مجلة جامعة خاتم المرسلين ﷺ العالمية

ISSN :2811-3225

المنظومة
ALMANDUMAH

Arcif

معرفة
E-MARIFA

AskZad

مجلة علمية محكمة متعددة التخصصات

العدد الثامن

لشهر يونيه 2026
ذو الحجة 1447/ محرم 1448

تصدر عن جامعة خاتم المرسلين العالمية

تصدر باللغة العربية وتقبل نشر الأبحاث باللغة الأجنبية

للتواصل مع المجلة

واتساب رئيس التحرير

د. سمير عواودة

٠٠٩٧٢٥٩٩٣٠٣٥١٦

واتساب مدير التحرير

د. عزة رحمة

٠٠٢٠١٠٦١٤٣٥٦٥٤

ايميل المجلة

khatamalmorsaleen@gmail.com

رابط المجلة على الانترنت

المجلة العلمية – جامعة خاتم المرسلين العالمية

جامعة خاتم المرسلين العالمية

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مجلة جامعة خاتم المرسلين العالمية المحكمة

المشرف العام

معالي رئيس الجامعة أ.د. رجب الإدريسي الحسني

رئيس التحرير

د. سمير محمد عواودة

مدير التحرير

أ.م.د. عزة يوسف رحمة

أعضاء هيئة التحرير

م	الاسم	التخصص
١	د. رشا مختار عبد الرحمن	الإعلام والتسويق والنشر
٢	د. محمد مرزوق عامر	المراجعة والتدقيق اللغوي
٣	د. محمود عادل الفقي	المراجعة والتدقيق اللغوي
٤	د. أماني حسن	المراجعة والتدقيق اللغوي

الهيئة الاستشارية للمجلة

م	الاسم	التخصص
١	أ.د. رجب محمد الإدريسي الحسني	رئيس جامعة خاتم المرسلين العالمية
٢	أ.د. أحمد شكري شابسوغ	التفسير والقراءات
٣	أ.د. عبد القادر عبد الله الأنصاري	العقيدة الإسلامية
٤	أ.د. فوزية شحادة أحمد البراوي	التفسير وعلوم القرآن الكريم
٥	أ.د. محمد مطلق عساف	الفقه الإسلامي وأصوله
٦	أ.د. نجوى قراقيش	الفقه الإسلامي وأصوله
٧	د. أسيد إسماعيل عواودة	الحقوق
٨	د. تقى عبد الباسط التميمي	النحو والصرف
٩	د. منال عبد الجليل عواودة	الإعلام التربوي
١٠	د. أنس زاهر المصري	الاقتصاد والمصارف الإسلامية
١١	د. عبد الرحمن أبو المجد علي	العقيدة والمذاهب المعاصرة
١٢	د. علي أبو الشكر	علوم الحديث الشريف

كلمة هيئة تحرير المجلة

الحمد لله الذي علَّمنا ما لم نعلم، وفضَّل الإنسان بالعلم والمعرفة، وسخَّر له سُبل البحث والاكتشاف، والصلاة والسلام على سيدنا محمدٍ ﷺ ، خير من علَّم وأدَّب وربَّى، وعلى آله وصحبه أجمعين.

يُسعدنا في هيئة تحرير مجلة خاتم المرسلين العالمية المحكمة، الصادرة عن جامعة خاتم المرسلين العالمية الموقرة، أن نقدم للباحثين والأكاديميين العدد الثامن من المجلة، وهو العدد الثاني في العام ٢٠٢٦م، وذلك استمرارًا لمسيرتها العلمية الرصينة في دعم النشر الأكاديمي، وإثراء ميادين البحث والمعرفة، وتعزيز مكانة المجلة كمنصة علمية جادة تُعنى بنشر البحوث الأصيلة والمتميزة.

ويأتي هذا العدد تتويجًا لجهودٍ علميةٍ متواصلةٍ من الباحثين والمحكّمين وهيئة التحرير، حيث اشتمل على مجموعةٍ من الأبحاث المحكمة التي تناولت موضوعات متنوعة في مجالات العلوم الشرعية، والتربوية، والنفسية، والاجتماعية، وعددها (٨)، عكست في مجملها تنوعًا معرفيًا ومنهجيًا، واستجابةً لقضايا علمية ومجتمعية معاصرة. وقد خضعت جميع البحوث المنشورة لعمليات تحكيم علمي دقيق ومراجعة لغوية وفنية شاملة، وفق أعلى المعايير الأكاديمية المتبعة في النشر العلمي.

وفي إطار سعي المجلة الدائم نحو تعزيز حضورها العربي والدولي، تواصل نشر أعدادها ضمن قواعد البيانات العلمية المعروفة مثل قاعدة البيانات العربية الرقمية "معرفة"، إضافة إلى قاعدة بيانات "دار المنظومة"، وكذلك فقد تم إدراج المجلة ضمن قاعدة معامل التأثير (Impact factor) ، وبفضل الله تعالى وبجهود نخبة من العاملين العالمين تم إدراج المجلة ضمن معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي "أرسيف(ARCIF) " بما يسهم في توسيع دائرة انتشارها وزيادة تأثيرها الأكاديمي وانتشارها في الأوساط البحثية.وإيمانًا من المجلة بأن البحث العلمي هو أساس التطوير والنهضة، فإن هيئة التحرير تؤكد استمرار التزامها بدعم الباحثين وتشجيع النشر النوعي الذي يخدم المجتمع العلمي، ويثري ميادين المعرفة الأصيلة والمعاصرة على حد سواء، وفي هذا المقام، تتوجه هيئة التحرير بجزيل الشكر إلى الباحثين والمحكّمين الأفاضل الكرام الذين أثروا صفحات هذا العدد بجهودهم.

نسأل الله أن يبارك هذه الجهود، وأن يجعل هذا الإصدار لبنةً جديدة في صرح البحث العلمي الرصين، ونقطة انطلاق نحو مزيدٍ من الإبداع والإسهام العلمي الهادف. والله ولي التوفيق.

رئيس التحرير
د. سمير عواودة

مجلة خاتم المرسلين العالمية

مجلة نصف سنوية تصدر في الشهرين السادس والثاني عشر الميلادي.

مجلة علمية محكمة نصف سنوية، ويمكن إصدار أعداد خاصة، وهي مجلة في مختلف مجالات العلوم الإنسانية المختلفة، وملتزمة بعقيدة أهل السنة والجماعة، وتقدم خدماتها في التحكيم أو التحكيم والنشر لجميع البحوث الواردة إليها من مختلف بلدان العالم، ونرجو من أصحاب الفضيلة والسعادة الالتزام بالمواصفات العلمية والفنية في بحوثهم المباركة بإذن الله تعالى.

مواصفات البحث وقواعد النشر

١. تستقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغة العربية، أو باللغة الإنجليزية مع ترجمة معتمدة باللغة العربية.

٢. ترسل البحوث بصيغة Word لغايات التحكيم إلى البريد الإلكتروني للمجلة:

khatamalmorsaleen@gmail.com

أو على واتساب:

✓رئيس التحرير د. سمير عواودة ٠٠٩٧٢٥٩٩٣٠٣٥١٦

✓مدير التحرير د. عزة رحمة ٠٠٢٠١٠٦١٤٣٥٦٥٤

٣. ترسل البحوث التي اجتازت التحكيم وتم تعديلها بشكل تام وبعد موافقة (تحرير المجلة) بصيغة PDF وبصيغة WORD.

٤. يفضل ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (٣٠) صفحة ولا يقل عن (٢٠) صفحة.

٥. يجب أن يتصف البحث بالأصالة والعمق وألا يكون مسبوقًا أو قد نشر في مجلة علمية أخرى.

٦. تنأى المجلة عن الموضوعات الحزبية والسياسية وتعتذر عن تحكيم ونشر ما فيه تعرض للأشخاص والهيئات بخلاف النقد العلمي والعقدي البناء.

٧. أن يراعي الباحث قواعد البحث العلمي ومنهجيته:

أ. مسافة ١,٥ درجة بين السطور مع هوامش ٢,٥ من جميع الجوانب.

ب. نوع الخط: simplified Arabic

- بنط المتن حجم ١٤ والهوامش ١٢.
- بنط العناوين الرئيس ١٦ والفرعية ١٤.

ج. يقدم الباحث ملخصًا باللغة العربية بحدود (١٥٠ كلمة) ترجمة له باللغة الإنجليزية مع الكلمات المفتاحية باللغتين.

د. في العلوم الشرعية وعلوم الآداب يتم توثيق المراجع بطريقة كلية عند ذكرها لأول مرة، ثم يشار إليها باختصار في الهامش أسفل المتن.

هـ. للباحث في العلوم الأخرى اختيار طريقة APA وفقًا لأسلوب الجمعية العلمية السيكولوجية الأمريكية ضمن المتن أو بشكل هامشي سفلي أو بالشكل الختامي.

٨. ينبغي الالتزام بالعناصر الواجب توفرها في البحث بشكل متسلسل: وهي:

أ. المقدمة وتتضمن الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة.

ب. مشكلة الدراسة وأسئلتها أو فرضياتها.

ج. أهمية الدراسة.

د. محددات البحث إن وجدت.

هـ. التعريف بالمصطلحات.

و. الطريقة وإجراءات الدراسة خاص العلوم التربوية والتطبيقية: (المجتمع والعينة – أفراد الدراسة – أداة الدراسة – إجراءات الدراسة – منهج الدراسة).

ز. في نهاية البحث يجب تقديم خاتمة علمية بالنتائج والتوصيات والمراجع وبتوثيقها الكامل.

٩. يقدم البحث مع إرفاق ملف منفصل عن سيرة الباحث الذاتية متضمنة العنوان والتخصص والبريد الإلكتروني.

١٠. يوقع الباحث على نموذج تعهد خاص يفيد بأن البحث لم ينشر سابقًا، ولم يقدم للنشر في مجلة أخرى أو ضمن أوراق مؤتمر علمي.

١١. يرفق مع البحث صورة عن الإيصال المالي لرسوم التحكيم والنشر رسوم التحكيم والنشر ١٠٠ $. ورسوم التحكيم فقط ٦٠ $ (العدد الأول مجانًا لمنسوبي الجامعة).

١٢. تخضع البحوث للتحكيم العلمي السري، علمًا بأن البحث المنشور يعبر عن رأي صاحبه.

١٣. للمجلة الحق أن تطلب من المؤلف حذف أو تعديل صياغة بحثه بما يتناسب وطبيعة المجلة.

١٤. المجلة إلكترونية؛ لذا لا تلتزم بإرسال مستلات من البحوث للباحثين.

١٥. ترحب الجامعة بالبحوث المستلة من الرسائل الجامعية لأصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

١٦. يمكن لطلاب الدراسات العليا نشر بحوثهم المستلة من رسائلهم الجامعية؛ شرط إرفاق ما يلي: (صورة من جواز السفر للباحث – كتاب من جامعته يفيد بإذن الجامعة بالنشر – خطاب من رئيس قسمه الأكاديمي بذلك – صورة من صفحات دليل الدراسات العليا في جامعته يفيد بإلزام الطالب بنشر جزء من رسالته كإجراء من إجراءات التخرج-تعهد خطي من الطالب وفق نموذج خاص).

فهـــــــــــــرس العدد الثامن

يونيه (حزيران) ٢٠٢٦م

م	عنوان البحث	الباحث/الباحثين	رقم الصفحة
١	الضوابط الشرعية التطبيقية لمصرف (العاملين عليها) في الزكاة في السياق الأوروبي-دراسة تأصيلية تحليلية-	الدكتور عبد العزيز رجب	٩
٢	العلاقة بين الفروق الفقهية والمصطلحات الأصولية والفقهية "أوجه الاتفاق والافتراق"	د. أيمن عبد الحميد البدارين أ.يوسف سلامة أبو مديغم	٤٩
٣	مجالات الاستعانة بالذكاء الاصطناعي في الفقه الإسلامي تحقيقًا للمقاصد الشرعية	د. فاطمة جمعة الوحش	٧٨
٤	من أبرز القيم الإيمانية والتربوية في تفسير القرآن الكريم لابن جُزي" دراسة موضوعية تحليلية	د. خالد رأفت الطويل	١٠٧
٥	التعليل الفقهي للربا وأثره في تحديد الأموال الربوية دراسة أصولية تطبيقية	بشرى منير الكركي أ.د. محمد مطلق عساف	١٤٢
٦	التراث التفسيري عند المتقدمين مما لم يتم جمعه حتى القرن الرابع الهجري؛ دراسة استقرائية تحليلية	د. عادل غرياني رحيم	١٦٥
٧	السياسة الشرعية في قانون حق الزوجة المطلقة في السكنى رقم (٧٧) لسنة ١٩٨٢ (القانون العراقي)	د. سليم محمود العزي م مؤيد عبيد حسن	١٨٤
٨	نور الرسول وحبّه الموصول(ﷺ)	د. إقبال سالم أحمد نافع	٢٠٧

الضوابط الشرعية التطبيقية لمصرف (العاملين عليها) في الزكاة في السياق الأوروبي دراسة تأصيلية تحليلية

Applied Sharīʿah Regulations Governing the Zakāt Allocation Category of "Those Employed to Administer It" in the European Context

An Analytical Foundational Study

الدكتور عبد العزيز رجب

Dr. Abdelaziz Ragab

مدرس الدعوة والثقافة الإسلامية

ورئيس قسم الدعوة بكلية أصول الدين جامعة خاتم المرسلين

dr.abdelazizragab@gmail.com

تاريخ استلام البحث للتحكيم والنشر ٢٠٢٦/٤/٥م

تاريخ إجازة البحث للنشر ٢٠٢٥/٥/٤م

المستخلص

يُعدّ مصرف العاملين عليها أحد المصارف الثمانية الأساسية للزكاة، ويثير تطبيقه في السياق الأوروبي إشكالياتٍ منهجيةً وعمليةً متعدّدة. وتركّز هذه الدراسة على معالجة ثلاث قضايا رئيسة: الأولى: التفاوت الكبير في النِّسَب المطبَّقة بين الجمعيات الإسلامي التي تتراوح بين (٨%) و(٣٥%). والثانية: الغموض في المفهوم المعاصر للعاملين عليها، ومدى شموله للمصاريف الإدارية والتشغيلية المتصلة بالعمل الزكوي، مثل الدراسات، والإعلام، والتسويق، والمرتبات. والثالثة: إشكالية دمج أموال الزكاة مع غيرها من التبرعات والصدقات عند تحديد النسبة المخصَّصة للعاملين عليها، واعتمد البحث المنهجية التأصيلية التحليلية، وتوصّل إلى أن الحلّ الأمثل يتمثّل في اعتماد النموذج الهجين الذي يجمع بين راتب ثابت ونسبة متغيّرة، مع الالتزام بالحدّ الشرعي الأعلى (الثمن – ١٢,٥%)، وبضرورة الفصل المحاسبي الكامل بين أموال الزكاة وغيرها من موارد الجمعيات؛ صوناً لقدسية أموال الزكاة، وحفاظًا على حقوق مستحقّيها. كما أوصت الدراسة بتعزيز آليات الرقابة والشفافية، وإعداد دليلٍ شرعيٍّ وماليٍّ موحّدٍ لعمل الجمعيات الإسلامية في أوروبا، وإنشاء هيئة رقابية عليا تُعنى بالإشراف والتقويم الدوري لأدائها.

وفي الختام، يؤكد البحث أن تحقيق التوازن بين الثوابت الشرعية ومتطلّبات الإدارة الحديثة، مع الوضوح في المفاهيم والضوابط، هو المفتاح الحقيقي لتعزيز الثقة في العمل المؤسسي للزكاة وضمان تحقيق مقاصدها في المجتمعات الأوروبية.

Abstract:□

The category of Zakat administrators (al-ʿāmilīna ʿalayhā) constitutes one of the eight essential recipients of Zakat as specified in the Qur'an. Its implementation within the European context presents numerous methodological and practical challenges. This study addresses three primary issues: first, the considerable disparity in the percentages allocated by Islamic charitable organizations (ranging from 8% to 35%); second, the ambiguity surrounding the contemporary definition of "Zakat workers" and whether it legitimately encompasses all administrative and operational expenses related to Zakat management—such as research, media, marketing, and staff remuneration; and third, the complex question of whether Zakat funds may be merged with other charitable donations when determining the portion designated for administrators.

Employing a jurisprudential and analytical methodology, the research concludes that the most suitable approach is to adopt a hybrid model combining a fixed salary with a variable percentage, while strictly adhering to the Shariah upper limit of one-eighth (12.5%). It further emphasizes the necessity of maintaining complete financial segregation between Zakat funds and other sources of income, thereby preserving the sanctity of Zakat and safeguarding the rights of its rightful beneficiaries. The study also recommends strengthening mechanisms of transparency and accountability, developing a unified Shariah and financial governance framework for Islamic organizations in Europe, and establishing a central supervisory authority to oversee and periodically evaluate institutional performance.

In conclusion, the research asserts that achieving a balanced integration between Shariah authenticity and administrative flexibility, supported by conceptual and regulatory clarity, is essential for reinforcing public trust in institutional Zakat management and ensuring the realization of its objectives within European societies

مقدمة البحث

الحمد لله الذي شرع لعباده الزكاة فريضةً من فرائض الإسلام، وطُهرةً للأموال والأنفس، وجعلها سبيلًا لتحقيق التكافل الاجتماعي، وتطهيرًا للنفس من الشحّ، وتنميةً للمجتمع بالبرّ والإحسان. والصلاة والسلام على سيدنا محمدٍ -ﷺ-، المبعوث رحمةً للعالمين، وعلى آله وصحبه أجمعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد: فإن الزكاة ليست مجرد عبادة مالية تُؤدّى في أوقات محددة، بل هي نظام اجتماعي واقتصادي متكامل، يجمع بين عبادة الله تعالى وإعمار الأرض، وبين تزكية النفس وتحقيق العدالة الاجتماعية. وهي من أعظم مظاهر التوازن في التشريع الإسلامي، إذ تجمع بين البعد التعبّدي والبعد التنموي في آنٍ واحد.

وقد حدد القرآن الكريم مصارف الزكاة تحديدًا دقيقًا، فجعلها محصورة في ثمانية أصناف، قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ﴾ [التوبة: ٦٠].

وهذا الحصر يدل على دقة التشريع في ضبط موارد الزكاة ومصارفها، ويُبرز عناية الإسلام بتنظيمها توزيعها بما يحقق المقاصد الشرعية من الرحمة والعدل والنماء.

ويُعدّ مصرف العاملين عليها من أبرز هذه المصارف؛ إذ يُمثّل البعد الإداري والتنظيمي لفريضة الزكاة. فالزكاة لا يمكن أن تُؤدّى على وجهها إلا بوجود جهاز إداري منضبط يتولّى جمعها وحفظها وتوزيعها على مستحقيها، وهو ما يعكس الرؤية الشرعية المتكاملة التي تجمع بين العبادة والنظام، وبين النيّة والعمل المؤسسي. وقد أجمع العلماء على مشروعية صرف الزكاة للعاملين عليها، واختلفوا في مقدار ما يُعطَون، تبعًا لطبيعة الجهد والمسؤولية، وهو اختلاف يدل على مرونة هذا المصرف وقابليته للتطبيق.

وفي العصر الحديث، برزت الحاجة إلى إعادة دراسة هذا المصرف في ضوء التطورات المؤسسية والمالية المعاصرة، ولا سيما في المجتمعات المسلمة المقيمة في الغرب. فالجمعيات الإسلامية العاملة في أوروبا تُعدّ اليوم الذراع التنفيذي لفريضة الزكاة، وهي التي تتولى جمعها وتنظيمها وتوزيعها ضمن أطر قانونية وإدارية تفرضها التشريعات الأوروبية. وتواجه هذه الجمعيات تحدّيًا مزدوجًا:

من جهة :الالتزام بالضوابط الشرعية في إدارة أموال الزكاة وصرفها في مصارفها الصحيحة.

ومن جهة أخرى :التقيد بالأنظمة القانونية التي تشترط الإفصاح المالي وتحدّد نسب المصروفات التشغيلية والإدارية.

أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى تقديم معالجةٍ تأصيليةٍ وتطبيقيةٍ متوازنةٍ لمصرف العاملين عليها في السياق الأوروبي، انطلاقًا من أصول الفقه الإسلامي ومقاصده، واستنادًا إلى التجارب الواقعية للجمعيات الإسلامية العاملة في مجال الزكاة. ويهدف البحث إلى الجمع بين الأصالة الشرعية والمنهجية الإدارية الحديثة، ضمن إطارٍ يحافظ على قدسية الزكاة ويضمن حسن إدارتها.

كما تتجلى أهمية الدراسة في تقديم حلولٍ عمليةٍ لإشكالاتٍ معاصرة، من أبرزها: التفاوت الكبير في النِّسَب المعتمدة بين الجمعيات، والغموض الذي يكتنف مفهوم العاملين عليها في الواقع المعاصر، وإشكالية دمج أموال الزكاة بغيرها من التبرعات والصدقات. فضلًا عن سعيها إلى سدّ الفجوة بين النصوص الشرعية الكلية والتطبيقات المؤسسية الحديثة، وتقديم نموذجٍ عمليٍّ للهيئات الإسلامية في الغرب يعزز الشفافية ويُسهم في بناء الثقة في العمل الزكوي المؤسسي.

مشكلة الدراسة: أدّى التداخل بين الشرعية الدينية والمشروعية القانونية إلى نشوء إشكالاتٍ عمليةٍ في تحديد مفهوم العاملين عليها وتقدير النِّسَب المخصصة لهم، لا سيما في ظل توسّع المؤسسات الخيرية في وظائف حديثة لم تكن معروفة في العصور الأولى، مثل: الإدارة المالية، والعلاقات العامة، والتسويق، والإعلام، والدراسات الميدانية، والاستشارات الشرعية، والقانونية.

وتتمحور الإشكالية الرئيسة التي يعالجها البحث حول ثلاث قضايا مترابطة:

- التفاوت الكبير في النِّسَب المخصصة للعاملين عليها بين الجمعيات الإسلامية في أوروبا، بما يثير تساؤلاتٍ حول الضابط الشرعي والمعيار الإداري المعتمد في تحديد هذه النِّسَب .
- الغموض في المفهوم المعاصر للعاملين عليها، ومدى شمول هذا المصرف للنفقات الإدارية والتشغيلية الحديثة، كالدراسات، والإعلام، والتسويق، والحوكمة المؤسسية .
- إشكالية دمج أموال الزكاة بغيرها من التبرعات والصدقات عند احتساب النسبة المخصصة للعاملين، وما يترتب على ذلك من تعقيداتٍ فقهيةٍ ومحاسبيةٍ في التمييز بين الموارد المالية .

أسئلة الدراسة

١. ما الإطار الفقهي لمصرف العاملين عليها ومدى شموله للمصاريف الإدارية الحديثة؟
٢. ما الضوابط الشرعية لتحديد نسبة العاملين عليها بما يحقق العدل والكفاءة؟
٣. كيف يمكن الفصل المحاسبي بين أموال الزكاة وغيرها من الموارد المالية؟
٤. ما الآليات المؤسسية التي تعزز الحوكمة والشفافية في إدارة مصرف العاملين عليها؟

أهداف الدراسة: يهدف هذا البحث إلى:

١. **التأصيل الشرعي لمصرف العاملين شاملاً جميع المصاريف**: يسعى البحث إلى بناء إطار فقهي متكامل لمصرف العاملين، بالاستناد إلى النصوص الشرعية وتحليل أقوال الفقهاء وقرارات المجامع الفقهية، مع توسيع نطاق المصرف ليشمل جميع المصاريف المرتبطة بالجمعية مثل: أجور العاملين، والدراسات، والإعلام، والتسويق، والإدارة، وتوضيح الضوابط الشرعية لتحديد نسب كل بند.

٢. **تحليل الواقع التطبيقي في الجمعيات الإسلامية الأوروبية**: يهدف البحث إلى رصد ممارسات صرف الزكاة للعاملين، وكشف العقبات العملية المتعلقة بالجانب الشرعي أو الرقابي، مع إبراز أثر تعدد مصادر التمويل (زكاة، صدقات، تبرعات) على تحديد نسبة المصروفات للعاملين.

٣. **وضع ضوابط محاسبية واضحة للفصل بين الأموال**: يقدم البحث نموذجاً محاسبياً للفصل بين أموال الزكاة وغيرها من الموارد، مع تحديد نسب عادلة لتوزيع التكاليف الإدارية، لضمان دقة احتساب المصروفات على العاملين من أموال الزكاة دون غيرها.

٤. **بناء نموذج تطبيقي متوازن وفق الخصوصية الأوروبية**: يقترح نموذجاً هجيناً لتحديد أجور العاملين يجمع بين الراتب الثابت والنسبة المتغيرة، مع مراعاة الحدود الشرعية والقوانين المحلية والتكاليف التشغيلية، لتحقيق التوازن بين الثوابت الشرعية ومتطلبات الواقع.

٥. **تعزيز الحوكمة والشفافية المؤسسية**: يهدف إلى ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة، من خلال وضع آليات رقابية فعالة وتعزيز الشفافية المالية، وبناء مؤشرات أداء تقيس الالتزام بالضوابط الشرعية والمحاسبية، مما يعزز ثقة المزكين ويضمن استدامة العمل المؤسسي.

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على مجموعةٍ من المناهج العلمية المتكاملة، وذلك على النحو الآتي:

أولًا: المنهج الاستقرائي: وذلك من خلال تتبّع النصوص الشرعية من القرآن الكريم والسنة النبوية، واستقراء أقوال الفقهاء في المذاهب المختلفة، وجمع قرارات المجامع الفقهية المعاصرة ذات الصلة بمصرف *العاملين عليها*، وما يتصل به من أحكامٍ تتعلق بالمصاريف الإدارية والتنظيمية.

ثانيًا: المنهج التحليلي: وذلك بتحليل النصوص والآراء الفقهية؛ لاستنباط المقاصد التشريعية من تقرير هذا المصرف، وبيان أبعاده في تحقيق العدالة والكفاءة في توزيع أموال الزكاة. كما شمل التحليل معالجة

الإشكالات المعاصرة في تحديد النِّسَب المخصصة للعاملين عليها، وأثر دمج أموال الزكاة أو فصلها عن غيرها من الموارد المالية في تحقيق النزاهة المحاسبية.

ثالثًا: المنهج المقارن: وذلك من خلال مقارنة الاتجاهات الفقهية المختلفة، وترجيح ما يتوافق مع مقاصد الشريعة ومبادئ الحوكمة الشرعية، إلى جانب مقارنة النماذج التطبيقية في الجمعيات الإسلامية الأوروبية من حيث سياسات الصرف والنِّسَب المخصصة للعاملين عليها.

رابعًا: المنهج الوصفي التحليلي: وذلك عبر وصف الواقع التطبيقي لإدارة أموال الزكاة في المؤسسات الخيرية الأوروبية، وجمع البيانات من التقارير السنوية والدراسات الميدانية، وتحليل الممارسات المحاسبية والإدارية المعتمدة.

خامسًا: منهج دراسة الحالة: وذلك بتطبيق تحليلٍ متعمق على نماذج مختارة من الجمعيات الإسلامية في عددٍ من الدول الأوروبية، ودراسة آليات احتساب النِّسَب المخصصة للعاملين عليها، وتقييم أنظمة الرقابة الداخلية والسياسات المالية المتبعة.

الدراسات السابقة. يُظهر استقراء الإنتاج العلمي المتعلق بمصرف *العاملين عليها* في الزكاة أن معالجته تطورت من إطارٍ فقهي تأصيلي إلى مقاربات مؤسسية وتطبيقية حديثة، ويمكن تصنيف هذه الجهود في أربع اتجاهات رئيسة:

أولًا: الاتجاه الفقهي التأصيلي: قررت كتب المذاهب الفقهية مشروعية هذا المصرف بوصفه عوضًا عن العمل، مع اختلافها في ضابط التقدير؛ بين اعتماد أجر المثل معيارًا للعدالة الفردية، وتحديد سقفٍ نسبي لا يتجاوز الثُّمُن (12.5%)تحقيقًا للتوازن بين المصارف. [1]

وتبقى هذه المعالجات- رغم تأسيسها النظري- غير كافية لاستيعاب التعقيدات المؤسسية المعاصرة.

ثانيًا: الاتجاه المؤسسي المعاصر: وسّعت المجامع الفقهية مفهوم العاملين عليها ليشمل الوظائف الإدارية والتنظيمية المرتبطة بإدارة الزكاة، كما في قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي (٢٠٠٣م)، الذي قدّم تأطيرًا وظيفيًا حديثًا لهذا المصرف. [2]غير أن هذا الاتجاه ظل في مستوى التأطير العام دون تقديم ضوابط تطبيقية تفصيلية.

ثالثًا: الدراسات الأكاديمية المعاصرة، وانقسمت إلى مسارين:

---

(١) أنظر: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين أبو بكر بن مسعود الكاساني، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبد الموجود، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 2019م، ج2، ص44؛ الشرح الكبير، أحمد بن محمد الدردير، بيروت: دار الفكر، د.ت، ج1، ص497؛ الأم، محمد بن إدريس الشافعي، بيروت: دار المعرفة، 1990م، ج2، ص91؛ المغني، موفق الدين عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي، تحقيق عبد السلام محمد شاهين، بيروت: دار إحياء التراث العربي، د.ت، ج2، ص488.

(٢) أنظر: قرارات وتوصيات مجمع الفقه الإسلامي الدولي، مجمع الفقه الإسلامي الدولي، جدة: منظمة المؤتمر الإسلامي، 2003م، قرار رقم 165.

- دراسات وطنية مؤسسية، مثل دراسة حويّدة (٢٠٢٢م) في السياق الليبي، وهي مرتبطة بإطارها التشريعي المحلي.
- دراسات تأصيلية عامة، مثل دراسة محمود حربي، وأخرى مقاصدية وتنظيمية، مثل دراسة صالح والصالحي (٢٠٢٤م)، إضافة إلى دراسات نقدية للمؤسسات الزكوية، مثل دراسة Amirullah et al. (2025)، التي نبهت إلى أخطار البيروقراطية المؤسسية. (١)

رابعًا: الاتجاه الوصفي الميداني: تكشف التقارير السنوية للجمعيات الإسلامية في أوروبا عن تفاوتٍ ملحوظ في النِّسَب المخصصة لمصرف العاملين عليها، بما يعكس غياب معيار منضبط يجمع بين التأصيل الفقهي والضبط المؤسسي (تقارير Charity Commission ، فرنسا، ألمانيا، إيطاليا – سنوات مختلفة).

الفجوة البحثية: على الرغم من أهمية هذه الجهود، فإنها لم تُقدّم—في حدود اطلاع الباحث—معالجة تكاملية تجمع بين التأصيل الفقهي، والتحليل المؤسسي المقارن، وبناء نموذج تطبيقي قابل للتنزيل في السياق الأوروبي، مع معالجة إشكالية النِّسَب والفصل المحاسبي في آنٍ واحد.

إسهام الدراسة: تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال إعادة بناء الضوابط الشرعية في ضوء المقاصد، وتحليل الواقع الأوروبي، واقتراح نموذج يجمع بين أجر المثل وسقف النسبة، مع تقديم إطار محاسبي يعزز الحوكمة والشفافية.

خطة البحث: جاء هيكل البحث في صورة مطالب رئيسة يتفرع عنها عناصر مرقمة، تماشيًا مع حجم البحث ومقتضيات العرض العلمي في الدراسات متوسطة النطاق، فجاء هذا على النحو الآتي:

المقدمة: وتتضمن: أهمية الدراسة، ومشكلاتها، وأسئلتها، وأهدافها، ومنهجيتها، والدراسات السابقة، وخطتها.

المطلب التمهيدي: مفهوم الضابط الشرعي والضوابط الحاكمة لمصرف العاملين عليها.

المطلب الأول: أدبيات البحث والإطار النظري: ويتناول الإطار المفاهيمي والتأصيلي لمصرف العاملين عليها، ويشتمل على:

أولا: تعريف العاملين على الزكاة (لغويًا واصطلاحيًا).

ثانيا: مشروعية صرف الزكاة للعاملين عليها.

---

(١) أنظر: مصرف العاملين على الزكاة ومستجداته المعاصرة، أحمد عثمان أحمد حويّدة، 2022م؛ مصرف العاملين على الزكاة: دراسة فقهية تطبيقية معاصرة، محمود حربي عبد الفتاح؛ دراسة الأساليب الحديثة لجمع وتوزيع الزكاة في ضوء مقاصد الشريعة، عبد المجيد صالح ويونس الصالحي، مجلة التجديد، العدد 56، 2024م؛ The Bureaucratization of Zakāt and the Illusion of Justice، Malik Abdul Karim Amirullah et al., Miliati Journal, 2025

ثالثا: المقاصد والحِكم التشريعية من تخصيص هذا المصرف.

رابعا: شروط العامل على الزكاة وضوابط الاستحقاق.

خامسا: نطاق مصرف العاملين عليها ومدى شموله للمصاريف الإدارية والتشغيلية المعاصرة.

المطلب الثاني: الخلاف الفقهي في تحديد النسبة: ويشتمل على:

أولا: استعراض المذاهب الفقهية في تقدير أجر العاملين عليها.

ثانيا: دراسة الأدلة والترجيحات، ومناقشة ضوابط العدل والكفاءة في التقدير.

ثالثا: تحديد النسبة المناسبة في ضوء المقاصد الشرعية ومتطلبات الإدارة الحديثة.

المطلب الثالث: التطبيقات المعاصرة وإشكاليات التمويل في السياق الأوروبي: ويشتمل على:

أولا: واقع النِّسَب المطبقة في الجمعيات الإسلامية الأوروبية، مع دراسة نماذج مختارة.

ثانيا: التحديات القانونية والتنظيمية المرتبطة بإدارة أموال الزكاة.

ثالثا: إشكالية تعدد مصادر التمويل (الزكاة، الصدقات، التبرعات) وآثارها الفقهية والمحاسبية.

رابعا: الضوابط والآليات المقترحة لتحقيق الشفافية والحوكمة المؤسسية.

الخاتمة والتوصيات: وتتضمن أبرز النتائج.

المطلب التمهيدي: مفهوم الضابط الشرعي والضوابط الحاكمة لمصرف العاملين عليها

أولًا: تعريف "الضابط" لغةً واصطلاحًا

الضابط لغةً: اسم فاعل من (ضَبَطَ)، ويُراد به الإحكام والإتقان والحفظ بالحزم. قال ابن منظور: "الضبط: الإحكام والإتقان، وضبطه يضبطه ضبطًا وضَباطة: حفظه بالحزم". (١)

أما الضابط اصطلاحًا، فقد اختلفت عبارات العلماء في تعريفه على ثلاثة اتجاهات رئيسة:

الاتجاه الأول: يرى أن الضابط والقاعدة بمعنى واحد، وهما مترادفان. قال ابن الهمام: "ومعناها كالضابط والأصل والقانون والحرف". (٢)

وعرّفوا القاعدة بأنها: "أمر كلي ينطبق عليه جزئيات كثيرة تُفهم أحكامها منه". (٣)

---

(١) لسان العرب، ابن منظور (محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين الأنصاري الرويفعي)، تحقيق عبد الله علي الكبير، ومحمد أحمد حسب الله، وهاشم محمد الشاذلي، ط1، القاهرة: دار المعارف، د.ت، ج7، ص345.

(٢) التقرير والتحبير، ابن الهمام (كمال الدين محمد بن عبد الواحد السيواسي)، شرح وتحقيق نظير أحمد سندي، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 1996م، ج1، ص124.

(٣) البحر المحيط في أصول الفقه، بدر الدين محمد بن بهادر بن عبد الله الزركشي، تحقيق محمد محمد تامر، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 2000م، ج1، ص213.

الاتجاه الثاني: يرى أن الضابط أخص من القاعدة، إذ يختص ببابٍ واحد. قال ابن النجار: "والغالب فيما يختص بباب، وقُصد به نظم صور متشابهة يُسمى ضابطًا". (١)

الاتجاه الثالث: يرى أن الضابط أعم من القاعدة. ونقل الحموي عن بعض المحققين أنه "أمر كلي ينطبق على جزئياته لتُعرف أحكامها منه، وهو أعم من القاعدة". (٢)

والراجح هو الاتجاه الثاني؛ لأن الضابط -وإن كان قضية كلية -يختص ببابٍ واحد من أبواب الفقه، بخلاف القاعدة التي تمتد إلى أبواب متعددة. ويؤكد ابن نجيم ذلك بقوله: "القاعدة تجمع فروعًا من أبواب شتى، والضابط يجمعها من باب واحد". (٣)

ثانيًا: الفرق بين الضابط الشرعي والقاعدة الفقهية والحكم الشرعي: تتميّز هذه المصطلحات باختلاف دلالاتها كما يأتي:

١. **الحكم الشرعي:** هو خطاب الشارع المتعلق بأفعال المكلفين بالاقتضاء أو التخيير أو الوضع، وينقسم إلى حكم تكليفي (الوجوب، الندب، الإباحة، الكراهة، الحرمة) وحكم وضعي (السبب، الشرط، المانع، الصحة، البطلان، الرخصة، العزيمة). (٤)

٢. **القاعدة الفقهية:** قضية كلية منطبقة على جزئياتها، وتشمل أبوابًا متعددة من الفقه، مثل: الأمور بمقاصدها، اليقين لا يزول بالشك، المشقة تجلب التيسير. (٥)

٣. **الضابط الشرعي (الفقهي):** قضية كلية تختص ببابٍ واحد، يُقصد بها ضبط صور متشابهة وتنظيمها، وهو أضيق نطاقًا من القاعدة الفقهية. (٦)

ثالثًا: الضوابط الشرعية محل الدراسة، يتناول هذا البحث مجموعة من الضوابط الشرعية التطبيقية لمصرف العاملين عليها في الزكاة، ومن أبرزها:

---

(١) شرح الكوكب المنير، ابن النجار (محمد بن أحمد الفتوحي الحنبلي)، تحقيق محمد الزحيلي ونزيه حماد، ط2، الرياض: مكتبة العبيكان، 1997م، ج1، ص186.

(٢) غوامض الأسماء، الحموي (أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي)، تحقيق عبد الله محمد الدرويش، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 2004م، ج1، ص88.

(٣) الأشباه والنظائر، ابن نجيم (زين الدين، تحقيق زكريا عميرات، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، ج1، ص45.

(٤) أنظر: الإحكام في أصول الأحكام، علي محمد الآمدي (ت 631هـ)، تحقيق فواز زمرلي ، ط1، بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر، 1437هـ - 2016م، ج1، ص87.

(٥) الأشباه والنظائر، جلال الدين عبد الرحمن بن أبي بكر السيوطي (ت 911هـ)، ط1، بيروت: دار الفكر، د.ت، ج1، ص12-15..

(٦) شرح الكوكب المنير المسمى بمختصر التحرير، ابن النجار (محمد بن أحمد الفتوحي الحنبلي)، تحقيق محمد الزحيلي ونزيه حماد، ط1، الرياض: وزارة الأوقاف السعودية، 1413هـ - 1993م، ج 1، ص 186.

١. **ضابط تحديد نسبة العاملين عليها:** يقوم على اعتماد أجر المثل مع مراعاة حد أعلى لا يتجاوز الثمن (١٢,٥%) من أموال الزكاة، وفقًا لحجم العمل ومدته. [١]

٢. **ضابط شمول المصاريف الإدارية والتشغيلية** :يشمل كل من يباشر عملًا مؤثرًا في جمع الزكاة أو حفظها أو توزيعها، بما في ذلك الوظائف الإدارية والمحاسبية والإعلامية. [٢]

كما وسّع مجمع الفقه الإسلامي الدولي هذا المفهوم. [٣]

٣. **ضابط الفصل المحاسبي بين أموال الزكاة وغيرها:** يقوم على التمييز الدقيق بين أموال الزكاة وغيرها من الموارد.

٤. **ضابط جهة التكليف:** يشترط أن يكون العامل معينًا من جهة معتبرة شرعًا (الإمام أو نائبه، أو الهيئات المعترف بها من قبل السلطة أو المجتمعات الإسلامية)، فلا يستحق الأجر من سهم العاملين إلا إذا كان مأذونًا له شرعًا. [٤]

٥. **ضابط ارتباط الاستحقاق بالعمل** (انتهاء العمل بانتهاء التكليف): لا يستحق العامل أجرًا من مصرف العاملين عليها إلا بقدر ما يباشره من عمل فعلي، فإذا انتهت المهمة الموكول إليها انتهى سبب الاستحقاق. [٥]

٦. **ضابط عدم الجمع بين عملين متعارضين (منع تعارض المصالح):** يمنع الجمع بين المهام المتعارضة حفاظًا على النزاهة والشفافية، فلا يجمع العامل بين سلطة الجمع والتوزيع معًا إلا تحت رقابة.

٧. ضوابط أخرى: كضوابط الشفافية والإفصاح المالي، والرقابة الشرعية الداخلية والخارجية، والالتزام بالقوانين المعاصرة ما لم تخالف الشريعة.

رابعًا: منهجية تناول الضوابط، ويعتمد البحث في دراسة هذه الضوابط على التأصيل الشرعي في ضوء النصوص الشرعية وأقوال الفقهاء، وتحليل الواقع التطبيقي في الجمعيات الإسلامية الأوروبية، وتقديم نموذج تطبيقي هجين يجمع بين الضبط الشرعي والكفاءة الإدارية، مع اقتراح آليات لتعزيز الشفافية والحوكمة.

---

(١) بدائع الصنائع، الكاساني. ج 2، ص 44.
(٢) المغني، ابن قدامة المقدسي. ج 2، ص 488
(٣) قرارات مجمع الفقه الإسلامي مجمع الفقه الإسلامي الدولي (منظمة المؤتمر الإسلامي)، جدة: منظمة المؤتمر الإسلامي، 2003م، قرار رقم 165، الدورة 12
(٤) بدائع الصنائع، الكاساني. ج 2، ص 91
(٥) المغني: ابن قدامة المقدسي. ج 2، ص 488.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي والتأصيلي لمصرف العاملين عليها.

تمثل الزكاة في الشريعة الإسلامية نظامًا ماليًا واجتماعيًا متكاملًا، يجمع بين البعد التعبدي القائم على التزكية، والبعد التنظيمي الذي يحقق العدالة والتكافل. فهي ليست عبادة مالية فحسب، بل ركيزة حضارية تضمن استقرار المجتمع ورعاية حاجاته.

ومن بين مصارف الزكاة الثمانية، يبرز **مصرف العاملين عليها** باعتباره الركيزة الإدارية التي تضمن انتظام فريضة الزكاة واستمرار أثرها، إذ لا يتحقق جمعها وتوزيعها إلا بوجود جهاز إداري منظم يتصف بالكفاءة والنزاهة. ويتناول هذا المطلب بيان الإطار المفاهيمي والتأصيلي لهذا المصرف من خلال المحاور الآتية:

أولًا: تعريف العاملين على الزكاة: يتناول المفهوم اللغوي والاصطلاحي للعاملين، ووظائفهم العملية في مراحل الجمع والحفظ والتوزيع، وما يدخل ضمن نطاقهم من المحاسبة والإشراف والرقابة.

ثانيًا: مشروعية صرف الزكاة للعاملين عليها: تُستمد مشروعيتهم من النصوص القطعية، بما يعكس اهتمام الشريعة بإرساء البعد المؤسسي في إدارة المال الزكوي.

ثالثًا: المقاصد والحِكم التشريعية: من أهمها ضمان الكفاءة في جمع الزكاة وتوزيعها، وتحقيق النزاهة والشفافية، وصيانة الأموال من العبث أو التقصير الإداري.

رابعًا: شروط العامل على الزكاة: من أبرزها الأمانة والكفاءة والإشراف الرسمي من الجهة المختصة بالتحصيل والتوزيع، حفظًا لأموال الزكاة وتحقيقًا لمقاصدها.

خامسًا: نطاق مصرف العاملين عليها وشموله للمصاريف الإدارية والتشغيلية المعاصرة: يشمل هذا المحور دراسة مدى دخول المصاريف الإدارية الحديثة ضمن هذا المصرف، مثل تكاليف الدراسات والإعلام والتسويق والمحاسبة والحوكمة، ومناقشة الآراء الفقهية المعاصرة في شمولها وأثر ذلك في تحديد النسبة المخصصة للعاملين عليها.

وبذلك يؤسس هذا المطلب للقاعدة النظرية التي يقوم عليها البحث التطبيقي، تمهيدًا لدراسة الخلاف الفقهي وتطبيقاته في السياق الأوروبي.

أولا: تعريف العاملين على الزكاة، تُثار إشكالية منهجية متكررة حول النِّسَب الإدارية المخصَّصة للعاملين على الزكاة، وما يستحقونه من أجر، ويعود أحد أسبابها إلى الغموض في المفهوم الاصطلاحي

للعاملين عليها، والمعايير المعتمدة في تحديدهم. لذا تبرز أهمية وضع تعريفٍ تأصيلي يزيل اللبس بين المفهوم الشرعي والتطبيق المؤسسي الحديث.

أ) التعريف اللغوي: مصطلح "العامل" مشتق من الجذر الثلاثي (ع م ل)، الذي يدل على بذل الجهد وإيقاع الفعل. ويُطلق في الاستعمال العربي على من يُوكَل إليه أمرٌ أو يُعهد إليه بولاية، فيصبح مسؤولًا عن إنفاذه والاجتهاد في أدائه. وقد ورد في لسان العرب" :العامل: الذي يُعمل شيئًا، والعامل: الوالي على العمل... وعامل الزكاة: عَامِلُ الزَّكَاةِ الَّذِي يَسْتَوْفِيهَا مِنْ أَربابها ". [١] وهذا الاستعمال يُبرز دلالات المسؤولية والوكالة والقيام على شؤون الغير، وهي دلالات تنسجم مع وظيفة العاملين على الزكاة في الاصطلاح الشرعي، **وعليه** فالعامل على الزكاة لغويًا هو من يُفوَّض إليه أمرها لجمعها وتوزيعها ضمن انضباط شرعي ومهني.

ب) التعريف الاصطلاحي في المذاهب الفقهية: اتفق الفقهاء على أن العامل هو من يعيّنه ولي الأمر لجمع الزكاة وتوزيعها، لكنهم اختلفوا في نطاق عمله:

١-الحنفية :يرى الحنفية أن العامل على الزكاة هو الوكيل الشرعي الذي يُعيّنهُ الإمام أو نائبه لجمع الزكاة وحفظها وصرفها. ويستحق الأجر على عمله. يقول الكاساني:"العاملون عليها فهم الذين نصبهم الإمام لجباية الصدقات". [٢]

٢-المالكية :يرى المالكية أن العاملين على الزكاة هم "جُباتها ومفرقوها"، أي القائمون على جمعها وتوزيعها، [٣]

٣-الشافعية :يرى الشافعية أن العامل على الزكاة هو:" من ولاه الوالي قبضها وقسمها من أهلها كان، أو غيرهم ممن أعان الوالي على جمعها وقبضها من العرفاء ومن لا غنى للوالي عنه ولا يصلحها إلا مكانه ". [٤] ويميلون إلى تضييق مفهوم العامل ليشمل من يتولى الجباية المباشرة.

٤-الحنابلة :يعتبر الحنابلة العامل أميناً على مال الزكاة، فالعاملون عليها: "وهم السُّعاةُ الذين يَبْعَثُهم الإمامُ لأخْذِها مِن أرْبابِها، وجَمْعِها وحِفْظِها ونَقْلِها، ومَن يُعِينُهُمْ ممَّن يَسُوقُها ويَرْعاها ويَحْمِلُها، وكذلك

(١) لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي (المتوفى: 711هـ)، ط3، بيروت: دار صادر، 1414هـ - 1994م ج 10، ص 197
(٢) بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع. الكاساني. ج. 2. ص. 42
(٣) مختصر خليل: خليل. ج. 1. ص. 59
(٤) الأم: الشافعي. ج. 2. ص. 91

الحاسِبُ والكاتِبُ والكَيّالُ والوَزّانُ والعَدّادُ، وكلُّ مَن يُحْتاجُ إليه فيها يُعْطَىَ أُجْرَتَه منها". [1] فهم يوسّعونه ليشمل كل من يُحتاج إليه في الجباية والإدارة، كالكَتَبة والمحاسبين والحراس والناقلين

ج) تعريف مجامع الفقه الحديثة: أضافت مجامع الفقه المعاصرة أبعاداً تنظيميةً لهذا المفهوم، حيث عرَّف مجمع الفقه الإسلامي الدولي العاملين على الزكاة بأنهم" :كل من يعينهم أولياء الأمور أو الهيئات المعترف بها من قبل السلطة أو المجتمعات الإسلامية للقيام بجمع الزكاة وتوزيعها، وما يتعلق بذلك من توعية بأحكامها، ونقلها، وحفظها، واستثمارها ضمن الضوابط الشرعية". [2] وهذا التعريف يوسع من مفهوم العمل ليشمل الأنشطة الإدارية والتمويلية المعاصرة.

التعريف المختار: بعد استقراء أقوال الفقهاء في المذاهب الأربعة، ومراجعة ما صدر عن المجامع الفقهية المعاصرة، يتبيّن أن مفهوم العاملين على الزكاة لا يقتصر على الجباة والموزعين فحسب، بل يمتد ليشمل كل من يقوم بعمل أساسي يسهم في إدارة شؤون الزكاة وتحقيق مقاصدها. فالعبرة في الاستحقاق ليست بالمسمّى الوظيفي، وإنما بحقيقة العمل وصلته المباشرة بمصلحة الزكاة.

وبناءً على ذلك، فإن العامل على الزكاة هو كل من يباشر عملاً جوهريًا في جمع الزكاة، أو حفظها، أو توثيقها، أو توزيعها، أو الإشراف على تنفيذها ومتابعة مصارفها، بما في ذلك المهام الإدارية والمحاسبية والإعلامية والدعوية المرتبطة بها. ويشمل ذلك المحاسب، والباحث الاجتماعي، والمشرف الميداني، والمختص القانوني، والمراقب المالي، وسائر من تعتمد عليهم سلامة العمل الزكوي انتظامًا وعدلاً.

وبهذا الفهم المتكامل، يصبح العامل على الزكاة أمينًا على مال الزكاة يقوم بواجبه أداءً وتدبيرًا، ويستحق أجره من سهم الزكاة على سبيل التعويض عن عمله، لا على سبيل الصدقة أو الإحسان. كما أن هذا التصور يتيح التوفيق بين الأحكام الفقهية المقررة وبين النظم المؤسسية الحديثة، في إطار يحافظ على مقاصد الزكاة في الكفاية والعدالة والشفافية.

ويُستثنى من ذلك المتطوعون ومن يعملون دون مقابل، إذ لا يصرف لهم من سهم العاملين، وإن جاز تكريمهم من موارد أخرى غير أموال الزكاة.

---

(١) الشرح الكبير على المقنع، شمس الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي (المتوفى: 682هـ)، تحقيق الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي والدكتور عبد الفتاح محمد الحلو، ط1، القاهرة: هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، 1415هـ - 1995م، ج. 2. ص. 694

(٢) قرار مجمع الفقه الإسلامي الدولي، ، مجمع الفقه الإسلامي الدولي (منظمة المؤتمر الإسلامي)، المنعقد في الدورة الثامنة عشرة (عام 2007م)، في بوتراجايا (ماليزيا)، جدة: منظمة المؤتمر الإسلامي، 2007م، قرار، رقم: 165 (3/18)

ثانيا: مشروعية مصرف العاملين عليها، يمثل مصرف العاملين على الزكاة ركنًا أساسيًا في النظام المالي والاجتماعي الإسلامي، ويعكس حكمة الشريعة في تنظيم الموارد المالية وضمان العدالة وتحفيز العاملين على بذل الجهد وإدارة أموال الله بأمانة وكفاءة. فالزكاة ليست مجرد عبادة مالية، بل هي نظام مؤسسي متكامل يربط بين العبادة الفردية والتنظيم الإداري والتنمية الاجتماعية.

ويُعدّ معرفة حق العاملين وأحقية استحقاقهم للأجر أمرًا ضروريًا لاستدامة النظام الزكوي وتحقيق أهدافه العليا، كما تؤكد النصوص الشرعية.

أ) الأدلة من القرآن الكريم: قال تعالى: ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا﴾ [التوبة: ٦٠]. **وجه الدلالة**: يبين هذا النص أن الاستحقاق قائم على العمل نفسه، وليس على الحالة المالية للعامل، مما يضمن كفاءة جمع الزكاة وصرفها واستمرارية النظام.

وقوله تعالى: ﴿خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا﴾ [التوبة:١٠٣]. **وجه الدلالة**: الأمر بأخذ الصدقة يشير إلى أن الزكاة عملية تنظيمية تتطلب وجود جهة أو شخص يتولى جمعها وحفظها وتوزيعها وإدارتها، وهؤلاء هم العاملون عليها.

ثانياً: الأدلة من السنة النبوية: أكد النبي-ﷺ- على حق العاملين على الزكاة في أجرهم من المال نفسه، وبيّن أن الاستحقاق مرتبط بالعمل وأدائه وفق الضوابط الشرعية، كما في الحديث عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ – رضي الله عنه- أَنَّ رَسُولَ اللهِ -ﷺ- قَالَ: «لَا تَحِلُّ الصَّدَقَةُ لِغَنِيٍّ. إِلاَّ لِخَمْسَةٍ: لِغَازٍ فِي سَبِيلِ اللهِ. أَوْ لِعَامِلٍ عَلَيْهَا. أَوْ لِغَارِمٍ. أَوْ لِرَجُلٍ اشْتَرَاهَا بِمَالِهِ. أَوْ لِرَجُلٍ لَهُ جَارٌ مِسْكِينٌ، فَتُصُدِّقَ عَلَى الْمِسْكِينِ. فَأَهْدَى الْمِسْكِينُ لِلْغَنِيِّ».[1] **وجه الدلالة:** الحديث صريح في إباحة أخذ الصداقة للعامل عليها وإن كان غنيًا، مما يؤكد أن استحقاق العامل مرتبط بالعمل لا بالحاجة.

وعَنْ ابْنِ السَّاعِدِيِّ الْمَالِكِيِّ رضي الله عنه-أَنَّهُ قَالَ: اسْتَعْمَلَنِي عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ – رضي الله عنه - عَلَى الصَّدَقَةِ، فَلَمَّا فَرَغْتُ مِنْهَا وَأَدَّيْتُهَا إِلَيْهِ أَمَرَ لِي بِعُمَالَةٍ، فَقُلْتُ لَهُ: إِنَّمَا عَمِلْتُ لِلَّهِ، وَأَجْرِي عَلَى اللهِ. قَالَ: خُذْ مَا أُعْطِيتَ، فَإِنِّي قَدْ عَمِلْتُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللهِ صلى الله عليه وسلم فَعَمَّلَنِي، فَقُلْتُ مِثْلَ قَوْلِكَ، فَقَالَ لِي رَسُولُ اللهِ صلى الله عليه وسلم: " إِذَا أُعْطِيتَ شَيْئًا مِنْ غَيْرِ أَنْ تَسْأَلَ، فَكُلْ وَتَصَدَّقْ ". [2]

وجه الدلالة: يبين الحديث أن العامل على الزكاة يستحق الأجر من مال الزكاة، حتى لو نوى التطوع، وأن الاستحقاق ثابت شرعًا ولا يسقط بنية المتطوع.

---

(١) مالك في الموطأ (1/268، برقم 604)، وأبو داود في سننه (2/119، برقم 1635)، والحاكم في مستدركه (1/566، برقم 1481)

(٢) مسلم في صحيحه (2/723، برقم 1045)، وأبو داود في سننه (2/122، برقم 1647)

وتوضح هذه الأمثلة التأكيد على أن العامل على الزكاة له الحق في الأجر، وأن صرف الأموال يخضع للضوابط الشرعية، وليس لأي شخص من أهل البيت أو غيرهم الحق في التصرف في أموال الزكاة، مما يعكس النزاهة والشفافية وحماية حقوق الفقراء وتحفيز العاملين على أداء مهامهم بإتقان وأمانة.

ثالثاً: الإجماع: أجمع الفقهاء على أن العاملين على الزكاة يستحقون الأجر من المال نفسه، سواء كانوا أغنياء أم فقراء، مما يؤكد أن الحق قائم على العمل لا الحاجة:

قال ابن المنذر في كتاب الإجماع: "أجمعوا على أنه إن فرض صدقته في الأصناف التي ذكرها في سورة براءة في قوله تعالى: ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا﴾ [التوبة: ٦٠]، أنه مؤدٍ كما فرض عليه". [1]واستحقاق العامل مرتبط بالمهام المكلف بها، وليس بحاجة الشخص نفسه، وهو ما يضمن استمرارية جمع الزكاة، وحفظ المال وتوزيعه بكفاءة وعدالة.

ثالثاً: المقاصد والحِكَم التشريعية لمصرف العاملين على الزكاة، وبيان أن الشريعة تحقق المقاصد والحكم الآتية:

١. **تحقيق الكفاية والفعالية في النظام الزكوي:** يضمن وجود العاملين المتخصصين قيام نظام مؤسسي منظم، يمنع تشتت الأموال ويحول دون حرمان المستحقين، مما يحقق الغرض الشرعي من فرض الزكاة.

٢. **إضفاء الطابع النظامي على أداء الزكاة:** يؤكد التشريع أن الزكاة ليست مجرد عبادة فردية، بل هي نظام مالي اجتماعي متكامل يتطلب هياكل تنظيمية وإدارية قادرة على إدارة الأموال على نطاق واسع.

٣. **ضمان استدامة العمل المؤسسي:** يشكل هذا المصرف رأس المال التشغيلي الذي يضمن استمرارية عجلة الزكاة، من خلال تمويل التكاليف التشغيلية والإدارية الضرورية.

ثانياً: المقاصد الاجتماعية والاقتصادية.

١. **تحقيق المقاصد العليا للزكاة:** يمكن المؤسسات من إجراء الدراسات الميدانية الدقيقة، وتقديم المساعدة العاجلة، وتنفيذ المشاريع التنموية التي تحقق الاكتفاء الذاتي للمستفيدين.

٢. **مواكبة اتساع نطاق الاحتياج العالمي:** يمكن المؤسسات القوية والشفافة من جمع الموارد وإدارتها بكفاءة لمواجهة التحديات المتزايدة في ظل الأزمات الاقتصادية والنزاعات.

(١) الإجماع، ابن المنذر، محمد بن إبراهيم بن المنذر النيسابوري (المتوفى: 319هـ)، تحقيق د. فؤاد عبد المنعم أحمد، ط1، قطر: رئاسة المحاكم الشرعية، 1400هـ - 1980م، ص48.

٣. **توفير مصدر رزق مشروع**: يشجع الكفاءات على التفرغ للعمل الخيري دون قلق على المعيشة، محققاً التوازن بين متطلبات الحياة والعمل الاجتماعي.

تيسير أداء الزكاة وحفظ الكرامة: يسهل على المزكّين أداء الزكاة، ويضمن للفقراء كرامتهم من خلال القنوات المؤسسية المنظمة.

وبهذا يجمع مصرف العاملين بين الأصالة والمعاصرة، والعبادة والمعاملة، والفردية والمؤسسية، ليكون نموذجاً متكاملاً يحقق مقاصد الشريعة في العدالة والكفاءة والاستدامة. (١)

رابعًا: شروط العامل على الزكاة

يشترط فيمن يُولّى جمع الزكاة وصرفها عدة شروط شرعية لضمان الجمع بين الأمانة والعدالة والكفاءة، بما يحقق الغرض الشرعي من المصرف:

١-**الإسلام**: اتفق العلماء على جواز استعمال العامل المسلم لجمع الزكاة، ولكن اختلفوا على وجوب شرط الإسلام للعالمين عليها، على النحو التالي:

الرأي الأول: الجمهور من الأحناف وبعض المالكية والشافعية وبعض الحنابلة: وجوب الإسلام شرط أساسي في العامل على الزكاة. (٢)

والدليل على هذا: لأنّ الزكاة من الولايات العامة، ولا تُسند إلا إلى مسلم، إذ لا يُعقل أن يؤتمن غير المسلم على ركنٍ من أركان الإسلام، يختص بجماعة المسلمين. يقول تعالى: ﴿خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ إِنَّ صَلَاتَكَ سَكَنٌ لَّهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ﴾ [التوبة: ١٠٣]. فالمخاطب بالولاية هنا هو النبي-ﷺ-إمام المسلمين، مما يدل على اختصاص الولاية بالمسلم دون غيره.

---

(١) الموافقات، إبراهيم بن موسى اللخمي الغرناطي الشاطبي (ت 790هـ)، تحقيق مشهور بن حسن آل سلمان، ط1، الخبر: دار ابن عفان، 1417هـ - 1997م (ج2، ص 85-90)، ومقاصد الشريعة الإسلامية، ، محمد الطاهر بن عاشور (ت 1393هـ)، تحقيق محمد الحبيب بن الخوجة، ط1، قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، 1425هـ - 2004م (ص 245-250)، وفقه الزكاة، يوسف بن عبد الله القرضاوي، ط1، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1393هـ - 1973م (ج2، ص 320-325).

(١)البحر الرائق شرح كنز الدقائق، زين الدين بن إبراهيم بن محمد بن نجيم المصري الحنفي (ت 970هـ)، ط1، بيروت: دار الكتاب الإسلامي، د.ت (8/ 494).

وقوله تعالى: ﴿يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَتَّخِذُواْ بِطَانَةً مِّن دُونِكُمۡ لَا يَأۡلُونَكُمۡ خَبَالٗا﴾ [آل عمران:١١٨]، وقوله تعالى: ﴿وَلَن يَجۡعَلَ ٱللَّهُ لِلۡكَٰفِرِينَ عَلَى ٱلۡمُؤۡمِنِينَ سَبِيلٗا﴾ [النساء:١٤]. فدلت على عدم جواز استعمال غير المسلم على الزكاة. (١)

وَقَدِمَ أَبُو مُوسَى الْأَشْعَرِيُّ رضي الله عنه - مِنَ الْبَصْرَةِ عَلَى عُمَرَ رضي الله عنه - بِحِسَابٍ اسْتَحْسَبَهُ عُمَرُ فَقَالَ مَنْ عَمِلَ هذا فقال كاتبي فقال: أين هو؟ هُوَ عَلَى بَابِ الْمَسْجِدِ قَالَ: أَجُنُبٌ هُوَ؟ قَالَ لَا، وَلَكِنَّهُ ذِمِّيٌّ فَأَمَرَهُ بِعَزْلِهِ وَقَالَ: لَا تَأْمَنُوهُمْ إِذْ خَوَّنَهُمُ اللَّهُ تَعَالَى، وَلَا تقربوهم إذ بعدهم الله. (٢)

الرأي الثاني: البعض من الأحناف والمالكية والحنابلة: بجواز استعمال غير المسلم في جمع الزكاة وتوزيعها. (٣)

واستشهدوا بقوله تعالى: ﴿إِنَّمَا ٱلصَّدَقَٰتُ لِلۡفُقَرَآءِ وَٱلۡمَسَٰكِينِ وَٱلۡعَٰمِلِينَ عَلَيۡهَا وَٱلۡمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمۡ وَفِي ٱلرِّقَابِ وَٱلۡغَٰرِمِينَ وَفِي سَبِيلِ ٱللَّهِ وَٱبۡنِ ٱلسَّبِيلِۖ ﴾ [التوبة: ٦٠] فلفظ (والعالمين عليها) لفظ عام يدخل فيه المسلم وغير المسلم. (٤)

الرأي الثالث: وهو رأي الماوردي من الشافعية وبعض الأحناف، قالوا: إذا كان استعماله بصفة التفويض العام فلا يجوز، أما إذا عين له الإمام شيئا معينا فيجوز. (٥) لأن هذا يعد رسالة وليس ولاية. (٦)

الرأي الراجح: الأصل فيمن يُولّى جمع الزكاة وتوزيعها أن يكون مسلمًا، متحققًا فيه شروط العدالة والأمانة والكفاءة، لأنه يتصرف في حق شرعي تعبدي.

لكن إذا تعذّر وجود من تتوفر فيه هذه الشروط، أو دعت الحاجة إلى خبرات فنية وإدارية لا تتوافر عند المسلمين، جاز الاستعانة بغير المسلم، بشرط أن يكون أمينًا متقنًا لعمله، وألّا يُعطى تفويضًا عامًا في

---

(١) البحر الرائق شرح كنز الدقائق: ابن نجيم (2/ 248)
(٢) الحاوي الكبير في فقه مذهب الإمام الشافعي، أبو الحسن علي بن محمد بن حبيب الماوردي البصري (ت 450هـ)، تحقيق علي معوض وعادل أحمد عبد الموجود، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 1419هـ - 1999م (8/ 494).
(٣)البناية شرح الهداية بدر الدين محمود بن أحمد بن موسى العيني الحنفي (ت 855هـ)، تحقيق أيمن صالح شعبان، بيروت: دار الكتب العلمية، د.ت (2/ 488)
(٤) المغنى: ابن قدامة (2/ 488)
(٥)روضة الطالبين: وعمدة المفتين، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (ت 676هـ)، تحقيق زهير الشاويش، ط3، بيروت: المكتب الإسلامي، 1412هـ - 1991م (2/ 335)، العزيز شرح الوجيز: أبو القاسم عبد الكريم بن محمد بن عبد الكريم الرافعي القزويني (ت 623هـ)، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبد الموجود، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 1417هـ - 1997م (7/ 416)
(٦) المجموع شرح المهذب أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (ت 676هـ)، بيروت: دار الفكر، د.ت (6/ 168)

التصرف بأموال الزكاة، بل تُحدد له مهام محدودة واضحة، وتُقدَّر له مكافأته بالمعروف، ولا يأخذ شيئًا من الزكاة نفسها.

٢-**العقل والبلوغ:** ومن الشروط المقررة كذلك أن يكون العامل عاقلاً بالغًا؛ لأنّ الولاية تكليف ومسؤولية، والمجنون والصغير ليسا من أهلها. وقد دلّ على ذلك حديث عائشة –رضي الله عنها – عن النبي -ﷺ-: «رُفِعَ الْقَلَمُ عَنْ ثَلَاثَةٍ: عَنِ النَّائِمِ حَتَّى يَسْتَيْقِظَ، وَعَنِ الصَّبِيِّ حَتَّى يَحْتَلِمَ، وَعَنِ الْمَجْنُونِ حَتَّى يَعْقِلَ». (١)

٣-**العدالة والأمانة:** ولا يكفي في العامل مجرد الإسلام والعقل، بل يجب أن يكون عدلاً مأمونًا، صادق اللهجة، ظاهر الصلاح، قادرًا على حفظ الأموال وأدائها بحق. فقد قالت ابنة شعيب في شأن موسى عليه السلام: ﴿يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص: ٢٦].

٤-**الكفاءة والخبرة:** واشترطوا الكفاءة، إذ إنّ الزكاة نظام مالي دقيق، يتطلب معرفة بمقادير الأموال وأنواعها وأحكامها، عالمًا بقدر الحاجة، ضابطًا للحساب، خبيرًا بالقسمة، لئلا يضيع الحق.

٥-**ألا يكون من هاشميا:** ومن الشروط الخاصة: أن بني هاشم لا يحل لهم أخذ الصدقة لشرفهم، فعن عبد المطلب بن ربيعة: أنّ النبي-ﷺ- قال: «إِنَّ هَذِهِ الصَّدَقَاتِ إِنَّمَا هِيَ أَوْسَاخُ النَّاسِ، وَإِنَّهَا لَا تَحِلُّ لِمُحَمَّدٍ وَلَا لِآلِ مُحَمَّدٍ». (٢)

ولكن المراد بالتحريم هنا هو أخذ الصدقة لا العمل عليها. فالعمل على جمع الزكاة وتوزيعها جائز للهاشمي وغيره، ويستحق أجرًا من سهم العاملين لأنه عوض عن عمله لا صدقة.

قال الشوكاني: "ويجوز أن يُعطى العامل من آل محمد من سهم العاملين، لأنه عوض عن عمله لا صدقة". (٣)

٥-**الشفافية المالية**: ينبغي أن تكون أعمال العامل تحت رقابة مالية دقيقة، مع وجود سجلات ومراجعة دورية. وقد نص مجمع الفقه الإسلامي على ذلك في توصياته: "ضرورة توثيق أعمال مؤسسات الزكاة، وإخضاعها للتدقيق المالي المستقل. (٤)

---

(١) أخرجه أبو داود في سننه (4/141، رقم 4403)، والترمذي في سننه (4/32، رقم 1423) وقال: حسن غريب
(٢) أخرجه: مالك في الموطأ (1/268، رقم 604)، وأبو داود في السنن (2/119، رقم 1635)، والحاكم في المستدرك (1/566، رقم 1481)
(٣)نيل الأوطار: من أسرار منتقى الأخبار، محمد بن علي بن محمد الشوكاني اليمني (المتوفى: 1250هـ)، تحقيق عصام الدين الصبابطي، ط1، القاهرة: دار الحديث، 1413هـ - 1993م (4/ 196)
(٤)مجمع الفقه الإسلامي الدولي، قرار رقم 12، 2003م

٦-التخصص العلمي: لم يعد يكفي مجرد العدالة العامة، بل أصبح مطلوبًا أن يمتلك العامل على الأقل الحد الأدنى من التأهيل الشرعي والإداري، ليجمع بين العلم بأحكام الزكاة وفن الإدارة الحديثة، ويفهم النصوص وتنزيلها على واقع المؤسسات.

٧-الخضوع للرقابة الشرعية: وذلك بوجود هيئة رقابة شرعية مستقلة، تتابع عمل المؤسسة وتمنع أي انحراف عن مقاصد الشرع، فإخضاع العامل على الزكاة لرقابة شرعية منتظمة ضرورة لحماية المال العام.

أ) الفصل بين الوظائف: من مقتضيات الشفافية ألا يُجمع في يد العامل بين سلطة الجمع والتوزيع معًا إلا تحت رقابة، منعًا لتعارض المصالح، وألا تتحول إلى فساد.

ب) الالتزام بالقوانين المعاصرة: ومن الضوابط الواجبة أيضًا أن يلتزم العامل بالقوانين والأنظمة المعمول بها في البلد الذي يقيم فيه، ما لم تخالف الشريعة الإسلامية، تحقيقًا لمبدأ "المصلحة.

الخلاصة: إنّ الشروط المعتبرة للعامل على الزكاة ليست مجرد قيود شكلية، وإنما هي ضمانات حقيقية تحفظ للزكاة مكانتها وفاعليتها، فيجمع العامل على الزكاة نور النصوص، ودقة الفقه، وروح العصر، ليؤدي عمله بروح العبادة، وعقلية الإدارة، ونزاهة الأمانة، وبذلك يصبح العامل بحق ركيزة أساسية في بناء التكافل الاجتماعي، وحارسًا لمقاصد الشريعة، وجسرًا يوصل أموال الزكاة إلى مستحقيها بالعدل والطمأنينة.

خامسًا: نطاق مصرف العاملين على الزكاة، أجمع الفقهاء على أن «العاملين عليها» يستحقون أجورهم من مال الزكاة نفسه مقابل ما يقومون به من أعمال إدارية وتنفيذية، وذلك على سبيل العِوَض المشروع عن الخدمة العامة، لا على سبيل الصدقة.

أما الصدقات التطوعية، والهبات، والأوقاف، ونحوها، فهي ليست من أموال الزكاة، ولا تخضع لمصارفها الشرعية الثمانية، وإنما تُصرف وفق نية المتبرع أو شرط الواقف. غير أن المؤسسات الخيرية المعاصرة تتولى —في كثير من الأحيان— إدارة موارد مالية متعددة تشمل الزكاة والصدقات والأوقاف ضمن إدارة موحدة، مما يثير إشكالًا فقهيًا وتنظيميًا، يتمثل في مدى جواز تغطية النفقات الإدارية والتشغيلية من هذه الموارد على نحوٍ مماثل لما يُصرف من مصرف «العاملين عليها» في الزكاة.

والذي عليه جمهور الفقهاء أن مفهوم «العاملين عليها» خاص بالزكاة، ولا ينسحب على غيرها من الصدقات أو الأوقاف؛ لأن الزكاة عبادة مالية مقيدة بالنص ومحددة المصارف، بخلاف الصدقات التطوعية التي يتسع مجالها في الصرف.

ومع ذلك، فإنه من الناحية التنظيمية والإدارية، يجوز تغطية النفقات الإدارية والتشغيلية من موارد الصدقات أو الأوقاف أو الهبات عند الحاجة، مع الالتزام بالضوابط الشرعية التي سبق تفصيلها في المطلب التمهيدي من هذا البحث، ومن أبرزها: ضابط الفصل المحاسبي بين الموارد، وضابط جهة التكليف، وضابط ارتباط الاستحقاق بالعمل، وضابط منع تعارض المصالح، إضافةً إلى الالتزام بمعايير الشفافية والرقابة والامتثال للأنظمة القانونية المعاصرة.

وقد استقر العمل في كثير من مؤسسات الزكاة والعمل الخيري المعاصر على اعتبار المصاريف الإدارية ضرورة تشغيلية مشروعة، تُقدَّر بنسبة منضبطة من الموارد، في إطار الحوكمة الشرعية والإدارية، وعليه يتبين أن مصرف العاملين على الزكاة مصرف تعبدي خاص، يقتصر على أموال الزكاة الواجبة، ولا يتعداها إلى غيرها من الموارد. أما الصدقات والأوقاف ونحوها، فليست داخلة فيه من حيث الأصل، غير أنه يجوز —من الناحية التنظيمية— مراعاة مقصده في تغطية النفقات التشغيلية، مع الالتزام بنيّة المتبرع، وضوابط الشفافية، والمحاسبة الشرعية.

المطلب الثاني: الخلاف الفقهي في تحديد النسبة، الأصل فيمن يقومون بخدمة الزكاة وجمعها أن يكون عملهم قائمًا على التطوّع وابتغاء الأجر عند الله تعالى، غير أن الشريعة منحتهم نصيبًا من مال الزكاة تكريمًا لجهودهم وضمانًا لاستمرار عملهم بانتظام. وقد ورد في الحديث عن ابن الساعدي رضي الله عنه - قال:" اسْتَعْمَلَنِي عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ - رَضِيَ اللهُ عَنْهُ - عَلَى الصَّدَقَةِ، فَلَمَّا فَرَغْتُ مِنْهَا، وَأَدَّيْتُهَا إِلَيْهِ، أَمَرَ لِي بِعُمَالَةٍ، فَقُلْتُ: إِنَّمَا عَمِلْتُ لِلَّهِ، وَأَجْرِي عَلَى اللَّهِ، فَقَالَ: خُذْ مَا أُعْطِيتَ، فَإِنِّي عَمِلْتُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللهِ -ﷺ- فَعَمَّلَنِي، فَقُلْتُ مِثْلَ قَوْلِكَ، فَقَالَ لِي رَسُولُ اللهِ-ﷺ-: «إِذَا أُعْطِيتَ شَيْئًا مِنْ غَيْرِ أَنْ تَسْأَلَ، فَكُلْ وَتَصَدَّقْ». (١)

وجه الدلالة من الحديث: دلَّ هذا الحديث على أن عمل الساعي على الزكاة سببٌ لاستحقاقه الأجرة من مال الزكاة، وذلك من وجوه:

- أن عمر رضي الله عنه أمر لابن الساعدي بعمالة بعد أن أدى الزكاة إليه، مما يدل على أن الأجر مستحق مقابل العمل لا مقابل الحاجة.

(١) أخرجه: مسلم في صحيحه (2/723، برقم 1045)، وأبو داود في سننه (2/122، برقم 1647)

- أن النبي ﷺ أعطى ابن الساعدي عمالته مع أنه كان متطوعًا لا يطلب أجرًا، فقال له: "كل وتصدق"، فأمره بأخذها والصَّدقة ببعضها.

- أن العامل يُعطى وإن كان غنيًا، وهذا يدل على أن السبب في الاستحقاق هو العمل نفسه لا صفة الحاجة، بخلاف باقي مصارف الزكاة التي يُشترط فيها الفقر؟ (١)

هذا الحديث وغيره يتضح أن الشريعة اعتبرت أجر العاملين على الزكاة عوضًا مشروعًا عن الخدمة العامة، لا صدقةً محضة، وقد صرَّح بذلك جماعة من الفقهاء والمحققين. يقول ابن قدامة في المغني: "والعامل يُعطى بقدر أجرة عمله". (٢) كما نقل الإجماع على ذلك ابن المنذر في كتاب الإجماع. (٣)

ومن هنا نشأ الخلاف الفقهي حول تحديد النسبة المخصصة للعاملين على الزكاة، إذ لم يرد في النصوص الشرعية تحديد صريح لنسبة بعينها، مما فتح الباب للاجتهاد لاستنباط ضوابط ملائمة تتفق مع مقاصد الشريعة ومتطلبات المصلحة العامة. ويعكس هذا النقاش الفقهي التوازن الدقيق بين تحقيق العدالة في أجر العاملين من جهة، وحماية المال العام وتوجيهه لمستحقيه من جهة أخرى، مما يبرز مرونة الشريعة وقدرتها على التكيف مع الواقع العملي المعاصر.

كما يجب التنويه إلى أن مفهوم مصرف "العاملين عليها" المعاصر لم يعد يقتصر على الأجور الفردية، بل يشمل أيضًا المصاريف التشغيلية الضرورية لإدارة المؤسسات الزكوية والخيرية، مثل: المحاسبة، الرقابة، الدراسات، التسويق، والإعلام، وهو ما يجعل تحديد نسبة العاملين يستدعي مراعاة هذه المصاريف ضمن نطاق الإدارة المؤسسية، **وبناءً على ذلك، فسوف نعالج مسألة أجرة العاملين على جمع الزكاة من خلال ما يلي:**

الاتجاه الأول: تقدير الأجر على أساس أجر المثل (العمل الفعلي).

ذهب فريق من الفقهاء من الحنابلة والمالكية والحنفية إلى أنّ أجرة العاملين على الزكاة تُقدَّر بمقدار ما يستحقه نظير عمله في العُرف (أجر المِثل)، أي بما يقابل الجهد المبذول في جمع الزكاة وحفظها وحملها وتوزيعها، لا بنسبة ثابتة من المال المجموع.

وقد استدلّ أصحاب هذا الاتجاه بما رُوي عن عبد الله بن عمرو بن العاص -رضي الله عنهما-، أنه قال:"يعطون على قدر عمالتهم". (١) وكما قال ابن قدامة:" والعامل يُعْطَى بقدر أجرة عمله ". (٢)وأكد ابن مفلح المعنى ذاته بقوله: " العامل يُعطى بقدر أجرة عمله". (٣)

---

(١) ابن رشد، بداية المجتهد، 1/278؛ ابن قدامة، المغني (6/475)
(٢) المغني، ابن قدامة (4/130)
(٣) الإجماع، ابن المنذر. (ص. 48)

ويستند هذا الرأي إلى مبدأ تحقيق العدالة في الأجور، باعتبار أن الأصل في التعويض أن يكون معادلًا للمنفعة أو الجهد المبذول، وهو ما يضمن عدم التوسّع في أخذ المال من الزكاة بغير حق، وفي الوقت ذاته لا يُضيّع حقّ العاملين.

كما يُمثل هذا الاتجاه صياغة عملية لمقصد الشريعة في حفظ المال وصيانة موارده، فيمنع الانحراف في تقدير أجور العاملين عبر نسبٍ قد تضرّ بحقوق الأصناف الأخرى كالفقراء والمساكين، ويحقق مبدأ التوازن بين العدالة الفردية (أجر العامل) والعدالة الاجتماعية (حفظ حقوق المستحقين).

الاتجاه الثاني: بتقدير النسبة بالاجتهاد لا يتجاوز (الثُمُن – ١٢,٥%).

اتجه فريق من الفقهاء إلى أن أجرة العاملين على الزكاة لا تُحدد بالرجوع إلى أجر المِثل فقط، بل مردّ ذلك إلى اجتهاد الإمام أو ولي الأمر، وفق ما يراه محققًا للمصلحة وضابطًا لتوازن الصرف بين الأصناف، على ألا يتجاوز ذلك الحد الأعلى المقدر بالثمن (١٢,٥%) من مجموع مال الزكاة.

وقد ذهب الشافعي إلى هذا القول حيث قال: "يعطيهم الثمن". [٤]

وفي عمدة السالك جاء النص بوضوح: "فيجعلُ للعاملِ الثمن، فإنْ كانَ الثمنُ أكثرَ من أجرتهِ ردَّ الفاضلَ على الباقينَ". [٥]

كما ورد عن بعض التابعين من أمثال الضحاك ومجاهد قولهم: للعاملين عليها الثمن من الصدقة. [٦]

ويُظهر هذا الاتجاه اهتمامًا بالغًا بالجانب التنظيمي والإداري لمصرف العاملين على الزكاة؛ إذ يُعطي للإمام مرونةً في ضبط النسبة بما يحقق مصلحة الأمة، مع وضع سقفٍ أعلى يحول دون التوسع أو الاستئثار بجزء كبير من أموال الزكاة على حساب بقية الأصناف، لا سيما الفقراء والمساكين الذين يُعدّون الأصل في مصارف الزكاة، فيمثل محاولة لإيجاد معيار شبه ثابت (الثُمُن – ١٢,٥%) يمنع

---

(١) تفسير الثعلبي (الكشف والبيان عن تفسير القرآن)، أحمد بن محمد الثعلبي النيسابوري (ت 427هـ)، تحقيق إمام محمد عبد العزيز إمام والدكتور دسوقي حسين، ط1، جدة: دار التفسير للنشر والتوزيع، 1436هـ - 2015م (5/ 58)

(٢) المغنى: عبد الله بن أحمد بن قدامة المقدسي الجماعيلي الحنبلي (ت 620هـ)، تحقيق الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي والدكتور عبد الفتاح محمد الحلو، ط1، القاهرة: هجر للطباعة والنشر، 1406هـ - 1986م (4/ 130)

(٣)المبدع في شرح المقنع، شمس الدين أبو الفرج عبد الرحمن بن محمد بن أحمد بن قدامة المقدسي (ت 682هـ)، شرح وتحقيق الدكتور عبد العزيز بن محمد بن عبد الله السعيد، ط1، الرياض: مكتبة الرشد، 1424هـ - 2004م (2/ 418)

(٤)بدائع الصنائع، الكاساني. (2/ 44)

(٥) عمدة السالك وعدة الناسك، شهاب الدين أبو العباس أحمد بن لؤلؤ بن النقيب المصري الشافعي (ت 769هـ)، تحقيق ومراجعة الشيخ عبد الله إبراهيم الأنصاري، الدوحة - قطر: إدارة الشؤون الدينية، 1981م (110)

(٦) تفسير الطبري جامع البيان عن تأويل آي القرآن، محمد بن جرير بن يزيد بن كثير بن غالب الطبري (ت 310هـ)، تحقيق الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط1، القاهرة: دار هجر للطباعة والنشر، 1422هـ - 2001م (14/ 311)

الاضطراب في التقديرات، وفي الوقت نفسه لا يُلغي سلطة الإمام في الموازنة بين احتياجات الإدارة ومتطلبات بقية الأصناف. وبذلك فهو يزاوج بين المرونة الشرعية والضبط الإداري.

الاتجاه الثالث: التقدير المزدوج (أجر المثل مع النسبة التنظيمية) وأثر المدة الزمنية.

سلك بعض الباحثين المعاصرين والمجامع الفقهية مسلك التوفيق بين الاتجاهين السابقين، فجعلوا المرجع في تقدير أجر العاملين هو أجر المثل، على أن يكون السقف الأعلى هو الثمن (١٢,٥%) من جملة مال الزكاة. فإن زاد نصيب العامل عن أجرته ردّ الباقي إلى بقية الأصناف، وإن نقص استُكمل له من بيت المال. (١)

ويمثل هذا القول صيغةً وسطية تحقق العدالة الفردية في تقدير الجهد المبذول، مع ضبط مالي يحفظ حقوق سائر المستحقين.

الترجيح: بناءً على ما سبق، يظهر أن الاتجاه القائل بالتوفيق بين أجر المثل وتحديد سقف أعلى للصرف هو الراجح؛ لما يحققه من جمعٍ بين العدالة في تقدير أجور العاملين، من خلال اعتماد أجر المثل، وبين الضبط المالي لمصارف الزكاة، من خلال عدم تجاوز حدٍّ أعلى معتبر، كالثُّمُن (١٢,٥%)، صيانةً لحقوق سائر المستحقين.

كما يُراعى في التطبيق العملي أن يُقدَّر أجر العامل ابتداءً بأجر المثل، ثم يُضبط إجمالي ما يُصرف من سهم العاملين ضمن حدودٍ منضبطة، تمنع تضخم النفقات الإدارية على حساب بقية مصارف الزكاة، وذلك تحقيقًا لمبدأ العدالة، وحفظًا لمقاصد الشريعة في توزيع الزكاة.

ويسهم هذا التوجه كذلك في تعزيز كفاءة المؤسسات القائمة على إدارة الزكاة، خاصة في السياق الأوروبي الذي تتسم فيه الأطر القانونية والمتطلبات المحاسبية بدرجة عالية من التنظيم والتعقيد.

المطلب الثالث: التطبيقات المعاصرة وإشكاليات التمويل في السياق الأوروبي.

يُعدّ مصرف العاملين على الزكاة من أكثر مصارف الزكاة حاجة إلى الاجتهاد المعاصر عند تطبيقه في الواقع الأوروبي، حيث تواجه الجمعيات الإسلامية هناك تحديات متعددة تتعلق بجمع أموال الزكاة وإدارتها وصرفها في إطار قانوني وإداري مغاير للبيئات الإسلامية التقليدية. وتظهر الإشكالية في كيفية التوفيق بين الأحكام الشرعية التي تحدد نصيب العاملين على الزكاة، وبين الأنظمة القانونية والضريبية التي تفرضها الدول الأوروبية.

---

(١) قرارات مجمع الفقه الإسلامي، رابطة العالم الإسلامي، مكة المكرمة. (ج1، ص 99 وما بعدها)

ومن هذا المنطلق يتناول هذا المطلب دراسة التطبيقات العملية لمصرف العاملين على الزكاة في السياق الأوروبي، من خلال تحليل واقع الجمعيات الإسلامية والتحديات التي تواجهها في ضبط النسب المخصصة للعاملين وتحديد حدودها الشرعية والتنظيمية. كما يبحث المطلب في تأثير تعدد مصادر التمويل على حساب هذه النسب، ويقترح جملة من الضوابط والآليات التي تضمن سلامة التطبيق واستدامته. ولتحقيق ذلك، ينقسم المطلب إلى **أربعة محاور رئيسة**:

المحور الأول :يعرض **واقع النسب المطبقة في الجمعيات الإسلامية الأوروبية**، مع بيان التفاوت بين الدول وأثر البيئة القانونية والاقتصادية في تحديدها.

المحور الثاني :يتناول **التحديات القانونية والتنظيمية** التي تواجه الجمعيات عند تحديد أجور العاملين وصرفها وفق القوانين المحلية.

المحور الثالث :يناقش **إشكالية تعدد مصادر التمويل وآثارها** على مصرف العاملين.

المحور الرابع :يقدم **الضوابط والآليات المقترحة** لتحقيق التوازن بين الالتزام الشرعي والكفاءة الإدارية في إدارة الزكاة.

وبذلك يسعى هذا المطلب إلى تقديم رؤية علمية عملية تساعد المؤسسات الزكوية في أوروبا على بناء نموذج متكامل لإدارة مصرف العاملين يراعي الخصوصية الأوروبية ويحافظ على الأصالة الشرعية.

أولاً: واقع النسب المطبقة في الجمعيات الإسلامية الأوروبية.

يُعدّ تحليل واقع النسب المخصصة للعاملين على الزكاة في الجمعيات الإسلامية الأوروبية خطوةً أساسية لفهم كيفية تكييف الضوابط الشرعية مع المعطيات القانونية والاقتصادية المعاصرة. فبينما يحدد الفقه الإسلامي سقفاً شرعياً لا يتجاوز (الثُمن – أي ١٢,٥%) من أموال الزكاة للعاملين عليها، نجد أن الجمعيات في أوروبا تتعامل مع واقع يفرض عليها تفاوتًا كبيرًا في النسب، تبعًا لاختلاف القوانين المحلية، ومستوى المعيشة، وهيكل التمويل المتاح.

أولًا: التفاوت الواقعي في النسب بين الدول، وتكشف الدراسات الميدانية وتقارير الجمعيات الإسلامية عن تفاوت واضح في نسب الصرف على العاملين بين الدول الأوروبية، وفقاً لاختلاف البنى القانونية والإدارية:

-**المملكة المتحدة** :تميل الجمعيات إلى اعتماد نسب متحفظة تتراوح بين (٨–١٢%)، وذلك التزامًا بتوصيات هيئة الجمعيات الخيرية البريطانية (Charity Commission) التي تشدد على تقليص

المصاريف الإدارية إلى الحد الأدنى الممكن. ويرتبط هذا الانضباط بوجود بيئة تنظيمية ناضجة ونظم محاسبية دقيقة تقلل الحاجة إلى التكاليف التشغيلية المرتفعة. [١]

-فرنسا :ترتفع النسب عادة إلى ما بين (١٢–١٥%) بسبب تعقيد الإجراءات القانونية والضريبية، إذ يفرض قانون الجمعيات لعام ١٩٠١ التزامًا بتقارير مالية تفصيلية وتدقيق سنوي إلزامي، مما يزيد من الكلفة الإدارية. [٢]

-ألمانيا :تسجل الجمعيات نسباً تقارب (١٠–١٥%) تبعًا لحجم المؤسسة وعدد فروعها، إذ تتطلب القوانين المالية الألمانية (BGB §§21-79) شفافية صارمة وتدقيقًا دوريًا للميزانيات، مما يرفع المصاريف القانونية. [٣]

-إيطاليا :تشهد النسب تفاوتاً واسعاً بين (١٠–٢٥%) نتيجة التباين الكبير في قدرات الجمعيات ومواردها. وتخضع الجمعيات لقانون القطاع الثالث لعام ٢٠١٧ الذي يفرض نظام محاسبة مركزيًا دقيقًا ويشدد على الإفصاح عن مصادر التمويل. [٤]

ثانيًا: أثر البيئة القانونية والاقتصادية في تحديد النسب.

تؤثر مجموعة من العوامل الموضوعية في تحديد النسب المخصصة للعاملين، أبرزها:

١-الإطار القانوني :كلما زادت متطلبات الامتثال القانوني والتقارير الضريبية، ارتفعت النسبة المخصصة لتغطية تكاليف المحاسبة والمراجعة.

٢-البيئة الاقتصادية :ارتفاع الحد الأدنى للأجور في بعض الدول (كما في ألمانيا وفرنسا) يفرض على الجمعيات تخصيص مبالغ أكبر لتوظيف الكفاءات.

٣-البنية المؤسسية للجمعيات :الجمعيات ذات الهياكل المعقدة والفروع المتعددة تحتاج نسبًا أعلى لتغطية النفقات الإدارية والتنسيقية.

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية بإنجلترا وويلز (Charity Commission for England and Wales)، تحليل الإقرار السنوي 2023 (Annual Return 2023)، أغسطس 2025

(٢) أنظر: قانون الجمعيات الفرنسي الصادر في 1 يوليو 1901 (Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association) يُلزم الجمعيات بتقديم تقارير مالية سنوية تفصيلية إلى السلطات المختصة.

(٣) المعهد المركزي الألماني للقضايا الاجتماعية (DZI)، معايير منح ختم التبرع DZI-Spendensiegel، 2024.

(٤) القانون التشريعي الإيطالي رقم 117 الصادر في 3 يوليو 2017 (Codice del Terzo Settore - D.Lgs. n. 117/2017)؛ ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب المرسوم الوزاري رقم 39 الصادر في 2 مارس 2018.

٤ـ**طبيعة النشاط :**الجمعيات الإغاثية الطارئة غالباً ما تتحمل تكاليف تشغيلية أعلى من الجمعيات التنموية طويلة المدى.

ثالثًا: أثر الشفافية في ضبط النسب واستدامة التمويل.

أظهرت دراسات مقارنة أن الجمعيات التي تتبنى سياسات **الإفصاح الكامل** عن نسب المصاريف الإدارية تحقق مستويات أعلى من ثقة المانحين واستقرار التمويل، إذ ترتفع معدلات التبرع بنسبة تصل إلى ٤٠% عند وضوح مبررات الصرف. كما تسهم الشفافية في الحد من الانتقادات المتكررة التي تُوجَّه للجمعيات بشأن "استنزاف" أموال الزكاة في النفقات التشغيلية. [١]

رابعًا: خلاصات وتوجهات. يمكن استخلاص أن النموذج الأمثل لتطبيق مصرف العاملين في السياق الأوروبي يقوم على ثلاث مرتكزات:

١ـالالتزام بالحد الأعلى المقدر فقهيًا (١٢,٥%) بوصفه حدًا أقصى اجتهاديًا لا ينبغي تجاوزه إلا لضرورة تقدرها جهة شرعية مختصة.

٢ـالمرونة النسبية في تطبيق النسب وفق طبيعة العمل والبيئة القانونية للدولة.

٣ـالشفافية التامة والإفصاح المالي كأداة لاستدامة الثقة العامة وتعزيز مشروعية العمل الزكوي في السياق الأوروبي.

ثانيًا: التحديات القانونية والتنظيمية.

تمثل البيئة القانونية الأوروبية أحد أهم التحديات التي تواجه الجمعيات الإسلامية في إدارة مصرف العاملين على الزكاة، إذ يتداخل فيها البعد الشرعي مع البنية المدنية الغربية التي تحكم العمل الخيري. وهذه التعددية القانونية والتنظيمية تُنتج صعوبات عملية تتعلق بتحديد النسب، وصرف الأجور، وإثبات مشروعية النفقات الإدارية.

أولاً: التعدد التشريعي بين الدول الأوروبية.

تختلف الأطر القانونية المنظمة للعمل الخيري في الدول الأوروبية، وهو ما يعقّد جهود توحيد معايير صرف الزكاة بين الجمعيات الإسلامية:

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية الإنجليزية والويلزية (Charity Commission for England and Wales)، تقرير الثقة والشفافية 2024 (Public Trust in Charities Report)

- **في المملكة المتحدة:** يخضع العمل الخيري لقانون الجمعيات الخيرية لعام ٢٠١١، الذي يفرض قيودًا تنظيمية على النفقات الإدارية، ويُلزم بالإفصاح عن الرواتب ومصادر التمويل.

الأثر: يفرض هذا الإطار القانوني على الجمعيات الإسلامية تخصيص نسبة واضحة من ميزانياتها للمصاريف الإدارية، بما قد يحدّ من قدرتها على توجيه أكبر قدر ممكن من أموال الزكاة إلى المستحقين مباشرة، كما يدفعها إلى تغطية جزء من التكاليف التشغيلية من موارد غير الزكاة.

-**في فرنسا:** يُنظَّم العمل الخيري بموجب قانون الجمعيات لعام ١٩٠١، الذي يُلزم الجمعيات بتقديم تقارير مالية دورية مفصلة للسلطات المختصة.

الأثر: يؤدي ذلك إلى زيادة تكاليف الامتثال المالي والمحاسبي، من خلال الحاجة إلى الاستعانة بمحاسبين قانونيين ومراجعين، مما يرفع نسبة المصاريف الإدارية، وقد يضع الجمعيات أمام ضغط تجاوز الحد الاجتهادي (١٢,٥%) في حال غياب مصادر تمويل بديلة.

-**في ألمانيا:** تفرض القوانين المنظمة للجمعيات، وفقًا لأحكام القانون المدني (BGB §§21–79)، متطلبات دقيقة تتعلق بالمراجعة المالية الدورية وإعداد التقارير.

الأثر: يترتب على ذلك ارتفاع التكاليف التشغيلية المرتبطة بالتدقيق المالي، كما أن متطلبات الشفافية العالية تستدعي تطوير أنظمة محاسبية دقيقة تُمكّن من تتبع موارد الزكاة ونفقاتها بما يتوافق مع المتطلبات القانونية.

- **في إيطاليا:** يخضع العمل الخيري لقانون القطاع الثالث لعام ٢٠١٧، الذي يفرض معايير محاسبية موحدة، ومستويات عالية من الشفافية في الإفصاح عن مصادر التمويل ونفقات الإدارة، مع إلزام الجمعيات بتقديم تقارير دورية.

الأثر: يشكل هذا الإطار القانوني تحديًا خاصًا للجمعيات الصغيرة، نظرًا لمحدودية مواردها الإدارية والمحاسبية، إذ يتطلب منها الالتزام بمعايير دقيقة في إعداد التقارير، وإلا تعرضت لمخاطر قانونية. كما أن متطلبات الإفصاح قد تؤثر في بعض الحالات على رغبة بعض المتبرعين في الحفاظ على خصوصيتهم. [١]

---

(١) انظر إلى:
-قانون الجمعيات الخيرية البريطاني 2011؛ قانون الجمعيات الفرنسي 1901؛ القانون المدني الألماني BGB §§21-79؛ قانون القطاع الثالث الإيطالي 2017.
- تقرير EuroDev لمعدلات الضمان الاجتماعي في أوروبا 2025؛ ACCA، الرد على استشارة DCMS بشأن عتبات التدقيق الخيري، يونيو 2025.

ثانيًا: التحديات الضريبية والمالية.

تعد الضرائب المفروضة على الرواتب والتأمينات الاجتماعية من أكبر العقبات أمام الجمعيات الإسلامية في ضبط النسب الشرعية، إذ تصل الضرائب الاجتماعية في بعض الدول إلى (٤٠–٤٥%) من إجمالي الرواتب، كما في فرنسا وألمانيا. وتستهلك عمليات التدقيق المالي والمراجعة القانونية ما بين (٥–١٠%) من ميزانية الجمعيات الصغيرة، وهو ما يرفع النسبة الفعلية للعاملين على الزكاة إلى ما يتجاوز الحد الشرعي إذا لم تُغطَّ من مصادر بديلة.[١]

ثالثًا: التحديات الإدارية والتنظيمية.

يُضاف إلى التعقيدات القانونية غياب إطار موحد للإشراف الشرعي على الجمعيات الإسلامية على مستوى أوروبا، مما يؤدي إلى تفاوت في تطبيق أحكام مصرف العاملين. فبعض الجمعيات تستعين بهيئات إفتاء وطنية أو مكاتب محاسبية مختصة لضبط النسب وفق الفقه الإسلامي، بينما تتجنب أخرى هذه الخطوة لتقليل النفقات، مما يخلق فجوة في الالتزام الشرعي والمحاسبي.[٢]

رابعًا: التحديات المتعلقة بالموارد البشرية. تفرض القوانين الأوروبية حدوداً دنيا للأجور تختلف من دولة إلى أخرى، مما يضع الجمعيات أمام خيارين صعبين:

١-الالتزام بالسقف الشرعي للزكاة مع تقليص رواتب العاملين.

٢-أو تجاوز النسبة المحددة لتغطية الحد الأدنى القانوني للأجور.

وقد أدى هذا إلى عزوف الكفاءات المؤهلة عن العمل في المجال الخيري الإسلامي، لصالح المؤسسات الكبرى أو القطاع الخاص، ما أثر على كفاءة الأداء الإداري والميداني.[٣]

خامسًا: التحديات الأخلاقية والشرعية.

- مناقشة غياب الإطار الشرعي الموحد في الدراسات السابقة، وقرارات مجمع الفقه الإسلامي الدولي الداعية إلى ضرورة توثيق أعمال مؤسسات الزكاة وإخضاعها للتدقيق المالي المستقل.
- تقرير ICAEW حول تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور على الجمعيات الخيرية، ديسمبر 2025؛ تقرير Charity Finance Group (CFG)، نوفمبر 2025.
(١) مناقشة غياب الإطار الشرعي الموحد في الدراسات السابقة، وقرارات مجمع الفقه الإسلامي الدولي الداعية إلى ضرورة توثيق أعمال مؤسسات الزكاة وإخضاعها للتدقيق المالي المستقل.
(٢) تقرير ICAEW حول تأثير زيادة الحد الأدنى للأجور على الجمعيات الخيرية، ديسمبر 2025 ؛ تقرير Charity Finance Group (CFG)، نوفمبر 2025
(٣) حسين حامد حسان ووحيد محمود المجالي، "معايير مهنية مقترحة للمراجعة الشرعية وفقًا لمتطلبات بيئة الأعمال"، المجلة العربية للدراسات المحاسبية والمالية، 2021.

أمام الضغط القانوني والمالي، قد تضطر بعض الجمعيات لتسجيل جزء من المصاريف التشغيلية ضمن مصرف العاملين ولو لم ترتبط مباشرة بجمع الزكاة، كالإعلام والتسويق والعلاقات العامة، مما يستدعي ضبطًا شرعيًا أدق في تحديد من يدخل في هذا المصرف ومن لا يدخل. [1]

سادسًا: الحلول المقترحة. للتخفيف من حدة هذه التحديات، تُقترح مجموعة من الإجراءات التكاملية:

١-**إنشاء هيئة شرعية أوروبية موحدة** تتولى ضبط السياسات المالية والشرعية للجمعيات الزكوية.

٢-**تطوير دليل استرشادي موحد** يحدد معايير احتساب النسب، وضوابط صرفها، وآليات الرقابة الشرعية والمحاسبية.

٣-**عقد اتفاقيات مع الحكومات الأوروبية** للإعفاء من بعض الرسوم والضرائب المتعلقة بالعمل الخيري ذي الطابع الديني.

٤-**إنشاء صندوق دعم مركزي** لمساندة الجمعيات الصغيرة في تغطية تكاليف التدقيق القانوني والالتزامات الضريبية.

٥-**اعتماد مبدأ الشفافية والإفصاح الكامل** لتعزيز الثقة المجتمعية، والتقليل من الانتقادات بشأن النفقات الإدارية.

الخلاصة: يبقى التحدي الأكبر أمام الجمعيات الإسلامية في أوروبا هو تحقيق التوازن بين **الالتزام بالضوابط الشرعية** و**الامتثال للأنظمة القانونية الملزمة**، بحيث لا يؤثر أحدهما على الآخر. ويتطلب ذلك اجتهادًا مؤسسياً جماعياً يعتمد على فقه الواقع، والتخطيط المالي الدقيق، وتفعيل أدوات الحوكمة والشفافية لتحقيق المقصد الشرعي من مصرف العاملين عليها دون الإخلال بالنظم الأوروبية المنظمة للعمل الخيري.

ثالثًا: إشكالية تعدد مصادر التمويل وآثارها.

تعدُّ إشكالية **تعدد مصادر التمويل** (الزكاة، الصدقات التطوعية، الهبات، عوائد الأوقاف والمنح) من أعقد المشكلات التطبيقية التي تواجه الجمعيات الإسلامية في أوروبا عند ضبط مصرف «العاملين عليها». فدمج هذه الموارد في ميزانية موحدة يسهّل إدارة الموارد لكنه يثير مشكلات شرعية ومحاسبية وشفافية تُؤثر مباشرةً على مشروعية وصحة صرف أجور العاملين من أموال الزكاة.

أ-الواقع العملي والمشكلات الميدانية.

-تشير الممارسات المؤسسية إلى أن غالبية الجمعيات (نسبة كبيرة تقديريًا) تدير حسابات مجمعة أو جزئية لأسباب عملية: تبسيط الإدارة، خفض كلفة الحسابات المتعددة، أو لعدم وعي كافٍ بالفرق الشرعي والمحاسبي بين الموارد.

-النتيجة العملية: صعوبة تتبع أموال الزكاة بصرف النظر عن أموال الصدقات والهبات، مما يؤدي إلى احتساب نسب العاملين من إجمالي الموارد بدلًا من احتسابها من ماله الشرعي فقط.

-عواقب ذلك مبدئيًا: احتمال صرف الزكاة في غير مصارفها، أو تحميل الزكاة جزءًا من مصاريف ليست من شأنها (كحمل تكاليف حملات ترويجية خاصة بالتبرعات العامة)، وهو ما يجلب شبهات شرعية ويضعف ثقة المانحين. (١)

ب-الآثار الشرعية.

١-الزكاة **عبادة مالية مقيدة** بنصوص وآليات: لها مصارف ثمانية مبيَّنة في القرآن، ومن ذلك «العاملون عليها»؛ ولهذا فصرف أموال الزكاة يخضع لضوابط نصية ومقاصدية.

٢-خلط الموارد: إذا أُحيلت أموال الزكاة إلى حساب موحد ثم استُخدمت موزعةً على مصاريف عامة، صار ثَمّة احتمالٌ أن تُنفق الزكاة في وجوه لا تخضع لمصارفها الشرعية، وهذا محذور شرعي.

لذلك :القول الشرعي الأضمن هو وجوب الفصل أو التمييز المحاسبي الدقيق الذي يتيح تتبع كل ريال/يورو زكوي وصولًا إلى مصارفه. (٢)

ج-الآثار المحاسبية والرقابية.

١-الدمج يُضعف الشفافية ويعقّد مهمة المراجعة الشرعية والمحاسبية، ويصعّب إعداد تقارير مفصَّلة للمانحين تُبيّن مصدر كل دينار ومصروفه.

٢-كما يُصعِّب تحديد نسبة العاملين المقتصَدة على أموال الزكاة؛ فينتج عن ذلك تضارب حرفيّ بين ما يعلن عن نسب المصروفات وما يُنفَّذ على أرض الواقع. (٣)

---

(١) مناقشة الآثار الشرعية للخلط المحاسبي في الدراسات السابقة، وقرارات مجمع الفقه الإسلامي الدولي التي تؤكد على ضرورة الفصل بين أموال الزكاة وغيرها من الموارد.
(٢) المصدر السابق
(٣) المصدر السابق

د-المواقف الفقهية المعاصرة.

ينقسم الموقف الفقهي في المعالجة إلى اتجاهين عمليين رئيسيين:

١-**الاتجاه الأول (الفصل الكامل):** يرى بضرورة الفصل الكامل بين أموال الزكاة وغيرها، بحيث تُدار كل فئة في حساب مستقل وتُعد تقارير منفصلة؛ والحجة: الزكاة عبادة مقيدة لا يجوز خلطها؛ والفصل يضمن حفظ الحقوق والوضوح أمام المانحين والرقابة الشرعية. [١]

٢-**الاتجاه الثاني (الدمج بضوابط):** يجيز الدمج بشرط وجود آليات محاسبية دقيقة (نظام تكلفة/قواعد تكلفة نسبية) ومراقبة شرعية تضمن تتبع الحركات وتقاسم التكاليف الإدارية بعد الاتفاق؛ الحجة: اعتبارات عملية وفعالية تشغيلية، خصوصًا للجمعيات الصغيرة التي تفتقر للبنية المحاسبية المتكاملة.[٢]

م-نموذج محاسبي عملي مقترح (للتطبيق في الجمعيات الأوروبية).

للتوفيق بين الحساسيات الشرعية والمتطلبات العملية نقترح نموذجًا محاسبيًا وعمليا متدرجًا يُمكن تطبيقه عمليًا:

١-فتح حسابات منفصلة على مستوى الصندوق/البرنامج:

-حساب زكاة (حساب مصرفي/محاسبي منفصل أو حساب داخلي مُسجّل بوضوح).

-حساب صدقات/هبات.

-حساب أوقاف (رأس المال منفصل وعوائده منفصلة).

٢-نظام تكلفة نسبية للمصاريف المشتركة:

-تُحدَّد المصاريف المشتركة (مكتب، إدارة مركزية، نظم معلومات).

-تُحسب نسبة تخصيص لكل صندوق وفق معيار واضح (حجم الموارد، عدد العمليات، ساعات العمل المخصَّصة).

-تُقتطع هذه النسب من مصادر غير الزكاة أو من عوائد الهبات/الوقف أولًا، وإذا تعذّر ذلك تُلتزم السياسات التالية.

---

(١) اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية، الفتوى رقم (22456).

(٢) هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية (AAOIFI) أصدرت المعيار المحاسبي رقم (39) "الإبلاغ المالي للزكاة" (2021).

٣-أولوية تغطية تكاليف العاملين من أموال الزكاة:

- يُحتسب نصيب العاملين من صندوق الزكاة فقط وفق الضوابط الفقهية، بأن يُقدَّر أجر العامل ابتداءً بأجر المثل، على ألا يتجاوز ذلك سقف الثمن (١٢,٥%) من أموال الزكاة، صيانة لحقوق باقي المستحقين.

-إذا تبيّن أن تغطية الأجور من الزكاة ستتعدى السقف الشرعي أو تضر بمصارف المستحقين، تُستكمل الحاجة من الصدقات والهبات أو عوائد الوقف وفق قواعد معلنة.

٤-آلية التسوية والردع:

-أي مبلغ صرف خطأً من الزكاة في وجه غير مشروع يُردّ ويستبدل وفق مقتضيات الفقه (رد المبلغ إلى أصل الزكاة أو صرفه في مصارفها الشرعية بعد تصحيح المحاسبة).

-تُدوَّن كل عملية بصيغة حاسوبية (سجل يوضح المصدر، الوجهة، المبلغ، وتاريخ التصحيح).

٥-التقارير الدورية والشفافية:

تقارير ربعية تُظهر: إجمالي الزكاة المجمعة، المبالغ المصروفة على العاملين، نسب المصاريف الإدارية، ومبررات أي استخدام استثنائي مع توثيق فتوى شرعية داخلية أو قرار جهوي. [١]

ه- إجراءات تشغيلية لتطبيق النموذج.

١-**تدريب المحاسبين** على آليات التمييز بين الموارد (كودات محاسبية مخصصة لكل نوع من الأموال).

٢-**تفعيل اللجنة الشرعية** لتوقيع إجازة صرف كل بند ذي حساسية.

٣-**اعتماد نظام ERP خيري مبسّط** يعلّق وسوم (tags) لكل تبرع/زكاة ليتبع مساره تلقائيًا.

٤-**اتفاقية داخلية مكتوبة** توضّح السياسات في حال العجز: أية أموال تُستخدم لتعويض العجز، وبأي نسبة، وإخطار المانحين عند الحاجة.

و-أمثلة تطبيقية (توضيحية).

مثال ١ :جمعية تجمع ١٠٠,٠٠٠ يورو؛ منها ٤٠,٠٠٠ يورو زكاة، ٤٠,٠٠٠ صدقات، ٢٠,٠٠٠ هبات. احتياجات العاملين تبلغ ٨,٠٠٠ يورو.

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية بإنجلترا وويلز (Charity Commission)، نموذج الإقرار السنوي (Annual Return).

-تحسب أجور العاملين أولًا من صندوق الزكاة بقدر الحاجة (ضمن السقف الشرعي).

-إن تجاوزت حاجة الأجور سقف الثمن أو أثّرت سلبًا على مصارف الفقراء، تُغطى الفائض من الصدقات/الهبات وفق سياسة مُعلنة.

مثال ٢ :جمعية صغيرة لا تملك فصلًا محاسبيًا؛ تضطر لدمج الحسابات. يُطبَّق نظام الكودات والفواتير لتحديد مصدر كل عملية لاحقًا، ويُقدَّم تقرير استرداد إذا وُجد صرف غير مشروع من الزكاة.

ي-الضوابط الشرعية والرقابية المقترحة بشأن الدمج.

حكم عام :الأفضل شرعًا الفصل الكامل؛ والدمج جائز بشرط وجود فصل محاسبي فعال وتقارير موجَّهة.

الضوابط :الإفصاح، التفويض الشرعي، الرقابة الخارجية (تدقيق مستقل)، وآلية تصحيح الأخطاء ماليةً وشرعيًا.

معايير الإنذار :عتبات (thresholds) تُحدَّد مسبقًا — إذا تجاوزت نسبة المصاريف الإدارية نسبة معينة (مثلاً ١٢,٥%) تُوجَّه مراجعة فورية وفتوى شرعية. (١)

الخلاصة :الفصل المحاسبي والشفافية ليسا ترفًا، بل ضرورة شرعية ومحاسبية؛ هما الضمان لسلامة صرف الزكاة ولبقاء الثقة بين المانحين والمستفيدين. ومع ذلك، فإن الضوابط الفنية المحاسبية الذكية والآليات المنظمة تتيح لبعض الجمعيات دمجاً مشروطًا مع الحفاظ على الضوابط الشرعية.

رابعًا: الضوابط والآليات المقترحة لتحقيق التوازن.

يُعدّ هذا المحور بمثابة الإطار التطبيقي الذي يسعى إلى معالجة الإشكاليات العملية المرتبطة بمصرف العاملين عليها في الجمعيات الإسلامية الأوروبية، من خلال وضع منظومة متكاملة من **الضوابط الشرعية** و**الآليات الإدارية** التي تضمن تحقيق مقاصد الزكاة مع الامتثال لمتطلبات الواقع القانوني والتنظيمي الأوروبي.

ويستند هذا التوجه إلى ضرورة الموازنة بين أمرين متقابلين: حفظ قدسية أموال الزكاة وصيانتها من التوسع غير المشروع في النفقات، من جهة، والوفاء بمتطلبات الكفاءة الإدارية والشفافية التي تفرضها النظم المدنية من جهة أخرى. (١)

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية البريطانية (Charity Commission for England and Wales)، إرشادات التقارير السنوية والإقرارات للجمعيات الخيرية (CC15).

أ-الضوابط الشرعية العامة.

تشكل هذه الضوابط الأساس الذي تُبنى عليه مشروعية التصرف في أموال الزكاة، ومن أبرزها ما يأتي:

١-**تحقيق نية الزكاة وتمييزها عن غيرها**، بحيث تُفصل حسابات الزكاة عن حسابات الصدقات والتبرعات والهبات، حفظًا لمقاصد العبادة المالية المحددة ومنعًا لاختلاط المصارف الشرعية.

٢-**تحديد مفهوم العاملين عليها تحديدًا منضبطًا** يشمل كل من يباشر عملًا يتصل مباشرة بجمع الزكاة أو حفظها أو توزيعها أو الإشراف عليها، ويُلحَق بهم من يقوم بالأعمال الفنية والمحاسبية والتقنية المتعلقة بإدارة الزكاة خاصةً دون غيرها.

٣-**الالتزام بالحد الشرعي الأعلى** وهو الثمن من مال الزكاة (١٢,٥%)، على أن يُعدّ هذا الحد سقفًا لا يجوز تجاوزه إلا بضرورة معتبرة تُقدّرها جهة شرعية مختصة.

٤-**تحقيق العدالة والتناسب** بين ما يُمنح للعاملين وبين حجم الجهد المبذول وكلفة المعيشة في البيئة الأوروبية، مع مراعاة مصلحة المستحقين وعدم الإخلال بمقصد الزكاة في سدّ حاجتهم.

٥-**قصر الصرف على المصارف الشرعية**، بحيث لا تُحمَّل أموال الزكاة أي نفقات لا ترتبط بأعمالها المباشرة، كالأنشطة الإعلامية أو العلاقات العامة أو الحملات غير الزكوية. [٢]

ب-الضوابط الإدارية والتنظيمية.

نظراً لتعقيد البيئة القانونية في أوروبا، فإن الالتزام الشرعي وحده لا يكفي لضمان سلامة الأداء المالي، بل لا بد من ضبط إداري مؤسسي يُكمل الإطار الفقهي. ومن أهم هذه الضوابط:

١-**الفصل المحاسبي بين الموارد** من خلال إنشاء حسابات أو رموز مالية مستقلة لأموال الزكاة، بحيث يمكن تتبع مواردها ومصارفها بدقة وشفافية.

٢-**اعتماد لائحة مالية داخلية** تُنظّم عمليات الصرف وتحدّد نسب الأجور والمصاريف الإدارية، وتُعتمد من اللجنة الشرعية في الجمعية قبل تطبيقها.

٣-**تفعيل الرقابة الشرعية المؤسسية** عبر لجان متخصصة تتابع عمليات الجمع والتوزيع، إلى جانب الاستعانة بجهات تدقيق خارجية معتمدة لضمان النزاهة المالية.

---

(١) قرارات وتوصيات مجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة الثانية عشرة (2003م)، قرار رقم 165 (3/18).
(٢) المرسوم التشريعي السوري رقم 51 لعام 2013 (بشأن إحداث صندوق الزكاة والصدقات): تنص المادة (5/ب)

٤-**الالتزام بمعايير أجر المثل** عند تحديد رواتب العاملين، بحيث يُراعى المستوى الاقتصادي للبلد الأوروبي المعنيّ دون تجاوز لمقتضيات الاعتدال.

٥-**ترسيخ مبدأ الشفافية والإفصاح العام** من خلال إصدار تقارير مالية دورية تُبيّن تفصيلًا موارد الزكاة ومصارفها، ونسبة ما خُصص للعاملين عليها مقارنةً بإجمالي الأموال المجموعة. (١)

ج-الآليات التطبيقية الحديثة.

لمواكبة التحديات المستجدة، بات من الضروري توظيف أدوات التقنية والإدارة الحديثة في ضبط أموال الزكاة وصرفها. ومن أبرز هذه الآليات:

١-**اعتماد أنظمة رقمية محاسبية متقدمة** تتيح الفصل التلقائي بين أنواع الموارد، وتُسهّل عملية التتبع والمراجعة اللحظية.

٢-**تطبيق مبدأ الكلفة النسبية** في توزيع المصاريف الإدارية المشتركة بين أموال الزكاة وغيرها، وفق معايير عادلة تراعي حجم كل صندوق ونطاق عمله.

٣-**إصدار تقارير شفافية فصلية أو نصف سنوية** تُعرض فيها البيانات المالية والإدارية باللغتين العربية والمحلية، بما يعزز الثقة بين الجمعيات والمانحين.

٤-**اعتماد نظام تدقيق مزدوج** يجمع بين المراجعة المالية الاحترافية والمراجعة الشرعية المتخصصة، لضمان سلامة العمليات من الناحية القانونية والفقهية على حدٍّ سواء.

٥-**تعزيز التمويل الذاتي المؤسسي** عبر إنشاء أوقاف استثمارية أو صناديق دعم مخصصة لتغطية المصاريف التشغيلية، بما يقلل تدريجيًا من الضغط على مصرف العاملين على الزكاة.

د-الأثر المتوقع لتطبيق الضوابط والآليات، يُتوقع أن يحقق تطبيق هذه المنظومة المتكاملة مجموعة من الآثار الإيجابية على المستوى المؤسسي والمجتمعي، من أبرزها:

١-**رفع كفاءة إدارة الزكاة** من خلال توحيد الإجراءات وتحسين الأداء المالي والإداري.

٢-**تعزيز الثقة والقبول المجتمعي** لدى المانحين والمستفيدين عبر وضوح البيانات وسهولة التتبع والمراجعة.

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية الإنجليزية والويلزية (Charity Commission)، متطلبات الإقرار السنوي 2023؛ والمعهد المركزي الألماني للقضايا الاجتماعية (DZI)، معايير منح ختم التبرع DZI-Spendensiegel.

٣-تحقيق مقاصد الشريعة في حفظ المال وتنميته وصرفه في وجوهه المشروعة، مع ترسيخ مبدأ الأمانة والمسؤولية في إدارة الموارد.

٤-بناء نموذج أوروبي رائد في العمل الزكوي يمكن أن يشكّل مرجعًا للمؤسسات الإسلامية في البيئات غير الإسلامية، يجمع بين الأصالة الفقهية والامتثال القانوني الحديث.

يتبين مما سبق: أن إدارة مصرف العاملين عليها في السياق الأوروبي لا يمكن أن تُبنى على الاجتهاد الفردي أو الحلول المؤقتة، بل تحتاج إلى إطار مؤسسي شرعي متكامل يوازن بين النص والمصلحة، ويستوعب متطلبات القوانين الأوروبية دون إخلال بالضوابط الشرعية. وتعدّ هذه الضوابط والآليات المقترحة خطوة عملية نحو تحقيق هذا التوازن، بما يضمن سلامة التصرف في أموال الزكاة، واستدامة العمل الخيري الإسلامي على أسس من الانضباط والشفافية والمصداقية. [١]

الخاتمة والتوصيات.

بعد استعراض التأصيل الشرعي والتحليل التطبيقي لمصرف "العاملين عليها" في الزكاة في السياق الأوروبي، يتبين أن هذا المصرف يمثل ركيزةً أساسيةً لضمان كفاءة إدارة الزكاة واستدامة العمل الزكوي، وأن الإشكال الرئيس لا يكمن في أصل مشروعيته، وإنما في ضوابط تطبيقه، ولا سيما ما يتعلق بتحديد النِّسَب، وتحقيق الشفافية، والفصل المحاسبي بين الموارد، بما يضمن مصداقية العمل الزكوي وثقة المزكّين. وقد سعى البحث إلى الإجابة عن تساؤلاته الرئيسة من خلال بيان الإطار الفقهي، وتحليل الواقع المؤسسي، واقتراح ضوابط تطبيقية، وانتهى إلى النتائج الآتية:

أبرز النتائج.

أولًا: فيما يتعلق بالإطار الفقهي لمصرف العاملين وشموله للمصاريف الإدارية الحديثة:

يتبين أن مفهوم العاملين على الزكاة لا يقتصر على الجباة والموزعين، بل يشمل كل من يباشر عملًا مؤثرًا في جمع الزكاة، أو حفظها، أو توثيقها، أو توزيعها، بما في ذلك الوظائف الإدارية والمحاسبية والإعلامية المرتبطة بها.

ثانيًا: فيما يتعلق بضوابط تحديد نسبة العاملين عليها:

---

(١) هيئة الجمعيات الخيرية الإنجليزية والويلزية (Charity Commission)، الإقرار السنوي للجمعيات الخيرية (Annual Return) ؛ والمعهد المركزي الألماني للقضايا الاجتماعية (DZI)

الراجح هو التوفيق بين أجر المثل ووضع سقف أعلى للصرف، وذلك بجمعه بين تحقيق العدالة في تقدير الأجور، والضبط المالي لمصارف الزكاة، من خلال عدم تجاوز حد أعلى اجتهادي معتبر، كالثُّمُن (١٢,٥%)، صيانةً لحقوق بقية المستحقين.

ثالثًا: فيما يتعلق بالفصل المحاسبي بين أموال الزكاة وغيرها:

الأقرب للاحتياط الشرعي هو وجوب التمييز المحاسبي الدقيق بين أموال الزكاة وغيرها من الموارد، بحيث تُدار كل فئة في حسابات مستقلة وتُعد لها تقارير منفصلة، تحقيقًا لمقاصد الزكاة ومنعًا لاختلاط المصارف.

رابعًا: فيما يتعلق بالحوكمة والشفافية المؤسسية:

يتوقف نجاح تطبيق مصرف العاملين عليها على تبني نظم واضحة للرقابة والمساءلة، والالتزام بالضوابط الشرعية التي سبق بيانها، وفي مقدمتها: ضابط الفصل المحاسبي، وضابط جهة التكليف، وضابط ارتباط الاستحقاق بالعمل، وضابط منع تعارض المصالح.

التوصيات.

أولًا: للهيئات والاتحادات الإسلامية

١. العمل على إنشاء إطار مرجعي شرعي أوروبي موحد يضع معايير استرشادية لمصرف العاملين عليها .

٢. اعتماد آليات اعتماد (Certification) للجمعيات الملتزمة بالضوابط الشرعية والمحاسبية .

٣. تعزيز التواصل مع الجهات التنظيمية الأوروبية لتيسير الاعتراف بالزكاة وتقليل الأعباء التنظيمية .

ثانيًا: لإدارات الجمعيات

١. تعزيز الشفافية في التقارير الدورية، مع بيان مصادر الزكاة ومصارفها ونسب التكاليف الإدارية .

٢. تطبيق فصل محاسبي دقيق بين أموال الزكاة وغيرها باستخدام أنظمة محاسبية متخصصة .

٣. إنشاء وحدات رقابة شرعية داخلية لضمان الالتزام بالضوابط .

ثالثًا: للمراكز البحثية

١. تطوير دراسات تقييمية دورية لقياس كفاءة إدارة الزكاة في السياق الأوروبي .

٢. إعداد برامج تدريبية تجمع بين التأهيل الشرعي والإداري .

٣. بناء مؤشرات أداء معيارية لقياس الكفاءة والالتزام .

رابعًا: للمزكّين والمانحين.

١. توجيه الزكاة إلى الجهات الأكثر التزامًا بالضوابط الشرعية والشفافية .

٢. دعم مبادرات الرقابة المجتمعية وتعزيز المساءلة .

٣. المطالبة بالإفصاح الواضح عن سياسات الصرف والتكاليف الإدارية .

وبذلك يمكن بناء نموذج مؤسسي متوازن للعمل الزكوي في السياق الأوروبي، يحقق مقاصد الشريعة، ويعزز الثقة، ويضمن استدامة الأداء.

قائمة المراجع والمصادر

الأم .محمد بن إدريس الشافعي. ط١. بيروت: دار المعرفة، ١٩٩٠.

الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف .علاء الدين المرداوي. ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي، ١٩٩٣.

بداية المجتهد ونهاية المقتصد .أبو الوليد محمد بن أحمد ابن رشد. ط١. بيروت: دار المعرفة، ١٩٩٥.

بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين أبو بكر بن مسعود الكاساني، تحقيق علي محمد معوض وعادل أحمد عبد الموجود، ط١، بيروت: دار الكتب العلمية، ٢٠١٩م.

البحر الرائق شرح كنز الدقائق، زين الدين بن إبراهيم بن محمد بن نجيم المصري الحنفي (ت ٩٧٠هـ)، ط١، بيروت: دار الكتاب الإسلامي، ١٩٩٨.

البناية شرح الهداية .بدر الدين العيني. ط١. بيروت: دار الكتب العلمية، ٢٠٠٠.

تفسير القرآن العظيم. إسماعيل بن عمر ابن كثير. ط١. بيروت: دار المعرفة، ١٩٩٢.

تفسير الثعلبي .أحمد بن محمد الثعلبي. ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي،٢٠٠٢.

جامع البيان (تفسير الطبري) محمد بن جرير الطبري. ط١. بيروت: دار الفكر،١٩٩٢.

الجامع المسند الصحيح (صحيح مسلم) .مسلم بن الحجاج. ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي، ١٩٩١.

الحاوي الكبير .علي بن محمد الماوردي. ط١. بيروت: دار الكتب العلمية، ١٩٩٩.

الشرح الكبير على المقنع .موفق الدين ابن قدامة. ط١. بيروت: دار الفكر، ١٩٩٤.

الشرح الكبير على مختصر خليل .أحمد بن أحمد الدردير. ط١. بيروت: دار الفكر،١٩٩٥.

شرح مختصر خليل .محمد الخرشي. ط١. بيروت: دار الفكر، ١٩٩٧.

صحيح البخاري محمد بن إسماعيل البخاري. ط١. بيروت: دار ابن كثير، ١٩٨٧.

عمدة السالك وعدة الناسك .أحمد بن النقيب المصري. ط١. بيروت: دار الفكر،١٩٩٦.

لمبدع في شرح المقنع .برهان الدين ابن مفلح. ط١. بيروت: دار الكتب العلمية،١٩٩٧.

المغني، عبد الله بن أحمد بن قدامة، تحقيق عبد السلام محمد شاهين، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
المجموع شرح المهذب .يحيى بن شرف النووي. ط١. جدة: مكتبة الإرشاد، ١٩٩٦.
مجمع الفقه الإسلامي الدولي – قرارات الدورة الثانية عشرة .الأمانة العامة للمجمع. ط١. جدة: ٢٠٠٣.
الموطأ .مالك بن أنس. ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي، ١٩٨٥.
المسند .أحمد بن حنبل. ط١. بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٩٩٣.
المصنف .ابن حبان. ط١. بيروت: مؤسسة الرسالة، ١٩٩٣.
المستدرك على الصحيحين .الحاكم النيسابوري. ط١. بيروت: دار الكتب العلمية،١٩٩٠.
السنن الكبرى .أحمد بن الحسين البيهقي. ط١. بيروت: دار المعرفة، ١٩٩٤.
سنن أبي داود .سليمان بن الأشعث السجستاني. ط١. بيروت: دار الفكر، ١٩٩٤.
سنن الترمذي .محمد بن عيسى الترمذي. ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي،١٩٩٢.
لسان العرب .محمد بن مكرم ابن منظور. ط١. بيروت: دار صادر، ١٩٩٣.
نيل الأوطار شرح منتقى الأخبار .محمد بن علي الشوكاني. ط١. بيروت: دار الجيل،١٩٩٣.
روضة الطالبين وعمدة المفتين .يحيى بن شرف النووي. ط١. بيروت: المكتب الإسلامي، ١٩٩٢.
العزيز شرح الوجيز .عبد الكريم بن محمد الرافعي. ط١. بيروت: دار الكتب العلمية،١٩٩٧.