



جامعة قطر

QATAR UNIVERSITY

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

College of Sharia & Islamic Studies

مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

Journal of College of Sharia & Islamic Studies

نصف سنوية - علمية محكمة

Academic Refereed - Semi - Annual

ISSN 5545-2305

المجلد ٣٢ - العدد ١ - ربيع ١٤٣٥هـ / ٢٠١٤م

VOL . 32- No. 1, 1435H / 2014A

الإضراب العمالي في ميزان الاقتصاد الإسلامي

تأليف

د. حسن محمد الرفاعي

الأستاذ المشارك

في الاقتصاد الإسلامي وفقه المعاملات المالية المعاصرة

والمصارف الإسلامية

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

جامعة الشارقة - الإمارات العربية المتحدة

ملخص البحث:

يعالج البحث حكم "الإضراب العمالي" من منظور الاقتصاد الإسلامي، وما يتركه من أثر على عقد العمل .

Abstract

“Workers Strike in Islamic Economic Thought”

This research endeavors to treat the issue of labor strike from the perspective of Islamic economics, and the impact that it may leave on labor contract.

المقدمة :

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيد المرسلين، نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

١. أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من كونه يتناول مسألة "الإضراب" التي أصبحت من أكثر الوسائل الشائعة في جزء من الدول لتحقيق مطالب المضربين، من بينها العمال في مؤسسات وشركات القطاع الخاص. علمًا أن الإضراب العمالي يصطدم مع العناصر الآتية المرتبطة بالعمل من حيث :

- تأكيد نصوص الشريعة من حيث الأصل على وجوبه (العمل)^(١)؛ لأنه الوسيلة الوحيدة للاستفادة من الموارد الطبيعية وتسخيرها لإشباع الحاجات الفردية والجماعية، والتي يتوقف عليها استمرار المحافظة على حياة الكائن البشري عبر الدخول في عملية التنمية الاقتصادية .
- أنه لا نمو اقتصاديًا بلا تنمية اقتصادية ، ولا تنمية اقتصادية بلا عمل.
- أن للإضراب العمالي أضرارًا على النشاط الاقتصادي، كما أن له فوائد، جاء هذا البحث ببيانها .

(١) منها قوله تعالى: هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ دَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ" سورة الملك،

٢. سبب اختيار البحث

شهد الواقع العمالي في أكثر من قطاع اقتصادي على الساحة اللبنانية خلال الوقت الراهن (ما قبل عام ٢٠١٢ وخلالها وحتى تاريخه شهر نيسان ٢٠١٤) الكثير من الإضرابات في مؤسسات القطاع الخاص، الأمر الذي أدى إلى إلحاق أضرار كبيرة بالقطاعات التي شهدتها تلك الإضرابات. ولذلك فإن الباحث أحبّ الاطلاع على حكم ذلك من الناحية الفقهية.

٣. إشكالية البحث

جاء هذا البحث لدراسة الإشكالية الآتية : مدى مشروعية إضراب "الطبقة العاملة" داخل القطاع الخاص من منظور الاقتصاد الإسلامي !!!؟.

٤. هدف الدراسة

تسعى الدراسة لتسليط الضوء على الإضراب في بعده الاقتصادي المسهم في إصدار الحكم الفقهي .

٥. فرضيات الدراسة

تدور الفرضيات المحتملة للدراسة من حيث بيان الحكم الشرعي لظاهرة الإضراب على الآتي:

- الإضراب العمالي مباح بضوابط في القطاع الخاص.
- الإضراب العمالي محظور بإطلاق في القطاع الخاص .

■ الإضراب العمالي محظور في مؤسسات ومصانع القطاع الخاص التي لها خصوصية معينة، والتي تنتج السلع والخدمات الضرورية للعامة (المستشفيات ، وأفران الخبز) ، وما عدا ذلك يكون مباحًا.

٦. أسئلة الدراسة

تسمى الدراسة لإيجاد أجوبة للأسئلة الآتية:

- هل الوسائل تأخذ حكم المقاصد كما يقول علماء المقاصد بشكل دائم على اعتبار أن الإضراب هو وسيلة لتحقيق مقصد رفع الرواتب والأجور؟
- هل يجوز اعتماد الإضراب كأسلوب لتحقيق مقصد شرعي للمضربين إذا ألحق ضررًا بطائفة من الناس؟
- هل يمكن عدّ الإضراب عذرًا يبيح لرب العمل فسخ العقد مع عماله المضربين؟
- هل يمكن عدّ الإضراب حقًا للطبقة العاملة يمكن إدراجه ضمن الشروط التي تقيّد مقتضى العقد؟
- لماذا ينفذ الإضراب العمالي في الدول المتقدمة وتكون أضراره بمستوياتها الدنيا ، بينما إذا نَقَدَ في بعض بلادنا ربما تفوق أضراره فوائده؟
- هل للوعي الأخلاقي والثقافي في دولة ما دور في الحكم على الإضراب العمالي إباحةً أو حظرًا؟

٧. الدراسات السابقة والجديد في الدراسة

لم يعثر الباحث على دراسات علمية متخصصة في الإضراب العمالي يبعده الفقهي، وإن كان حصل على رسالة ماجستير واحدة وبتيمة في هذا المجال، وقد

أعدّها لؤي محمد سعيد توفيق في كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية؛ غزة، فلسطين، عام ٢٠١٠م، وهي تحت عنوان: الأحكام الشرعية للإضراب في المهن الإنسانية، ومنشورة على الموقع الإلكتروني لمكتبة الجامعة. ولقد سعت الدراسة إلى بيان حكم الإضراب في القطاع التعليمي والقطاع الصحي والقطاع المهني، وتوصلت إلى مشروعياته في القطاعين التعليمي والمهني بضوابط، وحظرت في القطاع الصحي. ولا توجد دراسات أخرى مرتبطة بالإضراب من الناحية الفقهية حسبما ترجح عند الباحث، وإن كانت هناك مقالات صحفية إلكترونية.

أما بالنسبة للجدید في هذه الدراسة فيتمثل بتسليط الضوء بشكل أعمق على دراسة الإضرابات العمالية من منظور الاقتصاد الإسلامي، من قبل باحث عاش بيئة عانت من الإضراب وما تزال، وقد ترك فيها الأضرار الجمة على مختلف المستويات دون أن تتحقق الفوائد المرجوة.

٨. منهجية الدراسة

المنهج البحثي الذي يلائم الدراسة هو المنهج الوصفي والتحليلي والاستنباطي، حيث يتم توصيف ظاهرة الإضراب من الناحية الاقتصادية، ثم تحليلها من حيث ما تتركه من آثار على النشاط الاقتصادي بشكل عام، ثم يستنبط الحكم الفقهي لها.

٩. محتوى الدراسة

احتوت الدراسة على مقدمة ومبحثين وخاتمة؛ تضمن المبحث الأول بيان الإضراب العمالي من حيث المفهوم والتكييف، ومن حيث عرضه لمفاهيم خادمة للدراسة على الصعيد الفقهي، ومن حيث بيان العلاقة بين الإضراب والأجر. وتضمن المبحث الثاني حكم "الإضراب العمالي" وأثره على عقد العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي.

أما الخاتمة فتضمنت نتائج وتوصيات البحث.



المبحث الأول بيان "الإضراب العمالي"

يتناول العرض الآتي بيان مفهوم الإضراب العمالي وتكييفه، بالإضافة إلى سرد مفاهيم أساسية خادمة للدراسة على الصعيد الفقهي، ثم يختم ببيان العلاقة بينه وبين الأجر .

المطلب الأول الإضراب العمالي ؛ المفهوم والتكييف

يذكر بيان الإضراب من حيث المفهوم والتكييف ، وفق الترتيب الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الإضراب العمالي

تتناول هذه النقطة تعريف الإضراب العمالي في اللغة والفقہ وفق الترتيب الآتي:

١. الإضراب لغة: الإضراب مصدر مشتق من الفعل أضرِب. يقال: أضرِبْت عن الشيء: كففت وأعرضت. والمضرب: المقيم في البيت^(١). ويلاحظ من معاني الفعل أضرِب أنه يأتي بمعنى الكفّ والإعراض، وهو ما تحتاجه الدراسة، لكون أن الإضراب يأتي بمعنى الكفّ عن العمل أو الإعراض عنه .

(١) ابن منظور ، جمال الدين أبو الفضل محمد بن مكرم ، لسان العرب ، دار صادر ، بيروت ، لبنان ، ١٩٩٢ ، ج ١ ، ص ٥٤٧ .

٢. الإضراب العمالي فقهاً: لم يعرف التراث الفقهي الإسلامي مصطلح الإضراب الشائع في النشاط الاقتصادي المعاصر، ولذلك اجتهد الفقهاء المعاصرون في إصدار عدّة تعريفات له، كان منها الآتي: الإضراب العمالي هو "توقف أو امتناع العامل عن أداء مهامه التي وكلّ بها بدون سابق إذن من موكله أو ربّ العمل، لفرض الحصول على أحد حقوقه بالعدل"^(١). والملاحظة الرئيسة الموجهة إلى هذا التعريف أنه تناوله بصفة الفرد العامل عندما يمتنع عن العمل، علماً أنّ الإضراب يقوم على مشاركة الطبقة العاملة جميعها أو أغلبها، ولذلك لم يراع بيان أهم عناصر الإضراب؛ من جهة أنّ التوقّف حصل بصفة جماعية، وأنه مقصود ومدبّر بالتنسيق فيما بينهم.

وأرى أن أقترح التعريف الآتي للإضراب العمالي، إذ هو "توقّف جماعي عن العمل من قبل الطبقة العاملة في القطاع الخاص، بصورة مؤقتة ومقصودة، للضغط على أرباب العمل والسلطة العامة لتحقيق العدالة بين الطبقة العاملة من جهة، وأرباب العمل والسلطة العامة من جهة أخرى، على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والمالي".

الفرع الثاني: التكيف الفقهي للإضراب العمالي

لا يعدو التكيف الفقهي للإضراب أن يكون إخلالاً بمحل الالتزام من قبل طبقة العمال، والذي يرجع سببه (محل الالتزام) إلى وجود عقد الإجارة الموقع بين طبقة

(١) د. زيدان، عبد الكريم، حقوق الأفراد في دار الإسلام، مؤسسة الرسالة، دمشق، سورية، ٢٠٠٨، ص ٥٦.

العمال ورب العمل. ومحل الالتزام^(١) من قبل العامل قيامه بالعمل المناط به على الوجه المطلوب، ووفقاً لما يقضي به العرف، وذلك لتمكين المستأجر من استيفاء المنفعة الناتجة عن ذلك العمل، لكون الطبقة العاملة تتبع منفعتها المتمثلة ببذل الجهد أو أداء الخدمة إلى أرباب العمل .

وسبب إخلال الطبقة العاملة بالالتزام تجاه رب العمل يرجع إلى المطالبة بتحسين ظروفها على الصعيد المالي والاجتماعي والاقتصادي وظروف العمل، ولعل المطالبة بتحسين أجرها يتقدم على ما عداها من المطالب، الأمر الذي يستدعي التوقف عنده، لتتم دراسته من منظور الاقتصاد الوضعي والإسلامي بالإضافة إلى أمور أخرى أهمها العلاقة الموجودة بينه وبين الإضراب .

المطلب الثاني

الإضراب العمالي ؛ مفاهيم خادمة للدراسة الفقهية

هناك عدّة مفاهيم تحتاجها الدراسة لبيان الحكم الفقهي للإضراب، وأهمها

الآتي:

الفرع الأول: توصيف " الإضراب العمالي " .

يمكن أن تتنوع الإضرابات تبعاً للأبعاد الآتية:

(١) د. لصاورة ، هيثم حامد، التشريع العمالي الإسلامي ؛ دراسة موازنة بقوانين الدول العربية ، دار الكعب القانونية ، المحلة الكبرى ، مصر ، ٢٠١٠ ، ص ٤٥ .

- من حيث الشكل: هناك ثلاثة أنواع؛ الإضراب عن العمل والوظيفة، والإضراب عن الطعام، والإضراب السياسي.
- من حيث الوظيفة: هناك نوعان؛ الإضراب في القطاع العام، والإضراب في القطاع الخاص.
- من حيث المكان: هناك نوعان؛ إضراب داخل أمكنة العمل، وإضراب على أبواب أمكنة العمل.
- من حيث الزمان: هناك ثلاثة أنواع؛ الإضراب القصير، والمتوسط والطويل أو المفتوح.
- من حيث الشمول: هناك نوعان؛ الإضراب الجزئي؛ وهو الذي يتناول العمال في مهنة محدّدة، والإضراب العام؛ وهو الذي يتناول جميع العاملين في القطاع الخاص.
- من حيث الغاية: هناك نوعان؛ الإضراب المرتبط بتحسين الأجور والتقديمات الاجتماعية من ضمان اجتماعي وتعويض نهاية الخدمة، والإضراب المرتبط بتحسين ظروف العمل.
- من حيث التنفيذ: قد تنوع طبقات المنفذين تبعًا للقطاع الذي يشهده الإضراب؛ حيث قد يكون في القطاع العام؛ والذي ينفذ الإضراب هنا هو القاضي والأستاذ الجامعي وموظفو وزارات ومؤسسات القطاع العام كافة (من كهرباء ومياه واتصالات وتعليم وغير ذلك). وقد يكون في القطاع الخاص؛ والذي ينفذ الإضراب هنا العمال وأطباء المستشفيات والمعلمون وغيرهم مما يعمل في هذا القطاع.

- من حيث المستهدف: إذا كان الإضراب في القطاع العام فالمستهدف به هو الدولة أو الحكومة (السلطة التنفيذية) ، وإذا كان في القطاع الخاص فالمستهدف به هو أرباب الهيئات الاقتصادية .

هذا ما اجتهدت في بيانه من حيث أنواع الإضراب بعد قراءتي لعدة مقالات إلكترونية عن الإضراب، بعضها ورد في هذا البحث، ولكني بنيت ذلك على فهمي من قراءتي في هذا الموضوع ، علمًا أن هناك من ذكر أنواعه بمعايير متشابهة أخرى^(١) .

أما نوع الإضراب الذي نحتاج إلى بيان طبيعته أو توصيفه في دراستنا بهدف دراسته من الناحية الفقهية فهو "الإضراب العمالي" وتوصيفه يتمثل بأنه: "الإضراب عن العمل الذي يجري في القطاع الخاص، داخل أمكنة العمل أو على أبوابها ، ويكون مؤقتًا بأجل قصير لساعات أو يوم أو أيام قليلة، ويشمل جزءًا من مهن القطاع الخاص؛ كإضراب العمال في المصانع، وتكون غايته تحسين الأجور أو ظروف العمل، وينفذه عمال المصانع والمؤسسات المشابهة التي يطبق عليها قانون العمل وقانون تنظيم علاقات العمل، ويكون المستهدف به أرباب العمل أو أصحاب الهيئات الاقتصادية في القطاع الخاص".

(١) د. آل سيف ، عبد الله بن مبارك ، حكم الإضراب عن الطعام في الفقه الإسلامي ، ١٤٢٧ هـ ، من ص ١١ حتى ص ١٦ . والدراسة منشورة على موقع شبكة الألوكة : <http://www.alukah.net> ، تاريخ المطالعة : ٠٦ / ٠٤ / ٢٠١٤ .

الفرع الثاني : سبب الإضراب العمالي وغايته

السبب الرئيس للإضراب كما ورد في التعريف يتمثل بتدهور أوضاع الطبقة العاملة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والمالي، أو ما يمكن أن يعبر عنه برجحان عنصر المصلحة لصالح أرباب العمل على حساب الطبقة العاملة، أو فقدان عنصر التوازن بين الطبقتين على أن يكون ذلك لصالح الطبقة الأولى .

ولذلك لا عجب أن يكون الأجر من أهم الموضوعات التي تشغل بال العمال وأصحاب الأعمال والحكومات في كثير من البلاد؛ فالأجر بالنسبة للعامل يمثل دخلاً، وبهمه أن يحافظ على مستواه من حيث القدرة الشرائية حتى يشبع حاجاته من السلع والخدمات . والأجر بالنسبة لصاحب العمل يمثل إنفاقاً ، ولذلك من مصلحته أن يعطي العامل أجرًا معقولاً كي يحصل على أكبر إنتاج ممكن بأقل أجر ممكن. والأجر بالنسبة للدولة يمثل عنصرًا مؤثرًا في السياسة الاقتصادية التي تتبعها، ولذلك يهتمها أن يتحدد الأجر في المستوى الذي يحقق حياة لائقة للطبقة العاملة، وبالشكل الذي لا يؤثر سلبًا على أرباب العمل، وذلك حتى يكون هناك استقرار في علاقات العمل؛ لما لذلك من دور في زيادة النمو بالنشاط الاقتصادي، وقد أدى ذلك إلى ظهور فكرة الحد الأدنى للأجر تحت تأثير مطالبات المنظمات العمالية، وتبنتها العديد

من تشريعات العمل في مختلف الدول، وفي ظلها تبلورت فكرة الأجر العادل الذي يوقر الحد الأدنى من الاحتياجات المعيشية للعامل وأسرته^(١).

وبالحديث عن سبب الإضراب تظهر غايته، إذ تظهر الغاية من السبب، فإذا كنا نتحدث عن أن سبب الإضراب هو تدني القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور، فيستنبط أن الغاية منه المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور، وبشكل عام يمكن القول: إن غاية الإضراب تتمثل بتأمين عنصر الكفاية للعامل، أو ما يعبر عنه بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمالية له .

الفرع الثالث: ضرورة توصيف "الأضرار الاقتصادية للإضراب العمالي وفوائده"

لا يمكن دراسة الإضراب في بعده الفقهي دون دراسته في بعده الاقتصادي، فالإضراب له آثار سلبية جمة على الحياة الاقتصادية أيًا كانت طبيعتها، حيث يسهم في إيجاد شلل في أسواق معينة لساعات أو أيام وما قد يتركه ذلك من أثر على انكماش السلع والخدمات في الأسواق أو كسادها، كما أنه قد يسهم في ارتفاع معدّل البطالة عندما يعجز أرباب الأعمال عن تلبية مطالب العمال، حيث يقومون بتسريح بعض عمالهم وتخفيض نشاطهم الاقتصادي على صعيد البلد الواحد، أو بإقفال مصانعهم بشكل نهائي بالنسبة لهذا البلد، أو بنقلها إلى بلاد أخرى. والأمر نفسه بالنسبة لارتفاع معدل التضخم النقدي، فقد تؤدي زيادة الرواتب والأجور بسبب مطالب

(١) د. حبر، محمود سلامة، الحماية القانونية للأجور وفقًا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس

العمال المضربين إلى ارتفاع الأسعار، وهذا في النهاية له تكلفته المفقودة أو خسارته على النشاط الاقتصادي بشكل عام. وبالتالي ليس كل فقيه يصلح لإصدار فتوى بموضوع معين إلا إذا كان ملماً به من جميع جوانبه، وعنده القدرة العلمية التي تؤهله للاطلاع على تلك الجوانب بنفسه أو من خلال الاستعانة بذوي الاختصاص، ومن هذا النوع الفتوى المرتبطة بالإضراب العمالي؛ فإننا نحتاج إلى بيان الأضرار الاقتصادية والفوائد الناتجة عن الإضراب العمالي للموازنة بينهما، لما له من إسهام في إصدار الفتوى .

والحكم على الشيء فرع عن تصوّره كما يقول الأصوليون، ولا بد بالتالي من توصيف أضرار الإضراب العمالي وفوائده، وكما يجري في أرض الواقع بالنسبة للدول المتقدمة وفي بعض الدول العربية المشرّعة له؛ ومنها بلد الباحث لبنان، لإصدار الحكم. فإضرابات الدول المتقدمة قد لا تترك ضرراً كبيراً على حياتها الاقتصادية، بسبب ارتفاع معدّل الوعي المهني والثقافي والأخلاقي عند مواطنيها، فإنها إن مارست الإضراب تمارسه وفق ما تنص عليه القوانين وعلى نطاق زمني مؤقت ونطاق مكاني محدّد، ويغلب إن لم يعمّ على إضراباتها صفة السلمية، وعندها يمكن القول إن المصالح التي يحققها المضربون قد تتفوق على الأضرار أو المفاصد. وإضرابات أغلب الدول العربية والإسلامية المشرّعة للإضراب، ربما تقترب في تطبيق إضراباتها من الالتزام بالمعايير التي تنص عليها القوانين المنظمة للإضراب بما هو مطّبق في الدول المتقدمة؛

لعدة أسباب، لعل من أهمها وجود سلطة تنفيذية قادرة على تلبية مطالب المضربين بالسرعة الممكنة .

وليس حل المشكلة بزيادة الرواتب أو الأجور النقدية من حيث زيادة مقدار عددها كما يتوهم البعض يكون صحيحًا بشكل دائم، لأنه كلما تقرر زيادة الرواتب النقدية، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع معدّل أسعار السلع والخدمات بفعل التضخم النقدي ، فتذهب الزيادة لصالح الغلاء وارتفاع الأسعار، وكأن شيئًا لم يحصل، ويترتب على الزيادة في الرواتب في هذه الحالة زيادة الأضرار الاقتصادية . فالمضربون يتوهمون أنّ علاج مشكلتهم برفع رواتبهم النقدية في بعدها الرقمي، لكن علاج مشكلتهم في مكان آخر، وهو السعي للمحافظة على الراتب الحقيقي في بعده الاقتصادي من حيث مقدار ما يشتري هذا الراتب من سلع وخدمات. وهذا الأمر يحتاج إلى وضع سياسات نقدية واقتصادية ومالية تجعل التضخم منعدماً أو بأدنى مستوياته ، وعندها تتحقق المحافظة على الأجر الحقيقي .

وإذا كان للإضرابات أضرار من الناحية الاقتصادية، فلا يمكن غض الطرف عن فوائده، والتي من أهمها كما يبدو في الظاهر زيادة أجور الطبقة العمالية إذا كانت مشكلة التضخم النقدي غير موجودة أو مسيطر عليها، بالإضافة إلى تحسين مستوى "التأمينات الاجتماعية وتعويضات نهاية الخدمة" وظروف العمل.

المطلب الثالث

الإضراب العمالي والأجر

إذا نظر في واقع الأجراء أو العمّال الذين يعملون في البلاد التي تعاني من أزمات اقتصادية - كما هو الحال بالنسبة لواقع بعض البلاد العربيّة والإسلاميّة المصنّفة ضمن البلاد النامية- يظهر أنّ طبقةً كبيرةً من العمّال في القطاع الخاصّ ، تعاني من وضع معيشي صعب ؛ بسبب أن رواتبهم لا تسعفهم في تأمين مستلزمات الحياة الضرورية والحاجية ، بسبب تديّي قوتها الشرائية ، وهذا على افتراض التزام أرباب العمل بإعطائهم الرواتب المحدّدة من قبل الدولة . الأمر الذي يدفع الطبقة العاملة إلى الدعوات للإضراب بهدف الحصول على زيادة أجور أو رواتب عادلة تساعدهم على تأمين ما يعرف بحدّ الكفاية المعيشية .

والعرض الآتي يظهر تعريف الأجر وكيفية تحديده من منظور الاقتصاد الإسلامي، بالإضافة إلى رأي الاقتصاد الإسلامي في تسعير الأعمال أو وضع حدّ أدنى للأجر، ويختم ببيان أن تديّي الأجر يعتبر سبباً مهماً من أسباب الإضراب .

الفرع الأول : تعريف الأجر

قبل أن أتحدّث عن تعريف الأجر، لا بُدّ من تعريف الإجارة؛ ذلك لأنّ الأجر يعتبر أثرًا من آثار الإجارة، إذ لا أجر بلا إجارة. والإجارة في اللّغة اسمٌ للأجرة؛ وهي

كراء الأجير، أمّا في الاصطلاح الفقهي فهي: "تمليك المنافع بعوض، سواءً أكان ذلك العَوْضُ عَيْنًا أو دَيْنًا أو منفعة" (١).

وتنقسم الإجارة عند الفقهاء باعتبار نوع المنفعة المعقود عليها إلى قسمين (٢): إجارة أعيان؛ كاستئجار الدّور والحوانيت والأراضي والسيّارات، وهذا النوع من الإجارة خارج عن إطارِ دراستنا، وإجارة أعمالٍ، كاستئجار أرباب الحرف والعمّال والخدم ؛ وهذا النوع من الإجارة له صلةٌ بدراستنا.

أمّا بالنسبة لتعريف الأجر: فهو في اللّغة الثّواب (٣) يقال: أجزت فلاناً على عمله أي: أثبتته. أمّا في الاصطلاح الفقهي فالأجر أو الأجرة هي الكراء، أي: بدل المنفعة وبعبارة أخرى: هي العوض الذي يُعطى مقابل منفعة الأعيان أو منفعة الآدمي (٤)، وهو في عقد الإجارة بمنزلة الثّمن في عقد البيع.

الفرع الثاني: تحديد الأجر" في الاقتصاد الإسلامي

بالنسبة لِكَيْفِيَّةِ تحديد الأجر. وَفُق مفاهيم الاقتصاد الإسلامي، فإنّها لا تنطلق من آليّة السوق المتمثّلة بالعرض والطلب كما يذكر الفكر الاقتصادي الرأسمالي؛ والتي

(١) د. حماد ، نزيه ، معجم المصطلحات المالية والاقتصاديّة في لغة انفقهاء ، دار القلم ، دمشق ، سوريا ، ط ١ ،

١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م ، ص ٢٠ .

(٢) ينظر في ذلك المادّة ٤٢١ من مجلّة الأحكام العدليّة.

(٣) الرازي ، مختار الصّحاح ، المكتبة العصرية ، بيروت ، لبنان ، ط ١ ، ١٤١٩ هـ / ١٩٨٩ م ، ص ١٣ .

(٤) ينظر المادّة ٤٠٤ من مجلّة الأحكام العدليّة.

قد تجحف بأحد الطرفين، بل تنطلق من معيار " حدّ الكفاية" ^(١) الذي يؤمّن للعامل عيشًا كريمًا، والذي تمّ استنباطه من حديث النبيّ صلى الله عليه وسلم ؛ الذي ذكر فيه ما ينبغي أن يكون عليه العامل في القطاع العام؛ وذلك فيما رواه المستورد بن شدّاد الفهري عن النبيّ صلى الله عليه وسلم أنّه قال: " مَنْ وُلِيَ لَنَا شَيْئًا، فَلَمْ تَكُنْ لَهُ امْرَأَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ امْرَأَةً، وَمَنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَتَّخِذْ مَسْكَنًا، وَمَنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَرْكَبٌ فَلْيَتَّخِذْ مَرْكَبًا، وَمَنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمٌ فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، فَمَنْ اتَّخَذَ سِوَى ذَلِكَ: كَنْزًا أَوْ إِبْلًا، جَاءَ اللَّهُ بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ غَالًا أَوْ سَارِقًا " ^(٢).

والمفهوم من الحديث أنّ من تولّى وظيفةً في القطاع العام فإنّ حدّ الكفاية بالنسبة له يتمثّل بالزوجة والمسكن والمركب والخادم. قال الأستاذ محمد خليل هراس في تعليقه على هذا الحديث: يعني يجوز له أن يتخذ في ولايته ما لا بُدّ له منه، من زوجة

(١) تحدّث الدكتور عبد السلام العبادي عن مستويات المعيشة ودورها في تحديد الأجر، فجعلها على الشكل الآتي:

١. مستوى الكفاف: وهو الذي تتوافر فيه الضروريات. ٢. مستوى الكفاية: وهو الذي تتوافر فيه الضروريات والحاجيات. ٣. مستوى الرفاه والرغد: وهو الذي تتوافر فيه الدّرجات الثلاث. ٤. مستوى الترف والإسراف والتبذير: وهو المستوى الذي ترفضه الشريعة.

أما المستوى الثاني: فهو الحدّ الأدنى الذي تطالب به الشريعة [د. العبادي ، عبد السلام ، الأحوال الاجتماعيّة والاقتصاديّة المعاصرة وصور التغير في العالم الإسلامي، مؤسسة آل البيت ، عمان ، الأردن ، ١٤٠٤هـ / ١٩٨٤م ، ص ٣٢١].

(٢) أبو عبيد ، القاسم بن سلام ، كتاب الأموال ، باب توفير القِيء للمسلمين وإيثارهم به، حديث رقم ٦٥٣ ، لا ذكر للدار ، لا ط . لا ت . ، ص ٢٧٩. والحديث ضعيف لوجود ابن لهيعة في سنده كما ذكر د. شاكر ذيب فياض (ينظر : ابن زنجويه ، حميد ، الأموال ، تحقيق شاكر ذيب فياض ، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ، الرياض ، ط ١ ، ١٤٠٦هـ / ١٩٨٦م ، ج ٢ ، هامش ص ٥٩٤ - ٥٩٥) .

ومسكن وخادم، أما اكتناز الأموال وأدخارها فهو سرقة وخيانة^(١). والأمر في ذلك لا يتوقف على المفردات الواردة في الحديث، إذ مفردات تحقيق الكفاية تختلف بين عصر وآخر، على حسب ما يستجدّ من حاجات ضرورية وحاجية تستدعيها طبيعة المجتمع الذي يعيش فيه الموظف؛ ومن أهمها في أيامنا الحاجة إلى الاستشفاء والتعليم، والعرف الوظيفي المعاصر جعل تأمين نفقاتهما على الدولة إذا كان موظفًا في القطاع العام، وعلى رب العمل إذا كان عاملاً في القطاع الخاص. وكلا الحاجتين قد تعتبران من أسباب الإضراب إذا كانت تغطيتهما من الدولة أو رب العمل غير كافية.

وهناك نظريات اقتصادية إسلامية معاصرة تميّز بين تحديد الأجر في القطاع العام وتحديد في القطاع الخاص، فتقدّر في القطاع العام بمعيّار حدّ الكفاية بالحدّ الأدنى كما سبق القول، بينما تنطلق من معيار دور العرض والطلب في تحديده في القطاع الخاص، وتعامل مع العمل وكأنه سلعة يتحدّد أجره وفقًا لآلية العرض والطلب داخل السوق، ويستدلون على ذلك بأن الفقهاء اشتروا في بدل الأجرة عدّة شروط؛ ومنها أن يكون قد حصل برضى الطرفين وأن يكون معلومًا ليس إلّا، ويعلّلون رأيهم بأن الأجير إذا لم تكفه أجرته يصار إلى تأمين النقص من خلال مؤسسة الزكاة^(٢).

(١) أبو عبيد، القاسم بن سلام، كتاب الأموال، مرجع سابق، هامش ص ٢٧٩.

(٢) وذكرت أسس أخرى لوضع الأجر في القطاع الخاص، منها حسب " ما ينص عليه العرف ونوع العمل ومقدار الجهد والوقت"، ومنها حسب "قيمة منفعة العمل" في السوق، ومنها حسب "أجر المثل". ينظر: رابعة، عدنان محمد يوسف، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشريعة، جامعة اليرموك، ١٤١٩ هـ / ١٩٩٩ م، من ص ٣٤ وحتى ص ٣٦ ضمناً.

لكن الفقهاء عندما تحدّثوا عن شروط الأجرة بهذا المعنى لم يكن مشهوراً عندهم ما هو مشهور في أيامنا من حيث وجود عقد العمل الذي يوقع بين رب العمل والأجير ويأخذ طابع الدوام أو الاستمرارية، أيضاً لم يكن موجوداً عندهم تدخل الدولة بتسعير العمل بالشكل المعروف في أيامنا من خلال وضع سلسلة الرتب والرواتب ، وهذه من المسائل النازلة التي يجب أن ينظر إليها انطلاقاً من معيار العدالة القائم على إنصاف كل من رب العمل والعامل من طرف الدولة خلال تحديد الأجر، ويضاف إلى ذلك كله أن مؤسسة الزكاة في أيامنا على افتراض القول بوجودها، فإنها ليست مفعلة لا على صعيد الجباية ولا على صعيد متابعة المستحقين ورصد واقعهم المعيشي بالقدر الكافي.

ولا يعقل بعد ذلك أن يكون هُنَاكَ تَفَاوُتٌ كبير بين موظفي القطاع العام وموظفي القطاع الخاص من جهة تأمين حدّ الكفاية لأحدهما دون الآخر ، إذ يترتب على ذلك وقوع ظلم، وهذا ما ترفضه الشريعة الغراء، الأمر الذي يقضي بتطبيق مبدأ العدل في كلا القطاعين، والذي يؤدي إلى تحقيق حدّ الكفاية لكل من الموظف في القطاع العام والعامل في القطاع الخاص. وبسبب الظلم الذي لحق الطبقة العاملة من قبل أرباب العمل إبان الثورة الصناعية قام الباحثون الاقتصاديون بالمطالبة بوضع حدّ أدنى للأجور، يؤمّن للعامل حياة كريمة، يكفيه لمعاشه ولمعاش من يعول، بناءً على اعتراضات الطبقة العاملة على هذا الواقع.

الفرع الثالث: موقف الاقتصاد الإسلامي من وضع " حدٍّ أدنى للأجور "

تتدخل الدولة في سوق العمل، فتحدّد حدًّا أدنى للأجور، وبذلك لا يستطيع أصحاب الأعمال أن يدفعوا أجورًا أقلّ منه، وقد يكون تشريع الحدّ الأدنى للأجور عامًا، حيث يشمل جميع فروع الأنشطة المنتجة، وقد يكون مقصورًا على فئة معيّنة من العمّال، أو على صناعاتٍ معيّنة ينتشر فيها استغلال العمّال، وتهدف هذه التشريعات إلى تحسين الطبقة العاملة من الوجهتين الاجتماعيّة والاقتصاديّة، أو إلى تشجيع النشاط الاقتصادي عن طريق زيادة القوّة الشرائيّة للطبقة العاملة، وبذلك يزيد الطلب الكلي في السوق^(١).

ووضع حدّ أدنى للأجور يندرج ضمن تسعير الأعمال، ولقد ذكر ابن القيم^(٢)، أنّ هذا التسعير لم يقع في زمن النبي صلى الله عليه وسلم بالمدينة المنورة، لأنّه لم يكن عندهم من يطحنُ ويخبز بكرة (بأجر)، ولا من يبيع طحينًا وخبزًا، بل كانوا يشترون الحبّ ويطحنونه ويخبزونه في بيوتهم، ثمّ ذكر ابن القيم . بعد ذلك أنّ العمّال إذا اشتركوا فيما بينهم بقصد إغلاء الأجرة، فيتدخل وليّ الأمر ويحدّد لهم الأجور بأجرة أمثالهم، حيث قال: "إنّ النَّاس إذا احتاجوا إلى أرباب الصناعات كالفلاحين وغيرهم . أجبروا على ذلك بأجرة المثل، وهذا من التسعير الواجب، فهذا تسعيرٌ في

(١) د. هيكل ، عبد العزيز ، أساليب التحليل الاقتصادي ، مرجع سابق ، ص ٤٢٩ .

(٢) ابن القيم الجوزية ، الطّرق الحكميّة في السياسة الشرعيّة ، دار الكتب العلميّة ، بيروت ، لبنان ، ط ١ ، ١٤١٥ هـ

/ ١٩٩٥ م ، ص ١٩٦ .

الأعمال"^(١). وأجر المثل هو أجر أمثال العامل في السوق ، ويحدده ولي الأمر بمشورة أهل الخبرة بحسب متوسط أجور أهل السوق^(٢) .

ويظهر بما تقدّم أنه يجوز لوليّ الأمر أن يتدخّل لوضع حدٍّ أدنى للأجر . مع مراعاة تطبيق مبدأ العدالة بين أرباب العمل والعمّال، وذلك عندما يحصل ظلّم من قبل أحدِ الطرفين للآخر، ولذا يمكن القول إنّ "تدخّل الدولة بالتسعير ممكنٌ في النظام الاقتصادي الإسلامي، وذلك في حالةٍ واحدةٍ فقط؛ وهي عند وجود عدم توازنٍ في القوّة التفاوضيّة بين طرفيّ العقد، بحيث يمكن أن يظلم أحد الطرفين الآخر، كما يحصل أحياناً بين العمّال وأرباب الأعمال عند تحديد الأجور"^(٣) . وإذا تدخلت الدولة العادلة وأكرهت أصحاب العمل والعمال على إبرام عقد عمل على حسب القواعد الشرعية، فهذا إكراه بحق لا يبطل هذه العقود، ووجود الضرورة لتدخل الدولة وإجبارها على إبرام هذه العقود يكون لمصلحة المجتمع، لتوقف معيشة أفرادها على مثل تلك العقود، وهذا مما يبرر المحظور على فرض وجوده، لأن الضرورات تبيح المحظورات^(٤) .

(١) المرجع نفسه، وكذا الصفحة.

(٢) د. المصري، رفيق، أصول الاقتصاد الإسلامي، دار القلم ، دمشق ، ط ٤ ، ١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٥ م ، ص ٢٠٢ .

(٣) د. إبراهيم ، غستان محمود / د. قحف، منذر ، الاقتصاد الإسلامي علم أو وهم ، دار الفكر، دمشق سورية ، ١٤٢٠ هـ / ٢٠٠٠ م، ص ١٥٨ .

(٤) د. السعيد ، صادق مهدي ، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام ، سلسلة البحوث والدراسات ، منظمة العمل العربية ، القاهرة ، مصر ، العدد ٦ ، ١٩٨٣ م ، ص ٣٩ - ٤٠ .

وفي المجال عينه يذكر الدكتور رفيق المصري رأيه في تحديد حدّ أدنى للأجر فيقول: "وعندي أن هذا جائز لولي الأمر، مع النظر فيه إلى العدالة بين أرباب العمل والعمال" (١).

وحيث يشترط في الحد الأدنى للأجر أن يتصف بالعدالة بين أرباب العمل والعمال ، وهذا قد يتحقق في بداية وضعه، إلا أنه يحتاج إلى حماية من خلال تعديله باستمرار بسبب تآكل القوة الشرائية له بمرور الزمن الناتج عن التضخم النقدي في حال حدوثه ، فإن لم تلجأ الدولة من نفسها إلى إجراء هذا التعديل ، تظهر الدعوات للإضراب للضغط على كل من الدولة وأرباب العمل لزيادة الأجور أو رفع الحدّ الأدنى للأجر .

الفرع الرابع: تدني " الأجر الحقيقي " كسبب مهم للإضراب العمالي

يعتبر تدني " الأجر الحقيقي " (٢) أو ضعف القوة الشرائية للأجر النقدي المحدد بوحدات نقدية (راتب الأجير) سبباً مهماً من أسباب الإضراب ، وراتب الأجير تحدده الدولة ، ويلتزم به رب العمل على اعتبار أن العلاقة بين رب العمل والعامل تقوم على وجود عقد إجارة .والدراسة تفترض أن رب العمل يلتزم بسلسلة الرتب والرواتب الموضوعة من قبل الدول في التعامل مع الأجراء ، والتي تقوم على وضع حدّ

(١) د. المصري ، رفيق ، أصول الاقتصاد الإسلامي ، مرجع سابق ، ص ٢٠٤ .

(٢) ينقسم الأجر من حيث قوته الشرائية إلى قسمين : الأجر النقدي ؛ وهو الأجر الذي يظهر على صورة النقود التي يحصل عليها الإنسان ، والأجر الحقيقي ؛ وهو ما يشتريه الأجر النقدي من سلع وخدمات . وبناء عليه ؛ فقد تنخفض الأجور الحقيقية على الرغم من ارتفاع الأجور النقدية ، وذلك إذا ارتفعت الأسعار بمقدار أكبر من ارتفاع الأجور النقدية (يوسف ، محمد حسن ، قاموس المصطلحات الاقتصادية ، لا ذكر للدار ، لا ط . لا ت . ج ١ ، ص ١٧) .

أدنى للأجور، ثم يستحق الأجير عن كل سنتين زيادة درجة على راتبه كما هو العرف في نطاق زيادة الأجور ، علمًا أنه بمرور الزمن قد تظهر مشكلة التضخم النقدي لسبب أو لآخر، فتنعكس سلبيًا على القوة الشرائية لأجر الأجير . وإن عدم قيام الدولة من تلقاء نفسها بالسعي المستمر بين الفترة والأخرى بالقيام بزيادة الرواتب إذا وجد ما يستدعي ذلك ، قد يدفع الطبقة العاملة إلى الدعوة للإضراب والمشاركة فيه، فهل يجوز ذلك لهم ؟ هذا ما سيجيب عليه المبحث التالي .



المبحث الثاني

الإضراب العمالي: حكمه وأثاره على عقد العمل من منظور الاقتصاد الإسلامي

يتناول العرض الآتي بيان حكم الإضراب العمالي من منظور الاقتصاد الإسلامي، ثم يتبع ببيان أثره في حال تنفيذه على عقد العمل الموقع بين رب العمل والعامل .

المطلب الأول

حكم "الإضراب العمالي" في الاقتصاد الإسلامي

لكي يكون هناك إضراب عمالي لا بدّ من توفّر مستلزماته، ولعل أهمّها وجود عمال ورب عمل ووجود عقد بينهما، ويجب الوفاء بحقوق العمال، فإذا اختلّ أحدها أو بعضها ، فهل يشرع لهم الإضراب؟
وسيسعى الباحث إلى بيان آراء لمعاصرين مسندة إلى أدلّة منطقية ومعللة من الناحية الشرعية ، بهدف مناقشتها أو الاعتماد عليها في ترجيح أحدها على الآخر، وهناك آراء أخرى سيتجاوزها لأنها من وجهة نظره لم تعالج الموضوع بعمق في بعده الفقهي .

الفرع الأول : رأي المحظّرين للإضراب العمالي ومناقشته

لعلّ من أهمها الآتي:

● رأي د. عبد الكريم زيدان ومناقشته

يقول د. زيدان تحت باب حرية العمل: وهو يتحدث عن "الإضراب عن العمل": "وما دام من حق الفرد أن يباشر العمل الذي يريده، فمن حقّه أن يترك العمل متى شاء، ولكن هذا الحق مقيد بعدم الإضرار بالمصلحة العامة، ولهذا لا نرى مسوّغاً للإضراب العام تعطيلًا للإنتاج وإضرارًا بالمصلحة العامة، وإذا قيل إن فيه وسيلة لحمل أرباب العمل على إنصاف العمال كتعديل أجورهم، فهذا تبرير لا مكان له في الدولة الإسلامية، لأنها مأمورة بالعدل، ومن العدل حصول العمال على أجورهم العادلة منها إن كانوا من عمالها، وإن كانوا يعملون عند غيرها من المواطنين، فعلى هؤلاء أن يعطوهم الأجر العادل، فإن أبوا تدخلت الدولة لإقامة العدل بينهم في مسألة الأجر، فلا يضارّ عامل ولا رب عمل، ويستقيم المجتمع"^(١).

ومن خلال قراءة هذه الفتوى يللمس الباحث أنها تتضمن تحريم الإضراب في "الدولة العادلة"، والتعليل يتمثل بإلحاق الضرر بالمصلحة العامة، وتعطيل الإنتاج، ولكن هناك عدّة أسئلة تطرح في هذا المجال وتحتاج إلى إجابات، وستقتصر على ما له صلة بالعمال في القطاع الخاص، ولعل من أهمها الآتي:

(١) د. زيدان، عبد الكريم، حقوق الأفراد في دار الإسلام، مرجع سابق، ص ٥٦. وينظر أيضًا محاضرة له بعنوان "الإضراب"، وقد حترها سماعًا منه/ أحمد بن محمد بن إسماعيل الجهمي المصباحي، بتاريخ ١٤٢٤/٣/٩ هـ، وهي منشورة على موقع "ملتقى أهل الحديث":

www.ahlalhdeth.com/vb، تاريخ المطالعة: ٣٠ / ٠١ / ٢٠١٣.

- ١- هل يوجد في أيامنا دولة عادلة تنصف العاملين في القطاع الخاص بإلزام أرباب العمل بإعطائهم الأجر العادل؟ الأمر يحتاج إلى تحقق وبحث. ويظن أنّ هذا النوع من الدول قليل في أيامنا، وإذا كان وجوده قليلاً في أيامنا، فهل يصبح الإضراب في هذه الحالة مشروعاً؟.
- ٢- إذا كان بمقدور الدولة من الناحية المالية أن تكون عادلة، لكنها خلاف ذلك، وبمعنى آخر يمكنها أن تتدخل لإلزام أرباب العمل بإعطاء الأجر العادل إلى العمال، لكنها تخلت عن القيام بهذا الدور أو ماطلت أو تماوتت، فهل يصبح الإضراب في هذه الحالة مشروعاً؟.

● رأي د. "محمد المحمود النجدي" ومناقشته

وجه إلى النجدي السؤال الآتي: ما حكم الإضراب عن العمل لتحقيق بعض المطالب للعامل أو تحسين بعض الأوضاع؟ فأجاب بالآتي^(١): إن الإضراب إخلال في عقد العمل بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، ولقد دعا الله عز وجل في كتابه الكريم إلى الالتزام والوفاء بالعهود والمواثيق التي يقطعها الإنسان على نفسه تجاه الغير، ولا بد أن يقوم العامل بجميع الأعمال الموكلة إليه على الوجه الذي يرضي الله تعالى مصداقاً لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾^(٢).

(١) د. النجدي ، محمد الحمود ، حكم الإضراب عن العمل لتحقيق بعض المطالب للعامل أو تحسين بعض

الأوضاع، بنظر الموقع الشخصي له: <http://www.al-athary.net>، تاريخ المطالعة ٢٥/٠١/٢٠١٣.

(٢) سورة المائدة ، الآية رقم ١ .

وقد يصاحب الإضراب بعض المفاصد وأعمال الشغب، وهذا ما لا يرتضيه الشارع بناء على القاعدة الفقهية: "درء المفاصد أولى من جلب المصالح"^(١). وهناك العديد من الوسائل المحققة للمطالب، وقد تكون أكثر فاعلية من الإضراب، والإنسان العاقل لا يترك باباً وفق أسس سليمة شرعية إلا وطرقه .

وعلى الرغم من عمومية هذه الفتوى، إلا أنها تعتبر منطقية، خصوصاً عندما يَبْتَن أن بعض الإضرابات قد تكون مصحوبة ببعض المفاصد، وعندها يمكن القول افتراضاً إن كانت الإضرابات مشروعة لذاتها، فتصبح محرمة لغيرها^(٢)، بسبب ما يصاحبها من مفاصد أعمال التظاهر. كذلك بنصها على ضرورة اللجوء إلى وسائل تكون شرعية ليس الإضراب من بينها ، وذلك لتحقيق مطالب العمال المحققة.

الفرع الثاني : رأي الميحيين للإضراب العمالي بضوابط ومناقشته

لعل من أهمها الآتي:

- رأي د. عبدالرزاق خليفة الشايحي^(٣) ومناقشته

(١) د. البرزق ، محمد صدقي ، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان ، ط ٤ ،

١٤١٦ هـ / ١٩٩٦ م ، ص ٢٦٥ .

(٢) ينظر للمقارنة : أبو زهرة ، محمد ، أصول الفقه ، دار الفكر العربي ، ص ٤٣ - ٤٤ .

(٣) الشايحي ، عبدالرزاق خليفة ، مقاله المعنون : استدلالات أصولية في إثبات جواز الإضرابات والاعتصامات والمهرجانات الخطائية والمسيرات السلمية. ينظر الموقع الإلكتروني:

<http://demonstrations2.blogspot.com/>، تاريخ المطالعة ٢٤/٠١/٢٠١٣ .

سعى الدكتور الشايحي إلى إيجاد تخریجات أصولية ومقاصدية يعتمد عليها وينطلق منها، وتؤدي بالتالي إلى إباحة الإضرابات، ويقتصر على بيان أهم ما اعتمد عليه ، ناقلاً عبارته كما أوردها حيث يقول:

أولاً: المقرر في أصول الفقه أن الأصل في العادات والأشياء الحِلِّ والإباحة، ومنها "الإضرابات" فهي من قبيل العادات والتصرفات، وليست من قبيل العبادات، ولم يرد دليل شرعي يمنع منها؛ فإن الأصل في استخدامها الحِلِّ والإباحة، وعلى المخالف الإتيان بدليل على التحريم .

ثانياً : في الحديث عن أبي سعيد الخدري ، قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُعَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِلِسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ فَبِقَلْبِهِ، وَذَلِكَ أَضْعَفُ الْإِيمَانِ"^(١). فتغيير المنكر واجب بحسب ما يتيسر من الوسائل الشرعية التي جاء الحديث بوضع أصولها، فإذا كان الإضراب وسيلة مؤدية إلى إنكار المنكر بطريق القول، أو بالفعل، ولا مفساد راجحة في مقابل ذلك؛ فما المانع الشرعي من استعمال هذه الوسيلة، بل نحن نقول: إن هذه الوسائل تأخذ أحكام المقاصد^(٢)، فقد يكون الإضراب

(١) مسلم ، صحيح مسلم ، ج ١ كتاب الإيمان (٢)، باب (٢٢) بَيَانُ كَوْنِ التَّهْمِي عَنِ الْمُتَنَكَّرِ مِنَ الْإِيمَانِ وَأَنَّ الْإِيمَانَ يَزِيدُ وَيَنْقُصُ وَأَنَّ الْأَمْرَ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيَ عَنِ الْمُتَنَكَّرِ وَاجْتِنَابِ ، حديث رقم ١٨٦ ، دار الحيل ، بيروت ، لبنان / دار الآفاق ، بيروت ، لبنان ، لا ط. لا ت. ص ٥٠ .

(٢) الشاطبي، إبراهيم بن موسى ، الموافقات في أصول الشريعة ، تحقيق عبد الله دراز ، دار المعرفة ، بيروت ، لبنان ، ج ٢، ص ٢١٢ .

مستحبًا، بل قد يجب أحيانًا، مادام أنه يحقق مقصود الشرع بلا مفساد راجحة.

ثالثًا: وخلاصة القول في هذه المسألة: أنه ما يجوز في مجتمع ما قد لا يجوز في مجتمع آخر، ولا يصح انفراد فرد أو طائفة منهم بالقرار فيها، وذلك لأنها أمور تتعلق بعامة المسلمين، وعلى مجموعة أهل الحل والعقد في كل بلد أن توازن فيها بين المصالح المتوقعة، والمفاسد المتوقعة ترتبها على فعلها، فإن غلبت المصلحة في ذلك؛ جاز فعلها، وإن غلبت المفسدة في نظرهم؛ لم يجز فعلها.

ويلمس أن صاحب هذا الرأي أباحه ضمن ضوابط دون توسع في بيانها، وذكر منها:

- أن ينظر إلى المقصد إلى الإضرار، فإن كان المقصد مشروعًا كان الإضرار مباحًا لكونه وسيلة إلى المقصد ما لم يترتب على ذلك الوقوع في المفاسد الراجحة .
- الموازنة بين المصالح والمفاسد الناتجة عن الإضرار من خلال تشكيل مجلس أهل الحلّ والعقد في كل بلد، فإن غلبت المصالح على المفاسد كان الإضرار مباحًا وإلا فلا .
- والنقطة المهمة في هذا الرأي دعوته لإنشاء مجلس من أهل الحلّ والعقد (ويفهم قوله على أن يكون من الفقهاء) للنظر في بيان الحكم الفقهي للإضرار، علمًا أنه لا يمنع من القول بإباحته ضمن ضوابط .

● رأي د. ماهر أحمد السوسي^(١) ومناقشته

تحت مقال بعنوان: حكم الإضراب عن العمل في الإسلام، ناقش صاحبه هذه المسألة، بعد أن جعل الإضراب على صورتين: إضراب مرتبط بظروف العمل؛ وهو ما تحتاجه الدراسة، وإضراب ميسر ومرتبط بأحزاب سياسية؛ وهو خارج عن الدراسة.

وحكم القسم الأول؛ وهو الإضراب الذي تقتضيه ظروف العمل، أو الذي يكون بسبب خلل في العلاقة بين أصحاب العمل ومشغليهم، وذلك كأن تصبح ظروف العمل شاقة على العامل بسبب زيادة ساعات العمل، أو تراجع قيمة العملة بحيث يصبح الأجر المتفق عليه غير قادر على الوفاء باحتياجات العمال، أو بسبب امتناع المشغلين عن دفع الأجور، أو غير ذلك. فالإضراب في هذه الحالات وما شابهها مشروع وهو حق لهم.

وساق عدّة أدلة سبق بيان بعضها، لكنه تميّز عن غيره بدراسة الموضوع انطلاقاً من نظرية الظروف الطارئة، حيث ذكر أن نظرية الظروف الطارئة تقتضي حق الإضراب للعامل إذا تغيرت ظروف العمل، وأصبحت تسبب له ضرراً بيئياً؛ ذلك كأن يتآكل أجره فيعجز عن تلبية احتياجاته، أو يطلب منه مشغله أن يعمل ساعات أكثر دون مقابل... إلخ، في كل هذه الحالات وما شابهها تطرأ ظروف على العامل لم تكن بحسابه، فينتج عنها ما لم يكن يتوقعه، وما ليس موجوداً ضمن شروط التعاقد، وفي

(١) د. السوسي، ماهر أحمد، "حكم الإضراب عن العمل في الإسلام" منشور على صفحته الشخصية في موقع الجامعة الإسلامية بقرّة، فلسطين: <http://site.iugaza.edu.ps/msousi56>، تاريخ المطالعة:

هذه الحال إذا لم يَقم المشغل بمعالجة ما نتج عن هذه الظروف من أضرار، فإن للعامل أن يضرب عن العمل. ونحن في هذه الحالة لا نقول بانفساخ العقد بين العامل ومشغله؛ بل نقول بالتوقف عن مقتضاه لحين إزالة الضرر الواقع على العامل. هذا يدل على أنه إذا أخل صاحب العمل بواجباته نحو العمال، فإنه يجوز لهم الامتناع عن العمل حتى يوفي لهم بهذه الواجبات.

ولكن يحسن أن يذكر أيضًا أن صاحب هذا الرأي أجازَه ضمن ضوابط، وهي على الشكل الآتي:

١. يجب أن يكون الإضراب هو آخر الوسائل التي يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم، ذلك لأن في الإضراب تعطيلًا للمصالح التي قد تلحق ضررًا بالمجتمع، وهذا لا يجوز إلا في حالة الضرورة.
٢. أن تكون المصلحة المراد تحقيقها من الإضراب مضبوطة بضوابط الشرع، ولا تكون خاضعة لأمزجة العمال وأهوائهم، ويرجع في التعرف على ذلك إلى أهل الشرع.
٣. ألا يصاحب الإضراب أي مظهر من مظاهر العنف أو الفوضى أو التخريب، التي تعرض مصلحة المجتمع للخطر، حيث المصلحة العامة في الإسلام مقدمة على المصلحة الخاصة، وحيث القاعدة الشرعية "درء المفسد أولى من جلب المصالح".
٤. أن يكون الإضراب محدودًا بمدة زمنية معينة، لا مطلقًا؛ ذلك لأنه لا يكون إلا للضرورة، والضرورة تقدر بقدرها حسب قواعد الشرع.

٥ . ألا يشمل الإضراب المرافق التي تمسّ إليها حاجة الناس ولا يمكن الاستغناء عن خدماتها بحال من الأحوال، كالمستشفيات وغير ذلك.

لكنّ صاحب هذا الرأي أجاز الإضراب للعامل عن العمل بسبب عدة أمور ؛ منها تآكل أجره وتدني القوة الشرائية له، وقد يوجّه نقد إليه حول هذه النقطة ، مضمونه أن علاج هذا الأمر لا يقتصر على رب العمل في القطاع الخاص إذا حصل الإضراب فيه، بل هو عند السلطة القائمة التي تتحمّل في الأصل القسم الأكبر من مسؤولية تدنيّ القوة الشرائية للأجر، وتسعى لإيجاد علاج مع أرباب العمل لهذا الأمر . ولكن ما ذنب رب العمل في هذا القطاع حتى يتحمّل الضرر الناتج عن توقف العمال عن العمل لأمر لا يد له فيه، فليس هو المتسبب في ضعف القوة الشرائية لأجر العامل بشكل مباشر، وليس علاج المشكلة عنده بشكل انفرادي، فلماذا يحتمل آثار الإضراب السلبية ، والتي قد تؤثر في علاقاته التعاقدية مع الآخرين؟. والنقطة الأخرى في هذا المجال مرتبطة بإصدار الفتوى المقترنة بالضوابط ، فيقال على سبيل المثال ، هذه المسألة مشروعة إذا توقّرت الضوابط الآتية، وبعدها تصدر الفتوى ويلتقط العامة ممن لا يمتلكون الوعي الأخلاقي والثقافي جزءها الأول دون جزئها الثاني المتمثل بالضوابط ، وهكذا يحصل خلل في تطبيق الفتوى في أرض الواقع ، فالعامة قد يقرّون أن الإضراب مشروع دون النظر إلى الضوابط المصاحبة لهذا الحكم ، خصوصاً أن بعضها مما يصعب توقّره أو الالتزام به ميدانيّاً. علماً أن إطلاق الفتوى ضمن ضوابط يعرضها لمخاطر في التطبيق لأسباب مرتبطة بالغير ، وإن كان إصدار الفتوى ضمن الضوابط أمر لا محيد عنه .

والمطلوب في حالة إصدار الفتوى ضمن ضوابط طرح السؤال الآتي: هل هناك إمكانية للالتزام بالضوابط المصاحبة للفتوى في أرض الواقع من قبل المشاركين في

الإضرابات؟ الأمر في ذلك يتوقف على مستوى الوعي الديني والأخلاقي والثقافي لدى الجهة الداعية للإضراب والمشاركة فيه .

الفرع الثالث : الرأي الراجح في المسألة :

سبقت الشريعة الإسلامية كل التشريعات والمواثيق في إعطاء العمال حقوقهم. وإن كتب الفقه الإسلامي التي تتحدث عن فقه المعاملات نظمت العلاقة بين المتعاملين فيها، وأعطت لكل منهم حقه، وبينت أن عليه واجباً، ومن بين ما نظمته العلاقة بين العامل وصاحب العمل ضمن عقد الإجارة . وحتى ينتج هذا العقد آثاره فلا بد أن يتفق مع نظام العمل في الإسلام. وعليه؛ فإن العلاقات الحقوقية التي يحددها الفقه الإسلامي في كل معاملة مهما كان نوعها تمثل حقوق العامل وواجباته المالية وغير المالية ، وهذه الحقوق يفصل فيها القضاء إذا حصل فيها خلاف ، وأحكام القضاء تنفذها الدولة بالقوة^(١).

وعليه؛ وبعد الاطلاع على الآراء المبيحة للإضراب العمالي بضوابط وتلك المحظرة له ومناقشتها بعد ذلك، فإن هناك عرضاً أريد سرده ، وأعتبره بمنزلة العرض بين يدي الحكم الشرعي ، ويتمثل بالآتي :

١- الإضراب أسلوب نشأ في البيئة الرأسمالية ، وانتشر مع ظهور الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر تقريباً ، ومنها انتقل إلى بيئتنا خلال القرن العشرين ، ولذلك فهو أسلوب دخيل لم نعهد له وجوداً في حياتنا الاقتصادية التاريخية

(١) د. الطعيمات ، هاني سليمان ، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، ط١ ،

في حقها الزمنية المختلفة. والفكر الاقتصادي الإسلامي يطالب في الأصل باللجوء إلى التفاوض المباشر بين طرفي النزاع (العمال وأرباب العمل)، وإلا فيلجأ إلى لجان التحكيم ، فإن لم يتيسر الحلّ من خلال الأسلوبين السابقين، فيلجأ إلى القضاء لفض النزاعات العمالية بين الطرفين، وأنه إن تعامل مع الإضراب فيتعامل معه كأخر الأساليب المتاحة وفق ضوابط معينة .

٢- ركزت مقاصد الشريعة على تحقيق مصالح الناس، وبأبي في مقدمتها المصالح الضرورية^(١) التي تقوم عليها حياة الناس الدينية والدينية، ويتوقف عليها وجودهم في الدنيا ونجاتهم في الآخرة، وتم حصرها في خمسة أشياء، وهي: الدين والنفس (الحياة) والعقل والنسل والمال، وتسمى أيضًا المقاصد الضرورية^(٢). والإضراب يعتبر إحدى الوسائل التي تعرّض بعض تلك المصالح أو المقاصد للخطر أو للضرر، وكمثال يعطى لتوضيح ذلك؛ فإن المحافظة على حياة المرضى مقصد ضروري من مقاصد الشريعة ، وعندما يضرب الأطباء فإنّ حياة المرضى تتعرض إلى المخاطر ؛ وأعظمها الموت ، لذلك كان إضراب الأطباء لمدة زمنية تؤثر سلبًا على حياة المرضى ، وبالشكل الذي يوقعهم في المهالك أو الموت محرّمًا.

(١) عرّف الإمام الغزاليّ المصلحة فقال: "أما المصلحة فهي عبارة في الأصل عن جلب منفعة أو دفع مضرة، ولسنا نعي به ذلك، فإنّ جلب المنفعة ودفع المضرة مقاصد الخلق وصلاح الخلق في تحصيل مقاصدهم، لكنّا نعي بالمصلحة المحافظة على مقصود الشرع. (الغزالي ، محمد ، المستصفي من علم الأصول ، تحقيق د. حمزة زهير حافظ ، ج ٢ ، ص ٤٨٢).

(٢) د. الزحيلي ، محمد ، مقاصد الشريعة...أساس حقوق الإنسان، فصل من كتاب: حقوق الإنسان محور مقاصد الشريعة ، مؤلف بالاشتراك مع د. الريسوي ، أحمد / ود. شبير ، محمد عثمان، كتاب الأمة ، العدد ٨٧ ، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، قطر ، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م ، ٧٩ - ٨٠.

٣- قد تقترن الإضرابات العمالية المعاصرة اقتراحاً بتصرفات لا أخلاقية؛ وكمثال يعطى من لبنان، فإن تلك الإضرابات لا تقتصر على عدم الذهاب إلى أمكنة العمل، بل تقترن بحرق إطارات السيارات في الطرقات العامة وقطع تلك الطرقات بالتالي، الأمر الذي يؤدي إلى إلحاق الضرر بطائفة كبيرة من المواطنين لا علاقة لها بالإضراب .

٤- إذا أردنا إجراء المقارنة بين المصالح والمفاسد الناتجة عن الإضراب العمالية، فإنه باستقراء الواقع - أقله على الساحة اللبنانية - ثبت أن المفاسد تفوق المصالح بدرجات كبيرة، حيث قَدَّرت تكلفة الخسائر الناتجة عن الإضراب في اليوم الواحد بخمسة وسبعين مليون دولار أمريكي تقريباً^(١) .

٥- إذا كان هناك من ضرر يصيب الطبقة العمالية، فهذا الضرر يجب إزالته، ولكن يلجأ إلى القضاء لتصحيح الخلل أو إلى وسائل أخرى، ولا يلجأ إلى الإضراب إلا على اعتباره آخر الوسائل المتاحة إذا تبين أن مصالحه تفوق مفسده، نظراً للضرر الناتج عنه، والقواعد الفقهية تنص على وجوب إزالة الضرر، ولكن مع مراعاة ضوابط معينة، ومن أهم تلك القواعد^(٢): لا ضرر ولا ضرار، والضرر يزال، ويتحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام، ودرء المفاسد أولى من جلب المصالح.

(١) موقع ملفات لبنانية: <http://www.lebanonfiles.com> / تاريخ المطالعة ٣٠ / ٠١ / ٢٠١٣ .

(٢) د. زيدان، عبد الكريم، الوجيز في شرح القواعد الفقهية في الشريعة الإسلامية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط ١، ١٤٢٢ هـ / ٢٠٠١ م، من ص ٨٥ حتى ص ٩٩ ضمناً.

٦- إنّ غالب الاقتصادات العربية والإسلامية تعاني من مشكلة التخلف الاقتصادي، وتسعى للخروج منها من خلال الدخول في عملية التنمية الاقتصادية الشاملة بهدف إشباع الحاجات الضرورية لشعوبها، وهذا الأمر يأخذ حكم الوجوب بالنسبة لكل شخص حسب موقعه^(١). وإنّ الإضراب يسهم في إعاقه عملية التنمية، وبالتالي قد يصبح وسيلة غير شرعية إن خرج عن الضوابط الشرعية لممارسته، لتعطيله حكمًا شرعيًا أخذ مرتبة الوجوب .

وأفضل أن تتم دراسة الحكم الشرعي للإضراب العمالي في كل بلد على حدة، وأن يكون ذلك من خلال عدّة فقهاء، نظرًا لأن طبيعة الفتوى المعاصرة تستدعي أن تكون الفتوى المرتبطة بالمسائل العامة كالإضراب العمالي صادرة عن "هيئة أو مجلس للفتوى"؛ نظرًا لوجود عنصر الاجتهاد الجماعي الذي تيسر أمر ظهوره في الوقت المعاصر؛ لكونه أكثر دقة وإصابة من الاجتهاد الفردي، ويمثل مرحلة لسدّ الفراغ الحاصل بسبب توقّف الإجماع، كما أنه ينظم الاجتهاد ويمنع توقّفه، وهو بالتالي أكثر إحاطة بالنوازل المعاصرة .

وبناءً عليه، فأرى أن هناك ضوابط شرعية نحتاجها لإصدار الحكم على الإضراب العمالي إباحة أو حظرًا، وتصب في خانة المحافظة على النظام العام للمجتمع، وهي

(١) مرعي ، محمد البشير فرحان ، الحاجات البشرية ؛مدخل إلى النظرية الاقتصادية الإسلامية ،دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث ، دبي ، الإمارات العربية المتحدة، ط١ ، ١٤٢٢ هـ / ٢٠٠١ م ، ص

تدور حول أسباب الإضراب ومقاصده وآلية تنفيذه وآثاره بعد التنفيذ، ويتمثل أهمها بالآتي :

- أن تكون أسباب الإضراب وأهدافه أو مقاصده مشروعة .
- أن تكون الجهة الداعية (نقابة العمال) إلى الإضراب مما تتمتع بالوعي الأخلاقي والثقافي الذي يساعدها على إيصال رسالة الإضراب بالحد الأدنى من الأضرار .
- أن تعتمد الإجراءات التي وضعتها الجهات المعنية بتنظيمه وفق ما تنص عليه القوانين المرعية الإجراء ولوائح نقابات الهيئات العمالية في حال وجودها .
- أن يكون وقته مؤقتًا بحدوده الدنيا ، وليس مفتوحًا .
- أن يغلب على الظن أنه سيؤتي ثمرته ؛ من حيث أن تكون الجهة التي يستهدفها الإضراب قادرة على تلبية طلبات المضربين .
- أن لا يكون الإضراب في المؤسسات التي لها خاصية معينة ، والتي تنتج السلع الضرورية (الطبقة العاملة في أفران الخبز) أو التي تنتج الخدمات الضرورية (موظفو وأطباء المستشفيات، وموظفو المطارات من عمال وإداريين ومضيفي وقائدي الطائرات في المطارات التي تديرها شركات من القطاع الخاص) .
- أن يلتزم المضربون بالقيم الأخلاقية الدينية أو الإنسانية - خلال التظاهرات أو الاعتصامات المصاحبة لعملية تنفيذه - في الخطابات الكلامية واليافوظات المعبرة عن أسباب الإضراب وغاياته .
- أن لا يصاحب عملية الإضراب في حال تنفيذه آثار سلبية تؤدي إلى إيجاد أضرار مادية كبيرة (كقطع الطرقات والدعوة إلى الاعتصامات والتظاهرات

- المعطلة للحياة الاقتصادية في المؤسسات العامة والخاصة، وأن تختار الأماكن المسهمة في إيصال رسالة المضربين إلى الجهة المقصودة بأدنى ضرر ممكن) .
- أن يغلب على الظن أنه ستتحقق من الإضراب مصلحة راجحة لا مرجوحة ؛ ومعنى آخر ألا يترتب على عملية الإضراب تحقيق أهدافه (الإضراب) من خلال إلحاق الضرر بعامة الناس؛ لأن الواقع أثبت -أحياناً- أنه قد تقرر زيادة في الأجور أو الرواتب وتؤدي إلى ارتفاع الأسعار ، الأمر الذي يلحق الضرر بعامة الناس، بما فيهم المستفيدون من تلك الزيادة لكونها تذهب لصالح ارتفاع الأسعار، وهنا يمكن القول أن الزيادة تحققت صورة من حيث ارتفاع رقم الأجر أو الراتب دون تحققها معنى؛ لأن تلك الزيادة أدت إلى ضعف القوة الشرائية بسبب ارتفاع الأسعار أو زيادة معدل التضخم النقدي .
 - أن تكون أضراره الاقتصادية بمستوياتها الدنيا .
 - أن لا يلجأ إليه إلا إذا سدّت الوسائل الأخرى المتاحة أمام الجهة الداعية إليه ؛كاللجوء إلى الجهات المستهدفة بالإضراب للحوار معها أو إلى وزير الوصاية (وزير العمل في بحثنا) لإدخاله كوسيط بين الطبقة العاملة والهيئات الاقتصادية، أو إلى هيئات معينة نصت عليها قوانين العمل لفض النزاعات العمالية، وإلا فإلى القضاء المختص في حال وجوده (وإلا فيجب أن يكون موجوداً).

تلك أهم الضوابط التي يجب أن تكون موجودة أو يغلب على الظن على بعضها أن تكون موجودة، والتي أعتبرها بمنزلة الضوابط العامة القابلة للتعديل لزيادة أو نقصاً بحسب حالة الإضراب في البلد موضوع الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها للقول بإباحة

الإضراب العمالي، نكوتها لا تفسد النظام العام للمجتمع، فإن احتل أحدها أو بعضها، فعندها يمكن عدّ الإضراب مكروهًا كراهة تحريمية أو محرّمًا على حسب نسبة أو معدل عدم توفر تلك الضوابط ونسبة إفسادها للنظام العام في مجتمع الإضراب. وبناءً عليه؛ يمكن اعتماد الضابط الآتي في إصدار الحكم على الإضراب العمالي إباحةً أو حظرًا ، وهو:

كلما كان معدّل الالتزام بضوابط الإضراب مرتفعًا؛ بمعنى أن المصالح متفوّقة على المفساد بشكل تصاعدي، كلما أمكن القول بجعل الحكم الشرعي للإضراب العمالي مباحًا أو مندوبًا أو واجبًا ، لكونه لا يفسد النظام العام لمجتمع الإضراب كثيرًا . وبالمقابل: كلما كان معدّل الالتزام بتلك الضوابط متدنّيًا ؛ بمعنى أن المفساد تتفوق على المصالح بشكل تصاعدي، كلما أمكن القول بجعل الحكم الشرعي للإضراب العمالي محظورًا حظر كراهة أو تحريم. فالحكم الشرعي مرتبط إذن بتلك الضوابط توفّرًا أو ندرة ، وما لها من أثر على النظام العام لمجتمع الإضراب من حيث الإفساد من عدمه .

المطلب الثاني

أثر الإضراب العمالي على عقد العمل

لا يستطيع أحد أن ينكر وقوع الإضراب في أرض الواقع بالنسبة للدول المشرّعة له ، والتي نصت عليه في دساتيرها وقوانين العمل فيها . وفي حال وقوع الإضراب من

قبل الطبقة العاملة ، فهل يعتبر ذلك مشروعًا لهم إذا كان له مبرراته ؟ وما أثر ذلك على عقد العمل !!؟ .

ما تقدّم بيانه يدفع إلى دراسة مسألتين مرتبطتين بالإضراب وأثرهما على عقد العمل ، وهما :

الأولى : مدى إمكانية عدّ " الإضراب شرطًا مقيدًا " لما يقتضيه عقد العمل !!؟ .

الثانية : مدى إمكانية عدّ " الإضراب عذرًا " يميز لرب العمل فسخ العقد مع العامل المضرب !!؟ .

الفرع الأول: الإضراب العمالي كشرط مقيد لمقتضى عقد العمل

الشروط التي يقتضيها العقد تدرج ضمن الشروط الصحيحة^(١) ، ومنها المرتبطة بعقد العمل من جهة العامل ، وتمثل بعدة صور ؛ منها تسليم العامل رب العمل منفعة ، وأن يكون أداء العمل على الوجه المعتاد حسبما يقرّه العرف والقانون . وبمقابل ذلك أن يقوم رب العمل بدفع أجره العامل خلال مدة العمل مشاهرة أو على حسب ما يتفق عليه ، وأن يقدم للعامل التأمينات الاجتماعية وتعويضات نهاية الخدمة وفق ما تنص عليه اللوائح القانونية المنظمة للعلاقات التعاقدية بين رب العمل والعمال . ولذلك نص قانون المعاملات المدنية الإماراتي الاتحادي رقم ٥ لسنة ١٩٨٠ في المادة ٩١٨ على وجوب التزام رب العمل والعامل بالتزاماتهما تجاه بعضهما

(١) د. زيدان ، عبد الكريم ، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية ، دار عمر بن الخطاب ، الإسكندرية ، مصر ، ص ٤٠٠ .

البعض. وهذا هو نصها: "على كل من صاحب العمل والعامل أن يقوم بالالتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة إلى جانب الالتزامات المبينة في المواد السابقة".
ولكن هل تعتبر مشاركة العامل في الإضراب حقًا أو شرطًا يقيد ما يقتضيه العقد على اعتباره أنه أحد الحقوق الممنوحة له ، وله أن يستعمله في الوقت الذي يرى ضرورة لذلك ؟

الإجابة تنطلق من فرضيتين من منظور الاقتصاد الإسلامي ؛ تقوم الأولى على عدّ الإضراب مشروعًا بضوابط من الناحية الفقهية كما توصلت إليه هذه الدراسة ، ويستأنس لتلك الفرضية بما تنص عليه دساتير بعض الدول وكذلك بعض قوانين العمل فيها^(١)، وعندها يمكن عدّ الإضراب من حقوق العامل التي تقيد الشروط التي يقتضيها العقد ولو لم يذكر ذلك في نص العقد ، ولا يستطيع رب العمل أن يفسخ العقد معه.

أما الفرضية الثانية فتقوم على عدّ الإضراب محظورًا، وهذا الأمر محتمل من الناحية الفقهية إذا فُقد ضابط أو أكثر من الضوابط المشترطة في الإضراب لكي يكون

(١) أبحاث بعض التشريعات العمالية في الدول العربية الإضراب ، ومنها قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، والذي أقر صراحة بحق العمال في الإضراب السلمي لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة بمواد منه (من المادة ١٩٢ وحتى المادة ١٩٥ ضمناً). وقد نصت المادة ١٩٢ منه على الآتي: "للعامل حق الإضراب السلمي ، وتكون ممارسته لمنظمتهم النقابية دفاعًا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك في الحدود وطبقًا للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

مباحًا^(١)، وعندها لا يستطيع العامل المشاركة في الإضراب لأنه ليس من الشروط التي يقتضيها العقد، فإن شارك فإنه يتعرض للفصل من العمل. فالمضرب عن العمل إذا أحل بواجباته الأساسية، وتغيب بدون عذر مشروع، فيجوز فسخ العقد معه حسب هذه الفرضية، لأنه ليس من الشروط التي يجوز أن تقيد مقتضيات العقد.

الفرع الثاني : الإضراب العمالي كعذر لفسخ عقد العمل

هل يمكن "عدّ الإضراب عذرًا لرب العمل" يميز له فسخ العقد؟ لم أجد من تحدّث من الفقهاء المعاصرين عن أثر الإضراب على عقد العمل من الناحية الفقهية على حسب ما أتيت لي من مراجع أو بحوث فقهية. وقد بحثت عن الأعذار المؤدية إلى فسخ عقد الإجارة لدراسة إمكانية إدخال الإضراب ضمن تلك الأعذار، حتى يجوز بالتالي لرب العمل فسخ العقد أو توقيف العقد خلال مدّة الإضراب، فلم أصل إلى نتيجة لاختلاف طبيعة الإضراب عن طبيعة الأعذار المبيحة للفسخ كما تحدّث عنها بعض الفقهاء^(٢)، والتي ترجع إلى المؤجر والمستأجر والعين المؤجرة، وتلك الأعذار التي تناوها الفقهاء كما ظهر لي مرتبطة بإجارة الأعيان. لكن يمكن الاستفادة

(١) من القوانين العربية المحظرة للإضراب؛ قانون العمل السعودي رقم ١٩٦٩/٢١، وقانون العمل الكويتي رقم ١٩٦٤/٢٨، وقانون العمل اليمني رقم ١٩٧٠/٥، وقانون العمل البحريني رقم ١٩٧٦/٢٣، وقانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠. ونصت تلك القوانين على حلّ النزاعات العمالية من خلال إحالتها إلى لجان، حيث تضمنت الصلاحيات الممنوحة لها في فضّها (للتوسع ينظر: ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ط١، ١٩٩٦، ص١٩٦-١٩٧).

(٢) د. الزحيلي، وهبه، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر، دمشق سوريا، ط ٢، ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٥ م، ج ٤، ص ٧٥٥ - ٧٥٦ - ٧٥٧.

منها في إجازة الأعمال، فمثال العذر المرتبط بالعامل المؤجر لنفسه إصابته بمرض يعجز بسببه عن متابعة عمله ، ومثال العذر المرتبط برب العمل المستأجر إصابته بالإفلاس، فيعجز بسببه عن متابعة عمله. مع الإشارة إلى أن إضراب العمال عن العمل في حق رب العمل قد يعدّ عذرًا له يبيح فسخ العقد، بسبب ما يتركه الإضراب من إخلال بالتزامات رب العمل مع عملائه. فإخلال العمال بالتزامهم مع رب العمل قد يؤدي إلى إخلال رب العمل بالتزاماته مع زبائنه، لاعتباره يؤثر على شرط رضئ رب العمل في استمرار العقد.

وبالتالي يمكن القول إننا نحتاج إلى دراسة مدى اعتبار الإضراب عذرًا يبيح فسخ العقد من قبل رب العمل إذا توقف العمال عن العمل من الناحية الفقهية والأمر في هذه المسألة يتبع حكم الإضراب؛ فإذا كان حكم الإضراب مباحًا بضوابط لتحقيق مقصد أو مطلب مشروع ، فلا مانع من اعتماد حكم القضاء المصري من الناحية الفقهية ، وإذا كان حكم الإضراب محظور لفقد ضابطًا من الضوابط المشتركة في الإضراب لكي يكون مباحًا، فلرب العمل فسخ العقد أو إيقافه خلال مدة الإضراب على حسب ما يرى من مصلحته ؛ لأن هناك إخلالًا بمحل الالتزام من طرف العامل خلال مدة الإضراب .



الخاتمة

توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- الإضراب العمالي من المسائل النازلة ، وهو دخيل على الحياة الاقتصادية في أغلب دولنا العربية والإسلامية، ولذلك لم يرد بشأنه حكم فقهي سابق، ولكن تصدى له بعض الفقهاء المعاصرين بالدراسة.
- يسهم معدّل الوعي "الثقافي والمهني" لدى الطبقة الداعية للإضراب ارتفاعًا وانخفاضًا في إصدار الحكم على الإضراب، فكلما كان هذا المعدل مرتفعًا ، كلما أمكن القول بإباحته ، والعكس صحيح .
- إنّ دراسة الإضراب العمالي من الناحية الفقهية لا يمكن أن تتم بمعزل عن الاطلاع على أضرار الإضراب من الناحية الاقتصادية وفوائده، نظرًا للآثار السلبية التي يتركها الإضراب على الحياة الاقتصادية، وإن كان لا يمكن نكران فوائده أحيانًا.
- لا يمكن النظر إلى الإضراب على أنه وسيلة شرعية لتحقيق مقصد شرعي كما يقول علماء المقاصد دون النظر إلى الأضرار والفوائد المترتبة على الإضراب في بعدها الاقتصادي.
- ترجّح عند الباحث أنّ الإضراب العمالي مباح بضوابط من الناحية الشرعية كحكم عام شرعي عام، على أنه يجب دراسة حكمه في كل بلد على حدة من حيث مراعاة الضوابط الشرعية المرتبطة بتنفيذه من عدمها، وعندها يمكن أن تعتريه الأحكام الشرعية التكاليفية الخمسة .

- إذا توصل الحكم الشرعي في مجتمع الدراسة إلى أن الإضراب العمالي محظور، وشارك العامل فيه، يجوز عندها لرب العمل أن يفسخ العقد مع العامل أو العمال المضربين، إذا ترتب على ذلك ضرر لحقه .
- إذا توصل الحكم الشرعي في مجتمع الدراسة إلى أن الإضراب مباح ضمن ضوابط ، فيمكن عدّ الحق بالمشاركة في الإضراب في هذه الحالة من الشروط التي تقيّد العقد ولو لم ينص على ذلك فيه.

أما بالنسبة للتوصيات فيتمثل أهمها بالآتي:

يوصي الباحث النقابيّ العامل بعدة أمور أهمها الآتي:

- أن يعلم بأنّ دوره في الكون إعماراه وليس غير ذلك.
- أن يعلم بأنّ الله سبحانه وتعالى خلقه لاستثمار وقته بإفادة نفسه وأسرته ومجتمعه وأمته.
- يوصي الباحث مجالس إدارات النقابات العمالية على اختلاف أنواعها بعدة أمور أهمها الآتي:
- اعتماد الأساليب الشرعية وفق تراتبية معينة، تؤدي إلى تحسين ظروف المنتسبين إليها، على أن يكون الإضراب آخرها في حال توقّف ضوابطه الشرعية المؤدية إلى القول بإباحته .
- اعتماد أسلوب التفاوض والحوار مع الجهات المعنية بتحسين ظروف المنتسبين إليها .

- يوصي الباحث أرباب العمل من أصحاب الهيئات الاقتصادية بالسعي الدائم لإنصاف الطبقة العاملة وتحسين ظروفها على جميع المستويات .
- يوصي الباحث السلطة التنفيذية الحاكمة بعدة أمور ؛ أهمها الآتي:
- السعي الدائم لتحقيق الراتب الأمثل للقطاع العمالي إذا كانت القدرة المالية للهيئات الاقتصادية قادرة على ذلك .
- التصدي الدائم لحلّ المشاكل الاقتصادية المؤدية إلى بروز مشكلة التضخم النقدي ، والتي تؤدي بالتالي إلى تآكل القوة الشرائية لدخول العمال.
- يوصي الباحث السلطات التشريعية المشرعة للإضراب العمالي (وتلك غير المشرعة له) في دول العالم العربي والإسلامي بالسعي إلى تعديل "المواد القانونية النافذة بشأن الإضراب" (أو صياغة مواد قانونية تشرّع الإضراب) بما يتوافق مع الضوابط الشرعية التي توصل إليها البحث .



المصادر والمراجع

أولاً : على صعيد المصادر والمراجع

- ١- القرآن الكريم .
- ٢- إبراهيم، غسان محمود/ قحف، منذر، الاقتصاد الإسلامي علم أو وهم ، دار الفكر، دمشق سورية ، ١٤٢٠هـ / ٢٠٠٠م.
- ٣- الأمانة العامة للأوقاف بالشارقة ، فتاوى اللجنة الدائمة للفتوى في إمارة الشارقة، ط ١ ، ١٤٣٣ هـ / ٢٠١٢ م.
- ٤- البورنو ، محمد صدقي، الوجيز في إيضاح قواعد الفقه الكلية ، مؤسسة الرسالة، بيروت ، لبنان ، ط ٤ ، ١٤١٦ هـ / ١٩٩٦ م.
- ٥- ابن تيمية ، أحمد ، الفتاوى ، لا ذكر للدار ولا للبلد، ط ١ ، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م.
- ٦- جبر، محمود سلامة، الحماية القانونية للأجور وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، مصر، ٢٠٠٧.
- ٧- حماد، نزيه، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء ، دار القلم، دمشق، سوريا، ط ١ ، ١٤٢٩ هـ / ٢٠٠٨ م.
- ٨- الرازي ، مختار الصّحاح، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان ، ط ١ ، ١٤١٩ هـ / ١٩٨٩ م.
- ٩- رابعة، عدنان محمد يوسف، نظرية الأجور في الاقتصاد الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الشريعة، جامعة اليرموك ، ١٤١٩ هـ / ١٩٩٩ م.
- ١٠- الزحيلي، محمد، مقاصد الشريعة...أساس حقوق الإنسان، فصل من كتاب: حقوق الإنسان محور مقاصد الشريعة مؤلف بالاشتراك مع د.الريسوي ، أحمد / ود.شبير، محمد عثمان، كتاب الأمة، العدد ٨٧، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، قطر، ١٤٢٣ هـ / ٢٠٠٢ م.

- ١١- الزحيلي، وهبه، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر، دمشق سوريا، ط ٢، ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٥ م.
- ١٢- ابن زنجويه، حميد، الأموال، تحقيق شاكر ذيب فياض، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، الرياض، ط ١، ١٤٠٦ هـ / ١٩٨٦ م.
- ١٣- أبو زهرة، محمد، أصول الفقه، دار الفكر العربي، لا ط. لا ت.
- ١٤- زيدان، عبد الكريم، حقوق الأفراد في دار الإسلام، مؤسسة الرسالة، دمشق، سورية، ط ٢، ١٩٨٨.
- ١٥- زيدان، عبد الكريم، المدخل لدراسة الشريعة الإسلامية، دار عمر بن الخطاب، الإسكندرية، مصر.
- ١٦- زيدان، عبد الكريم، الوجيز في شرح القواعد الفقهية في الشريعة الإسلامية، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط ١، ١٤٢٢ هـ / ٢٠٠١ م.
- ١٧- السعيد، صادق مهدي، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، سلسلة البحوث والدراسات، منظمة العمل العربية، القاهرة، مصر، العدد ٦، ١٩٨٣ م.
- ١٨- الشاطبي، إبراهيم بن موسى، الموافقات في أصول الشريعة، تحقيق عبد الله دراز، دار المعرفة، بيروت، لبنان.
- ١٩- الطعيمات، هاني سليمان، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق، عمان، الأردن، ط ١، ٢٠٠١.
- ٢٠- العبادي، عبد السلام، الأحوال الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة وصور التغير في العالم الإسلامي، مؤسسة آل البيت، عمان، الأردن، ١٤٠٤ هـ / ١٩٨٤ م.
- ٢١- أبو عبيد، القاسم بن سلام، كتاب الأموال، لا ذكر للدار، لا ط. لا ت.
- ٢٢- العتيبي، سعود بن عبد العلي بن بارود، الموسوعة الجنائية الإسلامية المقارنة بالأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض، السعودية، ١٤٢٤ هـ / ٢٠٠٣ م.

- ٢٣- العجوز، ناهد، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ط ١، ١٩٩٦.
- ٢٤- عفر، محمد عبد المنعم، الاقتصاد الإسلامي؛ الاقتصاد الجزئي، دار البيان العربي، جدة، السعودية، ط ١، ١٤٠٥هـ / ١٩٨٥م.
- ٢٥- عوض الله، زينب حسين، مبادئ علم الاقتصاد، الدار الجامعية، بيروت، لبنان، لا ط. لا ت.
- ٢٦- الغزالي، محمد، المستصفى من علم الأصول، تحقيق د. حمزة زهير حافظ، لا ذكر للدار ولا للبلد، لا ط. لا ت.
- ٢٧- القرافي، أحمد بن إدريس، كتاب الفروق (أنوار البروق على أنواع الفروق). تحقيق د. محمد أحمد سراج ود. علي جمعة محمد، ط ١، دار السلام، القاهرة، مصر، ١٤٢١هـ / ٢٠٠١م.
- ٢٨- القشيري النيسابوري، مسلم، صحيح مسلم، دار الجليل، بيروت، لبنان / دار الآفاق، بيروت، لبنان، لا ط. لا ت.
- ٢٩- ابن القيم، محمد بن أبي بكر، إعلام الموقعين عن رب العالمين. ط ١، دار ابن الجوزي، الدمام، السعودية، ١٤٢٣هـ.
- ٣٠- ابن القيم، محمد بن أبي بكر، الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ط ١، ١٤١٥هـ / ١٩٩٥م.
- ٣١- المرزوقي، إبراهيم عبد الله، حقوق الإنسان في الإسلام، ترجمة محمد حسين مرسي، المجمع الثقافي، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة، ط ٣، ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م.
- ٣٢- مرطان، سعيد سعد، مدخل للفكر الاقتصادي في الإسلام، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، ط ٢، ١٤٢٥هـ / ٢٠٠٤م.
- ٣٣- مرعي، محمد البشير فرحان، الحاجات البشرية؛ مدخل إلى النظرية الاقتصادية الإسلامية، دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ط ١، ١٤٢٢هـ / ٢٠٠١م.

- ٣٤- المصاورة ، هيثم حامد، التشريع العمالي الإسلامي ؛دراسة موازنة بقوانين الدول العربية ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ،مصر، ٢٠١٠.
- ٣٥- المصري، رفيق، أصول الاقتصاد الإسلامي، دار القلم ، دمشق، ط ٤ ، ١٤٢٦ هـ / ٢٠٠٥ م.
- ٣٦- مصطفى، أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى: ، ٢٠٠٩.
- ٣٧- ابن منظور، جمال الدين أبو الفضل محمد بن مكرم ، لسان العرب ، دار صادر، بيروت ، لبنان ، ١٩٩٢ .
- ٣٨- نعمان، فكري أحمد ، النظرية الاقتصادية في الإسلام ، المكتب الإسلامي ، بيروت، لبنان ، ط ١ ، ١٤٠٥ هـ / ١٩٨٥ م.
- ٣٩- هيكل، عبد العزيز، أساليب التحليل الاقتصادي ، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان.
- ٤٠- يوسف، محمد حسن ، قاموس المصطلحات الاقتصادية ، لا ذكر للدار ، لا ط . لا ت.
- ثانيًا : الدراسات والمقالات المنشورة إلكترونياً
- ١- آل سيف، عبد الله بن مبارك، حكم الإضراب عن الطعام في الفقه الإسلامي، ١٤٢٧ هـ. والدراسة منشورة على موقع شبكة الألوكة: www.alukah.net .
- ٢- الخليمي، لؤي محمد سعيد توفيق، الأحكام الشرعية للإضراب في المهن الإنسانية، رسالة ماجستير بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، كلية الشريعة والقانون، قسم الفقه المقارن، ١٤٣١ هـ / ٢٠١٠ م، كتاب إلكتروني ، والرسالة منشورة على موقع مكتبة الجامعة. <http://library.iugaza.edu.ps/thesis>
- ٣- زيدان، عبد الكريم، الإضراب، محاضرة منشورة على موقع " ملتقى أهل الحديث" www.ahlalhdeth.com
- ٤- السوسي ، ماهر أحمد ، حكم الإضراب عن العمل في الإسلام، منشور على صفحته الشخصية في موقع الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين:

٥- الشايجي ، عبدالرزاق خليفة، استدلالات أصولية في إثبات جواز الإضرابات والاعتصامات والمهرجانات الخطائية والمسيرات السلمية،

[http://demonstrations2.blogspot.com./](http://demonstrations2.blogspot.com/)

٦- محمود، أحمد ، فقهاء:الاعتراض السلمي على الحاكم جائز، وهو مقال أعده بعد استفتاء عدد من الفقهاء المصريين المعاصرين .www.onislam.net.

٧- النجدي، محمد الحمود ، حكم الإضراب عن العمل لتحقيق بعض المطالب للعامل أو تحسين بعض الأوضاع ،www.al-athary.net.

