# حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي

(The Rights of Workers in the Social and Administrative Care in Islamic Jurisprudence)

أنس يانيا [1]
عبد الصمد تؤعالم [2]
رسلان عبد الرحمن [3]
محمد زهار الدين زكريا [4]

**ABSTRACT**

A worker's right to choose work, he has the right to social and psychological care,which tally with one's interest and society's.Also,the workers right to security and safety,because these embodents the element of freedom in human's life and it is respected in Islam,the freedom to embrace Islam is a human right itself, the Muslims took the initiative to apply, pursuant to the teachings of their holy religion as a principle of human's life, and social welfare rights ; the appropriate dressing at work, and the way to dress in Islam Lester body in order to protect someone from the view of people and defects, and apparelling differently from what has been underlined by Islam would cause overwhelming pride in people, and there exists some institutions which aims to maintain some of the freedom and indulgence, and organizational and management rights to form trade unions, which are regulatory and administrative rights for workers, and the unions are formed knowing the number of trade unions among themselves according to their will, whether on the level of trade or craft or geographic scope, and others, The research methodologies applied in the research were quantitative, in which it is field study that use qualitatively which is documentations research that apply deductive and inductive method. In executing this research, a combination of fieldwork and library research was conducted, The Result findings of the study are that women should choose the clothes that do not require great attention, which can be worn with clothes originally owned, and compensation for damages legitimate project, strike strike in Islamic jurisprudence, although it is permissible to say the most likely.

**Keyword:** workers right, social welfare, Administrative, Islamic jurisprudence.

## الملخص

[1] أنس يانيا، طالب ماجستير، كلية الدراسات الإسلامية المعاصرة، جامعة السلطان زين العابدين، anasyanya@yahoo.com
[2] عبد الصمد تؤعالم، محاضر كلية الدراسات الإسلامية المعاصرة، جامعة السلطان زين العابدين، abdulsomad@unisza.edu.my
[3] رسلان عبد الرحمن، محاضر كلية الدراسات الإسلامية المعاصرة، جامعة السلطان زين العابدين، roslanabr@unisza.edu.my
[4] محمد زهار الدين زكريا، محاضر كلية الشريعة والقانون، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، zaharuddin@usim.edu.my

للعامل حق في اختيار العمل، وله حق في الرعاية الاجتماعية والنفسية، وذلك مما يحقق مصلحته ومصلحة المجتمع، وللعامل حقه في الأمن، والسلامة، لأن الاهتمام به أمر لا بد منه، وتعتبر الحرية عنصرا من عناصر الحياة الإنسانية المهمة والمحترمة في الإسلام، ومن حقوق الرعاية الإجتماعية حق اللباس أثناء العمل، وغاية اللباس في الإسلام ستر الجسم وحفظه من نظر الناس والسلامة من العيوب، وغاية اللباس في غير الإسلام التفنن في كشف الجسم والافتخار بين الناس، وتوجد بعض الشركات والمؤسسات المحافظة أو المتشددة في لباس العمل، وبعضها فيها حرية وتساهل، ومن الحقوق التنظيمية والإدارية تشكيل النقابات العمالية والتي هي من الحقوق التنظيمية والإدارية للعاملين، وهذه النقابات يتمّ تشكيلها بمعرفة عدد من النقابات العمالية فيما بينها وفقًا لإرادتها سواء كانت على مستوى المهنة أو الحرفة أو النطاق الجغرافي، وغيرها، والمنهج الذي اتبعه الباحث في إعداد هذا البحث يتمثل في منهجين: المنهج الاستقرائي: حاولت الاستدلال أولاً بنصوص القرآن الكريم ،ثم بالسنة النبوية، ثم بمصادر التشريع الإسلامي الأخرى التي تتعلق بالموضوع، والمنهج الوصفي التحليلي: قام الباحث في هذه الدراسة بتحليل آراء الفقهاء حول الموضوع، وذكر كل الأقوال وأدلتها مع بيان أوجه الاستدلال من الأدلة النقلية والعقلية إذا احتجت إليها، وأما أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة لابد للنساء أن يخترن الملابس التي لا تتطلب عنايةً كبيرة، والتي يمكن أن ترتديها مع ملابس تمتلكها في الأصل، والتعويض عن الأضرار مشروع شرعاً، والإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي فإنه يجوز على القول الراجح، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين، والحمد لله رب العالمين.

**مفاتيح الكلمات**: حقوق العمال، الرعاية الاجتماعية، الإدارية، الفقه الإسلامي.

**مقدمة**

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسول الله، وعلى آله وأصحابه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم البعث والدين، أما بعد:

حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية تعتبر مهم جدا في يومنا هذا، لأن ذلك شمول على حرية اختيار العمل، وحق اللباس أثناء العمل، حق الراحة والإجازات، وحق الرعية الصحية، وحق الإجازات، وحق السلامة، وحق تعويضات الأضرار، وما إلى ذلك، وحقوق التنظيمية الإدارية كذلك كثيرة من حقوق، كتشكيل النقابات العمالية، وحق الإضراب عن العمل، وحق الفحص الطبي، وحق الإجازات والأعياد الدينية والرسمية، وحق الإجازات المرضية، وما إلى ذلك.

والحرية قيمة كبرى في الإسلام، تسمو بالإنسان في حياته المادية والروحية، وليست انفلاتاً مما في الإسلام من قواعد السلوك الاجتماعي أو الخلقي الذي يحفظ للمجتمع مصالحه وتماسكه، ولا حرية في الإسلام لأحد في نشر الفساد أو الرذيلة أو الفتنة في المجتمع؛ لأن الحرية لا تنزل بصاحبها إلى الشر والإفساد، ولا تبيح له أن يؤذي غيره، أو يعرض المجتمع للخطر (التركي:د.ت).

فالعمل واجب وحق لكل فرد في حدود جهده بمفرده أو شراكته مع آخرين، ولكل فرد الحق في اختيار العمل الذي يناسبه، ومن الاهتمام بالضوابط الشرعية التي حددها الإسلام لتربية العامل المسلم إلى الخير وتجنب الشر، وسعادته في الدنيا والآخرة، وهذه الغاية مشروطة للعامل الذي لا يستطيع أن يفرق في حياته، ومن ثمّ يتطلب العمل من العاملين

أخلاقاً حسنة موافقة للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في العمل والتي تحددها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة، وتكون مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية الفاضلة التي يعرض قواعدها الإسلام في القرآن الكريم، والسنة المطهرة، وفي أقوال الحكماء من علماء المسلمين وفقهائهم.

**تعريف الحرية**

الحرية هي: الخلوص من الشوائب أو الرّقّ أَو اللؤم وكون الشّعب أو الرجل حرًا (ابراهيم مصطفى وآخرون: د.ت)، والمحرر الذي جعل من العبيد حرًا فأعتق (ابن منظور:د.ت)، والخروج عن رق الكائنات وقطع جميع العلائق والأغيار (الجرجاني: 1983) ، لقوله تعالى: ﴿إِنِّي نَذَرْتُ لَكَ مَا فِي بَطْنِي مُحَرَّرًا﴾ [آل عمران: 35]. ومُحرَّراً مأخوذة من الحرية التي هي ضد العبودية (القرطبي: 1964)، والمحرر الذي يجعل حراً خالصاً، يقال: حررت العبد إذا خلصته من الرق، وحررت الكتاب إذا أصلحته، وخلصته فلم يبقَ فيه شيء من وجوه الغلط، ورجل حر إذا كان خالصاً لنفسه ليس لأحد عليه تعلق، والطين الحر الخالص عن الرمل والحجارة والحمأة والعيوب.( الرازي : 1420)

وتعتبر الحرية عنصر من عناصر الحياة الإنسانية المهمة والمحترمة في الإسلام، كحرية اعتناق الإسلام حقًا من حقوق الإنسان في الإسلام بادر المسلمون بتطبيقها، إعمالاً لتعاليم دينهم كمبدأ لحياة الإنسان، لقول الله تعالى: ﴿لا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ﴾ [البقرة: 256]، وقول الله تعالى: ﴿أَفَأَنْتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ﴾ [يونس: 99].

والحرية قيمة كبرى في الإسلام، تسمو بالإنسان في حياته المادية والروحية، وليست انفلاتاً مما في الإسلام من قواعد السلوك الاجتماعي أو الخلقي الذي يحفظ للمجتمع مصالحه وتماسكه، ولا حرية في الإسلام لأحد في نشر الفساد أو الرذيلة أو الفتنة في المجتمع؛ لأن الحرية لا تنزل بصاحبها إلى الشر والإفساد، ولا تبيح له أن يؤذي غيره، أو يعرض المجتمع للخطر (التركي:د.ت).

**حرية اختيار العمل**

والعمل مكرم في الشريعة الإسلامية ما دام مشروعاً (زيدان: 1988)، وللفرد في الدولة الإسلامية أن يعمل من الأعمال التي يريدها سواء كان من التجارة أو الصناعة أو الزراعة، والتربية الحيوانية، وغيرها، ومن المهم ألا يتعامل بمعاملة مما حرمه الله تعالى كالأعمال الربوية، لقول الرسول صلى الله عليه وسلم: «مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلاَمُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ» (صبحي عبده: د.ت).

وكل فرد له الحق في اختيار العمل الذي يناسب قدراته، "وله أن يباشر كافة أوجه النشاط التجاري أو الصناعي أو الزراعي، دون إكراه أو إجبار أو منع، وليس في نصوص الشريعة الإسلامية ما يدل على خلاف الأصل، وذلك أن مبدأ حرية الإنسان في اختيار عمله يقوم على أساس الفطرة الإنسانية، ويستند في تقريره إلى مبدأ مسؤولية الفرد عن كل تصرفاته، ذلك المبدأ الذي قررته الشريعة الإسلامية للإنسان للمحافظة على كرامته وآدميته"(صبحي عبده: د.ت).

فقد قال الكاساني: "لو أجر صانع من الصناع أو عامل من العمال نفسه لعمل أو صناعة ثم قال: بدا لي أن أترك هذا العمل وأنتقل منه إلى غيره. قال محمد: إن كان ذلك من عمله بأن كان حجاماً فقال: قد أنفت من عملي وأريد تركه، لم يكن له ذلك، ويقال: أوفِ العمل ثم انتقل إلى ما شئت من العمل؛ لأن العقد قد لزمه، ولا عار عليه فيه؛ لأنه من أهل تلك الحرفة، فهو بقوله: أريد أن أتركه، يريد أن يدفع عنه في الحال، ويقدر على ذلك بعد انقضاء العمل، وإن كان ذلك العمل ليس من عمله، وصنعته بل أسلم نفسه فيها، وذلك مما يعاب به، أو كانت امرأة أجرت نفسها ظئراً وهي ممن تعاب بذلك فلأهلها أن يخرجوها"(الكاساني: د.ت).

فالعمل واجب وحق لكل فرد في حدود جهده بمفرده أو شراكته مع آخرين، ولكل فرد الحق في اختيار العمل الذي يناسبه، ومن الاهتمام بالضوابط الشرعية التي حددها الإسلام لتربية العامل المسلم إلى الخير وتجنب الشر، وسعادته في الدنيا والآخرة، وهذه الغاية مشروطة للعامل الذي لا يستطيع أن يفرق في حياته، ومن ثمّ يتطلب العمل من العاملين أخلاقاً حسنة موافقة للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في العمل والتي تحددها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة، وتكون مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية الفاضلة التي يعرض قواعدها الإسلام في القرآن الكريم، والسنة المطهرة، وفي أقوال الحكماء من علماء المسلمين وفقهائهم.

**حق اللباس أثناء العمل**

غاية اللباس في الإسلام ستر الجسم وحفظه من نظر الناس والسلامة من العيوب، وغاية اللباس في غير الإسلام التفنن في كشف الجسم والافتخار بين الناس، قال الله تعال : ﴿فَوَسْوَسَ لَهُمَا الشَّيْطَانُ لِيُبْدِيَ لَهُمَا مَا وُورِيَ عَنْهُمَا مِنْ سَوْآتِهِمَا﴾ [الأعراف:20].

اتفق الفقهاء بأنه لا تصح الصلاة لمَن صلىّ عريانًا بدون قطعة من اللباس وهو يقدر على ستر عورته،[5] وقد حدّ الشرع عورة الرجل والأمة في الصلاة من السرة إلى الركبة، والمرأة كل بدنها إلا وجهها وكفيها، والدليل قوله تعالى: ﴿يَا بَنِي آدَمَ خُذُوا زِينَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ﴾ [الأعراف:31]، ووجه الاستدلال في هذه الآية أن المراد بالزينة هنا هي ستر العورة عند كل صلاة، وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «لا يُصَلِّيَنَّ أَحَدُكُمْ فِي الثَّوْبِ الْوَاحِدِ لَيْسَ عَلَى عَاتِقِهِ مِنْهُ شَيْءٌ»(النسائي: د.ت)، وهذا الحديث يدل على أنه يجب على الإنسان ستر عورته في وقت الصلاة. وعن سعيد بن الحارث رضي الله عنه، قال: سألنا جابر بن عبد الله رضي الله عنه عن الصلاة في الثوب الواحد، فقال: خرجت مع النبي صلى الله عليه وسلم في بعض أسفاره، فجئت ليلة لبعض أمري، فوجدته يصلي، وعلي ثوب واحد، فاشتملت به وصليت إلى جانبه، فلما انصرف قال: «مَا السُّرَى يَا جَابِرُ» فأخبرته بحاجتي، فلما فرغت قال: «مَا هَذَا الاشْتِمَالُ الَّذِي رَأَيْتُ»، قلت: كان ثوب -يعني ضاق- قال: «فَإِنْ كَانَ وَاسِعًا فَالْتَحِفْ بِهِ، وَإِنْ كَانَ ضَيِّقًا فَاتَّزِرْ بِهِ» (مسلم: د.ت).

والنقاش هنا هو في لباس المرأة في العمل، فمن الأفضل للنساء أن يلبسن اللباس المناسب في العمل، ولا يلبسن القصير والضيق من الثياب، لحديث أبي هريرة رضي الله

[5] العورة هي ما يريد الإنسان ستره من بدنه ويغلب على السوأتين.

عنه، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «صِنْفَانِ مِنْ أَهْلِ النَّارِ لَمْ أَرَهُمَا، قَوْمٌ مَعَهُمْ سِيَاطٌ كَأَذْنَابِ الْبَقَرِ يَضْرِبُونَ بِهَا النَّاسَ، وَنِسَاءٌ كَاسِيَاتٌ عَارِيَات مُمِيلاتٌ مَائِلاتٌ،[6] رُءُوسُهُنَّ كَأَسْنِمَةِ الْبُخْتِ الْمَائِلَةِ، لا يَدْخُلْنَ الْجَنَّةَ، وَلا يَجِدْنَ رِيحَهَا، وَإِنَّ رِيحَهَا لَيُوجَدُ مِنْ مَسِيرَةِ كَذَا وَكَذَا» (مسلم: د.ت).

وتوجد بعض الشركات أو المؤسسات المحافظة أو المتشددة في لباس العمل، وبعضها فيها حرية وتساهل على العامل، ولكن العامل المسلم والمسلمة لا بد من الإلتزام باللباس الشرعي، فللرجل أن يلبس ملابس العمال التي تستر عورته ما بين السرة والركبة، وينبغي أن يلبس اللباس الجيد واللائق بالعمل، وللنساء اجتناب الملابس القصيرة والضيقة أثناء العمل، ولا بد أن تلبس الجوارب، واجتناب الأحذية ذات الكعب العالي، لأن ذلك ليس فيه إرتاح في العمل، والابتعاد عن الملابس التي يمكن أن تعتبر مثيرة أو محرضة للآخرين، ولقول الله تعالى: ﴿وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَى جُيُوبِهِنَّ﴾ [النور: 31]، وقوله تعالى: ﴿وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَاسْأَلُوهُنَّ مِنْ وَرَاءِ حِجَابٍ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ﴾ [الأحزاب: 53].

ومن الأفضل للنساء أن يخترن الملابس التي لا تتطلب عناية كبيرة، والتي يمكن أن ترتديها مع ملابس تمتلكها في الأصل، وفي حال اضطرت للبقاء طويلاً في العمل أو الخروج في مناسبة ما بعد العمل مباشرة، وكذلك الابتعاد عن استخدام العطور والطيب في العمل لما في ذلك من فتنة كبيرة، ولأن ذلك سيظهر ريحها لمن حولها، وكذلك الابتعاد عن اللباس الممنوع في الشريعة كلها.

**حق الراحة والإجازات**

اهتم الإسلام بحقوق الراحة، فلا يجوز لرب العمل أن يرهق العامل الذي يؤدي إلى التعب أو يضر في صحة العامل، لقول الله تعالى: ﴿لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلاّ وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ﴾ [البقرة: 286]، ووصف الله تعالى رسوله ρ بالرحمة وجعل الله تعالىI رسوله صلى الله عليه وسلم رحمة للعالمين كلهم، ومن يشكر هذه النعمة كان من أهل السعادة في الدنيا والآخرة، ومن ردها وجحدها كان من أهل الخسارة في الدنيا والآخرة، قال تعالى: ﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلا رَحْمَةً لِلْعَالَمِينَ﴾ [الأنبياء: 107]، وعن عبد الله بن عمرو، يبلغ به النبي صلى الله عليه وسلم ، «الرَّاحِمُونَ يَرْحَمُهُمُ الرَّحْمَنُ ارْحَمُوا أَهْلَ الأَرْضِ يَرْحَمْكُمْ مَنْ فِي السَّمَاءِ» (أبو داود: د.ت).

والإسلام حدّد حق الراحة للعمل، فعن المعرور بن سويد τ، قال: لقيت أبا ذر بالربذة، وعليه حلة، وعلى غلامه حلة، فسألته عن ذلك، فقال: إني سابيت رجلاً فعيرته بأمه، فقال لي النبي صلى الله عليه وسلم: «يَا أَبَا ذَرٍّ أَعَيَّرْتَهُ بِأُمِّهِ؟ إِنَّكَ امْرُؤٌ فِيكَ جَاهِلِيَّةٌ، إِخْوَانُكُمْ خَوَلُكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَخُوهُ تَحْتَ يَدِهِ، فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيُلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلاَ تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ»(البخاري: د.ت)، وعن عون بن أبي جحيفة رضي الله عنه، عن أبيه، قال: آخى رسول الله صلى الله عليه وسلم بين سلمان وبين أبي

[6] قيل يعلمن غيرهن الميل وقيل مميلات لأكتافهن، يمشين متبخترات وقيل مائلات يمشين المشية المائلة وهي مشية البغايا ومميلات يمشين غيرهن تلك المشية.

الدرداء رضي الله عنه ، فزار سلمان أبا الدرداء رضي الله عنه ، فرأى أم الدرداء رضي الله عنه متبذلة، فقال: ما شأنك متبذلة؟ قالت: إن أخاك أبا الدرداء رضي الله عنه ليس له حاجة في الدنيا، قال: فلما جاء أبو الدرداء رضي الله عنه قرب إليه طعاماً، فقال: كل فإني صائم، قال: ما أنا بآكل حتى تأكل، قال: فأكل، فلما كان الليل ذهب أبو الدرداء رضي الله عنه ليقوم، فقال له سلمان: نم، فنام، ثم ذهب يقوم، فقال له: نم، فنام، فلما كان عند الصبح، قال له سلمان: قم الآن، فقاما فصليا، فقال: «إِنَّ لِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِضَيْفِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقٍّ حَقَّهُ» فَأَتَيَا النَّبِيَّ صلي الله عليه وسلم فَذَكَرَا ذَلِكَ، فَقَالَ لَهُ: «صَدَقَ سَلْمَانُ» (الترمذي: د.ت)، وهذا الحديث يدل على أن للعامل حق في الراحة، وحق في أداء العبادة لله تعالى، وحق للضيوف، وحق للعائلة.

وللعامل حق في الراحة أو الإجازة الأسبوعية أوالشهرية أوالسنوية، وغيرها حسب الاتفاقية بينه وبين أصحاب العمل حين عقده قبل العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يرهق العامل فيعمل حسب طاقته، عن أبي سلمة رضي الله عنه، أن عائشة رضي الله عنها، حدثته قالت: لم يكن النبي صلي الله عليه وسلم يصوم شهرا أكثر من شعبان، فَإِنَّهُ كَانَ يَصُومُ شَعْبَانَ كُلَّهُ، وَكَانَ يَقُولُ: «خُذُوا مِنَ العَمَلِ مَا تُطِيقُونَ، فَإِنَّ اللَّهَ تعالى لاَ يَمَلُّ حَتَّى تَمَلُّوا»(البخاري: د.ت).

**حقوق السلامة والصحة المهنية**

اهتم الإسلام بحماية النفس كحماية الأعضاء ومنافعها على الجسم كلها من الأضرار والمخاطر، لقوله تعالى: ﴿وَلاَ تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلاّ بِالْحَقّ﴾ [الأنعام: 151]، وحفظ النفس أحد الضروريات الخمس المحفوظة بشرعية القصاص، فإنه لولا ذلك لتهارج الخلق، واختل نظام المصالح(الشوكاني: د.ت)، وحفظ النفس حق من حقوق الله تعالى فلا يجوز للشخص أن يسلم نفسه للهلاك (الشاطبي: 1412) ،ولذلك يجب على المسلم أن يحافظ على نفسه وغيره ولا يهلكها، لقول الله تعالى ﴿وَلا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾ [البقرة: 195]، وفي هذه الآية قد حرّم الشرع الاعتداء على الآخرين، وإتلاف أنفسهم، وإذا فعل ذلك أوجب القصاص، وأوجب الدية لمن لا يريد القصاص، وأوجب الدية في قتل شبه العمد وقتل الخطأ، وهي كفاره عليه.

ومن المسؤلية على صاحب العمل أن يحمي عامله من الأضرار أو الأخطار التي قد يتعرض لها بسبب ظروف العمل الذي يقوم به، كحماية الرأس من الأجسام الصلبة التي قد تسقط فوقه أو اصطدامه بالمواد والأجهزة، وحماية السمع، وينبغي لأصحاب العمل إعداد أغطية الأذن للوقاية من التأثيرات السلبية الضارة وللضجيج على الجهاز السمعي وعلى الجسم بشكل عام إذا كان مكان العمل فيه صوت عالي، وحماية اليدين، وإذا كان هناك حرارة لا بد للعامل أن يستخدم القفازات المرنة، وحماية القدمين، ولحماية القدمين لا بد من الأحذية المصنوعة من الجلد الطبيعي أو الصناعي، أحذية مانعة للتزحلق، أحذية ذات ساق طويلة، ولحماية الوجه والعينين لا بد من لبس البلاستيك الشفاف للعينين، أو يلبس الفيبرجلاس أو مواد معدنية عاكسة للحرارة، وما إلى ذلك.

والسلامة والصحة المهنية هي الأمر الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك قد يعطي بيئة عمل مطمئنة خالية من سبب الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، وتدخل السلامة والصحة المهنية في كل مجالات الحياة فعندما يتعامل مع الكهرباء أو الأجهزة المنزلية الكهربائية، ومن الواضح أن أصول السلامة داخل المصانع وأماكن العمل المختلفة وفي المنشآت التعليمية يحتاج إلى قواعد السلامة.

والهدف الأساسي للسلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الطمأنينة في قلوب العاملين أثناء القيام بأعمالهم، وبالنسبة للمرض المهني وهو المرض الذي يصيب العامل نتيجة تعرضه بحكم عمله لبعض العوامل الضارة التى تعتبر جزءًا من طبيعة العمل، وبالتالي لا بد من وضوح العلاقة بين العامل المسبب وبين المرض حتى يمكن اعتبار المرض مهنيًا، وعلى ذلك فإن إصابة أحد العاملين بأيٍّ من الأمراض الشائعة أثناء فترة عمله في مكان ما لا تعتبر مرضًا مهنيًا ما لم تكن هناك علاقة سببية مباشرة واضحة بين المرض وظروف العمل.

**حقوق تعويضات الأضرار**

التعويض في اللغة البدل والجمع أعواض(ابن منظور ، الفارابي: د.ت)، "والعوض من كلمة عاض يَعوض عوضاً وعِياضاً، والاسم العوض، والمستعمل التعويض، تقول: عوّضتُه من هِبته خيراً" (الهروي: 2001).

والتعويض أو الضمان في الاصطلاح هو "الالتزام بحق ثابت في ذمة الغير"(الأنصاري: د.ت)، أو" احضار عين مضمونة أو بدن من يستحق حضوره"( الشربيني: 2004)، أو "ضم ذمة الضامن إلى ذمة المضمون عنه في التزام دينه"(ابن قدامة: د.ت)، "فيثبت في ذمتهما جميعاً، ولصاحب الحق مطالبة من شاء منهما (ابن قدامة & الزركشي: د.ت)، أو كل ما يلزم أداؤه من قبل المسؤول عن الضرر للمتضرر بغرض إعادته، كلما كان ذلك ممكناً، إلى الحالة التي كان عليها قبل إصابته بالضرر"(طه عبد المولى: 2000)، أو وسيلة من وسائل الدفاع لمواجهة الشعور بنقص يعاني منه الإنسان، سواء كان هذا النقص نفسيًا أو معنوياً، حقيقياً كان أو خيالياً.

وفكرة التعويض عن الضرر ليست فكرة حديثة، بل قد جاءت في عهد الرسول صلي الله عليه وسلم ، وذلك على أساس حديث عبادة بن الصامت رضي الله عنه، «أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صلي الله عليه وسلم ، قَضَى أَنْ لا ضَرَرَ وَلا ضِرَارَ»،[7] والآيات التي تتكلم عن التعويض أو الضمان كثيرة، منها: قوله تعالى: ﴿لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ﴾ [البقرة: 286]، ومنها: قوله تعالى: ﴿مَنْ يَعْمَلْ سُوءًا يُجْزَ بِهِ﴾ [سورة النساء: 123]، ومنها: قوله تعالى: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلاّمٍ لِلْعَبِيدِ﴾ [البقرة: 286]، ومنها: قوله تعالى: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ [البقرة: 286].

وبالنسبة لما يتعلق بالضمان أو التعويض، "مثل الدابة إذا كانت مركوبة فلف الراكب عنانها فأصابت برجلها شيئاً ضمنه الراكب وإذا ضربت برجلها من غير أن يكون له في ذلك

تسبب لم يضمن عليه"(ابن حجر العسقلاني: 1379)، وكذلك لو أتلفت مال إنسان بهيمة لا ضمان على مالكها(الكاساني: د.ت) ، لحديث أبي هريرة رضي الله عنه: أن رسول الله صلي الله عليه وسلم قال: «العَجْمَاءُ[8] جُبَارٌ، وَالبِئْرُ جُبَارٌ، وَالمَعْدِنُ[9]جُبَارٌ، وَفِي الرِّكَازِ[10]الخُمُسُ»(البخاري، المسلم، أبي داود، الترمذي: د.ت)، ووجه الدلالة في هذا الحديث أن العجماء إذا أتلفت شيئاً بالنهار أو الليل بغير تفريط، ولا تقصير من مالكها، أو أتلفت شيئاً وليس معها أحد، فلا ضمان عليه، وكذلك البئر جبار إذا حفرها فيقع فيها إنسان، وتلف فلا ضمان، ومن ثمّ المعدن إذا حفر معدن فيمر بها فيسقط فيها فيموت أو يستأجر أجراء يعملون فيها فيقع عليهم فيموتون فلا ضمان عليه.

وكذلك من الأمثلة على الضمان أو التعويض، كمن استأجر رجلاً يعمل في ماله، فاستأجر الأجير رجلاً، وإن كانت الأولى صحيحة والأخرى فاسدة، لا ضمان على واحد منهما، وإن عمل المضارب الثاني في المال؛ لأن المضارب الثاني أجير الأول، والأجير لا يستحق شيئاً من الربح، فلم يثبت له شركة في رأس المال، فلا يجب الضمان على الأول ولا على الثاني؛ لأنه لا ضمان على الأجير، وله أجر مثل عمله على المضارب الأول، وللمضارب الأول ما شرط له من الربح لوقوع المضاربة صحيحة(الكاساني: د.ت).

وخلاصة القول أن التعويض عن الأضرار مشروع شرعاً، وقد بيّن جبر الأضرار بالتعويض أمر من أمور الدين الإسلامي، وذلك أن من ألحق ضرراً بالآخرين، فهو ضامن بعضها مع البعض، فإن الضرر سبب من أسباب الضمان، لأن الضمان قد شرع الله تعالى من أجل المحافظة على أموال الناس وحقوقهم، ومنع الضرر والعدوان عنهم، كما شرع الله تعالى من أجل جبر ما نقص من أموالهم بسبب الاعتداء عليها.

**تشكيل النقابات العمالية**

إن تشكيل النقابات العمالية هي من الحقوق التنظيمية والإدارية للعاملين، وهذه النقابات يتمّ تشكيلها بمعرفة عدد من النقابات العمالية فيما بينها وفقًا لإرادتها سواء كانت على مستوى المهنة أو الحرفة أو النطاق الجغرافي، وغيرها.

النقابة في اللغة "من فعل نَقَبَ والجمع النقباء، وهو العريف، وشاهد القوم وضمينهم"(الفارابي: د.ت)، "أو نقيب القوم"(الزمخشري: د.ت)، فعلى سبيل المثال العريف على القوم المقدم عليهم، "الذي يتعرف أخبارهم، وينقب عن أحوالهم أي يفتش، وكان النبي صلي الله عليه وسلم قد جعل ليلة العقبة كل واحد من الجماعة الذين بايعوه بها نقيباً على قومه وجماعته، ليأخذوا عليهم الإسلام، ويعرفوهم شرائطه، وكانوا اثني عشر نقيباً كلهم من الأنصار"(ابن الأثير: 1979)، ولحديث عمارة بن القعقاع بن شبرمة رضي الله عنه، قال رسول صلي الله عليه وسلم...«إِنِّي لَمْ أُومَرْ أَنْ أَنْقُبَ عَنْ قُلُوبِ النَّاسِ وَلاَ أَشُقَّ بُطُونَهُمْ»(البخاري، المسلم: د.ت)، ووجه الدلالة في هذا الحديث أن كلمة (أنقب) أي: أفتش وأكشف عن قلوب الناس.

---

[8] العجماء هي كل الحيوان غير الآدمي، وسميت البهيمة عجماء لأنها لا تتكلم.

[9] المعدن هو الصخور الذائبة المنصهرة تسمى الماجما ولعبت هذه العجينة الملتهبة دوراً مهماً في قصة الآرض، وكما غيرت المياه والرياح والبرودة من شكل الأرض من خارج، فهده العجينة الملتهبة هي التي دفعت الجبال من أسفل إلى أعلى والتي صبت الذهب والفضة وغيرها.

[10] الركاز هو مال عُلِم أنه من دفن أهل الجاهلية، وفيه الخُمس، وحكمه كحكم اللقطة وأربعة أخماسه لواجده، والخمس الباقي يصرف فيما يصرف فيه خمس غنيمة الكفار.

وقد عرّف رجال القانون النقابة في الاصطلاح بأنها "هيئة تضم مجموعة من الأفراد يتعاطون نفس العمل"(موسى عبود: 1994)، "بهدف تنظيم العمل والدفاع عن حقوق العاملين، وتمثيل مهنتهم، والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم"(محمد حسين: 1995).

**أهداف النقابات العمالية هي:-**

النقابات العمالية في بعض الدول تعتبر هامة لزيادة أو تنمية الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق خطة التنمية القومية، وبإمكانا أن نذكرها بإيجاز كالآتي(أحمد عزت: 1996):-

1- التخطيط ومحاولة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2- حماية كفاية الأجر لجماعات العمل في مختلف الدول الإسلامية، ودول العالم.
3- المشاركة فى حماية الديمقراطية ومبادئها وممارستها، والعمل على إقامة عدالة اجتماعية.
4- مساعدة أعضائها على الحصول على فرص العمل، وتعويض البطالة مع الرقابة على الأسعار.
5- استخدام جميع الوسائل الممكنة والسريعة لتنمية عضويتها، وتحسين ماهيتها وتقوية دورها فى الحياة.
6- الحق في المفاوضة الجماعية وحمايتها من أي ضغوط، والإشراف على تنفيذ نتائجها بعد إبرامها في عقود وإتفاقيات جماعية.
7- تشجيع التقدم نحو الديمقراطية، وإشاعة الشفافية، وتوفير المعلومات والممارسة المتكافئة لعلاقات العمل والقضاء على التمييز.
8- يلزم استخدام وسائل الكفاح الجماعية للعمال، وعلى رأسها الإضراب عن العمل والإضراب التضامني والاجتماع.
9- الحماية التعاقدية والتأمينية والنقابية على العمال في كل القطاعات بلا تمييز، ومقاومة استغلال العمال للعمل بشروط أقل وبدون حماية نقابية.
10- التعاون مع المنظمات الحكومية وغير الحكومية لفرض السياسات الاجتماعية التي ترعى مصالح أصحاب الأجور خاصة، كحقوق الرعاية الصحية والتعليم والنقل والاتصال، وغيرها.

وهذه الأهداف للنقابات العمالية في العصر الحديث بشكل عام، وبخصوص النقابات العمالية لم توجد في المجتمع الإسلامي في الزمن القديم، لأن أصحاب العمل قائم على حقوق وواجباته بما شرع الله تعالى كالتقوى والأمانة والإخلاص لله تعالى ، وأصحاب العمل والعمال يوجد علاقة بينهما قوية ومتينة، وفيه المحبة والرحمة والمودة وغيرها، وإجتناب الصفات المذمومة التي قد نهى الله سبحان الله تعالى كالحسد والحقد والخداع والغش والنميمة والتجسّس وغيرها.

**النقابات العمالية من منظور إسلامي**

من المعلوم أن الهدف الأساسي للنقابة العمالية هي رعاية مصالح العمّال، والعمل على رفع المستوى المادي والفكري والمهني، كما أنه يعمل على تحسين ظروف وشروط أعمالهم، ومن الناحية الأخرى هي تختلف عن التكتل كإتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق هدف معين، كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل وينتهي بانتهاء الغاية.

وفي الإسلام يجوز تشكيل نقابة للعمال بشرط أن تكون منضبطة بضوابط الشرع ومحكومة بأحكام الشريعة الإسلامية في جميع جوانبها ومراحلها وكافة أعمالها. وفي فتوى لمركز الفتوى بموقع إسلام ويب ورد السؤال الآتي: "هل يجوز تأسيس نقابة عمال في البلديات للمحافظة على حقوق العمال؟ الإجابة: لا مانع من تأسيس هذه النقابة إذا كان الهدف منها هو السعي في مصالح العمال وقضاء حوائجهم"(islamweb ).

فقد قال الله تعالى في القرآن الكريم حول معنى النقيب: ﴿وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثاقَ بَنِي إِسْرائِيلَ وَبَعَثْنا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيباً﴾ [المائدة: 12]، وعن كعب بن مالك τ، قال: لما قال لي رسول الله صلي الله عليه وسلم: «أَخْرِجُوا إِلَيَّ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا»، فَأَخْرَجْنَا لَهُ سَعْدَ بْنَ عُبَادَةَ بْنِ دُلَيْمِ بْنِ حَارِثَةَ بْنِ حُزَيْمَةَ بْنِ ثَعْلَبَةَ بْنِ طَرِيفِ بْنِ الْخَزْرَجِ بْنِ سَاعِدَةَ وَكَانَ نَقِيبٌ بَنِي سَاعِدَةَ(أبو عبد الله الحاكم: 1990). وكان النبي صلي الله عليه وسلم قد جعل ليلة العقبة كل واحد من الجماعة الذين بايعوه بها نقيباً على قومه وجماعته ليأخذوا عليهم الإسلام ويعرفوهم شرائطه وكانوا اثني عشر نقيباً كلهم من الأنصار وكان عبادة بن الصامت منهم(النووي: د.ت)، فيعلم منه أنهم كانوا يعتمدون على شهادة هذا العدد، فلو شهد هذا العدد بأحقية دينه، لاعتمدوا عليه.

والنقابة العمالية هي جمعية أو مؤسسة قائمة على أساس التعاون أو الإصلاح بين العمال وأصحاب العمل، وذلك انطلاقاً من قوله تعالى: ﴿وَتَعاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوى وَلا تَعاوَنُوا عَلَى الإِثْمِ وَالْعُدْوانِ﴾ [المائدة: 2]، وقوله تعالى: ﴿لا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلاَّ مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاةِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾ [النساء : 114]. وعن أمِّ كُلْثُوم بنت عُقْبَة بن أَبي مُعَيط رضي الله عنها، قَالَتْ: سمِعتُ رسول الله صلي الله عليه وسلم يَقُولُ: «لَيْسَ الكَذَّابُ الَّذِي يُصْلِحُ بَيْنَ النَّاسِ فَيَنْمِي[11] خَيراً، أَوْ يقُولُ خَيْراً»(البخاري والنواوي: د.ت). وجه الدلاله في هذا الحديث أن النبي صلي الله عليه وسلم يحث على الإصلاح بين الناس، مهما كان الكذب فإن هذا لا يعد كاذباً، ولكن على وجه الإصلاح وطلب الخير.

وقد عرفنا أن أهداف النقابات العمالية هي كفالة الحقوق المشروعة للعامل, وعدم استغلاله، وتحقيق العدالة له، والإسلام دين شامل وكامل يعالج كل نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والعبادية والروحية، ومثل هذا الشمول يتطلب أن يكون المعيار فيه والمعول عليه والضابط له هو العدل، وعلى تحقيق العدل فلا بد أن يشتمل على جميع شرائع المجتمع سواء على الأفراد، أو المؤسسات، أو الحكومات، وما إلى ذلك(عودة: د.ت) ، والنقابة العمالية تحمي حقوق العمال بين العامل وأصحاب العمل بالشكوى في المحكمة إذا كان هناك نزاع بين الجانبين أو يحصل ظلم أو إفراط في العمل.

[11] فَيَنْمِي بفتح أوله وكسر الميم، أي: يبلغ، تقول: نميت الحديث أنميه إذا بلغته على وجه الإصلاح وطلب الخير، فإذا بلغته على وجه الإفساد والنميمة قلت: نميته بالتشديد.

**حق الإضراب عن العمل**

الإضراب في اللغة "مصدر أضرب وفي العرف الكَفّ عن عمل ما"(إبراهيم مصطفى وآخرون: د.ت)، أو "بمعنى الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه"( علي بن محمد: د.ت).

والإضراب في الاصطلاح هو "إمتناع العمال عن العمل بمجموعهم ومنظمتهم في وقت معين، لإرغام صاحب العمل على قبول وجهة نظرهم في النزاع القائم بينهما، للحصول على مطالب كزيادة الأجور، وتحسين أحوال العمل، أو شروطه، أو تنقيص ساعات العمل"(النعمة، موسى عبود، محمد حسين: د.ت).

ومن خلال التعاريف السابقة في اللغة والاصطلاح يتبين أن مصطلح الإضراب عن العمل، قد استعمل في الامتناع أو التوقف عن العمل، وتركه لسبب من الأسباب العارضة.

ولقد حث الإسلام على الإلتزام والوفاء بالعقود التي يقطعها الإنسان على نفسه تجاه غيره، ولا بد من أن يقوم العامل بجميع الأعمال الموكلة إليه على الوجهه الكريم، لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالعُقُودِ﴾ [المائدة: 1]، والإضراب عن العمل مشروع خلال عقد العمل، وهذه المعاملة كانت بين العامل من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى.

**أسباب الإضراب عن العمل**

من البديهي أن تحدث بين العمال وأصحاب العمل الخصومة، وأخيراً يؤدي إلى الإضراب عن العمل، ومن الأسباب(عودة: د.ت):-

أولاً: امتناع عن العمل، لأجل الحصول على مطالب مهنية، مثل زيادة الأجور، تحسين شروط العمل أو ظروفه، أو تضامنا مع العمال المضربين لأسباب مهنية تعود عليهم بالمنفعة المشتركة ويسمى بالإضراب التضامني، وطريق لحلول هذه المسئلة وهي لابد من الدفاع عن المصالح المهنية أو الاقتصادية أو الاجتماعية للعمال، مثل خفض ساعات العمل أو زيادة الأجر أو تعديل شروط عقد العمل.

ثانياً: الامتناع عن أداء عمل يلتزم العمال بتنفيذه بمقتضى عقد العمل المبرم بينهم وبين صاحب العمل سواء كان العقد فردياً أو جماعياً.

ثالثاً: أسباب سياسية، تتعلق بإجراءات اقتصادية واجتماعية تعلنها الدولة، أو باب المعارضة لسياسية الحكومة.

رابعاً: الامتناع عن العمل بغير رضاء صاحب العمل سواء كان رضاء صريحاً أو ضمنياً.

**أنواع الإضراب وأحكامه**

الإضراب على نوعين:-

النوع الأول: إضراب عن العمل وفيه علاقة بين أصحاب العمل والعامل.

النوع الثاني: إضراب على السياسة، وتقف خلفه أحزاب أو جماعات سياسية.

وقد اختلف الفقهاء في حكم الإضراب عن العمل على قولين:-

القول الأول: جواز الإضراب عن العمل، والذي يكون بسبب خلل في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وذلك من أسباب متعددة، كزيادة ساعات العمل، أو حرمان العمال

من عطلهم، وما إلى ذلك، بحيث يصبح الأجر المتفق عليه غير قادر على الوفاء باحتياجات العمال، أو بسبب امتناع أصحاب العمل عن دفع الأجور، إذن الإضراب في هذه الحالة جائز شرعاً، والدليل على ذلك قول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَوْفُواْ بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ الأَنْعَامِ إِلاَّ مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنتُمْ حُرُمٌ إِنَّ اللّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ﴾ [المائدة: 1]، ووجه الدلالة في هذه الآية، "أنها تأمر بالوفاء بجميع العقود، وما بين العامل وأصحاب العمل هو عقد ينبغي الوفاء به، فإذا أنكر أصحاب العمل هذا العقد أو الإخلال به، وإمتنع عن تنفيذ مقتضاه، يكون من حق العامل أن يطالبه بتنفيذ ذلك بقوة الدولة وسلطانها، وإذا ما تواطأت الدولة مع العمال، ولم تقم بدفع الظلم عنه، فإن له أن يظهر احتجاجه بالإضراب"( النعمه: د.ت).

وكذلك يجوز الإضراب عن العمل بسبب عدم دفع أصحاب العمل الأجر، لأن أصحاب العمل أخلوا بالعقد، فللعامل أن ينقطع عن العمل حتى يدفع له أجره، وقد روى عبد الله بن عمر رضي الله عنهما، قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «أَعْطُوا الأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ».

"وأن الإسلام دين الحق والعدل، ويعطى كل المسلمين الحقوق في الدفاع عن حقوقهم، في حالة عدم وجود من يأخذ له حقهم ويدافع عنهم، لأنه إذا لم يدافع عن حقهم فإنه سيأتي الظلم والعدوان والطغيان"( عودة : د.ت)، وذلك قوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمُ الْبَغْيُ هُمْ يَنْتَصِرُونَ * وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لاَ يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ [الشورى: 39-40]، ووجه الاستدلال في هذه الآية على أنه يجوز على المظلوم للدفاع من الظالم ومن الإعتداء، وإن عفى عنهم له أجرٌ عظيملٌ.

وقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الأَرْضِ﴾[البقرة: 267]، ووجه الاستدلال في هذه الآية قد حلل الله تعالى ما كسبتم من التجارة، وغيرها، مما خرج من الأرض مثل النبات والمعادن والركاز(القرطبي: د.ت).

وقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِنْ كُنْتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ﴾[الشورى: 39-40]، ووجه الاستدلال في هذه الآية أن الله تعالى أمر عباده المؤمنين بالأكل والكسب من طيبات ما رزقهم تعالى، وأن يشكروه على ذلك، إن كانوا عبيده(ابن كثير: د.ت)، وقال ابن تيمية"ولم يشترط الحل، وأخبر أنه لم يحرم عليهم إلا ما ذكره؛ فما سواه لم يكن محرما على المؤمنين ومع هذا فلم يكن أحله بخطابه؛ بل كان عفواً"(ابن تيمية: د.ت)، وهذا يدل على أن الأصل الإباحة.

والدليل من السنة النبوية التي تدل على أن الأصل في الأشياء الإباحة حتى يرد التحريم، لحديث ابن عمر رضي الله عنهما: أن رسول الله صلي الله عليه وسلم اصطنع خاتماً من ذهب وكان يلبسه، فيجعل فصه في باطن كفه، فصنع الناس خواتيم، ثم إنه جلس على المنبر فنزعه، فقال: «إِنِّي كُنْتُ أَلْبَسُ هَذَا الخَاتِمَ، وَأَجْعَلُ فَصَّهُ مِنْ دَاخِلٍ» فَرَمَى بِهِ ثُمَّ قَالَ: «وَاللَّهِ لاَ أَلْبَسُهُ أَبَدًا» فَنَبَذَ النَّاسُ خَوَاتِيمَهُمْ (البخاري، مسلم: د:ت). ووجه الدلالة في هذا الحديث على أن الأصل في الخاتم الإباحة ثم نهى الرسول صلى الله عليه والسلم عنه بعد ذلك. وهذه الأدلة من القرآن الكريم والسنة النبوية تتطابق مع القاعدة الفقهية "الأَصْلُ فِي الأَشْيَاءِ الإِبَاحَةُ"(ابن نجيم: 1999).

القول الثاني: منع الإضراب عن العمل، سواء كان الإضراب للمطالبة بالفائدة والحقوق للعمال، لأن ذلك إحدى النظم غير الإسلامية التي سيطرت على المجتمع المسلم،

وهي تربي في أصحابها روح التمرد والمظاهرات، وقلة احترام أصحاب العمل أو المسؤول، وذلك يخالف الأحكام الشرعية وهي الصبر والنصيحة والحكمة، فالمتبع لطريقة الإضراب عن العمل لم يصبر حيث أمر الله تعالى بالصبر، ولم ينصح لبلده، وحكومته، وولاة أمره، بل تمرد عليهم، واستعمل معهم أسلوب الشقاق والعصيان، ولم يتبع الحكمة في معالجة الأمور(السوسي: د.ت).

وخلاصة القول أنّ الإضراب عن العمل جائز لأنه يكون بين أصحاب العمل والعمال، أسباب متعددة، ويلزم الاختلاف بينهما، والإضراب عن العمل أحد وسائل الدفاع عن حقوق العامل وطريق لحل المسئلة، وهذا الجواز مشروط بالشروط والضوابط الآتية (عودة: د.ت):-

أولاً: أن تكون المطالب والغايات والمقاصد مشروعة شرعاً وعادلة عرفاً، فإن تضمنت محظوراً منعت الوسيلة تبعاً للغاية.

ثانياً: أن يكون الإضراب لا يؤدي إلى الفساد يعادل المراد تغييره أو أكبر منه.

ثالثاً: ألا يصاحب الإضراب صدامات دموية تؤدي إلى إزهاق الأرواح وانتهاك الحرمات.

رابعاً: أن لا يكون الإضراب غايته وهدفه ابتزاز أرباب العمل واستغلال حاجتهم للأيدي العامة.

خامساً: أن لا يصاحب الإضراب فعل محرم كإتلاف المرافق العامة والملكيات الخاصة أو الاعتداء على محل العمل بالتخريب والتدمير.

سادساً: أن يكون هناك غبن وظلم يلحق بالعامل من جراء الاستمرار بالعمل.

والنوع الثاني: هو "الإضراب المُسيّس"،[12] وهو حرام شرعاً، وتقف خلفه أحزاب أو جماعات سياسية، والسبب من هذا الإضراب الآتي(islamweb):-

1- أن العلاقة بين العامل وصاحب العمل ينظمها عقد العمل، وإن عقد العمل بحال من الأحوال لا يقتضي أن يضرب العامل لا لمصلحة؛ بل لمصلحته هو فقط، كما ورد في القوانين الوضعية المنظمة لذلك، والتي لم يرفضها الشرع.
2- ما ينتج عن هذه الإضرابات من تعطيل مصالح الأمة لحساب فئة معينة، ولا يجوز بحال من الأحوال تعطيل مصالح المسلمين دون ضرورة؛ لأن الشرائع ما جاءت إلا من أجل تحقيق المصالح ودفع المفاسد.
3- هذه الإضرابات غالباً ما يصاحبها أعمال عنف وتخريب وفوضى وتمرد، ولذلك ممنوعة شرعاً؛ لأنها تدخل في باب الحرابة.

ومع ذلك فإن الإضراب والاعتصام والمظاهرات أسلوب ديمقراطي من عادة غير المسلمين، وطريق تعامله مع حكومته، وليس من الدين الإسلامي في شيء، وليس من عمل أهل الإيمان المطالبة بالحق بهذه الطريقة، وليس للأمة أن تشرع شيئًا من الدين لم يأذن به الله تعالى، وقال تعالى: ﴿أَمْ لَهُمْ شُرَكَاء شَرَعُوا لَهُم مِّنَ الدِّينِ مَا لَمْ يَأْذَن بِهِ اللَّهُ﴾ [الشورى: 21].

وبناء على ما سبق من بيان نوعي الإضراب نجد أن النوع الأول جائز على الراجح، لقوة الأدله، فمن البديهي أن يحدث نزاع أو خصومة بين أصحاب العمل والعمال، وهو طريق لحل المسئلة.

[12] هو الإضراب التي تدعو إليه الأحزاب السياسية، من أجل الضغط على النظام الحاكم في الدولة لتحقيق مصلحة حزبية أو فئوية، أو لإحراز نصر سياسي.

وفيما يتعلق بالإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي فإنه وإن كان جائزاً على القول الراجح، ولكن من المستحسن على العمال أن يبتعدوا عنه، لأنه يعتبر أمراً سلبياً لا فائدة فيه، وعاقبته تؤدي إلى الإفتراق والخصومة والقتال وما إلى ذلك، ولأجل ذلك لا يحث الإسلام على ذلك.

**الخاتمة**

الحمد لله رب العالمين، الذي وفقنا لإتمام هذه المقالة عن حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي، وهذا الموضوع يعتبر موضوعا مهمّاً في مجال الدراسات الإسلامية، ومن حقوق الرعاية الإجتماعية، حق اللباس أثناء العمل، يجب للنساء أن يلبسن اللباس المناسب في العمل، ولا يلبسن القصير والضيق من الثياب، وحق في الراحة أو الإجازة الأسبوعية أوالشهرية أوالسنوية، وغيرها حسب الاتفاقية بينه وبين أصحاب العمل حين عقده قبل العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يرهق العامل فيعمل حسب طاقته، وكذلك حق التعويض عن الأضرار مشروع شرعاً، وقد بيّن جبر الأضرار بالتعويض أمر من أمور الدين الإسلامي، وذلك أن من ألحق ضرراً بالآخرين، فهو ضامن بعضها مع البعض، وفيما يتعلق بالإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي فإنه وإن كان جائزا على القول الراجح، ولكن من المستحسن على العمال أن يعتدوا عنه، لأنه يعتبر أمراً سلبيًّا لا فائدة فيه، وعاقبته تؤدي إلى الإفتراق والخصومة والقتال، وما إلى ذلك، ولأجل ذلك لا يحث الإسلام على ذلك، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين والحمد لله رب العالمين.

## قائمة المصادر والمراجع


إبراهيم مصطفى وآخرون، **المعجم الوسيط**، قاهرة: دار الدعوة، (د.ت)، ج 1.

ابن تيمية، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن تيمية الحراني (ت: 728 هـ) **مجموع فتاوى**، القاهرة: دار الوفاء، ج 7.

ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر العسقلاني، **فتح الباري شرح صحيح البخاري**، رقم كتبه وأبوابه وأحاديثه: محمد فؤاد عبد الباقي بيروت: دار المعرفة، 1379م، ج 12.

ابن قدامة، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد ، الشهير بابن قدامة المقدسي (ت : 620هـ) **المغني، ج 4.**

ابن قدامة، ابن قدامة، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد ، الشهير بابن قدامة المقدسي(ت: 620هـ)، **الكافي في فقه الإمام أحمد**، ج 2.

ابن كثير، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي الدمشقي (ت : 774هـ) **تفسير القرآن العظيم**، رياض: دار طيبة للنشر والتوزيع، ج 1.

ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد القزويني، وماجة اسم أبيه يزيد، (د.ت). **سنن ابن ماجة**، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، الرياض: دار إحياء الكتب العربية، ط1، ج 2.

ابن منظور، محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري (د.ت). **لسان العرب**، بيروت: دار صادر، ج 4،.

ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، (ت: 970هـ) **الأشباه والنّظائر على مذهب أَبي حنيفة النعمان**، وضع حواشيه وخرج أحاديثه: زكريا عميرات، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، 1419 هـ/1999م، ج 1.

أبو داود، أبو داود سليمان بن الأشعث بن إسحاق بن بشير بن شداد بن عمرو الأزدي السجستاني (ت : 275هـ) **سنن أبي داود**، ج 4.

أبو عبد الله الحاكم محمد بن عبد الله بن محمد بن حمدويه بن نُعيم بن الحكم الضبي الطهماني النيسابوري (ت: 405هـ)، **المستدرك على الصحيحين**، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، 1411هـ/1990م، ج 3.

أحمد الريسوني، **نظرية المقاصد عند الإمام الشاطبي**، الرياض: الدار العالمية للكتاب الإسلامي، ط2، 1412 هـ/ 1992م.

أحمد عزت المدني، **الإدارة واقتصاديات العمل المنهج الإسلامي والتطبيق**، القاهرة: الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل، د.ت.

الأنصاري، زكريا بن محمد بن زكريا الأنصاري، زين الدين أبو يحيى السنيكي (ت: 926هـ) **أسنى المطالب في شرح روض الطالب**، قاهرة: دار الكتاب الإسلامي، ج 2.

إبراهيم النعمه، **العمل والعمال في الفكر الإسلامي**، القاهرة: دار الفكر، د.ت.

البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة البخاري،(ت : 256هـ)، **صحيح البخاري**، ج 2.

الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى بن سوْرة بن موسى بن الضحاك الترمذي، (ت:279هـ) **سنن الترمذي**، ج 4.

الجرجاني، علي بن محمد بن علي الجرجاني (د.ت) ، **التعريفات**، بيروت: دار الكتاب العربي، ج 1.

حمد حسن رقيط، **المسؤولية الإدارية في الإسلام**، بيروت: دار إبن حزم، ط1، 1416هـ/1996م.

الزركشي، شمس الدين أبي عبد الله محمد بن عبد الله الزركشي المصري الحنبلي (ت: 772هـ) **شرح الزركشي**، ج 4.

الزمخشري، أبو القاسم محمود بن عمرو بن أحمد، الزمخشري جار الله (ت: 538هـ)، **أساس البلاغة**، بيروت: دار الكتب العلمية، ج 2.

زيدان، عبد الكريم زيدان، **حقوق الأفراد في دار الإسلام**، بيروت: مؤسسة الرسالة، ط2، 1408هـ/1988م.

الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي (ت : 790هـ)، **الموافقات**، ج 3.

الشربيني، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي (ت: 977هـ) **الإقناع في حل ألفاظ أبي شجاع**، ج 2

الشوكاني، محمد بن علي بن محمد الشوكاني (ت : 1250هـ)**, إرشاد الفحول إلى تحقيق الحق من علم الأصول**، المحقق: أحمد عزو عناية، بيروت: دار الكتاب العربي، ط1، 1419هـ/ 1999م، ج 2.

صبحي عبده مسعود سعيد، **الإسلام وحقوق الإنسان**، القاهرة: دار النهضة العربية، د.ط، د.ت.

طه عبد المولى ابراهيم، **مشكلات تعويض الأضرار الجسدية في القانون المدني في ضوء الفقه وفقه القضاء**، المنصورة: دار الفكر والقانون، ط1، 2000م.

عبد الله بن عبد المحسن بن عبد الرحمن التركي، **حقوق الإنسان في الإسلام، الرياض:** وزارة الشئون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد، د:ت.

علي بن سليمان المرداوي (ت: 885هـ)، **التحبير شرح التحرير في أصول الفقه**، المحقق: عبد الرحمن الجبرين، وعوض القرني، وأحمد السراح، الرياض: مكتبة الرشد، ط1، 1421هـ/ 2000م، ج 3.

علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني (ت: 816هـ)، **التعريفات**، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، ج 1، 1403هـ/1983م.

عودة، مراد رايق رشيد عودة، **حقوق العمال بين الشريعة الإسلامية وقانون العمل الفلسطيني والماليزي**، ماليزيا: الجامعة الوطنية الماليزية، بانجي، رسالة دكتوراه في الفلسفة، 1430هـ/2009م.

الفارابي، إسماعيل بن حماد الجوهري، **الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية**، 1987، ج 1.

القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، **الجامع لأحكام القرآن**، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، القاهرة: دار الكتب المصرية، ط 3، 1384هـ/1964م.

الكاساني، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي (ت: 587هـ) **بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع**، ج 6.

المبارك بن محمد بن محمد بن محمد ابن الأثير (ت: 606هـ)، **النهاية في غريب الحديث والأثر**، تحقيق: طاهر أحمد الزاوى ومحمود محمد الطناحي، بيروت: المكتبة العلمية، 1399هـ /1979م، ج 5.

محمد بن أبي العباس أحمد بن حمزة شهاب الدين، **غاية البيان شرح زبد ابن رسلان**، بيروت: دار المعرفة، 2004م، ج 1.

محمد بن أحمد بن الأزهري الهروي (ت: 370هـ)، **تهذيب اللغة**، المحقق: محمد عوض مرعب، بيروت: دار إحياء التراث العربي، ط1، 2001م، ج 3.

محمد بن عمر بن الحسن الرازي (ت: 606هـ)، **التفسير الكبير**، بيروت: دار إحياء التراث العربي، ط 3، 1420 هـ، ج 8.

محمد حسين منصور، **قانون العمل في مصر ولبنان**، بيروت: دار النهضة العربية، د.ط، 1995م.

موسى عبود، **دروس في القانون الاجتماعي**، بيروت: المركز الثقافي العربي، ط2، 1994م.

النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب بن علي الخراساني النسائي، **المجتبى من السنن (السنن الصغرى)**، تحقيق: عبد الفتاح أبو غدة، حلب: مكتب المطبوعات الإسلامية، ط 2.

1986/1406م.

النووي، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، (1392م). **شرح النووي على صحيح مسلم**، بيروت: دار إحياء التراث العربي ، ط2، د.ت، ج 3.

**الفتوى العامة**، تاريخ الاسترجاع في: 12-12-2011م، http://www.islamweb.net/fatwa/index.php?page=showfatwa&lan

**الإضراب عن العمل**، تاريخ الاسترجاع في: 26 -12-2011م، http://site.iugaza.edu.ps/msousi

ماهر أحمد السوسي، **حكم الإضراب عن العمل في الإسلام**، تاريخ الاسترجاع في: 26-11-2011م، http://site.iugaza.edu.ps/msousi56

**الفتوى العامة**، تاريخ الاسترجاع في: 12-12-2011م، http://www.islamweb.net/fatwa/index.php?page=showfatwa&lan

**الإضراب عن العمل**، تاريخ الاسترجاع في: 26-12-2011م، http://www.islamweb.net/fatwa/index.php?page=showfatwa&lan