



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

الإضراب عن العمل للمطالبة بالحقوق في المنظور الفقهي والقانوني (فلسطين أنموذجاً)

إعداد

نور أحمد أمين العطا

إشراف

د. أحمد شرف

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الفقه والتشريع، من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين.

2025

الإضراب عن العمل للمطالبة بالحقوق في المنظور الفقهي والقانوني
(فلسطين أنموذجاً)

إعداد

نور أحمد أمين العطا

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/02/16، وأجيزت:


التوقيع


التوقيع


التوقيع

د. أحمد شرف

المشرف الرئيسي

د. إياد الجبور

الممتحن الخارجي

د. جمال حشاش

الممتحن الداخلي

إهداء

إلى عائلتي، ذكري وسندي

التي لها كل الفضل والمحبة لما أنا عليه الآن

التي تؤمن بالعلم أشدَّ إيمان، أنتم المبتغى والوجهة الصحيحة دائماً

لأجلكم تليُّن الصعاب ويستساعُ المرُّ ويهونُ التعب

ملكتموني أجنحة، أثريتموني بالمبادئ، صقلتموني على حبِّ الصعب، حففتم طريقي الوعر وعبدتُم ثغراته

بدفءِ أفئدة الطيور التي تحملونها.

انا هنا بفضلكم

(والدي، والدتي، آية، الأمين، نسمة، سوار، ألماس)

إلى صديقات دربي في هذه الرحلة، ومن برفقتهم يهون الطريق.

إلى أيقونات العلم، أعضاء الهيئة التدريسية الكرام في كلية الشريعة، الذين اعتادَ على عطائهم الطلبة.

﴿وَأٰخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ﴾

الشكر والتقدير

﴿رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ﴾ [سورة

النمل:19].

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد خير المرسلين.

فإنني أشكر الله على فضله وكرمه، الذي وفقني وأعانني على إنجاز هذا العمل، ومنحني الصبر والعون، واحتواني برعايته وتوفيقه منذ اختيار موضوع هذه الرسالة وحتى الانتهاء من إعدادها.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور المشرف الفاضل أحمد شرف، الذي كان له دور محوري في توجيهي نحو الطريق الصحيح، ولم يدخر جهداً أو وقتاً في تقديم النصيحة والإرشاد خلال فترة إعداد هذه الرسالة.

كما أخص بالشكر والامتنان أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة، وتحملوا عناء قراءتها وتدقيقها، وأثروا هذا العمل بملاحظاتهم القيمة التي ستساهم في إخراجه بأفضل صورة ممكنة.

وأعبر عن عظيم امتناني لجامعتي، جامعة النجاح الوطنية، وكلية الشريعة التي أنتمي إليها، ولأساتذتي الأجلاء الذين أكن لهم كل التقدير والاحترام.

الاقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل عنوان:

الإضراب عن العمل للمطالبة بالحقوق في المنظور الفقهي والقانوني (فلسطين أنموذجاً)

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: نور أحمد أمين العطا

التوقيع: نور العطا

التاريخ: 2025/02/16

فهرس المحتويات

إهداء.....	ج
الشكر والتقدير.....	د
الإقرار.....	هـ
فهرس المحتويات.....	و
فهرس الجداول.....	ح
فهرس الملاحق.....	ي
د. أحمد شرف.....	ك
الملخص.....	ك
المقدمة.....	1
المبحث الأول: مفهوم الإضراب وتاريخه وضوابطه وخصائصه وصوره.....	7
المطلب الأول: الإضراب لغةً واصطلاحاً.....	7
المطلب الثاني: تاريخ الإضراب وتطوره.....	8
المطلب الثالث: ضوابط الإضراب.....	15
المطلب الرابع: خصائص الإضراب.....	21
المطلب الخامس: صور الإضراب.....	23
المبحث الثاني: الإضراب في القانون بين المشروعية القانونية والحظر في الممارسة.....	27
المطلب الأول: منافع ومضار الإضراب.....	27
المطلب الثاني: مشروعية الإضراب عن العمل في القانون.....	30
المطلب الثالث: موقف المشرع الفلسطيني من إضراب الموظف العام.....	37
المطلب الرابع: الأساس القانوني للاقتطاع من أجور المضربين.....	40
المبحث الثالث: مشروعية الإضراب وشروطه في الفقه الإسلامي.....	48
المطلب الأول: الموقف المجيز للإضراب.....	48
المطلب الثاني: الموقف المعارض للإضراب.....	55
المطلب الثالث: مناقشة المجيزين لأدلة المخالفين للإضراب وبيان الرأي الراجح.....	60
المطلب الرابع: تكييف الإضراب في ضوء النصوص الشرعية.....	62
المطلب الخامس: تكييف الإضراب في ضوء القواعد الفقهية.....	65
المطلب السادس: معايير وضوابط نظرية التعسف في استعمال الحق.....	74
المبحث الرابع: استطلاع رأي العاملين في المرافق العمومية حول الإضراب.....	81
المطلب الأول: منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها.....	82

85.....	المطلب الثاني: أداة الدراسة وصدقها وثباتها وإجراءاتها
86.....	المطلب الثالث: المعالجة الإحصائية
96.....	الخاتمة
100	قائمة المصادر والمراجع
111	الملاحق
B.....	Abstract

فهرس الجداول

- جدول (1): توزيع عينة الدراسة من المعلمين حسب متغيراتها المستقلة.....83
- جدول (2): توزيع عينة الدراسة من الأطباء حسب متغيراتها المستقلة.....84
- جدول (3): مفتاح تصحيح استجابات عينة الدراسة حسب مقياس ليكرت الخماسي.....87
- جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات المعلمين الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين.....144
- جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في فلسطين.....146
- جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.....91
- جدول (7): نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد Univariate لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.....92
- جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأطباء حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.....93
- جدول (9): نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد Univariate لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من الأطباء حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين

باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان

السكن.....94

فهرس الملاحق

- 111 ملحق (أ): فتوى رقم 1936، بتاريخ: 2024\11\2
- 112 ملحق (2): مقابلة حول مشروعية الإضراب
- 117 ملحق (ج): استبانة عن أثر إضراب المعلمين عن العمل
- 130 ملحق (د): استبانة عن أثر إضراب الأطباء عن العمل
- 144 ملحق (هـ): الجداول

الإضراب عن العمل للمطالبة بالحقوق في المنظور الفقهي والقانوني (فلسطين أنموذجاً)

إعداد

نور أحمد أمين العطا

إشراف

د. أحمد شرف

الملخص

يُعدُّ الإضراب عن العمل من أبرز الوسائل التي يلجأ إليها العمال والموظفون للمطالبة بحقوقهم وتحقيق مطالبهم المهنية والوظيفية، وهو يشكل أحد مظاهر الاحتجاج السلمي في العديد من الأنظمة القانونية.

يهدف هذا البحث إلى دراسة الإضراب عن العمل من منظور فقهي وقانوني، مع التركيز على التشريعات الفلسطينية باعتبارها أنموذجاً للمقارنة والتحليل.

في الجانب الفقهي، يتناول البحث مفهوم الإضراب وأحكامه في الشريعة الإسلامية، بالاعتماد على القواعد الفقهية والمقاصد الشرعية، مثل درء المفسد وجلب المصالح، وتحقيق العدالة الاجتماعية.

كما يناقش البحث الضوابط الشرعية التي ينبغي توافرها ليكون الإضراب مشروعاً، مثل عدم الإضرار بالمصلحة العامة وعدم تعطيل المرافق الحيوية.

أما في الجانب القانوني، فيستعرض البحث الإطار التشريعي للإضراب في فلسطين، ومدى وضوح القوانين في تنظيم هذا الحق، والقيود المفروضة عليه، مع مقارنة ذلك بالتشريعات العربية والدولية، كما يناقش البحث التحديات القانونية التي تواجه المضربين عن العمل، خاصة في ظل غياب نصوص قانونية دقيقة تنظم إجراءات الإضراب والآثار المترتبة عليه، لا سيما فيما يتعلق بالاعتطاع من الأجور والمسؤوليات التأديبية.

ويُخْلِصُ البَحْثُ إلى أَنَّ الإِضْرَابَ عَنِ العَمَلِ يُعَدُّ حَقًّا مَشْرُوعًا مَتَى مَا احْتَرِمَتْ ضَوَابِطُهُ الشَّرْعِيَّةُ وَالقَانُونِيَّةُ،
كَمَا يُوَصِّي بِضَرُورَةٍ تَطْوِيرَ التَّشْرِيعَاتِ الفِلَسْطِينِيَّةِ لِضَمَانِ تَحْقِيقِ التَّوَاظُنِ بَيْنَ حَقِّ العَمَالِ فِي الإِضْرَابِ وَحَقِّ
أَصْحَابِ العَمَلِ فِي اسْتِمْرَارِيَّةِ المَرافِقِ وَالخِدْمَاتِ العَامَةِ.

الكلمات المفتاحية: الإضرابات، حقوق العمال، التشريع الفلسطيني، الشريعة الإسلامية.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين حمداً كثيراً كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والصلاة والسلام على أكمل خلقه سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

فقد حثت الشريعة الإسلامية على العمل ورغبت فيه، وبيّنت أن الدين عبادة وعمل، وأن المؤمن شخصية بناءة مؤثرة في المجتمع، يسعى لتحصيل الرزق الذي قدره له ربه، وقد وضع الشارع الحكيم الضوابط التي تنظم العلاقة بين أرباب الأعمال والعمال حتى لا يكون هناك مجال للتنازع والشقاق ولكن قد يحصل بينهم خلاف ويلجأ العامل لاستخدام حقه في الإضراب.

يعدّ الإضراب حقاً مشروعاً منذ أمد بعيد، يتيح للعاملين التعبير عن مطالبهم والمطالبة بتحسين أوضاعهم الوظيفية، وقد اعترفت العديد من الأنظمة القانونية بهذا الحق، وأصدرت قوانين تنظم ممارسته ضمن ضوابط ومعايير محددة، ومع ذلك، تبرز تساؤلات جوهرية حول مشروعية إضراب الموظفين، خاصة في القطاعات الحيوية التي يرتبط بها استقرار المجتمع وسلامة أفرادها، كالتعليم والصحة.

يناقش هذا البحث موضوع مشروعية إضراب الموظفين من زوايا متعددة، بدءاً من الأسس القانونية التي يرتكز عليها حق الإضراب، مروراً بمعايير استخدام هذا الحق، وصولاً إلى التحديات التي تواجهه في ظل احتياجات المجتمع للمرافق العامة المستمرة، كما يركز البحث على كيفية تحقيق التوازن بين حق الموظفين في تحسين ظروفهم من جهة، والحفاظ على استمرارية العمل في المرافق الحيوية من جهة أخرى، وذلك من خلال استعراض القوانين الوطنية والدولية وأحكام الشريعة الإسلامية المتعلقة بالإضراب.

يهدف هذا البحث إلى تقديم إطار علمي شامل يساعد في فهم الأبعاد المختلفة لمشروعية إضراب الموظفين، مع التركيز على الضوابط التي تضمن ممارسة هذا الحق دون الإضرار بالمصالح العامة.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة، حيث تبحث ضوابط استخدام الإضراب في قانون العمل الفلسطيني وأهميتها وأنواعها والأثر المترتب عليها، ومدى فاعليتها في هذا الشأن، وبيان آثار إضراب موظفي القطاعين التعليمي والصحي كونهما من أكثر القطاعات تأثراً على حياة أفراد المجتمع، وذلك للتوصل إلى توصيات تسهم في صياغة تشريعات عادلة تضمن حقوق الموظفين وتحقق المصلحة العامة في الوقت ذاته.

مشكلة الدراسة:

تمحورت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس، وهو:

- ما هي مشروعية الإضراب عن العمل للمطالبة بالحقوق؟

والاجابة على هذا السؤال يقتضي الاجابة عن الاسئلة الفرعية التالية:

- ما مفهوم الإضراب؟

- ما هي ضوابط الإضراب؟

- ما مشروعية الإضراب عن العمل في القانون؟

- ما مشروعية الإضراب عن العمل في الفقه الشرعي؟

مصطلحات الدراسة:

الإضراب، المرافق العامة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية كتابة موضوع عن الإضراب في العمل؛ في كونه يسلط الضوء على أحد أبرز الحقوق العمالية التي تساهم في تحسين بيئة العمل وضمان العدالة للموظفين، فالإضراب هو وسيلة العمال للتعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم المهنية والمالية عند استنفاد سبل الحوار.

ومن هنا، يصبح تناول موضوع الإضراب مهماً لمعرفة الحكم الشرعي للإضراب؛ وذلك لفهم العوامل التي تدفع الموظفين لاستخدام هذا الأسلوب الاحتجاجي، وكذلك الآثار الاقتصادية والاجتماعية المحتملة على المؤسسات والمجتمع ككل.

كما أن التطرق إلى موضوع الإضراب يساعد في توضيح الجوانب القانونية التي تحكم ممارسته، وي طرح تساؤلات حول توازن حق العمال في الإضراب مع حقوق المجتمع في استمرار الخدمات الأساسية، خاصة في القطاعات الحيوية كالصحة والتعليم.

وتسهم الكتابة عن الإضراب في تعزيز الوعي لدى العمال حول حقوقهم وواجباتهم، وتبيّن الحاجة إلى تنظيم الإضراب بشكل يحقق مطالب العمال ويحد من الفوضى، مما يُسهم في إيجاد توازن بين مطالب الموظفين والحفاظ على استقرار العمل واستمرارية الخدمات العامة.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- توضيح مفهوم الإضراب عن العمل.
- تحديد ضوابط الإضراب.
- بيان رأي القانون في مشروعية الإضراب عن العمل.
- بيان موقف الشريعة الإسلامية من مشروعية الإضراب.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: فلسطين.

الحدود الزمانية: 2024م.

المجال التطبيقي \ الموظفون: الأطباء في المستشفيات والمدرسون من موظفي التربية والتعليم.

الدراسات السابقة:

بعد البحث والتنقيب، وجدت بعض الدراسات السابقة والمقالات المتعلقة بموضوع الإضراب ومشروعيته، ومنها:

- أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني، المؤلف: علي محمد الجبالي، عام 2014م.
- جريمة امتناع الطبيب عن علاج المريض: دراسة فقهية مقارنة بالقانون الوضعي، المؤلف: عبدربه مصطفى أحمد بخيت، الناشر: جامعة المنصورة - كلية الحقوق، عام 2022م، عدد الصفحات 168.
- الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، المؤلف: عويسات الحسن، عام 2017.

- مدى مشروعية اقتطاع الإدارة من أجور الموظفين المصريين، المؤلف: بوشان عدنان، الناشر: جامعة الحسن الأول - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - مختبر البحث قانون الأعمال، عام 2018م.

- الإضراب بين المشروعية والتجريم: دراسة مقارنة، المؤلف: صالح، تامر محمد، الناشر: أكاديمية شرطة دبي، عام 2014م.

- جريمة الامتناع عن تقديم المساعدة لشخص في حالة خطر وتطبيقاتها في المجال الطبي، المؤلف: قند سعاد، الناشر: جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، عام 2020م.

وما يميز بحثي حول الإضراب عن العمل عن البحوث السابقة، هو بتقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول موضوع الإضراب تجمع بين التحليل العلمي والدراسة التطبيقية، بينما ركزت العديد من الدراسات السابقة على جوانب محددة، مثل الأبعاد القانونية أو السياسة أو الإقتصادية ويهدف بحثي إلى تحليل الإضراب من

عدة زوايا، تشمل الاجتماعي، الإقتصادي، القانوني، والنفسي، مما يوفر فهماً أعمق للظاهرة وتأثيرها على بيئة العمل والمجتمع ككل.

إضافة إلى ذلك، يتفرد بحثي ببيان آراء معاصرة لعلماء الشريعة الإسلامية والخبراء في مختلف التخصصات، مما يثري الموضوع بوجهات نظر متنوعة وحديثة، ويقدم أدلة جديدة تدعم فكرة تنظيم الإضراب بشكل أكثر فعالية.

ويقوم بتسليط الضوء على الشروط والمعايير الحديثة لممارسة الإضراب، خاصة في القطاعات الحيوية، مع التركيز على التوازن بين حقوق العمال والمصلحة العامة.

منهجية الدراسة:

اقتضت طبيعة الدراسة اعتماد المناهج الآتية:

المنهج الاستقرائي والتحليلي: وذلك بتتبع الكتب والمقالات المنشورة التي تتحدث عن مشروعية الإضراب وضوابطه، وموقف الشريعة والقانون منه.

المقابلات: الذي من خلاله يتم جمع المعلومات والبيانات؛ من خلال مجموعة من الوسائل مثل المقابلات والملاحظات والنماذج الإحصائية.

مجتمع الدراسة:

المعلمون في المدارس والأطباء في المستشفيات لأن إضرابهم أكثر تأثيراً على المواطنين.

طرق جمع المعلومات والبيانات متضمنة أداة أو أدوات الدراسة الأولية:

وذلك بتتبع القوانين والدراسات والكتب التي تتحدث عن مشروعية الإضراب وضوابطه وموقف الشريعة والقانون منه.

وعمل استبانات وتوزيع النماذج الإحصائية على الموظفين، والتي من خلالها يتم جمع المعلومات والبيانات والملاحظات.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب وتاريخه وضوابطه وخصائصه وصوره

المطلب الأول: الإضراب لغةً واصطلاحاً

أولاً: الإضراب لغةً: الكف والإعراض، فالإضراب مصدر الفعل أضرَبَ الذي يعني الإعراض عن القيام بعمل معين، فيقال: أضرَبَ عن الشيء أي كف وأعرض عنه، ويقال أضرَبَ العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم.¹

ثانياً: الإضراب اصطلاحاً:

وقد تعددت التعريفات التي تناولت الإضراب اصطلاحاً، وذلك لاختلاف الزاوية التي ينظر منها إليه: التعريف الأول: هو توقف وامتناع شخص أو جماعة عن العمل؛ تحقيقاً لمطالب أو شروط يعلنون عنها لمسؤولين رسميين أو غير رسميين.²

التعريف الثاني: هو توقف جماعي ومنظم عن العمل، يهدف إلى الضغط على أصحاب العمل لتحقيق مطالب تتعلق بشروط العمل، ويُعد الإضراب من أبرز الوسائل التي يستخدمها العمال لمساومة أصحاب العمل بهدف الوصول إلى حقوقهم وتحسين ظروفهم الوظيفية.³

التعريف الثالث: هو توقف منظم لمجموعة من العمال عن العمل، يتم باتفاق مشترك بينهم بهدف دفع صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المتعلقة بشروط وظروف العمل.⁴

¹ ابن منظور، لسان العرب، 546\5 - 547. ومجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، ط4، القاهرة / مكتبة الشروق الدولية، 556 \1 وما بعدها.

² العتيبي، سعود بن عبد العالي البارودي، الموسوعة الجنائية الإسلامية، الرياض، ط2، (1 \ 117).

³ منصور، محمد حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، (2011)، الإسكندرية، ص130.

⁴ الدسوقي، إبراهيم أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق - جامعة الكويت، ص93.

التعريف الرابع: هو امتناع الموظف العام عن أداء واجباته الإدارية بإرادته الكاملة، ويأخذ شكلين: إما أن يكون مؤقتاً، حيث ينقطع الموظف عن القيام بمهامه الوظيفية مع احتفاظه بوضعه الوظيفي لتحقيق هدف معين، غالباً ما يكون ذا طابع اقتصادي، أو دائماً، بما يؤدي إلى ترك الوظيفة نهائياً.¹

إنَّ جميع المفاهيم السابقة متقاربة المعنى، ومع ذلك يمكن الخروج بتعريف شامل للإضراب بأنه:

توقف منظم وجماعي يقوم به الموظفون أو العمال عن أداء وظائفهم في القطاعات العامة أو الخاصة، لتحقيق أهداف متعددة، مثل الضغط على الإدارة أو رب العمل لتحقيق مطالب متنوعه، قد تكون تتعلق بتحسين ظروف العمل والمزايا المهنية، أو دعماً لحركات اجتماعية أو سياسية، أو للتعبير عن الاعتراض على سياسات معينة، أو غير ذلك من المطالب.

المطلب الثاني: تاريخ الإضراب وتطوره

يتأثر موقف التشريعات الوطنية حيال الاعتراف بحق الإضراب في القطاع العام بالنظامين الاقتصادي والسياسي في مختلف الدول، فبينما تعترف بعض الدول بحق الإضراب وتلتزم بحمايته ضمن تعهداتها الدولية، ترفض دول أخرى هذا الحق بصورة تامة.

وهناك أيضاً دول تتبنى موقفاً وسطياً، إذ تقر بحق الإضراب، لكنها تفرض عليه قيوداً صارمة تحد من فعالية استخدامه، ويعود هذا التنوع في المواقف إلى عوامل متعددة، منها التاريخ والثقافة بالإضافة إلى النظام السياسي والاقتصادي الخاص بكل دولة.

لقد استخدم العمال حق الإضراب للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم منذ العصور القديمة.

في عام 1842، تصاعدت المطالب لتحقيق أجور وظروف عمل أكثر عدالة في الكثير من الصناعات المختلفة، ما أدى إلى انطلاق أول إضراب عام (الإضراب العام لسنة 1842م)، بدأ الإضراب في مناجم

¹ المحمودي، ميثم غانم جبر، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، (2016)، دار الفكر والقانون، مصر، ط1، ص13.

الفحم في احدى ولايات إنجلترا، وسرعان ما وصل إلى جميع أنحاء بريطانيا، مؤثراً على المطاحن والمصانع في لانكشاير، وكذلك على مناجم الفحم الذي بدأ في منطقة كندا وانتشر إلى جميع أنحاء بريطانيا.

ولقد بلغت نسبة المشاركين في ذروة الإضراب إلى أكثر من 500,000 رجل، وهو ما يعادل نصف القوة العاملة الصناعية في ذلك الوقت.¹

أصبح مفهوم الإضراب في الولايات المتحدة بارزاً خلال القرن التاسع عشر مع تقدم الصناعات الكبرى، مثل صناعة السكك الحديدية، ويُعد إضراب السكك الحديدية عام 1877 واحداً من أهم الإضرابات في تلك الحقبة، حيث شارك آلاف العمال فيها احتجاجاً على تخفيض أجورهم وسوء ظروف عملهم، أدت هذه الاحتجاجات إلى تدخل الحكومة الفيدرالية² لفض النزاع، لكنها أيضاً مهدت الطريق لمرحلة جديدة من الحركة العمالية في البلاد.³

وفي أوروبا، كانت إنجلترا وفرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بهذا الحق في عام 1781م⁴، ونظراً لإهمال حقوق العاملين وعدم وجود قانون يضمن تحقيق مطالبهم، تزايدت موجات الاحتجاج والفوضى بين العمال، وفي القرن الثالث عشر، أصدر مجلس الدولة الفرنسي قراراً يقضي بأن إضراب الموظفين يُعدّ تصرفاً غير مشروع، ليس خطأً شخصياً فحسب، بل خروجاً على القوانين العامة التي تربطهم بالدولة، ويبرر فصلهم الفوري من أعمالهم، دون الالتزام بالضمانات القانونية التي كانت متاحة لهم، إضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي لعام 1813، رغم ذلك، رفض العمال هذا القرار وطالبوا بتشريعات تحفظ حقوقهم وتحقق مطالبهم.

¹ مقال بعنوان: إضراب عمال مناجم الفحم في بريطانيا 1984-1985، الموقع: الجزيرة، <https://2u.pw/xUai8mG1>، تاريخ الدخول إلى الموقع 24\9\2024م.
² الفيدرالية: هي نظام تنظيم سياسي يهدف إلى توحيد دول مستقلة أو سلطات متعددة ضمن إطار سياسي شامل، مع ضمان حفاظ كل منها على استقلالها وسلامتها السياسية الأساسية، تُحقق النظم الفيدرالية ذلك من خلال اعتماد التفاوض كوسيلة لوضع السياسات الأساسية وتنفيذها، مما يتيح لجميع الأعضاء المشاركة في عملية صنع القرار وتنفيذه، تتألف الحكومة الفيدرالية من ثلاثة فروع رئيسية، هي: السلطة التشريعية، والسلطة القضائية، والسلطة التنفيذية. تعمل هذه الفروع وفقاً لبنية موحدة تؤدي أدواراً أساسية حددها الدستور الذي أقرّ عام 1787. موقع: موضوع، <https://2u.pw/YeBI7JN2>.
³ جونسون، مايكل، تاريخ الحركة العمالية الأمريكية، (2005)، دار العلوم، ص 119، 137.
⁴ الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 28.

وبعد الحرب العالمية الثانية، ومع تصاعد الحركات العمالية وزيادة الاعتراف بالانقابات منذ عام 1848، أصبح الإضراب واقعا اجتماعيا ضاغطا، وبموجب قانون صدر في 25 مايو 1864، تم إلغاء اعتبار الإضراب جريمة، وتلاه قانون صدر في 21 مارس 1884، والذي سمح للعمال بحرية الإضراب دون ملاحظات قانونية، وقد تطورت هذه الحقوق إلى أن أقرت فرنسا رسميا في 13 يوليو 1963 بحق الإضراب الجزئي في المرافق العامة.¹

وقد أنهى هذا الجدل أيضاً، قرار حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية 7 يوليو 1950م الذي قرر ما يلي:

2

- أن الإضراب لم يعد محرماً على العاملين في المرافق العامة.
- لا يجوز فصل المضرب عن العمل بسبب إضرابه، بل تنفيذ معاقبة جماعية أو جزئية للمضربين.
- تقييد الإضراب، فيجوز للمشرع وللسلطة التنفيذية أن تُحرّمه على بعض المرافق العامة الحيوية بالقدر اللازم لضمان استمراريتها في تلبية الحاجيات العامة.
- تقييد الاجراءات، فيجوز تقييد الإضراب ببعض القيود والإجراءات، بقصد تجنب آثارها الضارة على المجتمع أو للحد منها على قدر الإمكان.
- تحريم أنواع معينة من الإضراب، كالإضراب السياسي والإضرابات المتتابعة.
- عدم مشروعية الإضرابات مع احتلال أو تخريب لمكان العمل.
- يجب أن يؤدي الإضراب إلى توقف عن العمل وليس مجرد الاعتصام.

أرى أن قرارات مجلس الدولة الفرنسي تمثل الإضراب في المرافق العامة، وتبين كيفية تنظيم العلاقات بين العمال والإدارة بطريقة تحفظ الحقوق، وتحقق التوازن بين المصالح العامة ومصالح الأفراد.

¹ عبد الفتاح، عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، (1975)، الكويت، ص 57. والبرعي، أحمد حسن، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي - القاهرة، ص 391. وعويسات، الحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، (2017)، كلية الحقوق والعلوم السياسية - الجزائر، ص 9-8.

² الصنديد، بلال عقل، الإضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني، الكويت، ص(23-24).

وقد كانت المكسيك أول دولة في العالم تضمن الحق في الإضراب وذلك عام(1917).¹

فيما يتعلق بالدول العربية، اعترف الدستور المغربي عام 1962 بمشروعية الإضراب، بينما تأخر الاعتراف به في الدول العربية الأخرى؛ نظراً لارتباط ذلك بتطور الحركة الصناعية فيها.

ففي المغرب كان الإضراب محرماً بمقتضى الفصل 5 من مرسوم 2 فبراير عام1958، الذي نص على: "إن كل توقف عن العمل بصفة مدبرة، وكل عمل جماعي أدى إلى عدم الانقياد يمكن المعاقبة عليه خارج الضمانات التأديبية".²

فقد شهدت المغرب موجة واسعة من الإضرابات، لا سيما خلال السنوات 1979، و1981، و1990.

ورغم استمرار تعليق إصدار القانون التنظيمي المحدد لشروط وإجراءات ممارسة هذا الحق، جاءت بعض الاجتهادات القضائية والتصريحات الرسمية التي تهدف إلى الحد من نطاق مشروعية حق الإضراب.

ومع صدور أول دستور مغربي في 19 يناير 1946 وحتى دستور 2011، أقر ضمناً بهذا الحق؛ إذ أتاح الدستور الأخير اللجوء إلى الإضراب شريطة استنفاد أسلوب المصالحة والتحكيم، ولم يقيد قانون الحريات العامة لسنة 1958 حق الإضراب، كما أن القانون الجنائي لم يجرم هذا الحق بشكل صريح.³

أما في فلسطين، ومع تطور الحياه والظروف المعيشية، وتدهور مستويات الأجور وتشديد القيود على الحياه اليومية، شهدت تصاعداً في الحركات العمالية، مما أدى إلى تأسيس النقابات المهنية التي تبنت مطالب العمال.

¹ الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 15.

² مرسوم رقم 2.2، 1958، المنظم لممارسة الحق النقابي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 11 أبريل 1958.

³ محمد الشرفاني، مقال منشور: إصلاح قانون الإضراب بالمغرب ضروراته ومدخله، كليه الحقوق بمراكش، https://articedroit.blogspot.com/2009/12/blog-post_08.html، تم الدخول إلى الموقع بتاريخ 3 2024\15. وجيري، نجيب، القاضي الإداري وضوابط ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، (2012)، (1 \ 123).

لقد وقع عدد من الإضرابات في فلسطين، منها على سبيل المثال وليس الحصر: إضراب نابلس في 19 أيلول / سبتمبر 1967م، والذي كان إضراباً شاملاً ووجهه بسياسة إسرائيلية تمثلت في العقاب الجماعي لمدينة نابلس كلها، وإضراب المعلمين في عام 1976م.¹

وقد بدأ موظفو القطاع العام في السلطة الوطنية الفلسطينية إضراباً شاملاً ومفتوحاً عن العمل في 2 سبتمبر 2006، بقيادة ثلاث نقابات تمثل شرائح مختلفة من العاملين: نقابة الموظفين العموميين، واتحاد نقابات المهن الصحية، واتحاد المعلمين، وقد أدى هذا الإضراب إلى شلل تام في المرافق العامة، بما في ذلك الوزارات والمؤسسات والمراكز الحكومية، إضافة إلى المدارس والمستشفيات والمحاكم، والتي تُعد من أهم المرافق بالنسبة للمواطن الفلسطيني، كان الإضراب نتيجة مباشرة لتأخر صرف رواتب الموظفين العموميين لفترة تقارب الستة أشهر، وذلك نتيجة؛ ضعف الموارد المالية لدى السلطة الفلسطينية وشح الأموال في خزينتها، ما حال دون دفع رواتب نحو 165 ألف موظف مدني وعسكري.

وأدى الحصار الاقتصادي والمالي الذي فرضته سلطات الاحتلال الإسرائيلي على السلطة الفلسطينية إلى ازدياد الوضع سوءاً.

وبهذا أصبح الإضراب في فلسطين وسيلة مشروعّة تُمارس كحرية جماعية أساسية للدفاع عن حقوق ومطالب ومصالح العاملين.²

فاستمرار تطوير الإضراب العمالي في فلسطين تجسيداَ للسعي المستمر من قبل العمال والموظفين؛ لتحسين ظروف العمل وضمان حقوقهم، وذلك في سياق تحديات اقتصادية وسياسية متواصلة.³

¹ أحمد عز الدين أسعد، العصيان المدني، (2021)، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، ط1، ص 52.

² الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، التقرير السنوي الثامن والعشرون، 1 كانون الثاني (يناير) - 31 كانون الأول (ديسمبر) 2022، ص 7 و 11

³ معين البرغوثي، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، رام الله، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2006م، ص 8.

فقد استمر الإضراب في فلسطين كوسيلة فعالة للتعبير عن معارضة السياسات الإسرائيلية، والمطالبة بحقوق العمال، وتحسين ظروف العمل، فعلى سبيل المثال، شهد عام 2012 إضرابًا واسع النطاق نظّمه المعلمون الفلسطينيون للمطالبة بتحسين الأجور وظروف العمل، وقد حظي هذا الإضراب بدعم كبير من النقابات العمالية الفلسطينية، كما اتسعت رقعة الإضرابات مؤخرًا لتشمل احتجاجات على السياسات الاقتصادية الإسرائيلية، خاصةً تلك المتعلقة بالضرائب وقضايا العمالة.¹

ويُعدّ الاحتلال الإسرائيلي المستمرّ انتهاكًا جوهرياً لحقوق الإنسان الفلسطيني، حيث يتجلى هذا الانتهاك في سياساته الاستعمارية المتمثلة في الاستيلاء على جزء كبير من عائدات الضرائب الفلسطينية.

ويؤثر هذا التعسف والاستحواذ مباشرة على قدرة السلطة الفلسطينية على الوفاء بالتزاماتها المالية، بما في ذلك دفع رواتب الموظفين، وتوفير التمويل اللازم لموردي الخدمات الأساسية مثل: المستشفيات والأدوية والمستلزمات الطبية.

فالوضع السياسي في فلسطين يمثل عائقًا رئيسيًا أمام تمتع المواطن الفلسطيني بحقوقه الأساسية السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى حقه في الأمن الشخصي والحياة الكريمة.²

وبسبب اقتطاع الاحتلال لجزء من مستحقات المقاصة³ أدى ذلك إلى تأثير سلبي وخطير على قدرة الحكومة الفلسطينية على الوفاء بالتزاماتها نحو المواطنين، ما أثر بشكل أكبر وغير متناسب على الفئات الأفقر والأكثر تهميشاً في المجتمع الفلسطيني.

¹ عليان، أحمد، الإضرابات العمالية الفلسطينية في القرن الحادي والعشرين، (2020)، دار النشر العربي، ص 57.

² الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ص 7+ص 11

³ هو نظام يُستخدم لتسوية المعاملات غير النقدية المتعلقة بالسلع أو الخدمات بين الأطراف التي تربطها اتفاقيات أو التزامات متبادلة، يهدف هذا النظام بشكل أساسي إلى تقليل عدد المدفوعات المطلوبة مقابل السلع أو الخدمات المقدمة بموجب اتفاقيات سابقة، أو إلى خفض تكاليف العمليات المصرفية المرتبطة بها، موقع: فيبو جروب، <https://2u.pw/1ou83gD8>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\14م.

في فلسطين، تُعد أداة للضغط والتحكم تهدف إلى ضمان تبعية السلطة الوطنية للاحتلال، وذلك من خلال السيطرة على جباية وتحويل عائدات الضرائب الفلسطينية المعروفة بـ"المقاصة" إلى السلطة. موقع: العساس، <https://alassas.net/4235>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\14م.

نتيجةً لهذه الأزمة، تعرض برنامج المساعدات والمعونات الغذائية الأساسية والإعانات النقدية¹، الذي يستفيد منه الفئات الأشد فقراً في المجتمع للجمود، مما زاد من صعوبة الوضع الاقتصادي.

وبدأت الحكومة الفلسطينية منذ سبتمبر 2021 في دفع رواتب جزئية للعاملين في القطاع العام، حيث تجاوزت قيمة الاقتطاعات الشهرية (32) مليون دولار.

حيث استمرت الحكومة في صرف ما نسبته (80%) من الرواتب خلال العام، بالإضافة إلى جزء من المستحقات السابقة، وقد كان لهذا تأثير واضح على الحركة التجارية في الأسواق، إذ تُعدّ الرواتب من المحركات الأساسية للاقتصاد الفلسطيني.²

فقد أدى عدم صرف الرواتب وتدهور الظروف المالية؛ إلى إعلان بعض فئات الموظفين، مثل: المعلمين والأطباء والمحامين، اللجوء إلى الإضرابات الشاملة، مما أثر وأعاق تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين.

وفي ظل هذه الظروف، سعت الجهات المختصة بالنظر في قضايا الشأن العام للاتجاه نحو نظام سياسي أكثر ديمقراطية للمؤسسات ونقابات العمل، قدمت الهيئة مبادرات بالتعاون مع مؤسسات وشخصيات وطنية وأكاديمية ومهنية، بما في ذلك مبادرة تنظيم العملية التعليمية في المدارس الحكومية، بالإضافة إلى الرقابة على انتخابات نقابة الصحفيين.

من خلال هذه المبادرات، استطاعت الهيئة من حل بعض الأزمات التي أدت إلى تعطيل أهم الخدمات، مثل التعليم والرعاية الصحية.³

¹ الموقع: الاونروا، <https://2u.pw/LGlc5R9J>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024/12/14م.

² الهيئة المستقلة لحقوق الانسان، ص17.

³ المرجع السابق، ص13.

وفي عام 2022، بدأ تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (4) لعام 2021، والذي ينص على اعتماد رفع الحد الأدنى للأجور في جميع مناطق دولة فلسطين، وذلك وفقاً لما يلي:

1. الحد الأدنى للأجر الشهري: حُدد بمبلغ (1,880) شيكلاً شهرياً في كافة القطاعات وجميع مناطق فلسطين.

2. عمال المياومة: تم تحديد أجر عمال المياومة، بما في ذلك العاملين بشكل يومي غير منتظم، والعمال الموسميّين، بمبلغ (85) شيكلاً.

3. الحد الأدنى لأجر ساعة العمل: تم تحديده بمبلغ (10.5) شيكلاً للساعة الواحدة.

ووفقاً لنتائج مسح القوى العاملة لعام 2022، فإن حوالي (40%) من المستخدمين بأجر في القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد بـ (1,880) شيكلاً في فلسطين.

حيث أظهرت البيانات أن نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص الذين يتلقون أجوراً أقل من هذا الحد في الضفة الغربية تبلغ نسبتهم (19%)، بمتوسط أجر شهري يقارب (1,419) شيكلاً، بينما في قطاع غزة، ارتفعت النسبة إلى حوالي (89%)، بمعدل أجر شهري يقارب (697) شيكلاً.¹

المطلب الثالث: ضوابط الإضراب

يعد الإضراب وسيلة محفوفة بالمخاطر يلجأ إليها الموظفون أو العمال للحصول على مطالبهم أو للاحتجاج على ظروف العمل غير الملائمة، وللتقليل من الآثار السلبية التي قد تترتب على الإضراب، خاصة على الخدمات العامة، تضع القوانين ضوابط معينة لتنظيم هذا الحق، لتحقيق التوازن بين مصلحة المجتمع وحقوق العمال، وضمان عدم التعسف في استخدامه.

¹ الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ص 40 + 41.

ولتقليل الآثار السلبية المحتملة الوقوع، يُفضل أن يلجأ العمال في القطاعين العام والخاص إلى معالجة قضاياهم أو تحقيق مطالبهم بوسائل سلمية، كالمفاوضات والوساطة، قبل اتخاذ خطوات تصعيدية قد ينشأ عنها آثار سلبية تشمل إخطار الجهة المسؤولة أو صاحب العمل بنيتهم الإضراب، وصولاً إلى التوقف الجماعي عن العمل.¹

بناءً على ذلك، سأتناول في هذا القسم الوسائل والإجراءات التي يمكن الرجوع إليها واعتمادها قبل اللجوء إلى الإضراب، إضافة إلى الحالات التي يُحظر فيها استخدام الإضراب كوسيلة احتجاج ومطالبه بالحقوق.

أولاً: وسائل وإجراءات مسبقة لدفع الإضراب:

عند حدوث خلاف بين إدارة المرافق العامة أو صاحب العمل، وبين الموظفين أو العمال في القطاعين العام والخاص، يُفضل أن تُستخدم الوسائل السلمية لحل الخلاف قبل اتخاذ أي إجراءات تصعيدية، وسأتناول أهمها:²

1. التفاوض المباشر: يُعد من أهم الأساليب لتجنب الإضراب، حيث يتم من خلاله إقامة حوار ومناقشة بين الطرفين للوصول إلى حل يحقق الرضا المشترك، ويُعزز التفاوض وجود بيئة تفاهم يمكن فيها للعمال والإدارة التوصل إلى اتفاقات تلبي احتياجات كلا الطرفين، ويعد أداة فعالة لتحقيق التوافق وتجنب تصعيد النزاع، كما يساهم في حل القضايا بشكل سريع ويقلل التوترات بين صاحب العمل والعمال أو الموظفين، أو بينهم وبين ممثليهم من النقابات المهنية.

2. الوساطة: تتضمن تدخل طرف ثالث محايد (الوسيط)؛ لاقتراح حلول غير ملزمة، تهدف إلى تقريب

وجهاً النظر بين الطرفين المتنازعين وتقديم توصيات تساهم في إيجاد حلول توافقية للنزاع القائم بينهم.³

¹ دياب، فوزي ابراهيم محمد، (2020)، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، جامعة مصراته - كلية القانون، ص(8-9)
² خضر، مصطفى، ماهية الإضراب وحق ممارسته بين العود والآثار، (2021)، دراسة قانونية تحليلية مقارنة مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، ص 96. والجبالي، على محمد، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص (44-45). والفضلي، دهام بن كريم بن شبيب أبو خضبة، الامتناع الجماعي عن العمل في قطاع العمل الأهلي في فقه السياسة الشرعية، (2017)، جامعة القاهرة - كلية دار العلوم، ص 507.
³ معين البرغوثي، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، ص 17.

3. التحكيم: يُعد التحكيم وسيلة لحل النزاع، من خلال قرار نهائي وملزم يصدره طرف ثالث محايد يتم اختياره من غير أطراف النزاع، ويعد التحكيم وسيلة فعّالة وسريعة؛ مقارنةً بالإضراب أو الإجراءات التصعيدية الأخرى، ويُستخدم هذا الأسلوب فقط في القطاع الخاص.

4. التعاقد على اتفاقيات عمل جماعية: تُبرم هذه الاتفاقية بين العمال وأصحاب العمل، وتشمل على البنود المتفق عليها بين العمال وأصحاب العمل، وتحدد حقوق وواجبات كلا الطرفين، تتضمن بنود الاتفاقيات الأجور، وساعات العمل، وظروف العمل، وحقوق العمال، مما يسهم في تنظيم العلاقة المهنية وتجنب النزاعات التي قد تؤدي إلى الإضراب.

5. تشكيل لجان مشتركة بين الإدارة والعمال: تساعد هذه اللجان على تعزيز التواصل المستمر وحل المشكلات المحتملة قبل تصاعدها، تمثل اللجان المشتركة طريقاً فعالاً للحوار المتواصل، حيث يجتمع ممثلو الإدارة والعمال بانتظام لمناقشة القضايا التي قد تنشأ، والعمل على التوصل إلى حلول ملائمة لضمان استقرار العلاقة المهنية وحقوق الأطراف.

6. الإخطار¹: يمثل هذا الإجراء خطوة تنظيمية أقرتها معظم التشريعات المنظمة لحق الإضراب، حيث يُشترط أن يقوم العمال أو الموظفون، أو من يمثلهم، بإبلاغ صاحب العمل قبل فترة زمنية محددة بنيتهم الإضراب، مع توضيح أسبابه ومدته والمطالب المرجو تحقيقها.

يهدف هذا الإجراء إلى تغادي الإضرابات المفاجئة لتجنب الأضرار المحتملة على صاحب العمل أو المرافق العامة، كما يمنح إدارة المرفق العام الفرصة لاتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لحفظ النظام وتلبية احتياجات المواطنين والتخفيف من آثار الإضراب.

ويشترط أن يتضمن الإخطار معلومات أساسية، مثل أسباب الإضراب، ومكانه، وتاريخه، وموعد تنفيذه. تُعدّ هذه المعلومات حيوية في مرحلة ما قبل الإضراب؛ إذ تساعد في تحديد أسباب النزاع وتعزز فرص التوصل

¹ حدد المشرع الفلسطيني من قانون العمل المادة (67) بأن تكون مدة الإخطار قبل أربعة أسابيع من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.

إلى حلول سلمية، كذلك، فإن تحديد مدة الإضراب يمكّن إدارة المرفق من اتخاذ الإجراءات التي تضمن استمرار عمل المرفق العام بشكل منتظم، دون آثار سلبية على أي شريحة من المواطنين.¹

7. التظلم الإداري: وحتى يتضح لنا مفهوم التظلم الإداري لابد من تعريفه لغةً واصطلاحاً.

التظلم لغة: الشكوى من الظلم.²

التظلم اصطلاحاً: "هو طلب -شكوى- يرفعها المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض خلاف ناتج عن عمل تصرف قانوني وإداري".³

يُعَدُّ التظلم الإداري من الوسائل القانونية والإجرائية التي تتيح للعاملين في المؤسسات والشركات تقديم شكاوى أو طلبات رسمية للإدارة بهدف معالجة مشكلات العمل، أو تحسين ظروفه قبل اللجوء إلى الإضراب، فهو يسهم في تقليل التوتر بين العمال وأصحاب العمل من خلال توفير إطار رسمي وهادئ للتعامل مع المشاكل القائمة، ويهدف التظلم إلى تقديم حلول فعّالة تعمل على تهدئة الأوضاع وتجنب التصعيد نحو الإضراب، مما يُعزز مناخ العمل ويحافظ على استقرار العلاقة المهنية بين الطرفين.

ويستخدم هذا الأسلوب في القطاع العام تحديداً، حيث يُقدّم التظلم كالتماس إلى جهة الإدارة، ويهدف إلى إعادة النظر في قرارات إدارية قد تكون قد أثرت سلباً على الموظفين أو ظروف عملهم، يتيح أيضاً هذا الإجراء فرصة لتعديل القرار الإداري، أو إلغائه، أو سحبه إن وجد أن الاعتراض مشروع ويستند إلى أسباب وجيهة، فهو يساهم في حل النزاعات بطرق ودية، ما دام أن الإدارة تبدي استعدادها للنظر في الطلبات والتباحث بشأنها.

¹ عبد المعطي، أمل محمد، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، (2000)، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص(285-286)

² ابن منظور، لسان العرب، (1132).

³ شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، (2018)، ص277.

ويُقدّم التظلم الإداري إما مباشرة إلى مصدر القرار الإداري المعني، أو يُرفع إلى الرئيس الأعلى لهذا المصدر الإداري، ويمثّل هذا التسلسل فرصة للمراجعة العادلة والموضوعية للقرار المطعون فيه، ويعكس حرص الإدارة على إيجاد حلول تضمن سير العمل بانتظام، وتحقيق بيئة عمل إيجابية للعاملين.¹

ثانياً: الحالات التي يُحظر فيها الإضراب.

رغم أن الإضراب يُعد وسيلة شرعية تتيح للعمال التعبير عن احتجاجهم والمطالبة بحقوقهم، إلا أن بعض الحالات تُحظر فيها هذه الوسيلة بموجب القوانين الوطنية والدولية، تهدف هذه القيود إلى حماية المصلحة العامة، وضمان استمرارية الخدمات الحيوية، وتقادي الأضرار الكبيرة التي قد تمس المجتمع بأكمله، ومن هنا جاءت ضرورة تقييد أو حظر الإضراب في بعض الظروف الخاصة التي تستدعي الحفاظ على الاستقرار العام.

وسأتناول أهم الحالات التي يحظر فيها الإضراب:

1. الإضراب في المرافق العامة أو المنشآت الحيوية.²

فرضت العديد من التشريعات حظراً أو قيوداً على الإضراب في المنشآت الحيوية، وهي تلك التي تؤثر مباشرة في حياة المواطنين وسلامتهم. يهدف هذا الحظر إلى ضمان سلامة المجتمع واستمرارية الخدمات العامة الأساسية وحفظ النظام العام، وتحدد كل دولة ضمن تشريعاتها الوطنية المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يُمنع فيها الإضراب، لما قد يتسبب توقفها من مخاطر جسيمة على المجتمع.

تشمل هذه المنشآت على سبيل المثال المستشفيات والمرافق الطبية، والوحدات العسكرية وقوات الشرطة والدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء، وأيضاً أماكن العبادة مثل المساجد والكنائس، وكذلك

¹ يوسف، عادل، حقوق العمال وآليات حماية العمل من الإضراب، (2019)، دار العلوم، ص 120.

² الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص(46-47). والتهامي، سامح عبد الواحد، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، (2019)، جامعة المنصورة - كلية الحقوق، ص38. والفضلي، الامتاع الجماعي عن العمل في قطاع العمل الأهلي في فقه السياسة الشرعية، ص507.

المؤسسات التعليمية، فإن توقف هذه المنشآت عن العمل نتيجة الإضراب يمكن أن يفضي إلى مخاطر كبيرة تهدد الاستقرار العام وتؤثر على صحة وسلامة المجتمع بأسره.

وترى بعض القوانين ضرورة حظر الإضراب فقط في المنشآت الاستراتيجية، مثل الجيش، والشرطة، والقضاء، بينما تكتفي بضمان حدّ أدنى من الخدمة في المنشآت الأخرى، وتستند هذه التشريعات إلى مبدأ أن الأصل هو تمتع جميع العمال بحق الإضراب، وأن تقييد هذا الحق يجب أن يظل استثناءً مقتصرًا على الحالات التي تتطلب اعتبارات عليا، لذلك، ينبغي أن يتم التقييد بأضيق حدوده الممكنة، مع الحرص على إجراء مفاوضات تهدف إلى الوصول إلى حلول مرضية لكلا الطرفين.

2. الإضراب قبل استنفاد الطرق السلمية أو خلالها:¹

يهدف اللجوء إلى الطرق السلمية إلى إيجاد حلول لأي نزاع قائم بين الطرفين، وبالتالي لا ينبغي اللجوء إلى الإضراب قبل استنفاد هذه المحاولات، أو خلال فترة التفاوض أو الوصول إلى نهايتها بالفشل، ويعد الإضراب الخيار الأخير الذي يمكن أن يلجأ إليه الموظفون أو العمال في القطاعين العام أو الخاص لتحقيق مطالبهم، فإذا كان بالإمكان الوصول إلى الحلول المنشودة عبر الوسائل السلمية، فلن يكون هناك مبررًا للجوء إلى الإضراب.

3. الإضراب غير المعلن أو الفجائي:²

يحظر العديد من القوانين في مختلف الدول الإضراب غير المعلن أو الفجائي، الذي يتم تنفيذه دون إشعار مسبق، والهدف من هذا الحظر؛ حماية أصحاب العمل والمجتمع من الأضرار المحتملة الناتجة عن توقف مفاجئ قد يؤدي إلى خسائر كبيرة أو يؤثر سلباً على سير العمل بشكل غير منظم.

¹ سليم، كاوة ياسين، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، (2021)، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، ص140. ومصطفى خضر، ماهية الإضراب وحق ممارسته بين القيود والآثار، ص 95. والفضلي، الامتاع الجماعي عن العمل في قطاع العمل الأهلي في فقه السياسة الشرعية، ص507.

² سليم، كاوة ياسين، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، ص 141.

وفي هذا السياق، تشترط العديد من التشريعات ضرورة إخطار صاحب العمل مسبقاً قبل بدء الإضراب، مما يتيح وجود فرصة للتفاوض وحل النزاع بطريقة ودية.

4. الإضراب خلال سريان اتفاقية العمل الجماعية:¹

تعرف اتفاقية العمل الجماعي بأنها اتفاق يُبرم بين نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، مع صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، بغرض تنظيم شروط وظروف العمل، وبناءً على ذلك، يُمنع على العمال القيام بالإضراب خلال فترة سريان هذه الاتفاقية، احتراماً لبنودها والتزاماتها المتفق عليها.

المطلب الرابع: خصائص الإضراب

للإضراب خصائص متعددة تجعله أداة مؤثرة في الضغط على أصحاب العمل وصناع القرار، وتتميز هذه الخصائص بأبعاد اقتصادية، اجتماعية، وقانونية، مما يميز الإضراب عن غيره من أساليب الاحتجاج. ويمكن تلخيص هذه الخصائص فيما يلي:

أولاً: الإضراب حق مشروع ملزم ومفيد:

يعد الإضراب من حقوق الإنسان الأساسية، وواحداً من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي نالت اهتمام القانون الدولي والتشريعات الوطنية، كما أكدت عليه عدة مواثيق دولية وإقليمية.

ومع ذلك، فإن هذا الحق ليس مطلقاً، بل يجب ممارسته ضمن إطار التشريع وبما يتوافق مع الضوابط والإجراءات القانونية المنظمة له.

¹ التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، ص33.

ثانياً: الإضراب حق فردي يمارس بشكل جماعي:

إذ يُعدُّ حرية شخصية تمنح لكل عامل على نحو فردي، بحيث يحق لكل عامل أن يتوقف عن العمل، ونظراً لأن الإضراب يعبر عن مصالح مشتركة للعمال، فإن هذا الحق الفردي لا يُمارس إلا بشكل جماعي، بحيث تتحد إرادات العمال في قرار مشترك للتوقف عن العمل بهدف تحقيق مطالبهم.

وبذلك، تتميز هذه الخاصية بمنح العامل حرية اتخاذ القرار بشأن مشاركته في الإضراب أو عدمها، كما يُسمح له بالاستمرار في الامتناع عن العمل حتى نهاية الإضراب أو العودة إلى عمله قبل انتهاء الإضراب، فقراره يكون وفق اختياره الشخصي.¹

ثالثاً: الإضراب وقته محدد:

يتميز الإضراب بكونه إجراءً مؤقتاً وليس دائماً، حيث يتوقف العمال عن العمل لفترة زمنية محددة؛ سعياً لتحقيق مطالب معينة.

وينتهي الإضراب بمجرد الوصول إلى اتفاق مع صاحب العمل أو الإدارة، أو تحقيق جزء من تلك المطالب، فالهدف من تحديد مدة زمنية للإضراب هو ممارسة ضغط على صاحب العمل أو الإدارة دون التأثير على مصدر دخل العمال بشكل دائم.

رابعاً: الإضراب أساسه التنسيق والتنظيم:

يتطلب الإضراب مستوى عالياً من التنسيق والتنظيم بين العمال لضمان تحقيق الأهداف المرجوة، وتقوم النقابات العمالية بدور كبير في تحديد مدة وتوقيت الإضراب وتنسيق الجهود بين الأعضاء، مما يعزز من

تأثير الإضراب ويزيد من فعاليته كوسيلة لتحقيق المطالب.²

¹ الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 31.

² عويسات، الحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ص 67. وسليم كاوة، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، مجلة

كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، ص 141.

المطلب الخامس: صور الإضراب

تتعدد صور الإضراب، وتختلف أشكاله بحسب طبيعة العمل والهدف منه، والأثر المراد تحقيقه، ويمكن

تصنيف صور الإضراب حسب كيفية تنفيذه وتأثيره على العمل إلى صور عديده أهمها:

أولاً: الإضراب التنبيهي (التحذيري).

يشير هذا النوع من الإضراب إلى قيام الموظفين بإرسال إشارات تحذيرية للإدارة؛ تعكس عن نيتهم واستعدادهم

لاتخاذ خطوات تصعيدية إذا لم يتم تلبية مطالبهم.

يتضمن ذلك إظهار عزمهم على اللجوء إلى إضراب كامل، حيث يقوم العمال بالتوقف عن العمل لفترة

مؤقتة، قد تمتد لبضع ساعات أو ليوم واحد، يهدف هذا التوقف المؤقت إلى إيصال رسالة إلى صاحب العمل

أو الإدارة بشأن جدية مطالبهم المهنية، وفي نفس الوقت يدرك العمال مخاطر توقفهم عن العمل من ناحية

الأجر، مما يجعل هذا النوع من الإضراب محدود المدة، ويعد وسيلة فعالة للتعبير عن الجدية في المطالب

دون خسائر في الأضرار المالية الناتجة عن توقف العمل لفترة طويلة.¹

ثانياً: الإضراب القصير المتكرر.

إن ما يميز هذا النوع من الإضراب أنه لا يوقف عمل القطاع بشكل كامل، بل يتم الاتفاق بين الموظفين

على توزيع مهام العمل فيما بينهم، حيث تقوم مجموعة منهم بالعمل لفترة معينة، ثم تتعاقب عليها مجموعة

أخرى بعد استعادة نشاطها، يُعد هذا الإضراب نتيجة لتخطيط مسبق بين الموظفين، مما يُتيح استمرارية

العمل دون التسبب في توقف كلي للمرافق العامة.

¹ الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 33.

ويبقى الموظفون متواجدين في مقر العمل أثناء تنفيذهم لهذا النوع من الإضراب، وعادةً ما يمارس العمال هذا الأسلوب من الإضراب لأسباب مالية، حيث لا يمكنهم التوقف عن العمل لفترات طويلة لأنه يتم حرمانه من الأجر.¹

ثالثاً: الإضراب التقليدي.

يُعدُّ الإضراب التقليدي أكثر أنواع الإضراب شيوعاً، ويطلق عليه ايضاً الإضراب العادي، حيث يقوم الموظفون بالتوقف عن العمل بصورة مؤقتة ومنظمة ضمن يوم محدد ولفترة متفق عليها مسبقاً.

يتسم هذا النوع من الإضراب بكونه منسقاً ومدروساً من حيث مدته وآلياته، ويشمل الاتفاق بين الموظفين على التوقف عن العمل بهدف تحقيق مطالب محددة، فالنقابات تؤدي دوراً جوهرياً في تنظيم الإضراب، حيث تتخذ كافة التدابير اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة منه، مع الحرص على مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والإنتاج الوطني لتجنب أي ضرر على الاقتصاد أو المجتمع.²

رابعاً: الإضراب البطيء.

يؤدي هذا النوع من الإضراب إلى خفض الإنتاج بشكل تدريجي ومنظم، حيث يواصل الموظفون الحكوميون أداء مهامهم دون توقف، ولكن باتفاق ضمني فيما بينهم؛ للحد من مستوى الإنتاج مقارنة بالمعدلات المعتادة. يهدف هذا النوع من الإضراب إلى التأثير المباشر على عملية الإنتاج كوسيلة ضغط، نتيجة تقييد حقهم في ممارسة الإضراب الكامل، فيلجأ العاملون إلى هذا الأسلوب لحماية حقوقهم في الأجر، إذ إن التوقف الكامل عن العمل قد يؤدي إلى وقف صرف الأجر، ويعد هذا النوع من الإضراب بديلاً أقل ضرراً من الإضراب الكامل، مع المحافظة على فعاليته في الضغط على أصحاب العمل لتحقيق مطالبهم.³

¹ عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة، (2005)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 19. وعويسات، الحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ص 30.

² الجبالي، على محمد، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 26.

³ الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص 28. وعويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ص 31.

خامساً: إضراب التضامن.

والمقصود بهذا النوع من الإضراب بأنه توقف العمال عن أداء مهامهم الوظيفية، بغرض دعم وحماية حقوق زملائهم في العمل، سواء كانوا في نفس المشروع أو في مشاريع أخرى، ويمكن أن يكون هذا التضامن داخلياً، حيث يتعاون العمال في نفس المؤسسة، أو خارجياً، حيث يدعم العمال في قطاعات أو منشآت مختلفة.

تتمثل الغاية من هذا الإضراب في التعبير عن الوحدة والتضامن بين العمال، من أجل تحقيق مطالب زملائهم المضربين، أو لاستعادة حقوق العمال الذين تم فصلهم بشكل تعسفي في نفس المؤسسة، كما يهدف الإضراب إلى تعزيز موقف العمال في أقسامهم، من خلال الضغط الجماعي على أصحاب العمل لتحقيق العدالة والحقوق العمالية.¹

سادساً: الإضراب المفاجئ (المباغت).

يتميز هذا النوع من الإضراب بأنه يحدث بشكل مفاجئ وغير منظم، ودون إبلاغ صاحب العمل أو المرفق العام مسبقاً.

يقوم الموظفون بتنفيذ الإضراب بصورة طارئة تؤدي إلى شل المرفق العام، دون الالتزام بالإجراءات المعمول بها، بما في ذلك الإجراءات الشكلية التي قد تطلبها بعض القوانين لممارسة حق الإضراب. يلجأ الموظفون إلى هذا الشكل من الإضراب بهدف عرقلة الحركة والإنتاج، نظراً لفعاليته السريعة في تحقيق مطالبهم، ويكون الدافع لهذا النوع من الإضراب غالباً نتيجة أسباب متعددة، مثل طرد أحد العمال بدون سبب مشروع، مما يدفع زملاءه للاحتجاج من خلال الإضراب تضامناً معه.²

¹ التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، ص430-431. والجالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، ص34.

² المرجع السابق، عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ص31. وسهيل الأحمد، وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل، ص9.

سابقاً: إضراب مع احتلال مكان (إضراب الجلوس).

وهو الاعتصام في مكان العمل؛ بحيث يقوم الموظفون باحتلال مقرات أو بعض أجزاء مقرات العمل، مما يؤدي إلى شل خدمة المرفق العام، كما يعمل على الاصطدام ما بين الموظفون الآخرين وبالتالي عدم قيام العمال غير المضربين بأعمالهم.

يتضمن هذا النوع من الإضراب احتلال الموظفين لمواقع العمل أو أجزاء منها، مما يؤدي إلى تعطيل الخدمات المقدمة، فينتج عن هذا الاعتصام حدوث تداخل واحتكاك بين المعتصمين وزملائهم من الموظفين، مما يمنع غير المشاركين من القيام بأعمالهم بالشكل المعتاد.

يوجه هذا النوع من الإضراب رسالة قوية دون مغادرة مكان العمل، مما يتيح للموظفين التعبير عن مطالبهم بشكل مباشر وفي السياق الفوري لبيئة العمل.¹

ثامناً: الإضراب الكامل (المبالغة في النشاط):

يعرف الإضراب الكامل بأنه توقف شامل عن العمل، وغالباً ما يلجأ إليه عندما يكون العمال واثقين من أن هذا التوقف سيمكنهم من تحقيق مطالبهم بنتيجة أكثر فعالية، ويُستخدم هذا النوع من الإضراب أيضاً في حالات النزاعات الكبرى التي تتطلب تصعيداً في الاحتجاجات.

يتميز الإضراب الكامل بقوة تأثيره على الإنتاج وسير العمل، ويُعدُّ من أكثر أشكال الإضراب شيوعاً. خلال هذه الفترة يتمتع العمال عن أداء مهامهم بشكل كلي، مما يؤدي إلى تعطيل كامل للمرافق أو المنشآت المعنية.²

¹ عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، ص 31.
² دياب، فوزي ابراهيم محمد، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، ص 11. وسهيل الأحمد، وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل -دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، (2012)، بحث منشور بمجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد (26)، العدد (6)، ص 9. وعتيقة، الإضراب في المرافق العامة، ص 20.

المبحث الثاني: الإضراب في القانون بين المشروعية القانونية والحظر في الممارسة

المطلب الأول: منافع ومضار الإضراب

للإضراب عن العمل منافع ومضار، ومن هذه المنافع:¹

1. تحسين وتعديل أحكام عقد العمل وشروطه.
2. تعزيز الحقوق العمالية، فهو يساهم في دفع أصحاب العمل إلى الاستجابة لمطالب العمال المشروعة، مثل تحسين الأجور أو تحسين ظروف العمل.
3. إلغاء بعض الشروط، والتي يراها العامل مجحفة بحقه.
4. الحصول على امتيازات أخرى زائدة عن الأجر المتفق عليه.
5. زيادة الوعي بالمشكلات؛ لأنه يلفت انتباه الرأي العام إلى قضايا العمال واحتياجاتهم

ومن أضرار الإضراب:²

1. توقف سير المرافق العامة بانتظام واطراد؛ ما يؤدي إلى تعطيل الإنتاج والخدمات العامة والإضرار بالمصلحة العامة مثل الرعاية الصحية ووسائل النقل والمدارس، مما يضر بالمجتمع ككل.
2. التأثير السلبي على العمال؛ فقد يواجه العمال خطر الحسم من الأجور أو الفصل من العمل إذا لم يكن الإضراب قانونياً.
3. تفاقم التوترات؛ فيمكن أن يؤدي الإضراب إلى تصعيد النزاعات بين العمال وأصحاب العمل بدلاً من حلها.
4. إساءة الاستخدام؛ فقد يُستخدم الإضراب أحياناً لتحقيق أهداف سياسية أو شخصية، مما يفقده مصداقيته.

¹ خضير، منير عبد الله، إضراب العمال عن العمل، (2013)، جامعة آل البيت، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، 34.
² سلمونه، بيان عبد الرحمن، أثر الإضراب على سير المرافق العامة، (2021)، جامعة الشرق الأوسط، ص11، وموقع: موضوع، <https://2u.pw/UXbidC7x>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\ 12\ 16.

5. يمكن أن يولد الإضراب مشاعر عداوة في بيئة العمل سواء بين الموظفين أو مع المواطنين.

ونتيجة لما سبق، تُعدُّ إشكالية التوازن بين ممارسة حق الإضراب وضمنان استمرارية العمل في المرافق العامة من أبرز التحديات التي تواجه السلطة التنفيذية والموظفين في فلسطين.

ومن الضروري وجود آليات رقابة وقيود على ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب، وذلك لتفادي التعسف في استخدام هذا الحق، مما قد يؤثر سلباً على سير المرافق العامة ويعوق انتظامها.

ينبغي أن يُعترف بالإضراب كحق مشروع، على أن يتم ممارسته تحت إشراف قضائي لضمان عدم تحوله إلى أداة تؤثر سلباً على مصالح المواطنين وتلحق الضرر بهم؛ الأمر الذي يؤدي إلى تعطيل انتفاعهم بالخدمات. فالإضراب يُظهر تأثيراً ملموساً على الخدمات المقدمة، حيث يمكن أن يتسبب في تقليص عدد المواطنين المستفيدين من هذه الخدمات، وكذلك في التأثير على المعاملات التي تُعالج في الظروف العادية عندما لا يكون هناك إضراب.¹

في بعض الحالات، يمكن أن يكون للإضراب تأثير سلبي على المصلحة العامة، خصوصاً عندما يحدث في قطاعات حيوية مثل الصحة، التعليم، والنقل، والمخابز، ومنشآت الاتصالات، بسبب تعطيل هذه الخدمات إلى تأثيرات مباشرة على حياة المواطنين، وقد ينتج عنه أضرار جسيمة تتجاوز الأهداف المرجوة من الإضراب، وفي هذه الحالات، يُضطر المواطنون إلى تحمل تكاليف إضافية أو مواجهة صعوبات كبيرة في حياتهم اليومية.

كما أن الإضرابات المتكررة قد تؤدي إلى عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، حيث تجعل الشركات أكثر تردداً في الاستثمار وتوسيع أعمالها في بيئة غير مستقرة.

¹ روى أحمد جرادات، التنظيم القانوني للإضراب في-فلسطين، <https://wadaq.info/>، تم الدخول على الموقع بتاريخ: 15/ 12/ 2024.

علاوة على ذلك، فإن الإضرابات الممتدة قد تلحق ضرراً بالتنافسية الاقتصادية للمؤسسات، كما تؤثر سلباً على مستوى الثقة بين العمال والإدارة والتي يمكن أن تؤدي إلى توترات داخلية مستمرة، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للمؤسسة.¹

يتزايد التأكيد على ضرورة إصدار قانون شامل ينظم حق الإضراب ويحدد المعايير التي تكفل التوازن بين حقوق الموظفين وحماية المصلحة العامة للمجتمع، إذ إن مجرد النص على مشروعية الإضراب لا يعد كافياً، خاصةً عند وجود تناقض وتعارض في النصوص المتعلقة بمشروعيته، فقد أدى الفراغ التشريعي إلى آثار سلبية كثيرة على انتظام سير المرافق العامة، لا سيما في القطاعات الطبية والتعليمية، كما سأوضح لاحقاً.

وبالرغم من ذلك، تترك الإضرابات المتكررة والمستمرة في المرافق العامة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة تأثيرات واضحة على حياة المواطن الفلسطيني، مما يعيق سير العمل ويؤدي إلى أضرار مباشرة تلحق بالمواطنين.

إضافةً إلى حق الموظفين في الإضراب، من الضروري أيضاً مراعاة المصلحة العامة للمواطنين، فكما هو معروف، (عند تعارض مصلحتين عامة وخاصة، تقدم المصلحة العامة على الخاصة)²، وذلك بهدف الحفاظ على الأمن والاستقرار داخل الدولة.

إن تكرار الإضرابات يبرز الحاجة الماسة إلى تقنين حق الإضراب ضمن إطار قانوني خاص ينظمه بشكل متكامل، ويشمل ذلك تحديد البنود والخطوات الواجب اتباعها، ووضع ضوابط واضحة والتزامات، فضلاً عن فرض عقوبات تأديبية عند تجاوز حدود القانون.

كما ينبغي أن يتضمن القانون آليات لتسوية النزاعات بشكل سلمي، خاصة لموظفي المرافق العامة، إذ يسهم هذا التنظيم في تقليل الخلافات بين الموظفين والإدارة.

¹ إدريس، خالد مصطفى علي فهمي، النظام القانوني للحق في الإضراب، (2022)، مصر، ص (650-652).

² الشاطبي، ابو اسحاق ابراهيم بن موسى، الموافقات، تح: ابو عبيده السلطان، دار ابن دغفان، (573).

ومن غير المقبول أن يبقى الواقع الفلسطيني عرضة لاجتهادات فردية دون إطار قانوني موحد يرجع إليه جميع الاطراف عند الحاجة، حيث إن القانون يشكل المرجعية الأساسية، ويوازن بين تحقيق المصالح الخاصة والعامّة على حد سواء.¹

المطلب الثاني: مشروعية الإضراب عن العمل في القانون

يُعدُّ الإضراب أحد الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، نظراً لارتباطه الوثيق بعدد من الحقوق الأخرى، مثل الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي.

ومع ذلك، فإن هذا الحق ليس مطلقاً بل يأتي مقيداً، حيث يحق للدولة المعنية فرض بعض القيود عليه عند الضرورة، وقد تناولت العديد من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان حق الإضراب وأكدت عليه كحق أساسي، ومن أبرز هذه المواثيق التي نصت على هذا الحق:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:²

بالرغم من غياب النص الصريح على حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلا أنه يستشف مما أكدته المادتين (23 و25)³ منه، والمتعلقتين بحقوق ذات صلة بهذا الحق.

أ - المادة (23) نصت على:

1. يتمتع كل فرد بالحق في العمل، وحرية اختيار مهنته، ضمن ظروف عمل عادلة وملائمة، مع ضمان

الحماية من البطالة.

2. يحق لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحصول على أجر متساوٍ مقابل العمل المتساوي.

¹ روى جرادات، التنظيم القانوني للإضراب في فلسطين، موقع: ودق، <https://wadaq.info/>، تم الدخول على الموقع بتاريخ: 15 12 2024.

² هي وثيقة اعتمدت من قبل هيئة الأمم المتحدة، أنشئت في 10 ديسمبر 1948 م، رداً على الأفعال الهمجية التي أضرت بالنفس البشرية أثناء الحرب العالمية الثانية، تألفت من ممثلي عدد متنوع من البلدان، اشتملت الوثيقة على 30 مادة، وكان اعتمادها بمثابة اعتراف بأن حقوق الإنسان هي أساس الحرية والعدالة والسلام.

³ المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة نيويورك وجنيف، 2006 م، ص6.

3. يحق لكل عامل الحصول على مكافأة عادلة ومرضية تضمن له ولأسرته مستوى معيشة يليق بكرامته

الإنسانية، مع إمكانية استكمالها بوسائل أخرى من الحماية الاجتماعية عند الحاجة.

4. يتمتع كل فرد بالحق في تأسيس النقابات مع الآخرين والانضمام إليها لحماية مصالحه.

ب- المادة (25) نصت على:

يحق لكل شخص أن يتمتع بمستوى معيشة يكفي لضمان صحته ورفاهيته، وكذلك رفاهية أسرته، بما في ذلك توفير المأكل والملبس والسكن والرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية الضرورية. كما يحق له الحصول على الحماية من المخاطر التي قد تواجهه في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرل أو الشيخوخة أو أي ظروف أخرى خارجة عن إرادته تؤثر على مصدر رزقه.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹:

جاء النص على حق العمال في الإضراب بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

1. نص قرار الأمم المتحدة عام 1966، في المادة الثامنة منه، على²:

أ. يحق لكل شخص تكوين النقابات مع الآخرين والانضمام إلى النقابة التي يختارها، وفقاً لقواعد المنظمة المعنية، بهدف تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية، ولا يجوز فرض أي قيود على ممارسة هذا الحق سوى تلك المنصوص عليها في القانون، والتي تعد ضرورية في المجتمع الديمقراطي لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو حقوق وحريات الآخرين.

¹ هي معاهدة متعددة الأطراف، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966م، وتشتمل على واحدة وثلاثين مادة، تلزم أطرافها العمل من أجل منح الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأقاليم والأفراد الثقة غير ذاتية الحكم وبما في ذلك حقوق العمال والحق في الصحة وحق التعلم والحق في مستوى معيشي لائق، وهي جزء من إعلان منح الاستقلال للشعوب المستعمرة، اعتباراً من فبراير 2024م، أصبح العهد يضم 172 طرفاً صادقوا عليه، موقع القاموس العملي للقانون الإنساني: <https://2u.pw/3U33vEQr>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024/12/4م.

² المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الانسان، الأمم المتحدة نيويورك وجنيف، 2006م، ص 12-13.

ب. يحق للنقابات إنشاء اتحادات أو اتحادات كونفيدرالية¹ وطنية، كما يحق لهذه الاتحادات تشكيل منظمات

نقابية دولية أو الانضمام إليها

ج. يحق للنقابات ممارسة نشاطاتها بحرية، دون أي قيود سوى تلك التي ينص عليها القانون والتي تشكل

تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.

د. يحق للأفراد ممارسة الإضراب، بشرط أن يتم ذلك وفقاً للقوانين المعمول بها في البلد المعني.

2. لا تحوّل هذه المادة دون فرض قيود قانونية على ممارسة الأفراد من القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لهذه الحقوق.

3. لا تحتوي هذه المادة على أي حكم يسمح للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي باتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق قوانين من شأنها الإضرار بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

تنص هذه المادة على أن حق الإضراب هو حق مشروع للعمال كوسيلة للدفاع عن مصالحهم المهنية، بشرط أن يمارس وفق الضوابط والقيود التي تحددها الدولة، كما تمنح الاتفاقية كل دولة بصفقتها المسؤولية عن حماية النظام والمصلحة العامة، صلاحية وضع ضوابط تهدف إلى منع إساءة استخدام هذا الحق حتى لا يتحول إلى وسيلة للإضرار بالاقتصاد الوطني.

يلاحظ أن النص الوارد في العهد يتميز بعمومية ولا يتطرق إلى الحالات التي يمكن فيها تقييد حق الإضراب.

¹ الاتحاد الكونفدرالي: هو اتحاد تطوعي بين مجموعة من الدول، تحتفظ كل منها باستقلالها وسيادتها، بما في ذلك مؤسساتها العسكرية، لكنها تتعاون لتحقيق أهداف مشتركة والتشاور لاتخاذ القرارات، مع الالتزام بقرارات الأغلبية وفرض قيود لضمان التنسيق الجماعي، غالباً ما يعتمد هذا الاتحاد على الأساس الإقليمي. موقع: موضوعي، <https://2u.pw/H72YyTBj>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\14م.

بناءً على ذلك، عملت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية على تطوير مجموعة من القوانين المتعلقة بممارسة الحريات النقابية، بما في ذلك الظروف التي تبرر تقييد حق الإضراب، وقد أقرت اللجنة إمكانية تقييد هذا الحق في حالتين هما¹:

1. إضراب موظفي الدولة الذين يمارسون السلطة باسم الدولة: ويشمل ذلك العاملين في القوات المسلحة، والشرطة، وكبار الموظفين العموميين؛ حيث إن ممارسة هذه الفئات لحق الإضراب قد يهدد أمن المجتمع.
2. الإضراب في قطاع الخدمات العامة الحيوية: واعتبرت اللجنة أن هذه الخدمات هي التي يؤدي توقفها إلى تعريض حياة الأفراد للخطر، مثل خدمات المستشفيات، ومراقبي حركة الطيران الجوي، وإمدادات المياه.

وأشار العهد صراحة في الفقرة الثانية من المادة الثامنة إلى أنه: لا تمنع هذه المادة من فرض قيود قانونية على ممارسة أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لهذه الحقوق.

أرى أن ما قدمته لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية يعد خطوة ضرورية لحماية أمن الدولة وضمان استمرارية الخدمات الأساسية، فقد كان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يفتقر إلى بعض الضوابط التي تنظم بنوده بشكل يوازن بين الحقوق النقابية ومتطلبات السلامة العامة وضروريات الحياة.

¹ يعقوب، محمد، اضراب المعلمين، مقال منشور على موقع المركز الأردني لحقوق الانسان:

<https://www.facebook.com/100068728135226/posts/515056981958602/>, تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\3\17م

3. الاتفاقية رقم (87) الصادرة عن منظمة العمل الدولية¹:

ومن القرارات التي تحدثت عنها الاتفاقية:²

المادة (3) والتي نصت على:

1. تتمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بالحق الكامل في وضع دساتيرها ولوائحها الداخلية، واختيار

ممثلها بحرية، وتنظيم إدارتها وأنشطتها، وتطوير برامجها.

2. تلتزم السلطات العامة بالامتناع عن أي تدخل قد يقيد هذه الحقوق أو يعوق ممارستها بصورة مشروعة.

المادة (11) نصت على:

يلتزم كل عضو في منظمة العمل الدولية بضمان نفاذ هذه الاتفاقية من خلال اتخاذ كافة التدابير اللازمة

والمناسبة لتمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حقهم في التنظيم النقابي بحرية.

تشدد هذه الاتفاقية على حماية حق التجمع النقابي، مؤكدة أن شروط الإضراب القانوني يجب أن تستند إلى

مطالب مهنية واقعية وقابلة للتحقيق، مع ضمان عدم المساس بفعالية النقابات.

كما تتيح فرض بعض الالتزامات على النقابات أو العمال قبل الشروع في الإضراب، شريطة أن تكون هذه

الإجراءات معقولة وغير مُرهقة، بحيث لا تعوق تنظيم إضراب مشروع.

وفقاً لنصوص منظمة العمل الدولية، لا يشترط للدول الأعضاء التصديق على الاتفاقيات الصادرة عن

المنظمة؛ ومع ذلك، تظل هذه الدول ملزمة بالالتزام بالمبادئ الأساسية التي تعزز الحقوق العمالية وحمايتها،

والعمل على تطبيقها بفعالية وبحسن نية، حتى في حال عدم التصديق على تلك الاتفاقيات.³

¹ هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً، كونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، لتعزيز العمل في جميع أنحاء العالم، واشتملت على 21مادة، نشأت في سان فرانسيسكو، 9 يوليو/تموز 1948م، موقع: منظمة العمل الدولية، <https://2u.pw/bN0C6ELb>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

² اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 4تموز/يوليه 1950.

³ امل حمزة، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، ط3، ص 63.

4. الميثاق العربي لحقوق الإنسان:¹

نص الميثاق العربي على حق التمتع بالحقوق والحريات، وفيما يلي بيان ذلك:²

جاء في المادة (3):

1. تلتزم كل دولة طرف في هذا الميثاق بضمان تمتع جميع الأفراد الخاضعين لولايتها بالحقوق والحريات الواردة فيه دون أي تمييز على أساس العرق، اللون، الجنس، اللغة، المعتقد الديني، الرأي أو الفكر، الأصل الوطني أو الاجتماعي، الثروة، الميلاد، أو الإعاقة البدنية أو العقلية.
2. تلتزم الدول الأطراف في هذا الميثاق باتخاذ التدابير الضرورية لضمان المساواة الفعلية في التمتع بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها فيه، مع توفير الحماية من كافة أشكال التمييز لأي من الأسباب المذكورة في الفقرة السابقة.

ونصت المادة (23) على:

تلتزم كل دولة طرف في هذا الميثاق بتوفير وسيلة فعالة للتظلم لأي شخص تعرضت حقوقه أو حرياته المنصوص عليها فيه للانتهاك، حتى وإن كان الانتهاك صادرًا عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية.

ونص على حق الإضراب في المادة (35) حيث جاء فيها:

1- يحق لكل شخص تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها، وممارسة العمل النقابي للدفاع عن مصالحه.

¹ اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس 23 مايو/أيار 2004، وصادقت عليه عشر دول عربية، هذا الميثاق يؤكد ما جاء في ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، يشمل على 53 مادة، الموقع: الميثاق العربي لحقوق الإنسان، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

² الميثاق العربي لحقوق الإنسان، 23 مايو/أيار 2004.

2- لا يجوز فرض أي قيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها القانون، والتي تعد ضرورية لصون الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة والآداب العامة، أو لضمان حقوق الآخرين وحياتهم.

3- تلتزم كل دولة طرف بضمان الحق في الإضراب ضمن الحدود التي ينص عليها التشريع الساري.

5. الميثاق الاجتماعي الأوروبي: ¹

تضمنت المادة (4) والمادة (6) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام (1961)، والتي عدلت عام (1996) نصاً صريحاً في شأن ممارسة الحق في الإضراب. ²

حيث جاء في المادة (4):

"الحق في مكافأة عادلة"

بهدف ضمان التمتع الفعال بالحق في مكافأة عادلة، يلتزم الأطراف بالاعتراف بحق العمال في الحصول على مكافأة تكفل لهم ولأسرهم مستوى معيشة لائقاً، وكذلك بالاعتراف بحقهم في الحصول على زيادة في المكافأة عن العمل الإضافي وفقاً لاستثناءات معينة.

كما يعترف الأطراف بحق العمال، سواء الرجال أو النساء، في المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، وبحق كافة العمال في فترة إخطار معقولة قبل إنهاء التوظيف.

يُسمح بالحسم من الأجر فقط وفقاً للشروط والحدود التي تحددها القوانين أو اللوائح المحلية أو الاتفاقيات الجماعية أو أحكام التحكيم.

¹ هي وثيقة الحقوق التي يلتزم بها الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء في نطاق قانون الاتحاد الأوروبي، هدف المجلس الأوروبي هو تحقيق الوحدة الكبرى بين أعضائه بغرض حماية وتحقيق الأهداف والمبادئ التي تمثل تراثها المشترك، وتسهيل تقدمها الاقتصادي والاجتماعي حماية وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية، بدأ العمل به في 7 يناير 1999م، الموقع: الميثاق الاجتماعي الأوروبي، <https://2u.pw/Y8g8hDXc>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

² الميثاق الاجتماعي الأوروبي، 26 شباط/ فبراير عام 1965

ويتم ممارسة هذه الحقوق من خلال الاتفاقيات الجماعية بحرية، أو عبر الآليات القانونية لتحديد الأجور، أو باستخدام وسائل أخرى تناسب الظروف المحلية.

وجاء في المادة (6):

"حق التفاوض جماعياً"

بهدف ضمان التمتع الفعّال بالحق في التفاوض الجماعي، يلتزم الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، وتعزيز آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عندما يكون ذلك ضرورياً ومناسباً، بهدف التوصل إلى لوائح وشروط التوظيف عبر الاتفاقيات الجماعية.

كما يُشجع الأطراف على إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري لتسوية نزاعات العمل، ويعترفون بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح، بما في ذلك حق الإضراب، وفقاً للالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً.

المطلب الثالث: موقف المشرع الفلسطيني من إضراب الموظف العام

يمثل الإضراب أحد أخطر التهديدات لاستمرارية وانتظام سير المرافق العامة، مما دفع المشرع والقضاء إلى تحريمه ضمن نطاق المرافق العامة الاستراتيجية أو إلى تنظيمه بطرق تضمن حقوق العاملين وحقوق المستفيدين من خدمات هذه المرافق.

في هذا المطلب، سأتناول المواد القانونية الواردة في قانون العمل والدستور الفلسطيني التي تتناول تنظيم

الإضراب وتضبطه بنصوص قانونية محددة:

الفرع الأول: قانون العمل.

تحدث قانون العمل الفلسطيني¹ في الفصل الرابع تحت عنوان: الإضراب والغلق:²

المادة (66) نصت:

بموجب أحكام القانون، يُعد الإضراب حقًا محفوظًا للعمال للدفاع عن مصالحهم.

المادة (67) تنص على:

1- يتعين على الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إرسال تنبيه كتابي للطرف الآخر وللوزارة قبل أسبوعين

من اتخاذ الإجراء، موضحًا فيه أسباب الإضراب أو الإغلاق.

2- يجب أن يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

3- في حالة الإضراب، يجب أن يكون التنبيه الكتابي موقّعًا من 51% من العاملين في المنشأة على الأقل،

وفي حالة الإغلاق، يجب أن تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

4- يحظر الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات نظر النزاع الجماعي.

5- يتعين وقف الإضراب أو الإغلاق فور عرض نزاع العمل الجماعي على الجهة المختصة.

الفرع الثاني: الدستور الفلسطيني.

قرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية³

المادة (1):

"حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون".

¹ أنشأتها وزارة العمل التابعة للسلطة الوطنية الفلسطينية، وعينت بكل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه. موسوعة مقام على شبكة الانترنت، <https://2u.pw/8I3G2asY>، تاريخ الدخول الى الموقع: 2024\12\4م.

² قانون العمل الفلسطيني، رقم (7) لسنة 2000.

³ قرار بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، قانون رقم (11) لسنة 2017م.

المادة (2):

"تطبق أحكام المادة رقم (67) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المذكور سابقا والمتعلق بالإضراب في المرافق العامة، على إضراب الموظفين في الوظيفة العمومية".

المادة (3):

يُمنع جميع أفراد قوى الأمن الفلسطينية من ممارسة الإضراب، ويُعدُّ من يخالف ذلك متمرِّدًا ويخضع للعقوبات المنصوص عليها قانونًا.

المادة (4):

يحظر ممارسة الإضراب على:

1. "موظفي القطاع الصحي، ماعدا الإداريين منهم".
2. "موظفي الرئاسة".
3. "موظفي مجلس الوزراء".
4. "موظفي السلك الدبلوماسي".
5. "موظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون".
6. "القضاة وأعضاء النيابة العامة".

المادة (5):

يُسائل كل من يخالف أحكام هذا القرار بقانون وفقًا لأحكام التشريعات ذات الصلة.

المادة (6):

1. يحق لمجلس الوزراء أو لأي طرف متضرر من الإضراب التوجه إلى محكمة العدل العليا لطلب وقف

الإضراب إذا كان مخالفًا لأحكام هذا القرار بقانون أو يتسبب في ضرر جسيم للمصلحة العامة."

2. تبت محكمة العدل العليا في الطلب بعد دعوة الفريقين خلال 48 ساعة من تقديمه، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب.

المادة (7):

1. "يلغى القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م، بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الخدمة المدنية".
2. "يلغى كل ما يتعارض مع أحكام هذا القرار بقانون".

المادة (8):

يتم عرض هذا القرار بقانون على المجلس التشريعي في أول جلسة يعقدها للموافقة عليه.

المادة (9):

تتولى الجهات المختصة، كل في نطاق اختصاصه، تنفيذ أحكام هذا القرار بقانون، ويُنفذ اعتبارًا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.¹

المطلب الرابع: الأساس القانوني للاقتطاع من أجور المضربين

يستمر موضوع الإضراب في إثارة جدل واسع، ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى عدم إصدار الجهات المختصة لنص تنظيمي خاص بالإضراب، إضافة إلى حرص العاملين على ممارسة هذا الحق لتحقيق مطالبهم المهنية.

وفي ظل غياب قانون تنظيمي واضح للإضراب، اعتمدت الإدارات على مجموعة من القوانين العامة التي لا ترقى إلى مستوى التنظيم الدقيق المطلوب لهذا الحق، مستندةً إلى مبدأ الأجر مقابل العمل.

¹ قرار بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، قانون رقم (11) لسنة 2017م.

ونتيجة لذلك، تم خصم جزء من أجور الموظفين المضربين كإجراء من الإدارات، وفي هذا السياق سأستعرض بعض القوانين المنظمة للإضراب في عدد من الدول العربية، والتي تجيز الاقتطاع من أجور المضربين:

أ - قانون العمل الاردني: في 10 يونيو 2020 أوضح رئيس ديوان الخدمة المدنية سامح الناصر¹، أن التعديل الذي أُدخل على نظام الخدمة المدنية رقم (46) في الأردن يتيح لمجلس الوزراء الاقتطاع من رواتب الموظفين وتكليفهم بالعمل في ظروف استثنائية دون مكافأة أو حوافز .

يهدف هذا التعديل إلى حصر الاقتطاعات بحيث تكون مقصورة على الظروف الطارئة والاستثنائية فقط، ووفق ضوابط وشروط محددة، بعد أن كانت تلك الاقتطاعات متاحة بشكل عام بموجب الصلاحيات الممنوحة لمجلس الوزراء .

وقال أن الاقتطاع من رواتب العاملين في القطاع العام تم في السابق أكثر من مرة خلال عهود حكومات سابقة، وذلك بموجب الصلاحيات الممنوحة لمجلس الوزراء، وأوضح أن الحكومة ارتأت وضع إطار قانوني لهذا الأمر نظراً لأنه يتعلق بالحوافز والمستحقات المالية.

كما أوصى بضرورة النظر إلى التعديل بإيجابية، حيث يسهم في حماية رواتب موظفي القطاع العام من أي اقتطاعات أخرى في الظروف الاعتيادية، ويقتصر تطبيقه فقط على الظروف الطارئة والاستثنائية، مثل تلك التي نتجت عن جائحة كورونا.²

¹ يتولى الان منصب رئيس "هيئة الخدمة والإدارة العامة" منذ كانون الأول 2023، المملكة الأردنية الهاشمية، وتولى عدداً من المناصب في 'ديوان الخدمة المدنية'، منها: رئيس الديوان بين 2019 و2023 وأمين عام الديوان بين 2009 و2019 وباحث مساعد في الديوان، نال 'وسام الاستقلال' من الدرجة الثانية لتميز الأداء الحكومي عام 2007، ودرج ديوان الخدمة المدنية للموظف المتميز، الموقع: مهم، <https://2u.pw/1SYNJg9H>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\14م.

² جائحة كورونا والمعروفة أيضاً باسم جائحة كوفيد-19، هي جائحة عالمية مستمرة حتى الآن لمرض فيروس كورونا 2019، تفتى المرض للمرة الأولى في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر عام 2019، أعلنت منظمة الصحة العالمية رسمياً في 30 يناير أن تفشي الفيروس يُشكل حالة طوارئ صحية عامة تبعث على القلق الدولي، أُبلغ عن أكثر من 668 مليون إصابة بكوفيد-19 في أكثر من 188 دولة ومنطقة حتى تاريخ 22 يناير 2023، تتضمن أكثر من 6,73 مليون حالة وفاة، بالإضافة إلى تعافي أكثر من مليون مصاب، الموقع: مركز ابو ظبي للصحة العامة، <https://2u.pw/T1xvSP2m>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\15م.

هذه الجائحة استدعت تأجيل صرف بعض المزايا والعلاوات لموظفي القطاع العام في بداية عام 2020، وتأجيلها حتى نهاية العام.

إضافةً إلى ذلك، تم اتخاذ قرارات تتعلق بحسم جزء من رواتب كبار الموظفين، بما في ذلك رئيس الوزراء والوزراء والأمناء العاميين وغيرهم من مديري الهيئات والمؤسسات العامة، حتى وإن جاءت على شكل تبرع.

وقال الناصر أنّ قرارات الاقتطاعات ووقف العلاوات والحوافز مؤقتة، وستتم إعادة النظر فيها عند زوال الظروف الاستثنائية والطارئة الحالية، وفقاً للتعديل الجديد الذي أدخل على نظام الخدمة المدنية¹.

ب - قانون العمل المغربي: فإن الاجتهاد القضائي في هذا المجال يظهر نقصاً في الأحكام القضائية المتعلقة بهذا الموضوع، فقد أغفلها من حيث التوصيف، وحيث تختلف القرارات القضائية حول مشروعية الاقتطاع من أجور الموظفين بين اتجاهين رئيسيين، وهما كالتالي:

أولاً: الاتجاه الذي يربط مشروعية الاقتطاع بمشروعية الإضراب:

يتبنى هذا الاتجاه فكرة أن الاقتطاع من أجور الموظفين المضربين يتوقف على مشروعية الإضراب نفسه، حيث يتم تقييم مدى احترام المضربين للإجراءات والشروط المنصوص عليها في القانون المغربي، مثل فترة الإخطار ودعوة التنظيم النقابي الأكثر تمثيلاً للإضراب.

وهذا يهدف إلى ضمان عدم التأثير على السير العادي واستمرارية المرافق العامة في تقديم خدماتها للمواطنين، ويعكس ذلك ما صرحت به المحكمة الإدارية في مدينة مكناس - في المغرب - في أحد أحكامها، حيث تم التأكيد على ضرورة الالتزام بالشروط القانونية المرتبطة بالإضراب لضمان حقوق جميع الأطراف.

¹ موقع رئاسة الوزراء - الأردن، على شبكة الانترنت، مقال: <https://2u.pw/92aOTdAL>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024/4/15

جاء فيها ما يلي:

يعد الحق في الإضراب حقًا دستوريًا أكدته جميع الدساتير المتعاقبة، وعدم صدور تشريع تنظيمي يحدد كيفية ممارسة هذا الحق لا يعني إطلاقه بلا قيود، بل يجب ممارسته في إطار ضوابط تضمن عدم إساءة استعماله، مع مراعاة مقتضيات النظام العام والسير الطبيعي للمرافق العامة، وبما أن الإضراب الذي خاضه الطاعن لا يتعارض مع الضوابط المذكورة، فلا يمكن عده تقصيرًا في الواجب المهني، وبالتالي تكون عقوبة الإنذار المتعلقة بهذه الواقعة ملغاة.¹

ثانياً: الاتجاه الذي يراقب مدى توفر الشروط الشكلية للاقتطاع:

يركز هذا الاتجاه على التحقق من مدى احترام الإدارة للشروط الشكلية للاقتطاع من أجور الموظفين المضربين، كما هو منصوص عليه في المرسوم رقم 2.91.1216 الصادر بتاريخ 10 مايو 2000، والذي يتعلق بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 12.81. وبذلك، لا يتناول هذا الاتجاه جدل مشروعية الاقتطاع من الأجور بشكل مباشر، بل يؤسسه على مبدأ الأجر مقابل العمل، والذي له أصل تعاقدي. وبالتالي، يتم تقييم الاجراءات الإدارية المتبعة في الاقتطاع ومدى توافقها مع الأطر القانونية المعمول بها، مما يضمن عدم تجاوز الحدود المقررة قانونًا.

وهو ما سارت عليه المحكمة الإدارية بالرباط في قرار لها سنة 2013، الذي جاء فيه:

نظرًا لأن هذه الشكلية تهدف إلى حماية الموظف ومنحه فرصة لتقادي عنصر المفاجأة في الاقتطاع، وتمكينه من التحضير للنتائج المترتبة على النقص في أجرته الشهرية بناءً على التزاماته المالية، فهي تُعدُّ شكلية جوهرية تمس بشرعية القرار المخالف لها. وحيث أن الطاعن قد نفى توجيه أي استفسار إليه قبل مباشرة الاقتطاع، وناقش بشكل جدي إخلال الإدارة بهذا الإجراء الشكلي الجوهرية، فإن ما أثاره الطاعن بشأن

¹ بوشان، عدنان، مدى مشروعية اقتطاع الإدارة من أجور الموظفين المضربين، (2016)، ص71.

مخالفة الإدارة لهذا العيب الشكلي يعد صحيحًا من هذه الناحية، وبالتالي يجب إلغاء قرار الاقتطاع المطعون فيه لهذه العلة مع ترتيب الآثار القانونية المترتبة على ذلك.¹

ج- قانون العمل المصري:

تحدث القانون المصري في عدة مواد عن حق العمال في الإضراب وضوابطه، أبينها كما يلي:²

فقد نصت المادة (60) على أن الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل وفقا للوائح تنظيم العمل هي:

- 1- الإنذار.
- 2- الحسم من الأجر.
- 3- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- 4- الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها.
- 5- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة.
- 6- خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر.
- 7- خفض إلى وظيفة الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه.
- 8- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون.

نصت المادة (192) على الآتي:

يحق للعمال الإضراب السلمي، ويتم تنظيمه وإعلانه من خلال منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك وفقاً للحدود والضوابط المنصوص عليها في هذا القانون.

¹ عدنان بوشان، مدى مشروعية اقتطاع الإدارة من أجور الموظفين المصريين، ص72.

² قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

وفي حالة عزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية على الإضراب في الحالات المسموح بها قانونًا، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه - إخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل تاريخ الإضراب المحدد بعشرة أيام على الأقل، وذلك عن طريق كتاب مسجل مع علم الوصول.

أما إذا لم تكن هناك لجنة نقابية في المنشأة، فيجب إخطار النقابة العامة المعنية باعتزام العمال بالإضراب، على أن تقوم النقابة العامة، بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المحددة في الفقرة السابقة، بإخطار صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة.

وعلى جميع الأحوال يجب أن يتضمن الإخطار في جميع الأحوال الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له.

ونصت المادة (193) على:

يحظر على العمال الإضراب أو إعلان الإضراب من خلال منظماتهم النقابية بهدف تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء فترة سريانها، كما يُحظر الإضراب خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم.

نصت المادة (194) على:

يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي قد يؤدي توقف العمل فيها إلى الإضرار بالأمن القومي أو تعطيل الخدمات الأساسية المقدمة للمواطنين. ويتم تحديد هذه المنشآت بقرار من رئيس مجلس الوزراء.

ونصت المادة (195) على:

تُعَدُّ مدة الإضراب المنصوص عليها في المادة (192) من هذا القانون بمثابة إجازة غير مدفوعة الأجر للعامل.

قانون العمل المطبق في فلسطين.

يُعد الوضع القانوني في فلسطين من أكثر الأوضاع تعقيدًا وندرة على مستوى العالم، نتيجة لتعدد السلطات

التي حكمت البلاد عبر تاريخها، مما أدى إلى تنوع الأنظمة القانونية التي طبقت فيها.

وقد انعكس هذا التنوع بشكل مباشر على البنية السياسية والقانونية لفلسطين، حيث أدى تقسيمها إلى ظهور

أنظمة قانونية مختلفة ومتباينة بين الضفة الغربية وقطاع غزة والقدس، بالإضافة إلى المناطق التي احتلت

عام 1948.

في عام 1948، خضعت الضفة الغربية، بما فيها القدس الشرقية، لحكم المملكة الأردنية الهاشمية، وطبقت

فيها القوانين الأردنية.

أما قطاع غزة فقد أصبح تحت الإدارة المصرية، حيث استمر تطبيق نظام القانون المشترك الذي تأسس

خلال فترة الانتداب البريطاني.

و عقب حرب عام 1967، فرض الاحتلال الإسرائيلي سيطرته على النظام القانوني الفلسطيني في الضفة

الغربية وقطاع غزة من خلال تطبيق الأوامر العسكرية، وفي عام 1980 تم إخضاع القدس الشرقية للقوانين

المحلية الإسرائيلية.

في عام 1993، تم إنشاء السلطة الفلسطينية بموجب إعلان المبادئ لترتيبات المرحلة الانتقالية، المعروف

باتفاق أوسلو¹، والذي وضع الأساس للاتفاقيات اللاحقة بين الفلسطينيين والاحتلال الإسرائيلي التي نظمت

سلطات وصلاحيات السلطة الناشئة.

¹ هو اتفاق سلام وقّعه إسرائيل ومنظمة التحرير الفلسطينية في مدينة واشنطن الأمريكية في 13 سبتمبر 1993، بحضور الرئيس الأمريكي والتي تدعو إلى السلام، وسمي الاتفاق نسبة إلى العاصمة النرويجية أوسلو التي تمّت فيها المحادثات السرية التي تمت في عام 1991، الموقع: العربية، <https://2u.pw/StIIFnch>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\6م.

وتُعد توحيد وتقريب الأنظمة القانونية المختلفة المطبقة في المناطق الفلسطينية من أبرز التحديات القانونية،
ومنذ عام 1994.¹

تم اعتماد قانون العمل في عام 2000 بهدف توحيد التشريعات التي تنظم علاقات العمل في كل من الضفة
الغربية وقطاع غزة.²

¹ الموقع: جامعة بيرزيت، العنوان: الوضع القانوني في فلسطين، <https://2u.pw/wN9BAQ4J>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\6م.

² معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص، ص 5.

المبحث الثالث: مشروعية الإضراب وشروطه في الفقه الإسلامي

بعد الحديث عن مشروعية الإضراب في القانون، سأتناول في هذا المبحث رأي العلماء والفقهاء في الإضراب عن العمل.

نظمت الشريعة الإسلامية علاقة الإنسان بربه وعلاقته بأخيه الإنسان من خلال الآيات القرآنية والاحاديث النبوية ومجموعة من القواعد والأحكام التي تتناول المعاملات في الفقه الإسلامي، وتمنع هذه الشريعة الظلم وتستند إلى عدم استغلال القوي للضعيف، مما يساهم في تنظيم حياة الأفراد في كل زمان ومكان، وتعين على رفع الظلم وتحقيق العدالة للجميع.

لم يتطرق الفقهاء القدامى صراحة إلى مسألة الإضراب عن العمل لكونها من القضايا المستجدة، إلا أن بعضهم كان يفهم من كلامهم ذلك، وتناول الفقهاء المعاصرين حكمها، وانقسموا في ذلك إلى رأيين رئيسيين. سنستعرض كلا الرأيين مع أدلتهم وشروطهما، ثم نناقشها ونبيّن الرأي الراجح.

المطلب الأول: الموقف المجيز للإضراب

يرى بعض العلماء المعاصرين أن الإضراب عن العمل جائز شرعاً ومنهم:

الشيخ يوسف القرضاوي¹، والشيخ علي المري²، والشيخ عبد الكريم زيدان³.

¹ ولد يوم 9 سبتمبر/أيلول 1926 في قرية صنفط بمصر، هو عالم وداعية إسلامي، واسع العلم، شكلت كتبه وآراؤه الفكرية وفتاواه الفقهية مرجعية موثوقة ومعينا نرا لأبناء ما يعرف بالصحة الإسلامية منذ ستينيات القرن العشرين، وكان القرضاوي عضواً في عدة مجامع ومؤسسات علمية ودعوية عربية وإسلامية وعالمية، منها المجمع الفقهي لرابطة العالم الإسلامي بمكة، ومنظمة الدعوة الإسلامية بالخرطوم، ومركز الدراسات الإسلامية بأكسفورد، وترأس مجلس إدارة جمعية البلاغ الثقافية في قطر الممولة لشبكة "إسلام أون لاين"، واختير لرئاسة الاتحاد العالمي لعلماء المسلمين منذ تأسيسه عام 2004 إلى العام 2018. موقع الجزيرة على شبكة الانترنت: <https://2u.pw/PPT0r82Z>. تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\15.

² عالم وداعية إسلامي، واسع العلم غزير الإنتاج، يضرب بسهم وافر في الخطابة والأدب والشعر، ومن أكثر الدعاة المعاصرين قرباً من الجماهير وتأثيراً في الشعوب، وهو صاحب مدرسة التيسير والوسطية القائمة على الجمع بين مَحْكَمَاتِ الشَّرْعِ ومَقْتَضِيَّاتِ العَصْرِ، وهو أحد الشخصيات التي تولت عدد كبير من المناصب المختلفة، كان عضواً في الإفتاء في المملكة العربية السعودية، ومشرفاً على فرع الإفتاء بالمنطقة الشرقية منذ شهر يناير سنة 2017، وهو مدير مركز الدعوة والإرشاد بفرع وزارة الشؤون الإسلامية بالمنطقة الشرقية، موقع: الجزيرة على شبكة الانترنت، <https://2u.pw/PPT0r82Z>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\15. ومحاضرة بعنوان: ما حكم إضراب العمال عن العمل الشيخ علي المري، الموقع: ناصر الصالح على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=fxJhWaG5k-4>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

³ عالم وداعية إسلامي عراقي، عُرف بمؤلفاته التي تناول فيها القضايا المعاصرة بمنهجية فقهية مزوجة بالمقارنات القانونية. تولى مسؤولية المراقب العام للإخوان المسلمين في العراق زهاء ربع قرن، ومارس التدريس في جامعات عربية عديدة. ولد بالعراق عام 1917، وتوفي في صنعاء عام 2014. موقع الجزيرة على شبكة الانترنت: <https://2u.pw/rwkN16Mv>. تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\15.

وقد اشترطوا لجواز الإضراب عدة شروط وضوابط منها: ¹

1. أن يهدف لتحقيق حقوق مشروعة ويتم بوسائل سلمية.
2. أن يتم الإضراب بعد استنفاد جميع الوسائل الأخرى المتاحة للتفاوض، وأن يكون منسقاً؛ بحيث لا يؤدي إلى تعطيل الخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم.
3. أن لا يلحق أضراراً بالمجتمع أو الأفراد.
4. أن يكون الهدف هو تحقيق العدالة الاجتماعية.
5. أن لا يكون الإضراب مفتوحاً غير محدد بزمان معين.
6. امتناع ارباب العمل أن يعطوا العمال أجورهم. ²
7. ان لا يمارس الإضراب المرتبط بالحق العام جماعياً. ³

وقد استدلو على الجواز بالأدلة التالية:

1. قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجنبياً فاستوفى منه ولم يوفه أجره". ⁴
- وجه الدلالة: فهذا الحديث دليل على تحريم أكل أجره العامل وعدم إعطائها إياه بعد استيفاء العمل، وهذا من كبائر الذنوب. ⁵

¹ القرضاوي، يوسف، الفتاوى العصرية، (2010)، مؤسسة الرسالة، ص65-67. والصادق، أحمد، الإضرابات في الشريعة الإسلامية، (2013)، دار الفكر، ص102-105. ويوسف القرضاوي، محاضره بعنوان: هل يجوز الإضراب عن العمل؟ الموقع: قناة الامام يوسف القرضاوي على شبكة الانترنت،

<https://www.youtube.com/watch?v=FFhC9KtEFM>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

² علي المري، محاضرة بعنوان: ما حكم إضراب العمال عن العمل الشيخ علي المري، الموقع: ناصر الصالح على شبكة الانترنت،

<https://www.youtube.com/watch?v=fxJhWaG5k-4>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

³ محاضرة مسجلة للشيخ عبد الكريم زيدان، بعنوان: حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية، الموقع: القناة الرسمية لفضيلة الشيخ عبد الكريم زيدان، على شبكة الانترنت،

<https://drzedan.com/content.php?id=193>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024-10-16.

⁴ البخاري، ابو عبد الله محمد بن اسماعيل الجعفي، صحيح البخاري، كتاب الاجارة، باب إثم من منع أجر الأجير، رقم الحديث (2270)، ص990. والشيباني، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال، مسند أحمد بن حنبل، تح: السيد أبو المعاطي النوري، عالم الكتب - بيروت، (2 358).

⁵ سليمان بن محمد، شرح منهج السالكين وتوضيح الفقه في الدين، (778\1).

2. قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه".¹

وجه الدلالة: يستدل به على وجوب المبادرة بإعطاء الأجير أجرته فور انتهائه من عمله الذي استوَجِر عليه، وعدم تأخيرها أو المماطلة في أدائها وذلك لأمرين:

أولاً: أن هذا العامل لم يعمل هذا العمل إلا من أجل الحاجة لهذه الأجرة.

ثانياً: أن نفسه تائقة إلى أخذ عوض عمله وجهده.

وقوله في الحديث "قبل أن يجف عرقه" كناية عن سرعة إعطائه حقه وعدم تأخيره².

إنَّ الدليلين يجيزان الإضراب؛ فيصبح واجباً إذا امتنع ارباب العمل أن يعطوا العمال أجورهم، وأنه حق مشروع للعامل، شرط أن لا يؤدي الإضراب إلى حدوث ضرر على مصلحة المجتمع، فهو جائز ما لم يضر، فإذا كان يضر المجتمع فعليه أن يصبر ويطالب بحقه.³

3. قال (صلى الله عليه وسلم): "لا ضرر ولا ضرار".⁴

وجه الاستدلال من الحديث: أن الإضراب وسيلة مشروعة لمنع الظلم أو رفع الضرر عن العاملين إذا لم تتوفر وسائل أخرى لتحقيق العدالة، فإن الأصل في العمل هو التعاون على البر والتقوى، ولكن إذا وقع الظلم ولم تُفلح محاولات التفاوض، فإن الإضراب يمكن أن يكون وسيلة مسموحة، بشرط ألا يؤدي إلى تعطيل ضروري للأعمال العامة.⁵

¹ ابن ماجه، محمد بن يزيد ابو عبد الله، سنن ابن ماجه، حديث رقم (2443)، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء الكتب العربية، (12/817). الحكم على الحديث: قال الألباني: حديث صحيح.

² سليمان بن محمد، شرح منهج السالكين وتوضيح الفقه في الدين، (1/782).

³ علي المري، محاضرة بعنوان: ما حكم إضراب العمال عن العمل الشيخ علي المري، الموقع: ناصر الصالح على شبكة الانترنت،: <https://www.youtube.com/watch?v=fxJhWaG5k-4>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

⁴ ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجه، كتاب الأحكام، باب من بني في حقه ما يضر غيره، حديث رقم (2341)، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن، ص 252. الحكم على الحديث: قال السيوطي في الجامع الصغير، حديث حسن (15/9880).

⁵ محاضره للشيخ يوسف القرضاوي، بعنوان: هل يجوز الإضراب عن العمل؟ الموقع: قناة الامام يوسف القرضاوي على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=FFhC9KtxEFm>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

4. أن الإضراب الذي لا يُشكل مخالفة شرعية واضحة، ولا يُلحق الضرر بالمجتمع أو يعيق توفير الخدمات الضرورية، فإنه يُعدُّ جائزاً شرعاً، فلا يوجد نص صريح يدل على أنه غير جائز.¹

ومن العلماء المعاصرين الذين أجازوا الإضراب عن العمل د. أيمن الدباغ.²

"حيث بين أن الإضراب عن العمل وسيلة معاصرة يضغط بها العامل على رب العمل للوصول إلى حقوقه، التي يرى أنها حقوقه، حيث يضغط على رب العمل بإيقاف عمله لمدة معينة أو مفتوحة، إلى أن تتم الاستجابة لمطالبه.

وحقوق العامل إما أن تكون مالية أو غير مالية، وإما أن تكون حقوقاً متفقاً عليها أو مقررة في قوانين العمل، ولم يفِ ربُّ العمل أو المسؤول له بها، أو حقوقاً يطالب بالمصير إليها وتعديل الاتفاق القديم وتضمينه لها.

ومن المعروف شرعاً أن للوسائل حكم المقاصد، وحكم المآلات من حيث المصالح والمفاسد.³

والذي أراه من حيث الأصل جواز الإضراب عن العمل، إذا تعيّن وسيلة للوصول إلى الحقوق أو رفع الظلم. ومن المعروف شرعاً أن للوسائل حكم ما تُقضي إليه من مقاصد.

والعدل مقصد من أهم مقاصد الشرع وإنزال الشرائع، قال تعالى: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ

الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ﴾ [سورة الحديد:25]، وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ

بِالْعَدْلِ﴾ [سورة النحل:90].

¹ محاضرة مسجلة للشيخ عبد الكريم زيدان بعنوان: حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية، الموقع: القناة الرسمية لفضيلة الشيخ عبد الكريم زيدان على شبكة الانترنت، <https://drzedan.com/content.php?id=193>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 16-10-2024.

² دباغ، أيمن، مقابلة هاتفية أجريتها مع الدكتور، بتاريخ 2024\12\19، عضو في مجلس الافتاء ورئيس قسم المصارف الإسلامية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

³ أن الوسائل تنقسم بالنظر إلى ما تقضي إليه من مصلحة أو مفسدة إلى أربعة أقسام: وسيلة تؤدي إلى حدوث المفسدة ووسيلة موضوعة للمباح، ولكنها استخدمت للتوصل إلى المفسدة، ووسيلة موضوعة للمباح، لم يقصد بها التوصل إلى المفسدة، لكنها تؤدي إليها غالباً، ووسيلة موضوعة للمباح، وقد تقضي إلى المفسدة، ومصلحتها أرجح من مفسدتها، ففي الحالة الأولى تكون الوسيلة غير مشروعة، وفي الحالتين الثانية والثالثة إذا أدت إلى مفسده أعظم من المطلب فتكون غير مشروعة أما إذا كانت المنافع التي يُسعى لتحقيقها من خلال الإضراب مباحة، ولا تسبب ضرراً لأحد، فإن هذه الوسيلة تُعدُّ مباحة، وفي الحالة الرابعة فتكون مباحة. أنظر في البحث ص (55).

وهذا الأصل واضح في المطالبة بحقوقٍ متفقٍ عليها أو مقررة في قوانين العمل، ولم يف ربُّ العمل أو المسؤول للعامل بها. لأن الإضراب يستخدم -في هذه الحالة- للوصول إلى حقوق متفق عليها بين العامل ورب العمل أو المسؤول صراحة أو ضمناً، والوفاء بالحقوق المتفق عليها واجبٌ شرعاً.

وأما بالنسبة لاستخدام الإضراب في الضغط على رب العمل أو المسؤول للوصول إلى حقوق جديدة، وتضمينها اتفاقاً جديداً، مع أنها لم تكن حقوقاً متفقاً عليها من قبل، فالأصل في جواز ذلك النظر إلى الواقع العالمي المعاصر، الذي توسعت فيه طبقة العمال والموظفين، بحيث أصبحوا الأغلبية الساحقة في البشرية، وأصبحت مرونة العامل في الانتقال لعمل آخر، ضعيفة أو منعدمة في كثير من الأحيان، ونتيجة ذلك لم تعد موازين القوى بين رب العمل أو المسؤول والعامل متعادلة، ومن ثم لم تعد هناك ثقة وضمن أن الاتفاقات الأولية التي تراضى عليها الأطراف، تمثل رضى حقيقياً للعامل، أو تحقيقاً للعدل، بل أثبتت التجارب والواقع أن تلك الاتفاقات لا تعكس رضى حقيقياً في كثير من الأحيان، وإنما هي استغلالٌ لضغط الحاجة وظلمٌ يجب رفعهما، وتحقيق العدل، والإضراب قد يتعين وسيلة لذلك، فيأخذ حكم مقصدها من حيث الطلب ودرجة هذا الطلب.

على أن لهذا الأصل في جواز الإضراب عن العمل للوصول العامل إلى حقوقه، ضوابطٌ وشروطاً:

1- يجب أن يتقرر أولاً الجواز الشرعي في المطالب التي يُطالب بها العمال، بأن لا تتطوي على المطالبة بمحرماتٍ في الشرع، أو أكل مال بالباطل، أو تجاوزٍ لمحظورٍ في المعاملات المالية.

ويتحقق هذا الشرط في استفتاء جهات محايدة وموثوقة من أهل العلم الشرعي.

2- يجب أن يتقرر أولاً عدالة المطالب التي يُطالب بها العمال، وأن يتأكد أنها مطالبٌ تحقق العدل وترفع ظلماً حقيقياً واقعاً على العمال، ولا تُلحقُ ضرراً كبيراً بأرباب العمل وظلماً مقابلاً.

ويتحقق هذا الشرط في المطالبة بتنفيذ حقوق متفق عليها أصلاً، بالنظر إلى الاتفاق بين الطرفين.

وأما بالنسبة للمطالبة بتقرير حقوق جديدة، غير متفق عليها سابقاً، فيمكن الاستعانة في تحقيق هذا الشرط باستشارات ودراسات قانونية واقتصادية واجتماعية ودينية من جهات محايدة. كما يمكن الاسترشاد بواقع بيئات عمل مناظرة في المجتمع نفسه أو في مجتمعات أخرى.

3- يجب أن يتعيّن الإضراب عن العمل وسيلة للوصول للحقوق وتحقيق العدل.

وذلك، أن الإضراب عن العمل قد يُلحقُ ضرراً برب العمل، وأحياناً بجهاتٍ منتفعة، مثل الطلاب في القطاع التعليمي، والمرضى في القطاع الصحي. فلا يجوز المسير للإضراب ابتداءً، ولا اللجوء له إلا اضطراراً، بعد استنفاد كل الوسائل الأخرى التي لا تُلحقُ ضرراً مقابلاً، مثل المفاوضات، والتهديد بالإضراب، والتدرج فيه بخطوات تصعيدية. وأن لا يتم التمادي فيه إذا ظهرت بوادر استجابة لإعطاء الحقوق أو تقريرها.

4- يجب أن يقتصر الإضراب على مجرد الامتناع عن العمل، وأن لا يُصاحبه أفعال أخرى من العنف أو التخريب أو الفوضى، تهدف إلى الإضرار المباشر بمؤسسة العمل أو منشأتها ومرافقها ومصالحها، ولا أي إضرار شخصي برب العمل أو المسؤول، زائد عن الضرر الذي يلحق من مجرد الامتناع عن العمل، مثل التشهير به وبمؤسسته أو شركته على وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها، أو إفشاء أسرار للعمل، بما يُلحقُ ضرراً، ويتجاوز القدر اللازم والضروري لتوضيح محل النزاع والوصول للحقوق.

5- يجب أن يتم إعادة تقييم مستمرة للإضراب وما يهدف له من مصالح وما يترتب عليه من مفسد وأضرارٍ بأرباب العمل أو الجهات المنتفعة، وأن يتم التأكد بالموازنة بين المصالح والمفاسد، أنه لا يُفضي إلى أضرارٍ ومفاسدٍ تفوق المصالح المتوخاة منه، وبخاصة في حق الجهات المجتمعية الأخرى المنتفعة من العمل والمتضررة من توقّفه. وتُعظم أهمية هذا الضابط في القطاعات المجتمعية الحيوية، كالتعليم والصحة والأمن.

6- يجب أن يتم تعويض رب العمل والجهات المجتمعية المتضررة من الإضراب عن كل ضرر، وذلك لاحقاً بعد أن يتم تسوية النزاع وإحقاق الحقوق، وذلك بأن يبذل العمال الذين أضربوا ساعات عملٍ

إضافية، معادلة لساعات العمل التي أضرَبوها؛ لأنهم أخذوا أجرهم عن ساعات العمل التي أضرَبوها دون أن يعطوا ما يُقابل هذا الأجر من عمل، وذلك ما لم يتسامح معهم رب العمل في ذلك، أو يرى المسؤول في القطاع العام أن المصلحة العامة تقتضي التسامح معهم في ذلك".¹

أما الفقهاء القدامى فيفهم من كلام بعضهم جواز إضراب العمال، ومنهم ابن تيمية²، فذهب إلى أن: لولي الأمر إذا كان يستخرج من العمال ما يريد أن يختص به، فلا ينبغي إعانتته، لأنه ظالم، ولا يحل للرجل أن يكون عوناً على ظلم؛ فإن التعاون نوعان:

أولاً: تعاون على البر والتقوى من استيفاء الحقوق، وإعطاء المستحقين؛ فهذا مما أمر الله تعالى به ورسوله (صلى الله عليه وسلم).

ومن أمسك عنه خشية أن يكون من أعوان الظلمة فقد ترك فرضاً على الأعيان، أو على الكفاية متوهماً أنه متورع وما أكثر ما يشتبه الجبن والفشل بالورع؛ إذ كل منهما كف وإمساك.

ثانياً: تعاون على الإثم والعدوان، كالإعانة على أخذ مال معصوم، ونحو ذلك؛ فهذا الذي حرمه الله تعالى ورسوله (صلى الله عليه وسلم).³

وقد قمت بعمل مقابلة مع الاستاذ مؤيد عفانة، رئيس قسم العلاقات العامة في مديرية التربية والتعليم - قلقيلية، حول مشروعية الإضراب عن العمل وأفاد بجواز ذلك مع الالتزام بالضوابط والقوانين المشرعة، وضرورة أن يكون الحوار هو المنهج الأساسي المستخدم قبل اللجوء إلى الإضراب.⁴

¹ دباغ، أيمن، مقابلة هاتفية أجريتها مع الدكتور، بتاريخ 2024\12\19.

² شيخ الإسلام تقي الدين أحمد، ولد عام 1263 في مدينة حران الواقعة جنوبي تركيا، أحد أبرز العلماء المسلمين، عُرف بسعة علمه في فنون الشريعة والعربية، وتتنوع معارفه الفكرية والنقدية، وكثرة تصانيفه في مختلف العلوم السائدة في عصره، تقارب مصنفاته 300 عنوان، تتسم بالوضوح وكثرة الاستشهاد بالقرآن والآثار النبوية وما نقل عن الصحابة والتابعين، كما أن فيها استطرادا واسعا حين يتكلم في العقائد والفقه، موقع الجزيرة: <https://2u.pw/844S8ys3>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\15.

³ ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية، ط1، ص 67.

⁴ أنظر الملحق (ب) في البحث.

المطلب الثاني: الموقف المعارض للإضراب

بعد نقل آراء العلماء المجيزين للإضراب وأدلتهم، أستعرض في هذا المطلب رأي المانعين منه.

ومن هؤلاء العلماء المعاصرين:

مصطفى العدوي¹، عدنان عبد القادر²، سالم بن سعد الطويل³، صالح الفوزان⁴، محمد الالباني⁵، صالح اللحيدان⁶، زيد البحري⁷، محمد صالح العثيمين⁸، عجيل النشمي⁹، أحمد الطيب¹⁰، عبدالعزيز بن عبدالله آل الشيخ¹¹.

وقد استدلوا على عدم جواز الإضراب بالأدلة التالية:

- ¹ ولد في مصر عام 1954م، ألف عدة كتب في الفقه والحديث ومصطلح الحديث والتفسير، صاحب المشروع الكبير في التفسير على صورة سؤال وجواب (التسهيل لتأويل التتزيل)، موقع: مداد، <https://2u.pw/FFyIxJdS>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ² إمام في مسجد التركيت في منطقة الخالدية-الكويت- والذي يقيم فيه دروسه، يمتاز الشيخ بأسلوب مبسط في شروحه العلمية، ويعتمد على الأدلة الصحيحة الموافقة للكتاب والسنة ولمنهج السلف الصالح في تقرير مسائل العقيدة والأحكام، موقع: طريق الإسلام، <https://2u.pw/6f11gQnN>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ³ ولد في 16 مايو 1962 م، وهو كاتب وداعية كويتي، وإمام وخطيب مسجد، له دروس علمية عدة منها تفسير السعدي وشرح العقيدة الواسطية للشيخ صالح الفوزان، موقع: منصفك، <https://2u.pw/vn6g0iiq>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ⁴ وُلد عام 1935، وهو أحد علماء الدين البارزين في المملكة العربية السعودية، وعضو في هيئة كبار العلماء، وفي اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمرتبة الممتازة 1992م، وعضو في المجمع الفقهي بمكة المكرمة التابع لرابطة العالم الإسلامي، وهو أحد المجبيين عن أسئلة المُستفتين في برنامج تور على الدرب، وله عدة مؤلفات في العلوم الشرعية، موقع: سعوديبيديا، <https://2u.pw/9LmRacWZ>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ⁵ ولد في عام 1914 وتوفي في 1999، كان عالماً في شؤون الحديث ويُعدُّ من علماء الحديث ذوي الشهرة في العصر الحديث، له الكثير من الكتب والمصنفات في علم الحديث وغيره، وأشهرها سلسلة الأحاديث الصحيحة، وسلسلة الأحاديث الضعيفة، وإرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، وله أكثر من 300 مؤلف بين تأليف وتخرير وتحقيق وتعليق، موقع: اسلام ويب، <https://2u.pw/SkdIvBFR>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ⁶ هو عالم دين وقاضٍ سعودي، كان رئيساً لمجلس القضاء الأعلى وعضواً في هيئة كبار العلماء منذ إنشائها عام 1391هـ/1970م إلى يوم وفاته عام 2022م، ألف عدداً من الكتب الإسلامية، وأذيع للشيخ دروس من المسجد الحرام، وفتاوى في برنامج نور على الدرب، وعدد من المحاضرات والندوات، موقع: سعوديبيديا، <https://2u.pw/2sxWRqyC>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ⁷ ولد في 1388هـ في محافظة الأفلاج، درس في المعهد العلمي حتى الشهادة الثانوية والتحق بكلية الشريعة بالرياض، وهو الآن إمام وخطيب جامع الشيخ خليل السبعان بالرياض، وله العديد من المؤلفات منها القول المفيد شرح كتاب التوحيد، موقع: مداد، <https://2u.pw/8ZoBq6CX>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024. وللشيخ دروس يومية بعد صلاة المغرب في جامع خليل السبعان في العقيدة والتفسير والفقه وشرح أحاديث الكتب الستة وبلوغ المرام والبلاغة والألفية
- ⁸ ولد عام 1929م، في محافظة عنيزة في منطقة القصيم، وهو عالم شرعي سعودي وأحد المراجع الكبيرة في المذهب الفقهي الحنبلي. عُرف بالزهد، كان عضواً في هيئة كبار العلماء السعودية وعضواً في المجلس العلمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ترأس جمعية تحفيظ القرآن الكريم الخيرية في عنيزة، وإمامة الجامع الكبير، اهتم الشيخ بالتأليف وتحرير الفتاوى والأجوبة التي تميّزت بالتأصيل العلمي، وصدرت له العشرات من الكتب والرسائل والمحاضرات والفتاوى والخطب واللقاءات والمقالات التي تم تسجيلهم، وبلغ عدد كتبه 121 كتاباً، موقع: الجزيرة، <https://2u.pw/A4s2i0A>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ⁹ ولد عام 1946، عمل رئيساً لرابطة علماء الشريعة بدول مجلس التعاون الخليجي، والعميد السابق لكلية الشريعة والدراسات الإسلامية في دولة الكويت، له العديد من المؤلفات في مجال الفقه وأصوله، قام بالتدريس في كلية الشريعة والدراسات الإسلامية - جامعة الكويت، وتقلد منصب عميد الكلية، موقع: فضيلة الشيخ أ. د. عجيل جاسم النشمي، <https://2u.pw/oH9y8hu1>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ¹⁰ ولد عام 1946م، كان شيخ الأزهر الشريف، ورئيس مجلس حكماء المسلمين، ومفتي الديار المصرية الأسبق، ورئيس جامعة الأزهر الأسبق، وهو الإمام الخمسون للجامع الأزهر، الموقع: اليوم السابع، <https://2u.pw/HO8OIJAp>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.
- ¹¹ هو مفتي عام المملكة العربية السعودية، رئيس هيئة كبار العلماء، رئيس الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء برتبة وزير، وهو ثالث مفتٍ في تاريخ السعودية، ولد عام 1943 في مكة المكرمة، أنتج عبدالعزيز آل الشيخ عدة مؤلفات في الأحكام الفقهية والعقائد والفتاوى، وغيرها من العلوم الشرعية، موقع: سعوديبيديا، <https://2u.pw/uyC1nEUL>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5\12\2024.

1. قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَذُودُوهُ إِلَى

اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾ [سورة النساء: 59].

وجه الدلالة: إن المقصود بأولي الامر منكم أهل الحل والعقد الذي بيدهم تحل الأمور وتربط وتعتد الامور

وتحل، وهذا يدل على عدم جواز الخروج عن طاعة ولي الامر، وفي الإضراب عكس ذلك.¹

2. قوله (صلى الله عليه وسلم): "المسلمون عند شروطهم، إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً".²

وجه الدلالة: إن إضراب العامل عن أداء العمل المتفق عليه بدون مبرر يعد إخلالاً بشروط عقد العمل،

ويدخل في دائرة المحظور، فلا يجوز له ذلك، وكذلك الحال بالنسبة لصاحب العمل؛ فإن امتناعه عن دفع

الأجور كاملة أو حسم جزء منها دون سبب يعد مخالفة لأوامر رسول الله (صلى الله عليه وسلم) الذي حث

المسلمين على الالتزام بالشروط التي يضعونها لأنفسهم فلا يتعدونها، ويعملون على المحافظة عليها ومراعاتها

وتنفيذها والتمسك بها.³ فإن إضراب الموظف إخلال بالعقد والاتفاق الذي بينه وبين الإدارة أو رب العمل.

3. قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "الدين النصيحة"، قلنا: لمن يا رسول الله؟ قال: "الله، ولكتابه،

ولرسوله، ولأئمة المسلمين وعامتهم"⁴.

وجه استدلال المعارضين على هذا ربما يفيد أن الأصل للعاملين النصح وليس اللجوء إلى الإضراب.

¹ عدنان عبد القادر، محاضرة بعنوان: هل يجوز الإضراب عن العمل للمطالبة بزيادة مالية؟ الموقع: الشيخ عدنان عبد القادر على شبكة الانترنت،

<https://www.youtube.com/watch?v=frheSvpHABk>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

² الترمذي، محمد بن عيسى بن مؤرور بن الضحاك، سنن الترمذي، كتاب الأحكام، باب ما ذكر عن رسول الله في الصلح بين الناس، حديث رقم (1352)، ص 635. و الابناني، محمد ناصر الدين، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، رقم الحديث 1419، المكتب الإسلامي - بيروت، (5 250). وأخرجه أبو داود، الصحيح، رقم الحديث (3594) ص 366.

الحكم على الحديث: قال الألباني في صحيح الترمذي، حديث صحيح، ص 2664.

³ ابن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد، المغني لابن قدامة، تحقيق: طه الزيني - ومحمود عبد الوهاب فايد - وعبد القادر عطا - ومحمود غانم غيث، القاهرة، (23215).

و خضير، إضراب العمال عن العمل، ص (7-8).

⁴ مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب بيان أن الدين النصيحة حديث رقم (55)، (7513).

4. قوله عليه الصلاة والسلام: "لا ضرر ولا ضرار".¹

وجه الدلالة: الإضراب فيه ضرر لأنه يؤدي إلى إلحاق الضرر بالناس، وكل ما فيه ضرر حرام.²

5. أن النبي (صلى الله عليه وسلم) قال: "من تشبه بقوم فهو منهم".³

وجه الدلالة: أن الإضراب من عادات الكفار وليس من ديننا.⁴

6. قال (صلى الله عليه وسلم): "إذا قامت القيامة وفي يد أحدكم فسيلة - أي أصل شجرة - فليغرسها".⁵

فالإضراب يخرب البلاد ولا يعمرها، فالحديث أمرنا أن نغرس ونصلح رغم أننا لن نأكل من الثمار.⁶

7. القاعدة الفقهية: "درء المفاسد مقدم على جلب المصالح".⁷

فالمفاسد الناجمة عن الإضراب، مثل تعطيل الإنتاج أو الضرر بالاقتصاد الوطني، تفوق أي مصلحة محتملة

يمكن أن تتحقق من ورائه، لذا، يُرفض الإضراب كوسيلة للاحتجاج.⁸

¹ الحاكم، أبو عبد الله محمد بن عبد الله النيسابوري، المستدرک علی الصحیحین، کتاب البیوع، حدیث رقم (٢٣٤٥)، (٦٦١٢).

الحکم علی الحدیث: قال السيوطي في الجامع الصغير، حديث حسن (٩٨٨٠).

² سالم بن سعد الطويل، محاضرة بعنوان: ما حكم الإضراب عن العمل أو إخضاع ولي الأمر لما نريد، الموقع: قناة التوحيد على شبكة الانترنت،

الطويل الرسمية على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=3QTO8C3ueMw>، ومحاضرة بعنوان: كلمة حول الإضراب عن العمل - للشيخ سالم الطويل، الموقع: قناة الشيخ سالم

صالح، محاضره بعنوان: حكم المظاهرات السلمية، الموقع: الصارم المسلول على أعداء الصحابة والرسول على شبكة الانترنت،

<https://www.youtube.com/watch?v=0I0v4O4kXGg>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

<https://www.youtube.com/shorts/U9pX22CI4Mk>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

³ أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق المصنف، سنن أبي داود، كتاب اللباس، باب في لبس الشهرة، حديث رقم (4031)، (٩ 31).

الحكم على الحدیث: قال لمنذري في مختصر سنن أبي داود، حكم المحدث فيه عند الرُّخْمَن بن ثابت بن ثوبان، وهو ضعيف (3/24).

⁴ زيد البحري، محاضره بعنوان: ما حكم ما يسمى بالإضراب عن العمل من السائقين أو الموظفين أو غيرهم؟ الموقع: قناة الشيخ زيد بن مسفر البحري،

https://www.youtube.com/watch?v=EMrNwGLY1_I، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

ومحمد الألباني، محاضره بعنوان: حكم المظاهرات السلمية، الموقع: الصارم المسلول على أعداء الصحابة والرسول

<https://www.youtube.com/shorts/U9pX22CI4Mk>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

⁵ البخاري، أبو عبد الله محمد بن اسماعيل الجعفي، صحيح الادب المفرد، رقم الحديث (54) ص 371.

⁶ مقال لأحمد الطيب، منشور على موقع الوطن، <https://2u.pw/F2oDJQdm>، تاريخ الدخول 2024\11\16.

⁷ ونشرسي، احمد بن يحيى، ايضاح المسالك إلى قواعد الإمام أبي عبد الله مالك، تحقيق: الصادق بن عبد الرحمن الغرياني، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت

- لبنان، ط1، ص 89.

⁸ صالح الفوزان، محاضرة بعنوان: حكم الإضرابات والاعتصامات في المراكز الحكومية مطالبة بالحقوق، الموقع: قناة منهج السلف التعليمي على شبكة الانترنت،

<https://www.youtube.com/watch?v=Ezb3nR62jTs>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

8. أن الإضراب يتعارض مع مبدأ الوفاء بالعهود والعقود التي تنص عليها الشريعة الإسلامية، فالإضراب عن العمل لا يجوز، لان فيه تعاون على الإثم والعدوان، فالعاملين أجراء بمبلغ معين، ففيه تعطل مصالح خاصة وعامه، وأنه يستطيع الحصول على حقه بطرق أخرى، وإن لم يستطع فله أن يستقيل عن العمل.¹

9. أن الإضراب عن العمل ليس له أساس ومستند شرعي، وأن الإضراب يؤدي إلى دمار المجتمع ولا يوجد ما يسمى بالإضراب السلمي كونه يؤثر على أفراد المجتمع، وأنه ورد الينا من بلاد الكفر .
فالحل لمن لديه مطالب لم تحققها الإدارة بأن يترك عمله بدلا من أن يضرب عن عمله وينقل إلى عمل آخر عند رب عمل جديد.²

10. الإضراب يترتب عليه فساد وشورور كبيره، وتعطيل لحاجات المواطنين وأن الطريقة الصحيحة لحل الخلاف التوجه إلى العقد أو البرلمان أو الوجهاء او الوسطاء والاتفاق والأخذ بالرأي الغالب.³
11. ان في الإضراب مفاسد كبيره تعود على الدولة والشعب وأن الإضراب ليس من الكتاب والسنة، وبدلا من الإضراب اللجوء إلى النصيحة والتشاور.⁴

12. أن تعطيل العمل يتعارض مع الشريعة الإسلامية لأنه يؤدي إلى الفوضى والإضرار بالاقتصاد والمجتمع ويوقع العداوة وتضييع الاموال، ووالأصل اللجوء إلى القوانين والمحاكم الشرعية وديوان المظالم لجلب

¹ زيد البحري، محاضره بعنوان: ما حكم ما يسمى بالإضراب عن العمل من السائقين أو الموظفين أو غيرهم؟ الموقع: قناة الشيخ زيد بن مسفر البحري، https://www.youtube.com/watch?v=EMrNwGLY1_I، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

² مصطفى العدوي، محاضره بعنوان: ما حكم الإضراب عن العمل؟ الموقع: فتاوي الشيخ مصطفى العدوي، <https://www.youtube.com/watch?v=1UhWdD3nndg>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

³ عدنان عبد القادر، محاضرة بعنوان: هل يجوز الإضراب عن العمل للمطالبة بزيادة مالية ؟ الموقع: صفحة الشيخ عدنان عبد القادر على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=fiheSvpHABk>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11. وصالح اللحيدان، محاضره حكم الإضراب والاعتصام عن العمل، الموقع: محمد الخير الله على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=8LWQXmqVkmI>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

⁴ سالم بن سعد الطويل، محاضرة بعنوان: ما حكم الإضراب عن العمل أو إخضاع ولي الأمر لما نريد، الموقع: قناة التوحيد على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=3QTO8C3ueMw>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11. ومحاضرة بعنوان: كلمة حول الإضراب عن العمل - للشيخ سالم الطويل، الموقع: قناة الشيخ سالم الطويل الرسمية على شبكة الانترنت. <https://www.youtube.com/watch?v=0I0v4O4kXGg>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

الحقوق وتحقيق المطالب، وحث على الصبر والتفاوض لحل النزاعات بدلاً من اللجوء إلى تعطيل المصالح.¹

13. الإضرابات والمظاهرات كلها شر، سواء أذن بها الحاكم أو لم يأذن، ويؤدي إلى تعطيل العمل مما يؤثر سلباً على المصلحة العامة، وهو أمر لا يجوز في الشريعة الإسلامية، ولا يوجد له أصل يبنى عليه.²

14. أن من تسبب في الإضراب يستحق شرعاً عقوبة؛ لأنه عطل مصالح الناس أو تسبب في خسائر مالية للدولة، وأن الإضراب عن العمل يحرم شرعاً لما فيه من تعطيل مصالح الناس، خاصة في الجهات الخدمية كالكهرباء والماء وأخطر منها البترول، لما يترتب عليه من خسائر فادحة، فالتعبير عن الرأي مكفول لكن بعد الدوام".³

15. تعطيل العمل يعد محظور شرعي في الإسلام، إذ ترفع الشريعة من شأن العمل وتمنحه مكانة عظيمة، ويؤكد القرآن الكريم هذه المكانة بربط الإيمان بالعمل الصالح النافع للناس، فالإسلام ينظر إلى العمل باعتباره ركيزة أساسية في بناء المجتمع وتحقيق العدل والازدهار.

فواجب المؤمن في الحياة يتلخص في ثلاثة أمور محورية: عبادة الله بإخلاص وإيمان، وتحمل مسؤولية القيادة حتى في أبسط أشكالها داخل الأسرة، والإسهام بجد وإخلاص في إعمار الأرض التي ائتمنا الله عليها وسخر لنا مواردها لخدمة البشرية، فالإسلام حث على استمرارية العمل وعدم تعطيله، ولو لساعة واحدة، تحقيقاً لواجب الإنسان نحو ذاته وأسرته ومجتمعه، والإضراب يخل بذلك كله.⁴

وحث المسلمين على عمل الخير والامتناع عن إلحاق الضرر بالآخرين بشتى الأساليب والصور، وأن من يؤذي الناس يعاقبه الله في الدنيا والآخرة.⁵

¹ صالح الفوزان، محاضرة بعنوان: حكم الإضرابات والاعتصامات في المراكز الحكومية مطالبة بالحقوق، الموقع: قناة منهج السلف التعليمي على شبكة الانترنت، <https://www.youtube.com/watch?v=Ezb3nR62jTs>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

² ابن عثيمين، محمد بن صالح، محاضره بعنوان: حكم المظاهرات السلمية، <https://www.youtube.com/shorts/U9pX22C14Mk>، الموقع: الصارم المسلول على أعداء الصحابة والرسول، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\11.

³ مقال للدكتور عجيل النشمي، منشور على موقع القبس، <https://2u.pw/bqN5TaHE>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\11\16.

⁴ مقال منشور للشيخ عبد العزيز عبد الله والدكتور أحمد الطيب، على موقع الوطن، <https://2u.pw/F2oDJQdm>، تاريخ الدخول 2024\11\16.

⁵ المرجع السابق.

ومن الذين منعوا الإضراب دار الافتاء الفلسطينية، حيث ذهب المفتي العام للديار الفلسطينية إلى عدم جواز الإضراب، وإنما يجب على المتضرر اللجوء إلى القانون.¹

المطلب الثالث: مناقشة المجيزين لأدلة المخالفين للإضراب وبيان الرأي الراجح

بعد استعراض أدلة المانعين للإضراب لابد لي في هذا المطلب من نقل رد المجيزين على أدلة المانعين ومناقشتها، وهي على النحو التالي:²

أولاً: قولهم: إن الإضرابات بمختلف أنواعها حكم بغير ما أنزل الله تعالى، وهي غير موجودة لا في كتاب، ولا سنة.

هذا الدليل غير مسلم، ويرد عليه من عدة وجوه:

أ. إن دول الكفار تعتمد غالباً على المجالس النيابية لتشريع قوانينها، أما في بلاد الإسلام، فالقرآن هو المصدر الرئيسي للتشريع وإصدار الأحكام، فيجب على ولاة الامر استشارة أهل العلم، قبل سن القوانين، فيقوموا مع أهل العلم بالاختيار من أقوال الفقهاء، ما هو المناسب لحال الأمة الآن، وإن كان هذا لا يحدث، فيكون خطأ في التطبيق وليس في التشريع ذاته.

فاستعارة بعض الأفكار التنظيمية من الدول غير الإسلامية، كتشكيل مجالس استشارية أو وسائل لإدارة الخلافات وغير ذلك، لا يعني تقليدهم دون قيد أو شرط؛ بل تُكَيَّف هذه الأفكار بما يوافق الشريعة الإسلامية؛ إذ إن الهدف هو تحقيق المصلحة العامة دون مخالفة لأصول الدين.

ويستفاد من ذلك، أنه وإن كنا أخذنا من الكفار بعض أفكارهم، فهذا لا يعني أننا نطبقها بطريقتهم بل نطبقها بما يوافق شرعنا.

¹ أنظر في الملحق (أ)، فتوى رقم 1936، بتاريخ: 2024\11\2.

² عزيز، هشام أحمد فؤاد، أحكام الإضراب ووضايطه بين الفقه والقانون، (2013)، دار اليسر - القاهرة، ص(81 + 83)

ب. وأما بالنسبة لكون الحكم بجواز الإضراب حكم بغير ما أنزل الله، فيرد عليه أن الله - تعالى - لم ينزل حكم الإضراب لا في كتاب، ولا في سنة، بل إن موضوع الإضراب يرجع إلى المصلحة المرسل¹، والأمر في النهاية يرجع إلى تقدير المفسد والمصالح.

فحينما يُعتقد أن الإضراب سيحقق المصلحة المرجوة، فإنه لا مانع من اللجوء إليه، ويُعدّ حينها من المصالح المرسل² المعتبرة شرعاً.

ثانياً: قولهم: إن الإضراب لا يخلو غالباً من الضرر بمصالح المسلمين، وهذا مخالف للقاعدة الشرعية (درء المفسد أولى من جلب المصالح)،³ والقاعدة الشرعية (الضرر يزال)،⁴ فإذا ثبت أن الإضراب ضرر ويجر إلى مفسدة، وجب اجتنابه.

هذا الدليل غير مسلم به؛ لأن مصالح المسلمين تنقسم إلى ضرورية، وحاجية وتحسينية.

ويمكن النظر إلى الإضراب في ضوء مدى تأثيره على مصالح المسلمين المختلفة، وذلك على النحو الآتي:

1. فيما يتعلق بالإضرابات التي تضر بالمصالح الضرورية للمسلمين:

يتفق الجميع على عدم جواز هذا النوع من الإضراب، نظراً لأنه يعطل احتياجات أساسية لا غنى عنها، ويؤدي إلى الإخلال بمصالح حيوية للمجتمع.

2. فيما يتعلق بالإضرابات التي تضر بالمصالح الحاجية للمسلمين:

¹ هي تشريع الحكم في واقعة لا يوجد فيها نص شرعي أو إجماع يتم استناداً إلى المصلحة المطلقة، لم يرد عن الشارع دليل يثبت اعتبارها أو ينص على إلغائها، يتم ذلك لتحقيق مقاصد الشريعة في تحقيق الخير ودفع الضرر عن الناس بما يتوافق مع المبادئ العامة للإسلام. أنظر: عبد الوهاب خلاف، مصالح التشريع الإسلامي فيما لا ن فيه، (2014م)، دار القلم للنشر والتوزيع - الكويت، ص70.

² المرجع السابق، عزيز، أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، ص82.

³ الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص205.

⁴ المرجع السابق، ص279.

في هذه الحالة، يجب تقدير مدى أهمية هذه الحاجة، ويقوم أهل العلم بالموازنة بين الحاجة الحاجية للمجتمع، وحاجة العمال في المطالبة بحقوقهم، ويعتمد الحكم هنا على التوازن بين المصلحتين؛ فإذا كانت حاجة العمال لتحقيق مطالبهم أقوى من الضرر الناتج عن الإضراب، قد يكون الإضراب مبرراً.

3. فيما يتعلق بالإضرابات التي تؤثر على المصالح التحسينية للمسلمين:

تكون حاجة العمال إلى الإضراب للحصول على حقوقهم مقدمة على المصالح التحسينية، إذ تُعدُّ حاجاتهم في هذه الحالة أكثر أهمية من المنافع التحسينية التي قد تتأثر بالإضراب.

وقبل الترجيح بين الرأيين فقد ارتأت الباحثة أن يُكيف الإضراب في ضوء النصوص الشرعية والقواعد الفقهية، وذلك في المطلبين الرابع والخامس.

المطلب الرابع: تكييف الإضراب في ضوء النصوص الشرعية

1. قال تعالى: ﴿يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [سورة المائدة: 1].

وجه الدلالة: هذه الآية توضح أحد أهم أركان النظرية التعاقدية، وهو الالتزام بتنفيذ الشروط المتفق عليها في العقد بين الأطراف عند إبرامه، والأمر يقتضي الوجوب عند علماء الأصول، ومضمون الآية الكريمة هنا، يوجب الالتزام بتنفيذ شروط عقد العمل المتفق عليها بين رب العمل من جهة، والعامل من جهة أخرى، ومن مقتضى هذه الشروط وجوب بقاء العامل على رأس عمله، ووجوب التزام رب العمل بأداء أجره العامل حتى انتهاء مدة العقد.¹

2. قوله تعالى: ﴿وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ

الْمُقْلِحُونَ﴾ [سورة آل عمران: 104].

¹ خضير، إضراب العمال عن العمل تعريفه وتكييفه القانوني وأنواعه وأحكامه الشرعية، ص7

وجه الدلالة: دلت الآية على أن من صفات المؤمنين الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر¹، فالمقصد مشروع
بوسيلة مشروعة، فالإضراب مشروع إذا كان فيه نهي عن منكر.

3. قال تعالى: ﴿لَا يُحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾ [سورة
النساء:148].

وجه الدلالة: أن الله لا يحبُّ الجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ لأحد من الناس إِلَّا مَنْ ظَلَمَ يعني اعتدى عَلَيْهِ فينتصر
من القول مثل ما ظلم وَلَا حرج عَلَيْهِ أن ينتصر.²

وعلاقة ذلك بالإضراب بأنه يجوز للعامل الذي تعرض للظلم أن ينتصر لحقه، والإضراب وسيلة لذلك.

4. قوله تعالى: ﴿وَلَمَنِ اتَّصَرَ بَعْدَ ظُلْمِهِ فَأُولَئِكَ مَا عَلَيْهِمْ مِّن سَبِيلٍ﴾ [سورة الشورى:41].

وجه الدلالة: أُولَئِكَ ما عليهم من حجة، أو ما عليهم من تبعة،³ فقد خاطب العوام بالانتصار بعد المظلمة
وأباح لهم ذلك⁴، أي ليس على الشخص لوم إذا سعى للحصول على حقوقه.

عند النظر إلى مفهوم الإضراب عن العمل وأصله، ومقارنته بمبادئ الشريعة الإسلامية، يتضح أن الشريعة
تدعو إلى تحقيق العدالة وضمان الحقوق للجميع.

5. عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يقول: "من رأى

منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان".⁵

¹ فخر الدين الرازي، أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن، التفسير الكبير، دار إحياء التراث العربي - بيروت، (١٢١٧هـ).

² ابن سليمان، أبو الحسن مقاتل بن بشير الأزدي، تفسير مقاتل بن سليمان، تحقيق: عبد الله محمود شحاته، دار إحياء التراث - بيروت، (1471).

³ أبو منصور، محمد بن محمد بن محمود الماتريدي، تفسير الماتريدي، (2005) م تحقيق: د. مجدي باسلوم، دار الكتب العلمية - بيروت، لبنان، ط1، (1359).

⁴ النيسابوري، محمد بن الحسين بن محمد أبو عبد الرحمن السلمي، تفسير السلمي وهو حقائق التفسير، (2001م)، تحقيق: سيد عمران، دار الكتب العلمية لبنان/ بيروت، ط1، (2292).

⁵ مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج، صحيح مسلم، كتاب الإيمان باب كون النهي عن المنكر من الإيمان، حديث رقم (175).

وجه الدلالة: يدل الحديث على مشروعية تغيير المنكر بوسائل متعددة، ولا شك أن الإضراب يعد من وسائل تغيير المنكر لما فيه من إضاعة الحقوق.

6. ما روي أن رجلاً أتى النبي (ﷺ) فقال: إن لي جاراً يؤذيني، فقال له: "أخرج متاعك فضعه على الطريق"، فأخذ الرجل متاعه فطرحه على الطريق وكل من مر به قال: ما لك؟ قال: جاري يؤذيني، فيقول: اللهم إئنه، اللهم أخزه، فقال الرجل: "إرجع إلى منزلك، والله لا أؤذيك أبداً".¹

وجه الدلالة: ففي الحديث إشارة إلى الحث على الخروج للاحتجاج وإظهار عدم الرضا على ما أصابهم من أذى من قبل غيرهم، بهدف إرجاع الحقوق إلى أصحابها.²

7. قال (صلى الله عليه وسلم): "إن الناس إذا رأوا الظالم فلم يأخذوا على يديه أوشك أن يعمهم الله بعقاب منه".³

وجه الدلالة: أن الناس المطبقين لإزالة الظلم إذا رأوا الظالم وعلموا بظلمه ولم يمنعوه من الظلم بفعل أو قول اقترب أن يشملهم عذاب الله إما في الدنيا أو الآخرة أو فيهما؛ لتضييع فرض الله بغير عذر.⁴

فإن ترك المنكر بدون تغييره يؤدي إلى الهلاك بل لا بد من تغييره بأحد الأساليب الشرعية، ولا شك أن الاحتجاج على رب العمل من خلال الإضراب تغيير للمنكر.

8. حديث "من تشبه بقوم فهو منهم".⁵

الذي استدل به المعارضون للإضراب ليس استدلالاً صريحاً لحرمة، فلا يُلزم، وهو ظني الدلالة يحتمل عدة أمور.

¹ الحاكم، ابو عبد الله الحاكم النيسابوري، المستدرک على الصحيحين، كتاب الأطعمة، حديث رقم (7382)، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، دار الكتب العلمية - بيروت، ط1، ص 231، وصححه على شرط مسلم. الحكم على الحديث: قال المنذري في الترغيب والترهيب، إسناده حسن، (3/321).

² موقع الموسوعة الحديثية، <https://dorar.net/hadith/sharh/74228>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 16-10-2024.

³ أبي داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق، سنن أبي داود، كتاب الملاحم، باب الأمر والنهي، حديث رقم (4338)، (14/122). الحكم على الحديث: قال الألباني في صحيح الترمذي، حديث صحيح، ص2168.

⁴ الألباني، محمد بن ناصر الدين، مصابيح التنوير على صحيح الجامع الصغير، تحقيق: أبو أحمد معتز أحمد عبد الفتاح، (1/302).

⁵ أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق الميمسني، سنن أبي داود، كتاب اللباس، باب في لبس الشهرة، حديث رقم (4031)، (9/31). الحكم على الحديث: قال المنذري في مختصر سنن أبي داود (3/24) حكم المحدث فيه عبد الرزمن بن ثابت بن ثوبان، وهو ضعيف.

9. في الوقت الراهن وضعت القوانين الدولية والوطنية شروطاً تنظم الإضراب عن العمل وتحدد ضوابطه، فمثلاً، ينص قانون العمل الفلسطيني على ضرورة التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، مما يقلل من الأثر السلبي على المجتمع، ويمنح رب العمل فرصة كافية للاستجابة لمطالب العاملين، قدر الإمكان¹.

10. ينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية² على تقييد حق الإضراب للموظفين الحكوميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة، مثل العاملين في القوات المسلحة والشرطة والموظفين العموميين في المستويات العليا، لأن إضراب هذه الفئات قد يؤدي إلى الإضرار بالأمن العام. كذلك، تم تقييد الإضراب في الخدمات العامة الأساسية التي يؤدي توقف العمل فيها إلى تعريض حياة الأفراد للخطر، مثل المستشفيات وإمدادات المياه ومراكز الصحة.

11. عدم الاضرار بالمجتمع، إذا التزمت الضوابط التي تحمي المصالح العامة وخاصة في القطاعات الحيوية كالصحة والمستشفيات، فينبغي أن يتم بالتناوب بين الموظفين وليس بشكل جماعي، لضمان استمرار تقديم الخدمات الأساسية وعدم تعريض حياة الأفراد للخطر.

المطلب الخامس: تكييف الإضراب في ضوء القواعد الفقهية

بعد نقل النصوص الشرعية التي تدل على جواز الإضراب، لا بد لي من تناول مجموعة من القواعد والنظريات الفقهية³ التي تقيّد جواز الإضراب، أذكر أهمها:

¹ قانون العمل الفلسطيني، رقم (7) لسنة 2000.

² هي معاهدة متعددة الأطراف، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966م، وتشتمل على واحدة وثلاثين مادة، تلزم أطرافها العمل من أجل منح الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأقاليم والأفراد الثقة غير ذاتية الحكم وبما في ذلك حقوق العمال والحق في الصحة وحق التعلم والحق في مستوى معيشي لائق، وهي جزء من إعلان منح الاستقلال للبلدان والشعوب المستعمرة، اعتباراً من فبراير 2024م، أصبح العهد يضم 172 طرفاً صادقوا عليه، موقع القاموس العملي للقانون الإنساني: <https://2u.pw/3U33vEQr>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\11\24م.

³ لقد أولى الفقهاء هذه القواعد اهتماماً كبيراً، وعملوا على تحريرها وتقريرها وبيان ما يندرج تحتها من صور ووقائع، مما يعطيها مكانة رفيعة وفوائد جلية، ومن هذه الفوائد: أنها ضبطت الأمور المنتشرة، وجعلت لها مرجع يبين حكمها، تخريج الفروع بطريقه سليمة ملحقه بالقاعدة المنطبقة عليها، توجيه الفقهاء في إصدار الأحكام بناءً على مبادئ ثابتة، بينت حكم المسائل المستجدة وأرجعتها إلى قواعد تبين حكمها، تساعد على إدراك مقاصد الشريعة. انظر: الباحثين، يعقوب بن عبد الوهاب، قاعدة الأمور بمقاصدها دراسة نظرية تأصيلية، (2011)، مكتبة الرشد - الرياض، ص (17-20).

1. قاعدة (الضرر يزال).¹

تفيد القاعدة بوجود إزالة الضرر اذا وقع، لأن الإخبار في كلام الفقهاء للوجوب، أي أنه يحظر إيقاع الضرر، ووجوب إزالته بعد الوقوع.

بعد استقراء هذه القاعدة، يتضح أن الموظفين يلجؤون إلى الإضراب نتيجة للضرر الذي يتعرضون له، سواء كان ذلك بسبب تدني الرواتب أو الاقتراع منها، أو نتيجة لعدم توفر الظروف المناسبة للعمل والأدوات اللازمة، أو لمطالب أخرى.

فهذا يُعدُّ ضرراً يستوجب الإزالة وفقاً للقاعدة المذكورة، وبالتالي، فإن الإضراب يُعدُّ وسيلة مشروعّة للموظف لتحقيق إزالة هذا الضرر، وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الإضراب في هذه الحالة يُعدُّ مشروعاً ومبرراً.

2. قاعدة (يتحمل الضرر الخاص لدفع الضرر العام).²

تنص هذه القاعدة على أنه عند التعارض بين ضررين متفاوتين في الحجم أو التأثير، يجب التخلص من الضرر الأكبر حتى وإن ترتب على ذلك تحمل الضرر الأصغر، ويعود عدم التساوي بين الضررين إلى عدة عوامل، مثل أن يكون أحدهما أكثر خصوصية؛ كأن يتعلق بمصلحة شخصية، والآخر أكثر شمولية؛ كأن يتعلق بمصلحة عامة، أو أن يكون أحدهما أشد خطورة أو تأثيراً مقارنة بالآخر.

أرى أنه يمكن تطبيق هذه القاعدة على بعض المجالات الحيوية في مجتمعنا، فعلى سبيل المثال، إضراب المعلمين عن العمل لفترات طويلة يلحق ضرراً أكبر بالطلاب مقارنةً بالضرر الذي يُعاني منه المعلمون أنفسهم، بينما إذا كان إضراب المعلمين يتم لفترات قصيرة ومتباعدة، فإنه يُعدُّ مقبولاً للمطالبة بحقوقهم.

¹ الزرقا، شرح القواعد الفقهية، ص 279.

² المرجع السابق، ص 197.

وهذا يعني أن الضرر الذي يتعرض له الطلاب ضررًا عامًا، بينما يُعدُّ الضرر الذي يتعرض له المعلمون ضررًا خاصًا.

لذلك، فإن تحمل الضرر الخاص من قبل المعلمين يُعدُّ ضروريًا لدفع الضرر العام الذي يتعرض له الطلاب، فمن ضوابط الإضراب ألا يكون هناك ضرر كبير يقع على الطلاب.

3. قاعدة (الضرر يدفع بقدر الإمكان).¹

ويكون عند توقع الضرر، فيمكن أن يكون هناك ضرر جزئي عند توقع عدم إعطاء العامل حقوقه.

4. قاعدة (الأمور بمقاصدها).²

أصل هذه القاعدة قول الرسول (صلى الله عليه وسلم): "إنما الأعمال بالنيات ولكل امرئ ما نوى"³

إن الحكم الذي يترتب على أمر ما يكون مستندًا إلى المقصود من ذلك الأمر، إذ يُعدُّ قصد المكلف وغاياته من وراء الأعمال والتصرفات -سواء كانت قولية أو فعلية- محددًا لنتائجها والأحكام الشرعية التي تترتب عليها.⁴

أرى أنه إذا كان هدف العامل من الإضراب هو إيذاء أو الإضرار بشخص أو فئة معينة، فإن هذا الإضراب يُعدُّ محرماً شرعاً، أما إذا كانت غاية الإضراب مشروعة، مثل السعي لتحقيق مصلحة معينة له، فإن هذا الإضراب يُعدُّ مباحاً.

5. قاعدة (الأصل في الأمور الإباحة ما لم يأت دليل ينص على العكس).⁵

¹ الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 481.

² المرجع السابق، ص 47.

³ البخاري، أبو عبد الله محمد بن اسماعيل الجعفي، صحيح البخاري، شرح فتح الباري، رقم الحديث (54)، ص 39.

⁴ السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، (1983)، دار الكتب العلمية، ص 11

⁵ الزرقاء، شرح القواعد الفقهية، ص 481.

أي يُعدُّ كل شيء مباح ما لم يرد دليل قاطع يثبت تحريمه، وذلك ما لم يكن يُترتب عليه شيء محظور.

فالتحريم يُعدُّ أمرًا طارئًا على الأصل الذي هو الإباحة، مما يعني أن ما يُعدُّ مباحًا لا يحتاج إلى دليل لإثبات جوازه، بل يتطلب التحريم دليلًا واضحًا.

ويستند هذا المبدأ إلى حقيقة أن الأمور التي لم يُنص على تحريمها من قبل الشارع، والتي يُمكن الانتفاع بها دون أن تترتب عليها مفسدة تفوق أو تساوي المنافع المتحصلة منها، فإن العقل يدعو إلى استعمالها، والانتفاع بها، وهو ما يؤيده الشرع بقوله سبحانه منكرًا تحريم ما لم يرد نص بتحريمه.¹

قال تعالى: ﴿قُلْ مَنْ حَرَّمَ زِينَةَ اللَّهِ الَّتِي أَخْرَجَ لِعِبَادِهِ وَالطَّيِّبَاتِ مِنَ الرِّقِّ﴾ [سورة الأعراف: 32].

وترى الباحثة أن الأصل في حكم الإضراب عن العمل هو الإباحة، إلا أن هذا الحكم قد يتغير وفقًا لما قد ينتج عنه من مصالح أو مفسدات أو دوافع ومبررات.

إن استخدام أداة الإضراب عن العمل قد يُواجه برودة فعل عنيفة من قبل بعض المتمتعين بنفوذ وسيطرة على مستوى الدولة، ولاسيما 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 إيقاع العمال في مسألة ليسوا مستعدين لخوضها، ولا حتى لمعرفة ما يترتب عليها من نتائج، كأن يفصل من العمل أو يتعرض للحبس والمساءلة وغير ذلك.

بناءً على ما سبق، ونظرًا لأن الهدف من الإضراب عن العمل هو تحقيق مصلحة أو دفع ضرر، ينبغي علينا النظر بعناية فيما إذا كان الإضراب بالفعل يحقق مصلحة واضحة، مثل تحصيل المطالب أو جزء كبير منها، دون إلحاق ضرر كبير بمصالح أصحاب العمل أو المجتمع من المقبول في هذا السياق احتمال

¹ ابن عابدين، محمد أمين، حاشية رد المحتار، (1966 م)، مكتبة مصطفى البابي الحلبي - مصر، (105 11).

حدوث ضرر نسبي بسيط، شريطة أن يكون هذا الضرر ضمن حدود تمكن جميع الأطراف من مواصلة العمل والتقدم في التنمية، دون إحداث أضرار جسيمة تعيق سير الأعمال أو تضرر بالمصلحة العامة بشكل كبير.

ومراعاة عدم إفشاء الإضراب عن العمل إلى مفسدة أعظم من المفسدة التي تسعى لإزالتها أو تخفيفها، كأن يترتب على الإضراب عن العمل مزيد من التعسف والظلم على المستضعفين منهم، الذين أردنا أن نرفع الظلم عنهم بهذا الإضراب.¹

6. قاعدة (الوسائل لها أحكام المقاصد).²

وقبل الاستدلال بهذه القاعدة على جواز الإضراب لابد لي من توضيح لغوي واصطلاحي لهذه القاعدة.

تعرف الوسيلة لغةً بأنها: "التوصل إلى الشيء برغبة".³

فالوسائل: "هي الأفعال التي يوصل بها إلى تحقيق المقاصد، والمراد بالمقاصد هنا: المصالح والمفاسد".⁴

والمقاصد: "هي المعاني والغايات والنتائج التي يتعلق بها الخطاب الشرعي والتكليف الإلهي، وهي الأهداف

التي يريد الشارع من المكلفين السعي لتحقيقها والوصول إليها".⁵

فالشريعة توجه المكلفين إلى العمل بما يحقق مقاصدها، وتسعى لأن يكون سلوكهم متوافقاً مع ما تهدف إليه،

من تحقيق المصلحة ودفع الضرر وحفظ الحقوق.⁶

¹ ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تح: محمد عبد السلام إبراهيم، دار الكتب العلمية - بيروت، (11/295). وخضير، إضراب العمال عن العمل، (7-8).

² الشاوي، محمد بن صالح، التحفة الملكية في توضيح أهم القواعد الفقهية، أوقاف الشيخ محمد بن صالح الشاوي، ص161.

³ ابن منظور، لسان العرب، (301/10).

⁴ ابن تيمية، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، (399/3)، وابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، (3/30).

⁵ الريبوني، أحمد، مدخل إلى مقاصد الشريعة، (2013)، دار الكلمة للنشر والتوزيع، ص9.

⁶ المرجع السابق، ص9

وهنا توضح القاعدة أن حكم الوسيلة يعتمد على حكم الغاية التي تؤدي إليها، فكل ما يتوقف الواجب على تحقيقه يكون واجباً؛ لأن الواجب لا يتم إلا به، وما يتوقف المستحب عليه يكون مستحباً.

وبالمثل، تأخذ الوسائل المؤدية إلى الحرام حكم التحريم، تُعدُّ الوسائل المؤدية إلى المكروه مكروهة، أما الوسائل التي تؤدي إلى أمر مباح، فتبقى على حكم الإباحة، طالما أنها لا تقضي إلى محذور.¹

وبناءً على ذلك، كل ما أباحه الله ورسوله (صلى الله عليه وسلم) فإن الوسائل الموصلة إليه تبقى مباحة، وكل ما حرّمه الله ورسوله، فإن الوسائل المؤدية إليه تأخذ حكم التحريم، وذلك منعاً من الوقوع في المحظورات وحمايةً لمقاصد الشريعة.²

أرى أن الوسيلة لها حكم مقصدها، فإذا كان المقصد مأموراً به كانت الوسيلة مأموراً بها، وإذا كان المقصد منهيّاً عنه كانت الوسيلة منهيّاً عنها.

ولأهمية هذه القاعدة وعلاقتها بالإضرار عن العمل، لا بد لي من الحديث عن أقسام الوسائل، فقد ذكر ابن القيم أن الوسائل تنقسم بالنظر إلى ما تقضي إليه من مصلحة أو مفسدة إلى أربعة أقسام:³

القسم الأول: وسيلة تؤدي إلى حدوث المفسدة، مثل شرب المسكر الذي يؤدي إلى مفسدة السكر، وهذا النوع من الوسائل نهت الشريعة عنه.

ويندرج تحت هذا القسم أن الإضرار عن العمل يُعدُّ باطلاً إذا كان المضرب يسعى من خلال إضرابه لتحقيق أمر محرم.

ففي هذه الحالة، لا إشكال في تحريمه، مثلما يحدث عندما يضرب العامل عن العمل بقصد الإضرار بشخص معين.

¹ البوي، محمد سعد بن أحمد بن مسعود، مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية، (1998م)، دار الهجرة للنشر والتوزيع، ط1، ص458. والشاوي، التحفة الملكية في توضيح أهم القواعد الفقهية، ص161.

² الشاوي، التحفة الملكية في توضيح أهم القواعد الفقهية، ص161.

³ ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، (3 \ 109-126).

القسم الثاني: وسيلة موضوعة للمباح، ولكنها استخدمت للتوصل إلى المفسدة.

كما في حال من يعقد النكاح بهدف التحليل. ويندرج تحت هذا القسم أن الإضراب عن العمل، إذا كان الهدف منه تحقيق أمر مباح، ولكنه يُستخدم للتسبب في ضرر لصاحب العمل أو عدم الالتزام بالعقد المبرم، يُعدُّ محرماً، ذلك لأنه ينطوي على إلحاق الضرر بالآخرين ويخالف مقصد التشريع الإسلامي الذي يهدف إلى الحفاظ على استقرار المعاملات بين الناس.

القسم الثالث: وسيلة موضوعة للمباح، لم يقصد بها التوصل إلى المفسدة، لكنها تؤدي إليها غالباً، ومفسدتها أرجح من مصلحتها، كما في حال من يسب آلهة المشركين بين ظهرائهم. إذ أن الفعل في هذه الحالة قد يكون مباحاً في ذاته، لكن نتيجة له تحدث مفسدة أكبر، من حيث التسبب في الفتنة أو الإضرار بالمصلحة العامة.

فيندرج تحت هذا القسم أنه إذا كان المضرب عن العمل يسعى من خلال إضرابه إلى تحقيق منفعة شخصية له، ولكن هذا الإضراب يؤثر سلباً على فئة كبيرة من أفراد المجتمع، كما هو الحال في إضراب الأطباء أو مراكز الصحة لفترات طويلة.

القسم الرابع: وسيلة موضوعة للمباح، وقد تقضي إلى المفسدة، ومصلحتها أرجح من مفسدتها، كالنظر إلى المخطوبة وكلمة الحق عند سلطان جائر، وهذا القسم مباح أو مستحب أو واجب بحسب درجته في المصلحة. ويندرج تحت هذا القسم ما إذا كان المضرب عن العمل يسعى من خلال إضرابه لتحقيق منفعة مباحة، ففي هذه الحالة، يُعدُّ الإضراب جائزاً من حيث الأصل، وقد يتصاعد إلى كونه مستحباً أو حتى واجباً، وذلك تبعاً لما يترتب عليه من مصلحة.

فإذا كان الإضراب يسهم في رفع الظلم أو تحقيق حقوق مشروعة للمضرب، فإنه يندرج ضمن الأعمال التي تشجع عليها القيم الأخلاقية والمبادئ الشرعية، حيث تُعدُّ المصلحة العامة أو الخاصة التي يمكن تحقيقها من خلال هذا الإضراب دافعاً لتعزيز العدالة وتحقيق التوازن في العلاقات العملية.¹

أرى أن الإضراب لا يُعدُّ غاية في حد ذاته، بل يُعدُّ وسيلة لتحقيق ما يحتاجه الإنسان من موارد ومنافع. لذلك، يجب النظر إلى النتائج المترتبة على هذا الإضراب؛ فإذا كان المقصد غير مشروع، كما في حالة الإضراب الذي يهدف إلى إلحاق الضرر بصاحب العمل أو المواطنين، فإن الوسيلة- وهي الإضراب- تصبح غير مشروعة دون أدنى شك.

أما فيما يتعلق بالصورتين الثانية والثالثة من أقسام الوسائل، فإنهما تُعدُّان ممنوعتين من حيث الحكم العام لما يترتب عليهما من مفسد.

في المقابل، وإذا كانت المنافع التي يُسعى لتحقيقها من خلال الإضراب مباحة، ولا تسبب ضرراً لأحد، فإن هذه الوسيلة تُعدُّ مباحة، وذلك وفقاً لما جاء في القسم الرابع.

وترى الباحثة أن الإضراب لم يكن معهوداً في زمن النبوة، فلا يوجد نصٌّ صريحٌ يحدد حكم الإضراب العمالي في الكتاب أو السنة، ومن هنا يمكن عده من المصالح المرسلة.

7. "نظرية التعسف في استعمال الحق".

سبقت الشريعة الإسلامية غيرها من التشريعات في تبني نظرية التعسف في استعمال الحق، إذ تقوم أحكامها على مبادئ العدالة والتيسير على الناس ورفع الحرج عنهم.

وتهدف الشريعة من خلال هذه المبادئ إلى تحقيق المصالح العامة ودرء المفسد، ما يجعلها سباقة في وضع نظريات تمنع إساءة استخدام الحقوق وتحقيق التوازن بين حقوق الأفراد ومصالح المجتمع.

¹ ابن القيم، إعلام الموقعين عن رب العالمين، (109/3-126).

وينبغي أن يُقابل حق العمال في الإضراب بمسؤولية هؤلاء العمال عن أي ممارسة غير مشروعة لهذا الحق، فخروج العامل عن الضوابط المحددة لممارسة الإضراب قد يعدّ خطأً يترتب عليه المسؤولية عن الأضرار الناجمة، كما يمكن اعتبار العامل المضرب متعسفاً في ممارسة حقه في الإضراب إذا تجاوز حدود هذا الحق بما يلحق أضراراً غير مبررة.

ولأهمية هذه النظرية لا بد لي من توضيحها لغتاً واصطلاحاً وعلاقتها بالإضراب عن العمل.

التعسف لغتاً: "الظلم والجور".¹

والتعسف اصطلاحاً له عدة تعريفات، أذكر منها:

التعريف الأول: مخالفة قصد الشارع في تصرف مأذون به شرعاً في الأصل، بحيث يكون الغرض من هذا التصرف إلحاق الضرر بالغير، وينطوي ذلك على تعارض مع مقاصد الشريعة، حيث قد تهدف المخالفة إلى تحقيق مصلحة غير مشروعة.²

التعريف الثاني: هو استغلال الشخص لحقه بصورة تتسبب في الإضرار بالآخرين أو بالمجتمع، متجاوزاً بذلك الحدود الطبيعية والمشروعة لممارسة ذلك الحق، ويظهر التعسف عندما يُوظف الحق بأسلوب يتعارض مع الغايات التي وُضعت لها التشريعات، أو بطريقة تُلحق ضرراً بالمصالح العامة.³

لذلك، ينبغي أن يُقابل حق العمال في الإضراب بمسؤولية هؤلاء العمال عن أي ممارسة غير مشروعة لهذا الحق، فخروج العامل عن الضوابط المحددة لممارسة الإضراب قد يعدّ خطأً يترتب عليه المسؤولية عن الأضرار الناجمة، كما يمكن عدّ العامل متعسفاً في ممارسة حقه في الإضراب إذا تجاوز حدود هذا الحق بما يلحق أضراراً غير مبررة.

¹ ابن منظور، لسان العرب، (9/245).

² الزهاوي، سعيد أمجد، نظرية التعسف في استعمال الحق، ط1، دار الاتحاد - القاهرة، ص 16.

³ السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، ج1، ط2، دار النهضة العربية، 1998م، ص 312.

المطلب السادس: معايير وضوابط نظرية التعسف في استعمال الحق

وبالاستناد إلى القواعد العامة في الفقه الإسلامي، اهتمت التشريعات بتحديد معايير وضوابط نظرية التعسف في استعمال الحق، فيعد العامل متعسفاً في ممارسة حق الإضراب في حالات محددة.

وفيما يلي توضيح ذلك:¹

أولاً: قصد الإضرار بالغير.

لعرس الكشف عن هذه النية ولأنها أمر نفسي خفي، اكتفوا بمظنة هذا القصد اذا دلت على ذلك القرائن وظروف الاحوال، لذا يُعد استعمال الحق بقصد الإضرار بالغير معياراً ذاتياً للتعسف؛ فحين يكون الهدف الأساسي من استخدام الشخص لحقه هو إلحاق الضرر بالآخرين، فإن ذلك يُعدُّ تعسفاً، حتى إذا كان ينطوي أيضاً على تحقيق مصلحة شخصية؛ فالنية الأساسية في هذه الحالة هي الإيذاء، وهو أمر غير مقبول.

ويزداد الأمر وضوحاً إذا كان الهدف الوحيد هو الإيذاء دون تحقيق أي مصلحة شخصية مباشرة، حتى وإن ترتب على هذا الفعل منفعة غير مقصودة.

وبنفس المنطق، إذا كان الهدف الأساسي للعمال المضربين هو الإضرار بصاحب العمل، فإن إضرابهم يُعد إضراباً تعسفياً، لأنه يتجاوز نطاق ممارسة الحق المشروع إلى نية الإيذاء، مما يفقده شرعيته.

أرى أنه يمكن تمييز القصد من الإضراب بالنظر إلى الهدف منه، فإن كانت المطالب ليست ضرورية، فيكون قصده من الإضراب الاضرار برب العمل فيكون تعسفي.

¹ المنهوى، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، ص (701) و(703-706). والدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق، (1988)، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4، ص(243-252) وص (344-348). والتهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، ص (501-509).

ثانيا: رجحان الضرر على المصلحة رجحانا كبيرا.

إذا تجاوزت الأضرار الناتجة عن ممارسة الحق الفوائد المتوقعة منه، فقد يُعدُّ هذا تعسفاً في استعمال الحق. ويعتمد هذا التقييم على سلوك الشخص؛ فليس من المعتاد أن يمارس الفرد حقاً بطريقة تلحق ضرراً بالغاً بالآخرين في مقابل منفعة بسيطة لا تتناسب مع حجم الضرر.

لذا، يُعدُّ الشخص متعسفاً في استعمال حقه إذا كانت المصالح التي يسعى لتحقيقها ضئيلة ولا تتوازى مع الضرر الذي يلحقه بالغير.

ومن الأمثلة على الإضرار الذي قد يتسبب في أضرار كبيرة تتجاوز المصلحة المتوقعة، الإضرار أثناء محاولات حل النزاع بطريقة سلمية وودية، أي دون اللجوء إلى الإجراءات القضائية أو القانونية الصارمة مع صاحب العمل، فهذا يُضعف فرص الوصول إلى تسوية ودية أو اتفاق، مما يلحق ضرراً كبيراً بصاحب العمل ويقلل من فعالية وسائل حل النزاع بشكل عادل.

أرى أنه يجب أن يكون هناك توازن بين المصلحة التي يسعى الشخص لتحقيقها من خلال استعمال حقه والضرر الذي يلحق بالغير، فإذا كان الضرر الناتج عن استعمال الحق أكبر بكثير من المصلحة المحققة، فإن هذا الاستعمال يُعدُّ تعسفاً سواء كان الضرر يلحق رب العمل نفسه، أو مصلحة عامة الناس إذا كان الإضرار في مرفق عام.¹

ثالثا: عدم مشروعية المصالح التي يرمى صاحب الحق إلى تحقيقها.

يُعدُّ استعمال الحق تعسفاً إذا كان في غير الغرض أو المصلحة التي شُرع من أجلها، لأن نية صاحب الحق هنا تتعارض مع الغاية الأساسية التي قصدها الشارع من تشريعه.

¹ السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، ص (701) و(703-706). والدريني، فقهي، نظرية التعسف في استعمال الحق، (1988)، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4، ص(243-252) وص(344-348).
و التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضرار عن العمل، ص(501-509).

وفقاً لهذا المعيار، لا يكفي أن تكون المصلحة التي يسعى إليها صاحب الحق نافعة له، بل يجب أن تكون مشروعة أيضاً؛ فالحقوق وُجدت لتحقيق غايات نبيلة ومصالح عامة أو خاصة، ولم تُشرع بلا هدف أو للتسلية، أو لإلحاق الضرر بالآخرين.

لذلك، ينبغي ممارسة الحق بما يحقق الغايات المشروعة التي شُرع من أجلها، ولا يجوز استخدامه في غير ذلك.

تُعد النية الحقيقية وراء استخدام الحق في الإضراب العامل الرئيسي في تحديد ما إذا كان هذا الاستخدام مشروعاً أو تعسفياً.

فإذا كانت النية تهدف إلى تحقيق غايات غير مشروعة، فإن الإضراب يُعد تعسفياً حتى وإن كان الحق في الإضراب مكفولاً للعامل، ومن مظاهر التعسف في ممارسة حق الإضراب أيضاً الدعوة إليه لتحقيق مطالب غير معقولة لا يُتوقع من صاحب العمل تنفيذها.

رابعاً: مخالفة العرف.

حيث يمكن أن يُنظر إلى سلوك الفرد وإعتباره متعسفاً إذا كان مخالفاً للأعراف والعادات السائدة في المجتمع، خاصة إذا كان هذا السلوك يسبب ضرراً غير مألوف للآخرين¹.

أرى أنه من الأفضل للعامل ورب العمل أن يتم الاتفاق على حقوق وواجبات كل منهم منذ لحظة إبرام العقد الأولى، حتى يتم تقادي أي منازعات قد تحدث بينهم مستقبلاً.

¹ المنهوى، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، ص (701) و(703-706). والدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق، (1988)، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4، ص(243-252) وص(344-348). والتهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، ص (501-509).

وبناءً على ما سبق أخص الضوابط الشرعية والقانونية للحد من التعسف في ممارسة الحق وهي كما يلي:¹

1. التزام مبدأ حسن النية: يُعدُّ مبدأ حسن النية أساساً في ممارسة الحقوق، حيث يُلزم الشخص بمراعاة

حقوق الآخرين والمصلحة العامة عند ممارسة حقوقه، هذا المبدأ يشمل استخدام الحقوق بطريقة عقلانية ومناسبة للمواقف المعنية.

2. قاعدة الضرر: ينص القانون المدني في العديد من الدول على مبدأ "لا ضرر ولا ضرار"، وهي قاعدة

فقهيّة تهدف إلى حماية حقوق الآخرين من التعسف، فيُعدُّ الشخص متعسفًا إذا مارس حقه بطريقة تلحق ضررًا غير مبرر بالآخرين.

3. التوازن بين الحقوق والمصالح: ان الشريعة الإسلامية توازن في حكمها على استعمال الفعل المأذون به،

بين المصلحة التي يسعى إليها صاحب الحق وبين الضرر الناشئ عنه، فإذا كانت كفة الضرر هي الراجحة، يُمنع هذا الفعل لأنه يصبح غير مشروع، ويُعدُّ هذا معياراً موضوعياً مادياً يعتمد على الوقائع الخارجية بغض النظر عن المقاصد أو النيات.

4. المسؤولية المدنية والتعويض عن الأضرار: إذ يُلزم القانون الشخص المتعسف في ممارسته للحق

بتعويض الأضرار التي تسبب بها للآخرين بطريقة غير قانونية، وبهذا يتم تحقيق العدالة وحماية حقوق الأفراد المتضررين، فيصبح التعويض عن الأضرار وسيلة لمنع التعسف مستقبلاً.

5. إعمال الرقابة القضائية: يلعب القضاء دوراً أساسياً في ضبط ممارسة الحقوق بشكل عام، حيث يتيح

النظام القانوني للأفراد التقدم بدعاوى قضائية ضد أي شخص يتعسف في ممارسة حقه، وللقضاء سلطة تقديرية واسعة في تحديد حالات التعسف وتقدير الأضرار الناتجة عنها، مما يسهم في حماية حقوق الأطراف المتضررة.

¹ الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق، ص 199-201. والمنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ص (717 و773).

وترى الباحثة أن الحق في الإضراب عن العمل يعتمد على الضوابط الفقهية والشرعية السابقة التي تتعلق بتنظيم التعسف في استخدام الحق، بالإضافة إلى بعض الضوابط الفقهية التي استخلصتها من القواعد الفقهية السابقة وهي على النحو الآتي:

1. أن تتماشى ممارسة الحقوق مع المبادئ الأخلاقية والقيم المجتمعية التي تُرسخ العدالة والإنصاف بين الأفراد.

2. أن يكون استعمال الحق متناسبًا مع الحاجة، بحيث لا يُفْرِط الشخص في استخدام حقه بما يتجاوز الحد الضروري لتحقيق مصلحته.

3. مراعاة حقوق الأجيال القادمة عند ممارسة الحقوق الحالية، بحيث لا يؤدي استخدام الحق إلى تدهور المصلحة العامة على المدى الطويل.

4. لا يجوز استخدام الحقوق لتحقيق مكاسب استثنائية لا تتفق مع القواعد العامة التي تطبق على الجميع، لضمان المساواة والعدالة.

5. أن يُمارَس الحق في الوقت المناسب، بحيث لا يؤدي توقيته إلى الإضرار بمصالح الآخرين أو تعطيل الأنشطة الحيوية، فمثلا لا يجوز للأطباء الإضراب في حالة الحرب.

6. مراعاة الأعراف والتقاليد التي تحمي تماسك النسيج الاجتماعي وتمنع الإضرار بالعلاقات بين الأفراد.

7. يجب الالتزام بعدم نشر الأكاذيب أو الإشاعات التي تلحق الضرر بالغير أو تثير الفتن.

الرأي الراجح والاستدلال منه:

بعد استعراض أدلة المجيزين والمانعين للإضراب والرد عليهم، ترى الباحثة أن الرأي الراجح جواز الإضراب عن العمل، بشرط الالتزام بالضوابط التي ذكرها أصحاب هذا القول، وذلك؛ نظراً لقوة أدلتهم وملاءمتها للواقع المعاصر الذي تعيشه الأمة.

فمع تفشي الظلم والاستغلال من بعض أصحاب العمل، يصبح من الضروري السعي للتصدي لهذه الممارسات الجائرة بكل السبل المشروعة للحد منها.

ترى الباحثة أن موقف العلماء يتباين حول مشروعية الإضراب عن العمل، حيث يرى بعضهم جوازه بشرط أن يكون وسيلة سلمية ومنظمة لتحقيق مطالب مشروعة، وأن يُلجأ إليه كخيار أخير بعد استنفاد كافة الحلول الأخرى.

في المقابل، يعارضه بعض العلماء بدافع الحفاظ على الالتزامات الشرعية وتجنب الأضرار المحتملة، ويرى فريق منهم أن التحريم يعود لعدم وجود أصل شرعي لهذا السلوك في الكتاب والسنة.

وترى الباحثة أن عدد الموظفين العموميين في فلسطين عام 2021م يشكل ما قيمته (43.4) من نسبة المجتمع¹، وهذه نسبة ليست يسيره؛ ما يدل على أنّ بخص العاملين حقهم سواء بقلة الراتب أو منعه يتضرر منه مجتمع بأكمله، وهذا يتجاوز الحديث عن الحاجات والتحسينات، بل قد يرتقي الى مرتبة الضروريات.

قامت الباحثة في جانب دراستها العملية بتحديد جهات نظر معلمي المدارس والأطباء حول الإضراب، وذلك بإتباع المنهج الوصفي الكمي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، من خلال عرض استبيان يتكون من 33 فقرة على عينة من المعلمين تكونت من 209 معلماً ومعلمة من أعمار ومؤهلات علمية وسنوات خبرة وحالات اجتماعية وأماكن سكن مختلفة وقد أظهرت نتائج الجانب العملي من الدراسة أن درجة اتجاهات المعلمين الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين كانت جميعها بين القليلة والكبيرة جداً. وهما الفقرات (تعتبر الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية) و(يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على الطلاب).

¹ مركز الإحصاء الفلسطيني، <https://2u.pw/zhMgVu>، تم الدخول الى الموقع بتاريخ 2025\2\22م.

أما أعلى الفترات فكانت يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على الطلاب، وتأثرت جودة التعليم بسبب الإضراب في المدارس والجامعات العامة، وتحسين بيئة العمل للمعلمين يقلل من حاجتهم للإضراب، ويحتاج الإضراب في المرافق العامة إلى تنظيم وإطار قانوني أكثر وضوحًا، ويتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات العامة، ويشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما تضرب المرافق العامة عن العمل، والإضراب في المرافق العامة يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات.

أما أدناها فكانت تعتبر الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية، ويتقهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويعتبره حقًا مشروعًا للعاملين في المرافق العامة، وتعد مدة الإضراب قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على المرافق العمومية، وتتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء الإضراب في المرافق العامة، واعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في المرافق العامة.

كذلك أظهرت النتائج أن اتجاهات المعلمين من عينة الدراسة على دراية تامة حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين بغض النظر عن اختلاف مستوياتهم في الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

المبحث الرابع: استطلاع رأي العاملين في المرافق العمومية حول الإضراب

عند اتخاذ قرار الإضراب، يتعين على الموظف أن يكون مدركًا تمامًا للوضع القانوني المرتبط بهذا التصرف، وأن يلتزم بالأحكام التي تنظم هذا السلوك وفقًا للتشريعات المعمول بها، من الضروري أن يُقِيم ما إذا كان الإضراب الذي يعتزم القيام به مشمولًا بقيود قانونية أو شروط خاصة يجب الالتزام بها لضمان قانونية الفعل واستمرار العلاقة الوظيفية السليمة.

يترتب على إضراب الموظف مجموعة من الآثار، التي يمكن أن تكون سلبية أو إيجابية، تتعكس على الموظف نفسه وعلى الجهة الإدارية.

ومع ذلك، فإن التأثيرات السلبية تتطلب تحليلًا دقيقًا للوضع، حيث يمكن التمييز بين حالتين مختلفتين بناءً على طبيعة الإضراب وظروفه.

الحالة الأولى: إذا كان إضراب الموظف مشروعًا، فإنه يُعدُّ أداة قانونية يُمكن استخدامها للمطالبة بالحقوق، شريطة أن يتم وفق الضوابط والإجراءات القانونية المنصوص عليها، في هذه الحالة، يتمتع الموظف بالحماية القانونية اللازمة، ولا يمكن مساءلته أو معاقبته طالما التزم بالنظم والإجراءات المقررة.

الحالة الثانية: إذا كان الإضراب غير مشروع، فهذا يعني أن الموظف تجاوز الإطار القانوني باستخدام وسيلة مخالفة للقانون، في هذه الحالة، يُعدُّ الإضراب تصرفًا غير قانوني، ويتحمل الموظف المسؤولية القانونية الناتجة عن ذلك، والتي قد تكون مدنية أو إدارية أو جنائية، كما أن اللجوء إلى الإضراب لتحقيق مطالب أو مكاسب في ظل هذه الظروف يُعدُّ انتهاكًا للقانون، ويؤدي إلى فقدان الموظف لأي حماية قانونية قد يتمتع بها في الوضع الطبيعي.

أما بالنسبة لآثار الإضراب على الإدارة، فيمكن أيضًا تقسيمها وفق الحالتين المذكورتين أعلاه:

الحالة الأولى: عندما يكون الإضراب مشروعاً، يتوجب على الإدارة التعامل معه بمسؤولية واحترام القوانين الناظمة له، فيجب عليها النظر في مطالب الموظفين والاستجابة لها ضمن الحدود القانونية المقررة، بما يضمن تحقيق التوازن بين حقوق العاملين واستمرارية العمل، مع ضمان حصول الموظفين على حقوقهم المشروعة.

الحالة الثانية: في حالة الإضراب غير المشروع، ينبغي على الإدارة الالتزام بعدم الرضوخ للمطالب الناتجة عن هذا الإضراب؛ لأنه يفتر إلى الأساس القانوني، فالاستجابة لمطالب ناتجة عن إضراب غير مشروع قد تُحدث آثاراً سلبية تتجاوز نطاق العمل، مما قد يؤثر على المجتمع واستقرار النظام العام.

المطلب الأول: منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحديد وجهات نظر معلمي المدارس والأطباء حول إضراب المعلمين والأطباء الحكوميين، قامت الباحثة باتباع المنهج الوصفي الكمي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وربطها بالظواهر الأخرى، حيث اعتمدت الباحثة على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحليلها، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس والأطباء في فلسطين، حيث قامت الباحثة باختيار عينة متوفرة من معلمي ومعلمات مدارس فلسطين، وكذلك الأطباء حيث تم توزيع الأداة إلكترونياً على عينة الدراسة وقد استجاب لها (209) معلمين ومعلمات، و(76) طبيباً وطبيبة، فتم اعتمادها كعينة للدراسة، وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة من المعلمين حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	43	20.6
	أنثى	166	79.4
	المجموع	209	100.0%
العمر	أقل من 30	67	32.1
	من 30 - 40 سنة	67	32.1
	أكثر من 40	75	35.9
	المجموع	209	100.0%
المؤهل العلمي	دبلوم	15	7.2
	بكالوريوس	143	68.4
	دراسات عليا	51	24.4
	المجموع	209	100.0%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	86	41.1
	من 6-10 سنوات	30	14.4
	من 11-15 سنة	28	13.4
	أكثر من 15 سنة	65	31.1
	المجموع	209	100.0%
الحالة الاجتماعية	أعزب/ أعزباء	46	22.0
	متزوج/ة	152	72.7
	مطلق/ة	8	3.8
	أرملة/ة	3	1.4
	المجموع	209	100.0%
مكان السكن	مدينة	123	58.9
	قرية	86	41.1
	المجموع	209	100.0%

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة من المعلمين حسب متغيراتها الديمغرافية¹ حيث يبين الجدول تكرار

كل متغير ونسبته المئوية.

¹ ديمغرافيا، المعروفة بعلم السكان: هي عبارة عن دراسة لمجموعة من خصائص السكان، وهي الخصائص الكمية ومنها: الكثافة السكانية، والتوزيع، والنمو، والحجم، وهيكلية السكان، بالإضافة إلى الخصائص النوعية ومنها: العوامل الاجتماعية، مثل: التنمية، والتعليم، والتغذية والثروة. انظر: موقع موضوع على شبكة الإنترنت: <https://2u.pw/J7ngh>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\17.

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة من الأطباء حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	27	35.5
	أنثى	49	64.5
	المجموع	76	100.0%
العمر	أقل من 30	19	25.0
	من 30 - 40 سنة	31	40.8
	أكثر من 40	26	34.2
	المجموع	76	100.0%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	52	68.4
	أعلى	24	31.6
	المجموع	76	100.0%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	86	41.1
	5 سنوات فأقل	24	31.6
	6 - 10 سنوات	27	35.5
	11 - 15 سنة	3	3.9
	أكثر من 15 سنة	22	28.9
الحالة الاجتماعية	أعزب/ عذباء	20	26.3
	متزوج/ة	51	67.1
	مطلق/ة	3	3.9
	أرملة/ة	2	2.6
	المجموع	76	100.0%
مكان السكن	مدينة	59	77.6
	قرية	17	22.4
	المجموع	76	100.0%

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة من الأطباء حسب متغيراتها الديمغرافية حيث يبين الجدول تكرار

كل متغير ونسبته المئوية.

المطلب الثاني: أداة الدراسة وصدقها وثباتها وإجراءاتها

أولاً: أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها وذلك بعد مراجعة أدبيات الدراسة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، وتكونت الأداة في صورتها النهائية من (33) فقرة للمعلمين و(32) فقرة للأطباء.

ثانياً: صدق الأداة:

وتم التحقق من صدق الأداة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة في مجال العلوم التربوية والتخصصات الأخرى، وطلب منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة، وذلك بالحدف والتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة.

وقد تم تحكيم الاستبيان من قبل:

1. الدكتور معروز علاونة، قياس وتقويم، جامعة القدس المفتوحة.
2. الدكتور محمد طالب دبوس، قياس وتقويم، جامعة الاستقلال.
3. الدكتور يوسف كليبي، الفقه والتشريع، كلية العلوم والدراسات الإسلامية.
4. الدكتور إياد جبور، الفقه والتشريع، كلية العلوم والدراسات الإسلامية.
5. دكتور جمال قشوع، اللغة العربية، جامعة فلسطين التقنية خضوري.

ثالثاً: ثبات الأداة:

لقد تم استخراج حساب معامل ثبات الأداة، باستخدام معامل الاتساق الداخلي معادلة كرونباخ ألفا¹ (Cronbach's Alpha) حيث بلغ الثبات الكلي للأداة للمعلمين (89.5) و(84.9) للأطباء وهي معاملات ثبات عالٍ، وتفي بأغراض البحث العلمي.

¹ تستخدم هذه المعادلة لاستخراج معامل ثبات الاختبار، والذي هو عبارة عن مدى إعطاء الاختبار نفس النتائج تقريبا فيما لو تم تكرار تطبيقه مرة أخرى على نفس الأفراد القياس نفس المفهوم أو السمة، انظر: بركات، القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ص 263.

رابعاً: إجراءات الدراسة:

لقد تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. تطوير أداة الدراسة بصورتها النهائية
2. تحديد أفراد عينة الدراسة
3. قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على عينة الدراسة.
4. إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية¹ (برنامج SPSS).

المطلب الثالث: المعالجة الإحصائية

وبعد جمع البيانات، وترميزها، ومعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS، فقد استخدمت الباحثة التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، و(اختبار ت للعينات المستقلة Independent Sample t - test)، واختبار التباين الثنائي (Multivariate ANOVA²) ومعادلة كرونباخ ألفا.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى إضراب المعلمين الحكوميين من وجهة نظر المعلمين الفلسطينيين، واضراب الأطباء من وجهة نظر الأطباء الفلسطينيين، ومن أجل تحقيق ذلك استخدمت الباحثة استبانة مؤلفة من (33) فقرة للمعلمين و(32) فقرة للأطباء تم توزيعها على عينة مؤلفة من (209) من المعلمين الحكوميين في المدارس الحكومية في فلسطين و(76) من الأطباء.

¹ يمثل برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أهم وأبرز البرامج التي تهتم بتحليل المعلومات الإحصائية في مجال علم الاجتماع، ولذلك هو معروف وبالغ الاستخدام لدى فئة كبيرة من الباحثين في مجالات التربية والتسويق وإدارة الأعمال والحكومة، النظر: موقع المنارة على شبكة الإنترنت، <https://2u.pw/axq5aMtx>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\7.

² يهدف اختبار تحليل التباين (ANOVA) إلى فحص الفروق بين متوسطات عينات متعددة من خلال مقارنة مقدار التباين داخل كل عينة مع مقدار التباين بين العينات المختلفة. ويُستخدم هذا الاختبار لتحديد ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ناتجة عن الصدفة أم أنها دالة إحصائياً، مما يساهم في اختبار الفروض المتعلقة بالفروق بين المجموعات في دراسات مجتمع البحث، أنظر: موقع المدونة العربية على شبكة الإنترنت، <https://2u.pw/TBeuff>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\7.

هذا وقد تم تصميم الاستبانة على أساس (مقياس ليكرت خماسي الأبعاد)¹ وقد بينت الفقرات وأعطيت الأوزان كما يبين الجدول الآتي:

جدول (3)

مفتاح تصحيح استجابات عينة الدراسة حسب مقياس ليكرت الخماسي

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة الدرجة
1	2	3	4	5	

تفسير النتائج (معياري التقييم):

يتم تحويل المتوسطات الحسابية إلى نسب مئوية وتفسر النتائج على هذا الأساس وفق المعيار التالي للموافقة:

(أكثر من 80%) كبيرة جداً

(من 70 وأقل من 80%) كبيرة.

(من 60 وأقل من 70%) متوسطة.

(من 50 وأقل من 60%) قليلة

أقل من 50% درجة قليلة جداً

وفيما يلي عرضاً للنتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

نتائج السؤال الأول: ما هي اتجاهات المعلمين والأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس والمستشفيات الحكومية في فلسطين؟

¹ مقياس ليكرت الخماسي: يستخدم عادة لبيان مستوى أو درجة توافر هذه الصفة على مدى أو سلم محدد، حيث يمثل أحد طرفيها انعدام الصفة، ويمثل الطرف الآخر تمام أو كمال وجودها. عبد السلام، محمد، القياس النفسي التربوي، مكتبة النهضة المصرية، (2000م)، ط6. وبركات، زياد، القياس والتقييم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، 2018م، ص 161.

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل فقرة من فقرات الأداة، والجدول (4) ملحق (هـ) يبين ذلك:

اتضح من خلال البيانات في الجدول (4) ما يلي:

إن درجة فقرات اتجاهات المعلمين الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين كانت جميعها بين القليلة والكبيرة جداً.

فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (51.2) إلى (76.4) وهما الفقرات (تُعَدُّ الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية) و(يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على الطلاب). وتشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات المعلمين الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين كانت كبيرة، وذلك بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (74.0)

أما أعلى الفقرات فكانت يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على الطلاب، وتأثرت جودة التعليم بسبب الإضراب في المدارس والجامعات العامة، وتحسين بيئة العمل للمعلمين يقلل من حاجتهم للإضراب، ويحتاج الإضراب في المرافق العامة إلى تنظيم وإطار قانوني أكثر وضوحاً، ويتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات العامة، ويشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما تضرب المرافق العامة عن العمل، والإضراب في المرافق العامة يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات.

أما أدناها فكانت تُعَدُّ الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية، ويتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويُعَدُّه حقاً مشروعاً للعاملين في المرافق العامة، وتعد مدة الإضراب قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على المرافق العمومية، ويتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء

الإضراب في المرافق العامة، واعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في المرافق العامة.

وقد يعود السبب إلى: لوجود دراية كافية لدى المعلمين كونهم قد مارسوا ظاهرة الإضراب عن العمل في السنوات الماضية، وبذلك كانت استجاباتهم متقاربة، مرتفعة في بعض الأسئلة ومنخفضة في البعض الآخر، انظر جدول (5) ملحق (ه).

اتضح من خلال البيانات في الجدول (5) ما يلي:

إن درجة فقرات اتجاهات الأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المستشفيات الحكومية في فلسطين كانت جميعها بين القليلة والكبيرة جداً.

فقد تراوحت النسب المئوية عليها ما بين (53.8) إلى (83.4) وهما الفقرات (تُعدُّ الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية) و(تحسين بيئة العمل للأطباء يقلل من حاجتهم للإضراب).

وتشير هذه النتيجة إلى أن اتجاهات الأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المستشفيات الحكومية في فلسطين كانت كبيرة، وذلك بدلالة النسبة المئوية التي بلغت (71.2)

أما أعلى الفقرات فكانت يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما يضرب الأطباء عن العمل، والإضراب في القطاع الصحي يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات، يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما يضرب الأطباء عن العمل، ويتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات الصحية العامة، ويعاني العاملون في القطاع الصحي من ضغوط كبيرة خلال فترات الإضراب، ويزيد الإضراب من العبء على الأطباء غير المضربين الذين يستمرون في العمل، وهناك حاجة لتوعية الأطباء بحقوقهم وواجباتهم خلال الإضراب، ويجب اتخاذ

تدابير لتقليل تأثير الإضراب على المواطنين، والإضراب الطبي لا يجب أن يُستخدم كوسيلة ضغط إلا في الحالات القصوى.

أما أديانها فكانت تعد مدة الإضراب قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على القطاعات الصحية، وتُعد الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية، ويتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويُعدّه حقًا مشروعًا للعاملين في القطاعات الصحية.

وقد يعود السبب إلى: لوجود دراية كافية لدى الأطباء كونهم قد مارسوا ظاهرة الإضراب عن العمل في السنوات الماضية، وبذلك كانت استجاباتهم متقاربة، مرتفعة في بعض الأسئلة ومنخفضة في البعض الآخر.

نتائج السؤال الثاني: هل تختلف استجابات المعلمين والأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار التباين المتعدد (Multivariate ANOVA¹)، كالآتي:

¹ هو أسلوب إحصائي يستخدم لتحليل الاختلافات بين مجموعتين أو أكثر عندما يكون هناك متغيرات تابعة متعددة. الهدف الأساسي من تحليل التباين المتعدد المتغيرات هو تحديد ما إذا كانت متوسطات المتغيرات التابعة تختلف بشكل كبير عبر المجموعات مع مراعاة العلاقات المتبادلة بين المتغيرات. موقع: بوبيت، زك، الدليل الكامل: كيفية التحقق من افتراضات مانوفا، ستاتولوجي، (2021، 3 أغسطس)، <https://www.statology.org/manova-assumptions/>، تم الدخول إلى الموقع بتاريخ: 2042\12\7م.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمين حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	43	3.62	0.61
	أنثى	166	3.72	0.51
	الكلي	209	3.70	0.54
العمر	أقل من 30	67	3.67	0.51
	من 30 - 40 سنة	67	3.75	0.48
	أكثر من 40	75	3.67	0.60
	الكلي	209	3.70	0.54
المؤهل العلمي	دبلوم	15	3.94	0.45
	بكالوريوس	143	3.61	0.57
	دراسات عليا	51	3.85	0.41
	الكلي	209	3.70	0.54
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	86	3.71	0.47
	من 6-10 سنوات	30	3.78	0.46
	من 11-15 سنة	28	3.63	0.59
	أكثر من 15 سنة	65	3.67	0.62
	الكلي	209	3.70	0.54
الحالة الاجتماعية	أعزب/ أعزباء	46	3.74	0.52
	متزوج/ة	152	3.71	0.52
	مطلق/ة	8	3.49	0.50
	أرمل/ة	3	2.90	1.19
مكان السكن	الكلي	209	3.70	0.54
	مدينة	123	3.71	0.52
	قرية	86	3.67	0.56
	الكلي	209	3.70	0.54

يتضح من الجدول (6) وجود فروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين حول الإضراب عن

العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات

الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد Univariate كما يبين الجدول (7) التالي:

جدول (7)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد Univariate لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من المعلمين حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الجنس	0.061	1	0.061	0.220	0.640
العمر	0.569	2	0.285	1.026	0.361
المؤهل	1.157	2	0.579	2.086	0.128
الخبرة	0.136	3	0.045	0.164	0.921
الحالة	0.889	3	.296	1.069	0.365
السكن	0.003	1	.003	.010	0.921

* (دال إحصائيا عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$)

يلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (7) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ باستجابات أفراد عينة الدراسة نحو فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، فقد بلغت قيم مستوى الدلالة على التوالي (0.640، و0.361، و0.128، و0.921، و0.365، و0.921) وهذه القيم أكبر من (0.05) .

أن الاجابات تدل على أن المعلمين من عينة الدراسة على دراية تامة حول الإضراب عن العمل في المدارس في فلسطين بغض النظر عن اختلاف مستوياتهم في الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، وذلك كونهم قد خاضوا فترات إضراب كبيرة ويعيشون الظروف نفسها ويعانون المعاناة معاً، مما أثرت فيهم وأسرههم وزادت من تدمرهم ومشاكلهم دون الإسراع في حل مشكلاتهم من قبل أصحاب القرار السياسي في فلسطين.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات الأطباء حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

المتغير	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	27	3.65	0.53
	أنثى	49	3.51	0.39
	الكلي	76	3.56	0.45
العمر	أقل من 30	19	3.53	0.41
	من 30 - 40 سنة	31	3.45	0.44
	أكثر من 40	26	3.71	0.45
	الكلي	76	3.56	0.45
المؤهل العلمي	بكالوريوس	52	3.49	0.46
	دراسات عليا	24	3.71	0.39
	الكلي	76	3.56	0.45
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	24	3.55	0.44
	من 6-10 سنوات	27	3.54	0.36
	من 11-15 سنة	3	3.38	0.25
	أكثر من 15 سنة	22	3.62	0.57
	الكلي	76	3.56	0.45
الحالة الاجتماعية	أعزب/ أعزباء	20	3.51	0.43
	متزوج/ة	51	3.60	0.46
	مطلق/ة	3	3.59	0.05
	أرمل/ة	2	3.04	0.19
	الكلي	76	3.56	0.45
مكان السكن	مدينة	59	3.61	0.41
	قرية	17	3.40	0.54
	الكلي	76	3.56	0.45

يتضح من الجدول (8) وجود فروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من الأطباء حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن.

ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام تحليل التباين المتعدد Univariate كما يبين الجدول (9):

جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين المتعدد Univariate لدلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة من الأطباء حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
الجنس	0.175	1	0.175	1.148	0.290
العمر	0.072	2	0.036	0.235	0.792
المؤهل	0.060	1	0.060	0.392	0.535
الخبرة	0.165	3	0.055	0.362	0.781
الحالة	0.144	3	0.048	0.315	0.815
السكن	0.074	1	0.074	0.487	0.489

* (دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$)

يلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول (9) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ باستجابات أفراد عينة الدراسة من الأطباء نحو الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين باختلاف متغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، فقد بلغت قيم مستوى الدلالة على التوالي (0.290) ، و (0.792) ، و (0.535) ، و (0.781) ، و (0.815) ، و (0.489) وهذه القيم أكبر من (0.05) .

وقد يرجع السبب في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية إلى أن الأطباء مقتنعون تماماً بأهمية الإضراب من أجل انتزاع حقوقهم التي يستحقونها كغيرهم من القطاعات الأخرى في فلسطين أو باقي دول العالم التي تحترم شعوبها وتسعى دائماً إلى إشباع حاجاتهم الأساسية.

وهذا يعني أن الأطباء من عينة الدراسة على دراية تامة حول الإضراب عن العمل في المرافق الصحية الحكومية في فلسطين رغم حساسية عملهم بغض النظر عن اختلاف مستوياتهم في الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن كونهم قد خاضوا فترات إضراب كبيرة.

وقد يعود السبب أيضاً إلى قناعة عينة الدراسة من الأطباء والمعلمين بأهمية رفع أدائهم الوظيفي ونموهم الشخصي بتحقيق إنجازات الحصول على التقدير من قبل الآخرين، ويكون ذلك بتحسين أنظمة الحوافز والترقيات والرواتب وغيرها.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، تتجلى أهمية الموضوع، والذي يرتبط بجوانب متعددة تمس حياة الأفراد والمجتمعات على حد سواء .

لقد سعيث من خلال هذا العمل إلى تقديم رؤية شاملة وتحليلية، تجمع بين الطرح العلمي والدراسة الموضوعية، آملة أن يكون قد أضاف قيمة معرفية وأثرى النقاش في هذا المجال.

إن التحديات التي تواجه أي قضية ليست نهاية الطريق، بل هي فرص للنمو والتطوير، شريطة أن تُعالج بحكمة وتوازن. ويبقى الالتزام بالمبادئ، مع المرونة في التطبيق، أساساً للتعامل مع القضايا المتغيرة، بما يحقق العدالة ويحفظ الحقوق ويعزز المصالح العامة.

ختاماً، آمل أن يكون هذا البحث قد ألقى الضوء على الجوانب المهمة للموضوع، وفتح آفاقاً جديدة للتفكير والمناقشة، وأن يكون قد ساهم في تعزيز الفهم العلمي في إيجاد حلول مبتكرة للتحديات المطروحة.

أسأل الله أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم.

ثم لا بد لي من الإشارة لأبرز النتائج والتوصيات التي توصلت إليها في هذه الرسالة:

أولاً: أهم النتائج:

1. يُعدُّ الإضراب وسيلة قانونية يلجأ إليها العمال لتحقيق مطالبهم المهنية والاقتصادية، شريطة أن يتم في إطار القوانين والأنظمة المعمول بها.

2. لم يتطرق فقهاء الشريعة الإسلامية قديماً إلى بيان وتوضيح حكم الإضراب، واختلف علماء الشريعة المعاصرين في حكم إضراب العمال عن العمل، فالبعض يجيزه والبعض الآخر يجرمه، أما العلماء الذين يجيزونه فقد وضعوا شروطاً وضوابطاً لممارسة الإضراب عن العمل، أهمها: أن يهدف لتحقيق حقوق

مشروعة ويتم بوسائل سلمية، وأن يتم الإضراب بعد استنفاد جميع الوسائل المتاحة كالتفاوض، وأن لا يلحق أضرارًا بالمجتمع أو الأفراد.

3. استخلصت الباحثة من القواعد الفقهية ضوابط لجواز الإضراب أهمها: أن لا يؤدي استخدام الحق إلى

تدهور المصلحة العامة على المدى الطويل، وأن يكون الإضراب متناسبًا مع حجم المطالب المشروعة،

بحيث لا يؤدي إلى تعطيل غير مبرر للعمل مقارنة بالأهداف المرجوة، وعدم ممارسة الضغوط أو

التهديد ضد العمال الذين يختارون عدم المشاركة في الإضراب، مع احترام حرية قرارهم.

4. يتفق علماء الشريعة الإسلامية المجيزون للإضراب على أن الإضراب ليس مقصودًا لذاته بل وسيلة

لتحقيق المصالح، بشرط ألا يؤدي إلى ضرر أكبر من المصلحة المرجوة.

5. إذا كان الإضراب يؤدي إلى تعطيل مصالح ضرورية أو حيوية للأمة، كالصحة والتعليم والأمن، فإنه

يكون غير جائز شرعًا، لكونه مخالفًا لمقصد الشريعة في الحفاظ على المصالح العامة ودفع الضرر.

6. المعاهدات والاتفاقيات الدولية، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، تعترف بحق العمال في الإضراب،

مع مراعاة القيود التي قد تفرضها الحكومات لتحقيق الأمن القومي والنظام العام.

7. للإضراب تأثير على العمال وأصحاب العمل، فمن إيجابيات الإضراب:

- يُعزز من قدرة العمال على التفاوض ويوفر لهم وسيلة للمطالبة بحقوقهم.

- ومن سلبياته: قد يؤدي إلى تعطيل الإنتاج أو الإضرار بالعلاقات بين العمال وأصحاب العمل.

8. الإضراب غير المشروع يعرض العمال للمساءلة القانونية، سواء كانت مدنية أو إدارية أو جزائية، مما

يؤكد أهمية الالتزام بالقوانين المنظمة له.

9. إن تشريعات الإضراب تهدف إلى تحقيق توازن بين حق العمال في التعبير عن مطالبهم وبين الحفاظ

على المصلحة العامة وعدم تعطيل الخدمات الأساسية.

10. نقيده استبانة رأي العاملين في المرافق العمومية حول الإضراب أن المعلمين والأطباء قد خاضوا تجربة الإضراب عن العمل أكثر من غيرهم، وبالتالي هم على دراية تامة بالإضراب عن العمل، وبالتالي كانت استجاباتهم مرتفعة.

11. أن المعلمين والأطباء من عينة الدراسة على اختلاف مستوياتهم في الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، ومكان السكن، أهدافهم من الإضراب عن العمل كانت متشابهة، وبالتالي لا يوجد اختلافات في استجاباتهم على أسئلة الدراسة، لأنهم على دراية تامة حول الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية والمرافق الصحية في فلسطين.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة للدراسة، خرجت الباحثة بعدة توصيات، من أهمها:

1. تعزيز الحوار والتفاوض بين العمال وأصحاب العمل كوسيلة أولى لحل النزاعات وتجنب الإضراب، مع تفعيل آليات الوساطة والتحكيم الشرعي والقانوني.
2. تطوير تشريعات واضحة تنظم الإضراب بما يتماشى مع مبادئ الشريعة الإسلامية، بحيث تحدد شروطه وضوابطه بما يحقق المصلحة العامة ويحفظ الحقوق.
3. التأكيد على أهمية صياغة عقود عمل عادلة تحفظ حقوق العمال وتلزمهم بواجباتهم، مما يقلل الحاجة إلى الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب.
4. يجب نشر الوعي بين العاملين وأرباب العمل حول الأحكام الشرعية المتعلقة بالإضراب، لضمان عدم استخدامه بطريقة تخالف الشريعة أو تتسبب في الإضرار بالمصالح العامة.
5. يجب على المعلمين أو من ينوب عنهم مراعاة مصلحة الطلاب أثناء الإضراب، بأن لا يسبب الإضراب تأثيراً في جودة التعليم، وأتخاذ تدابير محكمة لذلك

6. توفير بيئة عمل عادلة ومريحة تُقلل من الشعور بالظلم، مما يسهم في تقليل الإضرابات وتحقيق الاستقرار

المهني.

7. تعميق القيم الإسلامية المتعلقة بالعمل كعبادة ووسيلة لإعمار الأرض، مما يخلق بيئة عمل تتسم بالتعاون

والمسؤولية الجماعية.

8. عمل دراسات واسعة ومستفيضة حول هذا الموضوع لأهميته.

قائمة المصادر والمراجع

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، 4تموز/يوليه 1950.

إدريس، خالد مصطفى علي فهمي، النظام القانوني للحق في الإضراب، (2022)، مصر.

أسعد، أحمد عز الدين، العصيان المدني، (2021)، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، ط1، بيروت.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة (26).

الألباني، محمد بن ناصر الدين، مصابيح التنوير على صحيح الجامع الصغير.

الألباني، محمد ناصر الدين، إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، رقم الحديث 1419، المكتب

الإسلامي - بيروت.

الباحسين، يعقوب بن عبد الوهاب، قاعدة الأمور بمقاصدها دراسة نظرية تأصيلية، (2011)، مكتبة الرشد

- الرياض.

البخاري، أبو عبد الله محمد بن اسماعيل الجعفي، صحيح البخاري، شرح فتح الباري، دار ابن كثير، دار

اليمامة - دمشق.

البرعي، أحمد حسن، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي - القاهرة.

بركات، زياد، القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، جامعة القدس المفتوحة، رام الله،

2018م.

بوشان، عدنان، مدى مشروعية اقتطاع الإدارة من أجور الموظفين المصريين، (2016).

الترمذي، محمد بن عيسى بن سَؤرة بن الضحاك، سنن الترمذي، شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي - مصر.

التهامي، سامح عبد الواحد، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، (2019)، جامعة المنصورة - كلية الحقوق.

ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس، السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية، ط1.

الجبالي، على محمد، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، (٢٠١٤)، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن..

جونسون، مايكل، تاريخ الحركة العمالية الأمريكية، (2005)، دار العلوم.

جيري، نجيب، القاضي الإداري وضوابط ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، (2012).

الحاكم، محمد بن عبد الله أبو عبد الله، المستدرك على الصحيحين، دار الكتب العلمية - بيروت، ط1.

خضير، منير عبد الله، إضراب العمال عن العمل، (2013)، جامعة آل البيت، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية.

أبو داود، سليمان بن الأشعث بن إسحاق السجستاني، سنن أبي داود، صيدا - بيروت.

الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق، (1988)، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط4.

الدسوقي، إبراهيم أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق - جامعة الكويت.

دياب، فوزي ابراهيم محمد، (2020)، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، جامعة مصراته - كلية القانون.

الريسوني، أحمد الريسوني، مدخل إلى مقاصد الشريعة، (2013)، دار الكلمة للنشر والتوزيع.

الزهاوي، سعيد أمجد، نظرية التعسف في استعمال الحق، ط1، دار الاتحاد - القاهرة.

سليم، كاوة ياسين، التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب، (2021)، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية.

سليمان بن محمد، شرح منهج السالكين وتوضيح الفقه في الدين.

ابن سليمان، أبو الحسن مقاتل بن بشير الأزدي، تفسير مقاتل بن سليمان، دار إحياء التراث - بيروت.

السنهوري، عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الالتزام، ج1، ط2، دار النهضة العربية، 1998م.

سهيل الأحمد، وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، (2012)، بحث منشور بمجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد (26)، العدد (6).

السيوطي، جلال الدين عبد الرحمن، الأشباه والنظائر في قواعد وفروع فقه الشافعية، (1983)، دار الكتب العلمية.

الشاطبي، ابو اسحاق ابراهيم بن موسى، الموافقات، تح: ابو عبيده السلطان، دار ابن دغفان.

الشاوي، محمد بن صالح، التحفة الملكية في توضيح أهم القواعد الفقهية، أوقف الشيخ محمد بن صالح الشاوي.

شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العامة الجزائري، (2018).

الشيباني، أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل بن هلال، مسند أحمد بن حنبل، عالم الكتب - بيروت.

الصادق، أحمد، الإضرابات في الشريعة الإسلامية، (2013)، دار الفكر.

الصنديد، بلال عقل، الإضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني، الكويت.

ابن عابدين، محمد أمين، حاشية رد المحتار، (1966 م)، مكتبة مصطفى البابي الحلبي - مصر.

عبد السلام، محمد، القياس النفسي التربوي، مكتبة النهضة المصرية، (2000 م)، ط 6.

عبد الفتاح، عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، (1975)، الكويت.

عبد المعطي، أمل محمد، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، (2000)، ط 2، دار

النهضة العربية، القاهرة.

عبد الوهاب خلاف، مصالح التشريع الإسلامي فيما لا ن فيه، (2014 م)، دار القلم للنشر والتوزيع -

الكويت.

العتيبي، سعود بن عبد العالي البارودي، الموسوعة الجنائية الإسلامية، الرياض، ط 2.

عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة، (2005)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر

بسكرة.

عزيز، هشام أحمد فؤاد، أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، (2013)، دار اليسر - القاهرة.

عليان، أحمد، الإضرابات العمالية الفلسطينية في القرن الحادي والعشرين، (2020)، دار النشر العربي.

عويسات، الحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة،(2017)، كلية الحقوق والعلوم السياسية- الجزائر .

فخر الدين الرازي، أبو عبد الله محمد بن عمر بن الحسن، التفسير الكبير، دار إحياء التراث العربي - بيروت.

الفضلي، دهام بن كريم بن شبيب أبو خشبة، الامتاع الجماعي عن العمل في قطاع العمل الأهلي في فقه السياسة الشرعية، (2017)، جامعة القاهرة - كلية دار العلوم.

قانون الأساسي الفلسطيني المادة (24).

قانون العمل الفلسطيني، رقم (7) لسنة 2000.

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

ابن قدامة، أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد، المغني لابن قدامة، القاهرة.

قرار بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، قانون رقم (11) لسنة 2017م.

القرضاوي، يوسف، الفتاوى العصرية، (2010)، مؤسسة الرسالة.

ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب الجوزية، إعلام الموقعين عن رب العالمين، دار الكتب العلمية - بيروت.

ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، سنن ابن ماجه، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن.

مجمع اللغة العربية بالقاهرة، المعجم الوسيط، ط4، القاهرة / مكتبة الشروق الدولية.

محاضرة للشيخ زيد البحري، https://www.youtube.com/watch?v=EMrNwgLY1_I، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرة للشيخ سالم الطويل، <https://www.youtube.com/watch?v=0I0y4O4kXGg>، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرة للشيخ صالح الفوزان، <https://www.youtube.com/watch?v=Ezb3nR62jTs>، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرة للشيخ صالح اللحيدان، <https://www.youtube.com/watch?v=8LWQXmqVkMI>،
تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرة للشيخ عبد الكريم زيدان، <https://drzedan.com/content.php?id=193>، تاريخ الدخول إلى
الموقع: 2024-10-16.

محاضرة للشيخ عدنان عبد القادر، <https://www.youtube.com/watch?v=frheSvpHABk>،
تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرة للشيخ علي المري، <https://www.youtube.com/watch?v=fxJhWaG5k-4>، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرته للشيخ ابن عثيمين، <https://www.youtube.com/shorts/U9pX22CI4Mk>، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضرته للشيخ محمد الالباني، <https://www.youtube.com/shorts/U9pX22CI4Mk>، تاريخ
الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

محاضره للشيخ مصطفى العدوي، <https://2u.pw/k7nb9Xt5>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\11\1.

المحمودي، ميثم غانم جبر، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، (2016)، دار الفكر والقانون،

مصر، ط1.

مرسوم رقم 2.2 1958، المنظم لممارسة الحق النقابي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2372 بتاريخ 11

أبريل 1958.

مركز الإحصاء الفلسطيني، <https://2u.pw/zhMgVu>، تم الدخول الى الموقع بتاريخ 2025\2\22م.

مسلم، أبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري، صحيح مسلم، القاهرة.

مصطفى خضر، ماهية الإضراب وحق ممارسته بين القيود والآثار، (2021)، دراسة قانونية تحليلية مقارنة

مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية.

معاهدات الدولية الأساسية لحقوق الانسان، الأمم المتحدة نيويورك وجنيف، ٢٠٠٦ م.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، تأثيرات تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع

الخاص.

معين البرغوثي، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، رام الله، الهيئة

الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2006م.

منصور، محمد بن محمد بن محمود الماتريدي، تفسير الماتريدي، (2005م)، دار الكتب العلمية - بيروت،

لبنان، ط1.

منصور، محمد حسين، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة للنشر، (2011)، الإسكندرية.

منظور، محمد بن مكرم بن على، لسان العرب، دار صادر - بيروت، ط3.

موسوعة مقام على شبكة الانترنت، <https://2u.pw/8I3G2asY>، تاريخ الدخول الى الموقع:

2024\12\4م.

موقع اسلام ويب، <https://2u.pw/SkdIyBFR>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5 2024\12\.

موقع الاونروا، <https://2u.pw/LGIc5R9J>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

موقع الجزيرة، <https://2u.pw/A4s2I0A>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\5.

موقع العربية، <https://2u.pw/StIIFnch>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\6م.

موقع العّساس، [/https://alassas.net/4235](https://alassas.net/4235)، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

موقع القاموس العملي للقانون الإنساني، <https://2u.pw/3U33vEQr>، تاريخ الدخول إلى الموقع:

2024\12\4م.

موقع القبس، <https://2u.pw/bqN5TaHE> تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\11\6

موقع المدونة العربية، <https://2u.pw/TBeuff>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\7.

موقع المركز الأردني لحقوق الانسان، <https://2u.pw/w7aVhWJA>، تاريخ الدخول إلى الموقع:

2024\3\17م.

موقع المنارة، <https://2u.pw/axq5aMtx>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\7

موقع الموسوعة الحديثة، <https://dorar.net/hadith/sharh/74228>، تاريخ الدخول إلى الموقع 16-

2024-10.

موقع الميثاق الاجتماعي الاوروبي، <https://2u.pw/Y8g8hDXc>، تاريخ الدخول إلى الموقع:
2024\12\4م.

موقع الميثاق العربي لحقوق الانسان، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html>، تاريخ الدخول
إلى 2024\12\4م.

موقع اليوم السابع، <https://2u.pw/HO8OIJAp>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\5.

موقع جامعة بيرزيت، <https://2u.pw/wN9BAQ4J>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\6م.

موقع رئاسة الوزراء - الاردن، <https://2u.pw/92aOTdAL>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\4\15

موقع سعوديبيديا، <https://2u.pw/uyC1nEUL>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\5

موقع طريق الاسلام، <https://2u.pw/6fI1gQnN>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\5.

موقع فضيلة الشيخ عجيل جاسم النشمي، <https://2u.pw/oH9y8hu1>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5
2024\12\.

موقع فيبو جروب، <https://2u.pw/1ou83gD8>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 2024\12\4م.

موقع مداد، <https://2u.pw/8ZoBq6CX>، تاريخ الدخول إلى الموقع 2024\12\5.

موقع مركز ابو ظبي للصحة العامة، <https://2u.pw/T1xvSP2m>، تاريخ الدخول إلى الموقع:
2024\12\5م.

موقع مقالات قانونية، https://artiledroit.blogspot.com/2009/12/blog-post_08.html،
تاريخ الدخول إلى الموقع بتاريخ 2024\5\3.

موقع منصتك، <https://2u.pw/vn6g0iiq>، تاريخ الدخول إلى الموقع 5 \12\2024.

موقع منظمة العمل الدولية، <https://2u.pw/bN0C6ELb>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 4 \12\2024م.

موقع مهم، <https://2u.pw/1SYNJg9H>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 4 \12\2024م.

موقع موضوعي، <https://2u.pw/H72YyTBj>، تاريخ الدخول إلى الموقع: 4 \12\2024م.

موقع ودق، <https://wadaq.info/>، تاريخ الدخول على الموقع بتاريخ: 15 \12\2024.

موقع وطن، <https://2u.pw/F2oDJQdm> تاريخ الدخول 6 \11\2024.

موقع يوسف القرضاوي، <https://www.youtube.com/watch?v=FFhC9KtxEFM>، تاريخ الدخول

إلى الموقع 1 \11\2024.

موقع: زاك بوبيت، <https://www.statology.org/manova-assumptions/>. تم الدخول إلى الموقع

بتاريخ: 7 \12\2042م.

ميثاق الاجتماعي الأوروبي، 26 شباط/ فبراير عام 1965

ميثاق العربي لحقوق الإنسان، 23 مايو/ أيار 2004.

النيسابوري، محمد بن الحسين بن محمد أبو عبد الرحمن السلمي، تفسير السلمي، (2001م)، دار الكتب

العلمية لبنان/ بيروت، ط1.

هيئة المستقلة لحقوق الانسان، التقرير السنوي الثامن والعشرون، 1 كانون الثاني (يناير) - 31 كانون الأول

(ديسمبر) 2022.

ونشريسي، احمد بن يحيى، ايضاح المسالك إلى قواعد الإمام أبي عبد الله مالك، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت - لبنان، ط1.

اليوبي، محمد سعد بن أحمد بن مسعود، مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية، (1998م)، دار الهجرة للنشر والتوزيع، ط1.

يوسف، عادل، حقوق العمال وآليات حماية العمل من الإضراب، (2019)، دار العلوم.

الملاحق

الملحق (أ)

فتوى رقم 1936، بتاريخ: 2024\11\12

بسم الله الرحمن الرحيم

STATE OF PALESTINE
DAR AL - IFTA' AL - FALASTEENIYYA
Public Administration



دولة فلسطين
دار الإفتاء الفلسطينية
الإدارة العامة

التاريخ: 7 جمادى الآخرة 1446 هـ
الموافق: 9 كانون الأول 2024 م

الرقم: 2/11/2024/1936

تاريخ تقديم الطلب: 2024/12/5م			
موضوع الفتوى: حكم إضراب الموظفين عن العمل			
اسم المستفتي: نور أحمد عطا	رقم هوية المستفتي: ---	العنوان: سلفيت	الهاتف: --
بوساطة فضيلة الشيخ د. محمد يوسف الحاج محمد / مفتي محافظة سلفيت			

سماحة المفتي العام للقدس والديار الفلسطينية حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

السؤال: ما الحكم الشرعي في الإضراب عن العمل بشكل عام، وفي القطاعين الصحي والتعليمي على وجه الخصوص؟
أرجو إعطائي فتوى شرعية بذلك

ولكم الشكر

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:
السائلة الكريمة: نور أحمد عطا، بوساطة فضيلة الشيخ د. محمد يوسف الحاج محمد / مفتي محافظة سلفيت
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بالإشارة إلى سؤالك المٌبث نصه أعلاه؛ فقد نظم الإسلام العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وجعلها تقوم على تقابلية الحقوق والواجبات، ودعا الطرفين إلى الالتزام بمقتضاها، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ [المائدة: 1].
والأصل أن تتم تسوية الأمور وحلها بين الأطراف ذات العلاقة دون الحاجة إلى عرقلة العمل أو المناكفة في أدائه، وهناك العديد من الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لتحقيق المطالب، وإن تعذر الوصول إلى حل أو تفاهم بين أصحاب العلاقة فيمكن اللجوء إلى القضاء؛ لأنها مسألة نزاع على حقوق بين أطراف، والقضاء هو صاحب الاختصاص في البتّ بها حسب الأصول، والله تعالى أعلم.

والله يقول الحق وهو يهدي السبيل

الشيخ محمد حسين

المفتي العام للقدس والديار الفلسطينية



نسخة:

- الملف العام.
- الملف الخاص.
هبط/ن.ب

محمد يوسف الحاج محمد

ملحق (2)

مقابلة حول مشروعية الإضراب

لقد قمت بعمل مقابلة مع الاستاذ مؤيد عفانة، رئيس قسم العلاقات في مديرية التربية والتعليم - قفيلية، حول مشروعية الإضراب عن العمل على النحو التالي:

السؤال الأول: كيف تعرف الإضراب عن العمل؟ وما هو برأيك الهدف الأساسي منه؟

الاجابة: الإضراب هو الامتناع عن العمل من اجل تحقيق وإنجاز حقوق للموظف.

أسباب الإضراب: تحسين الرواتب، تحسين ظروف العمل.

السؤال الثاني: هل ترى أن الإضراب حق مشروع للموظفين، أم أنه يجب أن يكون هناك وسائل أخرى للمطالبة بالحقوق؟

الاجابة: الإضراب مكفول بالقانون، ولكن يجب ان لا يكون أولى الخطوات النقابية، ويمكن استخدام وسائل أخرى متعددة.

السؤال الثالث: برأيك، ما هو تأثير الإضراب على بيئة العمل وعلاقات الموظفين مع أصحاب العمل؟

الاجابة: للإضراب اثار سلبية على بيئة العمل، خاصة في ظل عدم الاجماع على الإضراب من قبل كل الموظفين، حيث يخلق حالة سلبية فيما بينهم.

السؤال الرابع: كيف يمكن للإضراب أن يؤثر على الروح المعنوية للموظفين داخل المؤسسة؟

الاجابة: الإضراب ان حقق مكاسب للموظفين فآثره إيجابي، ولكن حال لم يحث النتائج المرجوة فآثره سلبي.

السؤال الخامس: ما هي التداعيات المحتملة للإضراب على إنتاجية العمل وسير المشاريع في المؤسسة؟

الاجابة: بشكل عام الإضراب يؤثر سلبا على الإنتاجية وسير المشاريع في المؤسسة.

السؤال السادس: هل تعتقد أنه يجب تنظيم الإضراب في بعض القطاعات الحيوية، مثل التعليم؟ ولماذا؟

الاجابة: الأصل الابتعاد عن الإضراب في قطاع التعليم واستبداله بخطوات نقابية أخرى، كون التعليم تراكمي البناء، ومن الصعوبة تعويض الفاقد منه بسبب الإضراب.

السؤال السابع: ما هي البدائل الأخرى للإضراب التي يمكن أن يلجأ إليها الموظفون لحل النزاعات مع

أصحاب العمل وكيف يمكن للمؤسسة بناء ثقافة حوارية لتجنب الوصول إلى الإضراب؟

الاجابة: يمكن اعتماد الحوار، والأوراق المطالبية كبداية للإضراب.

السؤال الثامن: هل هناك تحديات اقتصادية تنشأ عن الإضراب في القطاع الحيوي؟

الاجابة: قطعا يوجد للإضراب اثار سلبية على الصعيد الاقتصادي.

السؤال التاسع: ما هو رأيك في الطريقة التي يجب أن تتعامل بها الإدارة مع الإضراب؟

الاجابة: الأصل ان تتعامل الإدارة مع الإضراب ضمن المحددات القانونية له.

السؤال العاشر: كيف تتعامل مع موظفيك في حال قيامهم بإضراب عن العمل؟

الاجابة: من الإجراءات الوقائية، فتح حوار مع الموظفين، ورفع مطالبهم للجهات ذات الصلة.

السؤال الحادي عشر: ما هي الإجراءات الوقائية التي يمكن للإدارة اتخاذها لتجنب الإضراب أو الحد من

آثاره؟

الاجابة: التفاوض على أرضية الحوار المشترك.

السؤال الثاني عشر: برأيك، هل يجب تقييد الإضراب في قطاعات حيوية معينة، مثل المدارس أم أن هذا يعد انتقاصاً من حقوق الموظفين؟

الإجابة: نعم، يجب تقييد الإضراب في القطاعات الحيوية.

السؤال الثالث عشر: ما رأيك في مسألة الإضراب في قطاع التعليم، وكيف يؤثر ذلك على الطلاب وأولياء الأمور؟

الإجابة: الأصل البحث عن بدائل أخرى، كون الإضراب في التعليم له آثار سلبية تراكمية البناء.

السؤال الرابع عشر: في حال منع الإضراب في بعض القطاعات، ما هي الوسائل القانونية الأخرى التي يمكن اللجوء إليها لحماية حقوق الموظفين؟

الإجابة: من البدائل، الحوار النقابي الناضج.

السؤال الخامس عشر: هل تؤيد فكرة اللجوء إلى التحكيم المستقل أو الوساطة لحل النزاعات بدلاً من الإضراب؟

الإجابة: نعم، يمكن اللجوء للوساطات والتحكيم.

السؤال السادس عشر: كيف تتعامل مديرتكم مع الإضرابات لتقليل تأثيرها على العملية التعليمية؟

الإجابة: من خلال الحوار مع المعلمين لتجنب العملية التعليمية آثار الإضراب.

السؤال السابع عشر: هل تتخذون تدابير استباقية لمعالجة المشكلات التي تؤدي إلى الإضراب؟

الإجابة: نعم، عبر الحوار.

السؤال الثامن عشر: ما هي خططكم لضمان استمرارية التعليم أثناء الإضرابات؟

الاجابة: العمل على الحد من الإضرابات والتقليل منها.

السؤال التاسع عشر: هل هناك آليات محددة لتقييم تأثير الإضراب على المستوى التعليمي للطلاب؟

الاجابة: نعم، يوجد اليات ودراسات.

السؤال العشرون: كيف يتم التواصل مع المعلمين أثناء الإضراب؟

الاجابة: عبر الزيارات واللقاءات معهم.

السؤال الواحد والعشرون: هل تشاركون النقابات التعليمية في صياغة حلول للأزمات التي تؤدي إلى

الإضراب؟

الاجابة: نعم.

السؤال الثاني والعشرون: ما هي المبادرات التي اتخذتها المديرية لتحسين بيئة العمل للمعلمين وتجنب

الإضراب؟

الاجابة: الحوار مع المعلمين.

السؤال الثالث والعشرون: هل هناك قوانين واضحة تنظم الإضراب في قطاع التربية والتعليم؟

الاجابة: القوانين التي تعالج قضية الإضراب ليست مخصصة للتربية والتعليم، وانما هي عامة.

السؤال الرابع والعشرون: كيف توازن المديرية بين حقوق المعلمين في الإضراب وحقوق الطلاب في التعليم؟

الاجابة: تسعى المديرية إلى حماية حق الطلاب في الدراسة ما امكن.

السؤال الخامس والعشرون: ما هي رسالتكم للمعلمين الذين يلجؤون إلى الإضراب كوسيلة لتحقيق مطالبهم؟

الاجابة: ان يكون الحوار هو المنهج المستخدم.

السؤال السادس والعشرون: هل تعتقدون أن الإضراب يؤثر على صورة التعليم في المجتمع؟

الاجابة نعم.

السؤال السابع والعشرون: ما هي استراتيجياتكم المستقبلية لتقليل الإضرابات وتحسين بيئة العمل في قطاع

التعليم؟

الاجابة: حوار دائم مع اتحاد المعلمين والمعلمين.

السؤال الثامن والعشرون: هل لديكم خطط لتحسين العلاقة بين الإدارة والمعلمين بما يسهم في تقليل

الإضرابات؟

الاجابة: نعم من خلال الحوار المستمر واللجان المشتركة.

السؤال التاسع والعشرون: كيف يمكن تعزيز ثقافة الحوار والتفاوض بين المعلمين والإدارة؟

الاجابة: من خلال الممارسة الفعلية للحوار الفعال.

السؤال الثلاثون: ما هي رؤيتكم لتحسين القطاع التعليمي بشكل يرضي جميع الأطراف؟

الاجابة: تحسين الرواتب، وتطوير بيئة العمل.

ملحق (ج)

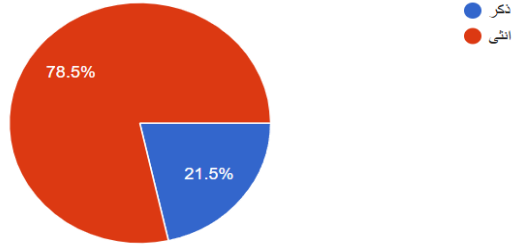
استبانة عن أثر إضراب المعلمين عن العمل

استبيان عن أثر الاضراب في المرافق العمومية

نسخ الرسم البياني

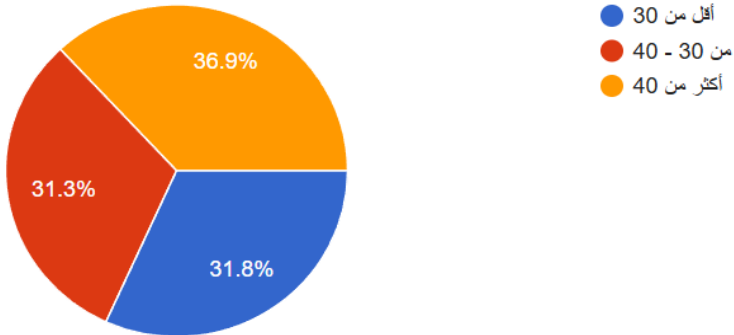
الجنس

214 ردًا



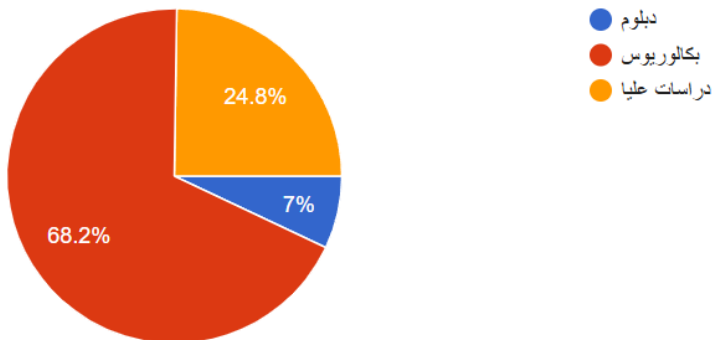
العمر

214 ردًا



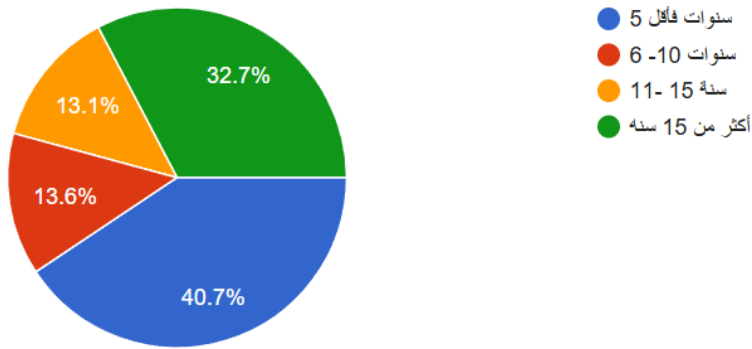
المؤهل العلمي

214 ردًا



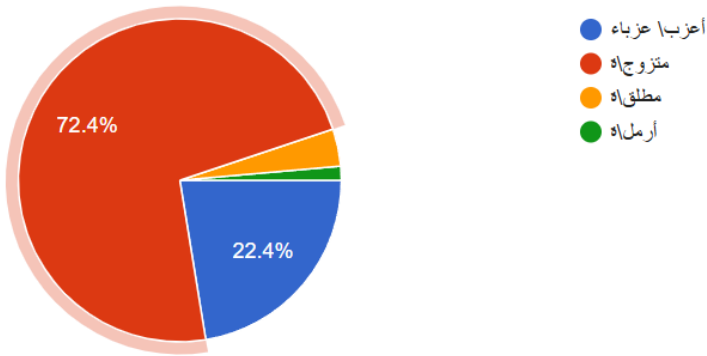
سنوات العمل

214 ردًا



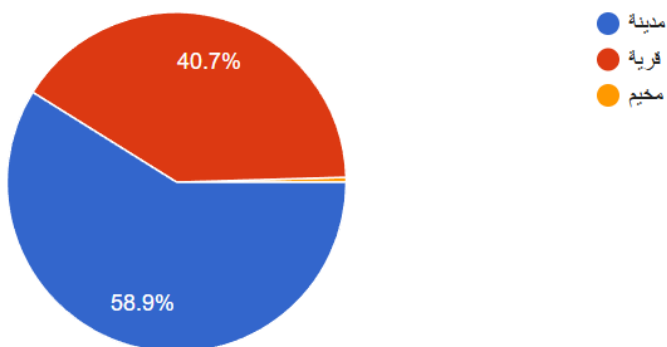
الحالة الاجتماعية

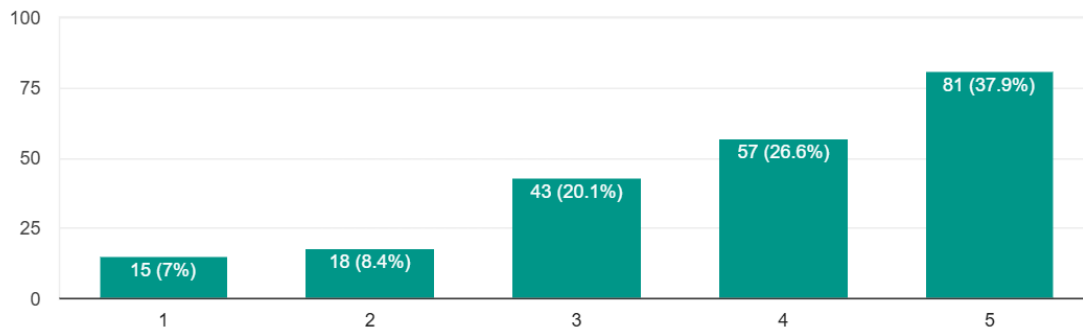
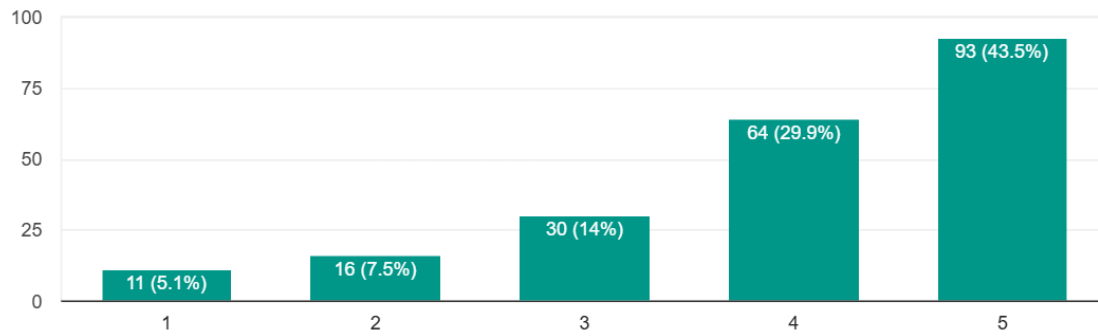
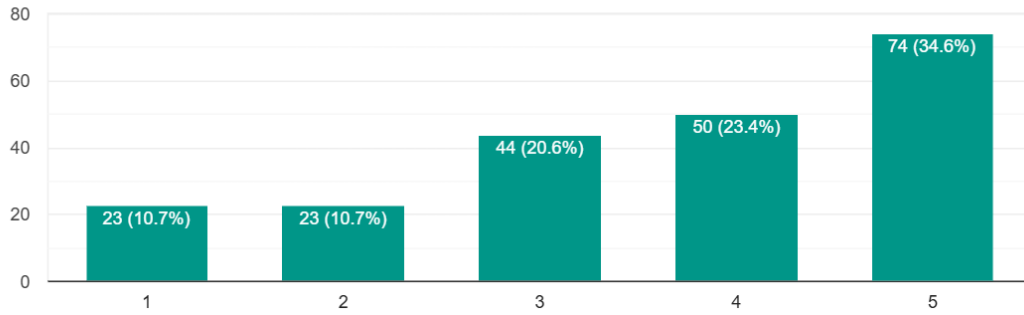
214 ردًا



مكان السكن

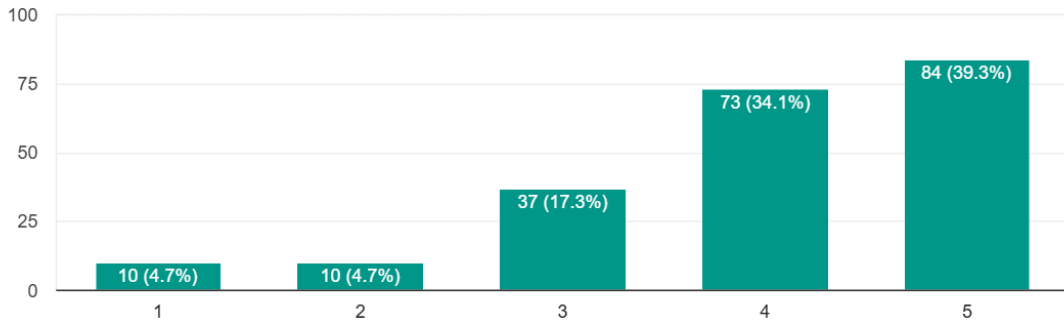
214 ردًا





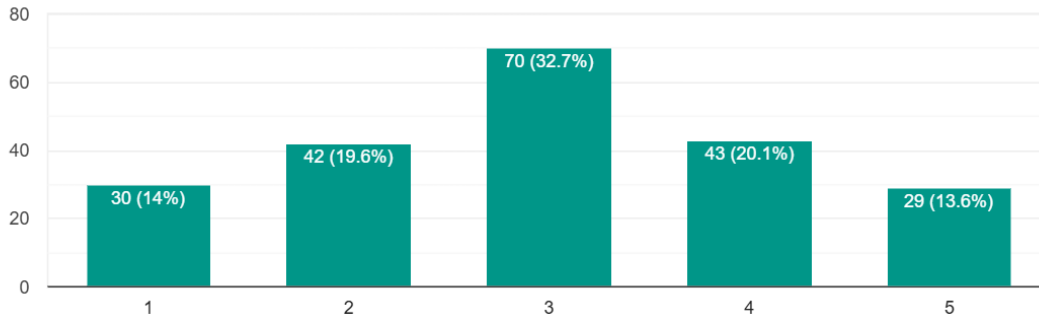
تعاني المرافق العامة من انخفاض في الإنتاجية خلال فترة الإضراب.

ردًا 214



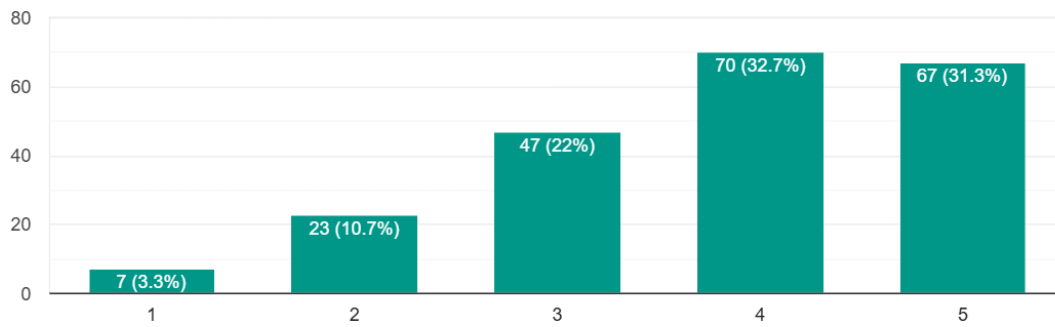
يتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويعتبره حقًا مشروعًا للعاملين في المرافق العامة.

ردًا 214



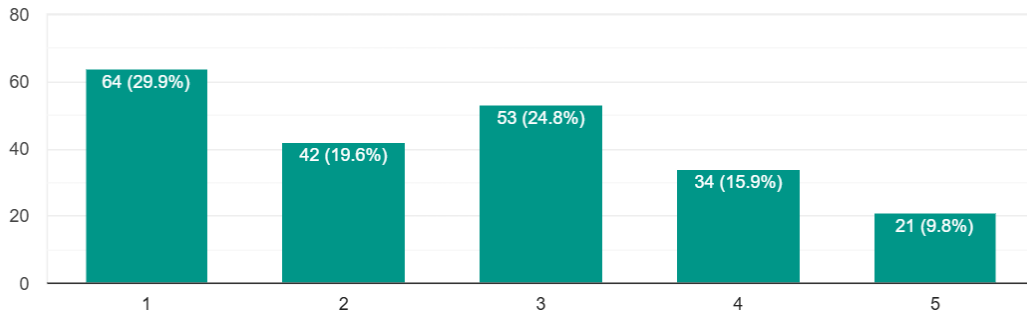
يسبب الإضراب ضررًا ماليًا للأفراد الذين يعتمدون على خدمات المرافق العامة.

ردًا 214



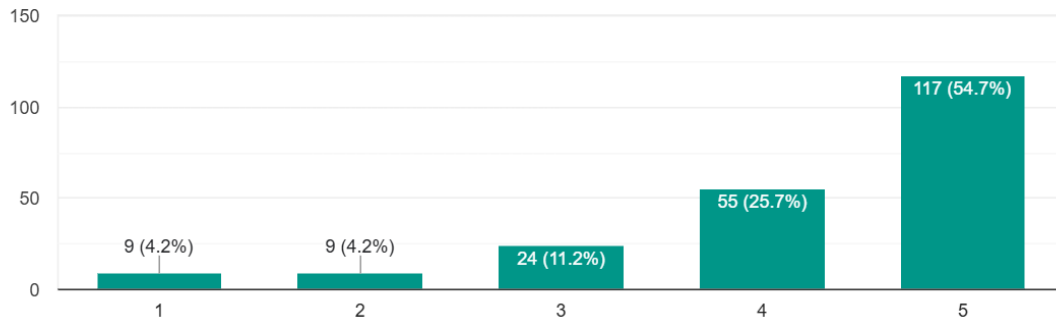
تعتبر الإجراءات المتخذة من قِبَل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية.

ردًا 214



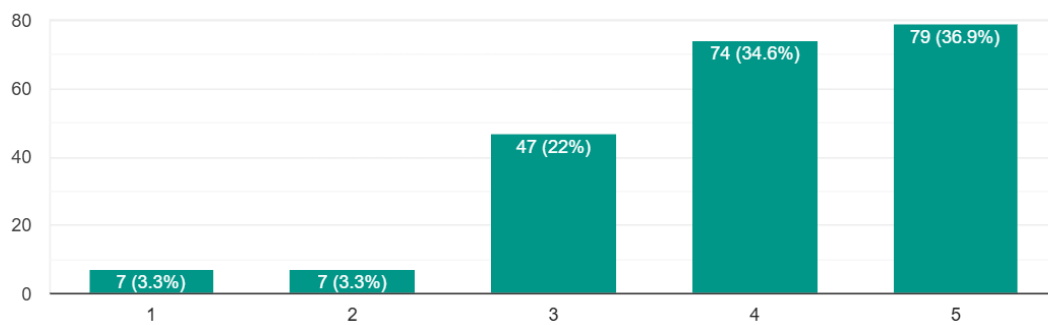
يؤدي الإضراب في المرافق التعليمية إلى انخفاض جودة التعليم المقدم للطلاب.

ردًا 214



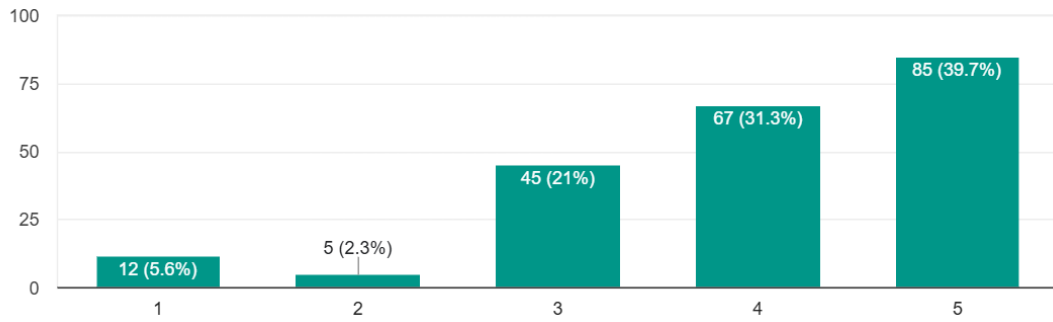
يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما تضرب المرافق العامة عن العمل.

ردًا 214



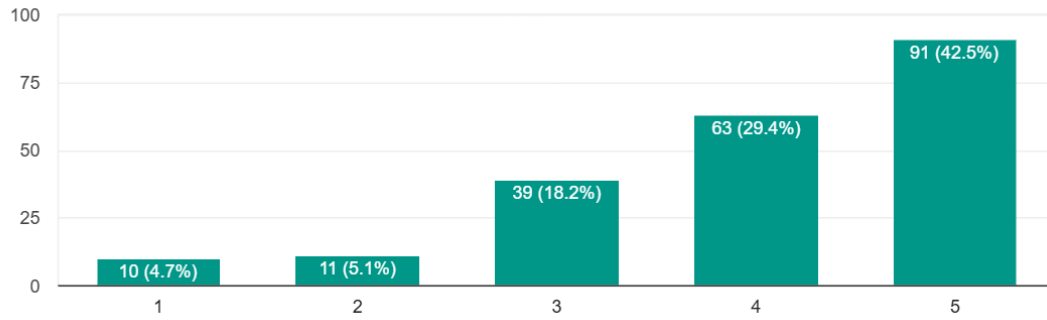
يفضل الجمهور إيجاد حلول بديلة للإضراب لتفادي تعطيل الخدمات العامة.

رَدًا 214



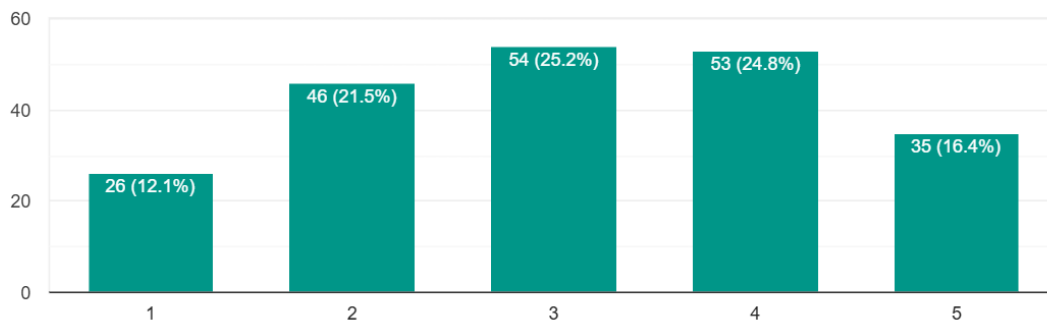
يتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات العامة.

رَدًا 214



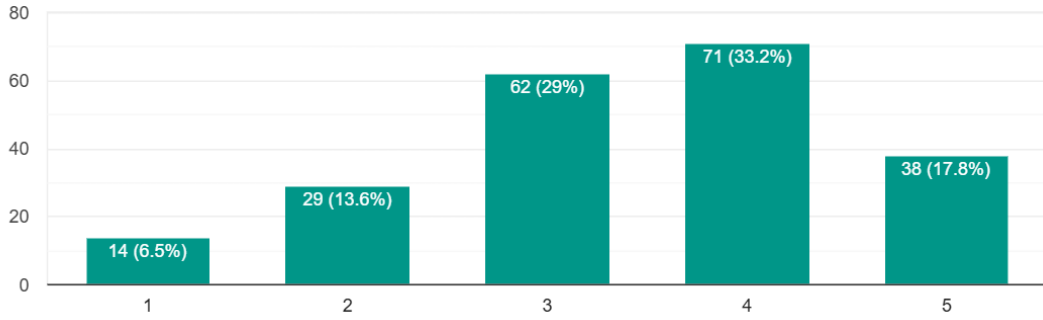
تتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء الإضراب في المرافق العامة.

رَدًا 214



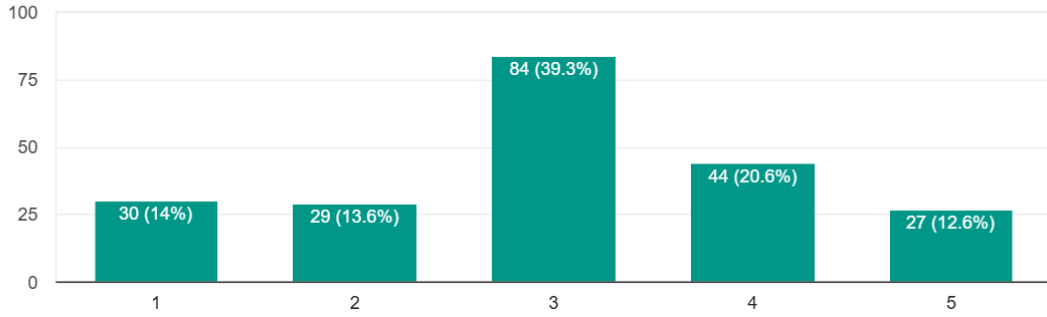
يؤثر الإضراب سلباً على علاقة الجمهور مع الموظفين في المرافق العامة.

214 ردًا



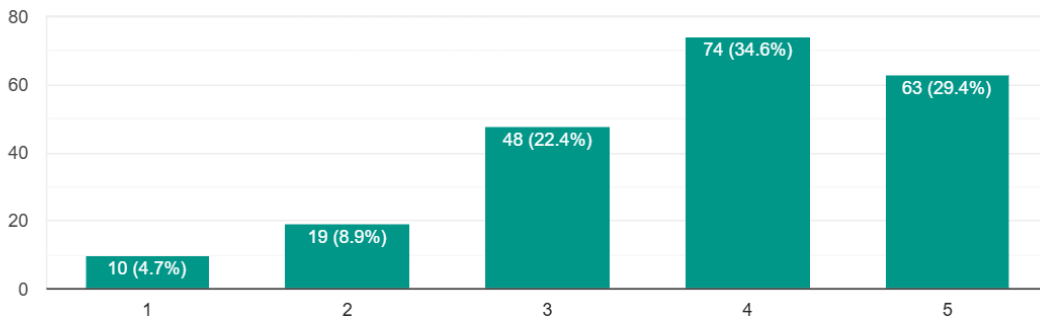
تعد مدة الإضراب قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على المرافق العامة.

214 ردًا



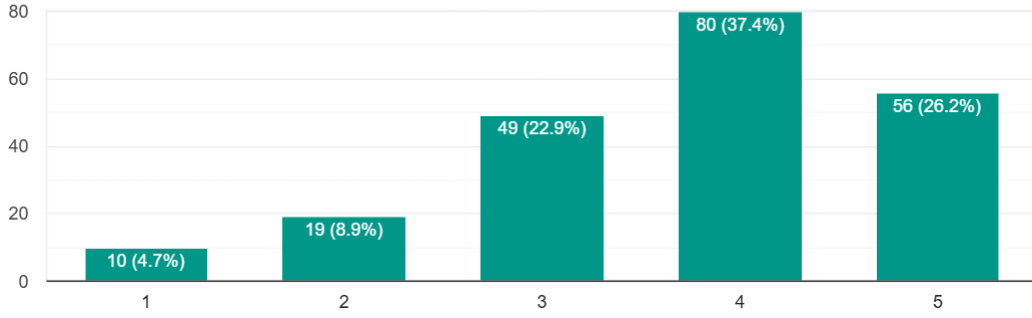
يعاني العاملون في المرافق العامة من ضغوط كبيرة خلال فترات الإضراب.

214 ردًا



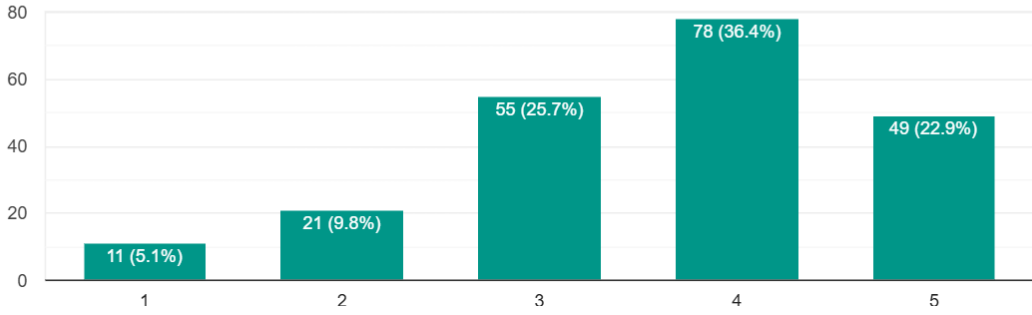
تساهم الإضرابات في تعطيل خطط التنمية على المدى الطويل.

ردًا 214



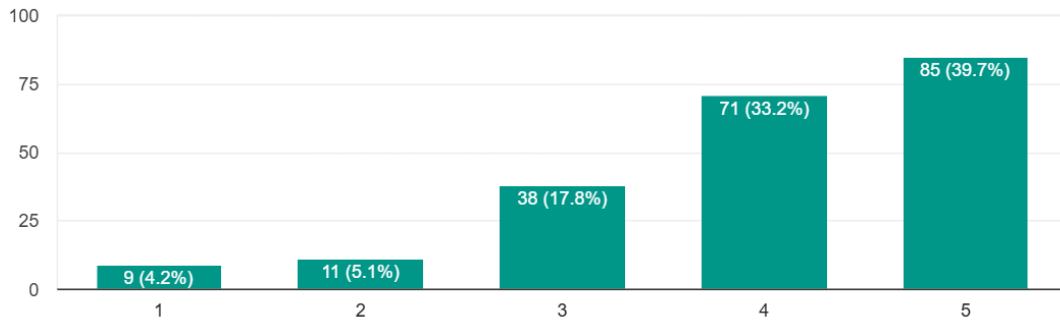
يتسبب الإضراب في خلق فجوات في العمل تؤثر على كفاءة المرافق العامة حتى بعد انتهائه.

ردًا 214



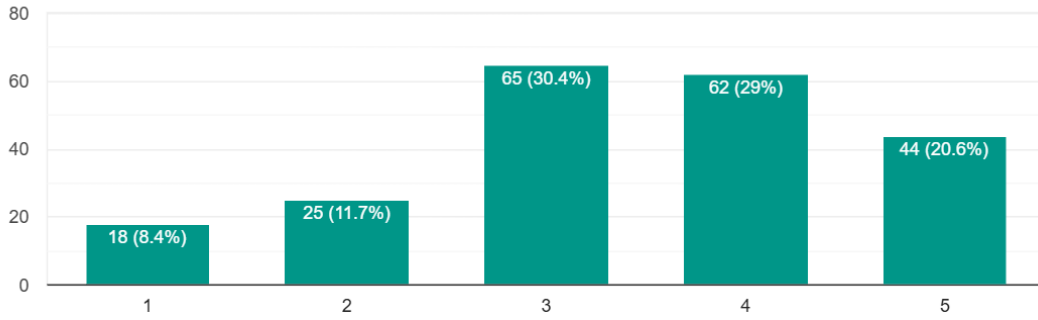
يحتاج الإضراب في المرافق العامة إلى تنظيم وإطار قانوني أكثر وضوحًا.

ردًا 214



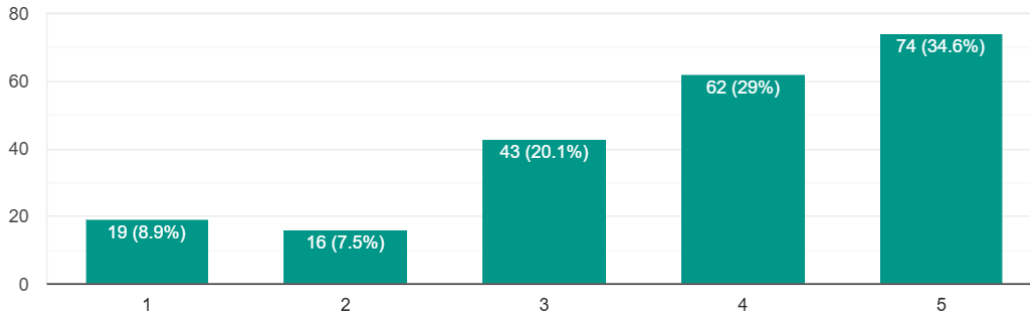
يتقبل المواطنون الإضراب في المرافق العامة إذا كانت المطالب عادلة وملحة.

ردًا 214



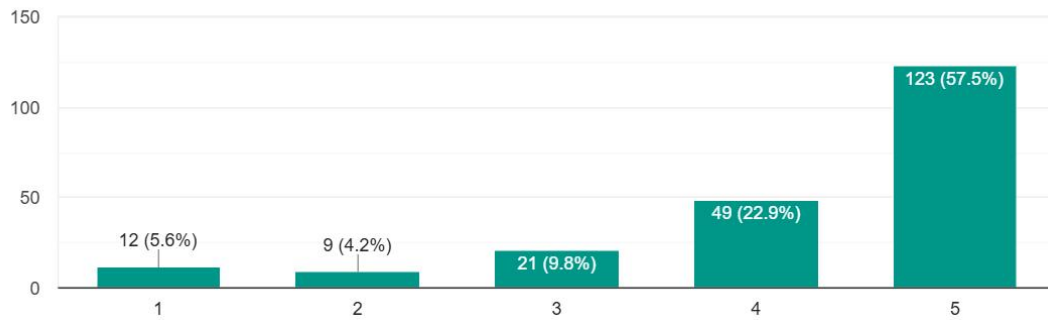
يزيد الإضراب من العبء على الموظفين غير المضربين الذين يستمرون في العمل.

ردًا 214



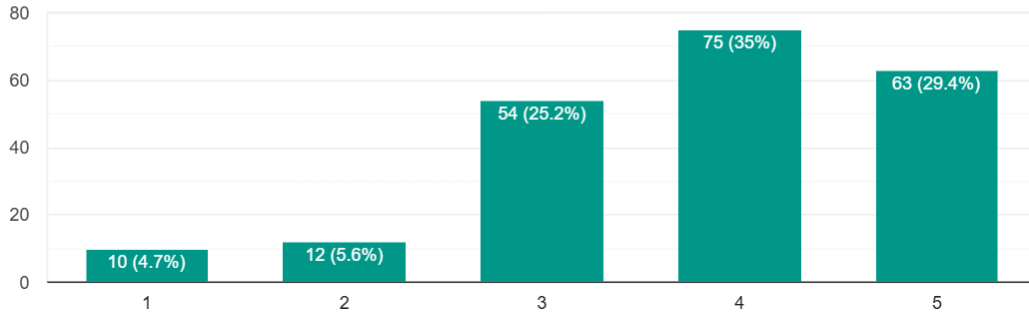
تأثرت جودة التعليم بسبب الإضراب في المدارس والجامعات العامة.

ردًا 214



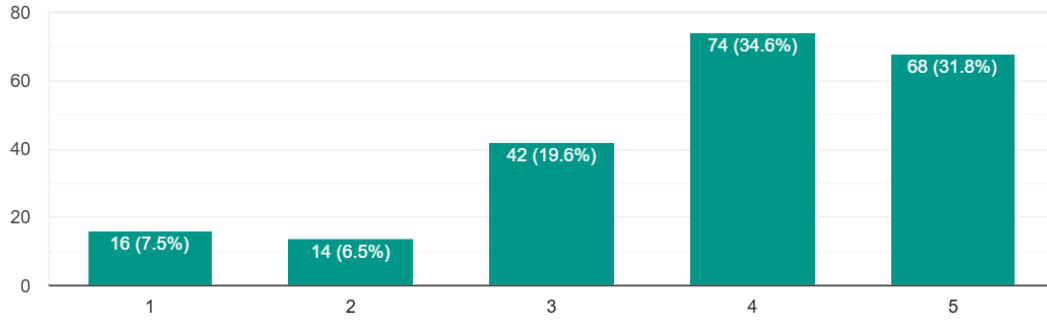
كنت مضطراً للبحث عن بدائل للحصول على الخدمات خلال فترة الإضراب.

ردًا 214



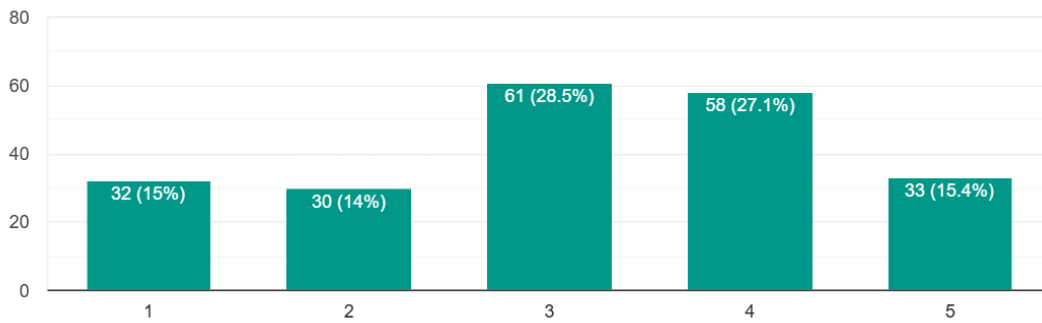
استمرت المعاناة من آثار الإضراب حتى بعد انتهائه.

ردًا 214



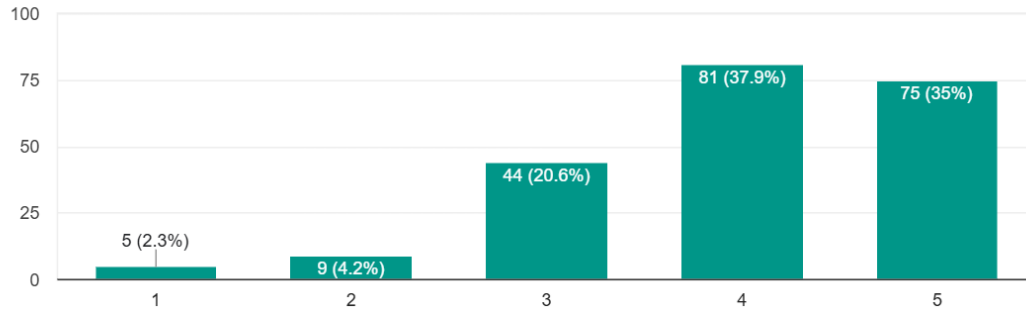
اعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في المرافق العامة.

ردًا 214



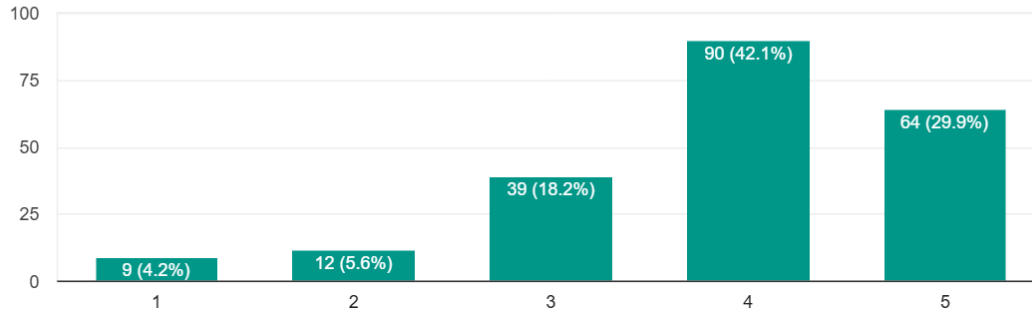
أعتقد أن الإضرابات في المرافق العمومية تحتاج إلى تنظيم أكثر للتقليل من تأثيرها على المواطنين.

214 ردًا



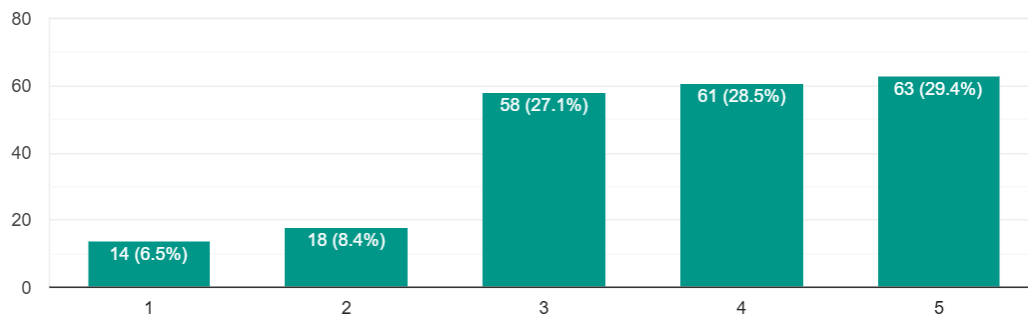
ساهم الإضراب في تأخير إنجاز بعض المعاملات الشخصية أو المهنية.

214 ردًا



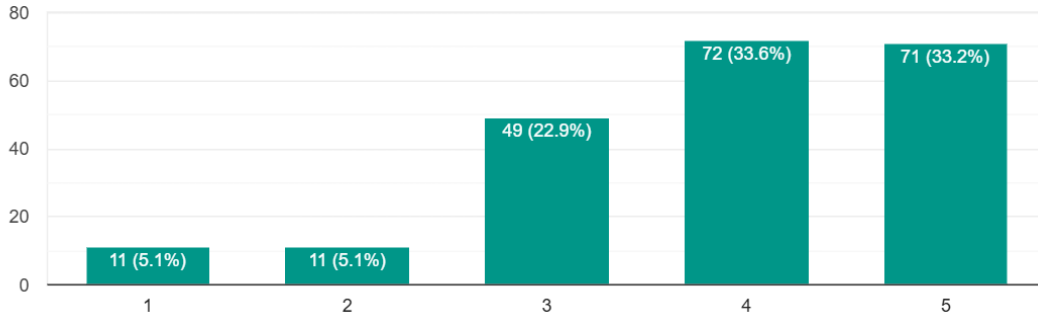
يساهم الإضراب في زيادة الوعي المجتمعي حول حقوق العاملين ومطالبهم.

214 ردًا



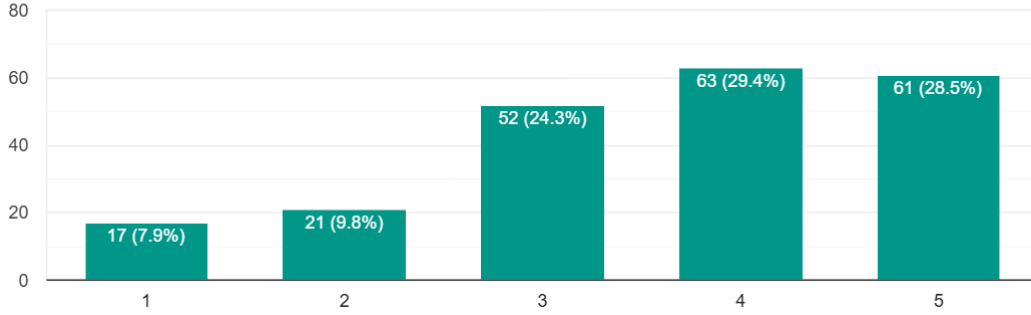
يجب أن يكون هناك بدائل متاحة لتقديم الخدمات الأساسية أثناء فترات الإضراب.

ردًا 214



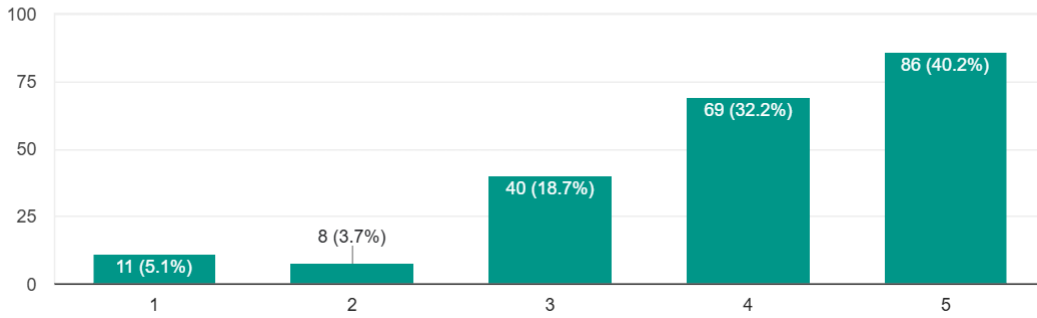
أدى الإضراب إلى زيادة الضغوط النفسية التي شعرت بها.

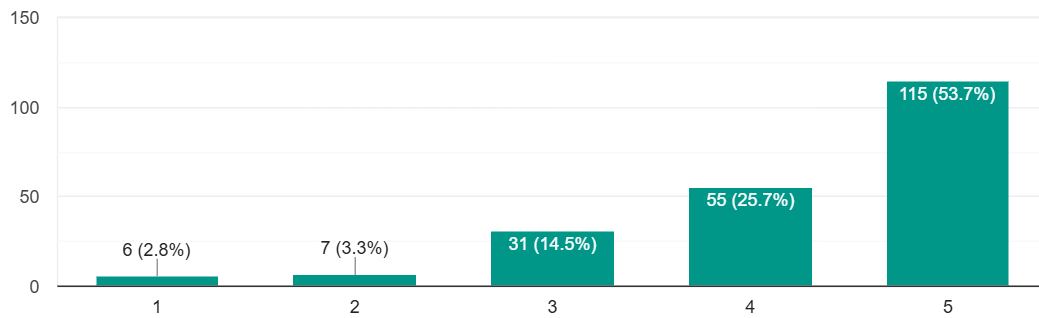
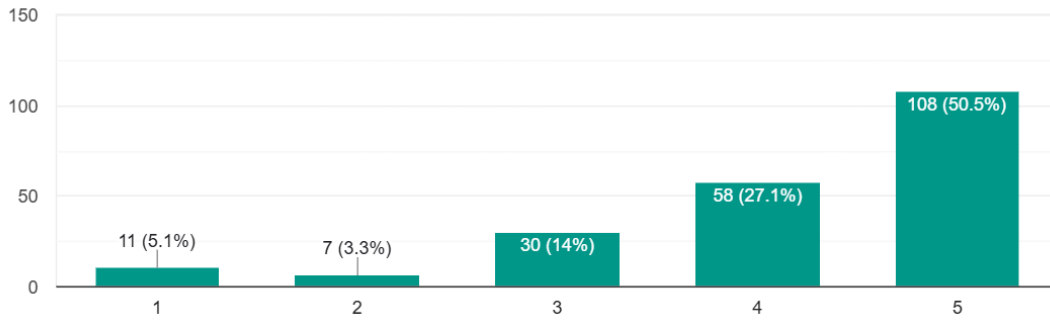
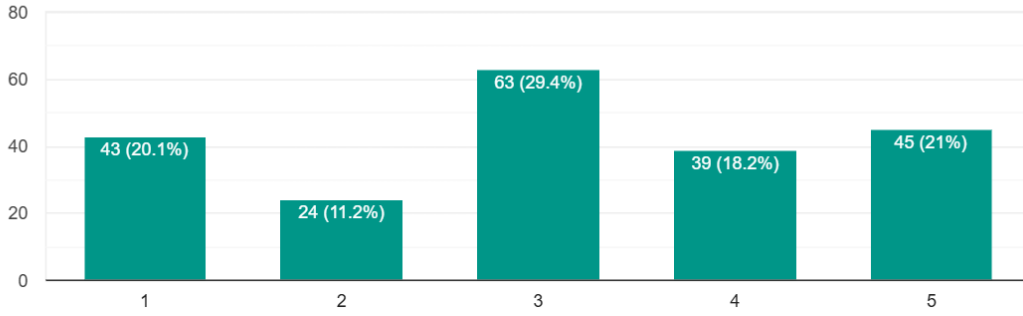
ردًا 214



هناك حاجة لتوعية المعلمين بحقوقهم وواجباتهم خلال الإضراب.

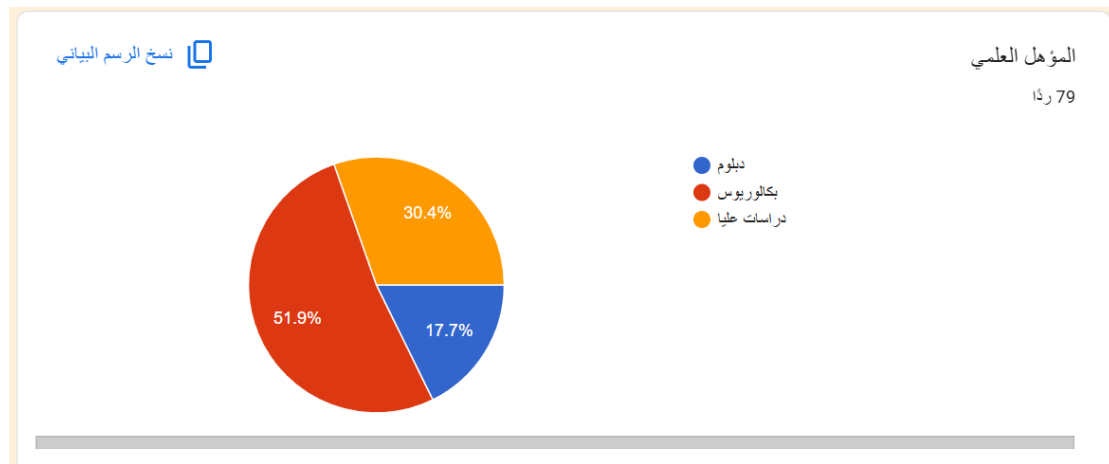
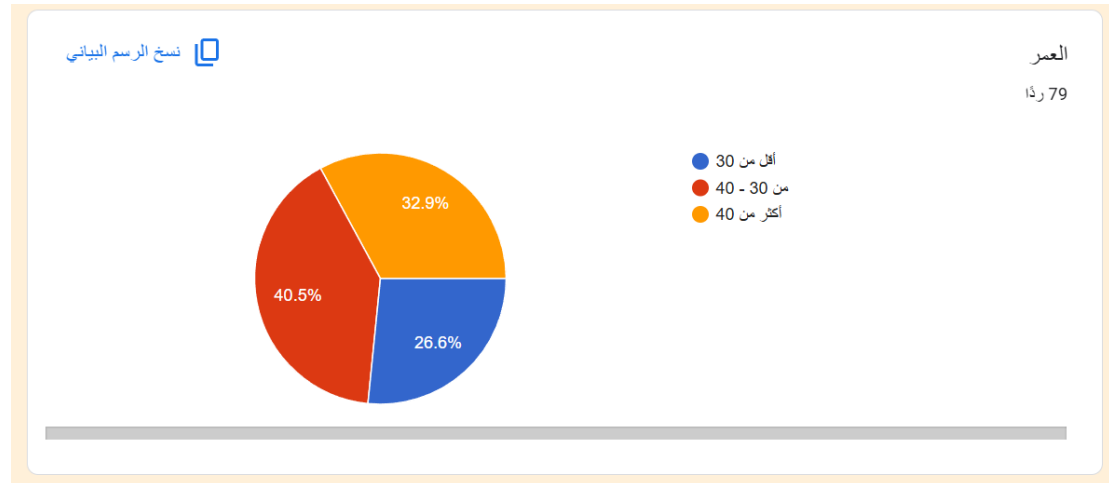
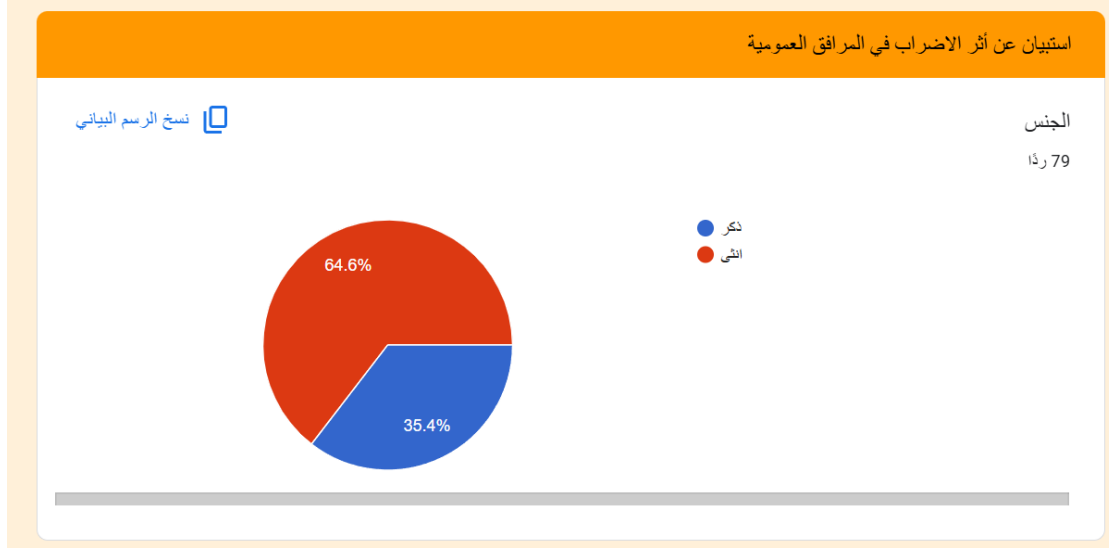
ردًا 214





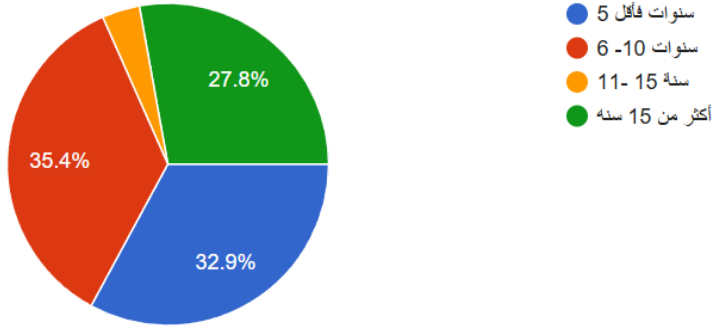
ملحق (د)

استبانة عن أثر اضراب الأطباء عن العمل



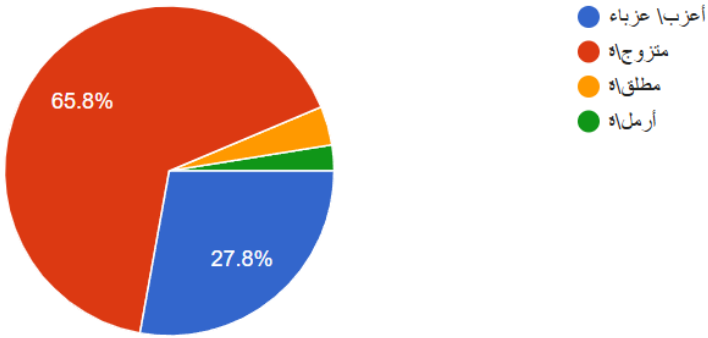
سنوات العمل

79 ردًا



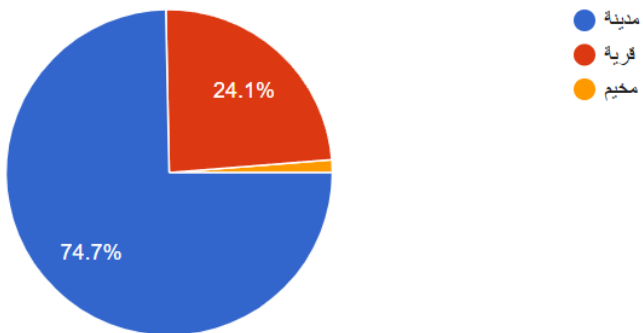
الحالة الاجتماعية

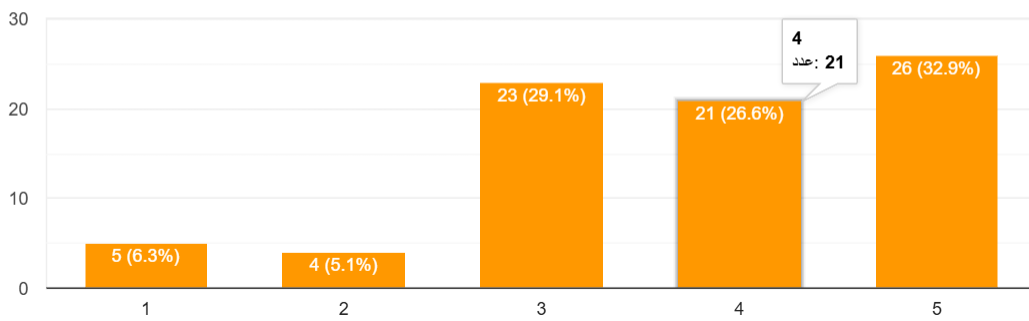
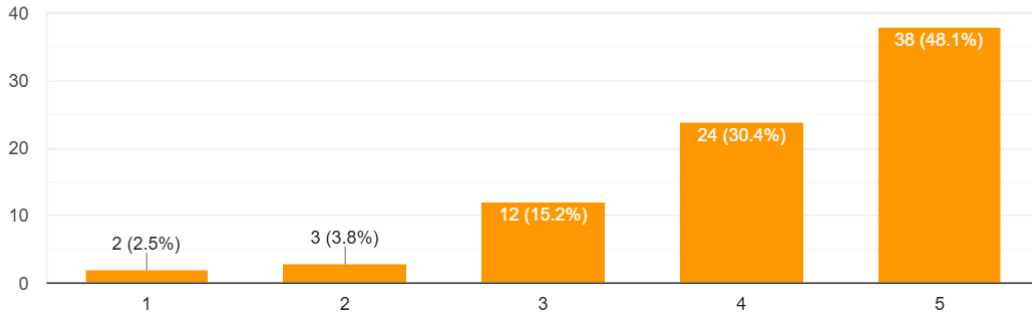
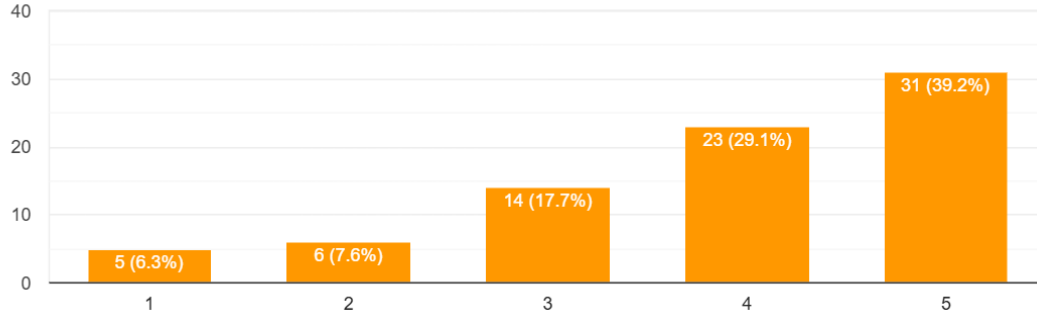
79 ردًا



مكان السكن

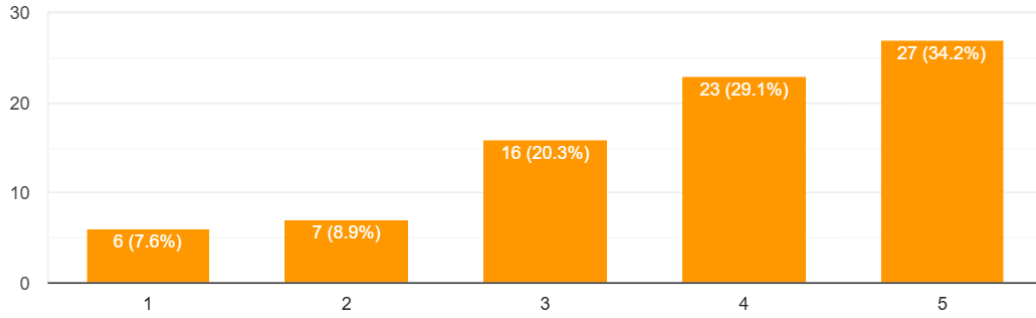
79 ردًا





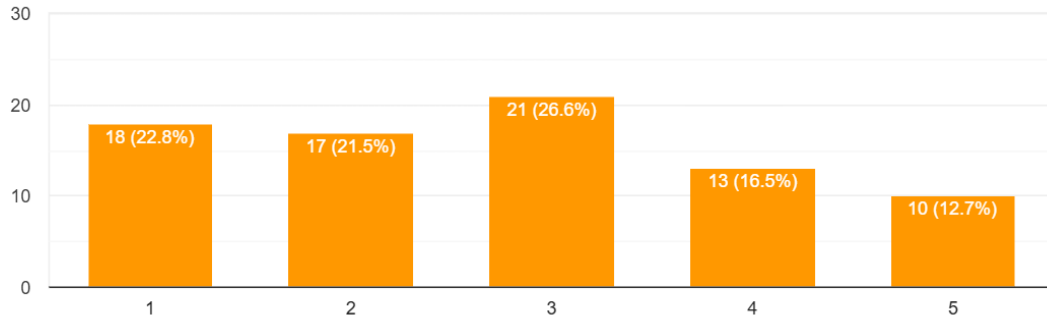
تعاني القطاعات الصحية من انخفاض في الإنتاجية خلال فترة الإضراب.

ردًا 79



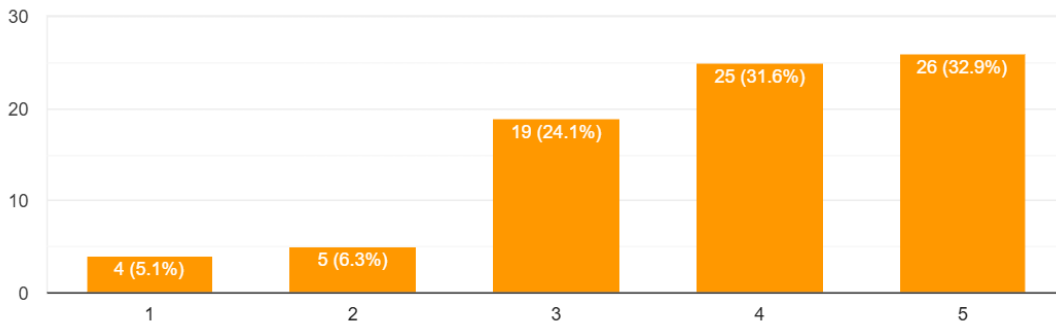
يتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويعتبره حقًا مشروعًا للعاملين في القطاعات الصحية.

ردًا 79



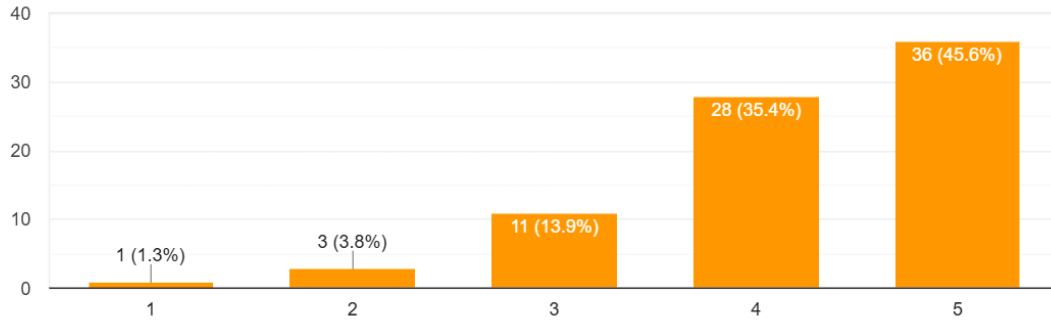
يسبب الإضراب ضررًا ماليًا للأفراد الذين يعتمدون على خدمات القطاع الصحي.

ردًا 79



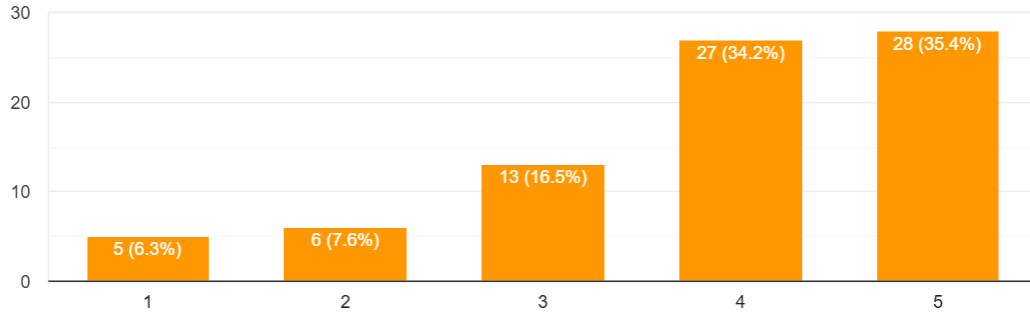
يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما يضرب الأطباء عن العمل.

79 ردًا



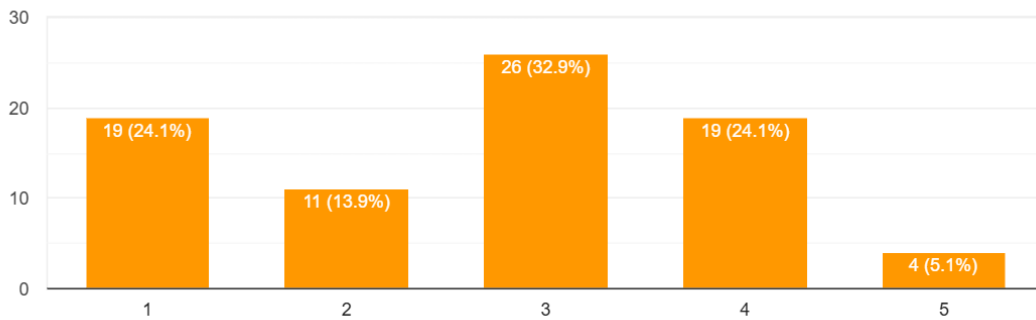
يفضل الجمهور إيجاد حلول بديلة للإضراب لتفادي تعطيل الخدمات الصحية العامة.

79 ردًا



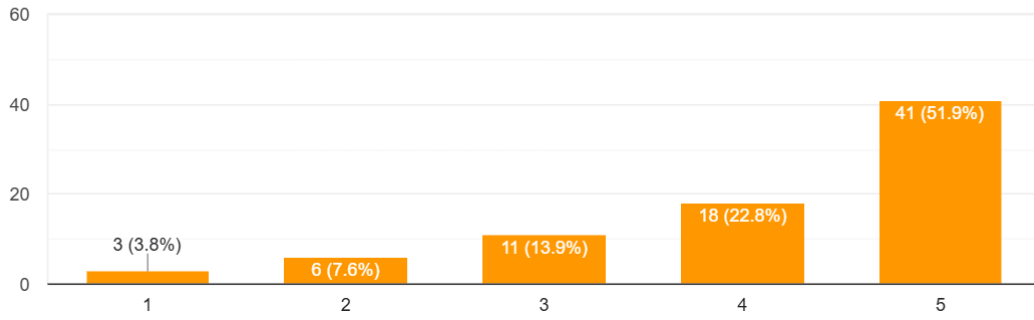
تعتبر الإجراءات المتخذة من قبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية.

79 ردًا



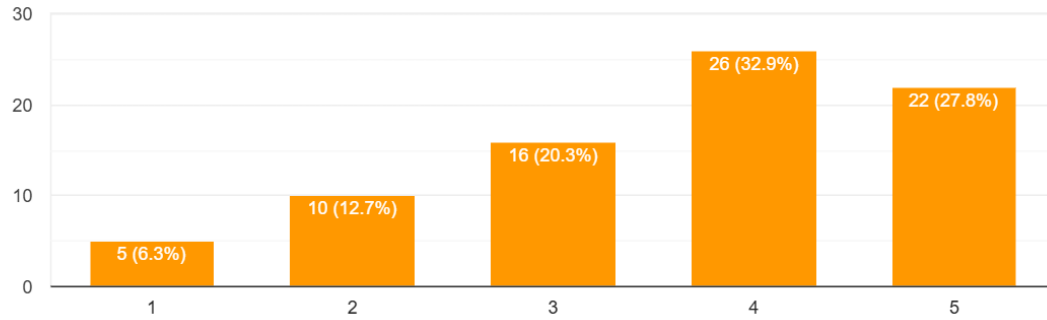
يتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات الصحية العامة.

79 ردًا



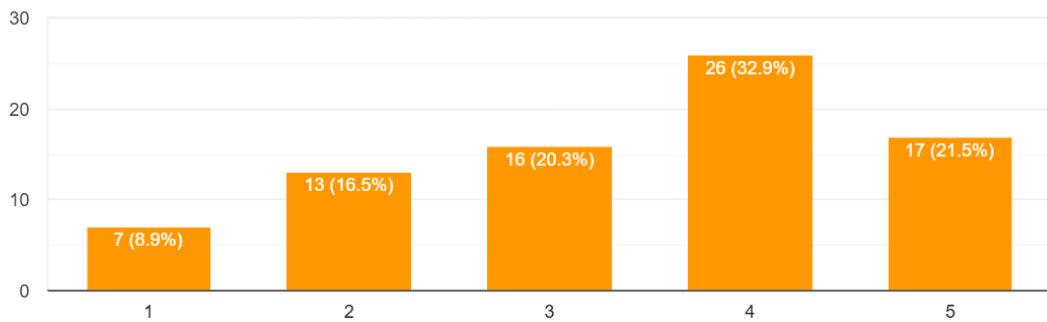
تتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء الإضراب في القطاع الصحي.

79 ردًا



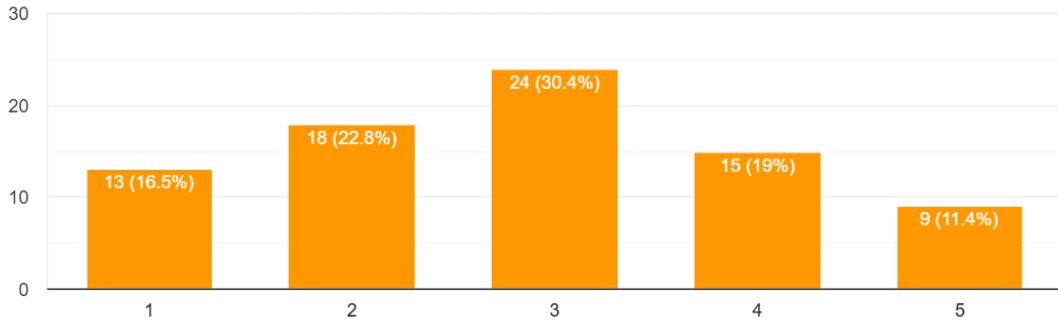
يؤثر الإضراب سلباً على علاقة الجمهور مع الأطباء.

79 ردًا



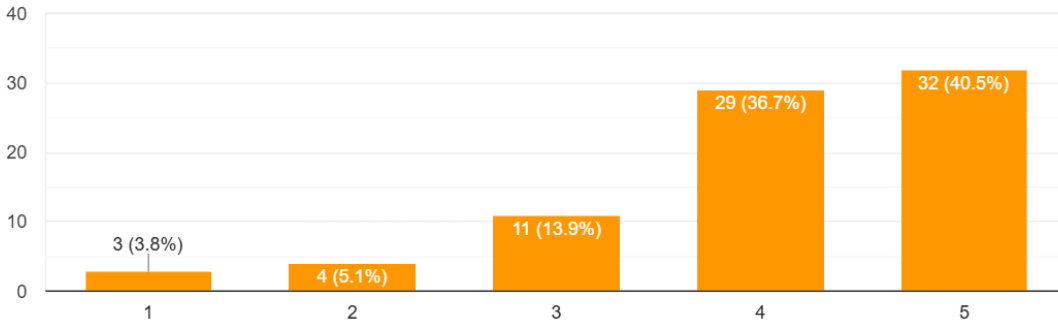
تعد مدة الاضرار قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على القطاعات الصحية.

ردًا 79



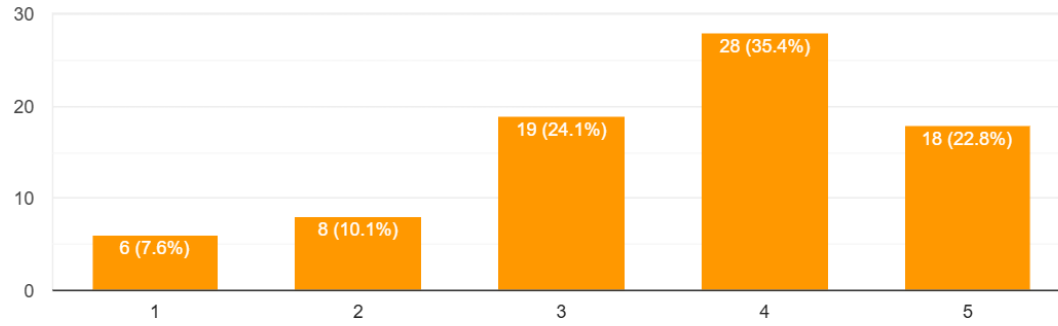
يعاني العاملون في القطاع الصحي من ضغوط كبيرة خلال فترات الإضراب.

ردًا 79



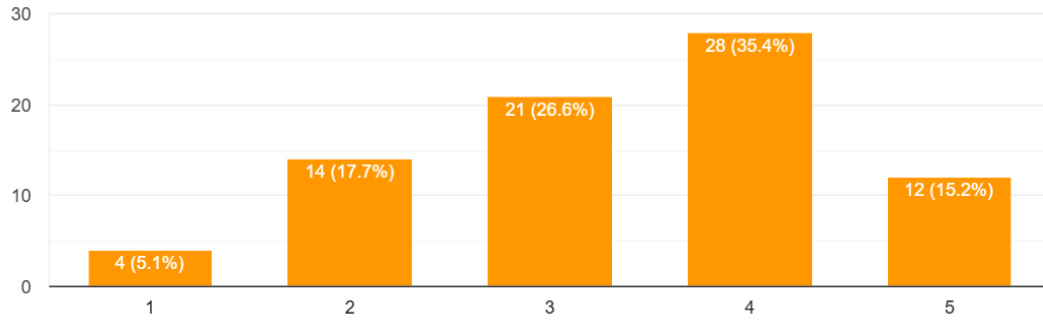
تساهم الإضرابات في تعطيل خطط التنمية على المدى الطويل.

ردًا 79



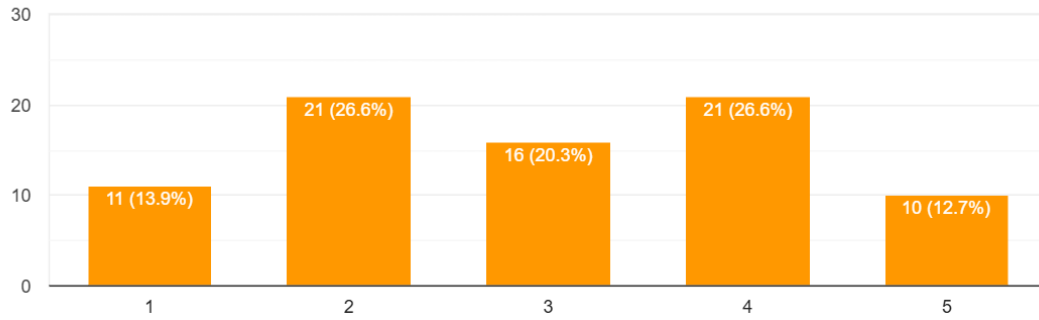
يتسبب الإضراب في خلق فجوات في العمل تؤثر على كفاءة القطاع الصحي حتى بعد انتهائه.

79 ردًا



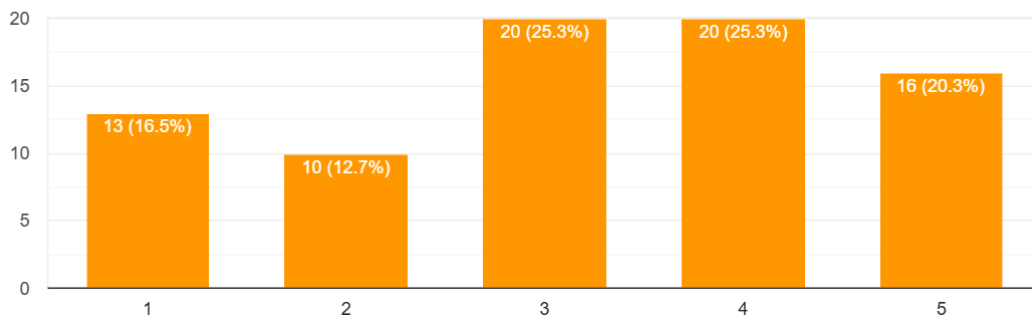
يتقبل المواطنون إضراب الأطباء في القطاع الصحي إذا كانت المطالب عادلة وملحة.

79 ردًا



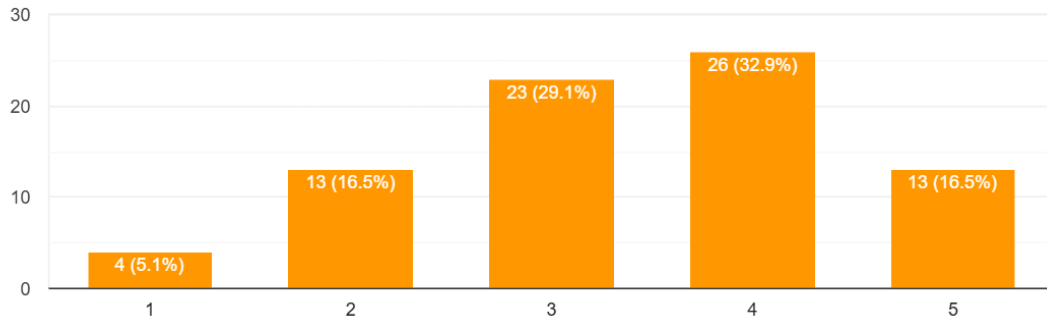
اعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في القطاع الصحي.

79 ردًا



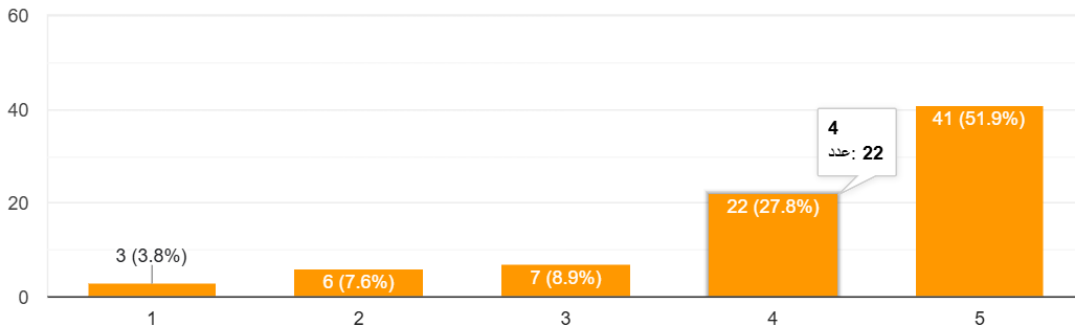
استمرت المعاناة من آثار الإضراب حتى بعد انتهائه.

79 ردًا



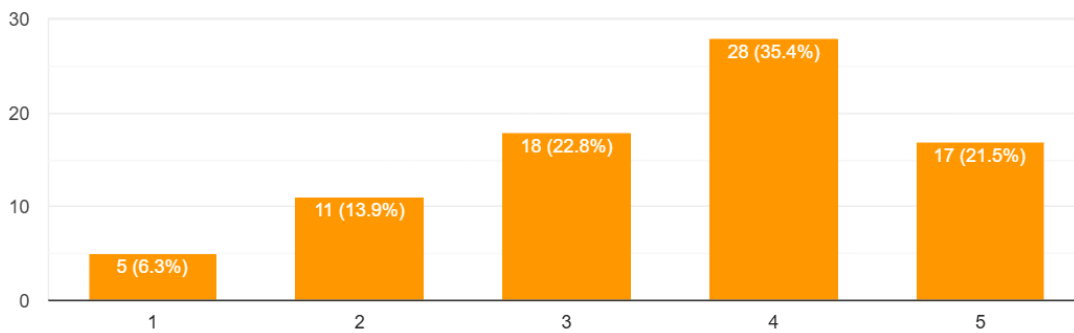
يزيد الإضراب من العبء على الأطباء غير المضربين الذين يستمرون في العمل.

79 ردًا



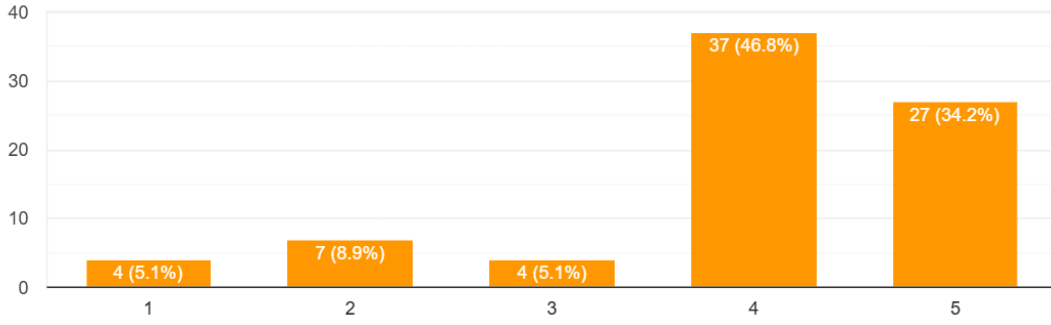
يساهم الإضراب في زيادة الوعي المجتمعي حول حقوق العاملين ومطالبهم.

79 ردًا



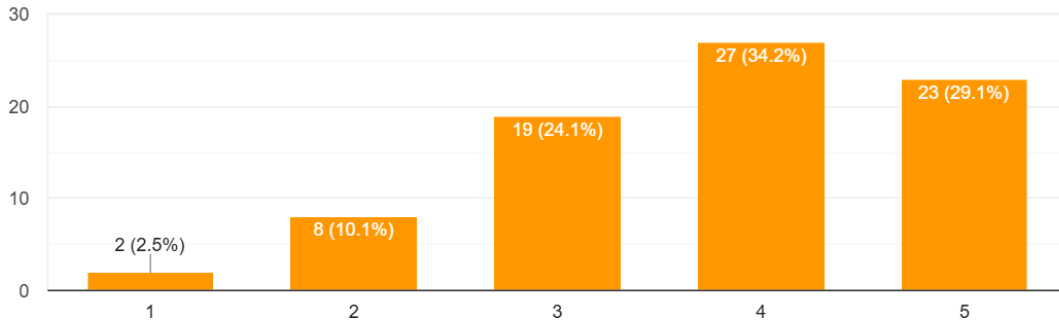
يجب أن يكون هناك بدائل متاحة لتقديم الخدمات الأساسية أثناء فترات الإضراب.

ردًا 79



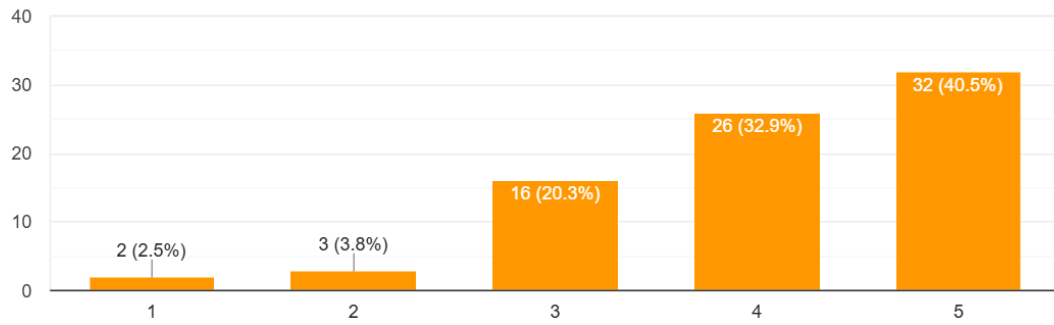
أدى الإضراب إلى زيادة الضغوط النفسية التي شعرت بها.

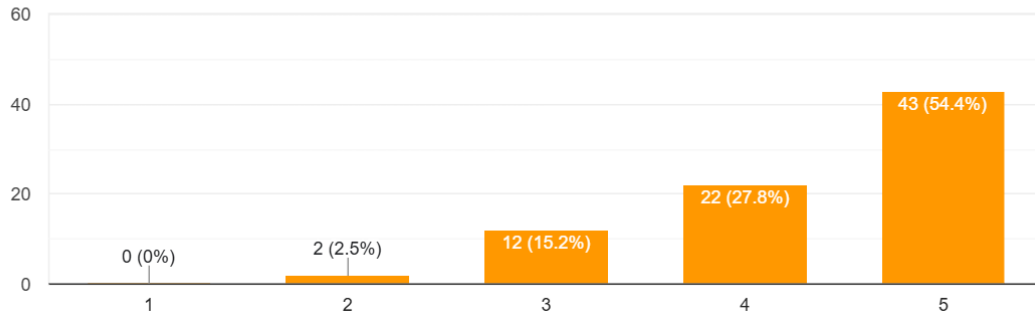
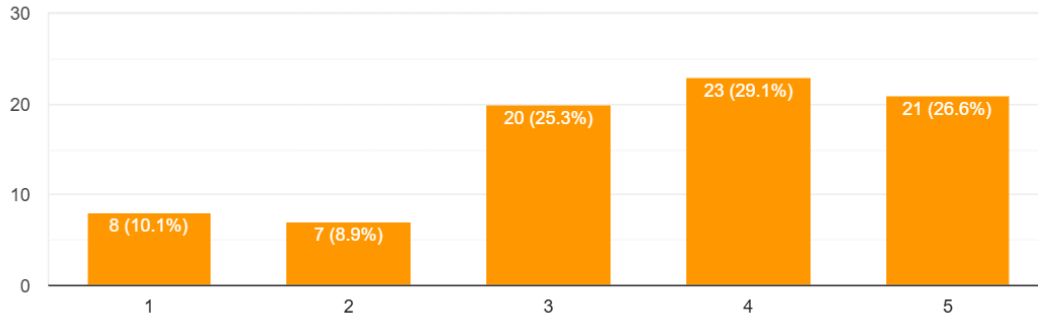
ردًا 79

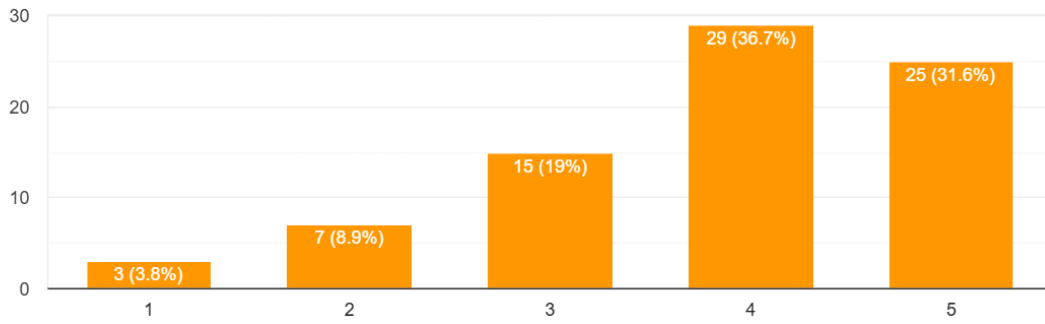
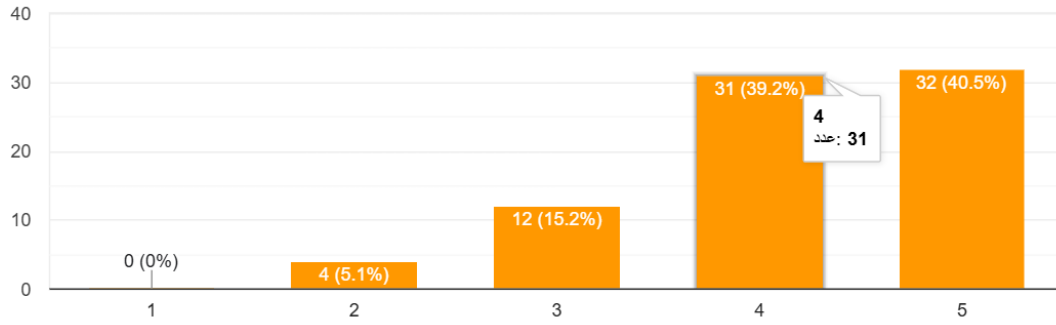


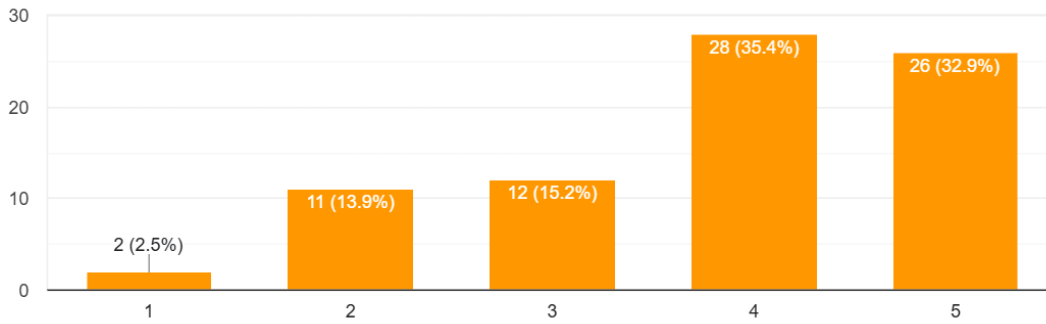
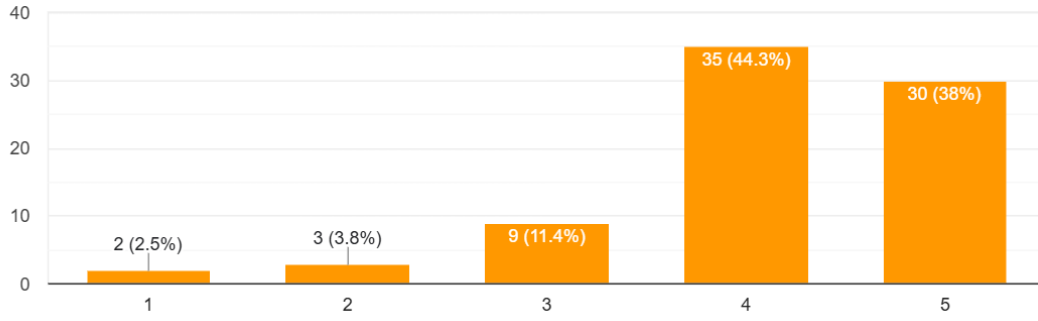
هناك حاجة لتوعية الأطباء بحقوقهم وواجباتهم خلال الإضراب.

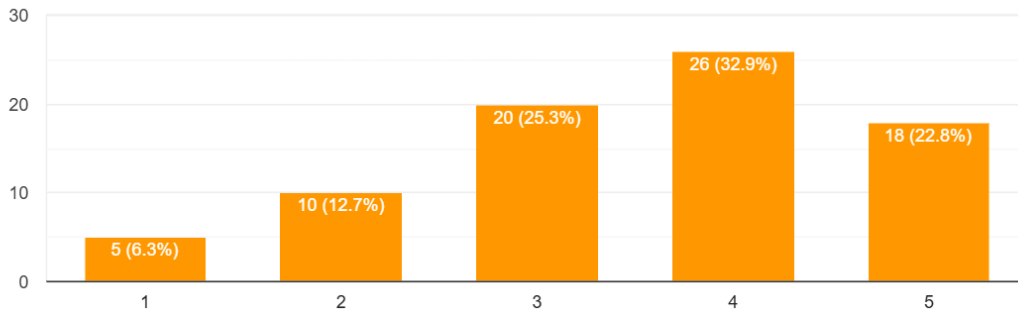
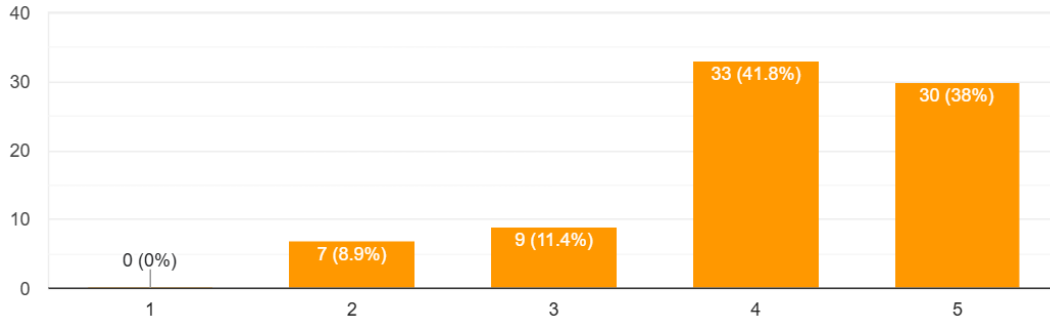
ردًا 79











ملحق (هـ)

الجدول

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات المعلمين الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في المدارس الحكومية في فلسطين

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	يؤثر الإضراب بشكل سلبي على توفير الخدمات الأساسية للمواطنين.	3.61	1.33	72.2	كبيرة
2	الإضراب في المرافق العامة يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات.	4.00	1.16	80.0	كبيرة جداً
3	يعد الإضراب في القطاعات الحكومية ضرورياً للحصول على تحسينات في ظروف العمل.	3.78	1.23	75.6	كبيرة
4	تعاني المرافق العامة من انخفاض في الإنتاجية خلال فترة الإضراب.	3.98	1.09	79.6	كبيرة
5	يتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويُعده حَقاً مشروعاً للعاملين في المرافق العامة.	2.97	1.22	59.4	قليلة
6	يسبب الإضراب ضرراً مالياً للأفراد الذين يعتمدون على خدمات المرافق العامة.	3.78	1.10	75.6	كبيرة
7	تُعد الإجراءات المتخذة من قِبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية.	2.56	1.33	51.2	قليلة
8	يؤدي الإضراب في المرافق التعليمية إلى انخفاض جودة التعليم المقدم للطلاب.	4.23	1.08	84.6	كبيرة جداً
9	يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما تضرب المرافق العامة عن العمل.	4.00	1.00	80.0	كبيرة جداً
10	يفضل الجمهور إيجاد حلول بديلة للإضراب لتفادي تعطيل الخدمات العامة.	3.98	1.10	79.6	كبيرة
11	يتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات العامة.	4.00	1.12	80.0	كبيرة جداً
12	تتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء الإضراب في المرافق العامة.	3.11	1.27	62.2	متوسطة
13	يؤثر الإضراب سلباً على علاقة الجمهور مع الموظفين في المرافق العامة.	3.42	1.13	68.4	متوسطة

متوسطة	60.6	1.19	3.03	تعد مدة الإضراب قصيره بحيث لا تؤثر بشكل كبير على المرافق العمومية	14
كبيرة	75.0	1.11	3.75	يعاني العاملون في المرافق العامة من ضغوط كبيرة خلال فترات الإضراب.	15
كبيرة	74.4	1.09	3.72	تساهم الإضرابات في تعطيل خطط التنمية على المدى الطويل.	16
كبيرة	72.4	1.10	3.62	يتسبب الإضراب في خلق فجوات في العمل تؤثر على كفاءة المرافق العامة حتى بعد انتهائه.	17
كبيرة جداً	80.2	1.04	4.01	يحتاج الإضراب في المرافق العامة إلى تنظيم وإطار قانوني أكثر وضوحاً.	18
متوسطة	68.2	1.18	3.41	يتقبل المواطنون الإضراب في المرافق العامة إذا كانت المطالب عادلة وملحة.	19
كبيرة	75.0	1.24	3.75	يزيد الإضراب من العبء على الموظفين غير المضربين الذين يستمرون في العمل.	20
كبيرة جداً	84.4	1.14	4.22	تأثرت جودة التعليم بسبب الإضراب في المدارس والجامعات العامة.	21
كبيرة	75.6	1.08	3.78	كنت مضطراً للبحث عن بدائل للحصول على الخدمات خلال فترة الإضراب.	22
متوسطة	62.2	1.27	3.11	اعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في المرافق العامة.	23
كبيرة	75.2	1.19	3.76	استمرت المعاناة من آثار الإضراب حتى بعد انتهائه.	24
كبيرة	79.6	0.96	3.98	أعتقد أن الإضرابات في المرافق العمومية تحتاج إلى تنظيم أكثر للتقليل من تأثيرها على المواطنين.	25
كبيرة	77.6	1.04	3.88	ساهم الإضراب في تأخير إنجاز بعض المعاملات الشخصية أو المهنية.	26
كبيرة	72.8	1.18	3.64	يساهم الإضراب في زيادة الوعي المجتمعي حول حقوق العاملين ومطالبهم.	27
كبيرة	76.8	1.10	3.84	يجب أن يكون هناك بدائل متاحة لتقديم الخدمات الأساسية أثناء فترات الإضراب.	28
كبيرة	71.8	1.22	3.59	أدى الإضراب إلى زيادة الضغوط النفسية التي شعرت بها.	29
كبيرة	79.8	1.10	3.99	هناك حاجة لتوعية المعلمين بحقوقهم وواجباتهم خلال الإضراب.	30
متوسطة	61.6	1.39	3.08	يمكن تحقيق مطالب المعلمين بطرق أخرى غير الإضراب.	31
كبيرة جداً	82.8	1.11	4.14	تحسين بيئة العمل للمعلمين يقلل من حاجتهم للإضراب.	32
كبيرة جداً	84.8	0.99	4.24	يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على الطلاب.	33
كبيرة	74.0	0.54	3.70	الكلية	

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجة اتجاهات الأطباء الفلسطينيين نحو الإضراب عن العمل في فلسطين

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	يؤثر الإضراب بشكل سلبي على توفير الخدمات الأساسية للمواطنين	3.82	1.20	76.4	كبيرة
2	الإضراب في القطاع الصحي يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات	4.14	1.00	82.8	كبيرة جداً
3	الإضراب في القطاع الصحي يؤدي إلى زيادة شكاوي الجمهور بشأن نقص الخدمات	3.75	1.16	75.0	كبيرة
4	تعاني القطاعات الصحية من انخفاض في الإنتاجية خلال فترة الإضراب	3.71	1.25	74.2	كبيرة
5	يتفهم أفراد المجتمع أسباب الإضراب ويُعده حقاً مشروعاً للعاملين في القطاعات الصحية	2.75	1.30	54.5	قليلة
6	يسبب الإضراب ضرراً مالياً للأفراد الذين يعتمدون على خدمات القطاع الصحي	3.81	1.12	76.2	كبيرة
7	تُعدُّ الإجراءات المتخذة من قِبل السلطات كافية للحد من آثار الإضراب السلبية	2.69	1.21	53.8	قليلة
8	يشعر المواطنون بأنهم متأثرون بشكل مباشر عندما يضرب الأطباء عن العمل.	4.17	0.91	83.4	كبيرة جداً
9	يفضل الجمهور إيجاد حلول بديلة للإضراب لتفادي تعطيل الخدمات الصحية العامة	3.81	1.18	76.2	كبيرة جداً
10	يتسبب الإضراب في تأثير سلبي على الفئات الضعيفة التي تعتمد على الخدمات الصحية العامة.	4.09	1.15	81.8	كبيرة
11	تتم استعادة مستوى الخدمة الطبيعي بسرعة بعد انتهاء الإضراب في القطاع الصحي	3.61	1.21	72.2	كبيرة
12	يؤثر الإضراب سلباً على علاقة الجمهور مع الأطباء.	3.39	1.25	67.8	متوسطة
13	تعد مدة الإضراب قصيرة بحيث لا تؤثر بشكل كبير على القطاعات الصحية	2.85	1.21	57.0	قليلة
14	يعاني العاملون في القطاع الصحي من ضغوط كبيرة خلال فترات الإضراب	4.06	1.04	81.2	كبيرة جداً
15	تساهم الإضرابات في تعطيل خطط التنمية على المدى الطويل	3.52	1.18	70.4	كبيرة
16	يتسبب الإضراب في خلق فجوات في العمل تؤثر على كفاءة القطاع الصحي حتى بعد انتهائه	3.35	1.10	67.0	كبيرة

كبيرة	59.4	1.25	2.97	يتقبل المواطنون إضراب الأطباء في القطاع الصحي إذا كانت المطالب عادلة وملحة	17
كبيرة جداً	82.8	1.12	4.14	يزيد الإضراب من العبء على الأطباء غير المضربين الذين يستمرون في العمل	18
متوسطة	63.0	1.35	3.15	اعتقد أن الإضراب كان له تأثير إيجابي في تحسين حقوق العاملين في القطاع الصحي	19
كبيرة	67.2	1.10	3.36	استمرت المعاناة من آثار الإضراب حتى بعد انتهائه	20
كبيرة جداً	70.0	1.17	3.50	يساهم الإضراب في زيادة الوعي المجتمعي حول حقوق العاملين ومطالبهم	21
كبيرة	78.4	1.10	3.92	يجب أن يكون هناك بدائل متاحة لتقديم الخدمات الأساسية أثناء فترات الإضراب	22
كبيرة	75.2	1.06	3.76	أدى الإضراب إلى زيادة الضغوط النفسية التي شعرت بها.	23
كبيرة جداً	80.4	1.00630	4.02	هناك حاجة لتوعية الأطباء بحقوقهم وواجباتهم خلال الإضراب	24
متوسطة	69.4	1.24	3.47	يمكن تحقيق مطالب الأطباء بطرق أخرى غير الإضراب	25
كبيرة جداً	86.2	0.83	4.31	تحسين بيئة العمل للأطباء يقلل من حاجتهم للإضراب	26
كبيرة جداً	82.2	0.86	4.11	يجب اتخاذ تدابير لتقليل تأثير الإضراب على المواطنين.	27
كبيرة	75.6	1.08	3.78	الإضراب عن العمل يؤثر بشكل سلبي على تقديم الرعاية الصحية للمرضى	28
كبيرة جداً	81.8	0.94	4.09	يجب أن تكون هناك ضوابط قانونية واضحة تنظم الإضراب في القطاع الصحي	29
كبيرة	76.2	1.12	3.81	الإضراب يؤثر إيجابياً على توحيد صفوف الأطباء للدفاع عن حقوقهم	30
كبيرة جداً	81.0	0.92	4.05	الإضراب الطبي لا يجب أن يُستخدم كوسيلة ضغط إلا في الحالات القصوى.	31
كبيرة جداً	70.4	1.17	3.52	الإضرابات الطبية تفتح المجال لتحسين بيئة العمل للأجيال القادمة من الأطباء	32
كبيرة	71.2	0.45	3.56	الكلية	



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**STRIKES FOR RIGHTS: JURISPRUDENTIAL
AND LEGAL PERSPECTIVES ON THE CASE
OF PALESTINE**

By
Noor Al- Ata

Supervisor
Dr. Ahmed Sharaf

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Jurisprudence and Legislation, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National
University, Nablus - Palestine.**

2025

STRIKES FOR RIGHTS: JURISPRUDENTIAL AND LEGAL PERSPECTIVES ON THE CASE OF PALESTINE

By
Noor Al- Ata
Supervisors
Dr. Ahmed Sharaf

Abstract

Striking as a form of labor action is one of the most significant methods utilized by workers and employees to assert their rights and fulfill their professional and occupational demands. It constitutes a form of peaceful protest recognized within numerous legal frameworks. This research seeks to examine strikes from both a jurisprudential and legal standpoint, with a particular emphasis on Palestinian legislation as a case study for comparative analysis.

This research examines the concept of strikes and their legal implications within the framework of Islamic law, drawing upon jurisprudential principles and legal objectives, including the prevention of harm, the promotion of benefits, and the attainment of social justice. Additionally, the study explores the legal criteria that must be satisfied for a strike to be deemed legitimate, such as the necessity of not compromising the public interest and avoiding disruption to essential services.

This research examines the legislative framework governing strikes in Palestine, focusing on the clarity of the laws that regulate this right and the restrictions imposed upon it. A comparative analysis is conducted with relevant Arab and international legislation. Additionally, the study addresses the legal challenges encountered by strikers, particularly in the context of the lack of specific legal provisions that delineate strike procedures and their associated consequences, especially concerning wage deductions and disciplinary responsibilities.

The research concludes that the right to strike for work is legitimate, provided that legal and jurisprudential regulations are adhered to. Furthermore, it advocates for the development of Palestinian legislation aimed at ensuring a balance between the workers' right to strike and the employers' right to maintain the continuity of public facilities and services.

Keywords: strikes; labor rights; Palestinian legislation; Islamic law.