

القواعد الفقهية الإسلامية و الدولية للإضراب:

دراسة فقهية إسلامية مقارنة في المواثيق الدولية

Silabdi Samia

International Islamic university Malaysia
E-mail: silabdi.samia@live.iium.edu.my

Muhamed Tahir Sabit

International Islamic university Malaysia
E-mail: tahiro316@gmail.com

Ahmed Kamal Nik Mahmud

International Islamic university Malaysia
E-mail: mohmad@iium.edu.my

Received	Revised	Accepted
20 Desember 2020	05 January 2021	23 Februari 2021

ISLAMIC AND INTERNATIONAL RULES OF LAW FOR STRIKING: A COMPARATIVE STUDY OF ISLAMIC DOCTRINE IN INTERNATIONAL CHARTERS

Abstract

Islamic jurisprudence is interested in the development of Islamic judicial rules on labor strikes using Islamic judicial rules and others in the field of labor strikes, but these rules are still rare and are not applied in pacts and charters between Muslim countries, nor in artificial laws. despite the importance of these rules in solving workers' problems. This is clear from international conventions.

Keywords: labor strikes, Islamic judicial rules, workers' problems, and Muslim countries.

مقدمة

يتمتع العامل بعدة حقوق ضرورية و بالغة الأهمية يوضحها الفقه و الشريعة الإسلامية و القوانين الدولية أيضا ، كما يوجد أسلوب الدفاع عن هذه الحقوق و الظفر بها بأسلوب شرعي والمتمثل في الإضرابات العمالية و بالرغم من هذا التواجد و التفصيل إلا أنه يظل هنالك نقائص يتوجب تكملتها. لذلك تجري هذه الدراسة التحليلية الوصفية للخروج بنتائج تعود بالنفع على المجتمع المسلم والعامل المسلم على حد سواء .

المطلب الأول : مبدأ حرية العمل في الإسلام

إن الافراد كلهم يتمتعون بحرية العمل الشريف و يقع وجوبا على المجتمع احترام ذلك ، فهذا مايقره الشرع الإسلامي بل و حث الله سبحانه و تعالى المسلم على السعي في طلب الرزق بقوله عز و جل " هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ (15)" سورة الملك الاية 15. وقد وضعت الشريعة الإسلامية عدة معايير لتوفير و كفالة حرية العمل كمبدأ قائم في المجتمع المسلم و تجلت هذه الأسس في التالي :

- السعي قدر المستطاع لتوفير فرص العمل للمسلم وفق مبدأ تكافئ الفرص و وفق مبدأ المساواة في تقلد مناصب العمل على تنوعها فلا قيود على حرية العمل فالفرد يمارس العمل الذي يريد لكن في حدود الشرع و الاخلاق و الاداب العامة²¹.

يوجب الإسلام و الشرع احترام العامل و العمال مهما كانت بساطة العمل و ما هذا إلا تكريس لمبدأ حرية العمل ، فالعامل مهما كان عمله بسيط فهو يخدم المجتمع لذا يجب احترامه على عكس الانسان البطلال الذي يخلق عجز في المجتمع و ركود لحركة التنمية و التطور ، فالبطالة هي التي يتوجب إنكارها عملا بقول النبي عليه الصلاة و السلام : " اليد العليا خير من اليد السفلى " قد صدق النبي.

- يبيح الإسلام الاتقان و التنافس على العمل الشريف و ضمان الجودة امتثالاً لقول النبي " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"³. إن كل هذه الأسس و المعايير ماهي إلا تكريس لمبدأ حرية العمل وفق قواعد دينية محكمة الوضع و كيف لا و هي من صنع الخالق عز و جل .

الفرع الأول : حقوق العامل في الإسلام

إن الإسلام بحكم أنه شريعة إلهية من السماء فإنه أتى كاملاً من عدة نواحي و من بينها حقوق العامل التي حفظها الشرع دون التغاضي أو تأخير ولا حق . إن الشريعة الإسلامية تسعى إلى تقويم العدل وإنصاف البشر و هناك العديد من الايات القرآنية كأدلة على ذلك . فقد أتى في كتاب الله تعالى (وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا ۖ وَإِنْ كَانَ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ أَتَيْنَا بِهَا ۖ وَكَفَىٰ بِنَا حَاسِبِينَ (47))⁴. فالآيات الكريمة تبين ضرورة ممارسة العدل .

أولاً : حق الحصول على عمل و توفيره

مناطق هذا الحق هو أن الفرد المسلم من حقه أن يوفر الراعي أو الشخص المسؤول في المجتمع له عمل . في الدولة المسلمة الراعي مسؤول عن رعيته قدر المستطاع لمكافحة التشرد و الفقر و البقاء دون مادة للعيش .

ثانياً : حق العامل في الاجر

ركز الرسول عليه الصلاة و السلام عن أجر العامل و أوجب التسريع في تقديم الاجر للعامل فقال النبي □ في الحديث النبوي الشريف " أعطوا الاجير حقه قبل أن يجف عرقه " ⁵ فلا بد أن يكون الاجر على قدر الجهد الذي قام به العامل و لا يصح شرعاً أكل عرق العامل فهذا شيء ترفضه الشريعة الإسلامية لأن العامل في الإسلام لا يقدم له أجر بخس ، و أجره على العكس يساوي قدر الجهد الذي بذله في العمل لأن هذا هو حقه ، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال النبي □ " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل اعطى بي ثم غدر و رجل باع جوراً فأكل ثمنه و

رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه و لم يعط أجره " . إن أسقطنا الحديث على العصر الحالي فالموظف و العامل يجب تقسيم له أجوره و العلاوات و الرواتب الشهرية و المكافئات التي تقر بها القوانين الوضعية بدولته فكل هذا يقع إلزاما توفيره للموظف و إلا فإن المسؤول يحاسب عند الله عز وجل و كل هذا يثبت أحقية العامل بالتوجه نحو المطالبة بالأجر و العلاوات و غيرها في حالة أنه أحس أنها منتقصة فهي من حقه في الشرع و بالتالي هو جائز له شرعا المطالبة بالتمتع بها عن طريق ممارسة الإضرابات للحصول عليها. فالإسلام و شرع الله تعالى حفظ له ذلك ولا داعي للقول أنها غير منصوص عليها شرعا أو محرمة على المسلم مختلف تلك الأجور و ما يتساير عنها من علاوات و منح الطقس و جو الصحراء و غيرها . إن الامر هو نفسه بالتمام فيما يتعلق بالرواتب التقاعدية و الترقية و مختلف التعويضات عند ترك العمل و مختلف الإصابات أثناء العمل . و الوفاة فهو له حق التعويض على ما أصابه من ضرر⁶.

ثالثا: حق العامل في توفير الحماية و السلامة من حوادث العمل

من حقوق العامل الأساسية أن يعمل في بيئة آمنة تضمن سلامته و عدم إصابته بالأمراض، فيجب توفير له كل شروط الراحة و الفسحة مثل توفير مراحيض و توفير العمل في أماكن معرضة للتهوية و الإضاءة و توفير مراوح مثلا أو مدفأة في الأماكن الباردة . كما يتوجب توفير الإسعافات الأولية . قال الله تعالى : " وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ " الآية رقم 8 من صورة المنافقون . فما هذه الآية الكريمة إلا دليل قاطع على أن توفير للعامل كل ظروف التكريم أساسي فالله تعالى كرم الانسان و عززه .

رابعا : حقوق يتمتع بها العامل في المجتمع

إن الانسان كائن اجتماعي و له الحق بأن يتمتع بتعارفات و و إقامة علاقات اجتماعية كثيرة و صداقات و من حقه أن يتمتع بتعارف اخوته البشر الاخرين معه . قال الرسول □ " المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا " ⁷ . إن العلاقات الاجتماعية بين البشر لابد منها ، فلا بد من

أخذ العون و المشورة و الصداقات و من غير المعقول إغفال الشريعة الإسلامية المجيدة لمسألة أساسية كهذه . لقد نصت المادة 14 من وثيقة حقوق الانسان في الإسلام على مايلي " العمل حق تكفله الدولة و المجتمع....." ⁸ .

جاء في الآية الكريمة من قوله تعالى (فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ (9) - الآية 9 من سورة الحجرات - . و في الآية الكريمة رقم 181 من سورة الأعراف (وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ (181)) . فالعدل يمارس بين أفراد الأمة الإسلامية ليصبح سمة من سماتها . و ما كل هذه الأدلة القرآنية إلا لنلح على ضرورة إنصاف العامل بمختلف الحقوق التي ذكرناها أعلاه . و من غير المنطقي مخالفة القرآن الكريم بما أتاه من آيات سواء العدالة الإنسانية بين البشر و لعل كل هذه الآيات تنصف العامل عند استعمال الاضراب لاسترجاع حقوقه على اعتبار أن انتهاك هذه الحقوق في حالات كثيرة هو السبب الرئيس لقيام الإضرابات ، بالإضافة الى عدم تلبية هذه الحقوق لدى مطالبة العمال بها شفهيًا أو كتابيًا أو بالطرق المعتادة فكل هذه الأسباب تؤدي إلى ممارسة الإضرابات للظفر بهذه المطالب . إضافة إلى الأجور الزهيدة للعمال و التي لا تكفي لسد مطالب الحياة. و أيضا عدم إنصاف المسؤولين في عملية حل النزاعات القائمة بين العمال فكل هذه الأسباب تؤدي إلى قيام الإضرابات التي سنتطرق إليها في الجزء المقبل من الدراسة و التي تعتبر في الكثير من الحالات مشروعة بالدليل القرآني و السنة النبوية لأن المطالب عادة هي مشروعة ⁹ .

المطلب الثاني : القواعد الفقهية الإسلامية في الاضراب

إن الاضراب هو وفق تعريفات فقهية كثيرة عبارة عن عملية توقف أو امتناع عن العمل من قبل العامل و ذلك من أجل أن يحصل على أحد حقوقه التي يتمتع بها بالعدل ¹⁰ .

لم يتغاضى الفقه الإسلامي عن ابتكار وسائل لتقنين الإضرابات العمالية و شرح فتاواها و جوازها من عدمه . فالإضرابات تعتبر وسائل يستعملها العمال . و المقصود بالوسيلة هو الفعل الذي يتم استخدامه للوصول إلى المقصد المنشود¹¹ كما أن المقاصد هي الغايات و الأهداف الاجابية التي يرضاها الشارع في التشريع عموما من أجل تحقيق حاجيات العباد و مصالحهم¹² . و بالنظر الى الاضراب كفعل على أرضية الواقع و في المجتمعات فإن العقل يصنفه كوسيلة و هو ليس مقصد بل هو وسيلة لتحقيق مقصد ما يريده العامل مثل الزيادة في الاجر أو الاحتجاج عن صرف عمل غير لائق بهم مثل طلب المراوح في أماكن العمل بسبب حرارة الجو .

الفرع الاول: تقسيمات الوسائل و انعكاساتها على الإضرابات العمالية

إن الامام ابن القيم رحمة الله عليه يذكر أن الوسائل تقسم على أساس ما تفضي إليه من مصلحة أو مفسدة¹³ إلى أربعة أقسام أساسية هي :

القسم الأول (قسم الممنوعات) : يتجلى هذا القسم في الوسائل المؤدية إلى المفسدة مثل شرب المسكرات التي تؤدي الى المفسدة المتمثلة في السكر و غياب العقل . و قد منعت الشريعة هذا القسم من الوسائل .

القسم الثاني : الوسائل المباحة و المحللة شرعا ، لكن استخدامها القصد منه و الهدف منه الوصول الى المفسدة أي القصد و الهدف سيء و حرام رغم إباحية و تحليل الوسيلة .

القسم الثالث : هو قسم الوسائل المباحة التي يفضي استخدامها الى الوصول الى المفسد رغم كون هذه المفسد لست هي الغاية و المقصد . و لم يتوفر فيه الوصول الى هذه المفسد كمقاصد عند استعمال هذه الوسائل . مثل سب آلهة المشركين في ظهر الغيب .

إن القسم الثاني و الثالث محرمان من عدة أوجه اتى بها الامام ابن القيم و هي 99 وجه .

القسم الرابع : وسيلة مباحة إلا أن استخدام هذه الوسيلة قد يفضي الى مفسدة و إن مصلحة هذه الوسيلة هي أرجح من مفسدتها ، مثل أن ينظر الخاطب إلى مخطوبته و مثل أيضا الوقوف أمام السلطان الجائر الضالم و قول كلمة الحق أمامه . إن هذا القسم الرابع من الوسائل هو قسم مباح و في حالات أخرى هو مستحب و تارة أخرى هو واجب ، و يختلف ذلك على حسب درجة المصلحة¹⁴ .

الفرع الثاني: الاسقاط الشرعي لقاعدة الوسائل على الإضرابات

إن الاطلاع على قاعدة الوسائل و أقسامها بين لأهل الفقه الإسلامي و الشريعة تصنف الإضرابات كوسائل للوصول الى مقصد ما مثل رفع الاجر و تحسين ظروف العمل . كما بين لهم أن تصنيف وسيلة الاضراب تخرج عن تقسيمات الوسائل الأربعة ، وأن الاضراب كوسيلة هو ضمن هذه الأقسام . و درجوا الى توضيح ذلك كالتالي :

أولا : في حالة ما إذا كان المضرِبون عن العمل يحصلون من خلال إضراباتهم على أهداف و مقاصد محرمة . ففي هذه الحالة يعد الاضراب محرم و باطل و لا شك في تحريمه . و في هذه الحالة فإنه يندرج على حسب العلماء تحت القسم الأول من الوسائل ، حيث عبر عنه ابن القيم بعبارة " وسيلة موضوعة للافضاء إلى مفسدة " ¹⁵ .

ثانيا : في حالة حصول الشخص و الفئة المضربة على أمور مباحة و محللة من خلال إضرابهم لكنهم قصدوا من خلال هذه الإضرابات الإضرار برب العمل من خلال الاخلال بالعقد بينه و بينهم . فهنا لا شك في تحريم هذا الاضراب في هذه الحالة و ذلك لما يترتب عنه من الاضرار بالناس و أيضا لما يشكله هذا الضرب من ضروب الاضراب من مخالفة لمقاصد الشريعة الإسلامية و التي تنص كلها على تحقيق استقرار المعاملات الإنسانية . إن هذه الحالة تندرج ضمن القسم

الثاني من أقسام الوسائل و هو ماعبر عنه ابن القيم بقوله : " وسيلة موضوعة للمباح قصد بها التوصل للمفسدة " ¹⁶

ثالثا : في هذه الحالة فإن العامل يحصل نتيجة اضرابه على شيء مباح و أصلا قصده من ممارسة هذا الاضراب هو نفع نفسه . لكن في المقابل فإن أرباب العمل يحصلون من خلال ممارسة هذا الاضراب على منافع معينة يسخرون جزء من هذه المنافع في الحاق الضرر بالعمال بإضعافهم و أكل حقوقهم إن هذا النوع من الإضرابات و إن كان في أصله مباحا إلا أنه يؤدي إلى المفساد التي قمنا بذكرها . و هذا ماجعل العلماء يقرون بعدم مشروعيته كحكم عام أما في الوقائع الخاصة و التي تقدم حيثيات معينة تتغير هذه الحيثيات على حسب الحالة و الواقعة التي حدثت . ففي هذه الحالات فإن الحكم التكليفي يتغير تبعا لتغير الملابسات و الأحوال . و الشيء الأهم أن هذا النوع من الإضرابات صنفه الشرع الى الصنف الثالث من أصناف الوسائل . و عبر عنه ابن القيم ب " وسيلة موضوعة للمباح لم يقصد بها التوصل الى المفسدة لكنها مفضية اليها غالبا ¹⁷ .

رابعا : الحالة الرابعة هي أن الاضراب عن العمل بفضي لنتيجة و هدف محلل مباح و لهذا السبب فإن هذا النوع من الإضرابات تمت إباحته كأصل عام ، و لكن و باختلاف الحالات و الظروف و المصالح فإن من الممكن أن يصبح حسب ذلك مستحب أو واجب . و عموما فإن هذا النوع من الإضرابات وفق هذه الحالة يندرج ضمن القسم الرابع من أقسام الوسائل . و الذي كان قد عبر عليه ابن القيم بقوله " وسيلة موضوعة للمباح و قد يفضي إلى المفسدة و مصلحتها أرجح من مفسدتها . و الشريعة الإسلامية هنا جاءت مبيحة لهذا القسم و في حالات استحبه و ذكرت أنه مستحب و في حالات أخرى أجابته أي ذكرته بالإيجاب و القبول و كانت هذه التغييرات على حسب درجات المصالح في كل حالة و على حسب الحالات أيضا . و بالعموم الفقه الإسلامي و الشريعة يخلصان في كل الأحوال الى أن الاضراب واجب و مباح في الحكم العام لأن النهي عن الشيء يستلزم الامر بضده أي يستلزم ممارسة شيء معاكس لهذا الشيء . يعني إن كنت تعمل فيجب أن تتوقف عن العمل إذا أردت أن ينفذ لك صاحب العمل هدفا ما . و هذا ما هو مقرر

في علم الأصول وفق قول الامام " الزركشي " . أما إن كان له ضد واحد بالاتفاق فالنهي عن الحركة يكون أمرا بالسكون¹⁸ .

الفرع الثالث : القواعد الفقهية لوقف الاضراب

سنحاول في هذا الفرع شرح القواعد الفقهية لوقف الاضراب من اجل اكمال الدراسة الفقهية الشرعية للإضراب من كل النواحي . فمن خلال هذا الفرع سنقوم بذكر مختلف القواعد الفقهية التي يقع تطبيقها و التي أوردها الشرع الإسلامي في نطاق إزالة الضرر . و التي يمكن تطبيقها عند تضرر العمال و عدم كسب حقوقهم رغم الوفاء بالالتزامات التي تقع عليهم .

أولا : القاعدة الفقهية الشرعية لا ضرر ولا ضرار

إن السند الشرعي لهذه القاعدة هو الحديث النبوي الشريف " لا ضرر و لا ضرار " و الذي رواه أبو سعيد الحضري و أخرجه البيهقي و الامام الدار قطني و الحاكم¹⁹ . إن القصد من عبارة لا ضرر بمعنى أن لا يضر الرجل أخاه فينقصه بعضا من حقه ، أما الضرر فهي من الضرر و المقصود منها عدم مجازاة الذي ألحق بك ضرر بإدخال ضرر عليه و عموما فإن الضرر هو ابتداء الفعل أما الضرر فهو الجزاء عليه . و بتطبيق ذلك على العمال فإنه لا يجب مجازاتهم على تضررهم (أي معاناتهم أثناء العمل من شيء ما احتجوا عليه) و إضرارهم " ممارستهم لفعل الاحتجاج بسبب هذا الضرر الذي لحق بهم " بإدخال ضرر آخر عليهم فهذا هو تفسير العلماء لهذه القاعدة في مجال الإضرابات . فعموما هو فصل الاضرار عن بعضه و تأصيل كل ضرر على حدى ثم دراسة ذلك من عدة نواحي للوصول الى حل . و قد تفرعت عن قاعدة لا ضرر و لا ضرار عدة قواعد فقهية عبر القياس كالتالي:

1- الضرر لا يزال بالضرر : إن هذه القاعدة واضحة من خلال تسميتها فإنه لا يتم إزالة

الضرر بضرر مواز له و لا نطبق هنا قاعدة المعاملة بالمثل . إن تطبيق هذه القاعدة يلزم

المسؤول عن العمل بأن لا يعاقب العمال لأنهم أضروا و أضربوا بل اللجوء إلى الحل الودي و اقتراحات معينة و من هذا المنطلق لا يجرمهم من حقوقهم و بعض امتيازاتهم في العمل .

2- الضرر يدفع قدر الإمكان : المقصود هنا أن كل فعل ينشأ عنه يقينا أو ضنا يمنع قيام هذا الفعل بكل الطرق دفعا للضرر قدر المستطاع . و إن قاعدة سد الذرائع تعتبر قاعدة قائمة لتحقيق هذا المعنى . و لدى اسقاط هذه القاعدة على العمال فإنه كلما تم تلقي معلومات سواء حقيقية أو وهمية حول نية العمال في الاضراب فإنه يتوجب على المسؤولين منع ذلك قدر المستطاع و إن اقتضى الامر تلبية على الأقل بعض مطالبهم حتى لا يقوم هذا الاضراب .

3- تحمل الضرر الخاص من أجل رفع الضرر العام : و تعتبر هذه القاعدة من أعظم القواعد في الشريعة الإسلامية ، إذ تؤثر فيها مصلحة الجماعة و المجتمع على مصلحة الفرد في حالة تعارض هاتين المصلحتين . و لهذه القاعدة عدة تطبيقات . من بين هذه التطبيقات منع صاحب ملك من التصرف بهذا الملك في حالة كون تصرفه هذا في ملكه يلحق ضررا بالناس و العامة في المجتمع²⁰ . و من أمثلة تطبيق فقه هذه القاعدة العظيمة التي تؤثر المصلحة العامة على الخاصة عملية إجبار المحتكر على البيع في حالة امتناعه عن بيعه هذا دفعا للضرر العام . و اعتبره العلماء في هذه الحالة فعل جائر . و باسقاط هذه القاعدة الفقهية على العمال فإنه يتوجب دفع الضرر العام المتمثل في التوقف عن العمل الذي تعتبر عواقبه سلبية على المجتمع . و في هذا السياق يرى الامام ابن تيمية أن أرباب العمل يتوجب عليهم إلزام العمال بالعمل بعوض المثل ، أي رفع أجورهم و مختلف أقساطهم حتى لا يتوقفوا عن العمل .

4- الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف: يؤول المقصود من هذه القاعدة إلى أنه في حالة اجتماع ضررين و كان الضرر الأول أشد و كان الضرر الثاني خفيف ، ففي هذه الوضعية يتوجب تحمل الضرر الخفيف بمعنى عبارة أخرى يتم ارتكاب أخف الضررين و مثال ذلك وارد في السنة النبوية الشريفة . فعن حادثة سمرة بن جندب، والذي كان

له نخلة في بستان رجل من الأنصار و معه أهله فكان سمرة يدخل بستان الرجل الانصاري فيتأذى هذا الأخير من دخوله، فذهب الرجل الانصاري و شكى فعل سمرة للرسول □ فطلب النبي من سمرة نقل نخلته فأبى فطلب النبي منه أن يهب النخلة للأنصاري مقابل مبلغ مالي أو بضاعة يستبدله النخلة بها فرفض سمرة ذلك أيضا، فقال له الرسول □ أنت "مضار" بمعنى تلحق ضرر بأخيك الانصاري . ثم قال للانصاري إذهب و اقطع نخلته . و مفاد هذا الحديث يطبق جدا قاعدة الضرر الأشد يزال بالضرر الأخف ففي هذه الحالة الضرر الأشد هو ضرر الأنصاري و أهله من تردد سمرة على بستانه و الذي تم إزالته بضرر أخف هو إزالة نخلة سمرة بن جندب من البستان . إن تطبيق هذه القاعدة الفقهية الإسلامية في مجال العمل ينتج عنه وفقها أن الضرر الأشد هو توقف العمال عن العمل ، و لذلك اعتبره شراح القوانين الوضعية سلاح فعال للمطالبة بالحقوق ، لذلك فإنه في هذه الحالة ينبغي تحمل الضرر الأخف و هو الاستجابة لمطالب العمال المشروعة من طرف الدولة و أرباب العمل - و الذي يكمن في توسع هذا الضرر الأخف الى إتهام الخزينة المالية مثلا في حالة تلبية هذه المطالب - على حساب الضرر الأشد من أجل كبح هذا الضرر و المتجلي في توقف العمال عن العمل و توقف بذلك مصالح الناس و أيضا عجلة التنمية²² .

و عموما فإنه كان هذا عرض موجز لأهم القواعد الفقهية الإسلامية التي تناسب موضوع الإضرابات العمالية من أجل المحافظة على الحقوق للعمال من قبل أرباب العمل و المسؤولين مع عدم إغفال مصالح الناس و المجتمع و الدولة من حيث تحقيق التنمية .

المطلب الثالث : المواثيق و البروتوكولات الدولية الناصة على الاضراب

درجنا لإسقاط الضوء على هذه الجزئية من الدراسة بهدف توضيح نقطة في غاية من الأهمية تم إغفالها في الكثير من الدراسات الدينية و حتى القانونية من قبل الباحثين رغم أهميتها

. و يتعلق الأمر هنا بفكرة هي أن القوانين الدولية تضع مبادئ عامة خالية من الاحكام الإسلامية و هذا ليس غريب بقدر ماهو غريب تبني الدول المسلمة لهذه الاحكام دون إضافة الاحكام الإسلامية في هذا الشأن و دون وضع حتى أقل اللمسات المتعلقة بأحكام الشريعة الإسلامية رغم دقة وأهمية الاحكام الفقهية الشرعية في هذا المجال و رغم قدرتها على حل الكثير من المشكلات العمالية ، و تفكيك عدة عقد متعلقة بمشاكل العمال و المسؤولين و إستيفاء حقوق الطرفين . و لعل الاشكال يكمن بكوننا نتعامل مع الإسلام كديانة و عقيدة فقط رغم كونه في الحقيقة ترسانة قوانين و تنظيمات للحياة بالدرجة الأولى قبل كونه عقيدة . في هذا المطلب نبرز أهم ماجاء بالبروتوكولات و القوانين الدولية حول الإضرابات من أجل بلوغ الهدف المنشود من هذه الدراسة .

الفرع الأول : الاضراب في المواثيق الدولية

ما فتئت العديد من المواثيق الدولية عالميا إلا أن نصت في مادة أو إثنان منها حول ممارسة الإضرابات و حق العمال بها و أبرزت دور النقابات في ذلك لكن بقي ذلك منحصرًا و لعدة سنوات في ذلك الكم القليل من النصوص في هذا المجال . و لعل السبب راجح الى النمو و التطور الذي تعيشه الدول الغربية و الاكتفاء الذي تحققه في المستوى المعيشي للعمال و مداخيلهم فما عادت تهتم بهذه المسألة إلا أن العديد من دول العالم لا تزال تعاني فيما يتعلق بحقوق العمال و ذلك ما يوجب إسدال الضوء على هذا الموضوع .

أولا : حق الاضراب في العهد الدولي لحقوق الانسان

إن موضوع الإضرابات تم معالجته و إسدال الستار عليه في المواثيق الدولية حول العالم و لعل أهم هذه المواثيق ، العهد الدولي لحقوق الانسان الذي تم ذكر مسألة الإضرابات في سطور نصوصه و إن كانت لم تذكر بذلك المعنى الدقيق و الموسع و الشارح لحق الاضراب كحق من حقوق العمال إلا أنه قد تم تقديم ذلك الجزء القليل و المعبر من الأهمية ضمن هذا العهد . و

لإثبات ذلك ستتحدث تحديداً على مضامين نصوص المواد 22 و 23 من هذا العهد²³. و
عموماً فإنه بالاطلاع على هذين النصين نعرب مباشرة عن تواجد ذكر وشرح جملة من الحقوق
المتعلقة بالعمال يقع إلزاماً وفق المبادئ الإنسانية الكبرى توفيرها لهم من قبل الحكومات . إن
الشيء الأهم و المفيد هو أن هذه النصوص اكتفت بالحديث عموماً دون تفصيل جيد و
شديد عن حق العامل بالدفاع عن أموره عن طريق الإضرابات. فأشارت كما سبق الذكر إلى
هذا الحق بشكل واسع الأدلة و الأهم أنها نوهت إليه . و قد اعتبر فقهاء القانون أن نصي
المواد 22 و 23 حين يتكلمان بشكل ملح و صريح عن حق التعامل في العمل في ظل ظروف
عادلة و حقه في أخذ أجر عادل و انشاء نقابات فإن هذان النصان قطعاً يؤيدان كل الحقوق
القانونية التي تأتي في هذا السياق و ضمنه²⁴. و كتعريف عن كل هذا فإنه المعروف في
النصوص القانونية هو التماشي قدر المستطاع إلى إزالة الغموض و الشبهة عليها حتى لا يقع
التلاعب بالحقوق البشرية . إضافة إلى ذلك فإنه لا يكتفى بذكر الحق ضمن النص كمبدأ عام
و الأهم هو ذكر بعض المبادئ الكبرى و العامة لتطبيق و تكريس هذا الحق و لعل هذا ما
يضمن ذلك الاحترام و التكريس الجيد له .

ثانياً : حق الاضراب في الميثاق الاجتماعي الأوروبي

لقد نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي على حق الاضراب هو الآخر بصريح العبارة من خلال
نص المادة 6 منه في إحدى فقرات هذه المادة و بالضبط الفقرة التالية " بهدف ضمان الممارسة
الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال
و أصحاب العمل ... أن تعترف بحق العمال و أصحاب العمل بالعمل الجماعي في حال
تضارب المصالح بما في ذلك حق الاضراب بموجب الإلتزامات التي تنشأ عن الاتفاقيات
الجماعية المبرمة مسبقاً .. " . يبدو واضحاً ذكر حق الاضراب ضمن هذه المادة كما يبدو جلياً
أيضاً الاهتمام الدولي من خلال الميثاق الاجتماعي الأوروبي الاهتمام لظروف العمال و تعزيز
تحسينها إن الإشكالية التي تقع فيها عادة مختلف المواثيق الدولية هي عدم الاهتمام إلى

توضيح مبادئ الممارسة للحقوق على الأقل تلك المبادئ الرئيسية حتى يتم تجنب إنتهاك تلك الحقوق من قبل السلطات في الدول و المؤسسات حول العالم ، فعملية ترك السلطة في التقدير للسلطة التنفيذية لا تبدو مزكية بشكل جيد للحقوق في مجال العمل ، كما أنه الدراسة بالتحليل و الفحص لتلك الحقوق و الاستفادة من الخبرات الإقليمية دوليا و طرحها يطور التعامل و حماية حقوق أطراف عدة في مجال العمل و سيعزز تنمية هذه الحقوق و تنمية المبادئ الرئيسية و العامة لحماية العامل و حقوقه و التعامل مع الإدارة أيضا لذلك فالاطلاع عن المواثيق الدولية يعرب عن إجحاف في فحص و دراسة و ابتكار قواعد قانونية في هذا المجال .

ثالثا : حق الاضراب في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية

لعل أهم ماميز هذا العهد هو أنه خالف العهد الدولي لحقوق الانسان الذي لم يذكر بشكل صريح حق الاضراب . فالاختلاف يكمن في أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية نص بشكل صريح و واضح عن حق الاضراب²⁵ و كان ذلك في المادة رقم 8 من هذا العهد . و تحديدا في الفقرة الأولى منها التي نصت على ذلك كالآتي " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة مايلي : - الحق في الاضراب على أن يمارس تطبيقا لقوانين الدولة المختصة ...". و هنا جاءت هذه الفقرة بسيطة وواضحة و ذكرت هذا الحق بشكل صريح إلا أنها تركت المجال واسع في الدول لتطبيقه حسب إرادتهم و إرادة الحكومة . و هنا يكمن الاشكال إذ أنه كان من الواجب أن تحيك المادة جملة من المبادئ الأساسية التي تنظم ممارسة هذا الحق تحترم هذه المبادئ و تركز حقوق البشرية و تراعي الجانب الإنساني في الموضوع و حقوق العامل فالحكومة إن فتحت لها مسألة التطبيق بشكل موسع في الدول يمكن أن يسود هناك نوع من عدم الترتيب و الهدر للمصالح .

الفرع الثاني : الاضراب في المواثيق العربية

لعل السبب الرئيس و الدافع للخوض بهذه الدراسة هو شق الإضرابات و تنظيمهم من قبل المواثيق العربية و الإسلامية عامة بحكم أن هذه المواثيق لا تبرز ذلك الاهتمام الكبير في إيلاء الأهمية للقواعد الإسلامية في هذا المجال على الرغم من كون هذه القواعد هي الحل الأمثل و الأوفر فكل هذه المشكلات في هذا المجال و عموما على الصعيد العربي و الإسلامي تم تقنين ممارسة الإضرابات بأسلوب يميل إلى حد بعيد للنمط المستخدم في الدول الأوروبية و سنعرضها من خلال هذا الجزء المقبل من هذه الدراسة .

أولا : الميثاق العربي لحقوق الانسان

في مجال الإضرابات و ممارستها نص الميثاق العربي لحقوق الانسان بشكل صريح على أحقية العمال بانتهاج هذا الأسلوب لتقمص حقوقهم و كان ذلك في المادة رقم 35 في الفقرة 3 التي تنص في فحواها على هذا الحق كآتي " تكفل كل دولة طرف الاضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ " . كفالة هذا الحق في الفقرة 3 من نص المادة 35 تعرب عن نقطتين عند الإطلاع عليهما هما أن هذه المادة تؤكد أنه على كل دولة طرف يقع عليها كفالة هذا الحق في إقليمها²⁶ . و النقطة الثانية هي أن هناك إهتمام لتكريس هذا الحق على الصعيد العربي و هناك تعزيز لحماية حقوق العمال من خلال هذا الميثاق إلا أنه كل هذا لا يكفي لأنه لا يوجد هناك دراسة لشق القيام بالإضراب بذلك القدر الكافي ضمن المواثيق العربية و الدولية.

ثانيا : الوثيقة الإسلامية لحقوق الانسان

حول حقوق العامل وواجباته نصت الفقرة 17 حول ذلك على التالي " العمل شعار رفعة الإسلام للمجتمع الإسلامي " ، و الآية الكريمة أيضا " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ " الآية 105 من صورة التوبة . و إذا كان واجب العامل الاتقان وفق الحديث النبوي الشريف " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه " ²⁷ كما يقع حقا للعامل التمتع بالاجر وفق قول النبي الكريم □ " أعطوا الاجير حقه قبل أن يجف عرقه " رواه ابن ماجة بسند جيد. كما يتوجب أن توفر

له حياة كريمة تتناسب مع ما يبذله من جهد " وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ " الآية 19 من سورة الأحقاف . كما أنه يحق للموظف أن يكرم و أن يجد الحماية الكافية التي تحول دون غبنه و استغلال ظروفه ، قال الرسول □ " ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة رجل أعطى وعدا بي ثم غدر ورجل باع حرا ثم أكل ثمنه و رجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه حقه " رواه البخاري - حديث قدسي - 28 .

ثالثا : الرأي الشخصي للباحث حول حقوق العامل في البيان العالمي لحقوق الانسان في الإسلام إن الوثيقة قد دونت منذ مدة طويلة و لم تحظى بالتجديد في مجال الفتاوى . و تحديدا في مجال حقوق العامل . فالمطلع على الوثيقة يدرك أن ماورد مقتضب بشكل كبير و كان الأفضل التفصيل أكثر . فبحكم أنها أحكام الشريعة الإسلامية و ليست مجرد أحكام فقهية ووضعية من قبل البشر كان على علماء الشريعة الاجتهاد أكثر في تجديد هذه الوثيقة لتسهيل العمل بها في الدول المسلمة و أيضا التفصيل أكثر و بحكم أن الدراسة حول الإضرابات العمالية فإننا نخصص أكثر حول جزئية أخذ العامل حقه إذا تم تغافل هذا الحق .

النتائج و التوصيات

- يجب الاستفادة من التفاصيل التي تضعها القواعد الدينية و الفقه الإسلامي في مجال الإضرابات فهي تحمل حلول سريعة و عميقة لمشكلات العمال حاليا . و نستغرب تغافل الدول المسلمة عن هذه القواعد الثمينة .
- يجب تدريس المفكرين الإداريين و القانونيين في الدول المسلمة قواعد الشريعة الإسلامية المتعلقة بالإدارة و العمال بهدف توظيفها و تفادي وقوع المشكلات بالواقع . فكل ما يحدث حاليا بواقع العمال في الدول المسلمة هو نتاج عدم التكوين القانوني الإسلامي

- للمسؤولين الإداريين و النقابيين و تعرفهم على شق القانون الجاف و الوضعي دون قواعد إسلامية إلهية.
- يجب تكريس إهتمام دولي إسلامي بين الدول المسلمة أكبر مما هو عليه حاليا في مجال الإضرابات العمالية و يجب دراسة قضية الإضرابات العمالية أكبر في المواثيق الدولية الإسلامية فهي لا تحظى باهتمام كبير كما يلزم .
 - يجب تضمين القواعد الإسلامية المتعلقة بالإضراب و الفقهية في المؤتمرات الدولية الإسلامية و العمل على فرض احترامها محليا في الدول المسلمة .
 - يجب أن تدرس فكرة تضمين القوانين المحلية للدول المسلمة بنود فقهية إسلامية و مبادئ الحديث النبوي و القرآن الكريم المتعلقة بالإضرابات العمالية .
 - يجب أن تدرس المؤتمرات الإسلامية و المواثيق الإسلامية فكرة تطوير القواعد الإسلامية المتعلقة بالإضرابات العمالية باستعمال أسلوب القياس .

الهوامش

¹ محمد رشدي إسماعيل ، الجنايات في الشريعة الإسلامية ، دار الأنصار ، 1983 ، ص 15.

³ فهرس مسند أبي علي ، الجزء السابع ، حديث رقم 4386.

⁴ تفسير القرآن الكريم لابن كثير ، الآية رقم 47 من سورة الأنبياء .

⁵ سنن أبي ماجه ، كتاب الرهون باب أجر الاجراء ، (2 | 817)، ح (2443) ، صححه الالباني في روائيه

الخليل كتاب الشركة ، باب المساقاة ، (320/5) ، ح(1498)

⁶ صحيح البخاري ، مناقب الأنصار - مقدم الرسول و أصحابه المدينة - ، (12/0) ، ح (3920).

⁷ سنن الترميذي ، كتاب البر و الصلة ، باب ماجاء في شفقة المسلم على المسلم ، (325/4) ، ح (1928).

صححه الالباني في صحيح الجامع ، (ح 6654) .

⁸ حسن الصفار ، الخطاب الإسلامي و حقوق الانسان ، مرجع سابق ، ص 176.

⁹ صحيح البخاري ، كتاب البيوع باب اثم من باع حرا ، (3 / 83) ، ح (2227) .

¹⁰ ناصر حمد الجبوري ، حقوق الانسان السياسية في الإسلام ، دار الكتب العلمية ، بيروت - لبنان ، 1971 ،

ص 26.

¹¹ ابن منصور ، لسان العرب ، بيروت لبنان ، 2003 ، - المجلد 15 - ص 301

- ¹² ابن تيمية ، أحمد عبد الحلیم ، مجموع الفتاوى ، ط 2 ، مكتبة ابن تيمية ، د س ن ، (المجلد 3/139) .
- ¹³ ابن القيم ، محمد ابن ابي بكر الزرعي ، إعلام الموقعين عن رب العالمين ، د ط ، دار الجيل ، بيروت - لبنان - ،
المجلد 3 ص 110 الى 126.
- ¹⁴ ابن القيم ، مرجع سابق ، المجلد 3 / ص ص 110 126.
- ¹⁵ ابن القيم ، مرجع سابق ، المجلد 3 / ص 109.
- ¹⁶ ابن القيم ، المرجع نفسه ، المجلد 3 ص 109.
- ¹⁷ ابن القيم ، المرجع نفسه ، المجلد 3 ص 107.
- ¹⁸ سهيل الأحمد و علي أبو المارية ، الاضراب عن العمل -دراسة مقارنة بين القانون و الفقه- ، مجلة جامعة
النجاح للأبحاث و العلوم الإنسانية ، 2012 ، مجلد 26 ص 6.
- ¹⁹ حسن أحمد الخطيب ، فقه الإسلام ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1992 . ص 228.
- ²⁰
- ²¹ حسن أحمد الخطيب ، المرجع نفسه ، ص 230.
- ²² المستشار الدكتور محمود الشريبي ، القضاء في الإسلام ط2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1999، ص 81.
- ²³ المادتين 22 و 23 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية _ إعتد و عرض للتوقيع بقرار من
الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 1966 و دخل حيز النفاذ في مارس سنة 1976.
- ²⁴ علوان محمد يوسف ، محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الانسان ، ج 1 ، دار الثقافة ، عمان ، 2001 ،
ص 72.
- ²⁵ علوان محمد يوسف ، محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الانسان ج1، دار الثقافة ، عمان ، 2011، ص
- ²⁶ علوان يوسف محمد موسى ، محمد خليل ، مرجع سابق ، ص 225.
- ²⁷ رواه أبو علي مجمع الزاوا المجلد الرابع .
- ²⁸ البيان العملي لحقوق الانسان في الإسلام ، إعتد من قبل المجلس الإسلامي بتاريخ 21 من ذي القعدة
1401هـ الموافق ل 19 أيلول 1981 م .