

خاتمة

تطرقنا من خلال بحثنا إلى معالجة قضية الإضراب بالمرافق العامة في التشريعين الفرنسي والجزائري وحاولنا بذلك أن نكشف عن مدى تعارض حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام وبناء على ذلك أردنا في دراستنا إلى التطرق إلى مختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم وتنظم كل من الإضراب والمرفق العام من جهة ، وتناولنا من جهة ثانية كيفية ممارسة عمال وموظفي المرافق العامة لحقهم في الإضراب وفيما يلي بيان لبعض النتائج التي توصلنا إليها .

حاولنا في هذه الدراسة أن نستعرض التطور التاريخي للإضراب ، فوجدنا أن المشرع - سواء الفرنسي أو الجزائري - رفض تدريجيا الإضراب ، فقد اعتبر في بادئ الأمر كجنحة ، وبعد ذلك كخطأ جسيم يعاقب عليه ، حتى وان وصل إلى الاعتراف به كحق دستوري إلا أن هذا الحق قد عرف تضيق لجعله يساير متطلبات الحياة الحالية ، وحتى لا يستعمل هذا الحق استعمالا تعسفيا . وبذلك عد الإضراب حق من الحقوق التي لم يعترف بها بعد نضال طويل ومرير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية ويمكن القول أن الإضراب وليد الحق النقابي .

وقد تعرضنا كذلك لموقف بعض الدول والتشريعات من الإضراب فأغلب الدول التي تأخذ بالنظام الاشتراكي تمنع أو تحرم الإضراب ، إلا أن هذا لا يعني عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية جماعية داخل مرافق الدول التي تأخذ بالنظام الاشتراكي ، بل نقصد بذلك أن حق الإضراب معترف به بصورة مطلقة في بعض الميادين والأنشطة كالقطاع الخاص لان الاعتراف به في مثل هذه القطاعات ، ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد وبحسن سير المرافق العامة الأساسية الحيوية .

إنما هناك مرافق ذات نشاط ضروري ورئيسي لأفراد المجتمع قيد فيها عمالها وموظفيها من ممارسة حقهم في الإضراب ، إلا أن هذا التقييد ليس مطلق ، فيجوز لهم القيام بالإضراب مع الشروط المقررة قانونا.

وعن تعريف الإضراب توصلنا إلى أن معظم الدول التي عرفت الإضراب اعتبرته توقف جماعي عن العمل والذي قرر بعد اتفاق أغلبية العمال وخصص لممارسة ضغوط بوجه عام على السلطة أو الإدارة العامة من اجل الحصول على قبوله لطلبات العمال محل الخلاف ، فالإضراب بذلك يقوم على ثلاث عناصر أساسية فيجب بذلك أن تكون هناك مطالب مهنية وهذه الأخيرة متعددة ومختلفة فيمكن أن تكون المطالب ذات طابع مادي أو اجتماعي أو اقتصادي ...

إلى جانب ذلك وجود توقف فعلي عن العمل ، وذلك باتفاق أغلبية العمال الإرادية ، بمعنى أن لا يكون التوقف نتيجة لضغوط معينة مهما كان نوعها .

وعن الأشكال المختلفة التي عرفها الإضراب من الإضراب الدائري والقصير والتقليدي والبطيء وإضراب المبالغة في النشاط وغيرها ، توصلنا إلى انه مهما كان شكل الإضراب أو التقنية المتبعة فيه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة سواء توقف فيها النشاط كلياً أو جزئياً أضراب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم ، طالبت فيه المدة أو قصرت ، ليبقى هذا الأخير آخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية .

وقد حاولنا كذلك من خلال هذه الدراسة أن نولي جانب من الاهتمام لفكرة المرفق العام هذه الأخيرة التي اتسمت بالمرونة والتغيير تبعاً للنظام المتبع في الدولة ، فرغم المحاولات الفقهية لتعريف المرفق العام فقد فشل الفقهاء في وضع تعريف جامع مانع له ، إلا أنهم اجمعوا على جملة من العناصر الأساسية بتوافرها تكون مرفق عام.

وجدنا كذلك أن المرافق العامة تنوع تنوعاً كبيراً في وقتنا الحاضر هذا التنوع الذي يكون إما على أساس امتدادها الإقليمي أو على أساس نوعية النشاط الذي تقوم به ، أو على أساس التزام الإدارة بإنشاء المرافق العامة وقد تكون نتيجة للاعتراف لها بالشخصية المعنوية ، ويمكن أن تكون على أساس أداة الإنشاء.

وعن أداة إنشاء المرافق العامة فهي تختلف تبعاً لاختلاف قانون كل دولة ولتنوع المرافق في حد ذاتها فيمكن أن يكون إنشاء المرافق العامة بقانون أو بناء على قانون أو بنص تشريعي أو بقرار صادر من رئيس الجمهورية.

وفيما يتعلق بالتنظيم ، فنتيجة للتنوع الهائل في المرافق العامة ، عمل رجال القانون على تنظيمها ، ولقد اتفق الفقه الفرنسي والجزائري على أن تكون السلطة التنفيذية هي المختصة بتنظيم المرافق العامة إما عن نهاية وإلغاء هذه المرافق ، فالأصل العام المتبع في كل من فرنسا والجزائر يقضي بان إلغاء المرافق العامة يتم بنفس الوسيلة التي أنشئ بها.

فيما يخص الطرق التي تخضع لها المرافق العامة في تسييرها كانت بدايتها طريقة الاستغلال المباشر وتعتبر هذا الطريقة أنجع الأساليب لإدارة المرافق العامة إذا كانت تمس بالكيان السيادي للدولة ورغم سهولة تطبيق هذا الأسلوب إلا انه واجه جملة من الانتقادات أدى بالفقهاء إلى بذل العديد من المحاولات لإيجاد أساليب وطرق أخرى تخفف من احتكار الدولة في إنشاء وإدارة المرافق العامة وثاني طريقة تمثلت في طريقة المؤسسة العامة ، ولقد أخذت بها العديد من الدول ولقيت اهتمام العديد من رجال الفقه ، ولقد اختلف الفقه في أداة إنشاء هذه المؤسسات .

ففي فرنسا يتم إنشاؤها - المؤسسة العامة - بمقتضى قانون صادر من السلطة التشريعية وفي الجزائر فيتم بمقتضى مرسوم رئاسي واختلف كذلك في كيفية إدارة المؤسسات العامة والأجهزة التي تحكمها ، وعن الطريقة الثالثة طريقة الامتياز التي اعتبرت من الطرق الشائعة لتسيير المرفق العام ، وعقد الامتياز فيه تنشأ عنه ثلاثة أطراف (الملتزم - صاحب الامتياز - المنفعين) ، ولكل طرف من هؤلاء الأطراف حقوق والتزامات واجبة التنفيذ ، وآخر طريقة من طرق تسيير المرفق العام هي طريقة الاستغلال المختلط هذه الأخيرة التي ظهرت نتيجة لعيوب طريقة الامتياز واتضح للدولة من خلال هذه الطريقة إشراك الأفراد والأشخاص الخاصة معها في تسيير المرفق العام ويكون ذلك في رأسمال المشروع مكونين بذلك شركة مساهمة لكن دون التطبيق المطلق لأحكامها ونتيجة لما تمتاز به هذه الطريقة فقد أخذت بها العديد من الدول في تسييرها للمرافق العامة.

كما تطرقنا كذلك إلى الإضراب كحق دستوري معترف به بمقتضى الدستور الفرنسي والجزائري ففي التشريع الفرنسي تم الاعتراف بحق الإضراب بمقتضى دستور الجمهورية الرابعة الصادر عام 1946 على أن لا يمارس إلا في إطار التشريعات التي تنظمه ، وكان هناك ضرورة لتدخل المشرع لتنظيمه ، ورسم حدوده ، وبيان معالمه ، حماية لهذا الحق وضمانا له ، وعن الجزائر فقد تم الاعتراف بحق الإضراب بمقتضى الدستور الجزائري الصادر عام 1989 والذي نظم - حق الإضراب - بناء على القانون رقم 90-02 والمعدل والمتمم وفقا للقانون رقم 91-27 فالإضراب مفهوم جديد بالنسبة للتشريع الجزائري ، فهذا يحتاج بالضرورة إلى عناية وتنظيم ، خاصة وإنما مقبلون على تحولات عميقة للمنظومة القانونية تبعا للتحولات الجذرية في النهج الاقتصادي ، فحق الإضراب في التشريعين - الفرنسي والجزائري - حق مطلق لجميع العمال باستثناء عمال وموظفي المرافق العامة الذين خصهم المشرع بجملة من الشروط إلا انه على المشرع عدم التوقف إلى هذا الحد بل عليه التدخل لسن قوانين وتشريعات تنظم أحكامه وترسم حدوده ومعالمه ، وتبين طرق وشروط ممارسة ، وهذا كله حماية وضمانا لحرية الأفراد في ممارسته ، وحرصا على المحافظة على كيان الدولة وصيانة المجتمع وحفاظا على مبدأ استمرار المرافق العامة .

وعن النظام القانوني للإضراب ، فقد اشترط المشرع الفرنسي والجزائري لكي يكون الإضراب مشروعاً يجب أن يتم استنفاد جميع إجراءات التسوية الودية من وساطة ومصالحة ، إلى جانب ذلك يجب أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن الأغلبية المطلقة للعمال ، أما عن أهم شرط وهو الإشعار المسبق والذي بانقضائه يمارس الإضراب بصورة شرعية ولا يقل في جميع الحالات على ثمانية أيام من تاريخ إيداعه لدى المستخدم (هذا في القانون الجزائري) .

وفي القانون الفرنسي مع إخبار مفتش العمل المختص إقليميا ، وبمجرد إيداع هذا الإشعار يلتزم كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة لأمن المنشآت والأماكن ويعينون عمالا يقومون بذلك .
وعن ما خصه المشرع للقطاع العام بصفة عامة والمرافق الضرورية بصفة خاصة من قيود أو شروط عند ممارستها لحق الإضراب ، فقد لزم عمال وموظفي المرافق العامة بتقديم الحد الأدنى من الخدمة من جهة والقيام بالتسخير ، أو كما تسمى في القانون الفرنسي بالمصادرة من جهة ثانية ، فبناء على ذلك يمكن أن نقول أن المشرع أصاب في تقييد موظفي وعمال المرافق العامة بهاذين الشرطين إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال : هل هناك تجسيد فعلي لتقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة قيامهم بالإضراب ؟

أن الاعتراف بالإضراب كحق أعطى له قيمة كبيرة إلا أن هذا لا يفي النتائج المترتبة عنه فالإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها ، وعن العقوبات التأديبية التي فرضها المشرع فنعتقد أنها منافية نوعا ما لمبادئ حقوق الإنسان ، وما لاحظناه كذلك أن المشرع الجزائري أهمل بعض الآثار المهمة بالنسبة للعامل ومن ثمة أهمل حمايته ، وهناك بعض الأمور التي نرى فيها عرقلة لحق الإضراب وذلك في حالة نص المشرع على ضرورة تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي فهذا يؤدي إلى عدم حماية وفعالية حق الإضراب الممارس من قبل العمال .

وعن طرق تسوية الإضراب فقد وجدنا الاختلاف بين التشريعين الفرنسي والجزائري ، ففي هذا الأخير يجعل التحكيم الوسيلة الأخيرة في فض النزاع خاصة في القطاع الوظيف العمومي ، وما نلاحظه أن هذه الطريقة - التحكيم - غالبا تبقى الخلاف معلق أو بدون حلول ، عكس التشريع الفرنسي حيث إذا تم فيه صدور الحكم من المحكمة العليا للتحكيم يقوم مجلس الدولة بإصدار مراسيم تنظيمية وتشريعية متعلقة بتطوير الإضراب .

وفي الأخير تطرقنا إلى الأساليب التي من شأنها درأ وتوقي الإضراب ورأينا إن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المرافق العامة ، فعلى إدارة المرفق القيام بتجسيد العلاقات الإنسانية في العمل ويتخذ الوسائل اللازمة والكفيلة بمراقبة الموظفين والعمال عن قرب والاستماع إلى شكايهم وتلبية ما تتضمنه من طلبات مشروعة .

وخلصنا في نهاية الدراسة إلى القول بان حق الإضراب لم يؤخذ معالمه الواضحة والمتينة لأنه من الصعوبة تنظيم واقع يتجاوز في جوهره الحدود القانونية كما هو الحال بالنسبة للإضراب، وكما يرى المفكر CLEMENT CUZIN : " الإضراب هو مرض خطير يكون بين رب العمل والعمال فلذا لنترك لهم العناية مع مساهمة القضاء في علاج مرضهم بأنفسهم."

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في بحثنا هذا ، نود أن نعطي بعض الاقتراحات التي نعتقد أنها
ضرورية :

فعلى القائمين بإدارة وتسيير المرفق أن يكونوا ديموقراطيين تجاه عمالهم ، هذا يسمح لهم بالتحكم في
عمالهم لان الاعتماد دائما على السلطة والتعسف في استعمالها ينجر عنه نفور ووقوع مشادات بين العمال
من جهة والإدارة من جهة أخرى .

بالإضافة إلى ذلك نرى انه من الضروري تنظيم الإضراب بصورة متوازنة توفق بين المصالح
الضرورية للعاملين في المرفق العام وبين الصالح العام على أسس مدروسة وواضحة وبيان الظروف
التي لا يجوز الإقدام فيها على هذا الإجراء - الإضراب-.