

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

How to Exercise The Union Right between The Employment Law and The Labor Law

الفحلة مديحة

أستاذة محاضرة أ جامعة عمار ثليجي الأغواط

مخبر بحث القانون وتطور المجتمع

m.elfahla@lagh-univ.dz

حنفارسامية زاجية*

طالبة بجامعة عمار ثليجي الأغواط

Samiakhanfar70@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2026/02-23 تاريخ قبول المقال: 2026/03/22 تاريخ نشر المقال: 2026/03/31

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الحق النقابي وكيفية ممارسته بين قانون الوظيفة وقانون العمل ، والحق النقابي هو تلك المنظمة التي تكون من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا يفيد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة ، وتتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة وهو أمر بالغ الأهمية لجعلها تباشر مهامها بحرية وفاعلية ، ويتمتع العمل النقابي الجماعي من خلال الفيدراليات والكونفدراليات بأهمية كبيرة إذ تشكل النقابات قوة كبيرة في الدفاع عن مصالح أعضائها وتشجع العمال عن الانضمام إليها .

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، قانون العمل، قانون الوظيفة العامة، الدفاع، ضمانات الممارسة.

Abstract:

This study aims to know the union right and how to exercise it between employment law and labor law. It is an organization made up of group of workers in order to defend their rights. In addition, it expresses them at professional and national levels. The union has legal personality to carry out its duties freely and effectively. The collective trade union work through federations and confederations is of great importance. Therefore, it has great power to defend worker's rights which encourage them to join the union.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

Keywords: The union right, The labor law, The employment law, Defense, Practice guarantees.

مقدمة:

تُظهر مسيرة الإنسان عبر العصور سعيًا دائمًا نحو تكريس حقوقه الأساسية وترسيخ حرياته العامة، ويبرز مجال العمل باعتباره من أهم المجالات المرتبطة بكرامة الفرد واستقراره الاجتماعي. وفي هذا الإطار، يحتل الحق النقابي مكانة محورية ضمن قواعد قانون العمل، لما يؤديه من دور أساسي في حماية العمال وتمكينهم من الدفاع الجماعي عن مصالحهم المهنية. فقد أصبحت المنظمات النقابية مكونًا رئيسيًا داخل مختلف المؤسسات، سواء العامة أو الخاصة، باعتبارها إطارًا قانونيًا يسمح للعمال بالتعبير عن مطالبهم وتحقيق مصالحهم المشتركة في نطاق منظم ومشروع.

كما يُعد الحق النقابي وسيلة فعّالة للحد من تعسف صاحب العمل، إذ يساهم في تحقيق نوع من التوازن داخل علاقة العمل. ويرتبط ظهور الحركة النقابية تاريخيًا بالثورة الصناعية، التي أفرزت ظروف عمل قاسية وغير عادلة، مما دفع العمال إلى إدراك أهمية التضامن والتنظيم الجماعي لمواجهة الاستغلال، خاصة في ظل تدني الأجور وعدم التناسب بين الجهد المبذول والمقابل المادي.

وقد بدأ الاعتراف القانوني بالنقابات العمالية سنة 1871 في إنجلترا، قبل أن ينتشر تدريجيًا في مختلف الدول الأوروبية ثم في باقي أنحاء العالم، ومن بينها الجزائر التي عرفت تطورًا خاصًا للحركة النقابية. ففي الفترة الاستعمارية حُرّم الجزائريون من إنشاء تنظيمات نقابية مستقلة، إلى أن شكّل اندلاع الثورة التحريرية نقطة تحول مهمة تمخضت عن تأسيس أول تنظيم نقابي وطني مستقل تمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

وبعد الاستقلال، ظل هذا الاتحاد التنظيم النقابي الوحيد إلى غاية تبني التعددية السياسية، التي فتحت المجال أمام حرية العمل النقابي وظهور عدة تنظيمات جديدة. وقد رافق هذا التطور تنامي دور القضاء في تفسير وتطبيق نصوص القانون الاجتماعي، بما يعزز حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل ويكرّس مبادئ حقوق الإنسان، الأمر الذي جعل من الحق النقابي عنصرًا أساسيًا لضمان فعالية تشريع العمل وتحقيق العدالة المهنية.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

وانطلاقاً من ذلك، يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى نجح المشرع الجزائري في تكريس وحماية حق العمال الأجراء والمتقاعدين والموظفين العموميين في ممارسة العمل النقابي؟

المبحث الأول : ماهية الحق النقابي

شهد الحق النقابي تطوراً ملحوظاً عبر مختلف الأنظمة القانونية، حيث سعى إلى تحقيق المساواة المهنية وتعزيز حماية العمال. ونظراً لأهميته، سيتم التطرق إلى مفهوم الحق النقابي في المطلب الأول، ثم بيان تطوره في الجزائر في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

نصّت المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم على الاعتراف بحق العمال والمستخدمين في ممارسة النشاط النقابي داخل مختلف المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية، مع ضرورة احترام الحقوق والحريات الأساسية المكفولة دستورياً، وخاصة الحريات الفردية والجماعية في مجال العمل.

وقد سعى المشرع الجزائري إلى إرساء إطار قانوني يوازن بين ضمان الحرية النقابية والحفاظ على المبادئ الدستورية للدولة، حيث منع تأسيس المنظمات النقابية على أسس تمس الوحدة الوطنية أو القيم الدستورية أو النظام العام، وهو ما أكد عليه القانون رقم 22-06 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الذي نص صراحة على عدم جواز إنشاء تنظيمات نقابية أو ممارسة نشاطات تتعارض مع السيادة الوطنية أو المبادئ الدستورية.

وفي المقابل، كفل القانون ذاته حرية العمل النقابي باعتبارها حقاً أساسياً للعمال، حيث أكد حقهم في إنشاء منظمات نقابية والانضمام إليها دون تمييز، كما أقر إمكانية تأسيس تنظيمات مستقلة تمثل العمال الأجراء والمتقاعدين والموظفين العموميين وتدافع عن مصالحهم المهنية.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

كما جاء القانون 06-22 منسجماً مع المبادئ الدستورية المكرسة منذ دستور 1976 وصولاً إلى دستور 1989، حيث حدد شروط تأسيس النقابات وتنظيم تسييرها وضمان استقلاليتها، بما يعزز فعالية العمل النقابي في إطار احترام القانون.

ويتضح من خلال هذه الأحكام أن المشرع الجزائري لم يكتف بالاعتراف الشكلي بالحق النقابي، بل عمل على تدعيمه بضمانات قانونية عملية تمكّن العمال من إنشاء منظمات مستقلة قادرة على تمثيلهم، مع إخضاع هذا الحق لقيود مشروعة تفرضها اعتبارات النظام العام والمصلحة العامة.

الفرع الأول: تعريف النقابة

يرجع أصل مصطلح النقابة في اللغة العربية إلى كلمة "نقيب"، التي تعني الشخص المسؤول أو الممثل لجماعة معينة. أما في الاصطلاح القانوني، فتُعرّف النقابة بأنها تنظيم مستقل يضم مجموعة من العمال أو الموظفين، ويهدف إلى تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية ضمن إطار قانوني ينظمه التشريع.

وبذلك تُعد النقابة وسيلة قانونية تمكّن أعضائها من حماية حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية، مع ضمان استقلاليتها في ممارسة نشاطها وفق القواعد الدستورية والتشريعية.

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية، وهو ما يتيح لها ممارسة مهامها بصورة مستقلة وفعالة. ويترتب على هذا الاعتراف مجموعة من الآثار القانونية، من أهمها:

1. الاسم:

يحق للنقابة اختيار اسم يميزها، ويُذكر هذا الاسم في قانونها الأساسي، وغالباً ما يرتبط بطبيعة نشاط أعضائها، كما يمكن تغييره بقرار من الجمعية العامة.

2. الموطن:

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

يُقصد به المقر الرسمي للنقابة الذي يحدد في نظامها الأساسي، وهو المكان الذي تمارس فيه نشاطاتها ويعد مركز إدارتها.

3. الأهلية القانونية :

يترتب على تمتع النقابة بالشخصية المعنوية اكتسابها أهلية قانونية تخولها اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، غير أن هذه الأهلية تظل مقيدة بمبدأ التخصيص، بحيث تقتصر على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

المطلب الثاني: الحقوق والواجبات وشروط الترشح لانتخاب القيادات النقابية

أقرّ التشريع الجزائري للمنخرطين في المنظمات النقابية مجموعة من الحقوق والالتزامات، كما وضع إطاراً قانونياً ينظم شروط الترشح لتولي المسؤوليات القيادية داخل النقابات. وفيما يلي عرض لهذه الأحكام:

الفرع الأول : حقوق وواجبات الأعضاء:

ينص قانون ممارسة الحق النقابي على أن جميع المنخرطين في المنظمة النقابية يتمتعون بحقوق متساوية ويلتزمون بالواجبات نفسها، وذلك وفقاً للتشريع الساري المفعول وأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة. كما يحق لكل عضو المشاركة في هيئات القيادة طبقاً للشروط المحددة قانوناً وتنظيماً.

وقد وضع المشرع مجموعة من الشروط لتولي المناصب القيادية أو الإدارية داخل المنظمة النقابية، من أبرزها أن يكون المترشح عضواً في النقابة، وألا يقل عمره عن إحدى وعشرين سنة، وأن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والوطنية، وألا يكون قد صدر ضده حكم بعقوبة سالبة للحرية في جريمة تتنافى مع العمل النقابي، إضافة إلى ضرورة إثبات الكفاءة المهنية أو التعليمية، والتكوين النقابي أو المعرفة بقانون العمل.

كما اشترط القانون أن يكون مسؤول المنظمة النقابية حاملاً للجنسية الجزائرية، مع السماح للعمال الأجراء أو المستخدمين الأجانب المنخرطين في النقابة بالمشاركة في هيئات القيادة والإدارة في حدود نسبة

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

معينة، بشرط إقامتهم القانونية في الجزائر لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، وحيازتهم وثائق عمل أو مستندات تثبت نشاطهم المهني.

ومن جهة أخرى، أكد القانون ضرورة انتخاب هيئات القيادة وتجديدها وفق مبادئ الديمقراطية واحترام الآجال المحددة في القوانين الأساسية للنقابات. كما حدد مدة العهدة القيادية بخمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، ومنع الجمع بين أكثر من عهدين متتاليين أو منفصلتين داخل المنظمة نفسها، مع اشتراط إثبات عملية التجديد بمحضر رسمي يعده محضر قضائي.

الدعم والالتزامات القانونية للمنظمات النقابية:

أجاز القانون للمنظمات النقابية الاستفادة من إعانات مالية تقدمها الدولة والجماعات المحلية، وذلك استناداً إلى معايير محددة، من أهمها مستوى التمثيلية النقابية، والمساهمة في ترقية التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات المهنية، والمشاركة في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى ضمان الشفافية في التسيير المالي.

كما يمكن منح هذه الإعانات على أساس المبادرات التي تقوم بها النقابات في مجالات الدراسات والتكوين والنشر المرتبطة بأهدافها.

وفي المقابل، ألزم القانون المنظمات النقابية بعدد من الالتزامات التنظيمية، من بينها إعلام السلطة الإدارية المختصة بانخراطها في المنظمات النقابية الدولية أو الجهوية خلال مدة محددة، وإرسال تقارير إحصائية دورية تتضمن عدد المنخرطين مقارنة بإجمالي العمال، وفق النماذج المحددة قانوناً.

كذلك أوجب القانون على النقابات إبرام تأمين يغطي مسؤوليتها المدنية وتسليم نسخة منه إلى الجهة الإدارية المختصة ضمن الآجال المحددة، فضلاً عن ضرورة التعاون مع السلطات الإدارية والرد على الطلبات والاستشارات التي تطرحها في إطار مهامها التنظيمية.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

الفرع الثاني: شروط الترشح لانتخاب المندوبين النقابيين :

حدد قانون ممارسة الحق النقابي الشروط الواجب توافرها في المترشح لمنصب المندوب النقابي، وذلك بهدف ضمان كفاءة الممثلين النقابيين ونزاهتهم. وتشمل هذه الشروط بلوغ المترشح سن إحدى وعشرين سنة كاملة عند تاريخ إيداع ملف الترشح، وتمتعه بكامل حقوقه المدنية والوطنية، إضافة إلى ضرورة أن تكون له أقدمية مهنية لدى الهيئة المستخدمة لا تقل عن سنة، مع تخفيض هذه المدة إلى ثلاثة أشهر في حالة إنشاء مؤسسة جديدة أو فتح مكان عمل حديث كما يشترط ألا يكون المترشح قد صدر ضده حكم بعقوبة سالبة للحرية في جريمة تتنافى مع طبيعة العمل النقابي، وأن يثبت امتلاكه مؤهلات مهنية أو مستوى تعليمي مناسب، إلى جانب توفر تكوين نقابي أو معرفة بقانون العمل. ويضاف إلى ذلك شرط عدم وجود علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة مع المستخدم، حفاظاً على استقلالية التمثيل النقابية وتنظيم الانتخابات الخاصة باختيار المندوبين النقابيين من قبل الفرع النقابي وفقاً لأحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية، ويقتصر حق المشاركة في هذه الانتخابات على الأعضاء المنخرطين في النقابة. ويتم تعيين مندوب أو أكثر لتمثيل العمال أمام المستخدم أو ممثله داخل مكان العمل، ويختلف عدد المندوبين النقابيين تبعاً لعدد المنخرطين في الفرع النقابي، حيث يحدد القانون عددهم وفق نسب تصاعدية تبدأ بمندوب واحد عندما يقل عدد المنخرطين عن ثلاثين عضواً، ويزداد العدد تدريجياً كلما ارتفع عدد الأعضاء، مع إضافة مندوب إضافي عن كل مائتي منخرط عندما يتجاوز عددهم خمسمائة عضو، وبعد إجراء الانتخابات، يجب تبليغ أسماء المندوبين النقابيين إلى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً خلال أجل محدد، كما يتم الإعلان عنها في اللوحات المخصصة للنقابة داخل مكان العمل. ولا يباشر المندوبون مهامهم إلا بعد استكمال هذه الإجراءات الشكلية، كما تطبق القواعد نفسها عند انتهاء عهدهم أو تعويضهم.

المبحث الثاني: ممارسة الحق النقابي في قانون الوظيفة وقانون العمل

تؤدي المنظمات النقابية دوراً محورياً في تجسيد الحق النقابي لفائدة مختلف فئات العمال، سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء أو المستخدمين أو الموظفين العموميين والأعوان المتعاقدين، بما في ذلك الخاضعين

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

لأحكام قانون العمل. ويتمثل الهدف الأساسي لهذا الحق في تمكين هذه الفئات من الدفاع عن مصالحهم المهنية والمادية والمعنوية في إطار قانوني منظم ، وقد كرس التشريع الجزائري هذا الحق بصورة واضحة، حيث أكد قانون علاقات العمل على تمتع العمال بجملة من الحقوق الأساسية، من بينها حق ممارسة النشاط النقابي. ويشمل نطاق الحماية النقابية مختلف المصالح التي يسعى العمال إلى صونها، سواء كانت مادية أو معنوية.

فمن الناحية المادية، تتعلق هذه المصالح بكل الامتيازات المرتبطة بالوضع المهني للعمال، مثل الأجور والمنح والتعويضات، إضافة إلى مزايا الحماية الاجتماعية المرتبطة بأداء العمل. أما من الناحية المعنوية، فتشمل الضمانات التي تكفل صون الكرامة المهنية للعامل، كضمان ظروف عمل آمنة، وتمكينه من ممارسة حقوقه النقابية، بما في ذلك حق الإضراب، فضلاً عن الاستفادة من التكوين المستمر وتحسين المستوى المهني، وكل ما يسهم في تطوير بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

المطلب الأول: ممارسة الحق النقابي في قانون الوظيفة

يستند الحق النقابي للموظف العمومي في الجزائر إلى أساس تشريعي واضح، يتمثل في النصوص القانونية المنظمة لممارسة العمل النقابي. فقد أقر المشرع صراحة حق العمال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظمات نقابية والانخراط فيها بحرية تامة، مع ضمان استقلاليتهما في التسيير، وهو ما يعكس إرادة المشرع في تعزيز حرية التنظيم النقابي.

ويمتد هذا الحق ليشمل موظفي القطاع العمومي، حيث نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على تمكين الموظف من ممارسة حقه النقابي في إطار التشريع الساري المفعول. ويعني ذلك أن الموظفين العموميين يتمتعون بالحق في الانضمام إلى التنظيمات النقابية والمشاركة في نشاطها، مع الالتزام بالضوابط القانونية المنظمة لذلك ، وبذلك يتضح أن التشريع الجزائري كفل ممارسة الحق النقابي للموظفين العموميين ضمن إطار قانوني متوازن، يهدف إلى حماية مصالحهم المهنية والاجتماعية من جهة، وضمان حسن سير المرافق العمومية من جهة أخرى، بما يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة العمومية وحقوق العاملين فيها.

الفرع الأول: ضمانات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

شهد النشاط النقابي في قطاع الوظيفة العمومية تحولات مهمة عبر الزمن، حيث كان في مراحله الأولى يقتصر على تجمعات غير منظمة للموظفين ذات تأثير محدود، وكانت مرتبطة بهيكلية الإدارة التقليدية وما يميزها من خضوع واضح للسلطة الرئاسية. غير أن هذا الوضع عرف تطوراً ملحوظاً، إذ أصبح العمل النقابي في الوقت الراهن وسيلة قانونية معترفاً بها تمكّن الموظف العمومي من الدفاع عن حقوقه ومصالحه المهنية، مما يعكس انتقاله من مجرد نشاط مقيد إلى حق مشروع وأساسي داخل الإدارة العامة، وقد انعكس هذا التطور على النصوص القانونية والممارسة العملية على حد سواء، حيث أقرّ المشرّع مجموعة من الضمانات المؤسسية التي تكفل للموظف النقابي ممارسة نشاطه في إطار من الحرية والمسؤولية. كما أضحت الممارسة النقابية وسيلة فعّالة لتعزيز التواصل بين مختلف المستويات الإدارية، بما يسهم في دعم الشفافية وتحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وحقوق الموظفين.

وقد كرّس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية هذه الضمانات من خلال عدة أحكام، حيث نص على ضمان حرية الرأي للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه، كما أكد مبدأ المساواة ومنع التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو أوضاعهم الشخصية أو الاجتماعية. إضافة إلى ذلك، شدّد على عدم جواز تأثير الانتماء النقابي على المسار المهني للموظف، مع التأكيد على حماية الموظف المترشح لعهد نقابية أو سياسية من أي آثار سلبية قد تمس وضعه الوظيفي بسبب آرائه أو نشاطه خلال تلك العهدة.

الفرع الثاني: ضوابط ممارسة الحق النقابي في قانون الوظيفة

يُعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية المقررة للموظف العمومي في التشريع الجزائري، غير أن ممارسته لا تتم بصورة مطلقة، بل تخضع لجملة من الضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حرية التنظيم النقابي ومتطلبات حسن سير المرافق العامة واستمرارية العمل الإداري.

وفي هذا الإطار، حرص المشرّع على تكريس مبدأ المساواة بين الموظفين، حيث منع أي شكل من أشكال التمييز بين الموظفين المنتمين للنقابات وغير المنتمين إليها، سواء فيما يتعلق بالأجور أو الامتيازات الاجتماعية. كما أقرّ حماية خاصة للممثلين النقابيين، من خلال حظر توقيع عقوبات تأديبية عليهم بسبب

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

نشاطهم النقابي، ومنع أي إجراءات تعسفية قد تؤدي إلى الإقصاء المهني نتيجة مطالبتهم بحقوق العمال. ويُعد أي إخلال بهذه الضمانات مخالفة قانونية تستوجب المساءلة وفق الأحكام المعمول بها.

ومن جهة أخرى، اعترف القانون بحق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المطالب المهنية، غير أن ممارسته تبقى مقيدة بضوابط محددة، أهمها ضرورة احترام مبدأ استمرارية المرفق العام وعدم تعطيل الخدمات الأساسية المقدمة للمواطنين.

وقد استند المشرع في تنظيم هذه الضوابط إلى مبدأ مزدوج يتمثل في ضمان حرية التنظيم النقابي وتمكين النقابات من أداء دورها التمثيلي والدفاعي، مقابل إخضاع ممارسة هذا الحق لقيود تهدف إلى حماية المصلحة العامة والحفاظ على استقرار الإدارة.

ويتجلى هذا التوازن في أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي نص على أن الموظف يمارس حقه النقابي وحق الإضراب في إطار التشريع الساري، كما أكد حقه في أداء مهامه ضمن ظروف عمل تحفظ كرامته وتضمن سلامته البدنية والمعنوية.

المطلب الثاني : ممارسة الحق النقابي في قانون العمل

يخضع العمل النقابي في الجزائر لمنظومة من النصوص القانونية التي تهدف إلى تنظيم ممارسته في إطار من المشروعية، حيث تتحدد آليات هذا النشاط وفق طبيعة اختصاص المنظمات النقابية وأدوار هيئاتها القيادية. وتُعد هذه القوانين الأساس الذي يضبط كيفية ممارسة الحق النقابي ويحدد حدوده وضماناته، وقد شهد النشاط النقابي في الجزائر خلال فترات سابقة تراجعاً ملحوظاً، نتيجة تعدد النقابات وتشتتها، إضافة إلى عدم توازن انتشارها عبر مختلف القطاعات المهنية، حيث تركزت في مجالات معينة دون غيرها. كما أن غياب التعديلات التشريعية لفترة طويلة ساهم في بقاء الإطار القانوني غير مواكب للتطورات التي عرفها عالم العمل.

وفي هذا السياق، جاء القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ليشكل تحولاً تشريعياً مهماً في مجال التنظيم النقابي، إذ حمل جملة من المستجدات التي تهدف إلى تحديث الإطار القانوني وتعزيز

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

فعالية العمل النقابي. ومن أبرز ما تضمنه هذا القانون تأكيد استقلالية المنظمات النقابية، وتحديد إجراءات تأسيسها، وتنظيم هيكلها العليا مثل الفدراليات والكونفدراليات، مع ضبط معايير التمثيلية النقابية داخلها.

كما عالج القانون الجديد كيفية سير المنظمات النقابية ونظام عملها الداخلي، وحدد الحالات التي يمكن أن تؤدي إلى تعليق نشاطها أو حلها، إلى جانب تكريس حماية قانونية للعمال الأجراء والمتعاقدين والموظفين العموميين، سواء من الناحية المادية أو المعنوية، مع تدعيم الحماية الجزائية لحرية ممارسة الحق النقابي.

وتبرز أهمية هذه الإصلاحات في كونها جاءت استجابة للحاجة إلى تأطير العمل النقابي ضمن نظام قانوني واضح ومتوازن، يضمن حسن تنظيم المنظمات النقابية وآليات تسييرها، ويسهم في تعزيز حضورها الفعال في مختلف القطاعات المهنية.

الفرع الأول : ضمانات ممارسة الحق النقابي في قانون العمل

أقرّ التشريع الجزائري جملة من الضمانات التي تكفل للمنظمات النقابية وأعضائها ممارسة نشاطهم بحرية، سواء تعلق الأمر بالنقابات التمثيلية أو غير التمثيلية. وتشمل هذه الضمانات حق النقابات في نشر المعلومات وتنظيم الأنشطة التي تهدف إلى استقطاب المنخرطين وتعزيز التمثيل النقابي، بما يسمح لها بأداء دورها في الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال في إطار قانوني منظم.

اذ يُعد هذا الحق امتداداً لمبدأ حرية التنظيم النقابي الذي كرسه القانون، حيث يتيح للنقابات ممارسة مهامها التمثيلية بصورة فعالة مع الالتزام بالضوابط الدستورية والتشريعية. وفي هذا السياق، جاء القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي ليؤكد هذه الحماية، مع وضع قيود محددة تهدف إلى ضمان حسن تنظيم النشاط النقابي.

ومن أبرز هذه الضوابط التأكيد على ضرورة الفصل بين العمل النقابي والنشاط السياسي، منعاً لأي تدخل قد يؤثر على استقلالية النقابات ووظيفتها المهنية. كما نظم القانون معايير التمثيلية النقابية وطرق

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

تعزيزها، إضافة إلى تشديد العقوبات المقررة ضد كل من يعرقل ممارسة الحق النقابي أو يعتدي عليه، سواء تعلق الأمر بعقوبات مالية أو جزائية، ويعكس هذا التنظيم وعي المشرع بأهمية الحق النقابي كأحد الحقوق الأساسية في علاقات العمل، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة التي اتسمت بتراجع الدور الاجتماعي للدولة وتزايد مظاهر تحرير السوق. لذلك حرص التشريع على تمكين النقابات من أداء دورها في حماية مصالح العمال وتحقيق التوازن بين متطلبات الحرية النقابية وضرورات الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

الفرع الثاني : ضوابط ممارسة الحق النقابي في قانون العمل

يشمل تنظيم الحق النقابي في القانون الجديد مجموعة من الضوابط التي تهدف إلى ضمان ممارسة هذا الحق بشكل منظم وفعال، مع تعزيز الديمقراطية الداخلية داخل المنظمات النقابية. من أبرز هذه الضوابط تحديد مدة العهدة النقابية بخمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وهو إجراء يعزز تداول القيادة والإدارة ويتيح فرصة إشراك أعضاء جدد في المسؤوليات النقابية.

كما أولى القانون أهمية كبيرة للمركزية النقابية، من خلال تنظيم العلاقة بين الفيدراليات والكونفدراليات، وتعزيز العمل النقابي الجماعي بهدف توحيد الجهود وزيادة التأثير. ويشمل ذلك إعداد حصائل سنوية مالية وأدبية تعكس نشاط المنظمات، وتساعد على تقييم أدائها بشكل شفاف.

وقد نصّ القانون على الفصل الواضح بين النشاط النقابي والنشاط السياسي، بحيث يمنع قادة النقابات من دعم أي حزب أو شخصية سياسية خلال أداء مهامهم النقابية. كما أوجب على المنظمات تضمين هذا المبدأ صراحة في ميثاق الأخلاق، والنظام الأساسي، واللوائح الداخلية، لضمان استقلالها عن أي تأثير سياسي.

ومن الضمانات الأخرى المقررة لحماية الموظفين العموميين، الحق في توثيق الملاحظات الكتابية أو الشفوية، والاستفادة من آليات التظلم الإداري لإلغاء القرارات التعسفية أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها. كما عزز القانون الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي، بما في ذلك مضاعفة العقوبات المالية على أي انتهاك لحرية التنظيم النقابي.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

كما تضمن القانون تعديلات على شروط إنشاء المنظمات النقابية والمشاركة في جلسات الحوار الاجتماعي، من بينها تعديل الحد الأدنى لنسبة التمثيل من 20% إلى 25%، وتقليص شرط وجود أكثر من ثلاث بلديات لتشكيل نقابة محلية إلى بلديتين فقط، بما يتناسب مع التقسيم الإداري الجديد ويضمن فعالية التمثيل النقابي.

إلا أن منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقييم مدى أهلية الشخص لشغل مناصب قيادية، سواء كان سياسياً أو غير سياسي، يثير بعض الإشكاليات أثناء ممارسة النشاط النقابي ويستدعي مراقبة دقيقة لضمان عدم التحيز أو التعسف في التطبيق العملي لهذه الضوابط.

خاتمة :

استناداً إلى ما تم عرضه في هذا البحث، يتضح أن المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي قد عمل على تفعيل الدور الحيوي للمنظمات النقابية في البلاد، من خلال تعزيز العمل النقابي الجماعي وتنظيمه عبر الفيدراليات والكونفدراليات. وقد ساهم هذا الإطار القانوني في منح النقابات قدرة أكبر على الدفاع عن مصالح أعضائها وتشجيع العمال على الانضمام إليها، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل عزوف شريحة كبيرة من العمال عن المشاركة النقابية.

وفي الوقت ذاته، قيد القانون ممارسة النشاط السياسي داخل المنظمات النقابية ووضع عقوبات صارمة لضمان الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي، وهو ما قد يطرح تحديات قانونية عند تطبيق بعض الأحكام على أرض الواقع، نظراً للتداخل الطبيعي بين الجانبين.

ومن أهم النتائج المستخلصة من البحث:

• منح القانون 02-23 ضمانات قوية للموظفين العموميين لحمايتهم من أي عقوبات محتملة، من خلال توثيق الملاحظات الكتابية والشفوية، واستعمال آليات الدفاع والتظلم الإداري، مع إمكانية اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات التعسفية أو التعويض عن الأضرار الناجمة عنها.

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

• يوضح الواقع النقابي في الجزائر وجود 160 نقابة معتمدة، منها 99 نقابة في الوظيفة العمومية، 43 نقابة في قطاع التربية، و 21 نقابة في قطاع الصحة العمومية، ما يعكس عدم توازن واضح في توزيع النقابات على مختلف القطاعات، ووجود نقابات لا تمارس نشاطها الميداني بشكل فعال.

• أظهرت التجربة السابقة أن الإفراط في إنشاء نقابات متفرقة يؤدي إلى تقطيع العمل النقابي، مثل وجود نقابات منفصلة للمدرسين في مختلف المستويات التعليمية، ونقابات للمدراء والمرشدين، وهو ما يستدعي تعزيز التجمعات النقابية داخل فيدراليات وكنفدراليات لتقوية تأثيرها وضمان فعالية أكبر في المجتمع.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن القانون الجديد شكّل خطوة نوعية نحو تنظيم العمل النقابي وحماية حقوق العمال، مع ضرورة متابعة التطبيق العملي لأحكامه لضمان تحقيق التوازن بين الحرية النقابية والمصلحة العامة والاستقرار الاجتماعي.

الهوامش:

¹ الإتفاقية رقم 87 سنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم الصادرة عن منظمة العمل الدولية الصادر في 9 جويلية 1948 فرسان فراسيكو .

² بوزريق خيرة ، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والإتفاقيات الدولية للعمل ،مذكرة لنيل شهادة الماستر جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014 ص 23، 24، 25، 26.

³ قانون رقم 02/23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 أبريل سنة 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي القسم الثالث حقوق وواجبات الأعضاء ، القسم الثاني شروط الترشح لإنتخاب المندوبين النقابيين .

⁴ الأمر رقم 06/22 المؤرخ في 25 أبريل 2022 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

⁵ الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 06/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفية العامة ، الجريدة الرسمية العدد 46. الصادر في 2006/07/16

⁶ المادة 19 من قانون 23/02 المؤرخ في 25/04/2023 الجريدة الرسمية ، العدد 03 المتعلق بممارسة الحق النقابي .

⁷ عبد المجيد صغير . الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ، مذكرة ماجستير تخصص قانون المؤسسات كلية جامعة الجزائر 2004

⁸ سمغوني زكريا . حرية ممارسة الحق النقابي . دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع . الجزائر 2013

⁹ شكور مجيب الرحمان براهيم رابح، مذكرة تخرج مكمل لنيل شهادة الماستر في الحقوق ، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري 2016.2017



ردمد ورقي: 9971 - 2571 المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ردمد إلكتروني: 7404 - 2661
السنة: 2026 المجلد: العاشر العدد: الأول ص.ص: 1569 - 1583

كيفية ممارسة الحق النقابي بين قانون الوظيفة وقانون العمل

¹⁰ أحمد حامد ،باية عبد القادر ، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد رقم 02/23 ، مخبر البحث في تطور التشريعات الاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة تيسمسيلت 30 / 11 / 2023