



Syndical Escalation and Professional Protest in the Balance of Islamic Jurisprudence: A Study in the Jurisprudence of Balancing Rights and Regulations

Dr. Latif Ibrahim Abbas

ltyfaljmyly28@gmail.com 07714345601

Ministry of Education – Anbar Directorate of Education

Abstract

Union escalation and professional protests have become prominent tools of collective expression in modern societies. Their increasing presence in Arab and Islamic contexts raises a pressing legal question: To what extent are such protest actions legitimate within Islamic jurisprudence, and what conditions govern their practice? This study aims to establish a sound Islamic legal framework for understanding trade union activities and professional protest mechanisms—including strikes, sit-ins, and administrative escalation—based on the principles of *Fiqh al-Muwāzanāt* (the jurisprudence of balancing). This approach seeks to harmonize the legitimate rights of workers and employees with the preservation of public order and societal interests. Using an analytical and doctrinal methodology, the study examines scriptural evidence, legal maxims, and the objectives of Sharia. It also analyzes the positions of contemporary scholars and fatwa bodies, alongside real-world examples of professional protests in Muslim countries. The findings indicate that union escalation and professional protests are not inherently prohibited in Islamic law, provided they are peaceful, organized,



aimed at achieving a legitimate right, and do not result in public harm or violate established regulations.

Keywords: Union escalation, professional protest, fiqh of balancing, employment rights, Islamic Sharia, collective action, strike.





التصعيد النقابي والاحتجاج المهني في ميزان الفقه الإسلامي دراسة في فقه

الموازنات بين الحقوق والضوابط

م. د. لطيف إبراهيم عباس

ltyfaljmyly28@gmail.com 07714345601

الوظيفة مدرس - وزارة التربية العراقية - مديرية تربية الأنبار

الملخص

يشكل التصعيد النقابي والاحتجاج المهني أحد أبرز أدوات التعبير الجماعي في العصر الحديث، وقد ازداد حضوره في السياقات العربية والإسلامية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ويُطرح السؤال الفقهي الملح: ما مدى مشروعية هذه الوسائل الاحتجاجية في ضوء مقاصد الشريعة، وما ضوابط ممارستها في إطار الفقه الإسلامي؟ وتهدف هذه الدراسة إلى تأصيل الموقف الشرعي من العمل النقابي ووسائل الاحتجاج المهني، كالإضراب، والاعتصام، والتصعيد الإداري، وفق رؤية تتطرق من فقه الموازنات، الذي يوازن بين الحقوق المكتسبة للعاملين والموظفين من جهة، وبين حفظ النظام العام ومصالح المجتمع من جهة أخرى. وتعتمد الدراسة المنهج التأصيلي التحليلي، من خلال استقراء النصوص، واستحضار مقاصد الشريعة، وتحليل فتاوى العلماء المعاصرين وقرارات المجامع الفقهية. كما تستعرض نماذج تطبيقية لاحتجاجات مهنية وقعت في الدول الإسلامية. وتخلص الدراسة إلى أن التصعيد النقابي والاحتجاج المهني لا يُعدّان في أصلهما محظورين شرعاً، إذا روعيت فيهما الضوابط الشرعية، وكانا وسيلة سلمية منظمة للمطالبة بحق مشروع، دون إضرار بالمصالح العامة أو خرق للأنظمة المرعية. الكلمات المفتاحية: التصعيد النقابي، الاحتجاج المهني، فقه الموازنات، الحقوق الوظيفية، الشريعة الإسلامية، العمل الجماعي، الإضراب.



التصعيد النقابي والاحتجاج المهني في ميزان الفقه الإسلامي دراسة في فقه

الموازنات بين الحقوق والضوابط

م. د. لطيف إبراهيم عباس

الوظيفة مدرس - وزارة التربية العراقية - مديرية تربية الأنبار

المقدمة

الحمد لله، والصلاة والسلام على سيدنا محمد رسول الله، وعلى آله وصحبه ومن والاه، أما بعد فقد شهد العصر الحديث تحولات كبرى في بنية العلاقة بين المؤسسات المهنية من جهة، والأفراد المنضوين تحتها من جهة أخرى، مما أدى إلى نشوء أنماط جديدة من التعبير الجماعي عن المطالب والحقوق، كان من أبرزها التصعيد النقابي والاحتجاج المهني. ومع تنامي دور النقابات العمالية والمهنية، وازدياد لجوء الموظفين إلى وسائل الضغط مثل الإضراب والاعتصام، برزت الحاجة إلى ضبط هذا السلوك الاحتجاجي بميزان الشريعة الإسلامية، الذي يوازن بين حماية الحقوق الفردية، والحفاظة على المصلحة العامة والنظام العام. لقد نشأ "فقه الموازنات" باعتباره أحد أدوات الاجتهاد المعاصر، لتقديم معالجة فقهية دقيقة في القضايا التي تتقاطع فيها الحقوق مع الضرر، والمصالح الخاصة مع المصالح العامة. وفي ظل تصاعد وتيرة الاحتجاجات المهنية في القطاعات الحكومية والخاصة، خاصة في الدول ذات المرجعية الإسلامية، تُطرح إشكالية شرعية ملحة: ما حدود الجواز والمنع في التصعيد النقابي والاحتجاج المهني وفق مقاصد الشريعة؟ وما الضوابط التي تضبط المطالبة بالحقوق دون الإخلال بالنظام العام؟

تكمن مشكلة البحث في الغياب النسبي فهمنا للمعالجة الفقهية المنهجية لهذه الظاهرة لم يغيب عن الشريعة أي معالجة لكن نحن لم نفهم الشريعة جيدا، لا سيما من زاوية فقه الموازنات، حيث تباينت الفتاوى بين من حرم هذه الوسائل واعتبرها من الفوضى والعصيان، ومن أباحها بإطلاق تحت ذريعة حرية التعبير، دون نظر دقيق في مقاصد الشريعة وآثار الأفعال. ومن هنا تأتي أهمية البحث في وضع ميزان شرعي يُعتمد في تقويم هذه الأفعال، ضبطاً، وتوجيهاً، وبياناً لحدود المشروع والمنوع فيها.



وتتجلى أهمية هذا البحث في كونه يتناول مسألة واقعية متكررة تمسّ شريحة كبيرة من المجتمع، وتؤثر في أداء مؤسسات الدولة والمجتمع، ويجمع بين المقاصد، وفقه المصالح، والاجتهاد المؤسسي، مما يفتح أفقاً لتقنين شرعي منضبط لهذه السلوكيات الاحتجاجية.

ويهدف البحث إلى:

- تأصيل الحكم الشرعي للتصعيد النقابي والاحتجاج المهني في ضوء النصوص والمقاصد.
 - بيان مشروعية العمل النقابي كوسيلة تنظيمية لتحقيق الحقوق.
 - عرض ضوابط الاحتجاج المهني وفق فقه الموازنات.
 - تحليل نماذج تطبيقية لاجتهادات العلماء والمؤسسات الشرعية المعاصرة في هذا الباب.
 - المساهمة في صياغة تصور شرعي متوازن، يجمع بين الحق في التعبير، ومنع الإضرار العام.
- وتتمثل أسئلة البحث الجوهرية في الآتي:

- ما الموقف الشرعي من العمل النقابي والاحتجاج المهني؟
 - ما الضوابط الفقهية لتصعيد المطالب المهنية؟
 - كيف يوازن فقه الشريعة بين حقوق الأفراد واستقرار المجتمع؟
 - هل يندرج الإضراب المهني تحت الوسائل المشروعة شرعاً؟
- وقد سلك البحث المنهج التأصيلي التحليلي المقارن، من خلال تتبع النصوص الشرعية ذات الصلة، وتحليل قواعد المقاصد والموازنات، واستقراء فتاوى الهيئات والجامع الفقهية، ومقارنة المواقف المعاصرة بين العلماء في الدول الإسلامية.

ويتوزع البحث على مبحثين رئيسيين:

- يتناول الأول: التأصيل الفقهي للعمل النقابي ووسائل الاحتجاج المهني.
- ويعرض الثاني: فقه الموازنات في التصعيد النقابي، مع بيان الضوابط والتطبيقات الاجتهادية.



المبحث الأول: التأسيس الفقهي لمشروعية العمل النقابي والاحتجاج المهني

المطلب الأول: العمل النقابي في الميزان الفقهي

أولاً: التعريف بالنقابات من منظور شرعي وتنظيمي

تُعَدُّ النقابة - من الناحية الاصطلاحية المعاصرة - كياناً تنظيمياً يضم مجموعة من الأفراد المنتمين إلى مهنة أو قطاع معين، يجتمعون على الدفاع عن حقوقهم، وتحقيق مصالحهم، وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية وغير الرسمية. وهي تتمثل في البنية الإدارية للدول الحديثة أحد أوجه التنظيم المهني المشروع، الذي يُعبّر عن صوت العاملين ضمن أطر قانونية متفق عليها.^(١)

أما من منظور شرعي، فلا يوجد في التراث الفقهي الإسلامي مصطلح "النقابة" بالمعنى المؤسسي الحديث، إلا أن الفقهاء تحدثوا عن "الحِرْف" و"الطوائف" و"أرباب الصناعات" و"أهل السوق" الذين يجتمعون لتوحيد المعايير، وتنظيم المصالح، ومنع الظلم، وهي مفاهيم قريبة من مضمون النقابة، وقد أقرّ الفقهاء مبدأ التعاون المهني بين أفراد الحرفة الواحدة، بل دعا بعضهم إلى إلزامية الانضواء ضمن إطار تنظيمي يمنع الغش والاحتكار، ويراعي المصلحة العامة، وهو ما نجده مثلاً في كتب الأحكام السلطانية التي تناولت "نظام العرفاء"^(٢) في الحِرْف والصناعات^(٣).

وفي العصر الحديث، تطور المفهوم التنظيمي للنقابات المستقل ليصبح مؤسسة قانونية ذات تمثيل رسمي، تتولى المفاوضة باسم أعضائها، وتطالب بتحسين ظروف العمل، وتُدافع عن حقوقهم أمام المؤسسات

(١) ينظر: مُجَدِّدُ حَسِينِ مُجَدِّدِ عَلِيٍّ، التنظيم النقابي في التشريع العراقي والمقارن، ص ٢٥.

(٢) قال ابن الأثير: العرفاء؛ جمع عريف وهو القيم بأمر القبيلة أو الجماعة من الناس يلي أمورهم ويعتبر الأمير منه أحوالهم، فعيل بمعنى فاعل، والعرفاء عملهم. ابن الأثير، النهاية في غريب الحديث والأثر، ج ٣، ٢١٨، لخطيب الشربيني، مغني المحتاج، ج ٤، ص ١٥١.

(٣) ينظر: الماوردي، الأحكام السلطانية، ص ٧١، البرقاوي، إجابة السائل في أسئلة من النوازل، ص ١٢.



الحكومية وأرباب العمل، وهو ما يُعد في جوهره شكلاً من أشكال التوكّل الجماعي المشروع في باب المصالح^(١).

ثانياً: مشروعية التكتل المهني في الفقه الإسلامي

يُعدّ العمل النقابي من حيث الأصل أحد صور التكتل الجماعي على مصلحةٍ معتبرة، وهو مما أقرّه الشرع الخفيف إذا كان مبنياً على التعاون المشروع، وموجّهاً لتحقيق غرض مشروع، دون إضرار بالآخرين أو اعتداء على الأنظمة. وقد دلّ قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى﴾^(٢) على جواز التعاون الجماعي، بل استحبابه، إذا انضبط بضوابط الشرع. وفي حديث النبي ﷺ: «إن المؤمن للمؤمن كالبنيان يشدّ بعضه بعضاً»^(٣) تأكيد على ضرورة التضامن الاجتماعي والمهني. ومن هذا المنطلق، اعتبر بعض العلماء المعاصرين أن التكتل المهني يدخل في إطار "الولايات الخاصة"، أو "الوكالة الجماعية"، التي يُفوض فيها الأعضاء نقاباتهم لتمثيلهم، والدفاع عن حقوقهم، ضمن أحكام الشرع. وقد أقرّ مجمع الفقه الإسلامي الدولي في قراره رقم (٥/٨) لسنة ١٤٠٨ هـ أن العمل النقابي يجوز شرعاً إذا كان الغرض منه مشروعاً، وكان الالتزام بالنظام الداخلي لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية^(٤).

التنظيمات المهنية المعاصرة (ومنها النقابات) من باب العادات؛ والأصل فيها الإباحة إذا التزمت أحكام الشريعة والأنظمة المرعية، وكانت وسيلةً إلى مصلحةٍ راجحةٍ من رفع ظلمٍ وتحقيقِ عدلٍ دون مفسدةٍ غالبية. ويُعملُ فيها بقاعدة اعتبار المآلات وبقواعد إزالة الضرر، ولا تُجيز الشريعةُ أيّ تجمعٍ يفضي إلى تعطيل المصالح العامة أو البغي والعدوان؛ لقوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالتَّعَدُّوانِ﴾

(١) ينظر: مُجَدِّدٌ خَيْرٌ مُوسَى، أحكام المظاهرات والاعتصامات ومسائلها التفصيلية: التأميل الشرعي للنشاطات الشعبية الاحتجاجية، ص ٦٥.

(٢) سورة المائدة: ٢.

(٣) صحيح البخاري، أبواب المسجد، باب: تَشْيِيبُ الْأَصَابِعِ فِي الْمَسْجِدِ وَغَيْرِهِ، ١/ ١٨٢ برقم (٤٦٧).

(٤) مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، العدد الخامس، ص ٧٢٦.



فإذا التزم التكتلُ الوسائلَ المشروعة والضوابطَ العامة، وكان مقصوده رفعَ مظلمةٍ ثابتة، جاز من حيث الأصل؛ وإلا مُنِع.^(١)

ثالثاً: حدود الانضواء تحت العمل الجماعي غير الحكومي

رغم أن الأصل في العمل النقابي الإباحة المشروطة، فإن الانضواء تحت تنظيمات جماعية - غير رسمية أو غير خاضعة لرقابة الدولة - يثير إشكالات فقهية تتعلق بالطاعة، ودرء الفتنة، وعدم الخروج عن النظام العام. فالشريعة الإسلامية تُقرّ مبدأ "طاعة ولي الأمر العادل في غير معصية"، وتخصّ على السعي في الإصلاح من داخل الأطر الشرعية، لا من خلال الصدام والفوضى. ولهذا، فإن أي عمل جماعي - وإن كان نقابياً - يجب أن يُضبط بحدود، أهمها:

• ألا يتضمن دعوة للعصيان أو الخروج على النظام العام.

• ألا يُستخدم كغطاء لمشاريع أيديولوجية أو حزبية تُفرّق الأمة.

• ألا يتجاوز صلاحياته النقابية إلى ما يخالف الأنظمة أو يتحدى السلطات الشرعية.^(٢)

وقد فصل الفقهاء في الفرق بين "العمل الجماعي المشروع" الذي يصب في الصالح العام، ويهدف إلى الإصلاح، و"التحرّز المذموم" الذي يثير الفتنة والانقسام، واعتبروا أن الأصل في الأول الإباحة، بل الاستحباب، إذا التزم بالوسائل الشرعية، وأشرف عليه من جهات مختصة^(٣). ومن هذا المنطلق، فإن العمل النقابي يُعد مشروعاً في ميزان الفقه الإسلامي ما دام موجّهاً نحو المصلحة العامة، مضبوطاً بضوابط الشرع، قائماً على الشفافية وعدم الإضرار، ولا يُصنّف ضمن التنظيمات الخارجة أو المحظورة إلا إذا ثبت عليه ذلك بحكم معتبر.

(١) ينظر: الشاطبي، الموافقات، كتاب الاجتهاد، المسألة العاشرة، ج ٥، ص ١٧٧، ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ص ٧٩.

(٢) ينظر: مُجَدُّ بن عبد الله العجلان، العمل النقابي في ميزان الشريعة الإسلامية، ص ٨٧.

(٣) ينظر: الماوردي، الأحكام السلطانية، ص ١٣٠، باب ولاية المظالم.



المطلب الثاني: مشروعية المطالبة بالحقوق المهنية في الفقه الإسلامي

أولاً: مفهوم الحق الوظيفي ووسائل المطالبة به

الحقّ المالي للعامل في الفقه هو الأجرة المستحقّة بعقد الإجارة على منفعةٍ مباحةٍ معلومة (عملٍ أو مدة)، وتملك بالعقد وتُستحقّ تسليماً بحسب نوع الإجارة وشرطها والعرف؛ فإن كانت على عملٍ معيّن استُحقّت عند إيفائه، وإن كانت على مدّةٍ فالأصل تملكها بالعقد ويُطالب بتسليمها على ما شرط. ويجب الوفاء بالعقود، ويشتدّ الوعيد في مطل الأجراء وحرمانهم أجورهم،^(١) كما في قوله تعالى: ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾.^(٢) وفي السنة النبوية: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»^(٣). وعليه، فإن من حُرّم حقه الوظيفي ظلماً، فإن له - شرعاً - أن يسعى في المطالبة به عند مسؤوله ثم الأعلى ثم الأعلى حتى يصل إلى مظلمته قانونياً، سواء كان حرمانه كلياً (كمنع الراتب)، أو جزئياً (كالتأخير أو التلاعب بالدرجات أو التمييز). وأصلُ إلزام المماطلِ بحقوق العباد ثابتٌ بالسُنّة، وفيه حديث: «مطلُ الغنيّ ظلم»^(٤) وقرّر الفقهاء في أبواب القضاء والسياسة أنّ نظرَ المظالم شرع لردّ الحقوق وإنصاف المتظلمين. كما قرروا أنّ الأمين يضمن بالتفريط، والتفريط هو ترك ما يجب. وبناءً عليه فترك من وُي أمرًا عامًّا ما يلزم لحفظ الحقوق يدخل في باب التفريط المنهي عنه^(٥).

(١) ينظر: الكاساني، بدائع الصنائع، ج ٤، ص ١٧٥، وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، ج ٥، ص ٣٨٣٧.

(٢) سورة الطلاق: ٦.

(٣) سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب إجارة الأجير على طعام بطنه، ٣/ ٥١١ برقم (٢٤٤٤).

(٤) صحيح البخاري، كتاب الحوالة، باب مطل الغني ظلم، برقم (٢٢٨٧) / ٢ / ٣٥١.

(٥) ينظر: الماوردي، الأحكام السلطانية، ص ١٣١، ابن قدامة، المغني، ج ٩، ص ١٩٤، وليد بن راشد السعيدان، تلييح

الأفهام العلية بشرح القواعد الفقهية، ص ٩٥.



والمطالبة بهذه الحقوق لا تخرج - في أصلها - عن مظلة باب "الدعوى" و"الشكوى"، وكلاهما مشروع في الفقه، متى ما توفرت فيه شروط الإنصاف، وعدم الكيد، والالتجاء إلى الجهة المؤهلة شرعاً أو عرفاً أو قانوناً، لقول النبي ﷺ: «إن لصاحب الحق مقالاً»^(١).

ثانياً: أدوات التعبير في الشريعة: من الشكوى إلى الإنكار

أقرت الشريعة الإسلامية أدوات متعددة للتعبير عن المظالم والمطالب، وتنوعت بين الشكوى الفردية، والنصيحة، والإنكار باللسان، ورفع المظلمة إلى ولي الأمر أو القاضي، وكلها وسائل مشروعة بشرط خلوها من التجاوز والفساد. فالشكوى في الإسلام ليست عيباً، بل حق شرعي، كما في قول يعقوب عليه السلام: ﴿إِنَّمَا أَشْكُو بَثِّي وَحُزْنِي إِلَى اللَّهِ﴾^(٢) وقد تعامل الفقهاء مع مظلمة العامل أو الموظف على أنها حق محفوظ، وأجازوا له أن يشكو من تأخير مستحقاته أو سوء معاملته، أو سوء الإدارة، بل أفق العلماء بجواز التجمع لرفع المظلمة إذا لم تكن تُسمع الشكوى الفردية، وكان ذلك تحت سقف السلمية، ومنضبطاً بالضوابط الشرعية. والإنكار، باعتباره أعلى درجات التعبير الشرعي، قد يُمارس في حال حصول تعدد بين على الحقوق، خاصة إذا تعذر الإصلاح بالوسائل الإدارية. ويشترط في إنكار المنكر: العلم بكونه منكراً، والقدرة، وألا يفضي الإنكار إلى مفسدة أشد؛ ويكون التغيير باليد لمن له ولاية (السلطان/المحتسب ومن فوضه)، وإلا فباللسان ثم بالقلب. وهذا كله فرض كفاية يسقط بقيام من يكفي، ويسقط التغيير باليد واللسان عند خوف الضرر، وتبقى الكراهة بالقلب. أما ما قد يُسمى في عصرنا «مطالبةً جماعية»، فلم يجز بهذا اللفظ في كتب المتقدمين؛ والصواب في اصطلاحهم التمييز بين إنكار الأحاد بالنصيحة والبيان، وبين اختصاص ولي الأمر والمحتسب بإقامة التعزيرات وتنفيذ ما لا يتم المقصود إلا به من العقوبات الشرعية وحفظ النظام العام.^(٣)

(١) صحيح البخاري، كتاب الوكالة، باب الوكالة في قضاء الديون، ٢/ ٩٢١ برقم (٢٤٦٧).

(٢) سورة يوسف: ٨٦.

(٣) ينظر: النووي، شرح صحيح مسلم، ج ٢، ص ٢١-٢٦، الماوردي، الأحكام السلطانية، ص ٣٤٩-٣٥٠.



ثالثًا: المقارنة بين السعي الفردي والمطالبة الجماعية

يفرق الفقهاء بين السعي الفردي والمطالبة الجماعية من حيث الوسيلة والأثر والشرعية؛ فالسعي الفردي مشروع باتفاق، وهو الأصل في الشريعة، لأن به تُرفع الحرج دون إحداث فتنة، وهو ما يؤكد حديث الشاكي والمظلوم الذي يُنصفه القاضي بلا حاجة إلى تنظيم أو احتجاج. لكن إذا تبين أن السعي الفردي غير مجدٍ، أو أن المؤسسة تعتمد التهرب أو إهمال الحقوق، فإن المطالبة الجماعية تصبح مشروعة بشرطين:

• ألا تتضمن إيذاء أو تشهيرًا أو تعطيلًا لمصالح الناس.

• أن تلتزم بالوسائل السلمية والاحترام للنظام العام.^(١)

وقد قرر مجمع الفقه الإسلامي في إحدى توصياته أن "التعبير الجماعي عن الحقوق، كالمظاهرات أو الاعتصامات، جائز إذا التزم بضوابط الشريعة، وكان الهدف منه إحقاق الحق لا الفتنة"^(٢).

كما يرى بعض العلماء المعاصرين أن المطالبة الجماعية المنضبطة تمثل نوعًا من الأمر بالمعروف الجماعي، متى ما وُجّهت نحو مظلمة حقيقية، والتزمت أدب الخطاب، وصدرت عن جهة معتبرة، كالتقابات أو الجمعيات المهنية، وهو ما يجعلها أقرب للوسائل الشرعية من الفوضوية.^(٣)

المطلب الثالث: الفقهاء وموقفهم من الإضراب والاعتصام السلمي

أولًا: الإضراب – تعريفه، حكمه، آثاره

الإضراب (strike) هو امتناع جماعي أو فردي من العاملين أو الموظفين عن أداء العمل جزئيًا أو كليًا، مؤقتًا أو دائمًا، بقصد الضغط على الإدارة أو جهة العمل لتحقيق مطالب مهنية أو قانونية أو تنظيمية. وهو من الوسائل الحديثة التي لم ترد بذاتها في النصوص الشرعية، وإنما يُنظر إليها من زاوية المقاصد والآثار، وحكمها تابع لطبيعتها وظروفها. وقد اختلف الفقهاء المعاصرون في توصيف الإضراب من الناحية الشرعية،

(١) ينظر: د. عبد العزيز بن محمد العبد اللطيف، فقه الإنكار في الإسلام، ص ١٤٢.

(٢) مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، الدورة ٢٣، الكويت، القرار رقم ٢٠٢ (١/٢٣)، ص ٤٧.

(٣) ينظر: محمد بن عبد الله العجلان، العمل النقابي في ميزان الشريعة الإسلامية، ص ١١٢.



هل هو من باب "الامتناع عن أداء الواجب"، وبالتالي يكون محرّمًا، أم أنه يدخل في دائرة "الامتناع المشروع عند وقوع الضرر"، فيكون مباحًا بشروط؟^(١)

فمنهم من رأى أنه محرّم بإطلاق لأنه يؤدي إلى تعطيل مصالح الناس، وإرباك النظام، ويفتح باب الفوضى، خصوصًا في القطاعات السيادية والحساسة كالصحة والأمن والتعليم، ويستدلون بحديث النبي ﷺ: «كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته»^(٢) فمن قصر في واجبه، أمّ، ولا يُعذر بالامتناع الجماعي. يُقوّم الامتناع المهني (ومن صورته: الإضراب المنضبط) على أصل الإباحة في العادات ما لم يشتمل على محرّم لذاته أو يؤوّل إلى مفسدة أرجح؛ فإن ترتّب عليه تعطيل مصالح عامّة راجحة مُنَع، وإلا جاز بالقدر المحتاج إليه زمنًا ومكانًا، مع وجوب مراعاة المآلات واستنفاد الوسائل الأخفّ قبل الأشدّ، ويُرجع عند استمرار الظلم إلى ما قرّره الفقهاء في فسخ الإجارة بالأعدار.^(٣)

أما من حيث الآثار، فإن الإضراب في الشريعة لا يكون مشروعًا إذا ترتّب عليه:

- تعطيل لمرفق ضروري (مستشفيات، مطارات، الأمن).
 - إضرار بطرف ثالث (الناس، المرضى، الطلاب).
 - اعتداء على الممتلكات أو الحريات.^(٤)
- يجري تقويم الامتناع المهني (ومن صورته: الإضراب المنضبط) على أصل الإباحة في العادات ما لم يتضمّن محرّمًا لذاته، وبشروط:

- ألا يفضي إلى ضررٍ عامٍّ راجح على المقصود من رفع المظلمة.
- الاقتصار على القدر المحتاج إليه زمنًا ومكانًا.
- مراعاة المآلات واتقاء ما يُفضي إلى مفسدةٍ أعظم.

(١) ينظر: عبد الله بن عمر بن دغيش، الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي، ص ٦٧.

(٢) صحيح البخاري، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، ١/ ٣٠٤ برقم (٨٥٣).

(٣) ينظر: ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ص ٧٩ وما بعدها، الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، ج ٥، ص ٣٨٣٢-٣٨٣٣.

(٤) ينظر: صالح بن عبد الله بن حميد، فقه النوازل في القضايا العمالية، ص ٩١.

• وأن تُستنفَد الوسائل الأخفَّ قبل اللجوء إلى الأشدَّ.
وإذا لحق العاملُ أو جماعةُ العمّالِ عُذرٌ معتبر (كظلمٍ بينٍ في الأجر أو الشروط، أو تعدّر الوفاء بالمقصود من الإجارة) فلهم فسحُ الإجارة عند من يرى الفسخ بالأعدار بحسب تفصيل المذاهب^(١).

ثانيًا: الاعتصام – آلياته، شروطه، ضوابطه

الاعتصام (sit-in) هو تجمع سلمي داخل مؤسسة أو مرفق عام أو في مكان عام بهدف التعبير عن المطالب، أو الاحتجاج على سياسة معينة، مع البقاء في المكان دون تعطيل جوهرى للخدمات. ولو اعتبرنا "التجمع السلمي" من «العادات» لا من «العبادات»، ومبنى العادات والمعاملات والأشياء عند الفقهاء على الإباحة ما لم تتضمن محرماً أو مفسدةً راجحة. ويُقيد ذلك بحقوق الطريق ورفع الأذى، وبأن لا يؤدي الاجتماع إلى تعطيل مصالح الناس أو تضيق طرقهم. وعليه: ف«التجمع المنضبط» الذي لا يفضي إلى مفسدة راجحة، ولا يعتدي على حقوق العامة، ولا يُربك المرافق –يجوز في أصله- وإلا مُنع. كما أن أمر تنظيم المنافع العامة والطرفات من نظر وليّ الأمر، فيلتزم تنظيمه وأوامره فيما يدرأ الضرر العام.^(٢)

ومن أهم شروط الاعتصام المشروع:

- أن يكون سلمياً غير مسلح ولا عنيف.
- أن يكون تحت إشراف جهة منظمة معروفة الهوية.
- أن لا يؤدي إلى تعطيل مصلحة ضرورية أو حق عام.
- أن يكون الهدف محدداً وواضحاً، لا غامضاً أو متقلّباً.
- أن لا يتضمن سباً أو تشهيراً أو إساءة للسلطات الشرعية أو الرموز.

(١) ينظر: ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ص ٧٩-٨٠، وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، ج ٥، ص ٣٨٣٢-٣٨٣٣.
(٢) ينظر: النووي، شرح صحيح مسلم: ج ١٤، ص ١٠٢، يوسف بن أحمد الزرقاني، شرح الزرقاني على مختصر خليل، ج ١، ص ٣٢٠، ابن عابدين، رد المختار على الدر المختار، ج ١، ص ١٠٥، البهوتي، كشف القناع، ج ١، ص ١٦١، وهبة الزحيلي، الفقه الإسلامي وأدلته، ج ١، ص ١٥١، أ. د. عبد الله بن محمد الطيّار، أ. د. عبد الله بن محمد المطلق، د. محمد بن إبراهيم الموسى، الفقه الميسر، ج ١٣، ص ١٢٤، د. عبد الله الزبير عبد الرحمن، أثر المقاصد في الاجتهاد الشرعي/ ص ٢٧.



وقد أجاز بعض الفقهاء المعاصرين الاعتصام باعتباره وسيلة إنكار جماعي للمظالم، إذا تعذرت الوسائل الفردية أو القانونية، بشرط التزامه بالشروط السابقة، وأن لا يتحول إلى "منبر للفتنة أو العصيان"^(١).

ثالثاً: أقوال العلماء المعاصرين والجامع الفقهية بشأنه

تنوعت اجتهادات العلماء والمؤسسات الفقهية حول الإضراب والاعتصام، لكنها اتفقت عمومًا على ضرورة ضبط هذه الوسائل بضوابط الشريعة، والتفريق بين المطالبة المشروعة، والفوضى المتلبسة بحق.

- مجمع الفقه الإسلامي الدولي أقرّ في قراراته: "أن الاعتصام والإضراب من وسائل التعبير الجماعي، ويجوز استخدامها إذا خلت من العنف، وكان الهدف منها مشروعًا، ولم تؤدّ إلى مفسدة راجحة"^(٢).
- الشيخ محمد بن حمد الحمود النجدي يرى أن الإضراب إذا كان وسيلة سلمية للمطالبة بحق معروف، وأدير بعقل، ولم يُعطل مصالح الناس الضرورية، فهو مباح، بل قد يكون واجبًا إذا تعيّن طريقًا لرفع الظلم^(٣).

- أما المجمع الفقهية المحلية (مثل: هيئة كبار العلماء في السعودية، والجلس الأوروي للإفتاء)، فقد أيدت في الغالب الوسائل السلمية المنضبطة للمطالبة، ومنعت ما فيه تعطيل وإضرار. وهذا التنوع يُظهر أن الخلاف ليس في "المطالبة" بل في "الوسيلة والضابط"، وأن فقه الموازنات هو الحكم في المسألة؛ فما رجحت مصلحته جاز، وما غلبت مفسدته مُنِع.^(٤)

(١) ينظر: مُجد خير موسى، أحكام المظاهرات والاعتصامات ومسائلها التفصيلية: التأصيل الشرعي للنشاطات الشعبية الاحتجاجية، ص ٥٤.

(٢) مجمع الفقه الإسلامي الدولي (منظمة التعاون الإسلامي)، قرار رقم: ١٦٠ (٩/١٧): «علاقات الدولة الإسلامية بغيرها وبالوثائق الدولية»، الدورة السابعة عشرة، عمان، ٢٨ جمادى الأولى - ٢ جمادى الآخرة ١٤٢٧هـ/ ٢٤-٢٨ يونيو ٢٠٠٦م،

الموقع الرسمي للمجمع. <https://iifa-aifi.org/ar/2221.html>

(٣) ينظر: مُجد الحمود النجدي، «مفاسد الإضرابات والاعتصامات»، موقع الأثري (الموقع الرسمي للشيخ)، ٢٠٠٨/٥/٧.

al-athary.net

(٤) ينظر: المجلس الأوروي للإفتاء والبحوث، قرارات الدورة السادسة عشرة، إسطنبول، ٢٠٠٦م، بند: حرية التعبير والتظاهر.



المبحث الثاني: فقه الموازنات في التصعيد النقابي والاحتجاج المهني

المطلب الأول: الموازنة بين الحق في الاحتجاج ومصلحة الأمة العامة

أولاً: أثر تعطيل المرافق العامة على مقاصد الشريعة

إن تعطيل المرافق العامة نتيجة الاحتجاجات المهنية أو التصعيد النقابي، يُعدّ من المسائل الفقهية المستجدة التي يجب النظر فيها ضمن إطار فقه الموازنات؛ إذ أن هذه المرافق ليست مجرد مؤسسات وظيفية، بل تمثل وسائل حيوية لتحقيق المصالح الضرورية التي جاءت الشريعة بحفظها، كالمستشفيات التي تحفظ النفس، والمدارس التي تحفظ العقل، والهيئات القضائية التي تحفظ الحقوق، والإدارات الأمنية التي تحفظ النظام العام. ومن هنا، فإن أي فعل يؤدي إلى تعطيل هذه المؤسسات أو إضعاف قدرتها على أداء وظائفها، يدخل ضمن باب الإفساد في الأرض إذا لم يُراعَ فيه ميزان الضرر والمصلحة.^(١)

قال الشاطبي في بيان الضروريات: (فَأَمَّا الضَّرُورِيَّةُ فَمَعْنَاهَا أَنَّمَا لَا بُدَّ مِنْهَا فِي قِيَامِ مَصَالِحِ الدِّينِ وَالدُّنْيَا، بَحِيثٌ إِذَا فُقِدَتْ لَمْ تَجْرِ مَصَالِحُ الدُّنْيَا عَلَى اسْتِقَامَةٍ، بَلْ عَلَى فِسَادٍ وَتَهَارُجٍ وَفَوْتِ حَيَاةٍ، وَفِي الْأُخْرَى فَوْتُ النِّجَاةِ وَالتَّعْلِيمِ، وَالرُّجُوعُ بِالْحُسْرَانِ الْمُبِينِ)^(٢) وهذا المعنى هو ما يُحذّر منه الفقهاء المعاصرون عند الحديث عن الإضرابات المفتوحة أو الاعتصامات العشوائية التي تُوقف المرفق دون ضوابط.

فإذا كان الموظف أو العامل مُطالباً شرعاً بأداء الأمانة الوظيفية التي عُيّن لأجلها، فإن الإضراب أو الاعتصام الذي يُعطّل الخدمة العامة يجب أن يُوزن بميزان الضرر العام، لا بمجرد شعور الفرد بالظلم، بل ينبغي النظر إلى الأثر الجماعي، وفقاً لقاعدة: "يتحمّل الضرر الخاص؛ لأجل دفع ضرر العام"^(٣).

ثانياً: معيار التوازن بين الضرر والمصلحة

المعيار الشرعي الذي يُرجع إليه في مثل هذه القضايا هو قاعدة: "إذا تعارضت المصلحتان وتعدّرت جمعهما فإن عُلم رجحان إحداهما قُدِّمَتْ". . . وكذلك "إذا تعارضت المفسدة والمصلحة"، والقاعدة: الرابعة:

(١) ينظر: القرصاوي، في فقه الأولويات: ٢٧ - ٣١.

(٢) الشاطبي، الموافقات، ج ٢، ص ١٧-١٨.

(٣) ابن نجيم، الأشباه والنظائر، ص ٧٤.



"إذا تعارضت مفسدتان زُوعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أحقهما"^(١)، وهي من كبريات قواعد فقه الموازنات. وقد أرسى الإمام العز بن عبد السلام هذا الفهم بقوله: "الضَّرْبُ الثَّانِي: ما ظهرت لنا مصلحته، وله حالان: أحدهما أن لا تُعارض مصلحته مفسدته، ولا مصلحةً أُخرى، فالأولى تعجيله. والثانية أن تُعارض مصلحته مصلحةً هي أرجحُ منه مع الخلوِّ عن المفسدة، فيؤخَّر عنه رجاءً إلى تحصيله، وإن عارضته مفسدةٌ تُساويه قُدِّمَت مصلحةُ التعجيل لما ذكرنا فيما خلا عن المعارض"^(٢).

وعليه، فإن مشروعية الاحتجاج النقابي يجب أن تُقوم بـ:

- مدى جدية المطالبة وشرعيتها.
- طبيعة القطاع المعني (سيادي، خدمي، إنتاجي).
- درجة الضرر الواقع على الجمهور.
- إمكانية وجود بدائل أقل ضرراً كالشكوى، أو التفاوض.
- وأن يحدد الاحتجاج بوقت محدد^(٣).

فمثلاً، إن كان التصعيد المهني يُؤدِّي إلى شللٍ في المستشفيات أو إيقاف التعليم أو تعطيل المحاكم، وكانت الوسائل البديلة لم تُستنفد، فإن الإضراب حينها يُعدُّ من المفسدة الراجحة التي تُردُّ ولو كان لتحقيق مصلحة مشروعة؛ لأن الشريعة تُقدِّم دفع المفاصد على جلب المصالح عند التعارض. أما إذا تحقَّق أنَّ المرفق

(١) العز بن عبد السلام، قواعد الأحكام، ج ١، ص ٦٠، ابن نجيم، الاشباه والنظائر، ص ٧٦.

(٢) العز بن عبد السلام، قواعد الأحكام، ج ١، ص ٥٩.

(٣) ينظر: عبد الله بن بيه، السياسة الشرعية ومراعاة المصلحة، ص ١١٩.

يمكنه الاستمرار بالخدمة رغم الاحتجاج، أو كان التصعيد منضبطاً زمنياً ومكانياً ويهدف إلى رفع مظلمة ثابتة، فإن المصلحة تُرجَّح ويُباح الفعل بشرط الالتزام بالضوابط الشرعية^(١).

ثالثاً: هل يُقدِّم حق الفرد على حق الجماعة أو العكس؟

السؤال الجوهرى هنا: عندما يتعارض حق الفرد (أو مجموعة أفراد) في المطالبة بحقوقهم، مع مصلحة الأمة أو المجتمع في استمرار الخدمة أو حفظ النظام، أيهما يُقدِّم شرعاً؟

الجواب وفق قواعد الفقهاء: بعد النظر في الحق الفردي ومقارنته بالحق الجماعي ورجحان الجماعي، يُقدِّم حق الجماعة على حق الفرد إذا ترتب على تقديم حق الفرد مفسدة عامة، وهذا ما تقرره القاعدة: "المصلحة العامة مقدمة على المصلحة الخاصة"^(٢)، قال العز بن عبد السلام في باب تعارض المصالح والمفاسد: "المصالحُ والمفاسدُ في رُتَبٍ متفاوتة، وعلى رُتَبِ المصالحِ تُرتَّبُ الفضائلُ... وعلى رُتَبِ المفاسدِ تُرتَّبُ الصغائرُ والكبائرُ"، وقال العز أيضاً في باب الولاية ونوابها (في ضبط مقاصد تصرفات السلطان): "وكلُّ تصرفٍ جرَّ فساداً أو دفعَ صلاحاً فهو منهى عنه"^(٣).

ومع ذلك، لا يُسوِّغ هذا التقديم للسكوت عن الظلم، بل يجب إيجاد مسارات بديلة تحفظ للفرد حقه دون أن تُضيع مصلحة الأمة. ولهذا، شرعت آليات التظلم المؤسسي، والهيئات الحقوقية، والوساطة النقايبية، لتكون طريقاً وسطاً بين إنكار الظلم، ومنع الإضرار بالجماعة. فالقاعدة الأصولية الحاكمة في هذا الباب هي:

(١) ينظر: نص قاعدة «الضرر لا يزال بالضرر» وتذليلها «يُتحَمَّلُ الضرر الخاص لدفع الضرر العام» عند ابن نجيم، الأشباه والنظائر على مذهب أبي حنيفة، الفن الأول/القاعدة الخامسة «الضرر يُزال»: ص ٧٢-٧٥. وهذا هو أصل الحكم برد التصعيد إذا ترتب عليه تعطيل عام لمصالح الناس. ونص قاعدة «إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما» (تقديم دفع الأشد) في الموضوع نفسه: ص ٧٦. وتقرير قاعدة «درءُ المفاسدِ أولى من جلبِ المصالحِ» صريحاً: ص ٧٨. وهي التي تُسند تقديم المنع عند تحقق مفسدة عامة راجحة. وفي ترجيح المصلحة العامة على الخاصة وتقديم حقوق الجماعة: الشاطبي، الموافقات، كتاب المقاصد، (ضمن مبحث المصلحة العامة)، ج ٣، ص ٨٨-٨٩.

(٢) الشاطبي، الموافقات، ج ٣، ص ٨٩.

(٣) العز بن عبد السلام، قواعد الأحكام، ج ١، ص ٢٩، ٥٤، ج ٢، ص ٨٩.



"لا ضرر ولا ضرار"، وهي تقضي بأن لا يُضر الفرد بالمجتمع، ولا يُجبر الفرد على الصمت إذا كان مظلوماً، بل يُشرع له المطالبة بالحقوق ضمن ضوابط لا تُهدد السلامة العامة ولا تُخل بالنظام. وبهذا يُفهم أن فقه الموازنات لا يُقضي أحد الطرفين، بل يضبط العلاقة بينهما ويضع ميزاناً دقيقاً لتحكيم المصلحة الشرعية العليا^(١).

المطلب الثاني: ضوابط التصعيد المهني المشروع في الفقه الإسلامي

أولاً: سلم التصعيد من المفاوضة إلى المقاطعة

إن التصعيد المهني - من منظور الشريعة - لا يُنظر إليه بصفته فعلاً احتجاجياً مجرداً، بل باعتباره وسيلة لتحقيق مصلحة أو دفع مظلمة، لذا وجب أن يُنظم وفق مبدأ "السلم التصاعدي"، الذي يبدأ بأدنى الوسائل وأقلها ضرراً، ثم يرتقي - إذا اقتضت الضرورة - إلى أشدها، بشرط وجود المسوّغ الشرعي والمصلحة الراجحة. وقد أقرّ فقهاء الشريعة مبدأ التدرج في الإنكار والمطالبة، فقالوا بوجود البدء بالنصح الفردي، ثم الشكوى للمسؤول، ثم التظلم، ثم اللجوء إلى القضاء، ثم - إن انسدت السبل - جاز استعمال وسائل ضغط سلمية التي لا تؤدي إلى فساد أو فتنة، كالمقاطعة الاقتصادية أو الإعلامية أو الإضراب المؤقت ضمن شروط. وفي هذا السياق، يُفهم أن أدنى مراتب التصعيد هي المفاوضة، وهي الأصل في المعالجة الإسلامية للنزاعات، كما في قوله تعالى: ﴿وما اختلفتم فيه من شيء فحكمه إلى الله﴾^(٢) وأن أعلاها - حين لا تُجدي الوسائل السابقة - هو المقاطعة المؤقتة أو الإضراب الجزئي المنضبط، شريطة أن لا يُترتب عليه فساد أكبر، ويُراعى فيه تدرج الضرر لا صدمته. وقد تقرر فقهيّاً أن من بدأ بالأشد دون الأخف أثم، لأنه خالف مقصود الشريعة في دفع المفاسد بالأخف فالأخف، ما لم تقتض الحالة خلاف ذلك، وهذا أصل من أصول فقه الاحتساب والمصالح^(٣).

(١) ينظر: الزحيلي، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، ج ١، ص ٥١٠ القاعدة (٨٦).

(٢) سورة الشورى: ١٠.

(٣) ينظر: الماوردي، الأحكام السلطانية، الباب العشرون في أحكام الحسبة، ص ٣٤٩-٣٥٠.



ثانياً: الضوابط الشرعية للتصعيد المهني: التدرج، السلمية، عدم الإضرار
لكي يكون التصعيد المهني مشروعاً في ميزان الفقه الإسلامي، لا بد من تحقق ثلاثة ضوابط كبرى
تشكل إطاراً ضابطاً للفعل الاحتجاجي:
التدرج: لا يجوز القفز إلى الإضراب أو المقاطعة مباشرة دون المرور بمراحل المشاورة والتفاوض والتظلم،
وقد دلّ فعل النبي ﷺ وصحابته على مبدأ "التدرج في الإنكار"، كما في قصة الثلاثة الذين خَلَفُوا، حيث
بدأوا بالهجر، ثم العزل، ثم المقاطعة الكاملة^(١).

(١) صحيح البخاري، كتاب المغازي، باب: حَدِيثُ كَعْبِ بْنِ مَالِكٍ، وَقَوْلُ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ: {وَعَلَى الثَّلَاثَةِ الَّذِينَ خَلَفُوا} ٤ /
١٦٠٣ برقم (٤١٥٦).

التدرج بالإنكار مستنبطة من قصة تخلف كعب بن مالك وصاحبيه، مرارة بن الربيع العمري، وهلال بن أمية الواقفي، والتدرج
سنة نبوية، يبدأ بالأخف فالأشد، والمقصود من الإنكار إصلاح المخطئ لا إذلاله، وزمن الإنكار ومقداره يقدر بقدره، وينتهي
عند ظهور التوبة أو زوال المفسدة.

١- الإنكار الأخف (الهجر اللساني): يبتدأ بترك الكلام معهم والامتناع عن مجالستهم مع بقاء صلتهم العامة بالمجتمع، قال
كعب بن مالك: ونهى رسول الله صلى الله عليه وسلم المسلمين عن كلامنا أيها الثلاثة من بين من تخلف عنه فاجتنبنا
الناس وتغيروا لنا، وذلك لإشعارهم بالخطأ دون إخراجهم من المحيط الاجتماعي.

٢- الإنكار الأشد (العزل الاجتماعي): إذا لم يتحقق المقصود بالمرحلة الأولى، ينتقل إلى مستوى أشد وهو ترك معاملتهم
والابتعاد عنهم في الشؤون الاجتماعية، قال كعب بن مالك: وإذا التفت نحوه - أي النبي ﷺ - أعرض عني، حتى يشعر
المخطئ بثقل المخالفة ويدرك خطورتها.

٣- الإنكار الأقصى (المقاطعة الكاملة): إذا لم تنفع المراتب السابقة، يُنتقل إلى المقاطعة الشاملة، حتى في نطاق الأسرة، قال
كعب بن مالك: إذا رسول رسول الله ﷺ يأتيني فقال إن رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمرك أن تعتزل امرأتك فقلت
أطلقها أم ماذا أفعل؟ قال لا بل اعتزلها ولا تقر بها وهو أشد صور الإنكار وأبلغها أثراً، ولا يلجأ إليها إلا عند الحاجة
القصوى.



السلمية: أي أن تكون الوسيلة خالية من العنف، سواء كان لفظيًا (كالسباب والتهديد)، أو فعليًا (كافتحام المرافق، أو تخريب الممتلكات) والقاعدة المستقرّة عند الأصوليين: للوسائل أحكام المقاصد؛ فوسائل المخرمات والمعاصي في كراهتها والمنع منها بحسب إفضائها إلى غايتها، كما وقرّر القرافي أن موارد الأحكام قسمان: مقاصد ووسائل، وأن حكم الوسائل حكم ما أفضت إليه من تحريم وتحليل، وأما الشاطبي فلا يصح بهذه الصياغة قاعدة لفظية، لكنه أصل النظر في مآلات الأفعال وجعله مقصودًا شرعًا، وهو أصل تسدّ به الذرائع وتفتح به على حسب المصلحة الراجحة^(١).

عدم الإضرار بالغير: ويقصد به ألا يؤدي التصعيد إلى إلحاق ضرر بطرف ثالث، كالمواطنين أو المرضى أو الطلاب، ممن لا دخل لهم بالنزاع القائم. وقد قرر النبي ﷺ مبدأ العدالة في الاحتجاج بقوله: «لا ضرر ولا ضرار»^(٢) كما أفتى علماء العصر أن من علّق عمله بما يلحق ضررًا عامًا دون ضرورة، فقد أخلّ بالأمانة والميثاق. وهذه الضوابط تُشكّل الأساس الفقهي للموازنة بين الحق المشروع والوسيلة المقبولة، فلا يُقبل في الفقه الإسلامي أن تُمارس حرية التعبير على حساب أمن الناس أو انتظام مصالحهم^(٣).

المطلب الثالث: التطبيقات المعاصرة والاجتهادات المؤسسية في فقه النقابات

أولاً: قرارات المجامع الفقهية حول الإضرابات والاحتجاجات

شهدت العقود الأخيرة تطورًا ملحوظًا في تعامل المؤسسات الفقهية الرسمية مع القضايا المهنية والنقابية، ومنها الإضراب والاحتجاج المهني، حيث لم تعد هذه الأفعال محل رفض قاطع كما في بعض الاجتهادات القديمة، بل أصبحت تُناقش ضمن فقه الموازنات، وتُضبط بضوابط الشرع والمصلحة، دون إنكار أصلها كوسيلة للتعبير السلمي عن الحقوق. وقد أصدر مجمع الفقه الإسلامي الدولي التابع لمنظمة التعاون الإسلامي قرارًا مهمًا في دورته التاسعة عشرة المنعقدة في جدة سنة ٢٠٠٩م، جاء فيه: "يجوز للعمال والموظفين التعبير

(١) ينظر: الشاطبي، الموافقات، ج ٥، ص ١٧٧ - ١٧٩، القرافي، الفروق، ج ٢، ص ٥٩ - ٦٠.

(٢) سنن ابن ماجه، أبواب الأحكام، باب من بنى في حقه ما يضر بجاره، ٣/ ٤٣٠ برقم (٢٣٤٠) وقال عنه الشيخ شعيب الأرنؤوط: "صحيح لغيره".

(٣) ينظر: عبد السلام بن برجس العبد الكريم، الإنكار العلني على الولاة: ضوابطه وآثاره، ص ٧٢.



عن مظالمهم ومطالبهم بأساليب سلمية منضبطة، منها الإضراب أو الاعتصام، إذا خلت من الإضرار العام وتعطيل المصالح الضرورية، وكان الهدف مشروعاً، والوسيلة مأمونة العواقب"^(١).

وفي المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، صدر عن دورته الرابعة عشر سنة ٢٠٠٥م فتوى صريحة بجواز الإضراب المقيد، وجاء فيها: "الإضراب وسيلة من وسائل الضغط السلمي المشروع، ويجوز شرعاً بشروط منها: أن يكون في حدود القانون، وألا يؤدي إلى ضرر بالغير، وأن يكون الغرض منه تحقيق مصلحة عادلة"^(٢). أما هيئة كبار العلماء في المملكة العربية السعودية، فقد تحفظت على الإضرابات، خصوصاً في القطاعات السيادية والحساسة، معتبرةً أنها تُخلّ بالأمن العام، وتشجع على الفوضى، لكنها لم تُصدر قراراً عاماً يحرم كل أشكال الاحتجاج النقابي"^(٣).

هذه المواقف تُظهر أن الاتجاه السائد في الجامع الفقهي هو الإباحة المقيدة، لا التحريم المطلق، شريطة الالتزام بالضوابط الشرعية والواقعية.

ثانياً: نماذج قضائية وفقهية من العالم الإسلامي

تجلت الاجتهادات التطبيقية في بعض القوانين والنصوص القضائية في العالم الإسلامي، مما يُظهر سعياً لتقنين الضوابط الشرعية ضمن القوانين الوطنية، ومن أبرز الأمثلة: في المغرب: نصّ قانون الشغل رقم ٦٥/٩٩ على أن "الإضراب حق مضمون بموجب الدستور، لكنه يُمارس وفق شروط يحددها القانون"، وقد أدرجت محكمة النقض المغربية معيار "عدم الإضرار بالمصلحة العامة" كشرط لصحة الإضراب، وهو مبدأ فقهي أصيل"^(٤).

(١) مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، عدد ١٩، قرار رقم ١٦٠ (٧/١٧)، ص ١٣٦٩-١٣٧٣.

(٢) قرارات المجلس الأوروبي، الدورة ١٤، فتوى رقم ٣٤/٢٠٠٥، ص ٢٢.

(٣) اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، فتاوى اللجنة الدائمة، الجزء ١٥، الرئاسة العامة للبحوث العلمية والإفتاء، ص ٤١٦.

(٤) قرارات محكمة النقض المغربية، ٢٠١١م، قرار رقم ١١/٢٣٤، ص ٤.



في الأردن: أفتت دائرة الإفتاء العام في عام ٢٠١٣ بجواز الإضراب العمالي بشرط ألا يكون وسيلة لتعطيل المرافق العامة أو الإضرار بالآخرين، وهو ما يتطابق مع قاعدة "الوسائل لها أحكام المقاصد".^(١) في ماليزيا: أصدرت اللجنة الشرعية للبنك المركزي قراراً يقضي بأن مطالبة الموظفين بحقوقهم من خلال نقابات مسجلة هو أمر مشروع، ما دام ضمن حدود القانون العام، ولا يخالف أحكام الشريعة في العقود والالتزامات.^(٢)

تُشير هذه النماذج إلى أنّ هناك سيراً عملياً نحو مواءمة الفقه الإسلامي مع مقتضيات الواقع المهني والنقابي، دون التفريط بالثوابت، ولا الإغراق في الجمود.

ثالثاً: اتجاهات فقه الموازنات في قضايا المهن والوظائف

لقد برز فقه الموازنات باعتباره المدخل المعتمد لضبط القضايا المهنية الحساسة، فهو لا يكتفي بالحكم على الفعل بذاته، بل يُراعي أثره، وسياقه، ونتائجه، وميزان المصلحة والفساد المترتب عليه. وتُحدّد أبرز اتجاهاته في هذا الباب كما يلي:

التمييز بين القطاعات الحيوية والعامة: ففقه الموازنات يُشدّد على عدم جواز الإضراب في القطاعات التي تمسّ الضروريات، كالتوارئ الصحية أو الأمن أو العدالة، حتى وإن كان العامل مظلوماً، إذ الضرر العام مقدم على المصلحة الخاصة.^(٣)

(١) فتاوى دائرة الإفتاء الأردنية، فتوى رقم ٢٥٦، ٢٠١٣م

(٢) قرارات اللجنة الشرعية لبنك نيجارا، ٢٠١٨م، البند ١٢، ص ٦٦.

(٣) ينظر: مُجد سعيد رمضان البوطي، فقه المصلحة وتطبيقاته في القضايا المعاصرة، ص ٢١١.



اعتبار نية التصعيد ومآله: فليس كل احتجاج نقايي مباحًا، ولو طالب بحق، إذا كان يفضي إلى فتنة أو اضطراب، ويُؤخذ بعين الاعتبار نية المطالبين، ووسائلهم، ودرجة اضطرابهم لذلك. ترجيح السلمية والتدرج: وهو من أبرز معالم هذا الفقه، حيث لا يُقبل الاحتجاج إلا إذا سبقته وسائل التفاوض والمراسلة، وظهرت تعنت الإدارة أو السلطة. (١)

تكامل الفتوى مع القانون: ففقه الموازنات لا يفصل بين الشرع والنظام، بل يدعو إلى الالتزام بالقانون الوضعي إذا لم يخالف الشريعة، ويجعل من النظام العام مصلحة تُصان لا تُخرق. توسيع مفهوم الحق ليشمل حق الأمة: فلا يجوز اعتبار حق الفرد مطلقًا، بل يجب أن يُقيد بحق الجماعة، ومصلحة البلاد، واستقرار مؤسسات الدولة. (٢)

وبذلك، فإن فقه الموازنات يُمثل اليوم الإطار النظري الأكثر قدرة على معالجة قضايا العمل النقابي والتصعيد المهني في ضوء الفقه الإسلامي، دون أن يقع في الإفراط أو التفريط.

الخاتمة

بعد تتبّع مسألة التصعيد النقابي والاحتجاج المهني من خلال عدسة الفقه الإسلامي، وقرأتها ضمن منظور فقه الموازنات الذي يوازن بين الحقوق الوظيفية والضوابط الشرعية، يمكن القول إن الشريعة الإسلامية ليست ضد العمل النقابي أو التعبير الجماعي عن المظالم، لكنها في الوقت ذاته لا تفتح الباب للفوضى أو تعطيل المصالح العامة تحت مظلة "المطالبة بالحقوق".

لقد أظهرت هذه الدراسة أن الأصل في العمل النقابي، والمطالبة المنظمة بالحقوق، هو الإباحة المقيدة بالضوابط، وأن التصعيد - سواء بالإضراب أو الاعتصام - لا يُحرّم لذاته، بل يُنظر فيه إلى الوسيلة، والمآل، والسياق، والآثار. وقد ساعد فقه الموازنات في ضبط هذه المسائل، لا بردها المطلق، ولا بقبولها غير المشروط، بل بوضعها في موضعها المناسب ضمن ميزان الشرع والمصلحة العامة.

(١) ينظر: مُجَدِّدٌ خَيْرٌ مُوسَى، أحكام المظاهرات والاعتصامات ومسائلها التفصيلية: التأسيس الشرعي للنشاطات الشعبية الاحتجاجية، ص ٧٦.

(٢) ينظر: نزيه حماد، قواعد المصلحة في الفقه الإسلامي، ص ١٨٣.



وقد سعى هذا البحث إلى تقعيد رؤية فقهية تأصيلية تحقق العدالة المهنية وتحفظ استقرار المؤسسات والجمتمع، عبر توظيف قواعد مثل: لا ضرر ولا ضرار، تقديم المصلحة الراجحة، الوسائل لها أحكام المقاصد، وتُرتكب المفسدة الأخف لدفع الأشد.

النتائج

- العمل النقابي مشروع شرعاً إذا خلا من الأهداف الفوضوية والتوجهات الحزبية المناوئة، وكان غرضه تحسين ظروف العمل والدفاع عن الحقوق، في إطار منظم ومراقب من الدولة أو الجهات المختصة.
- المطالبة بالحقوق الوظيفية مشروعة فقهاً سواء كانت فردية أو جماعية، بشرط أن تُمارس بأدب الشريعة، وبوسائل سلمية، وتُقَدَّر بقدرها، دون أن تتسبب بضرر راجح للغير.
- الإضراب والاعتصام لا يُجرَّمان بإطلاق، بل يُشترط فيهما: السلمية، التدرج، عدم تعطيل المصالح الضرورية، ووجود مسوغ شرعي أو مهني معتبر، ويُحَكَّم عليهما بالتحليل أو المنع بحسب المآل.
- تعطيل المرافق العامة بسبب التصعيد غير المنضبط يُعدّ مفسدة راجحة في ميزان الشريعة، ويغلب على مصلحة الأفراد أو فئة منهم، خاصة في القطاعات السيادية والخدمية الأساسية.
- فقه الموازنات يمثل الإطار الاجتهادي الأمثل لضبط قضايا النقابات والاحتجاجات، إذ يسمح بتقديم مصلحة الأمة دون سحق حق الأفراد، ويُفَعِّل الاجتهاد المؤسسي الجماعي، لا الفتاوى الفردية المنعزلة.
- قرارات المجامع الفقهية المعاصرة اتجهت إلى الإباحة المشروطة، فقبلت الإضراب والاعتصام كوسائل ضغط إن خلت من الفساد، وشُرِّعت بقوانين، وراعت المصلحة العامة.

التوصيات

- دعوة الهيئات التشريعية في العالم الإسلامي إلى تقنين ضوابط العمل النقابي والاحتجاج المهني وفق المرجعية الفقهية المستمدة من فقه الموازنات، وتفصيل العقوبات أو الإباحات بناءً على طبيعة كل قطاع.
- إلزام النقابات والمؤسسات المهنية بعقد ميثاق داخلي سلوكي شرعي، يُحدد درجات التصعيد، ويضبط الوسائل، ويمنع الخروج عن الأطر المشروعة.



- إدخال مادة "فقه الوظيفة والمهنة" ضمن مناهج كليات الشريعة والحقوق، لتعريف الطلبة بالضوابط الشرعية للاحتجاج، وتكوين وعي وظيفي إسلامي متوازن.
- تفعيل دور لجان التحكيم والمصالحة المهنية، كبديل عن الإضراب المباشر، وإشراك فقهاء الشريعة في هذه اللجان لضبط المواقف بميزان العدل والشرع.
- التمييز بين القطاعات عند الحكم على الإضراب، بحيث يُمنع مطلقاً في القطاعات الضرورية (الصحة، الأمن، العدالة)، ويُقتن بشروط في غيرها.
- إصدار دليل إرشادي فقهي مهني من قبل الجامع الفقهي، بعنوان: ضوابط التصعيد النقابي في الفقه الإسلامي، يُوزع على المؤسسات الحكومية والنقابية.

المصادر والمراجع

بعد القرآن العظيم

١. أثر المقاصد في الاجتهاد الشرعي، د. عبد الله الزبير عبد الرحمن، الشاملة الذهبية.
٢. إجابة السائل في أسئلة من النوازل، أبو محمد عاصم بن محمد بن طاهر البرقاوي.
٣. الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد الشهير بالماوردي، دار الحديث - القاهرة.
٤. أحكام المظاهرات والاعتصامات ومسائلها التفصيلية: التأصيل الشرعي للنشاطات الشعبية الاحتجاجية، محمد خير موسى، إسطنبول، مكتبة الأسرة العربية، الطبعة: الأولى، ١٤٤٤ هـ / ٢٠٢٣ م.
٥. الأشباه والنظائر، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري، وضع حواشيه وخرج أحاديثه: الشيخ زكريا عميرات، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٤١٩ هـ - ١٩٩٩ م.
٦. الإضراب عن العمل في الفقه الإسلامي، عبد الله بن عمر بن دغثير، دار كنوز إشبيلية، الرياض - السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠١٠ م.
٧. الإنكار العلني على الولاة: ضوابطه وآثاره، عبد السلام بن برجس العبد الكريم، دار العاصمة، الرياض - السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣ م.
٨. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي (المتوفى: ٥٨٧ هـ)، دار الكتب العلمية، طبعة: الثانية، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦ م.
٩. تلقيح الأفهام العلية بشرح القواعد الفقهية، وليد بن راشد السعيدان، راجعه وعلق عليه: الشيخ سلمان بن فهد العودة.



١٠. التنظيم النقابي في التشريع العراقي والمقارن - مُجَدِّدُ حَسِينِ مُجَدِّدِ عَلِي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩م
١١. رد المختار على الدر المختار، ابن عابدين، مُجَدِّدُ أَمِينِ بْنِ عَمْرِ بْنِ عَبْدِ الْعَزِيزِ عَابِدِينَ الدَّمَشَقِيِّ الحَنَفِيِّ (المتوفى: ١٢٥٢هـ)، دار الفكر-بيروت، الطبعة: الثانية، ١٤١٢هـ - ١٩٩٢م.
١٢. سنن ابن ماجه، أبو عبد الله مُجَدِّدُ بْنُ يَزِيدَ الْقَزْوِينِي، المحقق: شعيب الأرنؤوط، دار الرسالة العالمية، طبعة: الأولى، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م.
١٣. السياسة الشرعية ومراعاة المصلحة، عبد الله بن بيه، دار التجديد، الدار البيضاء - المغرب، الطبعة الأولى، ٢٠١١م
١٤. شرح الزُّرْقَانِي عَلَى مَخْتَصَرِ خَلِيلٍ، معه: الفتح الرباني فيما ذهل عنه الزرقاني، عبد الباقي بن يوسف بن أحمد الزرقاني المصري (المتوفى: ١٠٩٩هـ)، ضبطه وصححه وخرج آياته: عبد السلام مُجَدِّدُ أَمِين، دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٤٢٢هـ - ٢٠٠٢م.
١٥. صحيح البخاري، مُجَدِّدُ بْنُ إِسْمَاعِيلَ الْبُخَارِيِّ، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دار ابن كثير، اليمامة - بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤٠٧ - ١٩٨٧.
١٦. العمل النقابي في ميزان الشريعة الإسلامية، مُجَدِّدُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ الْعِجْلَانِ، دار كنوز إشبيلية، الرياض - السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠١٤م
١٧. فتاوى دائرة الإفتاء العام الأردنية، دائرة الإفتاء الأردنية، الموقع الرسمي، فتوى رقم ٢٥٦، سنة ٢٠١٣م.
١٨. الفروق، أبو العباس شهاب الدين أحمد بن إدريس القرافي، تحقيق: خليل المنصور، دار الكتب العلمية، بيروت، ط١، ١٩٩٨م.
١٩. الفقه الإسلامي وأدلته، وهبة الزحيلي، دار الفكر - سورية - دمشق.
٢٠. فقه الإنكار في الإسلام: د. عبد العزيز بن مُجَدِّدِ الْعَبْدِ اللَّطِيفِ، دار الوطن، الرياض - السعودية، الطبعة: الثانية، ٢٠٠١م
٢١. فقه الأولويات دراسة جديدة في ضوء القرآن والسنة، القرضاوي، مكتبة وهبة، الطبعة الثانية، ١٤١٦هـ - ١٩٩٦م
٢٢. فقه المصلحة وتطبيقاته في القضايا المعاصرة، مُجَدِّدُ سَعِيدِ رَمْضَانَ الْبُوطِيِّ، دار الفكر، دمشق، ط٦، ٢٠٠٥م: ٢١١.
٢٣. الفقه الميسر، مؤلف: أ. د. عبد الله بن مُجَدِّدِ الطَّيَّارِ، أ. د. عبد الله بن محمد المطلق، د. محمد بن إبراهيم الموسى، الناشر: مَدَارُ الْوَطَنِ لِلنَّشْرِ، الرياض - المملكة العربية السعودية.
٢٤. فقه النوازل في القضايا العمالية، صالح بن عبد الله بن حميد، مركز التأصيل للدراسات والبحوث، جدة - السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠١٣م



٢٥. قرارات اللجنة الشرعية لبنك نيجارا، ٢٠١٨م، البند ١٢.
٢٦. قرارات المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، الدورة الرابعة عشرة، فتوى رقم ٣٤/٢٠٠٥، دبلن، ٢٠٠٥م.
٢٧. قرارات محكمة النقض المغربية، وزارة العدل المغربية، قرار رقم ١١/٢٣٤، الرباط، ٢٠١١م.
٢٨. قواعد الأحكام في مصالح الأنام، أبو محمد عز الدين عبد العزيز بن عبد السلام بن أبي القاسم بن الحسن السلمي الدمشقي، الملقب بسلطان العلماء (المتوفى: ٦٦٠هـ)، راجعه وعلق عليه: طه عبد الرؤوف سعد، ناشر: مكتبة الكليات الأزهرية - القاهرة، ١٤١٤هـ - ١٩٩١م.
٢٩. القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة، محمد مصطفى الزحيلي، دمشق، دار الفكر، ١٤٢٧هـ ٢٠٠٦م.
٣٠. قواعد المصلحة في الفقه الإسلامي، نزيه حماد، المعهد العالمي للفكر الإسلامي، الولايات المتحدة، ١٩٩٣م.
٣١. كشف القناع عن متن الإقناع، منصور بن يونس بن صلاح الدين ابن حسن بن إدريس البهوتي الحنبلي (المتوفى: ١٠٥١هـ)، دار الكتب العلمية.
٣٢. مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، العدد ١٩، قرار رقم ١٦٠ (٧/١٧)، جدة، ٢٠٠٩م.
٣٣. مجلة مجمع الفقه الإسلامي الدولي، العدد ٢٣، قرار رقم ٢٠٢ (١/٢٣)، الكويت، ٢٠١٧م.
٣٤. المجلس الأوروبي للإفتاء والبحوث، قرارات الدورة السادسة عشرة، إسطنبول، ٢٠٠٦م، بند: حرية التعبير والتظاهر.
٣٥. مجمع الفقه الإسلامي الدولي (منظمة التعاون الإسلامي)، الموقع الرسمي للمجمع. <https://iifa-aifi.org/ar/2221.html>.
٣٦. مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، شمس الدين، محمد بن أحمد الخطيب الشربيني الشافعي (المتوفى: ٩٧٧هـ)، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤١٥هـ - ١٩٩٤م.
٣٧. المغني، أبو محمد موفق الدين عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة الجماعيلي المقدسي ثم الدمشقي الحنبلي، الشهير بابن قدامة المقدسي (المتوفى: ٦٢٠هـ)، مكتبة القاهرة، ١٣٨٨هـ - ١٩٦٨م.
٣٨. المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج، أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي (المتوفى: ٦٧٦هـ)، دار إحياء التراث العربي - بيروت، الطبعة: الثانية، ١٣٩٢.
٣٩. الموافقات، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الشاطبي، الخقق: أبو عبيدة مشهور بن حسن آل سلمان، دار ابن عفان، الطبعة: الطبعة الأولى، ١٤١٧هـ/ ١٩٩٧م.
٤٠. النهاية في غريب الحديث والأثر، مجد الدين أبو السعادات المبارك بن محمد بن محمد بن محمد ابن عبد الكريم الشيباني الجزري ابن الأثير (المتوفى: ٦٠٦هـ)، تحقيق: طاهر أحمد الزاوي - محمود محمد الطناحي، المكتبة العلمية - بيروت، ١٣٩٩هـ - ١٩٧٩م.