

الإضراب عن العمل

Strike about Work

إعداد

علي بن عرار الدوسري

كلية الحقوق - جامعة الملك عبدالعزيز جدة - المملكة العربية السعودية

الإضراب عن العمل

علي بن عرار الدوسري .

قسم القانون الخاص، كلية الحقوق ، جامعة الملك عبدالعزيز جدة ، المملكة العربية
السعودية .

البريد الإلكتروني:Al111i@hotmail.com

مستخلص:

هدفت الدراسة إلي معرفة معنى الإضراب، ومعرفة تأثير الإضراب على مختلف المجالات، ومعرفة دور السلطة التشريعية في الحد من الإضراب. تم استخدام المنهج التحليلي والمنهج المقارن، ومن أبرز نتائج الدراسة، أن المشرع السعودي، لم يرق حتى الآن، بتنظيم الإضراب سواء بالحظر أو السماح، وفق قواعد وظروف معينة. وأن المشرع السعودي، حدد حقوق العمال ، وأصحاب العمل، وأن العامل إذا انتهكت حقوقه، يلجأ إلى القضاء المختص (المحاكم العمالية) حالياً ، لأخذ الحقوق. وأن المملكة العربية السعودية ، حريصة على اعطاء الحقوق لأصحابها ، كونها تحكم بالشريعة الإسلامية وتعليماتها، كذلك حرصاً منها، لخلق بيئة عمل جاذبة ومستقرة. وينبغي إلزام أصحاب العمل وكذلك العمال، بأداء الالتزامات كل طرف للآخر ، واحترامها وتطبيق الأنظمة واللوائح بشأن ذلك، حتى لا تصل الأمور إلى خلافات تؤدي للإضرابات.

كلمات مفتاحية: الإضراب، العمل، السلطة التشريعية ، العمال ، الحقوق .

Strike about Work

Ali bin Arar Al-Dosari.

Private Law Department, College of Law, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia.

E-mail: Al111i@hotmail.com

Abstract:

The Study Aimed At Knowing The Meaning Of The Strike, Knowing The Impact Of The Strike On Various Fields, And Knowing The Role Of The Legislative Authority In Limiting The Strike. The Analytical And Comparative Method Were Used. Among The Most Prominent Results Of The Study, The Saudi Legislator Has Not, So Far, Organized The Strike, Whether By Prohibition Or Permission, According To Certain Rules And Conditions. And That The Saudi Legislator Specified The Rights Of Workers And Employers, And That If The Worker's Rights Are Violated, He Resorts To The Competent Judiciary (Labor Courts) Now, To Take The Rights. And That The Kingdom Of Saudi Arabia Is Keen To Give Rights To Their Owners, As It Is Governed By Islamic Law And Its Instructions, As Well As Out Of Its Keeness To Create An Attractive And Stable Work Environment. Employers, As Well As Workers, Should Be Obligated To Fulfill The Obligations Of Each Party To The Other, Respect Them And Apply The Rules And Regulations In This Regard, So That Matters Do Not Reach Disputes That Lead To Strikes.

KeyWords: Strike, WorkL Eglisature, Workers, Rights.

مقدمة

لا شك أن للعمل دور أساسي ومهم في حياة الناس وشرط لبقاء الأنسان ، حيث ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة فكان يعمل على قطع الحجارة وشقها وتأمين المعيشة وتطور في ذلك حتى أصبح أكثر إتقاناً في صنع الأدوات وتطور بناءً على ذلك العمل والعلاقة العمالية على مر العصور .

وبما أن قطاعات العمل بإختلافها تتكون من أعمال وأرباب العمل (أصحاب العمل) علاقة عمالية تطورت منذ القدم بتطور الأعمال والثورات الصناعية والتجارية المختلفة، ونشأت الأنظمة لها وتطورت لتنظيم هذه العلاقة ونعلم أن كل طرف يسعى في الأصل للحصول على الأفضل لصالحه ولو على حساب الآخر. فكان لابد أن تتضارب المصالح بين الطرفين، وكان الأقوى هو الذي يقرر على الضعيف ما يريد، وبطبيعة الحال اصحاب العمل هم الطرف الأقوى.

ومن ذلك نشأت الاضطرابات العمالية على مختلف العصور والأماكن رغبة من العمال في المدافعة عن حقوقهم والضغط على أصحاب الأعمال في ذلك، ولا شك أن المملكة العربية السعودية تشهد تطوراً اقتصادياً كبيراً في الآونة الأخيرة في شتى المجالات وزيادة نمو النشاط التجاري والصناعي وما لحق ذلك من اهتمام المنظم السعودي لمواكبة ذلك وتطوير الأنظمة واللوائح بشكل يواكب هذا التطور وخاصة في أنظمة العمل مجال حديثنا ومحاولة خلق بيئة عمالية واقتصادية مستقرة وجاذبه للمستثمرين والعمال الأجانب خاصة المميزين منهم.

ونتيجة لهذا التطور والتغيير السريع المذكور سابقاً و المبادرات التي اتخذتها الدولة وأجهزتها المختصة قد يحدث بعض الإرتباك خاصة في أنظمة العمل وإجراءاتها مما جعلني ألاحظ إنتشار التجمهر والاضطراب العمالي في السنوات الخمس الأخيرة بشكل ملفت في جميع أنحاء المملكة بشكل عام حتى أن بعض المختصين غير مطلعين على الإحصائيات بشكل كبير، فسيكون عنوان بحثنا الرئيسي هذا هو الإضراب العمالي في المملكة العربية السعودية وموقف المشرع السعودي من ذلك .

إشكالية البحث:

موقف المشرع السعودي من الإضراب العمالي بشكل واضح لا سيما أن الإضراب من المشكلات العمالية الرئيسية التي حرصت عليها اغلب التشريعات الغربية والعربية سواء بحظرها أو تنظيمها بشكل واضح. لأنها من المشكلات التي تعوق سير العمل، عليه يجب أن يتم التوازن بين حق العامل في العمل وحق صاحب العمل في أن يتم إنجاز عمله بالشكل الصحيح ، و على الجهات الرسمية التدخل للتوازن بين مصلحة الطرفين للحيلولة دون حدوث شقاق قد تؤدي إلى الإضراب عن العمل ، لا سيما كما ذكرنا تزايد البلاغات بشأن ذلك في المملكة العربية السعودية مؤخراً.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في أن الإضراب يؤثر تأثيراً مباشراً في وقف العمل ومن ثم يؤثر على الاقتصاد وحياة الناس وتعطيل مصالح وتأخير إجراءات و تأثيرات مختلفة على بيئة العمل و خارجها ، فلا بد من خلق بيئة عمالية مستقرة وجاذبه تراعي مصالح جميع الأطراف بتوازن و تحقق انتاجيات عالية لا سيما في ظل رؤية المملكة (٢٠٣٠) .

اهداف البحث:

١. التعرف على معنى الإضراب.
٢. تأثير الإضراب على مختلف المجالات .
٣. دور السلطة التشريعية في الحد من الإضراب.

منهجية البحث :

اتبع هذا البحث المنهج التحليلي بشكل رئيسي والمنهج المقارن أيضاً.

تقسيم البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: ماهية الإضراب بشكل عام:

المطلب الأول: مفهوم الإضراب وموقف الشريعة الإسلامية من الأضراب عن العمل.

أولاً: مفهوم الاضراب .

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية منه.

المطلب الثاني: الفرق بين الأضراب و التجمهر وانواع العمال المضربين.

أولاً: الفرق بين الإضراب والتجمهر .

ثانياً: أنواع العمال المضربين.

المبحث الثاني: الإضراب في المملكة العربية السعودية

المطلب الأول: نشأته.

أولاً: أمثله عليه أو نشأته.

ثانياً: الفرق بين إضراب الموظف العام والخاص.

المطلب الثاني: موقف المشرع السعودي من الإضراب.

أولاً: المواد الخاصة بترك العمل في نظام العمل.

ثانياً: أحكام سابقة و احصائية البلاغات.

المطلب الثالث: مقارنتها مع بعض الأنظمة في الدول المجاورة

النتائج والتوصيات .

الخاتمة .

الفهرسة .

المصادر والمراجع .

المبحث الأول

ماهية الإضراب

المطلب الأول

مفهوم الإضراب وموقف الشريعة الإسلامية من الأضراب عن العمل

أولاً : مفهوم الأضراب :

تعريفه :

إن أصل كلمة "إضراب" في اللغة العربية من مصدر الفعل (أضربَ)، يقال: أضرب عن الشيء: ضرب عنه؛ امتنع عنه، أعرض عنه - أضرب العمال عن عملهم: امتنعوا عنه احتجاجاً على أمر أو مطالبة بمطلب^(١)، ويقال: أضرب عن الشيء: أعرض وامتنع عنه، أضرب العامل عن العمل، إضراب: امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقاً لمطالب أو شروط يعلنون عنها للمسؤولين، رسميين أو غير رسميين^(٢)، ويقال: أضرب عن الأمر: كفت وأعرض، أضرب العمال: كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم^(٣).

ويعرف الاضراب أيضا هو اتفاق بعض العمال، على الامتناع عن العمل، مدة من الزمن، دون أن تنصرف نياتهم، إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً، بقصد إظهار استيائهم، من أمر من الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب، لا سيما المتعلقة بالعمل، كرفع الأجور.^(٤)

الإضراب هو امتناع عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة مرتبط بالمطالبة ببعض حقوقهم^(٥) ويعتبر الإضراب أحد أهم الأليات التي يستخدمها العمال

^١ د. أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨م، ص ١٣٥٣.

^٢ جبران مسعود: الرائد، معجم لغوي عصري رُتبت مفرداته وفقاً لحروفها الأولى، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة، ١٩٩٣م، ص ٨٥

^٣ المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٤م، ص ٥٣٦

^٤ سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، نظرية المرفق العام، القاهرة، ص ١٧٧
^٥ الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي ، سهيل الأحمدى وعلي أبو مارية ص ١٠٢، ١٠١، قسم الحقوق كلية فلسطين .

الدفاع عن مصالحهم وهو التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية تهدف إلى الضغط على رب العمل للوصول للأهداف .

نشأته:

بدأت الإضرابات العمالية منذ القدم و أخذت أهمية أكبر أبان الثورة الصناعية ، عندما اكتسبت مجموعات العمال أهمية أكبر في ظل وجود المصانع و المناجم في أغلب البلدان واعتبر الأضراب في السابق أمر غير مشروع ، ويعود ذلك للسطوة السياسية التي كان يملكها أصحاب العمل مقارنة بالعمال ، وأكثر البلدان الغربية شرعت الإضراب في أواخر القرن التاسع عشر أو بدايات القرن العشرين .

أسباب الأضراب عن العمل :

١. تحسين ظروف العمل .
٢. امتناع صاحب العمل عن دفع الأجرة ، أو تأخر في دفعها .
٣. إلغاء بعض الشروط وتغييرها، كشرط مدة ساعات العمل .
٤. حث صاحب العمل على رفع الأجرة .
٥. فقد الأمن الوظيفي أو الاستمرار في علاقات العمل غير المتكافئة .

وعند النظر إلى هذه الأسباب نجد أن المضرب عن العمل يطالب بحقوق لم يفي بها صاحب العمل فالأخير هو سبب هذا الأضراب حقيقةً وما يلحق العامل من ضرر مادي وخسائر بسبب التزاماته والضرر الحاصل له بسبب ظروفه .

طرق الإضراب :

هناك عدة طرق للإضراب منها :

١. يبقى العامل في مكان العمل ويرفض القيام بالعمل سواء كان فرداً أو جماعة.
٢. عمل الإضراب كما يقتضيه القانون فقط (العمل إلى القاعدة) حيث يقوم العمال بعملهم وفقاً للقانون بطريقة لا تعوق الإنتاجية، مع رفض العمل الإضافي أو القيام بمهمة تتطلب المزيد من الاجتهاد والجهد .
٣. ضربة التعاطف : هي إضراب حيث مجموعة من العمال أو الموظفين الذين ينتمون إلى نفس الصناعة في الشركات الأخرى يعلنون تعاطفاً مع العمال الذين قاموا بالأضراب ودعمه .
٤. يحدث الأضراب عن الطعام عندما يمتنع العامل (العاملين) طوعاً عن تناول الطعام ، لتحقيق أهدافهم .

مقومات الإضراب عن العمل:

إن إظهار الاحتجاج وعدم الرضا للمطالبة بالحقوق وتحقيق العدالة يجب أن يتوفر فيه عدة عناصر مؤثرة لعد الأمر الحاصل من قبيل الإضراب عن العمل وهذه العناصر هي :

١- أن يكون التوقف عن العمل قد صدر عن العمال أو الموظفين بشكل إرادي ، وبتصريحهم بالموافقة على الدخول في الإضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانوناً ، فإذا كان التوقف عن العمل قد وقع لحالة متعلقة بعوامل الإنتاج ، كنقص المواد الأولية للإنتاج ، أو كان توقف العمال لرفضهم ان يعملوا ساعات إضافية ، ونص القانون أو عقد العمل المبرم لا يلزمهم ، فإن التوقف في هذه الحالات وما يشبهها لا يعد من قبيل الإضراب .

٢- لإعتبار التوقف الحاصل من باب الإضراب يجب أن يعبر عنه جميع العمال والموظفين أو أغلبهم ، إما بصفة مباشرة ، أو عن طريق ممثليهم النقابيين أو المنتخبين من قبلهم ، وقد يحدث الإضراب الجماعي نتيجة التوقف عن العمل ، أو أن يباشر العمال عملهم مع تعطيل الإنتاج ، أو أن يبقى الموظفون في أماكن عملهم ، دون القيام بالأعمال المطلوبة منهم .

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

٤- أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مقاصد، ومن جملة ذلك ، تغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال ، كتغيير بنود عقود العمل ، أو تغيير ظروف العمل بوجه عام ، أو تحسين الأجور وظروف العمل بقصد الحصول على مزيد من الحقوق المهنية أو الاجتماعية أو المالية .^(١)

صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه :

إن الناظر في تنفيذ الإضراب وعمل القائمين به يجد أن تنوعاً وتعددًا يحصل في التطبيق ، مما يعني عدم انحصاره في شكل معين أولون معين ، وبيان بعض صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه فيما يأتي :

^١ الإضراب عن العمل ، دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي - سهيل الأحمد ، علي أبو مارية ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مجلد ٢٦ (٦) ، ٢٠١٢ ،

١- الإضراب العادي (التقليدي)

وتتمثل هذه الصورة بتوقف المضربين عن العمل في نفس الوقت ، بتركهم مواقع العمل أو أن يمتنعوا عن التوجه إليه بطريقة محكمة منظمة ،من حيث الكيفية والمدة ، مع الأخذ بعين الاعتبار لوازم نجاح الإضراب وما يحقق أهدافه دون الإضرار بالمصالح المطلوب تحقيقها .

٢ - الإضراب الدائري (الغلق)

يتطلب هذا الإضراب توافقاً واتساقاً وتخطيطاً محكماً ، حيث يتقاسم القائمون به لأدوارهم في أعمال الإضراب ، من خلال تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة ، وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة من جهة أخرى ،ويتم هذا الإضراب بصورة فئات متتابعة تمتنع فئة منها عن العمل مدة معينة ومحددة ثم تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى نشاطها^(١)، وبمعنى آخر يقوم عمال قطاع نشاط آخر .

ويتميز هذا الإضراب بأنه لا يوقف عمل القطاع بصورة تامة ، بل يقع مع تمكين المؤسسة من القيام بمتطلبات النهوض بها وتشغيلها تمهيداً لتهيئة العمال للانقطاع التام عن عملهم .

٣-الإضراب القصير والمتكرر^(٢)

تظهر صورة هذا الإضراب من خلال التوقف المتعدد والمتكرر مع بقاء العمال في أماكن عملهم ، ويتخلل ذلك انقطاعهم بشكل تام عن العمل في بعض الأحيان، يقوم فيه العمال بالامتناع عن الذهاب إلى مراكز عملهم ، أو أنهم يتأخرون عنه في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك. ولذا يحتاج هذا الشكل من الإضراب إلى تنظيم ودراسة مسبقة للأمر المتعلقة بفترات الانقطاع ومدته ومداه وأهدافه

٤-الإضراب البطيء

ويطلق على هذا الإضراب عدة تسميات، منها إضراب الإنتاج، أو الإضراب المستتر أو الجزئي ، وتتميز هذه الصورة من الإضراب بالتخفيض من وثيرة الإنتاج والتقليل منها، ويستمر فيه العمال بممارسة نشاطهم دون التوقف كلياً عنه، من خلال مخطط مسبق لتخفيض الإنتاج، وفي هذا الإضراب يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن هنا يصعب عد هذا التصرف من قبيل الإضراب لان العمل قد استمر ولم يتوقف. وحتى لا تتجم عن هذه الصورة من الإضراب أي أضرار، فإنها تكون في شكل اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال تبرم غالباً، لتحدد

^١ نصره، ٢٠١٠م، ص

^٢ الجلد، ٢٠٠٢م، ص ١٠٧

بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض الإنتاجية لا يمكن تجاوزها، لكن هذه الصورة من الإضراب نادرة الوقوع، وذلك لقلّة فعاليتها في تحقيق مطالب العمال .

٥- إضراب (المبالغة في النشاط)

ويقوم عماد هذه الصورة من الإضراب على تصعيد في النشاط من خلال المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، الأمر الذي يؤثر سلباً على المتعاملين مع المصالح العمومية، ويؤثر على العلاقة بينهم، مما يجعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، حيث إن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يصعب الحصول بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، ولما ينجم عنه من تأخير في سير المرافق العامة .

٦- إضراب الاندفاع أو الحماس (المفاجئ)

وفيه يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل يتضمن مثلاً فصل عامل من عمله دون وجه حق، حيث يقوم به العمال بصورة مفاجئة ودون أن يشعر به صاحب العمل .

ومن خلال ما سبق نجد أن الإضراب مهما كانت صورته أو الطريقة المتبعة في إجرائه، يبقى مظهراً من مظاهر المطالبة والاحتجاج بغرض الضغط على صاحب العمل أو المستخدم لتلبية مقاصد ومطالب معينة واضحة، سواء تم التوقف عن العمل كلياً أم جزئياً، أو أضرب فيه جميع العمال أو فئة منهم، طالبت مدته أم قصرت، وهو يبقى آخر وسيلة للعامل لبلوغ المكاسب وتحقيق المصالح . ولا بد من الإشارة إلى أن صور الإضراب عديدة ومتنوعة وغير محصورة، وعليه؛ فإذا حقق المضرب عناصر الإضراب وتوفرت مقاصده لديه فإن له أن يختار الشكل الذي يتلاءم مع طبيعة التأثير في تحقيق مطالبه لدى الجهة المتخذ ضدها هذا الإجراء. ^(١)

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من الإضراب عن العمل:

إن الإضراب إخلال في عقد العمل بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، ولقد دعى الله عز وجل في كتابه الكريم إلى الالتزام والوفاء بالعهود والمواثيق التي يقطعها الإنسان على نفسه تجاه الغير، ولا بد أن يقوم العامل بجميع الأعمال الموكلة إليه على الوجه الذي يرضي الله تعالى مصداقاً لقوله تعالى: (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) المائدة وقد يصاحب الإضراب بعض المفاصد وأعمال الشغب ومظاهر العنف، وهذا ما لا يرتضيه

^١ للمزيد من المعلومات يراجع بحث سامر أحمد ، د. ت ، ص ٣٨ ومايليها

الشرع بناء على القاعدة الفقهية درء المفساد أولى من جلب المنافع، وهناك العديد من الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لتحقيق المطالب وقد تكون أكثر فاعلية وجدوى من الإضراب، والإنسان العاقل لا يترك باباً وفق أسس سليمة شرعية إلا وطرقه اما الانقطاع عن العمل بسبب عدم دفع الأجور والرواتب فهذا جائز.

لأن رب العمل أخل بالعقد فللعامل أن ينقطع عن العمل حتى يدفع له أجره ، وقد قال عليه الصلاة والسلام: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) رواه ابن ماجه والله أعلم .^(١)

ولا شك أن الشريعة الإسلامية حاربت وتحارب استغلال القوي للضعيف، وكذلك استغلال الضعيف للقوي، ونفهم أن لرب العمل على العامل أن يخلص له في العمل و يتقن عمله ويحافظ عليه، وإذا قصر أو اتلف فهو ضامن، وفي المقابل للعامل على رب العمل أن يلتزم بكل حقوقه وإذا لم يلتزم فإن له أن يطالب بها سلمياً ومن خلال الجهات القضائية، إذ أن القاعدة تقول "الضرر يزال ولكن الضرر لا يزال بضرر اكبر".^(٢)

إلا أن مسألة الاحتجاج هذه والمتمثلة بالإضراب عن العمل قد تكون محرمة أو غير مشروعة وذلك في حال المخالفة لشرط من شروط العقد المتفق عليها بين العامل ورب العمل، عملاً بقول الرسول صلى الله عليه وسلم : "المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً" ويحظر الإضراب كذلك إذا نتج عنه تعريض أرواح الناس أو مصالحهم الأساسية للخطر بناء على قول الرسول صلى الله عليه وسلم : "لا ضرر ولا ضرار" وعلى اعتبار أن تحصيل الحقوق بالإضراب يدخل في مسألة الحاجيات، وأن أرواح الناس ومصالحهم الأساسية من باب الضروريات الخمس التي يختل نظام حياتهم بتفويتها كما هو معلوم في مقاصد الشريعة الإسلامية.^(٣)

تكييف الإضراب عن العمل :

يرى البعض أن الإضراب عن العمل هو وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي، حيث العامل يستخدم هذه الوسيلة لإسماع صوته إلى مشغليه أو إلى ولي الأمر، عند تقتضي ظروف العمل ذلك، وعندما لا يجد من من يستمع إليه، أو عندما يعجز عن إسماع صوته بالطرق المتعارف عليها الأخرى، وممن يرون ذلك الدكتور إسماعيل الأسطل في كتاب حقوق الإنسان والقانون الإنساني بين الشريعة والقانون.

^١ مسائل ورسائل، محمد المحمود النجدي ص ٤٨

^٢ ملاحق الخليج/ ملحق الدين للحياه ، د. عارف الشيخ

^٣ الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، سهيل الأحمد، وعلي أبو مارية ،

ويرى البعض الآخر أن الإضراب عن العمل هو مظهر من مظاهر الاحتجاج على ما لا يراه العامل مناسباً من أوضاع العمل، أو احتجاجاً على ظلم وقع عليه أثناء هذا العمل، ومن القائلين بذلك هو ممدوح إسماعيل، (في مقال نشره في موقع طريق الإسلام بتاريخ ١٥/٤/٢٠٠٨م).

ونحن نرى أن الأمرين سيان، فالإضراب عن العمل حينما يكون وسيلة للتعبير عن الرأي، أو مظهراً من مظاهر الاحتجاج، فالهدف واحد، وهو الإعلان عن عدم رضى العاملين عن أمر ما يتعلق بعملهم، سواء كان في الأجر، أو أوقات العمل، أو غير ذلك. (١)

المطلب الثاني

الفرق بين الإضراب والتجمهر

أولاً: الفرق بين الإضراب و التجمهر :

المظاهرة أو التجمهر في اللغة هي المعاونه (١) وعرفت اصطلاحاً بأنها : خروج مجموعة من الناس مجتمعين في الطرق أو الشوارع أو نحو ذلك ، للمطالبة بشيء معين أو لإظهار القوة ونحو ذلك .

وعرفها آخرون بأنها : " قيام مجموعة من الناس بالتجمهر في مكان عام و التحرك نحو جهة معلومة مطالبين بتحقيق مطالب معينة أو مؤيدين الأمر أو معارضين له ، معبرين عن مطالبهم بشعارات وهتافات ، أو من خلال صور ولافتات " . (٢)

وبذلك يتضح لنا أن هنالك شبيهاً معيناً بين حق الأضراب و التظاهر ، وهو أن كليهما عبارة تجمع عدد من الأفراد يسبق اتفاق و تدبير من قبلهم بقصد الوصول إلى مطالب معينه ، حيث أنهما يعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويعطلانها، ومع ذلك فانهما يختلفان في العديد من النواحي أهمها :

١. أن الإضراب يمارس من قبل العمال والموظفين ضد صاحب العمل أو السلطة العامة ، بينما التجمهر والتظاهر يقوم به الكل سواء موظفين أم عمالاً أم طلاباً وغيرهم .

^١ الدكتور ماهر أحمد السوسي ، مجلة البيان السعودية ١٤ أكتوبر ٢٠١١
^٢ عبدالرحمن بن سعد الشثري، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية ، ط١ الرياض ، ١٤٣٢ هـ
ص٩
^٢ د.محمد بن عبدالرحمن الخميس ، المظاهرات و الاعتصامات و الإضرابات ، ط ١ دار الفضيلة
الرياض ٢٠٠٦، ص ١٣

٢. يؤثر حق الإضراب على الحياة الاقتصادية ، ومن ثم فهو يتعارض مع حق العمل ، بينما يؤثر حق التظاهر على حركة المرور وقد يؤثر على الحياة السياسية والاجتماعية ، ومن ثم فهو يتعارض مع حرية التنقل .

٣. الهدف من الإضراب دائماً هو تحسين حاله فئوية معينه هم العمال والموظفون على اختلاف مطالباتهم ، بينما الهدف الأساسي من التظاهر هو الاعتراض على سياسة حكومة أو تأييدها أو لغيرها من الأسباب ، لذلك غالباً ما تقوم به منظمات المجتمع المدني أو الأحزاب السياسية أو أية قوى أخرى فضلاً عن الموظفين العاديين .^(١)

ثانياً: أنواع العمال المضربين عن العمل:

١. العامل الحكومي: وهو (الموظف الحكومي)، الذي يعمل عملاً رسمياً، يخدم الأمة، ويتبع الحكومة، مقابل أجر محدد، وهو (المرتّب)، الشهري أو اليومي.

٢. العامل العام: وهو ما يسمّيه الفقهاء (الأجير المشترك)، وهو العامل الذي يعمل في السوق العامّة، فيؤدّي عملاً لأكثر من شخص، ولأكثر من جهة خاصّة، مقابل أجر محدد .

٣. العامل الخاص: وهو ما يسمّيه الفقهاء (الأجير الخاصّ) . وهو العامل الذي يعمل عملاً خاصّاً، لشخص معيّن، أو لجهة خاصة واحدة، مقابل أجر محدد^(٢)

هناك اختلاف بين اضراب الموظفين في الدولة واضراب العامل عن العمل . فمثلاً اضراب الطبيب عن تداوي المريض فيصبح هناك هلاك وإهدار للنفس. كذلك لو اضراب الموظفون في كافة المرافق الحكومية مما يسبب شلل في قطاع حكومي يترتب عليه اثار كبيرة .

وهناك اضراب عن الاحتجاجية وفيه إيقاع الأمة في الحرج والشدة والمشقة والضيق، وتعسير عيشتهم، وتأكيد حياتهم، ومن أمثلتها، إضراب عمال إمداد الناس بالماء والكهرباء والهاتف والنقل، ينكّد عليهم معيشتهم .

أما الاضرابات التحسينية: فيها بُعدٌ عن المكارم، وتجاوٍ عن الفضائل، وتتكبُّ للمثل العليا، ومثل للآداب الرفيعة، والخصال الحميدة، التي نادى بها الإسلام، ودعا إليها، وحثّ عليها، ومن أمثلتها ، إضراب عمال النظافة عن تنظيف الطرقات والميادين العامة.

^١ إسماعيل محمد البريشي ، المظاهرات السلمية بين المشروعية والابتداع ، بحث منشور لمجلة دراسات ، علوم الشريعة و القانون ، المجلد ٤١ ، العدد ٢٠١٤ ، ص١٤١

^٢ بحث إضراب العمال عن العمل تعريفه وتكليفه القانوني ، و أنواعه وأحكامه الشرعية، د. منيره عبدالله خضير ، ص٤٠-٤١

المبحث الثاني

الإضراب في المملكة العربية السعودية

أولاً : نشأته :

إضراب عمال الظهران وراس تنورة وبقيق ١٩٥٢- ١٩٥٨ م

هي سلسلة من الاحتجاجات والمظاهرات والإضرابات التي قام بها بعض العمال السعوديين والعرب في شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو) في الظهران ورأس تنورة وبقيق مدن الصناعات النفطية والتكرير في المنطقة الشرقية بقيادة عبد العزيز المعمر، وعبد الرحمن البهيجان، وناصر السعيد، وعبد العزيز السنيد وآخرين الذين أسسوا فيما بعد اللجنة العمالية السعودية وبعد ذلك تأسس مكتب مصلحة العمل والعمال.

وكانت هذه الاحتجاجات على خلفية حق الامتياز للشركات الأمريكية والتميز ضد العمال السعوديين والعرب في أواخر الأربعينات ومطلع الخمسينات كانت البوادر الأولى التي تشير إلى أن قوى اجتماعية جديدة لم تعدها البلاد من قبل، خاصة على المشهد العمالي ونزاعات عمالية آخذة في التطور.

ولأول مرة طرحت الطبقة العاملة الفنية مطالبها وكان أول إضراب لعمال أرامكو عام ١٩٤٥ م. وقدمت الإدارة تنازلات وقتية حينها، إذ ضمنت أن يكون العمل لمدة ٥-٨ ساعات يومياً وستة أيام عمل في الأسبوع، وإعطاء إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين، وفي أواخر الأربعينات شهدت حقول النفط إضرابات عمالية جديدة.

وبناء عليه أصدرت الحكومة آنذاك في عام ١٩٤٧ م (أكتوبر) قانون عمل، وحدد أسبوع العمل بستة أيام ويوم العمل ثماني ساعات في كل مؤسسة يزيد عدد العمال المأجورين فيها عن عشرة .

في علم ١٩٥٢ م شكل عمال أرامكو لجنة بمثابة نقابة، وطالبوا بعد ذلك بزيادة الأجور وتوفير مساكن ودفع أجور النقل وغيرها، وامتنعت الإدارة عن تنفيذ هذه المطالب، وبعد ذلك قام عدد كبير من العمال السعوديين والعرب بالإضراب، قوبل بتلبية الكثير من المطالب : زيادة في الأجور بنسبة ١٢- ٢٠٪ □ وتزويد العمال بملابس العمل والغذاء و توفير وسائل النقل ومنحهم درجات تأهيلية أعلى .

وكان هذا الإضراب بمثابة بداية مرحلة جديدة في الحركة العمالية بالمملكة العربية السعودية.

ومع استمرار المفاوضات بين ممثلي العمال والشركات، تولت اللجنة ملكية خاصه النظر في النزاعات، شكلت أرامكو بعد ذلك ما يسمى ب(لجان الإتصال) وكلفت بالنظر ودراسة مطالب العمال لتقاضي النزاعات والاضرابات العمالية. وفي عام ١٩٥٦ م الحادي عشر من يوليو أصدر الملك سعود رحمه الله مرسوماً يمنع الإضرابات والمظاهرات ويوقع على المخالف عقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز الثلاث سنوات.

محكمة تلزم سعودي أوجيه بسداد مستحقات لمنسوبيها بالقوة الجبرية

نشرت المحكمة المختصة مؤخراً إعلانات عن صدور أحكام تنفيذ بالقوة الجبرية وفق نظام التنفيذ على شركة سعودي أوجيه مقابل مستحقات عدد من منسوبيها وعلى خلفية عدة اضرابات عمالية قام بها بعض عمال سعودي أوجيه وللمطالبة بحقوقهم .

إضرابات واحتجاجات عمالية لعمال شركة بن لادن

بسبب الضغوط التي تعرضت لها شركات المقاولات منذ ٢٠١٦ تقريباً بشكل عام وشركة (بن لادن) بشكل خاص خاصة بعد حادثة الرافعة الشهيرة في الحرم المكي مما كبد الشركة خسائر كبيرة اضطرت إلى الاستغناء عن الاف من موظفيها ، وأقفت العمل في العديد من المشاريع التي تنفذها في المملكة وتم تعطيل صرف بعض المستحقات المالية توقفت الشركة عن دفع مرتبات عمالها وموظفيها الأمر الذي جعل العمال يقومون بإضرابات واحتجاجات في مختلف مواقع مشاريع الشركة تخللها بعض التصرفات الخارجة عن المألوف من تكسير وتخريب واعتداء على ممتلكات الشركة وفصل التيار الكهربائي عن الشركة ومهاجمة موظفي الإدارة إلخ .

ثانياً: الفرق بين اضراب الموظف العام و العامل الخاص:

سبق أن بيننا الفرق بين الموظف العام والخاص فإضراب الموظف العام يهدد أمن المجتمع واستقراره ، كما يؤدي إلى إحداث فوضى في المرافق العامة ، ويوقع الضرر بالمصلحة العامة ، ويؤدي إلى الإخلال بسير العمل بالمرافق العامة ويشل حركتها .

لذا حضر وجرم المشرع السعودي الإضراب للموظف العام حفاظاً على المصلحة العامة والثقة

العامة كما نصت المادة (١١-١٠) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية على أنه :
(يحظر على الموظف توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام
المحلية أو الخارجية) . وغيرها من المواد التي تحظر على الموظف العام
التحزبات السياسية ومخالفة الآداب العامة والخروج على الرؤساء وغيرها.

الموظف العام هو الذي يعمل عملاً رسمياً يخدم العامة، ويتبع الحكومة ، مقابل أجر محدد
(المرتب الشهري) .

العامل الخاص هو كما عرفته المادة الأولى من نظام العمل السعودي انه (كل شخص
طبيعي- ذكراً أو أنثى يعمل لمصلحة صاحب العمل
وتحت ادارته أو إشرافه مقابل اجر، ولو كانا بعيدا عن نظارته).

المطلب الثاني

موقف المشرع السعودي من الإضراب العمالي

لم يرد في نظام العمل ولائحته التنفيذية أي شيء يحظر الإضراب او ينظمة ولم
يتطرق له النظام واللوائح وهذا هو سبب بحثنا هنا خصوصا
مع كثرة التجمهرات والإضرابات للعمال في المملكة العربية السعودية مؤخراً وقد وضعت
أربعة قواعد لمعالجة الإضراب عن العمل و التجمهر والاعتصام .

حيث أقرت اللجنة التي شكلتها وزارة الداخلية أخيراً بناءً على أمر سام ، إعداد أربع قواعد

عامة لمعالجة حالات التوقف عن العمل (الإضراب) أو التجمهر أو الاعتصام من قبل

العاملين في القطاع الخاص بقصد تقديم أي مطالب أو تأييد
مطلب مقدم مسبقاً والتنسيق في شأن مطالباتهم مع كل جهة عامة أو غيرها معنية
مختصة بحسب الحال ودراسة أسبابها، و اتخاذ الإجراءات
اللازمة لعلاجها بما بموجب مقتضى به
الانظمة والتعليمات، و تضمنت القواعد التي وضعتها اللجنة المشكلة من الجهات ذات

العلاقة في وزارة الداخلية وهيئة التحقيق والادعاء العام
(النيابة العامة حالياً) بأن تتولى إمارة المنطقة التنسيق في شأن مطالبات العاملين في

الحالات المذكورة أعلاه مع كل جهة عامة أو غيرها معنيه أو مختصة بحسب
الحال ودراسة أسبابها و اتخاذ الإجراءات اللازمة لعلاجها حسب التعليمات،
وبينت اللجنة انه إذا اتضح لإمارة المنطقة بأن هدف الأشخاص الذين تركوا
العمل أو توقفوا عنه أو تجمهروا أو اعتصموا أو من من حرض على ذلك ،

هو الإضرار بالمرافق والقطاعات العامة والخاصة أو إثارة الفوضى ، فيتم إحالة مرتكبي هذه الأفعال إلى هيئة التحقيق والادعاء العام لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقهم مع تزويد وزارة الداخلية من قبل الإمارة بتقرير عاجل لوزير الداخلية ، بذلك إذا تبين لإمارة المنطقة انه ترك العمل أو التوقف عنه أو التجمهر أو الاعتصام يمس المنشآت الحيوية والمصالح الحساسة . وأقرت اللجنة أنه إذا اتضح لإمارة المنطقة أو الجهة الأمنية المختصة ، ما يفيد وجود جهات رسمية متراخيه في تنفيذ الأنظمة والقرارات والتعليمات ذات الصلة بالموضوع فترفع تقريراً عاجلاً إلى وزارة الداخلية لاتخاذ ما يلزم نحو الرفع للمقام السامي الكريم بتقدير متكامل إذا احتاج الأمر ذلك (١) ، أما بشأن الأضرابات العمالية التي لا تقصد الأضرار العام فتحال لمكتب العمل الذي يقوم بتسويتها وفق التسوية العمالية فيما يخص المطالب العمالية ضد اصحاب العمل .

إذا الخلاصة انه إذا كان الإضراب العمالي مجرد لمطالب عمالية بحته دون تجمهر ولا مظاهرات وتخريب فتحال وفق ما ذكرنا إلى مكتب العمل جهة الاختصاص وتحلل بتسويته عماليه ، أما إذا كان هناك تجمهر ولاسيما أن التجمعات

والتجمهر والمظاهرات محظورة وفق الأنظمة السعودية وذلك لتعارضها مع مبادئ الشريعة الإسلامية ولما يترتب على ذلك من اخلال بالنظام العام واضرار بالمصالح العامة والتعدي على حقوق الآخرين وما ينشأ عن ذلك من إشاعة الفوضى . وتعطيل لمصالح الناس .

أولاً: المواد الخاصة بترك العمل في نظام العمل :

قد يستطيع صاحب العمل التعامل مع العامل أو العمال الذين يتغيبون عن العمل أو يتركونه وفق المادة (٨٠) من نظام العمل ويحق له حينها فسخ عقد العمل دون مكافأة أو تعويض .

ثانياً : إحصائية البلاغات :

وفق بيانات رسمية من وزارة الداخلية فإن بلاغات الإضراب والتجمهر بلغت لدى منطقة مكة المكرمة في عام ١٤٤١ هـ حوالي (٧٦) بلاغ باشرتها الجهات الأمنية مع مندوب مكتب العمل وكذلك حوالي (٩٤) بلاغ في عام ١٤٤٢ هـ (٢) وهذه الأرقام تعد مرتفعة

^١ صحيفة الأقتصادية ، الأثنين ٣١ مارس ٢٠١٤ م ، سلمان آل مطر - جدة
^٢ وزارة الداخلية ، الوقوعات الخاصة ببلاغات التجمهر و الإضرابات العمالية

وملفته وهو ما استدعى لكتابة هذا البحث حقيقية وقد تخفى هذه الأرقام على كثير من المختصين .

المطلب الثالث

مقارنتها مع بعض الأنظمة في الدول المجاورة

أن القانون الإماراتي يمنع الاضراب عن العمل بل أن هناك جزاءات تأديبيه كالأنذار والغرامة وتصل لفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة كلها أو بعضها، ولا يجوز توقيع هذا الجزاء لغير الأسباب المذكورة على سبيل الحصر في المادة ١٢٠ من قانون العمل.^(١)

أما في قانون العمل الأردني تنص المادة (١٣٥ / أ) لا يجوز للعامل أن يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.

و في المادة (١٣٦ / أ) إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمس دنائير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها .^(٢)

أما في القانون المصري فيحق للعامل الأضراب وقد نصت المادة (٨) من هذا العهد على ما يلي: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني ...". هذا النص مؤداه أن الدولة المصرية ملزمة بمنح العاملين الحق في الإضراب السلمي الذي ينظمه القانون الوطني بوضع شروطه وإجراءاته، شريطة ألا يترتب على القانون الذي ينظم ممارسة حق الإضراب تقييد الحق بغرض الانتقاص منه أو تجريدته من فاعليته طبقاً لنص المادة ٩٢ من الدستور المصري.

الإضراب في قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠م لم ينظم المشرع الفلسطيني الحق في الإضراب في قانون خاص لا بل إن هذا الحق لم يرد بشأنه أي نص في مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة ٢٠٠٤م ولا كذلك في المشروع الذي تقدمت به السلطة التنفيذية في سنة ٢٠٠٩م. إلا أن قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠م كان قد عرض لهذا الحق بألفاظ عامة ووضع له بعض الأحكام حينما نص في المادة (٦٦) منه على ما يأتي: " وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم ."

^١ البوابة الرئيسية لحكومة دولة الإمارات العربية ، الباب السادس من قانون العمل

^٢ موقع حماة الحق للمحاماة ، الأضراب في قانون العمل .

أما أحكام الإضراب وشروطه فقد ورد النص عليها في المادة (٦٧) من ذات القانون والتي تبين الإجراءات واجبة الإتباع في هذا الشأن حيث نصت على أنه :

١. يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب والإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراءات موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق .

٢. يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة

٣. في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعا من ٥١% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة .

٤. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

٥. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق ومن هنا وبعرض هذين النصين نجد أن المشرع الفلسطيني قد شرع الإضراب كحق من حقوق العاملين سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام كما قيد حق الإضراب بمجموعة من الشروط .^(١)

النتائج والتوصيات:

١. أن المشرع السعودي لم يرقم حتى الآن بتنظيم الإضراب سواء بالحظر أو السماح وفق قواعد وظروف معينة .

٢. أن المشرع السعودي حدد حقوق العمال وأصحاب العمل وأن العامل إذا انتهكت حقوقه يلجأ إلى القضاء المختص (المحاكم العمالية) حالياً لأخذ الحقوق .

٣. المملكة العربية السعودية حريصة على اعطاء الحقوق لأصحابها كونها تحكم بالشريعة الإسلامية وتعليماتها كذلك حرصاً منها مع الرؤية لخلق بيئة عمل جاذبة ومستقرة .

٤. ينبغي إلزام أصحاب العمل وكذلك العمال بأداء الالتزامات كل طرف للآخر و احترامها وتطبيق الأنظمة واللوائح بشأن ذلك حتى لا تصل الأمور إلى خلافات تؤدي للإضرابات .

٥. لا أحيذ الإضرابات العمالية لما لها من سلبيات وتعطيل مصالح وغيرها لذلك أرى حظرها وبإمكان العمال اللجوء إلى الطرق السلمية و الشرعية للمطالبة بالحقوق في حال تعرضهم لاعتداء على حقوقهم وفق الأنظمة والتعليمات.

^١ واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، سمير محمد جمعة العوادة، الناشر: جامعة القدس، عام النشر: ١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م الجزء ١ ص ١٩٨

الخاتمة:

بعد أن قمنا بتوضيح مفهوم الأضراب بشكل عام وبعد ذلك تعمقنا به في النظام السعودي تحديداً وموقف المشرع السعودي منه وهو بالصمت، كذلك اشرنا الى موقف بعض الدول المجاورة من الاضراب العمالي ، وكما ذكرنا أن الإضراب عن العمل هو التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية بهدف الضغط على صاحب العمل وإجباره على تحقيق مطالبات كرفع الأجور أو تخفيف ساعات العمل أو بسبب مطالبات أخرى حقوقية ، وهذه الظاهرة حقيقة تحدث في أي مكان في العالم ، ظاهرة الإضراب عن العمل لا تحدث دون سبب ، وأغلبها تنشأ بسبب عدم إلتزام أصحاب الأعمال بمنح العاملين حقوقهم المالية في موعدها ، أو عدم الإلتزام بقوانين العمل من حيث عدد ساعات أو أيام العمل .

قبل فترة قريبة أقرت الجهات المسؤولة في الهند رفع الحد الأدنى لرواتب عمالها التي سيتم استقدامها للملكة (دون تنسيق مسبق) إلى زيادة وصلت إلى ٧٠% مما تسبب في إضراب كثير من العمالة الهندية عن العمل والهروب من صاحب العمل بغرض الضغط على صاحب العمل لزيادة أجورهم وفقاً للنظام الجديد في بلادهم . وكان أكبر المتضررين من ذلك أصحاب المنشآت الصغيرة وشركات الإستقدام المعتمدة من وزارة العمل .

مثال : صاحب عمل وفق في التوسع بمشروعه في عدة مناطق داخل المملكة وخارجها ، عانى من إضراب مجموعة كبيرة من عمالته عن العمل في أحد المشاريع داخل المملكة بسبب طلب زيادة الأجور ، حاول تصحيح الوضع والوصول إلى حل يرضي الطرفين مع تقديم بعض التنازلات . لم يكثرثوا لذلك مطمئنين بأن لن يلحقهم ضرر من تجارب سابقة لعمالة من نفس جنسيتهم أضربوا عن العمل في المملكة دون أي عقاب . وهنا تكمن من وجهة نظري أهمية هذا البحث وقيام المشرع السعودي في نظام العمل في المملكة بسن قوانين وأنظمة ولوائح توضح الموقف صراحة بشأن الإضراب العمالي بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين السابقة ، كذلك أرى أن يتم التطرق إلى معرفة المتسبب في الإضراب ان كان صاحب العمل فيشرع له عقوبات مناسبة وإن كان العمال فيتم سن قوانين واضحة لمجازاتهم ، لما للإضراب والتجمهر من أثار سلبية اقتصادية و إجتماعية وتعطيل للمصالح المختلفة .

المراجع

- ١.د. أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨م.
- ٢.جبران مسعود: الرائد، معجم لغوي عصري رُتبت مفرداته وفقاً لحروفها الأولى، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة، ١٩٩٣م.
- ٣.المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٤م.
- ٤.سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، نظرية المرفق العام، القاهرة.
- ٥.الإضراب عن العمل – دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي ، سهيل الأحمدى و علي أبو مارية ، قسم الحقوق كلية فلسطين .
- ٦.البوابة الرئيسية لحكومة دولة الإمارات العربية ، الباب السادس من قانون العمل
- ٧.موقع حماة الحق للمحاماة ، الأضراب في قانون العمل
- ٨.واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الإسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، سمير محمد جمعة العواودة، الناشر: جامعة القدس، عام النشر: ١٤٣١ هـ - ٢٠١٠ م .
- ٩.مسائل ورسائل، محمد المحمود النجدي .
- ١٠.ملاحق الخليج/ ملحق الدين للحياه ، د.عارف الشيخ
- ١١.عبدالرحمن بن سعد الشترى، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية ، ط١ الرياض ، ١٤٣٢ هـ .
- ١٢.د.محمد بن عبدالرحمن الخميس ، المظاهرات و الاعتصامات و الإضرابات ، ط ١ دار الفضيلة الرياض ٢٠٠٦ .
- ١٣.إسماعيل محمد البريشي ، المظاهرات السلمية بين المشروعية و الابتداع ، بحث منشور لمجلة دراسات ، علوم الشريعة و القانون ، المجلد ٤١ ، العدد ٢٠١٤ ، ١ .
- ١٤.بحث إضراب العمال عن العمل تعريفه وتكليفه القانوني ، و أنواعه وأحكامه الشرعية، د. منيره عبدالله خضير .
- ١٥.صحيفة الاقتصادية، الأثنين ٣١ مارس ٢٠١٤ م ، سلمان آل مطر – جدة.
- ١٦.وزارة الداخلية ، الوقوعات الخاصة ببلاغات التجمهر و الإضرابات العمالية.