

الوسائل الشّرعيّة لحماية الأسرة

إعداد :

الدكتور: جمال نور الدين إدريس

كلية الآداب - جامعة الدمام

١٤٣٥هـ - ٢٠١٥م

تقدمة

الأُسرة في الإسلام من آيات الله تعالى، قرن تكوينها بتكوين العالم أجمع يقول تعالى: (وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ)^(١)، وقوله تعالى: (وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَالْوَأْنِكُمْ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ)^(٢).

ولذلك عنيت الشريعة الإسلامية عناية فائقة بهذه الأسرة في إطارها المادي والثقافي والفقهي ... ونجد في الفقه الإسلامي كلاماً طويلاً عن نظامها المادي، وعن رسالتها الأدبية التي ينبغي أن تقوم عليها، مثل الكلام عن عقد الزواج، وبيان الحقوق، وتبادل الواجبات، وحضانة الأولاد، وأسلوب النفقة، وآداب العشرة ... وطريقة حل العقد إذا تعذر بقاؤه، وأنصبة الموارث وقبل كل هذا وذاك ما ينبغي على الزوجين أن يفعلاه في إقامة الأسرة الصالحة على القواعد المكيئة، والأركان المتينة التي أشار إليها القرآن الكريم وذكرها ربُّ العزة جلَّ وعلا في قوله تعالى: (وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِتَسْكُنُوا إِلَيْهَا وَجَعَلَ بَيْنَكُمْ مَوَدَّةً وَرَحْمَةً إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ)^(٣).

فهذه القواعد الثلاث تمثل الحماية للأسرة لأنها أساس الحياة الزوجية الصالحة الموفقة، السكن، المودة، الرحمة فلا بد أن تقوم الأسرة بين الزوجين على هذه القواعد وهذه الأسس المكيئة وهي أن يعرف كلُّ من

(١) سورة الروم: الآية (٢١).

(٢) سورة الروم: الآية (٢٢).

(٣) سورة الروم: الآية (٢١).

الزّوجين حقّه ومستحقّه مع أنّ كلّ حقّ له ما يقابله من الواجب، بل إنّ الواقع في الإسلام تقوم فلسفته على الواجبات أكثر ممّا تقوم على الحقوق في الوقت الذي نجد فيه الحضارة الغربيّة فلسفتها قائمة على الحقوق في غالبها الأعم دون الواجبات، فالإنسان في حضارة الغرب مُطالبٌ سائل، والإنسان في حضارة الإسلام مُطالبٌ مسؤول، ولذا نجد أنّ الإنسان في نظر الإسلام مكلف أي عليه التزامات وتكاليف ومسؤوليات، وبناءً على ذلك: الإنسان في حضارة الإسلام كأنّما يقول: ماذا عليّ؟ ومن كلّ هذا جاءت عناية الشريعة الإسلاميّة بالأسرة وحمائيتها ورعايتها ومراقبتها بتأدية كلّ إنسان فيها ما عليه من الواجبات وبرعايته للحقوق لأنّ الحقوق في الأسرة في الإسلام في حقيقتها واجبات على الآخرين، فعلى سبيل المثال نجد أنّ حقّ الزّوجة إنّما هو واجبٌ على الزّوج، وحقّ الزّوج واجبٌ على الزّوجة، وحقّ الأولاد واجبٌ على الوالدين معاً، وحقّ الوالدين واجبات على الأولاد، ومن هنا تنبع الحماية الأوّليّة للأسرة في الإسلام بمعرفة الحقوق والواجبات.

ومن حماية الإسلام للأسرة أيضاً حسن اختيار الزّوجة بعد حسن تربيتها، وكذلك حسن اختيار الزّوج وكلّ ذلك يقوم على الدين والخلق، ومنها أيضاً احترام حقوق الطّفولة، وتحريم الاختلاط الحيواني الذي يُفضي إلى الرذيلة، وتحريم كلّ ما يخدش العرض والحياء، فالمجتمع في الإسلام أسرة كبيرة تقوم على التعارف والتّواد، والنّاس على صعيد الأرض سواسيّة، ولاؤهم لله لا لجنس ولا لتربة، أكرمهم عند الله أتقاهم، ولكلّ هذه النّقاط وغيرها يأتي هذا البحث متناولاً الوسائل التي ينبغي للأسرة أن تسير في ركابها حماية لها حتّى لا تنهار لأتفه

الأسباب، وبذلك نضمن ألا تقع في براثن الوافد الأجنبي والخور الداخلي، وقد جاء وفق المباحث الآتية:

المبحث الأول: في تعريف الوسائل، والشريعة، والأسرة .

المبحث الثاني: الوسائل التي يجب اتباعها لحماية الأسرة .

المبحث الثالث: وسائل حماية الأسرة بين الشريعة الإسلامية، والقوانين الوضعية .

وقد أجريت داخل هذه المباحث مطالب، وختمت البحث بخاتمة تعرضت فيها لأهمّ النتائج والتوصيات التي توصلت إليها، ثمّ فهرست للموضوعات، وقائمة للمصادر والمراجع.

«والله من وراء القصد»،

المبحث الأول: في تعريف الوسائل والشريعة والأسرة.

المطلب الأول: في تعريف الوسائل لغة واصطلاحاً

الوسائل لغة: ^١

الوسائل جمع وسيلة، على وزن فعيلة، وقد تجيء الفعيلة بمعنى الآلة^(١)، وهي مشتقة من:

وسل يسل وسلاً ووسيلة، وتجمع على وسيل، ووسائل^(٢).

ومن معاني الوسيلة في اللغة العربية:

١ - الرَّغْبَةُ والطلب: يقال وسل، إذا رغب، والواسل: الراغب إلى الله عز وجل^(٣)، قال الراغب الأصفهاني: الوسيلة: التوصل إلى الشيء برغبة، وهي أخص من الوصلة، لتضمنها لمعنى الرَّغْبَةُ^(٤).

٢ - المنزلة، والدرجة، والقربة: قال ابن منظور: الوسيلة: المنزلة عند الملك، والوسيلة: الدرجة، والوسيلة، القربة، ووسل فلان إلى الله إذا عمل عملاً تقرب به إليه^(٥). ومنه قوله

(١) لسان العرب: لابن منظور، ٧٢٤/١١-٧٢٥، مادة (وسل)، ط. دار صادر، بيروت، الطبعة الأولى، (بدون).

ومختار الصحاح: لمحمد بن أبي بكر الرّازي، ٣٠٠/١، مادة (وسل)، ط. مكتبة لبنان، بيروت، ١٤١٥هـ-١٩٩٥م بتحقيق: محمود خاطر.

(٢) أنظر: المصادر السابقة نفسها.

(٣) لسان العرب: لابن منظور، ٧٢٤/١١ وما بعدها، مصدر سابق.

(٤) المفردات في غريب القرآن: للأصفهاني، ٥٢٣/١، ٥٢٤، ط. دار المعرفة، لبنان، (بدون)، بتحقيق: محمد سيد كيلاني.

(٥) لسان العرب: لابن منظور، ٧٢٤/١١، مادة: (وسل)، مصدر سابق.

تعالى: (..وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ..) (١) ، قال قتادة رحمه الله: (أي تقربوا إليه بطاعته، والعمل بما يرضيه) (٢) .

٣- الواسطة، الوسيلة إلى الشيء: واسطة إليه يوصل إليه عن طريقها، كالوسيلة إلى الأمير، وقد تكون الوسيلة شخصاً وسيطاً، أو عملاً يكون فيه تقريب (٣) .

ويتبين لنا من خلال هذه التعريفات أنّ الوسيلة هي التي نتوصّل بها إلى الشيء ونتقرب بها إليه، أو هي الواسطة إليه وهذا كلّ ممّا يخدم بحثنا هاهنا.

الوسائل اصطلاحاً:

عرّفت الوسائل اصطلاحاً بعدة تعريفات منها: (الأفعال التي يتوصّل بها إلى تحقيق المقاصد) (٤) ، وهذا تعريف عام.

أما في اصطلاح الدّعاة:

فهي الطرق الشرعيّة القولية والفعلية التي يستعين بها الدّاعية في إيصال مقصود الدّعوة ومضمونها، ونجد المعاصرين لهم عدة تعريفات للوسائل الدّعوية منها:

(١) سورة المائدة: الآية (٣٥).

(٢) تفسير الطبري، ٢٢٦/٦، ط- دار الفكر، بيروت، ١٤٠٥ هـ.

(٣) لسان العرب: لابن منظور، ٧٢٤/١١، وما بعدها، مصدر سابق.

(٤) تقريب الوصول إلى علم الأصول: لابن جزي الكلبي، ص (٧١)، ط- دار الأقصى، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٠٤١٠هـ، بتحقيق: محمد علي فركوس.

١. (ما يستعين به الداعي على تبليغ الدعوة إلى الله تعالى على نحو نافع مثمر)^(١) ، وقيل: (ما يتوصل به الداعية إلى تطبيق مناهج الدعوة في أمور مادية ومعنوية)^(٢) ، وقيل: (هي الأوعية التي تحمل فيها الدعوة لجذب الآخرين إلى طريق الخير)، ويتبين لنا من هذه التعريفات أنّ التعريف الأوّل باعتبار المدلول العام، والتعريف الثاني في اصطلاحات الدعاة هو الذي يحقّق مقصودنا في هذه الدراسة.

(١) أصول الدعوة: للدكتور عبد الكريم زيدان، ص (٤٤٧)، ط. دار الوفاء، مصر، الطبعة الخامسة، ١٤١٢هـ.

(٢) المدخل إلى علم الدعوة: محمد أبي الفتح البابينوني، ص (٢٨٢)، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٢هـ.

المطلب الثاني: تعريف الشريعة لغة واصطلاحاً

الشريعة لغة:

جاءت الشريعة في اللغة بعدة معانٍ من ذلك، مورد الشاربية، واشتق من ذلك الشريعة في الدين، والشريعة، قال تعالى: (..لِكُلِّ جَعَلْنَا مِنْكُمْ شِرْعَةً وَمِنْهَا جَا..)^(١) وقوله تعالى: (ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ)^(٢)، ويقال أيضاً شرعت الباب إلى الطريق أي إذا أنفذته إليه^(٣)، وتأتي الشريعة أيضاً بمعنى الدين والمنهاج والطريق، وتأتي أيضاً بمعنى البيان والوضوح^(٤).

الشريعة اصطلاحاً:

عرّف العلماء الشريعة قديماً وحديثاً بعدة تعريفات من أهمها وأشهرها:

١. تعريف ابن حزم الظاهري الأندلسي قال: (الشريعة هي ما شرعه الله تعالى على لسان نبيه صلى الله عليه وسلم في الديانة، وعلى السنة الأنبياء عليهم السلام قبله، والحكم منها للناسخ...)^(٥).

(١) سورة المائدة: الآية (٤٨).

(٢) سورة الجاثية: الآية (١٨).

(٣) أنظر لسان العرب: لابن منظور، ١٧٧/٨، وما بعدها مادة (شرع)، مصدر سابق، والقاموس المحيط: للفيروزآبادي، ٩٤٦/١، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، (بدون)، ٥٣٣٥/١، ط. ومختار الصحاح للجواهي، ص (٣٣٥)، مصدر سابق.

(٤) أنظر المصادر السابقة نفسها.

(٥) الإحكام في أصول الأحكام،: للآمدي ٤٤/١، ط. دار الحديث، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٤٠٤هـ.

٢ . وقال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله: (اسم الشريعة والشرع والشرعة، فإنه ينتظم كل ما شرعه الله من العقائد والأعمال..)، وقال أيضاً: السنة كالشريعة: هي ما سنّه الرسول صلى الله عليه وسلم وشرعه من العمل، وقد يراد به كلاهما، فلفظ السنة يقع على معانٍ كلفظ الشريعة، ولهذا قال ابن عباس وغيره من قوله تعالى: (...شُرْعَةٌ وَمِنْهَاجًا)^(١) ، سنة وسبيلاً، ففسروا الشرع بالسنة، والمنهاج بالسبيل... والشريعة إنما هي كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، وما كان عليه سلف الأمة في العقائد والأحوال والعبادات، والأعمال والسياسات والأحكام والولايات والعطيات..، (وحقيقة الشريعة اتباع الرسل والدخول في طاعتهم كما أن الخروج خروج عن طاعة الرسل، وطاعة الرسل هي دين الله)^(٢) .

٣ . وجاء في تعريف الشريعة: (ما شرعه الله لعباده من العقائد والعبادات والأخلاق والمعاملات، ونظم الحياة في شعبها المختلفة لتنظيم علاقة الناس بربهم وعلاقاتهم بعضهم البعض، وتحقيق سعادتهم في الدنيا والآخرة، فشريعة الله هي النهج الحقّ المستقيم، الذي يصون الإنسانية من الزيغ والانحراف، ويجنبها مزالق الشرّ، ونوازع الهوى، وهي المورد العذب الذي يشفي غلتها، ويحي نفوسها، وترتوي به عقولها، ولهذا كانت

(١) سورة المائدة: الآية (٤٨).

(٢) مجموع الفتاوى : لابن تيمية، ٣٠٦/١٩، ط. مكتبة ابن تيمية، الطبعة الثانية، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد النجدي.

الغاية من تشريع الله استقامة الإنسان على الجادة، لينال عزّ الدنيا وسعادة الآخرة^(١).

ومما لا شكّ فيه أنّ العلاقة بين المعنى اللغوي والاصطلاحي لأي لفظ — كما أسلفنا — وثيقة جداً، فلا يوجد معنىً اصطلاحياً منبَت الصلّة عن معناه اللغوي.

فالمعنى اللغوي للفظ (الشريعة) واضح وجلي في المعنى الاصطلاحي، فعلى المعنى اللغوي الأوّل وهو: أنّ الشريعة مورد الماء الجاري، سمّيت الأحكام: (شريعة)، من جهة أنّها توصل إلى حياة النفوس، كما أنّ المورد يوصل إلى ما فيه حياة الأبدان.

أما المعنى اللغوي الثاني، وهو: أنّ الشريعة: الطريقة الواضحة، سمّيت الأحكام: (شريعة) من جهة أنّها مستقيمة، لا اختلاف فيها ولا اضطراب، كما أنّ الطريقة الواضحة لا التواء فيها ولا اعوجاج، وسمّيت (الشريعة) تشبيهاً بشريعة الماء حيث إنّ من شرّع فيها على الحقيقة المصدوقة روى وتطهّر^(٢).

(١) تاريخ التشريع الإسلامي: للدكتور مناع القطان، ص (١٥) ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة السادسة والعشرون، ١٩٩٧م.
(٢) لسان العرب: لابن منظور، ١٧٧/٨، مصدر سابق.

المطلب الثالث: تعريف الأسرة لغة واصطلاحاً

الأسرة لغة:

مشتقة من الأسر لقوله تعالى: (نَحْنُ خَلَقْنَاهُمْ وَشَدَدْنَا أَسْرَهُمْ وَإِذَا شِئْنَا بَدَلْنَا أَمْتَالَهُمْ تَبْدِيلًا)^(١)، أو القيد الذي يقيد ويربط به، تقول: هذا اسر الأسر أي القيد، وتأتي بمعنى كل الشيء أو جميعه، تقول العرب: هذا الشيء لك بأسره أي كله، وجاءوا بأسرهم يعني: جميعهم.

وانطلاقاً من كل ذلك الذي ذُكر فإن (الأسرة) تُطلق ويُراد بها:

١/ الدروع الحصينة، وسميت بذلك لإحكام صنعها حتى كأنها حصن يقي من لاذبه واحتمى فيه من ضربات الأعداء.

٢/ أو أهل الرّجل وعشيرته ورهطه الأذنون، وسموا بذلك، لقوة الرّباط الذي يربطهم ويوقر لهم الحماية والمنعة.

٣/ أو الجماعة يربطهم أمر مشترك وسموا بذلك، للأمر الذي يربطهم ويجمع بينهم^(٢).

ونجد أنه قد شاع استعمال المعنى عرفاً وهو: أهل الرّجل وعشيرته بحيث إذا أطلقت كلمة (أسرة) انصرف الذهن مباشرة إلى مجموعة أفراد

(١) سورة الإنسان: الآية (٢٨).

(٢) أنظر: الصحاح: للجوهري، ٥٧٩/٢، مصدر سابق، ولسان العرب: لابن منظور، ١٩/٤ - ٢٠، مصدر سابق.

ذوي صلات معينة من قرابة أو نسب يعيشون معاً، أو ينحدر بعضهم من بعض^(١).

الأسرة اصطلاحاً:

والأسرة في الاصطلاح تُطلق ويُراد بها الأب والأم، وما انبثق منهما من ذرية أبناء وبنات وإخوة وأخوات، وأعمام وعمات وعاقلة الفرد^(٢)، ومن خلال هذا التعريف يتضح لنا العلاقة القوية بين المعنى الاصطلاحي والمعنى اللغوي.

ومما سبق يتضح لنا أن:

الأسرة في الإسلام هي اللبنة الأولى القائمة على العقيدة الإسلامية في بناء المجتمع الإسلامي وهي البيئة الطبيعية التي تتعهد الطفل بالتربية ولا سيما في السنوات الأولى من عمره، وهي الوعاء الثقافي الذي يشكل حياة الفرد ويكسبه الاتجاهات والممارسات الاجتماعية^(٣).

(١) الصحاح: في اللغة والعلوم (تحديد صحاح العلامة الجوهري، والمصطلحات العلمية والفنية بالمجامع، والجامعات العربية) إعداد وتصنيف نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، ٢٠/١، ط دار الحضارة العربية، بيروت، ١٩٧٤م.
(٢) أنظر: مجموع الفتاوى: لابن تيمية، ٥٢/٣٤، وما بعدها، مصدر سابق.
(٣) أصول التربية الإسلامية: لأمين أبو لادي، ص (٢٢٢)، ط دار ابن الجوزي، الرياض، الطبعة الثانية، ٢٠٠٢م.

المبحث الثاني

الوسائل الشرعية لحماية الأسرة

غنى عن البيان أن القرآن الكريم عنى ببناء الأسرة في المجتمع المسلم بناءً مُحكماً الذي يجعلها تصمد إزاء أعاصير الحياة وأنوائها المختلفة، وجاءت السنّة الشريفة مفسرة لما جاء به القرآن الكريم، ولن يتأتى لأحد البتّة فهم هدى القرآن بعيداً عن السنّة مهما بلغ ذكاؤه وعبقريته وألمعيته.

والحقّ الذي لا يخفى أن كلّ أسرة أُقيمت على هدى أحكام القرآن الحقّة، والتزمت بهذه الأحكام في سعيها وحركتها على ظهر الأرض إيماناً واحتساباً كتب الله لها الخيريّة والسعادة، ولأنّ الأسرة هي اللبنة القوية الراسخة في بناء الأمة المسلمة سعى أعداؤها من الماسونيين والعلمانيين والمرجفين الذين يسعون في الأرض فساداً إلى العمل جاهدين بأموالهم وأنفسهم وغيرها أن يحولوا بين أبناء هذه الأمة وبين هذه القيم الأسرية الإسلامية الراسخة وهذا ما تنضح به دعوات وكتب وأقوال دعاة التنوير الكاذب وهم يجاهدون في تحقيقه تقويضاً لهذا البناء الباذخ، حتى تكون الأمة لقمة سائغة للصهيونية والصليبية... وما شابه ذلك من ضروب التخريب والتدمير والتغريب والإفساد في الأمة المسلمة.

ولكلّ هذا تأتي هذه الوسائل لحماية الأسرة من هذه الأخطار المحدقة بها التي أردنا من خلال الاستقراء والتتبّع لنصوص الشرع وقواعده

إبرازها، وقد جعلتها في ثلاثة مطالب كلّ مطلب أردته أن يكون لبنة أساسية لحماية الأسرة، جاءت على النحو التالي:

المطلب الأوّل: الوازع الديني

يعتبر الوازع الديني الوسيلة الأساسية لحماية الأسرة ممّا يتهددها ويطردها لأنّه هو الذي يجعل الفرد يكفّ وينزجر عن كلّ ما يعكّر صفو هذه الأسرة، ونقصد بالوازع الديني المبادئ والمعاني المستقرة التي جعلها الله عبر شرعته في وجدان الإنسان، وهي التي تحجزه وتمنعه عن الوقوع فيما يعارض أو يخالف تلك المبادئ السامية، ومن ذلك:

١/ اختيار الشريك:

فإنّ الأسرة في الإسلام حينما يُراد لها أن تقوم فإنّها تقوم على مبادئ هذا الدين وقواعده ترسيخاً لهذا البناء واستدامته، وهو في ذلك يعتمد اعتماداً أساسياً على النصوص الشرعية في اختيار شريك الحياة الذي يكون أحد طرفي هذه الأسرة يقول الله تعالى: (وَلَا تَنْكِحُوا الْمُشْرِكَاتِ حَتَّى يُؤْمِنَ وَلِأُمَّةٍ مُّؤْمِنَةٍ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكَةٍ وَلَوْ أَعْجَبَتْكُمْ وَلَا تُنْكِحُوا الْمُشْرِكِينَ حَتَّى يُؤْمِنُوا وَلَعَبْدٌ مُّؤْمِنٌ خَيْرٌ مِّنْ مُّشْرِكٍ وَلَوْ أَعْجَبَكُمْ أُولَئِكَ يَدْعُونَ إِلَى النَّارِ وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى الْجَنَّةِ وَالْمَغْفِرَةِ بِإِذْنِهِ وَيُبَيِّنُ آيَاتِهِ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُونَ)^(١)، ونبينا صلى الله عليه وسلم يقول من حديث أبي هريرة رضي الله عنه: (إذا خطب إليكم من ترضون دينه وخلقه فزوجوه إلاّ تفعلوا تكن فتنة في الأرض وفساد عريض)^(٢)، ويقول النبي

(١) سورة البقرة: الآية (٢٢١).

(٢) سنن الترمذي: كتاب: النكاح، باب: ما جاء إذا جاءكم من ترضون دينه فزوجوه، ٣٩٤/٣، حديث رقم (١٠٨٤)، ط دار إحياء التراث، بيروت، (بدون)، بتحقيق: احمد

صلى الله عليه وسلم أيضاً من حديث أبي هريرة رضي الله عنه: (تنكح المرأة لأربع: لمالها ولحسبها ولجمالها ولدينها فاظفر بذات الدين تربت يداك)^(١).

٢/ اهتمام الشريعة بعقد الزواج:

وإمعاناً في حماية الشريعة لهذه الأسرة فإنها قد جعلت لعقد الزواج أهمية خاصة فإحاطته بضوابط دقيقة وشروط أشدّ ضبطاً من سائر العقود الأخرى، ونتبين من خلال هذا قداسة وأهمية الزواج في الإسلام الأمر الذي يحمل النفس على احترام تلك العلاقة وإعطائها نوعاً من الإجلال فيكون بذلك ضامناً لها من أن تُمسّ أو يعكّر صفوها أو يكدر نقاؤها، ويكفي في ذلك أن نشير إلى أن الله تعالى سمى هذا العقد بـ (الميثاق الغليظ) وأمرنا بالوفاء بكلّ التزاماته ومتطلباته، يقول تعالى: (وَإِنْ أَرَدْتُمْ اسْتِبْدَالَ زَوْجٍ مَّكَانَ زَوْجٍ وَآتَيْتُمْ إِحْدَاهُنَّ قِنطَاراً فَلَا تَأْخُذُوا مِنْهُ شَيْئاً أَتَأْخُذُونَهُ بُهْتَاناً وَإِنَّمَا مُبِيناً)^(٢).

٣/ تبغيض الطلاق وتضييق أسباب الفرقة:

حرصت الشريعة الإسلامية في استدامة العلاقة الزوجية بناءً على ذلك الميثاق الغليظ، وحتى لا يقطع ذاك الحبل الذي يُكوّن هذه الأسرة ويشدّ بعضها إلى بعض، وضعت بل وفرضت لحلّ الخلافات الزوجية عدة آليات ووسائل حتى تضمن ألا ينهار هذا البناء المتماسك، فأمرت كلا الزوجين بالحرص على هذا البناء بإرشادهما ألا ينسوا الفضل بينهما وإلى الصبر والتحمل، بل وبغضت في الطلاق، يقول النبي صلى الله عليه وسلم من

محمد شاكر، وسنن ابن ماجة، كتاب: النكاح، باب: الأكفاء، ٦٣٢/١، حديث رقم (١٩٦٧)، ط دار الفكر، بيروت، (بدون)، بتحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.

^(١) صحيح البخاري، كتاب: النكاح، باب: الأكفاء، في الدين ..، ١٩٥٨/٥، حديث رقم

(٤٨٠٢)، ط دار ابن كثير، اليمامة، بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.

^(٢) سورة النساء: الآية (٢٠-٢١).

حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: (أبغض الحلال إلى الله الطلاق)^(١)، واشتد نكير النبي صلى الله عليه وسلم على الذي يريد أن يفسد العلاقة بين الزوجين ونفى نسبه إليه، وإلى المسلمين يقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث أبي هريرة رضي الله عنه: (ليس منّا من خبب امرأة على زوجها، أو عبداً على سيده)^(٢)، ونجد أنّ النبي صلى الله عليه وسلم قد حذر أيما تحذير أي امرأة طلبت الطلاق من دون سبب، قال النبي صلى الله عليه وسلم من حديث ثوبان رضي الله عنه: (أيما امرأة سألت زوجها طلاقاً في غير ما بأس فحرام عليها رائحة الجنة)^(٣).

ونجد أنّ الإسلام في اختيار الزوجة، أو الزوج قد راعى أهل كليهما في أنّ يكونوا من أهل التقى والصلاح والحلّ والعقد وبذلك يريد أنّ يوجد الضمان الحقيقي لاستدامة الزواج، أو لاستدامة العلاقة فيما بعد، ويحتاط بذات القدر إلى أنّه إذا حدث خلاف بين الزوجين أنّ يجدا من أهل كليهما من يردعهما ويرجعهما إلى جادة الصواب، يقول الله تعالى: (وَاللّٰتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ فَإِنَّ أَطْعَمَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيماً كَبِيراً)^(٤)، فكيف يتمّ

(١) سنن أبي داود، كتاب: النكاح، باب: كراهية الطلاق، ٢/٢٥٤-٢٥٥، حديث رقم (٢١٧٨)، ط- دار الفكر، بيروت، (بدون) بتحقيق: محمد محي الدين عبد الحميد، وسنن البيهقي الكبرى، كتاب: الخلع والطلاق، باب: ما جاء في كراهية الطلاق، ٣٢٢/٧، حديث رقم (١٤٦٧١)، ط- مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ١٤١٤هـ - ١٩٩٤م، بتحقيق: محمد عبد القادر عطا.

(٢) سنن أبي داود، كتاب: الطلاق، تفريع أبواب الطلاب، باب: فيمن خبب امرأة على زوجها، ٢/٢٥٤، حديث رقم (٢١٧٥)، مصدر سابق، ومسند الإمام أحمد، ح/٣٩٧، حديث رقم (٩١٤٦)، ط- مؤسسة قرطبة، مصر، (بدون).

(٣) صحيح بن حبان، ٩/٤٩٠، حديث رقم (٤١٨٤)، ط- مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثانية، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م، بتحقيق: شعيب الارنؤوط.

(٤) سورة النساء: الآيتان (٣٤-٣٥).

الإصلاح إذا كان الحكم من أهلها وأهلها لم يكونا عدلين صالحين؟! ولذلك يقول إمامنا علي رضي الله عنه: (الحكمان بهما يجمع الله، وبهما يفرق)^(١)

٤/ أهمية النسل (الولد) في تثبيت واستدامة الزواج:

يعتبر الولد أو النسل من زينة الحياة الدنيا ومباهجها، يقول الله تعالى: (أَلْمَالُ وَالْبَنُونَ زِينَةُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا..)^(٢)، بل ويعدّ النسل من مقاصد الدين الكلية^(٣)، ومقصد أساس من مقاصد

الزواج يقول النبي صلى الله عليه وسلم (تناكحوا تكاثروا فإني أباهي بكم الأمم)^(٤)، ويقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث معقل بن يسار: (تزوجوا الودود الولود فإني مكاثر بكم الأمم)^(٤)، ولكل هذا وذلك يعتبر الولد مدعاة لعدم إقدام الأسرة على فطم عرى الزوجية لأنّ حبّ الأولاد فطرة جبلية في نفوس الوالدين، ولذلك يعتبر الابن ذكراً أو أنثى قرّة عين أبيه وأمه، ونجد الوالدين يحرصان كلّ الحرص على بقاء أبنائهم بينهم بجانبهم لا يُحبّون مفارقتهم، كما جاء في حديث معاوية بن قرّة عن أبيه قال: (إنّ رجلاً كان يأتي النبي صلى الله عليه وسلم ومعه

(١) تفسير الطبري ، ٧٣/٥، ط- دار الفكر، بيروت، ١٤٠٥هـ.

(٢) سورة الكهف ، الآية(٤٧).

(٣) الموافقات في أصول الشريعة: للإمام الشاطبي، ١٠/٢، ط- دار المعرفة، بيروت، (بدون)، بتحقيق: الشيخ عبدالله دراز.

(٤) البخاري مع الفتح، كتاب: النكاح، باب: قول النبي صلى الله عليه وسلم من استطاع منكم الباءة فليتزوج...، ١١١/٩، ط- دار المعرفة، بيروت، (بدون) بتحقيق، محي الدين الخطيب.

(٤) المستدرک علی الصحیحین: للحاکم، کتاب: النکاح، ١٧٦/٢، حديث رقم (٢٦٨٥)، ط- دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١١هـ - ١٩٩٠م، بتحقيق: مصطفى عبد القادر عطا.

ابن له، فقال له النبي صلى الله عليه وسلم أتحبه؟ فقال: يا رسول الله أحبك الله كما أحبه، ففقدته النبي صلى الله عليه وسلم، فقال: ما فعل ابن فلان؟ قالوا: يا رسول الله مات، فقال النبي صلى الله عليه وسلم لأبيه: أما تحب ألا تأتي باباً من أبواب الجنة إلا وجدته ينتظرك؟ فقال الرجل: يا رسول الله، أله خاصة أو لكلنا؟ قال: بل لكلكم^(١).

معنى ذلك أن النسل أو الولد ضمانه - كما ذكرنا - لاستدامة الزواج لأنّ الفراق بين الزوجين إن حدث - لا قدر الله - فإنّ الولد لا بدّ أن يلتحق بأحد الوالدين ويفارق الآخر، فتحصل اللوعة والفراق والجزع، ولذلك يحرص الوالدان أشدّ الحرص على بقاء هذه العلاقة الزوجية التي تربط بينهما حرصاً على بقاء الولد بجانبها معاً.

٥/ مراقبة الله، واستشعار عظمته:

من الأشياء التي تمثل الحماية الكبرى للأسرة عند المسلم استشعار الله وعظمته وقدرته، والإحساس بأنّه مطلع على كلّ ما ندع ونذر، والخوف من عذابه أخروياً ودنيوياً والرغبة في جزائه كذلك هذا كلّه يمثل عاصماً من انفصام عرى الأسرة، ولذلك جاءت الآيات واضحة في التعامل مع الأسرة في أكثر من موضع في القرآن الكريم وفي سنته صلوات ربي وسلامه عليه بأن نتقي الله وألا ننتهك حرّامات الأسرة التي حرّمها الله، يقول تعالى: (نِسَاءُكُمْ حَرَّتُمْ لَكُمْ فَأْتُوا حَرَّتَكُمْ أَنَّى شِئْتُمْ

(١) مسند الإمام أحمد، ٤٣٦/٣، حديث رقم (٥٦٣٣)، مصدر سابق.

وَقَدِّمُوا لَأَنْفُسِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّكُمْ مُلَاقُوهُ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ^(١)،
 وقوله تعالى: (وَالْمُطَلَّقاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ وَلَا يَحِلُّ لَهُنَّ أَنْ
 يَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِي أَرْحَامِهِنَّ إِنْ كُنَّ يُؤْمِنَنَّ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 وَبَعُولَتْهُنَّ أَحَقُّ بِرَدِّهِنَّ فِي ذَلِكَ إِنْ أَرَادُوا إِصْلَاحًا وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلِيهِنَّ
 بِالْمَعْرُوفِ وَلِلرِّجَالِ عَلِيهِنَّ دَرَجَةٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ)^(٢)، وقوله تعالى
 (..وَلَا تَعْرَمُوا عُقْدَةَ النِّكَاحِ حَتَّى يَبْلُغَ الْكِتَابُ أَجْلَهُ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ
 مَا فِي أَنْفُسِكُمْ فَاحْذَرُوهُ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَفُورٌ حَلِيمٌ)^(٣)، وقوله تعالى:
 (إِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَأَمْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ وَأَشْهِدُوا
 ذَوِي عَدْلٍ مِّنْكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ذَلِكَ يُوعِظُ بِهِ مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ
 وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا)^(٤)، ومن الأحاديث التي
 تؤكد هذه المعاني قول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث أبي هريرة
 رضي الله عنه قال: (إن الله يغار، وغيره الله تعالى أن يأتي المؤمن ما
 حرم الله)^(٥). وقوله صلى الله عليه وسلم من حديث عبد الله بن عمر
 رضي الله عنهما قال: (أخذ رسول الله صلى الله عليه وسلم ببعض
 جسدي فقال: اعبد الله كأنك تراه وكن في الدنيا كأنك غريب، أو عابر
 سبيل)^(٦).

(١) سورة البقرة: الآية (٢٢٣).

(٢) سورة البقرة: الآية (٢٢٨).

(٣) سورة البقرة: الآية (٢٣٥).

(٤) سورة الطلاق: الآية (٢).

(٥) صحيح البخاري، كتاب: النكاح، باب: الغيرة، ٢/٥، ٢٠٠٢، حديث رقم (٤٩٢٥)،

مصدر سابق.

(٦) منسند الإمام أحمد، ١٣٢/٢، حديث رقم (٦١٥٦)، مصدر سابق.

ومن الأشياء التي ينبغي أن نراعي الله فيها ونتقه ونجدها قد عمّت بها البلوى في مجتمعاتنا وأسرنا ويجدر بنا أن ننبه إلى أهمّها:

١. عدم دخول الأقارب غير المحارم على المرأة في بيتها في حالة غياب زوجها:

لا يخلو بيت من البيوت من وجود أقارب للزوج من غير محارم زوجته، وقد تضطّروهم الحاجة أن يعيشوا معه في بيته لبعض الظروف الاجتماعية المعروفة مثل الإخوة والأعمام وأبناء الأخوان أو الأخوال ، وتولد هذه الإقامة بعض المفاصد الشرعية التي تغضب الله تعالى إذا لم تضبط بالوسائل والحدود الشرعية، يقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث عقبة بن عامر رضي الله عنه: (ياكم والدخول على النساء، فقال رجل من الأنصار: يا رسول الله أفرايت الحموم، قال: الحموم الموت)^(١)، وقد علّق الإمام النووي على هذا الحديث قائلاً: المراد في الحديث أقارب الزوج غير آبائه وأبنائه لأنهم محارم للزوجة يجوز لهم الخلوة بها، ولا يوصفون بالموت، قال: وإنما المراد الأخ وابن الأخ والعم، وابن العم وابن الأخت، وغيرهم ممن يحلّ لها التزوج به ولو لم تكن متزوجة، وجرت العادة بالتساهل فيه فيخلو الأخ بامرأة أخيه فشبهه بالموت، وهو أولى بالمنع من الأجنبي^(٢)، والحموم له عدة معاني منها:

(١) أن الخلوة بالحموم قد تؤدي إلى هلاك الدين إن وقعت المعصية.

(١) صحيح البخاري، كتاب: النكاح، باب: لا يخلون رجل بامرأة إلا ذو محرم، والدخول على المغيبة، ٢٠٠٥/٥، حديث رقم (٤٩٣٥)، مصدر سابق.

(٢) أنظر: مسلم بشرح النووي، ١٤٥/١٤، ط- دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثانية، ١٣٩٢هـ.

- (٢) أو تؤدّي إلى الموت إن وقعت الفاحشة، ووجب حدّ الرّجم.
- (٣) أو إلى هلاك المرأة بفراق زوجها لها إذا حملته الغيرة على تطلقها.
- (٤) أو المقصود احذروا الخلوة بالأجنبيّة كما تحذرون الموت.
- (٥) أو أنّ الخلوة مكروهة كالموت.
- (٦) أو فليت ولا يخلو بالأجنبيّة.

وكُلّ هذه الوسائل لحرص الشريعة على حفظ الأسر، ومنع معاول التّخريب من الوصول إليها، ولذا نقول للذين يتذرّعون بمسألة الثقة، ويقولون: أنا أتق بزوجتي أو بأخي، أو بابن عمّي نقول لهؤلاء: لا ترفعوا ثقنكم ولا ترتابوا فيمن لا ريبة فيه، ولكن اعلموا أنّ حديثه صلّى الله عليه وسلّم: (لا يخلون رجل بامرأة إلا كان ثالثهما الشيطان)^(١)، يشمل أتقى النّاس، وأفجر النّاس، والشريعة لا تستثني من مثل هذه النصوص أحداً، إذ أنّ الخطاب عام يندرج فيه كلّ النّاس.

٢. مراعاة الصّواب الشرعيّة في الرّيارات العائليّة:

الإنسان بطبعه جُبِل على الاجتماع، وتكوين الصّداقات، وهذه لا تحدث إلاّ بزيارة بعضنا بعضاً، فإذا كانت الزيارة بين العوائل فلا بدّ أن تُضبط بالصّواب الشرعيّة سداً لمنافذ الشرّ والاختلاط، وإذا تتبّعنا الآثار السّالبة

(١) سنن الترمذي، كتاب: الرّضاع، باب: ما جاء في كراهية الدخول على المغيبات، ٤٧٤/٣، حديث رقم (١١٧١)، مصدر سابق.

للجلسات في الزيارات العائلية ، فسند أن مفسدها كثيرة لا تُحصى.
منها:

١/ غالب النساء في مجالس الاختلاط حجابهنّ معدوم، أو مختل فنجد الكثيرات منهنّ يبدن زينتهنّ التي نهى الله عن إبدائها لغير المحارم يقول تعالى: (..وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ ..)^(١)، والذي نراه أن أغلب النساء يتزينّ في هذه المجالس المختلطة ما لا تتزين الواحدة لزوجها.

٢/ رؤية الرجال للنساء في المجلس الواحد سبب من أسباب فساد الدين والخلق وتؤدي إلى هياج الشهوات المحرمة والغرائز المكبوتة.

٣/ ما يحدث في هذه المجالس من تقاطع وتنازع، وذلك عندما ينظر هذا إلى زوجة ذلك، أو يغمز هذا لزوجة ذلك، أو يمازحها ويضاحكها والعكس، ويُعيد أن يرجع الزوجان إلى البيت من هذه الزيارات العائلية المختلطة تبدأ تصفية الحسابات، لماذا ضحكت من كلمة فلان، وليس في كلامه ما يضحك، لماذا حينما يتكلم فلان تفهمين كلامه بسرعة، وكلامي أنا لا تفهمينه على الإطلاق، والمرأة بدورها تقول له: لماذا غمزت فلانة؟ ولماذا ضحكت معها ...؟ الخ هذه الاتهامات التي تجرّها أمثال هذه الزيارات وقد تنتهي هذه النزاعات بعداوات أو تفسخ، أو طلاق، وقد تكون مدعاة أن يقارن الزوج زوجته بأخرى أو العكس فهذا كله يؤدي إلى فساد العلاقة الزوجية، أو يؤدي إلى سوء العشرة.

(١) سورة النور: الآية (٣١).

٣. الانتباه لخطورة السائقين والخدم في البيوت:

تقوم الشريعة على قاعدة: (درء المفسد مقدم على جلب المصالح)^(١)، ويعتبر سدّ أبواب الشرّ والفتنة من الأولويات الشرعية، ومن هذا الباب ينبغي أن ننتبه للمفاسد والآثام التي تلج علينا من باب الخدم والسائقين إذا لم نزن ذلك ونضبطه بميزان الشرع، ومن المفاسد التي تحدث من هذا الباب:

- ١/ فتنة الإغراء والإغواء، فطالما سمعنا وقرأنا عن خادمتين أغرين الرجال في البيوت التي يخدمن فيها، وخصوصاً الشباب.
- ٢/ تخلي ربة الأسرة الأصلية عن واجباتها ونسيانها لمهامها، وتعويدها الكسل فإذا سافرت الخادمة أو انقطعت عن العمل لأي سبب من الأسباب كانت الطامة الكبرى.

٣/ سوء تربية الأبناء: بعض الأسر - للأسف الكبير - تترك ابنائها عند الخدم ولا تراقبهم المراقبة الكافية، وهذا يؤدي بدوره إلى نقل معتقدات كفرية إلى الأطفال إذا كان الخدم غير مسلمين، ويؤدي أيضاً إلى حرمان الطفل من حنان أمه اللازم في تربيته، وعدم استقرار نفسيته، وكذا يؤدي إلى تشويه لغته العربية، فينشأ بمركب نقص يضره أثناء العملية التعليمية وما يحدث من الخادمتين قد يحدث من الخدم

(١) الأشباه والنظائر: للسيوطي، ٨٧/١، ط - دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٣ هـ. والإبهاج شرح المنهاج: لعلي بن عبد الكافي السبكي وولده تاج الدين، ٦٥/٣، ط - دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٤ هـ، بتحقيق: جماعة من العلماء.

والسائقين فكم من الزوجات قد افسدن بسبب الاختلاط غير المنضبط معهم؟.

ولكن وجب أن نسترشد بقوله تعالى: (..وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا..)^(١)، فلا بد أن نشير إلى ما يلي:

(١) لا ننكر أن عدداً من السائقين والخدم الكفرة قد أسلموا وحسن إسلامهم نتيجة لما رواه من بعض مظاهر الإسلام، والتقى الصّارم به في بعض البيوت، أو نتيجة لشيء من الجهود المخلصة من أرباب هذه البيوت - مع قلتها للأسف - التي بذلت في دعوتهم إلى الله.

ولا ننكر أن بعض الخدم والسائقين مسلمون حقاً، ربما أكثر من أهل البيت، فلکم سمعنا وقرأنا عن الخادمة التي تضع مصحفاً فوق رفّ المطبخ لتقرأ فيه وقت فراغها من العمل، والسائق المسلم الذي يصليّ الفجر في المسجد ويحافظ على صلواته فيه قبل ربّ المنزل.

(٢) وبالطبع لا يمكننا أن نتجاهل الحاجة الماسة لبعض البيوت من ضرورة وجود خدم يخدمون في بيوتهم، لسعة البيت، أو لكثرة العيال، أو لوجود مرضى لا يستطيعون خدمة أنفسهم ولكن وجود هذه الحاجة الشرعية لهم يعني أن نتقيد بالضوابط الشرعية الصّارمة في معاملتهم حتى ولو كان الخادم والخادمة، والسائق ممن يخافون الله.

(١) سورة الأنعام: الآية (١٥٢).

٤. الاستخدام الشرعي لوسائل الاتصال:

لا ينكر أحدٌ أهميّة المخترعات الحديثة مثل أجهزة الاتصال في هذا العصر وحاجته إليها بشدّة، فهي توفّر الأوقات وتقصّر المسافات وتصلُ بجميع الجهات، ويمكنُ أن تُستخدمَ في الأعمال الصّالحات مثل التّعرف على أمور ديننا، وصلة الرّحم ونصح المسلمين.

ولكنّ في الوقت نفسه قد تكون هذه الوسائل أداة للشّرّ فمثلاً:

الهاتف قد يكون سبباً في دمار بيوت بأسرها وإدخال التّعاسة والشقاء على سكانها، أو جرّهم إلى مهاوي الرذيلة والفساد لأنّ الخطورة تكمن في سهولة استخدامه، وفي أنّه منفذ مباشر إلى خارج البيت، أو إلى داخله، وكذا الانترنت ومن الشّرور التي تحدث من خلالهما:

١/ المعاكسات المزعجة.

٢/ تعرّف المرأة بالرجل الأجنبي والعكس وقد تتطور هذه العلاقة إلى دركات الفواحش.

٣/ ضياع الأوقات في المحادثات التّفهية والجلوس أمام الانترنت فيم لا يجدي ويعود بنفع.

كلّ ذلك قد يؤدّي إلى الإلهاء عن ذكر الله وفوات الصلّوات وعمل الخير ... الخ، وقد يؤدّي إلى إفساد فطرتهم بمطالعتهم وسماعهم للمواقع الإباحية التي بدورها تؤثر سلباً على تصرفاتهم في حياتهم العملية.

٥. إخراج المخنثين، والمترجلات من البيوت:

الشريعة في هذا واضحة في وجوب إخراج المخنثين من الرجال والمترجلات من النساء من بيوتنا وعدم السماح لهما بدخولها، يقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث ابن عباس رضي الله عنهما، قال: (لعن النبي صلى الله عليه وسلم المخنثين من الرجال والمترجلات من النساء، وقال: أخرجوهم من بيوتكم، قال: وأخرج النبي صلى الله عليه وسلم فلاناً، وأخرج عمر فلاناً)^(١).

ثم ساق حديث أم سلمة الذي أورده في باب: (ما ينهي عن دخول المتشبهين بالنساء على المرأة)، ونصه: (عن أم سلمة أن النبي صلى الله عليه وسلم كان عندها، وفي البيت مخنث فقال لعبد الله أخي أم سلمة يا عبد الله إن فُتِحَ لكم غداً الطائف فإني أدلك على بنت غيلان فإنها تقبل بأربع، وتدبر بثمان، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: لا يدخلنَّ هؤلاء عليكنَّ)^(٢).

وتعريف المخنث: هو من يشبه النساء في خلقته، أو حركاته، وكلامه وغير ذلك، فإن كان من أصل الخلقة فلا لوم عليه مع أنه يجب عليه أن يسعى ما استطاع لتغيير هذا الشبه، وإن كان يتشبه بالنساء عمداً فيسمى مخنثاً سواءً فعل الفاحشة أم لا^(٣).

(١) صحيح البخاري، كتاب: المحاربين من أهل الردة، باب: نفي أهل المعاصي من المخنثين، ٢٥٠٨/٦، حديث رقم (٦٤٤٥)، مصدر سابق.

(٢) صحيح البخاري، كتاب اللباس، باب: إخراج المتشبهين بالنساء من البيوت، ٢٢٠٨/٥، حديث رقم (٥٥٤٨)، مصدر سابق.

(٣) البخاري مع الفتح: ٣٣٤/٩، وما بعدها لابن حجر، مصدر سابق.

وهذا المخنث - الذي كان بمثابة الخادم - كان يدخل إلى أبيات رسول الله صلى الله عليه وسلم لأنه معدود من غير أولي الإربة من الرجال.

فلما سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم، من هذا الشخص في وصف النساء، وأنه يصف امرأة بما وصفها به، منعه من الدخول إلى حجر نسائه، وذلك أنه قد يأتي منه مفاسد مثل احتمال أن يصف النساء اللاتي يراهنّ لأجانب، أو أن يتأثر أهل البيت به فيحصل للنساء تشبه بالرجال، أو للرجال تشبه بالنساء مثل التكرّر في المشي والخنوع في الصوت، أو يؤدي إلى الوقوع في منكرات أبعد من ذلك.

ونحن نرى كثيراً من أشباه الرجال أو أشباه النساء في هؤلاء الخدم، وخصوصاً من الذين لا يؤمنون بدين الإسلام، والذين نعلم يقيناً آثارهم السيئة على أولاد وبنات المسلمين - وقد تقدّم ذكرهم - وقد ظهرت طبقة من هؤلاء عرفت (بالجنس الثالث)^(١) من شباب يضعون أدوات الزينة ويلبسون ملابس النساء ويفعلون ما يفعلن!.

ولذلك نجد أن النبي صلى الله عليه وسلم وصحابته رضوان الله عليهم حاربوا هذا الجنس من دون هوادة، ومما يدلنا ويؤكد ذلك حديث أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم أتى بمخنث قد خضب يديه ورجليه بالحناء، فأمر فنقى إلى النقيع^(٢) -

(١) حصوننا مهددة من داخلها: للدكتور/محمد محمد حسين، ص(٨١)، وما بعدها، ط.مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثامنة ١٤٠٤هـ، ١٩٨٣م.

(٢) النقيع: ناحية بالمدينة وليس البقيع.

عقاباً له في مكان غربة ووحشة، وحماية لغيره - فقالوا يا رسول الله ألا تقتله فقال: إِنِّي نُهِيتُ عَنْ قَتْلِ الْمُصَلِّينَ^(١).

ومن هنا يتبين لنا أنّ مراقبة الله في السرّ والعلن واستحضار عظمته رغباً ورهباً من أهمّ الضمانات والوسائل لحماية الأسرة، بل والمجتمع كلّهُ.

(١) سنن أبي داود، كتاب: الأدب، باب: في حكم المخنثين، ٨٢/٤، حديث رقم (٤٩٢٨)، مصدر سابق.

المطلب الثاني: الوازع الاجتماعي

يعتبر الوازع الاجتماعي من الأهمية بمكان لحماية الأسرة من التفسخ والاحتلال والذوبان لأنه يقوم بنشر القيم والمبادئ و مكارم الأخلاق وترسيخها في نفوس المكوّن الاجتماعي للأسرة وذلك بالاتي :

١- القدوة الحسنة :

من السنن الكونية التي أودعها الله عز وجل في المجتمع التأثير والتأثر ومن ذلك أن يتأثر الصغير بالكبير، والضعيف بالقوي ، والقليل بالكثير، - هذا في أغلب الأحيان - ومن هنا تبرز الأهمية القصوى للقدوة الحسنة، فينبغي لرب الأسرة أن يكون قدوة لأبنائه، وينبغي للأئمة أو شيوخ القبائل وزعمائها أن يكونوا كذلك حتى يساعدوا في ما يعرف بعملية الضبط الاجتماعي، وكذا الرؤساء والوزراء والمحافظين ورؤساء الأحزاب وشيوخ الطرق الصوفية لأن كل واحد منهم يعتبر رمزاً من رموز المجتمع الذي يعيش فيه، ولذا قال النبي صلى الله عليه وسلم من حديث أبي الدرداء رضي الله عنه: (إنكم قادمون على إخوانكم، فأصلحوا رحالكم، وأصلحوا لباسكم حتى تكونوا كأنكم شامة في الناس فإن الله لا يحب الفحش ولا التفحش)^(١).

٢- مراعاة الأعراف والتقاليد الموافقة للشرع:

ينبغي أن يُراعى في العلاقات الأسرية فيما بينها البين، وفي الأسرة الواحدة مراعاة الأعراف والتقاليد التي درج مجتمع ما أن

(١) سنن أبي داود، كتاب: اللباس، باب: ما جاء في إسبال الإزار، ٥٨/٤، حديث رقم (٤٠٨٩)، مصدر سابق.

يقيمها في بعض الأشياء مثل الزواج، ومعايير الكفاءة بين الزوجين بشرط أن تكون هذه الأعراف منضبطة بضوابط القيم الاجتماعية التي نادى بها الشرع الحنيف، مثال لذلك أن النبي صلى الله عليه وسلم حينما أُقيم عرس من الأعراس قال للسيدة عائشة: (فهل بعثتم معها جارية تضرب بالدف وتُغني قلت: تقول ماذا؟ قال: أتيناكم أتيناكم فحيّانا وحيّاكم ولولا الذهب الأحمر ما حلت بواديكم، ولولا الحنطة السمرء ما سمت عذارىكم)، وفي حديث ابن عباس رضي الله عنه: (فإن الأتصار يعجبهم اللهو، وفي حديث ابن عباس وجابر رضي الله عنهما: قومٌ فيهم غزلٌ..)^(١)، وقد صحّحه الحاكم وابن حبان واستدل بما ذكره الطبري من حديث السائب بن يزيد عن النبي صلى الله عليه وسلم وقيل له: (أترخص في هذا قال نعم إنه نكاح لا سفاح اشيدوا النكاح)، وبعضهم ضعفه، وللمزمذني والنسائي وأحمد من حديث محمد بن حاطب فصل بين الحلال والحرام (الضرب بالدف)، واستدل بقوله: (واضربوا) على أن ذلك لا يختص بالنساء، لكنّه ضعيف، والأحاديث القويّة فيها الإذن في ذلك للنساء، فلا يلتحق بهنّ الرجال لعموم النهي عن التشبه بهنّ^(٢)..

(١) البخاري مع الفتح، كتاب النكاح، باب: الأنماط، ٢٢٦/٩، مصدر سابق.

(٢) المصدر السابق نفسه.

(٣) حاشية ابن عابدين، ١٤٧/٣، ط. دار الفكر للطباعة، بيروت، ١٤٢١هـ.

والعرف الذي ينضبط بضابط الشرع يكون من قبيله ولذلك قال ابن عابدين في أرجوزته الأصولية^(٣):

والعرف في الشرع له اعتبار * * لذا عليه الحكم قد يدار.

٣ - الحد من تدخل أهل الزوجين في شؤون الأسرة:

وهذه من الوسائل الاجتماعية الحاكمة لمجتمع الأسرة حتى لا يحدث بها انهيار أو تشقق، فإذا كان لزاماً على أهل الزوجين أن يتدخلوا في شؤون أسرة ابنيهما فليكن ذلك بقدر ما تفرضه تقاليد الواقع الاجتماعي المبنية على الشرع، وينبغي أن يراعى في ذلك المصالح والمفاسد التي تحدث من جراء هذا التدخل.

٤ - التكافل الاجتماعي ودوره في إزالة الأحقاد:

التكافل من أهم الوسائل الشرعية التي تحافظ على كينونة الأسرة الصغيرة أو الكبيرة لأنه يعني تبادل الإعانة والنفقة والمعونة والتحمل بين أفراد الأسرة فيما بعضهم البعض، وقد نادى به الشارع الحكيم، التكافل مع الولد والتكافل مع الوالد وقد أقسم الله بهما في قوله تعالى: (وَوَالِدٍ وَمَا وَلَدٌ)^(١)، وفي رعاية الوالدين، بل جعل النبي صلى الله عليه وسلم الجهاد في الوالدين من أجل القربات: ولذا قال لذلك الصحابي الذي أراد أن يجاهد مع معه صلى الله عليه وسلم من حديث عبد الله بن عمرو رضي الله عنه: (ألك أبوان قال: نعم قال،

^١ - سورة البلد: الآية (٣).

ففيهما فجاهد^(١)، ورعاية الطفولة أيضاً من قبيل التكافل في الأسرة المسلمة وهناك سورة بكاملها يُطلق عليها العلماء سورة الطفولة، وسورة التربية وسورة الحكمة وهي سورة لقمان، والنبي صلى الله عليه وسلم من حديث أنس بن مالك رضي الله عنه يقول: (أكرموا أولادكم، وأحسنوا أديهم)^(٢)، والأدلة تتضافر في هذا الجانب المهم في التكافل الاجتماعي في الأسرة الواحدة بل وفي المجتمع المسلم كُله وذلك حتى تنشأ بعيدة عن الأحقاد والأضغان وعن عوامل التعرية.

٥- مؤسسات المجتمع المدني والمساجد ودورها في حماية الأسرة:

لاشك أن لهذه المؤسسات الأهلية دور فعال في حماية الأسرة وذلك من خلال الدور التوعوي لأفرادها، ويمكن لهذه المؤسسات أن تقوم بالتشجيع على الزواج وتيسيره، ورعاية الأمومة والطفولة والمسنين والمساعدة في حلّ الخلافات الزوجية، ورعاية مشكلات الشباب بصورة خاصة ودور الحضّانة والمدارس ووسائل الإعلام المختلفة في ترقية حسّ الأسر الشرعي، ونحن هنا نحضّ على دور الإعلام بالذات حتى يكون أداة بناء وليس أداة هدم وكذا المساجد التي ينبغي أن نُعيد إليها دورها المسجدي فقد حُلّت وأُبرمت الكثير من عظام الأمور في المسجد وقد أشار الله سبحانه وتعالى في

(١) صحيح البخاري، كتاب: الأدب، باب: لا يجاهد إلا باذن الأبوين، ٢٢٨/٥، حديث رقم (٥٦٢٧)، مصدر سابق.

(٢) سنن ابن ماجه، كتاب: الأدب، باب: بر الوالدين والإحسان إلى البنات، ١٢١١/٢، حديث رقم (٣٦٧١)، مصدر سابق.

سورة الإسراء إلى دوره الذي ينبغي أن يعود إليه حيث قال تعالى:
(سُبْحَانَ الَّذِي أَسْرَى بِعَبْدِهِ لَيْلًا مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ إِلَى الْمَسْجِدِ
الْأَقْصَى الَّذِي بَارَكْنَا حَوْلَهُ لِنُرِيَهُ مِنْ آيَاتِنَا إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ
الْبَصِيرُ)^(٣).

حيث ابتدأ الأمر بالمسجد ب (من) وانتهى بالمسجد (إلى) وهذا
يؤكد دور المسجد المتعظيم في الحياة كلها ولاسيما الأسرة.

^(٣) سورة الإسراء: الآية (١).

المطلب الثالث: الوازع السلطاني

إنّ علاقة الشريعة بالسُّلطان علاقة تلازميّة، ولاسيما في الدّولة المسلمة، ولو لم تكنْ هذه العلاقة على هذا النحو ما قام للإسلام قائمة، والتّجربة التاريخيّة والواقع المعيش خيراً شاهد على صحة ما نقول.

فلا بدّ للدولة التي تقوم على مبادئ الإسلام أنْ تفرض هيبتها وسلطتها لأنّها تستمدّ مرجعيّتها من الإسلام وحاكميته، وهي بهذا تكون أحفظ وأوعى وأرعى لمصالح الإسلام والمسلمين والنّاس أجمعين إزاء أيّ تفلّتات تحدث هنا وهناك.

وقد حضّ علماء السّياسة الشرعيّة على ضرورة التّلاحم بين الدين والسُّلطان كما قال الإمام الغزالي: (الدين والسُّلطان تؤمان، الدين أسّ، والسُّلطان حارس، ومالا أسّ له فمهدوم، وما لا حارس له فضائع)^(١).

وبناءً على هذه العلاقة التّلازميّة بين الدين والدّولة في الإسلام ، كان لزاماً على الدّولة المسلمة تنفيذ جميع أحكام الشريعة بالدرجة الأولى قال ابن خلدون: (فاعلم أنّ الخطط الدينيّة الشرعيّة من الصّلاة، والإفشاء، والقضاء، والجهاد والحسبة كلّها مندرجة تحت الإمامة الكبرى التي هي الخلافة ... وهذه كلّها متفرّعة عنها وداخله فيها لعموم نظر الخلافة وتصرفها في سائر أحوال الملة الدينيّة والدُّنيويّة ... وتنفيذ أحكام الشرع فيها على العموم)^(٢)، ولذلك على الدّولة - ومن يقوم مقامها -

(١) الاقتصاد في الاعتقاد: للإمام الغزالي، ص (١٤٨-١٤٩)، ط- دار الكتب العلميّة، بيروت الطبعة الأولى، ١٤٠٩هـ - ١٩٨٨م.

(٢) مقدّمة ابن خلدون، ص (٢١٩)، ط- دار إحياء التّراث العربي، بيروت، (بدون).

القيام بواجباتها الشرعية على جميع المستويات وفي كل المجالات وخصوصاً استدامة السلام الاجتماعي متمثلاً في حفظ الأسرة من التفككات والأخطار التي تتهددها، فالله تعالى بحكمته علم بأن الناس ليسوا جميعاً سواسية. فبعضهم ينكف وينزجر بالقرآن، والسنة، والعقل، والبعض الآخر لجهالته لا يردعه رادع من هذه الأشياء وهنا تبرز أهمية جانب السلطان في رده، فرسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم أرسل بالبشارة والندارة معاً..

وقد أشار النبي صلى الله عليه وسلم إلى أهمية الوازع السلطاني في حديث مخارق بن سليم: قال جاء رجل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال: الرجل يأتيني فيريد مالي، قال: ذكره بالله، قال: فإن لم يذكر، قال: فاستعن عليه من حولك من المسلمين، قال: فإن لم يكن حولي أحد من المسلمين؟ قال: فاستعن عليه بالسلطان، قال: فإن نأى السلطان عني؟ قال: قاتل دون مالك حتى تكون من شهداء الآخرة، أو تمنع مالك^(١)، هذا الحديث، وغيره يؤكد أهمية السلطان في معادلة الميزان، وقد أثر عن سيدنا عثمان وعمر رضي الله عنهما أنهما قالوا: (إن الله ليزع بالسلطان ما لا يزع بالقرآن)^(٢)، ومن أجل هذا وغيره أعتبرت الولاية العامة ذات المرجعية والمقاصد الشرعية من أعظم واجبات الإسلام، إذ ما لا يتم الواجب به فهو واجب^(٣).

(١) السنن الكبرى، للبيهقي، كتاب: المحاربة، باب: ما يفعل من تعرض لماله، ٣٠٨/٢، حديث رقم (٣٥٤٤)، ط دار الكتب العلمية بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١١هـ-١٩٩١م، بتحقيق: د. عبد الغفار سليمان البندراي، وسند كسروي حسن.
(٢) تفسير ابن كثير، ٦٠/٣، ط دار الفكر، بيروت، ١٤٠١هـ.
(٣) سورة: النور الآية (١٩).

ومن هنا تنبع أهمية الوازع السلطاني في معالجة الكثير من قضايا الأسرة يقول الله تعالى: (إِنَّ الَّذِينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ آمَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ)^(٣)، وردع المعتدي على حرمت الأسر والمجتمع بالعقاب الأليم في الدنيا لا يكون إلا من قبل السلطان ومن يقوم مقامه، ولهذا قال عطاء رضي الله عنه: (من أشاع الفاحشة فعليه النكال، وإن كان صادقاً)^(١)، وقال سيدنا على رضي الله عنه: (القائل الفاحشة والذي يشيع بها من الإثم سواء)^(٢).

واستخدام السلطان لا يقع على الدولة فحسب، وإنما رب الأسرة يدخل في ذلك يقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما: (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بين زوجها ومسؤولة عن رعيتها، والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته، قال وحسبت أن قد قال: والرجل راع في مال أبيه

(١) تفسير ابن أبي حاتم، ٢٥٥٠/٨، طه دار المكتبة العصرية، صيدا، (بدون)، بتحقيق: أسعد محمد الطيب.

(٢) الأدب المفرد: للبخاري، باب: من سمع بفاحشة فأفشأها، ١٢٠/١، حديث رقم (٣٢٤)، طه دار البشائر الإسلامية، الطبعة الثالثة، ١٤٠٩هـ-١٩٨٩م، بتحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.

ومسؤول عن رعيته، وكلكم راعٍ ومسؤول عن رعيته^(١)، فربُّ الأسرة عليه أن يبسطَ سلطانه على أسرته إذا رأى منكراً ما فيها.

ومن ثمَّ فإنَّ الاعتماد على الوازع السُّلْطاني لا يعني بالضرورة استعمال السُّلْطَة بكُلِّ ما تحمله من فرض، وقهر، وزجر وإكراه مادّي، أو معنوي، بل العكس هو الصَّحيح، إذ الأصل في الوازع السِّياسِي الشَّرْع أن يكون بالقرآن أولاً ثمَّ بالسُّلْطان، أي بالتَّربية والتَّوعية والتَّعليم والتَّوجيه، والإقناع بالدليل، والدَّعوة بالحكمة والموعظة الحسنة، والمجادلة بالتي هي أحسن، وإقامة الحُجَّة بوسائل البلاغ المبين، وهكذا فعلت القيادة الرَّشيدة في الدولة الإسلاميَّة على عهد النَّبي صَلَّى اللهُ عليه وسلَّم، والخلافة الرَّاشدة، ومن سار سيرها من صالح الولاة الذين لم يدخروا وسعاً لإقامة المجتمع المسلم الفاضل والأسرة القوية، وكان جُلُّ اهتمامهم توسيع دائرة التدين والصَّلاح والإصلاح العام، وهذا ما تمَّ عندهم إلا بالوسائل التَّربوية التَّعليمية الهادفة، أكثر بكثير من الوسائل الزَّجرية، والتي ما لجؤوا إليها إلا في حالة الضَّرورة القصوى حينما لم ينفع نصح أبوي، ولا إرشاد تربوي، يقول ابن تيمية رحمه الله في كتابه السِّياسة الشَّرعية في إصلاح الرَّاعي والرَّعية: (وكما أنَّ العقوبات شرَّعت داعية إلى فصل الواجبات، وترك المحرِّمات، فقد شرَّع أيضاً كُلُّ ما يعين على ذلك، فينبغي تيسير طريق الخير والطَّاعة، والإعانة عليه، والتَّربُّغ فيه، بكُلِّ ممكن... وكذلك

(١) صحيح البخاري: كتاب: الجمعة، باب: الجمعة في المدن والقرى، ٣٠٤/١، حديث رقم (٨٥٣)، مصدر سابق.

الشر، والمعصية، ينبغي حسم مادته، وسدّ ذريعتيه، ودفع ما يُفضي إليه^(١).

ومن أهمّ الوسائل التي ينبغي أن تُستخدم لتقوية الوازع السلطاني:

١. أهمية تيسير سبل التقاضي، وسرعة الفصل في المنازعات الأسرية والعمل على تنفيذها فوراً، وبصورة تضمن صون كرامة الإنسان.

٢. الرقابة الفاعلة على وسائل الإعلام المختلفة بمنع كل ما يشين إلى الأسرة، ويؤدّي إلى انحرافها مثل تقديم البرامج الهابطة التي تفسد ذائقة الشباب، وغيرهم فتقودهم إلى الانحراف والفساد.

٣. وضع مناهج تعليمية هادفة وجادة - في مختلف مراحل التعليم - تضمن تهيئة كلّ طالب لتكوين أسرة ناجحة وفق ضوابط الشرع وقيمه.

٤. تقنين التشريعات التي تحفظ كرامة الإنسان من حيث العمل، والمعاش، والضمان.

^(١) ص (١١)، ط- دار المعرفة، بيروت، (بدون).

المبحث الثالث

وسائل حماية الأسرة بين الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعيّة

- لاشكّ أنّ المقارنة بين الشريعة الإسلاميّة والقوانين الوضعيّة -
ونقصد بالقوانين الوضعيّة الصّكوك الدوليّة لحماية المرأة والطفل -
معدومة لأنّه شتان ما بين القانون السماوي والقانون الذي هو من
صنع البشر، ومع أنّنا نعترف بأنّ الشريعة الإسلاميّة والمواثيق
الدوليّة كلاهما ينطلقان من منطلق حقوق الإنسان لكنهما يتباينان
تبايناً واضحاً في المرجعيّات العقديّة والفكريّة.

* فوسائل حماية الأسرة وحقوقها في الإسلام تعتمد في
مرجعيتها وأصولها على: (أنّ الحكم لله)، بينما تعتمد المواثيق
الدوليّة الأسس العلمانيّة التي لا تعترف بالأديان وتسعى لإلغاء
تشريعاتها في محيط الأسرة، مع الأخذ في الاعتبار بأنّ هناك
فروقات مهمة ينبغي أن يراعيها كلّ من يتعامل مع هذه المواثيق
الدوليّة التي تدعي حماية الأسرة وهي^(١):

* مفهوم الأسرة عندهم قاصر على المرأة والطفل فقط، أمّا وفي
تشريعنا فمفهوم الأسرة أوسع من ذلك لأنّه يشمل كلّ أفراد الأسرة

(١) راجع في ذلك: وثيقة مؤتمر السكان والتنمية رؤية شرعية: للدكتور: الحسيني
سليمان جاد، (سلسلة كتاب الأمة ٥٣): ص (١٥) وما بعدها، ط مطابع الدوحة
الحديثة، الطبعة الأولى ١٤١٧هـ-١٩٩٦م، والعدوان على المرأة في المؤتمرات
الدوليّة: للدكتور فؤاد عبد الكريم، ط. سلسلة كتاب مجلة: (البيان)، رقم (٦٢)، الطبعة
الأولى، ٢٦، ١٤٤٢، ٢٠٠٢م، وانظر: الصكوك الدوليّة على الرابط: [www. Un. Org/Arabic /docments](http://www.Un.Org/Arabic/docments)

وما يتصل بها وهذه اكبر الفروقات بين نظرة الشريعة الإسلامية وهذه المواثيق للأسرة.

*ومن الفروقات أيضاً أنّ هذه المواثيق الدوليّة ترفض في حقيقتها وجوهرها وجود أي اختلاف أو تمايز بين الجنسين، وتتبنى مصطلح النوع الاجتماعي (Gender) بديلاً لمصطلح ذكر وأنثى وهي بذلك تريد إلغاء جميع التشريعات والمفاهيم المترتبة على الجنس بذاته، ولذا تدعو إلى التماثل التام بين الجنس في التشريعات، وفي الحقوق والواجبات، وهذه الاتفاقيات نجدها مشحونة بإشاعة روح العداء بين الرجل والمرأة فهي تصور العلاقة بينهما علاقة ظلم تاريخي تريد أن تضع حداً له، وترى أنّ الحياة ينبغي أن تُقسّم بالتساوي بينهما لأنّ الحياة رحبة فسيحة تسعهما معاً وبهذا - كما أسلفنا - تنظر هذه المواثيق إلى المرأة باعتبارها فرداً مستقلاً وليس عضواً في أسرة فيها المرأة والرجل والطفل.

ولاشك أنّ هذه المواثيق بهذه الكيفية ناقصة لأنها تتحدّث عن حقوق المرأة وتغفل واجباتها، وبلاستقراء لهذه الاتفاقيات (سيداو) مثلاً، لا نجد فيها بنداً واحداً يلزم المرأة بواجب، والحقّ لا بدّ أن يقابله واجبٌ حتى يحدث الاتزان المطلوب في المجتمعات، وهذا ما جاء به الإسلام لأنّه يقوم في جوهره على المساواة بين المتماثلين والتفريق بين المختلفين، فليس هناك مساواة مطلقة بين الرجل والمرأة - كما تدعى هذه المواثيق - وذلك لاختلاف طبيعة الرجل مع طبيعة المرأة، يقول

تعالى: (وَمَا خَلَقَ الذَّكَرَ وَالْأُنثَىٰ * إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَىٰ)^(١)، والاختلاف يتمثل في الناحية الجسمانية، والنفسية، والاجتماعية فقد جعل الله تعالى لكلّ منهما تركيبته البيولوجية التي تؤهله للقيام بأعمال ليس بمقدور الآخر القيام بها نظراً لاختلاف طبيعة الفطرة التي خلقها الله عليها.

وقد قامت تشريعات الإسلام في مواضع عديدة بمحاربة اضطهاد المرأة، ومنحها حقوقها كاملة غير منقوصة ودعت إلى حفظها مما يضرّ في نفسها ودينها وأسررتها ومجتمعها ... إلخ.

كما دعت إلى الإحسان إليها أيضاً مثل قوله تعالى: (..إِمْسَاكٌ بِمَعْرُوفٍ أَوْ تَسْرِيحٌ بِإِحْسَانٍ..)^(٢)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم من حديث أبي هريرة رضي الله عنه: (استوصوا بالنساء فإنّ المرأة خلقت من ضلع وإنّ أعوج شيء في الضلع أعلاه فإنّ ذهبت تقيمه كسرته وإنّ تركته لم يزل معوج فاستوصوا بالنساء)^(٣)، وقال صلى الله عليه وسلم: (خيركم خيركم لأهله وأنا خيركم لأهله)^(٤) إلى آخر النصوص في هذا الباب، أمّا أنّ تأتي هذه الاتفاقيات بما يخالف الشريعة الإسلامية بمحاولتها القضاء على جميع أشكال التمييز ضدّ المرأة فهذا مما يآباه العقل والفطرة السليمة، لأنّ الشريعة تؤيد التمييز الايجابي للمرأة الذي يكون لها وليس ضدها، وتقرّر مساواة المرأة بالرجل في الأصل،

(١) سورة الليل: الآية (٣-٤).

(٢) سورة البقرة: الآية (٢٢٩).

(٣) صحيح البخاري، كتاب: الأنبياء، باب: خلق آدم صلوات الله عليه وذريته من صلصال..، ١٢١٢/٣، حديث رقم (٣١٥٣)، مصدر سابق.

(٤) صحيح ابن حبان، ذكر استحباب الاقتداء بالمصطفى صلى الله عليه وسلم في الإحسان إلى عياله إذا كان خيرهم خيرهم لهم، ٤٨٤/٩، حديث رقم (٤١٧٧)، مصدر سابق.

وكرامة الخلق، وفي المسؤولية، وحمل الأمانة، وفي الجزاء الدنيوي والأخروي، والمساواة في استحقاق كل زوج لحقه، وإقامة الشعائر، والاحتكام إلى الشرائع، وسمو الأخلاق، ومن ثم تأتي بالتمييز الإيجابي لاختلاف بعض الوظائف الفسيولوجية للمرأة عن الرجل، فمثلاً المرأة لا تُصلى ولا تصوم عند الحيض والنفاس، ولكنها تساوى الرجل في قصر الصلاة في السفر والمرض، وتقرر الشريعة التمييز الإيجابي أيضاً حينما تحدّد مسؤولية الإنفاق على الأسرة على الرجل وجوباً يُعاقب عليه إن أبى وقصر^(١)، والذين ينتقدون شريعة الإسلام في مبدأ المساواة في بعض الجوانب أصابت الخروق، والعوار تشريعاتهم، فالقانون الفرنسي يوجب مساهمة الزوجة في النفقة في كل حال باعتبار ذلك وضعاً طبيعياً^(٢).

* وحتى في الميراث الذي قامت فيه جلبة كثيرة من قبل واضعي هذه المواثيق على ظلم الإسلام للمرأة ولكنهم إذا نظروا بعين العدل ولم ينظروا بعين السخط لرأوا أنه لا ظلم هنا لأن المرأة تأخذ أحياناً نفس نصيب الذكر إذا كانت أمّاً وتوفى ولدها، يقول تعالى: (..وَأَبْوَاهِ لِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ مِمَّا تَرَكَ إِنْ كَانَ لَهُ وَوَلَدٌ..)^(٣)، وكذلك في حال الإخوة والأخوات من الأم يقول الله تعالى: (..وَإِنْ كَانَ رَجُلٌ يُورَثُ كَلَالَةً أَوْ امْرَأَةٌ وَلَهُ أَخٌ أَوْ أُخْتٌ فَلِكُلِّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا السُّدُسُ..)^(٤)، وغيرها من

(١) أنظر: في أحكام الأسرة: د. البلتاجي، ١/٤٥٤، طه مكتبة الشباب، مصر،

١٤٠٣هـ، ص (٨٢) وما بعدها.

(٢) انظر وثيقة مؤتمر السكان والتنمية رؤية شرعية: للدكتور: الحسيني سليمان،

ص (٨٢) وما بعدها، مرجع سابق.

(٣) سورة النساء: الآية (١٠).

(٤) سورة النساء: الآية (١٢).

الحالات ، وقد تأخذ أكثر من الرجل في بعض الحالات مثل: أخذها لنصف الميراث إذا كانت بنتاً وليس معها ابنٌ، والثلاثين إذا كُنَّ أكثر من واحدة ولا يوجد معصّب.. مع أنّ المرأة مصونة مكرّمة في الشريعة الإسلامية وأنّ وليّها الأب أو الزوج ملزم بسكنها ونفقتها ونفقة أولادها، ولا تكلف بأنّ تنفق جنيهاً واحداً إلاّ عن طيب خاطر مهما كانت غنيّة^(١)، وانها في أهليتها الماليّة مثل الرجل ليس لأحد عليها ولاية سواء كان زوجاً أو أباً أو أخاً ... الخ وللمرأة حقّ التصرف بالبيع والإقالة والخيار والسّم والشفعة والإجارة والرهن والكفالة ... من سائر هذه العقود والالتزامات، وهذا يعني أنّ الإسلام يساوي بين الذكر والأنثى في النّوع ويفرق بينهما في الجنس بأنّ يجعل لكلّ منهما وظائف ومهام تتفق مع دوريهما في الحياة.

وقد يتميّز أحدهما على الآخر في بعض الجوانب فيفضل بسببها، مثل تقدير الإسلام لدور الأمومة فمنح الأم تبعاً لذلك مرتبة تفوق مرتبة الأب.

* ونجد في مجال الأخلاق والعلاقات أنّ هذه المواثيق الدوليّة تبيح الحرية المطلقة في العلاقات الجنسية وتفتحها بلا ضوابط ومن ذلك أنّها تبيح للمراهقات ممارسة الجنس كيفما اتفق، وتدعو إلى تأخير زواجهن صراحة ورفع وصاية الوالدين عنهن، وتشجيع ممارسة جميع أنواع العلاقات الجنسيّة خارج نطاق الزوجية في أطر غير تقليديّة، وتدعو للاعتراف بحقوق الزّناة، ويمكن للعلاقة أن تكون بين رجل ورجل

(١) أنظر: المبدع: لابن مفلح، ١٨٥/٨، وما بعدها، طه المكتب الإسلامي، بيروت، ١٤٠٠هـ، وشرح منتهى الإرادات: لمنصور بن يونس البهوتي، ٢٢٥/٣، وما بعدها، طه عالم الكتب، بيروت، الطبعة الثانية، ١٩٩٦م.

(اللواط) وامرأة وامرأة (السحاق)، وهذا ما يعرف بزواج الشّواذ من الجنس نفسه الذي يقوم على مفهوم المساواة الشكلي عندهم^(١)، وفي المقابل نجد أنّ الشريعة الإسلامية في وسائل حمايتها للأسرة تحرمّ الزنا واللواط والسحاق، وتسنّ حدوداً شرعية لضبط العلاقة بين الجنسين، وتشجّع الرابطة الزوجية، وتجعلها الرابطة الوحيد والأساس المنظم للعلاقة بين الرجل والمرأة، وقد أسست الشريعة لهذه الرابطة بأسس متينة تحدّد الحقوق والواجبات - كما مرّ بنا سابقاً - وهي بذلك تحمي هذه الأسرة من التفكك والانحلال وتعزّز التمسك بقيم الطهر والعفاف.

*أما فيما يتعلّق بما يعرف بالصحة الإجابية عندهم، نجد أنّ هذه المواثيق قد دعت إلى تحديد النسل، وإجازة الإجهاض وإشاعة استخدام موانع الحمل والترويج لها والتباعد بين الولادات، ومنع حالات الحمل المبكر، واعتبرت كلّ ذلك حقوقاً للمرأة يمكن لها أن تقوم بها دون موافقة الزوج، بينما نجد أنّ الإسلام يشرع للرجل والمرأة والأسرة ككيان مجتمعي متكامل أهداف الإيجاب والتنازل باعتبارها أهدافاً اجتماعية كبرى حضّ عليها الشرع ولذا حرّم تحديد النسل وأجاز تنظيمه وحرّم الإجهاض دون عذر طبي، وشجّع على الزواج المبكر، واعترف بالرجل والمرأة معاً للاشتراك في تقرير الأمور المتعلقة بالإيجاب حماية للعلاقة فيما بينهما، وتأكيداً لاستمراريتها^(٢).

(١) أنظر: وثيقة مؤتمر السكان والتنمية رؤية شرعية، للدكتور: الحسيني، ص (١٢) وما بعدها، مرجع سابق.

(٢) راجع كل هذه الأحكام عن النسل، والإجهاض في كتب الفقهاء نحو: الأحكام في أصول الأحكام: للأمدى، ٦٩/٣ وما بعدها، ط- دار الفكر، بيروت، ١٤٠١هـ، والممل والنحل: للشهرستاني، ١١٠/١، ط- الأزهر، والأم: للامام الشافعي، ١٠٩/٦، وما بعدها، ط- دار المعرفة، بيروت، الطبعة الثانية، ١٣٩٣هـ.

وفي ختام هذا المبحث نجد أنّ هذه المواثيق الدُوليّة التي تزعم أنّها جاءت لحماية الأسرة، هي عبارة عن فكر مادّي غربي علماني محض، ولم تأخذ في الحسبان مراعاة التّباين التّقافي بين المجتمعات واختلاف الديانات ... الخ. فعادت هذه المواثيق على البشريّة وعلى الذين سنّوها بالوبال والتّفكك الأسرى المريع الأمر الذي صار دليلاً قاطعاً على فشلها في حماية الأسرة^(١).

وفي المقابل نجد أنّ الأسرة في الشريعة الإسلاميّة قد قامت على أسس ووسائل متينة لحمايتها جعلت المرجعيّة والحاكمية فيها لله ولاشكّ أنّها مرجعية كاملة شاملة استطاعت أن تنظّم وتحقّق العدالة والحماية للأسرة في جميع جنباتها الماديّة والمعنويّة والتّقافية، الأمر الذي ضمن الاستقرار الأسري والأمن الاجتماعي.

(١) نظر: وثيقة مؤتمر السكان والتنمية رؤية شرعية: للدكتور الحسيني، ص (١٤) - (١٥)، مرجع سابق.

خاتمة

الحمد لله الذي أكرمنا بالإسلام، وجعلنا من أمة محمد صلى الله عليه وسلم الذي أنقذ الأمة من الضلال، وبصرها بما كان من أحوال الأمم السابقة لتأخذ العبرة، وتحقق الوقاية، وبما يمكن أن يلحقها من إصابات إن غفلت عن مقتضيات إيمانها وعقيدتها وشريعتها، لتأخذ حذرها، وتبصر مستقبلها وتفر إلى الله.

وبعد:

فها قد وصلنا إلى نهاية هذا البحث: (الوسائل الشرعية لحماية الأسرة)، وأحسب أن هذه الدراسة قد حاولت — بجهد المقل — أن تثبت أن العودة بالأمة إلى ينابيع التلقي الأولى، القرآن الكريم، والسنة النبوية الشريفة لتأصيل الرؤية الشرعية لحماية المجتمع المسلم بل والبشرية جمعاء مما تحاول الأيديولوجيات المادية المنحرفة أن تجرّها إليه، ولاسيما في جانب (الأسرة)، وقد أثبت البحث من خلال طرحه أن نظرة هذه الحضارات الزائفة للأسرة قاصرة لأنها تتبع من حلول مصطنعة لم تكن ملائمة للفطرة السليمة فضلاً عن أنها مناقضة للإسلام وللأديان السماوية كلّها، وقد حاول البحث أن يعطي صورة ولمحة عن تعريف بعض المصطلحات التي تمت إليه بصلة: مثل تعريف الأسرة في الإسلام، حتى نتعرف على نظرة الإسلام للأسرة وما يتصل بها، وقد جعلت الوقائع والبحث المنطقي هما اللذان يتكلمان وبالصوت العالي، وإني لأرجو من الذين يسرون في ركاب قضية من يزعم بتحرير المرأة

أن يفتحوا صدورهم، وأن يقرأوا ما كتب في هذا البحث بعين المنصف، لا بروح المتهم.

ومن خلال المقارنة بين الأسرة في الإسلام وغيرها، وأسباب الدمار والتفكك الذي وصلت إليه الأسر التي لم تسر وفق الشرع أردنا أن ننبه غافلاً عن الحق، أو نذكر ناسياً بالله، أو نرد متطرفاً جاحداً إلى الاعتدال...

وهذا البحث نوجهه لكل من يحاول أن يثني عنان هذه الأمة عن غاياتها، أو يضلها عن طريقها أو يقف حائلاً بينها وبين دينها، نسوقه للذين يملأون آذاننا صباح مساء بالترهات والأباطيل، نسوقه للذين يريدون أن يدخلونا في كل يوم في جحر ضبّ خرب، فتارة نلدغ من جحر شرقي، وتارة غربي، فأردنا أن نوكد لهم أننا لو كنا مؤمنين حقاً ما لدغنا من الجحر الواحد مرتين، لكن بسبب ضعف أيماننا وجرينا خلف السراب تكرر اللدغ.

ونحن هنا لا ندعي أن الأسرة بالمفهوم والبعد الإسلامي بشكل عام قد كانت بمعزل عن اللدغ والاختراق، لأن بعض الأسر في العالم الإسلامي أصبحت تمثل النماذج والمعابر الخطيرة لمفاهيم الأسرة وعلاقتها في الحضارة الغربية.

ولكن بالرغم من ذلك فإن هذه النماذج تمثل حالات شاذة في فكرنا الإسلامي الأصيل إذا قيست به، وإن الأسرة — مقارنة بالغرب — ما تزال حتى اليوم إحدى الحصون الأساسية في حماية القيم والأخلاق، وهذا ما بدا لنا واضحاً في مقارنتنا بين نظرة الإسلام ونظرة الغرب للأسرة.. لأن التباين يبين وراثته الأصحح، ولهذا أو ذاك أتت هذه الدراسة محاولة أن تشير إلى أهم الملامح والأهداف التي يسعى إليها الإسلام من خلال الوسائل الناجعة التي جاء بها لحماية الأسرة، باعتبارها اللبنة الأولى والأهم في المجتمع.

* توصيات ونتائج الدراسة:

١. التعاون في التبصير بما يقوم به أعداء القيم الفاضلة من دُعاة التنوير وكتاب التزييف.
٢. إن الدور القادم بقوة — من واقع الدراسة — ليس لليمين أو اليسار لأن كلاهما قد أثبت فشله، واستنفد غرضه، وإنما الحل لمشكلات الأسرة الحل الإسلامي ولا شئى غيره.
٣. وجوب إنشاء المراكز والهيئات التي ترعى الأسرة اجتماعياً وثقافياً ودعويّاً... ودعمها ورعايتها.

٤. العناية الفائقة بوسيلتي التربية والتعليم، ووسيلة الإعلام باعتبارهما المطبتين اللتين امتطاهما الغرب لإفساد الأسرة المسلمة، وتوجيهها الوجهة النافعة.

٥. إنّ المقياس الحقيقي للنفوذ الغربي لا يقاس بالغزو العسكري، وإنما بمعرفة مدى تغلغه في حياتنا الاجتماعية، وولع مجتمعنا بتقليده ولع المغلوب دائماً بتقليد الغالب.

٦. دراسة المواثيق الدولية لحقوق الإنسان دراسة متعمقة ومقارنتها بإرثنا الإسلامي في جانب الأسرة لإبراز القوة في شريعتنا.

٧. الاهتمام بتربية أفراد الأسرة على مكارم الأخلاق وهدى الشرع.

قائمة المصادر والمراجع

١. الإبهاج شرح المنهاج: لعلي بن عبد الكافي السبكي، وولده تاج الدين، ط. دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٤هـ، بتحقيق: جماعة من العلماء.
٢. الأدب المفرد: للإمام البخاري، ط. دار البشائر الإسلامية، الطبعة الثالثة، ١٤٠٩هـ، ١٩٨٩م، بتحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.
٣. أصول التربيّة: لأمين أبو لاوي، ط. دار ابن الجوزي، الرياض، الطبعة الثانية، ٢٠٠٢م.
٤. أصول الدّعوة: للدكتور/عبد الكريم زيدان، ط. دار الوفاء، مصر، الطبعة الخامسة، ١٤١٢هـ.
٥. الأشباه والنظائر: للسيوطي، ط. دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٣هـ.
٦. الاقتصاد في الاعتقاد: للإمام الغزالي، ط. دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٩هـ، ١٩٨٨م.
٧. الأم: للإمام الشافعي، ط. دار المعرفة، بيروت، الطبعة الثانية، ١٣٩٣هـ.

٨. البخاري مع الفتح: لابن حجر العسقلاني، ط. دار المعرفة، بيروت، (بدون)، بتحقيق: محب الدين الخطيب.
٩. تاريخ التشريع الإسلامي: للدكتور/ مناع القطان، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة السادسة والعشرون، ١٩٩٧م.
١٠. تفسير ابن أبي حاتم: لعبد الرحمن بن محمد بن إدريس الرّازي، ط. دار المكتبة العصريّة، صيدا، لبنان، (بدون)، بتحقيق: أسعد محمد الطيّب.
١١. تفسير ابن كثير، ط. دار الفكر، بيروت، ٥١٤٠١.
١٢. تفسير الطبري، ط. دار الفكر، بيروت، ٥١٤٠٥.
١٣. تقريب الوصول إلى علم الأصول: للإمام أبي القاسم محمد بن أحمد بن جزي الكلبّي، ط. دار الأقصى، القاهرة، الطبعة الأولى، ٥١٤١٠، بتحقيق: محمد علي فركوس.
١٤. حاشية ابن عابدين: ط. دار الفكر للطباعة، بيروت، ٥١٤٢١.
١٥. حصوننا مهددة من داخلها: للدكتور/ محمد محمد حسين، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثامنة، ٥١٤٠٤، ١٩٨٣م.
١٦. سنن ابن ماجه، ط. دار الفكر، (بدون)،، بتحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.

١٧. سنن أبي داود، ط. دار الفكر، بيروت، (بدون)، بتحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي.

١٨. سنن البيهقي، ط. مكتبة دار الباز، مكة المكرمة، ٥١٤١٤، ١٩٩٤م، بتحقيق: محمد عبد القادر عطا.

١٩. سنن الترمذي، ط. إحياء التراث، بيروت، (بدون)، بتحقيق: أحمد محمد شاكر.

٢٠. السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية: لشيخ الإسلام ابن تيمية، ط. دار المعرفة، بيروت، (بدون).

٢١. شرح منتهى الإرادات: لمنصور بن يونس البهوتي، ط. عالم الكتب، بيروت، الطبعة الثانية، ١٩٩٦م.

٢٢. الصحاح في اللغة والعلوم (تجديد صحاح العلامة الجوهري، والمصطلحات العلمية والفنية بالمجامع والجامعات العربية): إعداد وتصنيف: نديم مرعشلي، وأسامة مرعشلي، ط. دار الحضارة العربية، بيروت، ١٩٧٤م.

٢٣. صحيح بن حبان، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبعة الثانية، ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م، بتحقيق: شعيب الارنؤوط.

٢٤. صحيح البخاري، ط. دار ابن كثير، اليمامة، بيروت، الطبعة الثالثة، ٥١٤٠٧، ١٩٨٧م.

٢٥. العدوان على المرأة في المؤتمرات الدوليّة: للدكتور/ فؤاد بن عبد الكريم العبد الكريم، ط. سلسلة كتاب مجلة البيان رقم (٦٢)، الطبعة الأولى، ٥١٤٢٦، ٢٠٠٥م.
٢٦. الفتاوى الكبرى: لشيخ الإسلام ابن تيمية، ط. مكتبة ابن تيمية، الطبعة الثانية، بتحقيق: عبد الرحمن بن محمد المنجدي.
٢٧. في أحكام الأسرة: للدكتور/ البلتاجي، ط. مكتبة الشباب، مصر، ٥١٤٠٣.
٢٨. القاموس المحيط: للفيروز آبادي، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، (بدون).
٢٩. لسان العرب: لابن منظور، ط. دار صادر، الطبعة الأولى، (بدون).
٣٠. المبدع: لابن مفلح، ط. المكتب الإسلامي، بيروت، ٥١٤٠٠.
٣١. مختار الصحاح: للرازي، ط. مكتبة لبنان، بيروت، ٥١٤١٥، ١٩٩٥م، بتحقيق: محمود خاطر.
٣٢. المدخل إلى علم الدعوة: لمحمد أبي الفتح البايونى، ط. مؤسسة الرسالة، بيروت، الطبع الأولى، ٥١٤١٢.
٣٣. المستدرك على الصحيحين: للحاكم، ط. دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ٥١٤١٨، ١٩٩٠م، بتحقيق: مصطفى عبد القادر عطا.

٣٤. مسلم بشرح النووي: للإمام النووي، ط. دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الثانية، ٥١٣٩٢.

٣٥. مسند الإمام أحمد، ط. مؤسسة قرطبة، مصر، (بدون).

٣٦. المفردات في غريب القرآن: للراغب الأصفهاني، ط. المعرفة، بيروت، (بدون)، بتحقيق: محمد سيد كيلاني.

٣٧. مقدمة ابن خلدون، ط. دار إحياء التراث العربي، بيروت، (بدون).

٣٨. الملل والنحل: للشهرستاني، ط. الأزهر، (بدون).

٣٩. الموافقات في أصول الشريعة: للإمام الشاطبي، ط. دار المعرفة، بيروت، (بدون)، بتحقيق: الشيخ عبد الله دراز.

٤٠. وثيقة مؤتمر السكان والتنمية رؤية شرعية: للدكتور/ الحسيني سليمان جاد، (سلسلة كتاب الأمة)، ط. مطابع الدوحة الحديثة، قطر، الطبعة الأولى، ٥١٤١٧، ١٩٩٦م.

المواقع الإلكترونية:

(1) www.un.org/Arabic/docoments

عقد التدريب المهني مفهومه وأثاره دراسة قانونية مقارنة

د. ابراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري

عميد كلية الشريعة والقانون - جامعة أمدرمان الإسلامية

مستخلص البحث

عقد التدريب المهني مفهومه وآثاره دراسة قانونية مقارنة

من أهم القضايا التي تستحق الدراسة والبحث القضايا التي تتصل بالعقود لاتصالها بالحقوق والواجبات، وتمثل العقود التي تتصل بالعمل وحقوق العمال رأس الأمر في ذلك ومن تلك العقود - عقد التدريب المهني - وهو العقد الذي يحدد حقوق وواجبات المتدرب.

فالتدرب في غالب الأمر في بداية حياته العملية ويطمح في تطوير قدراته وامكانياته حتى يؤدي رسالته ويحسن في ذلك ويتأهل في مجال العمل.

ان التدريب يثبت في كل يوم أهميته وضرورته حتى يتمكن العامل من ملاحقة المتغيرات والمستجدات.

ومن هنا تناولت هذه الورقة حقوق المتدرب وصاحب العمل مع تكييف عقد التدريب هل هو عقد عمل كما ذهبت بعض القوانين؟ أم هو اتفاق له خصوصيته وليس بعقد عمل؟ وما هي الآثار المترتبة على ذلك؟ وفي كل الأحوال ما هي التزامات طرفي العقد؟.

Summary of the research

The conceptions and influences of The vocational training contract Legal and comparative study

One of the most worth cases that deserve research and studying the problems that deals with contracts because it is linked to right and obligation.

It represents the contracts that tied to work and workers rights is the head in this.

Some of these contracts I the contract of vocational training- which is decide the duties and right of the worker.

The worker at the beginning of has work life has the ambitious fro improving his abilities that make him good and qualified at his Job. The training proves its necessity Everyday that the worker become capable in catching up with changes and renewals.

From this paint the document takes in hand the rights for both worker and his employer by the adjustment of the work contact weather it is a job contract as being taken by some laws or it is Just a convention that has its own especially not as Job contract, and what so ever the situations what are the adheres of the contract sides.

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد.. يتطلب أداء العمل وإتقانه مجموعة من الشروط من أهمها الأعداد والتهيئة اللازمين لمن يقوم به من العمال وبقدر ذلك الأعداد وتلك التهيئة تتحقق المقاصد من العمل من حيث الجودة وزيادة الإنتاج وترقية الأداء. كما أن كل عمل من الأعمال يحتاج وفق طبيعته إلى متطلبات الإعداد والتأهيل للعامل مع ما يتناسب معه، فالأعمال تختلف إختلافاً واسعاً من حيث طبيعتها ولوازمها ودقة التخصص فيها أو عموميتها، ولا شك أن هذا يرتبط بالضرورة بالجانب الواقعي في عقد العمل، وما نلاحظه اليوم في مجال تطور الأداء ورفع قدرات العامل يثبت أن العامل وما يحتاجه من مهارة وتأهيل يزيد يوماً بعد يوم وذلك بسبب المتغيرات المتسارعة التي يشهدها المجال التكنولوجي والفني وهي المجالات التي تتم بفعالية الآلة والأجهزة مهما تعقدت تلك الآلات والأجهزة، مع الاهتمام برفع قدرات الشخص الذهنية والفنية أكثر من الاهتمام بالقوة البدنية وحدها.

وعلى ذلك فإن التدريب أصبح من الأهمية بمكان و انبنى على ذلك أن تدخل المشرع لتنظيم أحكامه وإحاطته بالضبط القانوني، كما اهتمت الدول بمجال التدريب المهني والتلمذة المهنية وذلك لتحقيق الخطط الاستراتيجية في مجال النهضة الصناعية وترقية الأداء وعلى ذلك فقد وضعت معظم القوانين أحكاماً خاصة بالتدريب. غير أن السؤال الذى يطرح هنا ما هي طبيعة عقد التدريب وما هي مميزاته وما صلته بعقد العمل؟

وسوف يتضح لنا أن التدريب المهني يتمثل في إلحاق المتدرب بالمنشأة ليعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لينال قسطاً من التدريب لاكتساب المهارة المطلوبة، ورغم ذلك فإن عقد التدريب يشير مثل ذلك السؤال حول طبيعته ومع ذلك فإنه لا يمنع أن يقرر المشرع تطبيق بعض أحكام قانون العمل على العامل المتدرب^(١).

وأيضاً من المشكلات التي تنتج جراء هذا العقد وتحتاج إلى مناقشة ما يلاحظ من أن بعض أصحاب العمل يستغلون المتدرب فيطيلون فترة التدريب ولا يقدمون ما هو مطلوب من المعرفة والخبرة للمتدربين .

وربما كان هذا هو العيب الذي دفع بعض الدول للاجتهاد في جعل عمل التدريب تحت إشراف الدولة وهو إشراف يستهدف حماية العامل إضافة إلى التوجيه الإستراتيجي لعملية التدريب وحاجة الدولة إلى ذلك.

أهمية الموضوع:

تبرز أهمية الموضوع من خلال الآتي:

١. التعريف بأهم مدخل لتطوير قدرة العامل وتأهيله لأداء العمل.
٢. الإشارة لمبدأ اتقان العمل واتصاله بموضوع التدريب.
٣. التعريف بخصائص التدريب ومقاصده.

(١) أنظر: منظمة العمل العربية وتحديات المستقبل - مؤتمر العمل العربي - مكتب العمل العربي - جمهورية مصر العربية - ١٩٧٧م - ص ٧٢ ، وأنظر النظرية العامة في عقد العمل - د. فتحي المرصفاوي - ليبيا - المكتبة الوطنية - ط ١٩٧٣ - ص ٤٨.

أهداف البحث:

تتضح أهداف البحث في الآتي:

١. بيان مكونات عقد التدريب.
٢. إبراز نقاط الاتفاق والاختلاف بين عقدي العمل والتدريب.
٣. التعريف بحقوق المتدرب وواجباته.

أسباب اختيار الموضوع:

ومن أهم الأسباب الداعية لاختيار هذا الموضوع:

١. النظر في عقد التدريب ومدى إيفائه بحقوق الطرفين.
٢. إبراز طبيعة العقد وصلته بعقد العمل.
٣. إبراز دراسة تحليلية لعقد التدريب وذكر مواطن الاختلاف بين المشرعين ودواعيها.

مشكلة البحث:

يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال الأسئلة الآتية:

١. ما هي طبيعة عقد التدريب وما هي خصائصه؟
٢. ما هي الصلة بين عقد التدريب وعقد العمل؟
٣. ما هي الحقوق والواجبات التي يبرزها عقد التدريب؟

المنهج المتبع:

اتبعت في هذا البحث المنهج الاستقرائي والتحليلي والمقارن، وذلك للإحاطة بمكونات العقد ومقارنته من خلال النظر في بعض قوانين الدول العربية.

المبحث الأول

مفهوم عقد التدريب المهني وأهميته وأهدافه

وسوف يتم من خلال هذا المبحث تناول مفهوم عقد التدريب المهني وأهميته وأهدافه كما يلي:

أولاً: مفهوم عقد التدريب:

١. مفهوم عقد التدريب المهني لغةً:

"درب" (الدربة عادة وجرأة على الحرب وكل أمر، وقد درب بالشئ اعتاده، ورجل مُدْرَبٌ ومُدْرِبٌ) كَمُجْرَبٍ ومُجْرِبٍ، وقد دربته الشدائد حتى قوي ومرن عليها^(١). وجاء في أساس البلاغة (درب بالامر دُرْبَة وتدرب به عالم - ودرب البازي على الصيد ودربته عليه - وهو مُجْرَب مُدْرَب^(٢)).

أما "المهنة" فهي الخدمة والماهن الخادم وقد مهن القوم لمهنتهم^(٣). وجاء في اللغة (هو حسن المهنة وهي خرقاء لا تحسن المهنة، وفلان في مهنة أهله من سقي ورعي وغير ذلك، ومهنتهم يمهنهم ويْمهنهم "خدمهم")^(٤).. والتدريب المهني يقصد به الدربة على الخدمة التي يزاوها الإنسان بغرض الإتقان والإحسان لها.

(١) أنظر: مختار الصحاح - الرازي - مكتبة الرشد - ط ١ - ٢٠٠٤م - مادة درب.

(٢) أنظر: أساس البلاغة - الزمخشري - بيروت - دار المعرفة - ط ١٩٨٢م - ص ١٢٨.

(٣) أنظر: مختار الصحاح - الرازي - ص ٨٤٢ - مصدر سابق.

(٤) أنظر: أساس البلاغة - ص ٤٣٨ - مصدر سابق.

٢. مفهوم عقد التدريب المهني قانوناً:

تناولت القوانين العربية وضمن تشريعها لعلاقات العمل عقد التدريب المهني وقد تعددت التعريفات وتقاربت غير أننا نجد أن الألفاظ الدالة على ذلك والمصطلحات تختلف أحياناً مع بعض الاختلافات التي تتصل بجهة الاشراف على تدريب العمال وتأهيلهم وصلة الدولة بذلك وسوف نورد تفصيل ذلك لإزالة اللبس الذي ربما وقع جراء النظرة الكلية لموضوع التدريب والتأهيل وذلك من خلال إيراد التعريفات القانونية .

• تعريف عقد التدريب في القانون السوداني :

عرف قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية الصادر في ٢٠٠١م التدريب المهني بأنه: (التدريب المنتظم الذي يهدف إلى توفير المهارة والمعرفة والاتجاهات التي يتطلبها الاستخدام في أي مجال من مجالات النشاط الاقتصادي ويشمل التدريب المبدئ وتدريب رفع المهارة واعادة التدريب الذي يتم في أي منشأة أو معهد عام أو مركز للتدريب المهني الذي تنشئه الحكومة أو المؤسسات العامة أو القطاع الخاص)^(١).

وجاءت المادة (١٦) في قانون العمل السوداني وفحواها كالآتي : يجوز لصاحب العمل أن يقوم بتدريب العمال الذين يلتحقون بخدمته على تعلم مهنة أو عمل معين خلال مدة معينة وفقاً لمقتضيات العمل وإحتياجاته^(٢).

وعلى ذلك يمكن تعريفه : بأنه العقد الذي يلتزم بموجبه صاحب العمل بتهيئة تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة لشخص آخر يلتزم بدوره أن

(١) أنظر: قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة ٢٠٠١م - مادة رقم (٣).

(٢) أنظر: قانون العمل السوداني - المادة ١٦.

يعمل أثناء فترة التدريب لحساب صاحب العمل وفقاً للشروط المتفق عليها بشرط الا يقل الأجر خلال مدة التدريب عن الحد الأدنى للاجور المحددة قانوناً^(١).

• تعريف العقد في القانون السعودي:

أما القانون السعودي فقد عرف العقد تحت مسمى عقد التدرج وعرفه بأنه (العقد الذى يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت اشراف صاحب العمل (٢).

• تعريف العقد في القانون اللبناني:

عرف القانون اللبناني العقد بأنه : العقد الذى بموجبه يلتزم رب العمل فى المؤسسة التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل يلتزم بدوره أن يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليهما^(٣).

• تعريف العقد في القانون المصري:

أما القانون المصري فقد فصل بين التوجيه والتدريب المهني بصورة واضحة فعرّف التوجيه المهني: بأنه مساعدة الفرد فى إختيار المهنة أو المسار المهني

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - د. حيدر أحمد دفع الله - ط١ - ٢٠٠٤ - ص٨٢

(٢) أنظر: قانون العمل السعودي - المادة ٥٦.

(٣) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - القاضى حسين عبد اللطيف حمدان - منشورات الحلبي الحقوقية - ط٢٠٠٧ - ص٢٣٨.

الأكثر ملاءمة لقدراته وإستعداداه وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها.

واما التدريب المهني فيعرف بأنه الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لاعداده للعمل المناسب.

وقد تحدث القانون المصري عن عقد التدرج وميز بينه وبين عقد التوجيه والتدريب جاء في الباب الخامس من المادة (١٤١) يعتبر متدرجاً كل من يلتحق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة أو صفة، وعرف في المادة (٨١) عقد التدرج أو عقد تعليم المهنة أو عقد التمرين بأنه اتفاق يقصد به أن يتولى صاحب عمل تعليم شخص مهنة أو حرفة أو صناعة معينة^(١).

وما نلاحظه من خلال هذه القوانين. أن القانون المصري قد تميز عن غيره بأن افرد مادة للتوجيه والتدريب المهني. وهو اختيار موفق حيث أشار للتوجيه وهو مايقوم به صاحب العمل من توجيه وإرشاد وتعليم للمتدرب. وأشار إلى مساعدة الفرد وإرشاده وتهيئته لإختيار المجال الذي يتناسب وقدراته،، كما أن التدريب المهني قصد به الوسائل التي تمكن الفرد من إكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لاعداده للعمل المناسب وهذا يشير للإعداد الذهني والنفسي والبدني على السواء .. كما ان القانون المصري تحدث عن عقد التدرج .

(١) أنظر: شرح أحكام قانون العمل - محمد لبيب شنب - مكتبة الوفاء القانونية - الاسكندرية - ط ١ - ٢٠١٠م - ص ١٤٢.

ويختلف التدرج المهني عن التدريب في أن الأول يكون بالنسبة للأفراد الجدد المبتدئين في تعلم المهنة أو الصناعة بينما يقصد بالثاني تدريب العاملين لرفع مستوى مهاراتهم الانتاجية وإعداد المتدرجين قبل إلحاقهم بالعمل، ولا بد من الإشارة إلى أن عقد التدرج أو التمرين يختلف عن عقد العمل تحت الإختبار في أن العامل المتدرج يرمي إلى تعلم المهنة أو الصناعة بينما العامل تحت الإختبار يستطيع ممارسة المهنة أو الصناعة ويريد صاحب العمل تجربته للتحقق من كفاءته أو يريد العامل تبين ظروف العمل ومدى تناسبه مع الأجر المقرر له^(١).

ثانياً: أهمية التدريب المهني:

ليان أهمية التدريب المهني يجدر بنا التذكير بالآتي:

١. فلسفة التدريب المهني:

تقوم فلسفة التدريب المهني على موازنة قدرة وكفاءة العمال مع التقنيات وظروف العمل المتطورة ودعم الارتقاء الإجتماعي بتهيئتهم لإستيعاب مختلف مستويات الثقافة والتخصص المهني والإسهام في التطور الفكري والثقافي والإقتصادي والإجتماعي.

٢. مساعدة النشئ:

كما أن التوجيه المهني يهدف إلى مساعدة النشئ شباباً وشابات لاختيار المهن والوظائف التي تتناسب مع استعدادهم ومن ثم فإنه يتيح لهم إمكانية تطوير قدراتهم وتحفيز إهتماماتهم وعليه فإن نجاح التوجيه يعتمد على

(١) أنظر: قانون العمل -د. محمد حسين منصور - منشورات الحلبي ط ١ - ٢٠٠١ - ص ٢٣٨.

الارشادات الدقيقة المبنية على المعارف ورغبات وتكوين المتقدمين، وعلى الفرص والظروف المتاحة في هيكل العمالة القائم والمتطور وعلى ذلك فإن التوجيه المهني يعد ضرورة للفرد والمجتمع على السواء ومن ثم فإنه يسهم في الكشف عن استعداد وقدرات الشباب وتوجيهها الوجهة الصحيحة في إطار خطط التنمية المستقبلية^(١).

وهو ما يحقق للمجتمع أقصى الاستفادة من الطاقات البشرية لأبنائه وعلى ذلك فإن التوجيه المهني ينطلق من مبدأ " تحقيق أكبر قدر من التوفيق والإنسجام بين رغبات وميول الأفراد وإحتياجات الجماعة والمجتمع " ^(٢).

٣. الموازنة بين الامكانات والاحتياجات؛

التوجيه المهني السليم يسعى إلى وضع حد للفوضى التي تنشأ نتيجة التفاوت بين الآمال والتطلعات والاستعدادات الفطرية والقدرات الفعلية للأفراد من ناحية وبين الإمكانيات والاحتياجات الحقيقية للاقتصاد القومي وسياسة القوى العاملة للدولة من ناحية ثانية^(٣).

ان التوجيه المهني يفترض فيه أنه يضع الرجل المناسب في المكان المناسب وفق إمكانياته وإستعداده وميوله، وينير أمامه الإختيارات المختلفة على ضوء فرص العمل الحاضرة والمستقبلية، وحالة سوق العمل واحتياجاته، ويبصره بمصالحه الخاصة وبحقائق الحياة الإقتصادية وبالصالح العام، وصالح الإنتاج. ومما لا

(١) أنظر: منظمة العمل العربية وتحديات المستقبل - ص ٧٤.

(٢) المصدر السابق - ص ٧٥.

(٣) أنظر: تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية دراسة مقارنة - يوسف الياس - ط ١ -

١٩٨٤م - ص ٥٠.

شك فيه أن هذا النشاط يستجيب في آن واحد للاحتياجات الأساسية للفرد والمجتمع.

٤. ضبط العلاقة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي:

ومن هنا فإن التوجيه المهني يستمد خطورته وأهميته من حيث إتصاله الوثيق وتأثيره بالتقدم الاجتماعي وبالنمو الإقتصادي ذلك أن أي خطأ وتهاون في هذا الصدد من شأنه أن يثقل كاهل الاقتصاد الوطني بتخصصات ومعارف لا تحتاجها سوق العمل.

ومن ناحية ثانية إن سوء التوجيه من شأنه أن يفقد العامل الرغبة الصادقة في العمل الجاد، واذ ذاك يصبح عالية على المجتمع منذ تعيينه وتظهر بذلك أول صورة من صور البطالة المقنعة، وماينجم عنها من انخفاض في معدلات الأداء والانتاجية للعامل بجانب الزيادة في تكلفة الإنتاج .

والواقع أن مشكلة الاستخدام الأمثل للقوى العاملة تطرح ثلاث قضايا مهمة وهي:

- كيف يمكن اختيار الافراد المناسبين وتوجيههم إلى مجالات التعليم والتدريب المختلفة بما يخدم عملية التنمية؟
- كيف يمكن تخصيص القوى البشرية وتوجيهها إلى حيث يوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

- كيف يمكن رفع مستويات الأداء لأفراد القوى العاملة في مختلف القطاعات^(١).

ثالثاً: أهداف التدريب المهني :

من الثابت أن التصنيع والتنمية الاقتصادية لا سيما الصناعية بوجه عام لا تعتمد على قيام المنشآت قدر اعتمادها في جوهرها على توافر الخبرات والمعارف الفنية بين العاملين في النشاط الصناعي ومن البديهي أن هذه الخبرات والمعارف قد تتشكل داخل المنشآت، غير أن الجزء الأكبر منها يتم تكوينه مهنيًا وفنيًا في المعاهد والمراكز التعليمية والتدريبية. ولقد كان من نتائج التقدم العلمي الكبير في العصر الحديث أن أصبحت قوة الأمم والثروة الحقيقية للدول لا تقاس بما تمتلكه من ثروات طبيعية أو رؤوس الأموال أو هياكل اقتصادية، وإنما بما تمتلكه من الخبرات والمعارف المتراكمة خلال سنوات طويلة من التجارب والاختبارات والتكوين والتأهيل وبقدرة وكفاءة سكانها على حسن استخدام هذه المعارف وتطويرها لخدمة أهدافها القومية. وهذا ما يدل دلالة واضحة على الأهمية القصوى لأمر التدريب المهني^(٢).

إن افتقار الدول النامية إلى المهارات الفنية والقيادات المدربة والمؤهلة تأهيلاً عسرياً يعد من أهم العوامل المعرقة لتنفيذ خططها الاقتصادية والاجتماعية، فقد تبين لها أنه لا فائدة من إقامة المصانع واستيراد الآلات وارساء البنى

(١) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان - مصدر سابق - ٢٥١.

وأنظر منظمة العمل العربية وتحديات المستقبل - ص ٧٥ وما بعدها - مصدر سابق .

(٢) أنظر: النظرية العامة في عقد العمل - د. فحي المرصفاوي - ليبيا - المكتبة الوطنية - ط

١٩٧٣ - ص ١٥٦ وما بعدها.

الأساسية ثم بقاء المشروعات معطلة لا تسخر طاقاتها الانتاجية بسبب عدم توفر الفنيين والعمال المدربين لتشغيلها. لذلك باتت كلمة السر في عصر الثورة الصناعية " التدريب المهني المستمر" ولقد أدركت الدول جميعها أن العمالة المتراكمة في سوق العمل، نتيجة غياب أو سوء تخطيط التعليم العام ، هو من النوع غير المدرب ، وحتى العمالة المدربة منها فهي تعمل في تخصصات لا تتوافق مع متطلبات التصنيع^(١).

ان قيام نظام سليم للتدريب المهني يتطلب توافر عدة عناصر أساسية تتصل بالمسائل التالية :

- المراكز والمعاهد التي توفر التدريب المهني.
- البرامج والمناهج .
- المدربون والمتدربون.
- العلاقة بين نظام التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني بوجه خاص.

ومن التحديات التي تحتاج إلى رؤية خاصة:

❖ تحقيق الإرتباط بين برامج ومناهج التدريب المهني وبين متطلبات سوق العمل الفعلية وحاجاته المتجددة المتطورة، بحيث تكون هذه المناهج والبرامج ذات تأثير فعال في حل مشكلات الانتاج كماً وكيفاً، وان تكون مستمرة ومتدرجة مع حياة الفرد في مختلف

(١) أنظر: منظمة العمل العربية وتحديات المستقبل - ص ٧٧ وما بعدها - مصدر سابق.

مستوياته المهنية، دائمة التطور حتى تسير التقدم العلمي والتكنولوجي في مواقع العمل كلما كان ذلك ممكنا.

❖ ان التدريب المهني باعتباره أداة للتقدم الإجتماعي يجب أن يجاوز دوره في ملاءمة الفرد لتقنيات الصناعة والإنتاج وذلك من خلال أدواته ومضامينه وأهدافه بحيث يستجيب على السواء لمتطلبات التنمية الصناعية ولتقتضيات العدالة الاجتماعية بمعنى أن التدريب المهني يجب أن يعنى بالجوانب الاجتماعية والإنسانية والروحية بنفس مقدار إعتائه بالعوامل الفنية والإقتصادية، وان يسهم في الأزدهار الكامل للإنسان وفي ضرورة توعية النشء بمسؤولياتهم في الحياة، الإقتصادية والأسرية والاجتماعية والحضارية.

❖ قيام التنسيق الكامل بين مخطى التعليم والثقافة والتربية والمخططين الإقتصاديين وأولئك المسئولين عن التدريب المهني والتعليم الفني، وأهمية قيام ترابط وتنسيق بين التدريب المهني وخطط تنمية القوى العاملة أو تطوير الإستخدام^(١).

❖ ممارسة النقابات دورها في مراقبة وتقييم برامج التدريب كي لا تعطف هذه البرامج عن أهدافها الاجتماعية. ان مثل هذه الرقابة تمثل قوة توازن في مواجهة إتجاهات بعض مناهج التدريب المهني كي تصبح ذات وظيفة نفعية بحتة لخدمة أغراض سوق العمل دون تقدير أو إعتبار للجوانب الاجتماعية والانسانية لرسالة التدريب المهني.

(١) المصدر السابق - ص ٧٨ وما بعدها.

❖ أن معاهد ومراكز التدريب المهني ينبغي أن تشكل أدوات ربط وإتصال بين القوى العاملة وبين القطاعات الانتاجية المستخدمة لهذه القوى. فهذه المراكز والمعاهد تعد بمثابة جسر تعبر عليه القوى البشرية تجاه سوق العمل ، وتعبر عليه في إتجاه عكسي، من الصناعة إلى القوى العاملة، الخبرة والمعرفة والحاجة إلى التدريب. فالتحدى يتمثل في كيفية جعل هذه المراكز والمعاهد تؤثر وتتأثر بسوق العمل. تؤثر من حيث تزويد هذه السوق باحتياجاتها الفعلية من القوى العاملة المدربة وفق المواصفات والمستويات وبموجب الاحجام المطلوبة، وتتأثر بالخبرات العملية والتجارب التطبيقية التي تنتهي في سوق العمل.

رابعاً: التكيف والصفة التعاقدية لعقد التدريب :

١. التكيف القانوني لعقد التدريب:

ماهي طبيعة عقد التدريب؟ هل هو عقد عمل كغيره من العقود أم عقد تدريب له خصوصيته وتميزه عن عقد العمل؟ أم هو عقد مختلط وماهي الآراء التي دارت حول ذلك؟ وما هي حجة كل فريق؟

• القانون السوداني:

يذهب القانون السوداني إلى اعتبار عقد التدريب عقد عمل، ولعل المشرع نظر في هذا الصدد إلى أن العامل المتدرب يحقق مصلحة معينة من مصالح صاحب العمل والقول بغير ذلك يجعل تدريبه التزاماً بلا سبب، ذلك أن إلتزام العامل المتدرب يمكن تقسيمه إلى قسمين إلتزام أصلي والتزام تبعي فالإلتزام الأصلي ينصرف إلى التعهد بالحضور في الحصص العلمية والعملية وفقاً لطبيعة التدريب. والإلتزام التبعي ينصرف إلى التعهد بالإلتزام بالعمل بشكل معين لفائدة صاحب العمل كمقابل عيني للتدريب.

وعلى ذلك فإن العامل المتدرب يكون مستحقاً للأجر المنصوص عليه، لأنه يعمل ولو بشكل غير مباشر لمصلحة صاحب العمل.

وهناك رأي آخر يرى عقد التدريب وان شابه عقد العمل إلا أنه يختلف عنه في نواح جوهرية فالغرض الأساس منه هو تعلم المهنة وليس أداء العمل واقتضاء الأجر. فهذان غرضان ثانويان إلى جانب الغرض الرئيسي، وواضح

أن المشرع السوداني يعتبر عقد التدريب من قبيل العقود المبرمة في نطاق قانون العمل^(١).

القانون المصري :

أما القانون المصري فيذهب إلى أن جوهر عقد التدرج هو تعلم المهنة أو الصناعة فالتعلم هو الغاية الأساسية من العقد وليس أداء العمل لحساب صاحب العمل وتقاضى الأجر فهذان عنصران ثانويان بالنسبة للعنصر الرئيسي في العقد ذلك أن إلتزام راغب التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل كمقابل للتعليم ليس هو الإلتزام الأساسي في العقد بل هو إلتزام تابع للإلتزام الأصلي بالتعليم وإختلاف عقد التدرج، كما يذهب شراح القانون عن عقد العمل لا يمنع سريان أحكام قانون العمل عليه ، بإستثناء الأحكام التى تتنافى وطبيعة هذا العقد، وعلى هذا فإن عقد التمرين يخضع للنظام القانوني العام الوارد فى قانون العمل بما فى ذلك القواعد المنظمة لعقد العمل مادامت لا تتعارض مع طبيعة التدرج والقواعد الخاصة به ذلك أن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الخاص التى يتوافر فيها عنصر التبعية والإشراف ويتوافر هذان العنصران فى عقد التدرج ومثال للاختلاف. تحديد الحد الأدنى للأجر حيث لا يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً فى عقد التدريب^(٢).

(١) أنظر: قانون العمل السوداني -د. حيدر احمد دفع الله - مصدر سابق -ص ٨٣.

(٢) أنظر: قانون العمل - د. محمد حسين منصور - ص ٢٣٧.

• القانون السعودي:

فقد ذهب إلى أن هذا العقد ليس عقد عمل بل هو عقد من نوع خاص، فموضوعه أساساً هو تعلم مهنة أو حرفة أو صناعة وليس أداء العمل في حد ذاته، كما يشترط عقد العمل هذا من حيث التكيف القانوني لعقد التدرج ولذلك كان الشارع حريصاً عندما أفرد لهذا العقد مكاناً خاصاً في الفصل الثالث من نظام العمل من المواد ٥٦ - ٦٩ بعيداً عن القواعد العامة لعقد العمل^(١).

• القانون اللبناني:

لم يجعل القانون اللبناني تحديد الأجر ضمن تعريف عقد التدريب إذ يعرف بأنه العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل في المؤسسة التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص أحر أتم الثانية عشر من عمره على الأقل يلزم بدوره أن يعمل لحساب رب العمل ضمن شروط وزمان يتفق عليها^(٢).

• القانون القطري:

فقد نص القانون القطري في المادة ١٤ على تحديد مقدار الأجر الذي يتقاضاه المتدرب على ألا يقل أجره في المرحلة الأخيرة من مراحل التدريب

(١) أنظر: شرح نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية، يوسف عبد العزيز محمد عبد الحسين، الدار العربية للنشر والتوزيع، ط ٥، ٢٠٠٥م - ص ٤٦.

(٢) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة، القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، منشورات الحلبي - ص ٢٣٨.

عن الحد الأدنى للأجر المقرر للعمل المماثل. ولا يجوز تحديد أجر المتدرب على أساس القطعة أو الإنتاج ولم يعتبره عقد عمل^(١).

٢. الصفة التعاقدية لعقد التدريب؛

ما هي طبيعة الصفة التعاقدية لعقد التدريب؟ وللإجابة على هذا السؤال نقول: لقد كان الإعداد المهني والتدريب في السابق يتم عن طريق البقاء منذ الصغر لدى أحد الحرفيين يعايشه الصغير فيتشبع بالحرفة تدريجياً، بمعنى أن الإعداد المهني كان مهمة المهنيين أنفسهم يقومون بتدريب الصغار على فنونهم معتمدين في ذلك على طول المدة التي يوجد فيها الصغير في مكان العمل، غير أن التطور الذي شهدته مجالات العمل وطرائق التخصص الفني والتقني وظهور المؤسسات الضخمة من مزارع ومصانع ومنشآت مع تعقد الآلات والوسائل والأجهزة أدى ذلك إلى تطور في النظرة للتأهيل والتدريب المهني وتكثيف العلاقة بين أطرافه^(٢)، من بعد أن أصبح عقداً محدد السمات. وقد أشارت القوانين العربية إلى طبيعة عقد التدريب وبيان الأسس التعاقدية مع إبرازها لخصوصية هذا العقد ويتضح ذلك فيما يلي:

(١) أنظر: قانون العمل القطري لسنة ٢٠٠٤م - المادة (١٤).

(٢) أنظر: النظرية العامة في عقد العمل المرصفاوي / ص ١٤٥. المكتبة الوطنية بنغازي.

• قانون العمل السوداني:

جاء في القانون السوداني: (يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين^(١)).

• القانون القطري:

أشار القانون القطري إلى الطبيعة التعاقدية جاء في المادة ١٤ يكون عقد التدريب المهني مكتوباً ويحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة محل التدريب ومدة التدريب ومراحله المتتابعة^(٢).

• القانون المصري:

جاء في القانون المصري: يجب أن يكون إتفاق التدريب مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصنعة ومراحلها المتتابعة والمكافآت في كل مرحلة. بصورة تصاعدية^(٣). ولم يسم القانون المصري ذلك عقد وإنما سماه إتفاق^(٤).

• القانون السعودي:

جاء في القانون السعودي: عقد التدريب هو العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرب بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل^(٥).

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - المادة (١٧).

(٢) أنظر: قانون العمل القطري - المادة ١٤.

(٣) أنظر: قانون العمل المصري - المادة ١٤٢.

(٤) أنظر: قانون العمل المصري - المادة ١٤٢.

(٥) أنظر: قانون العمل السعودي - المادة ٥٦.

ونلاحظ أن القوانين السوداني والسعودي والقطري قد أعتبرت العلاقة بين العامل وصاحب العمل علاقة تعاقدية، وهو ما ذهبت إليه جل القوانين العربية فقد جاء في القانون اللبناني بأنه العقد الذي بموجبه يلتزم رب العمل في المؤسسة التجارية أو الصناعية أو الحرفية أو المهنية تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص آخر^(١)، غير أن القانون المصري سماه إتفاقاً ولم يسمه عقداً وهذا يشير إلى أن القانون المصري لم ير أن هذا العقد عقد عمل ولذلك استعمل كلمة "اتفاق" وسوف يتضح ذلك من خلال مناقشة آثار هذا العقد في القوانين.

(١) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - القاضي حسين - ص ٢٣٨ - مصدر سابق.

الخلاصة :

لقد اختلف الفقهاء حول طبيعة عقد التدريب ومدى إنطباق القواعد المنظمة لعقد العمل عليه بصفة خاصة ومدى إنطباقها عليه بصفة عامة . ويمكن بيان ذلك في الآتي:

- ❖ دعا بعض الفقهاء إلى تطبيق أحكام عقد العمل على عقد التدريب إذا كان المتدرب يتقاضى أجراً ولو منخفضاً على أساس أن العقد يتضمن عنصري عقد العمل وهما تبعية العامل لصاحب العمل واقتضاء أجر في مقابل العمل .
- ❖ ذهب رأى آخر إلى أن عقد التدريب يعتبر عقد عمل وتنطبق عليه أحكام قانون العمل ولو لم يتقاضى المتدرب أجراً إستناداً إلى أن المتدرب يؤدي العمل لحساب رب العمل في مقابل مايتلقاه من تعليم لأصول المهنة أو الصناعة.
- ❖ أغلب شراح القانون ذهبوا الى عدم إعتبار عقد التدريب عقد عمل سواء كان بأجر أم بدون أجر. لأن الغرض الأساسي منه هو تعلم المهنة أو الصناعة وليس هو أداء العمل الذى يقوم به العامل المتدرب لحساب رب العمل أو أخذ الأجر الذى قد يلتزم به رب العمل.
- ❖ غير أنهم ذهبوا إلى إنطباق أحكام قانون العمل الأخرى عليه ذلك أن عنصر التبعية متوفر مالم تتناف تلك الأحكام مع صيغة العقد مثل تحديد الحد الأدنى للأجور، وذهب رأي إلى عدم تطبيق أحكام قانون العمل على عقد التدريب إلا فيما ورد بشأنه نص خاص.

وما نراه أن عقد التدريب يخضع لاحكام قانون العمل في كل ما يتسق مع طبيعته مثل عمل الاحداث ومايتضمنه من حماية ورعاية مكفولة لهم وأرى أن ما ذهب إليه القانون السوداني هو الأوفق^(١).

كما نلاحظ في القانون المصري أنه حرص على تمتع المتدرج بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها عمال المنشأة وفق ما حدده قانون العمل وقد نص قانون العمل في المادة ١٤٤ على سريان أحكام المواد ٤٧- ٥٥ منه الخاصة بالاجازات والمواد من ٨٠- ٨٧ من المشروع الخاص بساعات العمل و فترات الراحة على المتدرجين^(٢).

غير أننا نجد القانون المصري لا يستخدم عبارات عقد عمل مستصحباً أنه عقد تعليمي ولذلك استخدم عبارات إتفاق التدرج بدلاً من عبارة عقد عمل التدرج وعبارة المكافأة بدلاً من الأجر . وكأن القانون المصري قصد إلى أن يمايز بينه وبين قانون العمل خلاف القانون السوداني^(٣).

(١) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة -القاضي حسين - ص ١٤٠ - مصدر سابق.

(٢) أنظر قانون العمل المصري - المادة ١٤٤ .

(٣) أنظر: قانون العمل عقد العمل الفردي - د. همام محمد محمود - دار الجامعة الجديدة -

ط ٢٠٠٣م -ص ٦٩ .

المبحث الثاني

إبرام عقد التدريب

إحتاج التدريب المهني ونظام التدرج إلى ضوابط تطورت ونمت استجابة للمتغيرات التي اتصلت بطبيعة العمل ووضع المدرب وصاحب العمل وصلة ذلك برؤية الدولة ومنهجها في التأهيل المهني والتدريب وسوف نتناول ذلك من خلال بعض القوانين العربية كما يأتي:

أولاً: ضوابط التعاقد في عقد التدريب:

• القانون السوداني:

جاء في القانون السوداني يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب وهذا يقتضي أن يشتمل العقد على أركانه وتحديد الالتزامات الجوهرية للطرفين من حيث العمل ومجالاته والأجر وملحقاته^(١).

• القانون المصري:

اهتم القانون المصري بقضايا التدريب المهني وأصدر من الضوابط القانونية ما يحقق الأهداف المتوخاة فقد نص القانون المصري : على أنه لا يجوز لأي جهة مزاوله عمليات التدريب المهني إلا إذا كانت متخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة كما تم تحديد المنشآت التي تتولى تدريب عمالها .

(١) / أنظر: قانون العمل السوداني - المادة (٦٧).

كما أن الدولة لها الاشراف المباشر على مسارات التدريب المهني. وقد نص على أن تبدي الوزارة رأيها في البرامج المقدمة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها ويعتبر فوات هذه المدة دون رد إعتماًداً منها للبرنامج^(١).

وقد جاء في مادة ١٣٢. يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية وبصدد تحديد اختصاصه ونظام العمل به، قرار من رئيس الجمهورية ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها وإستخدامها الإستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.

• القانون السعودي؛

أما القانون السعودي فقد اعتبر عقد التدريب عقد من نوع خاص إذ موضوعه اساساً هو تعلم حرفة أو مهنة أو صناعة وليس اداء العمل في حد ذاته كما يشترط عقد العمل هذا من حيث التكييف القانوني كما اشار إلى أنه ينبغي أن يوقع العقد من قبل العامل المتدرج أو من وليه أو وصيه إذا كانت سنه تقل عن السادسة عشر، كما نص القانون على أن لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجري فيها تدرج العمال ومدة التدرج في كل مهنة أو حرفة وكذلك البرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطي بانتهاء مدة التدرج على أن يصادق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء^(٢).

(١) / أنظر: قانون العمل عقد العمل الفردي - د. همام محمد محمود - مصدر سابق - ص ٢٢٩.

(٢) أنظر: قانون العمل السعودي - أنظر المواد (٥٦ - ٦٠).

إن أشار ذلك إلى أهمية التدريب المهني واتساع دائرته ووضوح ذلك في التشريعات القانونية العربية. فإننا سوف نتناول الأهلية في عقد التدريب والتزامات طرفي العقد.. و يتضح ذلك من خلال الأتي :

ثانياً: الأهلية في عقد التدريب :

• القانون السوداني :

لم يرد في القانون السوداني نص يحدد عمر المتدرب غير أن ذلك يستفاد وفق النصوص القانونية المنظمة لعمل الأحداث — وكان ينبغي أن ينص على ذلك بشكل واضح.

• القانون المصري :

نص القانون المصري على أن إبرام عقد التدرج لا يجوز قبل بلوغ القاصر سن إثني عشرة سنة فقد حظر المشرع تشغيل أو تدريب الصغار قبل هذه السن ويبطل العقد الذي يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً لتعلق الأمر بالنظام العام.

فإذا كان عقد التدرج الذي أبرمه القاصر ضاراً به فإنه يجوز إنهاؤه كما لو كان القاصر مريضاً أو شغل عن دراسته وتعليمه المهن لمستقبله أو تضمن شروطاً مجحفة وضارة بالصبي دون أن يعود عليه بفائدة — وإن كان العقد نافعاً فإن القاصر يتمتع بأهلية إبرامه^(١).

(١) أنظر: قانون العمل ، محمد حسين منصور - ص ٢٤١

• القانون السعودي :

أشار القانون السعودي إلى سن العمل وأهليته بالنص على أن يستخدم عاملاً شاباً—وعبارة شاباً هنا تخصص بذكر من يوقع العقد وذلك بتوضيح أن العامل المدرج إذا كان بلغ سن السادسة عشرة فإذا لم يكن قد بلغها فإنه يجب أن يوقع العقد من وليه أو وصيه^(١).

• القانون القطري :

أشار القانون القطري إلى أهلية المتدرب بتحديد السن بقوله يتعاقد المتدرب بنفسه مع صاحب العمل، الا إذا كان سنه أقل من ثماني عشرة سنة فينوب عنه في التعاقد وليه أو وصيه بحسب الأحوال^(٢).

• القانون اللبناني :

نص القانون اللبناني على تأمين إعطاء تدريب مهني كامل يتفق وأصول المهنة إلى شخص أتم الثانية عشرة من عمره على الأقل^(٣).

ثالثاً: سن صاحب العمل الذى يتولى التدريب :

لقد نصت بعض القوانين على تحديد سن صاحب العمل والذى يشرف على تدريب العامل المتدرب. وذلك بغرض ضمان تحقيق الهدف من مشاريع التدريب ودقة الاشراف والمتابعة.

(١) أنظر: الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية -

د. السيد عيد نايل ، جامعة الملك سعود ١٤٠٧هـ - ص ٣١

(٢) أنظر: قانون العمل القطري - المادة ١٣

(٣) أنظر: قانون العمل - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان - ص ٢٣٨ .

• القانون السعودي:

أشترط القانون السعودي في صاحب العمل الذى يتولى التدريب أن يكون قد بلغ الحادية والعشرين من العمر وأن يكون حسن السمعة وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد التدرج فيها كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية لتوفر للمتدربين الامكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة^(١).

• القانون اللبناني:

نص القانون اللبناني على أن يكون صاحب العمل قد بلغ الحادية والعشرين من عمره ليتمكن من أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر^(٢).

فلا يكفي إذاً أن يكون رب العمل قد بلغ سن الثامنة عشرة وهي سن الرشد لكى يستخدم متدربين اما إذا كان المتدرب قد بلغ السادسة عشرة فيكفي أن يكون رب العمل قد بلغ سن الرشد أي الثامنة عشرة^(٣).

رابعاً: إستيفاء الشكل المطلوب :

فيما تعلق باستيفاء الشكل المطلوب في العقد جاء في القوانين الآتية:

(١) أنظر: شرح نظام العمل والعمال في السعودية - يوسف عبد العزيز محمد عبد الحسين - ص ٤٧ .

(٢) أنظر: قانون العمل اللبناني - المادة ١٠ .

(٣) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - القاضى حسن عبد اللطيف حمدان ، ص ٢٤٨ - مصدر سابق.

• القانون السوداني:

وجاء فيه يجب أن يتم التدريب بموجب عقد مكتوب يتم فيه تحديد مدة التدريب ومراحله والتزامات الطرفين خلال تلك الفترة بشرط أن لا يقل الأجر خلال مدة التدريب عن الحد الأدنى للأجر المحدد وفقاً لأحكام قانون الحد الأدنى للأجور لسنة ١٩٧٤م^(١)..إشترطت بعض القوانين الخليجية على سبيل المثال أن يكتب العقد بثلاث نسخ تحفظ.

• القانون السعودي:

أشار القانون السعودي إلى أنه يجب أن يكون عقد التدرج كتابياً وأن يحدد فيه مدة التدرج ومراحله المتعاقبة والأجور المستحقة^(٢).

• القانون المصري:

جاء في القانون المصري يجب أن يكون إتفاق التدرج مكتوباً وتحدد فيه مدة تعلم المهنة أو الصفة ومراحلها المتتابعة والمكافأة^(٣).

يبدو ومن النص أن الكتابة شرط لأنعقاد عقد التدرج (التدريب) ومن ثم يبطل العقد غير المكتوب ولايستطيع المتدرج إثبات حقوقه بطريقة أخرى ، غير أن الإتجاه السائد في الفقه يرى أن الكتابة شرط للأثبات وليس للانعقاد كما هو في انعقاد عقد العمل . وهذا يعد حماية للعامل المتدرج حتى يتمكن من اثبات حقوقه بكافة وسائل الاثبات

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - المادة ١٧.

(٢) أنظر: قانون العمل السعودي - المادة ٥٨

(٣) أنظر: قانون العمل المصري - مادة ١٤٢.

أما صاحب العمل فلا يستطيع إثبات العقد إلاً بالكتابة أو مايقوم مقامها من إقرار ويمين.

خامساً: مدة التدريب ومراحلها:

أشار القانون السوداني إلى تحديد مدة التدريب في العقد باعتبار ذلك قيدياً موضوعياً على الحدود الزمنية للعقد وهو ما ذهبت إليه القوانين، وجاء في القانون المصري. يجب أن يتضمن عقد التدرج مدة التعليم ومراحلها المتتابعة وأن يتم ذلك بشكل واضح حتى لا يعتمد صاحب العمل تمديد المدة مما يضر بالمتدرب خاصة في جانبي الأجر والتعويض^(١).

وجاء في قانون العمل السعودي: . وأن يحدد فيه مدة التدرج^(٢).

وجاء في قانون العمل القطري . ويحدد فيه نوع المهنة أو الحرفة ومحل التدريب ومدة التدريب ومراحله المتعاقبة^(٣). ولا شك أن اهتمام القوانين بتحديد مدة معينة للتدريب تحقق مجموعة من المصالح للمتدرب من أهمها أن لا يصبح التدريب وكأنه استغلال للمدرب كما أن هذا التحديد يشكل رقابة على مدى نجاعته وتحقيقه للأهداف المقصودة.

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - مادة ١٧.

(٢) أنظر: قانون العمل السعودي - مادة ٥٨.

(٣) أنظر: قانون العمل القطري - مادة ١٤.

المبحث الثالث إلتزامات طرفي العقد

يحدد عقد التدريب التزامات لدى طرفيه حتى يكتمل العقد وينتج آثاره ويخضع عقد التدرج المهني "التدريب" للقواعد العامة في إبرام العقود وان كان له بعض الأحكام الخاصة كما يلي:

يرتب عقد التدريب آثاراً كغيره من العقود ينبغي الإشارة إليها وتوضيح مايتعلق بها وذلك من خلال النظر في إلتزامات الطرفين .

أولاً: التزامات العامل المتدرب:

يلتزم العامل المتدرب بأن يقوم بالأعمال المتعلقة بالمهنة أو الصناعة التي تعاقدها عليها ليتعلمها ويلتزم بطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية والتأديبية، ويلتزم بالمحافظة على أسرار صاحب العمل^(١).

ثانياً: التزامات صاحب العمل :

اهتم المشرع بالتزامات صاحب العمل مراعيًا خصوصية العقد وطبيعة العامل المتدرج وسنه واحتياجاته، وقد أشرنا إلى تحرير العقد كتابة وايداعه بمكتب القوى العاملة وتحديد مراحل التدريب ودفع الأجر أو المكافأة .

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - د. حيدر أحمد دفع الله - ص ٨٢ - مصدر سابق، وأنظر النظرية العامة في عقد العمل - المرصفاوي - ص ١٥١ وما بعدها - مصدر سابق.

ومراقبة مدى صلاحية العامل المتدرب لتعلم المهنة واطصار مكتب القوى العاملة بالمظاهر السالبة في ذلك لتتم إعادة توجيهه لما يصلح معه من مجال تدريب آخر^(١).

❖ الأجر :

وهو التزام يقدمه صاحب العمل للعامل على اختلاف في تكييف طبيعة الالتزام وآثاره، هل هو الالتزام الجوهرى أم تقديم التدريب كما وضح ذلك؟

• القانون المصري:

ذهب القانون المصري إلى تحديد الأجر في عقد التدريب بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال. غير أنه لا بد من الإشارة إلى أن الرأى الراجح أن الأجر ليس عنصراً في العقد إذ الإلتزام الجوهرى هو تعليم المتدرب الصفة أو الحرفة التى يتم تدريبه عليها^(٢).

• القانون السودانى :

جاء فى القانون السودانى يشترط الا يقل الأجر خلال مدة التدريب عن الحد الأدنى للأجر وفقاً لأحكام الحد الأدنى للأجور ١٩٧٤م^(٣)، وقد أسس القانون السودانى على ذلك أن عقد التدريب عقد عمل.

(١) أنظر: قانون العمل السعودى - المادة ٦٣.

(٢) أنظر: قانون العمل - محمد حسين منصور - ص٢٣٨ - مصدر سابق.

(٣) أنظر: قانون العمل السودانى - المادة ١٧.

• القانون السعودي :

وجاء في قانون العمل السعودي يجب أن يكون عقد التدريب متضمناً للأجور المستحقة في كل مرحلة ويجب ألا تقل الأجور في المرحلة الأخيرة عن الأجور الدنيا المعطاة لعمل مماثل وأن لا يكون تحديدها بحال من الأحوال على أساس القطعة أو الإنتاج^(١).

وكذلك نص القانون القطري على ذلك^(٢).

• القانون المصري:

جاء في القانون المصري لا يجعل الأجر لازماً في عقد التدرج المهني خاصة في مراحل الأولى غير أنه إن كان هناك إتفاق فأن صاحب العمل يلزم بدفع الأجر المتفق عليه ويجوز أن يقل الأجر في المراحل الأولى عن الحد الأدنى للأجور^(٣).

وهنا نشير إلى أن الالتزام بدفع الأجر يتصل بطبيعة التكييف القانوني لعقد التدريب فالقوانين التي لا تراها عقد عمل لا تشترط الأجر باعتباره التزاماً جوهرياً بالضرورة مثل القانون المصري وأما القوانين التي تراها عقد عمل فإنها تشترط الأجر مثل القانون السوداني.

ثالثاً: مسيرة العقد ومراقبة مدى استفادة المتدرب:

(١) أنظر: القانون السعودي - المادة ٥٨.

(٢) أنظر: قانون العمل القطري - المادة ١٤.

(٣) أنظر: قانون العمل - محمد حسين منصور - ص ٢٣٨ - مصدر سابق.

• القانون المصري :

جاء في القانون المصري إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقد عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك وعلى المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التي تتناسب وقدراته العقلية والجسمانية وعلى صاحب العمل أن يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعليم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز المرحلة الثانية أو مايليها بنجاح أن يمنحه فرصة أخرى لإعادة تدريبه في ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في العقد على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح^(١)

. القانون السعودي :

جاء في القانون السعودي يجب أن يكون صاحب العمل حسن السمعة وحائزاً هو أو من يقوم بالتدريب على المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد التدرج فيها .

كما يجب أن تتوفر في المؤسسة نفسها الشروط الفنية لتوفر للمتدربين الإمكانيات اللازمة لتعلم المهنة أو الحرفة^(٢).

(١) أنظر: المصدر نفسه - ص ٢٤٢ - مصدر سابق.

(٢) أنظر: قانون العمل السعودي - يوسف عبد العزيز محمد عبد الله ص. ٤٦ - ٥٧ - مصدر سابق .

على صاحب العمل أن يعامل العامل المتدرج كأب صالح فيرشدده ويشرف على سلوكه وأن يخبر وليه أو وصيه بالأخطاء الشديدة التي يرتكبها وبالإنحرافات الأخلاقية والخلقية التي قد تبدو منه — كما يخبر الولي بالأمراض وأسباب الغياب عن العمل وعليه ألا يستخدم المتدرج إلا في الأعمال والخدمات التي لها علاقة بممارسته وتعلمه المهنة أو الحرفة^(١).

رابعاً: تحديد ساعات التدريب والعطلات والضوابط العامة:

وقد نص القانون على الالتزام المتعلقة بساعات التدريب والعطل ومن ذلك:

١. يحرم صاحب العمل كشفاً موضحاً به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي على ست ساعات وأن يخطر المكتب المختص .
٢. أن يبلغ المكتب بالمتدربين والأشخاص القائمين بأمر تدريبهم.
٣. عدم التدريب أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية.
٤. يحظر تدريب الصبية من الذكور والإناث على المهن المخطور عملهم فيها ويلتزم صاحب العمل بتوفير الصحة المهنية والسلامة للعمال وقواعد تشغيل النساء والأحداث.
٥. يتمتع المتدرجون بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها عمال المنشأة
٦. ينشئ صاحب العمل ملفاً لكل عامل متدرج يودع به صورة العقد ونتائج الإختبارات ومايكون قد حصل عليه العامل من الإجازات

(١) أنظر: قانون العمل السعودي - المادة (٦٣) ص ٤٩ - مصدر سابق.

ويعطى كل عامل بطاقة يوضح فيها الأسم والمهنة وتاريخ بدء التدريب والتدرج والأجر ونتائج الاختبارات .

٧. يمنح العامل المتدرج في نهاية فترة التدريب شهادة تفيد اجتيازه فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهاراته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة المتخصصة^(١).

خامساً: هل عقد التدريب ملزم بإستيعاب المتدرب في العمل؟

لقد ناقشت القوانين هذه القضية واتضح ذلك في ما يلي:

• القانون المصري:

جاء في القانون المصري لايلتزم صاحب العمل بتشغيل العامل بعد إنتهاء التميرين بنجاح مالم يتضمن عقد التميرين وعداً بالعمل وإذا استمر صاحب العمل في إستخدام العامل بعد تعلم المهنة أصبح عاملاً لديه بالأجر وتخضع العلاقة لجميع أحكام قانون العمل بما فيها أحكام عقد العمل الفردي^(٢).

• القانون السعودي :

جاء في القانون السعودي لصاحب العمل الحق في إبقاء المتدرج في خدمته بعد إنتهاء مدة التدرج أو عدم إستخدامه . وللمتدرج أيضاً الحق في البقاء للعمل عند صاحب العمل بعد إنهاء مدة التدرج أو عدم البقاء وذلك مالم ينص عقدا التدرج على خلاف ذلك^(٣).

(١) أنظر: قانون العمل المصري - ص ٢٤٣.

(٢) أنظر: قانون العمل - محمد حسين منصور - ص ٢٤٤ - مصدر سابق.

(٣) أنظر: قانون العمل السعودي - مادة (٦٩) - ص ٥١ - مصدر سابق.

• القانون القطري :

وجاء في القانون القطري لطرفي عقد التدريب أن يتفقا على أن يعمل المتدرب لدى صاحب العمل بعد إنقضاء مدة التدريب^(١). كما نلاحظ أن بعض القوانين لم تشر لهذه القضية أصلاً وذلك ربما باعتبار أن الالتزام بتشغيل العامل أمر لا يتصل بأصل عقد التدريب وان كنت أرى أن اعتبار التدريب مُكسب للمتدرب ميزة إضافية أمر يعتد به.

سادساً: سلطة الدولة في التدريب :

لا شك أن قضية التدريب من القضايا التي تتصل بسياسات الدولة وخطط الانتاج واستراتيجية التطور الاقتصادي ويظهر تدخل الدولة في قانون العمل في كثير من الجوانب واما سلطتها في مجال التدريب فهي على مستويين ما تعلق بمدارس التأهيل والتدريب التي تشرف عليها بشكل مباشر وفق استراتيجيتها وما يتصل بالتدريب في المؤسسات الخاصة وهنا لا يبدو أن تدخل الدولة بنفس الدرجة وهذا أمر ينسجم مع سياسات العمل الاقتصادي بشكل عام^(٢)..

نص القانون المصري ولضبط مزاولة عمليات التدريب المهني تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لإعتمادها مراعية في ذلك^(٣).

(١) أنظر: قانون العمل القطري - مادة ١٧.

(٢) أنظر: قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية السوداني لسنة ٢٠٠١م.

(٣) أنظر: قانون العمل المصري - المادة ١٣٧.

وجاء في قانون العمل السعودي : لوزير العمل اقتراح تحديد المهن التي يجرى فيها تدرج العمال ومدة التدرج في كل مهنة أو حرفة وكذلك البرامج النظرية والعملية وشروط الفحص والشهادة التي تعطى بانهاء مدة التدرج على أن يصادق على هذا الاقتراح من قبل رئيس مجلس الوزراء. وجاء فيه: يحق لوزير العمل في جميع الأحوال أن يسمي خبيراً أو أكثر بشؤون المهنة أو الحرفة المراد تنظيم التدرج فيها ليستأنس بتقريره في هذا التنظيم^(١).

نلاحظ أن القانون المصري قد فصل بين التدريب المهني. والتدرج وربط التدريب المهني بالإشراف الدقيق من قبل الوزارة أو السلطة المختصة .

كما أن القانون السعودي والقطري أشارا إلى تدخل السلطة لتنظيم أمر التدريب وتوجيه مساره وضبطه من غير فصل بين التدريب والتدرج أما القانون السوداني فإنه قد أجمل الأمر في عقد التدريب مما يستدعي مراجعته في ضوء التطور الذي شهدته علاقات العمل وذلك لتحقيق الفائدة المرجوة من التدريب في ضوء الحاجات والتطورات الحضارية التي تشهدها البلاد.

(١) أنظر: قانون العمل السعودي - مادة ٦٠ - ٦١.

المبحث الرابع انقضاء عقد التدريب

وسوف يتم تناول انهاء عقد التدريب وانتهائه وفسخه من خلال الآتي.

أولاً: إنهاء العقد :

• القانون السوداني:

جاء في قانون العمل السوداني يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد التدريب متى ما ثبت لديه عدم أهلية العامل وإستعداده لتعلم المهنة أو العمل بصورة مرضية^(١).

يلاحظ في هذا النص أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب من جانبه في حالة ثبوت عدم أهلية العامل المتدرب وعدم إستعداده لتعلم المهنة أو كون عمله غير مرضى والمرجع هنا طبقاً للنص هو صاحب العمل فهو غير مطالب بإثبات سبب إنهائه للعقد .

ولم يعط القانون العامل نفس الحق وهذا قد يؤدي إلى تعسف صاحب العمل وظلمه للعامل دون إعطاء العامل الحق في التظلم وإبراز مخالفات صاحب العمل مما يضعف تطور القانون في هذا الجانب وبلوغه درجات العدالة المطلوبة وبذلك يصبح العامل تحت رحمة صاحب العمل . وعليه ينبغي

(١) أنظر: قانون العمل السوداني - المادة ١٨ .

الإستفادة من القوانين الصادرة في الدول العربية ومدى تفصيلها في هذا الجانب^(١).

• القانون المصري :

جاء في قانون العمل المصري ينتهي عقد التدرج في الأصل بإنهاء مدته، فعقد التدرج من العقود محددة المدة حيث يستلزم المشرع بيان مدة تعلم المهنة ومراحلها. فبإنتهاء المدة المحددة للتعلم ينتهي عقد التدرج^(٢).

وينتهي عقد التدرج قبل إنتهاء مدته إما بالفسخ أو بالإلغاء فيجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل .

وحق العامل في الإلغاء يجوز ممارسته في أى وقت دون أن يستند الى سبب معين للإلغاء .

• القانون القطري :

جاء في قانون العمل القطري لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب قبل إكتمال مدته في الحالتين التاليتين :

- ١ — إذا ثبت أن المتدرب غير صالح لتعلم المهنة أو الحرفة.
- ٢ — إذا أخل المتدرب بأى من إلتزاماته الجوهرية المنصوص عليها في العقد . وللمتدرب أو لوليه أو وصية ، أن ينهى عقد التدريب في أى وقت ، على أن يكون هذا الإلغاء قائماً على أسباب مشروعة.

(١) أنظر: قانون العمل السوداني معلقاً عليه - د. حيدر دفع الله ص ٨٤ - مصدر سابق.

(٢) أنظر: قانون العمل - محمد حسين منصور - ص ٢٤٤ - مصدر سابق.

وعلى الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد ، إخطار الطرف الأخر كتابة قبل التاريخ الذي يحدده للإهاء بسبعة أيام على الأقل^(١).

ثانياً: إنتهاء عقد التدريب :

ينتهي عقد التدريب بإنهاء مدته المحددة في العقد أو بنص قانوني أو تنظيمي خاص أو في النظام الداخلي للمؤسسة . وبصورة عامة ينتهي عقد التدريب بإنهاء الغرض منه . وهو تعلم المتدرب المهنة التي أراد أن يتعلمها . ويمكن أن ينتهي عقد التدريب أيضاً بالفسخ قبل إنتهاء مدته . ويقع الفسخ بصورة حكومية أو بناء لطلب أحد الفريقين ، أو بإرادة أيهما المنفردة^(٢).

ثالثاً: فسخ عقد التدريب:

وقد يفسخ عقد التدريب كغيره من العقود عند وجود ما يدعو لذلك ويتضح ذلك من خلال الآتي:-

أ. الفسخ الحكمي :

يفسخ عقد التدريب حكماً في الحالات التالية :

١ - بوفاة رب العمل أو المتدرب ما لم يأخذ ورثة رب العمل على عاتقهم إتمام العقد . وينتهي العقد في هذه الحالة لأن الإعتبارات الشخصية لكل من رب العمل أو المتدرب كانت هي الباعث على إبرام العقد بالنسبة للطرف الاخر . فإذا ماتوفي المتدرب ، لا يكون لورثته أن يملوا محله في متابعة تنفيذ

(١) / أنظر: قانون العمل القطري - المادة (١٧).

(٢) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان - ص ٢٥٨ - مصدر سابق.

العقد لأن التدريب على المهنة يتصل بشخصه من حيث الرغبة والإستعداد والحاجة إلى تعلم المهنة. وكذلك الأمر بالنسبة لرب العمل (المعلم) ، فإن ما يتمتع به من مزايا ومؤهلات هي التي دفعت إلى تعلم المهنة على يديه ، فإذا ماتوفى هذا الأخير كان من الطبيعي أن ينتهي العقد بوفاته، مالم يكن ورثته أو أحد ورثته مؤهلين لمتابعة المهمة فيمكنهم أن يملو محل المورث في متابعة تنفيذ العقد ، إذا رغبوا في ذلك وتعهدوا به^(١).

٢ — إذا مرض الأجير مرضاً متواصلاً يمنعه من متابعة تدريبه . ففي هذه الحالة ينتهي العقد حكماً بسبب إستحالة متابعة تنفيذه .

٣ — وينتهي العقد بسبب إستحالة تنفيذه أيضاً إذا مرض رب العمل مرضاً متواصلاً وكان هو الذى يتولى بنفسه أمر تدريب الأجراء وكان وضعه الصحى لا يسمح له بمتابعة التدريب .

٤ — إذا كانت الأجيرو المتدربة قاصرة وأصبح رب العمل مطلقاً أو أرمل أو فقد امرأة من عائلته كانت تتولى تدريب تلك الفتاة .. ويبدو أن الاعتبارات الأخلاقية هي التي أملت إنهاء العقد حكماً في هذه الحالة .

ب. الفسخ بطلب أحد الفريقين :

يمكن فسخ العقد بناء لطلب أحد الفريقين في الحالات الآتية :

١ — إذا لم يتم أحدهما بموجباته وفقاً لشروط العقد، أو إذا خالف بصورة خطيرة النظام المنصوص عليه في المرسوم المبين لذلك أو أحكام قانون العمل

(١) المصدر السابق - ص ٢٥٨ .

أو أحكام النظام الداخلى للمؤسسة ولا سيما الأحكام المتعلقة بتدريب الأحداث وشروط تدريبهم .

٢ - إذا إستحال تنفيذ شروط العقد لأسباب خارجه عن إرادة أحد الفريقين . ويعود تقدير ذلك إلى مجالس العمل التحكيمية .

٣ - إذا ثبت سوء سيرة المتدرب .

٤ - إذا نقل رب العمل مكان التدريب المحدد بالعقد إلى مكان آخر يصعب على المتدرب الانتقال إليه أو يضر به . ولكن لا يجوز للمتدرب التذرع بهذا السبب بعد ثلاثة أشهر من قبوله الإنتقال إلى المكان الجديد صراحة أو ضمناً .

٥ - إذا تزوج الأجير المتدرب مالم يطلب خطياً من المدرب إستمراره في تدريبه طبقاً لأحكام شروط العقد خلال ثلاثة أشهر من زواجه

٦ - إذا كان الوقت المتفق عليه للتدريب يزيد عن الحد الأدنى الذى يقتضيه عرف المهنة أو المحدد بإتفاق الفريقين المتعاقدين .

ويتم الفسخ فى جميع هذه الحالات بقرار من مجلس العمل التحكيمى المختص الذى يعود له حق التثبت من توفر السبب الموجب لفسخ العقد^(١).

ج. فسخ العقد بإرادة أحد الفريقين المنفردة :

(١) أنظر: شرح أحكام قانون العمل - أ.د. محمد لبيب شنب - الاسكندرية - مكتبة الوفاء القانونية - ط ١٠١٠٢٠١٥م - ص ١٥٣. وأنظر قانون العمل دراسة مقارنة - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان - ص ٢٦٠

يحق لكل من الفريقين (رب العمل والأجير المتدرب) أن يفسخ العقد بإرادته المنفردة خلال مدة التجربة والتي لا تتجاوز الشهرين ، مالم يكن هناك إتفاق مخالف .

ويلجأ الطرفان المتعاقدان إلى جعل عقدهما تحت التجربة إذا أراد أحدهما أو كلاهما قبل التعاقد النهائي، التثبت من أن العقد سيكون في مصلحته ، كما لو أراد المتدرب أن يتثبت من ملاءمة الظروف ، ومن حسن معاملة رب العمل له ، أو أراد رب العمل التأكد من لياقة المتدرب وإستعداده لتعلم المهنة وتنفيذ ما يطلب منه . لذلك يبدو من المنطقي أن يكون لكل منهما حق إنهاء العقد خلال فترة التجربة إذا لم يكن راضياً عن هذه التجربة ، دون أن يكون ملزماً مقدماً بإخطار الطرف الآخر بهذا الإنهاء ، أو بتعويضه عنه^(١).

والخلاصة: يلاحظ أنه في القانون السوداني يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد التدريب من جانبه في حالة ثبوت عدم أهلية العامل المتدرب، وعجزه عن تعلم المهنة والمرجع في ذلك هو صاحب العمل ولا يطالب بالاثبات ولم يعط مثل هذا الحق للعامل ومثل هذا قد يوقع ضرراً بالعامل اذ قد يُنهى عقده دون مبرر ولا يستطيع ان يحتج على ذلك، ويستحسن أن يستفيد القانون السوداني من القوانين العربية التي حددت مواصفات طيبة تمكنه من الحكم على المتدرب وتقييم ادائه ومدى استعدادده لتعلم المهنة بصورة عادلة^(٢).

(١) أنظر: قانون العمل دراسة مقارنة - المصدر السابق - نفس الصفحة.

(٢) أنظر: قانون العمل السوداني معلقاً عليه - ص ٨٤ - مصدر سابق.

الخاتمة والتوصيات :

وفي خاتمة هذا البحث نخلص إلى أن عقد التدريب المهني من العقود ذات الأهمية وذلك أنه يتصل بقضية إعداد وتأهيل العاملين. وهم في سن يحتاجون فيها للإعداد والتدريب والتأهيل لأداء رسالتهم في الإنتاج والعمل كما أن هذا العقد يتصل بمدخل النهوض بالعمل الإقتصادي لاسيما في مجال العمل المتخصص واستراتيجياته فإن التدريب والتلمذة الصناعية والتوجيه فإنها هي التي تساعد على تحديد التدريب والتأهيل اللازمين والمناسبين للعمل المناسب من خلال رؤية كلية تستصحب الاحتياج الفعلي في سوق العمل. ونخلص من ثم إلى النتائج الآتية:

١. يمثل عقد التدريب عقداً مهماً لارتباطه بتنمية وتطوير القدرات مما ينعكس ايجاباً على نشاط العاملين.
٢. عقد التدريب يعتبر في بعض التشريعات عقد عمل، بينما ينظر إليه في تشريعات أخرى وهي الغالبة كعقد قائم بذاته رغم صلته بعقد العمل و استفادته من شروط العمل التي حددها القانون.
٣. ان مراجعة الشروط التي تتصل بعقد التدريب لا سيما فيما له صلة بانتهاء وفسخ العقد حتى لا يقع ضرر بالطرف الضعيف وهو المتدرب مع حفظ حقوقه في حالة فسخ العقد دون مبرر قانوني.
٤. ان تدخل الدولة في نظام مدارس التلمذة الصناعية والإشراف المباشر على إعداد وتأهيل المتدربين يستوجب أيضاً إعطاء إهتمام بالعمال

المتدرجين والمتدربين الذين يعملون في القطاع الخاص حتى يتحقق التكامل بين جميع المؤسسات ذات الصلة ولضمان مستويات راقية في الإعداد والتأهيل.

التوصيات :

- ١ . الإهتمام بشريحة المتدربين والعناية بتقديم البرامج التدريبية التي تناسب إحتياجاتهم ومطلوبات سوق العمل.
- ٢ . إعتبار عقد التدريب عقد عمل له خصوصيته لضمان مميزات عقد العمل وحتى تحقق العدالة في العلاقة بين طرفي العقد.
- ٣ . إشراف الدولة من حيث التوجيه والإرشاد والتفتيش لأماكن العمل والتي بها متدربين للإطمئنان على مستوى التدريب وتحقيق المقاصد العليا.
- ٤ . وضع ضوابط تحفظ حقوق المتدربين وتحميهم من الإضرار بهم لاسيما في حالات إنهاء العقد أو فسخه.
- ٥ . إعطاء المتدرب خصوصية في التعيين مراعاة لما ناله من تأهيل وتدريب في المؤسسة التي تدرّب فيها.
- ٦ . الإجتهد في ربط البرامج التدريبية بسوق العمل من خلال رؤية إستراتيجية شاملة.
- ٧ . العمل على توحيد قوانين العمل في البلاد العربية ما أمكن لتقارب الأوضاع والمنطلقات والمقاصد.

والله ولي التوفيق

المصادر والمراجع:

١. النظرية العامة في عقد العمل - د. فتحي المرصفاوي - ليبيا - المكتبة الوطنية - ط ١٩٧٣.
٢. النظرية العامة للعقود - د. بهاء الدين العلايلي - دار الشروق.
٣. الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية - د. السيد عيد نايل ، جامعة الملك.
٤. أساس البلاغة - الزمخشري - بيروت - دار المعرفة - ط ١٩٨٢م
٥. منظمة العمل العربية وتحديات المستقبل - مؤتمر العمل العربي - مكتب العمل العربي - جمهورية مصر العربية - ١٩٧٧م .
٦. نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية ، يوسف عبد العزيز محمد عبد الحسين ، الدار العربية للنشر والتوزيع ، ط ٥ ، ٢٠٠٥م.
٧. قانون العمل - د. همام محمد محمود زهران - دار الجامعة الجديدة - ط ٢٠٠٣م.
٨. قانون العمل السوداني - د. حيدر أحمد دفع الله - ط ١ - ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤
٩. قانون العمل السوداني لسنة ١٩٩٧م.
١٠. قانون العمل القطري لسنة ٢٠٠٤م - رقم (١٤) ..
١١. قانون العمل المصري .

١٢. قانون العمل المصري والسوداني - يس محمد يحيى القاهرة - دار النهضة العربية - ط ١٩٩١م.
١٣. قانون العمل - د. محمد حسين منصور - منشورات الحلبي ط ١ - ٢٠٠١ - ص ٢٣٨.
١٤. قانون العمل دراسة مقارنة - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان - ط ٢٠٠٧م
١٥. قانون العمل عقد العمل الفردي - د. همام محمد محمود - دار الجامعة الجديدة - ط ٢٠٠٣م.
١٦. قانون التدريب المهني والتلمذة الصناعية لسنة ٢٠٠١م.
١٧. شرح أحكام قانون العمل - محمد لبيب شنب - مكتبة الوفاء القانونية - الاسكندرية - ط ١ - ٢٠١٠م - ص ١٤٢.
١٨. تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية دراسة مقارنة - يوسف الياس - ط ١ - ١٩٨٤م.

