جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي
معهد العلوم الإسلامية
قسم الشريعة

الإضراب بين الشريعة والقانون
- دراسة مقارنة -

مشروع مقترح لإنجاز مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الليسانس
في العلوم الإسلامية – تخصص: شريعة وقانون

الطلبة:
- ياسين معيوة
- بلخير رحماني
- عبد الرزاق رزوق

المشرف:
أ- عبد القادر شكيمة

السنة الجامعية: 1436-1437هـ/2015-2016م

جامعة الشهيد حمه لخضر – الوادي
معهد العلوم الإسلامية
قسم الشريعة

الإضراب بين الشريعة والقانون
- دراسة مقارنة -

مشروع مقترح لإنجاز مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الليسانس
في العلوم الإسلامية – تخصص: شريعة وقانون

الطلبة:
- ياسين معيوة
- بلخير رحماني
- عبد الرزاق رزوق

المشرف:
أ- عبد القادر شكيمة

السنة الجامعية: 1436-1437هـ/2015-2016م

بسم الله الرحمن الرحيم

شكـــــر وتقديـــــر

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف **عبد القادر شكيمة** الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عونا لنا في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتنا أن نشكر كل موظفي **معهد العلوم الإسلامية**

الملخص:

تناولت هذه الدراسة الإضراب دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، هادفة إلى بيان رأي الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، وقد تم الوقوف على ماهيته من تعريفه وأنواعه وشروطه ومقوماته وبيان حكمه في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، وكذلك بيان آثاره على الفرد والمجتمع والدولة؛ فتبين أن حق الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق والعهود الدولية كما هو كذلك في الوثائق الدستورية الجزائرية، وظهر أيضا أن قواعد الشريعة الإسلامية ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين، ومن ذلك إضراب العاملين عن العمل أو إضراب المساجين أو غيرهم عن الطعام للمطالبة بحقوقهم، ومن خلال الوقوف على هذه المحددات وما يتعلق بالإضراب؛ أمكن القول بأن الإضراب ليس مقصودا لذاته وإنما لكونه وسيلة موصلة إلى حاجات الإنسان، وبالتالي فهو مشروع إذا روعيت شروط القيام به.

Summery :

This research paper addresses "the strike" as a comparative study between Islamic Sharia'a and the positive law, which aims at clarifying the opinions of both the Sharia'a and the positive law, this has focused on the essence of the strike, its definition, types, conditions, fundamentals as well as its statement in the Islamic Sharia'a and the positive law, nedless to say the effects on the individual as well as the society and the country. As a result we have discovered that the right of the strike is principal and guaranteed in the international statements and laws which is the same in the Algerian constitutional documents, it turned out also that even the Islamic Sharia'a and its general purposes urges and encourages people to ask for their rights and achieve justice for those involved, including workers strike in their work and food strike by prisoners in the jail or any other to ask for their rights. By covering all the aspects and strike-related issues, we can now say that the strike is not meant for being a strike, but it's meant for being a way to achieve some human needs and as a result it is a legal action as soon as it still under the legal terms.

المقدمة:

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا من يهده الله فهو المهتد ومن يضلل فلن تجد له وليا مرشدا ونصلي ونسلم على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

إن ظاهرة منازعات العمل الجماعية ارتبطت بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل أو السلطات المعنية، وكذلك نجد أن الإضراب عن الطعام معروفة لدى الصغار والكبار، فالأطفال يضربون عن الطعام ويستخدمون ذلك كوسيلة ضغط على آبائهم لتحقيق مطالبهم ، وأيضا الزوجات يفعلن ذلك ليحققن ما يردن من أزواجهن.

لذلك نجد قواعد الشريعة الإسلامية ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين، ونجد كذلك أن مختلف التشريعات العالمية الحديث الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية والفردية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات ،والمصالح والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب وغلق المؤسسة من طرف صاحب العمل.

ومن هنا سنتناول في هذا المشروع ظاهرة الإضراب، وسنتطرق إلى موقف الفقه الإسلامي من خلال أحكامه ومقاصده وتشريعاته، وكذلك بيان رأي القانون منه، وذلك بدراسته دراسة مقارنه بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.

طبيعة وأهمية الموضوع:

يتناول هذا البحث موضوعا نادرا نوعا ما في الفقه الإسلامي والقانون، حيث يمس جميع الناس وخاصة المسلمين، فالتعرف عليه له أهمية بالغة من حيث حاجة المجتمع الماسة والملحة إليه سواء على مستوى الأفراد أو المجتمعات أو على مستوى الشعوب والقيادات، وتكمن أهميته في بيان مدى الثبات والمرونة في الفقه الإسلامي فلا يقف جامدا أمام متطلبات ومستجدات العصر، فالفقه الإسلامي يحاكي الواقع الذي نحياه، والقناعة

بوجود خدمة الفقه الإسلامي، وذلك بتناول جزئياته ودراستها دراسة مقارنة متعمقة مع القانون، وكذلك قلة تناول هذا الموضوع بدراسة قانونية شرعية مستقلة تعالجه رغم أهميته والحاجة إليه، مع توضيح الآثار المترتبة عن الإضراب، وبيان ضوابطه والأحكام المترتبة عليه من جهة الفقه الإسلامي والقانون.

إشكالية الموضوع:

سوف نحاول الإجابة في هذا المشروع على التساؤل الرئيسي الآتي:

ما هو الإضراب وما مدى مشروعيته في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي؟.

ويندرج تحت هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة فرعية منها:

ما هو الإضراب؟ وما هي مراحل تطوره تاريخيا؟ وما حكمه في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي؟ وما هي الآثار المترتبة عليه؟.

أسباب اختيار الموضوع:

إن الدافع لاختيار هذا الموضوع يرجع إلى عدة أسباب أهمها:

1. خطورة الموضوع وصلته ثوابا وعقابا بالدنيا والآخرة.
2. إظهار أحكام الإضرابات في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.
3. كثرة الخلاف في المسألة.
4. جمع شتات هذا الموضوع لكي تحصل منه فائدة.
5. وضع تصور أولي لبيان أساليب الاحتجاج وفق الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.

الدراسات السابقة:

في الدراسات السابقة لم نعثر على بحث أكاديمي بعنوان (الإضراب بين الشريعة والقانون).

ولكن وجدنا مقالا منشورا على موقع المختار الإسلامي بعنوان (الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي)، حيث تناول الكاتب الموضوع في المقدمة بقوله " الإضراب الذي نحن بصدد الحديث عنه ما هو إلا نوع من اعتراض العامل على عقد العمل الذي يربط بينه وبين رب العمل سواء كان الهدف منه المطالبة بزيادة أجور دفع رواتب متأخرة أو غير ذلك " بالرغم من انه تطرق إلى ذلك النوع استطرادا حيث سرد شروط جواز الإضراب، وهنا يختلف البحث مع الكاتب من حيث عدم لزوم كون الإضراب محصورا بطبقة العمال بدافع الرواتب والأجور بل ربما وكثيرا ما حدث أن الإضراب كان سياسيا من أجل الضغط على الحكومات من قبل النقابات العمالية المعارضة في توجهاتها لنظام الحكم، ومن هنا تختلف نظرة الباحث في التفريق بين النوعين من الإضراب واختلاف الأحكام الشرعية على أساس ذلك.

ووجدنا أيضا كتاب (حكم الإضراب عن الطعام في الفقه الإسلامي)، حيث مهد لبحثه بثلاثة عشر مبحثا، تطرق من خلاله للمفهوم والنشأة والأسباب والأنواع، حيث قسمه إلى الإضراب عن الطعام والعمل والعلاج كما يحدث في بعض السجون، وتناول الآثار والمخاطر والأركان، ومجالات الإضراب التي تتداخل مع تقسيمه لأنواع الإضراب، ثم دخل في الفصل الأول من الكتاب حيث تناول حكم الإضراب عن الطعام وحاول تخريجها عن مسائل فقهية أخرى منها: الوصال في الصوم، أو الانغماس في العدو في ساحة المعركة أو الانتحار وغيرها، مما لا يتفق البحث هنا على تخريج الإضراب عن الطعام على أي منها على ما يأتي في فصل الإضراب عن الطعام من البحث، حيث أن الإضراب وسيلة القصد والغرض منها شيء آخر إذ قد يشمل الحقوق والمستحقات المالية أو السياسية، فلا يتأتى تجريبه على مسائل تعبدية مقصودة لذاتها أو لغيرها من العبادات كالانغماس في العدو، حيث أن ذلك نابع من قوة وعزة وشجاعة المجاهد، مبتغاه معروف من إظهار دين الله وشعائره والحفاظ على بنية الإسلام، والإضراب نابع عن ضعف وقلة حيلة وغيرها من التفاصيل التي سيتطرق إليها البحث.

ووجدنا كذلك مقالا بعنوان (كشف الاضطراب عن حكم الإضراب)، تناول الكاتب في مقالته حكم الإضراب الذي حصرت بالإضراب عن العمل، وتناول الاختلافات الدائرة حول مشروعية الإضراب عن العمل، مستشهدا بما شرعته بعض القوانين الوضعية.

ووجدنا كذلك مقالا بعنوان (الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي)، حيث تناولت هذه الدراسة "الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"، هادفة إلى بيان رأي القانون والفقه الإسلامي فيها، وقد تم الوقوف على ماهيته ومقوماته وموقف القانون والفقه الإسلامي منه، فتبين أن الحق في الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق والعهود الدولية كما هو كذلك في الوثائق الدستورية الفلسطينية، وظهر أيضا أن قواعد الشريعة الإسلامية ومقاصدها العامة تحث على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لعموم المكلفين ومن ذلك إضراب العاملين عن العمل للمطالبة بحقوقهم، ومن خلال الوقوف على هذه المحددات وما يتعلق بذلك، أمكن القول بأن الإضراب عن العمل ليس مقصودا لذاته وإنما لكونه وسيلة موصلة إلى حاجات الإنسان،وبالتالي فهو مشروع إذا روعيت شروط القيام به، أما في بحثنا هذا تناولنا ظاهرة الإضراب بجميع أنواعها.

أهداف البحث:

1. بيان مدى شرعية الإضراب التي نراها اليوم بصورها المتعددة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.
2. تأصيل التعبير في الرأي والإضراب في الشريعة والقانون الوضعي.
3. بيان حكم الإضراب عن العمل والطعام في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي.
4. توضيح الضوابط الشرعية المتعلقة بالمضربين، وسلوك السلطة تجاههم.
5. القناعة بوجوب خدمة الفقه الإسلامي، وذلك بتناول جزئياته وبدراستها دراسة مقارنة مع القانون الوضعي، أما في بحثنا هذا تناولنا كل أنواع الإضراب الموجودة.

الصعوبات:

في الحقيقة لم نواجه أي صعوبات تذكر في هذا الموضوع، إلا صعوبة التنسيق في المعلومات وتوظيفها، وضيق الوقت.

المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة فإنه يناسبها المنهج الاستقرائي الوصفي التحليلي المقارن، حيث قمنا بوصف الإضراب وتحليله ومقارنته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، والمنهج الاستقرائي الذي من خلاله استقرأنا وتتبعنا الآيات الخاصة بالموضوع.

منهجية الدراسة:

اتبعنا في بحثنا هذا منهجية معينة وهي كالآتي:

1. تصور المسألة المراد البحث فيها تصورا دقيقا قبل بيان حكمها، ليتضح المقصود من دراستها.
2. التركيز على موضوع البحث، وتجنب الاستطراد.
3. الاهتمام بالاستدلال بآيات القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة.
4. الاعتماد على المنهج الاستقرائي الوصفي التحليلي المقارن.
5. العناية بضرب الأمثلة وخاصة الواقعية.
6. العناية بدراسة ما جد من القضايا مما له صلة بالموضوع.
7. الرجوع إلى المصادر الأصلية وأمهات الكتب، وخاصة في أخذ الآراء من المذاهب.
8. استقراء الآراء المختلفة حول مشروعية الإضراب، وذلك بالرجوع ما أمكن إلى مصادرها الأصلية من الكتب المطبوعة والأبحاث المنشورة على قلتها، وبالرجوع إلى المواقع الالكترونية الرسمية الناطقة باسم المؤسسات الدعوية والإفتائية الرسمية، أو المواقع المهتمة بالقضايا والأمور المتعلقة بالنوازل ، ومقالات العلماء البارزين.

خطة البحث:

يتكون البحث من مقدمة وأربعة مباحث وخاتمة، وهي كالآتي:

المقدمة وتشتمل على عناصر المقدمة المعروفة.

أما المبحث الأول فكان بعنوان ما هية الإضراب حيث اندرجت تحته أربعة مطالب فكان المطلب الأول تعريف الإضراب، والمطلب الثاني أنواع الإضراب وشروطه، والمطلب الثالث مقومات الإضراب، والمطلب الرابع لمحة تاريخية عن الإضراب.

والمبحث الثاني بعنوان حكم الإضراب في الشريعة الذي اشتمل على ثلاث مطالب، فكان المطلب الأول حكم الإضراب عن العمل في الشريعة الإسلامية ، والمطلب الثاني حكم الإضراب عن الطعام في الشريعة الإسلامية ، والمطلب الثالث حكم الإضراب في القطاع الصحي في الشريعة الإسلامية،

وفي المبحث الثالث حكم الإضراب في القانون وقد تطرقنا فيه إلى ثلاث مطالب، فكان عنوان المطلب الأول حكم الإضراب عن العمل في القانون، والمطلب الثاني حكم الإضراب عن الطعام في القانون، والمطلب الثالث حكم الإضراب في القطاع الصحي في القانون.

أما المبحث الرابع والأخير فكان بعنوان آثار الإضراب على الفرد والمجتمع والدولة، وقد قسمناه إلى ثلاث مطالب، فكان عنوان المطلب الأول آثار الإضراب على الفرد، والمطلب الثاني آثار الإضراب على المجتمع، والمطلب الثالث آثار الإضراب على الدولة.

الخاتمة:

وفيها تطرقنا إلى أهم النتائج التي تضمنها هذا البحث، ثم بعد ذلك تطرقنا إلى بعض التوصيات التي لابد من الإشارة إليها.

المبحث الأول : ماهية الإضراب وتطوره عبر التاريخ

- ✓ المطلب الأول : تعريف الإضراب
- ✓ المطلب الثاني : أنواع الإضراب وشروط ممارسته
- ✓ المطلب الثالث : مقومات الإضراب
- ✓ المطلب الرابع : التطور التاريخي للإضراب

المبحث الأول: ماهية الإضراب.

في نطاق تعريفنا للإضراب نبين مفهومه أولا، ومن ثم نبين أنواعه وشروطه ثانيا، ومقومات الإضراب ثالثا ، والتطور التاريخي للإضراب رابعا، إذ تدور دراسة هذا المبحث في أربعة مطالب هي:

المطلب الأول: تعريف الإضراب.

الفرع الأول: لغة

الإضراب في اللغة، مصدر أضرب، و يأتي في اللغة بعدة معان منها:

1- **الكف عن الشيء أو الإعراض:** يقال أضربت عن الشيء: كففت وأعرضت، وضرب عنه الذكر وأضرب عنه: صرفه وأضرب عنه أي أعرض[1]: **قَالَ تَعَالَى:** ﴿ **أَفَنَضْرِبُ عَنكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا أَن كُنتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ ۝٥** ﴾ **[الزخـــرف:5]**، أي نهملكم ونترككم [2].

أضرب عنه إضراباً: إذا كفّ وأضرب فلان عن الأمر، فهو مضرب، إذا كف، وأنشد الليث:

أصبحت على طلب المعيشة مضرباً...لمّا وثقت بأن مالك مالي[3]

2-السكون: فتقول رأيت حية مضرباً إذا كانت ساكنة لا تتحرك[4].

---

[1] ابن منظور: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت، 1414 هـ، ج1، ص.543.

[2] بن جرير الطبري: تفسير الطبري – جامع البيان عن تأويل آيات القرآن– تحقيق: الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط1،دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، 1420هـ، 2001م، ج20، ص.549.

[3] المناوي: التوقيف عن مهمات التعريف، تحقيق: محمد رضوان الداية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1420هـ، 1990م، ص.71.

[4] ابن منظور: المرجع السابق، ج1، ص.543.

3- الإقامة: وفي تاج الروس أضرب الرجل في البيت: أقام، وأضرب عن كذا، أي كفّ عنه وتركه[1].

وقال ابن السكيت: يقال أضرب عن الأمر إضراباً، أضرب في بيته: إذا أقام[2].

وعرّف المناوي الإضراب بأنه: "الإضراب عن الشيء تركاً وإهمالاً بعد الإقبال عليه"[3].

وأقرب هذه المعاني إلى المعنى الاصطلاحي الذي نريده هو المعنى الأول وقريب منه المعنى الثالث وهو الكف عن الشيء أو الإعراض وهو المناسب في هذا المقام.

ومنه نستنتج أن الإضراب في اللغة يعني الكف والإعراض عن الشيء والامتناع عنه.

الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحا: هو توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب عمال احد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل.[4]

والمراد بالحقوق أنفة الذكر، الحق في التعيين وإيجاد العمل وتهيئة سبل الكسب للأفراد وحماية كرامتهم وعزتهم من الإهانة والإذلال، وحق استيفاء العامل للأجر العادل كاملاً، كما قال رسول الله ﷺ:"**أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه**"[5].

ومن التعاريف أيضاً: هو امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقاً لمطالب وشروط يعلنون عنها للمسئولين رسميين أو غير رسميين[6].

التعريف المختار: هو الامتناع عن العمل مدة معينة لغرض الحصول على حقوق معينة.

---

[1] محمد مرتضى الزبيدي: تاج العروس من جواهر القاموس، تحقيقه مجموعة من المحققين، د.ط، دار الهداية، د.ت، ج3، ص.239.

[2] محمد بن أحمد الأزهري: تهذيب اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون وآخرون، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001م، ج4، ص.152.

[3] المناوي: مرجع سابق، ج1، ص.71.

[4] هاني علي الطهراوي: القانون الإداري، ط1،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان،1998م،ص.297.

[5] الألباني: إرواء الغليل، ح1498،كتاب البيع، باب الإجارة.

[6] الموسوعة الجنائية الإسلامية: العتيبي، ط2، 1427هـ، باب الإضراب، (117/1).

شرح التعريف:

الامتناع : بمعنى التوقف أو الكف قد يكون بسبب تعنت أرباب العمل أو المسئول أو قهر أرباب العمل للعامل من شخص أو فئة معينة.

العمل: يقصد بالعمل هنا، العمل كموجب رئيسي؛ أي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل، وعلى هذا لا يُعتبر إضراباً الامتناع عن عمل غير مستوجب كما لا يُعتبر إضراباً، تنفيذ العمل مضرة برب العمل، لأن ما يحصل هنا تخريب وليس امتناعا عن العمل.

مدة معينة:غالباً ما يكون الإضراب محدداً بوقت معين لغرض الحصول على حقوق معينة[1].

المطلب الثاني: أنواع الإضراب وشروطه:

الفرع الأول : أنواع الإضراب: للإضراب عدة أنواع من بينها:

1- **الإضراب عن الطعام:** وهو وسيلة من المقاومة السلمية أو الضغط حيث يكون المشاركون في هذا الإضراب صائمين ممتنعين عن الطعام كعمل من أعمال الاحتجاج السياسي، أو ربما تكون لإشعار الآخرين بالذنب، وعادة هذا الإضراب ما يصحبه غاية لتحقيق هدف محدد، ومعظم المضربين عن الطعام لا يضربون عن السوائل، فقط عن الطعام الصلب.[2]

2- **الإضراب عن العمل:** هو توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل[3].

---

[1] لؤي محمد سعيد توفيق: الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية، رسالة ماجستير، قسم الفقه المقارن ، كلية الشريعة والقانون بالجامعة الإسلامية ،غزة، 2010م، ص.18.

[2] إضراب عن الطعام.https://ar.wikipedia.org/wiki تاريخ الدخول: 12-01-2016 على الساعة : 10:28 .

[3] إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري (د.ط)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978م، ص.30.

3-**الإضراب الفئوي:** وهذا هو الذي تقوم به فئة معينة من الشعب تجمعهم مهنة أو وظيفة واحدة، وكانت البداية الحقيقية له مع ميلاد الثورة الصناعية وتسلط النظام الرأسمالي على العمال[1].

الفرع الثاني: شروط ممارسة الإضراب.

حتى يمارس الإضراب في إطاره القانوني نظم المشرع الفرنسي والجزائري كيفية ممارسته، وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب وهي كالتالي:

أولاُ: استنفاذ إجراءات التسوية الودية: نقصد بهذا الشرط أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والقانونية والرضائية والاتفاقية، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، وفي هذا المجال رأينا أنه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تُعتبر شكلاً من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل أن يقترح شخصياً -الوسيط- حلا للنزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه[2]، ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديهما من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمان بقبول الحلول المقترحة، فيمكن رفضها ما يمكن قبولها.

أما عن التوفيق فيتم بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من أجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله مما يعني حرية الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لوضع حدا للنزاع.

---

[1] موقع المختار الإسلامي- الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي . islamselect.net/mat/81842 .
تاريخ الدخول :12-01-2016 ،على الساعة : 10:40.

[2] رمضان براهيمي: نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1988م، ص.31.

ومن الطرق السلمية كذلك نجد المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة العمومية، ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تُعرف باسم النقابات العمالية.

كما أنه يمكن اللجوء للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع، ويُمنع اللجوء إلى الإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقاً بأنه: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شُرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"[1].

لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه*، وذلك لأن قرار اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم مسبقاً بالامتثال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه[2].

ثانياً: موافقة جماعة العمال على الإضراب: بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال، ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على أقل تقدير، يعبرون عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط أن يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 نمن القانون 90-02 السالف الذكر[3]، أما أقلية العمال الرافضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل، ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال غير المضربين عن التوقف عن العمل، فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه في المقابل يحمي حق

---

[1] محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، (د-ط)، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابه، بيروت، 1994م، ص.86.

* حيث نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على أنه: (يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان تنفيذه).

[2] سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،د- ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1998م، ص.149.

[3] ابراهيم زكي أخنوخ: المرجع السابق، ص.149.

العامل وحريته في ممارسة عمله، وهذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون السابق ذكره والتي تقضي بأنه : "يُعاقب القانون عرقلة حرية العمال، ويُعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حراً في تأدية عمله ولا يُعتبر ملزماً بالاتفاق الذي اتُخِذَ بالأغلبية، وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها[1].

ثالثاً: الإشعار المسبق بالإضراب: مؤدى هذا الشرط أنه يجب الإشعار مسبقاً بتاريخ الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته إذا كان محدد المدة، أو إذا كان مفتوحاً مما يعني أن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار بالإضراب ابتدءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقاً لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02.

رابعاً: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل: أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات أماكن العمل، وعدم تعرضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأملاك العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمستخدم[2].

[1] عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د- ط، دار القصبة والنشر،2003م، ص.373-374.
[2] سليمان أحمية: المرجع السابق، ص.151.

المطلب الثالث: مقومات الإضراب :

يستلزم الإضراب وجود عمل وعامل وعقد بينهما ولا بد من وجود إخلال من طرف رب العمل لغرض الحصول على إحدى حقوقه بالعدل حتى يبرر العامل إضرابه بوجود سبب واضح له، وتحقيق العدالة يجب أن يتوفر فيه عناصر مؤثرة، وهذه العناصر هي:

1- أن يكون التوقف عن العمل قد صدر عن العمال أو الموظفين بشكل إداري، وبتصريحهم بالموافقة على الدخول في الإضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانوناً، فإذا كان التوقف عن العمل قد وقع لحالة متعلقة بعوامل الإنتاج، أو كان توقف العمال لرفضهم أن يعملوا ساعات إضافية، فإذ كان عقد العمل المبرم لا يلزمهم، فإن التوقف في هذه الحالات وما يشبهها لا يُعد من قبيل الإضراب.

2- لاعتبار التوقف الحاصل من باب الإضراب يجب أن يُعبر عنه جميع العمال والموظفين، وأغلبهم إما بصفة مباشرة، أو عن طريق ممثليهم النقابيين، أما المشرع الفلسطيني فقد تطلب توقيع ما لا يقل عن (51%) من العاملين في المنشأة عند التنبيه، وإلا عُدَّ الإضراب غير مشروع*، وقد يحدث الإضراب الجماعي نتيجة التوقف عن العمل، أو أن يباشر العمال عملهم مع تعطيل الإنتاج، أو أن يبقى الموظفون في أماكن عملهم، دون القيام بالأعمال المطلوبة منهم.

3- أن يكون التوقف عن العمل قد حصل فعلياً من جميع العمال والموظفين الراغبين في الإضراب، حيث يُعد الاستمرار في العمل على غير العادة التزاماً بالعمل وليس إضراباً، ويستثنى من هذا العمل من كُلف بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة كما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب، ويكفي في التوقف عن العمل وقوعه في دقائق محددة ولا يُشترط فيه مدة زمنية محددة.

* و على ذلك نصت المادة 3/67 من قانون العمل الفلسطيني حيث جاء فيها: "في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعاً من(51%) من العاملين في المنشأة على الأقل..."

4-أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مقاصد مشروعة، ومن جملة ذلك؛ تغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا تُرضي العمال، كتغيير بنود عقود العمل، أو تغيير ظروف العمل بوجه عام، أو تحسين الأجور وظروف العمل بقصد الحصول على مزيد من الحقوق المهنية أو الاجتماعية أو المالية.[1]

المطلب الرابع: التطور التاريخي للإضراب.

يعد الإضراب ظاهرة عالمية انطلقت من نضال العمال في إطار نقابات مختلفة، ولم يعترفا بها في البداية حيث وصفت بالجنحة الإجرامية ثم خطأ عمالي، حتى تم الاعتراف به كحق دستوري في النصف الثاني من القرن العشرين وأصبح حقا ساميا معترف به إلى الآن[2].

الفرع الأول: تطور الإضراب في الحضارات القديمة.

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقاً من طرق الاحتجاج والتمرد، ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت مطالب العمال (الأجراء) تكاد تكون منعدمة، لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب، وهذا يرجع للفوارق الاجتماعية الناتجة عن حكم وسيطرة القوي، ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المد خول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي والاجتماعي للعامل.

ولقد أكد المؤرخون على أن الاضطرابات الاجتماعية كانت كثيراً ما تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية القديمة، نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية، ونعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون، وذلك من أجل تسديد أجورهم وتحسين ظروف العمل، ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي يلجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل

[1] سهيل الأحمد ، وعلي أبو مارية: الإضراب عن العمل-دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، قسم الحقوق، كلية فلسطين الأهلية الجامعية،بيت لحم،فلسطين، 2012م، ص.06.

[2] عبد السلام ذيب: مرجع سابق، ص.356.

والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون، أما عن الرقيق – العبيد– فسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات والاحتجاجات[1].

أما الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الإضرابات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة آنذاك حيث قام النحاتون بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم، وعن الحضارة اليونانية، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العالمية، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضع قوانين لقمع الإضراب.

الفرع الثاني: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر.

وعن ظهور الإضراب في الجزائر فإن البوادر الأولى له ترجع للعهد الاستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر جزءاً من التراب الفرنسي، ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباط وثيق بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين ضئيلا جداً، إن لم نقل كان منعدما. إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوساً خاصة في عام 1936م، حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مئة وعشرين ألف (120.000) عامل بين فرنسيين وجزائريين، ولعل أسباب الارتفاع هذه تعود إلى ما شاهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، ولقد أبينا أن نشير إلى إضراب عام 1936م، الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة، وقد عرفت الجزائر العديد من الإضرابات نذكر منها :

أولاً: حركة إضراب 1936م في وهران:

عرفت الجزائر خلال شهري جوان وجويليه لعام 1936م [2]، أعنف إضراب لم تره من قبل، ولقد كان الإضراب مدعما من طرف النقابة الفرنسية، نتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك

[1] عبد السلام ذيب: المرجع نفسه، ص.356.

[2] الصوفي فؤاد: بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ،(د.ط)، المعهد العربي للثقافة العالمية و بحوث العمل، الجزائر، 1979م، ص.475.

من ارتفاع لغلاء المعيشة الذي أثر في زيادة نسبة البطالة، هذا الأمر أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوماً بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية، ولذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، وإن كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل، إلا أنها عنيفة في الموضوع وهذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع توصف بالحقد ورد الفعل العنيف، بحيث لجئوا إلى إفراغ أماكن العمل وغلقها، وبعد انتهاء مدة الإضراب، عاد العمال إلى أماكن عملهم، وتنكر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها.

ثانياً: حركة إضراب 1963م في الجزائر العاصمة:

لم تبق الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تقع في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة مما أضعف القوة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936م.[1]

ولقد أثرت كذلك حركة الإضرابات التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين لسير النقابة آنذاك على إخفاء وعدم الإعلان عن تلك الاحتجاجات والإضرابات، ولقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات وانتشارها خاصة في العاصمة وكان ذلك بتاريخ 08 جوان 1936م، بمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع أجور العمال، هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات إلى هذا الحد بل زادت انتشارا خاصة بين 10 و20 من شهر جوان من العام نفسه، حيث وصل عدد العمال المضربين آنذاك إلى خمسة عشر ألف (15.000) عامل.

ونشير إلى أن ما عرفته هذه الإضرابات من عنف أدى إلى تدخل رجال الشرطة بإطلاق النار على العمال المضربين، وذلك عند احتلالهم للمؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي حيث قُتل ثلاثة عمال جزائريين، ورغم ما خلفه الإضراب من خسائر إلا أنه من خلال

[1] جان لوي بلاش: بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية،(د.ط)، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، الجزائر، 1979م، ص.537.

ما حدث استفاد العمال المتواجدون بالجزائر من الامتيازات نفسها التي حصل عليها العمال بفرنسا فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن.

المبحث الثاني : حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية.

- ✓ المطلب الأول : حكم الإضراب عن العمل في الشريعة الإسلامية.
- ✓ المطلب الثاني : حكم الإضراب عن الطعام في الشريعة الإسلامية.
- ✓ المطلب الثالث : حكم الإضراب عن القاع الصحي في الشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: حكم الإضراب في الشريعة الإسلامي.

المطلب الأول: الحكم الإضراب عن العمل في الشريعة الإسلامي:

اختلف في الحكم الشرعي للإضراب عن العمل إلى قولين :

القول الأول: الأصل في الإضراب عن العمل الإباحة: من المقرر أن الأصل في العادات والأشياء الحل والإباحة حتى يرد دليل منعها[1]، وذلك لأن الأمور التي لم ينص الشارع على تحريمها وكان الانتفاع بها واستعمالها خالياً من المفسدة الأعظم منه والمساوية له عادة، فإن العقل يدعو إلى استعمالها والانتفاع بها، وما يؤيده الشرع بقوله سبحانه منكراً تحريم ما لم يرد نص تحريمه: **قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ ٱللَّهِ ٱلَّتِيٓ أَخْرَجَ لِعِبَادِهِۦ وَٱلطَّيِّبَٰتِ مِنَ ٱلرِّزْقِ ۚ قُلْ هِيَ لِلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ فِى ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا خَالِصَةً يَوْمَ ٱلْقِيَٰمَةِ ۗ كَذَٰلِكَ نُفَصِّلُ ٱلْءَايَٰتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ ﴿٣٢﴾ ﴾[الأعراف:32].**

وقد سبق أن الإضراب عن العمل مباح في الجملة عدا بعض المستثنيات المذكورة في ذلك الموضع، وإذا تقرر ذلك فإن الإضراب عن العمل بالامتناع عنه بمقاصده المشروعة، مباح أيضاً، لأن حقيقة المباح: ما اقتضى خطاب الشرع التسوية بين فعله وتركه، من غير مدح يترتب عليه ولا ذم، وبهذا يكون الأصل في حكم الإضراب عن العمل الإباحة، وقد يتغير هذا الحكم بالنظر إلى ما يترتب على الإضراب عن العمل من مصالح أو مفاسد.

القول الثاني: الحالات التي يكون فيها الإضراب عن العمل واجباً، أو مندوباً، أو محرماً.

يُعد الإضراب عن العمل من ضروب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وإذا كانت بنية التقرب إلى الله تعالى، وتحقيق مقاصد مشروعة مع عدم قصد الإضرار بالمسلمين، نظراً لما يجعلها أداة ضغط يمكن أن تسهم في : إزالة أو تخفيف الظلم عن الموظفين والعاملين؛ أو في جلب منفعة أو مصلحة لهم، ولكن الأمر الذي ينبغي أن يكون في الحسبان، أن استخدام أداة الإضراب عن العمل قد يواجه بردة فعل عنيفة من قبل بعض

[1] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية : المرجع السابق، ص.06.

المتمتعين بنفوذ وسيطرة على مستوى الدولة، ولا سيما إذا كان هذا الإضراب عن العمل غير منظم ويعتريه الضعف في المطالب أو لا يقام به من مجموع العاملين بحسب نسب تضررهم مما قد ينتج عنه إقحام العمال في مسألة ليسوا مستعدين لخوضها، ولا حتى لمعرفة ما يترتب عليها من نتائج.

لأجل ما سبق؛ ولأن الغاية من استخدام الإضراب عن العمل هو "جلب مصلحة أو درء مفسدة، فينبغي لنا أن نلتفت إلى معنيين، نبني على تحققهما، أو انتفائهما، أو تحقق أحدهما، وانتفاء الآخر، في حكم الإضراب عن العمل وهذان المعنيان هما[1].

1-أن يحقق الإضراب عن العمل مصلحة، تتمثل في: تحصيل المطالب أو أغلبها مع عدم الإضرار الحقيقي بمصالح أرباب العمل وإنما يقبل الضرر النسبي الذي يمكن كل طرف من طرفي التعامل أن يبقى قادراً على العمل والتنمية.

2-عدم إضفاء الإضراب عن العمل إلى مفسدة أعظم من المفسدة التي يسعى لإزالتها أو تحقيقها، كأن يترتب على الإضراب عن العمل مزيد من التعسف والظلم على المستضعفين منهم، الذين أردنا أن نرفع الظلم عنهم بهذا الإضراب.

ومن هذين المعنيين نستنتج أربعة أحوال وهي كالتالي:

الأول: أن يجتمع المعنيان، بأن يغلب على الظن إفضاء الإضراب عن العمل إلى الإضرار الحقيقي بأرباب العمل والعمال، وألا يترتب عليه مفسدة أعظم من المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فهذا يتوجه القول بالوجوب.

الثاني :أن ينفي المعنيان، بأن لا يترتب على الإضراب عن العمل إضرار بأرباب العمل والعمال، ويفضي إلى مفسدة راجحة على المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فهنا يتوجه القول بالتحريم.

[1] سهيل الأحمد وعلي أبو مارية: المرجع السابق، ص.24.

الثالث: أن يتحقق المعنى الأول وينتفي الثاني، بأن يغلب على الظن أن الإضراب عن العمل سيفضي إلى الإضرار بأرباب العمل والعمال، إلا أنه سيُفضي أيضاً إلى وقوع مفسدة راجحة على المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، فها هنا تتعارض مصلحة ومفسدة، تتمثل المصلحة بإلحاق الضرر بأرباب العمل والعمال، وتتمثل المفسدة في عدم درء المفسدة التي يراد إزالتها أو تخفيفها، بل على العكس يترتب على الإضراب عن العمل مفسدة أعظم، فإن كانت المفسدة غالية لم يُنظر إلى المصلح، وإن تساوت المصلحة والمفسدة فدرء المفاسد مقدم على جلب المصالح.

الرابع: أن ينتفي المعني الأول ويتحقق الثاني: بأن لا يفضي الإضراب عن العمل إلى إلحاق ضرر بأرباب العمل فالذي يظهر أنه يندب في هذه الحالة: لأن يكون من وسائل التعبير عن الاحتجاج والسخط ضد ممارسات أرباب العمل. وهذا ما ظهر في حكم الإضراب عن العمل.

أدلة القائلين بمشروعية الإضراب عن العمل: والتي نذكر منها:

1-ما روي أن رجلاً أتى النبي ﷺ فقال: "..**إن لي جاراً يؤذيني، فقال له: أخرج متاعك و ضعه على الطريق فأخذ الرجل متاعه فطرحه على الطريق، وكل من مرّ به قال: مالك. قال:جاري يؤذيني فيقول اللهم اللعنة، اللهم أخزه، فقال الرجل: أرجع إلى منزلك، و الله لا أوذيك أبدا**"[1]، ففي الحديث إشارة إلى الحث على الخروج للاحتجاج وإظهار عدم الرضا على ما أصابهم من أذى من قبل غيرهم بهدف إرجاع الحقوق إلى أصحابها، وهو ما يشبه هدف الإضراب، ومطالب المضربين.

2-ما جاء في أمر السرية بعثها النبي ﷺ وجعل عليهم أميراً وأمرهم بطاعته، فأصيا به غضب جعله يأمرهم بأن يجمعوا له حطباً ومن ثم يوقدوا ناراً، ثم جاء وأمرهم بأن يدخلوها. فامتنعوا عن دخولها، وقد قال النبي ﷺ في حقهم :" **لو دخلوها ما خرجوا**

[1] الجوزي: أخبار الظراف والمتماجنين، تحقيق: بسام عبد الوهاب الجاني، ط-1، دار ابن حزم-بيروت، 1997م، ص.47.

منها إلى يوم القامة، الطاعة في المعروف"[1]. وجه الاستدلال من الحادثة على جواز الإضراب: أن أفراد السرية امتنعوا عن دخول النار التي أمرهم قائدهم بدخولها، وأضربوا عن طاعته مبررين ذلك بقولهم: فررنا إلى النبي ﷺ من النار، فامتناعهم عن دخول النار كان بمثابة الإضراب من أجل الاحتجاج على أمر القائد لهم بالمعصية، فدل الامتناع عن الطاعة في هذه الحالة على جواز الإضراب بهدف الاعتراض على الخطأ ومنع ظلم القائد لهم وتعسفه في استعمال حقه وأمرهم بمخالفة مراد الشرع ومقاصده.

وأيضاً فإن الإضراب الذي يقوم به المضربون يُعد بمثابة التعبئة العامة وبقاء الأمة مرتبطة باستعادة حقوقها، إذ أن هذا الإضراب سيصل أثره إلى كل جهات المجتمع وجوانب حياتهم، الأمر الذي سيمكن كل فرد من أفراد المجتمع من معرفة الإضراب وأسبابه مما يجعل الأمة بعمومها تعيش هموم العاملين ولا تنسى قضاياهم، وبالتالي فالإضراب من الأعمال الجائزة والمشروعة.

المطلب الثاني: الحكم الإضراب عن الطعام في الشريعة الإسلامي:

يختلف حكم الإضراب عن الطعام باختلاف حالاته لذا فسوف نتناول حكم كل حالة في فرع مستقل.

الفرع الأول: الامتناع عن الطعام بصفة عامة وحكمه: إن الامتناع عن الطعام بصفة عامة لا يتوافق مع الشريعة التي أمرت بالأكل والشرب بقدر ما يبقي فيه الحياة محافظة على النفس البشرية وهي إحدى الضروريات الخمس التي أمرت الشريعة بالمحافظة عليها، **قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ ٱلْمَيْتَةَ وَٱلدَّمَ وَلَحْمَ ٱلْخِنزِيرِ وَمَآ أُهِلَّ بِهِۦ لِغَيْرِ ٱللَّهِ ۖ فَمَنِ ٱضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَآ إِثْمَ عَلَيْهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٧٣﴾ ﴾ [البقرة:173].**

[1] البخاري:صحيح البخاري، ح4340،كتاب المغازي، باب سرية عبد الله بن حذافة السهمي، وعلقمة بن مجرز ويقال: أنها سرية الأنصار .

ولقد ذكر الفقهاء أن الأكل للغذاء والشرب لدفع العطش فُرض على المسلم بمقدار يدفع الهلاك أو الأذى عن نفسه كتعطيل منفعة السمع أو البصر أو غيرهما فإن ترك الأكل والشرب حتى هلك فقد انتحر؛ لأن فيه إلقاء النفس إلى التهكلة في محكم التنزيل[1]، بل إنه لا يجوز للمسلم تقليل الطعام وكذا الشرب بحيث يضعف عن أداء الفرض، لأن ترك العبادة لا يجوز فكذا ما يُفضي إليه، وأقل ذلك ما يتمكن به المسلم من أداء الصلاة قائماً؛ لأن القيام في الصيام فرض واجب، وما توقف عليه الواجب فهو واجب، فمن ترك الطعام ولم يأكل حتى ضعف ومات فهو آثم لأنه أتلف نفسه.

الفرع الثاني: الإضراب عن الطعام في حالة الاضطرار:

أما الامتناع عن الطعام في حالة الضرورة بحيث لم يجد إلا ميتة أو لحم خنزير فقد إختلف الفقهاء في ذلك على قولين:

القول الأول: حرمة الإضراب عن الطعام: في هذه الحالة يجب الأكل من الميتة ولحم الخنزير في حالة الضرورة وهو قول جمهور الفقهاء من الحنفية والمالكية والمعتمد عند الشافعية والمشهور عند الحنابلة [2]، فإذا اضطر الإنسان للأكل والشرب من المحرم كالميتة والخنزير والخمر حتى ظن الهلاك جوعاً لزمه الأكل والشرب، واستدلوا على ذلك بما يلي:

1- قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩ ﴾[النساء: 29]، لأنه إذا امتنع حتى مات صار قاتلاً نفسه، بمنزلة من ترك أكل الخبز وشرب الماء في حال الإمكان، لأن تاركه سارع في إهلاك نفسه.

2-أن يكون قادراً على إحياء نفسه بما أحله الله له فلزمه، كما لو كان معه طعام حلال.

---

[1] محمد بن احمد بن أبي سهل شمس الأئمة السرخسي: المبسوط، كتاب الإكراه، باب ما يكره عليه اللصوص غير المتأولين، د- ط، دار المعرفة، بيروت، 1414هـ- 1993م، ج24،ص.48.

[2] أحمد بن علي أبو بكر الرازي الجصاص الحنفي: أحكام القرآن ، المحقق: محمد صادق القمحاوي، د- ط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1405هـ، ص.149.

3-قياساً على حكم الإكراه على أكل المحرم فلا يباح للمكره الامتناع من أكل الميتة أو الدم أو لحم الخنزير في حالة الإكراه؛ لأن هذه الأشياء مما يباح عند الاضطرار لقوله تعالى: ﴿ وَمَا لَكُمْ أَلَّا تَأْكُلُوا مِمَّا ذُكِرَ اسْمُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَقَدْ فَصَّلَ لَكُمْ مَا حَرَّمَ عَلَيْكُمْ إِلَّا مَا اضْطُرِرْتُمْ إِلَيْهِ ۗ وَإِنَّ كَثِيرًا لَيُضِلُّونَ بِأَهْوَائِهِمْ بِغَيْرِ عِلْمٍ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِالْمُعْتَدِينَ ﴿١١٩﴾ ﴾ **[الأنعام: 119]**، وقد تحقق الاضطرار بالإكراه، ولو أمتنع عنه حتى قتل يؤاخذه عنه ويُعد منتحراً، لأنه بالامتناع عنه صار ملقياً بنفسه إلى التهلكة[1].

القول الثاني: جواز الإضراب عن الطعام: حيث قالوا بجواز الأكل عند الضرورة من الميتة وليس الوجوب فالأكل من الميتة مباح وله أن يتركه وهو قول عند المالكية ووجه عند الشافعية ووجه عند الحنابلة[2]:

واستدلوا على ذلك بما يلي:

1-عن عبد الله بن حذافة السهمي صاحب رسول الله ﷺ أن طاغية الروم حبسه في بيت، وجعل معه خمراً ممزوجاً بماء، ولحم خنزير مشوي ثلاثة أيام فلم يأكل ولم يشرب، حتى مال رأسه من الجوع والعطش وخشوا موته فأخرجوه فقال: "**قد كان الله أحله لي؛ لأني مضطر، ولكن لم أكن لأشمتك بدين الإسلام**"[3].

2- المضطر يجوز له تناول الميتة لإبقاء نفسه كما يجوز له تركها؛ عملاً **بقوله تعالى: ﴿ إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخِنزِيرِ وَمَا أُهِلَّ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ ۖ فَمَنِ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٧٣﴾ ﴾ [البقرة: 173].**

3- لأن هذه إباحة بعد الحظر فالأصل في الميتة التحريم.

4-لأن إباحة الأكل رخصة، فلا تجب عليه كسائر الرخص.

---

[1]. أحمد بن علي أبو بكر الرازي الجصاص الحنفي: المرجع السابق، ج1، ص.149.

[2] ابن قدامه : المغني لابن قدامه، د.ط، مكتبة القاهرة، 1388هـ- 1968م، ج9، ص.415- 416.

[3]الألباني : المرجع السابق،ح 2515، كتاب الأطعمة .

5-لأن له غرضاً في اجتناب النجاسة، والأخذ بالعزيمة، وربما لمتطلب نفسه بتناول الميتة، وفارق الحلال في الأصل عن هذه الوجوه.

الفرع الثالث: الإضراب بنية الإنتحار:

إذا كان الإضراب بنية الانتحار وبغرض الموت وإهلاك النفس فهو حرام وقتل النفس حرام للأدلة الآتية:

1- **لقوله تعالى: ﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَأۡكُلُوٓاْ أَمۡوَٰلَكُم بَيۡنَكُم بِٱلۡبَٰطِلِ إِلَّآ أَن تَكُونَ تِجَٰرَةً عَن تَرَاضٖ مِّنكُمۡۚ وَلَا تَقۡتُلُوٓاْ أَنفُسَكُمۡۚ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ بِكُمۡ رَحِيمٗا ٢٩ ﴾ [النساء: 29].**

حرم الله هنا قتل النفس سواء أُريد بالنفس المفهوم الخاص أو العام، نهى الله عزّ وجلّ المسلمين عن قتل أنفسهم فلا يجوز للمسلم الانتحار بأي وسيلة كالسكين والسمّ وغيرهما كالامتناع عن الطعام والشراب، والانتحار من أكبر الكبائر بعد الشرك.

قال القرطبي: "أجمع أهل التأويل على أن المراد بهذه الآية النهي أن يقتل بعض الناس بعضاً ثم لفظها يتناول أن يقتل الرجل نفسه بقصد منه القتل في الحرص على الدنيا، وطلب المال بأن يحمل نفسه على الغرر المؤدي إلى التلف؛ فهذا كله يتناوله النهي"[1].

2- في حديث أبي هريرة – رضي الله عنه- أن النبي ﷺ قال: "**ومن تردى من جبل فقتل نفسه فهو في نار جهنم يتردى فيها خالداً مخلداً فيها أبداً، ومن تحسى سما فقتل نفسه فسمه في يده يتحساه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً ومن قتل نفسه بحديده فحديدته في يده يجأ بها بطنه في نار جهنم خالداً مخلداً فيها أبداً**"[2].

[1] القرطبي : تفسير القرطبي، تحقيق : احمد البر دوني وإبراهيم اطفيش، ط2، دار الكتب المصرية ، القاهرة، 1384هـ-1964م،ج5، ص.156.

[2] صحيح البخاري: مرجع سابق،ح 5778، كتاب الطب، باب شرب السم و الدواء به و بما يُخاف منه و الخبيث.

3- عن جندب بن عبد الله أن النبي ﷺ قال: "**كان فيمن كان قبلكم رجل به جرح، فجزع فأخذ سكيناً فحز بها يده، فما رقأ الدم حتى مات. قال تعالى: بادرني عبدي بنفسه حرمت عليه الجنة**"[1].

أما عن تخليده في النار فقد قال عنه ابن حجر: "والجواب عليه من أوجه أحدها: أنه كان أستحل ذلك الفعل فصار كافراً،ثانيها: في الأصل وعوقب بهذه المعصية زيادة على كفره، ثالثا: أن المراد أن الجنة حُرمت عليه في وقت ما كالوقت الذي يدخل فيه السابقون أو الوقت الذي يعذب فيه الموحدون في النار ثم يخرجون. رابعا: أن المراد جنة معينة كالفردوس مثلا، خامسا: أن ذلك ورد على سبيل التغليط والتخويف وظاهره غير مراد. سادسا: أن التقدير حرمت عليه الجنة إن شئت استمرار ذلك، سابعا: قال النووي يحتمل أن يكون ذلك شرع من مضى أن أصحاب الكبائر يكفرون بفعلها وفي الحديث تحريم قتل النفس سولء كانت نفس القاتل أم غيره وقتل الغير يؤخذ تحريمه من هذه الحديث بطريقة الأولى[2]".

المطلب الثالث: الحكم الإضراب في القطاع الصحي في الشريعة الإسلامي:

لابد من التفريق هنا بين العاملين في القطاع الصحي ممن له تأثير مباشر على المريض وغيرهم، فاضطرار الأطباء والممرضين يختلف عن إضراب الإداريين، والمحاسبين وغيرهم من العاملين بالقطاع الصحي.

اختلف العلماء المعاصرون في حكم الإضراب في القطاع الصحي عن قولين، فهناك القائلون بالجواز ولكن بقيود لابد منها وهناك القائلون بعدم الجواز.

[1] صحيح البخاري: مصدر نفسه،ح3463، كتاب أحاديث الأنبياء، باب ما ذكر عن بني إسرائيل.

[2] فتح الباري شرح صحيح البخاري، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، دار المعرفة، بيروت، 1379م،ج6، ص.500.

أدلة الفريق الأول القائلين بجواز الإضراب في القطاع الصحي:

أولا: من القرآن الكريم:

قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ ۚ يَأْمُرُونَ بِٱلْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ ٱلْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ ٱلصَّلَوٰةَ وَيُؤْتُونَ ٱلزَّكَوٰةَ وَيُطِيعُونَ ٱللَّهَ وَرَسُولَهُۥٓ ۚ أُو۟لَٰٓئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ ٱللَّهُ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾ ﴾[التوبة: 71].

وجه الدلالة: لما ذكر الله تعالى صفات المنافقين الذميمة، عطف بذكر صفات المؤمنين المحمودة[1]، والإضراب في القطاع الصحي الغرض الأساسي منه هو تغيير منكر واحتجاجا على واقع غير سوي لابد من تغييره.

ثانياً: من السنة المشرفة :

1- عن أبي سعيد الخذري، قال: قال رسول الله ﷺ : "**من رأى منكم منكراً فليغيره بيده فإن لم يستطع فبلسانه وإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان**"[2].

وجه الدلالة: أمر من الرسول الهادي للمؤمنين والعمل على تغيير المنكر كل على استطاعته [3]، والإضراب في القطاع الصحي صورة من صور التغيير.

2-عن أبي الدرداء -رضي الله عنه- قال رسول الله ﷺ : "**ما أحل الله في كتابه فهو حلال وما حرم فهو حرام، وسكت عنه فهو عافية فأقبلوا من الله عافيته، فإن الله لم يكن نسيئاً**"[4].

وجه الدلالة: الإضرابات في القطاع الصحي من أمور العادات وشؤون الحياة المدنية والأصل في هذه الأمور هو الإباحة، فلا تحريم إلا بدليل من الشرع.

---

[1] بن كثير : تفسير القران العظيم، المحقق: سامي بن محمد سلامة، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، 1420هـ - 1999م، ج4،ص.174.

[2] صحيح مسلم: مسلم: كتاب الإيمان، باب كون النهي عن المنكر من الإيمان، ح (78).

[3] فتح الباري: شرح صحيح البخاري،المرجع السابق، ح (7096)، كتاب الفتن، باب الفتنة التي تموج كموج البحر.

[4] محمد عبد الوهاب : أصول الإيمان، تحقيق:فيصل الجوابرة، ط5،د- د، د- م،1420هـ، ص.112.

أدلة المانعين للإضراب في القطاع الصحي:

أولاً : من القرآن الكريم:

1-قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَوۡفُواْ بِٱلۡعُقُودِۚ أُحِلَّتۡ لَكُم بَهِيمَةُ ٱلۡأَنۡعَٰمِ إِلَّا مَا يُتۡلَىٰ عَلَيۡكُمۡ غَيۡرَ مُحِلِّي ٱلصَّيۡدِ وَأَنتُمۡ حُرُمٌۗ إِنَّ ٱللَّهَ يَحۡكُمُ مَا يُرِيدُ ١ ﴾ [المائدة:1].

وجه الدلالة: لم يسوغ الشرع نقض عقد أو عهد حتى مع الأعداء، وفاء للمعاهدات وليكون المؤمنون قدوة حسنة للبشرية في صيانة المعاهدات واحترام العقود[1]، والإضراب في القطاع الصحي إخلال بالعقد، فلا يجوز الإخلال به وعليه الوفاء بالعقد فلا يصح هذا الإضراب .

2- قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ وَتَخُونُوٓاْ أَمَٰنَٰتِكُمۡ وَأَنتُمۡ تَعۡلَمُونَ ٢٧ ﴾ [الأنفال: 27].

وجه الدلالة: خيانة الله والرسول والأمانات العامة والخاصة من أخطر الانحرافات التي تهدد مصير الأمة ووحدتها وإشاعة الثقة فيما بين أبنائها، لذا حذر القرآن الكريم من أنواع الخيانة مطلقاً [2]، فالتزام أداء الطبيب عمله هو أمانة واستنكافه وتركه عمله هو خيانة لتلك الأمانة فلا يصح هذا الإضراب ولا يجوز شرعاً.

ثانياً: السنة المشرفة:

1- عن أبي هريرة –رضي الله عنه– قال: قال رسول الله ﷺ : "**أدِّ الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك**"[3].

وجه الدلالة: هذا أمر من الرسول الكريم محمد ﷺ بأداء الأمانة، وهي كل شيء لزم أدائه[4]، وأداء العمل يدخل في مفهوم الأمانة، فلا يصح شرعاً ترك العمل، لأن تركه خيانة للأمانة.

---

[1] وهبة الزحيلي: التفسير الوسيط للزحيلي، ط1، دار الفكر، دمشق، 1422هـ، ج1، ص.425.

[2] المصدر نفسه، ج1، ص.788.

[3] سنن الدارمي: الدارمي، ح (2639)، كتاب البيوع ، باب في أداء الأمانة واجتناب الخيانة .

[4] تحفة الأحوذي: المباركفوري، أبواب البيوع، باب ما جاء في النهي للمسلم أن يدفع إلى الذمي، (400/4).

- **الرأي المختار :**

الإضراب في القطاع الصحي يترب عليه مفاسد عظيمة، منها عدم حفظ النفس الإنسانية وتعريضها للهلاك، وهذا منهي عنه شرعاً، وهنا لابد من التفريق بين إضراب الطبيب والممرض ومن له اتصال مباشر بالمرض والمصابين وإضراب الموظفين الآخرين ممن هم على اتصال غير مباشر بتقديم العلاج ومداواة المرضى فهؤلاء يصح لهم المطالبة بحقوقهم ولكن وفق ضوابط منها:

1- أن يكون الهدف من إضرابهم تحقيق مصلحة معتبرة، لا أن يكون متسيباً.

2- ألا يؤدي إضراب الإداريين والمحاسبين إلى تأخير أو مساس بعمل الأطباء والممرضين وغيرهم ممن هم دائمو الاتصال بالمريض.

3- أن يكون محدود المدة لا يؤثر على سير العمل.

أما بالنسبة للعاملين بالقطاع الصحي من أطباء وممرضين وعاملين في المستشفيات بمختلف الأقسام المأمورين بالإضراب، فلا يجوز لهم الإضراب مهما كان السبب والنتائج من ممارسة العمل، وذلك لأن التهديد الواقع عليهم لا يمكن أن يضاهي نتائج تقصيره في عمله أو تركه لهذا العمل، وذلك لما للنفس البشرية من حرمة يجب المحافظة عليها، فإذا تعارض مصلحتان روعي أعلاهما بتفويت أدناهما، فإن قيل إن الإضراب تحقيق لمطالب القطاع الصحي، فهو تفويت لمصلحة أعلى وهي حفظ النفس فلابد من تفويت المصلحة الدنيا [1].

[1] قواعد الأحكام في مصالح الأنام: سلطان العلماء، فصل في اجتماع المصلحة و المفسدة، (83/1).

المبحث الثالث : حكم الإضراب في القانون.

- ✓ المطلب الأول : حكم الإضراب عن العمل في القانون.
- ✓ المطلب الثاني : حكم الإضراب عن الطعام في القانون.
- ✓ المطلب الثالث : حكم الإضراب عن القطاع الصحي في القانون.

المبحث الثالث: حكم الإضراب في القانون:

المطلب الأول: حكم الإضراب عن العمل في القانون:

كان الإضراب لفترة طويلة من الزمن ينظر إليه باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصها خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب كما لم تسمح به في تشريعاتها العادية الداخلية لا بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه، إلا أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظوراً إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني لا بل غدا يُنظر إليه على إعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى أن الاعتراف بهذا الحق والنص عليه باعتباره إحدى الحريات الأساسية في المجتمع ونظمته في قوانينها الداخلية بما يضمن هذا الحق في نطاق الحريات الأساسية.

لهذا نستنتج هذا الحق في المواثيق الدولية والإقليمية، وفي بعض التشريعات العربية وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول: حكم الإضراب في بعض المواثيق الدولية والإقليمية:

يُعد الإضراب حقاً من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واعترفت بها لارتباطها الوثيق ببعض الحقوق الأخرى خاصة الحق في العمل والذي يُعد أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان هذا بالإضافة إلى الصلة الوثيقة ما بين الحق في الإضراب والحق في التنظيم النقابي، لكن وبالرغم من غياب النص الصريح على هذا الحق في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [1]، إلا أنه يستثنى مما أكدته المادة 23 من الإعلان المذكور والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها الحق في اختيار العمل بشروطه عادلة ومرضية، وبأجر عادل مرضٍ يكفل للعامل ولعائلته حياة لائقة بكرامة الإنسان كما كفل الحق للإنسان في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها لحماية مصالحه.

[1] أعتمد هذا القانون بموجب قرار الجمعية العامة، رقم 217/أ/د/3، المؤرخ في 10 كانون الأول / ديسمبر 1948م.

أما في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[1]، فقد نص صراحة على كفالة حق العاملين في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية، حيث قضت المادة 1/8 منه على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة مايلي:

أ – حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي والنظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب – حق النقابات في إنشاء اتحادات خلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج – حق النقابات في ممارسة نشاطاته بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

د – حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

أما الفقرة الثالثة من ذات المادة فقد نصت على ما يأتي : "ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة في 1948م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي[2]، واتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية". كما ورد النص على هذا الحق في أكثر من اتفاقية إقليمية نذكر منها على سبيل المثال:

[1] أعتمد هذا القانون و عُرض للتوقيع و التصديق و الانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2200/أ (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966م، تاريخ بدأ النفاذ، 3 كانون الثاني 1976 وفقاً للمادة 27.

[2] اتفاقية رقم (87)، والتي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 9 تموز /جويلية 1948 في دورته الحادية و الثلاثين المنعقدة بتاريخ بدأ النفاذ 04 تموز/ جويلية، 1950طبقً للمادة 15، أنظر مجموعة صكوك دولية، حقوق الإنسان، المجلد الأول، الجزء الثاني، صكوك مالية، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993م، ص.601-610.

الميثاق الاجتماعي لعام 1961م[1]، والميثاق العربي لحقوق الإنسان[2]، واتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977م حول الحريات والحقوق النقابية [3].

فقد نصت المادة السادسة من الاتفاقية المعدلة للميثاق الاجتماعي الأوربي المتوقعة في عام 1996 م على ما يلي:

"يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل- متى كان ذلك ضرورياً و مناسباً- آليات التفاوض الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنضمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقية الجماعية بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصلحة والتحكيم الاختباري من أجل تسوية نزاعات العمال، وأن تعترف بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح - بما في ذلك حق الإضراب- بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً"[4]

أما الميثاق العربي لحقوق الإنسان فقد جاء في المادة 35 منه ما يأتي:

"تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ"

كما قضت اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977م حول الحريات والحقوق النقابية في المادة (11) منها بأن "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

---

[1] سهيل الأحمد و علي أبو مارية: المرجع السابق ص.10.

[2] أُقرّ هذا القانون في قمة جامعة الدول العربية في أيار / مايو 2004 تحت الرقم ق.ق270: د.ع(2004/5/23-6)، دخل حيز التنفيذ في آذار/ مارس 2008م، و صادقت عليه 10 دول عربية هي: الجزائر، البحرين، الأردن، ليبيا، فلسطين، قطر، السعودية، سورية، الإمارات العربية المتحدة، اليمن، نقلاً عن منشورات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان.

[3] الإتفاقية رقم 8 لعام 1977م، المقررة في الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد في الاسكندرية في جمهورية مصر العربية في أذار/ مارس 1977م .

[4] سهيل الأحمد و علي أبو مارية: المرجع السابق ص.10.

ومن هنا يستثنى من خلال العرض المتقدم لنصوص هذه الاتفاقيات أن الإضراب حق أصيل أقرته هذه المواثيق ويمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية إن كان الحصول عليها لم يتحقق بالطرق التي تنص عليها قوانين الداخلية وبحيث يُعتبر الإضراب الملجأ والملاذ الآمن لضمان هذه المصالح.

كما اشترطت هذه الاتفاقيات لممارسة هذه الحقوق ألا تمس الحريات العامة وبالنظام العام للدولة، بالإضافة إلى ممارسة الإضراب وفقاً للتنظيم الذي تقره القوانين الداخلية للدول الأعضاء.

الفرع الثاني: حكم الإضراب في بعض التشريعات العربية:

من الدول العربية التي اهتمت بفكرة الإضراب نجد الجمهورية المصرية العربية، فقد ورد حكمه –الإضراب– في القانون رقم 24 لسنة 1951م بصورة رادعة حيث كان الإضراب في السابق لا تطاوله أي عقوبات وإن وجدت فلا تعتبر مشددة [1]، الشيء الذي أدى إلى نشوب موجات الإضراب شملت جميع طوائف الموظفين تقريباً مما استلزم وجوب استصدار قانون جديد ليشدد العقوبات على الإضراب غير شرعي، إذ نصت المادة التاسعة من القانون رقم 02 لسنة 1977م الصادر في أعقاب أحداث يومي 18 و 19 يناير سنة 1977م على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمداً متفقين في ذلك، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة، إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي، وقرر المشرع لذلك توقيع العقاب على المحرضين على الإضراب [2].

فبالنظر إلى القانون رقم 24 الصادر سنة 1951م يتبين أن المشرع المصري قسم عمال المرافق العامة إلى فئتين، فئة الموظفين العموميين (عمال المرافق العامة التي تدار بطريقة الريجي).

[1] محمد فؤاد مهنا: مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، د- ط، د.م، 1975م، ص.278.

[2] عبد الغني بسيوني عبد الله: النظرية العامة في القانون الإداري، د–ط، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003م، ص.429.

فقد شرح المشرع المصري العقوبة على الإضراب الذي يقع من ثلاثة فأكثر من موظف بمفرده فقد عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل على ثلاثة أشهر ولا تتجاوز السنة وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه، وإذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا اضطر بمصلحة عامة وقصد بذلك عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه [1].

أما عن التشريع الأردني فلم يتعرض المشرع فيه لتنظيم الإضراب، وبيان معالمه، واكتفى بالنص على خطر إضراب الموظفين في نظام الخدمة المدنية [2]، ولقد اعتبر المشرع الأردني الإضراب غير مشروع نظراً لخطورة نتائجه وما يترتب عنه من أضرار وتعطيل لسير المرافق العامة باطراد [3]، وعن العمال العاديين فلقد نص القانون الأردني على أنه: " لا يجوز لأي عامل أن يضرب دون أن يعطي صاحب العمل إشعاراً بالإضراب حسب الصورة المعنية بالأنظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من تاريخ الإضراب، أما إذا كان العامل مستخدماً في إحدى خدمات المصالح العامة، فيكون إرسال الإشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوماً".

ونعتقد أن منح المشرع الأردني لمدة الإشعار المسبق اعتبر بمثابة عرقلة للإضراب وخاصة في المصالح العامة.

أما في القانون العراقي فقد منع ممارسة الإضراب بنص المادة (346) من القانون رقم 111 لعام 1960م والتي تقضي على أنه: " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بالاستقالة أو امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، وكان من

[1] محمد فؤاد عبد الباسط: القانون الإداري، د– ط، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2000م،ج8، ص.339.

[2] فقد نصت المادة 44 الفقرة ج من نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 1988 على أنه : "يحظر على الموظف تحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: استغلال وظيفة الخدمة أو أي أهداف أو مصالح حزبية أو الاشتراك في تظاهر أو إضراب أو اعتصام".

[3] خالد خليل الظاهر: القانون الأردني، الكتاب الثاني، ط1، دار المسيرة، عمان، 1997م، ص.44.

شأن ذلك أن يحدث إضرابا أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفقاً عاماً ويعد ظرفاً متشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو متيقنين من تحقيق غرض مشترك، أما عن نص المادة 365 من القانون المذكور أعلاه فقد قضى على معاقبة من يتعدى أو يشرع في الاعتداء على حق الموظفين بخدمة عامة في العمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة.

أما عن الإضراب في المغرب فقد اعترف بحق الإضراب في الدستور المغربي الصادر عام 1962م في المادة 14 منه، واعتبرته وسيلة من الوسائل المشروعة للدفاع عن الحقوق النقابية وتحسين الأوضاع المعيشية للعمال وقد نصت المادة 13 منه على هذا الحق كذلك، ورغم دستورية حق الإضراب إلا أنه في الميدان العملي كان هناك اعتداء من طرف السلطة على هذا الحق في كثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل والإخلال بالنظام الداخلي للعمل، وهذا الإجراء يقع ضمن العقاب الجنحي.

المطلب الثاني: حكم الإضراب عن الطعام في القانون:

ليس هناك إطار قانوني للإضراب عن الطعام، أو ما يُطلق عليه "الصوم السياسي"، ويُصنف في خانة الإضرابات المطلبية الأخرى وهذا ما يُؤكده القانونيون ومنهم الأستاذ عمار خبابة الذي يقول في الموضوع أن الإضراب عن الطعام في الغالب يلجأ إليه السياسيون المعتقلون، فكما يتوقف المضرب عن العمل، يتوقف المضرب عن الأكل من أجل مطلب معين، وليس هناك إجراءات واضحة في هذا المجال، ويشير المحامي لدى المجلس إلى أن الإضراب عن الطعام هو وسيلة ضغط يلجأ إليها المضرب، فإذا كان داخل السجن قد يتعرض إلى إجراءات تأديبية كعزله عن باقي المساجين، وذلك بُغية ردعه عن هذا العمل من طرف إدارة السجن التي تعتبر بأنها المسئولة عن صحة السجين، وبأن هذا السلوك قد يؤدي إلى الفوضى داخل السجن، ويشير الأستاذ خبابة في هذا الصدد إلى أن هذه الإجراءات العقابية لا نجدها بصورة واضحة في القانون الداخلي للسجون، وبالتالي فهو في بعض المؤسسات العقابية مصنف كمخالفة يجب تأديب الذي يرتكبها.

أما المضرب عن الطعام خارج السجن فليس هناك تدابير عقابية في حقه، إلا إذا كان يُعيد العمل داخل المؤسسة، كأن ينام في هذه الإدارة، وهنا قد تُتخذُ في حقه بعض التدابير لإخلاء المكان ويضيف ذات المتحدث أن الإضراب عن الطعام قد يُعتبر شكلاً من أشكال الانتحار، عندما يصل المضرب إلى مشارف الموت، ولكن رغم ذلك فإن القانون الجزائري لا يُعاقب الانتحار، أي الذين يحاولون الانتحار، وإنما يُعاقب الذين يساعدونه على ذلك، كتزويده بالسم أو الحبل، وغيرها من الوسائل المستعملة في الانتحار، ويتفق الأستاذ ابن حميدة عبد الكريم في مسألة اعتبار الإضراب عن الطعام شكلا من أشكال الانتحار، ويقول إن المضرب عن الطعام يحاول بأي شكل من الأشكال الاحتجاج عن طريق وضع حدا لحياته من خلال الموت البطيء عندما يمتنع عن الطعام [1].

المطلب الثالث: حكم الإضراب في القطاع الصحي في القانون:

كانت الجزائر وإلى وقت قريب تتخذ الاشتراكية أسلوباً ومنهجاً وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي ترتكز عليها الدولة في تحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيئ أداة العمل في جميع قطاعاتها، والتي كانت تشغل فيها نسبة 80% من اليد العاملة الجزائرية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام إلا أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمناً حيث لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني عشر من شهر جوان 1966م أسباب وأحكام حق الإضراب وذلك المسلك تضمنه الأمر رقم 74/71 الصادر في 16 نوفمبر 1971م المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تم الاكتفاء فيه على الإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر وحق المشاركة في التسيير والحق في الأرباح والتكوين والراحة دون الإشارة لحق الإضراب [2]، كما أن القانون رقم 27-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982م والمتعلق بإبقاء الخلافات الجماعية

[1] المحامي عمار خبابة . http://avocatkhababa.blogspot.com/2010/06/blog-post_9311.html.
تاريخ الدخول: 2016/02/01م، على الساعة : 18:45.

[2] عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، د- ط، دار الريحانة، الجزائر، 1996م، ص.170.

في العمل وتسويتها [1]، ولم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب بل اعتبره –ضمنياً– غير ممكن الحدوث نتيجة الإجراءات التي أقرها هذا القانون والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال والمؤسسات المستخدمة [2].

وعلة تحريم المشرع للإضراب، هو في الأساس تحقيق لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد لأن قيام الموظفين أو عمال القطاع العام بهجر عملهم قصد تحقيق مطالبهم يتنافى ومبدأ صيرورة واستمرارية المرافق العامة، ويجد هذا الأساس سنده التشريعي في المادة 33 من دستور 1976م والتي تنص على أن "الدولة مسؤولية على ظروف حياة كل مواطن فهي تكفل استيفاء حاجياته المادية والمعنوية وخاصة متطلباته المتعلقة بالكراهة والأمن، وهي تستهدف تحرير المواطن من الاستغلال والبطالة والمرض والجهل". ولكي يتم توفير احتياجات المواطن المادية والمعنوية منها وتحريره من البطالة والجهل ويستلزم ذلك تشغيلاً مستمراً ومنتظماً لأداء جميع الخدمات المرفقين بجميع أنواعها[3]، ولنا أن نتصور مدى خطورة النتائج التي يمكن أن تنتج من إضراب المرافق العامة في الجزائر باعتبار أنها متبنية للاتجاه الاشتراكي آنذاك ولأنها تتولى بنفسها كافة المرافق الحيوية حيث كانت الدولة تحتكر القيام بتشغيل المرافق العامة التي يعول عليها المواطنون في إشباع الحاجات العامة إذا أنه لا سبيل لهم إلا هذه المرافق.

فإذا سُمح بالإضراب استحال على المنتفعين الحصول على حاجاتهم الضرورية التي تعودوا على قضائها من المرافق العامة لهذا كان تحريم الإضراب في الجزائر أمراً أساسياً في ذلك الوقت، ورغم ما للإضراب من تأثير كبير على المصلحة العامة نتيجة للنتائج الخطيرة التي يمكن أن يشكلها عند حدوثه إلا أن التشريع العقابي الجزائري لم ينص صراحة على عقوبة الإضراب الذي قد يُعرض حياة الأفراد أو صحتهم للخطر ومع انتفاء النص الصريح

[1] القانون رقم 72–06 المؤرخ في 13 فيفري 1982 و المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية، عدد 07، الصادرة في 16 فيفري 1982م، ص.363.

[2] أحمية سليمان: المرجع السابق، ص.145.

[3] محمد فاروق عبد الحميد: نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، د– ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972م، ص.169.

على تحريم الإضراب فقد جاءت المادة 112 من قانون العقوبات الجزائري الواردة تحت عنوان تواطؤ الموظفين لتغطية النقص الذي شاب التشريع الجزائري حيث نصت المادة السابقة على أنه: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر ويجوز علاوة على ذلك أن يُقضى بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات أو أكثر". والتواطؤ يعني الاتفاق غير المشروع، ومن ثمة يدخل الإضراب في عموم نص المادة 112 باعتبار الإضراب من التواطؤ، وبالتالي يُعاقب الموظفون والعمال الذين يُنسب إليهم تهمة الإضراب بالعقوبات المنصوص عليها في هذه المادة. ونتيجة لما عرفه عالم الشغل من اضطرابات سواء في القطاع العام أو الخاص ونتيجة لتدهور النظام الاشتراكي الذي كان سائداً في الجزائر أدى بالمشرع الجزائري بالاعتراف بحق الإضراب، ورأى في ذلك أن اللجوء إلى الإضراب من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة وعلى هذا الأساس سنتناول ما جاء في الدساتير التي عرفتها الجزائر ومختلف القوانين والتنظيمات من مسائل متعلقة بالإضراب وفيما يلي تفصيل لذلك، فأولى النصوص القانونية الجزائرية التي أقرت حق الإضراب تضمنه دستور 08 سبتمبر 1963م، وهو أول تشريع ظهر في الجزائر بعد الاستقلال حيث نصت المادة 20 من الدستور المذكور يُمارس في حدود القانون بقولها: "الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً وتُمارس هذه الحقوق في إطار قانوني". ونص هذه المادة يوضح اعتراف المشرع بمشروعية الإضراب دون التمييز في ذلك بين عمال القطاع العام أو عمال القطاع الخاص، وفي نفس الوقت وبالرجوع إلى القانون الذي يحكم القضاء بالأمر الصادر بتاريخ 13 مايو 1969م جاء وبنص صريح في المادة الثانية منه على أن:" تُحرم على القضاء جميع الأعمال التي من شأنها التوقف أو إعاقة سير العدالة". ونفس الأمر فيما يتعلق بقانون التوظيف العمومي والتعديل الذي جاء عام 1965م حيث لم يقوما بذكر أي نقطة تتعلق بحق الإضراب، ونعتقد أن تفسير ذلك هو النظام الذي تبنته الجزائر آنذاك أي النظام الاشتراكي وهذا الأخير عادة لا يعترف ولا يسمح بهذا الحق، إلا أن اعتراف المشرع

الجزائري بحق الإضراب في المادة 20 من دستور 1963م، والأمر الصادر بتاريخ 13 مايو 1969. حيث صدر القانون رقم 71-79 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص والذي جاء فيه منع للإضراب في القطاع العام، ولم يسمح به إلا في القطاع الخاص لأن هذا القانون جعل من العامل منتجاً ومسيراً وبالتالي لا يمكنه القيام بالإضراب ضد نفسه وبعد ذلك جاء ثاني دستور في الجزائر بتاريخ 22 نوفمبر 1976[1]م، الذي خطى خطوة توضيحية أكثر تقدماً في مجال حق الإضراب، حيث تم اقتصار ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص وهذا ما أكدته المادة 61 في الفقرة الثانية منه والتي تقضي على أنه: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين المتعلقة والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير، وفي القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته"، ويتبين من نص هذه المادة أنه حق غير معترف لعمال المرافق العامة على أساس عدم وجود تناقض بين مصالح العمال وإدارة المرفق لأنهم مشاركون بصورة فعلية في إدارة وتشغيل مرافق هذا القطاع فيصبح من غير المتصور وجود نزاعات بين مصالح العمال وإدارة المرفق يدفعهم للإضراب، ويمكنهم المطالبة بحقوقهم عن طريق قنوات مشروعة من بينها مجالس العمال التي تملك اختصاصات في مجال إصدار لوائح العمل ولوائح الأجور التي نظمها قانون التسيير الاشتراكي، أما بالنسبة لموظفي القطاع الخاص فإن الإضراب معترف به لهم في حدود التنظيم القانوني الخاص تمكينا لهم للمطالبة بحقوقهم قبل الإدارة الفردية لمشروعات هذا القطاع [2].

ثم جاء دستور 23 فيفري 1979م الصادر في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار قانوني الذي يمكن أن يحدد ويمنع ممارسة الإضراب، حيث تنص المادة 54 منه على أنه: "الحق في الإضراب معترف به ويُمارس في إطار قانوني ويمكن أن يمنع

[1] عتيقة بلجبل: الإضراب في المرافق العامة – دراسة مقارنة–، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2005م، الفصل الثاني، ص.12.

[2] محمد فاروق عبد الحميد: المرجع السابق، ص.171.

ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن في جميع الخدمات أو الأعمال الحيوية للمجتمع". ونفس النص الذي جاء في آخر دستور عرفته الجزائر 28 نوفمبر 1996م، المادة 57 منه.

وفي القانون الأساسي للوظيفي العمومي عام 1966م، فقد أقرّ المشرع الجزائري على أن الإضراب يُعد حقاً من حقوق الموظف العمومي، كما نصت المادة 21 من القانون الأساسي للعامل على أنه: "تطبيقاً للمادة 21 من دستور 1976 فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص ويمارس وفقاً للكيفية المحددة بموجب القانون". غير أنه لم يضع أياً منها – القانون الأساسي للوظيفي العمومي والقانون الأساسي للعامل – نصوصاً تطبيقية أو توضيحية لهذا الحق الذي من شأنه تحديد وكيفية وحدود ممارسته، فجاء نتيجة لذلك أول قانون أقره المجلس الوطني قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب [1]، حيث تضمّن هذا القانون كيفية تنظيمه وممارسته-حق الإضراب- كما وضع شروطه وضوابطه مع ما يتماشى والنظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد، وذلك حرصاً منها على استمرارية بعض الأنشطة في المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع، ويتحقق ذلك بتوفير حد أدنى من الخدمة حيث يتم تحديد نوعية وقدر الحد الأدنى من هذه الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق، كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين إستراتيجية معينة، كمرفق الدفاع والأمن الوطني أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع [2]. ونشير في هذا المجال أنه بمجرد الاعتراف بحق الإضراب دستورياً وتنظيمه قانونيا تم القيام بالعديد من الإضرابات وكان أول إضراب عام في الجزائر سنة 1991 الذي نادت به النقابة آنذاك، وبالتحديد وقع هذا الإضراب يومي 12 و 13 من شهر مارس عام 1991م، ولقد وقع هذا الإضراب من طرف

[1] الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990م، والمتعلق بالوقاية الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 90-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991م، الجريدة الرسمية، عدد06، المؤرخة في 7 فيري 1990م.

[2] رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د- ط، دار هومة، الجزائر، 2003م، ص.124.

90 % من العمال، ولقد صرح الأمين العام للنقابة في لقاء صحفي آنذاك على أن هذا الإضراب ما هو إلا احتجاجا على انخفاض مستوى الحياة العملية وتهديد بالتسريح التعسفي، وصرح كذلك على أنه عمل سلمي لا تلاعب فيه وأن النقابة حيادية لا يهما الجانب والأمور السياسية [1].

ومن ثمة فقد أزال القانون رقم 90-02 تنفيذاً لما جاء به دستور 1989 المذكور أعلاه الغموض الذي كان يشوب حق الإضراب في قطاع الوظيفي العمومي وذلك بإقراره له وتنظيمه [2]، حيث جاء في الباب الثالث منه القانون رقم 90-02 تنفيذا لما جاء به دستور 1989م ليبين الشروط والكيفيات المحددة التي يتم بها الإضراب حتى لا يقع الإخلال بسير المرافق العامة بانتظام فنجده قد نصّ هذا القانون على حماية حق الإضراب في الفصل الأول القسم الرابع بالمواد 32-33 وهذا تأكيداً لاعترافه بحق الإضراب إلا أنه وضع حدوداً وموانع تحد منه خاصة إذا مسّ بالمرافق ذات الأنشطة الاقتصادية والحيوية وهذا ما نصت عليه المادة 37 من نفس القانون، وبين الفصل الثالث في المادة 43 إلى موانع اللجوء إلى الإضراب حيث عددت الفئات التي يُمنع عليها ممارسة حق الإضراب.

[1] سهام بن جبل: الإضراب في المرافق العامة بالجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة بسكرة، الجزائر، 2004م، ص.82.

[2] سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1، شركة دار الأمة، الجزائر، جوان 1997م، ص.84.

المبحث الرابع : آثار الإضراب على الفرد والمجتمع والدولة.

- ✓ المطلب الأول : آثار الإضراب على الفرد.
- ✓ المطلب الثاني : آثار الإضراب على المجتمع.
- ✓ المطلب الثالث : آثار الإضراب على الدولة.

المبحث الرابع: أثار الإضراب على الفرد والمجتمع والدولة:

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقاً للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، عدة أثار منها ما يمس الفرد ومنها ما يمس المجتمع ومنها ما يمس الدولة، وسنتناولها في ثلاثة مطالب كما يلي:

المطلب الأول: أثار الإضراب على الفرد:

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقاً للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: في القطاع التعليم:

1- تجهيل الطلاب: فنتيجة لوقف العملية التعليمية، يحرم الطلاب من حقهم في التعليم، طلب العلم واجب وذلك مصداقاً لقول الرسول ﷺ فيما رواه الصحابي عبد الله بن عمر:"**طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة**[1]"، والفرض هنا يأتي على دربين الأول ما يخص جماعة من المسلمين وذلك عن طريق دراسة العلم الشرعي لاستنباط الأحكام الشرعية، والدرب الثاني وهو يعم جميع المسلمين وذلك بوقوف المسلم على حكم الأفعال التي يؤديها، سواء كانت من العبادات أو من المعاملات، وهذا العلم واجب على كل مسلم، ولا يعذر المسلم بجهله، فيتحمل مسؤولية القائمين على الإضراب والمعلمين من ضمنهم هذا الوزر.

2- تشتت أفكار الطلاب: الطالب يرى في معلمه القدوة الحسنة، يعني ذلك أن يكون المعلم في كل أموره مثالاً حياً، يدعو إليه طلابه، وأن يسير في ذلك وفق هدي المصطفى ﷺ فقد تجسدت القدوة الحسنة بصورة جلية في شخص الرسول المعلم،

[1] ابن ماجه : سنن ابن ماجه،ح 224، باب فضل العلماء والحث على طلب العلم ، ج1 ص.81.

قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾ ﴾ **[الأحزاب: 21]**، فالمعلم يؤثر بشكل مباشر في تفكير وسلوك المتعلمين من خلال أساليب سلوكه وتفكيره، فإذا اهتزت هذه الصورة لدى الطالب، فأصبح لا يفرق بين فئتين من المعلمين إحداهما ملتزمة بالدوام وتقوم بمهامها على أحسن وجه والفئة الأخرى مستنكفة عن التعليم، فيصبح فكره مشتتاً غير مدرك، مَنْ مِنَ المعلمين على حق، ومن هو على باطل.

3- البحث عن الملهيات: يلجأ الطالب إلى مدرسته أو جامعته لكسب المعرفة والسلوك القويم، فإذا لم يجد مراده في الحصول على العلم النافع، فقد يسأم التعليم ينعطف عن مساره، فيلجأ إلى البحث عن طرق لاستغلال وقته، فقد يبحث عن أصدقاء، بغض النظر عن سلوكياتهم فصحبة الأشرار تورث البوار وصحبة الأخيار تقتل النار، وصحبة الأشرار كالريح إذا مرت على النتن حملت نتناً، فيقضي وقته معهم، فربما يلهونه عن الصلاة، أو يعلمونه التدخين، فيخسر وقته وصحته، فقد قال الرسول الكريم ﷺ : "**المرء على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل**" [1]، وكما يقال: الصاحب ساحب، هذا بالإضافة إلى إهمال حقوق والديه عليه، قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ حُسْنًا ۖ وَإِن جَاهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا ۚ إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ فَأُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾ ﴾ **[العنكبوت:8]**، فالواجب برهما والعمل على توفير كل سبل الراحة لهما.

4- التغيب عن المدرسة: وعدم الالتزام بالمواعيد وصعوبة ممارسة النشاطات الجادة والفاعلة وذلك لتغيب المعلمين والمؤهلين للقيام بتلك الأعمال، فيساهم في إضعاف انضباط الطلاب السلوكي داخل صفوفهم، وهو سبب أساس في عدم التزام الطلاب بوقت الحصص، فيخلق فوضى داخل المدرسة.

[1] القضاعي: مسند الشهاب، المحقق: أحمدي بن عبد المجيد السلفي، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1407هـ - 1986م،ج1، ص.142.

ثانياً: في القطاع الصحي:

1- أثار صحية على المريض: فالمريض لا يؤم المستشفيات من أجل قتل الوقت أو ملء الفراغ، بل بحثاً عمن يخفف عنهم آلامهم ومعاناتهم، فمنهم من تستدعي حالاتهم إلى عملية جراحية مستعجلة، فحياة الناس ليست لعبة بيد الأطباء ولا يجوز العبث فيها بهذه الطريق، فنتيجة لعدم وجود عاملين في القطاع الصحي فقد يهلك العديد من المرضى وقد تتضاعف أمراضهم إلى درجة يصعب العلاج بعدها، والشريعة الإسلامية بنيت على الرحمة بالبشر، ودفع المشقة والحرج عنهم، فحفظ النفس مقصد من مقاصد الشريعة، فلابد من العمل على حمايتها، فمن تسبب في هلاكها كمن قتل الناس جميعاً، **قَالَ تَعَالَى:﴿ مِنْ أَجْلِ ذَٰلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِيٓ إِسْرَٰٓءِيلَ أَنَّهُۥ مَن قَتَلَ نَفْسًۢا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِى ٱلْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ ٱلنَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَآ أَحْيَا ٱلنَّاسَ جَمِيعًا ۚ وَلَقَدْ جَآءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِٱلْبَيِّنَٰتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِّنْهُم بَعْدَ ذَٰلِكَ فِى ٱلْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ﴿٣٢﴾ ﴾ [المائدة: 32]**، وعن عبد الله بن عمر- رضي الله عنهما- قال الرسول ﷺ : "**المؤمن أعظم حرمة من الكعبة**" [1]، فلابد من المحافظة على النفس بكل الوسائل.

وترك المريض بلا علاج يُعتبر قتلا بالتسبب، والسبب ما يؤثر في الهلاك ولا يحصله، أي أنه المؤثر في الموت لا بذاته، وحكم القتل بالتسبب: عند الحنفية [2]، أنه لا يوجد القصاص، لأن القتل بالتسبب لا يساوي القتل المباشر وقال جمهور الحنفية [3]، يجب القصاص بالسبب، إذا قصد المتسبب فحكمه الشرعي دية كاملة مغلظة.

2- آثار نفسية: فالمريض يشعر بالنقص، نفسية محطمة ومهتزة، وذلك لأنه يجهل مصيره، فربما يكون في هذا المرض نهايته، وربما خرج بإعاقة نتيجة للإهمال، وخوف

[1] وهبة الزحيلي: الفقه الإسلامي وأدلته، ط1، دار الفكر، سورية، دمشق، د- ت، ج8، ص.6412.

[2] ابن نجيم: الرائق، ط2، دار الكتاب الإسلامي، د- م، د- ت، ج8، ص.571.

[3] التسولي: البهجة في شرح التحفة، المحقق: محمد عبد القادر شاهين، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1418هـ- 1998م، ج2، ص.613.

المريض من أن يتولى علاجه من هو غير كفء لهذا العمل، فقد يعالج الطبيب أمراضاً ليست من اختصاصه وذلك لسد الفراغ في القطاع الصحي.

3- أثار اقتصادية: فنتيجة للإضراب في القطاع الصحي أدى إلى عدم توجه الكثير من المرضى للمستشفيات والعيادات الحكومية، وللتوجه إلى العيادات التابعة لوكالة غوث وتشغيل اللاجئين (الأونروا)، أو العيادات التابعة للجمعيات الخيرية والمؤسسات الإنسانية، أو العيادات الخاصة، وهذه العيادات ذات تكلفة عالية، مما يؤدي إلى أعباء مالية-عالية- على الأسرة، فربما تلجأ الأسرة لقرض أو طلب المساعدة، أو تلجأ إلى بيع أثاث البيت أو غير ذلك، للحصول على المال الكافي لعلاج أبنائهم أو المرضى منهم، وفي ذلك عبء كبير على الأسرة [1].

أ- **تكاليف العلاج تزداد:** فالعديد من الأطباء من القطاع الخاص قد يرفع سعر الكشف الطبي مستغلاً الظرف الحاصل، وقد ترفع المختبرات من الأسعار، وهؤلاء الذين باعوا كلّ شيء مقابل المادة، فلا رادع يردعهم إلا بالشدة في التعامل معهم وإجبارهم بأسعار تحددها الحكومة منعاً من جشع وطمع من لا يخاف الله[2].

ب- **المريض يصبح فرداً غير منتج:** وذلك نتيجة لعدم تلقيه العلاج اللازم، فيكون مستهلكاً مشكلاً نوعاً من البطالة المقنعة، فهذا المريض يُعد موظفاً في مؤسسة أو عاملاً في مصنعه ولكن دون إنتاج يذكر لما يعانيه من آلام مرضه فالسليم المعافى هو القادر على الإنتاج، **قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾ ﴾ [القصص: 26].**

4 - أثار اجتماعية: فالمريض يكون عاجزاً عن التواصل مع أفراد عائلته ومع أقاربه، فعدم تواصله معهم يؤدي إلى التأثير سلباً على العلاقات الاجتماعية، والإسلام الحنيف حث على التراحم والترابط بين أفراد المجتمع، فقد أوصى الهادي رسول الله ﷺ فيما يروي النعمان

[1] جريدة الشرق الأوسط: كارثة في قطاع غزة جراء إضراب العاملين في القطاع الصحي، الخميس(16 شعبان 1428هـ- 30 أوت 2007)، العدد 10502.

[2] الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن: أثر إضراب الموظفين العموميين عن القطاعات سلسلة تقارير خاصة (49)، رئيس فريق العمل المحامي (معين البرغوثي).

بن البشير قال:"**مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم وتراحمهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضوا تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى**" [1]، فيه دلالة على أن المجتمع المسلم لابد أن يكون مترابطا متماسكاً، والإضراب يفرق ويقطع أواصر المحبة بين أفراد المجتمع.

ثالثاً: في القطاع المهني:

1- توقف علاقة العمل: يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام التشريع المعمول به [2] ، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهائها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يُعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبباً لإنهاء العقد، بل سبباً للفسخ عند اللزوم [3] ، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير راتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين، قصد الاستخلاف، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة [4].

2- توقف الأجرة فترة الإضراب: تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج آثارها، مما ستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل، ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة، التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالفاً للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، والتي تشمل وفقاً للتشريع الجزائري ما يلي:[5]

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.

---

[1] مسلم: صحيح مسلم، ح 2586،كتاب البر والصلة والآداب، باب تراحم المؤمنين وتعاطفهم، ج4، ص.1999.

[2] المادة1/32 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990م المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويقها وممارسة حق الإضراب.

[3] راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري،د- ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص.302.

[4] راجع: المادة:33 من القانون 02/90 السابق الذكر.

[5] راجع: المواد من 28 إلى 30 لقانون 02/90 السابق الذكر.

– موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض، بحضور نصفهم على الأقل وبموجب الأغلبية المطلقة وعن طريق الاقتراع السري.

– انتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب ألا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

هذا ويمكن أن يكون الأجر في فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب، حسب الحكم الوارد في نص المادة 02/33 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية.

وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن.

وفي الحالات التي تتداخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى، يؤخذ بالحلول الثابتة [1]:

– **حالة العطلة السنوية:** حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

– **حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد:** عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسمياً، لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

المطلب الثاني: أثار الإضراب على المجتمع:

أولاً: في القطاع التعليمي:

1– انتشار الأمية: فنتيجة لتغيب المعلمين يحدث إخلال بالمسيرة التعليمية، مما يؤدي إلى عدم انتظامها، فيقل الرصيد الثقافي للمجتمع، فيصبح المجتمع أمياً، ولا تقام فيه الأحكام الشرعية، مما يؤثر على العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، فالمجتمع المترابط متحاب

[1] بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، د– ط، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006م، ص.224.

متعاطف، فعن العمان بن البشير قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول:"**مثل المؤمنين في توادهم وتعاطفهم وتراحمهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى**"[1].

2 –الفساد: إذا عمّ المجتمع، انتشر الفساد والانحلال الأخلاقي وربما الأفكار الهدامة، لعدم وجود رادع يرجع المرء إلى صوابه، وهذا الرادع هو الحكم المعرفي والديني الذي يكتسبه الفرد من المدرسة ومن تعليمه، فيكون بمثابة الردع الواقي للمجتمع من الانحراف في هاوية الفساد والضلال والله تعالى يقول في كتابه، **قَالَ تَعَالَىٰ: وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾ [الأعراف: 56]**، فيكون التسبب في هذا الفساد محرما ومنهيا عنه في كتاب الله.

3–عدم الاستقرار في المنظومة التعليمية: ربما يؤثر عدم تلقي الطلاب للعلم في المدارس إلى لجوء بعض أولياء الأمور إلى إرسال أبنائهم إلى مدارس خاصة وأخذ دروس خصوصية، هذا فيه تكلفة مالية عالية ترهق كاهل الأسرة، فتصبح غير مستقرة نتيجة الأعباء المالية.

4–انعدام الثقة في المعلم: فنظرة المجتمع للمعلم تصبح (محمية)، نتيجة تضييعه الأمانة التي وُكل بها، و حرم أبنائهم من التعليم، فيصبح المعلم منبوذا من جميع فئات المجتمع، فيُهان المعلم عند تعامله في الأسواق أو في مناحي الحياة.

أخيراُ فرسالة التعليم هي رسالة إنسانية بالدرجة الأولى لا يجوز التهاون فيها، فمن حق المعلم العيش بكرامة ولكن دون المساس بمستقبل الطلبة وقدرتهم على تحصيل العلم، ونظراً لسمو العلم وقدره يتطلب منه القيام بواجبات وآداب تتلاءم مهنته وأدائها على ما يُرضي الله تعالى، فلا ينفع العلم وحده ما لم يُتوج بالأخلاق، قال الشاعر حافظ إبراهيم:

لا تحسبن العلم ينفع وحده ما لم يُتوج ربه بخلاق

[1] مسلم: المسند الصحيح، مرجع سابق، ج4 ص.1990 م.

وعليه لابد من التذكر أن الأجل قريب، فيجب على كل معلم الشعور بالمسؤولية الملقاة على عاتقة، فالكل محاسب أمام الله تعالى، **قَالَ تَعَالَىٰ:﴿ وَقِفُوهُمْ ۖ إِنَّهُم مَّسْئُولُونَ ﴿٢٤﴾ ﴾[الصافات: 24].**

ثانياً: في القطاع الصحي:

الطبيب لابد أن يكون عضواً حيوياً في المجتمع ويتعامل معه ويؤثر فيه ويهتم بأموره، وعليه أن يسخر معلوماته وخبراته ومهاراته المهنية في خدمة المجتمع، ولكن إذا انعكس هذا الدور وترك الطبيب عمله، فهذا يعني بالنسبة للمجتمع الكثير من السلبيات منها:

1- تعريض حياة الناس للخطر: وذلك بترك المريض بلا علاج، فالعامل المضرب في القطاع الصحي قد تجرد من كل معاني الإنسانية، فلا رحمة في قلبه، ولا ضمير يردعه ويرجعه إلى صوابه.

الكل مهدد، فالمجتمع عبارة عن مجموعة من الأفراد وبهلاك الأفراد يهلك المجتمع، فالإضراب في القطاع الصحي يشل كل السبل المؤدية إلى علاج المرضى، فالاستقبال متوقف، والإسعافات تعمل، وقسم الطوارئ لا يوجد به أطباء، والأطباء والممرضون لا يداومون، ويتركون الناس يموتون، فالموت البطيء هو المصير الذي أصبح ينتظر المئات من المرضى في قطاع غزة من أصحاب الأمراض الخطيرة والمزمنة، جراء عدم تلقيهم العلاج.

2-عدم تقديم الخدمات الصحية: فلا يوجد من يقوم بالتطعيم والأدوية فالكل لا يلتفت إلى النتائج الوخيمة وهذا في المستقبل يؤدي إلى ظهور أمراض يصعب في كثير من الأحيان علاجها والوقاية منها، فالوقاية خير من العلاج.

3-عدم التواصل بين أفراد المجتمع: فيعمل هذا الإضراب على ترسيخ حالة الانقسام بين أفراد المجتمع بين مؤيد ومعارض للإضراب، فكل حزب بما لديهم فرحون، فكل من كان يوجه من الخارج يعتبر نفسه على صواب، ومن يداوم على خطأ، وهذا مخالف لكل الأعراف والشرائع السماوية.

4- الانحلال الأخلاقي للمجتمع: فيسود المجتمع نوع من عدم الأمن والاستقرار وذلك لأن الطبيب القدوة والعاملين في القطاع الصحي قد أخلّوا بأخلاقيات المهنة، والتي من أهمها المحافظة على النفس الإنسانية، فعن حذيفة بن اليمان قال الرسول الكريم ﷺ :"**من لم يهتم لأمر المسلمين ليس منهم**"[1]، فلا بد من الإحساس بالمسؤولية تجاه عملهم والخوف من رب العالمين.

ثالثا: في القطاع المهني:

هناك أثار تهدد مصالح الناس وحاجاتهم، فمن هذه الآثار:

في حالة إضراب السائقين، المريض لا يستطيع الوصول إلى المستشفى، ويحرم المواطنون من تلقي الخدمات اليومية التي تقدمها الدوائر المختلفة[2]، ويواجه العمال والموظفون والطلبة صعوبات جمة في الذهاب من وإلى أماكن عملهم أو الدراسة، مما يؤدي إلى التأخر في إنجاز الأعمال، وانعدام التصدير والاستيراد حيث يؤدي إلى نقص شديد في البضائع المتوفرة في الأسواق وذلك لصعوبة نقلها لعدم توفر وسائل النقل المناسبة.

وفي حالة إضراب أصحاب الحافلات التي تنقل طلاب المدارس بسبب فرض تراخيص باهظة على الحافلات، فهذا يؤدي للتغيب عن الدروس أو التأخير عنها، ما يقلل من فرصة الطلاب اكتساب المعارف التعليمية.

أما في حالة إضراب عمال الكهرباء، فمن الآثار الصحية توقف الأجهزة الطبية وبخاصة غرف العناية المركزة وأجهزة المختبرات والفحص الطبي، كذلك تلف بعض الأدوية والعقاقير التي تتطلب درجات حرارة معينة لتخزينها، فكلها تعتمد على الكهرباء فمصير المئات من المرضى مرهون بالتيار الكهربائي.

[1] فتاوى حسام عفانة: Http://Yasaloonak.net ، تاريخ الدخول:2016/02/03م، على الساعة:19:00.

[2] الهيئة الفلسطينية لحقوق الإنسان: مرجع سابق.

فهناك تأثير على كل مرافق الحياة، فهو كارثة إنسانية يهدد بشلل حركة المصانع ويهدد بتلف المنتجات الغذائية في أماكن التوزيع والثلاجات الكبرى والتاجر قد يضطر إلى إغلاق متجره، لاعتماده الأساسي على الكهرباء مما يؤثر سلباً على الحركة الاقتصادية، فهذا الإضراب يؤدي إلى كارثة زراعية وبيئية وذلك بتوقف أبيار المياه، مما يهدد حياة الآلاف بالموت وهناك آثار اجتماعية لإضراب عمال الكهرباء منها؛ الحرج في زيارة الأقارب وإلغاء المناسبات الاجتماعية، ففي هذه الحالة يجب على ولي الأمر أن يلزم أصحاب الحرف بأجر المثل لحاجة الناس إلى عملهم، وتضررهم في كل مجالات الحياة حيث جاء في الشرح الصغير للدردير قوله :"إذا أمتنع أرباب الحرف الضروري لناس، و لم يوجد غيرهم، أجبرهم ولي الأمر استحساناً".

أما في حالة الإضراب في القطاع الزراعي لأي سبب من الأسباب فهذا يعني شلل القطاع مما له نتائج كارثة على المجتمع كله، قال ابن تيمية:" إن هذه الأعمال التي هي فرض على الكفاية متى لم يقم بها إلا إنسان بعينه صارت فرض عين عليه، إن كان غيره عاجزاً عنها، فإذا كان الناس محتاجين إلى فلاحة قوم أو نساجتهم أو بنائهم صار هذا العمل واجباً يجبرهم وليُ الأمر عليه إذا امتنعوا عنه بعوض المثل، ولا يمكنهم من مطالبة الناس بزيادة عن عوض المثل"[1]، ففي هذه الحالة يطالبهم وليُ الأمر بالعمل وذلك لتعرض مصالح الناس وحاجاتهم الأساسية للخطر، وفي حالة رفضه العمل، تُعطى الأرض لمن يستطيع أن يصونها فعند الشافعي:"إذا عجز صاحب الأرض الخارجية عن عمارتها وأداء خراجها دُفعت إلى من يستطيع عمارتها وأداء خراجها"[2].

أخيراً، لابد من القول أن الإضراب في أي مهنة من المهن يؤثر تأثيرا مباشرا وغير مباشر على المهن الأخرى وفي كل الأحوال يُعرض مصالح الناس وحاجاتهم للخطر الشديد الذي لابد من تفاديه، فكل المهن عبارة عن شبكة مترابطة إذا حدث الإضراب في إحداها أثر على الأخرى.

[1] فتاوى ابن تيمية: ابن تيمية، (92/28).
[2] الشافعي: الأم، د- ط، دار المعرفة، بيروت، 1410هـ/1990م، ج4، ص.17.

المطلب الثالث: أثار الإضراب على الدولة:

– **التخلف:** فلا يواكب المجتمع تطور الدولة المتعلمة، فتصبح البلاد عالة على الدول المتحضرة المتعلمة لما تمتاز به من علم وثقافة.

– **البطالة:** إن البطالة لها أثارها على المستوى الاجتماعي والسياسي والأمني، أيضاً باعتبار أن البطالة ترتبط بانقطاع الدخل ومن ثم صعوبة الحياة نتيجة العجز في تلبية الحاجات الإنسانية الضرورية مما يترتب عليه الجنوح إلى الجرائم الاجتماعية والإرهاب والعنف وجرائم الآداب، وانتشار مصادر الدخل غير المشروعة التي تعتبر ذات إغراء مرتفع للضائعين من الشباب المتعطلين عن العمل على جميع المستويات فضلاً عن الإحسان بالفقر بالإضافة إلى النقمة على المجتمع بصفة عامة الولاء والانتماء للبلاد.

الخاتمة

الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا البحث ووفقنا لهذا الخير ونرجو منه تبارك وتعالى العفو والمغفرة.

وهذه هي أهم النتائج والتوصيات التي خرجنا بها من خلال دراستنا لهذا البحث:

أولا : أهم النتائج:

1. أن الإضراب يتمثل في امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقا لمطالب أو شروط يعلنون عنها للمسئولين رسميين أو غير رسمين.
2. أن الإسلام أولى حقوق الإنسان عناية كبيرة، وذلك من خلال تكريمه وصيانة حقوقه وحرياته، باعتبارها منحا إلهيا ليس من حق أحد من الناس مصادرتها، ولا الحرمان منها.
3. لا بد من التدرج قبل الشروع في الإضراب، فيبدأ بالنصح والإرشاد، ثم رسائل الاحتجاج، ثم عقد مقابلات مع المسئولين، وإذا لم يفلح ذلك ولم توجد استجابة حينها يشرع في الإضراب.
4. لابد من مراعاة ما يؤول عنه الإضراب من مصلحة أو مفسدة، وتوقع نتائجه وآثاره قبل الشروع فيه والاستفادة من التجارب السابقة في هذا المجال .
5. للإضراب ضوابط يجب الالتزام بها، حتى تثمر الإضرابات عن الهدف الذي يصبو إليه المضربون.
6. الإضرابات مباحة شرعا بالنظر إلى ذاتها، وحمها الشرعي يتبع مقصدها، وما تؤول إليه من مصلحة ومفسدة، فيكون جائزا إذا لم يترتب على الإضراب عن العمل مفسدة راجحة تلحق الضرر بمصالح الناس الضرورية أو الحاجية.
7. الإضراب في القطاع الصحي يترتب عليه مفسدة عظيمة، منها عدم حفض النفس الإنسانية وتعريضها للهلاك وهذا منهي عنه شرعا.
8. إن الحق في الإضراب هو حق أصيل وواضح ومكفول في المواثيق والعهود الدولية.

9. أن المشرع الجزائري اعترف بحق الإضراب واعتبره أنها إجراء من الإجراءات الحاسمة لتحقيق مطالب ومكاسب مهنية معينة.
10. إن الإضراب يترتب عليه عدة آثار منها ما يمس الفرد ومنها ما يمس المجتمع ومنها ما يمس الدولة.

ثانيا: التوصيات:

1. العمل على متابعة أرباب العمل وملاحظة مدى توافر الحقوق للعاملين لديهم، والتحقيق في شكاوى العاملين في المجالات المختلفة.
2. ندعو كافة الجهات المعنية إلى فرض إجراءات صارمة على كل من يتلاعب بأرواح الناس ويؤثر على عقولهم، منها منعهم من العمل في العيادات الخاصة أو كسائقين أو فتح محلات تجارية.
3. نوصي بوجوب التعويض لكل من يتضرر من الإضرابات أو تتعرض حياته للخطر.
4. بيان الأحكام الشرعية للإضرابات عن طريق خطب الجمعة، أو وسائل الإعلام المختلفة.
5. تفعيل دائرة لمتابعة شكاوى العاملين في المجالات المختلفة، ودراستها دراسة جدية.

الفهارس العامة:

- ✓ **فهرس الآيات القرآنية**
- ✓ **فهرس الأحاديث النبوية**
- ✓ **قائمة المصادر والمراجع**
- ✓ **فهرس المحتويات**

فهرس الآيات القرآنية

الآية الكريمة	رقمها	الصفحة
سورة البقرة		
إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ ٱلْمَيْتَةَ وَٱلدَّمَ وَلَحْمَ ٱلْخِنزِيرِ	173	25-23
سورة النساء		
يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوا۟ لَا تَأْكُلُوٓا۟ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ	29	26-24
سورة المائدة		
يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓا۟ أَوْفُوا۟ بِٱلْعُقُودِ ۚ	01	29
مِنْ أَجْلِ ذَٰلِكَ كَتَبْنَا عَلَىٰ بَنِىٓ إِسْرَٰٓءِيلَ	32	47
سورة الأنعام		
وَمَا لَكُمْ أَلَّا تَأْكُلُوا۟ مِمَّا ذُكِرَ ٱسْمُ ٱللَّهِ عَلَيْهِ	119	25
سورة الأعراف		
قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ ٱللَّهِ ٱلَّتِىٓ أَخْرَجَ لِعِبَادِهِۦ وَٱلطَّيِّبَٰتِ مِنَ ٱلرِّزْقِ ۚ	32	20
وَلَا تُفْسِدُوا۟ فِى ٱلْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَٰحِهَا وَٱدْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ	56	51
سورة الأنفال		

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ لَا تَخُونُواْ ٱللَّهَ وَٱلرَّسُولَ	27	29
سورة التوبة		
وَٱلْمُؤْمِنُونَ وَٱلْمُؤْمِنَٰتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَآءُ بَعْضٍ	71	28
سورة القصص		
قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسْتَـْٔجِرْهُ	26	48
سورة العنكبوت		
وَوَصَّيْنَا ٱلْإِنسَٰنَ بِوَٰلِدَيْهِ حُسْنًا	08	46
سورة الأحزاب		
لَّقَدْ كَانَ لَكُمْ فِى رَسُولِ ٱللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ	21	46
سورة الصافات		
وَقِفُوهُمْ إِنَّهُم مَّسْـُٔولُونَ	24	52
سورة الزخرف		
أَفَنَضْرِبُ عَنكُمُ ٱلذِّكْرَ صَفْحًا أَن كُنتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ	05	08

فهرس الأحاديث النبوية

الحديث النبوي	الصفحة
أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ ائْتَمَنَكَ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ	29
أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه	09
المؤمن أعظم حرمة من الكعبة	47
الْمَرْءُ عَلَى دِينِ خَلِيلِهِ	46
إن لي جاراً يؤذيني	22
طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ	45
قد كان الله أحله لي	25
كَانَ فِيمَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ رَجُلٌ بِهِ جُرْحٌ، فَجَزِعَ	27
لَوْ دَخَلُوهَا مَا خَرَجُوا مِنْهَا إِلَى يَوْمِ القِيَامَةِ	22
ما أحل اللَّه في كتابه فهو حلال وما حرم فهو حرام	28
مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِّهِمْ	49
مَنْ تَرَدَّى مِنْ جَبَلٍ فَقَتَلَ نَفْسَهُ	26
مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ	28

قائمة المصادر والمراجع

أ – القران الكريم برواية حفص

ب – كتب التفسير

1-الدمشقي إسماعيل بن كثير: تفسير القران العظيم، المحقق: سامي بن محمد سلامة، ط2، دار طيبة للنشر والتوزيع، 1420هـ – 1999م .
2-الزحيلي وهبة بن مصطفى: التفسير الوسيط، ط1، دار الفكر، دمشق،1422هـ .
3-الطبري بن جرير: جامع البيان عن تأويل آي القران، تحقيق: الدكتور عبد الله بن عبد المحسن التركي، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1420هـ – 2001م .
4-الجصاص احمد بن علي بوبكر: أحكام القران، تحقيق: محمد صادق القمحاوي، د – ط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1405هـ .
5-القرطبي: التفسير، تحقيق: احمد البردوني وإبراهيم اطفيش، ط2، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1384هـ – 1964م .

ج – السنة وشروحها

6-ابن ماجة: السنن، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، د – ط، دار إحياء الكتب العربية، د–م، د – ت.
7-الألباني محمد ناصر الدين: إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، ط2، المكتب الإسلامي، بيروت، 1405هـ – 1985م.
8-البخاري أبي عبد الله محمد بن إسماعيل: صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر، ط1، دار طوق النجاة، د– م، 1422هـ .
9-الدارمي أبو محمد عبد الله: مسند الدارمي، تحقيق: حسين سليم أسد الداراني، ط1، دار المغني للنشر والتوزيع– المملكة العربية السعودية، 1422هـ – 2000م.
10- المباركفوري أبو العلاء: تحفة الأحوذي بشرح جامع الترمذي، د– ط، دار الكتب العلمية، بيروت، د– ت.

11- العسقلاني ابن حجر: فتح الباري شرح صحيح الباري، د- ط، دار المعرفة، بيروت،1379م.
12- القشيري الإمام أبي الحسين مسلم: صحيح مسلم، المحقق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، د- ت.
13- القضاعي: مسند الشهاب، المحقق: احمد بن عبد المجيد السلفي، ط2، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1407هـ - 1986م.

د – الفقه وأصوله

14- ابن قدامى: المغني لابن قدامه، د- ط ، مكتبة القاهرة، 1388هـ - 1968م.
15- السرخسي محمد بن أحمد بن أبي سهل: المبسوط، د- ط، دار المعرفة، بيروت، 1414هـ - 1993م.
16- العز بن عبد السلام: قواعد الأحكام في مصالح الأنام، راجعه وعلق عليه طه عبد الرؤوف سعد، ط – جديدة مضبوطة ومنقحة، مكتبة الكليات الأزهرية، القاهرة، 1414هـ - 1991م.
17- الشافعي: الأم، د – ط، دار المعرفة، بيروت، 1410هـ - 1990م.

هـ ـ كتب القانون

18- إبراهيم زكي أخنوخ: شرح قانون العمل الجزائري، د – ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978م.
19- التسولي: البهجة في شرح التحفة، تحقيق محمد عبد القادر شاهين، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1418هـ - 1998م.
20- بشير هدفي: الوجيز في قانون العمل، د-ط، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006م.
21- هاني علي الطهراوي: القانون الإداري، ط1، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998م.

22- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، د – ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، بيروت، 1994م.

23- محمد فاروق عبد الحميد: نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، د- ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972م.

24- محمد فؤاد مهنا: مبادئ وإحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، د- ط، د-م، 1975م.

25- محمد فؤاد عبد الباسط: القانون الإداري، د-ط، دار الفكر العربي،الإسكندرية،2000م.

26- سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، د-ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998م.

27- سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية، ط1،شركة دار الأمة، الجزائر،جوان 1997م.

28- عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د-ط، دار القصبة والنشر،2003م.

29- عبد الغني بيسوني عبد الله: النظرية العامة في القانون الإداري، د-ط، منشأ المعارف، الإسكندرية،2003م.

30- عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، د-ط، دار ريحانة، الجزائر 1996م.

31- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د-ط، دار هومة، الجزائر،2003م.

32- رشيد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د-ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

33- خالد خليل الظاهر: القانون الأردني، الكتاب الثاني، ط1، دار الميسرة، عمان، 1997م.

و – كتب اللغة والمعاجم

34- ابن منظور: لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت،1414هـ .

35- الأزهري محمد بن احمد: تهذيب اللغة، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001م.

36- الزبيدي محمد مرتضى: تاج العروس من جواهر القاموس، د–ط، دار الهداية، د– ت.

37- المناوي: التوقيف عن مهمات التعريف، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1420هـ – 1990م.

ز – الرسائل والمجلات

38- العتيبي: الموسوعة الجنائية الإسلامية، ط2، 1427هـ ، باب الإضراب.

39- الصوفي فؤاد: بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، د–ط، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، الجزائر، 1979م.

40- جان لوي بلاش: : بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، د–ط، المعهد العربي للثقافة العالمية وبحوث العمل، الجزائر، 1979م.

41- جريدة الشرق الأوسط ، كارثة في قطاع غزة إجراء إضراب العاملين في القطاع الصحي، الخميس (16 شعبان1428هـ – 30 أوت 2007م)، العدد 10502.

42- لؤي محمد سعيد توفيق: الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية، رسالة ماجستير، قسم الفقه المقارن،كلية الشريعة والقانون،الجامعة الإسلامية، غزة،2010م.

43- سهام بن جبل: الإضراب في المرافق العامة بالجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة،جامعة بسكرة، الجزائر،2004م.

44- سهيل الأحمد وعلي أبو مارية: الإضراب عن العمل، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون، قسم الحقوق، كلية فلسطين الأهلية الجامعية، بيت لحم، فلسطين، 2012م.

45- عتيقة بلجبل: الإضراب في المرافق العامة – دراسة مقارنة – ، رسالة ماجستير،غير منشورة، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة،الجزائر،2005م.

46- رمضان براهيمي: نزاعات العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، 1988م.

47- الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن: اثر إضراب الموظفين العموميين عن القطاعات، سلسلة تقارير خاصة،(49)، رئيس فريق العمل المحامي (معين البرغوثي).

ح – مواقع الانترنت

48- إضراب عن الطعام. https://ar.wikipedia.org/wiki

49- موقع المختار الإسلامي- الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي. islamselect.net/mat/81842

50- المحامي عمار خبابة . http://avocatkhababa.blogspot.com/2010/06/blogpost_9311.ml

51- فتاوى حسام عفانة: 01 أكتوبر 2010م Http://Yasaloonak.net

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
المقدمة	أ-ح
البحث الأول: ما هية الإضراب	07
المطلب الأول:تعريف الإضراب	08
الفرع الأول: لغة	08
الفرع الثاني: اصطلاحا	09
المطلب الثاني: أنواع الإضراب وشروطه	10
الفرع الأول: أنواع الإضراب	10
الفرع الثاني: شروط ممارسة الإضراب	11
المطلب الثالث: مقومات الإضراب	14
المطلب الرابع:التطور التاريخي للإضراب	15
الفرع الأول: تطور الإضراب في الحضارات القديمة	15
الفرع الثاني: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر	16
أولا:حركة إضراب 1936م في وهران	16
ثانيا: حركة إضراب 1936م في الجزائر العاصمة	17
المبحث الثاني:حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية	19
المطلب الأول: حكم الإضراب عن العمل في الشريعة الإسلامية	20
المطلب الثاني: حكم الإضراب عن الطعام في الشريعة الإسلامية	23

المطلب الثالث: حكم الإضراب في القطاع الصحي في الشريعة الإسلامية	27
المبحث الثالث: حكم الإضراب في القانون	31
المطلب الأول: حكم الإضراب عن العمل في القانون	32
الفرع الأول: حكم الإضراب في بعض المواثيق الدولية والإقليمية	32
الفرع الثاني: حكم الإضراب في بعض التشريعات العربية	35
المطلب الثاني: حكم الإضراب عن الطعام في القانون	37
المطلب الثالث: حكم الإضراب في القطاع الصحي في القانون	38
المبحث الرابع: آثار الإضراب على الفرد والمجتمع والدولة	44
المطلب الأول: آثار الإضراب على الفرد	45
أولا: في قطاع التعليم	45
ثانيا: في قطاع الصحي	47
ثالثا: في قطاع المهني	49
المطلب الثاني: آثار الإضراب على المجتمع	50
أولا: في قطاع التعليم	50
ثانيا: في قطاع الصحي	52
ثالثا: في قطاع المهني	53
المطلب الثالث: آثار الإضراب على الدولة	55

الخاتمة	56
الفهارس العامة	58
فهرس الآيات القرآنية	59
فهرس الأحاديث النبوية	61
قائمة المصادر والمراجع	62
فهرس المحتويات	67