



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الإسلامية
قسم الشريعة



أحكام النقابات العمالية بين الشريعة والقانون

مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في العلوم الإسلامية – تخصص : شريعة وقانون

إشراف الدكتور:

- زيان سعيدي

إعداد الطالب :

- محمد كعكاع

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. نور الدين مناني	محاضر (أ)	الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
د. زيان سعيدي	محاضر (أ)	الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
د. محمد العربي ببوش	محاضر (ب)	الشهيد حمه لخضر الوادي	ممتحنا

السنة الجامعية: 1445-1446هـ / 2023-2024م



الملخص

في هذا البحث الموسوم بأحكام النقابات العمالية بين الشريعة والقانون تطرقنا إلى نشأة النقابات وتطورها التاريخي بداية من ظهورها في العصر الإسلامي ثم في أوروبا نتيجة قيام الثورة الصناعية وأخيرا في الجزائر قبل وبعد التعددية الحزبية ، ثم وضعنا فروضا لنشأة النقابة في الإسلام مع توضيح وسائل عملها السلمية وغير السلمية ، بعد ذلك تطرقنا إلى مشروعية العمل النقابي وأحكام لجوء النقابات إلى الإضراب ثم أوضحنا الضوابط الشرعية والقانونية المتعلقة بولي الأمر في تقييد عمل النقابات وتعلقها بالنظام العام وأخيرا حددنا مصادر العمل النقابي وضمائنه في الفقه الإسلامي والقانون، وتوصلنا فيما بعد إلى أهم النتائج من بينها: أن النقابات كانت موجودة عند المسلمين ولو لم تكن بمفهومها المعاصر، لكن مقومات النقابة المعاصرة موجودة فيها، وأن الفقه الإسلامي أقر العمل النقابي بما في ذلك الإضراب وفق ضوابط معتبرة شرعا.

Summary

In this research marked by the provisions of trade unions between Sharia and the law, we touched upon the formation and historical development of trade unions beginning with their emergence in the Islamic era and then in Europe as a result of the industrial revolution and finally in Algeria before and after multiparty and then we set forth the union's establishment in Islam with clarification of its peaceful and non-peaceful means of operation, We then discussed the legality of trade union work and the provisions on trade union recourse to strike action. We then outlined the legal and legal regulations relating to the guardian of the order in restricting the operation of trade unions and their relevance to public order. Finally, we identified the sources and guarantees of trade union action in Islamic jurisprudence and law. We later arrived at the most important results, including: that unions existed among Muslims, even if they were not in their contemporary sense, but the elements of a contemporary union are present in them, and that Islamic jurisprudence approved union work, including strikes, in accordance with controls considered by Sharia.

الإهداء

إلى الذين قال فيهم ربنا : ﴿ وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ
أَرْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴾ [الإسراء : 24]

إلى روح والدي الطاهرة عليه من الله الرحمة والمغفرة، إلى والدي الغالية كشف الله عنها
الضر وهو أرحم الراحمين.

إلى زوجتي التي تحملت معي الكثير، إلى أبنائي: بثينة، خديجة، لبنى، حليلة السعدية،
أم كلثوم، فاطمة الزهراء، أسماء، أحمد ياسين. إلى إخوتي وأبنائهم، إلى أحفادي .
إلى مشايخنا ومعلمينا عبر المسار الدراسي، إلى الزملاء في الدفعة (2024/2019) ،
إلى الزملاء في العمل .

إلى كل عضو قي نقابة مخلص في عمله يبتغى من الله الأجر و الثواب حمل على عاتقه
الدفاع عن المظلومين بغية تحقيق مطالبهم ونيل حقوقهم.

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع .

شكر وتقدير

الحمد لله الذي يسر وسهل وأعان وأوصل إلى هذا المقام، وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت وإليه أنيب.

الشكر موصول إلى كافة أساتذة كلية العلوم الإسلامية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي الذين تعلمنا على أيديهم ، مختلف العلوم الشرعية والقانونية خلال مرحلتي الليسانس والماستر. وأخص بالذكر منهم الدكتور: زيان سعيدي المشرف على مذكرتي ، والذي لم ييخل علي بتصوياته واقتراحاته، فجزاه الله عني خيرا .

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد لإنجاز وإتمام هذا البحث خصوصا: إدارة الكلية، المكتبة المركزية، مكتبة الحقوق، إقامة موساوي.

لكم مني جميعا كل التقدير والاحترام.

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والعاقبة للمتقين ولا عدوان إلا على الظالمين وأصلي وأسلم على المبعوث على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا ونبينا مُحَمَّد وعلى آله وصحبه أجمعين.

شكلت النقابات العمالية قديما وحديثا محور اهتمام رجال السياسة والقانون، لما لها من تأثير على الطبقة العاملة، في الدفاع عن حقوقها ومصالحها وما تملكه من وسائل الضغط على الحكومات. ومن أهم ما تسعى إليه الشريعة الإسلامية ضمن المبادئ العامة من نصرة المظلوم وتحقيق العدل، وتكريس الشورى فقد تضافرت النصوص من القرآن والسنة لتبينها، ولمكانة هذه الغاية النبيلة التي ليست مطلبا شرعيا فحسب بل هي مشترك إنساني للبشرية جمعاء، سعت القوانين المختلفة لإقرارها وحمايتها على غرار ممارسة الحق النقابي.

وللنقابات العمالية أحكاما ينبغي إدراكها سواء تعلق الأمر بالشريعة أو القانون وتبرز أهمية دراسة هذا

الموضوع فيما يلي:

- معرفة الإطار الشرعي والقانوني لنشاط النقابات العمالية
- بيان مدى الثبات والمرونة في الفقه الإسلامي الذي لا يقف جامدا أمام مستجدات العصر، فالفقه الإسلامي يحاكي الواقع الذي نعيشه.
- تزايد الحركة النقابية في الجزائر وتطور نشاطها المرتبط بالحركات الاحتجاجية والإضرابات ومدى انسجامه مع الفقه الإسلامي والقانون.

كل ذلك يجعلنا نحاول الإمام بالموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما مدى توافق أحكام النقابات العمالية مع الفقه الإسلامي و القانون ؟ وتتضمن الإشكالية

الرئيسية تساؤلات فرعية أهمها :

- ما مدى مشروعية العمل النقابي والإضراب في الفقه الإسلامي ؟
- ما مدى سلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابة ومنعه ؟
- ما وسائل عمل النقابة ومدى تعلقها بالنظام العام ؟

مع العلم أنني تطرقت في هذا البحث إلى القانون الجزائري رقم: 02/23 المؤرخ في 2023/04/25

المتضمن ممارسة الحق النقابي .

أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار موضوع أحكام النقابات العمالية بين الشريعة والقانون لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

الأسباب الموضوعية: إن تناول موضوع أحكام النقابات العمالية الناتج عن التحول الديمقراطي في الجزائر لم يخل باهتمام الباحثين، كما أنه من المواضيع البالغة الأهمية لدى الطبقة العاملة تبعا للتغيرات السياسية الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها العالم.

الأسباب الذاتية: الموضوع تم اقتراحه من طرف الإدارة وبحكم الوظيفة أثار لدي شغف حب الإطلاع من خلاله أردت جمع متفرق وترتيب مختلط والوصول لوضع تصور وجود نقابة في الإسلام لها قواعدها وضوابطها الشرعية التي تستند عليها.

الدراسات السابقة:

- أغلب الدراسات التي تناولت الموضوع هي دراسات قانونية، ويمكن ذكر البعض منها:
- الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير للباحثة مناصرة سميحة، جامعة الحاج لخضر باتنة (2012/2011)، حيث تمحور البحث حول مصادر الحرية النقابية بالإضافة إلى الضمانات والآليات لحماية الحرية النقابية والقيود المفروضة عليها .
 - الحرية النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر، تونس، المغرب للباحث محمد مسيكة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3 (2014/2013). تطرق الباحث فيه إلى طبيعة اختلاف الأنظمة في بلدان المغرب العربي والتي انعكست على الحرية النقابية من حيث العلاقة بماته الأنظمة ، وكذا الضمانات المقررة للنقابات في هاته الدول.
 - المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، للباحثة مزاري أحلام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي جامعة وهران (2012/2011). حيث تطرقت الباحثة إلى المشاركة المباشرة وغير المباشرة للعمال في تسيير الهيئة المستخدمة بالإضافة إلى حق الإضراب .
 - أما الدراسات التي تناولت الموضوع من الجانب الشرعي فهي قليلة مقارنة بالجانب القانوني ومنها:
 - أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر للباحث محمد جمال الأسمر وهو بحث مقدم لاستكمال الحصول على شهادة الماجستير من الجامعة الإسلامية بغزة، أكتوبر 2017، حيث أفاض وأسهب صاحبها في الموضوع متطرقا إلى مجموعة من الأحكام المتعلقة بالنقابات.
 - نوازل حقوق الأجير، دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري للباحث فؤاد شراد، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الإسلامية، جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة (2024/2023) حيث خصص الباحث فصلا تحدث فيه عن نازلة الحق في ممارسة الحق النقابي ونازلة الحق في الإضراب والامتناع عن العمل.

أهداف البحث:

يرتكز البحث في هذا الموضوع على جملة من الأهداف أهمها:

- بيان قواعد تنظيم النقابات وتأسيسها في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي
- التأصيل الشرعي لعمل النقابات ووسائل عملها
- تحديد الضمانات الشرعية والقانونية للعمل النقابي
- بيان الضوابط الشرعية في تحديد سلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابات

المنهج المتبع: استخدمت في معالجي لهذا البحث المناهج التالية:

المنهج الاستقرائي: من خلال تتبع الأدلة والنصوص من الكتاب والسنة التي لها علاقة بالموضوع وكذا

أقوال العلماء المختلفة التي تناولت أحكام النقابات من مراجعها المعتمدة.

المنهج التحليلي: تم توظيف هذا المنهج من خلال تحليل أقوال العلماء والرد عليها واختيار القول

الراجح منها.

المنهج المقارن: اعتمدت هذا المنهج نظرا لطبيعة الدراسة التي تحتم ذلك من خلال المقارنة والمقاربة

بين أقوال فقهاء الشريعة وفقهاء القانون.

منهجية البحث: التزمت خلال مسار البحث المنهجية التالية حيث:

- ذكر رقم الآية والسورة ضمن المتن في البحث
- تم تخريج الأحاديث من كتب الحديث المعتمدة، بالنسبة للأحاديث التي خرجها البخاري ومسلم اكتفيت بذكر الكتاب ثم الباب ورقم الحديث والصفحة والجزء، أما بقية الأحاديث فقد ذكرت المصادر التي ذكرت الحديث ودرجته.
- بالنسبة للكتب: أذكر في الهامش مؤلف الكتاب، الكاتب، تحقيق، دار النشر، الجزء، دار الطبع، سنة الطبع، الصفحة.
- بالنسبة للمجلات العلمية والبحوث الأكاديمية: أذكر عنوان المقال أو الدراسة، صاحبها، الدرجة العلمية، المجلد أو الجامعة، السنة، العدد، الصفحة.
- بالنسبة لمواقع الشبكة العنكبوتية: أذكر المقال، صاحب المقال، موقع المقال على الشبكة، تاريخ التصفح، وقت التصفح.

صعوبات الدراسة: تكمن صعوبة الدراسة في قلة المراجع التي تناولت الموضوع من الجانب الشرعي

المتخصص.

خطة البحث: اعتمدنا في هذا البحث على خطة تتكون من ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: حقيقة النقابات العمالية ونشأتها ضمن ثلاثة مطالب

المطلب الأول: مفهوم النقابات العمالية

المطلب الثاني: نشأة النقابات العمالية وتطورها

المطلب الثالث: تصنيف النقابات العمالية وأهدافها

المبحث الثاني: قواعد تنظيم النقابات وتأسيسها في الفقه الإسلامي ويضم هذا المبحث ثلاثة مطالب كذلك.

المطلب الأول: الشروط الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة

المطلب الثاني: فروض وجود النقابة في الإسلام

المطلب الثالث: وسائل عمل النقابة

المبحث الثالث: مصادر وأحكام العمل النقابي في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي والمتكون من

خمسة مطالب:

المطلب الأول: مصادر العمل النقابي في الفقه والقانون

المطلب الثاني: مدى مشروعية العمل النقابي في الفقه الإسلامي

المطلب الثالث: أحكام لجوء النقابات إلى الإضراب

المطلب الرابع: عمل النقابة وأثره على سلطة ولي الأمر وفكرة النظام العام

المطلب الخامس: ضوابط وضمانات العمل النقابي في الفقه والقانون

خاتمة

المبحث الأول

ماهية النقابات العمالية ونشأتها

المطلب الأول :

مفهوم النقابات العمالية

المطلب الثاني:

نشأة النقابات العمالية وتطورها

المطلب الثالث:

تصنيف النقابات العمالية وأهدافها

المبحث الأول: ماهية النقابات العمالية ونشأتها

إن محاولة فهم مصطلح النقابات العمالية يقودنا بالضرورة إلى العودة إلى نشأتها وتطورها عبر العصور، الأمر الذي من خلاله يمكننا من معرفة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة عبر فترات زمنية تبلور من خلالها هذا المصطلح ليصبح على ما هو متعارف عليه اليوم وهذا ما سيتم تناوله من خلال هذا المبحث حيث نتطرق ضمن المطلب الأول إلى المفهوم، وإلى النشأة والتطور ضمن المطلب الثاني وفي المطلب الثالث إلى تصنيف النقابات وأهدافها.

المطلب الأول: مفهوم النقابات العمالية

من خلال هذا المطلب سنحدد المفهوم بشكل دقيق لمصطلح النقابات العمالية وذلك من خلال التعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي.

أولا : النقابة في اللغة :

يتضح من خلال استقراء كتب اللغة بخصوص النقابة بأنها تدور حول المعاني التالية:

المعنى الأول: الكفالة والضمان، ومنه فهو شاهد القوم وضمينهم⁽¹⁾.

المعنى الثاني: البحث والتفتيش، ومنه وهو كالعريف على القوم، المقدم عليهم، الذي يتعرف أخبارهم، وينقب عن أحوالهم أي يفتش⁽²⁾.

المعنى الثالث: الرئاسة، وقيل: التقيب الرئيس الأكبر⁽³⁾.

ثانيا: النقابة في الاصطلاح:

عند استعراض تعريفات النقابة لوحظ بأنها تتركز على عناصر أساسية هي :

- النقابة تنظيما إراديا يتكون بطريقة حرة مستقلة⁽⁴⁾.

(1) ابن منظور، لسان العرب، ج 1، ط:3، بيروت، دار صادر، 1414هـ، ص 770 و ابن فارس، مقاييس اللغة،

ج5، لا، ط، لا، م: دار الفكر، 1399هـ/1979م، ص 466

(2) ابن منظور، المرجع نفسه

(3) ابن فارس، المرجع نفسه

(4) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 45

- من مهام النقابة تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وتحسين أوضاعهم⁽¹⁾.
- التجمع وهو رمز قوة العمال عند المطالبة بحقوقهم⁽²⁾.

ثالثا: التعريف اللقي للنقابة العمالية :

نورد بعض تعريفات الفقه القانوني للنقابة العمالية:

- 1 هي "هيئة أو جمعية أو إتحاد يمثل مجموع العاملين في صناعة أو مهنة أو مشروع صناعي ويملك التعبير عن رغباته وآماله ويعمل على تحقيق أهداف اقتصادية"⁽³⁾.
- 2 بأنها "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها، وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"⁽⁴⁾.
- 3 - عبارة عن "تنظيم أو تجمع قانوني إجباري يضم أشخاصا يمارسون مهنة واحدة أو مهن متقاربة سواء كانوا موظفين أو أجراء، أو يعملون لحسابهم الخاص، ويهدف إلى تنظيم شؤون المهنة أعضائه والتعبير عن إرادتهم"⁽⁵⁾.

عند استقراء التعريفات الاصطلاحية يلاحظ بأنها أغلبها تتشابه من حيث تمثيلها للعمال والدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية، ويفترض أن النقابة عندما تدافع عن مصلحة العامل لا تحمل الدفاع عن مصلحة المؤسسة، حتى لا تطغى مصلحة على أخرى. كما يتضح التقارب في مفهوم النقابة بين التعريفات سواء من الناحية اللغوية أو الاصطلاحية، ويمكن تعريفها بأنها: "تنظيم حر يخضع للقانون يمثل العمال المنتسبين إليه، يدافع عن حقوقهم ويعمل على تحسين أوضاعهم المهنية وترقية مستواهم المادي والاجتماعي".

لم يتطرق المشرع الجزائري كعادته لتعريف النقابة، وإنما أوضح الهدف من إنشائها وذلك من

(1) محمد منير سعد الدين، النقابات عند المسلمين، التراث العربي، ع47، أبريل 1992، ص56

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر (رسالة ماجستير في الفقه المقارن) كلية الشريعة، الجامعة الإسلامية بغزة، أكتوبر 2017 م/ 1439 هـ، ص 10

(3) محمد منير سعد الدين، النقابات عند المسلمين، مرجع سابق، ص57

(4) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص46

(5) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي مرجع سابق، ص 10

خلال نص المادة 16 "تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة (1)".

المطلب الثاني: نشأة النقابات العمالية وتطورها

شهد منتصف القرن الثامن عشر للميلاد ظهور أول نقابة في العصر الحديث، كرد فعل للثورة الصناعية التي عرفت أسوأ ظروف استغلال للعمال. فهل عرف الفقه الإسلامي قبل ذلك هذا النوع من التنظيمات ؟

الفرع الأول: نشأة النقابة في العصر الإسلامي

لم يعرف التاريخ الإسلامي هذا النوع من التشكيلات النقابية المعاصرة، التي تقوم بالدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم بل حتى لفظ (نقابة) لم يظهر إلا في منتصف القرن الخامس الهجري على لسان الإمام الماوردي في الأحكام السلطانية، والتي لا تعبر عن المفهوم الحالي للنقابة، وإنما كانت تختص بنوع آخر للنقابة في ذلك العصر على غرار نقابة الأشراف.

أولاً: نقابة الأشراف (ذوي الأنساب): كان إنشاء هذا النوع من النقابات عند المسلمين قديماً لكن ليس بمفهوم النقابة الحديث ، فإنها لم تقم بمهام النقابة المعروفة الآن (2) وقد وضعت هذه النقابة عند المسلمين لصيانة ذوي الأنساب الشريفة عن ولاية من لا يكافئهم في النسب ، وكان يولى النقيب على ذوي الأنساب إما من الخليفة ، أو ممن فوض الخليفة إليه ذلك ، أو من نقيب عام الولاية يستخلف نقيباً خاصاً بالولاية ، وكان يولى على كل طائفة من ذوي الأنساب نقيباً من أجلهم بيتاً ، ومن أكثرهم فضلاً ، ممن تكون له مكانة بين ذوي نسبه فيسرعوا إلى طاعته (3).

وقد أوضح الماوردي مهام النقابة قائلاً :

(1) المادة (16) من القانون 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي ، العدد 29 ، 2 ماي 2023

(2) محمد منير سعد الدين، النقابات عند المسلمين، المرجع السابق، ص56

(3) الماوردي، الأحكام السلطانية ، ج1، ط، لا.م: القاهرة ، دار الحديث، ص155

أحدها: حفظ أنسابهم من داخل فيها وليس منها، أو خارج عنها وهو منها، فيلزمه حفظ الخارج منها كما يلزمه حفظ الدّاخل فيها؛ ليكون النّسب محفوظا على صحّته معزّوا إلى جهته. **والثاني:** تمييز بطونهم ومعرفة أنسابهم، حتّى لا يخفى عليه منهم بسنوات، ولا يتداخل نسب في نسب، ويثبتهم في ديوانه على تمييز أنسابهم.

والثالث: معرفة من ولد منهم من ذكر أو أنثى فيثبته، ومعرفة من مات منهم فيذكره حتّى لا يضيع نسب المولود إن لم يثبته، ولا يدّعي نسب الميّت غيره إن لم يذكره. **والرّابع:** أن يأخذهم من الآداب بما يضاوي شرف أنسابهم وكرم محدّدهم؛ لتكون حشمتهم في النّفوس موفورة، وحرمة رسول الله -صلى الله عليه وسلّم- فيهم محفوظة. **والخامس:** أن ينزّههم عن المكاسب الدّنيئة، ويمنعهم من المطالب الخبيثة، حتّى لا يستقلّ منهم مبتذل، ولا يستضام منهم متذلّل.

والسادس: أن يكفّهم عن ارتكاب المآثم، ويمنعهم من انتهاك المحارم؛ ليكونوا على الدّين الذي نصره أغير، وللمنكر الذي أزالوه أنكر، حتّى لا ينطلق بدمهم لسان، ولا يشنأهم إنسان. ويتابع الإمام الماوردي توضيح مهام نقابة الأشراف قائلا :

والسابع: أن يمنعهم من التسلّط على العامّة لشرفهم، والتشطّط عليهم لنسبهم، فيدعوهم ذلك إلى المقت والبغض، ويبعثهم على المناكرة والبعد، ويندبهم إلى استعطاف القلوب وتأليف النّفوس، ليكون الميل إليهم أوفى والقلوب لهم أصفى.

والثامن: أن يكون عوناً لهم في استيفاء الحقوق حتّى لا يضعفوا عنها، وعونا عليهم في أخذ الحقوق منهم حتّى لا يمنعوا منها؛ ليصيروا بالمعونة فهم منتصفين، وبالمعونة عليهم منصفين، فإنّ عدل السّيرة فيه إنصافهم وانتصافهم.

والتاسع: أن ينوب عنهم في المطالبة بحقوقهم العامّة في سهم ذوي القرى في الفيء والغنيمة الذي لا يختصّ به أحدهم، حتّى يقسّم بينهم بحسب ما أوجبه الله تعالى لهم⁽¹⁾.

(1) الماوردي ، الأحكام السلطانية ،مرجع سابق ،ص 156

والخادي عشر: أن يقوم ذوي المفوات منهم فيما سوى الحدود بما لا يبلغ به حدًا، ولا ينهر به دما، ويقل ذو الهيئة منهم عثرته، ويغفر بعد الوعظ زلّته.

والثاني عشر: مراعاة وقوفهم بحفظ أصولها وتنمية فروعها، وإذا لم يردّ إليه جبايتها راعى الجبابة لها فيما أخذوه، وراعى قسمتها إذا قسّموه، وميّز المستحقّين لها إذا خصّت، وراعى أوصافهم فيها إذا شرطت، حتّى لا يخرج منهم مستحقّ ولا يدخل فيها غير محق⁽¹⁾.

ما يستخلص من هذه المهام المتعددة لنقابة ذوي الأنساب والذي يمكن اعتباره سنداً ومرجعاً للنقابات في عصرنا الحالي، هو ما أشار إليه الماوردي ضمن المهام الثامن والتاسع، ومما يظهر مدى الاهتمام بالنقابة في ذلك الوقت النظام القضائي الذي كان متبعاً للفصل في المنازعات التي تحصل بين ذوي الأنساب، حيث يختص النقيب بالنظر في القضايا التي تحدث بينهم ولا يحق للقاضي النظر فيها، ويحق للنقيب والقاضي النظر في أحكامهم التي لا تختص بنظر النقيب وحده بحكم عموم ولاية القاضي وخصوص ولاية النقيب في النظر في قضاياهم فأيهما حكم في تنازعهم نفذ حكمه.

يظهر مما سبق أن مفهوم النقابة كان موجوداً عند المسلمين وإن لم يكن بمفهومه المعاصر، لكن مقومات النقابة المعاصرة موجودة فيها من اختيار النقيب ومهام النقابة والنظام القضائي المتبع⁽²⁾.

ثانياً: الأصناف والطوائف الحرفية:

استعملت الكلمة في العصر الإسلامي لتدل على الجماعة المهنية أو الحرفية في المجتمع الإسلامي فقد ورد في كلام الجاحظ التعبير بالصنف ليشير إلى أهل الحرف فقال "وأصناف الجزارين، والقصابين والشوائين، والطهائين، والصقارين، والكلايين لا ترى أحدا منهم صار إلى غنى ويسر⁽³⁾". وقد ظهر في العصر العباسي هيئات أو تنظيمات تجتمع كل منها على أساس الحرفة أو المهنة، لكنها لم تحمل اسم النقابات، وقد حملت تلك التنظيمات أو الهيئات أسماء متعددة

(1) الماوردي، الأحكام السلطانية، مرجع سابق، ص 156

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي، مرجع سابق، ص 12، 13

(3) الجاحظ، الحيوان، دار الكتب العلمية، بيروت ج 4، ط 2، د ت، ص 429

على اختلاف الأزمنة والأمكنة في المجتمع الإسلامي، من هذه الأسماء "الطوائف، أصحاب المهن والحرف، الأصناف، الأخية الفتيان"⁽¹⁾.

أما الصنّاع وأصحاب الحرف فقد خضعوا في عصر المماليك لنظام النقابات، فكان أفراد كل حرفة يكوّنون نقابة خاصة بهم، لها نظام ثابت يحدّد عددهم ومعاملاتهم فيما بينهم وبين بعض من ناحية، وفيما بينهم وبين الجمهور من ناحية ثانية، وفيما بينهم وبين الحكومة من ناحية ثالثة، ولكل نقابة من هذه النقابات رئيس أو شيخ يرأسهم، يفرض مشاكل أفراد النقابة، ويرجعون إليه في كل ما يهمهم⁽²⁾.

ثالثاً: علاقة النقابات بنظام العاقلة⁽³⁾ في الإسلام ونظام الديوان

نظام العاقلة كان مناسباً للبيئة التي كانت فيه الأسرة الواحدة متماسكة البنيان، متناصرة فيما بينها على السراء والضراء. أما وإنه قد تفككت الأسر، وتحللت عرى الروابط بين الأقارب، وزالت العصبيّة القبليّة، ولم يعد الاهتمام بالنسب أمراً ذا بال، فلم يبق بالتالي محل لنظام العواقل، لفقدان معنى التناصر بين أفراد الأسرة.

يرشد إليه أن نظام العاقلة تطور - في رأي الحنفية - من الأسرة إلى العشيرة، فالقبيلة، ثم إلى الديوان، ثم إلى الحرفة أو النقابة في عصرنا ثم إلى بيت المال⁽⁴⁾.

وهذه النقابات هي في الأصل تطبيق عملي من اجتهاد أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه، فإن هذه الشريعة الغراء جاءت بنظام العاقلة الذي تتحمل فيه القبيلة عن أفرادها فيما كان من الخطأ وعندما اختلط الناس في المدن، ونسيّت الأنساب والقبائل كان نظر عمر ثاقباً؛ فأحدث ما يسمى بالديوان، وهذا الديوان هو المهن؛ كالشرطة والجيش والتجار والمهندسون أو الحرفيون

(1) مُجَدِّ منير سعد الدين، النقابات عند المسلمين، مرجع سابق، ص 56

(2) علي بن عبد الكافي السبكي، الإبهاج في شرح المنهاج، ت: أحمد جمال الزمزمي، دار البحوث للدراسات الإسلامية وإحياء التراث، ط 1، 1424 هـ - 2004 م، ج 1، ص 72

(3) العاقلة عرفها مجمع الفقه الإسلامي الدولي في القرار رقم 145 (16/3) أبريل 2005 بأنها "الجهة التي تتحمل دفع الدية عن الجاني في غير القتل العمد دون أن يكون لها حق الرجوع على الجاني بما أدته، وهي العصبية في أصل تشريعها وأهل ديوانه الذين بينهم النصرة والتضامن"

(4) وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، دار الفكر دمشق، ط 4، ج 7، د ت، ص 5732

يتحمل بعضهم عن بعض... وهكذا، كان اجتهد عمر رضي الله عنه ثاقبا⁽¹⁾.

ويؤكد هذا المعنى ما أشار إليه صاحب الإمام أبي حنيفة رحمته بن الحسن الشيباني بقوله: "ومن كان منزله البصرة وديوانه بالكوفة فأهل الكوفة يعقلون عنه ويعقل عنهم وإن كان أهل البصرة أقرب إليه في النسب، ولو أن أخوين لأب وأم أحدهما ديوانه بالكوفة والآخر ديوانه بالبصرة لم يعقل أحدهما عن صاحبه وعقل عنه أهل ديوانه وأهل الديوان يتعقلون على الدواوين وإن تفرقت أنسابهم ولو أن قوما من أهل خراسان أهل ديوان واحد مختلفين في نسابهم ومنهم من له ولاء ومنهم من العرب ومنهم من لا ولاء له جنى بعضهم جناية عقل عنه أهل رايته وأهل قيادته وإن كان غيرهم أقرب إليه في النسب فإن كان أهل رايته وقيادته قليلا ضم إليهم الإمام من رأى من أهل الديوان حتى يجعلهم عاقلة واحدة حتى يصيب الرجل في أرزاقه من الدية أربعة دراهم أو ثلاثة دراهم أو أقل من ذلك"⁽²⁾.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا النظام الإسلامي، المبني على التناصر والتعاون بين أفراد المجتمع يمكن إسقاطه على النقابات الحالية المبنية على نفس المبدأ واعتباره تأصيلا للعمل النقابي. والخلاصة أن النقابات كانت كفكرة موجودة في الإسلام لها أدبياتها ووسائل عملها وغايات تعمل على تحقيقها واعتبرت بذلك النواة الأولى لوجود النقابات رغم التباين من حيث طبيعة العمل ومجالاته.

الفرع الثاني: نشأة النقابة في التاريخ المعاصر

يرتبط ظهور النقابات بالثورة الصناعية في أوروبا منتصف القرن الثامن عشر بحكم أسبقيتها في الأخذ بأساليب التصنيع، في حين تأخرت في العالم العربي بسبب التخلف من جهة والاستعمار من جهة ثانية، وسوف نقتصر في الدراسة على نشأة النقابات في أوروبا عموما وفرنسا بالخصوص، ثم نتطرق بعد ذلك إلى نشأتها في الجزائر.

(1) رحمته الحسن الددو الشنقيطي، العمل الثقافي والنقابي في الميزان الشرعي، موقع (http://www.islamweb.net)

تاريخ الإطلاع: 2024/06/01، على الساعة: 23:09 د.

(2) رحمته بن الحسن الشيباني، الأصل، تصحيح وتعليق أبو الوفاء الأفعاني، مجلس دائرة المعارف العثمانية، ج 4،

ط 1، 1366 هـ / 1973 م، ص 666

أولا : نشأة النقابات في أوروبا :

إن هناك إجماعا بين المؤرخين والباحثين في علم الاجتماع و الاقتصاد على ربط نشأة الظاهرة النقابية العمالية بقيام الثورة الصناعية التي قامت بأوروبا في أواخر القرن 18م بالجلترا، والتي جاءت بسلسلة من التغيرات التي مست وسائل الإنتاج، أين نقلت الاقتصاد الأوروبي من الحالة التقليدية الضعيفة التي تعتمد على الزراعة ، إلى الحالة المتقدمة والمتطورة التي تعتمد على الصناعة والاستخدام المكثف للمكننة حتى غدت "الماكينة" رمزا لهذه الثورة.

لم تتوقف إفرازات الثورة الصناعية في تغيير وسائل الإنتاج من وسائل بدائية إلى وسائل متطورة وإنما تجاوزتها إلى تخطيط البنى الاقتصادية والاجتماعية القديمة، الأمر الذي انجر عنه بالإضافة إلى تغيير أنظمة الإنتاج وطرقه تغير أيضا في العلاقات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السلوكية ، ومهد وهيا في نفس الوقت الظروف لظهور حركة اجتماعية جديدة⁽¹⁾.

في فرنسا: شكلت الطوائف النواة الأولى لوجود النقابات، ونتيجة لانحياز هذه الطوائف كان لابد من نظام جديد يحل محلها ألا وهو النقابات، ومما ساعد على ذلك قيام الثورة الفرنسية التي شكلت نواة لثورات التحرر في العالم ولقد رفعت هذه الثورة مبادئ ثلاث هي الحرية والإخاء والمساواة⁽²⁾.

بعد ذلك بدأت معالم هذه النقابات تتضح شيئا فشيئا وصدرت ثلاث قوانين أساسية تنظم حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها وحرية العمل النقابي في إطارها ، فكان أول قانون سنة 1875 يسمح بتكوين نقابات في التعليم العالي ثم تلاه قانون سنة 1884 المتعلق بالنقابات المهنية ثم تلاه قانون 1898 الخاص بجمعيات الإغاثة المتبادلة ، ويعد القانون الصادر في الفاتح من يوليو 1901 الخاص بالجمعيات منعظفا أساسيا في تاريخ الحركة الجمعوية الفرنسية ومدعما للحركة النقابية على اعتبارها نوع خاص من الجمعيات. ومنذ ذلك الحين تضاعفت جهود المنظمات النقابية في فرنسا لتكريس الحق النقابي ومبدأ

(1) خيثر عزيز، نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم : المخاض العسير، مدارات تاريخية، ج 1، ع1، جامعة مولود

معمرى تيزي وزو، الجزائر، تاريخ نشر المقال: 2019/09/30، ص 251

(2) إبراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية، مركز الدراسات العربية، د ط، ص 21

الحرية النقابية وتحقيق المكتسبات العمالية⁽¹⁾.

ثانيا : نشأة النقابات في الجزائر :

يعود تاريخ الحركة النقابية في الجزائر إلى الفترة الاستعمارية حيث أنشأ أول تنظيم نقابي من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910، وقد انضم العمال الجزائريون بفرنسا بعد الحرب العالمية الأولى إلى الاتحادية العامة للعمال، حيث لم يكن يسمح في التراب الجزائري للعمال المسلمين الانخراط في النقابة⁽²⁾.

01. ميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونضالاته :

يعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشوئه تحت قيادة عيسات إيدير⁽³⁾ في خضم حرب التحرير، أول تنظيم نقابي مستقل. وقد حدد مهام أساسية لنشاطه النقابي وهي تجنيد الطبقة العاملة الجزائرية والعمل على إنهاء الاستغلال الفاحش للعمال الجزائريين، ومن الأهداف التي حددها في العدد الأول من جريدته "العامل الجزائري" في 06 أفريل 1956 هي:

- إعادة توجيهات مطابقة للطموحات العميقة لنضال العمال، أي ثورة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

- صنع وبلورة وعي عمالي الذي يمكن العمال للنضال ضد كل أنواع الاستغلال وبدون تمييز.
- إقصاء كل تمييز وتفرقة والدفاع عن الطبقة العاملة.
- إقامة ديمقراطية لدى النقابات.
- توجيه نضال العمال لانتزاع أحسن الظروف لحياة أحسن ولتوفير الشغل.

(1) مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، (مذكرة ماجستير)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011/2012، ص30

(2) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، ط 1، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 1437هـ/2016 م، ص 13

(3) من مواليد 11 جوان 1919 بقرية جمعة نساريج بلدية مقلع ولاية تيزي وزو، أعتقل في 23 ماي 1956، تم اغتياله في 26 جويلية 1959، أسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في: 24 فبراير 1956 (أنظر: لونيبي إبراهيم، صدى اغتيال عيسات إيدير، المجلة التاريخية الجزائرية، المجلد 3، العدد 02، ديسمبر 2019، ص 258).

- تحقيق الوحدة العمالية الجزائرية من خلال الانضمام لإحدى المركزيات العمالية⁽¹⁾ .

(2). النقابات العمالية في الجزائر بعد الاستقلال:

لقد ظهرت الحركة النقابية في الجزائر واكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية، تأكد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد والحزب يتضمن الاعتراف والاستقلالية وبالحق النقابي للعمال، وأكدته الجزائر بالمصادقة المبكرة على اتفاقية الحرية النقابية في وقت مبكر إلى جانب مجموعة أخرى من الاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل لاسيما الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، مع الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، كلّها صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 / 09 / 1962 ، تمّ على إثره تكريس الحق النقابي كحق دستوري يمارس في ظل النقابة الواحدة التي يشترط أن تبقى تحت لواء الحزب تجسيدا للرابطة التاريخية والثورية⁽²⁾.

ومع التحول الذي شهدته الجزائر عقب انقلاب 19 جوان 1965 أو ما عرف بالتصحيح الثوري ، أعيد طرح مسألة الاستقلالية النقابية بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والسلطة في إطار محاولة وضع إستراتيجية نقابية تتماشى والأوضاع الجديدة ، حيث طرحت الأمانة العامة للإتحاد المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع حزب جبهة التحرير الوطني ، في تقرير وجهته المركزية إلى اللجنة التنفيذية ، والملاحظ أن هذه العلاقة تطورت خلال تلك الفترة بكل الصيغ الموحية بأن الإتحاد العام للعمال الجزائريين جزء من الحزب⁽³⁾.

وظل المشهد النقابي في الجزائر يهيمن عليه الإتحاد العام للعمال الجزائريين المدعوم سياسيا من الحزب الوحيد في الساحة السياسية حزب جبهة التحرير الوطني (زمن الحزب الواحد

(1) عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد ، الحركة النقابية الجزائرية نشأتها ، تطورها ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم

الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بن أحمد وهران 2 ، 2019 ، ص 167 و 168

(2) واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية ،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية

والسياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، ع 10 ، جوان 2018 ، ص 519 و 520

(3) محمد مسيكة، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر تونس المغرب 2011/1989 (رسالة

ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية)، جامعة الجزائر 3 ، 2014/2013 ، ص 77

والنقابة الواحدة)، حيث طغى الجانب السياسي على العمل النقابي وظل الاتحاد وسيلة لدعم ومساندة سياسة الدولة اقتصاديا واجتماعيا.

(3) النقابات العمالية في الجزائر بعد التعددية:

تجلى ذلك من خلال دستور 23 فبراير 1989 الذي كرس هذه المبادئ، فالمادة 39 من الدستور تضمن حرية إنشاء المنظمات، والمادة 54 تضمن حرية القيام بالإضراب، مما أدى إلى نهاية هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في الجزائر، وظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات، وخلق ديناميكية جديدة، تتميز بالتعددية وحرية الرأي والمبادرة و الابتعاد عن وكل وصاية حزبية أو من طرف السلطة ، في هذا الإطار جاء القانون 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، وهذا القانون يحدد ويكرس الحق في تكوين المنظمات النقابية بكل حرية وممارسة العمل النقابي ، حيث تشير المادة 02 من هذا القانون "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁽¹⁾".

سبق إصدار هذا القانون مجموعة من القوانين المنظمة لعالم الشغل على غرار :

- القانون رقم: 90/02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم: 90/03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل .

ظل هذا القانون ساري المفعول ، لكن ومن أجل مواكبة المستجدات الحاصلة في عالم الشغل ومؤامة القوانين للمعاهدات والمواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر ، أصدر المشرع الجزائري القانون⁽²⁾ رقم: 02/23.

(1) عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد ، الحركة النقابية الجزائرية ، المرجع السابق ، ص 170 .

(2). القانون 23-02 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي ،

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 29 ، 2 ماي 2023

وأثناء عرض وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لمشروع القانون أمام المجلس الشعبي الوطني بتاريخ : 2023/02/28 أعطى صورة لنشاط النقابات المتواجدة على الساحة العمالية وأوضح بأن هناك :- 160 منظمة نقابية مسجلة، 99 منظمة عمالية، 72 منها تنشط في قطاع الوظيف العمومي، 34 منها في قطاع التربية، 20 منها في قطاع الصحة، 27 منها في القطاع الاقتصادي ، و43 منظمة غير نشطة.

منذ صدور قانون ممارسة الحق النقابي في عام 1990 ظهرت إلى الوجود عدد كبير من النقابات وفي كل القطاعات مثل النقابة المستقلة لعمال الإدارة العمومية (S.N.A.P.A.P) والمجلس الوطني للتعليم العالي (C.N.E.S) والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (S.A.T.E.F) ونقابة الطيارين وتقنيي الملاحة الجوية الجزائرية (S.P.L.A) والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي (C.N.A.P.E.S.T) والنقابة الوطنية لموظفي الصحة العمومية (S.N.P.S.P) والنقابة الوطنية لعمال النقل الجوي التجاري الجزائري (S.N.P.N.C.A) والنقابة الوطنية للنقل الجوي (S.N.T.A) والنقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (S.N.J.A) ونقابة عمال النسيج (S.T.T) وغيرها من النقابات.. إلى جانب كل المنظمات النقابية المستقلة المختلفة ظهرت النقابة التي أثارت كثيرا من الجدل وهي النقابة الإسلامية للعمل (S.I.T) في 30 جوان 1990 والتي كانت تابعة لحزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ (F.I.S) ، وقد استطاعت تجنيد قاعدة واسعة في جميع القطاعات ، حيث تبنت الأيديولوجية الدينية في خطابها ، لذلك لاقت تجاوبا ورواجا كبيرا لدى فئات اجتماعية وعمالية رافضة لوضعها وساخطة على السلطة والأحزاب والنقابات الدائرة في فلكها خاصة حزب جبهة التحرير الوطني الموجود في السلطة منذ 1962.

لقد نظمت النقابة الإسلامية للعمل عدة نشاطات ومسيرات واحتجاجات، خاصة الإضراب العام الذي دعت إليه الجبهة الإسلامية للإنقاذ في ماي 1991 وكانت مدينة الجزائر العاصمة وبالخصوص ساحة أول ماي مسرحا له ، وتحول الإضراب إلى عصيان مدني ذو أهداف سياسية أدى إلى تدخل الجيش وقوات الأمن بقوة⁽¹⁾ .

(1) عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد ، مرجع سابق ، ص 17

وظل المشهد النقابي في الجزائر في ظل القانون 14/90 مجالا لنشاط النقابات ، حيث شهدت الساحة العمالية إضرابات متكررة في العديد من القطاعات خاصة في قطاع التربية والصحة، أثمرت مكاسب لصالح العمال كرفع الأجور في حين تحولت بعض النقابات إلى لجان مساندة أثناء الاستحقاقات الانتخابية لصالح مرشح معين حتى تم إلغاء هذا القانون بموجب المادة 163 من القانون 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أفريل سنة 2023 ، والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

المطلب الثالث: تصنيف النقابات العمالية وأهدافها:

الفرع الأول: تصنيف النقابات:

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية ، لكل منهما أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية ، مما نتج عنه تصنيفات مختلفة سندرجها وفق معيارين أساسيين هما : العمل الاجتماعي والسياسة النقابية⁽¹⁾.

أولا : التصنيف على أساس العمل الاجتماعي :

1-1: التقسيم التقليدي: وعلى أساسه توجد نوعان من النقابات:

- أ. النقابة الحرفية: هي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها،
- ب. النقابة الصناعية: هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة أو صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بها.

1-2: تصنيف كلج: قام بالتمييز بين خمسة نماذج للنقابات كالآتي :

- أ. النقابات العامة: وهي التي تضم عمالا يشتغلون في صناعات متعددة ، أي أنه يمكن للعمال الذين ينتمون إلى صناعات غير متجانسة الانخراط فيها .

(1) شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، شهادة ماجستير ، تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2010/2009 ص

ب. نقابات الصناعة الواحدة: وهي تشمل عمالا ينتمون إلى صناعة واحدة وهي تقابل النقابات الصناعية في التصنيف التقليدي.

ج. نقابات العمال المهرة: هي تضم العمال الذين اكتسبوا مهارة معينة من خلال الانتقال من درجة إلى درجة أعلى في العمل.

د. نقابات الحرف الاستثنائية: وهي تضم العمال المهرة وغير المهرة، وهي لا تختلف عن النقابات الحرفية في التصنيف التقليدي إلا في إمكانية انخراط العمال الغير المهرة.

هـ. نقابات العمال الياقة البيضاء: وتضم العمال القائمين بالأعمال الكتابية والإدارية والفنية.

ثانيا : التصنيف على أساس السياسة النقابية:

1-2: النقابة الإصلاحية: يركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي ، دون رفض للنظام القائم ، بل تحاول التكيف والتعامل معه ، مستعينة بالوسائل السلمية وصولا إلى الاتفاقيات الجماعية ، ومن بين الدول التي عرفت هذا النوع من النقابات هي إنجلترا في الفترة ما بين 1890/1848

2-2: النقابة الثورية: تقوم على مبدأ رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى تغييره ، لأنها ترى أن جل ما يوجد في المجتمع من مشاكل هي وليدة النظام الرأسمالي القائم ، وترى هذه النقابات أن أسلوب التعامل التفاوضي التحاوري لا يجدي نفعا ، ولذلك من الضروري القضاء عليه من خلال الإضرابات والعنف وانتهاج كل السبل التي تعجل بالقضاء عليه ، ومن بين الدول التي عرفت هذا النوع من النقابات هي فرنسا .

2.3: النقابة المشاركة في السلطة: هي نقابات مختلفة ، لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب ، فليس هناك مجال للمعارضة مادام مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة وعرف هذا النمط من النقابات في الاتحاد السوفيتي سابقا وألمانيا⁽¹⁾.

الفرع الثاني : أهداف النقابات العمالية :

(1) شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية ، مرجع سابق ، ص 35 و 36

النقابات العمالية في بعض الدول تعتبر هامة لزيادة أو تنمية الحياة الاقتصادية والاجتماعية،

وتحقيق خطة التنمية القومية، وبإمكاننا أن نذكرها بإيجاز كالآتي:

- 1 - التخطيط ومحاولة التنمية الاقتصادية والاجتماعية
 - 2 - حماية كفاية الأجر لجماعات العمل في مختلف الدول الإسلامية ودول العالم.
 - 3 - المشاركة في حماية الديمقراطية ومبادئها وممارستها، والعمل على إقامة عدالة اجتماعية
 - 4 - مساعدة أعضائها على الحصول على فرص العمل، وتعويض البطالة مع الرقابة على الأسعار.
 - 5 - استخدام جميع الوسائل الممكنة والسريعة لتنمية عضويتها، وتحسين ماهيتها وتقوية دورها في الحياة.
 - 6 - الحق في المفاوضة الجماعية وحمايتها من أي ضغوط، والإشراف على تنفيذ نتائجها بعد إبرامها في عقود واتفاقيات جماعية.
 - 7 - تشجيع التقدم نحو الديمقراطية، وإشاعة الشفافية، وتوفير المعلومات والممارسة المتكافئة لعلاقات العمل والقضاء على التمييز.
 - 8 - يلزم استخدام وسائل الكفاح الجماعية للعمال، وعلى رأسها الإضراب عن العمل والإضراب التضامني والاجتماع .
 - 9 - الحماية التعاقدية والتأمينية والنقابية على العمال في كل القطاعات ب لا تمييز، ومقاومة استغلال العمال للعمل بشروط أقل وبدون حماية نقابية .
 - 10 - التعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية لفرض السياسات الاجتماعية التي ترفع مصالح أصحاب الأجور خاصة، كحقوق الرعاية الصحية والتعليم والنقل والاتصال، وغيرها.
- وهذه الأهداف للنقابات العمالية في العصر الحديث بشكل عام، وبخصوص النقابات العمالية لم توجد في المجتمع الإسلامي في الزمن القديم، لأن أصحاب العمل قائم على حقوقه وواجباته بما شرع الله تعالى كالتقوى والأمانة والإخلاص لله تعالى ، وأصحاب العمل والعمال⁽¹⁾

(1) أنس يانيا وآخرون، حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي، ج2، 2017، ص63

يوجد علاقة بينهما قوية ومتينة، وفيه المحبة والرحمة والمودة وغيرها، واجتناب الصفات المذمومة التي قد نهى الله سبحانه وتعالى عنها كالحسد والحقد والخداع والغش والنميمة والتجسس وغيرها⁽¹⁾.

(1) أنس يانيا وآخرون، حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي، مرجع سابق

المبحث الثاني

قواعد تنظيم النقابات وتأسيسها في القانون

وفروض وجودها في الفقه الإسلامي

المطلب الأول :

الشروط الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة في القانون

المطلب الثاني:

فروض وجود النقابة في الإسلام

المطلب الثالث:

وسائل عمل النقابة في القانون

المبحث الثاني:

قواعد تنظيم النقابات وتأسيسها في القانون وفروض وجودها في الفقه الإسلامي

تعتبر النقابات العمالية أهم ممثل لانشغالات الطبقة العاملة ، وعلى هذا الأساس عملت أغلب التشريعات على وضع الإطار القانوني الذي ينظم نشاط هاته النقابات حتى تتمكن من الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ، وفي هذا الإطار سنعالج ضمن المطلب الأول الشروط الشكلية والموضوعية لتأسيس النقابة وضمن المطلب الثاني سنتطرق إلى فروض النقابة في الإسلام وفي المطلب الثالث نتناول وسائل عمل النقابة .

المطلب الأول: الشروط الموضوعية و الشكلية لتأسيس النقابة في القانون

لتأسيس أي نقابة في إطار القوانين السارية المفعول ينبغي تحقق جملة من الشروط حتى تستطيع مباشرة مهامها والتي فصلها على النحو التالي:

الفرع الأول: الشروط الموضوعية:

يمثل تكوين المنظمات النقابية والانخراط فيها مبدأ دستوريا أقرته جميع دساتير الدول ، إذ يمكن لكل شخص دون تمييز بين الذكر والأنثى ، الانخراط في نقابة ما أو الانسحاب منها بكل حرية، فقد طبق قانون العمل الجزائري هذا المبدأ ، حيث أجاز لكل العاملين مهما كانت طبيعة علاقة عملهم سواء تخضع للقانون العام أو القانون الخاص تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية أو أن ينخرطوا في منظمات قائمة بكل حرية، مع الامتثال للشروط التي تحددها القوانين السارية المفعول .

هذه الشروط حددتها المادة 28 من الباب الثالث، الفصل الثاني من القانون 02/23.

أولاً: التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية : حيث يشترط ألا يكون قد صدر حكم قضائي

بعقوبة جزائية تقيد حريته في ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية أو بعضها كحق الترشح أو الانتخاب وغيرها، ويذهب قصد المشرع إلى العقوبات التكميلية التي لا تمنع العامل من مزاولته نشاطه وتنفيذ واجباته المهنية أو الالتحاق بعمل جديد⁽¹⁾.

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 22

ثانيا: بلوغ سن الرشد: يعتبر البلوغ شرطا أساسيا في أغلب التكاليف الشرعية وحتى القانونية، نظرا لما يترتب عليه من آثار على التصرفات، فلم يحدد المشرع الجزائري سن الرشد في هذه الحالة، ولكن بالعودة إلى قانون العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم وفي المادة 15 نجد تحديدا للسن من خلال النص "لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة".

ثالثا: ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية: يقصد بذلك ممارسة العامل لعمله بصفة فعلية وأن ينخرط في المنظمة النقابية التي تمثل نشاطه المهني وشرط مزاولة العمل بصفة فعلية ، يعني عدم انتهاء علاقة العمل ، كالتسريح لأسباب اقتصادية أو الإحالة على التقاعد وغيرها من الحالات الأخرى . ولا ينصرف هذا الشرط إلى حالة وقف أو تعليق علاقة العمل ، حيث يمكن للعامل الانخراط في النقابة أثناء هذه الفترة ليستفيد من الحماية والرعاية التي توفرها المنظمة النقابية .

الفرع الثاني: الشروط الشكلية:

تشمل الشروط الشكلية إنشاء المنظمة النقابية لإجراءين أساسيين ، الأول يتضمن انعقاد الجمعية العامة التأسيسية بغرض وضع القانون الأساسي للمنظمة ، والثاني يتضمن إيداع وثائق التأسيس لدى الجهات المختصة⁽¹⁾ .

أولا: انعقاد الجمعية العامة: حددت المواد 29 و30 ضمن الباب الثالث الفصل الثاني من القانون 02/23 إجراءات تأسيس المنظمات النقابية ، حيث نصت المادة 29 على ما يلي: "تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين وتتم معابنتها عن طريق محضر قضائي⁽²⁾ " .

في حين حددت المادة 30 الحد الأدنى لعدد الأعضاء المؤسسين على النحو التالي: " يجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية ذات طابع وطني، ثلاثين (30) عضو مؤسسا،

(1) بشير هدي ، المرجع نفسه

(2) القانون 02/23، مرجع سابق، المواد 29، 30

على الأقل موزعون على ثلاثين (30) ولاية على الأقل بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي ، يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يأتي: - عشرة (10) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل.

- ثمانية (8) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين (2) على الأقل .

- خمسة (5) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات موزعين على بلديتين (2) على الأقل.

يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية أثناء انعقاد الجمعية العامة التأسيسية وضع القانون الأساسي للمنظمة الذي يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تحكم وتحدد تنظيمها وكيفية ممارسة نشاطها ، فهو يمثل العنصر الأساس الذي يحدد مجال الاختصاص المهني للمنظمة النقابية⁽¹⁾.

حيث حددت المادة 38 ضمن الباب الثالث الفصل الثالث "القانون الأساسي للمنظمات النقابية ونظامها الداخلي" على النحو التالي: "تعد المنظمات النقابية* القاعدية والفدراليات* والكنفدراليات* بكل حرية قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية ، ويجب أن تتضمن

القوانين الأساسية، تحت طائلة البطلان، لاسيما الأحكام التالية :
- هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها

(1) بشير هدي، مرجع سابق، ص 19

* المنظمة النقابية: يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكنفدرالية

* الفدرالية: اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات

* الكنفدرالية: اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو

تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات (*) ينظر: المادة 4 من القانون (02/23)

- فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 من القانون
 - المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية
 - الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية
 - حقوق وواجبات الأعضاء - قواعد الانخراط والانسحاب والإقصاء
 - القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة
 - القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية
 - قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتحديد مدة عضويتها
 - القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام
- المادتين 12 و 15.

- قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة سلطة لدى الهيئة المستخدمة - القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة
 - القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية
 - القواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية
 - قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين
 - كفاءات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية
 - كفاءات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي
 - كفاءات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية
 - القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية
 - إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه
 - القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها⁽¹⁾.
- ما يلاحظ على هذه الإجراءات الشكلية رغم كثرتها إلا أنها تبدو ضرورية ومنطقية لأن من شأنها ضبط السير الحسن للمنظمة النقابية، وعدم ترك أي مجال فيه لبس أو غموض يمكن أن يكون مدخلا للتلاعبات وفق الأهواء والأغراض المختلفة.

(1) القانون 02/23، مرجع سابق، المادة 38

ثانيا: إيداع وثائق التأسيس: يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية إيداع ملف لدى السلطة الإدارية المختصة وقد حددت المادة 32 من القانون 02/23 ذلك حيث نصت على "يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين تحت طائلة البطلان بملف يتضمن ما يأتي :

- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم
- نسختان (2) من القانون الأساسي موقعتين من عضوين (2) مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية
- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي
- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية.

أما المادة 34 من القانون 02/23 فقد حددت متى يتم التصريح بتأسيس المنظمة النقابية وذلك بعد: - إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة

- تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل بعد إيداع الملف
- استيفاء على نفقة المنظمة النقابية إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة باللغة الوطنية .

ما يلاحظ على هذا القانون أنه جاء بعد موجة من الإضرابات التي شهدتها الجزائر في الجانب الاجتماعي والسياسي، حيث انخرطت النقابات في مسار رفض العهدة الخامسة ومشاركتها في "منتدى الحوار" المنعقد بعين البنيان في العاصمة بتاريخ: 6 يوليو 2019 المتعلقة بتمثيل الحراك وتأطيره في الشارع⁽¹⁾، الأمر الذي جعل المشرع يضع حد فاصل بين الممارسة السياسية والعمل النقابي وهو بذلك يحد من دور النقابة في الضغط على الحكومة ويقلل من الاحتجاجات والإضرابات.

(1) فتيحة زماموش، النقابات كلاعب جماعي في الجزائر، قراءة في الأدوار، مقال على الشبكة العنكبوتية ،

تاريخ التصفح 2024/06/24 على الساعة 9:35

المطلب الثاني:

فروض وجود النقابة في الإسلام:

من سماحة هذا الدين ومرونة الشريعة قبولها لكل وسيلة من شأنها تحقيق مصلحة ودرء مفسدة في العاجل والآجل وسواء كانت المصلحة عامة أو خاصة، ويتجلى ذلك من خلال المنظمات النقابية والتي أصلنا لها من خلال هذا البحث، وسنحاول وضع فروض لوجود النقابة في الإسلام والتي تقوم على الفرضيات التالية:

الفرع الأول: الدفاع عن حقوق العمال:

يحتاج العامل لكفالة حقوقه والدفاع عنها، إلى إسناد ممن له دراية بشؤون العمل وقوانينه أكثر منه، ومن أجل تحسين ظروف العمل والتفاوض مع أرباب الأعمال ومنها:

(1). أن يكون العمل في مستطاع العامل:

ينبغي أن يكون العمل المطلوب من العامل مما يُقدر عليه، ولا يُطالب العامل بما يزيد على طاقته؛ وإذا كانت التكاليف الشرعية قد جعلها الله تعالى في وسع البشر فذلك يقرر مبدأ عامًا في سائر شؤون الحياة، والقاعدة الشرعية تقول: " لا تكليف إلا بمقدور" ⁽¹⁾ تأسيسًا على قول الله تعالى: ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [البقرة: 286]؛ يقول الشيخ ابن عاشور في حديثه عن المقاصد الشرعية في المعاملات البدنية: «التحرز عما يُثقل على العامل في هذه العقود، لكي لا يستغل رب المال اضطراب العامل إلى التعاقد على العمل فينتهز ذلك للتجاوز في أرباح نفسه» ⁽²⁾.

وفي الحديث الذي رواه أبا ذر الغفاري رضي الله عنه قوله ﷺ ﴿إِنَّ إِخْوَانَكُمْ خَوْلُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَأَعِينُوهُمْ﴾ ⁽³⁾.

(1) عبد الوهاب خلاف، علم أصول الفقه، مكتبة الدعوة، ط8، دار القلم، لا.م، د.ت، ص103

(2) حمد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، تحق محمد الحبيب ابن الخوجة، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية قطر، ج3، 1425هـ/2005م، ص498

(3) محمد بن اسماعيل البخاري، صحيح البخاري، تحق مصطفى ديب البغا، دار اليمامة، دمشق، ط1993، 5م، كتاب الإيمان، باب المعاصي من أمر الجاهلية، رقم 30، ص1/20

إن أخلاق الإسلام ورحمته تعدت الإنسان لتشمل حتى الحيوان وقصة الجمل الذي اشتكى للنبي ﷺ فقال ﴿أَمَا إِذْ ذَكَرْتَ هَذَا مِنْ أَمْرِهِ، فَإِنَّهُ شَكَا كَثْرَةَ الْعَمَلِ، وَقِلَّةَ الْعَلْفِ؛ فَأَحْسِنُوا إِلَيْهِ﴾⁽¹⁾.

والقدرة على القيام بالعمل المطلوب يجب أن يُراعى فيها عامل الزمن على الاستمرار في أدائه دون أضرار على سلامة صحته، وهذا يقتضي توفير أسباب الوقاية الصحية لممارسة العمل على المدى العاجل والآجل⁽²⁾.

(2). أداء الأجر المناسب على العمل:

أقرت الشريعة الإسلامية الحق في الأجر للعامل لقول النبي ﷺ في الحديث الذي رواه عبد الله بن عمر ﴿أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ﴾⁽³⁾ ففي الحديث: الحثُّ على إيفاء حقوق الأجراء وعدم مُماطلتهم في حقوقهم. وفيه: أنَّ الإسلام قد ضَمِنَ للعاملين حقوقهم وتوفير الحياة الكريمة لهم. وجاء في الحديث القدسي الذي رواه أبو هريرة ﴿قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ﴾⁽⁴⁾.

اتخذ الإسلام معياراً لإشباع الحاجيات فسماه «حد الكفاية» لا «الكفاف» والفرق بين المصطلحين أن الكفاف هو حصول الإنسان على ضرورات معيشته في حدها الأدنى من المأكل والملبس والسكن والذي يختلف باختلاف الزمان والمكان وهو يمثل مستوى أعلى من حد الفقر أو المسكنة في الفكر الاقتصادي الإسلامي.

(1) أحمد بن حنبل، مسند أحمد، تحق شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، ط 1، 2001 م من حديث يعلى بن مرة الثقفي رقم (17839)، ص 6/1991 ورواه البغوي في شرح السنة برقم 3718، ص 13/285 والحديث صححه الألباني في المشكاة برقم 5922 ص 3/1664

(2) أحمد جاب الله، مقال مقاصد الشريعة في قوانين العمل وحقوق الإنسان، تفعيل مقاصد الشريعة في المجال السياسي، لندن، مؤسسة الفرقان للتراث الإسلامي، 2014، ص 363 – 381

(3) ابن ماجه، جامع السنن، تحق عصام موسى هادي ط 2، 2014 م، من حديث ابن عمر والطبراني في الصغير من حديث جابر، وأبو يعلى وابن عدي والبيهقي من حديث أبي هريرة والحديث ذكره البغوي في المصباح في قسم الحسان، أنظر التلخيص الحبير لابن حجر 3/144

(4) البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حراً، مرجع سابق، رقم 2227، ص 2/776

أما حد الكفاية فهو المستوى المقارب لمعنى الغنى فهو أدنى مراتب الغنى ، وعلى هذا الأساس كانت السياقات العملية التي اتخذها الإسلام في تحقيق مستوى الكفاية للعاملين مجسدة⁽¹⁾ في قول النبي ﷺ ﴿مَنْ وَلِيَ عَمَلًا فَلَمْ يَكُنْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ، أَوْ خَادِمًا فَلْيَتَّخِذْ خَادِمًا، أَوْ مَسْكَنًا، أَوْ دَابَّةً، فَلْيَتَّخِذْ دَابَّةً، فَمَنْ أَصَابَ شَيْئًا سِوَى ذَلِكَ، فَهُوَ غَالٌ، أَوْ سَارِقٌ﴾⁽²⁾

3. كفالة حقوق العامل:

من المهم أن تُكفل حقوق العامل خصوصًا ما يستحقه من منح خاصة في حالات المرض، أو حين تعرّضه للبطالة، وكذلك حقوقه في التكافل الاجتماعي، وحقه في منحة التقاعد، وهي حقوق مقررة في قوانين العمل الحديثة، يقول الشيخ ابن عاشور: «الابتعاد عن كل شرط أو عقد يُشبه استعباد العامل، بأن يبقى يعمل طول عمره أو مدة طويلة جدًا بحيث لا يجد لنفسه مخرجًا»⁽³⁾. وقد كان في أنظمة الوقف الإسلامي مجالات واسعة تغطي هذه الجوانب المتعددة وغيرها، وقامت في كل مجال مؤسسات متخصصة رسمية وأهلية⁽⁴⁾، يقول مصطفى السباعي متحدثًا عن مؤسسات الوقف في تاريخ الحضارة الإسلامية: «كانت هذه المؤسسات نوعين: نوعًا تنشئه الدولة وتوقف عليه الأوقاف الواسعة، ونوعًا ينشئه الأفراد»⁽⁵⁾. حيث ذكر قرابة ثلاثين نوعًا من المؤسسات الخيرية الوقفية التي غطت كل متطلبات المجتمع من مأوى وملبس ومشرب وتعليم وتغطية للنفقات أثناء العجز والمرض، جعلت منه مجتمعًا متراسًا ينعم الجميع فيه بالأمن والكرامة والخير والسلام .

(1) كامل صكر القيسي، الكفاف والكفاية ، سلسلة المصطلحات الاقتصادية في الفقه الإسلامي ، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري ، حكومة دبي ، 1429هـ/2008م

(2) أبو داود، سنن أبو داود، تحق محي الدين عبد الحميد ، المكتبة العصرية ، صيدا ، بيروت برقم 2947 ص3/95 وقال الألباني إسناده صحيح ، وصححه الحاكم والذهبي ، أنظر صحيح سنن أبي داود 8/249

(3) مُجَدِّد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية، مرجع سابق، ص503

(4) أحمد جاب الله، مقال مقاصد الشريعة في قوانين العمل وحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص 363، 381

(5) مصطفى السباعي، مقتطفات من كتاب من روائع حضارتنا، دار الوراق للنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1420هـ/1999م،

4). توفير المحفزات للعامل :

من المهم أن تتوفر للعامل مُحفّزات تجعله أكثر حرصًا على العمل والتفاني فيه، ومن هذه المحفّزات أن يُشرك العامل في شيء من ثمرة العمل؛ يقول الشيخ ابن عاشور: «إجازة تنفيل العملة في هذه العقود بمنافع زائدة على ما يقتضيه العمل»⁽¹⁾ ومن المحفزات أيضًا مراعاة حاجات العامل إلى جانب مكافأته على الجهد بما يستحق، وهو ما قرره الخليفة الثاني عمر بن الخطاب عندما وضع معيارًا لتحديد أجور العاملين فقال: (المرء وبلاؤه والمرء وحاجته) تأخذ به الأنظمة الاجتماعية الحديثة التي تغطي للعامل ما لا يستطيع الوفاء بأعبائه من خاصة أجرته عن طريق التعويضات الاجتماعية⁽²⁾.

هذا من الناحية المادية أما من الناحية المعنوية فإن ابتغاء الأجر والثواب من الله تعالى أكبر محفز لقول النبي ﷺ في الحديث الذي رواه أبا هريرة ﴿إِنْ مِنْ الذُّنُوبِ ذَنْبًا لَا يُكْفَرُهَا الصَّلَاةُ وَلَا الصِّيَامُ وَلَا الْحُجُّ وَلَا الْعَمْرَةُ، قَالَ: فَمَا يُكْفَرُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: الْهُمُومُ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ﴾⁽³⁾ وقوله ﷺ كذلك في الحديث الذي رواه ابن عباس ﴿مَنْ أَمْسَى كَالًّا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ﴾⁽⁴⁾.

ثانيا: التزام العدل:

العدل هو عنوان الإسلام و شعار الأديان السماوية كلها قال تعالى : ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [النحل: 90] وقال تعالى: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾ [الحديد: 25] ومن أهم مجالات العدل وشعبه

(1) مُجَدِّد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة، مرجع سابق، ص 501

(2) أحمد جاب الله، مقال مقاصد الشريعة في قوانين العمل وحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص 363، 381

(3) الطبراني، المعجم الأوسط، تحق أبو معاذ طارق بن عوض الله بن مُجَدِّد، دار الحرمين، القاهرة، 1995م برقم

: 102 ص 1/38 قال الألباني السلسلة الضعيفة: موضوع 2/324

(4) الطبراني، المرجع نفسه، من حديث ابن عباس من أَمْسَى كَالًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ وفيه ضعف،

أنظر تخریج إحياء علوم الدين للعراقي 2/1055

ملاحظة: رغم ضعف الحديث رقم 3 و4 إلا أنه تم الاستدلال بهما وذلك من باب الاستئناس وتحقيقا لسلامة

المعنى

العدل الاجتماعي، وذلك عن طريق توفير حياة كريمة تتناسب مع الجهد المبذول، وتخفيف المعاناة المادية والنفسية بإعطاء الأجر الكافي من غير انتقاص ولا جحود ولا تأخير، وعدم التكاليف بما لا يطاق والتمكين من الراحة، ومقاومة كل صور التحكم والاستغلال في أوضاع العمل التي قد يتعرض لها العمال. وأما إزالة الظلم فهي انتصار للظالم والمظلوم كما أخبرنا سيدنا المعصوم عليه السلام «أنصر أخاك ظالماً أو مظلوماً»⁽¹⁾ بل إن إزالة الظلم إقامة لشرعية السلام المفترض بين الطبقات الاجتماعية فتتلاشى العداوات والأحقاد والضغائن بين جميع الأطراف فيجب إذن أن يكون إقامة العدل وإزالة الظلم هما الوقود الذي يحرك النقابات حتى يكون سعيها في سبيل الله وابتغاء مرضاته.

ثالثاً : الالتزام بأحكام الإسلام

إن أصالة الهدف الذي يبرر قيام النقابة في الإسلام، لا يكفي لوحده مبرراً لقيام النقابة ووجودها من المنظور الإسلامي، بل لابد أن تتكيف هذه النقابات في تنظيمها ووسائلها وتعاملها مع أحكام الإسلام وتعاليمه، ولا يمكن لهذه النقابات أن تمثل العمال تمثيلاً حقيقياً إذا كانت تتجاهل أهم صفات هؤلاء العمال وأعمق خصائصهم ومصدر اعتزازهم وهو الإسلام. والالتزام بالنقابات بالإسلام مقصداً ووسيلة وتنظيماً وسلوكاً من شأنه أن يكسبها هي والمجتمع عدة مكاسب:

- الالتزام بالإسلام ضماناً من ضمانات تخليق العمل النقابي وفقدان الأخلاق من العمل النقابي هي من أكبر العوامل التي أسهمت في العزوف عنه والابتعاد عن تنظيماته
- الالتزام بالإسلام في سلوك النقابيين يجعل منهم أصحاب مبادئ ورسالة، هدفهم إحقاق الحق وليس الإحراج بالباطل.
- الالتزام بالإسلام يجعل عمل النقابة مبنياً على العدل الإسلامي الذي يجعل دعواتها ومطالبها معقولة ومقبولة لدى الدولة وأصحاب الأعمال⁽²⁾.

(1) البخاري، كتاب المظالم ، باب أنصر أخاك ظالماً أو مظلوماً ، مرجع سابق ، رقم 2311 ص 2/863

(2) زيان سعيدي ، ضمانات استحقاق الأجر في نطاق العمل الخاص دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون ، دراسة مقدمة

لنيل درجة العالمية "الدكتوراه" في الفقه العام ، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة ، جامعة الأزهر ، ص 322

- عندما يكون الالتزام بالإسلام في جذر النقابة سيهبها شجاعة وصلابة فلا تستخذي أمام الإرهاب من الإدارات أو الحكومات وسيحصنها من الضعف أمام محاولات الرشوة والإغراء

- الالتزام بالإسلام يجعل النقابة حركة مبدئية وليست حركة مطلبية، ويخرجها من دائرة الفتوية إلى دائرة الجماعة والعمومية، بحيث يكون تدخلها لإقرار العدل دون النظر إلى ما إذا كان الذي صدر منه الظلم العامل أو رب العمل. فإذا انضبطت النقابات بأحكام الإسلام وحكمت بتوجيهاته مقصداً ووسيلة وتنظيماً وسلوكاً كان عملها حينئذ طاعة لله وسعيها عبادة.

إن من الواجبات الأساسية التي ينبغي أن تضطلع بها النقابات في الإسلام أن تعمل على تنمية الروح الخيرة في نفوس العمال وأن ترشدهم إلى الاستقامة وتجنبهم المآثم والمفاسد. وإذا كان هدف النقابة رعاية العمال والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم فإن هذه الرعاية تتسع لتشمل منعهم من ارتكاب المنكرات والمخالفات - وبشكل خاص في مجال علاقات العمل - وإلزامهم بأداء واجباتهم والحقوق التي عليهم للغير ، ويمكن الاستئناس لهذا الدور الاحتسابي للنقابات العمالية بما ذكره الإمام الماوردي فيما يلزم النقيب الخاص من الحقوق على أهله من إلزامهم بالآداب وتنزيههم عن المكاسب الخبيثة وكفهم عن ارتكاب المآثم وانتهاك المحارم، وقد ذكرت بعض المصادر والوثائق التاريخية أن شيخ الحرفة - النقابة في عصرنا - يقوم بالحكم في المنازعات العمالية في شؤون الحرفة بين أعضائها ويعاقب من يخالف الأعراف والتقاليد والقوانين المنظمة للعمل⁽¹⁾.

رابعا: عدم تعارض دورها مع دور الدولة

إن التزام النقابة بمنهج الإسلام سلوكاً ومقصداً يجعلها تتكيف مع كل الجهود التي من شأنها رفع الغبن عن العامل أو الدفاع عن مصالحه ، ومن ذلك قوانين العمل الوضعية التي ينبغي تعزيزها وتكريس مبادئها خدمة للمصلحة العامة ، ومحاولة تحسينها وتفعيلها وأن يكون دور النقابة مكملاً لدور الدولة لا مناقضاً له ، وبهذا تتضافر جميع الجهود - جهد الدولة وجهد

(1) زيان سعيدي ، ضمانات استحقاق الأجر في نطاق العمل الخاص، مرجع سابق ، ص 323، 324

النقابة - للوصول للمبتغى المرجو ألا وهو تحسين وضعية العامل المادية والمعنوية مع المحافظة على مكاسب المؤسسة التي يعملون بها⁽¹⁾.

وعلى النقابة أن تتبعد عن المعارضة الهدامة التي لا ترى في الطرف الآخر إلا سوادا قائما، وإنما تثمن المكتسبات وتسعى لتحسينها، وأن تقدم البدائل وتقتراح الحلول الممكنة للمشاكل المطروحة على الساحة العمالية، وألا تكتفي بالانتقاد فقط وإلقاء التبعة على الآخرين، لأن هذا الأسلوب لا يغير واقعا ولا يقدم جديدا.

فالنقابة باعتبارها شريك حقيقي عليها أن تحمل الهم نفسه وتسعى بالتعاون مع الجهات المعنية بأسلوب يعكس صورة الإسلام في الحوار مع الآخرين امتثالا لقوله تعالى ﴿أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِّهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ﴾ [النحل: 126] ، وقوله جل في علاه ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]

المطلب الثالث:

وسائل عمل النقابة:

تعتمد النقابات على وسائل متعددة لمواجهة ما يعترضها من مشاكل عمالية وهذه الوسائل منها السلمية وغير السلمية ، وهذا ما سيتم بحثه من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الوسائل السلمية: لا شك أن إتباع النقابة للوسائل السلمية أسلوب حضاري راق يبقى على أبواب الحوار مفتوحة ، والجنوح للسلم يحقق مصالح مشتركة للفرد والمجتمع على حد سواء تبقى من خلاله أواصر التفاهم والعلاقة الودية بين الأطراف المعنية قائمة ، ومن هاته الوسائل :

أولا: المفاوضة والمساومة الجماعية:

من التعاريف من ينظر إلى التفاوض الجماعي على أساس أنه وسيلة إلى الوصول إلى اتفاق جماعي بين أطراف علاقة العمل فيعرفه على أنه : " ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين

(1) زيان سعيدي ، ضمانات استحقاق الأجر في نطاق العمل الخاص، مرجع سابق ، ص 323،324

المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي ، يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل ، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وجود ما تسمح به الأحكام القانونية ، أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض⁽¹⁾ .

والدور الذي تقوم به النقابات من خلال عملية المساومة ما هو إلا تطبيق لمبدأ أرشد إليه القرآن الكريم عند كتابة العقود ، وهو حق إملاء الشروط لمن عليه الحق أو بمعنى آخر أضعف الطرفين - وهو هنا العامل - منعا من الاستغلال وتحقيقا للعدالة كما في قوله تعالى ﴿ وَلِيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلِيَتَّقِيَ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا ﴾ [البقرة: 282] لأن القوي من المتعاقدين كثيرا ما يستغل مركزه فيشترط شروطا قاسية على الضعيف⁽²⁾ .

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض الجماعي، بل عرفه المشرع المصري باستعمال مصطلح المفاوضة الجماعية على أنها " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام - الحوار بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة - تسوية المنازعات بين العمال و أصحاب الأعمال⁽³⁾ " .

وعند فشل التسوية الودية في حل النزاعات الجماعية للعمل فإنها تخضع وجوبا لإجراءات المصالحة والوساطة (بالنسبة للقطاع الاقتصادي) وتخضع وجوبا لإجراءات المصالحة (بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية)، طبقا للمادة 6 و22 من القانون 08/23 .
وهاته الإجراءات تنسجم مع ما أقرته الشريعة الإسلامية في إصلاح ذات البين ورأب الصدع في العلاقات الأسرية الناجمة عن الخلاف بين الزوجين في المؤسسة المصغرة في المجتمع وهي الأسرة

(1) اسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق ، قانون

عام ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، (2021،2022)، ص 161

(2) زيان سعدي، مرجع سابق ، ص 318

(3) بن عزوز بن صابر، نشأة العلاقات الفردية في التشريع الجزائري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، ط 1 ، 1432هـ/2011م

ص 179،

والتي أمر الله ﷻ بقوله ﴿وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا﴾ [النساء: 35]

وقد تعددت النصوص القرآنية التي تحت على الإصلاح بين الناس منها قوله تعالى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ﴾ [النساء: 114] وقوله في السورة نفسها ﴿وَالصُّلْحُ خَيْرٌ﴾ [النساء: 128] وقوله كذلك ﴿فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ﴾ [الأنفال: 1] وقوله: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ﴾ [الحجرات: 10]

ثانيا: الوساطة

تعتبر الوساطة صورة أعلى درجة من المصالحة حيث يعرض النزاع على طرف محايد يقوم باقتراح الحلول الممكنة للنزاع المطروح ، بعد تلقيه كل المعلومات والوثائق الضرورية للأطراف المتنازعة ، والوساطة إجراء قد يكون إجباريا في بعض الأنظمة القانونية للدول ، وقد يكون اختياريا في البعض الآخر كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الجزائري الذي عرف الوساطة بأنها " إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى -وسيط- يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"⁽¹⁾، وبالتالي يتم الاتفاق بين طرفي النزاع على تعيين شخص طبيعي يقوم بتقريب وجهات نظر الطرفين بغرض الوصول لحل ودي للنزاع المطروح ويشترط القانون الفرنسي تعيين وسيط من القائمة التي تتضمن أشخاص مؤهلين يتمتعون بكفاءة ودراية واسعة بالمجالات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالعمل⁽²⁾، "كما يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، ويمكن للوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل"⁽³⁾.

(1) المادة 4 من القانون 08/23

(2) بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 54

(3) المادة 30 من القانون 08/23

إن المقصد الأول للوساطة في الإسلام هو الصلح، وهو مقصد عظيم؛ لما يترتب عليه من خير؛ لقوله (عز وجل): ﴿وَالصُّلْحُ خَيْرٌ﴾ [النساء: 128]، فالتعريف الوارد في لفظ (الصلح) تعريف الجنس، وليس تعريف العهد؛ لأن المقصود إثبات أن ماهية الصلح وحقيقته خير للناس، فكلمة خير عامة لكل وجوه الخير، ولكل مصالح الدين والدنيا؛ وعليه فإن مقاصد الصلح هي مقاصد للوساطة إليه، ومن أبرز هذه المقاصد :

- تأليف القلوب، ووحدة الهدف، فالصلح لا يكون صلحا ظاهرا فحسب، بل يكون نفسيا؛ فتتلاقى القلوب وتصفو النفوس، ويحلّ الوثام محلّ الخصام.

- قطع أسباب استمرار النزاع والشقاق، وتحقيق العدل⁽¹⁾، لقوله (عز وجل): ﴿وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَفُتِنُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾ [الحجرات: 9].

ثالثا: التحكيم

التحكيم لغة : مصدر حكمه في الأمر و الشيء أي جعله حكما ، وفوض الحكم إليه ، وحكمه بينهم: أمره أن يحكم بينهم، فهو حكم ومحكم⁽²⁾.

وفي الاصطلاح: التحكيم: تولية الخصمين حكما يحكم بينهما وفي التنزيل ﴿فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّىٰ يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ﴾ [النساء: 65]. وَالْعَلَاقَةُ بَيْنَ الْمَظَالِمِ وَالتَّحْكِيمِ أَنَّ التَّحْكِيمَ وَسِيلَةٌ لِّفَضِّ النَّزَاعِ بَيْنَ النَّاسِ، وَرَفْعِ الْمَظَالِمِ⁽³⁾.

بعد استقراء الآراء المتنوعة في الفقه الإسلامي، يمكن القول بأن ما يجري فيه التحكيم يخضع لالتجاهين مختلفين:

(1) ناصر عبد اللطيف رشيد دبوس ، عبد الحميد مُجَد على زرؤم ، الوساطة والتحكيم في المفاوضات السياسية

دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الدولي ، الجامعة الإسلامية ماليزيا ، 2021

(2) مجموعة من العلماء، الموسوعة الفقهية الكويتية، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، ط1، دار الصفوة، مصر،

ج38، ص127

(3) المرجع نفسه ، ص 127

الاتجاه الأول: يغلب في التحكيم جانبه الرضائي المستند على إرادة أطرافه، فلا يجيز التحكيم فيما لا تملكه هذه الإرادة لأن التحكيم بمنزلة الصلح⁽¹⁾.
الاتجاه الثاني: يغلب في التحكيم جانب السلطة التي يستمدّها المحتكم إليه من اتفاق التحكيم وصلاحيته للقضاء، فيجيز التحكيم في جميع الأمور⁽²⁾.

و يمثل التحكيم الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية ، يتم اللجوء إليه بعد استنقاذ الطرق الودية السابقة ، حيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية فهو يمثل وسيلة متطورة لحل نزاعات العمل الجماعية من شأنه إقامة العدل بين جماعات العمل⁽³⁾.

أما من الناحية القانونية فقد عرفت المادة الرابعة من القانون 08/23 التحكيم بأنه " كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع ، وتنطوي على تدخل الغير يدعى (المحكم) وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، كما يعد قرار التحكيم ملزماً للطرفين في تنفيذه.

الفرع الثاني: الوسائل غير السلمية:

في حالة فشل طرق التسوية الودية بالوسائل السلمية لحل النزاعات الجماعية للعمل، تجبر النقابات على سلوك وسائل أخرى من بينها الإضراب المشروع والإغلاق.

أولاً: الإضراب

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة :

أضرب عن الشيء :ضربَ عنه؛ امتنع عنه، أعرض عنه ، أضرب عن الكلام: عن ذكر اسمه
أضرب العمَّال عن عملهم :امتنعوا عنه احتجاجاً على أمر أو مطالبة بمطلب⁽⁴⁾.

(1) مُجَدِّد بدر يوسف المناوي، مبدأ التحكيم في الفقه الإسلامي ، كتاب مجلة مجمع الفقه الإسلامي ، ج 9 ، ص 1838،1839

(2) المرجع نفسه

(3) بشير هدي، مرجع سابق، ص 54

(4) أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، مرجع سابق، ج2، ص 1353

يعتبر الإضراب من الوسائل الهامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية⁽¹⁾. وسيتم تناول هذا المحور بالتفصيل ضمن المبحث الثالث لاحقا إن شاء الله تعالى .

ثانيا: الإغلاق " هو قيام صاحب العمل بوقف العمل بالمنشأة للضغط على العمال للاستجابة لمطالبه أو للتنازل عن مطالبهم ". ولكي يكون الإغلاق وسيلة لإنهاء المنازعات الجماعية فإنه يجب أن يكون سبب قيام صاحب العمل يرجع لمشكلة جماعية بينه وبين العمال وعندئذ يلجأ إليه صاحب العمل لحمل العمال على عدم اللجوء للإضراب أو للتنازل عن مطالبهم ، وقد يكون الإغلاق شاملا أي يقوم به جميع أصحاب الأعمال وقد يقوم به صاحب عمل واحد ، كما أن الإغلاق قد يكون كليا حيث يتم إغلاق كافة أقسام المنشأة وقد يكون جزئيا إذا تعلق ببعض الأقسام أو بقسم واحد⁽²⁾.

موقف فقهاء القانون من الإغلاق: انقسم الفقهاء بين مؤيد ومعارض لمشروعية الإغلاق على النحو التالي:

الاتجاه الأول: يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن الإغلاق هو عمل مشروع يحق لصاحب العمل استخدامه عند اللزوم شريطة عدم التعسف ، ويؤيد هذا الفقه ما ذهب إليه على أساس أن المساواة بين العمال وصاحب العمل تقتضي الاعتراف لهذا الأخير بالحق في الإغلاق كما اعترفنا للعمال بحق الإضراب .

الاتجاه الثاني: على عكس الرأي السابق ذهب بعض الفقه إلى عدم مشروعية الإغلاق على أساس أن اللجوء إليه يعد خرقا لأحكام عقد العمل الذي يربط صاحب العمل بالعمال خاصة لعلاقته بالعمال غير المضربين رغم أنهم لم يخلوا بالتزاماتهم تجاهه، ويضيف مؤيدو هذا الاتجاه أن استخدام العمال لحقهم في الإضراب لا ينهض مبررا مشروعاً لاستخدام الإغلاق.

(1) سمغوني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى ، الجزائر ، ص 163

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 387

الاتجاه الثالث: وقد توسط اتجاهها ثالثا بين الاتجاهين السابقين حيث ذهب إلى أن عدم النص دستوريا على الإغلاق بشكل صريح لا يعني عدم مشروعيته المطلقة ، كما أنه لا يجوز الاستناد إلى مبررات أو ضرورات تسيير العمل بالمنشأة لتبرير الإغلاق والإقرار بمشروعيته بصفة عامة .

الاتجاه الرابع: وقد اتخذ بعض الفقه مذهباً آخر يتفق مع التشريعات التي لم تنظم الإغلاق مؤداه أن الإغلاق ليس حقا كالإضراب ، لأن الحقوق لا تنشأ إلا بمقتضى القانون ، ويضيف هذا الفقه أنه لا يمكن المقارنة بين الإضراب والإغلاق ، فالأول هو حق معترف به دستوريا ويفترض اتفاق مجموعة من العمال على التوقف عن العمل وبالتالي فلا يكفي أن يقوم به عامل واحد في حين يمكن أن يقوم رب عمل واحد بالإغلاق ، ولا يصح أيضا القول بأن الإغلاق وسيلة بيد أصحاب الأعمال عند لجوء العمال للإضراب لأنه لا يتصور الدفاع ضد ممارسة حق دستوري⁽¹⁾ .

وهذا الاتجاه هو ما ذهب إليه المشرع الجزائري، حيث نظم الإضراب من خلال القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ولم يتطرق إلى الإغلاق.

(1) مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية ، مرجع سابق ، ص 389

المبحث الثالث

مصادر وأحكام و ضمانات العمل النقابي في الفقه الإسلامي
والقانون الوضعي

المطلب الأول : مصادر العمل النقابي في الفقه والقانون

المطلب الثاني: مدى مشروعية العمل النقابي في الفقه
الإسلامي

المطلب الثالث : أحكام لجوء النقابات إلي الإضراب

المطلب الرابع : عمل النقابة وأثره على سلطة ولي الأمر
وفكرة النظام العام

المطلب الخامس: ضوابط و ضمانات العمل النقابي في الفقه
والقانون

المبحث الثالث: مصادر وأحكام وضمانات العمل النقابي في الفقه الإسلامي والقانون.

من خلال هذا المبحث نحاول معرفة مصادر العمل النقابي وذلك للتوصل لمعرفة الحكم الشرعي باعتباره من الأمور المستحدثة التي تستدعي إعمال النظر في النصوص المتناهية، والوقوف على أقوال العلماء في هذا المجال، وتتناول في المطلب الأول مصادر العمل النقابي في الفقه والقانون وفي المطلب الثاني مدى مشروعية العمل النقابي في الفقه الإسلامي، وفي المطلب الثالث نتطرق إلى أحكام لجوء النقابات إلى الإضراب، أما في المطلب الرابع فتتعرف على عمل النقابة وأثره على سلطة ولي الأمر وفكرة النظام العام وضمن المطلب الخامس نقف على ضوابط وضمانات العمل النقابي في الفقه والقانون.

المطلب الأول: مصادر العمل النقابي في الفقه الإسلامي والقانون

الفرع الأول: مصادر العمل النقابي في الفقه الإسلامي:

تنوعت مصادر الفقه الإسلامي بين المصادر المتفق عليها والمصادر المختلف فيها، وعلى غرار أي عمل إسلامي مستحدث فإن العمل النقابي يعتبر من القضايا المستجدة التي تقتضي الاجتهاد وتنزيل الأحكام الشرعية عليه وفق القواعد والمبادئ العامة للشرعية لتكون موافقة لمراد الشارع الحكيم ، وسنبين من خلال هذا الفرع ما يمكن اعتباره مصدرا للعمل النقابي.

أولاً: القرآن الكريم: والذي يعتبر المصدر الأول للتشريع الإسلامي تبياناً لكل شيء من

حيث أنه قد أحاط بجميع الأصول والقواعد التي لا بد منها في كل قانون ونظام ، وذلك كوجوب العدل ، والشورى ، ورفع الحرج ودفع الضرر ، ورعاية الحقوق لأصحابها ، وأداء الأمانات إلى أهلها والرجوع بمهام الأمور إلى أهل الذكر والاختصاص ، وما إلى ذلك من المبادئ العامة التي لا يستطيع أن يشذ عنها قانون يراد به إصلاح الأمم وإسعاده⁽¹⁾.

فكلمة النقابة ليست غريبة عن القرآن الكريم فقد ورد ما يشق من الكلمة في قوله تعالى

(1) عبد الرحمن تاج، السياسة الشرعية، مرجع سابق، د ط، د ن، ص 54

﴿وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَءِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾ [المائدة: 12] ،
 وبالرجوع إلى أهداف النقابة من نصرة للمظلوم وإقامة للعدل والنهي عن المنكر، نجد في القرآن
 الكريم نصوصا متعددة في هذا الشأن لا يتسع المقام لحصرها وسنورد بعضها منها ففي نصرة
 المظلوم قوله تعالى ﴿وَإِنْ أَسْتَنْصَرُوكُمْ فِي الدِّينِ فَعَلَيْكُمْ النَّصْرُ﴾ [الأنفال: 72].
 وفي إقامة العدل والنهي عن المنكر قوله تعالى ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ
 ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ [النحل: 90]
 هذه الآيات وغيرها في القرآن الكريم تعتبر مصدرا للنقابات التي تتخذ من الإسلام
 منهجا وسلوكا في التقييد بأحكامها والالتزام بشروطها لتظل على هدى من الله ورسوله .
 ثانيا: السنة النبوية: تأتي السنة النبوية كمصدر ثاني للتشريع مؤكدة لما جاء في القرآن
 الكريم، تفصل مجمله وتخصص عامه وتفيد مطلقه ، فقد ورد كذلك ما يشتق من لفظ النقابة
 في السنة في قوله ﷺ ﴿أَخْرِجُوا إِلَيَّ مِنْكُمْ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا يَكُونُونَ عَلَىٰ قَوْمِهِمْ، فَأَخْرِجُوا
 مِنْهُمْ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا، مِنْهُمْ تِسْعَةٌ مِنَ الْخَرْجِ، وَثَلَاثَةٌ مِنَ الْأَوْسِ﴾ (1)
 فالنقابات القائمة على التآزر والتناصح ونصرة المظلوم تجدد في السنة النبوية والسيرة العطرة
 ما يمكنها من السير على بينة من أمرها ، فقول النبي ﷺ في الحديث الذي رواه مالك بن
 أنس ﴿انْصُرْ أَخَاكَ ظَالِمًا أَوْ مَظْلُومًا، قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، هَذَا نَنْصُرُهُ مَظْلُومًا، فَكَيْفَ
 نَنْصُرُهُ ظَالِمًا؟ قَالَ: تَأْخُذُ فَوْقَ يَدَيْهِ﴾ (2) ، وفي الحديث الذي رواه علي بن أبي طالب وهند
 بن أبي هالة التميمي في صفات النبي ﷺ ﴿.. لَا يَقْصُرُ عَنِ الْحَقِّ وَلَا يَجُوزُهُ، الَّذِينَ يَلُونَهُ
 مِنَ النَّاسِ خِيَارُهُمْ، أَفْضَلُهُمْ عِنْدَهُ أَعْظَمُهُمْ نَصِيحَةً، وَأَعْظَمُهُمْ عِنْدَهُ مَنَزَلَةٌ أَحْسَنُهُمْ مُوَاسَاةً
 وَمُؤَاوَزَةً..﴾ (3)
 فقد شهد النبي ﷺ قبل ذلك في الجاهلية حلف الفضول القائم أساسا على نصرة المظلوم

(1) أحمد بن حنبل، مسند أحمد، مرجع سابق ، 25/93

(1) البخاري، مرجع سابق، كتاب المظالم، باب أعن أخاك ظلما أو مظلوما، رقم 2312 ص 2/863

(2) الطبراني، المعجم الكبير 22/157 ، تحق حمدي بن عبد الحميد السلفي، مكتبة بن تيمية، القاهرة ، ط2 ،

ورواه البغوي في شرح السنة 13/273 قال الألباني: ضعيف جدا أنظر مختصر الشمائل المحمدية 18/6

حيث قال ﷺ ﴿شَهِدْتُ حِلْفًا فِي دَارِ ابْنِ جُدْعَانَ: بَنِي هَاشِمٍ، وَزُهْرَةَ، وَتَيْمٍ، وَأَنَا فِيهِمْ، وَلَوْ دُعِيتُ بِهِ فِي الْإِسْلَامِ لَأَجَبْتُ، وَمَا أَحَبُّ أَنْ أَحْيَسَ بِهِ، وَإِنَّ لِي حُمْرَ النَّعَمِ. قَالَ: وَكَانَ مُحَالَفَتُهُمْ عَلَى الْأَمْرِ بِالْمَعْرُوفِ، وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ، وَأَلَّا يَدْعُوا لِأَحَدٍ عِنْدَ أَحَدٍ فَضْلًا إِلَّا أَخَذُوهُ، وَبِذَلِكَ سُمِّيَ حِلْفَ الْفُضُولِ﴾⁽¹⁾

والحديث يبرز أهمية الدور التضامني والتكافلي بين أفراد المجتمع الذي بالضرورة ينعكس على أفراد النقابة باعتبارهم عينة من هذا المجتمع ، ولنا في رسول الله ﷺ الأسوة الحسنة فقد صور لنا حالة المجتمع المسلم كالجسد الواحد في الحديث الذي رواه النعمان بن بشير ﴿تَرَى الْمُؤْمِنِينَ: فِي تَرَاحُمِهِمْ، وَتَوَادِّهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ، كَمَثَلِ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى عُضْوًا، تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ جَسَدِهِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى﴾⁽²⁾.

ثالثا : مقاصد الشريعة :

إن واقعنا المعاصر هو ما يقع في حياتنا اليومية من حوادث ونوازل كثيرة قد تحتاج لمعرفة الحكم الشرعي فيها ، والفقهاء المقاصدي وقواعده له دور كبير في استنباط الأحكام الشرعية للنوازل وذلك لارتباطه بمصادر التشريع الإسلامي وإظهاره ، ليحكم التشريع الإسلامي ومقاصده وغايات الأحكام وأسرارها بما يحقق مصالح العباد ويدراً عنهم المفاسد⁽³⁾ .

و ننقل هنا كذلك لابن القيم كلاما جميلا يلخص فيه الحكمة من الشريعة إجمالاً بقوله "فإن الشريعة مبناه وأساسها على الحكم و مصالح العباد في المعاش والمعاد ، وهي عدل كلها ورحمة كلها ومصلح كلها وحكمة كلها ، فكل مسألة خرجت عن العدل إلى الجور ومن الرحمة إلى ضدها وعن المصلحة إلى المفسدة وعن الحكمة إلى العبث فليست من الشريعة وإن أدخلت فيها بتأويل"⁽⁴⁾.

(1) البيهقي، السنن الكبرى ، 6/367، تحق محمد عبد القادر عطا ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ط3، 2003م

(2) البخاري، مرجع سابق، كتاب الأدب، باب رحمة الناس والبهائم، رقم 5656، ص5/2238

(3) مشعل سعد الرشيدى، أثر العمل بمقاصد الشريعة الإسلامية في واقعنا المعاصر (دراسة تأصيلية تطبيقية) ، مجلة

رماح للبحوث والدراسات الأردن ، ع 60 ، نوفمبر 2021 ، ص4

(4) ابن قيم الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحق محمد عبد السلام إبراهيم ، دار الكتب العلمية - بيروت ،

ط1 ، 1991 ، ج3 ، ص11

وفي هذا الإطار يسعى العمل النقابي لتحقيق مصالح العمال بالدفاع عن حقوقهم ودرء المفسد عنهم بالوقوف في وجه أرباب العمل ومنعهم من الاستبداد والاستغلال ، دون إفراط ولا تفريط كل ذلك بأسلوب دعوي تزينه الحكمة والموعظة الحسنة مجسدا بذلك سماحة هذا الدين ورفقه ، والاستفادة من الوسائل المشروعة و المتاحة لتحقيق المقاصد المرجوة فالوسائل لها أحكام المقاصد .

الفرع الثاني: مصادر العمل النقابي في القانون: تعددت مصادر العمل النقابي في القانون الجزائري بين مصادر داخلية وطنية وخارجية دولية، وهذا ما سيتم تناوله خلال هذا المطلب.

أولاً: المصادر الداخلية:

01).الدستور: لقد اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها دستور 1963 ، وذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية وأهم مصدر تشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها ، ومبادئ تهتم بعلاقات العمل وهي بالأساس الحق النقابي والحقوق المتصلة عضويًا بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية وذلك لارتباطها بالحق النقابي⁽¹⁾.

حيث جاء دستور 1963 متأثراً بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان ، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلت في نص المادة 11 منه " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي ". وجاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20 التي نصت على أن "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعاً ، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون "⁽²⁾.

ثم تلاه دستور 1976 الذي أقر بدوره الحرية النقابية وذلك من خلال نص المادة 60 "حق

(1) سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، الجزائر، ص50

(2) مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص58

الانخراط في النقابة معترفاً به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون"، واستمر العمل بهذا الدستور في زمن الأحادية الحزبية والنقابية إلى غاية صدور دستور 23 فيفري 1989. الذي يعتبر المنعرج الحاسم في تاريخ النظام السياسي الجزائري بصفة عامة، والذي انعكس بدوره على العمل النقابي، حيث انتقل هذا الأخير من هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على المشهد النقابي إلى الحق في إنشاء منظمات نقابية متعددة سبق الإشارة إلى بعضها. ثم تلاه دستور 1996 الذي كرس نفس المبادئ التي أقرها دستور 1989، من خلال الحق في إنشاء النقابات والحق في الإضراب طبقاً للقانون.

ثم تلاه التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث نصت المادة 69 منه على أن الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون، بالإضافة إلى النص الصريح على تمكين متعاملي القطاع الاقتصادي أي أرباب العمل من تكوين منظمات نقابية في إطار احترام القانون ما يعني أن الناظم الدستوري تدارك أمر إسقاط فئة المستخدمين أو أرباب العمل من ممارسة الحق النقابي في التعديلات السابقة من خلال إضافته لفقرة ثانية عند صياغته لنص المادة 69 من تعديل سنة 2020 التي تعترف صراحة بهذا الحق للمتعاملين الاقتصاديين، ما يتماشى والقانون كما انتقل من الاعتراف بالحق في ممارسة الحق النقابي بكل حرية في إطار القانون إلى ضمان ممارسته بكل حرية في إطار نفس القانون⁽¹⁾.

(02).التشريع: سن المشرع الجزائري العديد من القوانين بعد صدور دستور 1989، حيث شهدت الساحة التشريعية في سنة 1990 ميلاد أغلب القوانين المنظمة للعمل النقابي على غرار:

- القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم
- القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم
- القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم

(1) حداد محمد و عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة وهران 2، ج 07، ع 01، جانفي 2022، ص 42

- القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم وتماشيا مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى الاتفاقيات والمعاهدات التي صادقت عليها الجزائر عدلت أو ألغيت أغلب القوانين السالفة الذكر ، وأصدر المشرع قوانين جديدة ألغت وعوضت سابقتها على غرار:

القانون 02/23 المؤرخ في: 2023/04/25 المتعلق بممارسة الحق النقابي والمتكون من 164 مادة مبوبة على ثمانية أبواب، الباب الأول: أحكام عامة، الباب الثاني: الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، الباب الثالث: الوضع القانوني للمنظمة النقابية، الباب الرابع: تمثيلية المنظمة النقابية، الباب الخامس: صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية، الباب السادس: حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية، الباب السابع: أحكام جزائية، الباب الثامن: أحكام انتقالية وختامية.

فقد حاول المشرع الجزائري من خلال هذا القانون تفعيل الدور المهم للمنظمات النقابية والعمل النقابي في الجزائر، وذلك من خلال التأكيد على أهمية العمل النقابي الجماعي من خلال الفيدراليات والكنفدراليات حتى تشكل النقابات قوة كبيرة في الدفاع عن مصالح أعضائها وتشجع العمال للانضمام إليها، بالإضافة إلى تأثيرها الكبير داخل المجتمع ، خصوصا في ظل العزوف الكبير من طرف العمال عن الانضمام إلى المنظمات النقابية ، وفي جانب آخر قيد المشرع ممارسة العمل السياسي في المنظمات النقابية ووضع عقوبات صارمة في حق ممارستها ، كنوع من أنواع الفصل بين العمل السياسي والعمل النقابي بالرغم من الاتصال الوثيق بينهما⁽¹⁾

ثانيا: المصادر الخارجية:

01) الاتفاقية⁽²⁾ رقم 87 لعام 1948: جاء في ديباجتها أن الاتفاقية اعتمدت مبدأ الحرية النقابية من بين الأهداف المنصوص في ميثاق المنظمة وبذلك أصبحت هذه الوثيقة

(1) أحمد حامد ، باية عبد القادر ، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23

، مجلة الفكر والقانون السياسي ، ج7 ، ع2 ، 2023 ، ص 476

(2) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي المعتمدة في سان فرانسيسكو

من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 31 بتاريخ 9 جويلية 1948 صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962

الوثيقة الأساسية لحماية الحريات النقابية دوليا كونها تضع قواعد موضوعية ذات تطبيق عام حيث أصبحت تلك القواعد أكثر وضوحا عبر اجتهادات وأحكام هياكل الرقابة لمنظمة العمل الدولية ومن جهة أخرى الحقوق والضمانات التي تستفيد منها تلك المنظمات النقابية وتتضمن الاتفاقية 21 مادة ولكن أهميتها تتركز في المواد الأولى وبالتحديد من المادة الثانية إلى الحادية عشر، أما بقية المواد فهي ذات طبيعة إجرائية⁽¹⁾.

كما نصت الاتفاقية بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية أو حق التنظيم وذلك دون ترخيص مسبق والحق في الانضمام إليها ، كذلك تضمنت الاتفاقية الحق في وضع اللوائح وعدم حلها ، وبالرغم من صراحة المادة الرابعة إلا أن تدخل السلطات الإدارية في التنظيمات النقابية أصبح متداولاً خصوصاً في دول العالم الثالث ، وذلك أيضاً بالرغم من وضوح مضمون الاتفاقية من حرية نقابية كاملة⁽²⁾.

02) الاتفاقية⁽³⁾ رقم 98 لعام 1949: وتتكون من 16 مادة نصت في مجملها على

تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم ، وعدم المساس بالحق في العمل ، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية ، وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقراراً جلياً لحماية العمال من أي تمييز كان ، ونصت على أنه "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي"⁽⁴⁾.

كما جاء فيها ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل، ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو

(1) مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، مرجع سابق ، ص43

(2) سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص43 و44

(3) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بتطبيق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المعتمدة في جنيف من

قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32 بتاريخ 01 جويلية 1948 صادقت عليها الجزائر في 19/10/1962

(4) مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص43

هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأن ذلك ضمان حق التنظيم، ومن البديهي أن الاتفاقية رقم 98 أرست المبادئ الأساسية لمناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية ومن خلال مؤسسات أو هيئات مستقلة قادرة على استيعاب التحولات والتطورات التي يشهدها عالم الشغل وتؤكد الحاجة إلى أهمية قيام منظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة حرة⁽¹⁾.

(03) الاتفاقية⁽²⁾ رقم 135 لعام 1971: تضمنت هذه الاتفاقية إضفاء حماية فعلية لممثلي العمال من أي تصرفات تضر بهم أو تؤدي بهم إلى التسريح ، كما أكدت الاتفاقية ضرورة توفير التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال ، وتعرضت الاتفاقية إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال .

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها مجال واسع من الحرية للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية⁽³⁾.

(04) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1948/12/10 و أرسى هذا الإعلان العديد من المبادئ من بينها مبدأ الحرية النقابية ، فقد نصت المادة 23 الفقرة الرابعة منه على أنه " لكل شخص حق إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه ".

من خلال هذا النص يتضح مدى أهمية هذا الإعلان والدرجة التي وصل إليها من كفالته لجميع الحقوق والحريات ومن بينها حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها باعتبار أن ذلك نوع من المشاركة في إدارة شؤون البلاد⁽⁴⁾.

(1) سمغوني زكريا ، حرية ممارسة العمل النقابي ، ، مرجع سابق ، ص 46

(2) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنييف

في 23 جوان 1971 صادقت عليها الجزائر في 11 فيفري 2006

(3) سمغوني زكريا ، حرية ممارسة العمل النقابي ، ، مرجع سابق ، ص 46 و 47

(4) محمد إبراهيم خيرى الوكيل ، الإطار القانوني للحرية النقابية ، مرجع سابق ، ص 107

04) العهدان الدوليان⁽¹⁾: يعتبر العهدان الدوليان تكملة لما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك من خلال التأكيد على تعهد كل الأطراف على " حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها... كما نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية ، في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم ، كما تضمنت حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني ، كما أضافت أنه لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق⁽²⁾.

المطلب الثاني: مدى مشروعية العمل النقابي في الفقه الإسلامي

لم يتطرق الفقهاء قديما لمشروعية العمل النقابي باعتباره من الأمور المستحدثة كما أسلفنا، لكن آراء العلماء المعاصرين اختلفت في مدى مشروعية العمل النقابي إلى اتجاهين:

الاتجاه المؤيد : يرى بأن عمل النقابات نوع من العمل الجماعي المنظم للاستفادة من الموارد والقدرات والطاقات لمجموع الأشخاص المنضمين تحت هذه النقابة أو تلك، كما أن فيها تعاوناً وتراضيا من أجل دفع الظلم ورفع الضرر وجلب المصالح لأعضائها، وما كان كذلك فإن الإسلام يدعو إليه ويشجع عليه وذلك من عدة زوايا.

الزاوية الأولى : أن العمل الجماعي مستحب في الإسلام بل قد يجب في أحيان، وفي الحديث الذي رواه أبو موسى الأشعري ﴿ **الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ، يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا** ﴾⁽³⁾.

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية

العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1966/12/16 والمصادق عليه من طرف الجزائر بتاريخ: 1989/05/06

(2) مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 51 و52

(3) البخاري، كتاب الأدب، باب تعاون المؤمنين بعضهم بعضا، مرجع سابق، رقم 5680 ص 2242/5

الزاوية الثانية : أن من أهداف النقابات إنصاف المستضعفين ونيل حقوقهم، وهذا ما دعا إليه الإسلام وأوجهه، وجاءت النصوص الكثيرة بالوصية بالضعفاء والأمر بإعطائهم حقوقهم وأجورهم وتحريم ظلمهم ، ﴿قَالَ اللَّهُ: ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ﴾⁽¹⁾.

الزاوية الثالثة: أن في عمل النقابات تجسيدا لمبدأ التعاون على الخير وهو ما أمر الله به فقال: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [المائدة: 2] ، المهم في الأمر أن تكون وسائل النقابات ومقاصدها مشروعة في الإسلام، وإلا كانت من التحزب على الباطل وبالباطل، وهذا ما يذمه الإسلام ويحذر منه⁽²⁾.

هذا من جهة ومن جهة أخرى يوضح محمد الحسن الددو الشنقيطي بخصوص النقابة قوله : " فمن المعلوم أن أية مؤسسة يجتمع فيها عدد كبير من الناس تحتاج إلى ضبط، ولا يمكن أن تستقيم إلا به، وقد أخرج البخاري في الصحيح أن النبي ﷺ يوم أوطاس لما أتاه هوازن فسأله أن يرد عليهم السبي والغنائم؟ خيرهم بين السبي والغنائم، فاختاروا السبي، فقال : (ما كان لي ولبني هاشم فهو لكم، وما كان للناس فدعوني حتى أسألكم، فسأل الناس فكثر عليه اللغط، فقال: ارجعوا حتى يرفع إلينا عرفاؤكم أمركم)، فقلوه: (يَرْفَعُ إِلَيْنَا عُرْفَاؤُكُمْ)⁽³⁾ هذا أصل العمل النقابي، وهو يدل على أن الناس لا يمكن أن يتكلموا جميعاً في أمورهم كلها، بل إنما يتكلم نوابهم والقائمون بمصالحهم؛ فهم الذين يبلغون عنهم ويدافعون عن حقوقهم، ويسعون للوصول إلى أهدافهم، ولذلك قال الله تعالى ﴿وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾ [المائدة: 12]، وقد صح أن النبي ﷺ ليلة العقبة أخرج من الأنصار اثني عشر نقيباً⁽⁴⁾، "

(1) البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حراً، مرجع سابق، رقم 2114 ص 2/776

(2) لجنة الفتوى بالشبكة الإسلامية، فتاوى الشبكة الإسلامية (http://www.islamweb.net) تاريخ الإطلاع :

2024/06/04 على الساعة: 10:45

(3) البخاري ، كتاب العتق ، باب من ملك من العرب رقيقاً ، مرجع سابق ، رقم 2402 ص 2/897

(4) محمد الحسن الددو الشنقيطي، العمل الثقافي والنقابي في الميزان الشرعي ، موقع

(http://www.islamweb.net) تاريخ الإطلاع : 2024/06/04 على الساعة: 10:45

الاتجاه الرافض: هذا الاتجاه يرى بأن النقابات والأحزاب تقليد للأنظمة الغربية الرأسمالية والاشتراكية، كما تعمل على تفكيك المجتمع إلى كتل ومجموعات، وهذا نوع من تحطيم لبنان الدولة وعماده من الداخل ونزع لهيبة نظام الحكم والدولة من الداخل والخارج. كما يترتب عليه نقض للعهد ونزع للسمع والطاعة الأمر الذي زرع في البلاد تفرقاً بعد اجتماع، واختلافاً بعد ائتلاف⁽¹⁾، فوقعوا في مخالفة قول الله تعالى: ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ﴾ [آل عمران: 105]، وقوله تعالى: ﴿وَكَانُوا شِيعًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ﴾ [الروم: 32] .

وفي فتوى محمد ناصر الألباني يقول فيها: "أعتقد أن كل هذه النقابات قائمة على غير الإسلام وقائمة على قوانين تخالف الإسلام، هذه النقابات مثلاً حسب تصوري الموضوع وقد أكون مخطئاً لا بد من أن تجمع الأموال مثلاً من المشتركين في هذه النقابات فهذه الأموال أين يذهبون بها؟ يودعونها في البنوك؛ فإذا سيكون المشترك فيها شريك لهم فلا يجوز؛ وهذا سبب من الأسباب طبعاً أنا لست خبيراً بتفاصيل هذه النقابات لكن أعرف بالجملة أنها تقوم على القوانين الأرضية هذه المخالفة للشريعة الإسلامية ولذلك فلا يجوز للمسلم أن يكون شريكاً فيها إلا بقاعدة إلا ما اضطررت إليه؛ وما أظن إنه هذه القاعدة تعرض في مثل هذه القضية⁽²⁾."

عرض الأدلة: استند أصحاب الاتجاه الأول إلى جملة من الأدلة أهمها:

استدلوا بقوله تعالى ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ﴾ [النحل: 90] والنقابات تدعو إلى إقامة العدل ورفع الظلم والجور عن العمال، وعملها مبني على الإحسان إلى العمال بالدفاع عن حقوقهم والمطالبة بها⁽³⁾

(1) عبد العزيز بن ندى العتيبي، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات، موقع

<https://www.kulalsalafiyeen.com> تاريخ الإطلاع: 2024/06/26 على الساعة: 08:56

(2) محمد ناصر الألباني، الفتاوى، موقع (<https://al-fatawa.com/fatwa/23212>) تاريخ الإطلاع

2024/06/26: على الساعة: 9:08

(3) فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في

العلوم الإسلامية، تخصص: الفقه الإسلامي، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، الجزائر،

2024/2023، ص 356

ويعترض عليه: بأن إقامة العدل ورعاية شؤون الرعية مسؤولية ولي الأمر، وليست مسؤولية النقابات، بل هي تنازعه حقه بذلك⁽¹⁾.

ويرد على هذا الاعتراض: بأن ولي الأمر له الحق في تكليف من يقوم بمصالح الناس، أو حقوق فئة من المجتمع، كما هو الحال في تنصيبه لديوان المظالم، وأنواع المحاكم والهيئات المختصة في رعاية مصالح الناس⁽²⁾.

الدليل الثاني: عن عروة بن الزبير رضي الله عنه أن مروان بن الحكم والمسور بن مخرمة رضي الله عنه أخبراه أن رسول الله ﷺ قال حين أذن له المسلمون في عتق سبي هوزان: (إني لا أدري من أذن منكم ممن لم يأذن، فأرجعوا حتى يرفع إلينا عرفاؤكم أمركم فرجع الناس فكلهم عرفاؤهم، فرجعوا إلى رسول الله ﷺ فأخبروه أن الناس قد طيبوا وأذنوا)⁽³⁾.

وجه الاستدلال من الحديث: هذا الحديث أصل من أصول العمل النقابي، وهو يدل على أن الناس لا يمكن أن يتكلموا جميعا في أمورهم كلها، بل يتكلم عنهم نوابهم والقائمون بمصالحهم، فهم من يبلغ عنهم وهم من يدافع عن حقوقهم ويسعون لوصولهم إلى الأهداف المرجوة⁽⁴⁾.

الدليل الثالث: أن عمل النقابات من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر لقوله تعالى ﴿وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ [آل عمران: 104] والعمل النقابي يهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال ورد الظلم عنهم وترقية مستواهم المهني والاجتماعي وهذا كله من الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

الدليل الرابع: قوله ﷺ ﴿تَرَى الْمُؤْمِنِينَ فِي تَرَاحُمِهِمْ وَتَوَادِّهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ، كَمَثَلِ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى عُضْوًا تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ جَسَدِهِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَّى﴾. قال القاضي عياض: فتشبيهه المؤمنين بالجسد الواحد تمثيل صحيح، وفيه تقريب للفهم وإظهار للمعاني في الصور المرئية، وفيه تعظيم حقوق المسلمين والحض على تعاونهم وملاطفة بعضهم بعضا⁽⁵⁾.

(1) عبد العزيز بن ندى العتيبي، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات، مرجع سابق

(2) فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير، مرجع سابق، ص 356

(3) البخاري، مرجع سابق، سبق تخريج الحديث، أنظر ص 39

(4) محمد الحسن الددو الشنقيطي، العمل الثقافي والنقابي في الميزان الشرعي، مرجع سابق

(5) فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير، مرجع سابق، ص 372

والشاهد منه أن النقابات تحقق معنى هذا التعاضد والتوادر من خلال دفاعها عن العمال المستضعفين ورفع الظلم عنهم، وتحصيل حقوقهم، وتحقيق معنى التكافل الاجتماعي أيضا من خلال صناديقها التعاونية التي تقدم الرعاية لمنتسبيها.

واعترض عليه: بأن النقابات تتعاضد وتتعاون مع منخرطيهما فقط، والنصوص جاءت تحض على التعاون والتعاطف بين جميع المسلمين دون تمييز⁽¹⁾.

الدليل الخامس: إن النقابات من الأمور التي تجلب العديد من المصالح كالدفاع عن حقوق العمال وتأهيلهم ثقافيا واجتماعيا وعلميا في مجال المهنة والعمل على الارتقاء بالمهنة وإنصاف المستضعفين، والسعي نحو نيل حقوقهم والشريعة قد راعت مصالح العباد⁽²⁾، يقول الإمام بن القيم "فإن الشريعة مبناه وأساسها على الحكم ومصالح العباد في المعاش والمعاد، وهي عدل كلها ورحمة كلها ومصالح كلها وحكمة كلها، فكل مسألة خرجت عن العدل إلى الجور وعن الرحمة إلى ضدها، وعن المصلحة إلى المفسدة وعن الحكمة إلى العبث فليست من الشريعة وإن أدخلت فيها بالتأويل⁽³⁾".

الدليل السادس: إن النقابات تلتقي **الدليل الخامس:** إن النقابات من الأمور التي تجلب العديد من المصالح كالدفاع عن حقوق العمال وتأهيلهم ثقافيا واجتماعيا وعلميا في مجال المهنة والعمل على الارتقاء بالمهنة وإنصاف المستضعفين، والسعي نحو نيل حقوقهم والشريعة قد راعت مصالح العباد⁽²⁾، يقول الإمام بن القيم "فإن الشريعة مبناه وأساسها على الحكم ومصالح العباد في المعاش والمعاد، وهي عدل كلها ورحمة كلها ومصالح كلها وحكمة كلها، فكل مسألة خرجت عن العدل إلى الجور وعن الرحمة إلى ضدها، وعن المصلحة إلى المفسدة وعن الحكمة إلى العبث فليست من الشريعة وإن أدخلت فيها بالتأويل⁽³⁾".

(1) فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير، مرجع سابق، ص 372

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 41

(3) ابن القيم الجوزية، إعلام الموقعين، تحق محمد عبد السلام إبراهيم، دار الكتب العلمية، بيروت، 1411هـ/1991م، ج 3، ص 11

(4) الشاطبي، الموافقات، تحق أبو عبيدة، دار ابن عفان، ط 1، 1417هـ/1997م، ج 5، ص 177

(5) الشاطبي، الموافقات، المرجع نفسه

الدليل السابع: أن هدف النقابات هو رفع الظلم والضرر عن العمال، وهذا مقصد عظيم مشروع بل قد يكون واجبا أحيانا، كيف وقد قضى رسول الله ﷺ أن لا ضرر ولا ضرار ويعترض عليه: بأن رفع الظلم والضرر يتحقق بطرق كثيرة، كالتظلم للجهات القضائية، ومكاتبة المسؤولين ونحو ذلك من الأساليب المشروعة.

ويجاب عنه: بأن عمل النقابات تكميلي تمثيلي تعاوني، فهي تساعد الجهات القضائية في عملها وتكمله، وتبلغ المسؤولين انشغالات العمال، فالنقابات تكفي في تمثيل الآلاف من العمال الذين يجهلون حقوقهم أو لا يجيدون التعبير عن مطالبهم في الدفاع عن حقوقهم.

الدليل الثامن: أن النقابات لها أصل في السيرة النبوية والتاريخ الإسلامي، فمن أمثلتها في السيرة: حلف الفضول الذي شهدته النبي ﷺ واعتز بحضوره، ونقباء الأنصار الاثني عشر وهؤلاء النقباء كانت مهمتهم هي تمثيل قومهم والكلام باسمهم. وأما في التاريخ الإسلامي فقد مرت معنا نماذج تشبه النقابات المعاصرة ولم ينقل عن الفقهاء إنكارها أو تحريمها.

ويعترض عليه: بأن هذه الأمثلة لا تشبه النقابات المعاصرة، وبالتالي لا يصح إلحاقها بها، بل يكون لها حكم مختلف عنها.

ويرد على هذا الاعتراض: بأن هذا دفع متعسف، إذ لا شك أن المنظمات الحرفية القديمة كانت تجمع الصناعات على أساس الحرفة كالنقابات، وأنها وإن لم تقتصر على الدفاع عن حقوق العمال والحرفيين فإن الدفاع عن حقوقهم كان من ضمن أهدافها مما يجعلها في هذين المقومين الهامين تتفق مع النقابات الحديثة ولا يكون القياس عليها باطلا⁽¹⁾.

الاتجاه الثاني: استند أصحاب هذا الاتجاه إلى جملة من الأدلة نستعرضها على النحو التالي:

الدليل الأول: قوله تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة: 1]

وجه الاستدلال من الآية: أن النقابات تقوم بنقض العهود وفسخ العقود التي أمر الله بالإيفاء بها⁽⁴⁾.

يعترض على ذلك بما يلي :

(1) فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير، مرجع سابق، ص 372

(2) عبد العزيز بن ندى العتيبي، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات، مرجع سابق

أن الأصل في العقود أن تبنى بإرادة حرة من طرفي العقد وأن لا يفرض الطرف الأقوى شروطه على الطرف الأضعف، وهو ما يسمى بعقود الإذعان لذلك قرر الله تعالى في آية الدين أن الذي عليه الدين يقر بالمطلوب عليه من المدين لأنه الطرف الضعيف ولا يترك ذلك للدائن قال تعالى ﴿وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ﴾ [البقرة: 282] فهذا الحق قد يغيب في بعض العقود فيملي الطرف الأقوى شروطه على الضعيف ويكون الطرف الضعيف مضطرا لقبول ذلك للحاجة إليه فمثلا: قد يفرض على العامل القبول بأجر متدن لا يفي بحاجات معيشته، ولا يتناسب مع الأجر الذي أقرته الشريعة الإسلامية بأن يكون كافيا لحاجات العامل الأساسية، فمثل هذه الشروط فيها تعسف وظلم للطرف الآخر، فالشروط التي تخالف العقد، أو تزيد على مقتضى العقد الذي اشترط فيه من غير أن يرد دليل يقرها، فأن هذه الشروط لا أثر لها عند بعض الفقهاء لذلك عندما تقوم العقود على ذلك الأساس، فإنه يحق للنقابات الاحتجاج على بعض ما ورد فيها من الشروط المجحفة بحق الطرف الضعيف ، ولا يعد ذلك نقضا للعهود وفسخا للعقود⁽¹⁾.

الدليل الثاني: عن جابر بن عبد الله رضي الله عنه قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: ﴿إن عرش إبليس على البحر ، فيبعث سرياه فيفتنون الناس فأعظمهم عنده أعظمهم فتنة﴾⁽²⁾

وجه الاستدلال من الحديث: أن النقابات تتسبب بالفتن التي تفرح إبليس ، فهي توقع الناس في الإضرابات والمظاهرات والإعتصامات التي تهدم العلاقة بين الحاكم والمحكوم⁽³⁾.

يعترض عليه بمايلي : إن النقابات ليس فيها هدم للعلاقة بين الحاكم والمحكوم ، بل هي مطالبة للحق الذي يستحقه المحكوم من الحاكم أو من رب العمل، وهل المطالبة بالحقوق هي فتنة ؟ والنبي صلى الله عليه وسلم يأمر رب العمل أيا كان أن يؤدي حق العامل عند انتهاء عمله مباشرة ، كما جاء في حديث عبد الله بن عمر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم ﴿ أعطوا الأجير أجره قبل أن

(1) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر ، مرجع سابق ، ص 30

(2) مسلم بن الحجاج ، مرجع سابق ، باب تحريش الشيطان وبعثه سرياه لفتنة الناس ، رقم الحديث 2813

(3) عبد العزيز بن ندى العتيبي ، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات ، مرجع سابق

يجف عرقه ﴿⁽¹⁾ وعن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال : ﴿قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكَل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره﴾ ⁽²⁾ .

فرب العمل مطالب أن يؤدي حق العامل، فإن لم يؤدي رب العمل هذا الحق كان للعامل أن يطالب بحقه حتى يصل إلى انتزاع حقه، ثم قد يقال: وهل يقتصر عمل النقابات على الإضرابات والإعتصامات ؟ أم هي جزء من أعمالها التي تشتمل على الكثير من الأعمال التي تصب في صالح العامل ؟ ثم لا يحق من أجل الاختلاف في حل أو حرمة الإضرابات والإعتصامات والمظاهرات القول بحرمة النقابات جملة واحدة ⁽³⁾ .

الدليل الثالث: إن في إنشاء النقابات تقليدا للغرب في كل ما هو سيئ ، والقيام بتحويل المجتمع وتفكيكه إلى كتل ومجموعات ⁽⁴⁾ ، والنبي ﷺ قد حذر من تقليد اليهود والنصارى وأمر بإتباع الكتاب والسنة ، فعن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال ﴿لَتَتَّبِعَنَّ سَنَنَ مَنْ قَبْلَكُمْ شَبْرًا بِشَبْرٍ، وَذِرَاعًا بِذِرَاعٍ، حَتَّىٰ لَوْ سَلَكَوا جُحْرَ ضَبٍّ لَسَلَكَتُمُوهُ، قُلْنَا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، الْيَهُودَ وَالنَّصَارَى؟ قَالَ: فَمَنْ؟﴾ ⁽⁵⁾ ويعترض على ذلك بما يلي :

1. أن النقابات موجودة في التاريخ الإسلامي قبل وجودها عند الغرب ، فقد وجدت نقابة الأشراف في العصور الوسطى ، ووجدت الطوائف الحرفية بما يقابل اليوم النقابات المهنية التي كانت ترعى شؤون المهنة وشؤون أصحاب المهن ، وأن النبي ﷺ قد طلب العرفاء في بيعة العقبة الثانية ، وأن عمر بن الخطاب قد دون الدواوين التي تقابل النقابات في عصرنا الحالي .

(1) ابن ماجه ، مرجع سابق من حديث ابن عمر والطبراني في الصغير من حديث جابر وأبو يعلى وابن عدي و البيهقي من

حديث أبي هريرة والحديث ذكره البغوي في المصابيح في قسم الحسان أنظر التلخيص الحبير لابن حجر 3/144

(2) البخاري، مرجع سابق، سبق تخريج الحديث، أنظر ص 38

(3) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 31

(4) بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات ، مرجع سابق

(5) البخاري، مرجع سابق، كتاب الأنبياء، باب ما ذكر عن بني إسرائيل، رقم 3269 ص 3/1274

2. أنه لم يقم في الشرع ما يمنع من الانتفاع بغير المسلم في شؤون التنظيم والصناعة إذا رآه العالمون من أهل الإسلام .

3. إن الذي يأتينا من الغرب إذا عرضناه على شرعنا ولم نجد في شرعنا ما يعارضه فلا بأس من الأخذ به خصوصا إذا كان في خدمة الإسلام ، فليس كل ما يأتينا من الغرب علينا أن نرده ، وإن الذي نُهينا عنه هو التقليد الأعمى للغير بحيث نكون مجرد ذبول لهم والتشبه بعلامات تميزهم الديني ، أما الاقتباس منهم فيما عدا ذلك من شؤون الحياة المتطورة فلا حرج فيه ، فقد حفر النبي ﷺ خندق حول المدينة ولم تكن العرب تعرفه إنما هو من أساليب الفرس واقتبس عمر رضي الله عنه نظام الخراج ونظام الديوان، واقتبس معاوية رضي الله عنه نظام البريد⁽¹⁾.

الدليل الرابع: إن هذه التكتلات من النقابات وغيرها يترتب على وجودها الكثير من المفسدات من قيامه بالمظاهرات ، والإعتصامات والإضرابات التي تخلق حالة من الفوضى وعدم الاستقرار ومنازعة الإمام في الأمر ، فالطاعة للحاكم التي أمر الله بها في النظام الإسلامي واستقرار الأوضاع الذي هو مطلب من وراء هذه الطاعة هو مهدد في ظل وجود مثل هذه النقابات التي قد تعلن عن رفض الانصياع للأوامر ، ورفض السمع والطاعة مما يجعل الحاكم يرضخ لمطالبها ، والمهادنة معها ، أو القيام بإجراءات عقابية ضدها والزج بأفرادها في السجون أو حتى فصل من يقومون بالإضرابات والإعتصامات⁽²⁾.

يعترض عليه بأنه لا يسلم هذا، بل إن النقابات تمنع من تغول الحكومات في هضم الحقوق وسلب الحريات، وتقرير الإمعنة ولك أن تقول: إن النقابات تنزل منزلة أهل الحل والعقد، الذين يكونون من وراء صاحب الحكومة يرشدون سلطته، حتى تأخذ سبيلها نحو العدل وحفظ الحقوق بمعايير نزيهة⁽³⁾.

الترجيح:

بعد استعراض أقوال وأدلة كلا الاتجاهين، نرجح ما ذهب إليه أصحاب الاتجاه الأول وذلك للمبررات

التالية:

(1) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 32

(2) عبد العزيز بن ندى العتيبي ، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات ، مرجع سابق

(3) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 37

1. قوة الأدلة التي اعتمد عليها أصحاب الاتجاه الأول، وتفنيدهم للحجج المقدمة من طرف أصحاب الاتجاه الثاني.
 2. تحقيق النقابات لمصالح العمال ودرئها لمفاسد جور أرباب العمل والشرعية ما أنزلت إلا لجلب المصالح ودرء المفاسد.
 3. النقابات تجسد معنى التعاون والتكافل بين المنتمين إليها .
- المطلب الثالث: أحكام لجوء النقابات إلى الإضراب:**

يعتري العمل النقابي أثناء الممارسة على أرض الواقع بعض العراقيل والصعوبات وتغلق كل أبواب الحوار وتستنفذ كل الحلول السلمية، مما ينجر عنه لجوء النقابات إلى الإضراب وهو ما سنفصل فيها من خلال هذا المطلب:

الفرع الأول: حكم الإضراب

يعتبر الإضراب أحد الوسائل التي تلجأ إليها النقابات تعبيراً عن مطالبها ، وقد اختلفت مواقف العلماء من الإضراب إلى فريقين بين مانع ومجيز وفقاً لأدلة كل فريق .

الفريق الأول: يرى أن الإضرابات والإعتصامات والمظاهرات وسائر أساليب الديمقراطية هي من عادات الكفار وطرق تعاملهم مع حكوماتهم ، وليست من الدين الإسلامي في شيء ، وليس من أعمال أهل الإيمان المطالبة بالحقوق – ولو كانت مشروعة – بسلوك طريق ترك العمل ونشر الفوضى وتأبيدها ، وإثارة الفتن والطعن في أعراض غير المشاركين فيها ، وغيرها مما ترفضه النصوص الشرعية ويأباه خلق المسلم تربية ومنهجاً وسلوكاً⁽¹⁾.

ويرى عبد الكريم زيدان أنه لا مسوغاً للإضراب العام في الدولة الإسلامية، ذلك أن الإضراب تعطيلاً للإنتاج وإضراراً بالمصلحة العامة، وإذا قيل أن فيه وسيلة لحمل أرباب العمل على إنصاف العمال كتعديل أجورهم، فهذا تبرير لا مكان له في الدولة الإسلامية⁽²⁾،

(1) مُجَدَّ علي فركوس، الفتوى رقم 320 في حكم عموم الإضرابات والإعتصامات والمظاهرات ، الموقع <https://ferkous.com/home/?q=fatwa-320> تاريخ الإطلاع : 2024/06/28 على

الساعة: 10:45

(2) عبد الكريم زيدان، حقوق الأفراد في دار الإسلام ، ط2، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1988/1407، ص42

الفريق الثاني: يرى شرعية الإضراب ودوره في المطالبة بالحقوق بقوله : ومن هذه الوسائل كذلك الإضراب عن العمل أو الدراسة عند الحاجة إليه، وهذا قد يستشكله بعض الناس فيقولون: فيه إخلال بالعهد فيقال: نعم، لكن على أساس إذلال الآخر، فالله تعالى عندما يحكم ﴿وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ﴾ [النحل: 126] وقد أضرب مالك رحمه الله عن تدريس العلم بالمدينة عندما امتنع والي المدينة عن قتل شاب قتل أخاه غيلة، والغيلة حق عام وليس لولي الدم العفو عن صاحبها، فلما امتنع الأمير عن قتل ذلك الشاب قال مالك (والله الذي لا إله إلا هو لا تكلمت في العلم أبداً أو تضرب عنقه، وسكت)⁽¹⁾ فتحركت المدينة كلها، حتى جاء الأمير بذلك الشاب وقتله، فرجع مالك لمهنة التدريس، كذلك حصل لبعض أصحاب مالك فهذا عبد الملك بن الماجشون وهو من أكبر أصحاب مالك ومن خيرته ،خالف مالكا في مسألة فكلمه مالك كلاما شديدا فغضب ، فهجر مجلس مالك سنة - لا يجلس إليه - فبقى مجلسه معطلا فترة فتقدم أحد الطلاب فجلس في مجلس عبد الملك ، فقال له مالك (ما أشد جرأتك !يقوم عنه بالأمس عبد الملك بن الماجشون وتجلس فيه اليوم ؟!) فقام عنه ذلك الطالب فلم يزل معطلا حتى رجع إليه عبد الملك بعد سنة ، لذلك إذا كان الإضراب على أساس المطالبة بالحقوق وكان منتظما ، ليس فيه مخالفة شرعية وليس فيه ظلم ولا إضرار ، فهو وسيلة تؤدي إلى المقصود وإذا ضبط بالضوابط الشرعية فلا حرج فيه كما ذكرنا في إضراب مالك عن التدريس⁽²⁾.

الفرع الثاني: علاقة الإضراب عن العمل باعتبار المصلحة ودرء المفسدة:

تظهر العلاقة بين الإضراب وقاعدة اعتبار المصلحة ودرء المفسدة ، في أن الإضراب ضرب من ضروب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وأنه يحقق بعض مقاصده ، من الوصول إلى حقوق الأطراف الضعيفة ونصرتهم ، وأنه وسيلة من وسائل الضغط على أرباب العمل يمكن أن تدفعهم إلى التراجع عن ظلمهم ، أو على الأقل تخفف من هذا الظلم ، وهي بذلك تحقق

(1) القاضي عياض، ترتيب المدارك وتقريب المسالك، تحق عبد القادر الصحراوي، مطبعة فضالة ، المغرب ،

ط1، ج2، ص58

(2) محمد الحسن الددو الشنقيطي ، العمل الثقافي والنقابي في الإسلام ، مرجع سابق

مصلحة كبرى يجب أن تراعى وتعتبر ، وتحقيق الإضراب عن العمل لما سبق من المصالح
المعتبرة هو أمر أغلبي ، قد يتخلف في بعض الأحيان تبعا لظروف الزمان والمكان ولذلك ينبغي
لنا عند النظر في موضوع الإضراب عن العمل كأداة من أدوات التعبير عن الرأي والضغط أن
نستصحب فقه الموازنة بين المصالح والمفاسد⁽¹⁾.

كذلك يرى البعض أن الإضراب عن العمل وسيلة من وسائل تغيير المنكر ، فإذا كان
"الاعتصام، الإضراب ، المسيرة السلمية ، المهرجان الخطابي "وسيلة مؤدية إلى إنكار المنكر
بطريق القول أو بالفعل ولا مفسد راجحة في مقابل ذلك ، فما المانع الشرعي من استعمال
هذه الوسيلة ، بل نحن نقول أن هذه الوسائل تأخذ أحكام المقاصد فقد يكون "الاعتصام،
الإضراب ، المسيرة السلمية ، المهرجان الخطابي "مستحبا ، بل قد تجب أحيانا ما دامت تحقق
مقصود الشارع بلا مفسد راجحة⁽²⁾ .

الترجيح: بعد استعراض آراء الفريقين، يبدو أن القول الراجح هو ما ذهب إليه الفريق الثاني
وذلك للاعتبارات التالية :

- انسجام الأدلة مع سماحة الشريعة ومواكبتها للمستجدات المعاصرة
- ما ذهب إليه الفريق الثاني يتوافق مع مقاصد الشريعة في جلب المصالح ودرء المفاسد
- الإضراب وسيلة من وسائل الوقوف في وجه طغيان أرباب العمل ونصرة للمستضعفين في تحصيل الحقوق.

المطلب الرابع:

عمل النقابة وأثره على سلطة ولي الأمر وفكرة النظام العام:

على الرغم من تفويض الشريعة لولي الأمر سلطات واسعة حفاظا على النظام العام درءا

(1) سهيل الأحمد ، وعلي أبو مارية ، الإضراب عن العمل ، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي ، مجلة جامعة

النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) ، مجلد 26(6)، 2012 ، ص 1309

(2) عبد الرزاق الشاذلي، استدلال أصولية إثبات جواز الإضرابات والاعتصامات والمهرجانات الخطابية والمسيرات

السلمية ، موقع <https://thahabi.org/book/11118/read/1?askLastPage=true>

تاريخ الإطلاع: 2024/06/27 على الساعة 16:32

للمفسدة وجلبا للمصلحة ، والعمل النقابي لا يمكنه أن يخرج عن الإطار الشرعي في طاعة ولي الأمر المقيدة بالضوابط الشرعية ، وهو ما نتناوله في هذا المطلب ضمن فروع ثلاث ، الفرع الأول نتناول فيه سلطة ولي الأمر في تقييد المباح أما الفرع الثاني فيتعلق بالضوابط الشرعية لسلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابات والفرع الثالث يتضمن عمل النقابة وأثره على النظام العام .

الفرع الأول: سلطة ولي الأمر في تقييد المباح

نحاول في هذا الجزء تأصيل مسألة سلطة ولي الأمر في تقييد المباح، فكما نعرف فإن المباح هو ما لا يثاب فاعله ولا يعاقب تاركه وبالتالي فهو يستوي فيه الفعل والترك. أي أن الفرد المسلم حر بأن يفعل وحر بأن يترك فهو بالخيار، وإليه يعود الترجيح بين الفعل أو الترك بناءً على تقدير مصلحته، وقد يحدث أن يتولى ولي الأمر هذا الترجيح نيابة على المسلمين وبموجب تقدير المصلحة العامة، لأن تصرف ولي الأمر منوط بالمصلحة. وقد ينهى عن المباح سدًا للذريعة .

يرى البعض أنه ليس لولي الأمر سلطة تقييد المباح باعتبار أن ذلك صورة من صور تحريم ما أحل الله ويشمله قوله تعالى ﴿قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّزْقِ﴾ [الأعراف: 32] وقوله تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا﴾ [المائدة: 87] ، ولأن المباح ليس منطقة فراغ تشريعي، ولكنه حكم من أحكام الشرع الحنيف مبني على مصالح ظاهرة، ففي تغيير حكمه إلى محرم مناقضة لمصلحة أصلية نصت عليها أحكام الشارع.

ولقد ذهب عدد كبير من الذين كتبوا في السياسة الشرعية إلى حق ولي الأمر في أن يأمر بمباح فيصير واجبًا على من أمرهم به، أو أن ينهي عن مباح فيصير حرامًا على من نهاهم عنه⁽¹⁾ استدلالاً بقوله تعالى ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾ [النساء: 59]

(1) أحمد محي الدين أحمد، المضاربة في العملة والوسائل المشروعة لتجنب أضرارها الاقتصادية، مجلة مجمع الفقه

الإسلامي، ج11، ص229

يقول الشيخ عبد الرحمن تاج: "إن ولي الأمر إذا رأى شيئاً من المباح قد اتخذته الناس عن قصد وسيلة إلى مفسدة، أو أنه بسبب فساد الزمان أصبح يفضي إلى مفسدة أرجح مما قد يفضي إليه من المصلحة، كان له أن يحظره ويسد بابه، ويكون ذلك من الشريعة، وعملاً بالسياسة الشرعية التي تعتمد على قاعدة سد الذرائع⁽¹⁾".

ويقول الزحيلي: "وكذلك يحق للدولة التدخل في الملكيات الخاصة المشروعة لتحقيق العدل والمصلحة العامة، سواء في أصل الملكية أو في منع المباح"⁽²⁾.

الترجيح: من خلال ما سبق ذكره يمكن الأخذ بالرأي الثاني بخصوص سلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابات ، وذلك للمبررات التالية :

- تفادي الدخول في صراعات مع السلطة قد تفضي إلى ما لا يحمد عقباه
- تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، ودرء المفسدة أولى من جلب المصلحة
- والخلاصة أنه:** إذا كانت السلطة التي تمارسها السلطة العامة في حدود أحكام الشريعة - فإن وجوب طاعته في هذه الحالة حتمي على عامة المسلمين وخاصتهم من العلماء والفقهاء؛ لأن ممارسة السلطة العامة في هذه الحالة نافعة للناس في أمور دينهم ودنياهم، وحتى في الحالات التي لا يتبين للمحكومين فيها وجه النفع من وراء ممارسة السلطة فإن الأمر الصادر منها يكون واجب الطاعة طالما أنها لم تخالف نصاً أو قاعدة كلية من نصوص وقواعد الشريعة⁽³⁾،

الفرع الثاني: الضوابط الشرعية لسلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابات

إن منح ولي الأمر سلطة في تقييد عمل النقابات أو منعها هو مقيد بمجموعة من الضوابط التي لا بد أن يلتزم بها ولي الأمر حتى يحق له ذلك، ومن هذه الضوابط:

1. أن يكون من وراء ذلك التقييد أو المنع مصلحة: وهذه المصلحة التي لا بد أن يعتبرها ولي الأمر قد نص عليها الفقهاء ، فقد نص الفقهاء على قاعدة " تصرف الإمام على الرعية منوط بالمصلحة"⁽⁴⁾ ويذكر ابن القيم أن اجتهاد الإمام مقيد بالمصلحة فيقول اجتهاد الأئمة في كل زمان

(1) عبد الرحمن تاج ، السياسة الشرعية والفقہ الإسلامي ، ج1، ط1، د ن، ص 86

(2) وهبه الزحيلي، الفقہ الإسلامي وأدلته، دار الفكر ، سوريا، ط4، ج6، ص4581

(3) السياسة الشرعية ، جامعة المدينة العالمية ، د ط، دن ، ص 569

(4) محمد صدقي آل بورنو، موسوعة القواعد الفقهية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط 1، 1424هـ/2003م، ج2، ص307

ومكان بحسب المصلحة⁽¹⁾. فتصرف الإمام وكل من ولي أمرا من أمور المسلمين لا بد أن يكون مقصودا منه المصلحة العامة، وإذا كان هذا التصرف غير مقصود منه المصلحة فلا يعد نافذا⁽²⁾.

2. أن يهدف تقييد المباح لتحقيق مقصد شرعي: لا بد أن يكون تقييد المباح هدف وغاية تتفق ومقاصد الشريعة، فهو خروج عن الأصل لأجل تحقيق مقصد من مقاصد الشريعة، سواء أكان مقصدا عاما كالضروريات الخمس المتمثلة في حفظ الدين والنفس والعقل والنسل والمال أو مقصدا عاما أو جزئيا، ومن ذلك تقييد المباح لجلب مصلحة عامة معتبرة شرعا، أو درء مفسدة عامة محققة، وإلا كان تقييد المباح ضربا من العبث الذي لا فائدة منه سوى التضيق على الناس⁽³⁾.

3. أن تكون الحالة التي فرض ولي الأمر من أجلها المنع ملجئة: وأن لا يكون هناك طريق آخر يمكن من خلاله تحقيق المراد من دون فرض هذا المنع أو هذا التقييد، فإن وجد طريق آخر لم يجز هذا المنع أو التقييد، وذلك لفقدان المسوغ له، وهو الضرورة أو الحاجة العامة.

4. زوال التقييد أو المنع بزوال السبب أو الضرورة التي تم التقييد لأجلهما: إن تقييد ولي الأمر لعمل النقابات جاء لسبب أو ضرورة قد أفضت لذلك المنع أو التقييد فاقتضى ذلك أن يزول المنع أو التقييد بزوال السبب أو الضرورة، فلا يصح عندها لولي الأمر التماذي في المنع أو التقييد⁽⁴⁾.

5. أن يتولى التقييد من هو أهل له: إذا كان ولي الأمر من المجتهدين فإن له الحق في تقييد المباح، مع مراعاة ضوابط التقييد، أما إذا كان ولي الأمر ليس من أهل الاجتهاد (التشريع)

(1) ابن القيم، أعلام الموقعين عن رب العالمين، تحق محمد أجمل الإصلاحي، دار عطاءات العلم، الرياض، ط2،

1440هـ/2019م، ج2، ص413

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع السابق، ص48

(3) هشام يسري محمد العربي، سلطة ولي الأمر في تقييد المباح ورفع الخلاف من وجهة الفقه الإسلامي، مجلة المدونة،

السنة 4، ع16، رجب 1439هـ/أفريل 2018م، ص49

(4) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع السابق، ص48

فإنه لا يجوز له حينئذ تقييد المباح، إلا بالرجوع لأهل الاختصاص من المجتهدين⁽¹⁾.

الفرع الثالث: عمل النقابة وأثره على النظام العام:

فسر القانونيون النظام العام ومنهم السنهوري فقال: "أمر يتعلق بتحقيق مصلحة عامة سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية تتعلق بنظام المجتمع الأعلى ، ولا نستطيع أن نحصر النظام العام في دائرة دون أخرى فهو أمر متغير يضيق ويتسع حسبما يعده الناس في حضارة معينة مصلحة عامة ، ولا توجد قاعدة ثابتة تحدد النظام العام تحديدا مطلقا يتماشى مع كل زمان ومكان ، لأن النظام العام شئ نسبي ، وكل ما نستطيعه هو أن نضع معيارا مرنا يكون معيار المصلحة العامة ، وتطبيق هذا المعيار في حضارة معينة يؤدي إلى نتائج غير التي نصل إليها في حضارة أخرى

وقد أشار القانوني الفرنسي هنري كابتان إلى أن النظام العام قد يكون ناشئا عن مبادئ غير مكتوبة (العرف) ومبادئ مكتوبة حيث يقول إن النظام العام هو مجموعة المبادئ المكتوبة وغير المكتوبة التي تعتبر في النظام القضائي أساسية ، ولهذا فإنها تلغي أثر الإرادة الفردية ومفعول القوانين الأجنبية .

أما الأستاذ كريستوف فيبيرا فيعرف النظام العام بما يلي: "كل مجتمع يلزم أعضاؤه باحترام مجموعة تضيق وتتسع من القواعد التي لها الأولوية المطلقة، والتي يطلق عليها عبارة (النظام العام) فكلمة النظام (Order) توعد بفكرة التوجيه والأمر والترتيب وإضافة العمومي أو العام إليها تبرز أسبقية المصلحة العامة على المصلحة الشخصية الخاصة "

وقد اكتفى بعضهم بتعريف النظام فقط فقال عنه: "إنه مجموعة القواعد التي يجب على المواطن أن يحترمها، إن مجموع الحريات لا يمكن أن تكون مطلقة ، فلو كانت كذلك لأدت إلى فوضى في كل نوع، ومن هنا تبرز فكرة (النظام العام)، إن وظيفة النظام العام تنحصر في ثلاثة أمور كأداة تحديد الحريات هذه هي وظيفتها، وكمعيار لأهلية السلطات للتدخل، وكوسيلة لرقابة المجلس الدستوري....

(1) هشام يسري مُجدّ العربي، سلطة ولي الأمر في تقييد المباح ورفع الخلاف من وجهة الفقه الإسلامي، مرجع سابق،

أما في الإسلام فإن المعروف يلاقى الاستحسان العام ما يسمى في لغة العصر بالرضا الجماعي ويقابله المنكر الذي يستقبل بالنكير العام⁽¹⁾. وكثيرا ما ارتبط مفهوم النظام العام الإداري بما يعرف بالثلاثية الكلاسيكية: الأمن العام ، الصحة العامة والسكينة العمومية . لكن بحكم طبيعته المتطورة زمانا ومكانا ، شهد المفهوم عناصر أخرى حديثة وهاته الحداثة لا تتصل بعامل الزمن بقدر اتصالها بفكرة استحداثها وكونها استجذت وطرأت على تلك الثلاثية التقليدية المكرسة تشريعا في عدة أنظمة قانونية مقارنة .

ويرجع الفضل في تكريس بعض هذه العناصر الحديثة للنظام العام الإداري بالدرجة الأولى إلى اجتهادات مجلس الدولة الفرنسي الذي اعترف لها بذلك ، يقصد على وجه الخصوص كل من الآداب العامة واحترام الكرامة الإنسانية⁽²⁾. أما المشرع الجزائري فقد رتب على الإخلال بالنظام العام تعليق لنشاط المنظمات النقابية طبقا لنص المادة 66 من القانون 02/23.

المطلب الخامس: ضوابط وضمانات العمل النقابي في الفقه الإسلامي والقانون

تضبط العمل النقابي مجموعة من الضوابط ضمن مساره في الدفاع عن حقوق العمال وتمثيلهم وهذا ما نتناوله ضمن هذا المطلب المتكون من فرعين، الفرع الأول ضوابط العمل النقابي في الفقه الإسلامي والفرع الثاني ضوابط العمل النقابي في القانون.

الفرع الأول: ضوابط العمل النقابي في الفقه الإسلامي

أولا: التزام النقابات أحكام الإسلام:

إن القانون الذي تنشأ بموجبه النقابات ينبغي أن يوافق أحكام الإسلام، بحيث لا يوجد ضمن مواده أو أنظمتها ما يخالف الشريعة الإسلامية، فلا يجوز إنشاء نقابة تتبنى أفكار العلمانية أو الشيوعية أو غيرها من الأفكار التي تتعارض مع الإسلام.

(1) المحفوظ بن بيه، حقوق الإنسان في الإسلام ، مجلة مجمع الفقه الإسلامي ، ج 13 ، ص 282 و 285

(2) مريم بن عباس، العناصر الحديثة للنظام العام في القانون الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، جامعة باتنة

1، م 7، ع 1 ، جانفي 2020 ، ص 196

ثانيا: أصالة العمل النقابي:

إن العمل النقابي ينطلق من مبادئ ديننا الحنيف وعقيدتنا وأحكام الشريعة الإسلامية والقواعد الأصولية تشهد على أصالة مقاصد العمل النقابي ومن هذه القواعد " ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب"⁽¹⁾ ، فإن نصرة من وقع الظلم عليه واجب ، فيكون العمل النقابي من أجل رد الحقوق إلى أصحابها من الواجبات الشرعية ، فالمتأمل في تلك المقاصد يعلم أن العمل النقابي قائم من أجل أن يحقق العدل الاجتماعي، وأن يدفع الظلم والجور وأن يجلب المصالح .

ثالثا: مشروعية المقصد الذي تنشأ من أجله النقابات :

ينبغي أن يكون المقصد من وراء إنشاء النقابات مشروعاً ، فالنقابات تنشأ عن أهداف معينة ومن ضمنها نصرة المستضعفين ورد الحقوق إلى أصحابها والنهوض بالعامل ثقافياً واجتماعياً وغير ذلك من الأهداف المشروعة ، لكن إذا حادت النقابة عن هذه الأهداف ، وجعلت النقابة ستارا لأهداف وأعمال غير مشروعة ، كان هذا العمل باطلا وكانت هذه النقابة غير مشروعة فلا انفصال بين مشروعية الوسيلة ومشروعية المقصد والغاية، فإذا كانت الشريعة قد سلكت في تحقيق مصالح الناس كل ما يقتضي العدالة والمصلحة، فإنها تعمل أيضاً على تحقيق مشروعية الوسيلة، وأن تكون متفقة مع نصوص الشرع ومقاصده وأصوله⁽²⁾.

رابعا: التزام العمل النقابي مبدأ الشورى :

الشورى دعامة من دعائم الإيمان وصفة من الصفات المميزة للمسلمين سوى الله بينها وبين الصلاة والإنفاق في قوله: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾ [الشورى: 38] وروى عن الرسول ﷺ أنه لما نزلت: ﴿فِيمَا رَحْمَةً مِّنَ اللَّهِ لَنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ [آل عمران: 159]

(1) أحمد الريسوني، نظرية المقاصد عند الإمام الشاطبي، الدار العلمية للكتاب الإسلامي، ط2، 1416هـ/1992م

، ص 281

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 62 و 63

قال : "أما إن الله ورسوله لغنيان عنها - أي المشورة - ولكن جعلها الله رحمة لأمتي فمن استشار منهم لم يعدم رشداً ومن تركها لم يعدم غياً" ويضيف عبد القادر عودة بقوله وإنما قرر الإسلام نظرية الشورى لأنها قبل كل شيء من مستلزمات الشريعة الكاملة الدائمة المستعصية على التعديل والتبديل ، ولأن تقرير النظرية يؤدي بذاته إلى رفع مستوى الجماعة وحملهم على التفكير في المسائل العامة والاهتمام بها ، والنظر إلى مستقبل الأمة نظرة جدية ، والاشتراك في الحكم بطريق غير مباشر ، وتوجيههم إلى مراقبة الحكام ومحاسبتهم والحد من سلطانهم ، فنظرية الشورى إذن مقررّة لتكميل الشريعة الإسلامية ولتوجيه الجماعة ورفع مستواها⁽¹⁾ .

والعمل النقابي باعتباره عمل جماعي يهدف لتحقيق المصلحة العامة، يقتضي أعمال مبدأ الشورى في كل القرارات المتخذة تفادياً للاستبداد بالرأي والوصول لأفضل الآراء. لذلك فإن الشورى في العمل النقابي تفسح المجال لتبادل الآراء والاستفادة من الخبرات العديدة مما يساهم في بناء عمل نقابي متوازن ، قائم على أسس متينة ، لا يتفرد بها أحد في رأيه أو قراره ، بل يكون الكل قد أفضى بما لديه مما يضنه يساهم في نجاح العمل الذي يقوم به⁽²⁾ .

الفرع الثاني: ضوابط العمل النقابي في القانون

أولاً: التزام النقابات أحكام القانون :

سمح الدستور بإنشاء النقابات في مجال الحريات، إلا أن القانون يضبط ويحدد كيفية الإنشاء والممارسة وفي هذا الإطار جاء القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي يحدد طبقاً للمادة الأولى "الأحكام والمبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية والحرية النقابية وممارسة الحق النقابي".

ثانياً: استقلالية المنظمات النقابية :

حدد القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي ضمن الباب الثاني الفصل الثاني " استقلالية

(1) عبد القادر عودة، الإسلام وأوضاعنا السياسية، مؤسسة الرسالة، بيروت لبنان، 1401هـ/1981م، ص 198 و199

(2) محمد جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، مرجع سابق، ص 66

المنظمات النقابية" في المواد: من 12 إلى 15 على التوالي وهو ما يمكن اعتباره من أهم ضوابط العمل النقابي، ألا وهو الاستقلالية عن الأحزاب السياسية، من حيث الارتباط، الدعم أو المساندة أو التمويل ، هذا من الناحية النظرية لكن في الواقع ما يعرف على النقابات عندنا في الجزائر أنها تحمل توجهات سياسية وتساند مرشحيها في الاستحقاقات الانتخابية . ومن وجهة نظري يصعب الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي لما لهما من تداخل ، وترابط فقلما تجد نقابي وهو غير سياسي والعكس كذلك ، فالوضع السياسي يؤثر بطريقة أو بأخرى وينعكس على النشاط النقابي ، فكلما كان الوضع السياسي مستقرا ومنفتحا على كل التيارات والمشارب يقبل الرأي والرأي الآخر، يسمح بالتداول السلمي على السلطة ، فإن ذلك لا محالة يسمح للمنظمات النقابية بممارسة نشاطها بكل حرية وديمقراطية ويمكنها من المساهمة في عملية البناء المؤسساتي للدولة، فالنقابات تعتبر مجال خصب للتكوين في فن القيادة إذا ما وفرت لها الوسائل كالتكوين المتخصص .

الفرع الثالث: الضمانات الشرعية والقانونية للعمل النقابي:

أولا: الضمانات الشرعية للعمل النقابي:

01) تعميق معنى الرقابة الذاتية لدى المتعاملين

إن الحقوق المقررة مهما كانت مفصلة ومبينة لا يمكن لها وحدها أن تضمن إقامة العدل، ولا شك أن وجود أنظمة الرقابة الإدارية والقضائية، مما يساعد على احترام الحقوق وتجنب الإجحاف والتحايل، ولكنها لا يمكن أن تأتي على جميع الاختلالات بالكلية إذا غاب معنى الرقابة الذاتية، ولذلك فإنه من المهم تعميق المعاني الخلقية التي تجعل العامل ورب العمل يحرصان على رعاية الحقوق المتبادلة؛ وهو ما جعل الكثيرين من المتخصصين في ميدان العمل يتحدثون عن أخلاقيات العمل وما يجب مراعاته من القواعد، حتى يؤدي كل إنسان ما هو مطلوب منه ويوفي بما عليه من الواجبات مقابل ما يطالب به من الحقوق، وتظل العقيدة الدينية هي الحافز الحقيقي لإيجاد البعد الأخلاقي⁽¹⁾.

(1) أحمد جاب الله، مقاصد الشريعة في قوانين العمل وحقوق الإنسان، مرجع سابق

02) المسلمون عند شروطهم⁽¹⁾:

ومعنى قوله على شروطهم أي أن المسلمون وقافون عند شروطهم التي التزموها على أنفسهم فلا يتعدونها ، ويعملون على المحافظة عليها ومراعاتها وتنفيذها⁽²⁾.

وهو ما تسعى النقابات إليه من خلال التزامها بقوانين العمل والاتفاقيات الجماعية وتنفيذها وعدم الإخلال بالالتزامات التعاقدية ، بالمقابل على الطرف الآخر وهو رب العمل أن يكون كذلك غير مماطل في أداء الحقوق ولا متعسفا في استعمال الحق تجاه العاملين .

03) الجمع بين المصالح المادية والحاجات الروحية

إن الذي يميز السياسة الاقتصادية في الإسلام أنها تجمع بين المصلحة المادية والحاجة الروحية وتوجد التوازن بينهما ، فهي تعتبر الفرد في مباشرته لنشاطه الاقتصادي البحث متعبدا طالما كان هذا النشاط مشروعاً ومستهدفاً به وجه الله تعالى ، فالإسلام لا يجيز أن تقدم الأغراض الاقتصادية والمكاسب المادية على رعاية المثل الدينية والفضائل الأخلاقية⁽³⁾.

04) لا ضرر ولا ضرار⁽⁴⁾

وتطبيقاً لهذا المبدأ فإن المنظمات النقابية مطالبة بأن تقف موقفاً وسطاً بين مصلحتها ومصلحة رب العمل تتبادل معه المنافع ، ومظاهر الإضرار من النقابات الإضرابات غير المبررة تقاعس العمال عن أداء مهامهم، تعطيل وسائل الإنتاج، والخلاصة : أن هذه المنظومة المتكاملة من القواعد والمبادئ العامة من شأنها أن توفر أعظم الضمانات للمنظمات النقابية حماية لها من كل التدخلات .

ثانياً: الضمانات القانونية:

01) حرية الانضمام أو الانسحاب من النقابة:

أقرت الاتفاقيات الدولية والتي سبقت الإشارة إليها، حرية الانضمام أو الانسحاب من

(1) محمد صدقي آل برونو، موسوعة القواعد الفقهية ، القاعدة 372 ، ج10، ص610

(2) المرجع نفسه

(3) زيان سعيدي ، مرجع سابق ، ص 353

(4) قاعدة فقهية كبرى من القواعد الست ، محمد صدقي آل برونو، موسوعة القواعد الفقهية ، ج1، ص32

النقابة بما في ذلك الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية التي جاءت تطبيقاً للمادة العاشرة من الميثاق العربي للعمل ، وعملاً بالأهداف المسطرة من قبل منظمة العمل العربية الرامية إلى تنمية وصيانة الحريات والحقوق النقابية ، قرر المؤتمر العربي المنعقد بمصر في دورته السادسة بتاريخ 1977 ، الموافقة على الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحرية النقابي، هذه الاتفاقية التي شملت في فحواها 28 مادة تتمحور في حريات أساسية وهي:

- حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها دون إذن مسبق من السلطة
- تمتع العمال العرب بكافة الحقوق النقابية مهما كانت جنسيتهم ومساواتهم مع العمال الوطنيين .

- الحق في إنشاء اتحادات دولية أو إقليمية والانضمام إليها
 - عدم تدخل السلطة في مجال عمل النقابات ويمنع عليها فرض قيود تحد من نشاطها
 - كفالة الحق في الإضراب⁽¹⁾
- أما المشرع الجزائري فقد أدرج فصلاً كاملاً لحماية الحرية النقابية ضمن الباب الثاني الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي في المواد من 05 إلى 11 - وأغلبها قواعد آمرة - من القانون 02/23.

02) حرية اختيار القيادات النقابية:

طبقاً لنص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 "للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها".

وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له ، ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشح للمناصب القيادية ، وتتركز ممارسة هذا الحق على جانبين يكتنفان عملية اختيار القيادات ، فالجانب الأول منه هو عملية الانتخاب أو الاختيار نفسه ، حيث يقتضي تماشياً مع الحريات النقابية ألا

(1) زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية ، ج 12، ع 01 ، 2020 ، ص 596

تتدخل فيه العامة بأي صورة من الصور حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات ، فإن الأصل في فتح باب الترشح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج كل ذلك لابد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية⁽¹⁾ .

03) الحماية القانونية للممثلين النقابيين:

منح القانون الحماية اللازمة لكفالة سير المنظمة النقابية وحماية مندوبيها وممثليها ضد أي مساس بحرياتهم الفردية والجماعية ويمكن إجمال هذه الحماية في النقاط التالية:

- حماية العمال تجاه الضغوط والتهديدات التي يتعرضون لها بسبب انتمائهم أو ممارستهم للنشاط النقابي.

- حماية المندوبين النقابيين ضد أي تمييز من قبل رب العمل أو المستخدم (م126)
- إعلام التنظيم النقابي قبل إخضاع المندوب النقابي لإجراء تأديبي (م132)

إضافة إلى ذلك رتب القانون 02/23 مجموعة من الجزاءات في حالة مخالفة أحكامه وهذه حماية لممارسة هذا الحق حيث اعتبر " مخالفة أحكام هذا القانون تعتبر عرقلة لممارسة الحق النقابي يعاينها ويتابعها مفتشوا العمل"⁽²⁾ .

وقد خصص الباب السادس من القانون حماية المنخرطين في المنظمة النقابية قرابة 20 مادة ضمن الفصل الأول حماية ممارسة الحق النقابي والفصل الثاني إجراءات الحماية ضد التمييز وعراقيل ممارسة الحق النقابي .

04) الحل القضائي كضمان للحرية النقابية:

تناول المشرع الجزائري الحل القضائي لضمان الحرية النقابية، فيمكن أن تحل إراديا من طرف أعضائها كما يمكن أن تحل بالطرق القضائية أمام الجهات القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في الحالات التالية:

(1) سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، مرجع سابق ، ص144

(2) بومقورة نعيم ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مجلة أبحاث سياسية وقانونية ،

ج8، ع3، 2023، ص220

خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها.
خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية
عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث سنوات
التهريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق
العمال.

رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية.
الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره
ارتكاب مخالفات متكررة، سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي.
قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون⁽¹⁾.
وبذلك يكون المشرع الجزائري قد حرص على توفير الضمانات القانونية للمنظمات النقابية
وحمايتها من التعسف الإداري كما تضمن هذه الأخيرة عدم مخالفتها للقانون.

(1) المادة 65 من القانون 02/23

خاتمة

الحمد لله رب العالمين على توفيقه في إتمام هذا البحث، فلكل بداية نهاية وفي ختامه توصلنا إلى نتائج نوجزها على النحو التالي:

- أن النقابات العمالية تهدف في الأساس إلى الدفاع عن حقوق العمال وتحسين أوضاعهم المهنية وحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.
 - النقابات كانت موجودة عند المسلمين ولو لم تكن بمفهومها المعاصر، لكن مقومات النقابة المعاصرة موجودة فيها، وذلك من خلال اختيار النقيب ومهام النقابة.
 - نظام العقلة في الفقه الإسلامي يمكن إسقاطه على النقابات الحالية تجسيدا لمبدأ التضامن والتكافل بين أصحاب المهن.
 - ظهور النقابات في العصر الحديث كانت نتيجة قيام الثورة الصناعية في أوروبا نهاية القرن الثامن عشر.
 - النقابات لها وسائل سلمية وغير سلمية تستخدمها في عملها ، ولا تلجأ إلى الوسائل غير السلمية إلا بعد استنفاد الوسائل السلمية.
 - الفقه الإسلامي أقر العمل النقابي بما في ذلك الإضراب وفق ضوابط معتبرة شرعا.
 - لولي الأمر سلطة في تقييد عمل النقابات ليست مطلقة ولكنها مقيدة بالضوابط الشرعية .
 - إن الإخلال بالنظام العام من طرف النقابات يقتضي تعليق نشاطها وفقا للقانون.
 - إن العمل النقل النقابي يركز على ضمانات شرعية وقانونية تسمح له بممارسة نشاطه وفق الأهداف المسطرة والوسائل المتاحة.
- التوصيات:** في ختام هذا البحث أوصي بما يلي:
- برمجة دورات وأيام دراسية متعلقة بالتكوين النقابي.
 - اقتراح تدريس مقياس قانون ممارسة العمل النقابي ضمن المقاييس القانونية في الجامعة.
 - إثراء الموضوع من الجانب الشرعي بأبحاث أكاديمية متخصصة .
- هذا فما كان من توفيق فمن الله وحده وما كان من نقص أو سهو أو نسيان فهو ناتج عن تقصير وقلة إطلاع مني. والله الموفق والهادي إلى سواء السبيل.

الفهارس

1 - فهرس الآيات القرآنية

2 - فهرس الأحاديث النبوية

3 - قائمة المصادر والمراجع

4 - فهرس المحتويات

فهرس الآيات القرآنية

الآية أو شطرها - السورة ورقمها	رقم الآية	الصفحة
سورة البقرة [2]		
فَلْيَكْتُبْ وَلَا يَأْب كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ	282	57
وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا	282	36
لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا	286	29
سورة آل عمران [3]		
وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ	105	53
فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا	159	68/35
سورة النساء [4]		
وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ	35	37
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ	59	63
فَلَا وَرَبِّكَ لَا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ	65	38
لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ	114	37
وَالصُّلْحِ خَيْرٍ	128	38/37
سورة المائدة [5]		
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ	1	56
وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ	2	56/52
وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَءِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا	12	52/44
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تُحَرِّمُوا طَيِّبَاتِ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا	87	63
فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ	159	68
سورة الأعراف [7]		
قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالتَّطَيَّاتِ مِنَ الرِّزْقِ	32	63
سورة الأنفال [8]		
فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَصْلِحُوا ذَاتَ بَيْنِكُمْ	1	37
وَإِنْ أَسْتَضْرُّوكُمْ فِي الدِّينِ فَعَلَيْكُمْ النَّصْرُ	72	44

سورة النحل [16]		
44	90	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ
35	125	أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ
61	126	وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ
سورة الروم [30]		
53	32	وَكَانُوا شِيعًا كُلُّ حِزْبٍ بِمَا لَدَيْهِمْ فَرِحُونَ
سورة الشورى [47]		
68	38	وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ
سورة الحجرات [49]		
38	9	وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا
37	10	إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ
سورة الحديد [57]		
32	25	لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ

فهرس الأحاديث النبوية

رقم الصفحة	طرف الحديث
53/44	أَخْرِجُوا إِلَيَّ مِنْكُمْ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا يَكُونُونَ
58/30	أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ
30	أَمَّا إِذْ ذُكِّرْتَ هَذَا مِنْ أَمْرِهِ، فَإِنَّهُ شَكَا كَثْرَةَ الْعَمَلِ، وَقِلَّةَ الْعَلْفِ....
29	إِنَّ إِخْوَانَكُمْ حَوْلَكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ.....
57	إِنْ عَرَشَ إِبْلِيسُ عَلَى الْبَحْرِ، فَيَبِيعُ سَرِيَاهُ فَيَفْتِنُونَ.....
32	إِنْ مِنَ الذَّنُوبِ ذَنْوًا لَا يُكَفِّرُهَا الصَّلَاةُ وَلَا الصِّيَامُ وَلَا الْحَجُّ وَلَا الْعُمْرَةُ....
44	أَنْصِرْ أَخَاكَ ظَالِمًا أَوْ مَظْلُومًا
54	إِنِّي لَا أَدْرِي مَنْ أَذَنُ مِنْكُمْ مِمَّنْ لَمْ يَأْذَنْ، فَأَرْجِعُوا
58/52/30	ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، رَجُلٌ.....
45	شَهِدْتُ حِلْقًا فِي دَارِ ابْنِ جُدْعَانَ
44	لَا يَقْصُرُ عَنِ الْحَقِّ وَلَا يَجُوزُهُ، الَّذِينَ يَلُونَهُ مِنَ النَّاسِ خِيَارُهُمْ،
58	لَتَتَّبِعَنَّ سَنَنْ مَنْ قَبْلَكُمْ شَبْرًا بِشَبْرٍ،...
45	مِثْلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحِمِهِمْ
32	مَنْ أَمْسَى كَأَلًا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ
31	مَنْ وَلِيَ عَمَلًا فَلَمْ يَكُنْ لَهُ زَوْجَةٌ فَلْيَتَزَوَّجْ....
56/51	الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ، يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا
52	يَرْفَعُ إِلَيْنَا عُرْفَاؤُكُمْ....

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: كتب السنة وشروحها

1421 هـ/2001م

- أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري ، صحيح مسلم ، تحقيق مُجَدَّ فؤاد عبد الباقي ، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاؤه ، القاهرة ، 1347 هـ /1955م
- أبو القاسم سليمان بن أحمد الطبراني ، المعجم الأوسط ، تحقيق أبو معاذ طارق بن عوض الله بن مُجَدَّ - أبو الفضل عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني ، دار الحرمين ، القاهرة ، 1415 هـ/1995 م .
- أبو القاسم سليمان بن أحمد الطبراني ، المعجم الكبير ، تحقيق حمدي بن عبد الحميد السلفي ، مكتبة بن تيمية ، القاهرة ، ط2 .
- أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي البيهقي ، السنن الكبرى ، تحقيق مُجَدَّ عبد القادر عطا ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، ط3 ، 1424 هـ /2003 م .
- أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق ، تحقيق مُجَدَّ محي الدين عبد الحميد ، المكتبة العصرية صيدا ، بيروت .
- أبو عبد الله مُجَدَّ بن إسماعيل البخاري ، صحيح البخاري ، تحقيق مصطفى ديب البغا ، دار اليمامة ، دمشق ، ط5 ، 1444 هـ/1993 م .
- أبو عبد الله مُجَدَّ يزيد ابن ماجه الربيعي ، جامع السنن ، تحقيق عصام موسى هادي ، ط2 ، 1435 هـ/2014م
- الإمام أحمد بن حنبل ، مسند أحمد ، تحقيق شعيب الأرناؤوط ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط1 ،

ثالثاً: الكتب

- إبراهيم خيرى الوكيل ، الإطار القانوني للحرية النقابية ، لا ط ، د
 - ابن القيم الجوزية ، إعلام الموقعين عن رب العالمين ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، 1411 هـ/1991م
 - ابن فارس ، مقاييس اللغة ، دار الفكر ، 1979 م
 - ابن منظور ، لسان العرب ، ط3 ، دار صادر ، 1414 هـ
 - أحمد الريسوني ، نظرية المقاصد عند الإمام الشاطبي ، ط2 ، الدار العلمية للكتاب الإسلامي
- 1442 هـ/1992م

- أحمد مختار عبد الحميد ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، ط1 ، عالم الكتب ، 1429 هـ

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، ط1، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، 1437هـ/2012 م
- الجاحظ، الحيوان، ط2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى ، الجزائر
- الشاطبي، الموافقات، ط1، دار ابن عفان، 1417هـ/1997م
- عبد الرحمان تاج، السياسة الشرعية
- عبد القادر عودة، الإسلام وأوضاعنا السياسية، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1401هـ/1981م
- عبد الكريم زيدان، حقوق الأفراد في دار الإسلام، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1407هـ/1988م
- عبد الوهاب خلاف، علم أصول الفقه، مكتبة الدعوة، ط8، دار القلم
- علي بن عبد الكافي السبكي، الإبهاج في شرح المنهاج ، ط1، دار البحوث للدراسات الإسلامية، 1424هـ،
- الماوردي، الأحكام السلطانية ، دار الحديث ، القاهرة ، د ت
- مُجَد الطاهر بن عاشور، مقاصد الشريعة الإسلامية ،تحق الحبيب بن الخواجة ، وزارة الشؤون والأوقاف الإسلامية قطر، 1425 هـ/2005م
- مُجَد بن الحسن الشيباني، الأصل، تصحيح وتعليق أبو الوفاء الأفعاني، ط1، مجلس دائرة المعارف العثمانية، 1366 هـ/1973 م
- مُجَد صدقي آل بورنو، موسوعة القواعد الفقهية ، ط1، مؤسسة الرسالة ،بيروت ، 1424هـ/2003م
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005
- مصطفى السباعي، مقتطفات من كتاب من روائع حضارتنا، ط1، دار الوراق للنشر والتوزيع، بيروت، 1420هـ/1999م
- نخبة من العلماء، الموسوعة الفقهية الكويتية، ط1، دار الصفوة، مصر
- وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته ، ط4، دار الفكر ، دمشق
- أحمد جاب الله ، مقال مقاصد الشريعة في قوانين العمل وحقوق الإنسان ، تفعيل مقاصد الشريعة في المجال السياسي ، لندن ، مؤسسة الفرقان للتراث الإسلامي، 2014
- أحمد حامد ، باية عبد القادر ، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر والقانون السياسي ، ج7، ع2، 2023
- أحمد محي الدين أحمد، المضاربة في العملة والوسائل المشروعة لتجنب أضرارها الاقتصادية، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ج11

- إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، قانون عام، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، (2021، 2022)
- أنس يانيا وآخرون. حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي
- بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث سياسية وقانونية، ج8، ع3، 2023

ثالثا: المقالات والبحوث والرسائل الجامعية

- حداد محمد و عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق، مجلة قانون العمل والتشغيل جامعة وهران 2، ج07، ع01، جانفي 2022
- خيثر عزيز، نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير، مدارات تاريخية ج1، ع1، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019/09/30
- دروس للشيخ محمد الحسن الددو الشنقيطي، أحوال الصحابة والسلف رضوان الله عليهم، ج26
- زنقيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة آفاق علمية، ج12، ع01، 2020
- زيان سعيدي، ضمانات استحقاق الأجر في نطاق العمل الخاص دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون، دراسة مقدمة لنيل درجة العالمية "الدكتوراه" في الفقه العام، كلية الشريعة والقانون بالقاهرة، جامعة الأزهر
- سهيل الأحمد، وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد 26(6)، 2012
- شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، شهادة ماجستير، تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009
- عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية، نشأتها، تطورها ونظالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد وهران 2
- فؤاد شراد، نوازل حقوق الأجير دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في العلوم الإسلامية، تخصص الفقه الإسلامي، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية - قسنطينة - 2024/2023
- كامل صكر القيسي، الكفاف والكفاية، سلسلة المصطلحات الاقتصادية في الفقه الإسلامي، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، حكومة دبي، 1429هـ/2008م
- المحفوظ بن بيه، حقوق الإنسان في الإسلام، مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ج13

- مُجَدِّ جمال أحمد الأسمر، أحكام النقابات في ضوء الاجتهاد الفقهي المعاصر، رسالة ماجستير في الفقه المقارن، كلية الشريعة، جامعة غزة، أكتوبر 2017م/1439م
- مُجَدِّ مسيكة ، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر تونس المغرب 2011/1989 (رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية)، جامعة الجزائر 3 ، 2014/2013 .
- مُجَدِّ منير سعد الدين، النقابات عند المسلمين، التراث العربي، ع 47، 1992
- مشعل سعد الرشيد ، أثر العمل بمقاصد الشريعة الإسلامية في واقعنا المعاصر (دراسة تأصيلية تطبيقية) ، مجلة رماح للبحوث والدراسات الأردن ، ع 60 ، نوفمبر 2021
- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر (مذكرة ماجستير) كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 2012/2011 .
- ناصر عبد اللطيف رشيد دبوس ، عبد الحميد مُجَدِّ على زرؤم ، الوساطة والتحكيم في المفاوضات السياسية دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الدولي ، الجامعة الإسلامية ماليزيا ، 2021
- هشام يسري مُجَدِّ العربي ، سلطة ولي الأمر في تقييد المباح ورفع الخلاف من وجهة الفقه الإسلامي ، مجلة المدونة ، السنة 4، ع16، رجب 1439هـ/أفريل 2018م
- واضح رشيد ، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية ،مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، ع 10 ، جوان 2018
- رابعا : المراجع الإلكترونية**
- عبد الرزاق الشاذلي، استدلال أصولية في إثبات جواز الإضرابات والإعتصامات والمهرجانات الخطابية والمسيرات السلمية ، موقع
- <https://thahabi.org/book/11118/read/1?askLastPage=true>
- عبد العزيز بن ندى العتيبي ، بدعة النقابات وقود التمرد والإضرابات ،موقع
- <https://www.kulalsalafiyeen.com/vb/showthread.php?t=31317>
- لجنة الفتوى بالشبكة الإسلامية ، فتاوى الشبكة الإسلامية ، ج12 ، ص 12362)
- <http://www.islamweb.net>
- مُجَدِّ الحسن الددو الشنقيطي ، العمل الثقافي والنقابي في الميزان الشرعي، موقع
- <http://www.islamweb.net>
- مُجَدِّ علي فركوس، الفتوى رقم 320 في حكم عموم الإضرابات والإعتصامات والمظاهرات ، الموقع
- <https://ferkous.com/home/?q=fatwa-320>
- مُجَدِّ ناصر الألباني، الفتاوى ، موقع (<https://al-fatawa.com/fatwa/23212>)

- خامسا: النصوص القانونية والاتفاقيات الدولية

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنييف في 23 جوان 1971
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي المعتمدة في سان فرانسيسكو من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 31 بتاريخ 9 جويلية 1948
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بتطبيق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المعتمدة في جنييف من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته 32 بتاريخ 01 جويلية 1948
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16/12/1966
- القانون 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية العدد 29 ، 2 ماي 2023

فهرس الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
الملخص	
الإهداء	أ
شكر وتقدير	ب
مقدمة	01
المبحث الأول: ماهية النقابات العمالية ونشأتها	05
المطلب الأول: مفهوم النقابات العمالية	05
أولاً: النقابة في اللغة	05
ثانياً: النقابة في الاصطلاح	05
ثالثاً: التعريف اللقبي للنقابة العمالية	07
المطلب الثاني: نشأة النقابات العمالية وتطورها	08
الفرع الأول: نشأة النقابة في العصر الإسلامي	08
أولاً: نقابة الأشراف	08
ثانياً: الأصناف والطوائف الحرفية	10
ثالثاً: علاقة النقابات بنظام العاقلة في الإسلام ونظام الديوان	11
الفرع الثاني: نشأة النقابة في التاريخ المعاصر	12
أولاً: نشأة النقابات في أوروبا	13
ثانياً: نشأة النقابات في الجزائر	14
المطلب الثالث: تصنيف النقابات العمالية وأهدافها	18
الفرع الأول: تصنيف النقابات	18
أولاً: التصنيف على أساس العمل الاجتماعي	18
ثانياً: التصنيف على أساس السياسة النقابية	19
الفرع الثاني: أهداف النقابات العمالية	19
المبحث الثاني: قواعد تنظيم النقابات وتأسيسها في القانون وفروض وجودها في الفقه الإسلامي	23

23	المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس النقابة في القانون
23	الفرع الأول: الشروط الموضوعية
24	الفرع الثاني: الشروط الشكلية
24	أولا: إنعقاد الجمعية العامة
27	ثانيا: إيداع وثائق التأسيس
28	المطلب الثاني: فروض وجود النقابة في الإسلام
28	الفرع الأول: الدفاع عن حقوق العمال
31	ثانيا: إلزام العدل
32	ثالثا: الالتزام بأحكام الإسلام
33	رابعا: عدم تعارض دورها مع دور الدولة
34	المطلب الثالث: وسائل عمل النقابة
34	الفرع الأول: الوسائل السلمية
34	أولا: المفاوضة والمساومة الجماعية
36	ثانيا: الوساطة
37	ثالثا: التحكيم
38	الفرع الثاني: الوسائل غير السلمية
38	أولا: الإضراب
39	ثانيا: الإغلاق
42	المبحث الثالث : مصادر العمل النقابي وضماناته في الفقه الإسلامي والقانون
42	المطلب الأول: مصادر العمل النقابي في الفقه الإسلامي والقانون
42	الفرع الأول: مصادر العمل النقابي في الفقه الإسلامي
42	أولا: القرآن الكريم
43	ثانيا: السنة النبوية
44	ثالثا: مقاصد الشريعة
45	الفرع الثاني : مصادر العمل النقابي في القانون
45	أولا: المصادر الداخلية
47	ثانيا: المصادر الخارجية

50	المطلب الثاني: مدى مشروعية العمل النقابي في الفقه الإسلامي
50	أولاً: الاتجاه المؤيد
52	ثانياً: الاتجاه الرافض
59	المطلب الثالث: أحكام لجوء النقابات إلى الإضراب
59	الفرع الأول: حكم الإضراب
60	الفرع الثاني : حكم الإضراب عن العمل بإعتبار المصلحة والمفسدة
61	المطلب الرابع: عمل النقابة وأثره على سلطة ولي الأمر وفكرة النظام العام
62	الفرع الأول: سلطة ولي الأمر في تقييد المباح
63	الفرع الثاني: الضوابط الشرعية لسلطة ولي الأمر في تقييد عمل النقابات
65	الفرع الثالث: عمل النقابة وأثره على النظام العام
66	المطلب الخامس: ضوابط وضمانات العمل النقابي في الفقه الإسلامي والقانون
66	الفرع الأول: ضوابط العمل النقابي في الفقه الإسلامي
66	أولاً: التزام النقابات أحكام الإسلام
67	ثانياً: أصالة العمل النقابي
67	ثالثاً: مشروعية المقصد الذي تنشأ من أحله النقابات
67	رابعاً: التزام العمل النقابي مبدأ الشورى
68	الفرع الثاني: ضوابط العمل النقابي في القانون
68	أولاً: التزام النقابات أحكام القانون
68	ثانياً: استقلالية المنظمات النقابية
69	الفرع الثالث: الضمانات الشرعية والقانونية للعمل النقابي
69	أولاً: الضمانات الشرعية للعمل النقابي
69	01) تعميق معنى الرقابة الذاتية لدى المتعاملين
70	02) المسلمون عند شروطهم
70	03) الجمع بين المصالح المادية والحاجات الروحية
70	04) لا ضرر ولا ضرار
70	ثانياً: الضمانات القانونية للعمل النقابي
70	01).حرية الانضمام أو الانسحاب من النقابة

71	02) حرية اختيار القيادات النقابية
72	03) الحماية القانونية للممثلين النقابيين
72	04) الحل القضائي كضمان للحرية النقابية
74	خاتمة
76	فهرس الآيات القرآنية
78	فهرس الأحاديث النبوية
79	قائمة المصادر والمراجع
84	فهرس الموضوعات