمة، وهي سد الحاجة، ويختلف معها من جهة المعيار الذي تم الإعتماد عليه في تقدير الفئات المحتاجة، حيث إن القانون اعتمد على الأخذ بمعيار حد الكفاف بخلاف الشريعة الإسلامية التي أخذت بمعيار حد الكفاية. أما اتفاقية سيداو، فهي تبدو في ظاهرها بنود تحمي حقوق المرأة العاملة، بينما هي في مضمونها تختلف عن ذلك، كالمطالبة بالمساواة التامة بين الجنسين، بالتالي إلغاء الشريعة الإسلامية كمصدر للقانون. ومن الجدير بالذكر أن القوانين التي تم البحث فيها في هذه الدراسة وبالإضافة لإتفاقية سيداو، لم تذكر في أي بند من بنودها عن واجبات المرأة العاملة، بل اقتصرت بالحديث عن حقوقها فقط.

❖ وأخيرا انتهت الرسالة بخاتمة اشتملت على أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها.

Abstract

This study researches the worker's woman rights and duties- a comparative jurisprudence study. It consists of an introduction, three chapters and a conclusion.

- ❖ The researcher discussed these headings in the introduction: a brief summary about the research, its aims and importance, reasons for selecting the subject of the research, in addition to the problem of the research, its category and previous studies. I followed the descriptive method taking advantage of extrapolating and deductive approaches.
- ❖ In first chapter, there is detailed explanation about woman rights in Islamic Sharia law. I explained the definition of the right in Arabic language which means the same idiomatic in old Islamic jurists and the statute law, whereas Sharia modern jurists have special definition for. I explained the status of woman in the past and nowadays; she was an outsider in her society and did not have any right to live in dignity and freedom, whereas this status is completely different nowadays. Islamic regime gave her full rights and she was distinguished more than men in inheritance. The laws provided for a number of rights that characterized only working women as breastfeeding while she was on-the-job. The researcher shows the importance of going out to work in different fields through Islamic Sharia and mentioned evidences of the legality of her work in Islamic jurists' opinions. I have weighted

woman right of working but with Sharia rules without necessity of the need to work. Then I discussed her motives towards going out to work and the controls concerning the women nature and the same nature of work. In the last branch in this chapter, in details, I explained the worker's woman rights and duties bases on jurists' opinions, their own weighting evidence.

- ❖ In second chapter, the researcher mentioned worker woman duties in Islamic Sharia since then I defined the meaning of duty through Arabic language and Islamic Sharia and the statute law and her duty towards her husband to obey him with kindness, fulfilling his rights, and protecting his money. And towards herself by strengthening of her relationship with Allah and maintaining her mental and physical health, towards her home, to do whatever it needs and if she falls short, he is the prior with her effort and time. Also, towards her society with treating people kindly, towards her parents honor them and take care of their needs and her children, by raising them on good values and morals.
- ❖ Third chapter labeled as rights and duties of worker woman between Islamic Sharia and statute law. In this chapter I wrote the definition of work and laborer in Arabic language and Islamic Sharia and the statute law and discussed her rights and duties in Palestinian Labour such as her right such as the right to prevent arbitrary dismissal because of

maternity leave. This right corresponds with Sharia right in terms of its doctrinal adaptation as an abuse of the right and also corresponds the Palestinian Social Security Act, which is agree Islamic law in meeting the needs of individuals. On the one hand, the standard that has been relied upon to estimate groups in need is different. The law takes into account the minimum necessary to support life or the limit of subsistence as opposed to Islamic law, which introduced the criterion of the limit of sufficiency. Whereas CEDAW Convention it appears to protect the rights of working women but the content is different like full gender equality between men and women. The result is to cancel Islamic sharia to be main source of law. It should be noted that the laws examined in this study in addition to CEDAW Convention did not mention any item about women workers duties but confirmed the rights of woman worker.

- ❖ Finally, this thesis ended with main results and recommendations which the researcher have reached.

المقدمة

إن الحمد لله تعالى، نحمده ونستعينه ونستهديه، ونؤمن به ونتوكل عليه، ونعوذ بالله تعالى من شرور

أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، قال تعالى: ﴿مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَهُوَ الْمُهْتَدِ وَمَنْ يُضِلِّ فَلَنْ تَجِدَ لَهُ وَلِيًّا

مُرْشِدًا﴾⁽¹⁾. والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه

وأتباعه أجمعين، وبعد:

فهذه رسالة علمية بعنوان: "حقوق المرأة العاملة وواجباتها (دراسة مقارنة)".

موضوع البحث:

جاء الإسلام فأنصف المرأة وأعطاهما كامل حقوقها التي كانت قد سلبت منها عند الأقوام السابقة، كالليونانيين والرومانيين والعرب ما قبل الإسلام، حيث كانوا ينظرون إليها على أنها كائن ضعيف وأقل مرتبة من الرجل، لدرجة سلبها حقها في الحياة، فكانوا يدفنونها حية تحت التراب حتى تموت، وظل الحال على ذلك إلى أن جاء الإسلام فأمر من خلال شريعته بالإحسان إليها ومنحها كامل حقوقها، وفق أحكام وضوابط تصونها وتحفظ لها كرامتها وإنسانيتها.

تعد حقوق المرأة العاملة من الحقوق التي كفلتها الشريعة الإسلامية، ويظهر ذلك من خلال عدم تحريمه خروج المرأة بهدف العمل، ولكن وفق ضوابط لا بد أن تلتزم بها، فأتاح لها أن تعمل في مختلف المجالات، كالتعليم، والتمريض، والتجارة، وهذا من مظاهر العدل بينها وبين الرجل الذي دعا إليه الإسلام، ثم جاءت القوانين وسلطات الضوء في نصوصها على حقوق المرأة العاملة بشكل ملحوظ؛ لما لها من دور فعال في نجاح المجتمع وتقدمه، إلا أن القانون لم يراع طبيعتها التي خلقت عليها في جميع الحقوق الذي طالب بتمكينها منها كما فعلت الشريعة الإسلامية.

(1) سورة الكهف، آية رقم: (17).

وانقسمت الآراء بخصوص عمل المرأة بين مؤيد ومعارض، إذ يرى البعض عدم انخراط المرأة في العمل وضرورة مكوثها في البيت؛ لأنها الأساس الذي يقوم عليه المجتمع، فهي تنشئ جيلا ينهض به المجتمع، وتقصرها في واجباتها اتجاه بيتها وزوجها يؤدي إلى اختلال في الأدوار مما يترتب عليه حدوث مشاكل أسرية وعدم استقرار في البيت الذي يعتبر السكنينة والأمان لأفراده، بينما يرى البعض الآخر أن عملها ضروري لتنمية المجتمعات، ومما يؤيد ذلك تطور أشكال الحياة، وانفتاح المجالات أمام الإنسان، وتخفيف تكاليف المعيشة على زوجها والدها، من خلال تحملها جزء للعبء المادي، بل في بعض الأحيان كله، بذلك تكون قد ساهمت بتوفير الاستقرار المادي والإجتماعي للأسرة.

أما الدعوات المطالبة بخروج المرأة للعمل على إطلاقه، فإن ذلك ليس من أجل حفظ مصلحتها كما يظن البعض، بل من أجل تحقيق مكاسب مادية في المقام الأول، وتجريدها من أنوثتها، وصولاً لتحقيق المساواة مع الرجل.

بناء على ما تقدم إرتأت الباحثة دراسة حقوق المرأة العاملة وواجباتها في الشريعة الإسلامية والقوانين النافذة في الضفة الغربية، من حيث: الحديث عن حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية، ومن ثم تناولت واجبات المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية، وتوقفت عند حقوق المرأة العاملة وواجباتها في القانون، مبينة أثر النصوص القانونية عليها ورأي الشرع فيها.

أهداف البحث

- 1- دراسة حقوق المرأة العاملة وواجباتها في الشريعة الإسلامية ومدى تأثير القوانين المطبقة في الضفة الغربية واتفافية سيداو عليها.
- 2- مقارنة حقوق المرأة العاملة التي كفلتها الشريعة الإسلامية والقانون.
- 3- توضيح حدود حقوق وواجبات المرأة العاملة في الشريعة والقانون.
- 4- بيان الضوابط التي يجب أن تتوفر في عمل المرأة من الناحية الشرعية.

أهمية البحث

- 1- إيصال المعلومة الصحيحة إلى أكبر فئة ممكنة من النساء العاملات، حتى يطلعن على حقوقهن وواجباتهن.
- 2- بيان دور الشريعة الإسلامية في تمكين المرأة وإعطائها كامل حريتها للعمل في شتى المجالات، ولكن وفق ضوابط راعت فيها طبيعتها وخصوصيتها.
- 3- إظهار دور القوانين المطبقة في الضفة الغربية في تمكين المرأة العاملة من حقوقها، ومدى تأثير واجباتها بها.
- 4- توضيح البنود المتعلقة بعمل المرأة وفق ما جاءت به اتفاقية سيداو، وتأصيلها من منظور شرعي.

أسباب اختيار البحث

- 1- وجود العديد من النساء العاملات اللواتي لا يعلمن ما لهن من حقوق وما عليهن من واجبات، فقامت بتوضيح ذلك من منظور شرعي وقانوني.
- 2- انتشار ظاهرة خروج المرأة للعمل خارج بيتها، وما ترتب على هذه الظاهرة من مشاكل أسرية،
- 3- ظهور العديد من الجمعيات المطالبة بحقوق المرأة، والتي تدعو للمساواة بين الجنسين، وما ينتج عن ذلك من خلل في نظام الأسرة.

إشكالية البحث

إن الإسلام كرم المرأة وأعلى من مكانتها، ومن أوجه تكريمه لها أنه لم يوجب عليها العمل خارج البيت بل جعل العمل من واجبات الرجل للإنفاق على أسرته، إلا أن البعض حريص على خروجها من البيت لأجل العمل لدوافع وأسباب كثيرة، مما أدى إلى حدوث الكثير من المشكلات والخلافات الزوجية والأسرية التي قد تؤدي في بعض الحالات إلى التفرقة بين الزوجين، وعدم استقرار الأسرة، من هنا حرصت في دراستي على توضيح حقوق المرأة العاملة وواجباتها سواء وهي بنت في بيت أبيها أو زوجة في بيت زوجها، من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

هل الإسلام منع المرأة من حقها في العمل؟

وما هي ضوابط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية؟

وما هو حكم عمل المرأة في الإسلام؟

وما هي حدود عمل المرأة في الشريعة الإسلامية؟

وهل منح القانون المرأة العاملة كامل حقوقها، كما فعلت الشريعة الإسلامية؟

وهل ألزم القانون المرأة العاملة بواجبات مقابلاً للحقوق التي منحها إياها، كما ألزمتها الشريعة الإسلامية؟

وإن كانت المرأة لها ذمة مالية مستقلة تتصرف بها كما تشاء، فهل ذلك يعني عدم إلزاميتها بتقديم مساهمات مادية لمساعدة زوجها أو والدها؟ وما مدى سلطة الزوج والأب على مالها؟

وهل حقا بنود اتفاقية سيداو التي تتعلق بعمل المرأة العاملة، قد أنصفتها؟

حدود البحث

يقتصر البحث على دراسة حقوق المرأة العاملة وواجباتها في الشريعة الإسلامية والقوانين النافذة في الضفة الغربية وفي اتفاقية سيداو، والقوانين هي: قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، والقرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

الدراسات السابقة

تبين للباحثة وجود العديد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بموضوع البحث، وستقوم بعرض بعض الأبحاث التي ترى أهميتها في موضوع دراستها:

أولاً: بحث بعنوان: " عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية " مقدم لمؤتمر التشريع الإسلامي ومتطلبات الواقع، للدكتور محمود يوسف الشوبكي، غزة، 2006م، تحدث فيه عن عمل المرأة من الناحية الشرعية، وتفترق دراسة الباحثة عنه بما يلي:

1- درس الباحث عمل المرأة من الناحية الشرعية فقط، بينما بحثي يركز على الجانبين الفقهي والقانوني في جميع المسائل المتعلقة بعمل المرأة.

2- اقتصر الباحث على موضوع عمل المرأة في ضوء الشريعة الإسلامية، من حيث مشروعية وضوابط عملها ونفقتها، بينما دراستي تجاوزت هذا الموضوع فشملت أيضاً واجبات المرأة العاملة والآثار المترتبة على خروج المرأة للعمل ودوافع خروجها للعمل وغيرها.

ثانياً: بحث بعنوان: " حقوق المرأة في الإسلام واتفاقية سيداو " مقدم لمجمع الفقه الإسلامي الدولي، للدكتور محمد يحيى النجيمي، 2007م، تحدث فيه عن حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية واتفاقية سيداو، إلا أن دراستي تختلف عنه فيما يلي:

1- اقتصر الباحث على موضوع حقوق المرأة في الفقه الإسلامي بوجه عام، بينما بحثي سيشمل حقوق المرأة العاملة في الفقه بوجه خاص، من خلال بيان ضوابط ودوافع وحكم عمل المرأة سواء كانت بنت في بيت والدها أو زوجة في بيت زوجها.

2- درس الباحث حقوق المرأة في اتفافية سيداو، بينما بحثي سيشمل حقوق المرأة العاملة في القوانين الوضعية وفي اتفافية سيداو.

ثالثاً: بحث بعنوان: " حقوق المرأة العاملة (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية)، للدكتور زيد محمود العقابلية، مجلة المفكر، العدد الثامن، تحدث فيه عن حقوق المرأة العاملة في الشريعة والقوانين الوضعية، وتفترق عنه دراسة الباحثة في النقاط التالية:

1- ناقش الباحث حقوق المرأة العاملة وفق القانون المطبق في المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، بينما دراستي تحدثت عن حقوق المرأة العاملة وفق القانون المطبق في الضفة الغربية.

2- اقتصر الباحث على دراسة موضوع حقوق المرأة العاملة وفق قانون العمل المطبق في المملكة الأردنية الهاشمية والإمارات العربية المتحدة، بينما دراستي تحدثت عن حقوق المرأة العاملة وفق القانون المطبق في الضفة الغربية، واتفافية سيداو الدولية التي تخص حقوق المرأة.

رابعاً: بحث بعنوان: " عمل المرأة (ضوابطه وأحكامه وثمراته، دراسة فقهية قانونية مقارنة)، هند الخولي، دمشق، دار الفارابي، 2001م، تحدثت فيه عن الضوابط الشرعية لخروج المرأة للعمل والأحكام التي تعترض مسألة خروج المرأة للعمل والآثار المترتبة على عمل المرأة، وتفترق عنها الباحثة في النقاط التالية:

1- اقتصرت الباحثة على دراسة موضوع عمل المرأة، من حيث ضوابط عملها، وأراء المذاهب فيه، والآثار المترتبة عنه من الناحية الشرعية فقط، بينما شملت دراستي واجبات المرأة العاملة، وحكم خروجها للعمل ودوافع خروجها، وأثر القوانين على حقوقها وواجباتها.

2- ناقشت الباحثة ضوابط وأحكام عمل المرأة من الناحية الفقهية فقط، بينما دراستي تحدثت عن أحكام عمل المرأة في الفقه والقانون معا.

خامسا: بحث بعنوان: " نفقة الزوجة في ضوء متغيرات العصر " مقدم لمركز التميز البحثي في فقه القضايا المعاصرة، للدكتور عبد السلام بن محمد الشويعر، ط1، الرياض، 2011م، تحدث فيه عن أثر عمل المرأة في النفقة الزوجية، وفق المعايير الاجتماعية والظروف الاقتصادية المعاصرة. وتفترق عنه دراسة الباحثة في النقاط التالية:

1- اقتصر الباحث على دراسة موضوع نفقة المرأة المتزوجة ومدى تأثير العمل على نفقتها، من حيث علة إسقاط النفقة، وآراء الفقهاء في مسألة إسقاطها، ونطاق رأي الفقهاء في هذه المسألة، بينما دراستي تجاوزت هذا الموضوع فشملت الحقوق المالية للمرأة العاملة من ضمنها النفقة، وواجبات المرأة العاملة.

2- ناقش الباحث موضوع نفقة الزوجة العاملة فقط، بينما دراستي تحدثت عن حق المرأة العاملة في النفقة سواء كانت بنت في بيت والدها أو زوجة في بيت زوجها.

3- تناول الباحث أثر العمل على نفقة الزوجة من الجانب الفقهي فقط، بينما دراستي تحدثت عن نفقة الزوجة في الفقه والقانون معا.

سادسا: بحث بعنوان: " حقوق المرأة في الدستور الأردني وقانون العمل والضمان الاجتماعي مقارنة بالفقه الإسلامي "، خولة مبارك بني يونس، 2004م، تحدثت فيه عن الحقوق التي كفلها الدستور وقانوني العمل والضمان الاجتماعي للمرأة، وتفترق عنها الباحثة في النقاط التالية:

1- تناولت الباحثة حقوق المرأة في الدستور وقانون العمل والضمان الاجتماعي المطبق في المملكة الأردنية الهاشمية، بينما دراستي تناولت حقوق المرأة في قانوني العمل والضمان الاجتماعي الفلسطيني.

2- ناقشت الباحثة الحقوق المتعلقة بالمرأة عموما، بينما دراستي تناولت الحقوق المتعلقة بالمرأة العاملة خاصة.

منهج البحث

اتبعت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي مستفيدة من المنهجين الاستقرائي والاستنباطي وفق الخطوات التالية:

1- الإقتصار على دراسة حقوق المرأة العاملة وواجباتها في الشريعة الإسلامية والقوانين المطبقة في الضفة الغربية.

2- عرض المسائل المتعلقة بعمل المرأة مع ذكر آراء الفقهاء فيها وأدلتهم، ثم مناقشة الأدلة والترجيح بينها.

3- الرجوع إلى المصادر والمراجع المعتمدة في المذاهب الفقهية والقانونية، وذكر أقوال الفقهاء والقانونيين من مؤلفاتهم بحسب ما تيسر لي من معلومات.

4- عزو الآيات القرآنية إلى مكانها في القرآن الكريم بذكر السورة ورقم الآية.

5- تخريج الأحاديث من مصادرها الأصلية وذكر درجة الصحة، فإن ورد الحديث في الصحيحين فهو دليل على الحكم بصحته، وإلا فإني أبحث في كتب التخريج عن حكم المحقق على الحديث.

6- الترجمة للأعلام غير المعروفة، ترجمة موجزة.

7- الإلتزام بالموضوعية والدقة في نقل المعلومة وسردها ومن ثم توثيقها.

8- توضيح بعض المصطلحات القانونية التي قد يصعب على القارئ فهمها في الهامش مع ذكر المصدر الذي استقيت منه المعلومة.

محتوى البحث

يحتوي البحث على مقدمة، وثلاثة فصول وخاتمة.

الخاتمة وفيها أهم النتائج والتوصيات

المصادر والمراجع

فهارس المحتويات

الإهداء

الشكر والتقدير

الملخص

Abstract

المقدمة

الفصل الأول: حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية

المبحث الأول: تعريف الحق لغة واصطلاحاً

المطلب الأول: مفهوم الحق في اللغة

المطلب الثاني: مفهوم الحق في الاصطلاح الشرعي.

الفرع الأول: تعريف الحق عند الفقهاء القدامى

الفرع الثاني: تعريف الحق عند الفقهاء المعاصرين

الفرع الثالث: التعريف المختار

الفرع الرابع: منشأ أو مصدر الحق في الفقه الإسلامي

المبحث الثاني: مكانة المرأة في الماضي والحاضر

المطلب الأول: مكانة المرأة قبل الإسلام

المطلب الثاني: مكانة المرأة في صدر الإسلام

المطلب الثالث: مكانة المرأة في عصرنا الحالي

المبحث الثالث: دوافع خروج المرأة للعمل

المطلب الأول: الدافع الإقتصادي

المطلب الثاني: الدافع الإجتماعي

المطلب الثالث: الدافع الشخصي (تحقيق الذات)

المبحث الرابع: أهمية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المبحث الخامس: مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المطلب الأول: مشروعية عمل المرأة في القرآن الكريم

المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة في السنة النبوية

المبحث السادس: آراء العلماء في مسألة خروج المرأة للعمل من منظور شرعي

المناقشة والترجيح

المبحث السابع: ضوابط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المطلب الأول: تعريف الضابط لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف الضابط لغة

الفرع الثاني: تعريف الضابط اصطلاحاً

المطلب الثاني: الضوابط المتعلقة بالمرأة نفسها
المطلب الثالث: ضوابط تحصيل الثواب من العمل
الفرع الأول: حسن النية في العمل
الفرع الثاني: أن تتجمل بتقوى الله سبحانه وتعالى
المطلب الرابع: الضوابط المكانية لعمل المرأة
الفرع الأول: عدم الاختلاط بالرجال الأجانب ومزاحمتهم
الفرع الثاني: عدم الخلوة مع رجل أجنبي
المطلب الرابع: الضوابط المتعلقة بطبيعة عمل المرأة
الفرع الأول: أن يكون العمل مشروعاً
الفرع الثاني: أن يتوافق العمل مع طبيعة المرأة التي خلقت عليها
الفرع الثالث: إذن الولي أو الزوج بالعمل
المبحث الثامن: حقوق المرأة العاملة التي كفلتها الشريعة الإسلامية
المطلب الأول: الحقوق المالية للمرأة العاملة
الفرع الأول: الحق في النفقة
الفرع الثاني: الحق في التعاقدات المالية
الفرع الثالث: الحق في الميراث
الفرع الرابع: الحق في المهر
الفرع الخامس: الحق في المال المكتسب من العمل
المطلب الثاني: الحقوق السياسية للمرأة العاملة
الفرع الأول: حق تولي المرأة منصب الوزارة في الشريعة الإسلامية
أولاً: تعريف الوزارة لغة واصطلاحاً
ثانياً: أقسام الوزارة في الدولة الإسلامية
ثالثاً: شروط وزير التفويض ووزير التنفيذ
رابعاً: حكم تولي المرأة الوزارة في الدولة الإسلامية
خامساً: المناقشة والترجيح
الفرع الثاني: حق تولي المرأة ولاية الحسبة
أولاً: تعريف الحسبة لغة واصطلاحاً
ثانياً: أدلة مشروعية الحسبة في الشريعة الإسلامية

ثالثا: المناقشة والترجيح

الفرع الثالث: حق تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى في الشريعة الإسلامية

أولا: تعريف الشورى لغة واصطلاحا

ثانيا: أدلة مشروعية الشورى في الشريعة الإسلامية

ثالثا: حكم تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى (البرلمان) في الشريعة الإسلامية

رابعا: المناقشة والترجيح

المطلب الثالث: الحقوق القضائية للمرأة العاملة (حق تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية)

أولا: تعريف القضاء لغة واصطلاحا

ثانيا: مشروعية القضاء في الشريعة الإسلامية

ثالثا: حكم تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية

رابعا: المناقشة والترجيح

المطلب الرابع: حقوق المرأة العاملة على وليها

الفرع الأول: حسن العشرة والمعاملة

الفرع الثاني: الإذن لها بالخروج من البيت

الفرع الثالث: إعفاف الزوجة بالجماع

الفصل الثاني: واجبات المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية

المبحث الأول: تعريف الواجب لغة وشرعا

المطلب الأول: مفهوم الواجب في اللغة

المطلب الثاني: مفهوم الواجب في الاصطلاح الشرعي

أولا: تعريف الواجب عند الفقهاء

ثانيا: التعريف المختار

المبحث الثاني: واجبات المرأة العاملة تجاه الزوج

المطلب الأول: طاعة الزوج بالمعروف

المطلب الثاني: القيام بحقوق الزوج

الفرع الأول: تمكين الزوج من الاستمتاع

الفرع الثاني: التزين للزوج

المطلب الثالث: صيانة عرض الزوج والمحافظة على ماله

المطلب الرابع: المساهمة في تخفيف الأعباء المالية على الزوج

المبحث الثالث: واجبات المرأة العاملة تجاه نفسها

المطلب الأول: تقوية صلتها بالله - سبحانه وتعالى - .

المطلب الثاني: العناية بنفسها من الناحية النفسية والجسدية.

الفرع الأول: الصحة النفسية

الفرع الثاني: الصحة الجسدية

المبحث الرابع: واجبات المرأة العاملة تجاه بيتها

المطلب الأول: إدارة المنزل

المطلب الثاني: تأمين ما تقدر عليه من احتياجات المنزل

المبحث الخامس: واجبات المرأة العاملة تجاه المجتمع

المطلب الأول: حسن معاملة المرأة العاملة لأفراد المجتمع

المطلب الثاني: الإحسان إلى أهل الزوج

المبحث السادس: واجبات المرأة العاملة تجاه والديها

المطلب الأول: الحرص على بر الوالدين

المطلب الثاني: الإنفاق على والديها المحتاجين

أولاً: سبب وجوب نفقة الوالدين على الأبناء

ثانياً: شروط وجوب نفقة الوالدين على الأبناء

ثالثاً: مقدار النفقة الواجبة للأباء على أبنائهم

المبحث السابع: واجبات المرأة العاملة تجاه الأبناء

المطلب الأول: تربية الأبناء على الأخلاق الحميدة وتعاليم الإسلام

المطلب الثاني: بر الأبناء ومراعاة مشاعرهم

الفصل الثالث: حقوق وواجبات المرأة العاملة بين القانون والشريعة الإسلامية

المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة بين قانون العمل الفلسطيني والشريعة الإسلامية

المطلب الأول: تعريف العمل والعامل وعقد العمل

الفرع الأول: مفهوم العمل في اللغة والاصطلاح والقانون

أولاً: مفهوم العمل في اللغة

ثانياً: مفهوم العمل في القانون

ثالثاً: مفهوم العمل في الإصطلاح الشرعي

الفرع الثاني: مفهوم العامل لغة واصطلاحاً وقانوناً

أولاً: مفهوم العامل في اللغة

ثانياً: مفهوم العامل في الإصطلاح الشرعي

ثالثاً: مفهوم العامل في قانون العمل الفلسطيني

الفرع الثالث: مفهوم عقد العمل في الإصطلاح والقانون

أولاً: مفهوم عقد العمل في الإصطلاح الشرعي

ثانياً: مفهوم عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني ورأي الشرع فيها

الفرع الأول: حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من ممارسة المرأة لأعمال الخطرة أو الشاقة

الفرع الثاني: حظر عمل المرأة ليلاً

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية عمل المرأة ليلاً في مجال الطب والفنادق والمطاعم والمطارات

والسينما والمسرح والإعلام

الفرع الثالث: الحق في إجازة الوضع (الأمومة)

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة

الفرع الرابع: حظر فصل المرأة في مدة إجازة الأمومة

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من فصل المرأة العاملة تعسفاً

الفرع الخامس: الحق في فترة أو فترات لإرضاع طفلها

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية حق المرأة العاملة بأخذ فترات لإرضاع طفلها أثناء أدائها العمل

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان

الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: تعريف الضمان الإجتماعي

الفرع الأول: تعريف الضمان الإجتماعي لغة واصطلاحاً وقانوناً

أولاً: مفهوم الضمان في اللغة

ثانياً: مفهوم الضمان الإجتماعي في القانون

أولاً: الفكرة التي يقوم عليها الضمان الإجتماعي:

ثانياً: أهداف الضمان الإجتماعي

ثالثاً: عناصر الضمان الإجتماعي

رابعاً: المقومات الأساسية التي يقوم عليها الضمان الإجتماعي

خامسا: أهم المخاطر التي يغطيها الضمان الإجتماعي

ثالثا: مفهوم الضمان الإجتماعي في الإصطلاح الشرعي

المطلب الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي، بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن الضمان الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية

الفرع الأول: المستحقون للضمان الإجتماعي في القانون

الفرع الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي في الشريعة الإسلامية

المطلب الثالث: التأمينات التي يغطيها القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ومدى تأثيرها على حقوق المرأة العاملة ورأي الشرع فيها

الفرع الأول: التأمينات في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني

الفرع الثاني: التأمين ضد العجز والشيخوخة ومدى تأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منهما

أولا: تعريف التأمين ضد العجز والشيخوخة قانونا واصطلاحا

ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من التأمين ضد العجز والشيخوخة

ثالثا: مدى تأثير تأمين العجز والشيخوخة على مشاركة المرأة في سوق العمل

الفرع الثالث: تأمين الأمومة وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه

أولا: تعريف تأمين الأمومة قانونا واصطلاحا

ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين الأمومة

ثالثا: مدى تأثير تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في سوق العمل

الرابع: تأمين إصابات العمل لدى المرأة العاملة ومدى تأثيره على مشاركتها في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه.

أولا: تعريف تأمين إصابات العمل قانونا واصطلاحا

ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين إصابات العمل

ثالثا: مدى تأثير تأمين إصابات العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل

المطلب الرابع: واجبات المرأة العاملة في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ورأي الشرع فيها

المبحث الثالث: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو "CEDAW") وحقوق المرأة العاملة من وجهة نظر شرعية

المطلب الأول: التعريف باتفاقية سيداو " CEDAW "

أولا: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اختصارا (سيداو):

ثانيا: محتوى اتفاقية سيداو

المطلب الثاني: الفكرة التي تقوم عليها اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها

المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة، من حيث إيجابياتها وسلبياتها ومدى توافقها مع الشريعة الإسلامية

الفرع الأول: إيجابيات اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها

أولا: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة بشكل عام وموقف الشريعة الإسلامية منها، وهي

الحق في التعليم

مسألة: رأي الشرع من حق المرأة في التعليم

الحق في العمل

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة بالعمل

الحق في الأهلية القانونية

مسألة: رأي الشرع في حق إكتساب المرأة الأهلية القانونية

الحق في الجنسية

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في اكتساب الجنسية والمحافظة عليها

الحق في الرعاية الصحية

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في الرعاية الصحية

الفرع الثاني: سلبيات اتفاقية سيداو ورأي الشرع فيها

أولا: الدعوة إلى إلغاء جميع الأحكام الدينية التي تميز بين الذكر والأنثى، وإلغاء اعتبار الشريعة الإسلامية مصدرا للقوانين.

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من دعوة إلغاء التمييز بين الجنسين

ثانيا: المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق دون النظر لاعتبارات الزوجية

مسألة: رأي الشرع في المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق

ثالثا: المطالبة بإعطاء المرأة الحرية التامة في إنشاء عقد الزواج والخطبة، ولها أن تختار شريك حياتها دون تمييز للجنس، ولها الحرية بأن تحدد عدد أفراد أسرتها والفترة الزمنية بين المواليد، والقوامة والتبني، وإن وقع الطلاق أو الفسخ فلها من الإلتزامات والحقوق كالرجل

مسألة: رأي الشرع في إعطاء المرأة الحرية التامة لإنشاء عقد الزواج والخطبة، واختيار شريك الحياة، وتحديد النسل، والقوامة، والتبني

المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة العاملة ورأي الشرع فيها

أولا: الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في العمل

ثانياً: الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل.

مسألة: رأي الشرع في حرية المرأة في اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل

ثالثاً: الحق في الضمان الاجتماعي

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي

رابعاً: الحق في الإنجاب ومنع التمييز بسبب الزواج أو الأمومة

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة بالإنجاب وحظر الفصل التعسفي بسبب الولادة

المطلب الخامس: واجبات المرأة العاملة في اتفاقية سيداو

الخاتمة

المصادر والمراجع

فهرس المحتويات

الفصل الأول: حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية

المبحث الأول: تعريف الحق لغة واصطلاحاً

المطلب الأول: مفهوم الحق في اللغة

الحق: من أسماء الله تعالى ومعناه: ما لا يسع إنكاره ويلزم إثباته والاعتراف به⁽¹⁾، كما جاء في قوله تعالى: ﴿ إِنَّهُ لَحَقٌّ مِّثْلَ مَا أَنَّكَ تَنْطُقُونَ ﴾⁽²⁾.

والحق من صفات الله سبحانه وتعالى، وضد الباطل، وجمعه حقوق أو حقائق، وقد يأتي بمعنى الأمر المقضي، والعدل، والقسط، والمال، والملك، والصدق، والموت، والزكاة، والدين، والموجود الثابت. والحق القرآن، وأصل الحق: المطابقة والموافقة، والحقّة: أخص من الحق يقال: هذه حقّي، أي: حقّي⁽³⁾.

استعمال الحق لا يخرج عن المعنى اللغوي له، والمعنى المراد في هذه الدراسات هو الوجود والثبوت. وقد جاء في معجم ألفاظ القرآن الكريم قوله في معنى الحق: معناه العام لا يخلو من معنى الثبوت والمطابقة للواقع⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: مفهوم الحق في الاصطلاح الشرعي.

الفرع الأول: تعريف الحق عند الفقهاء القدامى:

لم يخرج الفقهاء في تعريفهم للحق عن المعنى اللغوي له، فلم يعنوا بوضع تعريف خاص به، ولعل ذلك يرجع إلى أنهم رأوا بأنه واضح المعنى، بحيث لا يحتاج إلى تعريف⁽⁵⁾.

(1) الفارابي، إسماعيل بن حماد الجوهري (ت: 393هـ)، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، ج4، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1987 م، ص1460؛ عمر، أحمد مختار عبد الحميد (ت: 1424هـ)، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج1، ط1، عالم الكتب، 2008م، ص532.

(2) سورة الذاريات، آية رقم: (23).

(3) القاموس المحيط، ج1، ط8، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت، 2005م، ص874؛ مصطفى، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج1، د.ط. دار الدعوة، د.ت، ص188؛ الزبيدي، محمد بن محمد الحسيني (ت: 1205م)، تاج العروس من جواهر القاموس، ج25، د.ط. دار الهداية، د.ت، ص؛ الفيروزآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (ت: 817هـ).

(4) مجمع اللغة العربية، معجم ألفاظ القرآن الكريم، ج2، د.ط. مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1988م، ص101.

(5) الخفيف، علي (ت: 1398هـ)، الحق والذمة وتأثير الموت فيهما، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010م، ص56.

ومن التعريفات التي وضعها الفقهاء للحق: خلاف الباطل وهو مصدر حق الشيء من بابي ضرب وقتل إذا وجب وثبت ولهذا يقال لمرافق الدار حقوقها⁽¹⁾، وهو ما يستحقه الرجل، وله معان أخرى، منها الحق ضد الباطل⁽²⁾، وهو الموجود من كل وجه الذي لا ريب في وجوده، يقال لفلان حق في ذمة فلان أي شيء موجود من كل وجه⁽³⁾.

الفرع الثاني: تعريف الحق عند الفقهاء المعاصرين:

وضع بعض الفقهاء المعاصرين عدة تعريفات للحق، منها تعريفه بأنه: مصلحة مستحقة شرعا⁽⁴⁾. ويعترض على هذا التعريف من عدة وجوه:

أولاً: عرف الحق بالغاية المقصودة منه، فالحق يعتبر الوسيلة التي تربط بين صاحبه والمصلحة المعتمدة شرعا، والمصلحة هي ثمرة الحق التي دعا إليها الشرع⁽⁵⁾.

ثانياً: أن الحق ليس هو المصلحة التي أوضح المراد منها الخفيف، كونها منفعة من المنافع، وأخرج الأعيان⁽⁶⁾، وإنما الحق هو العلاقة الإختصاصية بين صاحب الحق والمصلحة⁽⁷⁾.

ثالثاً: أن هذا التعريف يلزمه الدور؛ لأنه لا يمكن فهم معنى الحق الاصطلاحي إلا من خلال فهم كلمة "المستحقة"، وهذه لا يفهم معناها إلا بمعرفة الحق⁽⁸⁾.

ومنهم من عرف الحق بأنه: مصلحة ذات قيمة مالية يحميها القانون⁽⁹⁾. فيكون بذلك قد ربط الحق بالمصلحة، والتي هي النتيجة التي يريد صاحب الحق الوصول إليها، والأصل في التعريف أن يحدد

(1) الفيومي، أحمد بن محمد بن علي (ت: 770هـ)، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، ج1، د. ط. المكتبة العلمية، بيروت، د. ت. ص143.

(2) العيني، محمود بن أحمد الغيتابي (ت: 855هـ)، البنية شرح الهداية، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2000م، ص301.

(3) محمد، عبد العزيز بن أحمد / البخاري، علاء الدين (ت: 730هـ)، كشف الأسرار شرح أصول البيهقي، ج4، د. ط. دار الكتاب الإسلامي، د. ت. ص134.

(4) الخفيف، الحق والذمة وتأثير الموت فيهما، المرجع السابق، ص57.

(5) الزحيلي، وهبة (ت: 2016م)، الفقه الإسلامي وأدلته، ج4، ط2، دار الفكر، دمشق، 1985م، ص9.

(6) الخفيف، الحق والذمة وتأثير الموت فيهما، المرجع السابق، ص57.

(7) الزرقا، مصطفى أحمد (ت: 1999م)، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد، ج3، ط1، دار القلم، دمشق، 1999م، ص23.

(8) الزرقا، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد، المرجع السابق، ص23.

(9) السنهوري، عبد الرزاق (ت: 1971م)، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، ج1، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1954-1953م، ص7.

جوهر الشيء وليس ثمرته، وكما انه اعتبر المصلحة هي معيار وجود الحق، بينما هي ليست كذلك دائماً، فقد توجد المصلحة ويتخلف الحق (1).

وعرف الزوقا الحق بأنه: هو اختصاص يقرر به الشرع سلطة أو تكليفاً(2).

الفرع الثالث: التعريف المختار:

وبعد هذا العرض لمفهوم الحق في الفقه الإسلامي عند الفقهاء القدامى والمعاصرين، ترجح الباحثة، تعريف الزوقا للحق: بأنه اختصاص يقرر به الشرع سلطة أو تكليفاً، وذلك لعدة أوجه(3):

أولاً: لأنه يشمل أنواع الحقوق الدينية كحق الله على عباده من صلاة وصيام ونحوهما، والحقوق المدنية كحق التملك، والحقوق الأدبية كحق الطاعة للوالد على ولده، وللزوج على زوجته، والحقوق العامة كحق الدولة في ولاء الرعية لها، والحقوق المالية كحق النفقة، وغير المالية كحق الولاية على النفس.

ثانياً: أبان ذاتية الحق بأنه علاقة اختصاصية بشخص معين، كحق البائع في الثمن يختص به، فإن لم يكن هناك اختصاص بأحد، وإنما كان هناك إباحة عامة كالاصطياد والاحتطاب والتمتع بالمرافق العامة، فلا يسمى ذلك حقاً، وإنما هو رخصة عامة للناس. والسلطة: إما أن تكون على شخص كحق الحضانة والولاية على النفس، أو على شيء معين كحق الملكية. والتكليف: التزام على إنسان إما مالي كوفاء الدين، وإما لتحقيق غاية معينة كقيام الأجير بعمله.

ثالثاً: أشار التعريف لمنشأ الحق في نظر الشريعة الإسلامية، وهو إرادة الشارع، فالله سبحانه وتعالى لا حاكم غيره، ولا تشريع سوى ما شرعه.

الفرع الرابع: منشأ أو مصدر الحق في الفقه الإسلامي:

منشأ الحق هو الحكم الشرعي، فلا يعتبر الحق حقاً لدى الشارع إلا إذا توافق مع الشريعة الإسلامية، وتم إقراره بحكم يستنبط من مصادر الشريعة، بذلك تكون الشريعة هي مصدر وأساس الحق(4).

(1) جاتم، جميل فخري، التدابير الشرعية للحد من الطلاق التعسفي في الفقه والقانون، د.ط، دار الحامد، عمان، 2008م، ص32.

(2) الزرقا، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد، المرجع السابق، ص19.

(3) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، ص9-10.

(4) الدريني، فتحي (ت: 1434هـ)، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ط3، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1984م، ص70-

ويترتب على ذلك عدة نقاط مهمة، هي (1):

- أن الشريعة لم تقر الحق إلا لغاية، والقول بخلاف ذلك عبث؛ لأن الله سبحانه وتعالى منزّه عن العبث.
- أن الأصل في الحق التقييد؛ لأنه منحة من الشارع، فقيّد بما يقيّد به الشارع ابتداءً.
- أن فكرة الحق ثابتة، ويظهر ذلك في إجماع العلماء، واهتمامهم به وإفراجه بمواضع خاصة به.
- أن الحق وسيلة إلى مصلحة مشروعة وليس غاية في ذاته، إذ لو كان غاية لكان لكل فرد الحق في أن يتصرف به على هواه.

(1) الدريني، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، المرجع السابق، ص 71-72.

المبحث الثاني: مكانة المرأة في الماضي والحاضر

المطلب الأول: مكانة المرأة قبل الإسلام

لم يكن للمرأة قبل الإسلام أي حقوق اجتماعية أو انسانية أو قانونية تذكر، فعند الأقوام السابقة كالليونانيين مثلاً، كانت توصف بأنها رجس من عمل الشيطان، تباع ونشترى في الأسواق، ومحرومة من كافة حقوقها المالية، كحقها في الميراث والتصرف في مالها، ومما يذكر عن فيلسوفهم (سقراط)⁽¹⁾ قوله: "إن وجود المرأة هو أكبر منشأ ومصدر للأزمة والانهيال في العالم، إن المرأة تشبه شجرة مسمومة حيث يكون ظاهرها جميلاً، ولكن عندما تأكل منها العصافير تموت حالاً"⁽²⁾.

كذلك كانت المرأة محتقرة ولا قيمة لها عند الرومان، أطلقوا كثيراً من الشعارات التي تدل على عدم الإنسانية، منها " إن قيدها لا ينزع، ونيرها لا يخلع "⁽³⁾، وأنه " ليس للمرأة روح "، فكان يحكم عليها بالقصور وتعامل معاملة البهائم، فإذا وضعت طفلها كان الأب غير ملزم بقبوله، وكان لرب الأسرة أن يبيع أبناءه ويدخل على بيته من يشاء من الرجال⁽⁴⁾، ولم يكن للبنات حق التملك، وإذا اكتسبت مالاً أضيف الى أموال رب الأسرة ولا يؤثر في ذلك بلوغها ولا زواجها، فكانت إذا تزوجت أبرمت عقداً يسمى (اتفاق السيادة) مع زوجها تقر به على سيادة زوجها عليها⁽⁵⁾.

(1) سقراط: فيلسوف يوناني، ولد في أثينا، اقتصر في فلسفته على العلوم الإلهية، وزهد عن متاع الدنيا، الحكيم الفاضل ويعرف بسقراط الجبّ، أستاذ أفلاطون، ويعني اسمه المعتصم بالعدل، ومن أهم مواقفه مخالفته اليونانيين عبادتهم للأصنام، وعلى إثر ذلك تم قتله بالسّم من قبل ملك اليونان في أثينا، وتوفي عن عمر يناهز مائة وبضع سنين، وخلف وراءه اثني عشر ألف تلميذ.

انظر: حاجي خليفة، مصطفى بن عبد الله القسطنطيني (ت: 1067هـ)، سلم الوصول إلى طبقات الفحول، ج2، د.ط، مكتبة إرسيا، إستانبول، 2010م، ص136.

(2) المقدم، محمد أحمد إسماعيل، عودة الحجاب، ج2، ط1، دار ابن الجوزي، القاهرة، 2005 م، ص47.

(3) العقاد، عباس محمود (ت: 1383هـ)، المرأة في القرآن، ط3، نهضة مصر للنشر، القاهرة، 2005م، ص49.

(4) المقدم، المرجع السابق، ص48.

(5) السباعي، مصطفى بن حسني (ت: 1383هـ)، المرأة بين الفقه والقانون، ط7، دار الوراق للنشر والتوزيع، بيروت، 1999م، ص15.

وفي شريعة حمورابي⁽¹⁾ كانت تحسب في عداد الماشية المملوكة، ومن قتل بنتاً لرجل كان عليه أن يسلم بنته ليقتلها أو يملكها⁽²⁾.

لم يتغير حال المرأة عما كان عليه، فعند المسيحيين اعتبروا المرأة مسؤولة عن انتشار الفواحش والمنكرات؛ لأنها من الشيطان، فلم يقرروا بأنها إنسان إلا بعد عام 586 ميلادي، واستمر احتقار الغربيين للمرأة حتى أن القانون الانجليزي كان يبيح للرجل أن يبيع زوجته، وقد حدد ثمن الزوجة بستة بنسات، وكذلك نص القانون المدني الفرنسي على أنها ليست أهلاً للتعاقد دون رضا وليها إن كانت غير متزوجة، وقد جاء النص فيه على أن القاصرين هم: الصبي والمجنون والمرأة⁽³⁾.

وأما المرأة عند العرب كانت مهضومة الحقوق، فليس لها حق الإرث، وليس لها على زوجها أي حق، كما لم يكن لها حق في اختيار زوجها، وكان الرجال إذا مات وله زوجة وأولاد من غيرها، كان الولد الأكبر أحق بزوجة أبيه من غيره، ويعتبرها إرثاً كبقية أموال أبيه، فإن أراد أن يعلن عن رغبته في الزواج منها طرح عليها ثوباً، وإلا كان لها أن تتزوج بمن تشاء⁽⁴⁾، فعن ابن عباس رضي الله عنهما قال: "كانوا إذا مات الرجل كان أولياؤه أحق بإمرأته، إن شاء بعضهم تزوجها وإن شاءوا لم يتزوجها فهم أحق بها من أهلها"⁽⁵⁾. وكانوا يتشاءمون من ولادة الأنثى، قال تعالى: ﴿وَإِذَا بُشِّرَ

أَحَدُهُم بِالْأُنثَىٰ ظَلَّ وَجْهُهُ مُسْوَدًّا وَهُوَ كَظِيمٌ ﴿٥٨﴾⁽⁶⁾، وكانت بعض قبائلهم تندها خشية العار أو الفقر⁽⁷⁾.

وبعد استعراض نظرة المدنيات القديمة للمرأة، تبين لنا مدى همجية ووحشية موقفها بتجريدتها للمرأة من إنسانيتها وأبسط حقوقها.

(1) شريعة حمورابي: هي شريعة قانون بابلي من العراق القديم، بلاد الرافدين سابقاً، ترجع لحوالي عام 1772 ق.م. وهي واحدة من أقدم الكتابات المصورة في العالم، تكونت من 282 مادة قانونية تقسم إلى ثلاث مجموعات، هي: القضاء والتقاضى، والأموال أو المعاملات، والأسرة أو الأحوال الشخصية.

انظر: صالح، عبد العزيز، الشرق الأدنى القديم في مصر والعراق، د.ط. مكتبة دار الزمان، د.ت، ص453-454.

(2) العقاد، المرجع السابق، ص48.

(3) السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المرجع السابق، ص18-19.

(4) المرجع نفسه، ص19-20.

(5) البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم (ت: 256هـ)، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه (صحيح البخاري)، ج6، ط1، دار طوق النجاة، 2001م، ص44، رقم الحديث: 4579.

(6) سورة النحل، آية رقم: (58).

(7) السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المرجع السابق، ص20.

المطلب الثاني: مكانة المرأة في صدر الإسلام

خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان ذكراً أو أنثى على أفضل خلقه وكرمه عن سائر المخلوقات بالعقل، قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ

عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿١٧٠﴾ (1)، والذي يهمننا هنا المرأة (2)، التي كرمها الإسلام وأعلى

من مكانتها، فبلغت مكانة لم تبلغها عند ملل الأقسام الماضية، فاعتبرها إنساناً له من الحقوق والواجبات ما للرجل، فساوى بينها وبين الرجل في أصل النشأة (3)، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا

خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

﴿١٣﴾ (4)، وقال رسول الله – صلى الله عليه وسلم - : "إنما النساء شقائق الرجال" (5)، أي نظائرهم

وأمثالهم في الخلق والطباع فكأنهن شققن من الرجال (6).

وساوى بينهما في العمل والجزاء عليه، فقال تعالى: ﴿فَأَسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ

عَمَلٍ مِّنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ ﴿٧٠﴾ (7).

(1) سورة الإسراء، آية رقم: (70).

(2) الزهراني، مرزوق بن هياس آل مرزوق، حقوق المرأة في ضوء الكتاب والسنة، ط1، 2007 م، ص13-17.

(3) علي، بابكر محمد أحمد، مكانة المرأة وواقعها قبل الإسلام مقارنة بواقعها بعد الإسلام، د.ط. المؤتمر الدولي الأول للسيرة النبوية، السودان، 2013م، ص158-161.

(4) الحجرات، آية رقم: (13).

(5) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج1، ص61، رقم الحديث: 236؛ الشيباني، أحمد بن حنبل بن أسد (ت: 241هـ)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، ج43، ط1، مؤسسة الرسالة، 2001م، ص265، رقم الحديث: 26195، حديث حسن لغيره.

(6) الخطابي، حمد بن محمد بن إبراهيم (ت: 388هـ)، معالم السنن (شرح سنن أبي داود)، ج1، ط1، المطبعة العلمية، حلب، 1932م، ص79.

(7) سورة آل عمران، آية رقم: (195).

وقرر لها حق التوارث، وأصبحت مالكة بعد ما كانت مملوكة، قال تعالى: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا﴾ (٧) (١)، وجعل أحد أنصبة المرأة نصف نصيب الرجل، وهذا ليس فيه انتقاص من حقوقها وإنما الحكمة من ذلك أن الرجل أوجب عليه الإنفاق عليها، فبهذا يكون نصيبها مساويا لنصيب الرجل تارة، وزائدا عليه تارة أخرى (٢).

وأعلن المساواة والتكافؤ بين الحقوق والواجبات للأسرية للمرأة، قال تعالى وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ (٣)، وكفل لها كذلك حقوقها القانونية ومنحها الحق بالتقاضي ورفع الظلم إن وقع عليها (٤)، قال تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا﴾ (٥).

ومن مظاهر صيانة الشريعة الإسلامية لكرامة المرأة، تشدد القرآن الكريم في عقوبة قذف المؤمنات؛ تبرئة للمرأة الطاهرة، قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ يَرْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ ثُمَّ لَمْ يَأْتُوا بِأَرْبَعَةِ شُهَدَاءَ فَاجْلِدُوهُمْ ثَمَانِينَ جَلْدَةً وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾ (٦).

ومن مشاهد حفظ كرامة المرأة لشخصها، أن النبي - صلة الله عليه وسلم - احترم مشاعر ابنته فاطمة عندما لم يوافق على خطبة زوجها علي رضي الله عنه من ابنة أبي جهل، وذلك مراعاة لخطرها، حيث قال: "إن فاطمة مني وأنا أتخوف أن تفتن في دينها.... وإني لست أحرم حلالا، ولا أحل حراما ولكن والله لا تجتمع بنت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - وبنت عدو الله أبدا" (٧).

(1) سورة النساء، آية رقم: (7).

(2) الحمد، عبد القادر شيبية (ت: 1441هـ)، حقوق المرأة في الإسلام، ط1، مكتبة الملك فهد، الرياض، 1431هـ، ص20.

(3) سورة البقر، آية رقم: (228).

(4) كتاب بدون ذكر اسم للمؤلف، المرأة قبل وبعد الإسلام، د.ط، د.ت، ص2-8.

(5) سورة النساء، آية رقم: (135).

(6) سورة النور، آية رقم: (4).

(7) النيسابوري، مسلم بن الحجاج القشيري (ت: 261هـ-)، المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله

صلى الله عليه وسلم (صحيح مسلم)، ج4، د.ط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ت، ص1903، رقم الحديث: 2449.

مما ذكر سابقا تبين لنا أن الشريعة الإسلامية متمثلة بالقرآن الكريم والسنة النبوية قد أحاطت المرأة بالحماية والرعاية وفضلتها على الرجل في كثير من المواضع والأحكام التي كرمتها وأنصفتها وبينت ما لها من حقوق وما عليها من واجبات ومهام.

المطلب الثالث: مكانة المرأة في عصرنا الحالي

اشتملت الشريعة الإسلامية على تكريم المرأة وأوضحت ما لها من حقوق وما يحصل به صيانتها وحفظها، وجاءت لكل من الجنسين بما يناسبه من الأحكام التي تتفق مع طبيعته التي خلقا عليها، فساوت بينهما فيما تقتضي الحكمة في ذلك مع مراعاة الفروق التي تقتضي الحكمة مراعاتها، بما يحفظ ويحقق مصالحهما.

فالنساء مثيلات الرجال فيما شرع الله، وفيما منح لهن من النعم، إلا ما استثناه الشارع فيما يتعلق بطبيعة المرأة وطبيعة الرجل⁽¹⁾، قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "إنما النساء شقائق الرجال"⁽²⁾.

إن مشاركة المرأة في مختلف المجالات في المجتمع، أسهم بشكل فعّال على خلق مناخ اجتماعي وسياسي غير رافض لفكرة مشاركتها العمل إلى جانب الرجل، ومن خلال الإطلاع على الوضع القانوني للمرأة، رأينا أنه قد أعطيت المرأة مكانة كبيرة في ميدان العمل بمختلف أشكاله بصورة تتفق مع الشريعة الإسلامية، في نصوص القوانين المعمول بها، فمن القوانين من منحت المرأة العاملة حقها كسائر النساء، كحقها في مراعات خصوصيتها كإمرأة بمنعها من العمل في الأعمال الخطرة أو الشاقة⁽³⁾، ومنها من مكن المرأة من شغل مناصب سياسية، كحقها في شغل منصب وزيرة أو عضو برلمان⁽⁴⁾، وغيرها من النصوص القانونية التي مكنت المرأة من الحصول على مراكز مرموقة في الحياة الاجتماعية والإقتصادية والسياسية.

وفي مقابل ذلك فقد احتوت القوانين والإتفاقيات الدولية على نصوص إتخذت من المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والحريات ذريعة لتحصيل المرأة مكانا مرموقا بعيدا عن الدين، كحظر

(1) عبد العزيز ابن باز، عنوان الموقع: <https://binbaz.org.sa/fatwas/2650h> ، تاريخ الدخول للموقع: 25\1\2020م، تاريخ النشر: يوم الأربعاء، ٢٧ / جمادى الأولى / ١٤٤١.

(2) سبق تخريجه، انظر: ص7.

(3) قرار وزير العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004م، بشأن الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

(4) المواد (6) و (10) و (26) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م، والمواد (9) و (24) من قانون انتخاب المجالس والهيئات المحلية رقم 5 لسنة 1996.

التمييز بين الجنسين في ظروف وشروط العمل⁽¹⁾، وهذا المبدأ القانوني يصطدم مع تعاليم الدين و مع الواقع الاجتماعي لها، فقد يرفض المجتمع فكرة أن تعمل في مجال البناء مثلاً؛ لأن في ذلك إهانة لإنسانيتها كأنتى، ويظهر ذلك أيضاً بشكل واضح في الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، كالاتفاقية (رقم 111) الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة⁽²⁾، والتي نصت في المادة الثانية على تكافؤ الفرص في المعاملة في الاستخدام والمهنة والقضاء على أي تمييز في هذا المجال، كما نصت المادة الثالثة من ذات الاتفاقية على التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز وأنشطة التوجيه المهني والتدريب المهني وخدمات التوظيف⁽³⁾.

والاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة⁽⁴⁾، حيث نصت في المادة (11) منها على أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما⁽⁵⁾:

- أ- الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.
- ب- الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.
- ج- الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

(1) المادة (100) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(2) اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة (رقم: 111): هي مجموعة من البنود تنص على حق الفرد بالعمل بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس، وعلى المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد الاستخدام والمهنة، وقد تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف عام 1958م.

انظر: عنوان الموقع: <https://www.ohchr.org/AR>، تاريخ الدخول للموقع: 23 \ 1 \ 2020م، تاريخ النشر: لا يوجد

(3) انظر: عنوان الموقع: <https://www.ohchr.org/AR>، تاريخ الدخول للموقع: 23 \ 1 \ 2020م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(4) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو): هي مجموعة من البنود تنص على حق المرأة في المساواة التامة أمام الرجل، وأن لهما حقوقاً متساوية في مقابلة بعضهم البعض، ومن ضمن هذه الحقوق المساواة في ميدان العمل، وقد تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979م، ويبدأ تنفيذها في عام 1981م.

انظر: عنوان الموقع: <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>، تاريخ الدخول للموقع: 23 \ 1 \ 2020م، تاريخ النشر: لا يوجد

(5) المرجع نفسه.

د- الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

وغيرها من الإتفاقيات الدولية التي وقعت عليها الدول العربية التي تدعو إلى المساواة التامة بين الرجل والمرأة، غافلين عن أثر ذلك على المجتمع العربي المسلم، مسايرين الحضارة الغربية في ذلك، ويظهر أثر ذلك في أن المرأة أصبحت مكلفة بالإنفاق على نفسها مع وجود ممن وجب عليه الإنفاق عليها كأبيها أو أخيها أو أحد أقاربها، وهذه فلسفة الغربيين في التعامل مع المرأة، فمتى ما بلغت سن معين ألزمتها القانون بالإنفاق على نفسها، وبل يجب عليها أن تفتش عن عمل تكسب منه قوت يومها، وإن تزوجت وجب عليها أن تساهم مع زوجها في نفقات البيت والأولاد⁽¹⁾.

ومن أهم آثار المطالبة بدخول المرأة لسوق العمل: "أنها تلقي بها في أتون شهوات الرجال وشهرهم الجنسي لقاء لقمة العيش، وأنها ترهق المرأة من أمرها عسرا فوق إرهاقها الطبيعي بالحمل والولادة، وأنها تؤدي إلى تفكك الأسرة وتشتت شملها، ونشوء الأولاد بعيدين عن مراقبة آبائهم وأمهاتهم"⁽²⁾.

(1) السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المرجع السابق، ص138.

(2) المرجع نفسه، ص138.

المبحث الثالث: دوافع خروج المرأة للعمل

المطلب الأول: الدافع الإقتصادي

لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في تغيير مكانة المرأة الإجتماعية، وكذلك ساهمت الرأسمالية الصناعية بجعل الحاجة الاقتصادية هي الهدف الأسمى لها، فاضطرت للعمل في المناجم والمصانع، مما أدى ذلك إلى انحطاط مكانتها، والمقصود بحاجة المرأة الاقتصادية: حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها أو حاجة الأسرة للإعتماد على دخل المرأة⁽¹⁾.

وهذا ما أكدته الدراسات، حيث في دراسة (هير)، إذ بينت أن النساء من الطبقة الدنيا يعملن من أجل المادة أكثر مما تفعل النساء من الطبقة المتوسطة والتي هدفها من العمل الترفيه والاستمتاع، وأيضا بينت دراسة (يارو) عن الأم وترتبية الطفل والتي أجريت على خمسين أم من الطبقة الوسطى والوسطى العليا، أن 52% منهن يعملن من أجل رفع المستوى الصحي والثقافي لأسرهن⁽²⁾.

يتضح من خلال الدراسات السابقة أن الحاجة الإقتصادية من حيث الأهمية بالنسبة للوضع المادي للمرأة تقسم إلى قسمين:

القسم الأول: قد تتوفر لدى المرأة حاجة ملحة، بحيث لا تستطيع سد هذه الحاجة المادية إلا عن طريق العمل.

القسم الثاني: قد لا تتوفر للمرأة حاجة ملحة للعمل، بل تلجأ إليه لرفع المستوى الاقتصادي والمعيشي لها ولأسرتها سواء كانت متزوجة أو عزباء.

وبالرغم من الأصوات المنادية بتمكين المرأة اقتصاديا ومنع التمييز في المهنة من خلال المساواة بين الرجل والمرأة، إلا أن نسبة الإناث في القوى العاملة أقل منه بالنسبة للذكور، وهذا ما وضحه جهاز الإحصاء المركزي للإحصاء الفلسطيني⁽³⁾. وبينت منظمة العمل الدولية نسبة القوى العاملة

(1) عبد الفتاح، كاميليا، سيكلوجية المرأة العاملة، د.ط، نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، 1990م، ص42-84.

(2) المرجع نفسه، ص84-85.

(3) عنوان الموقع: www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3452 ، تاريخ الدخول للموقع:

2020\1\25م، تاريخ النشر: 2019\5\1م

بين الذكور والإناث للأعمار ما بين (15-64) لعام 2018م، فوجدنا أن نسبة الذكور تفوق نسبة الإناث فيها، وأيضا في الضفة الغربية وقطاع غزة نسبة الذكور (1).

وهذه الإحصاءات تؤكد موقف الشريعة الإسلامية من عمل المرأة الأساسي وهو الاعتناء ببيتها وأسرتها وزوجها إن كانت متزوجة وبعائلتها إن كانت غير متزوجة. فاعتنى الإسلام بالمرأة وأعلى من مكانتها ولم تكن تخرج من بيتها إلا لحاجة داعية لذلك.

المطلب الثاني: الدافع الإجتماعي

في مجتمعنا المعاصر نجد أن الأسرة أولت الجانب الاجتماعي للمرأة مكانة خاصة، ويرجع ذلك إلى التخلي عن بعض العادات والتقاليد التي كانت سائدة والتي تعتبر خروج المرأة للعمل تعديا على حق الرجل في العمل وعلى مكانتها الاجتماعية.

ولما كان التغيير سنة من سنن الله في المجتمع والفرد، فقد اكتسبت المرأة علما وثقافة عالية مما شجعها على الخروج لميدان العمل. ونظرا لمتطلبات العمل المتخصص علما متقدما وأكثر تخصصا اضطرت المرأة لرفع درجة علمها، هذا بدوره زاد من مكانتها وتمكينها مجتمعيًا ووظيفيًا كما زاد من فرص زواجها ممن يكافؤها ويلائمه فارتقت هي وأسرتها.

وبالعودة إلى أهم الدوافع الاجتماعية للعمل وهو إشباع المرأة حاجتها الاجتماعية في أن يصبح لها قيمة ومكانة اجتماعية، وأن تنشئ علاقات اجتماعية مع الآخرين من خلال تكوين الصداقات، وهذا ما أكدته دراسة (فيشر) والتي أجريت على مائة عائلة من الأمهات اللاتي تخرجن من الكليات فأجابت نصف مجموعة اللاتي يعملن أنهن كن يشعرن بالملل و الضجر أثناء وجودهن بالمنزل وأن خدمة الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية أصبحت متعبة روتينية ، أما أصغر المجموعات المشتغلات فقد قررن أن الطموح لمستقبل عملي كبير هو السبب الذي من أجله يعملن (2).

(1) عنوان الموقع:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2018&start=1990&view=chart>

، تاريخ الدخول للموقع: 2020\1\25م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) كاميليا، سيكلوجيا المرأة العاملة، المرجع السابق، ص88.

المطلب الثالث: الدافع الشخصي (تحقيق الذات)

من الدوافع المهمة التي تسعى المرأة إلى تحقيقها خلف خروجها للعمل هو الدافع الشخصي أو دافع تحقيق الذات، والدوافع هي تلك: "الطاقات الكامنة في الكائن الحي، تدفعه لیسلك سلوكا معينا في العالم الخارجي، محددة له الهدف الذي يرنو إليه"⁽¹⁾.

ويعتبر حب الحياة الدافع الأساسي الذي يدفع الإنسان إلى سلوك طريق معين لتحقيق رغباته وحاجاته⁽²⁾.

أما الدافع الشخصي، فيقصد به: تلك الدوافع التي توجد في شخصية المرأة وفي تكوينها النفسي والفكري ويؤثر في موقفها في مسألة العمل⁽³⁾.

فقد تتوفر لدى المرأة طاقة جسدية ونفسية كبيرة تدفعها إلى التفكير بالعمل، متى ما توفرت المصلحة، وإن انتفت الحاجة إليه، وقد تكون المصلحة من ذلك شخصية تتعلق بذاتها، فتهدف حينها إلى إعلاء مكانتها الإقتصادية، بالتالي تحقيق ما تطمح إليه من أمور مادية واجتماعية وعلمية وغيرها، التي لا يمكن للزوج أو للأب أن يوفرها لها في ظل الظروف الإقتصادية الصعبة التي يعيشون بها، أو لأي سبب آخر، لذلك يعتبر تأكيد المرأة لذاتها من الدوافع المهمة التي تسعى من خلاله إلى إرضاء نفسها، وتحقيق منافع شخصية لها، وتغيير الوضع التقليدي للمرأة بأنها ربة منزل فقط، ما دام أن عملها لا يؤثر على واجباتها أو على استقرار أسرتها، أو يمس دينها، بل بالعكس كلما ارتفعت المرأة ماديا يرتفع معها جميع من حولها، فالمال مهم لإستقرار الأسرة، خاصة عند مساعدتها لزوجها أو أبيها في تخفيف الأعباء المادية.

وفي دراسة قام بها (يارو)، بينت أن نسبة 48% من الأمهات العاملات من الطبقة المتوسطة يهدفن من العمل تحقيق ذواتهن، وتكوين علاقات اجتماعية⁽⁴⁾.

وبعد هذا العرض لأهم دوافع خروج المرأة للعمل، نستنتج أن الدافع المادي هو الهدف الأساسي من خروجها للعمل، مع أن الأصل في نفقة المرأة أنها على من عليه واجب الإنفاق عليها، كما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم : "ولهن عليكم رزقهن وكسوتهن بالمعروف"⁽⁵⁾، ولكن مع التغييرات

(1) زريق، معروف، علم النفس الإسلامي، ط1، دار المعرفة، دمشق، 1989م، ص28.

(2) المرجع نفسه، ص30.

(3) سليمان، حيدر خضر، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد (14)، العدد (4)، 2007م، ص59.

(4) كاميليا، سيكولوجيا المرأة العاملة، المرجع السابق، ص87.

(5) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص886، رقم الحديث: 1218.

التي طرأت على المجتمع جعلت عمل المرأة وسيلة لإرضاء ذاتها ونفسها و لإشباع حاجاتها الاجتماعية و لسد حاجة اقتصادية لأسرتها سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة، ومع ذلك فإن المرأة تحتفظ بدورها التقليدي البقاء في المنزل حتى تنفرغ لواجباتها الأسرية ولتربية أبنائها، فإذا لم تنجح المرأة بالتوفيق بين العمل والأسرة فبالأكيد يمكنها الاستغناء عن العمل مقابل استقرارها النفسي والاجتماعي والأسري.

المبحث الرابع: أهمية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

يحظى العمل في الإسلام على بأهمية خاصة ومكانة عظيمة، فجعله عبادة خالصة لوجه الله سبحانه وتعالى يؤجر عليها المؤمن، وهو السبيل الوحيد للحصول على الرزق وسد الحاجة، وبه تتحقق كرامة الإنسان وعدم الحاجة لسؤال الناس.

ويظهر ذلك في آيات القرآن الكريم والأحاديث النبوية التي حثت عليه ودعت إليه، قال تعالى: ﴿إِنَّ

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا ﴿١٧﴾ ﴿١﴾، وقوله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ

لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾ ﴿٢﴾، جعل الله سبحانه وتعالى

الأرض لينة وسهلة لا خشنة فأمر بالمشي في طرقها وأطرافها وجوانبها والسعي لكسب الرزق مما خلقه الله فيها(3). وقوله تعالى: ﴿وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ

﴿٣٥﴾ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴿٣٥﴾ ﴿٤﴾، أي لياكلوا من ثمره وياكلوا

مما عملته أيديهم(5).

إلى غير ذلك من الآيات الكريمة التي دعت الناس إلى العمل الصالح وشجعتهم إلى كسبه والتسابق إليه، وأنه خير ما يكتسبه الإنسان في حياته فإنه ذخّر له في آخرته وكرامة له في دنياه.

ومما يظهر قيمة العمل ما قاله النبي صلى الله عليه وسلم: "إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها، فليفعل"(6)، هذا دليل على أن العمل مطلوب لذاته، وأن على المسلم أن يظل عاملاً منتجا، حتى تنفذ آخر نقطة زيت في سراج الحياة(7).

(1) سورة الكهف، آية رقم: (107).

(2) سورة الملك، آية رقم: (15).

(3) الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، فتح القدير، ج5، ط1، دار ابن كثير، بيروت، 1993م، ص312-313.

(4) سورة يس، آية رقم: (34) و(35).

(5) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج4، ص420.

(6) الشيباني، أحمد بن حنبل بن أسد (ت: 241هـ)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، ج20، ط1، مؤسسة الرسالة، 2001م، ص296، رقم الحديث: 12902؛ البخاري، صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري، ط4، المرجع السابق، ص181، رقم الحديث: 371، حديث صحيح.

(7) القرضاوي، يوسف، ملامح المجتمع المسلم، د.ط، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1996م، ص284.

وقد حارب الإسلام الكسل عن العمل، والإعتماد على الغير في الرزق، لذلك بيّن النبي - صلى الله عليه وسلم - أن كل عمل نافع وإن كان نتاجه قليل ومهما كانت نظرة الناس إليه فهو عمل شريف(1)، قال النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لأن يأخذ أحدكم حبله، فيأتي بحزمة الحطب على ظهره، فيبيعها، فيكف الله بها وجهه، خير من أن يسأل الناس، أعطوه أو منعوه"(2).

ومن مظاهر أهمية العمل في الإسلام، أنه أكد وأقر حق المرأة في العمل والإنتاج كالرجل وفق ضوابط وشروط تراعي طبيعتها الأنثوية الرقيقة وتحفظ كرامتها في المجتمع، بعدما كانت تحرم من أبسط حقوقها، وتباع وتشترى كالمتاع، قال تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ

وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾ (3).

لعبت المرأة دورا مهما في الحياة الاجتماعية ووقفت إلى جانب الرجل تشاركه إياها، فنجد العديد من الوظائف التي شغلتها في عهد النبي - صلى الله عليه وسلم، فهذه السيدة عائشة - رضي الله عنها - تعتبر من أكثر الصحابة فتوى إلى جانب سيدنا عمر وعلي وابن مسعود وابن عباس وزيد بن ثابت رضوان الله عليهم جميعا(4)، كانت تستفتي في بعض الأحكام التي تسأل عنها من قبل نساء المسلمين، مثال ذلك، أن امرأة جاءت إلى عائشة (رضي الله عنها) تسألها عن قضاء صلاة حيضها كما تقضي صوم حيضها، فأجابتها: (كنا نحيض مع النبي - صلى الله عليه وسلم - فلا يأمرنا به) أو: فلا نفعله(5).

وكذلك السيدة خديجة بنت خويلد رضي الله عنها من النساء اللواتي اشتهرن بالتجارة، كانت تستأجر الرجال ليتجروا بمالها، فلما بلغها عن محمد - صلى الله عليه وسلم - صدق حديثه، وعظم أمانته؟ وكرم أخلاقه، عرضت عليه أن يخرج في مالها إلى الشام تاجرا، وتعطيه أفضل ما تعطي غيره من التجار، فقبل وسافر معه غلامها ميسرة(6).

(1) القرظاوي، يوسف، ملامح المجتمع المسلم، المرجع السابق، ص285.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص123، رقم الحديث: 1470.

(3) سورة النحل، آية رقم: (97).

(4) العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر (ت: 852هـ)، الإصابية في تمييز الصحابة، ط1، المكتبة العصرية، بيروت، 2012م، ص14.

(5) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص71، رقم الحديث: 321.

(6) الصلابي، علي محمد محمد، السيرة النبوية عرض وقائع وتحليل أحداث، ط7، دار المعرفة، بيروت، 2008م، ص62.

وما يشهد على مشاركة المرأة في الغزوات والطب، عن أم عطية⁽¹⁾ رضي الله عنها قالت: "غزوت مع رسول الله صلى الله عليه وسلم سبع غزوات أخلفهم في رحالهم فأصنع لهم الطعام، وأداوي الجرحى، وأقوم على المرضى"⁽²⁾.

ومما يظهر أهمية عمل المرأة، فعن أسماء بنت أبي بكر⁽³⁾ رضي الله عنها قالت: تزوجني الزبير وماله في الأرض من مال، ولا مملوك، ولا شيء غير ناضح وغير فرسه، فكنت أعلف فرسه، واستقي الماء، وأخرز غربه، وأعجن... وكنت أنقل النوى من أرض الزبير على رأسي، وهي مني على ثلثي فرسخ⁽⁴⁾.

وخلاصة القول إن عمل المرأة المسلمة كان له دور كبير في عهد النبي - صلى الله عليه وسلم - في جميع مناحي الحياة، فكانت التاجرة والممرضة والمجاهدة والمفتية وغيرها من الوظائف المهمة التي شغلتها وكان لها أثر كبير في المجتمع.

(1) أم عطية: هي نسيبة بنت الحارث، وقيل نسيبة بنت كعب، من كبار نساء الصحابة، ولها عدة أحاديث، وكانت تغسل الموتى، وهي التي غسلت زينب بنت النبي - صلى الله عليه وسلم -، وكانت تشارك في الغزوات والحروب، توفيت في البصرة.

انظر: الذهبي، شمس الدين محمد بن أحمد (ت: 748هـ)، سير أعلام النبلاء، ج3، د.ط. دار الحديث، القاهرة، 2006م، ص538؛ الشيباني، علي بن أبي الكرم محمد بن محمد (ت: 630هـ)، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ج7، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م، ص356.

(2) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ص1447، رقم الحديث: 142.

(3) أسماء بنت أبي بكر: الملقبة بذات النطاقين؛ لأنها أخذت نطاقها فشققته باثنين فجعلت واحدا لسفره رسول الله والآخر عصا لقربته ليلة خرج رسول الله وأبو بكر إلى الغار، تزوجها الزبير بن العوام ثم طلقها، وأخت عائشة، زوج النبي صلى الله عليه وسلم لأبيها، توفيت في مكة المكرمة بعد مقتل ابنها عبد الله بن الزبير في عام 73هـ.

انظر: ابن سعد، محمد بن سعد بن منيع (ت: 230هـ)، الطبقات الكبرى، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م، ص196؛ ابن منده، محمد بن إسحاق بن محمد (ت: 395هـ)، معرفة الصحابة لابن منده، ط1، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2005م، ص982.

(4) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص35، رقم الحديث: 5224.

المبحث الخامس: مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المطلب الأول: مشروعية عمل المرأة في القرآن الكريم

حثت الشريعة الإسلامية على العمل، والسعي لطلب الرزق؛ لكي يكون الفرد المسلم منتجا فاعلا في مجتمعه، وقد وردت آيات كثيرة في العديد من المواضع في القرآن الكريم عامة تبيح وتشجع على الكسب المشروع، ولا يقتصر ذلك على الرجل وحده بل يشمل المرأة أيضا، وهذا يدل على مشروعية عمل المرأة. من هذه الآيات:

قوله تعالى: ﴿وَلَا تَحْتَمَوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا^ط

وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَعَلُوا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ إِنْ اللَّهُ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ

عَلِيمًا ﴿٣١﴾ (1).

وجه الدلالة: أن الله سبحانه وتعالى نسب الكسب والاكْتِسَابَ للرجال والنساء، فكل واحد منهم نصيبه من الكسب الناتج عن العمل (2).

وقوله تعالى: ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةٌ مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ

أُمَّرَاتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ ﴿٣٢﴾ (3).

وجه الدلالة: أن ما ورد عن عمل ابنتي شعيب عليه السلام في رعي الغنم، حيث كان أبوهما طاعنا في السن (4)، وهو دليل على مشروعية عمل المرأة عند الحاجة، فلو لم يكن أبوهما كبيرا وضعيفا لفعل ذلك بنفسه.

(1) سورة النساء، آية رقم: (32).

(2) الطبري، محمد بن جرير بن يزيد (ت: 310هـ—)، جامع البيان في تأويل القرآن (تفسير الطبري)، ج8، ط1، مؤسسة الرسالة، 2000م، ص267.

(3) سورة القصص، آية رقم: (23).

(4) الماتريدي، محمد بن محمد بن محمود (ت: 333هـ—)، تفسير الماتريدي (تأويلات أهل السنة)، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2005م، ص161.

وقوله تعالى: ﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾ (١٧) ﴿ (1).

وجه الدلالة: بين الله سبحانه وتعالى لمن يعمل عملا صالحا موافقا للشرع، سواء كان عامله ذكرا أو أنثى، بأنه سوف يجزيه عن ذلك بالرزق الحلال، والرضا بالقضاء، والقناعة بالموجود، ومضاعفة الأجر (2). ونسبة الجزاء الناتج عن العمل الصالح للرجل والأنثى معا، دليل على مشروعية عمل المرأة.

وقوله تعالى: ﴿ وَمَنْ يَعْمَلْ مِّنَ الصَّالِحَاتِ مِمَّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظَلَّمُونَ فِيهَا شَيْئًا ۗ ﴾ (١٤) ﴿ (3).

وجه الدلالة: اقترن العمل الصالح في الآية الكريمة بالإيمان، ولم يفرق بين عمل الذكر أو الأنثى (4). فاشتراط الإيمان حتى يكون العمل صالحا، سواء كان العامل له ذكرا أو أنثى، دليل على مشروعية عمل المرأة.

المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة في السنة النبوية

ورد في السنة النبوية العديد من الأحاديث التي دلت على شيوع عمل النساء في عهد النبي - صلى الله عليه وسلم - في مجالات مختلفة، دون استنكار أو استغراب من أحد، إلا أن ذلك كان وفق ضوابط شرعية تحميهم من الفتنة وتحمي المجتمع كذلك. من هذه الأحاديث:

أولا: عمل المرأة في مجال الطب: كانت النساء تقوم بنقل القتلى لدفنهم وتعمل على مداواة الجرحى، أي تكون " ممرضة " بالمعنى المعاصر، ودليل ذلك: قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: " عن

(1) سورة النحل، آية رقم: (97).

(2) الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ)، تفسير الماوردي، ج3، د. طه دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت، ص212.

(3) سورة النساء، آية رقم: (124).

(4) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج1، ص598.

ربيع بنت معوذ ابن عفراء⁽¹⁾، قالت: " كنا نغزو مع رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: نسقي القوم ونخدمهم، ونرد القتلى والجرحى إلى المدينة"⁽²⁾.

ثانياً: عمل المرأة في مجال التعليم: وهذه الشفاء بنت عبد الله رضي الله عنها⁽³⁾، كانت تعلم النساء القراءة والكتابة، فقال لها النبي - صلى الله عليه وسلم -: "ألا تعلمين هذه"⁽⁴⁾ رقية النملة كما علمتها الكتابة⁽⁵⁾. أمر النبي - صلى الله عليه وسلم - لشفاء بتعليم زوجته رقية النملة، دليل على مشروعية عمل المرأة في التعليم.

ثالثاً: عمل المرأة في مجال إدارة الأعمال: أي أن تكون " سيدة أعمال " بالمعنى المعاصر، فقد أمر النبي - صلى الله عليه وسلم - امرأة بأن تصنع له منبراً⁽⁶⁾، فقال - صلى الله عليه وسلم -: "مري غلامك النجار، يعمل لي أعواداً، أجلس عليهن إذا كلمت الناس"⁽⁷⁾. فأمر النبي للمرأة بأن يصنع غلامها له منبراً، دليل على إباحة عمل المرأة في إدارة شؤون العمال.

رابعاً: عمل المرأة في مجال الصناعات المنزلية: أن امرأة جاءت إلى النبي - صلى الله عليه وسلم - ببردة⁽⁸⁾ منسوجة؛ لحاجته إليها، وقالت له: أنها نسجتها بيدها⁽⁹⁾. فلو كان عمل المرأة غير مشروع لنهاها النبي - صلى الله عليه وسلم عن ذلك.

(1) ربيع بنت معوذ: صحابية وراوية للحديث عن النبي - صلى الله عليه وسلم-، من بني النجار، والدها معوذ ابن الحارث الذي قتل أبا جهل وقتل في غزوة بدر، تزوجت من إياس بن البكير، وولدت له محمد، وتوفيت في خلافة عبد الملك بن مروان سنة بضع وسبعين.

انظر: الذهبي، سير أعلام النبلاء، المرجع السابق، ج4، ص300.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص122، رقم الحديث: 5679.

(3) الشفاء بنت عبد الله: أم سليمان وقيل أن اسمها ليلي، أسلمت قبل الهجرة، وهي من أولى المهاجرات، عملت في التجارة والتعليم وكتابتها.

انظر: ابن الأثير، علي بن أبي الكرم محمد بن محمد (ت: 630هـ-)، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ج7، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م، ص162؛ الأصبهاني، أحمد بن عبد الله بن أحمد (ت: 430هـ-)، معرفة الصحابة، ج6، ط1، دار الوطن للنشر، الرياض، 1998 م، ص3371.

(4) المقصود هنا من النساء حفصة رضي الله عنها زوجة النبي - صلى الله عليه وسلم -.

(5) البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي (ت: 458هـ-)، السنن الكبرى، ج9، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م، ص587، رقم الحديث: 19597؛ السيوطي، جلال الدين/الألباني، محمد ناصر الدين، السراج المنير في ترتيب أحاديث صحيح الجامع الصغير، ط3، دار الصديق، 2009 م، ص1038، رقم الحديث: 6490، حديث صحيح.

(6) العيني، محمود بن أحمد بن موسى (ت: 855هـ-)، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، ج11، د.ط، دار إحياء التراث العربي، د.ب، بيروت، ص212.

(7) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص61، رقم الحديث: 2094.

(8) البردة: هي الشملة، أي كساء يشتمل به، والاشتمال إدارة الثوب على الجسد كله.

(9) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج2، ص78، رقم الحديث: 1277.

من خلال هذه الأحاديث تبين لنا مدى أهمية عمل المرأة والأثر الإيجابي المترتب على ذلك في المجتمع، ويترتب على ذلك عدم جواز منع المرأة من العمل، بل عليها أن تلتزم بالضوابط التي أقرها الشرع عندما أذن لها بالخروج من المنزل للعمل.

المبحث السادس: آراء العلماء في مسألة خروج المرأة للعمل من منظور شرعي

اتفق العلماء على مشروعية عمل المرأة متى توافق مع ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية، ولكن اختلفوا في مسألة خروج المرأة للعمل من جهة توفر الحاجة والضرورة أم عدم توفرهما، وانقسموا على إثر ذلك إلى رأيين:

الرأي الأول: عمل المرأة حق لها متى ما أرادت فلها ذلك دون استثناء لأي مهنة، ولم يشترطوا الضرورة والحاجة كضابط لإباحة عملها، إلا أنهم أوجبوا أن يكون العمل متفق مع ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية. ومن هؤلاء:

يوسف القرضاوي، وقال: " المرأة إنسان كالرجل، هي منه وهو منها كما قال القرآن ﴿بَعْضُكُمْ

مِّنْ بَعْضٍ ۗ﴾ (1)، والإنسان كائن حي من طبيعته أن يفكر ويعمل، وإلا لم يكن إنسانا.

والله تعالى إنما خلق الناس ليعملوا، بل ما خلقهم إلا ليلوهم أيهم أحسن عملا، فالمرأة مكلفة كالرجل بالعمل، وبالعمل الأحسن على وجه الخصوص.

والمرأة أيضا كما يقال دائما نصف المجتمع الإنساني، ولا يتصور من الإسلام أن يعطل نصف مجتمعه، ويحكم عليه بالجمود أو الشلل، فيأخذ من الحياة ولا يعطيها، ويستهلك من طبيعتهما، ولا ينتج لها شيئا. على أن عمل المرأة الأول والأعظم الذي لا ينافسها فيه منازع، ولا ينافسها فيه منافس، هو تربية الأجيال. وعلى هذا الأساس نقول أن عمل المرأة في ذاته جائز، وقد يكون مطلوبا طلب استحباب، أو طلب وجوب، إذا احتاجت إليه (2).

ووضع القرضاوي عدت شروط لعمل المرأة، وهي:

1- أن يكون العمل في ذاته مشروعاً، بمعنى ألا يكون عملها محرماً في نفسه، أو مفضياً إلى ارتكاب حرام، كالتي تعمل خادماً في بيت أعزب، سكرتيرة خاصة لمدير تقتضي وظيفتها أن يخلو بها وتخلو به، وغير ذلك من الأعمال التي حرمها الله على النساء خاصة أو على النساء والرجال جميعاً.

2- أن تلتزم أدب المرأة المسلمة إذا خرجت من بيتها في الزي والمشى والكلام والحركة.

3- ألا يكون عملها على حساب واجبات أخرى لا يجوز إهمالها، كواجبها نحو زوجها وأولادها وهو واجبها الأول وعملها الأساسي (3).

(1) سورة آل عمران، آية رقم: (195).

(2) القرضاوي، يوسف، فتاوى المرأة المسلمة، د.ط مؤسسة الرسالة، 1995م، ص 65-67.

(3) القرضاوي، فتاوى المرأة المسلمة، المرجع السابق، ص 68.

الرأي الثاني: أجازوا عمل المرأة مع استثناء لبعض الأعمال والمهن، ولكن اشترطوا الضرورة والحاجة، وأوجبوا أن يتفق العمل مع ضوابط وأحكام الشريعة الإسلامية. منهم، نور الدين عتر، حيث قسم الأعمال والمهن التي يجوز للمرأة مزاولتها من حيث حكمها الشرعي إلى قسمين، وذلك إذا أصرت على الخروج من البيت لممارستها:

القسم الأول: أعمال تمس فيها الحاجة إلى المرأة خاصة، كالتوليد والطبابة للنساء عامة، وللأمراض النسائية بصفة خاصة، والتعليم في مدارس البنات ونحوها، فمثل هذه المرافق ينبغي أن تقوم طائفة من النساء بسد حاجة المجتمع إليها، طبقاً للقاعدة الشرعية التي تقرر أنه يجب على الأمة أن يقوم من أفرادها من يسد ثغرة الحاجة في كل مرفق من مرافقها، وهذا يندرج في الواجب الكفائي..

القسم الثاني: أعمال تقوم بها الرجال ولا تتوقف الحاجة فيها إلى النساء، كالتجارة، وكالعمل في المصانع كالغزل والنسيج، فهذا القسم يجوز للمرأة أن تزاوله لحاجتها إليه، لإعالة نفسها، وإعالة أولادها". ويشترط في هذه الأعمال ألا تخرج على العرف ولا على طبيعة المرأة⁽¹⁾.

وأخذ بهذا الرأي مصطفى السباعي رحمه الله تعالى⁽²⁾، وسعيد الأفغاني الذي أجاز عمل المرأة ولكنه استثنى الأعمال المتعلقة بالإمامة والوزارة والقضاء وقيادة الجيش، فلا يجوز للمرأة ممارستها؛ لإختلافها مع طبيعتها، ولم فيها من أعباء لا تستطيع تحملها، وقال في ذلك: "فمن البديهي إذا، أن تكون قيادة الجيوش وإدارة المصالح العامة وتدبير الممالك وسياسة الناس.. فن الرجال الخاص كما ان الأمومة وما إليها فن نسوي محض"⁽³⁾.

وأجاز صالح الفوزان عمل المرأة خارج بيتها، ولكن وفق ضوابط، هي⁽⁴⁾:

- 1- أن تحتاج إلى هذا العمل أو يحتاج المجتمع إليه، بحيث لا يوجد من يقوم به من الرجال.
- 2- ان يكون ذلك بعد قيامها بعمل البيت الذي هو عملها الأساسي.
- 3- أن يكون هذا العمل في محيط النساء كتعليم النساء وتطبيب أو تريض النساء ويكون منعزلاً عن الرجال.

(1) عتر، نور الدين، ماذا عن المرأة، ط1، اليمامة للطباعة والنشر، بيروت، 2003م، ص164-165.

(2) السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المرجع السابق، ص137.

(3) الأفغاني، سعيد، الإسلام والمرأة، ط3، دار الفكر، دمشق، 1970م، ص110-115.

(4) الفوزان، صالح، تنبيهات على أحكام تختص بالمؤمنات، ط1، مكتبة الامام البخاري، مصر، 1999م، ص13.

المناقشة والترجيح

المناقشة: اتجه الرأي القائل بجواز عمل المرأة في كافة المهن، إلى الاستدلال بأن الإنسان له الحق بالعمل، دون اشتراط الضرورة، ويكفي توفر الحاجة، مع اشتراط بعض الضوابط التي تبيحها، فالمرأة تمثل نصف المجتمع. إن هذا الرأي يتوافق مع قوله تعالى: ﴿الَّذِينَ تَرَوُا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي

السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعْمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً ﴿١﴾، فالله سبحانه وتعالى قد حث الإنسان

على العمل من خلال تسخير سبحة له الأرض ظاهرها وباطنها، ويستدل من عدم وجود دليل صريح على تحريم عمل المرأة، بجواز ممارستها لكافة المهن والأعمال، فعملها يمثل ضرورة إجتماعية وإقتصادية في ظل التطور المستمر الذي تشهده المجتمعات في عصرنا الحاضر، فمكانة المرأة الإجتماعية قد تغيرت، وأصبحت تجد وقت فراغ تستطيع من خلاله القيام بعمل كسبي لها، وذلك نتيجة للتطور العلمي والتكنولوجي.

واستدل الرأي الآخر بتقييده عمل المرأة بما يتناسب مع طبيعتها، فتعمل في مهن دون أخرى. وهذا الرأي يتفق مع قوله تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ ﴿٢﴾،

فهذه الآية واضحة المعنى في حق المرأة بالعمل، ولكن يشترط توافقه مع طبيعتها وقدراتها الجسدية والنفسية⁽³⁾، ويتفق مع ما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: (يخرج العواتق وذوات الخدور، وليشهدن الخير، ودعوة المؤمنين)⁽⁴⁾، فهذا الحديث يدل على جواز عمل المرأة في المهن التي تتناسب مع طبيعتها؛ لأن هذه المهن بمثابة شهود خير أمرها بها النبي - صلى الله عليه وسلم - مع الإلتزام بأداب الإسلام والإحتشام⁽⁵⁾.

(1) سورة لقمان، آية رقم: (20).

(2) سورة النساء، آية رقم: (32).

(3) الألويسي، شهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني (ت: 1270هـ)، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، ج3، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1995م، ص21.

(4) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص72، رقم الحديث: 324.

(5) الخولي، هند محمود، عمل المرأة ضوابطه وأحكامه وثمراته، دار الفارابي، دمشق، 2001م، ص226-227.

الترجيح: تميل الباحثة للرأي الأول القائل، أن للمرأة الحق بالعمل في كافة المهن، بإستثناء تولي الإمامة الكبرى؛ لإتفاق الفقهاء على حرمة ذلك، مع الإلتزام بالضوابط الشرعية دون الحاجة لإشتراط الضرورة؛ لأن اشتراط الضرورة يكون لإباحة محرم، وعمل المرأة في أصله مباح كما أوردنا سابقا فقد جاءت العديد من الآيات التي جمعت بين الرجل والمرأة في الحث والتشجيع على العمل، ومن تعريفات الضرورة، هي: "الحالة الملجئة لتناول الممنوع شرعا" (1)، وهي: "الضرورة بلوغه حدا إن لم يتناول الممنوع هلك أو قارب، وهذا يبيح تناول الحرام" (2)، وكذلك عرفها ابن تيمية بقوله: "وأما الضرورة التي يحصل بعدمها حصول موت أو مرض أو العجز عن الواجبات" (3)، وإذا قلنا بأن عمل المرأة حق لها، فلها أن تتنازل عنه أو أن تقوم به. يتضح من خلال تعريفات الضرورة عند الفقهاء، أنه إذا غلب على ظن أو على علم الإنسان بأنه إن لم يتناول هذا المحرم هلك، بحيث يكون احتمال الهلاك راجحا عن احتمال النجاة عنده، أبيض المحرم لحفظ النفس (4)، بالتالي اشتراط الضرورة لإباحة عمل المرأة، يخالف مقصود الآيات والأحاديث الواردة في أن عمل المرأة مباح في أصله ولكن وفق ضوابط.

-
- (1) أفندي، علي حيدر خواجه أمين (ت: 1353هـ)، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، ج1، ط1، دار الجبل، 1991م، ص38.
- (2) السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ)، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983م، ص85.
- (3) ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبد الحلیم (ت: 728هـ)، مجموع الفتاوى، ج31، د.ط. مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المملكة العربية السعودية، 1995م، ص226.
- (4) الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة (ت: 1230هـ)، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج2، د.ط. دار الفكر، د.ت، ص115.

المبحث السابع: ضوابط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية

المطلب الأول: تعريف الضابط لغة واصطلاحاً

الفرع الأول: تعريف الضابط لغة

ضبطه يضبطه ضبطاً وضَبَاطَةً، بالفتح: حفظه بالحزم، فهو ضابط، أي حاز مضبطاً⁽¹⁾، ويأتي الحزم بمعنى ضبط الأمر⁽²⁾.

والضبط: أي لزوم الشيء وحبسه، وقال الليث: الضبط: لزوم شيء لا يفارقه في كل شيء، وضبط الشيء حفظه بالحزم⁽³⁾.

الفرع الثاني: تعريف الضابط اصطلاحاً

للفقهاء في تعريف الضابط الفقهي اتجاهين:

الاتجاه الأول: أن الضابط الفقهي أخص من القاعدة الفقهية، ويعرف الضابط عندهم بأنه: "والغالب فيما يختص بباب، وقصد به نظم صور متشابهة يسمى (ضابطاً)، وإن شئت قلت: ما عم صوراً. فإن كان المقصود من ذكره القدر المشترك الذي به اشتركت الصور في الحكم، فهو (المدرک)، وإلا فإن كان القصد ضبط تلك الصور بنوع من أنواع الضبط، من غير نظر في أخذها، فهو (الضابط)، وإلا فهو القاعدة"⁽⁴⁾. وكذلك هو: "الذي يجمع الفروع الفقهية من باب واحد، أما القاعدة فتجمع فروعاً من أبواب شتى"⁽⁵⁾.

أما الاتجاه الثاني: فقد جعل الضابط الفقهي والقاعدة الفقهية بمعنى واحد ولا فرق بينهما، ومعنى الضابط عندهم هو: "القاعدة في الاصطلاح بمعنى الضابط، وهو الأمر الكلي المنطبق على جميع جزئياته"⁽⁶⁾.

(1) الزبيدي، محمد بن محمد الحسيني، تاج العروس من جواهر القاموس، المرجع السابق، ج19، ص439.

(2) الفيروزآبادي، القاموس المحيط، المرجع السابق، ج1، ص1093.

(3) ابن منظور، جمال الدين الأنصاري (ت: 711هـ)، لسان العرب، ج7، ط3، دار صادر، بيروت، 1993م، ص340.

(4) ابن النجار، تقي الدين محمد بن العزيز بن علي (ت: 972هـ)، شرح الكوكب المنير، ج1، ط2، مكتبة العبيكان، 1997م، ص30.

(5) ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد (ت: 970هـ)، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م، ص137.

(6) ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز (ت: 1252هـ)، رد المحتار على الدر المختار، ج4، ط2، دار الفكر، بيروت، 1992م، ص547.

المطلب الثاني: الضوابط المتعلقة بالمرأة نفسها

من أهم الضوابط التي يجب أن تتجمل وتلتزم بها المرأة هي الإلتزام باللباس الشرعي، وفي ذلك قال تعالى في كتابه: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَىٰ أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ ۗ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٥٩﴾﴾ (1)، فأمر الله سبحانه وتعالى نبيه محمد - صلى الله عليه وسلم - أن يأمر النساء المؤمنات وخاصة أزواجه وبناته، بأن يدنين عليهن جلابيبهن، والجلباب هو الثوب الذي يستر جميع البدن، وأمرن بذلك إذا أردن الخروج من بيوتهن لقضاء حاجة؛ وذلك حتى لا يتعرض لهن الفساق من الرجال (2). ولا يجوز للمرأة أن تخرج من بيتها متعطرة ومرتزية أو متبرجة؛ لأن ذلك مدعاة للفتنة ويعرضهن للأذى، ولأن ذلك حرام شرعا، فعن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "كل عين زانية والمرأة إذا استعطرت فمرت بالمجلس فهي كذا وكذا يعني زانية" (3).

بالتالي فإن خروج المرأة للعمل سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة متبرجة ومرتزينة، حرام شرعا لما ورد من نصوص شرعية من القرآن والسنة تدل على ذلك، وكما ذكرنا سابقا، فعليها أن تلتزم باللباس الشرعي كما ورد فيه من ضوابط شرعية تبين صورته.

المطلب الثالث: ضوابط تحصيل الثواب من العمل

الفرع الأول: حسن النية في العمل

قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى .." (4).

(1) سورة الأحزاب، آية رقم (58).

(2) ابن كثير، إسماعيل بن عمر بن كثير (ت: 774هـ)، تفسير القرآن العظيم (تفسير ابن كثير)، ج6، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، 1999م، ص59؛ القرطبي، محمد بن أحمد الخزرجي (ت: 671هـ)، الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، ج14، ط2، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1964م، ص243.

(3) الترمذي، محمد بن عيسى بن سؤرة (ت: 279هـ)، سنن الترمذي، ج5، ط2، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1975م، ص106، رقم الحديث: 2786؛ الألباني، محمد ناصر الدين (ت: 1420هـ)، صحيح وضعيف سنن الترمذي، ج6، د.ط. مركز نور الإسلام لأبحاث القرآن والسنة، الإسكندرية، د.ت، ص286، رقم الحديث: 2786، حديث حسن صحيح.

(4) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص6.

قال ابن رجب رحمه الله تعالى: " أن ثواب العامل على عمله بحسب نيته الصالحة، أن عقابه عليه فالعمل نفسه صلاحه وفساده وإباحته بحسب النية الحاملة عليه، المقتضية لوجوده، و ثواب العامل وعقابه وسلامته بحسب النية التي بها صار العمل صالحا، أو فاسدا، أو مباح " (1).

وقال ابن القيم رحمه الله (2): " النية قصد فعل الشيء، فكل عازم على فعل فهو ناويه، لا يتصور انفكاك ذلك عن النية فإنه حقيقتها، فلا يمكن عدمها في حال وجودها.. " (3).

أي عمل يقوم به الإنسان لا بد أن يقترن بالنية الصالحة حتى يصلح ويؤتي ثمرته، ويكون صلاحه بتوفيق من الله تعالى أولا، ثم بالإخلاص لله تعالى من وراء القيام به، ومعنى الإخلاص هنا، هو: "الإخلاص أن يفعل المكلف الطاعة خالصة لله وحده، لا يريد بها تعظيما من الناس ولا توقيرا، ولا جلب نفع ديني ولا دفع ضرر دنيوي" (4)، فمتى توفر الإخلاص لله، قام العبد بأعماله على أكمل وجه دون تقصير أو إهمال، ونال الرزق بالتوفيق والبركة والسعادة والرضا، والرجل والمرأة في ذلك سواء، قال تعالى: ﴿ وَمَا لِأَحَدٍ عِنْدَهُ مِنْ نِعْمَةٍ تُجْزَىٰ إِلَّا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِ الْأَعْلَىٰ ۗ وَلَسَوْفَ

يَرْضَىٰ ۗ ﴿١٩﴾ ﴿٢٠﴾ (5).

(1) ابن رجب، زين الدين عبد الرحمن بن أحمد (ت: 795هـ)، جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثا من جوامع الكلم، ج1، ط7، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2001م، ص65.

(2) ابن القيم: هو ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب، شمس الدين أبو عبد الله الزرعي، عالم وفقه على المذهب الحنبلي، ولد سنة 691هـ في وتوفي سن 751هـ في دمشق، ومن أهم تلاميذه ابن تيمية، ومن مؤلفاته: شرح منازل السائرين، والهدى، وأعلام الموقعين.

انظر: بن الغزي، محمد بن عبد الرحمن (ت: 1167هـ)، ديوان الإسلام، ج4، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م، ص51-52؛ الكرمي، مرعي بن يوسف بن أبي بكر (ت: 1033هـ)، الشهادة الزكية في ثناء الأئمة على ابن تيمية، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1989م، ص33.

(3) ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن سعد شمس الدين (ت: 751هـ)، إغاثة اللهفان من مصايد الشيطان، ج1، د. ط. مكتبة المعارف، المملكة العربية السعودية، د. ت. ص137.

(4) العز بن عبد السلام، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام (ت: 660هـ)، قواعد الأحكام في مصالح الأنام، ج1، د. ط. مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، 1999م، ص146.

(5) سورة الليل، آية رقم: (19- 21).

الفرع الثاني: أن تتجمل بتقوى الله سبحانه وتعالى

ما أجمل أن تتحلى المرأة العاملة بالأخلاق الحميدة المتولدة عن إيمان عميق، فهذا يعينها على إستشعار مراقبة الله سبحانه وتعالى لما تظهره وتخفيه، فهو العليم، والسميع، والبصير، والرقيب⁽¹⁾، ويكسبها سلوكاً منضبطاً، يعود بالنفع لها ولغيرها، فتصبح أقوى في مواجهة المنكر، ولا تتعاون مع أحد على منكر فتلحق أذى بالغير، قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "من رأى منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان"⁽²⁾.

ويدفعها خلقها القويم أن تطلب الرزق الحلال، بالطرق التي أحلتها الشريعة الإسلامية لكسب المال، لأن المال قوام للعيش وصلاح للحال وثبات له⁽³⁾، قال تعالى: ﴿وَلَا تَوْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَمًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا﴾⁽⁴⁾.

المطلب الرابع: الضوابط المكانية لعمل المرأة

الفرع الأول: عدم الاختلاط بالرجال الأجانب ومزاحمتهم

حرمت الشريعة الإسلامية الاختلاط بين الجنسين، والمقصود بالاختلاط المحرم هنا: "اجتماع الرجل بالمرأة التي ليست بمحرم له، اجتماعاً يؤدي إلى ريبة، أو هو اجتماع الرجال بالنساء غير المحارم في مكان واحد، يمكنهم فيه الاتصال فيما بينهم بالنظر، أو الإشارة، أو الكلام، أو البدن من غير حائل أو مانع يدفع الريبة والفساد"⁽⁵⁾.

وقد نص الشارع على حرمة ذلك النوع من الاختلاط، منها:

قوله تعالى: ﴿قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَ لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ

بِمَا يَصْنَعُونَ ﴿٣٠﴾ وَقُلْ لِلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ﴾⁽⁶⁾.

(1) ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين، ج2،

ط3، دار الكتاب العربي، بيروت، 1996م، ص66.

(2) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج1، ص69.

(3) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج1، ص489.

(4) سورة النساء، آية رقم: (5).

(5) المقدم، محمد أحمد إسماعيل، عودة الحجاب، ج3، ط10، دار طيبة للنشر، 2006م، ص52.

(6) سورة النور، آية رقم: (30) و(31).

وجه الدلالة: أمر الله سبحانه وتعالى الرجال والنساء بغض البصر وعدم النظر إلى المحرمات، والاقتران على ما يحل، والأمر هنا يقتضي الوجوب، وفي ذلك سد لذريعة الزنا (1)، ونظر الرجل إلى المرأة واقع لا محال منه في مكان العمل الواحد اللذين يعملان فيه.

فإذا نهت الشريعة الإسلامية كما بينت الآية السابقة عن النظر إلى المحرمات من النساء؛ لما في ذلك من فتنه وقد تؤدي النظرة إلى الوقوع في الفاحشة، وهذا حاصل في الاختلاط، فكذلك الاختلاط منهى عنه؛ لأنه يفتح باب واسع من الفساد الاخلاقي والفساد في الدين الذي لا يمكن الحد من آثاره السلبية على الفرد والمجتمع.

وما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم، أنه إذا قام النساء حين يقضي تسليمه ومكث يسيرا قبل أن يقوم، قال ابن شهاب: "فأرى والله اعلم أن مكثه لكي ينفذ النساء قبل أن يدركهن من انصرف من القوم" (2).

وجه الدلالة: أنه إذا منع النبي - صلى الله عليه وسلم - اختلاط الرجال بالنساء في المسجد وفي الطريق، فمن باب أولى منع الاختلاط بين الرجال والنساء في مكان العمل.

وقول رسول الله - صلى الله عليه وسلم - للنساء عندما سمع باختلاطهن مع الرجال في الطريق: "استأخرن فإنه ليس لكن أن تحققن الطريق عليكن بحافات الطريق"، فكانت المرأة تلتصق بالجدار حتى إن ثوبها ليتعلق بالجدار من لصوقها به (3).

وجه الدلالة: فإذا نهى النبي - صلى الله عليه وسلم - من الاختلاط ومزاحمة النساء للرجال في الطريق عند الخروج من المسجد، فمن باب أولى منع الاختلاط والمزاحمة في مكان العمل.

ولا بد لنا من التسليم بأن الاختلاط في مكان العمل الواحد من الأسباب الأساسية للفتنة؛ لأن المرأة تحاول أن تظهر بأجمل صورة أمام الرجال حتى تستأثر بإعجابهم بها، ولا سيما إن كانت جميلة الوجه وذات جسم رشيق، ففي يومنا هذا لا يوجد امرأة إلا من رحم ربي لا تتبرجع وتضع مساحيق التجميل وترتدي أجمل ما عندها في خزانة الملابس، وهذا بدوره يجذب عين الرجل إليها، وقد تكون النظرة وسيلة لنتيجة لا يمكن تحمل عواقبها، ولسد لذريعة الفساد في المجتمع، حرمت الشريعة الإسلامية الاختلاط بين الجنسين على وجه يثير الشبهة ولا يطمئن له القلب السليم، ولذلك أمرنا النبي - صلى الله عليه وسلم - بالابتعاد عن الشبهات، فقال عليه السلام: "إن الحلال بين وإن

(1) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج4، ص26-27.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص167، رقم الحديث: 837.

(3) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج4، ص369، رقم الحديث: 5272؛ الألباني، صحيح وضعيف أبي داود، المرجع السابق، ج1، رقم الحديث: 7252، حديث حسن.

الحرام بيّن، وبينهما أمور مشتبهات لا يعلمهن كثير من الناس. فمن اتقى الشبهات فقد استبرأ لدينه وعرضه، ومن وقع في الشبهات وقع في الحرام، كالراعي يرعى حول الحمى يوشك أن يقع فيه، ألا وإن لكل ملك حمى، ألا وإن حمى الله محارمه، ألا وإن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله، وإذا فسدت فسد الجسد كله، ألا وهي القلب"⁽¹⁾.

يتضح مما سبق ذكره أن الإختلاط في أصله محرم ولكن أجاز للضرورة والحاجة.

الفرع الثاني: عدم الخلوة مع رجل أجنبي

قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "لا يخلون رجل بإمرأة إلا مع ذي محرم" وفي رواية "إلا ومعها ذو محرم"⁽²⁾.

حرمت الشريعة الإسلامية خلوة الرجل بإمرأة محرمة عليه، وقد جاء الحديث للدلالة على ذلك صراحة؛ لأن الخلوة مظنة الفتنة. والأصل أن كل ما كان سبباً للفتنة فإنه لا يجوز، وما كان ذريعة للفساد وجب سده ما لم يتعارض مع مصلحة راجحة، كأن تكون النظرة لحاجة مثل نظر الخاطب إلى مخطوبته للنكاح، والطبيب إلى مريضه لتشخيص حالته وتحديد مرضه لعلاج، وإن كانت النظرة لغير حاجة⁽³⁾، وهذا ما يحصل عند الخلوة بين الرجل والمرأة في مكان العمل وغيره، وبالتأكيد هذا محرم؛ لأنه محل للفتنة التي تدفع صاحبها لارتكاب المحرمات.

ولا يخفى على المرأة المنكر الذي يترتب على الخلوة في أماكن العمل، من فساد للقيم والأخلاق. وعليها أن تلتزم بالضوابط الشرعية وأن تتحلى بالصفات الطيبة في تعاملها مع الرجال الأجانب، وكل ذلك يصب في مصلحتها، ومن أجل حمايتها.

المطلب الرابع: الضوابط المتعلقة بطبيعة عمل المرأة

الفرع الأول: أن يكون العمل مشروعاً

يشترط في عمل المرأة أن يكون مشروعاً في ذاته، أي ألا يكون العمل حراماً في نفسه أو مفضياً إلى ارتكاب الحرام⁽⁴⁾.

فلا يجوز لها أن تعمل في النوادي الليلية، أو خادمة في الشقق المفروشة التي يسكن فيها الرجال، أو راقصة تثير الشهوات تحت مسمى فنانة كما يحدث في كثير من البلاد الإسلامية.

(1) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج3، ص1219، رقم الحديث: 1599.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص37، رقم الحديث: 5233.

(3) ابن تيمية، مجموع الفتاوى، المرجع السابق، ج15، ص419.

(4) القرظاوي، فتاوى المرأة المسلمة، المرجع السابق، ص68.

ولا يجوز لها أن تعمل مضييفة في الطائرة؛ لأنه يلزمها عملها على تقديم المحرمات، والسفر البعيد لوحدها دون محرم (1).

ولا يجوز لها أن تعمل ممثلة في المسرح، أو مغنية أو مذيعة، وهي عارضة لمفاتها سواء كانت صوت أو صورة، أو أن تعمل في مجالات الخليفة التي جعلت من المرأة الوسيلة الأسهل لترويج السلعة بهدف الحصول على أرباح مالية أعلى (2).

وإن قلنا بجواز عمل المرأة كمضييفة طيران أو في مجال الإعلام، فلا بد أن تتوفر ظروف عمل تتوافق مع الضوابط الشرعية.

وفي جميع الأحوال لايجوز للمرأة أن تؤدي أعمال من شأنها أن تحط من قيمتها أو أن تستغل أنوثتها لتحقيق مصالح دينية للرجال حتى وإن كانت محتاجة؛ ذلك لأن الحاجة ليست مبرر لإرتكاب المعصية والإستمرار فيها.

الفرع الثاني: أن يتوافق العمل مع طبيعة المرأة التي خلقت عليها

ينبغي أن يتلائم عمل المرأة مع طبيعتها التي خلقها الله سبحانه وتعالى عليها، بحيث يتفق مع الناحية النفسية والجسدية لديها، فطبيعة المرأة تختلف عن الرجل، فعليها أن تتجنب العمل في الأعمال الشاقة التي تحتاج إلى قوة جسدية والتي هي من اختصاص الرجال، كأعمال الحدادة، والبناء وغيرها، فهي لا تقوى على القيام بمثل تلك المهام (3)، قال تعالى: ﴿فَلَمَّا وَضَعَتْهَا قَالَتْ رَبِّ إِنِّي

وَضَعْتُهَا أُنْثَىٰ وَاللَّهُ أَعْلَمُ بِمَا وَضَعْتَ وَلَيْسَ الذَّكَرُ كَالْأُنْثَىٰ﴾ (4).

إن الله سبحانه وتعالى قد خص الرجال دون النساء بالكبد والسعي في طلب الرزق والشقاء، حيث قال: ﴿فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰ﴾ (5)،

والاختصاص واضح في الآية بآدم وحده، إذ قال سبحانه "فتشقى" ولم يقل "فتشقىا" (6).

(1) القرضاوي، فتاوى المرأة المسلمة، المرجع السابق، ص68.

(2) صالح الفوزان، تنبيهات على أحكام تختص بالمؤمنات، المرجع السابق، ص11-12.

(3) الرازي، محمد بن عمر بن الحسن (ت: 606هـ)، التفسير الكبير، ج8، ط3، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1999م، ص202.

(4) سورة آل عمران، آية رقم: (36).

(5) سورة طه، آية رقم: (117).

(6) الرازي، التفسير الكبير، المرجع السابق، ج22، ص106.

الفرع الثالث: إن الولي أو الزوج بالعمل

وحيث إن القوامة للرجل فعلى المرأة سواء كانت ذات زوج أو غير متزوجة بطاعة وليها المكلف بالإففاق عليها شرعا وعدم الخروج من المنزل إلا بإذنه، لقوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى

النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ﴾⁽¹⁾.

والله سبحانه وتعالى فضل الرجل على المرأة وأعطى القوامة للرجل وليس لها؛ لأن الرجل هو المكلف بالإففاق عليها في الأصل وجلب المهر لها، ولأن الرجال يغلب عليهم الجانب العقلي فيكون أشد وأكثر قوة وصلابة، أما المرأة فيغلب عليها الجانب العاطفي، وكما قيل في تفسير هذه الآية: "بين تعالى أن تفضيلهم عليهن في الإرث لما على الرجال من المهر والإففاق، ثم فائدة تفضيلهم عائد إليهن. ويقال: إن الرجال لهم فضيلة في زيادة العقل والتدبير، فجعل لهم حق القيام عليهن لذلك، وقيل: للرجال زيادة قوة في النفس والطبع ما ليس للنساء، لأن طبع الرجال غلب عليه الحرارة واليبوسة، فيكون فيه قوة وشدة، وطبع النساء غلب عليه الرطوبة والبرودة، فيكون فيه معنى اللين والضعف، فجعل لهم حق القيام عليهن بذلك"⁽²⁾.

وكما ورد عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: "إذا استأذنكم نساؤكم إلى المساجد فأذنوا لهن"⁽³⁾. وهذا دليل على حق الزوج في منع زوجته أو موافقتها لها بالخروج من البيت إلى المسجد لأداء الصلاة، فليس لها مخالفة قول زوجها؛ لأن حق الزوج في ملازمة المسكن واجب فلا تتركه للفضيلة⁽⁴⁾.

(1) سورة النساء، آية رقم: (34).

(2) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج5، ص169.

(3) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج1، ص327.

(4) النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ)، المجموع شرح المهذب، ج4، د.ط. دار الفكر، دبت، ص199.

وقال الإمام الشافعي⁽¹⁾ في كتابه الأم: "وإذا بلغت المرأة قادرة بنفسها ومالها على الحج فأراد وليها منعها من الحج أو أراد زوجه، منعها منه ما لم تهل بالحج؛ لأنه فرض بغير وقت إلا في العمر كله"⁽²⁾.

فإذا كان لا يجوز للمرأة أن تخرج من منزلها لأداء الفرائض كالصلاة والحج إلا بإذن وليها، فمن باب أولى ألا تخرج من منزلها للعمل دون إذن وليها.

(1) الإمام الشافعي: ثالث الأئمة الأربعة، وصاحب المذهب الشافعي، وأول من صنف في أصول الفقه، وأول من قرر ناسخ الأحاديث ومنسوخها، ولد في غزة سنة 150 هـ وتوفي سنة 294 هـ. من مؤلفاته: الأم، الرسالة، مختلف الحديث، المسند الأم، رسالة في إثبات النبوة والرسالة، أحكام القرآن.

انظر: ابن فرحون، إبراهيم بن علي بن محمد (ت: 799 هـ)، الديباج المذهب في معرفة أعيان علماء المذهب، ج2، د. ط، دار التراث للطبع والنشر، القاهرة، د. ت، ص156-157؛ موفق الدين، أحمد بن إبراهيم بن محمد (ت: 884 هـ)، كنوز الذهب في تاريخ حلب، ج2، ط1، دار القلم، حلب، 1417 هـ ص72؛ السلماسي، يحيى بن إبراهيم بن أحمد (ت: 550 هـ)، منازل الأئمة الأربعة أبي حنيفة ومالك والشافعي وأحمد، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2002م، ص204.

(2) الشافعي، محمد بن إدريس بن عبد مناف (ت: 204 هـ)، الأم، ج2، د. ط، دار المعرفة، بيروت، 1990م، ص128.

المبحث الثامن: حقوق المرأة العاملة التي كفلتها الشريعة الإسلامية

المطلب الأول: الحقوق المالية للمرأة العاملة

الفرع الأول: الحق في النفقة

تعددت تعريفات الفقهاء في مفهوم النفقة، فمنهم من قال بأنها: "كفاية من يمونه خبزاً وأدماً وكسوة ومسكناً وتوابعها"⁽¹⁾، وهي: "الإفناق هو الإخراج، ولا يستعمل إلا في الخير"⁽²⁾، "الطعام والكسوة والسكن"⁽³⁾، وهي: "قوت وإدام، وكسوة ومسكن بالعادة"⁽⁴⁾. وأجمع العلماء على وجوب نفقة الزوجة على زوجها⁽⁵⁾، بشرط أن تسلم نفسها لزوجها، وألا تكون ناشزاً⁽⁶⁾، فإن فعلت ذلك لم

(1) الحجاوي، موسى بن أحمد بن موسى (ت: 968هـ—)، الإفناق في فقه الإمام أحمد بن حنبل، ج4، د.ط. دار المعرفة، بيروت، د.ت، ص136.

(2) القليوبي، أحمد سلامة، حاشية القليوبي، ج4، د.ط. دار الفكر، بيروت، 1995م، ص70.

(3) ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد (ت: 970هـ)، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج4، ط2، دار الكتاب الإسلامي، د.ت، ص188.

(4) الدردير، أحمد بن محمد بن أحمد (ت: 1201هـ)، الشرح الصغير على أقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك، ج2، د.ط. دار المعارف، القاهرة، د.ت، ص731.

(5) نظم القانون نفقة الزوجة في بنوده، حيث إنه نص على أنه: تجب النفقة للزوجة على الزوج ولو مع اختلاف الدين من حين العقد الصحيح ولو كانت مقيمة في بيت أهلها، ولا نفقة للزوجة التي تعمل خارج البيت بدون موافقة الزوج، تفرض نفقة الزوجية بحسب حال الزوج يسراً وعسراً وتجوز زيادتها ونقصها تبعاً لحالته.

انظر: المواد (67) و(68) و(69) و(70) من قانون الأحوال الشخصية لسنة 1976م.

(6) الناشز: من خرجت عن طاعة زوجها. ومن مظاهر ذلك: منع زوجها من التمتع بها دون عذر، أو الخروج من البيت دون إذنه، أو أن تترك حقوق الله كالصلاة، أو أن تخون زوجها في نفسها أو في ماله.

وللزوج إن ظهر من الزوجة علامات النشوز أن يعظها بالكلمة الطيبة والأسلوب الحسن، فإن أصرت له أن يهجرها في المضجع، ثم له أن يضربها؛ إذا رجا صلاحها بالضرب، بشرط أن يكون غير مبرح، ولا يجرح لحماً، ويكسر عظماً، ولا يضرب وجهها ولا موضع مهلكة، وذلك تطبيقاً لقوله تعالى في سورة النساء، آية رقم (34): " وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْتَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا ".

انظر: الصاوي، أحمد بن محمد الخلوتي (ت: 1241هـ—)، حاشية الصاوي على الشرح الصغير، ج2، د.ط. دار المعارف، د.ت، ص511؛ الخن، مصطفى وآخرون، الفقه المنهجي على مذهب الإمام الشافعي رحمه الله تعالى، ج4، ط4، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 1992م، ص107-108.

تستحقها⁽¹⁾، ولا تسقط نفقة المرأة عن زوجها بشيء غير النشوز لا من مرض ولا حيض ولا نفاس ولا صوم ولا حج ولا مغيب إن غابت عنه بإذنه⁽²⁾.

وقد نص الشارع صراحة في الكتاب والسنة على وجوب النفقة للزوجة، وتقدر بحسب حال الزوج وقدرته، قال تعالى: ﴿ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ﴾⁽³⁾، وقوله تعالى: ﴿ لِيُنْفِقَ ذُو سَعَةٍ مِّن سَعَتِهِ وَمَن قُدِرَ عَلَيْهِ رِزْقُهُ فَلْيُنْفِقْ مِمَّا آتَاهُ اللَّهُ لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا آتَاهَا سَيِّجَعُلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ﴾⁽⁴⁾.

وردد عن النبي - صلى الله عليه وسلم - في حجة الوداع، أنه قال: "فاتقوا الله في النساء، فإنكم أخذتموهن بأمان الله، واستحللتم فروجهن بكلمة الله، ولكم عليهن ألا يوطئن فرشكم أحدا تكرهونه، فإن فعلن ذلك فاضربوهن ضربا غير مبرح، ولهن عليكم رزقهن وكسوتهن بالمعروف"⁽⁵⁾. وفي هذا الحديث دلالة على وجوب نفقة الزوجة على زوجها بالمعروف بتكليف من الشارع صراحة.

وقد وجبت النفقة على الزوج؛ لأن الزوجة لا تخرج من بيتها إلا بإذن زوجها، وهي نظير ومقابل لتمكينها نفسها له⁽⁶⁾.

وكذلك أوجبت الشريعة الإسلامية الإنفاق على المرأة قبل الزواج، أما إن كانت تعمل ولها مال فنفتتها في مالها، لأنها موسرة غير محتاجة، والنفقة تجب على الغني للمعسر باعتبار توفر الحاجة،

(1) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج4، ص194؛ الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ)، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، ج3، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م، ص355؛ ابن مفلح، إبراهيم بن محمد بن عبد الله (ت: 884هـ)، المبدع في شرح المقنع، ج7، ط1، 1997م، ص157. النمري، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ)، الكافي في فقه أهل المدينة، ج2، ط2، مكتبة الرياض الحديثة، المملكة العربية السعودية، 1980م، ص559.

(2) النمري، الكافي في فقه أهل المدينة، المرجع السابق، ص560.

(3) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(4) سورة الطلاق، آية رقم: (7).

(5) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص889، رقم الحديث: 1218.

(6) الشافعي، الأم، المرجع السابق، ج5، ص94.

وهنا انتفت الحاجة فسقطت نفقتها عن والدها، ويستوي الرجال والنساء الموسرين في النفقة على الأقارب المعسرين من باب صلة الأرحام، وإلى هذا ذهب جمهور الفقهاء⁽¹⁾.

تبين للباحثة مما سبق ذكره أن المرأة المتزوجة المدخول بها، سواء كانت عاملة أو غير عاملة تجب نفقتها على زوجها، وتشمل المأكل والملبس والمشرب والمسكن، وجميع ما ذكر يقدر بحسب قدرة الزوج وسعته.

أما إن كانت المرأة غير متزوجة وكانت بحاجة فنفتها على والدها⁽²⁾؛ لأن القرابة سبب في وجوب النفقة على الغير⁽³⁾، أما إن كانت عاملة، ومالها يكفيها، فلا تجب نفقتها على والدها بل من مالها الخاص.

الفرع الثاني: الحق في التعاقدات المالية

كفلت الشريعة الإسلامية للمرأة الأهلية الكاملة، التي جعلتها بموجب هذه الأهلية صاحبة حق في تملك المال والتصرف فيه، فضمنت لها الحق في التملك، وإبرام العقود، والقيام بالتصرفات المالية كلها، ما دامت بالغة، عاقلة، رشيدة، غير محجور عليها⁽⁴⁾.

ومن الأدلة على حق المرأة في تملك مالها والتصرف فيه، وهي والرجل في ذلك سواء، قوله تعالى:

﴿وَأَبْتَلُوا أَلَيْتَمَىٰ حَتَّىٰ إِذَا بَلَغُوا النِّكَاحَ فَإِنْ آنَسْتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا فَادْفَعُوا إِلَيْهِمْ أَمْوَالَهُمْ﴾⁽⁵⁾.

فعند بلوغها سن الرشد، وليس لأحد أن يلي عليها مالها، فهي أولى بولاية أموالها من غيرها، ويثبت لها ذمة مستقلة عن أوليائها⁽⁶⁾، وقيد بعض الفقهاء تصرف الزوجة بمالها بما قل عن الثلث، إن تصدقت به لغير الزوج، فإن زاد عن ذلك فلا بد من إذنه⁽⁷⁾.

(1) السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل (ت: 483هـ)، الميسوط، ج5، د.ط. دار المعرفة، بيروت، 1993م، ص223-224. الإمام مالك، مالك بن أنس بن مالك بن عامر (ت: 179هـ)، المدونة، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م، ص263، الشافعي، الأم، المرجع السابق، ج5، ص94.

(2) ابن همام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد (ت: 861هـ)، شرح فتح القدير على الهداية شرح بداية المبتدي، ج4، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م ص374.

(3) ابن همام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد (ت: 861هـ)، فتح القدير، ج4، د.ط. دار الفكر، د.ت، ص378.

(4) ابن قدامة، موفق الدين عبد الله المقدسي (ت: 620هـ)، المغني، ج4، د.ط. مكتبة القاهرة، 1968م، ص348.

(5) سورة النساء، آية رقم: (6).

(6) الشافعي، الأم، المرجع السابق، ج3، ص220.

(7) الإمام مالك، المدونة، المرجع السابق، ج4، ص123.

تبين للباحثة مما سبق، أن أهلية المرأة سواء كانت عاملة أم غير عاملة، متزوجة أم غير متزوجة، ثابتة في حقها للتملك والتصرف وإبرام التعاقدات المالية كافة من غير شرط أو قيد؛ لأن الأصل في الشريعة الإسلامية المساواة بين الرجل والمرأة في أهلية التملك والتصرف. وفي ذلك يقول الشافعي: "إذا دفع إلى المرأة مالها والرجل فسواء كانت المرأة بكرا أو متزوجة عند زوج أو ثيبا كما يكون الرجل سواء في حالاته وهي تملك من مالها ما يملك من ماله ويجوز لها في مالها ما يجوز له في ذلك عند زوج كانت أو غير زوج لا فرق في ذلك بينها وبينه في شيء مما يجوز لكل واحد منهما في ماله فكذا حكم الله - عز وجل - فيها وفيه" (1).

وللمرأة أن تتصرف في مالها دون الحاجة لإذن من قبل زوجها أو وليها، فقد ثبت عن النبي أنه قبل صدقة النساء من غير سؤال عن استئذان الولي، - صلى الله عليه وسلم -: "تصدقن، يا معشر النساء، ولو من حليكن" (2).

الفرع الثالث: الحق في الميراث

أولت الشريعة الإسلامية المرأة عناية فائقة، فرفعت من شأنها وأعلنت من قدرها، ومن أهم مظاهر العناية بها، أنها كفلت لها الحق في الميراث، قال تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ

نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَسَعَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّا اللَّهُ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا﴾ (3). فالأية

صريحة في حق المرأة في الميراث، وهذا ثابت بحكم الشارع لا بإرادة المورث أو الوارث، ويدخل في ملك الوارث دون الحاجة إلى إرادته جبرا عنه (4)، وليس لها الحق في إسقاطه أو التنازل عنه؛ لأنه محدود من نظم الشريعة، أي من النظام العام، الذي يكون التملك فيه جبريا (5).

ولا يمكن أن تكون الشريعة الإسلامية غير منصفة للمرأة من جهة، فلا تضمن لها حقوقها المالية كاملة، والقول أن للذكر ضعف الأنثى وهذا انتقاص من حقها، قول غير صحيح وإدعاء غير مقبول؛ لأن البنت قبل الزواج تكون نفقتها على الأقرب من رجال أسرتها، وبعد الزواج تكون نفقتها على زوجها، ولا تكلف بالنفقة على أولادها، والرجل المكلف بالانفاق عليها وعلى زوجته وأولاده ووالديه له الحق في أن يكون له نصيب من الميراث أكبر من نصيب الأنثى (6).

(1) الشافعي، الأم، المرجع السابق، ج3، ص224.

(2) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص694، رقم الحديث: 1000.

(3) سورة النساء، آية رقم: (32).

(4) أبو زهرة، محمد، أحكام التركات والمواريث، د. طه دار الفكر العربي، القاهرة، 1963م، ص5-7.

(5) الزرقا، مصطفى أحمد، المدخل الفقهي العام، ج1، ط2، دار القلم، دمشق، 2004م، ص340-341.

(6) المرجع نفسه، ص55-56.

وخلاصة القول أن الميراث حق أقره الشارع للمرأة دون قيد أو شرط، وليس لأحد أن يحرمها منه، وليس لها أن تسقطه، وليس للوارث أو المورث رأي فيه، وفي هذا السياق تدخل المرأة العاملة. قال تعالى: ﴿وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا﴾ (1).

الفرع الرابع: الحق في المهر

يقصد بالمهر، المال الذي يجب في عقد النكاح على الزوج في مقابلة منافع البضع، إما بالتسمية أو بالعقد(2)، ولا يخرج عن وجهين، إما مسمى وإما غير مسمى(3).

وللمهر أسام. وهي: الصداق، والصدقة، والنحلة، والأجر، والفريضة، والعلائق، والعقر، والمهر(4)، سئل النبي - صلى الله عليه وسلم -: "ما العلائق بينهم يا رسول الله؟"، قال: ما تراضى عليه الأهلون، ولو قضيب من أراك"(5).

يعتبر المهر من الحقوق المالية التي ضمنها الشريعة الإسلامية للمرأة المتزوجة على زوجها، ويثبت بالدخول وما قام مقامه من الخلوة الصحيحة والموت(6)، وفي ذلك دلالة على أهميته الكبيرة، قال سبحانه وتعالى: ﴿فَمَا اسْتَمْتَعْتُمْ بِهِ مِنْهُنَّ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ فَرِيضَةً﴾ (7)، أي: كما تستمتعون

بهن فآتوهن مهورهن في مقابلة ذلك(8)، وكقوله تعالى: ﴿وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً﴾ (9).

يدخل المهر في الذمة المالية للزوجة، ويصبح مالا من مالها لها أن تتصرف فيه كيفما شاعت كما تتصرف بما سواه من مالها(10)، ولا يحق لزوجها أخذه أو التصرف فيه دون علمها أو بقصد إلحاق

(1) سورة النساء، آية رقم: (7).

(2) البابرني، محمد بن محمد بن محمود (ت: 786هـ)، العناية شرح الهداية، ج3، دبط، دار الفكر، دبت، ص316.

(3) السُّعْدِي، علي بن الحسين بن محمد (ت: 461هـ)، النتف في الفتاوى، ج1، ط2، دار الفرقان، عمان، 1984م، ص295.

(4) الشلبي، شهاب الدين أحمد بن محمد (ت: 1021 هـ)، حاشية الشلبي، ج2، ط1، المطبعة الكبرى الأميرية، القاهرة، 1313 هـ، ص135.

(5) الدار قطني، علي بن عمر بن أحمد (ت: 385هـ)، سنن الدار قطني، ج4، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2004م، ص357، رقم الحديث: 3600؛ الجوزي، عبد الرحمن بن علي بن محمد (ت: 597)، التحقيق في مسائل الخلاف، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، ص281، رقم الحديث: 1672، حديث ضعيف.

(6) البابرني، أكمل الدين محمد بن محمد بن محمود، العناية شرح الهداية، المرجع السابق، ج3، ص322.

(7) سورة النساء، آية رقم: (24).

(8) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج2، ص258.

(9) سورة النساء، آية رقم: (4).

(10) الشافعي، الأم، المرجع السابق، ص224.

الضرر بها؛ فإذا كان لا يحل للزوج أن يأخذ من مال زوجته، فمن باب أولى أن لا يأخذ مهرها؛ لأنه جزء من مالها الذي دخل في ذمتها المالية المنفصلة عنه⁽¹⁾، وإن رضيت بذلك يكون بطيب نفس منها، قال تعالى: ﴿فَإِنْ طَبَّنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا﴾⁽²⁾.

ولا بد أن يوجب المهر بنفس العقد، وأن يعتبر شرطاً لصحة النكاح؛ لفساد الذمم، ولأنه لم يشرع لعينه، بل لتحقيق مقاصد لا تحصل إلا باستمرار العلاقة الزوجية، فقد تحصل بين الزوجين مشاكل أسرية وهذه واقعة لا محالة في الحياة الزوجية، فلو لم يجب المهر بنفس العقد قد يلجأ الزوج إلى تطليق زوجته ولن يبالي في إزالة الحل بينهما، حتى وإن واجهتهم أمور يسيرة وقد تكون نافهة في بعض الأحيان؛ لأنه لا يوجد إلزام له بدفع المهر، فلا تحصل المقاصد المطلوبة من الزواج، وما يتيسر طريق الحصول عليه يهون في الأعين فيهون التمسك به⁽³⁾.

من خلال ما سبق اتضح أن المهر حق ثابت للمرأة المتزوجة قبل الدخول، فإن حصلت فرقة بين الزوجين بطلاق قبل الدخول، فلها نصف المهر في حينها⁽⁴⁾، وإن حصلت فرقة بين الزوجين بسبب من جهة الزوج، كأن يرتد الزوج عن الإسلام، يثبت لها نصف المهر⁽⁵⁾، وإذا ماتت الزوجة أو مات الزوج قبل الدخول، فلها مهر المثل⁽⁶⁾. وبعد الدخول، يجب لها جميع المهر⁽⁷⁾، سواء كانت عاملة أو غير عاملة، ولها مطلق الحرية في إدارته والتصرف فيه.

الفرع الخامس: الحق في المال المكتسب من العمل

ساوت الشريعة الإسلامية بين الرجل والمرأة، بأن لكل منهما ذمة مالية مستقلة عن الآخر، ولم يرد على لسان أحد من العلماء القدامى أن للزوج حق في راتب زوجته. بالتالي ما اكتسبته الزوجة من مال قبل العقد أو بعده، فهو حق خالص لها، وليس للزوج فيه أي حق ولو أجبرها على تقديم راتبها أو جزء منه فهو بفعله ذلك يكون آثماً، وإن أرادت أن تعطيه فمن باب الإحسان ومكارم الأخلاق؛ لأن الأصل أن النفقة على الرجل لا المرأة، قال تعالى: ﴿وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَسْتَبْدَالَ زَوْجٍ مَّكَانَ

(1) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج1، ص273.

(2) سورة النساء، آية رقم: (4).

(3) الكاساني، علاء الدين بن مسعود بن أحمد (ت: 587هـ)، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج2، ط2، دار الكتب العلمية، 1986م، ص274-275.

(4) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج3، ص154؛ ابن رشد الحفيد، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 595هـ)، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج3، د.ط. دار الحديث، القاهرة، 2004م، ص49.

(5) البابرّي، العناية شرح الهداية، المرجع السابق، ج3، ص322.

(6) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج2، ص274. مهر المثل:

(7) البابرّي، العناية شرح الهداية، المرجع السابق، ج3، ص322.

زَوْجٍ وَعَاتِيَتْهُنَّ إِحْدَاهُنَّ قِطَارًا فَلَا تَأْخُذُوا مِنْهُ شَيْئًا أَتَأْخُذُونَهُ بُهْتَانًا وَإِنَّمَا مُبِينًا ﴿٢٠﴾ ﴿٤١﴾

(1). وقوله تعالى: ﴿وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِن طِبْنَ لَكُمْ عَن شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ هَنِيئًا مَّرِيئًا

﴿٤١﴾ (2)، وإذا ترتب على عمل الزوجة مصاريف إضافية فإن هذه المصاريف تقع على عاتقها.

هذا ما أخذ به مجمع الفقه الإسلامي في دورته السادسة عشرة في القرار رقم (144) في البند الرابع، حيث نص على:

1- لا يجب على الزوجة شرعاً المشاركة في النفقات الواجبة على الزوج ابتداءً، ولا يجوز إلزامها بذلك.

2- تطوع الزوجة بالمشاركة في نفقات الأسرة أمر مندوب إليه شرعاً لما يترتب عليه من تحقيق معنى التعاون والتآزر والتآلف بين الزوجين.

3- يجوز أن يتم تفاهم الزوجين واتفاقهما الرضائي على مصير الراتب أو الأجر الذي تكسبه الزوجة.

4- إذا ترتب على خروج الزوجة للعمل نفقات إضافية تخصها فإنها تتحمل تلك النفقات (3).

أما المرأة غير المتزوجة والتي تسكن عند والدها وتحت رعايته، فلوالد أن يأخذ من مال ابنته، إذا كان محتاجاً وبقدر حاجته (4)، وبشرط ألا يجحف أو يضر بها (5)، وتكون نفقة الوالدين واجبة على ابنتهما العاملة، إذا كانا فقيرين لا كسب لهما ولا مال (6)، وقد أجاز الحنابلة في الصحيح عندهم، أن للآب أن يأخذ من مال ابنته دون اشتراط للحاجة، على أن يكون المال زائداً عن حاجة ابنته حتى لا يلحق بها ضرر، وألا يكون الأخذ بقصد إعطاء ابن آخر له، وألا يكون الأخذ في مرض الموت (7).

(1) سورة النساء، آية رقم: (20).

(2) سورة النساء، آية رقم: (4).

(3) عنوان الموقع: www.iifa-aifi.org/2174.html، تاريخ الدخول للموقع: 2020\2\9م، تاريخ النشر: 2005\4\9م.

(4) البلدحي، عبد الله بن محمود بن مودود (ت: 683هـ—)، الإختيار لتعليق المختار، ج4، دط، مطبعة الحلبي، القاهرة، 1937م، ص13؛ القرطبي، الكافي في فقه أهل المدينة، المرجع السابق، ص628.

(5) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج6، ص61.

(6) الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، نيل الأوطار، ج6، ط1، دار الحديث، مصر، 1993م، ص17.

(7) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج6، ص64-65.

المطلب الثاني: الحقوق السياسية للمرأة العاملة

الفرع الأول: حق تولي المرأة منصب الوزارة في الشريعة الإسلامية

أولاً: تعريف الوزارة لغة واصطلاحاً

الوزارة لغة: قال ابن منظور: "الوزارة، والكسر أعلى. ووازره على الأمر: أي أعانه وقواه"⁽¹⁾، مشتقة من الفعل: وَزَرَ، وله معنيان: إما أن يكون معناه الملجأ، أو الثقل في الشيء، وسمي الوزير بهذا الاسم؛ لأنه يحمل الثقل عن صاحبه⁽²⁾.

الوزارة اصطلاحاً: وظيفة يتقلدها شخص بموجب صلاحية تناط له من قبل الإمام، ليعاونه في أعباء الحكم، وهي أم الخطط السلطانية والرتب الملوكية لأن اسمها يدل على مطلق الإعانة⁽³⁾.

ثانياً: أقسام الوزارة في الدولة الإسلامية

قسم الفقهاء الوزارة إلى نوعين⁽⁴⁾:

- 1- وزارة تفويض: ان يعهد الإمام بالوزارة إلى شخص غيره يفوض إليه النظر في أمور الدولة والتصرف في شؤونها وفق أحكام الشريعة الإسلامية، وهي من فروض الكفاية.
- 2- وزارة تنفيذ: هي سلطة خاصة بوزير التنفيذ والتي تكون فيها مهمة الوزير تنفيذ أوامر الخليفة وعدم التصرف بشؤون الدولة من تلقاء نفسه بل كان يعرض أمور الدولة على الخليفة ويتلقى أوامره فيها.

يفهم من أنواع الوزارات في الدولة الإسلامية، أن للإمام في وزارة التفويض الحق والصلاحية في الاستعانة بغيره لمساعدته في أمور الدولة، فيفوض إليه القيام على أحوال الرعية والنظر في شؤون الدولة، وفق سلطة عامة يمنحها الأمام للمفوض إليه مهمة النظر في أمور الرعية. بذلك تكون وزارة التفويض أقرب إلى رئاسة الوزراء حالياً.

(1) ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج5، ص283؛

(2) الرازي، أحمد بن فارس بن زكرياء (ت: 395هـ)، معجم مقاييس اللغة، ج6، د.ط، دار الفكر، 1979م، ص108.

(3) ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد ولي الدين الحضرمي (ت: 808 هـ)، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر

ومن عاصرهم من ذوى الشأن الأكبر (مقدمة ابن خلدون)، ج1، ط2، دار الفكر، بيروت، 1988م، ص294.

(4) الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ)، الأحكام السلطانية، د.ط، دار الحديث، القاهرة، د.ت، ص50-56.

نص القرآن الكريم على جواز وزارة التفويض، قال تعالى: ﴿وَأَجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي﴾ ﴿٢٩﴾ هَرُونَ

أَخِي ﴿٣٠﴾ أَشَدُّ بِهِ أَزْرَى ﴿٣١﴾ وَأَشْرِكُهُ فِي أَمْرِي ﴿٣٢﴾ ﴿١﴾.

أما وزارة التنفيذ، فتقتصر مهمة وزير التنفيذ على تنفيذ أوامر الإمام، بذلك يكون وسيط بين الدولة والشعب. وتكون وزارة التنفيذ على نحو ما سبق أقرب إلى معنى الوزارة في وقتنا الحاضر.

ثالثاً: شروط وزير التفويض ووزير التنفيذ

يشترط في وزير التفويض ما يشترط في الإمام، إلى جانب الكفاية، وشروط الإمام، هي (2):

- 1- أن تتوافر في الإمام شروط القاضي، من حرية وبلوغ وعقل وعلم وعدالة.
- 2- الإسلام
- 3- أن يكون قيماً بأمر الحرب والسياسة وإقامة الحدود.
- 4- أن يكون من أفضل المختارين للإمامة في العلم والدين.
- 5- سلامة الأعضاء والحواس.
- 6- أن يكون من قريش.

جميع الشروط السابقة يجب أن تتوافر في وزير التفويض، أما وزير التنفيذ فلا يشترط أن يكون مسلماً على أن يكون من أهل الذمة، وحرراً، وعالماً بالأحكام الشرعية، والمعرفة بأمر الحرب والخراج (3).

أما بخصوص اشتراط كون الوزير من قريش، فإنه لا يصلح اشتراطه في وقتنا المعاصر؛ لأن البلاد قد تقسمت إلى دول مختلفة الجنسية، وكل دولة لها قوانينها وأنظمتها التي تطبقها على أفرادها.

رابعاً: حكم تولي المرأة الوزارة في الدولة الإسلامية

اختلف العلماء في حكم تولي المرأة الوزارة، فذهب فريق منهم إلى المنع، وذهب غيرهم إلى الجواز، ويرجع سبب الاختلاف، إلى اختلافهم في اعتبار الوزارة من الولايات العامة أم لا، فمن

(1) سورة طه، آية رقم: (29-32).

(2) أبو يعلى الفراء، محمد بن الحسين بن محمد (ت: 458هـ)، الأحكام السلطانية للفراء، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت، 2000م، ص20؛ الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص19-20.

(3) الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص59.

قال بالمنع اعتبر الوزارة من الولايات العامة (باعتبارها من الإمامة الكبرى)، ومن قال بالجواز لم يعتبرها من الولايات العامة (1).

أدلة الفريق الأول القائلين بالمنع، جمهور الفقهاء (2).

1- قوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا

أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾ (3). وجه الدلالة: أن الرجال ليسوا فقط قوامين على نسائهم في

الإنفاق وإنما أيضا في الولاية، فالرجل له فضيلة في زيادة التدبير ويغلب عليه الجانب العقلي الذي يحتاجه العمل السياسي، بخلاف المرأة التي يغلب عليها الجانب العاطفي (4)، وقال الشوكاني (5) في معنى القوامة: " أنهم يقومون بالذب عنهن، كما تقوم الحكام والأمراء الذب عن الرعية، وجاء بصيغة المبالغة في قوله: " قوامون " ليدل: على أصالتهم (أي الرجال دون النساء) في هذا الأمر " (6).

وبقوله تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ﴾ (7). وجه الدلالة: أن الله سبحانه وتعالى أمر النساء

بالقرار في البيوت وإن كانت هذه الآية خاصة بنساء النبي - صلى الله عليه وسلم - إلا أنها تشمل جميع النساء، وعدم الخروج منها إلا لضرورة، وليس من الضرورة أن تخرج

(1) ابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، المرجع السابق، ج4، ص243.

(2) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج7، ص98؛ الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المرجع السابق، ج4، ص129؛ الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص58؛ الشربيني، شمس الدين محمد بن أحمد (ت: 977هـ—)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، ج5، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م، ص418؛ الفراء، الأحكام السلطانية للفراء، المرجع السابق، ص31.

(3) سورة النساء، آية رقم: (34).

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج5، ص168-169.

(5) الشوكاني: محمد بن علي بن محمد بن عبد الله الشوكاني: فقيه مجتهد من كبار علماء وقضاة اليمن، ولد سنة 1250هـ في اليمن، وتوفي سنة 1834هـ من مؤلفاته: نيل الأوطار من أسرار منتقى الأخبار، والبير الطالع بمحاسن من بعد القرن السابع، وفتح القدير.

انظر، الزركلي، الأعلام، المرجع السابق، ج6، ص298.

(6) الشوكاني، فتح القدير، المرجع السابق، ج1، ص531.

(7) سورة الأحزاب، آية رقم: (33).

المرأة للعمل في وظيفة الوزارة؛ لأن في ذلك طلب الرأي وثبات العزم ما تضعف عنه النساء، ومن الظهور في مباشرة ما هو محظور⁽¹⁾.

2- واستدلوا بقول النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"⁽²⁾.
وجه الدلالة: إن الحديث صريح في منع المرأة من تولي الإمارة، لما قد يلحق بالقوم عدم الفلاح في الدنيا والآخرة، وفيه أن لا تزوج المرأة نفسها ولا تلي العقد على غيرها⁽³⁾.
3- بالإجماع: أجمع الفقهاء على عدم جواز تولي المرأة منصب يعتبر من الولايات العامة، وعلى أن البيعة لا تنعقد لها شرعا⁽⁴⁾، حيث إن الفقهاء اشترطوا الذكورة في الولاية، فلا يجوز أن تقوم بذلك امرأة، وإن كان خبرها مقبولاً، فالوزارة تنتدرج تحت الولايات العامة، التي لا يجوز للمرأة توليتها⁽⁵⁾.

4- أن الوزارة من الولاية العامة، والأخيرة تحتاج إلى طلب الرأي وثبات العزم، وقد تضعف عنه النساء، ومن الظهور في مباشرة ما هو محظور⁽⁶⁾.

أدلة الفريق الثاني القائلين بالجواز، منهم: القرضاوي⁽⁷⁾.

1- التساوي في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة، وكلاهما مكلفان بالعمل، وبالعمل الصالح على وجه الخصوص.
2- عدم وجود دليل شرعي صحيح الثبوت، وصريح الدلالة، على تحريم عمل المرأة خارج المنزل، والأصل في الأشياء الإباحة.

(1) الفراء، الأحكام السلطانية لأبي بعلی، المرجع السابق، ص31. ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج6، ص409-411.

(2) سبق تخريجه، انظر: ص74.

(3) المباركفوري، محمد عبد الرحمن بن عبد الرحيم (ت: 1353هـ)، تحفة الأحمدي بشرح جامع الترمذي، ج6، د.ط، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت، ص447.

(4) النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ)، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ج10، ط3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1991م، ص42؛ علاء الدين الحصكفي الحنفي، محمد بن علي بن محمد الحصني (ت: 1088هـ)، الدر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، 2002م، ص75. عيش، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 1299هـ)، منح الجليل شرح مختصر خليل، ج8، د.ط، دار الفكر، بيروت، 1989م، ص259. ابن قدامة، المغني لابن قدامة، المرجع السابق، ج10، ص36.

(5) الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص58؛ الفراء، الأحكام السلطانية للفراء، المرجع السابق، ص31؛ الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج5، ص418.

(6) الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص58.

(7) القرضاوي، فتاوى المرأة المسلمة، المرجع السابق، ص66-67.

3- حاجة المجتمع إلى عمل المرأة، كأن تعمل في مجال التطبيب والتمريض.

خامسا: المناقشة والترجيح

المناقشة: إن الإستدلال بقوامة الرجل على المرأة في قوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ

بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾⁽¹⁾، بإعتبار أن الرجل مقدم على

المرأة وأنه أكثر كفاءة منها فيه نظر؛ لأنه قد تتوفر الكفاءة في المرأة أكثر من الرجل في الحياة العملية، فتوليها هنا تحقيق لمصلحة عامة، وحيث أن الغاية من القضاء إقامة العدل وحفظ الحقوق وإيصالها لأصحابها، فجاز توليتها القضاء كالرجل، ولا يصح الإستدلال بهذه الآية؛ لأن الإستدلال بها في غير محل النزاع، فالقوامة ولأية تأديب للزوج على زوجته، وهذا يفهم من سبب نزولها، فقد نزلت في رجل لطم وجه امرأته، فجاءت إلى النبي - صلى الله عليه وسلم - تطلب القصاص، فجعل لها ذلك، ثم نزلت الآية: "الرجال قوامون على النساء"⁽²⁾.

أما الإستدلال بقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "الن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"⁽³⁾، فقد ورد في منع المرأة من الإمامة العظمى وليس منعها من القضاء، بل أوضحت كتب التاريخ أن ابنة ملك كسرى التي جاء في عصرها هذا الحديث، أنها كانت أفضل ممن كان قبلها من الرجال، فأظهرت العدل في دولتهم على خلاف والدها الذي كان يتصف بالظلم والتجبر بالناس، وأخيها الذي كان سيء الأخلاق⁽⁴⁾.

وأما الإستدلال بأن قضاء المرأة فيه شبهة بقضاء الإمامة الكبرى؛ فواقع النظام القضائي في المحاكم سواء كانت شرعية أو نظامية يشهد بخلافه؛ لأن القضاء في وقتنا الحاضر على درجات، فما يصدر عن القاضي من أحكام وقرارات ينظر به قاض غيره، عند استأنفه من قبل الخصوم، والإستناد على علة الأدوثة في منع المرأة من الإمامة الكبرى لا يعني منعها من ولاية القضاء، فكما لا تتأثر وصاية المرأة على اليتيم، كذلك لا تأثير على توليها منصب القضاء؛ لأن العلة في الجواز القدرة على تولي منصب القضاء والقيام بأعبائه، والكفاءة لأداء العمل متوفرة عند المرأة كما عند الرجل، بل قد تكون أفضل منه في تأديت عملها.

(1) سورة النساء، آية رقم: (34).

(2) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج11، ص250.

(3) سبق تخريجه، أنظر: ص74.

(4) ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد بن محمد (ت: 808هـ-)، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم

من ذوي الشأن الأكبر، ج2، ط2، دار الفكر، بيروت، 1988م، ص214-215.

وفي الاستدلال بعدم انعقاد البيعة للنساء؛ لإشتراط الذكورة في الولاية، فإنه لا يوجد نص صريح يستدل من خلاله على وجوب ذلك الشرط، بل إن في مبايعة النساء نص واضح في الدلالة على جواز ذلك، عندما بايعت نساء مكة النبي - صلى الله عليه وسلم - فقبل ذلك بالكلام مع اشتراط بعض الشروط عليهن⁽¹⁾، كما جاء في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِذَا جَاءَكَ الْمُؤْمِنَاتُ يُبَايِعَنَّكَ عَلَىٰ أَنْ لَا

يُشْرِكَنَّ بِاللَّهِ شَيْئًا وَلَا يَسْرِقَنَّ وَلَا يَزْنِينَ وَلَا يَقْتُلَنَّ أَوْلَادَهُنَّ وَلَا يَأْتِينَ بِبُهْتَانٍ يَفْتَرِينَهُ بَيْنَ أَيْدِيهِنَّ

وَأَرْجُلِهِنَّ وَلَا يَعْصِيَنَّ فِي مَعْرُوفٍ فَبَايِعُهُنَّ وَأَسْتَغْفِرَ لَهُنَّ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٣﴾⁽²⁾. ففي

حضور النساء لبيعة الرسول صلى الله عليه وسلم دليل على مشروعية بيعتهن. والقول بأن الوزارة من الولاية العامة، والأخيرة تحتاج إلى طلب الرأي وثبات العزم، ففي وقتنا الحاضر يعتبر منصب الوزارة كأى وظيفة عامة في الدولة، إذ هناك من هو أعلى منصب منه يراقب ما يؤديه الوزير من أعمال، فلا يوجد أى اشكالية في تقلد المرأة منصب الوزارة وليس رئيس وزراء، خاصة إن كانت تتعلق الوزارة بشؤون النساء كوزيرة المرأة والأسرة، وهذا لا يخالف حديث النبي - صلى الله عليه وسلم - : "ما أفلح قوم أسندوا أمرهم إلى امرأة"⁽³⁾، حيث إن المقصود بالولاية هنا هي الولاية العامة العليا، حين أبلغ الرسول صلى الله عليه وسلم أن الفرس ولوا للرئاسة عليهم احدى بنات كسرى بعد موته⁽⁴⁾. ولو استثنينا الإمامة الكبرى المتمثلة برئيس الدولة، فإن سائر الرتب الأخرى، تعد مجالات متسعة لكل من النساء والرجال⁽⁵⁾. وما دام أن هناك جهات عليا تراقب تصرفاتها وأعمالها وتوظف بحسب الكفاءات والقدرات.

وأما القول بأن كلا من الرجل والمرأة مكلفان بالعمل الصالح، ولا يوجد دليل صريح في دلالاته يمنع المرأة من العمل في منصب الوزارة على وجه الخصوص، وخصوصا إزدياد حاجة المجتمع للمرأة في العمل في مختلف المجالات، كالتمريض والطب والتعليم، فكلها قرائن على مشروعية عمل

(1) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج18، ص71.

(2) سورة الممتحنة، آية رقم: (12).

(3) أخرجه البخاري في صحيحه بلفظ آخر: (لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة)، المرجع السابق، ج8، ص6، رقم الحديث: 4425.

(4) السباعي، المرأة بين الفقه والقانون، المرجع السابق، ص33.

(5) البوطي، محمد سعيد، المرأة بين طغيان النظام الغربي ولطائف التشريع الرياني، ط1، دار الفكر، دمشق، 1996م، ص96.

المرأة في ذلك المجال، فكثير من النساء يتفوقن على الرجال في كفاءتهن وسدادت رأيهن وحكمتهن في القيادة والإدارة، وفي إتخاذ القرارات.

الترجيح: أن المرأة لها الحق في تولي منصب وزيرة تنفيذ لا تفويض؛ لأن وزارة التفويض تعطي المفوض إليه سلطة عامة على الدولة، بحيث يقوم مقام الإمام في رعاية الأمة في الدولة الإسلامية وفق أحكام الشريعة الإسلامية، وإمامة المرأة غير جائزة باتفاق، لقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"، فليس في هذا الحديث انتقاص من قدرات المرأة القيادية وإنما فيه توجيه لقدراتها في الإتجاه الصحيح والأنسب لها من الناحية النفسية والجسدية في هذه الحالة.

بينما يجوز للمرأة أن تتولى وزارة التنفيذ؛ لأن صلاحيات وزير التنفيذ محدودة في تلقي الأوامر من الإمام وتنفيذها، فهو وسيط بين الإمام والشعب في تنفيذ الأحكام، ولعدم وجود دليل شرعي يمنع من ذلك، واتخاذ قرار تعيين امرأة للعمل في منصب وزارة يرجع إلى السياسة الشرعية وما يراه الإمام أصلح للأمة.

الفرع الثاني: حق تولي المرأة ولاية الحسبة

أولاً: تعريف الحسبة لغة واصطلاحاً

الحسبة لغة: بكسر الحاء، جمعها حسابات، ومصدرها حَسَبَ، والحسبة من الاحتساب كالعدة من الاعتداد، ولها عدة معاني في اللغة، فقد تأتي بمعنى طلب الأجر من الله، أو حسن التدبير والنظر في الأمر؛ لأنه إذا كان الشخص حسن التدبير للأمر، كان عالماً بعداد كل شيء وموضعه من الرأي والصواب، يقال فلان حسن الحسبة: أي حسن التدبير- ولي عنده حسبة: أي لي عنده شيء من المال⁽¹⁾.

الحسبة اصطلاحاً: هي، الأمر بالمعروف إذا ظهر تركه، والنهي عن المنكر إذا ظهر فعله، والإصلاح بين الناس⁽²⁾، وهي فاعلية المجتمع في الأمر بالمعروف إذا ظهر تركه والنهي عن المنكر إذا ظهر فعله تطبيقاً للشرع الإسلامي⁽³⁾.

(1) عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المرجع السابق، ج1، ص491؛ ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج1،

ص314؛ الرازي، معجم مقاييس اللغة، المرجع السابق، ج2، ص60؛

(2) القرشي، محمد بن محمد بن أحمد (ت: 729هـ)، معالم القرية في طلب الحسبة، دط، دار الفنون «كمبريدج»، دت، ص7.

(3) إمام، محمد كمال الدين، أصول الحسبة في الإسلام، ط1، دار الهداية، مصر، 1986م، ص16.

والحسبة ولاية دينية، حيث يقوم الإمام بتعيين من ينوب عنه في إقامة حدود الله ونشر مكارم الأخلاق من خلال الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؛ لصيانة المجتمع من الانحراف، وحماية الدين من الضياع، وتحقيقا لمصالح الناس الدينية والدنيوية وفقا لشرع الله تعالى(1).

ثانياً: أدلة مشروعية الحسبة في الشريعة الإسلامية

نصت الشريعة الإسلامية على مشروعية الحسبة في القرآن والسنة النبوية، قال تعالى: ﴿وَلْتَكُنْ

مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ﴾ (2).

وقال النبي - صلى الله عليه وسلم -: "من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان"(3).

وجه الدلالة من الآية والحديث: أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر واجب على كل مسلم ومسلمة لا فرق بينهما في ذلك، حتى وإن كان بإمكانات بسيطة وضعيفة، وهي من فروض الكفايات ويصير فرض عين على القادر الذي لم يقم به غيره(4).

(1) دون مؤلف، الحسبة، دط، الكتاب منشور على موقع وزارة الأوقاف السعودية بدون بيانات، ص1.

(2) سورة آل عمران، آية رقم: (104).

(3) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج1، ص69، رقم الحديث: 49.

(4) ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام (ت: 728هـ)، الحسبة في الإسلام، ط1، دار الكتب العلمية، د.ت،

ثالثاً: حكم تولي المرأة ولاية الحسبة

اختلف الفقهاء في حق المرأة في ولاية الحسبة إلى فريقين، ويرجع سبب الإختلاف في إعتبار ولاية الحسبة من الولايات العامة أم لا؟ فالذين قالوا بأنها من الولايات العامة كان رأيهم المنع، والذين قالوا بأنها ليست كذلك، كان رأيهم الجواز⁽¹⁾.

الفريق الأول: القائلين بالمنع، منهم: القرطبي⁽²⁾ وابن العربي⁽³⁾ وجمهور الفقهاء⁽⁴⁾.

الفريق الثاني: القائلين بالجواز، منهم: الغزالي⁽⁵⁾ والقرشي⁽⁶⁾ وغيرهم.

(1) القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، المرجع السابق، ص243.

(2) القرطبي، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، المرجع السابق، ص243.

القرطبي: العلامة، والفقهاء، والفيلسوف، محمد بن أبي القاسم ابن رشد القرطبي، ولي قضاء قرطبة، له من التصانيف: بداية المجتهد، ومختصر المستصفي، توفي سنة 520هـ.

انظر: الذهبي، سير أعلام النبلاء، المرجع السابق، ج16، ص426.

(3) ابن العربي، محمد بن عبد الله بن أحمد (ت: 543هـ)، أحكام القرآن، ج3، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م، ص483.

ابن العربي: محمد بن عبد الله بن أحمد المعافري، الحافظ أبو بكر، أحد الأعلام ولد في الأندلس في شعبان سنة 468هـ تفقه عند علماء كثر منهم: أبا بكر محمد بن الوليد الطرطوشي، وطراد الزبيني، وأبا حامد الغزالي، وكان من أهل التقن في العلوم، والاستبحار فيها، والجمع بينهما، كان يتصف بحسن الخلق، ولين الكنف، وكرم النفس، وتوفي بالعدوة، ودفن بفاس في ربيع الآخر.

انظر: الذهبي، محمد بن أحمد بن عثمان (ت: 748هـ)، تاريخ الإسلام ووفيات المشاهير والأعلام، ج11، ط1، دار الغرب الإسلامي، 2003م، ص834؛ البرمكي، أحمد بن محمد بن إبراهيم (ت: 681هـ)، وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، ج4، ط1، دار صادر، بيروت، 1971م، ص296.

(4) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج7، ص98؛ الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المرجع السابق، ج4، ص129؛ الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص58؛ الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج5، ص418؛ الفراء، الأحكام السلطانية للفراء، المرجع السابق، ص31.

(5) الغزالي، محمد بن محمد الطوسي (ت: 505هـ)، إحياء علوم الدين، ج2، د.ط، دار المعرفة، بيروت، د.ت، ص312.

الغزالي: أبو حامد محمد بن محمد بن أحمد، الملقب حجة الإسلام، ولد بطوس سنة 450هـ شافعي المذهب، كان أفقه أقرانه في زمانه، برع في الفقه الإسلامي وأصوله، كانت أسرته فقيرة الحال، إذ كان أباه يعمل في غزل الصوف وبيعه في طوس، وله عدة مؤلفات منها: إحياء علوم الدين، والمستصفي، توفي سنة 505هـ في مدينة طوس.

انظر: البرمكي، وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، المرجع السابق، ص216؛ الذهبي، سير أعلام النبلاء، المرجع السابق، ج14، ص267؛ السبكي، عبد الوهاب بن تقي الدين (ت: 771هـ)، طبقات الشافعية الكبرى، ج6، ط2، هجر للطباعة والنشر والتوزيع، 1992م، ص192-194.

(6) القرشي، معالم القرية في طلب الحسبة، المرجع السابق، ص7.

أدلة الفريق الأول، القائلين بالمنع:

- 1- استدلوا بحديث النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لن يفlech قوم ولوا أمرهم امرأة"⁽¹⁾. على اعتبار أن الحسبة من الولاية العامة التي لا يجوز للمرأة أن تتولاها؛ لأن النبي صلى الله عليه وسلم أخبر بنفي الفلاح عن القوم الذين أسندوا أمرهم إلى امرأة.
- 2- وبحرمة الإختلاط ومزاحمة الرجال في المجالس، وفي ذلك يقول القرطبي: "فإن المرأة لا يتأتى منها أن تبرز إلى المجالس، ولا تخالط الرجال، ولا تفاوضهم مفاوضة النظير للنظير، لأنها إن كانت فتاة حرم النظر إليها وكلامها، وإن كانت متجالدة برزة لم يجمعها والرجال مجلس تزدهم فيه معهم، وتكون منظره لهم، ولم يفlech قط من تصور هذا، ولا من اعتقده"⁽²⁾.
- 3- لم يذكر عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أو الصحابة أنهم ولوا امرأة، وأن ما روي عن عمر أنه عينة امرأة على حسبة السوق، فإنه من دسائس المبتدعة⁽³⁾.

أدلة الفريق الثاني، القائلين بالجواز:

- 1- لم يفرقوا بين الرجل والمرأة في مهمة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، فهم في ذلك سواء، يقول صاحب معالم الحسبة: " من شرط المحتسب، أن يكون مسلماً حراً بالغاً عاقلاً عدلاً حتر يخرج الصبي، والمجنون والكافر، ويدخل فيه آحاد الرعايا، وإن لم يكونوا مأذونين، ويدخل فيه الفاسق والرقيق، والمرأة "⁽⁴⁾. وقد ورد في شروط المحتسب: " وله شروط وهو أن يكون مكلفاً مسلماً قادراً فيخرج منه المجنون والصبي والكافر والعاجز ويدخل فيه آحاد الرعايا وإن لم يكونوا مأذونين ويدخل فيه الفاسق والرقيق والمرأة "⁽⁵⁾.

القرشي: محمد بن محمد القرشي، شافعي المذهب، لقب بخير الدين، وقطب الدين، وأبو الخير، ولد في مكة المكرمة سنة 373هـ في مكة المكرمة سنة 373هـ، توفى سنة 373هـ، عن عمر يناهز الخمسين.

انظر: كحالة، عمر بن رضا بن محمد (ت: 1408هـ)، معجم المؤلفين، ج11، د. ط. مكتبة المثني، بيروت، د. ت. ص293؛ الذهبي، سير أعلام النبلاء، المرجع السابق، ج12، ص522.

(1) سبق تخريجه، انظر: ص74.

(2) ابن العربي، أحكام القرآن، المرجع السابق، ص483.

(3) المرجع نفسه، ص482.

(4) القرشي، معالم القرية في طلب الحسبة، المرجع السابق، ص7.

(5) الغزالي، إحياء علوم الدين، المرجع السابق، ص312.

2- أن عمر (رضي الله عنه)، ولى امرأة تدعى " الشفاء "، للقيام بمهمة الحسبة على الأسواق(1).

3- ما ورد في الإستيعاب، أن الصحابية سمراء بنت نهيك، كانت تمر على الأسواق وتامر بالمعروف وتنهى عن المنكر، وكان معها سوط تزجر به الغشاشين(2).

ثالثاً: المناقشة والترجيح

المناقشة: لم يرد دليل يمنع المرأة من ذلك على وجه الخصوص، بل جاءت الآيات في القرآن الكريم عامة تشمل الرجال والنساء في القيام بواجب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، كما في قوله تعالى: ﴿وَلَتَكُنَّ مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ

الْمُقْلِحُونَ﴾(3)، فهم في ذلك سواء، والإستدلال بقول النبي – "الن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"،

قد ورد في توليت بنت ملك كسرى الرئاسة، ولم يرد بمنع المرأة من تولي منصب الحسبة على وجه الخصوص، والقول بحرمة الإختلاط ومزاحمة الرجال في المجالس، فهذا قول صحيح إذا لم تلتزم بالضوابط الشرعية، كالزني الشرعي مثلاً، أو أنها قد حضرت محافل الرجال لغير حاجة، أما إن كان حضورها لحاجة فجاز؛ ولم يرد عن النبي – صلى الله عليه وسلم – أو عن الصحابة منعهم المرأة أن تعمل في مجال الحسبة، بل كانت سمراء بنت نهيك تمر على الأسواق، وتزجر الغشاشين لمنعهم من غش الناس، كذلك عمر بن الخطاب، عندما عين الشفاء على ولاية السوق وكان يقدمها في الرأي على غيرها من الرجال.

والإستدلال بأن ما روي عن عمر من تعيينه امرأة على حسبة السوق، فإنه من دسائس المبتدعة، وأنه لم يرد ما يثبت هذه الواقعة، وحيث أن المناصب القيادية يشترط فيها الذكورة، يرد على هذا الإستدلال بأنه مناقض للأخبار التي وردت فيها، فقد كانت ذات فضيلة، وكان منزلها قريب من السوق، وكان عمر رضي الله عنه يمر عليها كثير إذا نزل إلى السوق، واستعماله لإبنا سليمان

(1) ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ)، الإستيعاب في معرفة الأصحاب، ج4، ط1، دار الجيل، بيروت، 1992م، ص1869.

(2) المرجع نفسه، ص1863.

(3) سورة آل عمران، آية رقم: (104).

على السوق، ولم يستبعد العلماء مشاركتها لإبنتها في إدارة السوق، وإنكار أهل العلم لهذا الأثر، ليس له سند ثابت؛ لأنهم لم يجدوا فيه ما يؤكد بالإسلام أو يؤثر على تطور المجتمع بشكل سلبي⁽¹⁾.

أما أدلة المجيزين للمرأة بالدخول في ميدان العمل كمحتسبة، فإنهم استدلوا على أن الرجل والمرأة متساويين في مهمة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وهذا يتوافق مع الآية السابقة، أما عن توليت عمر رضي الله عنه للشفاء، فكان فيها من الحكمة الكثير، حيث كانت تتصف بحدة الذكاء والفتنة، وقدرتها على إدارة السوق، فهي بذلك فاقت الكثير من رجال عصرها بكفاءتها، وكذلك ما كانت تقوم به سمراء بنت نهيك، من الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ما هي إلا أدلة على مشروعية عمل المرأة كمحتسبة.

بالإضافة إلى أدلة جمهور الفقهاء في منع المرأة من تولي المناصب العليا في الدولة؛ لإعتبارها الوزارة من الولايات العامة، وقد تم مناقشتها سابقا في هذه الدراسة⁽²⁾.

الترجيح: تميل الباحثة من خلال ما ورد سابقا إلى القول بحق المرأة في تولي الحسبة؛ لعدم ورود دليل صريح على منع المرأة من العمل كمحتسبة على وجه الخصوص، ويرجع الأمر في ذلك إلى ما يراه الإمام فيه تحقيق لمصلحة المجتمع والأمة.

الفرع الثالث: حق تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى في الشريعة الإسلامية أولاً: تعريف الشورى لغة واصطلاحاً:

الشورى لغة: بضم الشين، أشار عليه بكذا: أمره، وتأتي بمعنى التشاور، قال تعالى: ﴿وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾⁽³⁾، أي الأمر الذي يتشاور فيه⁽⁴⁾.

الشورى اصطلاحاً: هي استطلاع رأي الأمة أو من ينوب عنها في الأمور العامة المتعلقة بها⁽⁵⁾.

(1) القفاش، محمد عبد الرؤوف، بحث بعنوان: أثر تولية عمر بن الخطاب رضي الله عنه الشفاء رضي الله عنه (دراسة نقدية فقهية)، د.ت، ص12-13.

(2) انظر الفصل الأول، المبحث الثامن، المطلب الثاني، ص73-75، من هذه الدراسة.

(3) سورة الشورى، آية رقم: (38).

(4) الفيروزآبادي، القاموس المحيط، المرجع السابق، ج1، ص421؛ الزبيدي، تاج العروس، المرجع السابق، ج12، ص257؛ ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج4، ص437.

(5) الأنصاري، عبد الحميد إسماعيل، الشورى وأثرها في الديمقراطية (دراسة مقارنة)، ط3، المكتبة العصرية، بيروت، 1980م، ص4.

ثانيا: أدلة مشروعية الشورى في الشريعة الإسلامية:

من القرآن:

قال تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴾ (1)،

وقوله تعالى: ﴿ فِيمَا رَحِمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ

عَنَّهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ﴾ (2).

وجه الدلالة: دلت الآيات السابقة على أهمية التشاور في الأمر للوصول للرأي السديد، فكان النبي - صلى الله عليه وسلم- يمدح الأنصار إذا أرادوا أمرا تشاوروا فيه ثم عملوا به (3)، وقد أمر الله سبحانه وتعالى نبيه على الشورى في الأمر مع أنه كان غنيا عن المشاورة؛ لما في ذلك تأليف للقلوب، وليقتدي به المؤمنون (4).

من السنة:

أخذ النبي - صلى الله عليه وسلم- بمشورة الحباب بن منذر في غزوة بدر، عندما نزل النبي إلى أدنى بئر من آبار بدر، فأشار الحباب للنبي أن يختار موقعا أفضل، قانلا له: يا رسول الله، منزل أنزلكه الله ليس لنا أن نتعداه ولا نقصر عنه؟، أم هو الرأي والحرب والمكيدة؟ فقال رسول الله - صلى الله عليه وسلم-: "بل هو الرأي والحرب والمكيدة"، فقال الحباب: يا رسول الله، فإن هذا ليس بمنزل، ولكن انهض حتى تجعل القلب كلها من وراء ظهرك، ثم غور كل قليب بها، إلا قليبا واحدا، ثم احفر عليه حوضا، فنقاتل القوم، فنشرب ولا يشربون، حتى يحكم الله بيننا وبينهم، فقال النبي - صلى الله عليه وسلم-: "قد أشرت بالرأي" (5).

(1) سورة الشورى، آية رقم: (38).

(2) سورة آل عمران، آية رقم: (159).

(3) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج16، ص36.

(4) العز بن عبد السلام، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام (ت: 660هـ)، تفسير القرآن، ج1، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1996م، ص290.

(5) المعاقري، عبد الملك بن هشام بن أيوب (ت: 213هـ)، السيرة النبوية لابن هشام، ج1، ط2، مكتبة ومطبعة مصطفى الباي الحلبي وأولاده، مصر، 1955م، ص620.

ثالثاً: حكم تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى (البرلمان) في الشريعة الإسلامية

اختلف الفقهاء في حكم تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى، وانقسموا إلى فريقين:

الفريق الأول: لم يجيزوا عضوية المرأة في مجلس الشورى. منهم: المودودي⁽¹⁾، وعبد الرحمن عبد الخالق⁽²⁾، وعبد الكريم زيدان⁽³⁾ وجمهور الفقهاء، بإعتبارها من الولايات العامة⁽⁴⁾.

الفريق الثاني: أجازوا عضوية المرأة في مجلس الشورى. منهم: يوسف القرضاوي⁽⁵⁾، ومحمد عزة دروزة⁽⁶⁾، محمد سليمان الأشقر⁽⁷⁾.

(1) المودودي، أبو الأعلى، تدوين الدستور الإسلامي، ط5، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1981م، ص69.

(2) عبد الخالق، عبد الرحمن، بحث بعنوان: حكم تولي المرأة الولايات العامة والاشتراك في المجالس التشريعية نائبة وناخبة،

منشور على موقع <http://www.salafi.net/list.html>

(3) زيدان، عبد الكريم، أصول الدعوة، ط9، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2002م، ص213-214.

(4) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج7، ص98؛ الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المرجع السابق، ج4، ص129؛ الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص58؛ الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج5، ص418؛ الفراء، الأحكام السلطانية للفراء، المرجع السابق، ص31.

(5) عنوان الموقع: <https://www.al-qaradawi.net/node/4399> ، تاريخ الدخول للموقع: 25\2\2020م، تاريخ النشر: 18\14\2004م.

(6) دروزة، محمد عزة، المرأة في القرآن والسنة، ط1، المكتبة العصرية، 1967م، ص49-52.

(7) مقال للدكتور محمد سليمان الأشقر في صحيفة الوطن الكويتية، بتاريخ: 29\4\2004، بعنوان: نظرة في الأدلة الشرعية حول مشاركة المرأة في الوظائف الرئاسية والمجالس النيابية ونحوها، يقول فيها: " إن أهم مستند إليه من يدعون أن الشرع الإسلامي يمنع من مشاركة المرأة في الميادين المتقدمة، هو الحديث المشهور الذي أخرجه البخاري، وأخرجه أيضاً الإمام أحمد في مسنده، كلاهما عن أبي بكر رضي الله عنه، عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: (لن يفلح قوم أسندوا أمرهم إلى امرأة) وعند أحمد: (لا يفلح قوم تملكهم امرأة)، هذا الحديث هو المستند الرئيسي لكل من يتكلم في الأمر، ولم يرد هذا الحديث من أي صحابي آخر غير أبي بكره، فنقول جدلاً لو صح استنادهم بهذا الحديث افتراضاً جدلياً، لكان حجة فقط في منع أن تتولى المرأة الملك، أو رئاسة الدولة، ولا يصلح حجة لمنع أن تتولى المرأة القضاء، أو إمارة قرية، أو مدينة، فليس معنى كون الرجل لا يصلح أن يكون ملكاً، ولا يصلح أن يكون قاضياً، أو أمير مدينة، أو قرية أو أن يكون رئيس دائرة، أو وزيراً أو رئيس وزراء، أو نائياً في البرلمان، ومن احتج بهذا الحديث فهو مخطئ خطأ كبيراً، بل إنني أعتبره سيء الفهم جداً، على أن ما يدل بطلان هذا الحديث يقتضي لأن أنه لا يمكن أن يفلح قوم تتولى رئاسة دولتهم امرأة، في حال من الأحوال، ومعنى هذا أنه لو وجدت امرأة على رأس إحدى الدول، ونجحت تلك الدولة في أمورها الدنيوية، فيكون ذلك، وعلى أن هذا الحديث كاذب مكذوب عن النبي - صلى الله عليه وسلم - وقد وجد في العصور الحديثة، دول كثيرة تتولى رئاستها النساء، ونجحت تلك الدول نجاحاً باهراً تحت رئاسة النساء".

أدلة الفريق الأول: القائلين بالمنع

1- قال تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا

مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾⁽¹⁾. وجه الدلالة: إن الله سبحانه وتعالى قد حصر القوامة للرجال على

النساء في جميع مناحي الحياة، ومن ضمنها تولي الولايات العامة⁽²⁾.

2- قال تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾⁽³⁾. وجه الدلالة:

جاءت الآية خاصة بنساء النبي - صلى الله عليه وسلم- بالإقامة ببيوتهن وعدم الخروج إلا

لحاجة، ومع أنها خاصة بهن إلا أنها تعم جميع النساء في ذلك⁽⁴⁾.

3- قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم-: "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة". وجه الدلالة: يدل

الحديث على أن القوم الذي ترأسه امرأة لن يفلح في الدنيا والآخرة⁽⁵⁾.

4- أن الأصل سد الذريعة، وهذا الأصل يقتضي منع المرأة من الخروج من بيتها إلا لضرورة،

الذي يترتب عليه عدم القيام بواجبات بيتها كما يجب، والواجب العيني الذي يتمثل في

واجب المرأة في القيام بشؤون بيتها ورعاية أولادها والاهتمام بزوجها، مقدم على الواجب

الكفائي الذي يتمثل هنا بمنصب عضو مجلس الشورى⁽⁶⁾.

أدلة الفريق الثاني: القائلين بالجواز

1- أن الأصل في الأمور الإباحة، فلا يوجد دليل شرعي يمنع المرأة من تولي منصب عضو

في مجلس الشورى⁽⁷⁾.

2- أن النبي- صلى الله عليه وسلم- قد أخذ بمشورة أم سلمة (رضي الله عنها) في صلح الحديبية

بالحلق والذبيخ والتحلل من العمرة⁽⁸⁾، فقال لهم: "قوموا فانحروا ثم احلقوا"⁽⁹⁾.

(1) سورة النساء، آية رقم: (34).

(2) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج5، ص168-169.

(3) سورة الأحزاب، آية رقم: (33).

(4) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج6، ص409-411.

(5) المباركفوري، تحفة الأحمدي بشرح جامع الترمذي، المرجع السابق، ص447.

(6) زيدان، المفصل في أحكام الأسرة والبيت المسلم، ج4، المرجع السابق، ص334.

(7) عبد الخالق، بحث بعنوان: حكم تولي المرأة الولايات العامة والاشتراك في المجالس التشريعية نائبة وناخبة، المرجع

السابق، ص13؛ دروزة، المرأة في القرآن والسنة، المرجع السابق، ص52.

(8) العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، المرجع السابق، ج14، ص5.

(9) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص193، رقم الحديث: 2731.

- 3- أن قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"⁽¹⁾، كان في زمن كانت المرأة فيه بعيدة عن التفكير في السياسة والحكم؛ لأنهن لم يكن يتعلمن، أما الآن يعتبر التعليم حق للمرأة كالرجل، وقد تصل المرأة إلى درجة في العلم تفوق فيها الرجل، فنقتضي المصلحة حينها بتقديمها على الرجل⁽²⁾، وهذا ما يشهد له واقع الحال في العصور الحديث بالنسبة لكثير من الدول التي رئستها النساء ونجحت بشكل كبير⁽³⁾.
- 4- أن المجتمع المعاصر في ظل النظم الديمقراطية حين يولي المرأة منصبًا عامًا كالوزارة أو الإدارة أو النيابة، أو نحو ذلك، فلا يعني هذا أنه ولاها أمره بالفعل، وقلدها المسؤولية عنه كاملة. فالواقع المشاهد أن المسؤولية جماعية والولاية مشتركة، تقوم بأعبائها مجموعة من المؤسسات والأجهزة، والمرأة إنما تحمل جزءًا منها مع من يحملها⁽⁴⁾.

رابعاً: المناقشة والترجيح

المناقشة: الإستدلال بقوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾⁽⁵⁾. ويقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة". تم مناقشتها والرد عليها سابقاً⁽⁶⁾.

أما الإستدلال بقوله تعالى: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾⁽⁷⁾، فلم تأتي عامة تشمل جميع النساء، بل خصت بها نساء النبي - صلى الله عليه وسلم- بالإقامة ببيوتهن وعدم الخروج إلا لحاجة، والقول بأن منع المرأة من الخروج للعمل سدا للزريعة، يرد عليه بأنه حتى يباح

(1) سبق تخريجه، انظر: ص74.

(2) عبد الخالق، بحث بعنوان: حكم تولى المرأة الولايات العامة والاشترار في المجالس التشريعية نائبة وناخبة، المرجع السابق، ص22.

(3) مقال للدكتور محمد سليمان الأشقر في صحيفة الوطن الكويتية، بتاريخ: 29\4\2004، بعنوان: "نظرة في الأدلة الشرعية حول مشاركة المرأة في الوظائف الرئاسية والمجالس النيابية ونحوها".

(4) عنوان الموقع: <https://www.al-qaradawi.net/node/4399> ، تاريخ الدخول للموقع: 25\2\2020م، تاريخ النشر: 18\14\2004م.

(5) سورة النساء، آية رقم: (34).

(6) انظر: الفصل الأول، المبحث الثامن، المطلب الثاني، ص73، من هذه الدراسة.

(7) سورة الأحزاب، آية رقم: (33).

عمل المرأة لا بد أن تتقيد بضوابط معينة، فلم تبيح الشريعة الإسلامية شيء إلا ووضعت له قوانين تنظمه، فإن لم تتوفر انتفى سبب الإباحة وأصبح محرماً.

أما أدلة المجيزين، فاستلوا بأن الأصل في الأمور الإباحة، وهذا دليل منطقي ولا يخالف الشرع، إذ أنه لم يرد دليل من القرآن أو السنة يستدل من خلاله على منع المرأة من العمل كعضو في مجلس الشورى على وجه الخصوص، ثم في استدلالهم بأخذ النبي بمشورة أم سلمة، دليل على المكانة السياسية التي أعطاها النبي - صلى الله عليه وسلم - بفعله ذلك، وكأنه إباحة منه للمرأة بالعمل في مجلس الشورى.

وإن في عدم استدلالهم بقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لن يفlech قوم ولوا أمرهم امرأة"، دليل على عدم منع المرأة من العمل كعضو في مجلس الشورى، حيث كان في زمن كانت المرأة فيه بعيدة عن التفكير في السياسة والحكم، ولم تكن تصل إلى درجة علمية تتفوق فيها على الرجل، فكانت تقتضي المصلحة تفضيل الرجل عليها في إدارة مجلس الشورى، إلا أن تغير الزمان اقتضى أن تدخل المرأة في مجال الشورى، ولا يعني ذلك أنها استقلت في حكمها عند تقلدها لذلك المنصب، والواقع المعاصر يشهد على أن عمل الدولة بكل ممثليها يكون كمؤسسة، وكل طرف منها يحمل مسؤولية، والمرأة إنما تحمل جزءاً منها مع من يحملها.

الترجيح: بعد عرض ما سبق اتضح لدى الباحثة رجحان القول بجواز تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى وهو نفسه البرلمان في وقتنا الحاضر؛ إذ أنه لا يوجد دليل شرعي صريح بمنعها من ذلك، ولم يذكر شرط الذكورة عند الفقهاء عند اختيار أهل الشورى، فكان لا بد أن يتوفر فيهم الأخلاق الدينية الفاضلة و الثقافة العامة، وهذا متوفر عند كثير من النساء، ففي وقتنا المعاصر معظمهن متعلمات ومنهن من تحمل شهادات عليا في مختلف التخصصات، ولديهن ثقافة عامة في شتى مناحي الحياة، الأمر الذي سهل عليها الوصول إلى مثل تلك المناصب، وخاصة أنه يوجد من هو أعلى منها في السلم الوظيفي يمثل العين التي تراقب أعمالها، فمنصب عضو في البرلمان لا يختلف عن أي منصب آخر في الدولة، وهذا ما تقتضيه المصلحة عند إصدار الأحكام الخاصة بالدولة، حيث أن المصلحة متغيرة بحسب الزمان والمكان، فوجود امرأة مسلمة ذات خلق ديني وعلم بالأحكام الشرعية في منصب كهذا أفضل من امرأة أخرى تطالب بتحكيم قوانين ليس لها علاقة لا من قريب أو بعيد بديننا وأخلاقنا.

المطلب الثالث: الحقوق القضائية للمرأة العاملة (حق تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية)

أولاً: تعريف القضاء لغة واصطلاحاً:

القضاء لغة: من قضى، ومعناه: الحكم، وأصله: قضاي؛ لأنه من قضيت، وقد همزت الياء لما جاءت بعد الألف، والجمع: الأفضية، والاسم: قضية (1).

ويقال: القضاء الفصل في الحكم؛ ومنه قوله تعالى: ﴿وَلَوْلَا كَلِمَةٌ سَبَقَتْ مِنْ رَبِّكَ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى

لَقُضِيَ بَيْنَهُمْ﴾ (2) أي لفصل الحكم بينهم، ومنه قضى القاضي بين الخصوم، أي قطع بينهم في الحكم (3).

القضاء اصطلاحاً: تعددت تعريفات الفقهاء للقضاء التي اختلفت في مبناها واتفقت في معناها: عرفه الحنفية بأنه: " هو فصل الخصومات " (4).

وعرفه المالكية بأنه: " أمر القاضي بحكم شرعي على طريق الإلزام " (5).

وعرفه الشافعية بأنه: " الحكم بين خصمين فأكثر بحكم الله تعالى، وسمي القضاء حكماً؛ لما فيه من الحكمة التي توجب وضع الشيء في محله لكونه يكف الظالم عن ظلمه " (6).
وعرفه الحنابلة بأنه: " الإلزام بالحكم الشرعي وفصل الخصومات " (7).

(1) ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج15، ص186؛ الفيروزآبادي، القاموس المحيط، المرجع السابق، ج1، ص1325.

(2) سورة الشورى، آية رقم: (14).

(3) الزبيدي، تاج العروس، المرجع السابق، ج39، ص310.

(4) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج5، ص352.

(5) الرعيني، محمد بن محمد بن عبد الرحمن (ت: 954هـ-)، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، ج6، ط3، دار الفكر، بيروت، 1992م، ص86.

(6) الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج6، ص257.

(7) البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ-)، كشف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج6، دط، دار الكتب العلمية، دت، ص285.

ثانياً: مشروعية القضاء في الشريعة الإسلامية

من القرآن

قوله تعالى: ﴿فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ﴾ (1)، أي بما أنزله الله سبحانه وتعالى على نبيه من

الآيات القرآنية، وهو حكم الإسلام (2).

وقوله تعالى: ﴿فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ﴾ (3)، أي أحكم بينهم بالعدل (4).

من السنة

قول النبي – صلى الله عليه وسلم -: "إذا حكم الحاكم فاجتهد ثم أصاب فله أجران، وإذا حكم فاجتهد ثم أخطأ فله أجر" (5). أي إذا كان القاضي عالماً وأهلاً للحكم، فإن حكم فأصاب فله أجران، أجر على اجتهاده وأجر على إصابته الحق، وإذا كان القاضي ليس أهلاً للحكم، فلا يحل له أن يحكم، فإن حكم فلا أجر له، بل يكون أثماً ولا ينفذ حكمه (6).

الإجماع

أجمع المسلمون على مشروعية تعيين القضاة والحكم بين الناس بما أنزل الله سبحانه وتعالى (7).

(1) سورة المائدة، آية رقم: (48).

(2) الشافعي، محمد بن إدريس بن العباس (ت: 204هـ)، تفسير الإمام الشافعي، ج2، ط1، دار التدمرية، المملكة العربية السعودية، 2006م، ص745.

(3) سورة المائدة، آية رقم: (42).

(4) الثعلبي، أحمد بن محمد بن إبراهيم (ت: 427هـ)، الكشف والبيان عن تفسير القرآن (تفسير الثعلبي)، ج4، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2002م، ص68.

(5) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، 39، ص1342، رقم الحديث: 1716.

(6) السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ)، الديباج على صحيح مسلم بن الحجاج، ج4، ط1، دار ابن عفان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 1996م، ص320.

(7) الشريبي، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج6، ص258؛ ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج10، ص32.

ثالثاً: حكم تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية:

اختلف الفقهاء في اشتراط الذكورة في القاضي على أربعة أقوال، وهي:

لقول الأول: عدم جواز تولية المرأة منصب القضاء في أي نوع من القضايا مطلقاً، سواء تعلقت بالأموال أو القصاص والحدود، ولو وليت القضاء كان من ولاها أثماً على ذلك وقضاؤها غير نافذ. وإلى ذلك ذهب جمهور الفقهاء من المالكية⁽¹⁾، والشافعية⁽²⁾، والحنابلة⁽³⁾.

القول الثاني: جواز تولي المرأة القضاء مطلقاً، وإلى ذلك ابن حزم الظاهري⁽⁴⁾، والطبري⁽⁵⁾.

القول الثالث: جواز تولي المرأة القضاء فيما تقبل شهادتها فيه، مع الكراهة، وإلى ذلك ذهب بعض الحنفية⁽⁶⁾.

القول الرابع: جواز تولي المرأة منصب القضاء للضرورة، وإلى ذلك ذهب بعض الشافعية⁽⁷⁾.

أدلة القول الأول: القائلين بالمنع مطلقاً:

1- قال تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا

مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾⁽⁸⁾. وجه الدلالة: أن الله سبحانه وتعالى قد أعطى الرجل مكانة يكون فيها

(1) ابن فرحون، إبراهيم بن علي بن محمد (ت: 799هـ)، تبصرة الحكام في أصول الأفضية ومناهج الأحكام، ج1، ط1، مكتبة الكليات الأزهرية، 1986م، ص26؛ الحطاب، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، المرجع السابق، ج6، ص87.
(2) الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ص110؛ الحسيني، تقي الدين أبو بكر بن محمد بن عبد (ت: 829هـ)، كفاية الأختار في حل غاية الإختصار، ج1، ط1، دار الخير، دمشق، 1994م، ص550.
(3) البيهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ)، الروض المربع شرح زاد المستقنع، دط، مؤسسة الرسالة، دت، ص705.

(4) ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد (ت: 456هـ)، المحلى بالآثار، ج8، دط، دار الفكر، بيروت، دت، ص527-528؛

(5) ابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، المرجع السابق، ج4، ص243.

(6) مودود، الإختيار لتعليل المحتار، المرجع السابق، ج2، ص84.

(7) الجمل، سليمان بن عمر بن منصور (ت: 1204هـ)، حاشية الجمل، ج5، دط، دار الفكر، دت، ص337.

(8) سورة النساء، آية رقم: (34).

قيم على المرأة، فهو رئيسها ومؤدبها إذا عوجت، ويقع على عاتقه الإنفاق عليها، فيقوم عليها كقيام الولاية بأمر الرعية (1).

2- عن النبي - صلى الله عليه وسلم- قال: "لن يفlech قوم ولوا أمرهم امرأة" (2). وجه الدلالة: إذا كانت المرأة لا تزوج نفسها ولا تلي العقد على غيرها، فإنه من باب أولى منعها من تولي القضاء (3).

3- ولأن قضاء المرأة فيه شبهة بقضاء الإمامة الكبرى، لذلك لا يجوز توليتها القضاء (4).
4- يلزم القاضي حضوره محافل الرجال، وقد حرمت الشريعة الإسلامية الاختلاط بين الجنسين، والنظر إلى المرأة لما يؤدي ذلك إلى الفتنة (5). يقول البغوي في ذلك: " أن المرأة لا تصلح أن تكون إماما ولا قاضيا، لأن الإمام يحتاج إلى الخروج لإقامة أمر الجهاد، والقيام بأمر المسلمين، والقاضي يحتاج إلى البروز لفصل الخصومات، والمرأة عورة لا تصلح للبروز، وتعجز لضعفها عند القيام بأكثر الأمور، ولأن المرأة ناقصة، والإمامة والقضاء من كمال الولايات، فلا يصلح لها إلا الكمال من الرجال" (6).

أدلة القول الثاني: القائلين بالجواز مطلقا:

1- قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ

تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ (7)، وجه الدلالة من هذه الآية، أنها جاءت عامة متوجهة إلى الرجل

والمرأة، إلا في المواضع التي جاء فيها نص يدل على التفريق (8).

(1) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج2، ص256؛ البيضاوي، ناصر الدين عبد الله بن عمر الشيرازي (ت: 685هـ)، أنوار التنزيل وأسرار التأويل، ج2، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1418هـ، ص72.
(2) سبق تخريجه، أنظر: ص74.

(3) محمد عبد الرحمن المباركفوري، تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذى، المرجع السابق، ج6، ص447.

(4) ابن رشد الحفيد، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، المرجع السابق، ج4، ص243.

(5) البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ)، شرح منتهى الإرادات، ج3، ط1، عالم الكتب، 1993م، ص492.

(6) البغوي، الحسين بن مسعود بن محمد (ت: 516هـ)، شرح السنة، ج10، ط2، المكتب الإسلامي، بيروت، 1983م، ص77؛ الحسيني، كفاية الأخيار في حل غاية الاختصار، المرجع السابق، ص550.

(7) سورة النساء، آية رقم: (58).

(8) ابن حزم، المحلى بالأثر، المرجع السابق، ج8، ص528.

- 2- قول النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة"⁽¹⁾، إنما جاء في أمر عام وهو الخلافة⁽²⁾، والدليل على ذلك قوله- صلى الله عليه وسلم-: "المرأة راعية على مال زوجها وهي مسؤولة عن رعيته"⁽³⁾.
- 3- تولية عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) امرأة من قومه تدعى الشفاء على إدارة شؤون السوق⁽⁴⁾.
- 4- وقد أجاز المالكية أن تكون وصية ووكيلة ولم ينص الشارع صراحة على منعها من تولي بعض الأمور⁽⁵⁾.

أدلة القول الثالث: القائلين بجواز تولي المرأة القضاء فيما تقبل شهادتها فيه:

إن الذكورة ليست شرطاً لجواز تقلد المرأة للقضاء، ما دامت من أهل الشهادات، ولا تقضي بالحدود والقصاص؛ لأنه لا شهادة لها في ذلك، فأهلية القضاء تدور مع أهلية الشهادة⁽⁶⁾، والجامع بينهما كون كل واحد منهما تنفيذ القول على الغير⁽⁷⁾.

رابعاً: المناقشة والترجيح

المناقشة: لم يرد دليل قطعي الثبوت أو الدلالة ولا إجماع كامل على منعها من تولي منصب القضاء. أما الاستدلال بقوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ﴾، ويقول النبي - صلى الله عليه وسلم - : "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة".

فقد تم مناقشتهم والرد عليهم سابقاً⁽⁸⁾.

وفي توليت عمر رضي الله عنه لإمرأة حتى تقوم على حال السوق، فإنما دليل على قدرة المرأة ذات الكفاءة على تولي منصب مهم كمنصب القضاء، فلا يمكن لخليفة المسلمين عمر رضي الله عنه أن لا يعطي الأولوية الكبرى لمصلحة المسلمين عند إصداره القرارات، ولا يمكننا قياس الأحداث في

(1) سبق تخريجه، انظر: ص46.

(2) ابن حزم، المحلى بالآثار، المرجع السابق، ص528.

(3) سبق تخريجه، انظر: ص39.

(4) ابن حزم، المحلى بالآثار، المرجع السابق، ج8، ص527.

(5) المرجع نفسه، ص528.

(6) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج7، ص3.

(7) ابن الشحنة، أحمد بن محمد بن محمد (ت: 882هـ)، لسان الحكام في معرفة الأحكام، ط2، البابي الحلبي، القاهرة، 1973م، ص224.

(8) انظر: الفصل الأول، المبحث الثامن، المطلب الثاني، ص73، من هذه الدراسة.

زمن الرسول - صلى الله عليه وسلم - على وقتنا المعاصر؛ لأن في عرف زمنهم كان لا يقبل تولي المرأة القضاء، إلا أن عصرنا الحالي لا يمنعها من ذلك.

والإستدلال بقوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ

أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾⁽¹⁾، جاء عاما يشمل الرجل والمرأة، فلا يمكن القول بمنع المرأة من تولي

منصب القضاء، وإجازته للرجل، فلو كان المقصود من الآية ذلك لدلت عليه.

وأما الإستدلال بأن قضاء المرأة فيه شبهة بقضاء الإمامة الكبرى؛ فواقع النظام القضائي في المحاكم سواء كانت شرعية أو نظامية يشهد بخلافه؛ لأن القضاء في وقتنا الحاضر على درجات، فما يصدر عن القاضي من أحكام وقرارات ينظر به قاض غيره، عند استأنفه من قبل الخصوم، والإستناد على علة الأبوثة في منع المرأة من الإمامة الكبرى لا يعني منعها من ولاية القضاء، فكما لا تتأثر وصاية المرأة على اليتيم، كذلك لا تأثير على توليها منصب القضاء؛ لأن العلة في الجواز القدرة على تولي منصب القضاء والقيام بأعبائه، والكفاءة لأداء العمل متوفرة عند المرأة كما عند الرجل، بل قد تكون أفضل منه في تأديت عملها.

وأما القول بأن المرأة ليست من أهل الحضور في محافل الرجال؛ لأن الشريعة الإسلامية قد حرمت الاختلاط بين الجنسين، والنظر إلى المرأة لما يؤدي ذلك إلى الفتنة، فهذا قول صحيح إذا لم تلتزم بالضوابط الشرعية، كالزني الشرعي مثلا، أو أنها قد حضرت محافل الرجال لغير حاجة أو ضرورة، أما إن كان حضورها لحاجة فجائز؛ لأنه لو قلنا بعدم الجواز، كيف سوف تحضر أمام القاضي إن كانت مدعية أو مدعا عليها في القضية؟، وبالتأكيد عدم الحضور فيه مفسدة أكبر من عدم حضورها؛ لأنه سيضيع حقها عند غيابها، وربما لن تستطيع استرجاعه نهائيا.

والقول بأن القضاء قد يفضي بالمرأة إلى خلوة شرعية، فهذا ليس برأي دقيق؛ لأن المحاكم لا تنفذ من الموظفين والمراجعين والمحامين هذا أو لا، وثانيا يمكن تفادي ذلك من خلال تعدد القضاة في القضية الواحدة.

والقول بأن المرأة ناقصة، لمرورها بأيام لا تصلي ولا تصوم بها، فهذه أعذار مؤقتة، يمكن معالجتها، بأن تعتذر عن حضورها في تلك الفترة، ولا بد أن يتم التعيين في الوظائف بحسب الكفاءة والجدارة، لا بحسب الجنس ذكر أو أنثى، وإذا كان المقصود بالنقص عند المرأة، لأنه يغلب عليها

(1) سورة النساء، آية رقم: (58).

الجانب العاطفي، هذا صحيح، ولكن هل معنى ذلك أنها لا تفكر؟ أو لا تميز؟ أو أنها لا تدرك؟، يرد على ذلك بقول النبي - صلى الله عليه وسلم - "إنما النساء شقائق الرجال"⁽¹⁾.

أما القول بأن أهلية القضاء تدور مع أهلية الشهادة، ففيه نظر؛ لأنه لو افترضنا جواز قياس القضاء على الشهادة، للزم الأمر أن تتولى القضاء إمرأتين، كشهادة المرأة في الأموال، تطبيقاً لقوله تعالى:

﴿وَأَسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ

الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى﴾⁽²⁾، والأفضل أن يصدر القرار القضائي

من الذكر والأنثى معاً؛ لأن الدعاوى في المحاكم الشرعية تكون بين خصمين هما الرجل والمرأة، فالمرأة أكثر قدرة على فهم وإستيعاب حال المرأة من الرجل؛ لأن نظرتهم اتجاه الأمور عقلانية بحته، أما المرأة فتمزج بين العقل والعاطفة، بما يحقق العدل الذي أمر به الشرع في نهاية الأمر، ولا يجوز تعميم حكم الضلال (النسيان) على جميع أحوال النساء، فالمقصود من الضلال هنا هو نسيان جزء وذكر جزء⁽³⁾، فلو كانت المرأة ضالة عن الحق لما كان أول من آمن بالرسول - صلى الله عليه وسلم - خديجة رضي الله عنها⁽⁴⁾، ومما يضعف هذا القياس اختلاف الفقهاء في صحة نقص المرأة في قبول الشهادات، فمنهم من قال: "وكان ينبغي أن تقبل شهادتهن مطلقاً كالرجال ولكن جاء النص بخلافه كي لا يكثر خروجهن"⁽⁵⁾.

الترجيح: تميل الباحثة إلى ما ذهب إليه الفقهاء في جواز تولية المرأة منصب القضاء، وذلك لتغير الزمان والمكان، وما ذكر من أقوال الفقهاء ما هي إلا أقوال اجتهادية قابلة للتغيير بتغير الزمان والمكان، فالزمن في عهد النبي - صلى الله عليه وسلم - يختلف عن وقتنا المعاصر، فتولي المرأة منصب القضاء في زمنه - صلى الله عليه وسلم - كان ضرباً من ضروب المحال؛ بإعتبار أن القضاء من الولايات العامة، التي لا تقدر عليها النساء، أما اليوم فقد اختلفت النظرة في عمل المرأة كقاضية؛ للتطورات التي شهدتها الحياة العامة ومن ضمنها الحياة السياسية، والتي جعل فيها متسع

(1) سبق تخريجه: انظر: ص7.

(2) سورة البقرة، آية رقم: (282).

(3) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج3، ص397.

(4) المرجع نفسه، ج8، ص227.

(5) الزبلي، عثمان بن علي بن محجن (ت: 743 هـ)، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق وحاشية الشلبي، ج4، ط1، المطبعة الكبرى الأميرية، القاهرة، 1895م، ص209.

للمرأة للدخول فيها وتقلدها، وإبداء رأيها فيها. ولكن الجواز لا يعني الوجوب واللزوم، بل يرجع في ذلك إلى ما يراه الإمام، بما يحقق مصلحة المجتمع والأمة⁽¹⁾.

المطلب الرابع: حقوق المرأة العاملة على وليها

الفرع الأول: حسن العشرة والمعاملة

المرأة أمانة عند وليها سواء كان الزوج بعد النكاح أو والدها قبل النكاح، فيجب عليهم أن يحسنوا معاملتها، وأن يقوموا بحمايتها، والمحافظة عليها والإحسان إليها، هذا ما حث عليه الله سبحانه وتعالى ونبيينا محمد – صلى الله عليه وسلم –.

أمر الله سبحانه وتعالى بحسن المعاشرة، كما جاء في قوله: ﴿وَعَاشِرُوهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾⁽²⁾،

والأمر هنا يشمل الجميع، زوجا كان أو وليا، ولكن المقصود بهذا الأمر في الأغلب الأزواج⁽³⁾. من مظاهر حسن معاشرة الزوج لزوجته سواء كانت عاملة أو غير عاملة، أن يوفيهما حقوقها من نفقة ومهر، وأن يكون لينا ولطيفا معها لا فظا، وأن يكون بشوشا، وأن يساعدها في خدمة بيتها، وأن يعينها على ترك المحرمات وفعل الواجبات، من خلال تعليمها الدين إن كانت جاهلة به، ويقوم سلوكها إن أهملت⁽⁴⁾، وأن لا يقف عند كل تصرف يصدر منها؛ لأن ذلك يعكر صفو الحياة الزوجية، فإن كره منها شيء، رضي منها آخر، حيث قال النبي – صلى الله عليه وسلم –: "لا يفرك⁽⁵⁾ مؤمن مؤمنة، إن كره منها خلقا رضي منها آخر" أو "غيره"⁽⁶⁾، وأن يحسن الظن بها ولا يتخونها، حيث قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم –: "نهى رسول الله – صلى الله عليه وسلم – أن يطرق الرجل أهله ليلا يتخونهم، أو يلتمس عثراتهم"⁽⁷⁾، وأن يلاطفها بالكلمة الطيبة، فلها وقع خاص على قلوب النساء، قال النبي – صلى الله عليه وسلم –: "الكلمة الطيبة صدقة"⁽⁸⁾، وهل يوجد أحد أحق من الزوجة بهذا المعروف؟.

(1) القرضاوي، فتاوى المرأة المسلمة، المرجع السابق، ص65-67؛ عنوان الموقع: <https://fatwa.islamonline.net>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\2\22م، تاريخ النشر: لا يوجد؛ عنوان الموقع: <http://www.qaradaghi.com>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\2\22م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) سورة النساء، آية رقم: (19).

(3) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج5، ص97.

(4) التويجري، محمد بن إبراهيم بن عبد الله، مختصر الفقه الإسلامي في ضوء القرآن والسنة، ط11، دار أصدقاء المجتمع، المملكة العربية السعودية، 2010م، ص822.

(5) لا يفرك: أي لا يبغض.

(6) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص1091، رقم الحديث: 1469.

(7) المرجع نفسه، ج3، ص1528، رقم الحديث: 715.

(8) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج8، ص11، رقم الحديث: 6022.

ومن أوجه حسن عشرة الأب لابنته، أن ينصحها إلى طريق الصلاح باللين والأسلوب المحبب لا المنفر، وأن يؤمن لها الحماية والشعور بالطمأنينة، وأن لا يأخذ كل ما تكسب فهو بذلك يكون ظالماً لها، وأن لا يرضى بتزويجها لمن لا تتوافر فيه الكفاءة الشرعية، قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: "خيركم خيركم لأهله"⁽¹⁾، والأهل هم العيال وذوي الرحم والزوجة والأقارب⁽²⁾.

كذلك لا بد للولي سواء كان الزوج أو الأب أن ينظر بعين الرحمة لمن هم تحت ولايته، وأن لا يستصغر أو يحتقر أي عمل من شأنه أن يزيد الود والمحبة، قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : "لا تحقرن من المعروف شيئاً، ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق"⁽³⁾، فإذا كان المعروف للبعيد فمن باب أولى أن يكون للقريب.

الفرع الثاني: الإذن لها بالخروج من البيت

لا بد من إعطاء المرأة الإذن بالخروج للعمل وهذا أمر بديهي حتى تتمكن من الإكتساب، فإن كانت تحت ولاية أبيها مثلاً لبيكارتها؛ فإنه لا بد من إذنه لخروجها من البيت في حينها، فالأب راع في بيته والراعي مسؤول عن رعيته، ودليل ذلك قوله - صلى الله عليه وسلم -: "كلكم راع وكلكم مسؤول، فالإمام راع وهو مسؤول، والرجل راع على أهله وهو مسؤول..⁽⁴⁾"، والحديث واضح المعنى بإعتبار أن البنت من جملة رعية الرجل الواجب عليه رعايتهم وهو مسؤول في ذلك، فهو مأمور بأن يحرص على وقايتهم من النار وامتثال أوامر الله واجتناب مناهيه⁽⁵⁾.

وكما بينا سابقاً أن الزوج هو المكلف بالعمل خارج البيت، والمرأة المتزوجة غير مكلفة بذلك، ولكن إن اختارت الزوجة العمل خارج البيت، فلا بد هنا من إذن الزوج، هذا الأصل لقوله تعالى: ﴿وَلَهُنَّ

مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ⁽⁶⁾﴾، فكما أن للمرأة الحق في الخروج للعمل فلزوجها الحق في الطاعة

إن لم يأذن لها بالخروج للعمل، خاصة إن كان طلب الزوج ترك زوجته للعمل من أجل مصلحة

(1) الترمذي، سنن الترمذي، المرجع السابق، ج5، ص709، رقم الحديث: 3895؛ الألباني، صحيح وضعيف سنن الترمذي، المرجع السابق، ج8، ص395، رقم الحديث: 3895، حديث صحيح.

(2) المباركفوري، محمد عبد الرحمن بن عبد الرحيم (ت: 1353هـ)، تحفة الأحمدي بشرح جامع الترمذي، ج10، د.ط. دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت، ص269.

(3) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص2026، رقم الحديث: 2626.

(4) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج3، ص1459، رقم الحديث: 1829.

(5) ابن حجر، أحمد ابن علي العسقلاني (ت: 852هـ)، فتح الباري شرح صحيح البخاري، ج9، د.ط. دار المعرفة، بيروت، 1959م، ص254.

(6) سورة البقرة، آية رقم: (228).

الأولاد ولإستقرار الأسرة ، ذلك ما لم تشترط ذلك عن عقد النكاح صراحة⁽¹⁾، لقول النبي – صلى الله عليه وسلم -: (أحق الشروط أن توفوا به ما استحللتم به الفروج)⁽²⁾، أو أن تخرج لحاجة يقضي العرف لها بالخروج من أجلها، كما لو أعسر الزوج بالنفقة عليها⁽³⁾.

الفرع الثالث: إعفاف الزوجة بالجماع

الجماع حق للزوجة سواء كانت عاملة أو غير عاملة كسائر الحقوق الأخرى، فعلى الزوج أن يجمع زوجته إذا لم يكن عنده عذر وبقدر الحاجة والقدرة⁽⁴⁾؛ لأن النكاح ما شرع إلا لتحقيق مصالح مشتركة للزوجين، كدفع ضرر الشهوة عن المرأة كما ضررها على الرجل، فلو لم يكن الجماع حق للزوجة لما وجب استئذانها في العزل كالأمة⁽⁵⁾.

ووطء الزوجة واجب في أظهر أقوال العلماء، فقد ذهب جمهور الفقهاء من الحنفية⁽⁶⁾، والمالكية⁽⁷⁾، والحنابلة⁽⁸⁾، إلى أنه يجب على الزوج أن يطأ زوجته، أما الشافعية فقالوا بعدم الوجوب، إذ أن وطاء الزوجة سنة في حقه؛ لأنه حق له فلم يجب عليه⁽⁹⁾.

وخلاصة القول أنه على الزوج أن يلبي رغبة زوجته الفطرية سواء كانت عاملة أو غير عاملة؛ لأنه كما أن الإستمتاع حق له كذلك هو حق لها.

(1) مجمع الفقه الإسلامي في قراره رقم: 144 (2/16)، بشأن اختلافات الزوج والزوجة الموظفة:

البند 2/1/5: اشتراط العمل:

1- يجوز للزوجة أن تشترط في عقد الزواج أن تعمل خارج البيت فإن رضى الزوج بذلك ألزم به، ويكون الاشتراط عند العقد صراحة.

2- يجوز للزوج أن يطلب من الزوجة ترك العمل بعد إننه به إذا كان الترك في مصلحة الأسرة والأولاد.

عنوان الموقع: <https://www.iifa-aifi.org/ar/2174.html> ، تاريخ الدخول للموقع: 10\1\2021م، تاريخ النشر: 14\4\2005م.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص190، رقم الحديث: 2721.

(3) الشرييني، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، المرجع السابق، ج5، ص196.

(4) ابن تيمية، مجموع الفتاوى، المرجع السابق، ج32، ص271.

(5) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج7، ص304.

(6) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج2، ص331.

(7) الكلبي، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 741هـ)، القوانين الفقهية، د.ط. د.ت، ص141.

(8) البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج5، ص192.

(9) العمراني، يحيى بن أبي الخير بن سالم (ت: 558هـ—)، البيان في مذهب الإمام الشافعي، ج9، ط1، دار المنهاج، جدة، 2000م، ص503.

قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "وفي بضع أحدكم صدقة" (1)، فإذا نوى الزوج إعفاف زوجته بقضائه حقها ومنعها من النظر إلى الحرام أو التفكير فيه، فالجماع هنا أصبح عبادة يؤجر عليها (2).

قال تعالى: ﴿وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾ (3)، يفهم من الآية الكريمة أن للزوجة من الحقوق

نظير ما عليها، إلا إذا ورد دليل على تخصيص حق لأحد الزوجين دون الآخر. وإن فعل الزوج ذلك فقد غض طرف زوجته عن النظر إلى المحرمات، وأبعدها عن كل ما يخدش شرفها، ويمتحن كرامتها.

(1) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص697، رقم الحديث: 1006.

(2) النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ)، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، ج7، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1972م، ص92.

(3) سورة البقرة، آية رقم: (228).

الفصل الثاني: واجبات المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية

المبحث الأول: تعريف الواجب لغة وشرعا

المطلب الأول: مفهوم الواجب في اللغة

الواجب: اسم فاعل من وجب، جمعه واجبات (لغير العاقل)، قد يأتي بمعنى اللزوم والثبات، كما يقول الرجل لصاحبه: حقك واجب علي، واللازم: ما يتحتم على الشخص أن يفعله⁽¹⁾. وقد يأتي بمعنى الإستحقاق، فنقول استوجب الشيء إذا استحقه⁽²⁾.

ويحمل معنى الساقط أيضا، كما في قوله تعالى: ﴿فَإِذَا وَجَبَتْ جُنُوبُهَا﴾⁽³⁾، أي سقطت الإبل على الأرض⁽⁴⁾، ويقال: وجب الحائط يجب وجبة، إذا سقط⁽⁵⁾. والمعنى المراد للواجب في هذه الدراسة هو اللازم والثابت.

المطلب الثاني: مفهوم الواجب في الاصطلاح الشرعي

أولاً: تعريف الواجب عند الفقهاء:

عرف الفقهاء الواجب بتعريفات عدة، منها:

- 1- الذي يعاقب على تركه، يعترض عليه: بأن الواجب قد يعفى عن العقوبة على تركه ولا يخرج عن كونه واجبا؛ لأن الوجوب ناجز والعقاب منتظر⁽⁶⁾.
- 2- ما توعد بالعقاب على تركه، يعترض عليه: بأنه لو توعد لوجب تحقيق الوعيد، فإن كلام الله سبحانه وتعالى ثدق ويتصور أن يعفى عنه ولا يعاقب⁽⁷⁾.

(1) ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج1، ص793؛ مرتضى الزبيدي، تاج العروس، المرجع السابق، ج4، ص333؛ عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المرجع السابق، ج3، ص2401؛ محمد رواس وآخرون، معجم لغة الفقهاء، ج1، ط2، دار النفائس للطباعة والنشر، 1988م، ص497.

(2) ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج1، ص793.

(3) سورة الحج، آية رقم: (36).

(4) رضا، أحمد، معجم متن اللغة، ج5، د.ط. دار مكتبة الحياة، بيروت، 1960م، ص707.

(5) الصحاري، سلمة بن مسلم العوتبي، الإبانة في اللغة العربية، ج4، ط1، وزارة التراث القومي والثقافة، مسقط، 1999م، ص499.

(6) الغزالي، محمد بن محمد الطوسي (ت: 505هـ)، المستصفي، ط1، دار الكتب العلمية، 1993م، ص53.

(7) المرجع نفسه، ص53.

3- ما يثاب بفعله ويستحق بتركه عقوبة لولا عذره⁽¹⁾.

4- ما طلب الشارع فعله من المكلف طلباً حتماً، فيثاب فاعله امتثالاً، ويعاقب تاركه⁽²⁾.

ثانياً: التعريف المختار

وبعد عرض عدة تعريفات لمفهوم الواجب في الفقه الإسلامي، ترجح الباحثة التعريف التالي للواجب، وهو: ما طلب الشارع فعله من المكلف على وجه الإلزام، فيثاب فاعله امتثالاً، ويعاقب تاركه بلا عذر؛ لأن "ما" اسم موصول بمعنى الذي وهي صفة الفعل الواجب، وقد أدخل الواجب والمندوب بجامع أن كلا منهما مطلوب فعله من قبل الشارع، ويستحق الفاعل الثواب عليهما، وأخرج المباح والمكروه والمحرم؛ لأن المباح لم يطلب الشارع فعله، فلا يستحق فاعله الثواب، أما المكروه والمحرم فقد أخرجاً من التعريف لأن؛ الشارع طلب من المكلف تركهما لا فعلهما، ففاعل المكروه لا يستحق الثواب، وفاعل المحرم يستحق الجزاء⁽³⁾، وتترتب العقوبة على المكلف المخالف لأوامر الشارع بلا عذر، فلا تبرأ ذمته إلا بقضائها.

(1) التفنزي، سعد الدين مسعود بن عمر (ت: 1390هـ)، مخطوطة بعنوان: رسالة في حدود الألفاظ المستعملة في أصول الفقه، د.ت، ص3.

(2) الزحيلي، محمد مصطفى، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، ج1، ط2، دار الخير للطباعة والنشر، دمشق، 2006م، ص305.

(3) المرجع نفسه، ص305-307.

المبحث الثاني: واجبات المرأة العاملة تجاه الزوج

المطلب الأول: طاعة الزوج بالمعروف

تعتبر طاعة الزوج من أعظم الأعمال التي تقرب المرأة من الله سبحانه وتعالى، فهي في الأصل لا تطيع الزوج وإنما تطيع خالقها فتطبق أوامره وتجتنب نواهيه؛ إبتغاء لرضاه عز جلاله، وتحقيقاً لقوامه الرجل على المرأة في قوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ﴾⁽¹⁾، فلا معنى للقوامة بلا طاعة⁽²⁾.

وقد وردت أدلة كثيرة يستدل من خلالها على عظم تلك الأعمال والتي تعتبر من العبادات الواجبة على المرأة في بيتها، كما في قوله - صلى الله عليه وسلم -: "لو كنت أمراً أحداً أن يسجد لأحد لأمرت المرأة أن تسجد لزوجها"⁽³⁾.

وكذلك قوله - صلى الله عليه وسلم -: "إذا صلت المرأة خمسها، وصامت شهرها، وحفظت فرجها، وأطاعت زوجها، دخلت الجنة من أي أبواب الجنة شاعت"⁽⁴⁾.

ولا بد للمرأة أن تفهم أن طاعة الزوج لا تعني ذوبان شخصيتها؛ حيث أن هذا خلاف إلى ما تدعو إليه الشريعة الإسلامية من وجوب وجود الاحترام المتبادل بين الزوجين، بل هي اختبار من الله سبحانه وتعالى يدل على مدى طاعتها ومقدار إيمانها، فلا يستقر إيمانها في قلبها حتى تطيعه سبحانه طاعة كاملة، وكيف لا تكون كذلك، وقال سبحانه وتعالى: ﴿أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ تَبَارَكَ اللَّهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ﴾⁽⁵⁾.

(1) سورة النساء، آية رقم: (34).

(2) زيدان، عبد الكريم، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الإسلامية، ج7، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1993م، ص280.

(3) الترمذي، سنن الترمذي، المرجع السابق، ج2، ص456، رقم الحديث: 1159؛ السيوطي/الألباني، السراج المنير في ترتيب أحاديث صحيح الجامع الصغير، المرجع السابق، ص494، رقم الحديث: 3021، حديث صحيح.

(4) ابن حبان، صحيح ابن حبان، المرجع السابق، ج9، ص471، رقم الحديث: 4163؛ الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، المرجع السابق، ج1، ص174-175، حديث صحيح.

(5) سورة الأعراف، آية رقم، 54.

من صور طاعة الزوجة لزوجها بالمعروف، كف الأذى عنه، ويجب عليها بذل ما يجب له من غير مطل⁽¹⁾، كأن تمتنع عن صوم النوافل إلا بإذنه، وفي ذلك قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "لا يحل للمرأة أن تصوم وزوجها شاهد إلا بإذنه"⁽²⁾.

ويقول الكاساني في معاشرة الزوجة لزوجها بالمعروف: "تجب من جانب الزوجة المعاشرة الجميلة مع زوجها بالإحسان باللسان، واللطف في الكلام، والقول المعروف الذي يطيب به نفس الزوج"⁽³⁾.

خلاصة القول إن طاعة المرأة لزوجها سواء كانت عاملة أم غير عاملة هي أمر شرعي محض، وهي طاعة لله أولاً ثم طاعة لزوجها، ولا يفهم من ذلك أنها طاعة مطلقة، بل طاعة بالمعروف لا بالمعصية، أي بما يتوافق مع الشرع وعادات المجتمع⁽⁴⁾، وفي ذلك قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "لا طاعة في معصية الله، إنما الطاعة في المعروف"⁽⁵⁾.

المطلب الثاني: القيام بحقوق الزوج

الفرع الأول: تمكين الزوج من الاستمتاع

حث الإسلام على النكاح؛ من أجل إحسان الرجل والمرأة من الوقوع في المعاصي، وحتى تكتمل فكرة الإحسان كان على المرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة أن تستجيب لرغبات زوجها إذا سألها نفسها، ولا تتهرب أو تماطل بحجج واهية، فتمتنع من تلبية رغبته، فإن امتنعت فعلى الزوج أن يعظها باللين واللطف عن مدى أهمية إشباع الرغبة الجنسية بطريق الحلال، وهذا ما أوصى به النبي – صلى الله عليه وسلم- فقال: "استوصوا بالنساء، فإن المرأة خلقت من ضلع، وإن أعوج شيء في الضلع أعلاه، فإن ذهبت تقيمه كسرته، وإن تركته لم يزل أعوج، فاستوصوا بالنساء"⁽⁶⁾.

وعليه أيضاً أن يوضح لها رأي الشريعة الإسلامية إن استمرت في ذلك، فقد تلعنها الملائكة حتى تصبح، لقوله – صلى الله عليه وسلم -: "إذا دعا الرجل امرأته إلى فراشه، فلم تأتته، فبات غضبان عليها، لعنتها الملائكة حتى تصبح"⁽⁷⁾. ويحق للزوج حينها أن يطلب منها عدم العمل خارج المنزل

(1) الشيرازي، إبراهيم بن علي بن يوسف (ت: 476هـ)، المهذب في فقه الإمام الشافعي، ج2، د. ط. دار الكتب العلمية، د.ت، ص482.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص30، رقم الحديث: 5195.

(3) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج2، ص334.

(4) الزمخشري، محمود بن عمرو بن أحمد (ت: 538هـ-)، الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل، ج1، ط3، دار الكتاب العربي، بيروت، 1987م، ص272.

(5) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج3، رقم الحديث: 1840.

(6) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص133، رقم الحديث: 3331.

(7) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص1060، رقم الحديث: 1436.

إذا تحقق الضرر والأذى على الزوج، والذي يتسبب بأثر سلبي عليها وعلى الأسرة بشكل عام وعليها طاعته في وقتها، فخرجها من البيت في الأصل لا يكون إلا بإذن الزوج؛ لأنها قد تفوت عليه حقه في الاستمتاع بها⁽¹⁾، والحجة في ذلك: ما روى عن ابن عمر رضي الله عنه، قال: "رأيت امرأة أتت إلى النبي - صلى الله عليه وسلم - وقالت يا رسول الله ما حق الزوج على زوجته؟ قال: حقه أن لا تخرج من بيتها إلا بإذنه"⁽²⁾.

وكما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لعن الله المسوفات، فقيل: يا نبي الله، وما المسوفات؟ قال: التي يدعوها زوجها إلى فراشها، فتقول: سوف، حتى تغلبه عيناه"⁽³⁾. والمقصود بسوف المماثلة دون عذر حقيقي.

وعلى الزوج أن يتفهم جانب الزوجة، إن كانت مرهقة أو تمر بظروف لا يمكنها معها أن تعطيه ما يريد، خاصة إن كان عملها بناء على اتفاق مسبق بين الطرفين.

وللزوج أن يستمتع بزوجه في أي وقت، ولكن وفق ضوابط، فيكون الاستمتاع في أي مكان من جسد الزوجة باستثناء الدبر، والتحریم هنا مختص بالدبر فقط؛ لأنه ليس من المعاشرة بالمعروف لقوله تعالى: ﴿نِسَاؤُكُمْ حَرْثٌ لَكُمْ فَأْتُوا حَرْثَكُمْ أَنَّى شِئْتُمْ﴾⁽⁴⁾، وأيضا يحرم على الزوج وطء

زوجه في فترة الحيض والنفاس⁽⁵⁾، لقوله تعالى: ﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْمَحِيضِ قُلْ هُوَ أَذَى فَأَعْتَزِلُوا

النِّسَاءَ فِي الْمَحِيضِ وَلَا تَقْرَبُوهُنَّ حَتَّى يَطْهَرْنَ فَإِذَا تَطَهَّرْنَ فَأْتُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ أَمَرَكُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ

يُحِبُّ التَّوَّابِينَ وَيُحِبُّ الْمُتَطَهِّرِينَ ﴿٢٢٢﴾﴾⁽⁶⁾.

(1) النووي، المجموع شرح المذهب، المرجع السابق، ج16، ص411.

(2) ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد (ت: 354هـ—)، المجروحين من المحدثين والضعفاء والمتروكين، ج2، ط1، دار الوعي، حلب، 1976م، ص233؛ الألباني، ناصر الدين بن الحاج بن نوح (ت: 1420هـ—)، ضعيف الجامع الصغير وزيادته، د.ط. المكتب الإسلامي، د.ت، ص403، رقم الحديث: 2730، حديث ضعيف.

(3) الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب (ت: 360هـ—)، المعجم الأوسط، ج4، د.ط. دار الحرمين، القاهرة، د.ت، ص346، رقم الحديث: 4393، الألباني، ضعيف الجامع الصغير وزيادته، المرجع السابق، ص675، رقم الحديث: 4688، حديث ضعيف.

(4) سورة البقرة، آية رقم: (223).

(5) البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج4، ص409.

(6) سورة البقرة، آية رقم: (222).

الفرع الثاني: التزين للزوج

من الأعمال التي تظهر مدى اهتمام الزوجة بزوجها حسن تجميلها له، فترتدي له أجمل الثياب والحلي، وتزين بكل ما يظهر جمالها وأنوثتها، وما تميل إليه نفس زوجها، فإن نظر إليها سر قلبه وتضاعفت محبته لها⁽¹⁾، وفي ذلك قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "خير النساء التي تسره إذا نظر إليها"⁽²⁾.

تقسم زينة المرأة من حيث استعمالها، إلى: زينة مباحة: كالتجمل بلبس الحرير والذهب، ووضع الطيب، وقد أذن الله سبحانه وتعالى للمرأة بالتحلي من خلال لبس الحرير والذهب⁽³⁾، ويظهر ذلك في قوله: ﴿أَوْ مَن يُنَشِّؤُا فِي الْحَلِيَّةِ﴾⁽⁴⁾، وزينة مستحبة: كتنف شعر الإبط، وزينة محرمة: كنمص الحواجب ووصل الشعر⁽⁵⁾.

أما من حيث ضوابط زينة المرأة، وهي⁽⁶⁾:

- 1- أن لا تسبب الزينة المستخدمة ضررا للزوجة.
- 2- أن لا تكون الزينة محرمة في ذاتها، كوصل الشعر بشعر امرأة أخرى. هذا إن كانت تقصد بالتزين لإظهار نفسها أمام من يريد خطبتها أو الزواج منها، أما إن كان أمام زوجها فجاز لها أن تزين بزينة تبرز جمالها وتبديها أكثر شبابا، ولا يعتبر ذلك غش أو تغرير؛ لأن الزوج يعرفها على حقيقتها، سواء من حيث الشكل أو العمر⁽⁷⁾.
- 3- أن لا تؤدي إلى تغيير في الخلقة، كإجراء عمليات تجميلية تحسينية تقليدا للموضة الرائجة؛ لما فيها غش وتدليس وهو محرم شرعا.

(1) الهاشمي، محمد علي، شخصية المرأة المسلمة، ط8، دار البشائر، الرياض، 2002م، ص196.

(2) النسائي، أحمد بن شعيب بن علي (ت: 303هـ)، السنن الصغرى للنسائي، ج6، ط2، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب، 1986م، ص68، رقم الحديث: 3231؛ الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، المرجع السابق، ص624، رقم الحديث: 3298، حديث صحيح.

(3) الطبري، تفسير الطبري، المرجع السابق، ج21، ص581.

(4) سورة الزخرف، آية رقم: (18).

(5) الفوزان، عبد الله بن صالح، زينة المرأة المسلمة، ط4، دار المسلم للنشر، الرياض، 2000م، ص15.

(6) فهد عبد الله، المختصر في فقه الحقوق الزوجية، دط، دبت، ص14؛ الشنقيطي، محمد بن محمد المختار، أحكام الجراحة الطبية والآثار المترتبة عليها، ط2، مكتبة الصحابة، جدة، 1994م، ص196.

(7) الحلو، عيبر أبوب، زينة المرأة في الشريعة الإسلامية، ط1، دار الكتاب العربي، القاهرة، 2007م، ص42-43.

وليس مطلوباً من المرأة العاملة أن تقضي كامل يومها أمام المرأة للتزين لزوجها، فأساس الزينة محافظتها على نظافة بدنّها مع لمسات بسيطة كما يحبها زوجها، فإذا أحضر لها ما تتزين به من مواد تجميل لوجها أو لجسدها، فالشرع يوجب عليها أن تقوم بإستعمالها والتزين بها إذا طلب زوجها منها ذلك⁽¹⁾، فإن فعلت ذلك فقد قامت بواجبها اتجاه زوجها، وقد وصفها النبي - صلى الله عليه وسلم بالمرأة الصالحة، حيث قال: "الدنيا متاع، وخير متاع الدنيا المرأة الصالحة"⁽²⁾.

أما إذا امتنعت الزوجة عن المحافظة على نظافتها الشخصية، فللزواج أن يجبرها وعليها أن تطيعه؛ لأن ذلك يسبب نفور الزوج، فله إلزامها ولو كانت ذميمة بأن تغتسل وتتنظف من دم الحيض والنفاس ومن النجاسة والجنابة، وأن تزيل ما يعيب نفسه من شعر وظفر ووسخ⁽³⁾.

ومن المفترض أن تكون المرأة العاملة أكثر حرصاً على إعفاف زوجها من النظر إلى المحرمات، فهي تخرج من البيت وترى ما لا تراه ربة المنزل، وهي أدري بما يحصل في المجتمع من مشاكل أسرية قد تصل في بعضها إلى الطلاق بسبب تقصير الزوجات بأنفسهن، لمبررات واقعية، ولكن ذلك لا يمنعها من الاهتمام بنفسها من خلال تنظيم وقتها، فهي بذلك تقوم بعبادة الله سبحانه وتعالى بتطبيق سنة نبيه، فلجسدها عليها حق ولزوجها عليها حق، فإن قامت به فقد أدت عبادة تثاب عليها بإذنه، وفي ذلك يقول رسول الله - صلى الله عليه وسلم: "إن لجسدك عليك حقاً، إن لعينك عليك حقاً، وإن لزوجك عليك حقاً"⁽⁴⁾.

المطلب الثالث: صيانة عرض الزوج والمحافظة على ماله

قال تعالى: ﴿ فَالصّٰلِحٰتُ قٰتِنٰتٌ حٰفِظٰتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللّٰهُ ﴾⁽⁵⁾، الآية واضحة

الدلالة على واجب المرأة اتجاه زوجها بصيانة نفسها وبيتها وعرضها ومالها والقيام بكل ما يحفظ كرامة زوجها في غيبته⁽⁶⁾.

من مظاهر صيانة المرأة العاملة لعرض زوجها، أن لا تسمح بدخول أي أحد إلى بيت الزوجية إلا بعلم وإذن الزوج بحجة أنهم زملاء عمل مثلاً، ويدخل في ذلك أقارب الزوج غير المحارم للزوجة

(1) اليهودي، شرح منتهى الإرادات، المرجع السابق، ص227؛ لجنة علماء برئاسة نظام الدين البلخي، الفتاوى الهندية، ج1، ط2، دار الفكر، 1894م، ص549؛ الشرييني، مغني المحتاج، المرجع السابق، ج5، ص159.

(2) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص1090، رقم الحديث: 1467.

(3) الكرمي، مرعي بن يوسف (ت: 1033 هـ)، غاية المنتهى في جمع الإقناع والمنتهى، ج2، ط1، مؤسسة غراس للنشر، الكويت، 2007م، ص244.

(4) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج7، ص31، رقم الحديث: 5199.

(5) سورة النساء، آية رقم: (34).

(6) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج2، ص293.

كأخ الزوج⁽¹⁾، فإذا حرم دخول أخ الزوج وهو أقرب إلى الزوج فمن باب أولى أن يحرم دخول غيره البعيد الذي لا تربطه بالزوج علاقة، وفي ذلك يقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لا يحل للمرأة أن تصوم وزوجها شاهد إلا بإذنه، ولا تأذن في بيته إلا بإذنه"⁽²⁾، ويضم الحديث النساء كما يضم الرجال، فلا يجوز للزوجة أن تأذن للنساء بدخول بيت الزوجية قبل إذن زوجها، ولا يفهم من الحديث أن مساحة المنع مقيدة بحضور الزوج، فهي أيضا ممنوعة من ذلك في حال غيابه أي أن الفعل ممنوع، وهذا حق له واجب على الزوجة القيام به، والواجب مقدم على التطوع⁽³⁾. في هذه الحالة فعل الزوجة ممنوع، أما مفهوم المخالفة غير مقصود.

ومن المظاهر أيضا، أن لا تقبل بالاختلاط المفضي إلى الفتن، وأن لا تتطلع إلى غير زوجها من الرجال نظرة مريبة، خاصة الذين تعمل معهم في مكان واحد؛ لأن ذلك قد يفضي إلى ارتكاب المحظور، وقد خص الله سبحانه وتعالى النساء بغض البصر⁽⁴⁾، في قوله: ﴿ وَقُلْ

لِّلْمُؤْمِنَاتِ يَعْضُرْنَ مِنْ أَبْصَرِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ ﴾⁽⁵⁾.

وأن لا تتحدث مع الرجال بطريقة مثيرة، فإن احتاجت إلى التحديث مع زميل لها في العمل فلا بد أن يكون الكلام على قدر الحاجة، وأن يكون جادا ومختصرا و ليس فيه ميوعة، حتى لا تكون وسيلة لتحقيق مطامع شهوانية للرجل⁽⁶⁾، وفي ذلك قال الله تعالى: ﴿ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ

الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا ﴾⁽⁷⁾، فهي عندما تنقي ذلك لا تصون عرض زوجها فقط وإنما تحافظ على شرفها أيضا.

ومن واجب الزوجة العاملة اتجاه زوجها، أن تحفظ مال زوجها، ويبدأ ذلك بتقديرها لجهده وقدر العناء الذي يتكبده من أجل الحصول على أجره، وبما أن القوامة للرجل فمن الطبيعي أن يتحمل عبء مصاريف البيت، فالمرأة هي المستقبل لهذا الأجر، حتى وإن شاركت بجزء من أجرها الذي تتقاضاه مقابل عملها خارج البيت، ففطرتها تأبى أن تأخذ دور الرجل في ذلك.

(1) زيدان، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم، المرجع السابق، ج7، ص298.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص30، رقم الحديث: 5195.

(3) ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، المرجع السابق، ج9، ص296.

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج12، ص225-226.

(5) سورة النور، آية رقم: (31).

(6) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج14، ص177.

(7) سورة الأحزاب، آية رقم: (32).

ومن مظاهر حرص الزوجة سواء كانت عاملة أو غير عاملة، أن تعاون زوجها في الإدخار، حتى إذا احتاجوا المال يجدوه لسد حاجتهم ويطرفوا به عن سؤال الناس، وأن لا تنفق ميزانية البيت في العزائم المختلفة لأهلها أو لصديقاتها أو لزملائها في العمل للمفاخرة أمامهم على حساب الزوج، فينتج عن ذلك العداوة والمشاحنة مما يؤدي إلى تعكير صفو الحياة الأسرية بينهما.

ومن الأدلة على أن حفظ مال الزوج واجب على الزوجة، قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "كلكم راع، وكلكم مسئول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيتها"⁽¹⁾، والمقصود بأن تكون المرأة راعية أي أن "تحسن التدبير في بيت زوجها والنصح له والأمانة في ماله وفي نفسها"⁽²⁾، والزوجة أمينة على ما يدخله زوجها من قوت في بيته⁽³⁾.

المطلب الرابع: المساهمة في تخفيف الأعباء المالية على الزوج

على الزوجة أن تساهم في تخفيف بل وإغلاق الطرق التي تؤدي إلى زيادة الأعباء المالية على زوجها، التي من شأن إثارتها والتطرق إليها الوصول إلى الشحناء والعداوة بينهما، فلا تطلب منه شئ إلا إذا كانت بحاجة إليه وفي حدود طاقته، قال تعالى: ﴿وَمَتَّعُوهُنَّ عَلَى الْمُسْوَعِ قَدَرُهُنَّ وَعَلَى

الْمُقْتَرِ قَدَرُهُنَّ مَتَّعًا بِالْمَعْرُوفِ حَقًّا عَلَى الْمُحْسِنِينَ﴾⁽⁴⁾، فالمرأة إن طلبت من زوجها ما كان فوق

طاقته فقد أساءت له ووضعت بموقف محرج، ولن تعود نتائجها السلبية إلا عليها⁽⁵⁾.

ويقول الغزالي⁽⁶⁾ في ذلك: "فحقوق الزوج على الزوجة كثيرة وأهمها أمران أحدهما الصيانة والستر والآخر ترك المطالبة بما وراء الحاجة"⁽⁷⁾.

(1) سبق تخريجه، انظر: ص94.

(2) العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، المرجع السابق، ج6، ص190-191.

(3) المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي (ت: 1031هـ-)، فيض القدير شرح الجامع الصغير، ج5، ط1، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1937هـ، ص38.

(4) سورة البقرة، آية رقم: (236).

(5) الجبري، عبد المتعال محمد، المرأة في التصور الإسلامي، ط10، مكتبة وهبة، القاهرة، 1994، ص112.

(6) الغزالي: محمد بن محمد بن محمد الغزالي الطوسي، أبو حامد الغزالي، عالم، وفيلسوف، ومتصوف، ولد سنة 505هـ، في خراسان، نسبته إلى صناعة الغزل (عند من يقوله بتشديد الزاي) أو إلى غزّالة (من قرى طوس) لمن قال بالتخفيف، من مؤلفاته: إحياء علوم الدين، تهافت الفلاسفة، بداية الهداية، المستصفي من علم الأصول، ميزان العمل، توفي سنة 1030هـ.

انظر: 137- الزركلي، خير الدين بن محمود بن محمد (ت: 1396هـ-)، الأعلام، ج7، ط15، دار العلم للملايين، 2002م، ص22-23.

(7) الغزالي، محمد بن محمد (ت: 505هـ)، إحياء علوم الدين، ج2، دط، دار المعرفة، بيروت، دبت، ص58.

أما بالنسبة لمساهمة المرأة العاملة مع زوجها في نفقات البيت، فمن العلماء من قال بأنه ليس للزوج أن يجبر زوجته العاملة في الإنفاق على البيت أو أن يلزمها بتخصيص جزء من راتبها للبيت، إلا إذا رضيت بذلك⁽¹⁾، وإذا اشترطت العمل في عقد الزواج ووافق زوجها عليه، فعليه أن يوفي بالشرط الذي وافق عليه⁽²⁾، عندها إن قبلت بالمساهمة في مصاريف البيت فذلك من باب دوام المودة والرحمة، والصلة والبر⁽³⁾، وفي ذلك قال النبي - صلى الله عليه وسلم - عندما جاءت زينب زوجة عبد الله بن مسعود تسأله هل لها من أجر في الصدقة على زوجها، قال لها: "نعم، لك أجران، أجر القرابة وأجر الصدقة"⁽⁴⁾.

أما إذا لم تشترط الزوجة على زوجها أن تعمل بعد الزواج، فإن أذن لها بأن تعمل، فله أن يلزمها بالمساهمة في تغطية مصاريف البيت، بالمقدار الذي يتم الإتفاق عليه بين الزوجين؛ لأن الوقت الذي تقضيه في العمل من حق الزوج والأبناء⁽⁵⁾.

ورأي آخر ذهب للقول بأن مساهمة المرأة بتغطية نفقات البيت مع زوجها، هو من باب التعاون والتآزر، فهي غير ملزمة بذلك، بإعتبار ذلك من مظاهر العشرة بالمعروف، خصوصاً عندما لا يكون الزوج قادر على ذلك وحده، ولكن إذا نتج عن ذلك نفقات إضافية تخصها فعندها تلزم بدفعها⁽⁶⁾.

ومن العلماء من ذهب إلى القول بإلزام المرأة العاملة على المساهمة بجزء من راتبها في نفقات البيت⁽⁷⁾.

وخلاصة القول، إن مع تغير الأحوال في عصرنا الحالي، الذي استدعى المرأة للخروج للعمل، ومع قيام بعض الرجال بإشترط عمل المرأة لإتمام النكاح، وذلك بغية مساعدته في مصاريف ومتطلبات الحياة، فلا بد لها بأن تشارك بجزء من راتبها برضاها، ويتم الإتفاق على مقداره، إذ أن في ذلك سد لكثير من المشاكل التي قد تحصل بين الزوجين، وزيادة للمودة والرحمة بينهما.

(1) فضل الله، مريم نور الدين، المرأة في ظل الإسلام، د.ط. دار الزهراء، بيروت، 1978م، ص57-58.

(2) العثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ)، شرح رياض الصالحين، ج6، دار الوطن للنشر، الرياض، 2005م، ص143.

(3) الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف (ت: 478هـ—)، نهاية المطلب في دراية المذهب، ج15، ط1، دار المنهج، 2007م، ص512.

(4) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج2، ص121، رقم الحديث: 1466.

(5) العثيمين، شرح رياض الصالحين، المرجع السابق، ص143.

(6) مجمع الفقه الإسلامي، قرار بشأن اختلافات الزوج والزوجة في النفقة، رقم: 144(162)، الدورة 16، دبي، 2005م.

(7) ابن حزم، المحلى بالآثار، المرجع السابق، ج9، ص254.

المبحث الثالث: واجبات المرأة العاملة تجاه نفسها

المطلب الأول: تقوية صلتها بالله - سبحانه وتعالى -.

كثير من النساء يحرصن على تقوية علاقاتهن بمختلف الطرق والوسائل، كعلاقتهن مع أزواجهن، أو كعلاقتهن مع أقاربهن، أو مع صديقاتهن، وغيرها من العلاقات الإجتماعية، ومن الجميل أن يهتم الإنسان بتحسين وتوطيد علاقاته مع بني جنسه، فهو إجتماعي بطبعه، ولكن العلاقة الأولى بالرعاية والإهتمام والتجديد هي علاقته بخالقه.

على المرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة، متزوجة أو غير متزوجة أن تقوي صلتها بربها، بتجديد إيمانها، وقد أمرنا رسول الله - صلى الله عليه وسلم - بذلك وقال: " إن الإيمان ليخلق في جوف أحدكم كما يخلق الثوب، فاسألوا الله أن يجدد الإيمان في قلوبكم "(1)، وأصل ذلك تصديقها كل ما آتاه ربه، فتأخذ به كله لا ببعض دون آخر(2).

والإيمان قول وعمل مع اعتقاد موطنه القلب، والقول والفعل قرينان لا يمكن فصلهما عن بعضهما البعض، فلا إيمان بلا عمل، ولا عمل بلا إيمان(3)، فأعمال الجوارح ركن في الإيمان، وليست شرطاً له؛ لأن العمل داخل في الإيمان وجزء لا ينفك عنه(4).

وإيمان المرأة يزيد بالطاعة وينقص بالمعصية(5)، والأمور العقدية لا يمكن رؤيتها بالعين فهي غير ظاهرة خفية في القلب، ويظهر أثرها في العمل الصالح(6).

فكيف يمكن للمرأة العاملة أن تزيد من إيمانها بالتالي تقوي صلتها بربها؟، من صور ذلك:

(1) الحاكم، الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد (ت: 405هـ)، المستدرک علی الصحیحین، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م، ص45، قال الحاكم: "رواته ثقات"؛ الألباني، محمد ناصر الدين (1420هـ)، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج4، ط1، مكتبة المعارف، 1995م، ص113، رقم الحديث: 1585، حديث حسن.

(2) القيسي، مكي بن أبي طالب حَمَوْش بن محمد (ت: 437هـ)، الهداية إلى بلوغ النهاية في علم معاني القرآن وتفسيره، وأحكامه، وجمل من فنون علومه، ج1، ط1، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، 2008م، ص130.

(3) المزني، إسماعيل بن يحيى بن إسماعيل (ت: 264هـ)، شرح السنة معتقد إسماعيل بن يحيى المزني، ط1، مكتبة الغرباء الأثرية، السعودية، 1995م، ص77-78.

(4) الحازمي، أحمد بن عمر بن مساعد، شرح العقيدة الواسطية، ج21، د.ط. د.ت، ص15.

(5) ابن مرداس، أحمد بن إبراهيم بن إسماعيل (ت: 371هـ)، اعتقاد أئمة الحديث، ط1، دار العاصمة، الرياض، 1992م، ص63-64.

(6) ابن جبرين، عبد الله بن عبد الرحمن بن عبد الله (ت: 1430هـ)، شرح العقيدة الطحاوية، ج50، د.ط. د.ت، ص2.

أن تلتزم بالضوابط الشرعية في تعاملها مع زملائها في العمل، خصوصاً إن كانت طبيعة عملهم تقتضي الإجتماع في مكان واحد، وأن تحسن التعامل مع الناس، فتقوم بتقديم الخدمة التي يطلبونها والمسارة في إنجاز أمورهم ومعاملاتهم في وقتها بأمانة دون تأجيل من غير سبب جدي.

وأن تقوم بالعمل بإتقان ومسؤولية، قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"⁽¹⁾.

وأن تتعامل مع الناس بسلوك حسن وبحلم، فتعفوا وتصفح عن المواقف السفيهة التي قد يقوم بها البعض، فعليها توقع الإساءة إليها من قبل المراجعين، فلا تقف عند كل واحدة، وتحسب الأجر عند الله سبحانه وتعالى، فهي تقابل جميع فئات المجتمع، فمنهم المتعلم والجاهل، والكبير والصغير، حيث إن عليها مراعاة الفروق الفردية بين الأفراد المراجعين أمامها، قال تعالى: ﴿ خُذِ الْعَفْوَ

وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴾⁽²⁾.

وآلا تهدف إلى استغلال مكانتها في العمل للوصول للتكسب غير المشروع، وفي ذلك قال رسول الله – صلى الله عليه وسلم -: "ما بال العامل نبعثه فيأتي يقول: هذا لك وهذا لي؟ فهلا جلس في بيت أبيه وأمه فينظر أيهدى له أم لا؟ والذي نفسي بيده لا يأتي بشيء إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبتة؛ إن كان بغيرها له رغاء، أو بقرة لها خوار، أو شاة تيعر، ثم رقع يديه حتى رأينا عفرتي إبطيه وقال: ألا هل بلغت، ثلاثاً"⁽³⁾.

وخلاصة القول، أنه على المرأة العاملة أن تضع مخافة الله نصب عينيهما، فأمرنا رسول الله – صلى الله عليه وسلم- أن نعبد الله كأنه يرانا⁽⁴⁾، فهي لم تخرج من بيتها إلا لحاجة، مع التزامها بالضوابط الشرعية التي تخصها عند خروجها للعمل، وثمره إيمانها بالله تعالى، ثلاثة: المحبة: بأن تؤثر حب الله تعالى، فذلك يدفعها إلى القيام بالعمل بكل طاقتها، والخوف: بأن تخاف العقاب يوم الحساب،

(1) البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي (ت: 458هـ)، شعب الإيمان، ج7، ط1، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض، 2003م، ص232، رقم الحديث: 4929؛ السيوطي/الألباني، السراج المنير في ترتيب أحاديث صحيح الجامع الصغير، المرجع السابق، ص446، رقم الحديث: 2710، حديث حسن.

(2) سورة الأعراف، آية رقم: (199).

(3) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج9، ص70، رقم الحديث: 7174.

(4) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج1، ص36، رقم الحديث: 8.

فتستعد للقاء ربها، والرجاء: بأن تطلب من الله إيعانتها على أداء عملها بأمانة وإخلاص، فهي بذلك تخلص لله سبحانه وتعالى قبل قيامها بواجبها في العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: العناية بنفسها من الناحية النفسية والجسدية.

الفرع الأول: الصحة النفسية

إن الإيمان بالله سبحانه وتعالى له دور هام في المحافظة على الصحة النفسية لدى المرأة، حيث إن العلاقة طردية بينه وبين الصحة النفسية، لذلك دعت الشريعة الإسلامية للمحافظة على سمات أساسية في الشخصية المسلمة، وأهم تلك السمات الإيمان بالله تعالى والتقرب منه، فمتى ما حافظت عليها المرأة حققت التوازن والأمن النفسي، مما ينعكس عليها إيجاباً، ويظهر ذلك في كيفية إظهارها لسلوكها في التعامل مع الناس.

اهتم الإسلام بالناحية النفسية للإنسان، ويظهر ذلك في آيات كثيرة، منها، قوله تعالى: ﴿الَّذِينَ

ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ﴾⁽²⁾، فدلّت الآية على ثمرة من

ثمرات الإيمان الصادق، ألا وهي الطمأنينة التي يشعر بها القلب، التي تستمر بدوام الذكر⁽³⁾.

وقوله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾⁽⁴⁾، دلّت الآية على الجزاء الذي يترتب

على طاعة الله تعالى، فمن أطاعه وشكره، أمدّه الله بكثرة النعم، في القلوب والأبدان والأموال، والقوة في نفسه⁽⁵⁾.

ويمكن تعريف الأمن النفسي في العلاقة مع الله، بأنه: "هو الشعور النفسي بالسعادة والاطمئنان بجميع صورها، التي تشكل معايير الصحة النفسية، وانتفاء الشعور النفسي بالمخاوف والشقاوة

(1) الحازمي، شرح العقيدة الوسطية، المرجع السابق، ج 21، ص 15.

(2) سورة الرعد، آية رقم: (28).

(3) الألويسي، شهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني (ت: 1270هـ)، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، ج 7، ط 1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1994م، ص 141.

(4) سورة النحل، آية رقم: (97).

(5) ابن قيم الجوزية، مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين، المرجع السابق، ج 1، ص 422.

بجميع صورها، التي تشكل معايير المرض النفسي، وإن هذا الشعور هو لازم الإيمان الجازم بالله معبودا، وربا، بأسمائه وصفاته"⁽¹⁾.

أما منهج الإسلام في تحقيق الصحة النفسية والأمن النفسي لدى الأفراد في المجتمع، فهو على ثلاثة أساليب:

1- أسلوب تقوية الجانب الروحي: فإذا ما آمن الفرد إيمانا صادقا بالله، وحده وعبده وطبق شرعه، رضي الإنسان بحياته وشعر بالسعادة.

2- أسلوب السيطرة على الجانب البدني في الإنسان: يدعو الإسلام إلى السيطرة على الدوافع والانفعالات والتحكم فيها، مثلا: وضع الشارع طرق لإشباع رغبة الإنسان في حب المال، وهذه الطرق لا تكون إلا بالحلال الذي سمح به الشارع، وكذلك دعت الشريعة الإسلامية إلى ضبط النفس عند الغضب، دليل ذلك قول رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: "ليس الشديد بالصُّرعة"⁽²⁾، إن الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب"⁽³⁾.

3- أسلوب تعليم الخصال الضرورية للصحة النفسية: عنى الشارع إلى جانب تعليم أبناء المجتمع أصول الدين والعبادات، تعليمهم السلوك والأخلاق الحميدة والعادات الحسنة في ممارساتهم المختلفة في حياتهم اليومية وفي تعاملهم مع الناس الآخرين"⁽⁴⁾.

وتكمن ثمرة الأمن النفسي عند المرأة العاملة، إذا ما حافظت على صلتها بربها، فسوف تكون أكثر ثقة بنفسها، فتعرف قدرها، فلا يهملها ما يقال عنها، ما دام أنها تطيع خالقها في عملها، وأكثر صبر وتحمل لمصاعب الحياة، وأكثر إحساسا بالطمأنينة، مما يؤدي إلى تولد السعادة في قلبها، والإقبال على الحياة بصورة إيجابية"⁽⁵⁾.

الفرع الثاني: الصحة الجسدية

حرص الإسلام على أن يتمتع الإنسان بالصحة الجسدية، فيها يقوى على القيام بالعبادة والطاعات، وبها يكون قادرا على عمارة الأرض، وفي ذلك يقول النبي - صلى الله عليه وسلم - ثانيا على

(1) البيرودي، إنشراح أحمد توفيق، بحث بعنوان: الأمن النفسي في العلاقة مع الله كما يصورها القرآن الكريم، جامعة اليرموك، الأردن، 2014م، ص174. نشر من قبل المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد: 32، العدد: 67، الرياض، 2016م.

(2) الصُّرعة: الذي يغلب الرجال ويصرعهم.

(3) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج8، ص28، رقم الحديث: 6114.

(4) عنوان الموقع: <https://acofps.com/vb/21159.html>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\4م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(5) الجبوسي، عبد الله بن محمد، بحث بعنوان: الأمن النفسي في القرآن الكريم وأثره على فكر الإنسان، جامعة اليرموك، الأردن، 2009م، ص6.

المؤمن القوي: "المؤمن القوي، خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، وفي كل خير" (1)، فهذا الحديث يدل على أن المؤمن القوي، هو الإنسان القوي بإيمانه، الذي لديه العزيمة والإرادة على القيام بالطاعات والمسارعة إلى أدائها والمحافظة عليها(2)، وذلك كله يتطلب صحة جسدية حتى يقوم بها المؤمن.

أنعم الله سبحانه وتعالى على الإنسان العديد من النعم التي لا تعد ولا تحصى، ومن أهم تلك النعم الصحة، التي يجب على المرأة العاملة القيام بما يلزم للمحافظة عليها، ومن مظاهر عناية المرأة العاملة بصحتها الجسدية:

1- إلتزامها بأداء الطاعات، التي توجب عليها النظافة والطهارة، فحتى تصح صلاتها، لا بد أن تكون على طهارة، وهذا يتطلب أن يكون ملابسها نظيفة والمكان التي تؤدي به الصلاة نظيف من النجاسات والقاذورات(3)، وقد بينت الشريعة الإسلامية عن ذلك بقوله تعالى:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قُمْتُمْ إِلَى الصَّلَاةِ فَاغْسِلُوا وُجُوهَكُمْ وَأَيْدِيَكُمْ إِلَى

الْمَرَافِقِ وَامْسَحُوا بِرُءُوسِكُمْ وَأَرْجُلَكُمْ إِلَى الْكَعْبَيْنِ وَإِنْ كُنْتُمْ جُنُبًا فَاطَّهَرُوا﴾ (4)،

ويقول النبي – صلى الله عليه وسلم-: "الطهور شرط الإيمان" (5)، والطهارة تشمل الطهارة المعنوية من رجس الكفر والمعصية والرذيلة، والطهارة الحسية، والمقصود بالطهارة الحسية: النظافة، وهي شرط لصحة الصلاة، وركن الصحة البدنية، وسواء كانت الطهارة من الحدث بالوضوء والغسل، أم من الخبث؛ بالتنظيف المناسب، وهي طهارة الثوب والبدن والمكان(6).

(1) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص2025، رقم الحديث: 2664.

(2) النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، المرجع السابق، ج16، ص215.

(3) ابن المحاملي، أحمد بن محمد بن أحمد (ت: 415هـ—)، اللباب في الفقه الشافعي، ط1، دار البخارى، المملكة العربية السعودية، 1995م، ص80.

(4) سورة المائدة، آية رقم: (6).

(5) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج1، ص203، رقم الحديث: 223.

(6) بن حمد، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله بن ناصر (ت: 1376هـ—)، بهجة قلوب الأبرار وقرّة عيون الأخيار في شرح

جوامع الأخيار، ط1، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، 2002م، ص61؛ القلموني، محمد رشيد بن علي رضا بن محمد (ت:

1354هـ—)، تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار)، ج6، د.ط. الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1990م، ص217؛ عنوان الموقع:

https://www.al-qaradawi.net/node/3622، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\18م، تاريخ النشر: 2018\12\9م.

وقد أثبت العلم الحديث الفوائد الصحية جراء أداء الصلاة، فتنوع الحركات فيها، من القيام، والركوع، والسجود، والاعتدال، والقيام من الركوع، والقيام من السجود، ومن أهم فوائدها: أنها تقوي عضلات الظهر، وتلين تحركات فقرات الظهر، وخصوصاً إذا قام الإنسان بالصلاة في سن مبكرة، ويترتب على ذلك مناعة ضد الأمراض التي تنتج عن ضعف في العضلات التي تجاور العمود الفقري، والتي ينشأ من ضعفها أنواع من أمراض الجهاز العصبي التي تسبب الآلام الشديدة والتشنج في العضلات، وإذا سجد الإنسان، يتجه الدم بفعل الجاذبية إلى رأسه، فتحترق الشرايين، فإذا رفع رأسه ينخفض الضغط فجأة من احتقانها، ونتيجة لانخفاض الضغط فجأة، تكتسب شرايين المخ مرونة وتقوى جدرها، فيصيح الشخص أقل عرضة للتجلط في المخ(1).

2- الإهتمام بالنظام الغذائي: اعتنت الشريعة الإسلامية بجسد الإنسان، ومن مظاهر ذلك أنها اعتبرت حفظ العقل والنفس والنسل من مقاصدها الضرورية(2)، فأمر الشارع بالحفاظ على العقل، فحرم كل ما يؤدي إلى الإضرار به، كتحريمه للخمر، ودليل ذلك قوله سبحانه وتعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَمُ رَجَسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ

فَأَجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٣١﴾ (3)، ونهى الشارع عن قتل الإنسان بغير سبب مشروع،

ودليل ذلك قوله سبحانه وتعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَمَنْ

قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيَّهِ سُلْطٰنًا فَلَا يَسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مَنْصُورًا ﴿٣٢﴾ (4)،

وحث الشارع على الزواج وعدم الإقتراب من الزنا، والإبتعاد عن الشبهات، ودليل ذلك

قوله تعالى: ﴿وَلَا تَقْرَبُوا الرِّقَابَ إِنَّهُ كَانَ فَحِشَةً وَسَاءَ سَبِيلًا ﴿٣٣﴾ (5)، وما روي عن

(1) عنوان الموقع: <https://nabulsi.com/web/article/11549> ، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\18م، تاريخ النشر:

2012\5\14م؛ عنوان الموقع: <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/73> ، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\18م،

تاريخ النشر: 2006\4\4م.

(2) الشاطبي، الموافقات، المرجع السابق، ص5.

(3) سورة المائدة، آية رقم: (90).

(4) سورة الإسراء، آية رقم: (33).

(5) سورة الإسراء، آية رقم: (32).

النبي في الحث على الزواج بقوله: "يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج، فإنه أغض للبصر، وأحصن للفرج، ومن لم يستطع فعليه بالصوم، فإنه له وجاء"⁽¹⁾.
أما مظاهر عناية الإسلام بالنظام الغذائي للإنسان، فقد بينت الشريعة الإسلامية عن نوع وكمية وكيفية تناول الغذاء، حتى يساعد الجسم على البناء والإبتعاد عن الأمراض.

أولاً: نوع الغذاء

فالأصل الإباحة في تناول الغذاء من طعام أو شراب⁽²⁾، ولكن استثناء حرم الشارع تناول بعض الأطعمة والأشربة؛ لما تلحق بالجسد الضرر والأمراض، والكسل والاسترخاء والخمول، وقد تؤدي إلى الهلاك، كتحريم شرب السم، والدم المسفوح، والبول، وجميع الأشربة المسكرة قليلها وكثيرها كالخمر، والمخدرات، ويستثنى من الأشربة المسكرة، الأشربة المخصصة للتداوي للضرورة والحاجة⁽³⁾. وقد أمرنا الله سبحانه وتعالى بأكل الأطعمة الطيبة؛ لما لها من أثر طيب على صحة الإنسان، ونهانا عن الأطعمة الخبيثة؛ لما لها من أثر سيء على الصحة⁽⁴⁾، وبينت الشريعة الإسلامية الأطعمة التي يحرم على المسلم أكلها في قوله تعالى: ﴿ حُرِّمَتْ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةُ وَالْدَّمُ وَلَحْمُ الْخَنزِيرِ وَمَا أُهْلَ لِغَيْرِ اللَّهِ بِهِ

وَالْمُنْحَرِقَةُ وَالْمَوْوَدَةُ وَالْمَثْرَدِيَّةُ وَالنَّطِيحَةُ وَمَا أَكَلَ السَّبُعُ إِلَّا مَا ذَكَّيْتُمْ ﴾⁽⁵⁾.

ومن الأطعمة التي شجع الشارع تناولها، التمر؛ لما لها من فوائد عديدة، فهو مقو للكبد، ملين للطبع، خافض للضغط، وحفظ الإنسان من السم والسحر، فقد روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال في فضل تناول التمر: "من تصبغ كل يوم سبع تمرات عجوة لم يضره في ذلك اليوم سم ولا سحر"⁽⁶⁾.

ثانياً: أما عن كمية الغذاء التي يحتاجها جسم الإنسان، وكيفية تناوله:

مراتب الغذاء ثلاثة، أولها: الحاجة، وثانيها: الكفاية، وآخرها: الفضلة، فقد أخبرنا النبي - صلى الله عليه وسلم - أن نأكل باعتدال، فلا نفرط به فيورثنا الأمراض، أي تناول قدر

(1) مسلم، صحيح مسلم، ج2، ص1018، رقم الحديث: 1400.

(2) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، ج4، ص2623.

(3) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، ج4، ص2624-2626.

(4) التويرجي، محمد بن إبراهيم بن عبد الله، مختصر الفقه الإسلامي في ضوء القرآن والسنة، ط11، دار أصدقاء المجتمع، المملكة العربية السعودية، 2010م، ص862.

(5) سورة المائدة، آية رقم: (3).

(6) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص80، رقم الحديث: 5445.

حاجتنا من الغذاء؛ لأن انتفاع الجسد منه سيكون أكثر لو اعتدنا بكمية الغذاء ونوعيته(1)، فإذا تناول الإنسان فوق حاجته من الغذاء سيلحق به الضرر، وفي ذلك يقول ابن قيم الجوزية(2): " فإن البطن إذا امتلأ من الطعام، ضاق عن الشراب. فإذا أورد عليه الشراب ضاق عن النفس، وعرض له الكرب والتعب، وصار محمله بمنزلة حامل الحمل الثقيل. هذا إلى ما يلزم ذلك من فساد القلب، وكل الجوارح عن الطاعات، وتحركها في الشهوات التي يستلزمها الشبع"(3).

وخلاصة القول إن اهتمام المرأة العاملة في تناول نظام غذائي متوازن يساعدها على اكتساب بنية جسدية صحية تساعدها على القيام بأعمالها اليومية، وأداء جيد في عملها بالتالي زيادة في إنتاجها.

-
- (1) ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، الطب النبوي، د. طه دار الهلال، بيروت، د.ت، ص16.
- (2) ابن قيم الجوزية: هو العلامة محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد بن جرير الزرعي دمشقي شمس الدين ابن قيم الجوزية الحنبلي، ولد سنة 691هـ في دمشق، تلميذ ابن تيمية، أخذ الفرائض عن أبيه، والأصول عن الصفي الهندي وابن تيمية، توفي سنة 751هـ في دمشق، ومن أهم مؤلفاته: إعلام الموقعين والطرق الحكيمة في السياسة الشرعية وشفاء العليل في مسائل القضاء والقدر والحكمة والتعليل وكشف الغطاء عن حكم سماع الغناء.
- انظر: الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، اللبير الطالع بمحاسن من بعد القرن السابع، ج2، د. طه دار المعرفة، بيروت، د.ت، ص143؛ السلمان، محمد بن عبد الله بن سليمان، دعوة الشيخ محمد بن عبد الوهاب وأثرها في العالم الإسلامي، ط1، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، المملكة العربية السعودية، 2001م، ص35؛ الزركلي، الأعلام، المرجع السابق، ص56.
- (3) ابن قيم الجوزية، الطب النبوي، المرجع السابق، ص16.

المبحث الرابع: واجبات المرأة العاملة تجاه بيتها

المطلب الأول: إدارة المنزل

تتعرض المرأة العاملة إلى مجموعة من الضغوطات الناجمة عن العمل، إلا أن ذلك ليس سببا للتقصير في إدارة وتنظيم بيتها، حتى تسير الحياة بمنحناها الطبيعي، ومن أهم ما يجب أن يكون في قائمة أولوياتها هو إدارة وتنظيم الوقت، فلا يطغى أي جانب على الآخر، فالعمل والبيت لكل واحد منهما حقوقه وواجباته عليها.

يعتبر الوقت من أهم النعم التي أنعم الله علينا بها، فعلى المسلم أن يدرك قيمته، فيقوم بتنظيمه وعدم إضاعته فيما لا فائدة فيه، فينشغل عن أداء ما عليه من واجبات، ثم يدخل في دوامة الندم نتيجة لذلك، ثم يخسر تجارة الآخرة أيضا⁽¹⁾، لما روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفرغ"⁽²⁾، وقد حثنا عليه الصلاة والسلام على تنظيم الوقت وعدم إضاعته بقوله: "اغتنم خمسا قبل خمس شبابك قبل هرمك وصحتك قبل سقمك وغناك قبل فقرك و فراغك قبل شغلك وحياتك قبل موتك"⁽³⁾.

ونعني بإدارة الوقت: "أي الأعمال التي نقوم بمباشرتها في حدود الوقت المتاح، وذلك بأقل وقت وجهد"⁽⁴⁾، وهو: "الوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه"⁽⁵⁾.

حتى تستطيع المرأة العاملة إنجاز المهام اليومية التي على عاتقها في البيت والعمل، من تربية الأبناء وتعليمهم، والعناية بالزوج، والعناية بنفسها، وتنظيف البيت، وإعداد الطعام، وإتمام التزامات العمل، فلا بد من إدارة وتنظيم الوقت، للوصول إلى إدارة ناجحة للبيت، ومرضية لجميع الأطراف وبأقل الخسائر.

(1) السيوطي، جلال الدين وآخرون (ت: 911هـ)، شرح سنن ابن ماجه، د. طه قديمي كتب خانة، كراتشي، دبت، ص 307.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج 8، ص 88، رقم الحديث: 6412.

(3) المزي، جمال الدين يوسف بن عبد الرحمن (ت: 742هـ)، تحفة الأشراف بمعرفة الأطراف، ج 13، ط 2، المكتب الإسلامي، 1983م، ص 328، رقم الحديث: 19179؛ الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، المرجع السابق، ج 1، ص 243، رقم الحديث: 1077، حديث صحيح.

(4) الفقي، إبراهيم الفقي (ت: 2012م)، إدارة الوقت، د. طه إبداع للنشر، القاهرة، 2009م، ص 33.

(5) عنوان الموقع: <https://www.alukah.net/culture/0/9455/#ixzz6KLwhIqRQ> ، تاريخ الدخول للموقع:

22\4\2020م، تاريخ النشر: 30\1\2010م.

ويمكن للمرأة العاملة إدارة بيتها بتنظيم وقتها من خلال(1):

- 1- تنظيم جدول أسبوعي، تدون فيه جميع المهام التي عليها القيام بها، وتحديد الوقت الذي يجب إتمامها فيه.
- 2- حصر مضيعات الوقت، حتى تتمكن من الاستفادة منه بقدر الإمكان، فأكثر الناس يقضون أوقاتهم بأمور ليس بها فائدة أو يمكن تأجيلها أو إزالتها في بعض الأحيان.
- 3- تحديد الأولويات التي تساعد على تحقيق المهام، فمثلا يمكن للمرأة العاملة الاستعانة بأبنائها لمساعدتها في ترتيب البيت خاصة وإن كانوا في سن يستطيعون تقديم المساعدة فيه، فيقومون بترتيب غرفهم الخاصة، وترتيب ألعابهم ووضعها في مكانها، ويمكن أيضا للزوج أن يقدم المساعدة لزوجته العاملة بالقيام ببعض المهام كإحضار الأبناء من دور الحضانة أو من المدارس، وكذلك يمكن توفير الوقت لأمر هامة أكثر بحذف الأمور غير الضرورية واستثماره مع أبنائها وزوجها، فهم بالتأكيد أشد حاجة إليها من زيارة صديقة مثلا.

ولا يمكن أن نغفل عن مظاهر الإسلام التي تضبط وتنظم وقت الإنسان وهو أدائه للصلاوات الخمس بوقتها، حيث قال تعالى: ﴿ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا ﴾ (2)، فإذا ما أدت المرأة العاملة العبادات المفروضة عليها، سيزيد إيمانها ويقوى، فالإيمان بالله والتوجه إليه يعتبر أساسا في العلاج النفسي لمواجهة الضغوط(3)، قال الله تعالى: ﴿ أَمَّنْ يُجِيبُ الْمُضْطَرَّ إِذَا دَعَاهُ ﴾ (4)، فلا يوجد شيء من الأسباب أنفع في دفع المكروه وفي حصول الشيء المطلوب(5).

ويرجع تنظيم الوقت على المرأة العاملة بالفائدة، ومن أهم فوائده(6):

- (1) الفقي، إدارة الوقت، المرجع السابق، ص 57-62.
- (2) سورة النساء، آية رقم: (103).
- (3) كارنيجي، دائل، فن إدارة الوقت، ط1، مكتبة جزيرة الورد، القاهرة، 2010م، ص 67.
- (4) سورة النمل، آية رقم: (62).
- (5) ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، الجواب الكافي لمن سأل عن الدواء الشافي أو الداء والدواء، ط1، دار المعرفة، المغرب، 1997م، ص 17.
- (6) الفقي، إدارة الوقت، المرجع السابق، ص 52-53.

- 1- الشعور بالتحسن بشكل عام، فكلما نظم الوقت وجدت وقت أكبر لتقوية صلّتها بالله سبحانه وتعالى، وتصبح أكثر مواجهة لضغوط العمل.
- 2- تجد وقت أكبر لقضائه مع العائلة أو للراحة أو للترفيه، أو للقيام بزيارة الأقارب الأصدقاء. فهذا يساعد على الحصول على أكبر قدر من الطاقة الإيجابية، مما يؤدي إلى مزيد من العطاء والإنتاجية، وتحقيق نتائج أفضل في العمل، وتخفيف من ضغوط الحياة أو ضغوط العمل.
- 3- إتمام العمل بصورة أسرع وبجهد أقل، وقد يؤدي ذلك إلى ترقيةها في العمل وزيادة مرتبتها.
- 4- الإستغلال الأمثل لليوم، من خلال وضع برنامج أسبوعي أو خطة لتحقيق المهام المطلوبة في البيت والعمل، بالتالي تصبح أكثر قوة وسيطرة على يومها، وأكثر قدرة على مواجهة الظروف الطارئة.
- 5- إنجاز الأهداف والأحلام الشخصية، فلا يوجد أحد ليس لديه طموح وهدف يبتغي تحقيقه.

المطلب الثاني: تأمين ما تقدر عليه من احتياجات المنزل

الرجل مكلف بالعمل والسعي خارج المنزل، وتحصيل الأموال وإنفاقها على بيته؛ وذلك حتى يهيء جو من الرعاية والمودة، فالرجل راع على أهل بيته من زوجته وأبنائه وبناته، وكذلك المرأة راعية في بيتها ومكلفة بالقيام باحتياجاته على قدر المستطاع وبما يرضي الله سبحانه وتعالى، فالرعاية مستأمنة على نفسها وبيتها ومال زوجها(1).

اختلف الفقهاء في حكم خدمة الزوجة لزوجها، فمنهم من قال بعدم وجوب خدمة الزوجة لزوجها(2)، فخدمة الزوجة لزوجها من المعاشرة بالمعروف وبما جرت عليها العادة(3)، ومما استدلوا به قوله تعالى: ﴿وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾(4)، أي أن للرجال عليهم حق مثل ما للنساء على الرجال حق، فعلى كل طرف أن يؤدي ما يجب عليه بالمعروف(5).

(1) الجوزي، جمال الدين عبد الرحمن بن علي(ت: 597هـ-)، كشف المشكل من حديث الصحيحين، ج2، د.ط. دار الوطن، الرياض، د.ت، ص475.

(2) عيش، منح الجليل شرح مختصر خليل، المرجع السابق، ج4، ص342؛ العثيمين، الشرح الممتع على زاد المستقنع، المرجع السابق، ج12، ص441.

(3) العثيمين، الشرح الممتع على زاد المستقنع، المرجع السابق، ج12، ص441.

(4) سورة البقرة، آية رقم: (228).

(5) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج1، ص609.

ومن الفقهاء من قال بوجوب خدمة الزوجة لزوجها⁽¹⁾؛ لأن النبي صلى الله عليه وسلم قَسَم الأعمال بين علي وفاطمة رضي الله عنهما، فجعل عمل الداخل على فاطمة، وعمل الخارج على علي⁽²⁾. وترى الباحثة وجوب خدمة الزوجة لزوجها بالمعروف وبما جرت عليها العادة. ومن مظاهر عناية المرأة العاملة بمنزلها وتأمين حاجياته:

1- من صفات إيمان المؤمنة أن النظافة تتعلق ببدنها، وبمنزلها وأثاثها، وبقلبها وبروحها⁽³⁾، فالمحافظة على ممتلكات المنزل بتنظيفها، والإهتمام بترتيب المنزل بشكل متناسق يبعث إلى الراحة والسكينة بين أفراد البيت الواحد، فالبيت الذي تفوح منه رائحة النظافة ليس كالبيت الذي تفوح منه الرائحة الكريهة المنفرة.

2- إدخال جو من السرور والبهجة في أرجاء المنزل، كأن تقوم بزراعة النباتات والأزهار ذات المنظر الجميل والرائحة العطرة، واختيار لوحات مكتوب عليها ما يبعث ويشجع على التفاؤل والبهجة، واختيار ألوان جدران تبعث على الدفء والراحة النفسية، فالزينة المطلوبة والله سبحانه وتعالى يجب أن تظهر نعمته على عبده وأن يستغلها بما تنفعه⁽⁴⁾.

3- الحرص على مال الزوج والمحافظة عليه من الضياع، فالزوجة الذكية هي التي تضع ميزانية منضبطة تتفق مع دخلها ودخل زوجها، فلا تقوم بشراء أشياء ليست ضرورية أو بحاجة إليها، أو شرائها بسعر مرتفع وتستطيع الحصول عليها بسعر أقل، ولا تقدم هدايا لأقاربها وأصدقائها دون التفكير بالقدرة المالية للزوج، فيجب الإبتعاد عن الإسراف والتبذير والمحافظة على مال الزوج كما تحافظ على مالها، لأن من شأن تلك الأفعال أن تتسبب بخلافات أسرية تبعث جو من عدم الطمأنينة والراحة بين أفراد المنزل، وقد أمرها الله سبحانه وتعالى على ذلك، بقوله: ﴿إِنَّ الْمُبَدِّينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ طُّ وَكَانَ

الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا ﴿٢٧﴾ ﴿٥﴾.

4- تأمين بعض الإحتياجات التي لا يقدر الزوج على تأمينها لوحده، لبيته أو لأبنائه، لعدم قدرته المادية على توفيرها، خاصة إن كان من ذوي الدخل المحدود، كدفع قسط أبنائهما في

(1) السرخسي، المبسوط، المرجع السابق، ج11، ص33.

(2) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج3، ص579.

(3) القاري، علي بن محمد نور الدين الملا (ت: 1014هـ)، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ج7، ط1، دار الفكر، بيروت، 2002م، ص2846.

(4) المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي (ت: 1031هـ)، التيسير بشرح الجامع الصغير، ج1، ط3، مكتبة الإمام الشافعي، الرياض، 1988م، ص250.

(5) سورة الإسراء، آية رقم: (27).

الجامعة، أو تغطية دفعات شهرية، أو شراء الملابس لأبنائهما، ففي إنفاق المرأة العاملة على ولدها وزوجها المعسر أجر إن ابتغت وجه الله تعالى، فهي غير ملزمة؛ لأن الأصل الزوج مكلف بذلك، إن كان الزوج معسرا وليس مقصرا أو مهملًا، إلا كان لها الحق بالرجوع إليه بكافة المصاريف التي أنفقتها حتى تؤمن احتياجات أبنائها وبيتها⁽¹⁾، وفي ذلك يضرب مثال زوجة عبد الله بن مسعود، عندما جاءت إلى النبي – صلى الله عليه وسلم – وقالت له أن زوجها ليس له مال ولا لودهما، فقال لها: (زوجك وولدك أحق من تصدقت به عليهم)⁽²⁾.

(1) عنوان الموقع: <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/8476/%D8%AF%D9%81%D8%B9> ، تاريخ

الدخول للموقع: 2021\9\30م، تاريخ النشر: 2001\6\4م.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج2، ص120، رقم الحديث: 1462.

المبحث الخامس: واجبات المرأة العاملة تجاه المجتمع

المطلب الأول: حسن معاملة المرأة العاملة لأفراد المجتمع

جاءت الشريعة الإسلامية بتهديب الأخلاق، ودعت إلى حسن الخلق الذي يعتبر وجه من أوجه الإيمان، ونهت عن الخلق السيء، فالخلق كما عرفه الجرجاني⁽¹⁾ هو: "عبارة عن هيئة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية، فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة عقلاً وشرعاً بسهولة، سميت الهيئة: خلقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة، سميت الهيئة: خلقاً سيئاً"⁽²⁾، فالخلق قد يكون حسناً أو سيئاً.

وقال ابن قيم الجوزية⁽³⁾ في تعريف حسن الخلق، بأنه: "بذل الندى، وكيف الأذى، واحتمال الأذى" و"بذل الجميل، وكف القبيح"، و"التخلي من الرذائل، والتخلي بالفضائل"⁽⁴⁾.

ومكارم الأخلاق قد تكون ظاهرة أو باطنة، فمن المكارم الظاهرة النظافة والطهارة والندب إلى التطيب، أما الأخلاق الباطنة فترجع إلى الإبتعاد عن رديء الأخلاق، والتخلي بمحامدها، كتجنب الكذب والغضب والكبر وحب الدنيا، والأخلاق المحمودة، كحسن الخلق والإحسان والتواضع والعدل⁽⁵⁾.

مما سبق ذكره يمكن تعريف حسن الخلق بأنه: التمسك والتخلق بأخلاق الإسلام، والإلتزام بأداب الله سبحانه وتعالى التي أنزلها في كتابه الحكيم على عباده.

وحسن المعاملة جزء من حسن الخلق التي يجب أن يتحلى بها المؤمن والمؤمنة في معاملتهم مع جميع طبقات المجتمع، حيث إن حسن الخلق علاقته طردية مع الإيمان، فإذا ضعف الإيمان ضعفت أخلاق المؤمن أو المؤمنة⁽⁶⁾.

(1) الجرجاني: هو علي بن محمد بن علي الشريف الحسيني الجرجاني المعروف بسيد مير شريف، ولد سنة 740هـ فيسلف ومن كبار علماء العرب، توفي في شيراز سنة 816هـ، من مؤلفاته: التعريفات، مقاليد العلوم، رسالة في فن أصول الحديث.

انظر: الزركلي، الأعلام، المرجع السابق، ج5، ص7-8.

(2) الجرجاني، علي بن محمد بن علي(ت: 816هـ)، التعريفات، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983م، ص101.

(3) ابن قيم الجوزية: سبق الترجمة له، انظر: ص88.

(4) ابن قيم الجوزية، مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين، المرجع السابق، ج2، ص294.

(5) السحيم، محمد بن عبد الله بن صالح، الإسلام أصوله ومبادئه، ج2، ط1، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، المملكة العربية السعودية، 2001م، ص151.

(6) الحمد، محمد بن إبراهيم بن أحمد، رسائل الشيخ محمد بن إبراهيم الحمد في العقيدة، ج1، د.ط. د.ت، ص26.

من مظاهر حسن المعاملة بين المرأة العاملة وأفراد المجتمع التي حثت الشريعة الإسلامية عليها:

1- الرفق بالناس ومراعاة أحوالهم: قال تعالى: ﴿فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا

غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾ (1)، فهذه الآية دليل على وجوب الرفق والرحمة

بين المدير ومرؤوسيه، وبين المرؤوس وأفراد المجتمع، وسواء كانت المرأة العاملة صاحبة العمل أم مرؤوسة، عليها أن تتحلى بحسن الخلق، وأن تبتعد عن الخلق السيء (2)، وقودتها في ذلك سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام، فقد كان رفيق ورحيم بالناس، وقال: "إن الله رفيق يحب الرفق، ويعطي على الرفق ما لا يعطي على العنف، وما لا يعطي على ما سواه" (3). ولا يعني ذلك التسبب في العمل الإداري، أو التكاثر في إتمام المهام، أو عدم مراعاة أحوال الناس، أو التغافل عن القيام ببعض الإجراءات التي تساعد على تسهيل وتقليل جهد ووقت المراجعين إثناء القيام بمراحل إتمام المعاملات التي يحتاجونها.

2- التكليف بما يطاق: إن كانت المرأة العاملة مديرة في موقعها الوظيفي، فعليها عدم تكليف

مرؤوسيه (الموظفين) بما يشق عليهم ويرهقهم من المهام، ومثال ذلك عندما استأجر شعيب عليه السلام (4) سيدنا موسى عليه الصلاة والسلام، لمدة ثمانية أعوام يخدم فيها شعيب ويرعى الغنم، فزادهن سيدنا موسى إلى عشرة بإحسان منه ودون طلب من شعيب؛

لأنه لم يرد أن يشق عليه، وهذا دليل على لين الجانب وحسن المعاملة، قال تعالى: ﴿قَالَ

(1) سورة آل عمران، آية رقم: (159).

(2) الزجاج، إبراهيم بن السري بن سهل (ت: 311هـ)، معاني القرآن وإعرابه، ج1، ط1، عالم الكتب، بيروت، 1988م، ص482.

(3) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص2003، رقم الحديث: 2593.

(4) شعيب عليه السلام: النبي العربي شعيب كما جاء في القرآن الكريم قوله تعالى: ﴿وَإِلَى مَدْيَنَ أَخَاهُ شُعَيْبًا﴾ سورة

الأعراف: آية رقم: 85، عُرف بخطيب الأنبياء لما تميز به من الحكمة والفصاحة، يقال أن جدته أو أمه هي بنت لوط، واختلفت الأقوال في تسلسل آبائه إلى إبراهيم، والمشهور شعيب بن بويب بن مدين بن إبراهيم، هاجر عليه السلام إلى مدينة تسمى مدين تقع في الشام ليدعوا الناس فيها إلى الإسلام، وبعد هلاك قومه خرج إلى مكة ومات فيها عن عمر يناهز 140 سنة. انظر: نصير، إبراهيم يوسف، قيسات من مواكب النبوة - شعيب ويونس عليهما السلام-، د. ط، العيكان للنشر، 2003م، ص5؛ العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، المرجع السابق، ج15، ص311 و ص294.

إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنَكِّحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي تَمَنِّي حِجِّي فَإِنْ أَتَمَمْتَ

عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَسُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

(1) ﴿٢٧﴾

3- بشاشة الوجه: أمرنا النبي عليه الصلاة والسلام على إستقبال الآخرين بطريقة يألف لها قلوبهم، وهذا من باب الترحيب والإحترام المتبادل بين الناس، حيث ورد عنه عليه الصلاة والسلام قوله: "لا تحقرن من المعروف شيئا، ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق" (2)، فبسط الوجه حين لقاء الناس يجلب المودة ويتنافى مع التكبر، وهذا كله من الأخلاق التي حث عليها رسول الله - صلى الله عليه وسلم-، فقد كان أكثر الناس تبسما (3)، وهذا مما يدل على أهمية وأثر طلاقة الوجه عند التعامل مع الناس.

4- الصبر على المراجعين: لا بد أن تتجمل المرأة العاملة بالصبر على المراجعين، خصوصا إن ظهر منهم الفظاظة وسوء الأدب عند قضائهم لأمرهم، فقد حثنا النبي عليه الصلاة والسلام على العفو والصفح (4)، قال تعالى: ﴿وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي

هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿٣٤﴾ (5).

وخلاصة القول إن حسن المعاملة من حسن الخلق، وحسن الخلق من الإيمان، فيزيد وينقص به، فيجب على المرأة العاملة أن تتحلى به، لما لها من أثر على نفوس الناس وإحساسهم بالطمأنينة، والأجر الذي تحصل عليه من الكلام الطيب وبشاشة الوجه، فهذا ما حثها عليه الله سبحانه وتعالى في كتابه، ونبيها في سنته الشريفة.

(1) سورة القصص، آية رقم: (27).

(2) سبق تخريجه، انظر: ص 69.

(3) الترمذي، سنن الترمذي، المرجع السابق، ج 5، ص 601، رقم الحديث: 3641.

(4) البلخي، مقاتل بن سليمان بن بشير (ت: 150هـ)، تفسير مقاتل بن سليمان، ج 3، ط 1، دار إحياء التراث، بيروت، 2002م، ص 743.

(5) سورة فصلت، آية رقم: (34).

المطلب الثاني: الإحسان إلى أهل الزوج

اعتبرت الشريعة الإسلامية أهل الزوج بالنسبة للزوجة من الأصهار وليس من ذوي الأرحام، فزوي الأرحام هم قرابة المرأة من جهة أصلها أمها وأبيها، كعماتها وأعمامها والأجداد والجذات والخالات، وجميع ذوي الأرحام يدخلون في صلة الرحم، بل من الواجب صلتهم، لقوله تعالى:

﴿وَأُولُو الْأَرْحَامِ بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ﴾⁽¹⁾، أما القرائب من جهة الزوج فيعتبروا من الأصهار، وليس

واجبا على الزوجة صلتهم كما هو الواجب لذوي الأرحام، ولكن صلتهم مطلوبة لدوام الود والمحبة فيما بينهم⁽²⁾، ومن باب الإستحباب في زيارة الأقارب⁽³⁾.

ولو قلنا أن صلة أهل الزوج مطلوبة، فهل ذلك يثبت حقا لأهل الزوج على الزوجة بخدمتهم؟ إن خدمة أهل الزوج ليس واجبا على الزوجة، ولكنه من الإحسان والبر بهم ومن باب مكارم الأخلاق، إلا إذا ترتب على خدمتهم إلحاق الأذى بالزوجة⁽⁴⁾، ومن الأدلة على جواز خدمة أهل الزوج، أن رجلا تزوج ثيبا، فقال له النبي: "أفلا جارية تلاعبك وتلاعبها"، فكان رد الرجل على النبي عليه الصلاة والسلام، بأن والده قد توفي وله عدة أخوات يحتجن إلى من يساعدهن في قضاء حوائجن وفي تربيتهن⁽⁵⁾.

ومن مظاهر إحسان المرأة لأهل زوجها:

أن تعامل أقارب الزوج بالمعروف، وأن تسأل عن أحوالهم، وأن تحث زوجها على صلتهم ومساعدتهن عند حاجتهن، أن تعتني بوالديه وتقضي لهم حوائجهم خاصة إن كانوا كبارا في السن، وأن تعفو عن الإساءة التي قد توجه إليها من أهل زوجها⁽⁶⁾، وأن تعطيهم المال عند حاجتهم إليه⁽⁷⁾.
وخلاصة القول أن صلة أقارب الزوج كأمه وأبيه وأخواته، مطلوبة من طيب نفس الزوجة؛ لدوام الألفة والمحبة والتفاهم بين الطرفين، وسيزيد حب واحترام زوجها لها، ولا يعني صلتها حتى وإن كانوا سيئين معها أنه تقليل من شأنها، بل فيه من الأجر الكثير، والمؤمن كله طيب، ويظهر ذلك من

(1) سورة الأنفال، آية رقم: (75).

(2) عنوان الموقع: <https://binbaz.org.sa/fatwas/13802>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\29م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(3) النووي، محيي الدين يحيى بن شرف(ت: 676هـ)، الأذكار للنووي، ط1، دار ابن حزم للطباعة، 2004م، ص439.

(4) عنوان الموقع: <https://ar.islamway.net/fatwa/39093>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\29م، تاريخ النشر: 2012\9\11م.

(5) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص62، رقم الحديث: 2097.

(6) عنوان الموقع: <https://www.alukah.net/sharia/0/105692>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\29م، تاريخ النشر: 2016\7\22م.

(7) النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، المرجع السابق، ج2، ص201.

خلال الأعمال الصالحة التي يقوم بها، كإحسان المرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة إلى أهل زوجها، وذلك كله ثمرة لإيمانها(1).

(1) ابن رجب، جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم، المرجع السابق، ج1، ص260.

المبحث السادس: واجبات المرأة العاملة تجاه والديها

المطلب الأول: الحرص على بر الوالدين

جاءت الشريعة الإسلامية بأدلة كثيرة في الكتاب والسنة تدل على وجوب بر الوالدين من قبل أبنائهم، والبر ضد العقوق، وهو الإساءة إليهم والتضييع لحقهم وإغضابهم بترك الإحسان إليهم، وبر الوالدين يعني الإحسان إليهما⁽¹⁾.

ومن الآيات والأحاديث التي وردت في وجوب بر الوالدين:

من القرآن:

قوله تعالى: ﴿وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾⁽²⁾.

وجه الدلالة: أن الله عز وجل قد قرن طاعته بالإحسان إلى الوالدين⁽³⁾، وهذا دليل على تأكيد وجوب حق الأبوين في برهما والإحسان إليهما.

وقوله تعالى: ﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾⁽⁴⁾.

وجه الدلالة: أن الله سبحانه وتعالى أمر بطاعته وحده وقرن طاعته ببر الوالدين وبالإحسان إليهما، وهذا الأمر جاء من باب الفرض وليس من باب الحكم، وكأن رضا الله مرتبط برضا الوالدين⁽⁵⁾، وهذا دليل على أهمية بر الوالدين والتأكيد لحقهما على أبنائهم بالإحسان إليهم.

من السنة: روي أنه أقبل رجل إلى النبي - صلى الله عليه وسلم-، فقال: أبايعك على الهجرة والجهاد، أبتغي الأجر من الله، قال: "فهل من والديك أحد حي؟"، قال: نعم، بل كلاهما، قال: "فتبتغي الأجر من الله؟"، قال: نعم، قال: "فارجع إلى والديك فأحسن صحبتهما"⁽⁶⁾.

(1) أبو الحبيب، سعدي، القاموس الفقهي لغة واصطلاحاً، ط2، دار الفكر، دمشق، 1988م، ص36؛ محمد رواس وآخرون، معجم لغة الفقهاء، المرجع السابق، ج1، ص105 و ص318؛ ابن الأثير، مجد الدين المبارك بن محمد بن محمد (ت: 606هـ)، النهاية في غريب الحديث والأثر، ج1، د.ط. المكتبة العلمية، بيروت، 1979م، ص116.

(2) سورة النساء، آية رقم: (36).

(3) الطبري، تفسير الطبري، المرجع السابق، ج8، ص332-333.

(4) سورة الإسراء، آية رقم: (23).

(5) الطبري، تفسير الطبري، المرجع السابق، ج17، ص413؛ ابن الجوزي، عبد الرحمن بن علي بن عبيد الله (ت: 597هـ)، بر الوالدين، د.ط. د.ت، ص3.

(6) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص1975، رقم الحديث: 6.

وجه الدلالة: بين الحديث أن بر الوالدين أفضل من الجهاد تطوعاً، لأن الجهاد حينها لا يكون إلا بإذنها بشرط أن يكونا مسلمين⁽¹⁾، وهذا دليل على وجوب بر الوالدين.

وما روي أن رجلاً سأل النبي - صلى الله عليه وسلم، أي الأعمال أفضل؟ قال: "الصلاة لوقتها، وبر الوالدين، ثم الجهاد في سبيل الله"⁽²⁾.

وجه الدلالة: في هذا الحديث قرن الله عز وجل طاعته ببر الوالدين والإحسان إليهما⁽³⁾، وبين أن برهما أحب الأعمال إلى الله بعد الصلاة، لأن النبي عليه الصلاة والسلام أخبر عن ذلك ورتبه ب (ثم) التي تفيد الترتيب والمهلة، وهذا دليل على وجوب بر الوالدين⁽⁴⁾.

من صور بر المرأة العاملة لوالديها:

1- حسن التعامل معهما والإحسان إليهما قولاً وفعلاً، أي عدم إبداء أي تصرف أو قول من شأنه إلحاق الأذى بهما، كطاعتها في المعروف، والقول اللين وعدم رفع صوتها عليهم، عدم توجيه ألفاظ سيئة بحقهما، وعدم التأفف من خدمتهما، وعدم الإستهانة بهما أو ذكر عيوبهما أمام الناس⁽⁵⁾، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَهَرَّهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا﴾⁽⁶⁾، وقوله تعالى: ﴿وَإِنْ جَاهِدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا﴾⁽⁷⁾.

2- الإنفاق عليهما لحاجتهما، مع قدرتها على ذلك، فنهى الله عز وجل عن التأفف في وجه الوالدين دليل على النهي عن ترك الإنفاق عليهما، وكما هو دلالة أيضاً على النهي عن الشتم والضرب⁽⁸⁾، وقال تعالى في ذلك: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَهَرَّهُمَا وَقُلْ لَهُمَا

(1) الخطابي، معالم السنن، المرجع السابق، ج2، ص245.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج9، ص156، رقم الحديث: 7534.

(3) ابن بطال، علي بن خلف بن عبد الملك (ت: 449هـ)، شرح صحيح البخاري لابن بطال، ج10، ط2، مكتبة الرشد، المملكة العربية السعودية، 2003م، ص534؛

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج10، ص238.

(5) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج5، ص64، وج6، ص239.

(6) سورة الإسراء، آية رقم: (23).

(7) سورة العنكبوت، آية رقم: (8).

(8) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص30.

قَوْلًا كَرِيمًا ﴿١﴾. فليس للمرأة العاملة سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة الإمتناع عن

الإنفاق عن تقديم المساعدة المادية لوالديها إن كانت قادرة على ذلك، وهذا أقل شيء ممكن أن تقدمه لمن أفنيا عمرهما في تربيتها وحمایتها.

3- تقديم المساعدة إليهما، وإستغلال الوقت المتاح في زيارتهما والجلوس معهما والتحدث إليهما وقضاء حوائجهما؛ لأن الأيام ليس لها أثر رجعي، فالיום الذي يذهب لا يعود، وربما يذهب معه أحد الوالدين، حينها لن ينفع الندم، فمن صور الإحسان للوالدين صلتتهما⁽²⁾، قال تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ يَصِلُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِۦٓ أَنْ يُوصَلَ وَيَخْشَوْنَ رَبَّهُمْ وَيَخَافُونَ سُوءَ الْحِسَابِ ﴾⁽³⁾.

4- عدم إزعاج الوالدين وتعكير مزاجهما بالتحدث إليهما عن المشاكل والصعوبات المرهقة التي تواجهها في عملها؛ لأن ذلك سيؤدي إلى إقلاقهما وحزنهما، خاصة إن كانا كبيرين في السن لا يستطيعان تقديم المساعدة لها إلا بالدعاء⁽⁴⁾.

5- الإستغفار والدعاء لهما، من صور برهما إن كان الوالدين متوفيين⁽⁵⁾، قال تعالى: ﴿ رَبِّ

أَعْفِرْ لِي وِلْوَالِدَيْٖ ﴾⁽⁶⁾، وقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "إذا مات الإنسان انقطع عمله

إلا من ثلاث: صدقة جارية، أو علم ينتفع به، أو ولد صالح يدعو له"⁽⁷⁾.

6- الصدقة عنهما، من صور برهما بعد وفاتهما أيضا، فهذا سعد بن عبادة تصدق عن أمه بعد وفاتها ببستانه وشجره المثمر، بعد سؤاله للنبي عليه الصلاة والسلام، أينفعها شيء إن تصدقت به عنها؟ قال: "نعم"⁽⁸⁾.

(1) سورة الإسراء، آية رقم: (23).

(2) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، المرجع السابق، ج4، ص450.

(3) سورة الرعد، آية رقم: (21).

(4) ابن العدوي، مصطفى، فقه التعامل مع الوالدين، د.ط. مكتبة مكة، مصر، د.ت، ص14-15.

(5) القحطاني، سعيد بن علي بن وهف، بر الوالدين في ضوء الكتاب والسنة، د.ط. مؤسسة الجريسي، الرياض، د.ت، ص39.

(6) سورة نوح، آية رقم: (28).

(7) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج3، ص1255، رقم الحديث: 1631.

(8) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج4، ص7، رقم الحديث: 2756.

ومن فضائل بر الوالدين، فإنه يدخل صاحبه الجنة، ما روي عن النبي عليه الصلاة والسلام قوله: "رغم أنف، ثم رغم أنف، ثم رغم أنف"، قيل: من؟ يا رسول الله، قال: "من أدرك أبويه عند الكبر، أحدهما أو كليهما فلم يدخل الجنة"⁽¹⁾.

وإن أرادت المرأة العاملة أن يبارك لها الله عز وجل في رزقها وزيده عليها أن تصل رحمها ومنها أن تبر والديها وتحسن إليهما⁽²⁾.

وخلاصة القول مما سبق ذكره، أنه مهما بلغت درجة بر المرأة العاملة بالوالديها، سواء كان في حياتها أو بعد موتها، فإن ذلك جزء ضئيل مما ضحوا به من أجلها، ومن الأقوال النيرة والمؤثرة في بر الوالدين قول ابن الجوزي⁽³⁾، فقال "غير خاف على عاقل حق المنعم، ولا منعم بعد الحق تعالى على العبد كالوالدين، فقد تحملت الأم بحمله أثقالاً كثيرة، ولقيت وقت وضعه مزعجات مثيرة، وبالغت في تربيته، وسهرت في مداراته، وأعرضت عن جميع شهواتها، وقدمته على نفسها في كل حال.

وقد ضم الأب إلى التسبب في إيجاده محبته بعد وجوده، وشفقته، وتربيته بالكسب له والإنفاق عليه. والعاقل يعرف حق المحسن، ويجتهد في مكافأته، وجهل الإنسان بحقوق المنعم من أخس صفاته، لا سيما إذا أضاف إلى جحد الحق المقابلة بسوء المنقلب. وليعلم البار بالوالدين أنه مهما بالغ في برهما لم يف بشكرهما"⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: الإنفاق على والديها المحتاجين

أوجبت الشريعة الإسلامية على الأبناء الإنفاق على والديهما، الذكور والإناث، دون اشتراط لإتحاد الدين بينهم، وهذا من باب الإحسان إليهما⁽⁵⁾، وإلتزاماً بأمر الله عز وجل، قال تعالى: ﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ

أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا﴾⁽⁶⁾.

(1) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج4، ص1978، رقم الحديث: 2551.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص56، رقم الحديث: 2067.

(3) ابن الجوزي: هو أبو الفرج جمال الدين عبد الرحمن بن علي بن محمد القرشي، الشيخ والإمام والمحدث والمفسر والمؤرخ والواعظ، ولد سنة 508هـ وتوفي سنة 597هـ في مدينة بغداد، من مؤلفاته: الموضوعات لابن الجوزي، بر الوالدين، بحر الدموع، الأذكىاء، المدهش، بستان الواعظين ورياض الصالحين.

انظر: عنوان الموقع: <https://shamela.ws/index.php/author/51>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 28\4\2020م، تاريخ النشر: 2011م.

(4) ابن الجوزي، بر الوالدين، المرجع السابق، ص2.

(5) النووي، المجموع شرح المذهب، المرجع السابق، ج18، ص291-292، الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص36.

(6) سورة الإسراء، آية رقم: (23).

وحتى تجب نفقة الوالدين على الأولاد لا بد من بيان سبب وجوبها وشروط وجوبها ومقدار وجوبها:

أولاً: سبب وجوب نفقة الوالدين على الأبناء:

وذلك لوجود قرابة الولادة، فيها تثبت الجزئية والبعضية، وإذا حرم قطعها، فإنه يحرم كل سبب مفضي إلى ذلك⁽¹⁾، ولأن للأب حق في مال ولده الموسر⁽²⁾.

ثانياً: شروط وجوب نفقة الوالدين على الأبناء:

لا بد من توافر شروط معينة حتى تجب نفقة الوالدين على آبائهم، وهي:

1- أن يكون الوالدين فقيرين حتى تتحقق الحاجة، فإن لم يكونا محتاجين، انتفت الحاجة، وليس

لهما نفقة، والمقصود هنا بالمحتاج: من لا تجب عليه الزكاة ويحل له أخذ الصدقة⁽³⁾.

2- أن يكون الوالدين عاجزين عن الإكتساب، لوجود عارض يمنعهم من ذلك، كالمرض أو العمى أو الجنون⁽⁴⁾.

3- أن يكون الولد (ذكراً أو أنثى) موسرين؛ لأن هذه النفقة من باب الصلة والصلوات لا تجب إلا على الأغنياء⁽⁵⁾، فتكون النفقة من الزائد عن نفقة النفس، لقوله عليه الصلاة والسلام: "ابدأ بنفسك فتصدق عليها، فإن فضل شيء فلاهلك"⁽⁶⁾.

4- أن يكون المنفق وارثاً، لقوله تعالى: ﴿ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ ﴾⁽⁷⁾، لأن القرابة تقتضي أن

يكون الوارث أحق في مال الموروث من سائر الناس، ينبغي أن يختص بوجوب صلته بالنفقة دونهم⁽⁸⁾.

(1) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص31.

(2) بن مازة، محمود بن أحمد بن عبد العزيز (ت: 616هـ)، المحيط البرهاني في الفقه النعماني فقه الإمام أبي حنيفة رضي الله عنه، ج3، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2004م، ص577.

(3) البيهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ)، الروض المربع شرح زاد المستقنع، د.ط، دار المؤيد، د.ت، ص622؛ الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص34.

(4) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص35.

(5) ابن مازة، المحيط البرهاني في الفقه النعماني فقه الإمام أبي حنيفة رضي الله عنه، المرجع السابق، ج3، ص577.

(6) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص692، رقم الحديث: 997.

(7) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(8) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج8، ص213.

ثالثاً: مقدار النفقة الواجبة للآباء على أبنائهم:

تقدر النفقة الواجبة للوالدين بقدر الحاجة، فيجب على الأبناء توفير قدر حاجة والديهم على وجه الكفاية، كتوفير المأكل والملبس والمسكن والمشرب، وحتى إن كان للوالدين خادم فتجب نفقته على الولد أيضاً؛ لأن ذلك من باب الكفاية⁽¹⁾.

وخلاصة القول: أنه تجب على المرأة العاملة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة الإنفاق على والديها المحتاجين العاجزين عن الإكتساب بما يسد حاجتهما، على أن تكون لديها القدرة المالية على ذلك، وأن يكون من فضل مالها، فلا تؤثر نفقة والديها على نفقة أهل بيتها ونفسها، وذلك من باب برهما الذي أمرنا الله سبحانه وتعالى به، ومكافأة لهما لسداد جزء بسيط مما قدماهما لها من التربية والعطف والحماية من كل مكروه، قال تعالى: ﴿وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا﴾⁽²⁾، وفي ذلك

تقوية للروابط الأسرية والاجتماعية، ونشر جو من الألفة والطمأنينة والمحبة بين أفراد الأسرة. ولا يجوز للزوج أن يمنع زوجته العاملة من أن تعطي والديها من مالها الخاص؛ لأن لها الحق بأن تتصرف في مالها، سواء كان بعوض أو بغير عوض، كإعطائها والديها من مالها، ولا تحتاج عند القيام بذلك إلى إذن زوجها، ما لم تكن سفيهة، وهذا ما ذهب إليه جمهور الفقهاء⁽³⁾، ودليلهم على ذلك: من القرآن، قوله تعالى: ﴿وَأَتُوا النِّسَاءَ صَدُقَاتِهِنَّ نِحْلَةً فَإِنْ طِبَّنَ لَكُمْ عَنْ شَيْءٍ مِّنْهُ نَفْسًا فَكُلُوهُ

هِنِيئًا مَّرِيئًا﴾⁽⁴⁾، وجه الدلالة من الآية الكريمة: أن الله سبحانه وتعالى أعطى المرأة الحرية بالتصرف في مهرها، الذي يعتبر من مالها الخاص، ومن ذلك ما تقدمه لزوجها من مالها، سواء كان كله أو بعض منه، وهذا دليل على سلطتها المطلقة في مالها⁽⁵⁾.

ودليلهم من السنة: "عن كريت مولى ابن عباس، أن ميمونة بنت الحارث رضي الله عنها أخبرته، أنها أعتقت وليدة ولم تستأذن النبي - صلى الله عليه وسلم -، فلما كان يومها الذي يدور عليها فيه، قالت: أشعرت يا رسول الله أني أعتقت وليدي، قال: "أو فعلت؟"، قالت: نعم، قال: "أما إنك لو

(1) الكاساني، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، المرجع السابق، ج4، ص38.

(2) سورة العنكبوت، آية رقم: (8).

(3) ابن قدامة، المغني لابن قدامة، المرجع السابق، ج4، ص348؛ الشوكاني، نيل الأوطار، المرجع السابق، ج6، ص24؛ القرافي، شهاب الدين أحمد بن إدريس (ت: 684هـ)، الفروق (أنوار البروق في أنواع الفروق)، ج3، د.ط. عالم الكتب، د.ت، ص170.

(4) سورة النساء، آية رقم: (4).

(5) الطحاوي، أحمد بن محمد بن سلامة، شرح معاني الآثار، ج4، ط1، عالم الكتب، 1994م، ص351.

أعطيتها أخوالك كان أعظم لأجرك"⁽¹⁾، وجه الدلالة من الحديث: يدل على جواز تصرف المرأة في مالها دون إذن زوجها، فلو اشترط إذن الزوج لاستأذنت ميمونة رضي الله عنها في عتق وليدتها، أو لصرح النبي - صلى الله عليه وسلم- على بطلان عتقها وليدتها⁽²⁾.
أما دليلهم من المعقول: أن سلطة التصرف في المال الخاص حق لمالكه، فلا يجوز تقييد تصرف المرأة في مالها الخاص؛ لأن التقييد يعتبر شكلاً من أشكال الحجر، وكما أن المرأة لا تتغير أهليتها في التصرف في مالها بعد الزواج، ما دامت بالغة عاقلة رشيدة؛ لأن عقد الزواج مبني على قيام حياة مشتركة بين الرجل والمرأة لا على مال⁽³⁾.

(1) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص158، رقم الحديث: 2592.

(2) العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، المرجع السابق، ج13، ص152.

(3) القرافي، الفروق، المرجع السابق، ص170.

المبحث السابع: واجبات المرأة العاملة تجاه الأبناء

المطلب الأول: تربية الأبناء على الأخلاق الحميدة وتعاليم الإسلام

من أعظم نعم الله عز وجل على الإنسان التي تدخل السرور في قلبه والسعادة إلى حياته، هي هيبته بالذرية الصالحة الصحيحة، التي تعتبر من أكثر النعم التي يسعى الإنسان للحصول عليها في دنياه⁽¹⁾، قال تعالى: ﴿ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَذُرِّيَّاتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَاجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا ﴾⁽²⁾.

وقد حمل الله عز وجل الأم والأب واجب مسؤولية تربية وتأديب أبنائهم وتنشئتهم التنشئة الصالحة دون تمييز بين ذكر أو أنثى، ويظهر ذلك جليا في قوله تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ ﴾⁽³⁾، فقد أمر الله سبحانه وتعالى الوالدين إصلاح أنفسهما بطاعته، حتى يقي أنفسهم من العقاب، ودخل كذلك في قوله " قوا أنفسكم " الأولاد؛ لأن الولد بعض من أصله⁽⁴⁾، فعلى الوالدين تربية أبنائهم تربية تهينهم للغاية التي خلقهم ربهم من أجلها، ويقول السعدي⁽⁵⁾ تفسير الآية: "ووقاية الأهل(والأولاد) ، بتأديبهم وتعليمهم، وإجبارهم على أمر الله، فلا يسلم العبد إلا إذا قام بما أمر الله به في نفسه، وفيما يدخل تحت ولايته من الزوجات والأولاد وغيرهم ممن هو تحت ولايته وتصرفه"⁽⁶⁾.

(1) الماتريدي، تفسير الماتريدي، المرجع السابق، ج8، ص577.

(2) سورة الفرقان، آية رقم: (74).

(3) سورة التحريم، آية رقم: (6).

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج18، ص195.

(5) السعدي: أبو عبد الله، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله بن ناصر بن حمد آل سعدي، ولد في القصيم بالمملكة العربية السعودية سنة: 1376هـ وتوفي سنة: 1376هـ وهو عالم ومفسر، ومحدث، وفقه، وأصولي، طلب العلم وهو صغير السن فحفظ القرآن والمتون، من مؤلفاته: تيسير الكريم المنان في تفسير القرآن في ثماني مجلدات، وتيسير اللطيف المنان في خلاصة مقاصد القرآن، والقواعد الحسان في تفسير القرآن.

انظر: كحالة، معجم المؤلفين، المرجع السابق، ج13، ص395-396.

(6) السعدي، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله (ت: 1376هـ)، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، ط1، مؤسسة الرسالة، 2000م، ص874.

ويقع على عاتق الأهل إصلاح أبنائهم إصلاح الراعي للرعية، كما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم- قوله: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيته"⁽¹⁾.

وقد بينت السنة النبوية أن من يربي ويعلم أهله على تعاليم الدين له أجران، فقد روي عنه عليه الصلاة والسلام قوله: "ثلاثة لهم أجران: رجل من أهل الكتاب، آمن بنبيه وآمن بمحمد صلى الله عليه وسلم، والعبد المملوك إذا أدى حق الله وحق مواليه، ورجل كانت عنده أمة فأدبها فأحسن تأديبها، وعلمها فأحسن تعليمها"⁽²⁾، وهذا الحديث ترجمه البخاري بقوله: "باب تعليم الرجل أمتة وأهله"، فيكون تعليم الحرائر أحكام الإسلام كما وردت في الكتاب والسنة النبوية، قياساً على تعليم الأمة بالنص⁽³⁾.

وحذرنا نبينا عليه الصلاة والسلام من عاقبة تضيع الأمانة التي أوجبها في عنق الآباء والأمهات، من تنشئة الأبناء على الإستقامة والفضيلة، ألا وهي أن يحرم من الجنة⁽⁴⁾، حيث روي عنه قوله: "ما من عبد استرعاه الله رعية، فلم يحطها بنصيحة، إلا لم يجد رائحة الجنة"⁽⁵⁾.

ومن مظاهر التربية والتنشئة الصالحة للأبناء من قبل أمهاتهم العاملات:

1- تعليم الأبناء صفات الله وأسمائه، وتنمية الشعور لديهم بعظمة خالقهم ومراقبته لهم، من خلال تعريفهم بمفاهيم العقيدة الصحيحة، وتدبر آيات القرآن الكريم، وآيات الله الكونية التي تربيهم على سلوك الطريق الصحيح وتوسيع آفاق تفكيرهم، مما يساعدهم على اتخاذ اختيارات القرارات الصائبة في حياتهم، فينمو الجانب التفكيرى لديهم ويصبحون أكثر قدرة على تدبر عواقب الأمور، وكل ذلك فيه تنمية لقدرات العقل على التفكير والتمييز⁽⁶⁾.

2- حسن الرعاية الصحية والنفسية والعقلية للأبناء، من خلال المحافظة على أجسام أبنائهم بتوفير التغذية المناسبة لهم، وهذا يقتضي أن تكون الرعاية الصحية سابقة للولادة، ففعلى الأم أن تحرص على الحصول على التغذية المناسبة أثناء فترة الحمل ما يضمن نمو الجنين

(1) سبق تخريجه، انظر: ص94.

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص31، رقم الحديث: 97.

(3) العيني، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، المرجع السابق، ج2، ص118.

(4) القسطلاني، أحمد بن محمد بن أبي بكر (ت: 923هـ)، إرشاد الساري لشرح صحيح البخاري، ج10، ط7، المطبعة الكبرى الأميرية، مصر، 1905م، ص223.

(5) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج9، ص64، رقم الحديث: 7150.

(6) الحازمي، خالد بن حامد، التربية الإبداعية في منظور التربية الإسلامية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، العدد 116، 2002 م، ص470-472.

على الوجه السليم، وبعد الولادة أيضا فالأم مكلفة بتعويدهم على العادات الصحية التي تجنب الجسم من الإصابة ببعض الأمراض فالوقاية خير من قنطار علاج، وممارسة الرياضة التي تساهم بالمحافظة على أجسادهم وتوقيتها وزيادة مناعتها، أما الرعاية النفسية التي من خلالها يتحقق الإستقرار النفسي الذي يدفع الفرد لأن يكون إنسان إيجابي منتج، ومن وجوه حسن الرعاية النفسية، أن تحرص الأم على تقدير أبنائها وعدم إهمالهم، والإهتمام بما يهتمون به وتتجذب إليه نفوسهم، ومن أهم وجوه حسن الرعاية الصحية، أن تعدل فيما بينهم، فلا تظهر اهتمام وحب وحرص لأحد أبنائها دون الآخرين بالفعل، فالإنسان نتاج تربية وظروف اجتماعية وأسرية، ويظهر حسن الرعاية الصحية في تهيئة ظروف تسمح للأبناء التحليل والتفكير في الأشياء المحيطة بهم، وتنمية قدرتهم على الملاحظة والربط بين الأمور، فكل ما يتعلمه الشخص خلال فترة صفه شخصيته وتكوينها سيكون له الأثر الكبير في قدرته على إتخاذ القرارات الصحيحة التي ستقوده إلى نتائج بناء وإيجابية في حياته وحياة أبنائه في المستقبل⁽¹⁾.

3- إيجاد الوقت الكافي للجلوس مع الأبناء وتوجيههم، وإجابتهم عن تساؤلاتهم، وإقامة حلقات نقاشية بين الأم وأبنائها، فالحوار بالأسلوب اللين والكلمة الطيبة يساهم بفتح مدارك العقل، فيستطيع الأبناء التفكير بعدة نواح بطرق مختلفة، ويقلل الفجوة التي قد تكون بين الأم وأبنائها من خلال تبادل الأفكار والحجج المقنعة فيما بينهم، فالحوار ينزل منزلة الدواء عند وجود الخلافات⁽²⁾، فإن فعلت الأم ذلك فهي بذلك قد سارت على هدي النبي - صلى الله عليه وسلم -، فقد كان أفضل الخلق في المحاوره، ومثال ذلك محاورته للفتى الذي جاءه طالبا الإذن له بالزنا، فلم يعنفه بل تكلم معه بأسلوب لين مقنع، فقال له: "أتحبه لأمك؟ قال: لا! جعلني الله فداك، قال كذلك الناس لا يحبونه لأمهاتهم. أتحبه لابنتك؟ قال: لا! جعلني الله فداك، قال: كذلك الناس لا يحبونه لبناتهم، أتحبه لأختك؟ قال: لا! جعلني الله فداك، قال: كذلك الناس لا يحبونه لأخواتهم، فوضع رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يده على صدره وقال: اللهم طهر قلبه، واغفر ذنبه، وحصن فرجه، فلم يكن شيء أبغض إليه من الزنا"⁽³⁾.

ومن إجابيات جلوس الأم العاملة مع أبنائها في مرحلة المراهقة، أنه يجنبهم الكثير من المشكلات التي قد يتعرضون لها، كإشباع الفراغ العاطفي بالإهتمام بمشاعرهم ومراعاة

(1) الرشدان، لبنى حسين، بحث بعنوان: دور الأم المسلمة في إعداد العلماء، جامعة اليرموك، الأردن، 1994م، ص29-32.

(2) عبد الرحمن، طه، حوارات من أجل المستقبل، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2011م، ص7-8.

(3) الأصبهاني، إسماعيل بن محمد بن الفضل (ت: 535هـ-)، الترغيب والترهيب، ج2، ط1، دار الحديث، القاهرة، 1993م، ص230، رقم الحديث: 1485؛ الألباني، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، المرجع السابق، ج1، ص712، رقم الحديث: 370، حديث صحيح.

تفكيرهم وغرس الثقة بأنفسهم في هذه المرحلة، من خلال اتباع أسلوب التشجيع لا أسلوب النقد والتثبيط، فهذا يساعد على تجاوز الفتن والشهوات المنتشرة في المجتمع بشكل لا يمكن تطويقه إلا من خلال التربية السليمة المبنية على مخافة الله سبحانه وتعالى. فالأم التي لا يشغلها عملها عن تربية أبنائها، كان جزاؤها الجنة، لقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "من عال ثلاث بنات فأدبهن وأحسن إليهن وزوجهن، فله الجنة"⁽¹⁾.

يتضح مما ذكر سابقاً، أنه على الوالدين والأمهات خاصة سواء كن عاملات أم لا، تحمل أمانة تربية أبنائهن على صورة تزيد وتقوي وتنمي أخلاقهم وإيمانهم بخالقهم، فيتناولون فيها جميع قدرات وملكات أولادهم، من تربية دينية، وأدبية، وعقلية، وعلمية، ومهنية، وفنية، واجتماعية ووطنية، وإنسانية، وخلقية، ودينية⁽²⁾، حتى يأخذوا بأيدي أولادهم إلى طريق النضج الذي يؤهلهم لعبادة الله سبحانه وتعالى على الوجه الصحيح، بالالتزام بأوامره واجتناب نواهيه، مما يؤدي إلى إنشاء أفراد قادرين على حمل الرسالة، وإعمار الأرض.

المطلب الثاني: بر الأبناء ومراعاة مشاعرهم

من واجبات المرأة العاملة توفير جو من الراحة والسكينة في البيت، فعليها أن تبر أبنائها من خلال معاملتهم بلطف، ورعاية مشاعرهم، وإدخال السرور إلى قلوبهم، فكما تحب أن تعامل من أبنائها عليها أن تقابلهم مثلما تحب⁽³⁾. فلا يصل الأبناء إلى بر والديهم والإحسان إليهم، إلا إذا تعلموا ذلك بمساعدة والديهم⁽⁴⁾.

ومن مظاهر بر الأم لأبنائها سواء كانت عاملة أم لا:

- 1- أن تظهر الرحمة والشفقة في تربيتهم ونصحهم ورعايتهم، لما رواه أبو هريرة عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه: "قبل رسول الله صلى الله عليه وسلم الحسن بن علي وعنده الأقرع بن حابس التميمي جالسا، فقال الأقرع: إن لي عشرة من الولد ما قبلت منهم أحدا!! فنظر إليه رسول الله صلى الله عليه وسلم ثم قال: من لا يرحم لا يُرحم"⁽⁵⁾.

(1) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج4، ص338، رقم الحديث: 5137؛ الألباني، محمد ناصر الدين، صحيح الترغيب والترهيب، ج2، ط1، مكتبة المعارف للنشر، الرياض، 2000م، ص429، رقم الحديث: 1973، حديث صحيح لغيره.

(2) دراز، محمد عبد الله (ت: 1373هـ)، كلمات في مبادئ علم الأخلاق، دط، 1953م، ص39.

(3) الأنيس، عبد الحكيم، رعاية الأسرة المسلمة للأبناء، ط1، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، دبي، 2010م، ص123.

(4) ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ)، الكافي في فقه أهل المدينة، ج2، ط2، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، 1980م، ص1138.

(5) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج8، ص7، رقم الحديث: 5997.

2- أن لا ترضى أن يأكل أبناءها إلا بالحلال؛ لأن ذلك يضمن لها أن ينشأ أبناءها صالحين وبارين مبرورين⁽¹⁾.

3- توجيه الأبناء لطلب العلم، مثال ذلك: ما قالته والدته سفيان الثوري⁽²⁾ له: "يا بني اطلب العلم وأنا أكفيك بمغزلي، وقالت له: يا بني إذا كتبت عشرة أحرف فانظر هل ترى نفسك زيادة في مشيك وحلمك ووقارك فإن لم يزدك فاعلم أنه لا يضرك ولا ينفكك"⁽³⁾.

(1) الأنيس، رعاية الأسرة المسلمة للأبناء، المرجع السابق، ص44-45.

(2) سفيان الثوري: ابو عبد الله سفيان بن سعيد بن مسروق الثوري الكوفي، ثقة، وحافظ وفقه، وعابد، وإمام، وحجة، ولد سنة 95 وتوفي سنة 161 هـ - توفي بالبصرة، يعتبر من أئمة الحفاظ، سمي أمير المؤمنين في الحديث ويقال انه حفظ 30 ألف حديث.

انظر: ابن المستوفي، المبارك بن أحمد بن المبارك (ت: 637هـ)، تاريخ إربل، ج2، د.ط. وزارة الثقافة والإعلام، العراق، 1980م، ص187-188؛ الأثري، أكرم بن محمد زيادة، المعجم الصغير لرواة الإمام ابن جرير الطبري، د.ط. دار الأثرية، الأردن، د.ت، ص205.

(3) الجوزي، جمال الدين عبد الرحمن بن علي (ت: 597هـ)، صفوة الصفوة، ج2، د.ط. دار الحديث، القاهرة، 2000م، ص110.

الفصل الثالث: حقوق وواجبات المرأة العاملة بين القانون والشريعة الإسلامية

المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة بين قانون العمل الفلسطيني والشريعة الإسلامية

المطلب الأول: تعريف العمل والعامل وعقد العمل

الفرع الأول: مفهوم العمل في اللغة والاصطلاح والقانون

أولاً: مفهوم العمل في اللغة:

المهنة والفعل، وجمعه: أعمال، يقال عمل عملاً: أي فعل فعلاً عن قصد، واعتمل: أي عمل بنفسه، وأعمل رأيه: أي عمل به، وعمل يعمل عملاً، فهو عامل⁽¹⁾.

والعمل أخص من الفعل؛ لأنه فعل فيه مشقة، لذلك لا ينسب إلى الله سبحانه وتعالى، ولأن الفعل يشمل كل فعل يصدر عن الحيوانات بقصد أو بدون قصد⁽²⁾.

ثانياً: مفهوم العمل في القانون:

عرف قانون العمل الفلسطيني العمل بأنه: "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر، سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو عرضياً أو موسمياً"⁽³⁾.

ثالثاً: مفهوم العمل في الإصطلاح الشرعي:

"كل جهد مشروع يبذله الإنسان، ويعود عليه أو على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء كان هذا الجهد جسمياً أو فكرياً"⁽⁴⁾.

وهذا التعريف يظهر جلياً في السنة النبوية، حيث ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: "ما أكل أحد طعاماً قط، خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام، كان يأكل من عمل يده"⁽⁵⁾، وهذا الحديث دليل على العمل الجسماني، وقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "من

(1) الفيروزآبادي، القاموس المحيط، المرجع السابق، ج1، ص1036؛ إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، المرجع

السابق، ج2، ص628؛ الرازي، معجم مقاييس اللغة، المرجع السابق، ج4، ص145.

(2) الزبيدي، تاج العروس، المرجع السابق، ج30، ص55-57.

(3) المادة رقم: (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(4) الزري، حميد ناصر، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، ط1، دائرة الثقافة والإعلام، الإمارات العربية المتحدة، 1998م، ص17.

(5) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص57، رقم الحديث: 2072.

استعملناه منكم على عمل، فكتمنا مخيطة، فما فوقه كان غلولا يأتي به يوم القيامة"⁽¹⁾، يظهر في الحديث استعمال لفظ العمل في وظائف الدولة.

الفرع الثاني: مفهوم العامل لغة واصطلاحا وقانونا

أولاً: مفهوم العامل في اللغة:

هو الذي يعمل في مهنة أو صناعة، ومن يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، من ذلك يقال للذي يستخرج الزكاة عامل، وجمعه: عمال.

وقد يأتي بمعنى: الباعث والمؤثر في الشيء، يقال كثرة الإنتاج من عوامل الرخاء.

وقد يأتي بمعنى: العدد الصحيح الذي يقسم عددا صحيحا آخر بدون باق⁽²⁾.

والمعنى المراد للعامل في هذه الدراسة، المعنى الأول: وهو الذي يعمل في مهنة أو صناعة، ومن يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله.

ثانياً: مفهوم العامل في الإصطلاح الشرعي:

ورد استعمال لفظ العامل عند الفقهاء تحت مسمى الأجير الخاص، وعرفوه بعدة تعريفات، منها:

وعرفه الحنفية، بأنه: الذي يعمل لدى رب العمل وحده دون غيره، ويضمن إذا خالف أو تعدى أو تعمد⁽³⁾، وهو من يعمل عملاً مؤقتاً بالتخصيص⁽⁴⁾، ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها وإن لم يعمل⁽⁵⁾.

(1) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج3، ص1465، رقم الحديث: 1833.

(2) الزبيدي، تاج العروس، المرجع السابق، ج30، ص61-62؛ إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، المرجع السابق، ج2، ص628.

(3) السُّعدي، التنف في الفتاوى، المرجع السابق، ج2، ص561.

(4) منلاخسرو، محمد بن فرامر بن علي(ت: 885هـ)، درر الحكام شرح غرر الأحكام، ج2، د.ط. دار إحياء الكتب العربية، د.ت، ص236.

(5) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج6، ص69.

الأجير المشترك: من يعمل لواحد لمدة غير محددة، أو لمدة محددة بلا تخصيص، أو من يعمل لعدد غير محدد من الأشخاص، ولا يستحق الأجر إلا بعد القيام بالعمل المتفق عليه، كالخياط والصباغ.

انظر: داماد أفندي، مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، المرجع السابق، ج2، ص391.

عرفه الشافعية والحنابلة، بأنه: " من يستأجر مدة "(1)، وعرفه صاحب " كشف القناع " بأنه: " من قدر نفعه بالزمن، لإختصاص المستأجر بمنفعته في مدة الإجارة، لا يشاركه فيها غيره "(2).

تري الباحثة أن التعريف الأنسب للعامل، هو تعريف الحنفية؛ لأنه جامع لجميع حقوق العامل والتزاماته.

ثالثاً: مفهوم العامل في قانون العمل الفلسطيني:

عرف قانون العمل الفلسطيني العامل، بأنه: " كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه، يستخدم شخصاً أو أكثر لقاء أجر "(3).

الفرع الثالث: مفهوم عقد العمل في الإصطلاح والقانون

اولاً: مفهوم عقد العمل في الاصطلاح الشرعي

يعتبر مصطلح " عقد العمل " تعبير غريب، وصل إلينا من قبل فقهاء القانون الغربيين في القرن التاسع عشر⁽⁴⁾، حيث إن الفقهاء في الشريعة الإسلامية لم يرد في كتبهم هذا المصطلح، بل اعتادوا على استخدام لفظ الإجارة، والمقصود من الإجارة المنفعة لا الإنسان نفسه؛ لأنه ليس بمال متقوم، بل خلق مال لتحقيق مصالحه، وقد ترد الإجارة على الأملاك والأموال، أو على عمل الإنسان⁽⁵⁾.

وقد وردت الإجارة في القرآن والسنة النبوية، في قوله تعالى: ﴿ عَلَيَّ أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَّجٌ فَإِنَّ

أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ﴾⁽⁶⁾، وقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: " أعطوا الأجير أجره قبل

أن يجف عرقه "(7).

واستعمل الفقهاء في مؤلفاتهم، عبارة " الأجير الخاص " و " الأجير الواحد " و " الأجير المنفرد"،

و " الأجير الواحد"، ويقصد بالأجير الخاص: الذي يعمل لدى رب العمل وحده دون غيره، ويضمن

(1) النووي، المجموع شرح المذهب، المرجع السابق، ج15، ص100؛ ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج5، ص390.

(2) البهوتي، كشف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج4، ص5.

(3) المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(4) جابر، محمود علي، أبو العز، علي محمد، بحث بعنوان: التكيف الفقهي لعقد العمل، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد 38، العدد 2، 2011م، ص

(5) السرخسي، المبسوط، المرجع السابق، ج15، ص74-76.

(6) سورة القصص، آية رقم: (27).

(7) ابن ماجة، سنن ابن ماجة، المرجع السابق، ج2، ص817، رقم الحديث: 2443؛ الألباني، محمد ناصر الدين (ت: 1420هـ)، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، المرجع السابق، ج5، ص320، رقم الحديث: 1498، حديث صحيح.

إذا خالف أو تعدى أو تعمد⁽¹⁾، وهو من يعمل عملاً مؤقتاً بالتخصيص⁽²⁾، ويستحق الأجر بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها وإن لم يعمل، كأن يستأجر شخص آخر لرعي الغنم لمدة شهر ويشترط عليه عدم العمل لغيره، فإن لم يشترط نكون أمام أجير مشترك⁽³⁾.

ويمكن تعريف عقد العمل الفردي اصطلاحاً أو عقد الأجير الخاص، مما سبق ذكره، بأنه: اتفاق بين الأجير (صاحب العمل) والمستأجر (العامل) على أداء عمل معين للأجير وحده وتحت إدارته وإشرافه، خلال فترة زمنية محددة، لقاء أجر معين، فإن لم يخصص أو لم تحدد مدة في العقد يكون الأجير مشترك، كالخياط.

ثانياً: مفهوم عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني

عرف قانون العمل الفلسطيني عقد العمل بأنه: اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة، لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه⁽⁴⁾. وهو " اتفاق يقوم بموجبه شخص بأداء عمل خاص لحساب شخص آخر، وتحت إدارته وإشرافه، مقابل أجر"⁽⁵⁾.

من خلال تعريف القانون لعقد العمل، فقد بين أن عقد العمل يتكون من مجموعة عناصر، وهي: عنصر العمل، وعنصر الأجر، وعنصر التبعية، فإذا فقد عنصر منها، كأن لا يعمل العامل تحت إدارة رب العمل وإشرافه، نكون أمام عقد مقاول لا عقد عمل⁽⁶⁾.

تبين لدى الباحثة من خلال ما سبق توافق تعريف عقد العمل في القانون والشرع. حيث إن كلا التعريفين يوجبان توفر عنصر العمل والأجر والتبعية.

(1) السُّغْدِي، النتف في الفتاوى، المرجع السابق، ج2، ص561.

(2) منلاخسرو، درر الحكام شرح غرر الأحكام، المرجع السابق، ج2، ص236.

(3) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج6، ص69.

الأجير المشترك: من يعمل لواحد لمدة غير محددة، أو لمدة محددة بلا تخصيص، أو من يعمل لعدد غير محدد من الأشخاص، ولا يستحق الأجر إلا بعد القيام بالعمل المتفق عليه، كالخياط والصبّاغ.

انظر: داماد أفندي، مجمع الأنهر في شرح ملتقى الأبحر، المرجع السابق، ج2، ص391.

(4) المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(5) المرجع نفسه، ص59-62.

(6) نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط2، 2012م، ص55.

عقد المقاول: عقد يتعهد بمقتضاه شخص بأن يؤدي عملاً لآخر، أو يصنع له شيئاً مقابل أجر.

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني ورأي الشرع فيها

اهتم قانون العمل الفلسطيني بالمرأة العاملة، من خلال وضعه مواد قانونية تنظم طبيعة العمل بما ينسجم مع طبيعتها التي تختلف عن الرجل، لذلك تناول مواضيع هامة تؤثر على حياتها الخاصة والأسرية فوضع لها نصوص تنظمها، كعملها في الفترة المسائية، الذي قد لا يتوافق مع طبيعة عملها كأم لها أسرة تحتاج إلى رعايتها وإهتمامها، ولا يتوافق مع أعراف المجتمع الذي تعيش فيه، سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة، وتناول أيضا نصوص تنظم عملها في الأعمال الخطرة وفي فترة الحمل، لما ينطوي على هذه الأعمال مخاطر صحية.

نصت المادة (101) من قانون العمل الفلسطيني على الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، وهي:

- 1- الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحددها الوزير.
- 2- ساعات عمل إضافية أثناء فترة الحمل والستة أشهر التالية للولادة.
- 3- ساعات الليل فيما عدا الأعمال التي يحددها مجلس الوزراء.

الفرع الأول: حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة

من خلال النص السابق تبين لنا أن المشرع قد أعطى وزير العمل صلاحية تحديد الأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر على النساء القيام بها، لذلك أصدر وزير العمل نظاما بين فيه الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها، حيث نصت المادة (1) من ذات القانون عليها، وهي:

- 1- المناجم والمحاجر وأعمال الحفر التي تؤدي تحت سطح الأرض.
- 2- صناعة المفرقات والمواد المتفجرة والأعمال المتعلقة بها.
- 3- صناعة ومعالجة الإسفلت.
- 4- صناعة الكحول وكافة المشروبات الروحية.
- 5- صناعة واستعمال المبيدات الحشرية.
- 6- جميع أعمال اللحام التي يصدر منها أشعة وغازات ضارة.
- 7- الأعمال التي يدخل بها بعض المذيبات التي تستخدم في تنظيف الماكينات والملابس كيماليا.
- 8- العمل في الغابات وقطع الأشجار والمحميات الطبيعية⁽¹⁾.

(1) قرار وزير العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004م، بالأعمال الخطرة أو الشاقة التي يحظر تشغيل النساء فيها.

وقد أجاز هذا النظام للنساء العمل في الأعمال الإدارية والمكتبية(1).

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من ممارسة المرأة للأعمال الخطرة أو الشاقة:

كرم الإسلام العامل دون تمييز بين ذكرا أو أنثى، واعترف بحقوقه بعدما كان العمل يقوم على أساس العبودية والذل، ومن تلك الحقوق التي ضمنها الشرع للعامل، أن لا يتم تكليفه بما لا يطيقه أو يصعب عليه القيام به، لأنه إن قام به ألحق بنفسه الضرر أو عرض نفسه للخطر، كما روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: "إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم"(2). فقول النبي عليه الصلاة والسلام: "ولا تكلفوهم ما يغلبهم"، كقوله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا

وُسْعَهَا﴾(3)، فإذا لم يكلفنا الله سبحانه وتعالى ما هو فوق طاقتنا ونحن عبده في الأرض، فالأولى

أن يمتثل بذلك رب العمل وألا يكلف العامل ما لا يقوى على القيام به، وإن كان لا بد من المشقة لإتمام العمل، فيجب إعانة العامل في ذلك(4).

أما إذا كلف العامل بخلاف ما تم الإتفاق عليه مع صاحب العمل، بحيث كلفه صاحب العمل بما يرهقه ويعود عليه بالضرر فله أن يفسخ(5) العقد؛ لإخلال صاحب العمل بأحد الشروط الضمنية أو الصريحة في العقد(6).

يتفق ما سبق ذكره في نصوص قانون العمل الفلسطيني التي منحت للعامل الحق في ترك العمل، إذا تم تشغيله في عمل يختلف اختلافا بينا عما تم الإتفاق عليه بمقتضى عقد العمل، أو إذا كان العمل يشكل خطر على حياة العامل(7).

(1) المرجع نفسه، المادة (2).

(2) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج1، ص15، رقم الحديث: 30.

(3) سورة البقرة، آية رقم: (286).

(4) ابن بطال، علي بن خلف بن عبد الملك (ت: 449هـ)، شرح صحيح البخاري لابن بطال، ج7، ط2، مكتبة الرشد، السعودية، 2003م، ص65.

(5)

(6) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، ج4، ص3160؛

(7) المادة (42 \ 1 \ أ ج) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.

وقد أجاز لصاحب العمل تشغيل العامل في عمل مختلف في نوعه ودرجته عند الضرورة ولمدة مؤقتة أو في حالة القوة القاهرة⁽¹⁾، وهذا يتفق أيضا مع الحديث سابق الذكر لقوله عليه الصلاة والسلام: "فإن كلفتموهم فأعينوهم"، فجاز تكليف العامل بما يشق عليه، بشرط إعانته على ذلك.

ومما لا شك فيه أن الأعمال التي توصف بخطورتها ومشقتها لا تتناسب مع طبيعة المرأة وقدرتها الجسدية، لذلك كان من ضوابط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية أن يتناسب عملها مع طبيعتها الجسدية والنفسية التي خلقها الله سبحانه وتعالى عليها⁽²⁾. وهذا الضابط جاء مطلقا غير مقيد فكل عمل لا يتناسب مع طبيعة المرأة لا يجوز أن تعمل فيه، بخلاف قانون العمل الفلسطيني الذي نص على الأعمال الخطرة أو الشاقة التي لا يجوز للمرأة ممارستها على سبيل الحصر لا المثال.

الفرع الثاني: حظر عمل المرأة ليلا:

من خلال النص السابق تبين لنا أيضا، أن المشرع قد أعطى وزير العمل صلاحية في تحديد ساعات العمل ليلا، إذ أنه نظم العمل الليلي وحصر الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها في ساعات الليل، مراعى في ذلك أن تكون الأعمال قليلة، وغير خطيرة أو شاقة، حيث أصدر الوزير نظاما يتعلق بعمل النساء ليلا، ووضح في المادة (1) منه على الأعمال والفترة التي يجوز للنساء العمل فيها ليلا، وهي:

يجوز تشغيل النساء في الفترة الواقعة ما بين الساعة الثامنة مساء حتى الساعة السادسة صباحا في الأعمال والأحوال والمناسبات التالية:

- 1- العمل في الفنادق والمطاعم والمسارح والمقاهي ودور السينما وصلالات الموسيقى.
- 2- العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
- 3- العمل في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيدليات.
- 4- العمل في وسائل الإعلام.
- 5- العمل في دور رعاية المسنين وحضانات الأطفال، وأماكن رعاية الأيتام والمعاقين.
- 6- العمل في المحال التجارية في مواسم الأعياد.
- 7- أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية.

(1) المادة (42 \ 1 \ أ) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م.

(2) انظر الفصل الأول، المبحث السابع من هذه الدراسة، ص 26-39.

8- إذا كان العمل لتلافي خسارة محققة للمنشأة، أو في حالات طارئة، شرط إبلاغ وزارة العمل مع بيان الحالة الطارئة، والمدة اللازمة لإتمام العمل، والحصول على موافقة الوزارة، وإذا كانت الموافقة شفوية يتعين تعزيزها كتاب.

وكذلك نصت المادة (2) من ذات النظام، على أنه: يشترط للسماح بتشغيل النساء ليلا في أي من الأحوال أو المناسبات أو الأعمال المنصوص عليها في المادة السابقة، أن يوفر صاحب العمل للنساء العاملات كافة ضمانات الحماية والانتقال⁽¹⁾.

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية عمل المرأة ليلا في مجال الطب والفنادق والمطاعم والمطارات والسينما والمسرح والإعلام:

رأي الشرع: إن عمل المرأة جائز في حد ذاته، وقد يكون واجبا في بعض الأحيان، ولكن حتى وإن كان حكمه الوجوب لا بد أن يضبط بمجموعة من الضوابط الشرعية حماية لها، كحاجة المجتمع لها لأداء عمل معين، وأن تستدعي الضرورة ذلك، كالتببية أو الممرضة، حيث تقتضي طبيعة عملهن العمل ليلا⁽²⁾.

إذا أجاز الشرع خروج المرأة من بيتها لتمرير الدواء فمن باب أولى جواز خروجها للعمل، لوجود العلة المشتركة بين المسألتين وهي الحاجة⁽³⁾.

أما الأعمال التي أجاز القانون تشغيل النساء فيها ليلا، كالعامل في الفنادق والمطاعم والمطارات وشركات الطيران وغيرها، فإنه لو قلنا بجواز ذلك شرعا، لقتضى ذلك تحقق الضوابط الشرعية جميعها، ولكن هنا انتفت الضرورة والحاجة مثلا، فالرجال موجودين لأداء تلك الأعمال، إلا إذا كانت تختص بالنساء فقط، كمطعم مخصص للنساء، حينها يجب أن تعمل فيه امرأة.

وبخصوص عمل المرأة في مجال السينما والمسرح، فقد تتطلب مشاهد التمثيل ظهور بنت شابة لأدائها، فلو قلنا بالجواز لتطلب ذلك توفر الضوابط الشرعية للعمل بين الرجل والمرأة، كالإتزام المرأة بالستر والإحتشام، وعدم الخضوع بالقول، وإلتزام الجنسين بغض البصر؛ حتى لا تقع الفتنة، وظهور المرأة على شاشات التلفاز وفي المسارح على ما هي في وقتنا الحاضر يتنافى مع تلك الضوابط، لما في تلك الأماكن من انتهاك للمحرمات، وللأثر المترتب على التبرج والسفور و

(1) قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2003م، بشأن نظام عمل النساء ليلا.

(2) مزيد، مراد سهيل مطر، بحث بعنوان: عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007م، ص123.

(3) الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، المرجع السابق، ج9، ص6852.

إطلاق البصر من الرجال على النساء والعكس، والإختلاط بين الجنسين، وفي منع المرأة من العمل في تلك المجالات سد لذريعة الفساد⁽¹⁾.

أيضا عمل المرأة في مجال الإعلام، إن كان الإعلام مرئيا، فلا بد أن تراعى فيه الضوابط الشرعية، إلا أنه لا يمكن أن تتحقق تلك الضوابط وخصوصا في عصرنا الحالي، فالإعلام المرئي المعاصر أفقد المرأة أنوثتها، وعاملها على أنها جسد يلبي من وراءه مطامع مادية وغرائزية، فلا ينظر إليها على أنها روح وعقل يفكر، وإن كان الإعلام غير مرئي، فيمكن لها أن تعمل في تحرير التقارير باختلاف موضوعاتها، سواء كانت دينية أو ثقافية أو إجتماعية أو إقتصادية، فيقرأ الرجل ما تكتبه ويقدم ما تعده⁽²⁾، قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم-: "ما تركت بعدي فتنة أضر على الرجال من النساء"⁽³⁾.

الفرع الثالث: الحق في إجازة الوضع (الأمومة)

ألزم القانون رب العمل بإعطاء المرأة العاملة إجازة وضع، تقدر مدتها عشرة أسابيع، مدفوعة الأجر، منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة⁽⁴⁾.

ويعرف الوضع بأنه: انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد، سواء أولد حيا أو ميتا⁽⁵⁾، والهدف من إجازة الأمومة هو المحافظة على صحة الأم وصحة الجنين بعد الولادة⁽⁶⁾.

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة:

قال تعالى: ﴿وَإِذَا بَلَغَ الْأَطْفَالُ مِنْكُمْ الْحُلُمَ فَلْيَسْتَأْذِنُوا كَمَا اسْتَأْذَنَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ

كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٥٩﴾⁽⁷⁾، فقد دلت الآية على أن بلوغ

الطفل هو وقت تكليفه بالإستئذان عند الدخول على غيره، وهو نفسه سن التكليف بأداء العبادات⁽⁸⁾.

(1) الدالي، محمد بن موسى بن مصطفى، أحكام فن التمثيل في الفقه الإسلامي، ط1، مكتبة الرشد، الرياض، 2008م، ص553-566.

(2) عكاش، حذيفة أحمد، بحث بعنوان: عمل المرأة في الإعلام المرئي (أحكامه وضوابطه الشرعية)، دبت، ص35-37.

(3) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص8، رقم الحديث: 5096.

(4) المادة (102) والمادة (1\103) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(5) شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976م، ص202.

(6) المادة (4\4) من اتفاقية حماية الأمومة لسنة 1952م،

(7) سورة النور، آية رقم: (59).

(8) الشافعي، تفسير الإمام الشافعي، المرجع السابق، ج3، ص1146؛ اليماني، عبد الرزاق بن همام بن نافع (ت: 211هـ)،

تفسير عبد الرزاق، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1998م، ص444.

وحضانة الأم لطفلها حق لها⁽¹⁾ وتنتهي بإستغنائه عنها عند بلوغه سن محدد، واختلف الفقهاء في سن البلوغ فمنهم من يرى أنه سبع سنوات⁽²⁾، ومن الفقهاء من قال أن حضانة الذكر تستمر إلى سن البلوغ، أما حضانة الأنثى فتستمر إلى أن تتزوج ويدخل فيها زوجها⁽³⁾. وقد تكون الحضانة حق للطفل وواجبة على الأم إذا لم توجد من تحضنه⁽⁴⁾، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ

أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ﴾⁽⁵⁾، فالأمر في الآية يدل على الوجوب، أي وجوب الرضاعة، ووجوب الرضاعة دليل على وجوب الحضانة⁽⁶⁾.

والمقصود بالحضانة في الشرع: " تربية من لا يستقل بأموره بما يصلحه ويقهه عما يضره ولو كبيراً مجنوناً كأن يتعهد به غسل جسده وثيابه ودهنه وكحله وربط الصغير في المهد وتحريكه لينام، وهي نوع ولاية وسلطنة"⁽⁷⁾.

وإذا نظرنا إلى تعريف الحضانة في الشرع لتوصلنا إلى أن هذا التعريف أقرب إلى مفهوم (إجازة الأمومة)، فالأم العاملة تقوم بجميع احتياجات أبنائها من غسل لملابسهم، والعناية الشخصية بهم،

(1)(1) النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ)، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ج9، ط3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1991م، ص98.

اختلف الفقهاء في حق الحضانة على أربعة أقوال:

القول الأول: الحضانة حق مشترك بين الحاضنة والمحضون.

الرعي، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، المرجع السابق، ج4، ص215

القول الثاني: الحضانة حق للحاضنة فلا تجبر عليه.

القول الثالث: الحضانة حق للمحضون، فتجبر الحاضنة عليه.

ابن الهمام، فتح القدير، المرجع السابق، ج4، ص368

انظر: ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج3، ص560

القول الرابع: الحضانة حق لله، فلا تسقط بإرادة الحاضن أو المحضون.

الثسولي، بن عبد السلام بن علي (ت: 1258هـ)، البهجة في شرح التحفة، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1998م، ص72.

أما صاحب الحضانة في قانون الأحوال الشخصية الأردني لسنة 1976م: حيث ورد في المادة (154) من ذات القانون أن: "الأم النسبية أحق بحضانة ولدها وتربيته حال قيام الزوجية، وبعد الفرقة ثم بعد الأم يعود الحق لمن تلي الأم من النساء.."

(2) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج4، ص184.

(3) الدسوقي، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، المرجع السابق، ج2، ص526.

(4) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج4، ص180.

(5) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(6) ابن الهمام، فتح القدير، المرجع السابق، ج4، ص368.

(7) الشريبي، محمد بن أحمد الخطيب (ت: 977هـ)، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، ج2، د.طه دار الفكر، بيروت، د.ت، ص489.

والحفاظ عليهم، وتأمين ما يلزم من ظروف مريحة حتى ينام طفلها، فيلزم من خروجها للعمل أن لا يتسبب ذلك بضياع ابنها، لأنها مستأمنة عليه⁽¹⁾.

أما نص القانون في حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة، كما نصت عليه المادة (1\103) من ذات القانون، وهي: " للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحق في إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة"، فيؤخذ على هذه الفقرة، أن المدة المحددة بعشرة أسابيع قد لا تكون كافية للأم العاملة، خصوصاً إن كانت الولادة الأولى لها، فلا تستطيع أن تدبر وتدبر أمورها وتنظم وقتها بين العمل وتربية الطفل، لقلة الخبرة والتجربة، وحتى يأخذ جسمها القسط الكافي حتى ترجع إلى العمل بصحة كاملة يستطيع تأدية العمل على النحو الكامل، ومما يؤخذ عليها أيضاً أنه اشتراط مضي المرأة مدة 180 يوم في العمل وأكثر، يلحق الظلم والمشقة بها، فقد تكون حاملاً ومقبلة على الولادة ولم تمضي تلك المدة، عندها يحق لصاحب العمل عدم منحها تلك الإجازة، إذ القانون لم يضبط هذه الحالة، وستضطر لمباشرة العمل بعد الولادة فلا مجال لتأجيله، وهذا سيلحق بها ضرراً جسدياً، بالإضافة للضرر النفسي.

الفرع الرابع: حظر فصل المرأة في مدة إجازة الأمومة

منع القانون رب العمل من فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الوضع، إذ يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً بحقها، إلا إذا ثبت له اشتغالها بعمل آخر خلال مدة الإجازة⁽²⁾.

ولم يرق قانون العمل بتعريف الفصل التعسفي، وترك الأمر في تقديره للقاضي⁽³⁾، ونصت المادة (3\46) من ذات القانون على أنه: "يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك"، وكذلك نصت المادة (47) من ذات القانون على التعويض الذي يستحقه العامل عن فصله تعسفياً وحدد بمقدار أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، بشرط ألا يتجاوز مقدار التعويض أجر سنتين.

وكذلك لم يضع القانون معيار محدد لضبط حالات الفصل التعسفي، إلا أن محكمة النقض الفلسطينية حددت الحالات التي يعتبر فيها فصل العامل تعسفياً، حيث نص عليها قانون العمل الفلسطيني في المادتين (40 و 41) على سبيل الحصر⁽⁴⁾.

(1) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج3، ص557.

(2) المادة (2\103) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(3) علاونه، عبد الحكيم خالد علي، تقرير بعنوان: معيار فصل العامل تعسفياً بين أحكام القانون والقضاء، عنوان الموقع:

<https://pulpit.alwatanvoice.com>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\12\2م، تاريخ النشر: 2017\6\1م.

(4) قرار محكمة النقض الفلسطينية المنعقد في رام الله رقم 2009\24 الصادر بتاريخ: 2009\9\30، وقد جاء فيه: " وحيث أن على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين 40 و 41 من قانون

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من فصل المرأة العاملة تعسفاً:

يرتبط التعسف مع الفكرة التي يقوم عليها الحق في الشريعة الإسلامية، فمنشأ الحق وأصله هو الشرع وليس الإنسان، فالحقوق التي تقررت للأفراد ليس للإنسان مطلق الصلاحية في إعطائها لصاحبها أو سلبها منه؛ لأن الأساس الذي بني عليه الشرع هو المصلحة، بالتالي تعتبر الحقوق وسيلة لتحقيق تلك المصلحة التي قد تكون ضرورية أو حاجية أو تحسينية، ومتى تعارض استعمال الحق مع أي من تلك المصالح التي قررها الشارع، يعتبر باطلاً؛ لأنه ينفي المصلحة التي هي أساس الشريعة⁽¹⁾.

يمكن تعريف التعسف شرعاً بأنه: "مناقضة قصد الشارع في تصرف مأذون فيه شرعاً بحسب الأصل"⁽²⁾.

والمصلحة المعتبرة في نظر الشارع هي المصلحة الفردية والجماعية، وعند التعارض تقدم المصلحة الجماعية على الفردية، ولا بد للحق أن يفضي إلى تحقق تلك المصلحة وإلا وقع التعارض بين الوسيلة والغاية، فعلى ذلك فإن الحق له وظيفة مزدوجة فردية وجماعية، فلا بد من التوازن بين المصالح حتى لا يؤدي عدم تحقق الغاية إلى تعسف صاحب السلطة في استعمال (سلطته) الحق⁽³⁾، من هنا نتجت نظرية التعسف في استعمال الحق والتي يدخل فيها جميع الحقوق والحريات العامة⁽⁴⁾.

أما من حيث الجزاء المترتب على التعسف في استعمال الحق، فقد يكون الجزاء الضمان، فإما أن يقوم المتسبب بالضرر برفعه أو بتقديم تعويض مادي عادل إذا استحال رفع الضرر عن المتضرر، وكذلك الجزاء الأخروي الذي يترتب عليه الإثم، إذا قصد من الفعل التحايل أو إلحاق الضرر بالطرف الآخر⁽⁵⁾.

نلاحظ مما سبق ذكره عن فكرة التعسف في الشريعة الإسلامية، أن القانون ينسجم مع الشارع في منع فصل المرأة العاملة من عملها بسبب إجازة الوضع فصل أو لأي سبب آخر غير محق، حيث اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، أي أن رب العمل قد خرج عن حدود سلطته المقررة له قانوناً، فرتب على

العمل على سبيل الحصر، وإلا كان فصلاً تعسفياً، وإن عدم مقدرة رب العمل على إثبات المخالفات التي نسبها للعامل وكذلك إنهاء العقد قبل إنتهاء المشروع يعني أن الفصل كان تعسفياً".

(1) الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977م، ص79-80.

(2) المرجع نفسه، ص87.

(3) المرجع نفسه، ص81-82.

(4) المرجع نفسه، ص286.

(5) المرجع نفسه، ص290-291.

ذلك بطلان فعله؛ لأنه خالف الغاية من الفعل وهي تحقيق مصلحة سواء كانت فردية أو جماعية ترجع بالمنفعة للعمل كله، بذلك يكون صاحب العمل قد تعسف في استعمال السلطة الممنوحة له قانوناً. ويرجع تقدير الفعل على أنه فصلاً تعسفياً أم لا من خلال تحقق المصالح المزدوجة من عدمها، وهي التثبت من وقوع الأسباب التي تبطل الفصل التعسفي من وقوعه قانوناً.

أما من حيث الجزاء على الفصل التعسفي للمرأة العاملة، فإن القانون توافق مع الشريعة أيضاً في هذا البند، وحدد الجزاء المادي للمرأة التي تضررت نتيجة فصلها دون وجه حق، إلا أن الشريعة الإسلامية قد اشترطت أن يكون الجزاء المادي عادلاً يغطي الضرر الذي لحق بالمرأة العاملة، أما القانون فقد حدد مقدار العوض المادي بأجر شهرين عن كل سنة عمل قضتها المرأة العاملة في عملها، بشرط ألا يتجاوز أجر سنتين، ويؤخذ على ذلك عدم تحقق الضمان العادل عن كل سنوات العمل لدى رب العمل.

ومن حيث التي تعتبر من حالات الفصل التعسفي في العمل، فقد حددت في القانون على سبيل الحصر، أما الشريعة الإسلامية فلم تحصر الحالات بل جعلت الأمر مطلقاً في بطلان كل حق مأذون له شرعاً قد تم تطبيقه بطريقة تخالف مقصد الشارع وهو تحقق المصلحة المزدوجة.

الفرع الخامس: الحق في فترة أو فترات لإرضاع طفلها

ضمن القانون للمرأة العاملة الحصول على فترة أو فترات رضاعة، أثناء العمل، لا تقل مدتها عن ساعة يومياً في مجموعها الكلي، ويستمر ذلك لمدة سنة من تاريخ الوضع، وتحتسب ساعات الرضاعة من ساعات العمل اليومية⁽¹⁾.

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية حق المرأة العاملة بأخذ فترات لإرضاع طفلها أثناء أدائها العمل:

تحدثت الشريعة الإسلامية عن الرضاع وأهميته للطفل والأم قبل اكتشاف ذلك من قبل الأطباء في العصر الحديث، فكان المعتقد قديماً في بلاد الغرب، أن الأم لا ترضع إلا إن كانت من الطبقة الفقيرة؛ لأنه ليس لديها ما تحفظ به الحليب من الفساد، وكانوا يرون أن حليب الأبقار ذو فائدة وقيمة

(1) المادة (104) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م، نصت على:

1- للمرأة المرضع الحق بفترة أو فترات رضاعة أثناء العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الوضع.
2- تحتسب ساعة الرضاعة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من ساعات العمل اليومية.

غذائية أكبر للمولود، إلى أن جاءت الأبحاث العلمية في العصر الحديث تثبت خلاف ذلك، وتتفق مع التشريع الإسلامي في ذلك(1).

وقد ظهر ذلك في الإعجاز القرآني في قوله تعالى: ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ

أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ﴾(2)، ووجه الدلالة، أن الله سبحانه وتعالى قد أوجب حق للمولود على والديه

بارضاعه(3)، فعلى الأم أن ترضع ولدها كما جرى العرف عليه(4)، ويؤكد ذلك قوله تعالى: ﴿وَعَلَى

الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾(5)، فقد أوجبت الآية على الأب بالإئناق على مرضعة

الولد؛ لأن الغذاء يصل إليه بواسطة الأم في الرضاع(6)، والأم هنا الزوجة، فعلى الأب أن يوفر ما تحتاج إليه الأم وزيادة من طعام ولباس في مكان الرضاع، فإذا أذن لها أن تفطر في رمضان لإرضاع طفلها، فمن باب أولى أن يثبت لها فضل حاجة في فترة الرضاع، وحقيقة ذلك هو نفقة للابن(7).

ومن فوائد الرضاعة الطبيعية للأم والطفل، التي تحدثت عنه الشريعة الإسلامية وأثبتته الطب في العصر الحاضر، وما أكدته منظمة الصحة العالمية(8):

للطفل:

1- ارتفاع مستوى ذكاء الطفل بالمقارنة مع الأطفال الذين حصلوا على غذائهم من الحليب الصناعي.

2- ارتفاع مستوى مناعة الطفل، بحيث أصبح جسمه أكثر مقاومة للأمراض.

(1) موقع إعجاز القرآن والسنة، عنوان الموقع: <https://quran-m.com/%D8> ، تاريخ الدخول للموقع: 2020\12\1م، تاريخ النشر: 2019\12\7م.

(2) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(3) النووي، المجموع شرح المهذب، المرجع السابق، ج18، ص313.

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج3، ص161.

(5) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(6) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج3، ص163.

(7) الماتريدي، تفسير الماتريدي، المرجع السابق، ج2، ص176.

(8) موقع منظمة الصحة العالمية، عنوان الموقع: https://www.who.int/maternal_child ، تاريخ الدخول للموقع: 2020\12\1م، تاريخ النشر: لا يوجد.

3- يمتاز الطفل الذي يتغذى على حليب أمه بالصحة النفسية، فالرضاعة وما يصاحبها من مداعبة للطفل تجعله أكثر هدوء وإتزان في سلوكه مع الآخرين⁽¹⁾.

للأم:

- 1- حماية الأم من العديد من الأمراض، كسرطان الثدي والرحم.
 - 2- تساعد الرضاعة الطبيعية بإعادة انقباض الرحم، من خلال زيادة إفراز هرمون الأوكسيتوسين.
 - 3- تساعد الرضاعة الطبيعية الأم في تجاوز مرحلة الكآبة التي قد تصيبها بعد الولادة، عن طريق توفير الرضى والإكتفاء العاطفي.
 - 4- تعتبر الرضاعة الطبيعية طريقة طبيعية لمنع حصول الحمل عند الأمهات المرضعات⁽²⁾.
- وأما مدة الرضاع، فالأم ليست مقيدة بعامين لإرضاع طفلها بالتراضي مع الأب، فلها أن تطفمه قبل تلك المدة، وإنما حدد في الآية مدة للرضاع، لتحديد التوقيت الذي يلزم فيه الأب في الإنفاق⁽³⁾، لأن الله سبحانه وتعالى قال في تكملة الآية السابقة: ﴿لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ﴾⁽⁴⁾، إلا أن الأبحاث العلمية أكدت أن أفضل مدة للرضاع هو عامين؛ لأن حليب الأم هو المصدر الأساسي في تزويد الطفل بالعناصر الغذائية الضرورية⁽⁵⁾.
- ويتضح مما سبق ذكره أن القانون قد اتفق مع الشرع ولم يعارضه، بل اهتم بصحة الأم والطفل، من خلال تزويدها بمدة معينة للرضاعة في كل يوم عمل، إلا أن تحديد المدة لساعة واحدة فقط خلال اليوم، فيه إجحاف بحق الطفل، فالطفل حديث الولادة قد يحتاج إلى الرضاعة كل ساعة مثلاً، ومعظم الأطفال يحتاجون من الوقت لإتمام الرضاعة الواحدة من 20 إلى 45 دقيقة⁽⁶⁾، فكيف سيحصل الطفل على كمية الغذاء المناسب خلال ساعة إن كانت مدة الرضاعة المسموح فيها قانوناً هي ساعة واحدة فقط وهو يحتاج إلى 45 دقيقة لإتمام الرضعة الواحدة وقد يحتاج إلى أكثر من مرة خلال فترة زمنية قصيرة؟

(1) محمود، فهمي مصطفى، بحث بعنوان: إعجاز القرآن الكريم، جامعة الزيتونة، الأردن، دبت، ص2-5.

(2) المرجع نفسه.

(3) الجصاص، أحمد بن علي الرازي (ت: 370هـ)، أحكام القرآن، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1994م، ص496.

(4) سورة البقرة، آية رقم: (233).

(5) محمود، بحث بعنوان: إعجاز القرآن الكريم، ص9-10.

(6) موقع ويب طب، عنوان الموقع: <https://baby.webteb.com>، تاريخ الدخول للموقع: 1\12\2020م، تاريخ النشر:

9\4\2020م.

أما في تحديد المدة المسموح فيها بالرضاع لعام واحد من تاريخ الوضع، فتستطيع الأم العاملة أن تحفظ الحليب لحين الحاجة إليه، إن احتاجت لوضع طفلها في الحضانة خلال مدة عملها، وكل ذلك بما لا يضر الطفل، فإن لم تستطع التنسيق بين عملها وتغذية طفلها منها، مما يلحق الضرر به، فعليها أن تقدم صحة طفلها على العمل.

المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي

الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحاً وقانوناً

أولاً: مفهوم الضمان في اللغة

تعددت معاني الضمان في معاجم اللغة، منها:

الضمان يعني الكفالة، أي ضم ذمة إلى ذمة الأصيل في المطالبة⁽¹⁾، وقد يأتي بمعنى الإلتزام⁽²⁾.

ويمكن ربط المعنيين للدلالة على مفهوم الضمان الاجتماعي، من خلال قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "الخراج بالضمان"⁽³⁾، أي أن الضامن ملتزم بالضمان عند تلف المال وهو على ملكه⁽⁴⁾، وقول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "الإمام ضامن والمؤذن مؤتمن"⁽⁵⁾، والمراد بالضمان هنا الحفظ والرعاية لا ضمان الغرامة؛ لأنه يحفظ على القوم صلاتهم، فهو كالكفيل، يتكفل لهم صحة صلاتهم⁽⁶⁾.

من خلال ما سبق يمكن تعريف الضمان الاجتماعي بمعناه اللغوي، بأنه الإلتزام الاجتماعي والكفالة الاجتماعية.

ثانياً: مفهوم الضمان الاجتماعي في القانون

لتعريف الضمان الاجتماعي في القانون، لا بد من توضيح بعض البنود المتعلقة به:

أولاً: الفكرة التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي:

يقوم الضمان الاجتماعي على فكرة توفير حماية للعامل، من الاستغلال والحاجة، من خلال وضع مجموعة من الضوابط التي تضمن للإنسان الحقوق الأساسية التي لا يستطيع الإستغناء عنها، كحقه

(1) محمد رواس وآخرون، معجم لغة الفقهاء، المرجع السابق، ج1، ص285.

(2) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، المرجع السابق، ج1، ص544.

(3) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج3، ص284، رقم الحديث: 3508؛ الألباني، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، المرجع السابق، ج5، ص158، رقم الحديث: 1315، حديث حسن.

(4) ابن نجيم، الأشباه والنظائر، المرجع السابق، ج1، ص127-128.

(5) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج1، ص143، رقم الحديث: 517؛ الألباني، صحيح الجامع الصغير وزياداته، المرجع السابق، ج1، ص539، رقم الحديث: 2787، حديث صحيح.

(6) ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ج13، ص258.

في الراتب التقاعدي، وفي التعويض عن إصابات العمل، وغيرها من الحقوق التي تضمن للفرد الحصول على الحد الأدنى من المعيشة اللائقة⁽¹⁾.

ثانياً: أهداف الضمان الإجتماعي:

ويهدف الضمان الإجتماعي إلى:

- 1- حماية الطبقة العاملة من الحاجة واستغلال أرباب العمل.
- 2- الحفاظ على الذات الإنسانية، وتنمية قدراتها على العمل.
- 3- التوزيع العادل للطبقات العاملة.
- 4- تنمية الشعور الجماعي وزيادة الإنتاجية.
- 5- توفير فرص عمل جديدة.
- 6- إحترام الذات الإنسانية وحقوق الفرد الأساسية⁽²⁾.

ثالثاً: عناصر الضمان الإجتماعي:

ويقوم الضمان الإجتماعي على عنصرين، هما: التأمين الإجتماعي، والمعونة الاجتماعية⁽³⁾. ومن أهم خصائص التأمين الإجتماعي، أنه يعتمد على اشتراكات، تقدم من قبل العمال، من خلالها تكفل الدولة ممثلة بقانون الضمان الإجتماعي توفير مستحقات للعمال وأسره عند مواجهتهم لحالة طارئة، تعترض استمرار كسب الرزق أو تعوق من ذلك، مثل: حالة المرض، والشيخوخة، وإصابة العمل، والبطالة⁽⁴⁾.

رابعاً: المقومات الأساسية التي يقوم عليها الضمان الإجتماعي:

لا بد من توفر مقومات رئيسية في نظم الضمان الإجتماعي من الناحية القانونية، وهي:

يجب أن يوفر نظام الضمان الإجتماعي تغطية شاملة، لجميع حالات الطوارئ التي قد تلم في الفرد، والحالات التي تقف أمام الفرد، فتشكل معيق للاكتساب؛ وذلك حتى يحافظ الفرد على مستوى معيشي مقبول، أو لتحقيق الحد الأدنى للحاجة.

(1) بروشور الضمان الاجتماعي، الدليل التعريفي لقرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2016م، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، 2017م، ص3.

(2) ملحم، فراس، الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 1999م.

(3)

(4) الضمان الاجتماعي باعتباره حقاً من حقوق الإنسان، عنوان الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M11.pdf>، ص214، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\7م، تاريخ النشر: لا يوجد.

- 1- يجب أن ينتفع بنظام الضمان الإجتماعي كل من يحتاج إليه.
- 2- يجب أن تكون المعونات المستقة للعمال وأسرهم، كافية وملائمة لمستوى حاجتهم، بحيث تكون ملائمة لنوع الخطر المؤمن منه، حتى لا يصل حال الفرد إلى خط الفقر.
- 3- انعدام التمييز بين الأفراد، الذي يقوم على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الرأي السياسي، أو النسب، أو الوضع الاقتصادي، أو الإجتماعي، فجميعهم سواسية أمام القانون.
- 4- ضمان حق اللجوء إلى الجهات القضائية، للتظلم من أي قرار إداري ناشئ عن مؤسسة الضمان الإجتماعي.
- 5- وضع إجراءات معقولة تطبيق من قبل من تنطبق عليهم شروط برنامج الضمان الإجتماعي⁽¹⁾.

خامسا: أهم المخاطر التي يغطيها الضمان الإجتماعي:

- 1- إصابات العمل.
- 2- والشيخوخة
- 3- والعجز والوفاة.
- 4- وأمراض المهنة⁽²⁾.

مما سبق ذكره يمكن تعريف الضمان الإجتماعي قانونا، بأنه: "نظام قانوني يهدف إلى ضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية، عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وعن طريق تأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع في حال انقطاعهم عن العمل بسبب البطالة أو المرض أو الإصابات أو الشيخوخة أو العجز أو الولادة (بالنسبة للمرأة العاملة) أو الوفاة، ومساعدتهم على تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الزواج والولادة، والنفقات الاستثنائية عن العجز والمرض والوفاة، كل ذلك ضمن الحدود التي يقرها القانون"⁽³⁾.

وكذلك تم توضيح معنى الضمان الإجتماعي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في المادة (1\25) منه: لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق

(1) الضمان الإجتماعي باعتباره حقا من حقوق الإنسان، عنوان الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M11.pdf>، ص216-217، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\7م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الإجتماعي (فلسفة وتطبيق)، د.ط. دار الجامعة، بيروت، 1986م، ص60.

(3) حسين، عبد اللطيف حمدان، الضمان الإجتماعي (أحكامه وتطبيقاته)، د.ط. منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005م، ص35.

فيما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه⁽¹⁾.

وتوصلت الباحثة لوضع تعريف لمفهوم الضمان الإجتماعي في القانون، وفق ما عرض سابقاً، على أنه: التزام يقع على عاتق الدولة والمؤسسات الخاصة التي أنيطت لها الصلاحية (وزارة العمل)، بتحقيق أدنى مستوى للحاجة عند العمال، من خلال توفير مستحقات لهم ولأسرهم، تساعد على مواجهة أي حالة طارئة تعترض سير استمرار الاكتساب، أو توقفه، كحالة المرض والعجز وإصابة العمل، والبطالة والولادة، وغيرها من الحالات، وكل ذلك يكون مقابل اشتراكات ومساهمات يؤديها العمال (المؤمن عليهم) للجهة المؤمنة.

ثالثاً: مفهوم الضمان الإجتماعي في الإصطلاح الشرعي

يرتبط المعنى اللغوي للضمان بالمعنى الاصطلاحي له عند الفقهاء، فالضمان هو الكفالة عندهم، وهذا ظاهر في استعمالهم للفظ، ويراد بالضمان بمعناه الأعم على لسان الفقهاء، بأنه: "شغل الذمة بما يجب الوفاء به من مال أو عمل، والمراد بثبوته فيها مطلوباً أدائه شرعاً عند تحقق شرط أدائه سواء، أكان مطلوباً أدائه في الحال أم في الزمن المستقبل المعين"⁽²⁾.

أما مصطلح "الضمان الإجتماعي" فلم يخصه الفقهاء القدامى بتعريف محدد له، وتناولوا لفظ الضمان وحده وقاموا بتعريفه، من هذه التعريفات: الضمان ضم ذمة إلى ذمة في الدين⁽³⁾، وهو التزام دين لا يسقطه عن من عليه لبقائه في ذمة المضمون⁽⁴⁾.

ويقسم الضمان الإجتماعي في الشريعة الإسلامية إلى قسمين، هما:

- 1- الضمان الإجتماعي العام: وهو الضمان الذي يدعو الشارع إلى تحقيقه لجميع أفراد المجتمع.
- 2- الضمان الإجتماعي الخاص: وهو الضمان الذي جاءت به القوانين الوضعية، حيث إنها تعنى بمقتضاه بتوفير تأمين للعاملين مقابل مساهماتهم الإلزامية، في حال تعرضهم لظروف طارئة تعيق أو تمنع من الاكتساب، كالشيخوخة، والمرض، وإصابات العمل⁽⁵⁾.

(1) موقع منظمة الأمم المتحدة، عنوان الموقع: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>

، تاريخ الدخول للموقع، 2020\4\8م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) الخفيف، علي، الضمان في الفقه الإسلامي، د.ط، دار الفكر الإسلامي، القاهرة، 2000م، ص8.

(3) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج2، ص261.

(4) الشُّولي، البيجة في شرح التحفة، المرجع السابق، ج1، ص293.

(5) بني أحمد، خالد علي سليمان، قانون الضمان الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار الحامد للنشر، الأردن،

2008م، ص52.

والضمان المراد في هذه الدراسة، هو الضمان الإجتماعي الخاص. ومن التعريفات الأخرى التي وضعها الفقهاء له: "هو التزام الدولة الإسلامية نحو كافة المقيمين بها، أيا كانت ديانتهم أو جنسياتهم، وذلك بتقديم المساعدة للمحتاجين منهم في الحالات الموجبة بتقديمها كمرض أو عجز أو شيخوخة، متى لم يكن لهم دخل أو مورد يوفر لهم حد الكفاية، ودون أن يطلب تحصيل اشتراكات مقدما"⁽¹⁾.

وهو أيضا نظام تقوم به الدولة يحقق الأمن الاقتصادي والخدمات الإجتماعية، لأفراد المجتمع بإشتراك سابق أو بغيره⁽²⁾.

مما ذكر سابقا يمكن تعريف الضمان الإجتماعي شرعا، بأنه: نظام تلتزم بموجبه الدولة بتوفير مستحقات لجميع أفراد المجتمع، دون الحاجة لإشتراكات مسبقة، ممن يحتاجون إلى المساعدة؛ لإنعدام مصدر الدخل، أو لعدم كفايته، نتيجة لتعرضهم لحالات طارئة كالمرض أو العجز أو الشيخوخة، تضمن من خلالها توفير العيش اللائق لهم، بالتالي تحقيق أمن اقتصادي وتوفير خدمات إجتماعية.

المطلب الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي، بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن

الضمان الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية

الفرع الأول: المستحقون للضمان الإجتماعي في القانون

تختلف أنظمة الضمان الإجتماعي في معايير تحديد الفئات المستحقة للضمان الإجتماعي، فمنها من يرى أن المعيار هو "الفقر"، بذلك يكون قد شمل جميع أفراد المجتمع، من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور⁽³⁾، ومنهم من أخذ بمعيار "العجز"، بذلك يكون شمل فئة محددة من المجتمع، وهم العاجزين عن الكسب⁽⁴⁾.

نص القانون على فئات محددة من المجتمع تستفيد من الضمان الإجتماعي، وهي⁽⁵⁾:

1- العمال الذين ينطبق قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(1) الفنجري، محمد شوقي (ت: 1431هـ)، الإسلام والتوازن الاقتصادي بين الأفراد والدول، د.ط. وزارة الأوقاف، د.ت، ص71.

(2) محمود، عبد اللطيف محمود، التأمين الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار النفائس، بيروت، 1994م، ص99.

(3) عبد العظيم، حمدي، فقر الشعوب بين الاقتصاد الوضعي والاقتصاد الإسلامي، ط1، العمرانية، مصر، 1995م، ص12.

(4) المرجع نفسه، ص10.

(5) المادة: (4) والمادة: (9) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

- 2- العاملون غير الخاضعين لقانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005م، وقانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة 2004م.
- 3- العاملون الفلسطينيون لدى منظمة العمل الدولية أو الإقليمية أو البعثات الدبلوماسية أو السياسية أو الأجنبية العاملة في فلسطين.
- 4- العاملون والموظفون في الهيئات المحلية، ويستثنى منهم العاملون أو الموظفون الخاضعين لأي نظام تقاعدي سابق.
- 5- خدم المنازل ومن في حكمهم.
- 6- العامل المؤمن عليه وفق هذا النظام ثم انقطع عن العمل لسبب معين منعه من الاستمرار في التغطية من خلال دفع الاشتراكات عنه وعن صاحب العمل.
- 7- العامل في الخارج وصاحب العمل أو الشريك المتضامن أو العامل لحسابه الخاص، الذين أجاز لهم القرار الانضمام لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين بناء على التعليمات التي يضعها المجلس.

تبين للباحثة من خلال ما سبق ذكره، أن المشرع الفلسطيني قد أخذ بمعيار "الحد الأدنى للأجور"، ولكنه لم يشمل جميع فئات المجتمع، بل فئات محددة نص عليها صراحة، وهي الفئات التي تتقاضى راتب أعلى من الحد الأدنى للأجر المحدد بمقدار 1450 شيكل، بموجب القرار بقانون رقم 11 لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية⁽¹⁾، والذي تم ربطه سنوياً بغلاء المعيشة كما يصدر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني⁽²⁾.

ولم يفرق المشرع القانوني بين الرجل والمرأة، إذ إن لفظ "العامل" عام، فجمع بين الجنسين دون تمييز أحدهما عن الآخر، وجميعهم خاضعين لأحكام القرار بقانون.

وبالنظر إلى أهداف الضمان الاجتماعي في القانون التي تم ذكرها سابقاً، نجد أنه قاصر، إذ أنه لم يحقق حماية للطبقة العاملة من الحاجة واستغلال أرباب العمل، فالمرأة العاملة التي تعمل بأجر أقل من 1450 شيكل، لا تستفيد من الضمان الاجتماعي، وهذا يتنافى مع التوزيع العادل للطبقات العاملة.

(1) المادة: (1\1) من قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.

(2) موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي)، عنوان الموقع: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16472> ، تاريخ الدخول للموقع: 2020\4\10م، تاريخ النشر:

2016\6\18م.

ونلاحظ أيضاً أن القانون لم يدرس مفهوم " الحاجة " و " حد الكفاية "، فالحاجة التي يهدف إلى تحقيقها لدى المرأة العاملة، هي الحاجة المادية فقط، مع أن حاجة الإنسان قد تكون مادية، كالمأكل والمشرب والمسكن والعمل، وقد تكون معنوية، كالحاجة إلى الأمن والنجاح والأسرة والمجتمع⁽¹⁾.

ويمكن تعريف الحاجة، بأنها: " كل رغبة مشروعة تتطلب الإشباع "، فالحاجة في التعريف جاءت مطلقة غير مقيدة، وهذا يعني أنها شملت الحاجة المادية والمعنوية⁽²⁾، بذلك يدخل تحت معنى الحاجة كل رغبة مشروعة، فإن لم تراعى رغبات الأفراد، سيؤدي ذلك إلى وقوعهم في الحرج والمشقة⁽³⁾.

أما معيار حد الكفاية الذي أخذ به القانون، هو الضروريات التي لا تستقيم حياة الإنسان إلا بها، فإذا فقدت تعرضت حياة الإنسان للخطر، كالمأكل والمشرب والملبس، وهذا يطلق عليه " حد الكفاف "، إلا أن حاجات الأفراد ومن ضمنهم المرأة العاملة سواء كانت متزوجة أم غير متزوجة فإنها تتعدا ذلك؛ لأن حد الكفاية لا ضابط له عند الفقهاء، فيختلف باختلاف الزمان والمكان والشخص، والمصلحة العامة⁽⁴⁾، ولأن الهدف منه تحقيق حياة كريمة للإنسان، التي لا يمكن التمتع بها ورفع الحرج والمشقة عنها، إذا تم قصرها على الأساسيات كالطعام والملبس والمسكن⁽⁵⁾، كما روي عن أبو عبيد بسنده، أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: " من ولي لنا شيئاً، فلم تكن له امرأة فليتزوج امرأة، ومن لم يكن له مسكن فليتخذ مسكناً، ومن لم يكن له مركب فليتخذ مركباً، ومن لم يكن له خادم فليتخذ خادماً، فمن اتخذ سوى ذلك: كنزاً، أو إبلاً، جاء الله به يوم القيام غالا أو سارقاً"⁽⁶⁾.

الفرع الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي في الشريعة الإسلامية

من مظاهر تكريم الشرع للإنسان، أنه شرع أنظمة من خلالها يتم سد حاجة المحتاج على وجه يكفيه، ومن أهم هذه الأنظمة نظام الضمان الإجتماعي، الذي أخذت الشريعة الإسلامية فيه معيار " الحاجة " لتحديد الفئات المستحقة للضمان الإجتماعي⁽⁷⁾، من خلال تحديد مقدار ما يعطى

(1) مرعي، محمد البشير فرحان، الحاجات البشرية: مدخل إلى النظرية الاقتصادية الإسلامية، ط1، دار البحوث للدراسات الإسلامية، دبي، 2001م، ص37-38.

(2) مرعي، الحاجات البشرية: مدخل إلى النظرية الاقتصادية الإسلامية، المرجع السابق، ص27.

(3) الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد (ت: 790هـ)، الموافقات، ج2، ط1، دار ابن عفان، 1997م، ص21.

(4) الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف (ت: 478هـ)، الغياثي غياث الأمم في التياث الظلم، ط2، مكتبة إمام الحرمين، 1981م، ص478-479؛ الحوراني، ياسر عبد الكريم محمد، بحث بعنوان: معيار حد الكفاية وأثره في استحقاق الزكاة (دراسة تأصيلية)، د.ط. دائرة الشؤون الإسلامية، الأردن، 2017م، ص6-7.

(5) المرجع نفسه.

(6) أبو عُبيد، القاسم بن سلام بن عبد الله (ت: 224هـ)، الأموال، د.ط. دار الفكر، بيروت، د.ت، ص338.

(7) ابن تيمية، مجموع الفتاوى، المرجع السابق، ج28، ص294.

للمحتاجين بحد الكفاية، الذي يؤمن لهم ما يحتاجونه حال الإحتياج، لا مجرد حالات الإحتياج الضرورية⁽¹⁾، فإن قام به أولياء الأمر فقد أطاعوا الله سبحانه وتعالى، قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ

أَنْ تُوَدُّوا الْأَمْنَتَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾ (2).

فلا يكون العطاء في المجتمع المسلم للعاجز عن الكسب فقط، بل يشمل جميع أفراد المجتمع وبحسب المصلحة العامة⁽³⁾، فكل حالة لها خصوصيتها في تحديد مقدار حاجتها، وفي ذلك يقول الشاطبي⁽⁴⁾: " طلب رفع الحاجة في كل واقعة بحسبها، من غير تعيين مقدار، فإذا تعينت حاجة؛ تبين مقدار ما يحتاج إليه فيها، بالنظر لا بالنص"⁽⁵⁾.

إن الإقتصاد في الدولة الإسلامية يقوم على فكرة تفتيت الثروة على وجه يمنع تداولها في يد فئة قليلة من المجتمع، وبمعنى آخر أن لا يكون تفاوت شديد بين الأفراد، الذي ينتج عنه طبقات غنية وفقيرة، بل المقصود هنا التفاوت المنضبط والمتوازن، بحيث لا يكون هناك ثراء فاحش وبجواره فقر مدقع. من هذه الفكرة يظهر الاختلاف بين النظام الإقتصادي الإسلامي والأنظمة الإقتصادية الوضعية، فالمشرع رفض التفاوت الفاحش وقام بتوزيع الثروة على وجه عادل يضمن الانضباط والتوازن في الثروات والدخول⁽⁶⁾.

ومن أوجه العدل الإجتماعي التي ضمنها الله سبحانه وتعالى لعباده، أنه سن شرائع تحفظ كرامة الإنسان المحتاج الذي ليس معه ما يكفي حاجته أو لا يملك شيء، كتشريع النفقة على الأقارب، مثلا

(1) الجويني، الغياثي غياث الأمم في التياث الظلم، المرجع السابق، ص480.

(2) سورة النساء، آية رقم: (58).

(3) ابن تيمية، مجموع الفتاوى، المرجع السابق، ج28، ص580.

(4) الشاطبي: هو إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي، الغرناطي، المالكي الشهير بالشاطبي، (أبو اسحاق) محدث، فقيه أصولي، لغوي، مفسر، مات في شعبان سنة 790هـ. من مؤلفاته: عنوان التعريف بأسرار التكليف في الأصول شرح على الخلاصة في النحو في أسفار أربعة كبار، الموافقات في الأصول الأحكام، عنوان الإتفاق في علم الاشتقاق، والاعتصام. انظر: كحالة، معجم المؤلفين، ج1، المرجع السابق، ص118.

(5) الشاطبي، الموافقات، ج1، المرجع السابق، ص248.

(6) الفنجري، محمد شوقي (ت: 1431هـ)، الإسلام والتوازن الإقتصادي بين الأفراد والدول، د.ط. وزارة الأوقاف، د.ت، ص103-100.

تجب نفقة الأب أو الجد على الولد المقنن في حال احتياجهما للإعفاف⁽¹⁾، فإن وجبت النفقة فيلزم أن تكون على قدر الكفاية، لأنها تجب ما دام أن الحاجة موجودة⁽²⁾.

وتشريع الإرث، الذي يقتضي تقسيم التركة بين الورثة بحسب درجة القرابة من المتوفى، تحقيقاً لقوله تعالى: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا﴾⁽³⁾، وتشريع العاقلة، وحسن الجوار، وكفالة اليتيم، والمواخاة، والعمل الخيري، وبيت المال، وغيرها من التشريعات التي تضمن إشباع حاجة الإنسان من خلال احتوائه نفسياً ومادياً⁽⁴⁾.

أما على صعيد الدولة فقد سن تشريع الذي يعتبر من أهم موارد الدولة الإسلامية في تطبيق الضمان الاجتماعي فيها، وهو الزكاة، إذ تعتبر من أهم الأطر المؤسسية للتكافل والتضامن الاجتماعي، التي من خلالها يتم إعانة وتوفير حد الكفاية للفئات المحتاجة من المجتمع، وحيث وردت تلك الفئات على سبيل الحصر في قوله تعالى: ﴿* إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَاتِ الْقُلُوبُهَا فِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ﴾⁽⁵⁾.

وتعتبر الزكاة نظام مالي وإداري مستقل عن موازنة الدولة (بيت المال)، ومع ذلك فالدولة مكلفة شرعاً في تحصيلها وتوزيعها⁽⁶⁾، لقوله تعالى: ﴿خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾⁽⁷⁾، فإن كانت أموال الزكاة كافية في تحقيق

(1) العمراني، البيان في مذهب الإمام الشافعي، المرجع السابق، ج 11، ص 263.

(2) الشيرازي، المهذب في فقه الإمام الشافعي، المرجع السابق، ج 3، ص 161.

(3) سورة النساء، آية رقم: (7).

(4) السبهاني، عبد الجبار حمد عبيد، بحث بعنوان: شبكات الأمان والضمان الاجتماعي في الإسلام، مجلة جامعة الملك بن عبد العزيز، جدة، العدد 1، 2010م، ص 7-14.

(5) سورة التوبة، آية رقم: (60).

(6) السبهاني، شبكات الأمان والضمان الاجتماعي في الإسلام، المرجع السابق، ص 11.

(7) سورة التوبة، آية رقم: (103).

حد الكفاية لمستحقها كان بها، وإن لم تكن كذلك، يبقون من أهلها ويحاولون إلى مورد آخر من موارد الضمان لتغطية حاجاتهم⁽¹⁾.

خلاصة القول: أن الشريعة الإسلامية قد وضعت نظام إجتماعي عادل، راعت فيه تحقيق جميع حاجات ورغبات الأفراد، حيث شملت جميع أفراد المجتمع دون تمييز، ومن ضمن تلك الفئات الطبقة العاملة، التي تعتبر المرأة جزء منها سواء كانت متزوجة أم لا، فقد تعمل ولكن لا يفي المردود المادي لسد حاجتها، هنا يأتي دور الدولة من خلال سن تشريعات تضمن التكافل والتضامن الإجتماعي.

وتقدر الحاجة لدى المرأة العاملة بحسب خصوصية كل حالة، إذ أن الهدف من ذلك هو توفير الحياة اللائقة لها والعيش الكريم، حتى تصل لمرحلة الكفاية.

المطلب الثالث: التأمينات التي يغطيها القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ومدى تأثيرها على حقوق المرأة العاملة ورأي الشرع فيها
الفرع الأول: التأمينات في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني
يغطي القرار بقانون التأمينات التالية، وهي:

1- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين.

2- تأمين إصابات العمل.

3- تأمين الأمومة.

4- تأمين المرض.

5- التأمين الصحي.

6- تأمين البطالة.

7- تأمين التعويضات العائلية.

8- تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري.

(1) الماوردي، الأحكام السلطانية، المرجع السابق، ج1، ص197.

مع ملاحظة أنه لا تنفذ كل التأمينات بعد دخول القانون حيز النفاذ، حيث المتبقي يتم تطبيقه بشكل متدرج على مراحل بموجب أنظمة تصدر من مجلس الوزراء، دون تحديد سقف زمني لها، أما التأمينات التي يتم تطبيقها بمجرد دخول القانون حيز النفاذ، هي: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، وتأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة، وتأمين تقاعد الشيخوخة التكميلي الاختياري⁽¹⁾.

إن المقصود بالتأمين في القانون هو تجميع المخاطر وإعادة توزيعها، أي أن التأمين يقوم على فكرة مفادها، قيام من لم يتعرضون للخطر من المؤمن عليهم بكفالة من تعرضوا للخطر من المؤمن عليهم، من خلال فكرة تجميع المخاطر وتوزيعها، مثال: في تأمين المرض: يكفل من عافاه الله من المؤمن عليهم الذين تعرضوا للخطر من المؤمن عليهم أيضاً، يعني أن من عافاه الله من المرض شارك في تحمل تكلفة العلاج والرعاية الطبية وتعويض الأجر لمن ابتلاه الله بالمرض⁽²⁾.

وقد عرفت الشريعة الإسلامية عقد التأمين بأنه: عقد من عقود التبرع الإجباري، الذي يقوم على أساس التملك بلا عوض من أحد الطرفين، ويقصد به توفير مساعدة مالية للمستحقين، وبهذا المعنى يتحقق التكافل الإجتماعي والكفالة في المجتمع المسلم⁽³⁾.

أما القانون فقد عرف عقد التأمين على أنه: "عقد التأمين: أي اتفاق أو تعهد يلتزم بمقتضاه المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغاً من المال أو إيراداً أو مرتباً أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد، وذلك نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن"⁽⁴⁾.

ولا يختلف تعريف التأمينات الإجتماعية في القانون عنه في الشريعة الإسلامية، ويمكن تعريفها بأنها: "نظام إجباري يلتزم من خلال اشتراكات شهرية يقطعها صاحب العمل من أجر العامل بنسب معينة، وتستثمر من قبل الحكومة، وتدفع للعامل عند انقطاعه عن العمل لعجز أو شيخوخة، أو مرض، أو موت"⁽⁵⁾. إلى جبر الأثر المترتب عن تحقق الخطر المحتمل وقوعه، والذي يتمثل

(1) بروشور الضمان الاجتماعي، الدليل التعريفي لقرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2016م، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، 2017م، ص5؛ المادة (1\3) من القرار بقانون بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم 19 لسنة 2016م.

(2) الصياد، محمد حامد، بحث بعنوان: التأمينات الاجتماعية والوعي التأميني، جمعية إدارة الاعمال العربية، العدد 161، 2018م، ص50.

(3) آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص347.

(4) المادة (1) من قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لسنة 2005م.

(5) عمر، محمد عبد الحليم، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، ج1، جامعة الأزهر، القاهرة، 2002م، ص10.

بانقطاع دخل المؤمن عليه، كالشيخوخة، والعجز، والمرض، وإصابة العمل، والأمومة، مما يؤدي إلى توفير حياة كريمة للفرد، من حيث المأكل، والملبس، والمشرب، والصحة، وغيرها(1).

ولا بد للإشارة إلى أن مفهوم الضمان الاجتماعي أعم من مفهوم التأمينات الاجتماعية؛ لأن الضمان الاجتماعي يهدف إلى توفير مدخل مالي للفقراء والمساكين بما يضمن سد حاجتهم دون تقديم أي أقساط أو اشتراكات شهرية، أما التأمينات الاجتماعية فهي وسيلة من وسائل الضمان الاجتماعي لسد أكبر قدر من حاجة العاملين، فهي قاصرة على شريحة العمال من المجتمع، مقابل أقساط شهرية يقتطعها صاحب العمل من أجر العامل بنسب يحددها القانون(2).

الفرع الثاني: التأمين ضد العجز والشيخوخة ومدى تأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منهما

أولاً: تعريف التأمين ضد العجز والشيخوخة قانوناً واصطلاحاً

يقسم العجز في القانون إلى نوعين:

1- العجز الكلي الدائم الطبيعي: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه مقدراته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة لا تقل عن (75%).

2- والعجز الجزئي الدائم الطبيعي: العجز غير الناشئ عن إصابة عمل، والذي يفقد المؤمن عليه بسببه مقدراته الجسدية على العمل بصفة دائمة، بنسبة تقل عن (75%)⁽³⁾.

ويدفع في كلا النوعين راتب يسمى براتب العجز وراتب التقاعد⁽⁴⁾، من خلال الإشتراكات الشهرية التي يأخذها صاحب العمل من أجر المؤمن عليه (الموظف) بنسبة 9%، على ألا يقل راتب التقاعد عن (75%) من الحد الأدنى للأجر، أو قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى⁽⁵⁾.

(1) الصياد، بحث بعنوان: التأمينات الاجتماعية والوعي التأميني، المرجع السابق، ص47.

(2) فرج، رضا، بحث بعنوان: نشأت وتطور التأمينات الاجتماعية، مجلة الطليعة، المجلد 2، العدد 11، 1966م، ص61؛

عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص7.

(3) المادة (4\1) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن قانون الضمان الفلسطيني.

(4) المادة (50) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن قانون الضمان الفلسطيني:

1. يستحق المؤمن عليه الراتب التقاعدي الإلزامي، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ السن القانوني (60) سنة. ب. ألا يقل إجمالي اشتراكاته الشهرية عن (180) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. 2. يستحق المؤمن عليه تقاعد مبكر في حال توقفه عن العمل، شريطة تحقق ما يلي: أ. بلوغ سن (55)، وألا يقل إجمالي الاشتراكات الشهرية للرجل عن (300) اشتراكاً، وللمرأة (240) اشتراكاً، وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون. ب. قيامه بإشعار المؤسسة وصاحب العمل خطياً قبل ثلاثة أشهر.

(5) المادة (52) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن قانون الضمان الفلسطيني.

أما المقصود بالعجزة في القانون: "هم الذين يرجع سبب عجزهم لا إلى حرب، ولا إلى إصابات عمل، وإنما يرجع لأسباب أخرى سلبتهم ثلثي قدرتهم على العمل"⁽¹⁾.

ويهدف تأمين الشيخوخة إلى كفالة إستمرارية الدخل للمؤمن عليه في حال انقطاع دخله لبلوغه سن الشيخوخة، الذي يقدر بالسنتين عام⁽²⁾.

مما سبق يمكن تعريف تأمين العجز والشيخوخة قانوناً بأنه: عبارة عن نوع من أنواع التأمينات الاجتماعية التي كفلتها الدولة لموظفيها، مقابل اشتراكات شهرية تقطع من أجرهم بنسبة معينة من قبل صاحب العمل، على أن تدفع لهم على شكل أقساط شهرية، عند توقف العامل عن العمل لعجزه أو لبلوغه سن الشيخوخة (السنتين عاماً).

ويعرف تأمين العجز والشيخوخة في الشريعة الإسلامية، بأنه: " نظام إجباري، تشرف عليه الدولة، يموله صاحب العمل والحكومة وصاحب العمل، أو بعضهم، من خلال المساهمة بإشتراكات دورية تدفع بنسب مختلفة، ليحصل المؤمن عليه عند انقطاع دخله بسبب العجز والشيخوخة، على دخل مرة واحدة أو بصفة دورية"⁽³⁾.

نلاحظ أن القانون لا يفترق عن الشريعة الإسلامية في تعريف تأمين العجز والشيخوخة، إذ أن الهدف من تشريع كليهما هو توفير الأمن الإقتصادي للإنسان في المستقبل⁽⁴⁾.

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من التأمين ضد العجز والشيخوخة

أجاز الفقهاء التأمين ضد العجز والشيخوخة بإعتبارهما من التأمينات الاجتماعية التي تندرج تحت باب التعاون والتكافل الاجتماعي، فهما صورة من صور الرعاية التي توفرها الدولة للطبقة العاملة من خلال القوانين الخاصة بها⁽⁵⁾.

ومما يدل على مشروعية تأمين العجز والشيخوخة، أنه عندما جاء مرسوم سيدنا عمر بن عبد العزيز إلى عامله على البصرة مذكراً بسابقة الفاروق تلك ومتأسياً بها بقوله: "... وانظر من قبلك من أهل الذمة ممن كبرت سنه، وضعفت قوته، وولت عنه المكاسب، فأجر عليه من بيت مال

(1) فرج، بحث بعنوان: نشأت وتطور التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص68.

(2) هيئة التحرير، بحث بعنوان: دليل التأمينات الاجتماعية، الجهاز المركزي للتتظيم والإدارة، المجلد 9، العدد 36، 1987م، ص44.

(3) آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص277.

(4) عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص10.

(5) آل الحديدية، هاني ابن فتحي، التأمين أنواعه المعاصرة وما يجوز أن يلحق بالعقود الشرعية منها، ط1، دار العصماء، دمشق، 2009م، ص111.

المسلمين ما يصلحه". ولم يقتصر الضمان الذي تلتزم به الدولة المسلمة على رعاياها، إنما امتد ليشمل كل مقيم على دار الإسلام⁽¹⁾.

وقد استدلت الفقهاء على جواز التأمينات والتي من ضمنها التأمينات الإجتماعية على مجموعة من الأدلة، وهي⁽²⁾:

- 1- أن عقد التأمين يلحق بعقد الموالاة، بجامع أن كلاهما يتضمن على تحمل المسؤولية من جهة الدولة.
- 2- أن عقد التأمين يخرج مخرج ضمان الطريق، أي أنه إذا سلك العامل بناء على متطلبات وما تقضيه مصلحة العمل أحد الطرق ولحق به أذى، فعندها يضمن صاحب العمل ما لحق بالعامل من ضرر.
- 3- أن عقد التأمين من العقود الملزمة، فيلتزم المؤمن اتجاه المؤمن لهم بأن يتحمل الأضرار والمخاطر التي قد تلحق بالعامل نتيجة لعمله.
- 4- الأصل في الأشياء الإباحة، وما دام أن عقود التأمين ومن ضمنها التأمينات الإجتماعية ترجع بالنفع والفائدة بلا ربا على المؤمن عليهم فهي مباحة.
- 5- أن تتحقق المصلحة العامة للعاملين في المجتمع، فالعامل الذي يضمن حصوله على ما يسد حخته من الناحية المادية إذا عجز عن الكسب لأي سبب كان كالمرض أو لكبر لسن، فإنه بذلك يحقق التكافل الإجتماعي، ويؤمن للمجتمع عيش لائق ومصدر دخل يبعده عن سؤال الناس لحاجة ألت به.
- 6- أن عقود التأمينات الإجتماعية من عقود المضاربة، تتمثل بالأقساط الشهرية من جهة العامل، والعمل من جانب شركات التأمين التي تقوم بإستغلال تلك الأقساط لحين حاجتها من طرق العامل.
- 7- أن عقد التأمين من العقود التي يضمن بها المؤمن الخطر الذي قد يلحق بالعامل، بالرغم من كونه مجهولاً.
- 8- أن عقد التأمين كعقد الإبداع مقابل الأجرة، بجامع أن الضامن في عقد الإبداع هو ضامن للوديعة إن هلكت عنده، والمؤمن في عقد التأمين ضامن للأموال التي يمنحها العامل له، مقابل تأمينه من خطر معين.

(1) مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الإقتصاد الإسلامي، المادة (23)، العدد 1، 2010م، ص3-52.

(2) آل الحديدية، التأمين أنواعه المعاصرة وما يجوز أن يلحق بالعقود الشرعية منها، المرجع السابق، ص79-86.

ثالثاً: مدى تأثير تأمين العجز والشيخوخة على مشاركة المرأة في سوق العمل

إن في تشريع الدولة لقوانين مثل قانون الضمان الإجتماعي، بحيث تضمن فيه مصلحة وحق المرأة العاملة في إشباع حاجاتها، عند تعرضها لأخطار تتسبب في انقطاع دخلها بسبب توقفها عن العمل؛ لعدم قدرتها الجسدية على القيام بتلك الأعمال بسبب التقدم في السن، ويكون ذلك من خلال تأمين مبلغ من المال يكفل لها سد حاجتها ومن تعولهم.

ويمكن تلخيص مظاهر تأثير تأمين العجز والشيخوخة على مشاركة المرأة في سوق العمل بعد الدراسة عنهما في مجموعة من النقاط، هي(1):

- 1- توفير راتب شهري للمرأة بعد وقوع الخطر المؤمن منه وهما العجز أو الشيخوخة، يساعدها في توفير أمن اقتصادي في مستقبل حياتها ولمن تعولهم وهذا يساعد على تشجيع المرأة في الإنخراط في سوق العمل.
- 2- تحقيق التكافل الإجتماعي من خلال سن قانون الضمان الإجتماعي، وتطبيقه لتأمين العجز والشيخوخة كوسيلة لتحقيق ذلك التكافل.
- 3- يترتب على عمل المرأة وتقديمها لإشتراكات وفق قانون الضمان الإجتماعي، دعم لقدرة الدولة الإقتصادية من خلال استثمار فائض تلك الإشتراكات التأمينية.
- 4- إن استمرار دخل المرأة حتى بعد توقفها عن العمل، يساهم في توفير قوة شرائية تساعد في تنشيط حركة السوق.

إلا أن المبلغ المالي الذي نص عليه القرار بقانون بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني، والذي تحصل عليه المرأة بعد توقفها عن عملها للعجز أو الشيخوخة، لا يكفي لسد حاجتها على وجه شبه تام، فحسب نص المادة (52) من ذات القانون فإنه "لا يجوز أن يقل مقدار المبلغ عن 75% من الحد الأدنى للأجر، أو قيمة خط الفقر الفردي، أيهما أعلى"، إذا أخذنا بهذا المعيار في تحديد المبلغ فإن خط الفقر أو الحد الأدنى للأجر الذي يحدده جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني يتمثل ب 1450 شيكل، وهذا المبلغ قليل جداً بالنسبة لمتطلبات المعيشة المتزايدة وخصوصاً إذا كانت المرأة هي المعيل الوحيد للعائلة، بالتالي المبلغ لا يؤمن للمرأة العاملة ولا لمعيلها أدنى حاجاتهم الأساسية.

(1) عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الإجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص8.

الفرع الثالث: تأمين الأمومة وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه.

أولاً: تعريف تأمين الأمومة قانوناً واصطلاحاً:

يعتبر تأمين الأمومة واحد من التأمينات الإجتماعية التي نص عليها القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني، وتحصل عليه المرأة العاملة خلال فترة إجازة الأمومة⁽¹⁾، التي تتراوح مدتها ب 12 أسبوعاً، 5 أسابيع قبل الولادة و 7 أسابيع بعد الولادة، ويتمثل هذا التأمين بالتعويض النقدي فقط، بحيث يكون لقاء اشتراكات تقتطع من راتب المرأة العاملة من قبل صاحب العمل بنسبة 29% من أجرها، وتقدر بمتوسط أجر آخر 3 اشتراكات شهرية قدمتها قبل الإجازة⁽²⁾.

نلاحظ مما سبق، أن القانون اشترط إلزام المرأة العاملة بدفع اشتراكات شهرية حتى تحصل على إجازة الأمومة، بخلاف قانون العمل الفلسطيني الذي اعتبر هذه الإجازة حق لها دون اشتراط لدفع اشتراكات شهرية⁽³⁾.

يمكن تعريف تأمين الأمومة قانوناً مما ذكر سابقاً، بأنه: تأمين إجتماعي تحصل عليه المرأة العاملة خلال فترة انقطاعها عن العمل بسبب الولادة أو الحمل، نظير اقتطاع صاحب العمل اشتراكات شهرية بنسبة معينة من أجرها، وتتمثل المنفعة الناتجة عن التأمين بدفعات نقدية فقط⁽⁴⁾.

ويعرف تأمين الأمومة اصطلاحاً: "هو عبارة عن نظام إجباري غالباً، تشرف عليه الدولة، وغالباً ما تقوم به، لا يقصد تحقيق الأرباح المالية، ويموله المؤمن عليه وصاحب العمل والحكومة، أو بعضهم بمساهمات دورية موحدة أو مختلفة المقدار والنسبة، ليحصل المؤمن عليه (المرأة العاملة) عند انقطاع دخلها بسبب الحمل، على نسبة من دخلها لمدة محددة، مع \ أو تحمل نفقات علاجها وعلاج معاليها، مع بعض المنح الإضافية كمنحة الولادة"⁽⁵⁾.

(1) إجازة الأمومة: المدة الزمنية التي تمنح للمؤمن عليها بسبب الولادة، وفقاً لأحكام القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

(2) المواد (88-91) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

(3) المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.

(4) المواد (88-90) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.

(5) آل الحديدية، التأمين أنواعه المعاصرة وما يجوز أن يلحق بالعقود الشرعية منها، المرجع السابق، ص 282.

نلاحظ أنه لا يفترق تعريف تأمين الأمومة في القانون عنه في الشريعة الإسلامية، من حيث الهدف فكلاهما يهدفان إلى توفير المعونة المالية خلال فترة فترة الإنقطاع عن العمل للولادة (ولفترة محددة حتى تستطيع المرأة العاملة أن تحافظ على صحتها وتعود إلى استكمال عملها)⁽¹⁾.

ويفترق التعريفان في أن القانون اقتصر فائدة المرأة العاملة من تأمين الأمومة على الدفعات النقدية فقط والتي تتمثل براتب شهري يعادل متوسط الراتب وفقا للثلاثة أشهر الأخيرة قبل إجازة الأمومة⁽²⁾، أما الشريعة الإسلامية فقد شملت دفعات نقدية ونفقات علاجها وعلاج معاليها.

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين الأمومة:

يعتبر تأمين الأمومة من ضمن التأمينات التي أجازها الفقهاء، والتي تقوم على فكرة التعاون والكفالة من قبل الأفراد المؤمن عليهم لمن وقع الخطر المؤمن منه عليهم، نظير الاشتراكات الشهرية التي يتم اقتطاعها من أجورهم الشهرية، بذلك التأمين يتم تفريغ كربة الموظفة العاملة والتيسير عليها من خلال تغطية انقطاعها عن العمل بسبب الحمل أو الولادة، بمبلغ مالي يساعدها على سد حاجاتها ومن تعولهم⁽³⁾، إلى جانب توفر الشروط التي وضعها الفقهاء للحكم على التأمينات بالجواز، التي تم ذكرها في الدراسة سابقاً⁽⁴⁾.

ومن مظاهر مراعاة الشريعة الإسلامية لوضع المرأة بعد ولادتها ورعايته لحال طفلها، فعل عمر بن الخطاب رضي الله عنه، عندما مر بإمرأة وسمع ولدها يبكي من الجوع، فعندما سألها عن السبب، قالت أن عمر لم يجعل للفتيم صدقة، ففرض لكل مولود في الإسلام ما يقية من الجوع من بيت مال المسلمين⁽⁵⁾.

(1) سعيد، صبري عبد المطلب، بحث بعنوان: في نظرية الخطر والتأمين الاجتماعي، نادي التجارة، المجلد 11، العدد 121، 1979م، ص29.

(2) المادة (91) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

(3) عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص9-10.

(4) انظر: الفصل الثالث، المبحث الثاني، المطلب الثالث، ص164-165.

(5) بن حنبل، أحمد بن محمد بن حنبل (ت: 241هـ-)، فضائل الصحابة، ج1، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1983م، ص290.

ثالثاً: مدى تأثير تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في سوق العمل

إن أخذ المشرع الحالة الإقتصادية للمرأة العاملة بعين الإعتبار، من خلال توفير قانون يضمن لها أمن اقتصادي خلال مدة انقطاعها عن العمل لعدم قدرتها على الإستمرار في أداءه بسبب الولادة أو الحمل، وقد ساهم ذلك في تشجيع المرأة على الدخول في ميدان العمل، فقد أعطاه نوع من الأمان لتوفير احتياجاتها واحتياجات مولوها ومن تعيلهم، مقابل مبلغ من المال يساعدها على ذلك.

ويمكن تلخيص مظاهر تأثير تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في سوق العمل بعد الدراسة عنها وعن فكرة التأمين في مجموعة من النقاط، هي (1):

- 1- توفير راتب شهري للمرأة بعد وقوع الخطر المؤمن منه وهو الحمل والولادة، يساعدها في توفير أمن اقتصادي في مستقبل حياتها وللمن تعولهم وهذا يساعد على تشجيع المرأة في الإنخراط في سوق العمل.
- 2- أن كفالة المؤمن عليهم الذين لم يتعرضوا لمثل الخطر المؤمن منه وهو الولادة والحمل، يحقق التكافل الإجتماعي.
- 3- يترتب على تقديم المرأة العاملة الإشتراكات الشهرية، دعم للدولة من الناحية الاقتصادية من خلال استثمار فائض تلك الإشتراكات التأمينية.
- 4- إن استمرار دخل المرأة خلال فترة إجازة الأمومة، يساعد في تنشيط الحركة الاقتصادية في السوق من خلال توفير قوة شرائية للمرأة.

(1) عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الإجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص8.

الرابع: تأمين إصابات العمل لدى المرأة العاملة ومدى تأثيره على مشاركتها في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه.

أولاً: تعريف تأمين إصابات العمل قانوناً واصطلاحاً:

لم ينص القرار بقانون على تعريف لتأمين إصابات العمل، ولكن يمكن تعريفه من خلال البنود القانونية التي نص عليها، على أنه: نظام أجبّاري تفرضه الدولة على العاملين لديها من خلال قانون الضمان، يمول من قبل الإشتراكات التي يقتطعها صاحب العمل من أجور المؤمن عليهم بنسبة 16%، لتغطية تكاليف العامل الذي تعرض لإصابة العمل⁽¹⁾ حتى يشفى، أو تستقر حالته، أو يعلن عن وفاته، بعد صدور تقرير طبي بذلك⁽²⁾.

إن تعريف تأمين إصابات العمل في القانون لا يختلف مع الشريعة الإسلامية، وكلاهما يهدفان إلى تغطية تكاليف علاج العامل الذي لحق به الخطر المؤمن منه الذي تنتج عنه إصابة العمل⁽³⁾.

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين إصابات العمل:

أجاز الفقهاء تأمين إصابات العمل الذي يهدف إلى تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به عند قيامه بالعمل لدى صاحب العمل؛ باعتباره من التأمينات الإجتماعية التي تقوم على التكافل والتعاون الإجتماعي، الذي حثت عليه الشريعة الإسلامية، كما في قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾⁽⁴⁾، وحيث أن ذلك التكافل يترتب عليه رفع حرج ومشقة عن

العامل بدفع تكاليف علاجه كلها أو قسم منها إذا تسببت له إصابة العمل بعجز جزئي، أو دائم كالوفاة فيعطى مبلغ التعويض لمن يعولهم⁽⁵⁾.

(1) عرفت المادة (1) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني، إصابة العمل: "تكون إصابة العمل على النحو الآتي": 1. حادث، بغض النظر عن سببه، وقع أثناء ساعات العمل في مكان العمل أو بالقرب منه، أو في أي مكان ما كان للعامل التواجد فيه إلا بسبب عمله. 2. حادث وقع ضمن أوقات معقولة قبل أو بعد ساعات العمل مرتبطة بنقل أو بتنظيف أو بإعداد أو بتأمين أو بالحفاظ أو بتخزين أو بتغليف أو بتعبئة أدوات العمل أو الملابس. 3. حادث وقع أثناء الطريق المباشر ما بين مكان العمل ومكان سكن العامل الرئيسي أو الثانوي أو المكان الذي عادة يتناول فيه وجباته أو المكان الذي عادة يتقاضى العامل فيه أجره. 4. الإصابة بأحد أمراض المهنة، وأي أمراض أخرى، وفق نظام يحدد أمراض المهنة يصدر عن مجلس الوزراء".

(2) المواد (72-76) من القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني.

(3) آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص285.

(4) سورة المائدة، آية رقم: (2).

(5) آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص335؛ عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص9-10.

ولنتأمل النقل التالي عن معاهدة عقدها سيدنا خالد بن الوليد رضي الله عنه مع أهل الحيرة: "... وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل أو أصابته آفة ...، أو كان غنيا وافنقر ...، طرحت جزيته وعيل من بيت مال المسلمين (هو) وعياله ما أقام بدار الهجرة ودار الإسلام"⁽¹⁾.

ثالثاً: مدى تأثير تأمين إصابات العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل

يساهم سن قانون يكفل للمرأة العاملة تغطية لتكاليف علاج إصابة العمل خلال مدة انقطاعها عن العمل لذلك السبب، بتشجيعها على الدخول في ميدان العمل، ومن أهم مظاهر تأثير تأمين إصابات العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل⁽²⁾:

- 1- إن توفير راتب شهري للمرأة بعد وقوع الخطر المؤمن منه وهو العجز الناتج عن إصابة العمل، يساعدها في توفير أمن اقتصادي في مستقبل حياتها وللمن تعولهم وهذا يساعد على تشجيع المرأة في الإنخراط في سوق العمل.
- 2- كفالة المؤمن عليهم الذين لم يتعرضوا لمثل الخطر المؤمن منه وهو العجز الناتج عن إصابة العمل، يحقق التكافل الإجتماعي.
- 3- يترتب على تقديم المرأة العاملة الإشتراكات الشهرية، دعم للدولة من الناحية الاقتصادية من خلال استثمار فائض تلك الإشتراكات التأمينية.
- 4- إن استمرار دخل المرأة خلال فترة فترة الإنقطاع عن العمل، يساعد في تنشيط الحركة الاقتصادية في السوق من خلال توفير قوة شرائية للمرأة.

المطلب الرابع: واجبات المرأة العاملة في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ورأي الشرع فيها

لم يتطرق القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني، إلى واجبات المرأة العاملة، بل نص على تأمين حقوق الطبقة العاملة التي تؤكد وقوع الخطر المؤمن منه عليها، وحيث إن بنوده جاءت عامة دون تمييز بين الرجل والمرأة، وهذا ما اتضح للباحثة من خلال قراءة بنود القرار بقانون.

(1) مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الإقتصاد الإسلامي، المادة (23)، العدد 1، 2010م، ص3-52.

(2) عمر، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، المرجع السابق، ص8.

المبحث الثالث: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو "CEDAW")
وحقوق المرأة العاملة من وجهة نظر شرعية.

المطلب الأول: التعريف باتفاقية سيداو " CEDAW "

أولاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اختصاراً (سيداو):

هي عبارة عن معاهدة دولية⁽¹⁾، تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979م، وفتح باب الانضمام إليها أو التصديق عليها في عام 1981م. وتم وضع هذه الاتفاقية؛ لإلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي تقوم على أساس الجنس، حيث أن التمييز يمثل انتهاكاً لمبدأي المساواة واحترام كرامة الإنسان، وكل ذلك بصرف النظر عن الحالة الزوجية للمرأة، من أجل الوصول إلى المساواة التامة بين الجنسين في الحقوق والواجبات في جميع ميادين الحياة، الاجتماعية، والإقتصادية، والسياسية، والثقافية، والمدنية.

(1) المعاهدة: هي عبارة عن اتفاق يكون أطرافه الدول، أو غيرها من أشخاص القانون الدولي ممن يملكون أهلية إبرام المعاهدات، ويتضمن الاتفاق إنشاء حقوق والتزامات قانونية على عاتق أطرافه، كما يجب أن يكون موضوعه تنظيم علاقة من العلاقات التي يحكمها القانون الدول.

انظر: علوان، عبد الكريم، الوسيط في القانون الدولي العام، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 1997م، ص259.

وفي عام 2009م قامت السلطة الفلسطينية بالتوقيع على اتفاقية سيداو وعلى بروتوكولها الاختياري⁽¹⁾، حيث أبدت استعدادها لتطبيق محتواها دون تحفظات⁽²⁾، وبعد أن أصبحت فلسطين كدولة مراقب غير عضو في هيئة الأمم المتحدة عام 2014م، انضمت إليها⁽³⁾.

ثانياً: محتوى اتفاقية سيداو

تتكون المعاهدة من ديباجة 30 مادة، مقسمة على 6 أجزاء. وهي:

الجزء الأول: المواد (1 - 6): يركز هذا الجزء على إتخاذ التدابير المناسبة في القضاء على التمييز بين الرجل والمرأة، وعلى أنواع الجنس المتعارف عليها، والإتجار بالمرأة.

الجزء الثاني: المواد (7 - 9): يركز هذا الجزء على حقوق المرأة في المجتمع بشكل عام، وعلى حقوقها السياسية على وجه الخصوص، وعلى حقها في الحصول على الجنسية.

(1) البروتوكول الاختياري لاتفاقية سيداو: معاهدة دولية، تتضمن على بنود لم تحتويها اتفاقية سيداو، وهي تتيح للفتيات والنساء بشكل منفرد أو مجموعة: تقديم شكوى للجنة سيداو، إذا تم انتهاك حقوقهن، كما أنها تسمح للجنة سيداو بالتقصي في الحالات التي يكون فيها انتهاك خطير لانتهاكات حقوق النساء والفتيات.

انظر: كتيب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ص16، عنوان الموقع: <https://www.unicef.org/gender/files/CEDAW>، تاريخ الدخول للموقع: 13\3\2020م، تاريخ النشر: 2011م.

(2) تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: الأراضي الفلسطينية المحتلة. تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية، ص30، عنوان الموقع: https://library.euneighbours.eu/sites/default/files/arabic_5.pdf ، تاريخ الدخول للموقع: 13\3\2020م، تاريخ النشر: 2010م.

التحفظات: هي عبارة عن تصريح من جانب واحد تتخذه الدولة عند التوقيع على المعاهدة أو التصديق عليها أو الإنضمام إليها أو قبولها، مستهدفة من ذلك استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لبعض أحكام المعاهدة في مواجهتها.

انظر: المادة (2) الفقرة (1) بند (د) من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات عام 1969م، عنوان الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html>.

(3) فرقت اتفاقية سيداو بين التوقيع أو المصادقة أو الإنضمام إليها، من حيث الأثر القانوني المترتب:

التوقيع: لا تعتبر الدولة ملتزمة قانوناً بالمعاهدة، إلا بالتصديق عليها، حيث إنه يمثل حسن نوايا، من خلال الامتناع عن إجراء أي تصرف يخالف ما تم عليه الاتفاق.

المصادقة: تصرف قانوني تعبر به الدولة عن رضاها النهائي على المعاهدة، ويثبت التزام الدولة قبل الدول الأخرى الموقعة على المعاهدة بما ورد فيها.

انظر: عنوان، الوسيط في القانون الدولي العام، المرجع السابق، ص269-271.

الإنضمام: عمل تصبح بموجبه دولة من الغير طرفاً في المعاهدة.

انظر: مجمع اللغة العربي، معجم القانون، ج12، د. طه الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 1999م، ص604.

الجزء الثالث: المواد (10 – 14): في هذا الجزء وصف لحقوق المرأة الاقتصادية والاجتماعية، وتحديدًا يركز على (التعليم – العمل – الصحة)، كذلك تناول حقوق المرأة الريفية، والمشاكل التي تواجهها بشكل خاص.

الجزء الرابع: المواد (15 – 16): تناول هذا الجزء حق المرأة في الحصول على المساواة في الزواج والحياة الأسرية، وكذلك حقها في الحصول على أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل أمام القضاء.

الجزء الخامس: المواد (17 – 22): تناول هذا الجزء قواعد إنشاء لجنة للقضاء على التمييز ضد المرأة، كما يوضح طرق الدول الأطراف إجراء التقارير وتقديمها للجنة المختصة.

الجزء السادس والأخير: المواد (23 – 30): تحدث هذا الجزء عن بعض الأمور الإدارية حول الإتفاقية، مثل: إلزام الدول بها، وطرق متابعة، وإدارة تطبيق الاتفاقية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الفكرة التي تقوم عليها اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها

تقوم اتفاقية سيداو على أساس المساواة التامة بين الجنسين في جميع مناحي الحياة؛ لأن التمييز يشكل عقبة أمام مشاركة المرأة في المجتمع كفرد منتج، إذ أنه سيزيد من صعوبة دمج المرأة في المجتمع وبالتالي سيكون معوق أمام نمو ورخاء المجتمع.

حيث نصت في المادة الأولى منها، على مصطلح مضاد للمساواة، وهو "التمييز على أساس الجنس"⁽²⁾، من أجل ذلك جاء في مادتها الأولى ما يلي:

"لأغراض هذه الإتفاقية يعني مصطلح " التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استقصاء أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الإعراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان، والحريات الأساسية في الميادين السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والمدنية، أو أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها، وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية"⁽³⁾.

(1) كتاب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة: <https://www.un.org/womenwatch/daw>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\10م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) النجمي، محمد يحيى، بحث بعنوان: حقوق المرأة في الإسلام واتفاقية (سيداو)، مجمع الفقه الإسلامي، 2007م، ص35.

(3) كتاب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة: <https://www.un.org/womenwatch/daw>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\10م، تاريخ النشر: لا يوجد.

وغيرها من المواد التي تحدثت عن ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة في جميع ميادين الحياة، الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية، والمدنية، كما جاء في المواد (2، 3، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16).

وكذلك وردت فكرة المساواة التامة بين الجنسين في ديباجة الاتفاقية، حيث نص فيها: "واقترنا منها بأن إقامة نظام اقتصادي دولي جديد، يستند إلى الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاما بارزا في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة"⁽¹⁾.

يتضح مما سبق أن فكرة المساواة بين الرجل والمرأة التي تنشدها الاتفاقية، تقوم على أساس المساواة التامة والمطلقة بينهما، دون الالتفات إلى الفوارق التي تعترى كلا الجنسين عن الآخر، حتى دون النظر إلى أبسط الأمور وهو الفارق الفسيولوجي بينهما.

أما المساواة في نصوص الشريعة الإسلامية، فتقوم على أساس العدل والإحسان لا المساواة التامة؛ لأن الحكمة تقتضي التفريق بين الذكر والأنثى في بعض المواضع⁽²⁾، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾⁽³⁾، وقوله تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا

يَعْلَمُونَ﴾⁽⁴⁾، فهذه الآية أيضا دليل على نفي الشرع للمساواة المطلقة بين

الجنسين⁽⁵⁾.

إذا الشريعة الإسلامية لم تساو بين الرجل والمرأة على وجه الإطلاق، حيث راعت الفروق الفسيولوجية والوظيفية بينهما، إذا كانت تلك الفروق ذا أثر جوهري في التكليف الشرعي، كالمساواة في الخطاب الشرعي بين الرجل والمرأة، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ

وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ

(1) كتاب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المنشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة:

<https://www.un.org/womenwatch/daw>، تاريخ الدخول للموقع: 2020/3/10م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(2) ابن عثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ)، شرح العقيدة الواسطية، ج1، ط5، دار ابن الجوزي، الرياض، 1998م، ص229.

(3) سورة النحل، آية رقم (90).

(4) سورة الزمر، آية رقم (9).

(5) ابن عثيمين، شرح العقيدة الواسطية، المرجع السابق، ج1، ص230.

عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾ (1)، فقوله تعالى: " يا أيها الناس " خطاب عام يشمل الذكر والأنثى على حد سواء(2)، مثلا: كلا من الذكر والأنثى مكلفان بأداء الصلاة والصوم وغيرها من التكاليف الشرعية، ولكن مع مراعاة الضوابط الشرعية الخاصة بكل منهما، فالمرأة لا تصلي إن كانت حائض، ولا تعيدها لكثرتها، فتتحمل مشقة الإعادة، فأصبح للتكليف حكم خاص به، بسبب وجود عارض خاص بالنساء دون الرجال(3).

ومن الأدلة الشرعية والعقلية التي جاءت تدحض فكرة المساواة التامة بين الذكر والأنثى وتبطلها: من القرآن:

قوله تعالى: ﴿وَأَنَّهُ خَلَقَ الذَّكَرَ وَالْأُنثَىٰ ﴿٤﴾﴾ (4)، وقوله تعالى: ﴿وَلَيْسَ الذَّكَرُ كَالْأُنثَىٰ ﴿٣١﴾﴾ (5)، وقوله تعالى: ﴿وَمِن كُلِّ شَيْءٍ خَلَقْنَا زَوْجَيْنِ ﴿٦﴾﴾ (6).

من السنة:

قول النبي - صلى الله عليه وسلم: "إنما النساء شقائق الرجال"(7). وسبب الحديث: أن النبي - صلى الله عليه وسلم - سئل عن حكم الاغتسال للرجل عندما يجد البلل ولا يذكر احتلام، فقال: عليه أن يغتسل، وإن لم يجد البلل، فلا غسل عليه. ومن ثم سئل عليه الصلاة والسلام عن النساء أيضا إن رأين من ذلك، فقال: "إنما النساء شقائق الرجال". جاء الخطاب في الحديث بلفظ الذكور، إلا أنه يشمل النساء أيضا، إلا مواضع الخصوص التي قامت أدلة على التخصيص فيها، وهنا ألحق حكم النظير بالنظير، أي جواز القياس، ويعني ذلك أن النساء نظائر الرجال في حكم وجوب الاغتسال عند رؤية البلل، فهن شققن من الرجال، وخلقن من آدم عليه الصلاة والسلام(8).

(1) سورة النساء، آية رقم: (1).

(2) الأصفهاني، الحسين بن محمد (ت: 502هـ)، تفسير الراغب الأصفهاني، ج3، ط1، دار الوطن، الرياض، 2003م، ص1071.

(3) المقدم، عودة الحجاب، المرجع السابق، ج3، ص77.

(4) سورة النجم، آية رقم: (45).

(5) سورة آل عمران، آية رقم: (36).

(6) سورة الذاريات، آية رقم: (49).

(7) سبق تخريجه، انظر: ص7.

(8) أبادي، محمد أشرف بن أمير بن أشرف (ت: 12329)، عون المعبود شرح سنن أبي داود، ج1، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت، 1994م، ص275؛ الخطابي، معالم السنن، المرجع السابق، ج1، ص79.

خلاصة القول، أن المساواة في التشريع أصل، إلا إذا ورد مانع يمنع من تحققها، فيقتضي ورود المانع إلغاء حكم المساواة لظهور مصلحة راجحة في ذلك الإلغاء أو لظهور مفسدة عند إجراء المساواة⁽¹⁾، فمثلاً: اختلاف المرأة عن الرجل من الناحية الفسيولوجية، عارض دائم يمنع من تحقق المساواة بينهما في الحكم؛ فالهدف من المساواة تحقيق مصلحة، فإن أدت إلى مفسدة، يلغى الحكم، بالتالي الدعوة إلى المساواة بين الرجل والمرأة في العمل يخالف ظاهر الكتاب صراحة ومناقض لصريح السنة.

المنطق والمعقول:

أولاً: الفروق بين الجنسين من الناحية النفسية:

إن من الأمور المسلم بها في الفرق بين الرجل والمرأة هو أن نفسية الرجل تختلف عن نفسية المرأة، فالرجل يتميز بسيادة العقل على العاطفة، وبالخشونة، وبالواقعية عند تحليل الأمور، والإتزان عند اتخاذ القرارات، أما المرأة فيغلب عليها الجانب العاطفي، فتكون أكثر حبا للتملك، وأكثر حساسية لتقبل الأمور، وأقل تميزاً في اتخاذ القرارات بشكل متزن⁽²⁾. لذلك كان من أسباب قول الفقهاء بعدم جواز تولي المرأة الولاية العامة ذلك الفرق، وليس في ذلك تقليل من شأنها، أو الحط من مكانتها، بل توضيح لتركيبية الجنسين النفسية واختلاف كل منهما على الآخر، وهذا الإختلاف ليس اختلاف نقص بل اختلاف كمال، فكل من الرجل والمرأة يكمل الآخر ولكل منهما خصائص تفترق عن الآخر، ولا بد للمرأة أن تعترز بهذا الإختلاف الذي ميزها به خالقها عن الرجل، وإذا قلنا بالمساواة المطلقة لخالفنا قوله تعالى: ﴿وَالرِّجَالُ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾⁽³⁾.

ثانياً: الفروق بين الجنسين من الناحية الجسدية:

أما الفروق الجسدية بين الرجل والمرأة، فهي من الأمور الجلية والواضحة والتي لا يمكن انكارها، فالأنثى أصغر حجماً من الذكر عند البلوغ، فتكون أقصر وأقل وزناً، للاختلاف في حجم الكتلة العضلية، ونلاحظ ذلك من خلال نسبة النسيج العضلي والدهني، فعضلات المرأة أقل بنسبة 25%

(1) أبو البصل، عبد الناصر، بحث بعنوان: المرأة في الاتفاقيات الدولية من منظور إسلامي، منشور على موقع:

<https://www.aliftaa.jo/Research>، تاريخ الدخول للموقع: 11\3\2020م، تاريخ النشر: 17\6\2012م.

(2) النعيمي، طارق كمال، سيكولوجية المرأة والرجل، ط1، دار إحياء العلوم، بيروت، 2000م، ص23-24.

(3) سورة البقرة، آية رقم: (228).

من الرجل⁽¹⁾. هذا الإختلاف الذي من شأنه أن يؤثر على قدرة المرأة في أداء بعض الأعمال، فلا يمكنها مثلا أن تعمل كعامل بناء، وإذا قلنا بالمساواة المطلقة لألزمنا بالقيام بمثل تلك الأعمال، وفي ذلك امتهان من كرامتها، فلا بد أن يكون أول الرافضين للمساواة التامة هي المرأة نفسها؛ لأن ذلك يخالف الطبيعة الجسدية التي خلقت عليها، مما يرتب على ذلك استغلالها بكافة الأشكال لتحقيق مصالح للرجل، وكأنها تصبح وسيلة لتحقيق غاية.

المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة، من حيث إيجابياتها وسلبياتها ومدى توافقها مع الشريعة الإسلامية

الفرع الأول: إيجابيات اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها

تتضمن اتفاقية سيداو على بعض الإيجابيات التي لا بد من ذكرها في هذا المقام، من باب الموضوعية في طرح المعلومة، والعدل في نقلها، ولإعطاء الحق لصاحبه، وهي:

أولاً: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة بشكل عام وموقف الشريعة الإسلامية منها، وهي: الحق في التعليم:

أكدت اتفاقية سيداو على حق المرأة في التعليم، على قدم المساواة مع الرجل في المناهج وكافة أنواع التعليم، وشجعت على التعليم المختلط، والمشاركة في الألعاب الرياضية، حتى تخرج المرأة من الدور النمطي الذي تعيش فيه. وهذا ما نصت عليه في المادة العاشرة من الاتفاقية⁽²⁾.

(1) موقع طريق الإسلام، عنوان الموقع: <https://ar.islamway.net/article/8>، تاريخ الدخول للموقع: 25\2\2021م، تاريخ النشر: 13\11\2020م.

(2) المادة (10) من اتفاقية سيداو: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التربية، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) شروطاً متساوية في التوجيه الوظيفي والمهني، والالتحاق بالدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية على اختلاف فئاتها، في المناطق الريفية والحضرية على السواء، وتكون هذه المساواة مكفولة في مرحلة الحضانة وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني.

(ب) التساوي في المناهج الدراسية، وفي الإمتحانات، وفي مستويات مؤهلات المدرسين، وفي نوعية المرافق والمعدات الدراسية.

(ج) القضاء على أى مفهوم نمطي عن دور المرأة ودور الرجل في جميع مراحل التعليم بجميع أشكاله، عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد في تحقيق هذا الهدف، ولا سيما عن طريق تنقيح كتب الدراسة والبرامج المدرسية وتكييف أساليب التعليم.

(د) التساوي في فرص الحصول على المنح والإعانات الدراسية الأخرى.

مسألة: رأي الشرع من حق المرأة في التعليم:

أكدت الشريعة الإسلامية على حق المرأة في التعليم، حيث جعله فريضة على كل من الذكر والأنثى، فعن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: "طلب العلم فريضة على كل مسلم"⁽¹⁾، ولكن لا توافق الشريعة الإسلامية على الإختلاط، وإن وجد فتحكمه الضوابط الشرعية، ولا على مشاركة النساء في بعض الألعاب الرياضية؛ لما تتضمنه من مخالفات شرعية تتعلق باللباس الذي يخلو من الحشمة، والخلوة غير الشرعية، واحتمالية السفر من دون محرم. وترى الباحثة أنه لا يوجد مانع من تعليم المرأة وخروجها بقصد طلب العلم، لا سيما أن امتلاكها شهادات متنوعة يفتح لها مجالاً أوسع للحصول على فرصة عمل، وقد نص القانون على إلزامية التعليم لكلا الجنسين دون تمييز⁽²⁾، أو مشاركتها في الألعاب الرياضية، ما دامت تلتزم بالضوابط الشرعية⁽³⁾.

الحق في العمل:

أكدت اتفاقية سيداو على حق المرأة في العمل، كما ونادت إلى إلغاء التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لها بحقوقها في العمل. وهذا ما نصت عليه البند (أ) من الفقرة الأولى والفقرة الثانية من المادة الحادي عشر من الاتفاقية⁽⁴⁾.

-
- (هـ) التساوي في فرص الإفادة من برامج مواصلة التعليم، بما في ذلك برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفي، ولا سيما البرامج التي تهدف إلى التعجيل بقدر الإمكان بتضييق أى فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة.
- (و) خفض معدلات ترك الطالبات الدراسية، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللاتي تركز المدرسة قبل الأوان.
- (ز) التساوي في فرص المشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية.
- (ح) إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاهها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيم الأسرة.
- (1) السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ)، الجامع الصغير وزيادته، دط، دت، ص7360، رقم الحديث: 7360؛ الألباني، صحيح الجامع الصغير وزيادته، ج2، ص727، رقم الحديث: 3913، حديث صحيح.
- (2) المادة (1\24) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005م.
- (3) انظر: المبحث السابع من الفصل الأول من هذه الدراسة، والذي تناولت فيه الباحثة الضوابط الشرعية الخاصة بخروج المرأة من بيتها.
- (4) المادة (2\11) من اتفاقية سيداو: توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:
- (أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين.
- (ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا إجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الإجتماعية.

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة بالعمل:

أكدت الشريعة الإسلامية على حق المرأة في العمل، حيث إنه لم يوجد نص في الكتاب أو السنة يمنعها من ذلك⁽¹⁾. ترى الباحثة عدم وجود مانع شرعي يمنع المرأة من العمل سواء كانت متزوجة أم لا، لديها أطفال أم لا، فالأصل الإباحة، ما دامت تلتزم بالضوابط الشرعية⁽²⁾.

الحق في الأهلية القانونية:

تناولت اتفاقية سيداو حق المرأة في الأهلية القانونية المدنية، حيث أنها ألزمت الدول الأطراف على إعطاء المرأة أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساويها مع الرجل في إبرام العقود والتصرف في الممتلكات، والمساواة في جميع مراحل إجراءات القضاء. وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى والثانية والثالثة من المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية⁽³⁾.

مسألة: رأي الشرع في حق إكتساب المرأة الأهلية القانونية:

أكدت الشريعة الإسلامية على حق المرأة في الأهلية، حيث إن الفقهاء قسموا الأهلية إلى قسمين: أهلية وجوب وأهلية أداء، أما أهلية الوجوب فهي: صلاحية الإنسان لأن تثبت له حقوق وتترتب في ذمته واجبات، وأساسها حياة الإنسان، مهما كانت صفته وأحواله، سواء أكان ذكراً أو أنثى، جنيناً أم طفلاً أم بالغاً، عاقلاً أم مجنوناً⁽⁴⁾، وعرف العلماء أهلية الأداء

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة للأزمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الإلتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

(1) انظر: المبحث الرابع من الفصل الأول من هذه الدراسة، والذي تناولت فيه الباحثة أدلة مشروعية عمل المرأة من الكتاب والسنة، والمبحث الخامس، الذي تناولت فيه الباحثة الحكم الشرعي في عمل المرأة.

(2) انظر: المبحث السابع من الفصل الأول من هذه الدراسة، والذي تناولت فيه الباحثة الضوابط الشرعية الخاصة بخروج المرأة من بيتها للعمل.

(3) المادة (3\2\1\15) من اتفاقية سيداو:

1- تعترف الدول الأطراف للمرأة بالمساواة مع الرجل أمام القانون.

2- تمنح الدول الأطراف المرأة، في الشؤون المدنية، أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل، وتساوي بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية، وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملهما على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات القضائية.

3- تتفق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي يكون لها أثر قانوني يستهدف الحد من الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.

(4) الزحيلي، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، المرجع السابق، ج1، ص492.

بأنها: صلاحية الشخص لصدور الفعل منه، على وجه يعتد به شرعا⁽¹⁾، وأساسها التمييز لا مجرد الحياة⁽²⁾.

من خلال تعريف الأهلية عند الفقهاء تبين أن الأهلية في الشريعة الإسلامية ثابتة للمرأة وللرجل، دون اعتبار للجنس.

ويترتب على ذلك ثبوت أهلية التملك والتصرف وإنشاء العقود بمختلف أنواعها للمرأة كما هي للرجل، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ﴾⁽³⁾. بذلك تكون اتفاقية سيداو قد أعطت المرأة حق الأهلية المدنية، إلا أن الشريعة الإسلامية قد سبقت جميع الاتفاقيات وكرمت المرأة وحفظت لها حقوقها، بل وفضلتها على الرجل في كثير من المواضع، وكفلت لها ذمة مالية مستقلة عن الرجل، فلها أن تتصرف في ملكها بشكل مستقل.

الحق في الجنسية(4):

أكدت اتفاقية سيداو بالمساواة في حق المرأة في اكتساب الجنسية والمحافظة عليها، وعدم تغييرها إن أبدت عدم قبولها إذا غير الزوج جنسيته، وكذلك بالنسبة لأطفالها. هذا ما نصت عليه المادة التاسعة من الاتفاقية⁽⁵⁾.

(1) التفتازاني، سعد الدين مسعود بن عمر (ت: 793هـ)، شرح التلويح على التوضيح، ج2، د.ط. مكتبة صبيح، مصر، د.ت، ص321.

(2) زيدان، عبد الكريم، الوجيز في أصول الفقه، ط6، مؤسسة قرطبة للنشر، بغداد، 1976م، ص93.

(3) سورة النساء، آية رقم: (32).

(4) الجنسية في القانون، هي: " رابطة سياسية وقانونية بين الفرد والدولة، يترتب عنها حقوق وواجبات"، رابطة سياسية، أي: وسيلة لحماية حقوق الفرد في المجال الدولي، وتمييز لأفراد الدولة على الصعيد الداخلي، ورابطة قانونية، أي: ما يترتب عنها من آثار قانونية تتعلق باكتساب الحقوق وتحمل الإلتزامات. أما الفكرة التي يقوم عليها اكتساب الجنسية في القانون، هي: اعتبارها وسلية لتحديد إقليم الدول بعد انقسام العالم إلى دول، الدول التي تقوم على ثلاثة أركان هي، الشعب والإقليم والسلطة السياسية، لذلك كانت الجنسية الوسيلة في تحديد ركن الشعب بالنسبة للدول.

انظر: عشوش، أحمد عبد الحميد، القانون الدولي الخاص، د.ط. مكتبة الكلية، مصر، 2007م، ص7-17.

(5) المادة (9) من اتفاقية سيداو:

1- تمنح الدول الأطراف المرأة حقوقا مساوية لحقوق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتضمن بوجه خاص ألا يترتب على الزواج من أجنبي، أو على تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، أن تتغير تلقائيا جنسية الزوجة، أو أن تصبح بلا جنسية، أو أن تفرض عليها جنسية الزوج.

2- تمنح الدول الأطراف المرأة حقا مساويا لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها.

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في اكتساب الجنسية والمحافظة عليها:

يعتبر مصطلح الجنسية من المصطلحات حديثة النشأة، حيث ظهر في أواسط القرن الثامن عشر، كمعيار في تحديد صفة المواطنة، أما في الشريعة الإسلامية فقد ذكر مصطلح الجنسية فيها من خلال أركانها وحقيقتها، واصطلاحات الفقهاء المستعملة للدلالة على مفهوم الجنسية⁽¹⁾ هي: دار الإسلام، ودار الحرب⁽²⁾، ومما يقابل لفظ الجنسية في الشريعة الإسلامية لفظ المواطنة، وتعني: " إطار مكاني تجتمع فيه الناس بالموطن استقراراً وحياة فيه ودفاعاً عنه وولاءاً له، ومن طبيعته في الغالب أن يضم أكثر من عقيدة وأن يتميز فيه أكثر من إقليم داخلي بملامح طبيعية أو بشرية أو بهما معنا"⁽³⁾.

تتكون الجنسية من أركان هي السلطة الحاكمة والإقليم والشعب، إذ يعتبر الإنسان أهم ركن من أركانها، ويشمل في ذلك الرجل والمرأة والطفل المميز وغير المميز⁽⁴⁾.

وكانت الجنسية قديماً في الديانات غير المسلمة تكتسب بحسب الأصل العائلي كما في روما، وبالتبعية الإقطاعية في دول عدة، هذا بخلاف الشريعة الإسلامية التي وضعت أسس لتوضيح العلاقة بين الدولة والشعب، فأصبح الفرد تابعاً للدولة بناءً على أساس لم تشهد الدول في العالم أجمع مثله، وهو أساس الإيمان بالدين الإسلامي كعقيدة وفكر وسلوك بشري، تختفي من خلاله جميع الطبقات الاجتماعية فيصبح الرجل والمرأة سواء في اكتساب الحقوق، وبحسب خصوصية الخلفة لكل منهما، فكل من آمن بالإسلام أو لم يؤمن وبقي على ملته مثل اليهودي أو النصراني، بموجب العهود والمواثيق، أصبحوا فرداً من أفراد الدولة الإسلامية⁽⁵⁾، كما جاء في صحيفة المؤاخاة بين المهاجرين والأنصار بعدما هاجر النبي - صلى الله عليه وسلم - من مكة المكرمة إلى المدينة المنورة، حيث اعتبر فيها أهل الكتاب من مواطني الدولة الإسلامية، فرتب لهم بموجبها كما للمسلمين من حقوق

(1) غرايبة، رحيل، الجنسية في الشريعة الإسلامية، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2011م، ص27-33.

(2) دار الإسلام (الدولة الإسلامية): " هي التي يحكمها المسلمون، وتجرى فيها الأحكام الإسلامية، ويكون النفوذ فيها للمسلمين، ولو كان جمهور أهلها كفاراً ".

دار الحرب (الدول غير المسلمة (الأجنبية)): " هي التي يحكمها الكفار، وتجرى فيها أحكام الكفر، ويكون النفوذ فيها للكفار ".

انظر: السعدي، عبد الرحمن النصر، الفتاوى السعدية، ط2، مكتبة المعارف، الرياض، 1982م، ص92-93.

(3) المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، معاملة غير المسلمين في الإسلام، ج1، د. ط، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، عمان، 1989م، ص84.

(4) غرايبة، الجنسية في الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص25-37.

(5) غرايبة، الجنسية في الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص27.

و واجبات⁽¹⁾. ومما تدل عليه أيضا هذه الصحيفة أن اختلاف الدين لا يعتبر سببا للحرمان من اكتساب الجنسية في الدولة الإسلامية.

أما من حيث اكتساب الأطفال للجنسية في الدولة الإسلامية:

- 1- إذا كان الطفل من أبوين مسلمين ويقيمان في دار الإسلام، فإنه يكتسب الجنسية.
- 2- إذا كان الطفل من أب مسلم وأم ذمية ويقيمان في دار الإسلام، يكتسب الجنسية.
- 3- إذا كان الطفل من أب غير مسلم ومن أم مسلمة، فإنه يمنح أكرم الأبوين ديناً وهو الإسلام بشرط إقامتهما الدائمة في دار الإسلام.
- 4- إذا ارتد الأب ثم لحق بدار الحرب، وبقيت زوجته وابنه في دار الإسلام، فإنه يمنح الطفل الجنسية تبعا لأمه⁽²⁾.

تبين مما سبق ذكره أن هذا المطلب محق، فللمرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة أن تكتسب الجنسية في الدولة الإسلامية، أن تحافظ عليها، وأن تمنح أطفالها جنسية دار الإسلام، ما دام توافرت أسس اكتسابها من حيث الإقامة الدائمة في دولة الإسلام، وإظهار الولاء لها من خلال الالتزام بقوانينها وأنظمتها، والشعور بالانتماء لشعبها. ولأنه لا يتنافى مع رؤية الإسلام في منح الجنسية التي لا تعترف باختلاف الديانات بين أفراد المجتمع، ولا في الحدود بين الأوطان فكل من يسكن في دار الإسلام يكتسب الجنسية.

والسبب الأساسي في حرمان المرأة سواء كانت عاملة أم لا من هذا الحق لا يعود للشرعية الإسلامية، إنما يعود لأسباب سياسية ترتبط بالمصلحة الوطنية. ففي لبنان مثلا ترتبط هذه المصلحة بالنظام الطائفي والحرص السياسي على الحفاظ على التوازنات الديمغرافية بين الطوائف⁽³⁾.

الحق في الرعاية الصحية:

أولت اتفاقية سيداو موضوع الرعاية الصحية للمرأة اهتماما، حيث طالبت بضمان حق الرعاية الصحية على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، فكفلت حق الحصول على

(1) أبو شهبة، محمد بن محمد بن سويلم (ت: 1403هـ)، السيرة النبوية على ضوء القرآن والسنة، ج2، ط8، دار القلم، دمشق، 2006م، ص57-60.

(2) غرايبة، الجنسية في الشريعة الإسلامية، المرجع السابق، ص83-84.

(3) القاطرجي، نهى، بحث بعنوان: قراءة إسلامية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، كلية الإمام الأوزاعي للدراسات الإسلامية بيروت، 2008.

خدمات كافية ومناسبة للمرأة خلال فترة الحمل وبعد الولادة، وأثناء فترة الرضاعة. وهذا ما نصت عليه الاتفاقية في المادة الثانية عشر منها(1).
رأي الشرع في الرعاية الصحية:

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في الرعاية الصحية:

أولت الشريعة الإسلامية صحة الفرد اهتماما كبيرا، فكان الرجل والمرأة سواء في هذا الحق، إذ لولاه لما استطاع الإنسان أداء واجباته الدينية والمعيشية، ومن مظاهر ذلك، أن الإسلام أمر الناس جميعا بالبعد عن كل ما يضر بصحتهم، لأن في ذلك مهلكة وإنهاك لها، قال تعالى: ﴿وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾ (2). وكما حث الإسلام على المحافظة على النظافة، فأمر بالوضوء قبل الصلاة، وأمر بالسعي للعلاج عند المرض، في ذلك قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم -: "ما أنزل الله داء، إلا أنزل له شفاء" (3). وكذلك فقد أبقى الإسلام من يقع عليه حرج ومشقة في أداء العبادات، فرخص للمريض والمسافر الإفطار في شهر رمضان(4)، وذلك حفاظا على النفس من الهلاك، قال تعالى: ﴿وَمَنْ كَانَ مَرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ﴾ (5).

أما المرأة الحامل فقد إهتم الإسلام برعاية صحتها، ومن مظاهر ذلك أنه أجاز لها أن تجمع بين صلاتين، لتوفر عذر الضعف والمشقة البالغة، بشرط ألا تتخذ الجمع عادة عند أداء العبادة(6)، وكما أجاز للحامل والمرضع الإفطار في شهر رمضان؛ إذا خافت الحامل على نفسها والمرضع على

(1) المادة (12) من اتفاقية سيداو: 1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.

2- بالرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة خدمات مناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، موفرة لها خدمات مجانية عند الإقتضاء وكذلك تغذية كافية أثناء الحمل والرضاعة.

(2) سورة البقرة، آية رقم: (195).

(3) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص122، رقم الحديث: 5678.

(4) القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، المرجع السابق، ج3، ص419

(5) سورة البقرة، آية رقم: (185).

(6) اليهودي، كشاف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج2، ص6.

ولدها؛ لأنهما بمنزلة المريض الخائف على نفسه، وعليهما القضاء وإطعام مسكين عن كل يوم تفران فيه⁽¹⁾.

وقد دعا المشرع إلى تنظيم النسل والتباعد بين الأحمال، وذلك حفاظاً على صحة الأم والجنين، من خلال تحديد مدة الرضاع بسنتين، قال تعالى: ﴿ وَفَصَلُّهُ فِي عَامَيْنِ ﴾⁽²⁾، والنهي عن الجماع خلال مدة الرضاع المؤدي لحمل جديد، من باب المشورة للزوجين؛ لأن ذلك يؤدي إلى أن يصبح لبن الأم غير مفيد فيلحق الضرر بالولد⁽³⁾، ولما روي عن أسماء بنت يزيد بن السكن، قالت: سمعت رسول الله - صلى الله عليه وسلم - يقول: " لا تقتلوا أولادكم سرا، فإن الغيل يدرك الفارس فيدعثره عن فرسه"⁽⁴⁾.

يتضح مما ذكر سابقاً أن الشريعة الإسلامية قد اهتمت بالرعاية الصحية للمرأة الحامل قبل أكثر من ألف عام، من خلال عدم تكليفها بما لا يطاق؛ لما يترتب على ذلك من مشقة وحرَج، ولكن وفق ضوابط، وبما يحقق مصلحتها ومصلحة المولود.

الفرع الثاني: سلبيات اتفاقية سيداو ورأي الشرع فيها:

أولاً: الدعوة إلى إلغاء جميع الأحكام الدينية التي تميز بين الذكر والأنثى، وإلغاء اعتبار الشريعة الإسلامية مصدراً للقوانين⁽⁵⁾.

مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من دعوة إلغاء التمييز بين الجنسين:

إن هذه الدعوة مخالفة للشريعة الإسلامية صراحة؛ لأن الشريعة الإسلامية لا تقبل بإلغاء جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة، حيث أن الأصل المساواة بينهما، وهذا يقتضي

(1) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج3، ص149.

(2) سورة لقمان، آية رقم: (14).

(3) المناوي، فيض القدير، المرجع السابق، ج5، ص280.

(4) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج4، ص9، رقم الحديث: 3881؛ الألباني، صحيح وضعيف سنن أبي داود، المرجع السابق، ج1، ص2، حديث ضعيف.

(5) المادة (2) من اتفاقية سيداو: تشجب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتتفق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة تستهدف القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك تتعهد بالقيام بما يلي:

(أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة.

(ب) اتخاذ المناسب من التدابير، تشريعية وغير تشريعية، بما في ذلك ما يناسب من جزاءات لحظر كل تمييز ضد المرأة؛

(ج) فرض حماية قانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وضمان الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى في البلد، من أي عمل تمييزي.

مراعاة الفروق الفسيولوجية التي تختلف عند المرأة عن الرجل، وتقرر التمييز الإيجابي عندما تحدد للرجل مسؤولية الإنفاق على الأسرة وجوباً يعاقب عليه إن أبى أو قصر(1).

من هذا المنطلق تطالب الجمعيات النسوية بعدم اعتبار الشريعة الإسلامية مصدراً عند تشريع القوانين، أي إلغاء جميع الأحكام والضوابط المتعلقة بالمرأة، فتكون بهذا المطلب ناسخة لأحكام الشريعة الإسلامية(2)، قال تعالى: ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا﴾ (3).

وترى الباحثة أنه على المرأة العاملة أن لا تقبل بالمساواة مع الرجل؛ لأن ذلك امتهان لكرامتها تحت مسمى " تمكين المرأة"، و" حقوق المرأة"، فلا يمكن لإمرأة أن تعمل كعامل بناء مثلاً، لأن قدرتها الجسدية غير كافية للقيام بمثل تلك المهام الشاقة، والعقل يأبى فكرة المساواة، لأن الاختلاف سنة خلقنا الله عليها.

أما المطالبة بعدم اعتبار الشريعة الإسلامية مصدراً للتشريع: مخالفة لقوله تعالى: ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ ثُمَّ لَا يَجِدُوا فِي أَنفُسِهِمْ حَرَجًا مِّمَّا قَضَيْتَ وَيُسَلِّمُوا تَسْلِيمًا﴾ (4)، ومخالفة لنص صريح في القانون الأساسي الفلسطيني الذي اعتبر الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع، وأن الإسلام هو الدين الرسمي في الدولة(5).

(د) الامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الإلتزام.

(هـ) إتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة.

(و) إتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لتغيير أو إبطال القائم من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

(ز) إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

(1) أبو البصل، عبد الناصر، بحث بعنوان: المرأة في الإتفاقيات الدولية من منظور إسلامي، منشور على موقع:

<https://www.aliftaa.jo/Research>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\11م، تاريخ النشر: 2012\6\17م.

(2) عنوان الموقع: <http://yasaloonak.net/2019>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\13م، تاريخ النشر: 2019\12\18م؛

عنوان الموقع: <https://www.saaaid.net/Doat/nizar/6.htm>، تاريخ الدخول للموقع: 2020\3\13م، تاريخ النشر: لا يوجد.

(3) سورة النساء، آية رقم: (65).

(4) سورة النساء، آية رقم: (65).

(5) المادة (2\1\4) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005م.

ثانياً: المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق دون النظر لاعتبارات الزوجية(1).

مسألة: رأي الشرع في المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق:

إن هذه المطالبة مخالفة لمقاصد الشريعة الإسلامية في حفظ النفس والنسل، إذا تم أخذها دون تحفظات، أي إعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق، والمقصود بالسفر أي أن تخرج المرأة من عمارة موطن الإقامة قاصدة مكاناً بعيداً يبعد مسافة يصح فيها القصر(2)، وقد اشترط الفقهاء وجود محرم مع المرأة كضابط عند سفرها في حالات معينة، ومحرم المرأة هو زوجها، أو من تحرم عليه على التأييد بنسب أو لسبب مباح كالأب والابن من نسب أو رضاع(3)، واستدلوا على ذلك قول النبي - صلى الله عليه وسلم: "لا تسافر المرأة يومين من الدهر إلا ومعها ذو محرم منها أو زوجها"(4)، وقوله: "لا تسافر المرأة ثلاثة أيام إلا مع ذي محرم"(5)(6).

وقد أجاز الفقهاء سفر المرأة من غير محرم للضرورة(7)، كخروجها من دار الحرب إلى دار الإسلام(8)، واختلفوا في سفرها لأداء فريضة الحج أو العمرة من غير محرم على قولين:

القول الأول: التحريم، وإلى ذلك ذهب الحنفية، والحنابلة في رواية(9).

1- الإسلام هو الدين الرسمي في فلسطين ولسائر الديانات السماوية احترامها وقديستها

2- مبادئ الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع.

(1) المادة (415) من اتفاقية سيداو: تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالتشريع المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكناهم وإقامتهم.

(2) محمد رواس وآخرون، معجم لغة الفقهاء، المرجع السابق، ج1، ص245.

(3) ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج3، ص230.

(4) مسلم، صحيح مسلم، المرجع السابق، ج2، ص975، رقم الحديث: 415.

(5) المحرم: هو كل من حرم عليه نكاح المرأة على التأييد بنسب أو سبب مباح.

انظر: الرعي، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، المرجع السابق، ج2، ص523.

(6) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج2، ص43، رقم الحديث: 1086.

(7) النووي، المجموع شرح المهذب، المرجع السابق، ج7، ص86؛ القرطبي، أحمد بن عمر الأنصاري، المفهم لما أشكل من

تلخيص صحيح مسلم، ج1، ط1، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 2005م، ص157.

(8) النووي، المجموع شرح المهذب، المرجع السابق، ج7، ص86.

(9) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج2، ص339؛ ابن مفلح، المبدع في شرح المقنع، المرجع

السابق، ج3، ص94.

القول الثاني: الجواز، وإلى ذلك ذهب المالكية، والشافعية، والحنابلة في رواية(1).

أما سفرها من غير ضرورة، للسياحة أو للتجارة أو للعمل أو لطلب العلم مثلاً، فقد اختلفوا في حكم ذلك على قولين:

القول الأول: تحريم سفر المرأة من غير محرم، حتى وإن كان السفر مباحاً، وهذا ما ذهب إليه الحنفية(2)، والمالكية في قول(3)، والشافعية في قول(4)، والحنابلة(5).

القول الثاني: جواز سفر المرأة من غير محرم، مع اشتراط عنصر الأمن، وهذا ما ذهب إليه الشافعي في وجه(6)، والمالكية في قول(7)، وابن تيمية(8).

ترى الباحثة جواز سفر المرأة من غير محرم، ومن غير الحاجة للضرورة، بشرط توفر عنصر الأمن في دينها، ونفسها، وفي طريق سفرها وعودتها، وموافقة ولي الأمر، بشرط أن تكون الطريق آمنة وأن يكون سفرها برفقة نساء ثقات، وأن تلتزم باللباس الشرعي وبآداب الإسلام التي تعزز وتفتخر بها المرأة المسلمة.

فإن لم يتوفر عنصر الأمن، يحرم سفرها بلا محرم؛ لأن هدف الشريعة الإسلامية درء المفسد وجلب المصالح، وفي منع سفرها من غير محرم صيانة لعرضها، ونفسها.

يستدل مما سبق ذكره أن عنصر الأمن هو المعول الأساسي في إباحة أو تحريم سفر المرأة من غير محرم، فإن توفر جعل السفر في حكم الحظر(9).

(1) الإمام مالك، الموطأ، المرجع السابق، ج3، ص627؛ الشافعي، الأم، المرجع السابق، ج2، ص127؛ ابن قدامة، المغني، المرجع السابق، ج3، ص229.

(2) ابن نجيم، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، المرجع السابق، ج2، ص339.

(3) الخرشي، محمد بن عبد الله (ت: 1101هـ)، شرح مختصر خليل للخرشي، ج2، د.ط. دار الفكر للطباعة، بيروت، د.ت، ص287.

(4) النووي، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، المرجع السابق، ج9، ص103.

(5) الصالحي، علاء الدين علي بن سليمان (ت: 885هـ)، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، ج3، ط2، دار إحياء التراث العربي، د.ت، ص410.

(6) النووي، المجموع شرح المهذب، المرجع السابق، ج7، ص82.

(7) عليش، منح الجليل شرح مختصر خليل، المرجع السابق، ج2، ص198.

(8) ابن مفلح، محمد بن محمد بن مفرج (ت: 763هـ)، كتاب الفروع ومعه تصحيح الفروع لعلاء الدين علي بن سليمان المرداوي، ج5، ط1، مؤسسة الرسالة، 2003م، ص244.

(9) الجويني، نهاية المطلب في دراية المذهب، المرجع السابق، ج4، ص150.

ثالثاً: المطالبة بإعطاء المرأة الحرية التامة في إنشاء عقد الزواج والخطبة، ولها أن تختار شريك حياتها دون تمييز للجنس، ولها الحرية بأن تحدد عدد أفراد أسرتها والفترة الزمنية بين المواليد، والقوامة والتبني، وإن وقع الطلاق أو الفسخ فلها من الإلتزامات والحقوق كالرجل⁽¹⁾.

مسألة: راي الشرع في إعطاء المرأة الحرية التامة لإنشاء عقد الزواج والخطبة، واختيار شريك الحياة، وتحديد النسل، والقوامة، والتبني:

إن هذه المطالبة فيها امتهان لكرامة المرأة وإسقاط لحقوقها، عن طريق منحها حقوق لا تتناسب مع طبيعتها الأنثوية التي خلقها الله سبحانه وتعالى عليها، ولا مع أعراف وعادات المجتمع التي تعيش فيه، وفي ذلك مخالفة صريحة للشريعة الإسلامية، فالزواج في الإسلام يتم بين الذكر والأنثى، فمن المستحيل والأمر الذي لا يرضاه العقل البشري السليم أن يتم عقد الزواج بين رجل ورجل أو امرأة وامرأة، إذ لا يتحقق المقصود من الزواج وهو تكوين أسرة وإيجاد نسل ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا بين جنسين مختلفين الرجل والمرأة⁽²⁾.

ثم إن هذه المادة من الاتفاقية ألغت أي نوع من أنواع الولاية على المرأة، من باب التساوي التام والمطلق بينها وبين الرجل، فللمرأة أن تنشئ عقد زواج دون إذن الولي⁽³⁾، وهذا مخالف لما روي

(1) المادة (16 \ 1) من اتفاقية سيداو:

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات العائلية، وبوجه خاص تضمن، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة:

(أ) نفس الحق في عقد الزواج.

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج، وفي عدم عقد الزواج إلا برضاها الحر الكامل.

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند فسخه.

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات بوصفهما أبوين، بغض النظر عن حالتهم الزوجية، في الأمور المتعلقة بأطفالهما وفي جميع الأحوال، يكون لمصلحة الأطفال الإعتبار الأول.

(هـ) نفس الحقوق في ان تقرر، بحرية وبإدراك للنتائج، عدد أطفالها والفاصل بين الطفل والذي يليه، وفي الحصول على معلومات والتثقيف والوسائل الكفيلة بتمكينها من ممارسة هذه الحقوق.

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وتبنيهم، أو ما شابه ذلك من الأعراف، حين توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني، وفي جميع الأحوال يكون لمصلحة الأطفال الإعتبار الأول.

(ز) نفس الحقوق الشخصية للزوج والزوجة بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة والمهنة ونوع العمل.

(2) خلاف، عبد الوهاب (ت: 1375هـ)، أحكام الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، ط2، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة، 1938م، ص17.

(3) ولي المرأة: " الذي يلي عقد النكاح عليها، ولا يدعها تستبد بعقد النكاح دونه".

انظر: الأزهرى، محمد بن أحمد (ت: 370هـ—)، تهذيب اللغة، ج15، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001م، ص323.

عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: "أَيُّ امْرَأَةٍ نَكَحْتَ بِغَيْرِ إِذْنِ وَلِيِّهَا فَنِكَاحُهَا بَاطِلٌ فَنِكَاحُهَا بَاطِلٌ فَنِكَاحُهَا بَاطِلٌ" (1)، ولقوله تعالى: ﴿فَأَنْكِحُوهُنَّ بِإِذْنِ أَهْلِهِنَّ﴾ (2)، فالآية دليل على مكانة

الولي في عقد الزواج، فيبطل بدونه (3)؛ لأنه شرط لصحته، وعدم الشرط يعني عدم العقد (4). ولها أيضا أن تختار شريك الحياة، هذا المطلب مخالف للشرع، وقد جاء مطلقا غير مقيد، مما أجاز للمرأة أن تتزوج من غير المسلم، وهذا يبطل العقد، فإن تم الزواج فمعاشرته تعتبر زنا (5). ولكن لماذا المطالبة بإعطاء المرأة الحرية التامة في اختيار الزوج أو الزواج من غير ولي، مع أن الإسلام أعطاهما الحق والحرية في قبول الرجل المتقدم لخطبتها أو رفضه إذا رأت كفوًا غيره (6)، عندما سئل النبي - صلى الله عليه وسلم - عن دلالة القبول أو الرفض فقال: "لا تنكح الأيم حتى تستأمر ولا تنكح البكر حتى تستأذن، قالوا: يا رسول الله، وكيف إذن؟ قال: أن تسكت" (7)، ولو قلنا بجواز نكاحها من غير ولي، لكان في ذلك إهانة لها وتهميش لوالدها، الذي هو أشد الناس حرصا على مصلحة ابنته، وأكثر اطلاعا من ابنته لتحديد مزايا ومناقب الخاطب المتقدم إليها.

أما منح الحرية في تحديد النسل (8)، فإن ذلك يخالف مقصود الشرع في الحض على الزواج وإكثار النسل، لما روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم -: "تزوجوا الودود الولود فإنى مكاتر بكم الأمم يوم القيامة" (9)، فلا يجوز استعمال أي وسيلة من شأنها منع الإنجاب مطلقا، سواء كان ذلك عن اتفاق بين الرجل والمرأة أم بدونه، ومهما كان الدافع لذلك (10).

(1) الترمذي، سنن الترمذي، المرجع السابق، ج3، ص399، رقم الحديث: 1102، الألباني، صحيح وضعيف سنن الترمذي، المرجع السابق، ج3، ص102، رقم الحديث: 1102، حديث صحيح.

(2) سورة النساء، آية رقم: (25).

(3) الشافعي، تفسير الإمام الشافعي، المرجع السابق، ج2، ص597.

(4) اليوسف، عبد الرحمن بن عبد الخالق، الزواج في ظل الإسلام، ط3، الدار السلفية، الكويت، 1988م، ص83.

(5) المرجع نفسه، ص83.

(6) جاد الله، سامي بن محمد، الاختيارات لشيخ الإسلام ابن تيمية، ج1، ط1، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، 2013م، ص685.

(7) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج7، ص17، رقم الحديث: 5136.

(8) تحديد النسل: "اتخاذ ما يمنع الحمل المعهود بين الذكر والأنثى عند الاتصال الجنسي بين الرجل وزوجته بصفة مؤقتة أو دائمة، فالدائمة هي التحديد والمؤقتة هي التنظيم".

انظر: مجلة مجمع الفقه الإسلامي، المرجع السابق، العدد5، ص328.

(9) أبو داود، سنن أبي داود، المرجع السابق، ج2، ص220، رقم الحديث: 2050؛ الألباني، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، المرجع السابق، ج6، ص195، رقم الحديث: 1784، حديث صحيح.

(10) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، المرجع السابق، ص97.

ويتعارض مع الفطرة التي خلق عليها الإنسان، في حبه للأولاد، فالمقصد من عقد النكاح تكوين أسرة، كيف يتحقق ذلك إذا تم منع الإنجاب مطلقاً؟، إذا تحديد النسل يناقض تلك الفطرة. ويخالف المصلحة العامة للأمة، فالدولة المسلمة تقوى وتعزز وتزداد مناعتها وهيبته بأفرادها، وهذا مما يدل على أن الهدف من هذه المطالبة هو إضعاف الأمة الإسلامية، للسيطرة عليهم واستعمارهم، والمطالبة بإباحة تحديد النسل خشية من الفقر⁽¹⁾، إنما هي سوء ظن بالله، ودليل على إنتفاء الإيمان به، قال تعالى: ﴿وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ مِمَّنْ إِمْلَاقٍ نَّحْنُ نَرْزُقُكُمْ وَإِيَّاهُمْ﴾⁽²⁾.

وقد بين الشارع الحكيم طريق آخر لتنظيم النسل⁽³⁾ وليس لتحديده، كالعزل الذي يشترط فيه موافقة الزوجة⁽⁴⁾، والدافع من وراء التنظيم هو المحافظة على صحة الأم حتى يأخذ جسمها القسط الكافي من الراحة، فقد تطول المدة أو تقصر، فكل امرأة يختلف جسدها عن الأخرى، وللمحافظة على الأبناء خوفاً من أن تسوء صحتهم بسبب توالي الحمل⁽⁵⁾.

أما بالنسبة لحق المرأة في القوامه والتبني، فهذا مخالف للكتاب والسنة، فالقوامه من حقوق الرجل الثابتة في الكتاب والسنة، وهذا الحق من باب التكليف والمسؤولية، التي يترتب عليهما إلتزامات من الزوج إتجاه زوجته كالنفقة والمهر، وذلك ليس من باب التسلط أو أنه أفضل من المرأة، بل مراعاة للفروق النفسية والبدنية بين الرجل والمرأة⁽⁶⁾، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى

النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ﴾⁽⁷⁾، فالله سبحانه وتعالى ربط القوامه بالإنفاق

(1) ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله (ت: 1420هـ)، مجموع فتاوى العلامة عبد العزيز بن باز، ج 3، د.ط. د.ت، ص 329-333.

(2) سورة الأنعام، آية رقم: (151).

(3) تنظيم النسل: " التحكم المؤقت في الإنجاب بقصد المباحة بين فترات الحمل، أو إيقافه لمدة معينة من الزمان، إذا دعت إليه حاجة معتبرة شرعاً، بحسب تقدير الزوجين عن تشاور بينهما وتراض، بشرط أن لا يترتب على ذلك ضرر، وأن تكون الوسيلة مشروعة، وأن لا يكون فيها عدوان على حمل قائم".

انظر: مجلة مجمع الفقه الإسلامي، المرجع السابق، العدد 4، ج 1، ص 73.

(4) العزل: " أن ينزل قبل الإنزال، فينزل خارج الفرج".

انظر: البغدادي، علي بن البهاء، فتح الملك العزيز بشرح الوجيز، ج 5، ط 1، دار خضر، بيروت، 2002م، ص 445.

(5) مجلة مجمع الفقه الإسلامي، المرجع السابق، العدد 5، ص 76-77.

(6) الطبري، تفسير الطبري، المرجع السابق، ج 8، ص 290.

(7) سورة النساء، آية رقم: (34).

والتفضيل، وما ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم- قوله: "فإني لو كنت أمرا أحدا أن يسجد لغير الله لأمرت المرأة أن تسجد لزوجها والذي نفس محمد بيده لا تؤدي المرأة حق ربها حتى تؤدي حق زوجها"⁽¹⁾.

أما مخالفة حق المرأة في التبني للشرعية الإسلامية، فهذا صريح في قوله تعالى: ﴿أَدْعُوهُمْ لِأَبَائِهِمْ هُوَ أَقْسَطُ عِنْدَ﴾⁽²⁾، أي انسبواهم لأبائهم؛ لأن ذلك أعدل عند الله سبحانه وتعالى⁽³⁾، وترجع الحكمة في ذلك لعدة أسباب:

- 1- اختلاط الأنساب وضياعها، مما يؤدي إلى انتشار الفاحشة.
 - 2- انتشار الضغينة والحقد بين أفراد المجتمع، بسبب حجب النقصان أو الحرمان الذي يحجب الورثة من حقهم في التركة.
 - 3- في التبني تحريم للحلال وإحلال للحرام، فيمنع الزواج ويحل الخلوة مع المرأة الأجنبية.
 - 4- التبني يؤدي إلى ضياع الحقوق، كالنفقة التي أساسها البنوة الحقيقية⁽⁴⁾.
- لم يحرم الشارع شيء إلا وجعل له بدائل، ومن بدائل التبني: الوصية⁽⁵⁾ لمن لا معيل له وليس بوارث، وذلك من باب الصلة والإحسان والنصر⁽⁶⁾، تحقيقا لقوله تعالى: ﴿إِلَّا أَنْ تَقْعَلُوا إِلَىٰ أَوْلِيَائِكُمْ مَعْرُوفًا﴾⁽⁷⁾.

ترى الباحثة أن مطلب الاتفاقية بمنح المرأة المساواة المطلقة بدون ضوابط وقيود في حق التبني والقوامة وتحمل الواجبات والإلتزامات كما للرجل وحرية اختيار شريك الحياة، مطلب غير محق

(1) سبق تخريجه انظر ص70.

(2) سورة الأحزاب، آية رقم: (5).

(3) القشيري، عبد الكريم بن هوازن بن عبد الملك (ت: 465هـ—)، لطائف الإشارات (تفسير القشيري)، ج3، ط3، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، د.ت، ص151.

(4) محمد، فواز إسماعيل، بحث بعنوان: التبني وبدائله، مجلة كلية العلوم الإسلامية، الموصل، المجلد 7، العدد 13، 2003م، ص5.

(5) الوصية: تملك مضاف لما بعد الموت بطريق التبرع سواء كان ذلك في الأعيان أو في المنافع.

انظر: ابن همام، فتح القدير، د.ط، المرجع السابق، ج10، ص411.

(6) الماتريدي، تفسير الماتريدي، المرجع السابق، ج3، ص156.

(7) سورة الأحزاب، آية رقم: (6).

لمخالفته الصريحة لتعاليم الإسلام، ولعدم تناسبه مع طبيعة الرجل والمرأة التي جبلت عليها، ولا تتفق مع عادات وتقاليد المجتمع المسلم المتولدة عن الدين، كما بين سابقاً.

المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة العاملة ورأي الشرع فيها

خصصت اتفاقية سيداو المادة الحادية عشر⁽¹⁾ منها، للحديث عن حقوق المرأة في ميدان العمل، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، وهي:

أولاً: الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر:

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في العمل:

قررت الشريعة الإسلامية حق العمل وأكدته منذ أربعة عشر قرناً من الزمان، فقد جاءت نصوص الكتاب والسنة لتحض وتشجع وتثبت ذلك، وقد ضمن الله سبحانه وتعالى الرزق لجميع مخلوقاته على الأرض، كما ورد في كتابه سبحانه وتعالى: ﴿وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا

(1) المادة (11 \ 1 \ 2) من اتفاقية سيداو:

1- تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل.

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

2- توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا إجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الإجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير الخدمات الإجتماعية المساندة للأزمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الإلتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوَدَّعَهَا كُلِّ فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ ﴿٦﴾ (1)، وقد كفل الله سبحانه وتعالى لعباده

رزقهم وأوجب عليهم الكسب لإعمار الأرض واستثمار خيراتها، وفي ذلك قال تعالى: ﴿وَفِي السَّمَاءِ

رِزْقِكُمْ وَمَا تُوْعَدُونَ ﴿٢٣﴾ (2)، وقوله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا

مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾ (3).

وتظهر الحكمة من التشجيع على العمل في السنة النبوية، حيث ورد عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: "ما أكل أحد طعاما قط، خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود عليه السلام، كان يأكل من عمل" (4)، فقد بين الحديث أن الكسب الذي يحصل عليه الإنسان من يده وتعبه يكون له قيمة أكبر عند صاحبه وأكثر حرص عليه، وهل تناول الثمرة من يد بائعها كتناول صاحبها عن الشجرة؟ (5).

ثانيا: الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل.

مسألة: رأي الشرع في حرية المرأة في اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل:

لم تترك الشريعة الإسلامية عمل المرأة دون ضوابط وشروط، وكل ذلك ينصب بإتجاه تحقيق الأمن والطمأنينة والاستقرار، وتوفير ظروف وطبيعة عمل تتناسب مع طبيعتها التي جبلها الله سبحانه وتعالى، فالشرع حفظ مكانة المرأة ومكانها في كثير من الميادين التي لها دور مهم فيها، ولم يحرمها من حقها لا في الخروج من البيت ولا من العمل ولكن وفق ضوابط شرعية.

أما منح المرأة حرية اختيار المهنة، فإنه يتعارض مع الضوابط المقررة حتى يصبح عملها مشروعا في الشريعة الإسلامية، فلا بد أن عملها مشروعا في حد ذاته، أي أن يأذن لها الشرع في العمل به، فلا يجوز لها العمل في نوادي ليلية مثلا، فتستباح كرامتها وشرفها من قبل النفوس المريضة، ولا بد من العمل الذي تختاره أن يحقق مصلحة لها وللمجتمع، ومن أهم الأمور التي لا بد أن تتوفر في عمل المرأة أن يتناسب مع طبيعتها الفسيولوجية والنفسية حتى تتمكن من القيام به، فلا تستطيع أن

(1) سورة هود، آية رقم: (6).

(2) سورة الذاريات، آية رقم: (22).

(3) سورة الملك، آية رقم: (15).

(4) البخاري، صحيح البخاري، المرجع السابق، ج3، ص57، رقم الحديث: 2072.

(5) الخولي، محمد عبد العزيز بن علي (ت: 1349هـ)، الأدب النبوي، ط4، دار المعرفة، بيروت، 2002م.

تعمل في البناء مثلاً؛ لأنه يتطلب قوة جسدية لا تتوفر عند المرأة، فإذا قلنا بالمساواة في ذلك، لأجبرت أن تخرج للعمل كعامل بناء؟!.

وبالنسبة لحقها في الحصول على فرص متساوية في العمل؛ فإنه يتنافى مع ضابط ألا يكون عمل المرأة سبب لقطع سبل الرزق أمام الرجل؛ لأن الأصل أن يخرج الرجل للعمل، فهو المكفل بالإنفاق عليه وتوفير جميع احتياجاتها المادية، ولو قلنا بذلك لألحقنا الضرر بصفوف الرجال، وهذا يتنافى مع القاعدة الشرعية (لا ضرر ولا ضرار).⁽¹⁾

أما بخصوص المساواة بالأجر، فقد أكدت الشريعة الإسلامية حق المرأة في استحقاقها للأجر مقابل العمل الذي تقوم به، وبين القرآن الكريم أن كل إنسان يستحق عائد عمله الصالح ويستوي في ذلك الرجل والمرأة، ويؤكد ذلك قوله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ

فَلَنَجْزِيَنَّهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾⁽²⁾.

ولكن هل يستوي الرجل والمرأة في الأجر بشكل مطلق أم بضوابط؟ في الإتفاقية ذكرت المساواة في الأجر على وجه الإطلاق دون تحديد معايير لمنح الأجر، بينما في الشريعة الإسلامية فإن تقدير الأجر يبني على تقدير المنفعة التي جرى العقد عليها لا المشقة؛ لأن العقود في الإسلام يكون العوض فيها عن المنفعة لا ذات الشيء، ولا يصح الأخذ بالمشقة كمعيار يبني عليه تقدير؛ لأنه يوجد الكثير من الأعمال ذات المشقة القليلة والأجر الكبير⁽³⁾.

ولا بد من معايير تحدد من خلالها قيمة العمل، إذ يرتبط الأجر مع قيمة العمل، والمعايير هي: الأول: مقدار العمل، وهو المعيار الزمني المنضبط الذي يمكن التحكم فيه، فقيمة العمل لمدة ساعة تختلف عن قيمة العمل لمدة يوم، ولا بد من مراعاة ذلك في تحديد قيمة ذلك العمل. الثاني: شرف العمل ومكانته، وهذا معيار تتحكم فيه العادات والقيم الاجتماعية، والمهن في نظرة المجتمع ليست في درجة واحدة، فمنزلة مهنة الطب ليست كمهنة الحداد والنجار. الثالث: ندرة العمل ومدى حاجة الناس إليه⁽⁴⁾.

إن الشريعة الإسلامية تدعو إلى العدالة لا للمساواة بين الجنسين، فالعدالة تعطي كل ذي حق حقه كما هو مقرر له، فلا يمكن أن تتحقق العدالة الاجتماعية بين الرجل والمرأة في مسألة الأجر مقابل العمل الي يؤديه إلا إذا نظرنا إلى قيمة العمل، فالأجر العادل هو الذي يلائم العمل المبذول، فإذا تم

(1) انظر الفصل الأول، المبحث السابع، المطلب الثالث والرابع من الدراسة، ص 29-36.

(2) سورة النحل، آية رقم: (97).

(3) ابن عابدين، رد المحتار على الدر المختار، المرجع السابق، ج 6، ص 92.

(4) غنيمه، عبد الفتاح مصطفى السيد، بحث بعنوان: الفكر العمراني عند ابن خلدون والمشتغلون بالعمران، ص 15-17.

إهمال القيمة سيؤدي إلى تولد شعور بالإحباط والظلم لدى العمال؛ لأنه لا يتقاضى الأجر المناسب لقاء العمل الذي يقوم به، ويؤدي إلى تكديس الأموال في يد أرباب العمل وزيادة الطبقة الفقيرة في المجتمع.

إن الإسلام يدعو إلى احترام كرامة العامل، من خلال تحقيق الكفاية المادية التي ترتقي بالأجر العادل والملائم لقيمة الجهد المبذول، حيث إن النبي - صلى الله عليه وسلم - قد دعا أرباب العمل على المسارعة لإعطاء العامل حقه من الأجر وعدم المماطلة في ذلك⁽¹⁾، فقال: (أعطوا الأجير أجره، قبل أن يجف عرقه)⁽²⁾.

أما مطالبة الإتفاقية بتوفير ظروف عمل ملائمة في مكان العمل، ووضع إجراءات وشروط وأنظمة تحقق مصلحة للعاملين من خلال الحفاظ على صحتهم، فهو أمر مطلوب شرعاً، ففي الشريعة الإسلامية المحافظة على النفس والمال من الضرورات الخمس التي جاء الإسلام لرعايتها والمحافظة عليها⁽³⁾، فكل ما يحقق مصلحة للعامل ويدفع مفسدة مطلوب شرعاً، وعلى أرباب العمل الإلتزام بهذه الأنظمة؛ لأن تصرف الراعي منوط بمصلحة الرعية لا مصلحته الخاصة فقط⁽⁴⁾.

ثالثاً: الحق في الضمان الاجتماعي:

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة في الضمان الاجتماعي:

حيث أن الشريعة الإسلامية جاءت بنظام اقتصادي عادل، يشمل جميع فئات المجتمع ولا يميز بين غني أو فقير، فقد استحقت المرأة العاملة الضمان من حيث توفير ما يسد حاجتها وكفايتها، عند مرضها أو عجزها أو موتها أو فقرها، باعتبارها جزءاً من الطبقة العاملة في المجتمع⁽⁵⁾.

رابعاً: الحق في الإنجاب ومنع التمييز بسبب الزواج أو الأمومة:

مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة بالإنجاب وحظر الفصل التعسفي بسبب الولادة:

أكدت الشريعة الإسلامية أن الحق في الإنجاب هو حق مشترك بين الزوجين، ولا يقتصر الاستقرار بقرار الإنجاب لطرف دون آخر؛ لأن ذلك يتنافى مع المودة والرحمة والمشاركة التي يقوم عليها

(1) القاري، نور الدين الملا الهروي (ت: 1014هـ)، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ج5، ط1، دار الفكر، بيروت، 2002م، ص1993.

(2) ابن ماجة، سنن ابن ماجة، المرجع السابق، ج2، ص817، رقم الحديث: 2443؛ الألباني، صحيح وضعيف سنن ابن ماجة، المرجع السابق، ج5، ص443، حديث صحيح.

(3) الغزالي، المستصفي، المرجع السابق، ص174.

(4) مجمع الفقه الإسلامي، فتوى أمانة مجمع الفقه الإسلامي الدولي حول أهمية السلامة والصحة المهنية للعاملين ومشروعية أهدافها ولزوم الإلتزام بمعاييرها ووجوب تطبيق إجراءاتها، جدة، 2016، ص4.

(5) الفصل الثالث: المطلب الثاني، الفرع الثاني من الدراسة، ص112-113.

النكاح⁽¹⁾، ومما يدل على حق المرأة سواء كانت عاملة أم لا بلانجاب، ما روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم قوله أنه: "نهى عن العزل عن الحرة إلا بإذنها"⁽²⁾، حيث إنه من أهم مقاصد النكاح هو إيجاد نسل بين الزوجين، وعرفه الفقهاء بأنه: "تعاقد بين رجل وامرأة يقصد به استمتاع كل منهما بالآخر وتكوين أسرة صالحة ومجتمع سليم"⁽³⁾، وبنفس المعنى تم تعريف النكاح في القانون⁽⁴⁾.

أما بخصوص منع التمييز بين الرجل والمرأة العاملة في العمل، فقد بينت الشريعة الإسلامية ضوابط عمل المرأة ومن ضمنها أن يتوافق مع طبيعتها التي خلقت عليها، فلا يمكن أن تعمل في جميع المجالات بخلاف الرجل، وهذا ليس من باب التمييز بين الجنسين، إنما مراعاة لطبيعة الخلقة وتطبيقاً لما جاء في القرآن الكريم: ﴿وَلَيْسَ الذَّكَرُ كَالْأُنثَىٰ﴾⁽⁵⁾، ومن مظاهر عدم التمييز بين

الرجل والمرأة في العمل، إقرار الشرع ببطلان فصل المرأة العاملة بسبب الزواج أو الولادة؛ لتنافي مقصد الفصل مع المصلحة، ولذلك سمي تعسفاً في استعمال الحق⁽⁶⁾.

المطلب الخامس: واجبات المرأة العاملة في اتفاقية سيداو:

بالرغم من كثرة الحقوق التي طالبت اتفاقية سيداو بتحقيقها للمرأة عاملة كانت أم لا، سواء كانت إيجابية أم سلبية، إلا أنها أغفلت وتجاهلت عن جانب مهم وهو: واجبات المرأة اتجاه نفسها وأسررتها ومجتمعها، إذ أنه لم يرد فيها بند واحد يرتب إلتزامات على المرأة بالقيام بواجباتها، وهذا يخالف قاعدة أقرتها الشرائع السماوية والقوانين الوضعية، وهي: أن كل حق يقابله واجب.

(1) الماوردي، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، المرجع السابق، ج9، ص320.

(2) ابن ماجة، سنن ابن ماجة، المرجع السابق، ج1، ص620، رقم الحديث: 1928؛ الألباني، صحيح وضعيف سنن ابن ماجة، المرجع السابق، ج4، ص428، حديث ضعيف.

(3) العثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ)، الزواج، د.ط، مدار الوطن، 2004م، ص12.

(4) المادة (2) من قانون الأحوال الشخصية الأردني لسنة 1976م، حيث عرفت الزواج بأنه: الزواج عقد بين رجل وامرأة تحل له شرعاً لتكوين أسرة وإيجاد نسل بينهما.

(5) سورة آل عمران، آية رقم: (36).

(6) انظر: الفصل الأول: المبحث السابع، المطلب الرابع من الدراسة، ص33-36.

وليس لأحد أن يطالب بحقه، قبل أن يؤدي ما عليه من واجب، وهذا يظهر في الشريعة الإسلامية التي تناولت الواجبات أكثر من الحقوق⁽¹⁾، ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَصُورُوا

اللَّهُ يَنْصُرِكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ﴾⁽²⁾.

(1) القاسمي، ظافر، نظام الحكم في الشريعة والتاريخ الإسلامي، ج1، ط3، دار النفائس، 1987م، ص351-352.

(2) سورة محمد، آية رقم: (7).

الخاتمة

أحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا، على ما أنعم عليّ به من إتمام هذه الرسالة، وعلى ما هداني إليه من الحق، وأستغفر الله عن كل زلة وقعت في الرسالة، فإن أصبت فمن الله، وإن أخطأت فمن نفسي، وبعد،

فقد توصلت إلى جملة من النتائج والتوصيات من خلال البحث في موضوع (حقوق المرأة العاملة وواجباتها (دراسة مقارنة))، وهي على النحو الآتي:

النتائج:

- 1- كفلت الشريعة الإسلامية للمرأة كافة حقوقها، وميزتها عن الرجل في كثير من المواضع، كما في بعض حالات الميراث.
- 2- لم تخرج المرأة لسوق العمل إلا لوجود حافز ودافع، ومن أهم تلك الدوافع: الدافع الاقتصادي.
- 3- اتفق العلماء على مشروعية عمل المرأة متى ما تحققت فيه الضوابط والأحكام الشرعية التي نص عليها الشرع.
- 4- اختلف الفقهاء في حكم تولي المرأة المناصب العليا في الدولة، كمنصب الوزارة، والحسبة، وعضو في البرلمان، والقضاء، من حيث إعتبارها من الإمامة الكبرى، فمنهم من قال بالمنع، ومنهم من أجاز.
- 5- اقتصر القانون على فئة محددة من المجتمع تستفيد من الخدمات التي يقدمها قانون الضمان الاجتماعي، بينما الشريعة الإسلامية فقد شملت جميع طبقات المجتمع دون تمييز.
- 6- أخذ القانون في تفسيره للضمان الاجتماعي بمعيار "حد الكفاية" في تقدير الحاجات الأساسية والضرورية للعامل، دون النظر إلى أن الحاجة قد تكون مادية ومعنوية أيضا، وهذا ما يطلق عليه "حد الكفاف"، بينما أخذت الشريعة الإسلامية "حد الحاجة" في تقدير الكفاية للأفراد، إذ أنه يؤمن لهم ما يحتاجونه حال الإحتياج، لا مجرد حالات الإحتياج الضرورية.

7- أجاز الفقهاء التأمينات الإجتماعية، التي تقوم على أساس التعاون والتكافل الاجتماعي، كتأمين العجز والشيخوخة، وتأمين الأمومة.

8- اقتصر القرار بقانون بشأن قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني على ذكر حقوق العمال ومن ضمنهم حقوق المرأة العاملة ولم يخص المرأة إلا بتأمين الأمومة، ولم يتطرق بالحديث عن واجباتها.

9- تظهر المخالفة الصريحة في بنود اتفاقية سيداو للشريعة الإسلامية، في الفكرة التي تقوم عليها، وهي المطالبة بالمساواة التامة بين الجنسين، وعلى إثر ذلك ألغت اعتبار الشريعة الإسلامية مصدرا للقوانين.

10- لم تتطرق اتفاقية سيداو بالحديث عن واجبات المرأة العاملة، بل اقتصرت بالحديث عن حقوقها فقط.

التوصيات:

1- أوصي طالبة العلم بالعمل على دراسة في دوافع خروج المرأة للعمل، حقوق المرأة العاملة في القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون الضمان الفلسطيني، من خلال كتابة الأبحاث والدراسات فيها، حيث أني لم أجد دراسات كافية متخصصة في ذلك بالنسبة للمرأة العاملة على وجه الخصوص.

2- نوصي بعمل دراسات وأبحاث عن حاجة المجتمع الفلسطيني لتعيين المرأة في منصب القضاء في العصر الحاضر، كما وأدعو جهات الاختصاص القضائي بالقيام بتعديل بعض البنود الخاصة بتشكيل جلسات مجلس القضاء.

3- العمل على دعم المرأة المسلمة الملتزمة العالمية بأحكام دينها لدى الحكومات لشغل منصب عضو في البرلمان، حتى لا تترك المقاعد لمن ليس أهل لها، وخاصة في مجال شؤون المرأة.

4- أحث المرأة المسلمة بإقتناء الكتب الفقهية القيمة في مسائل المرأة والأسرة والعلاقة بين الزوجين، ولمعرفة الأحكام الخاصة فيها.

5- التشجيع على عقد ندوات ومؤتمرات؛ لتوعية المرأة بما لها من حقوق وما عليها من واجبات.

6- نوصي جهات الإختصاص التي لها سلطة تعديل و سن القوانين، بتعديل البنود الخاصة في تشغيل النساء لمخالفتها الصريحة للشريعة الإسلامية، ولأعراف وعادات المجتمع، ولعدم مراعاتها لطبيعة المرأة التي خلقها الله سبحانه وتعالى عليها، كالسماح للمرأة في العمل ليلا في المقاهي والمطاعم والسينما.

7- نوصي المشرع الفلسطيني بتعديل اعتماده معيار " الحد الأدنى للأجور " في تقدير التأمينات التي نص عليها القرار بقانون بشأن الضمان الاجتماعي، يكون بذلك قد أمن للعمال الحاجات الضرورية فقط، واستبداله بمعيار " حد الحاجة"، الذي يشمل الحاجات الضرورية والمعنوية للمرأة العاملة.

8- نوصي جهات الإختصاص بتعديل الحد الأدنى للأجور؛ لأنه قليل جدا بالنسبة لمتطلبات المعيشة المتزايدة وخصوصا إذا كانت المرأة هي المعيل الوحيد للعائلة، بالتالي المبلغ لا يؤمن للمرأة العاملة ولا لمعيلها أدنى حاجاتهم الأساسية.

9- نوصي المشرع الفلسطيني بوقف تطبيق اتفاقية سيداو في الأراضي الفلسطينية، لما لها من أثر سلبي على الأسرة، وإن أخذ بها فنوصي بالتحفظ على البنود المخالفة للشريعة الإسلامية بشكل صريح، وتقييد عمل الجمعيات النسوية.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

الكتب الفقهية

- 1- آبادي، محمد أشرف بن أمير بن أشرف (ت: 12329)، عون المعبود شرح سنن أبي داود، ج1، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 2- ابن الأثير، علي بن أبي الكرم محمد بن محمد (ت: 630هـ—)، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ج7، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م.
- 3- ابن الأثير، مجد الدين المبارك بن محمد بن محمد (ت: 606هـ—)، النهاية في غريب الحديث والأثر، ج1، دط، المكتبة العلمية، بيروت، 1979م، ص116.
- 4- ابن الجوزي، عبد الرحمن بن علي بن عبيد الله (ت: 597هـ—)، بر الوالدين، دط، دت.
- 5- ابن العدوي، مصطفى، فقه التعامل مع الوالدين، دط، مكتبة مكة، مصر.
- 6- ابن العربي، محمد بن عبد الله بن أحمد (ت: 543هـ—)، أحكام القرآن، ج3، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م.
- 7- ابن المحاملي، أحمد بن محمد بن أحمد (ت: 415هـ—)، اللباب في الفقه الشافعي، ط1، دار البخارى، المملكة العربية السعودية، 1995م.
- 8- ابن النجار، تقي الدين محمد بن العزيز بن علي (ت: 972هـ—)، شرح الكوكب المنير، ج1، ط2، مكتبة العبيكان، 1997م.
- 9- ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله (ت: 1420هـ—)، التبرج وخطر مشاركة المرأة للرجل في ميدان عمله، ط1، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، المملكة العربية السعودية، 2002م.
- 10- ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله (ت: 1420هـ—)، مجموع فتاوى العلامة عبد العزيز بن باز، ج3، دط، دت.
- 11- ابن بطلال، علي بن خلف بن عبد الملك (ت: 449هـ—)، شرح صحيح البخارى لابن بطلال، ج7، ط2، مكتبة الرشد، السعودية، 2003م، ص65.

- 12- ابن بطال، علي بن خلف بن عبد الملك (ت: 449هـ)، شرح صحيح البخارى لابن بطال، ج10، ط2، مكتبة الرشد، المملكة العربية السعودية، 2003م.
- 13- ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبد الحلیم (ت: 728هـ—)، مجموع الفتاوى، ج31، د.ط، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المملكة العربية السعودية، 1995م.
- 14- ابن تيمية، تقي الدين أحمد بن عبد الحلیم بن عبد السلام (ت: 728هـ)، الحسبة في الإسلام، ط1، دار الكتب العلمية، د.ت.
- 15- ابن جبرين، عبد الله بن عبد الرحمن بن عبد الله (ت: 1430هـ)، شرح العقيدة الطحاوية، ج50، د.ط، د.ت.
- 16- ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد (ت: 354هـ—)، صحيح ابن حبان، ج9، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1993م.
- 17- ابن حبان، محمد بن حبان بن أحمد (ت: 354هـ—)، المجروحين من المحدثين والضعفاء والمتروكين، ج2، ط1، دار الوعي، حلب، 1976م.
- 18- ابن حجر، أحمد ابن علي العسقلاني (ت: 852هـ—)، فتح الباري شرح صحيح البخاري، ج9، د.ط، دار المعرفة، بيروت، 1959م.
- 19- ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد (ت: 456هـ—)، المحلى بالآثار، ج8، د.ط، دار الفكر، بيروت، د.ت.
- 20- ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد ولي الدين الحضرمي (ت: 808هـ—)، ديوان المبتدأ والخبر في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر (مقدمة ابن خلدون)، ج1، ط2، دار الفكر، بيروت، 1988م.
- 21- ابن رجب، زين الدين عبد الرحمن بن أحمد (ت: 795هـ—)، جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم، ج1، ط7، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2001م.
- 22- ابن رشد الحفيد، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 595هـ—)، بداية المجتهد ونهاية المقتصد، ج3، د.ط، دار الحديث، القاهرة، 2004م.
- 23- ابن سعد، حمد بن سعد بن منيع (ت: 230هـ—)، الطبقات الكبرى، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م.
- 24- ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز (ت: 1252هـ—)، رد المحتار على الدر المختار، ج4، ط2، دار الفكر، بيروت، 1992م.
- 25- ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ—)، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، ج4، ط1، دار الجيل، بيروت، 1992م، ص1869.

- 26- ابن عبد البر، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ)، الكافي في فقه أهل المدينة، ج2، ط2، مكتبة الرياض الحديثة، الرياض، 1980م.
- 27- ابن عثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ)، شرح العقيدة الواسطية، ج1، ط5، دار ابن الجوزي، الرياض، 1998م.
- 28- ابن فرحون، إبراهيم بن علي بن محمد (ت: 799هـ)، تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، ج1، ط1، مكتبة الكليات الأزهرية، 1986م.
- 29- ابن قدامة، موفق الدين عبد الله المقدسي (ت: 620هـ)، المغني، ج4، دط، مكتبة القاهرة، 1968م، ص348.
- 30- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، الجواب الكافي لمن سأل عن الدواء الشافي أو الداء والدواء، ط1، دار المعرفة، المغرب، 1997م.
- 31- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، الطب النبوي، دط، دار الهلال، بيروت، د.ت.
- 32- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن أيوب (ت: 751هـ)، مدارج السالكين بين منازل إياك نعبد وإياك نستعين، ج2، ط3، دار الكتاب العربي، بيروت، 1996م.
- 33- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر بن سعد شمس الدين (ت: 751هـ)، إغاثة اللهفان من مصايد الشيطان، ج1، دط، مكتبة المعارف، المملكة العربية السعودية.
- 34- ابن كثير، إسماعيل بن عمر بن كثير (ت: 774هـ)، تفسير القرآن العظيم (تفسير ابن كثير)، ج6، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، 1999م.
- 35- ابن ماجة، محمد بن يزيد القزويني (ت: 273هـ)، سنن ابن ماجة، ج2، دط، دار إحياء الكتب العربية، د.ت.
- 36- ابن مازة، محمود بن أحمد بن عبد العزيز (ت: 616هـ)، المحيط البرهاني في الفقه النعماني فقه الإمام أبي حنيفة رضي الله عنه، ج3، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2004م.
- 37- ابن مرداس، أحمد بن إبراهيم بن إسماعيل (ت: 371هـ)، اعتقاد أئمة الحديث، ط1، دار العاصمة، الرياض، 1992م.
- 38- ابن مفلح، إبراهيم بن محمد بن عبد الله (ت: 884هـ)، المبدع في شرح المقنع، ج7، ط1، 1997م.
- 39- ابن مفلح، محمد بن محمد بن مفرج (ت: 763هـ)، كتاب الفروع ومعه تصحيح الفروع لعلاء الدين علي بن سليمان المرداوي، ج5، ط1، مؤسسة الرسالة، 2003م.

- 40- ابن منده، محمد بن إسحاق بن محمد (ت: 395هـ—)، معرفة الصحابة لابن منده، ط1، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2005م.
- 41- ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد (ت: 970هـ)، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة النعمان، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م.
- 42- ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد (ت: 970هـ)، البحر الرائق شرح كنز الدقائق، ج4، ط2، دار الكتاب الإسلامي، د.ت.
- 43- ابن همام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد (ت: 861هـ—)، التحرير في أصول الفقه، مطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1351هـ.
- 44- ابن همام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد (ت: 861هـ—)، شرح فتح القدير، ج4، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م.
- 45- ابن همام، كمال الدين محمد بن عبد الواحد (ت: 861هـ—)، فتح القدير، ج4، د.ط، دار الفكر، د.ت.
- 46- أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق (ت: 275هـ)، سنن أبي داود، ج4، د.ط، المكتبة العصرية، بيروت، د.ت.
- 47- أبو زهرة، محمد، أحكام التراكات والمواريث، د.ط، دار الفكر العربي، القاهرة، 1963م.
- 48- أبو شُهبة، محمد بن محمد بن سويلم (ت: 1403هـ—)، السيرة النبوية على ضوء القرآن والسنة، ج2، ط8، دار القلم، دمشق، 2006م.
- 49- أبو عبيد، القاسم بن سلام بن عبد الله (ت: 224هـ—)، الأموال، د.ط، دار الفكر، بيروت، د.ت.
- 50- أبو يعلى الفراء، محمد بن الحسين بن محمد (ت: 458هـ)، الأحكام السلطانية للفراء، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت، 2000م.
- 51- الأصبحي، مالك بن أنس بن مالك (ت: 179هـ—)، الموطأ، ج4، ط1، مؤسسة زايد بن سلطان آل نهيان للأعمال الخيرية والإنسانية، الإمارات، 2004م.
- 52- الأصبهاني، أحمد بن عبد الله بن أحمد (ت: 430هـ—)، معرفة الصحابة، ج6، ط1، دار الوطن للنشر، الرياض، 1998م.
- 53- الأصبهاني، إسماعيل بن محمد بن الفضل (ت: 535هـ—)، الترغيب والترهيب، ج2، ط1، دار الحديث، القاهرة، 1993م.
- 54- الأصفهاني، الحسين بن محمد (ت: 502هـ—)، تفسير الراغب الأصفهاني، ج3، ط1، دار الوطن، الرياض، 2003م.
- 55- الأفغاني، سعيد، الإسلام والمرأة، ط3، دار الفكر، دمشق، 1970م.

- 56- أفندي، علي حيدر خواجه أمين (ت: 1353هـ)، درر الحكام في شرح مجلة الأحكام، ج1، ط1، دار الجبل، 1991م.
- 57- آل الحديدية، هاني ابن فتحي، التأمين أنواعه المعاصرة وما يجوز أن يلحق بالعقود الشرعية منها، ط1، دار العصماء، دمشق، 2009م.
- 58- آل محمود، عبد اللطيف محمود، التأمين الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار النفائس، بيروت، 1994م.
- 59- الألباني، محمد ناصر الدين بن الحاج (ت: 1420هـ)، صحيح الجامع الصغير وزياداته، ج2، د.ط، المكتب الإسلامي، د.ت.
- 60- الألباني، محمد ناصر الدين (ت: 1420هـ)، سلسلة الأحاديث الصحيحة وشيء من فقهها وفوائدها، ج1، ط1، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، 1995م.
- 61- الألباني، محمد ناصر الدين (ت: 1420هـ)، صحيح وضعيف سنن ابن ماجه، ج5، د.ط، مركز نور الإسلام لأبحاث القرآن والسنة، الإسكندرية، د.ت.
- 62- الألباني، محمد ناصر الدين (ت: 1420هـ)، صحيح وضعيف سنن الترمذي، ج6، د.ط، مركز نور الإسلام لأبحاث القرآن والسنة، الإسكندرية، د.ت.
- 63- الألباني، محمد ناصر الدين، صحيح الترغيب والترهيب، ج2، ط1، مكتبة المعارف للنشر، الرياض، 2000م.
- 64- الألباني، ناصر الدين بن الحاج بن نوح (ت: 1420هـ)، ضعيف الجامع الصغير وزياداته، د.ط، المكتب الإسلامي، د.ت.
- 65- الألوسي، شهاب الدين محمود بن عبد الله الحسيني (ت: 1270هـ)، روح المعاني في تفسير القرآن العظيم والسبع المثاني، ج7، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1994م.
- 66- الإمام مالك، مالك بن أنس بن مالك بن عامر (ت: 179هـ)، المدونة، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م، ص263.
- 67- إمام، محمد كمال الدين، أصول الحسبة في الإسلام، ط1، دار الهداية، مصر، 1986م.
- 68- الأنصاري، عبد الحميد إسماعيل، الشورى وأثرها في الديمقراطية، ط3، المكتبة العصرية، بيروت، 1980م.
- 69- الأنيس، عبد الحكيم، رعاية الأسرة المسلمة للأبناء، ط1، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، دبي، 2010م.
- 70- البابر تي، محمد بن محمد بن محمود (ت: 786هـ)، العناية شرح الهداية، ج3، د.ط، دار الفكر، د.ت.

- 71- البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم (ت: 256هـ—)، صحيح الأدب المفرد للإمام البخاري، ج1، ط4، دار الصديق للنشر والتوزيع، 1997م.
- 72- البدر، عبد المحسن بن حمد بن عبد المحسن، شرح حديث جبريل في تعليم الدين، ط1، مطبعة سفير، الرياض، 2003م.
- 73- البرمكي، أحمد بن محمد بن إبراهيم (ت: 681هـ—)، وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، ج4، ط1، دار صادر، بيروت، 1971م.
- 74- البغدادي، علي بن البهاء، فتح الملك العزيز بشرح الوجيز، ج5، ط1، دار خضر، بيروت، 2002م.
- 75- البغوي، الحسين بن مسعود بن محمد (ت: 516هـ—)، شرح السنة، ج10، ط2، المكتب الإسلامي، بيروت، 1983م.
- 76- البلخي، مقاتل بن سليمان بن بشير (ت: 150هـ—)، تفسير مقاتل بن سليمان، ج3، ط1، دار إحياء التراث، بيروت، 2002م.
- 77- البلدحي، عبد الله بن محمود بن مودود (ت: 683هـ—)، الاختيار لتعليل المختار، ج4، دط، مطبعة الحلبي، القاهرة، 1937م.
- 78- بن الغزي، محمد بن عبد الرحمن (ت: 1167هـ—)، ديوان الإسلام، ج4، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م.
- 79- بن حمد، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله بن ناصر (ت: 1376هـ—)، بهجة قلوب الأبرار وقرّة عيون الأخيار في شرح جوامع الأخبار، ط1، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، 2002م.
- 80- بني أحمد، خالد علي سليمان، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، ط1، دار الحامد للنشر، الأردن، 2008م.
- 81- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ—)، الروض المربع شرح زاد المستقنع، دط، دار المؤيد، دت.
- 82- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ—)، شرح منتهى الإرادات، ج3، ط1، عالم الكتب، 1993م.
- 83- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ—)، الروض المربع شرح زاد المستقنع، دط، مؤسسة الرسالة، دت.
- 84- البهوتي، منصور بن يونس بن صلاح الدين (ت: 1051هـ—)، كشف القناع عن متن الإقناع، المرجع السابق، ج6، دط، دار الكتب العلمية، دت.
- 85- البوطي، محمد سعيد، المرأة بين طغيان النظام الغربي ولطائف التشريع الرباني، ط1، دار الفكر، دمشق، 1996م.

- 86- البيضاوي، ناصر الدين عبد الله بن عمر الشيرازي (ت: 685هـ—)، أنوار التنزيل وأسرار التأويل، ج2، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1418هـ.
- 87- البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي (ت: 458هـ—)، السنن الكبرى، ج9، ط3، دار الكتب العلمية، بيروت، 2003م.
- 88- البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي (ت: 458هـ—)، شعب الإيمان، ج7، ط1، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع، الرياض، 2003م.
- 89- الترمذي، محمد بن عيسى بن سَورة (ت: 279هـ—)، سنن الترمذي، ج5، ط2، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي، مصر، 1975م، ص106.
- 90- الثُّسُولي، علي بن عبد السلام بن علي (ت: 1258هـ—)، البهجة في شرح التحفة، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1998م.
- 91- التفتازاني، سعد الدين مسعود بن عمر (ت: 793هـ—)، شرح التلويح على التوضيح، ج2، دط، مكتبة صبيح، مصر، د.ت.
- 92- التويجري، محمد بن إبراهيم بن عبد الله، مختصر الفقه الإسلامي في ضوء القرآن والسنة، ط11، دار أصدقاء المجتمع، المملكة العربية السعودية، 2010م.
- 93- التويجري، محمد بن إبراهيم بن عبد الله، مختصر الفقه الإسلامي في ضوء القرآن والسنة، ط11، دار أصدقاء المجتمع، المملكة العربية السعودية، 2010م.
- 94- الثعلبي، أحمد بن محمد بن إبراهيم (ت: 427هـ—)، الكشف والبيان عن تفسير القرآن (تفسير الثعلبي)، ج4، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2002م.
- 95- جاد الله، سامي بن محمد، الإختيارات لشيخ الإسلام ابن تيمية، ج1، ط1، دار عالم الفوائد، مكة المكرمة، 2013م.
- 96- جانم، جميل فخري، التدابير الشرعية للحد من الطلاق التعسفي في الفقه والقانون، د.ط، دار الحامد، عمان، 2008م.
- 97- الجبري، عبد المتعال محمد، المرأة في التصور الإسلامي، ط10، مكتبة وهبة، القاهرة، 1994م.
- 98- الجرجاني، علي بن محمد بن علي (ت: 816هـ—)، التعريفات، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983م.
- 99- الجصاص، أحمد بن علي الرازي (ت: 370هـ—)، أحكام القرآن، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1994م.
- 100- الجمل، سليمان بن عمر بن منصور (ت: 1204هـ—)، حاشية الجمل، ج5، د.ط، دار الفكر، د.ت.

- 101- الجوزي، جمال الدين عبد الرحمن بن علي (ت: 597هـ—)، صفوة الصفوة، ج2، د.ط، دار الحديث، القاهرة، 2000م.
- 102- الجوزي، جمال الدين عبد الرحمن بن علي (ت: 597هـ—)، كشف المشكل من حديث الصحيحين، ج2، د.ط، دار الوطن، الرياض، د.ت.
- 103- الجوزي، عبد الرحمن بن علي بن محمد (ت: 597)، التحقيق في مسائل الخلاف، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، ص281.
- 104- الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف (ت: 478هـ—)، الغياثي غياث الأمم في التياث الظلم، ط2، مكتبة إمام الحرمين، 1981م.
- 105- الجويني، عبد الملك بن عبد الله بن يوسف (ت: 478هـ—)، نهاية المطلب في دراية المذهب، ج15، ط1، دار المنهج، 2007م.
- 106- الحازمي، أحمد بن عمر بن مساعد، شرح العقيدة الواسطية، ج21، د.ط، د.ت.
- 107- الحازمي، خالد بن حامد، التربية الإبداعية في منظور التربية الإسلامية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، العدد 116، 2002م.
- 108- الحاكم، محمد بن عبد الله بن محمد النيسابوري (ت: 405هـ—)، المستدرک علی الصحيحين، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1990م.
- 109- الحجاوي، موسى بن أحمد بن موسى (ت: 968هـ—)، الإقناع في فقه الإمام أحمد بن حنبل، ج4، د.ط، دار المعرفة، بيروت، د.ت.
- 110- حسين، عبد اللطيف حمدان، الضمان الإجتماعي (أحكامه وتطبيقاته)، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005م.
- 111- الحسيني، تقي الدين أبو بكر بن محمد بن عبد (ت: 829هـ—)، كفاية الأختيار في حل غاية الإختصار، ج1، ط1، دار الخير، دمشق، 1994م.
- 112- الحمد، محمد بن إبراهيم بن أحمد، رسائل الشيخ محمد بن إبراهيم الحمد في العقيدة، ج1، د.ط، د.ت.
- 113- الخرشي، محمد بن عبد الله (ت: 1101هـ—)، شرح مختصر خليل للخرشي، ج2، د.ط، دار الفكر للطباعة، بيروت، د.ت.
- 114- الخفيف، علي (ت: 1398هـ—)، الحق والذمة وتأثير الموت فيهما، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010م.
- 115- الخفيف، علي، الضمان في الفقه الإسلامي، د.ط، دار الفكر الإسلامي، القاهرة، 2000م.
- 116- خلاف، عبد الوهاب (ت: 1375هـ—)، أحكام الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية، ط2، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة، 1938م.

- 117- الخن، مصطفى وآخرون، الفقه المنهجي على مذهب الإمام الشافعي رحمه الله تعالى، ج4، ط4، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، 1992م.
- 118- الخولي، محمد عبد العزيز بن علي (ت: 1349هـ)، الأدب النبوي، ط4، دار المعرفة، بيروت، 2002م.
- 119- الدار قطني، علي بن عمر بن أحمد (ت: 385هـ)، سنن الدار القطني، ج4، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2004م.
- 120- الدالي، محمد بن موسى بن مصطفى، أحكام فن التمثيل في الفقه الإسلامي، ط1، مكتبة الرشد، الرياض، 2008م.
- 121- دراز، محمد عبد الله (ت: 1373هـ)، كلمات في مبادئ علم الأخلاق، د.ط، 1953م.
- 122- الدردير، أحمد بن محمد بن أحمد (ت: 1201هـ)، الشرح الصغير على أقرب المسالك إلى مذهب الإمام مالك، ج2، د.ط، دار المعارف، القاهرة، د.ت.
- 123- دروزة، محمد عزة، المرأة في القرآن والسنة، ط1، المكتبة العصرية، 1967م.
- 124- الدريني، فتحي (ت: 1434هـ)، الحق ومدى سلطان الدولة في تقييده، ط3، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1984م.
- 125- الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1977م.
- 126- الدسوقي، محمد بن أحمد بن عرفة (ت: 1230هـ)، حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، ج2، د.ط، دار الفكر، د.ت.
- 127- دون مؤلف، الحسبة، د.ط، الكتاب منشور على موقع وزارة الأوقاف السعودية بدون بيانات.
- 128- الذهبي، شمس الدين محمد بن أحمد (ت: 748هـ)، سير أعلام النبلاء، ج3، د.ط، دار الحديث، القاهرة، 2006م.
- 129- الذهبي، محمد بن أحمد بن عثمان (ت: 748هـ)، تاريخ الإسلام ووفيات المشاهير والأعلام، ج11، ط1، دار الغرب الإسلامي، 2003م.
- 130- الرازي، محمد بن عمر بن الحسن (ت: 606هـ)، التفسير الكبير، ج8، ط3، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1999م.
- 131- الرعيني، محمد بن محمد بن عبد الرحمن (ت: 954هـ)، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، ج6، ط3، دار الفكر، بيروت، 1992م.
- 132- الزجاج، إبراهيم بن السري بن سهل (ت: 311هـ)، معاني القرآن وإعرابه، ج1، ط1، عالم الكتب، بيروت، 1988م.

- 133- الزحيلي، محمد مصطفى، الوجيز في أصول الفقه الإسلامي، ج1، ط2، دار الخير للطباعة والنشر، دمشق، 2006م.
- 134- الزحيلي، وهبة (ت: 2016م)، الفقه الإسلامي وأدلته، ج4، ط2، دار الفكر، دمشق، 1985م.
- 135- الزرقا، مصطفى أحمد (ت: 1999م)، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد، ج3، ط1، دار القلم، دمشق، 1999م.
- 136- الزرقا، مصطفى أحمد، المدخل الفقهي العام، ج1، ط2، دار القلم، دمشق، 2004م.
- 137- الزركلي، خير الدين بن محمود بن محمد (ت: 1396هـ)، الأعلام، ج7، ط15، دار العلم للملايين، 2002م.
- 138- الزري، حميد ناصر، مفهوم العمل في الإسلام وأثره في التربية الإسلامية، ط1، دائرة الثقافة والإعلام، الإمارات العربية المتحدة، 1998م.
- 139- الزمخشري، محمود بن عمرو بن أحمد (ت: 538هـ)، الكشف عن حقائق غوامض التنزيل، ج1، ط3، دار الكتاب العربي، بيروت، 1987م.
- 140- الزهراني، مرزوق بن هياس آل مرزوق، حقوق المرأة في ضوء الكتاب والسنة، ط1، 2007م.
- 141- زيدان، عبد الكريم، أصول الدعوة، ط9، مؤسسة الرسالة، بيروت، 2002م.
- 142- زيدان، عبد الكريم، المفصل في أحكام المرأة والبيت المسلم في الشريعة الإسلامية، ج7، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1993م.
- 143- زيدان، عبد الكريم، الوجيز في أصول الفقه، ط6، مؤسسة قرطبة للنشر، بغداد، 1976م.
- 144- السباعي، مصطفى بن حسني (ت: 1383هـ)، المرأة بين الفقه والقانون، ط7، دار الوراق للنشر والتوزيع، بيروت، 1999م.
- 145- السبكي، تاج الدين عبد الوهاب بن تقي الدين (ت: 771هـ)، الأشباه والنظائر، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1991م.
- 146- السبكي، عبد الوهاب بن تقي الدين (ت: 771هـ)، طبقات الشافعية الكبرى، ج6، ط2، هجر للطباعة والنشر والتوزيع، 1992م.
- 147- السحيم، محمد بن عبد الله بن صالح، الإسلام أصوله ومبادئه، ج2، ط1، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، المملكة العربية السعودية، 2001م.
- 148- السرخسي، محمد بن أحمد بن أبي سهل (ت: 483هـ)، المبسوط، ج5، د.ط، دار المعرفة، بيروت، 1993م.

- 149- السعدي، عبد الرحمن النصر، الفتاوى السعودية، ط2، مكتبة المعارف، الرياض، 1982م.
- 150- السعدي، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله (ت: 1376هـ—)، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، ط1، مؤسسة الرسالة، 2000م.
- 151- السُّغدي، علي بن الحسين بن محمد (ت: 461هـ—)، الننف في الفتاوى، ج1، ط2، دار الفرقان، عمان، 1984م.
- 152- السلطان، محمد بن عبد الله بن سليمان، دعوة الشيخ محمد بن عبد الوهاب وأثرها في العالم الإسلامي، ط1، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، المملكة العربية السعودية، 2001م.
- 153- السلمي، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام (ت: 660هـ—)، قواعد الأحكام في مقاصد الأنام، ج1، د.ط، مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، 1999م.
- 154- السنهوري، عبد الرزاق (ت: 1971م)، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، ج1، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1953-1954م.
- 155- السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ—)، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983م.
- 156- السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ—)، الفتح الكبير في ضم الزيادة إلى الجامع الصغير، ج1، ط1، دار الفكر، بيروت، 2003م.
- 157- السيوطي، جلال الدين وآخرون (ت: 911هـ—)، شرح سنن ابن ماجه، د.ط، قديمي كتب خانة، كراتشي، د.ت.
- 158- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ—)، الجامع الصغير وزيادته، د.ط، د.ت، ص7360.
- 159- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر (ت: 911هـ—)، الديباج على صحيح مسلم بن الحجاج، ج4، ط1، دار ابن عفان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 1996م.
- 160- الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد (ت: 790هـ—)، الموافقات، ج2، ط1، دار ابن عفان، 1997م.
- 161- الشافعي، محمد بن إدريس بن العباس (ت: 204هـ—)، تفسير الإمام الشافعي، ج2، ط1، دار التدمرية، المملكة العربية السعودية، 2006م.
- 162- الشافعي، محمد بن إدريس بن عبد مناف (ت: 204هـ—)، الأم، ج2، د.ط، دار المعرفة، بيروت، 1990م.

- 163- شحاته، حسين حسين، نظم التأمين المعاصرة في ميزان الشريعة الإسلامية، ط1، دار النشر للجامعات، مصر، 2005م.
- 164- الشربيني، شمس الدين محمد بن أحمد (ت: 977هـ)، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، ج5، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م.
- 165- الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب (ت: 977هـ)، الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع، ج2، د.ط، دار الفكر، بيروت، د.ت.
- 166- الشلبي، شهاب الدين أحمد بن محمد (ت: 1021 هـ)، حاشية الشلبي، ج2، ط1، المطبعة الكبرى الأميرية، القاهرة، 1313 هـ.
- 167- الشنقيطي، محمد بن محمد المختار، أحكام الجراحة الطبية والآثار المترتبة عليها، ط2، مكتبة الصحابة، جدة، 1994م.
- 168- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، البدر الطالع بمحاسن من بعد القرن السابع، ج2، د.ط، دار المعرفة، بيروت، د.ت.
- 169- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، فتح القدير، ج5، ط1، دار ابن كثير، بيروت، 1993م.
- 170- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد (ت: 1250هـ)، نيل الأوطار، ج6، ط1، دار الحديث، مصر، 1993م.
- 171- الشيباني، أحمد بن حنبل بن أسد (ت: 241هـ)، مسند الإمام أحمد بن حنبل، ج20، ط1، مؤسسة الرسالة، 2001م.
- 172- الشيباني، علي بن أبي الكرم محمد بن محمد (ت: 630هـ)، أسد الغابة في معرفة الصحابة، ج7، ط1، دار الكتب العلمية، 1994م.
- 173- الشيرازي، إبراهيم بن علي بن يوسف (ت: 476هـ)، المهذب في فقه الإمام الشافعي، ج2، د.ط، دار الكتب العلمية، د.ت.
- 174- الصالحي، علاء الدين علي بن سليمان (ت: 885هـ)، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، ج3، ط2، دار إحياء التراث العربي، د.ت.
- 175- الصاوي، أحمد بن محمد الخلوتي (ت: 1241هـ)، حاشية الصاوي على الشرح الصغير، ج2، د.ط، دار المعارف، د.ت.
- 176- الصلابي، علي محمد محمد، السيرة النبوية عرض وقائع وتحليل أحداث، ط7، دار المعرفة، بيروت، 2008م.
- 177- الطبري، محمد بن جرير بن يزيد (ت: 310هـ)، جامع البيان في تأويل القرآن (تفسير الطبري)، ج8، ط1، مؤسسة الرسالة، 2000م.

- 178- الطحاوي، أحمد بن محمد بن سلامة، شرح معاني الآثار، ج4، ط1، عالم الكتب، 1994م.
- 179- عبد الرحمن، طه، حوارات من أجل المستقبل، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2011م.
- 180- عبد العظيم، حمدي، فقر الشعوب بين الإقتصاد الوضعي والإقتصاد الإسلامي، ط1، العمرانية، مصر، 1995م.
- 181- عتر، نور الدين، ماذا عن المرأة، ط1، اليمامة للطباعة والنشر، بيروت، 2003م.
- 182- العثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ—)، الزواج، د.ط، مدار الوطن، 2004م.
- 183- العثيمين، محمد بن صالح بن محمد (ت: 1421هـ—)، شرح رياض الصالحين، ج6، دار الوطن للنشر، الرياض، 2005م.
- 184- العز بن عبد السلام، عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام (ت: 660هـ—)، تفسير القرآن، ج1، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1996م.
- 185- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر (ت: 852هـ—)، الإصابة في تمييز الصحابة، ط1، المكتبة العصرية، بيروت، 2012م.
- 186- العقاد، عباس محمود (ت: 1383هـ—)، المرأة في القرآن، ط3، نهضة مصر للنشر، القاهرة، 2005م.
- 187- علاء الدين الحصكفي الحنفي، محمد بن علي بن محمد الجصني (ت: 1088هـ—)، الدر المختار شرح تنوير الأبصار وجامع البحار، ج1، ط1، دار الكتب العلمية، 2002م.
- 188- علي، بابكر محمد أحمد، مكانة المرأة وواقعها قبل الإسلام مقارنة بواقعها بعد الإسلام، د.ط، المؤتمر الدولي الأول للسيرة النبوية، السودان، 2013م.
- 189- عليش، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 1299هـ—)، منح الجليل شرح مختصر خليل، ج8، د.ط، دار الفكر، بيروت، 1989م.
- 190- عمر، أحمد مختار عبد الحميد (ت: 1424هـ—)، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج1، ط1، عالم الكتب، 2008م.
- 191- العمراني، يحيى بن أبي الخير بن سالم (ت: 558هـ—)، البيان في مذهب الإمام الشافعي، ج9، ط1، دار المنهاج، جدة، 2000م.
- 192- العيني، محمود بن أحمد الغيتابي (ت: 855هـ—)، البناية شرح الهداية، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2000م.

- 193- العيني، محمود بن أحمد بن موسى (ت: 855هـ)، عمدة القاري شرح صحيح البخاري، ج11، د.ط، دار إحياء التراث العربي، دبت، بيروت.
- 194- غرايبة، رحيل، الجنسية في الشريعة الإسلامية، ط1، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2011م.
- 195- الغزالي، محمد بن محمد (ت: 505هـ)، إحياء علوم الدين، ج2، د.ط، دار المعرفة، بيروت، دبت.
- 196- الغزالي، محمد بن محمد الطوسي (ت: 505هـ)، المستصفى، ط1، دار الكتب العلمية، 1993م.
- 197- الغزالي، محمد بن محمد الطوسي (ت: 505هـ)، إحياء علوم الدين، ج2، د.ط، دار المعرفة، بيروت، دبت.
- 198- فضل الله، مريم نور الدين، المرأة في ظل الاسلام، د.ط، دار الزهراء، بيروت، 1978م.
- 199- الفنجري، محمد شوقي (ت: 1431هـ)، الإسلام والتوازن الإقتصادي بين الأفراد والدول، د.ط، وزارة الأوقاف، دبت.
- 200- فهد عبد الله، المختصر في فقه الحقوق الزوجية، د.ط، دبت.
- 201- الفوزان، صالح، تنبيهات على أحكام تختص بالمؤمنات، ط1، مكتبة الامام البخاري، مصر، 1999م.
- 202- الفوزان، عبد الله بن صالح، زينة المرأة المسلمة، ط4، دار المسلم للنشر، الرياض، 2000م.
- 203- الفيومي، أحمد بن محمد بن علي (ت: 770هـ)، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، ج1، د.ط، المكتبة العلمية، بيروت.
- 204- القاري، علي بن محمد نور الدين الملا (ت: 1014هـ)، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ج7، ط1، دار الفكر، بيروت، 2002م.
- 205- القاري، نور الدين الملا الهروي (ت: 1014هـ)، مرقاة المفاتيح شرح مشكاة المصابيح، ج5، ط1، دار الفكر، بيروت، 2002م، ص1993.
- 206- القاسمي، ظافر، نظام الحكم في الشريعة والتاريخ الإسلامي، ج1، ط3، دار النفائس، 1987م.
- 207- القحطاني، سعيد بن علي بن وهف، بر الوالدين في ضوء الكتاب والسنة، د.ط، مؤسسة الجريسي، الرياض، دبت.
- 208- القرشي، محمد بن محمد بن أحمد (ت: 729هـ)، معالم القرية في طلب الحسبة، د.ط، دار الفنون «كمبردج»، دبت.

- 209- القرضاوي، يوسف، فتاوى المرأة المسلمة، د.ط، مؤسسة الرسالة، 1995م.
- 210- القرضاوي، يوسف، ملامح المجتمع المسلم، د.ط، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1996م.
- 211- القرطبي، أحمد بن عمر الأنصاري، المفهم لما أشكل من تلخيص صحيح مسلم، ج1، ط1، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 2005م.
- 212- القرطبي، محمد بن أحمد الخزرجي (ت: 671هـ—)، الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، ج14، ط2، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1964م.
- 213- القرطبي، يوسف بن عبد الله بن محمد بن عبد البر (ت: 463هـ—)، التمهيد لما في الموطأ من المعاني والأسانيد، ج20، د.ط، وزارة عموم الأوقاف والشؤون الإسلامية، المغرب، 1387هـ.
- 214- القسطلاني، أحمد بن محمد بن أبي بكر (ت: 923هـ—)، إرشاد الساري لشرح صحيح البخاري، ج10، ط7، المطبعة الكبرى الأميرية، مصر، 1905م.
- 215- القشيري، عبد الكريم بن هوازن بن عبد الملك (ت: 465هـ—)، لطائف الإشارات (تفسير القشيري)، ج3، ط3، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، د.ت.
- 216- القلموني، محمد رشيد بن علي رضا بن محمد (ت: 1354هـ—)، تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار)، ج6، د.ط، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1990م.
- 217- القليوبي، أحمد سلامة، حاشية القليوبي، ج4، د.ط، دار الفكر، بيروت، 1995م.
- 218- القيسي، مكي بن أبي طالب حَمَّوش بن محمد (ت: 437هـ—)، الهداية إلى بلوغ النهاية في علم معاني القرآن وتفسيره، ج1، ط1، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، 2008م.
- 219- الكاساني، علاء الدين بن مسعود بن أحمد (ت: 587هـ—)، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، ج2، ط2، دار الكتب العلمية، 1986م.
- 220- الكرمي، مرعي بن يوسف بن أبي بكر (ت: 1033هـ—)، الشهادة الزكية في ثناء الأئمة على ابن تيمية، ط1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1989م.
- 221- الكرمي، مرعي بن يوسف (ت: 1033هـ—)، غاية المنتهى في جمع الإقناع والمنتهى، ج2، ط1، مؤسسة غراس للنشر، الكويت، 2007م.
- 222- الكلبي، محمد بن أحمد بن محمد (ت: 741هـ—)، القوانين الفقهية، د.ط، د.ت.
- 223- لجنة علماء برئاسة نظام الدين البلخي، الفتاوى الهندية، ج1، ط2، دار الفكر، 1894م.
- 224- الماتريدي، محمد بن محمد بن محمود (ت: 333هـ—)، تفسير الماتريدي (تأويلات أهل السنة)، ج8، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 2005م.

- 225- الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ—)، تفسير الماوردي، ج3، د.ط، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت.
- 226- الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ—)، الأحكام السلطانية، د.ط، دار الحديث، القاهرة، د.ت.
- 227- الماوردي، علي بن محمد بن محمد (ت: 450هـ—)، الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، ج3، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1999م.
- 228- المباركفوري، محمد عبد الرحمن بن عبد الرحيم (ت: 1353هـ—)، تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي، ج6، د.ط، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت.
- 229- المباركفوري، محمد عبد الرحمن بن عبد الرحيم (ت: 1353هـ—)، تحفة الأحوذى بشرح جامع الترمذي، ج10، د.ط، دار الكتب العلمية، بيروت، د.ت.
- 230- المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، معاملة غير المسلمين في الإسلام، ج1، د.ط، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، عمان، 1989م.
- 231- محمد، عبد العزيز بن أحمد / البخاري، علاء الدين (ت: 730هـ—)، كشف الأسرار شرح أصول البزدوي، ج4، د.ط، دار الكتاب الإسلامي.
- 232- محمود، فهمي مصطفى، بحث بعنوان: إعجاز القرآن الكريم، جامعة الزيتونة، الأردن، د.ت.
- 233- مرعي، محمد البشير فرحان، الحاجات البشرية: مدخل إلى النظرية الاقتصادية الإسلامية، ط1، دار البحوث للدراسات الإسلامية، دبي، 2001م، ص37-38.
- 234- المزني، إسماعيل بن يحيى بن إسماعيل (ت: 264هـ—)، شرح السنة معتقد إسماعيل بن يحيى المزني، ط1، مكتبة الغرباء الأثرية، السعودية، 1995م.
- 235- المزي، جمال الدين يوسف بن عبد الرحمن (ت: 742هـ—)، تحفة الأشراف بمعرفة الأطراف، ج13، ط2، المكتب الإسلامي، 1983م.
- 236- مسلم، صحيح مسلم، ج3، د.ط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د.ت، ص1447.
- 237- مصطفى، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج1، د.ط، دار الدعوة، د.ت، ص188.
- 238- المعاقري، عبد الملك بن هشام بن أيوب (ت: 213هـ—)، السيرة النبوية لابن هشام، ج1، ط2، مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، مصر، 1955م.
- 239- المقدم، محمد أحمد إسماعيل، عودة الحجاب، ج2، ط1، دار ابن الجوزي، القاهرة، 2005م.
- 240- المقدم، محمد أحمد إسماعيل، عودة الحجاب، ج3، ط10، دار طيبة للنشر، 2006م.

- 241- المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي (ت: 1031هـ—)، فيض القدير شرح الجامع الصغير، ج5، ط1، المكتبة التجارية الكبرى، مصر، 1937هـ.
- 242- المناوي، عبد الرؤوف بن تاج العارفين بن علي (ت: 1031هـ—)، التيسير بشرح الجامع الصغير، ج1، ط3، مكتبة الإمام الشافعي، الرياض، 1988م.
- 243- منلاخسرو، محمد بن فرامرز بن علي (ت: 885هـ—)، درر الحكام شرح غرر الأحكام، ج2، د.ط، دار إحياء الكتب العربية، د.ت.
- 244- المودودي، أبو الأعلى، تدوين الدستور الإسلامي، ط5، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1981م.
- 245- النسائي، أحمد بن شعيب بن علي (ت: 303هـ—)، السنن الصغرى للنسائي، ج6، ط2، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب، 1986م.
- 246- نصير، إبراهيم يوسف، قبسات من مواكب النبوة - شعيب ويونس عليهما السلام-، د.ط، العبيكان للنشر، 2003م.
- 247- النمري، يوسف بن عبد الله بن محمد (ت: 463هـ—)، الكافي في فقه أهل المدينة، ج2، ط2، مكتبة الرياض الحديثة، المملكة العربية السعودية، 1980م.
- 248- النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ—)، المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، ج7، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1972م.
- 249- النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ—)، الأذكار للنووي، ط1، دار ابن حزم للطباعة، 2004م.
- 250- النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ—)، المجموع شرح المهذب، ج4، د.ط، دار الفكر، د.ت.
- 251- النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ—)، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ج10، ط3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1991م.
- 252- النووي، محيي الدين يحيى بن شرف (ت: 676هـ—)، روضة الطالبين وعمدة المفتين، ج9، ط3، المكتب الإسلامي، بيروت، 1991م.
- 253- الهاشمي، محمد علي، شخصية المرأة المسلمة، ط8، دار البشائر، الرياض، 2002م.
- 254- اليماني، عبد الرزاق بن همام بن نافع (ت: 211هـ—)، تفسير عبد الرزاق، ج2، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1998م، ص444.
- 255- اليوسف، عبد الرحمن بن عبد الخالق، الزواج في ظل الإسلام، ط3، الدار السلفية، الكويت، 1988م.

المراجع القانونية

- 256- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)
- 257- اتفاقية حماية الأمومة لسنة 1952م.
- 258- اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات عام 1969م.
- 259- حمدان، حسين عبد اللطيف، الضمان الاجتماعي (فلسفة وتطبيق)، د.ط، الدار الجامعية، بيروت، 1986م.
- 260- شنب، محمد لبيب، شرح قانون العمل، ط3، دار النهضة العربية، القاهرة، 1976م، ص202.
- 261- عشوش، أحمد عبد الحميد، القانون الدولي الخاص، د.ط، مكتبة الكلية، مصر، 2007م.
- 262- علوان، عبد الكريم، الوسيط في القانون الدولي العام، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 1997م.
- 263- قانون الأحوال الشخصية الأردني لسنة 1976م.
- 264- القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005م
- 265- قانون التأمين الفلسطيني رقم 20 لسنة 2005م.
- 266- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م.
- 267- القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016 بشأن قانون الضمان الفلسطيني.
- 268- قرار مجلس الوزراء رقم (11) لسنة 2012م بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية.
- 269- قرار مجلس الوزراء رقم 14 لسنة 2003م، بشأن نظام عمل النساء ليلا.
- 270- قرار محكمة النقض الفلسطينية المنعقد في رام الله رقم 24\2009 الصادر بتاريخ: 30\9\2009م.
- 271- ملحم، فراس، الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 1999م.
- 272- نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط2، 2012م.

الأبحاث والتقارير والمجلات والفتاوى

- 273- أبو البصل، عبد الناصر، بحث بعنوان: المرأة في الاتفاقيات الدولية من منظور إسلامي.
- 274- بروشور الضمان الاجتماعي، الدليل التعريفي لقرار بقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2016م، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، 2017م.

- 275- التفنزي، سعد الدين مسعود بن عمر (ت: 1390هـ—)، مخطوطة بعنوان: رسالة في حدود الألفاظ المستعملة في أصول الفقه، د.ت.
- 276- تقرير حول تحليل الوضع الوطني: الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي: الأراضي الفلسطينية المحتلة. تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة الأورومتوسطية.
- 277- جابر، محمود علي، أبو العز، علي محمد، بحث بعنوان: التكييف الفقهي لعقد العمل، مجلة علوم الشريعة والقانون، المجلد 38، العدد 2، 2011م.
- 278- الجبوسي، عبد الله بن محمد، بحث بعنوان: الأمن النفسي في القرآن الكريم وأثره على فكر الإنسان، جامعة اليرموك، الأردن، 2009م.
- 279- الحوراني، ياسر عبد الكريم محمد، بحث بعنوان: معيار حد الكفاية وأثره في استحقاق الزكاة (دراسة تأصيلية)، د.ط، دائرة الشؤون الإسلامية، الأردن، 2017م.
- 280- دليل التأمينات الاجتماعية، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والإدارة، المجلد 9، العدد 36، 1987م.
- 281- الرشيدان، لبنى حسين، بحث بعنوان: دور الأم المسلمة في إعداد العلماء، جامعة اليرموك، الأردن، 1994م.
- 282- السبهاني، عبد الجبار حمد عبيد، بحث بعنوان: شبكات الأمان والضمان الاجتماعي في الإسلام، مجلة جامعة الملك بن عبد العزيز، جدة، العدد 1، 2010م.
- 283- سعيد، صبري عبد المطلب، بحث بعنوان: في نظرية الخطر والتأمين الاجتماعي، نادي التجارة، المجلد 11، العدد 121، 1979م.
- 284- الصياد، محمد حامد، بحث بعنوان: التأمينات الاجتماعية والوعي التأميني، جمعية إدارة الأعمال العربية، العدد 161، 2018م.
- 285- عكاش، حذيفة أحمد، بحث بعنوان: عمل المرأة في الإعلام المرئي (أحكامه وضوابطه الشرعية)، د.ت.
- 286- علاونه، عبد الحكيم خالد عل، تقرير بعنوان: معيار فصل العامل تعسفاً بين أحكام القانون والقضاء.
- 287- عمر، محمد عبد الحليم، بحث بعنوان: الإسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، ج1، جامعة الأزهر، القاهرة، 2002م، ص10.
- 288- غنيمه، عبد الفتاح مصطفى السيد، بحث بعنوان: الفكر العمراني عند ابن خلدون والمشتغلون بالعمران.

- 289- فتوى أمانة مجمع الفقه الإسلامي الدولي حول أهمية السلامة والصحة المهنية للعاملين ومشروعية أهدافها ولزوم الإلتزام بمعاييرها ووجوب تطبيق إجراءاتها، جدة، 2016، ص4.
- 290- فرج، رضا، نشأت وتطور التأمينات الاجتماعية، مجلة الطليعة، المجلد 2، العدد 11، 1966م.
- 291- القاطرجي، نهى، بحث بعنوان: قراءة إسلامية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، كلية الإمام الأوزاعي للدراسات الإسلامية ببيروت، 2008.
- 292- مجلة مجمع الفقه الإسلامي.
- 293- محمد، فواز إسماعيل، بحث بعنوان: التبني وبدائله، مجلة كلية العلوم الإسلامية، الموصل، المجلد 7، العدد 13، 2003م.
- 294- مزيد، مراد سهيل مطر، بحث بعنوان: عمل المرأة في المجال الصحي بين الضرورة والضرر، الجامعة الإسلامية، غزة، 2007م، ص123.
- 295- النجمي، محمد يحيى، بحث بعنوان: حقوق المرأة في الإسلام واتفاقية (سيداو)، مجمع الفقه الإسلامي، 2007م.
- 296- الليبرودي، إنشراح أحمد توفيق، بحث بعنوان: الأمن النفسي في العلاقة مع الله كما يصورها القرآن الكريم، جامعة اليرموك، الأردن، 2014م، ص174. نشر من قبل المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد: 32، العدد: 67، الرياض، 2016م.

معاجم اللغة العربية والقانونية

- 297- ابن منظور، جمال الدين الأنصاري (ت: 711هـ)، لسان العرب، ج7، ط3، دار صادر، بيروت، 1993م.
- 298- أبو الحبيب، سعدي، القاموس الفقهي لغة واصطلاحاً، ط2، دار الفكر، دمشق، 1988م.
- 299- الأزهرى، محمد بن أحمد (ت: 370هـ—)، تهذيب اللغة، ج15، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001م.
- 300- الرازي، أحمد بن فارس بن زكريا (ت: 395هـ—)، معجم مقاييس اللغة، ج6، دبط، دار الفكر، 1979م.
- 301- رضا، أحمد، معجم متن اللغة، ج5، دبط، دار مكتبة الحياة، بيروت، 1960م.
- 302- الزبيدي، محمد بن محمد الحسيني (ت: 1205م)، تاج العروس من جواهر القاموس، ج25، دبط، دار الهداية، دبت.
- 303- الصحاري، سلمة بن مسلم العوتبي، الإبانة في اللغة العربية، ج4، ط1، وزارة التراث القومي والثقافة، مسقط، 1999م.

- 304- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب (ت: 360هـ—)، المعجم الأوسط، ج4، د.ط، دار الحرمين، القاهرة، د.ت.
- 305- الفيروزآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (ت: 817هـ—)، القاموس المحيط، ج1، ط8، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت، 2005م.
- 306- كحالة، عمر بن رضا بن محمد (ت: 1408هـ—)، معجم المؤلفين، ج11، د.ط، مكتبة المثنى، بيروت، د.ت، ص293.
- 307- مجمع اللغة العربي، معجم القانون، ج12، د.ط، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 1999م، ص604.
- 308- مجمع اللغة العربية، معجم ألفاظ القرآن الكريم، ج2، د.ط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1988م.

المراجع العلمية

- 309- عبد الفتاح، كاميليا، سيكلوجية المرأة العاملة، د.ط، نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة، 1990م.
- 310- الفقي، إبراهيم الفقي(ت: 2012م)، إدارة الوقت، د.ط، إبداع للنشر، القاهرة، 2009م.
- 311- سليمان، حيدر خضر، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد (14)، العدد (4)، 2007م.
- 312- كارنجي، دايل، فن إدارة الوقت، ط1، مكتبة جزيرة الورد، القاهرة، 2010م.
- 313- النعيمي، طارق كمال، سيكولوجية المرأة والرجل، ط1، دار إحياء العلوم، بيروت، 2000م.

المراجع الإلكترونية

- 1- موقع الموسوعة الحرة ويكيبيديا: <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- 2- موقع المعرفة: <https://www.marefa.org>
- 3- موقع العلامة ابن باز: <https://binbaz.org.sa/fatwas/2650h>
- 4- موقع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: <https://www.ohchr.org/AR>
- 5- موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني:
- www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3452
- 6- موقع البنك الدولي:
- <https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2018&start=1990&view=chart>
- 7- موقع مجمع الفقه الإسلامي: www.iifa-aifi.org/2174.html

- 8- موقع العلامة يوسف القرضاوي: <https://www.al-qaradawi.net/node/4399>
- 9- موقع الشبكة السلفية: <http://www.salafi.net/list.html>
- 10- موقع إسلام أون لاين: <https://fatwa.islamonline.net>
- 11- موقع الدكتور علي محي القرّة داغي: <http://www.qaradaghi.com>
- 12- موقع أكاديمية علم النفس: <https://acofps.com/vb/21159.html>
- 13- موقع العلامة محمد راتب النابلسي: <https://nabulsi.com/web/article/11549>
- 14- موقع إسلام ويب: <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/73>
- 15- موقع الألوكة الوثائقية: <https://www.alukah.net/culture/0/9455/#ixzz6KLwhIqRQ>
- 16- موقع طريق الإسلام: <https://ar.islamway.net/fatwa/39093>
- 17- موقع المكتبة الشاملة: <https://shamela.ws/index.php/author/51>
- 18- موقع دنيا الوطن: <https://pulpit.alwatanvoice.com>
- 19- موقع إعجاز القرآن والسنة: <https://quran-m.com/%D8>
- 20- موقع منظمة الصحة العالمية: https://www.who.int/maternal_child
- 21- موقع ويب طب: <https://baby.webteb.com>
- 22- موقع جامعة مينسوتا (مكتبة حقوق الإنسان): <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M11.pdf>
- 23- موقع الأمم المتحدة: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights>
- 24- موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16472>
- 25- موقع اليونيسف: <https://www.unicef.org/gender/files/CEDAW>
- 26- موقع الإتحاد الأوروبي: https://library.euneighbours.eu/sites/default/files/arabic_5.pdf
- 27- موقع الإفتاء الأردني: <https://www.aliftaa.jo/Research>
- 28- موقع شبكة يسألونك الإسلامية: <http://yasaloonak.net/2019>
- 29- موقع صيد الفوائد: <https://www.saaid.net/Doat/nizar/6.htm>

فهرس المحتويات

- الإهداء.....أ-أ-
- الشكر والتقدير.....ب-ب-
- الملخص.....ج-ج-
- Abstract.....ه-ز-
- المقدمة.....ح-ت-
- الفصل الأول: حقوق المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية..... 1 - 1
- المبحث الأول: تعريف الحق لغة واصطلاحاً..... 1 - 1
- المطلب الأول: مفهوم الحق في اللغة..... 1 - 1
- المطلب الثاني: مفهوم الحق في الاصطلاح الشرعي..... 1 - 1
- الفرع الأول: تعريف الحق عند الفقهاء القدامى:..... 1 - 1
- الفرع الثاني: تعريف الحق عند الفقهاء المعاصرين:..... 2 - 2
- الفرع الثالث: التعريف المختار:..... 3 - 3
- الفرع الرابع: منشأ أو مصدر الحق في الفقه الإسلامي:..... 3 - 3
- المبحث الثاني: مكانة المرأة في الماضي والحاضر..... 5 - 5
- المطلب الأول: مكانة المرأة قبل الإسلام..... 5 - 5
- المطلب الثاني: مكانة المرأة في صدر الإسلام..... 7 - 7
- المطلب الثالث: مكانة المرأة في عصرنا الحالي..... 9 - 9
- المبحث الثالث: دوافع خروج المرأة للعمل..... 12 - 12
- المطلب الأول: الدافع الإقتصادي..... 12 - 12
- المطلب الثاني: الدافع الإجتماعي..... 13 - 13
- المطلب الثالث: الدافع الشخصي (تحقيق الذات)..... 14 - 14
- المبحث الرابع: أهمية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية..... 16 - 16

- 19 -المبحث الخامس: مشروعية عمل المرأة في الشريعة الإسلامية
- 19 -المطلب الأول: مشروعية عمل المرأة في القرآن الكريم
- 20 -المطلب الثاني: مشروعية عمل المرأة في السنة النبوية
- 23 -المبحث السادس: آراء العلماء في مسألة خروج المرأة للعمل من منظور شرعي
- 25 -المناقشة والترجيح
- 27 -المبحث السابع: ضوابط عمل المرأة في الشريعة الإسلامية
- 27 -المطلب الأول: تعريف الضابط لغة واصطلاحاً
- 27 -الفرع الأول: تعريف الضابط لغة
- 27 -الفرع الثاني: تعريف الضابط اصطلاحاً
- 28 -المطلب الثاني: الضوابط المتعلقة بالمرأة نفسها
- 28 -المطلب الثالث: ضوابط تحصيل الثواب من العمل
- 28 -الفرع الأول: حسن النية في العمل
- 30 -الفرع الثاني: أن تتجمل بتقوى الله سبحانه وتعالى
- 30 -المطلب الرابع: الضوابط المكانية لعمل المرأة
- 30 -الفرع الأول: عدم الاختلاط بالرجال الأجانب ومزاحمتهم
- 32 -الفرع الثاني: عدم الخلوة مع رجل أجنبي
- 32 -المطلب الرابع: الضوابط المتعلقة بطبيعة عمل المرأة
- 32 -الفرع الأول: أن يكون العمل مشروعاً
- 33 -الفرع الثاني: أن يتوافق العمل مع طبيعة المرأة التي خلقت عليها
- 34 -الفرع الثالث: إذن الولي أو الزوج بالعمل
- 36 -المبحث الثامن: حقوق المرأة العاملة التي كفلتها الشريعة الإسلامية
- 36 -المطلب الأول: الحقوق المالية للمرأة العاملة
- 36 -الفرع الأول: الحق في النفقة
- 38 -الفرع الثاني: الحق في التعاقدات المالية
- 39 -الفرع الثالث: الحق في الميراث

- 40 - الفرع الرابع: الحق في المهر
- 41 - الفرع الخامس: الحق في المال المكتسب من العمل
- 43 - المطلب الثاني: الحقوق السياسية للمرأة العاملة
- 43 - الفرع الأول: حق تولي المرأة منصب الوزارة في الشريعة الإسلامية
- 43 - أولاً: تعريف الوزارة لغة واصطلاحاً
- 43 - ثانياً: أقسام الوزارة في الدولة الإسلامية
- 44 - ثالثاً: شروط وزير التفويض ووزير التنفيذ
- 44 - رابعاً: حكم تولي المرأة الوزارة في الدولة الإسلامية
- 47 - خامساً: المناقشة والترجيح
- 49 - الفرع الثاني: حق تولي المرأة ولاية الحسبة
- 49 - أولاً: تعريف الحسبة لغة واصطلاحاً
- 50 - ثانياً: أدلة مشروعية الحسبة في الشريعة الإسلامية
- 53 - ثالثاً: المناقشة والترجيح
- 54 - الفرع الثالث: حق تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى في الشريعة الإسلامية..
- 54 - أولاً: تعريف الشورى لغة واصطلاحاً:
- 55 - ثانياً: أدلة مشروعية الشورى في الشريعة الإسلامية:
- 56 - ثالثاً: حكم تولي المرأة منصب عضو في مجلس الشورى (البرلمان) في الشريعة الإسلامية -
- 58 - رابعاً: المناقشة والترجيح
- المطلب الثالث: الحقوق القضائية للمرأة العاملة (حق تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية)
- 60 - أولاً: تعريف القضاء لغة واصطلاحاً:
- 60 - ثانياً: مشروعية القضاء في الشريعة الإسلامية
- 62 - ثالثاً: حكم تولي المرأة منصب القضاء في الشريعة الإسلامية:
- 64 - رابعاً: المناقشة والترجيح

- 67 -المطلب الرابع: حقوق المرأة العاملة على وليها
- 67 -الفرع الأول: حسن العشرة والمعاملة
- 68 -الفرع الثاني: الإذن لها بالخروج من البيت
- 69 -الفرع الثالث: إعفاف الزوجة بالجماع
- 71 -الفصل الثاني: واجبات المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية
- 71 -المبحث الأول: تعريف الواجب لغة وشرعا
- 71 -المطلب الأول: مفهوم الواجب في اللغة
- 71 -المطلب الثاني: مفهوم الواجب في الاصطلاح الشرعي
- 71 -أولا: تعريف الواجب عند الفقهاء:
- 72 -ثانيا: التعريف المختار
- 73 -المبحث الثاني: واجبات المرأة العاملة تجاه الزوج
- 73 -المطلب الأول: طاعة الزوج بالمعروف
- 74 -المطلب الثاني: القيام بحقوق الزوج
- 74 -الفرع الأول: تمكين الزوج من الاستمتاع
- 76 -الفرع الثاني: التزين للزوج
- 77 -المطلب الثالث: صيانة عرض الزوج والمحافظة على ماله
- 79 -المطلب الرابع: المساهمة في تخفيف الأعباء المالية على الزوج
- 81 -المبحث الثالث: واجبات المرأة العاملة تجاه نفسها
- 81 -المطلب الأول: تقوية صلتها بالله - سبحانه وتعالى -
- 83 -المطلب الثاني: العناية بنفسها من الناحية النفسية والجسدية
- 83 -الفرع الأول: الصحة النفسية
- 84 -الفرع الثاني: الصحة الجسدية
- 89 -المبحث الرابع: واجبات المرأة العاملة تجاه بيتها
- 89 -المطلب الأول: إدارة المنزل
- 91 -المطلب الثاني: تأمين ما تقدر عليه من احتياجات المنزل

- 94 -المبحث الخامس: واجبات المرأة العاملة تجاه المجتمع
- 94 -المطلب الأول: حسن معاملة المرأة العاملة لأفراد المجتمع
- 97 -المطلب الثاني: الإحسان إلى أهل الزوج
- 99 -المبحث السادس: واجبات المرأة العاملة تجاه والديها
- 99 -المطلب الأول: الحرص على بر الوالدين
- 102 -المطلب الثاني: الإنفاق على والديها المحتاجين
- 103 -أولا: سبب وجوب نفقة الوالدين على الأبناء:
- 103 -ثانيا: شروط وجوب نفقة الوالدين على الأبناء:
- 104 -ثالثا: مقدار النفقة الواجبة للأباء على أبنائهم:
- 106 -المبحث السابع: واجبات المرأة العاملة تجاه الأبناء
- 106 -المطلب الأول: تربية الأبناء على الأخلاق الحميدة وتعاليم الإسلام
- 109 -المطلب الثاني: بر الأبناء ومراعاة مشاعرهم
- 111 -الفصل الثالث: حقوق وواجبات المرأة العاملة بين القانون والشريعة الإسلامية
- 111 -المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة بين قانون العمل الفلسطيني والشريعة الإسلامية....
- 111 -المطلب الأول: تعريف العمل والعامل وعقد العمل
- 111 -الفرع الأول: مفهوم العمل في اللغة والاصطلاح والقانون
- 111 -أولا: مفهوم العمل في اللغة:
- 111 -ثانيا: مفهوم العمل في القانون:
- 111 -ثالثا: مفهوم العمل في الإصطلاح الشرعي:
- 112 -الفرع الثاني: مفهوم العامل لغة واصطلاحا وقانونا
- 112 -أولا: مفهوم العامل في اللغة:
- 112 -ثانيا: مفهوم العامل في الإصطلاح الشرعي:
- 113 -ثالثا: مفهوم العامل في قانون العمل الفلسطيني:
- 113 -الفرع الثالث: مفهوم عقد العمل في الإصطلاح والقانون
- 113 -أولا: مفهوم عقد العمل في الإصطلاح الشرعي

- ثانيا: مفهوم عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني - 114 -
- المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الفلسطيني ورأي الشرع فيها - 115 -
- الفرع الأول: حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة - 115 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من ممارسة المرأة للأعمال الخطرة أو الشاقة: - 116 -
- الفرع الثاني: حظر عمل المرأة ليلا: - 117 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية عمل المرأة ليلا في مجال الطب والفنادق والمطاعم
والمطارات والسينما والمسرح والإعلام: - 118 -
- الفرع الثالث: الحق في إجازة الوضع (الأمومة) - 119 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من حق المرأة العاملة في إجازة الأمومة: - 119 -
- الفرع الرابع: حظر فصل المرأة في مدة إجازة الأمومة - 121 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من فصل المرأة العاملة تعسفا: - 122 -
- الفرع الخامس: الحق في فترة أو فترات لإرضاع طفلها - 123 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية حق المرأة العاملة بأخذ فترات لإرضاع طفلها أثناء أدائها
العمل: - 123 -
- المبحث الثاني: حقوق المرأة العاملة بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن قانون
الضمان الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية. - 127 -
- المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي - 127 -
- الفرع الأول: تعريف الضمان الاجتماعي لغة واصطلاحا وقانونا - 127 -
- أولا: مفهوم الضمان في اللغة - 127 -
- ثانيا: مفهوم الضمان الاجتماعي في القانون - 127 -
- أولا: الفكرة التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي: - 127 -
- ثانيا: أهداف الضمان الاجتماعي: - 128 -
- ثالثا: عناصر الضمان الاجتماعي: - 128 -
- رابعا: المقومات الأساسية التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي: - 128 -
- خامسا: أهم المخاطر التي يغطيها الضمان الاجتماعي: - 129 -

- ثالثا: مفهوم الضمان الإجتماعي في الإصطلاح الشرعي..... - 130 -
- المطلب الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي، بين القرار بقانون رقم 19 لسنة 2016م بشأن
- الضمان الإجتماعي الفلسطيني والشريعة الإسلامية..... - 131 -
- الفرع الأول: المستحقون للضمان الإجتماعي في القانون..... - 131 -
- الفرع الثاني: المستحقون للضمان الإجتماعي في الشريعة الإسلامية..... - 133 -
- المطلب الثالث: التأمينات التي يغطيها القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ومدى تأثيرها على حقوق المرأة العاملة ورأي الشرع فيها..... - 136 -
- الفرع الأول: التأمينات في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني.... - 136 -
- الفرع الثاني: التأمين ضد العجز والشيخوخة ومدى تأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منهما..... - 138 -
- أولا: تعريف التأمين ضد العجز والشيخوخة قانونا واصطلاحا..... - 138 -
- ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من التأمين ضد العجز والشيخوخة..... - 139 -
- ثالثا: مدى تأثير تأمين العجز والشيخوخة على مشاركة المرأة في سوق العمل..... - 141 -
- الفرع الثالث: تأمين الأمومة وتأثيره على مشاركة المرأة في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه..... - 142 -
- أولا: تعريف تأمين الأمومة قانونا واصطلاحا:..... - 142 -
- ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين الأمومة:..... - 143 -
- ثالثا: مدى تأثير تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في سوق العمل..... - 144 -
- الرابع: تأمين إصابات العمل لدى المرأة العاملة ومدى تأثيره على مشاركتها في سوق العمل وموقف الشريعة الإسلامية منه..... - 145 -
- أولا: تعريف تأمين إصابات العمل قانونا واصطلاحا:..... - 145 -
- ثانيا: موقف الشريعة الإسلامية من تأمين إصابات العمل:..... - 145 -
- ثالثا: مدى تأثير تأمين إصابات العمل على مشاركة المرأة في سوق العمل..... - 146 -
- المطلب الرابع: واجبات المرأة العاملة في القرار بقانون بشأن قانون الضمان الإجتماعي الفلسطيني ورأي الشرع فيها..... - 146 -

- المبحث الثالث: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (اتفاقية سيداو "CEDAW") وحقوق المرأة العاملة من وجهة نظر شرعية. - 147 -
- المطلب الأول: التعريف باتفاقية سيداو " CEDAW " - 147 -
- أولاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اختصاراً (سيداو): - 147 -
- ثانياً: محتوى اتفاقية سيداو - 148 -
- المطلب الثاني: الفكرة التي تقوم عليها اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها - 149 -
- المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة، من حيث إيجابياتها وسلبياتها ومدى توافقها مع الشريعة الإسلامية..... - 153 -
- الفرع الأول: إيجابيات اتفاقية سيداو وموقف الشريعة الإسلامية منها - 153 -
- أولاً: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة بشكل عام وموقف الشريعة الإسلامية منها، وهي: - 153 -
- الحق في التعليم: - 153 -
- مسألة: رأي الشرع من حق المرأة في التعليم:..... - 154 -
- الحق في العمل: - 154 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة بالعمل: - 155 -
- الحق في الأهلية القانونية:..... - 155 -
- مسألة: رأي الشرع في حق إكتساب المرأة الأهلية القانونية:..... - 155 -
- الحق في الجنسية:..... - 156 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في اكتساب الجنسية والمحافظة عليها: - 157 -
- الحق في الرعاية الصحية: - 158 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في الرعاية الصحية:..... - 159 -
- الفرع الثاني: سلبيات اتفاقية سيداو ورأي الشرع فيها: - 160 -
- أولاً: الدعوة إلى إلغاء جميع الأحكام الدينية التي تميز بين الذكر والأنثى، وإلغاء اعتبار الشريعة الإسلامية مصدراً للقوانين. - 160 -
- مسألة: موقف الشريعة الإسلامية من دعوة إلغاء التمييز بين الجنسين: - 160 -

- ثانيا: المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق دون النظر لاعتبارات الزوجية. - 162
-
- مسألة: رأي الشرع في المطالبة بإعطاء المرأة حرية التنقل والسفر بإطلاق: - 162 -
- ثالثا: المطالبة بإعطاء المرأة الحرية التامة في إنشاء عقد الزواج والخطبة، ولها أن تختار شريك حياتها دون تمييز للجنس، ولها الحرية بأن تحدد عدد أفراد أسرتها والفترة الزمنية بين المواليد، والقوامة والتبني، وإن وقع الطلاق أو الفسخ فلها من الإلتزامات والحقوق كالرجل. - 164 -
- مسألة: رأي الشرع في إعطاء المرأة الحرية التامة لإنشاء عقد الزواج والخطبة، واختيار شريك الحياة، وتحديد النسل، والقوامة، والتبني: - 164 -
- المطلب الثالث: الحقوق التي كفلتها اتفاقية سيداو للمرأة العاملة ورأي الشرع فيها. - 168 -
- أولا: الحق في العمل بوصفه حقا ثابتا لجميع البشر: - 168 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة في العمل: - 168 -
- ثانيا: الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل. - 169 -
- مسألة: رأي الشرع في حرية المرأة في اختيار المهنة ونوع العمل، والتمتع بنفس فرص العمالة، والمساواة في الأجر، وسلامة ظروف العمل: - 169 -
- ثالثا: الحق في الضمان الاجتماعي: - 171 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة في الضمان الإجتماعي: - 171 -
- رابعا: الحق في الإنجاب ومنع التمييز بسبب الزواج أو الأمومة: - 171 -
- مسألة: رأي الشرع في حق المرأة العاملة بالإنجاب وحظر الفصل التعسفي بسبب الولادة: - 171
-
- المطلب الخامس: واجبات المرأة العاملة في اتفاقية سيداو: - 172 -
- الخاتمة - 174 -
- المصادر والمراجع - 177 -
- فهرس المحتويات - 199 -