النظام الداخلي للمؤسسة: من التنظيم التقليدي إلى تحديات الرقمنة في التشريع الجزائري

Workplace Internal Rules: Between Traditional Structures and Digital Transformation Challenges in Algerian Law

ملوك محفوظ *

جامعة محمد لمين دباغين سطيف2، الجزائر

m.mellouk@univ-setif2.dz

- تاريخ الإرسال: 2026/03/01 - تاريخ القبول: 2026/07/04- تاريخ النشر: 27/ 2026/07

الملخص: تبحث هذه الدراسة في النظام الداخلي للمؤسسة بوصفه الضابط لعلاقات العمل، راصدةً التحول من النمط التقليدي إلى الرقمنة ضمن استراتيجية العصرنة الوطنية. حيث تسلط المداخلة الضوء على الفجوة بين التشريعات الكلاسيكية (قانون 90-11) وتحديات العمل المستحدثة كالعمل عن بُعد والرقابة الإلكترونية، وما يرافقها من غموض إجرائي يمس الحقوق الرقمية. تهدف الدراسة، عبر المنهج التحليلي، إلى تقييم فاعلية الانتقال الرقمي واقتراح بدائل قانونية تضمن التوازن بين سلطة المستخدم في الضبط وحماية الخصوصية المهنية، تفادياً لتمييع الضوابط القانونية في بيئة العمل الحديثة.

الكلمات المفتاحية: النظام الداخلي، علاقات العمل، الرقمنة، التشريع الجزائري، الحقوق الرقمية.

Abstract: This study examines the enterprise's internal regulations as the primary framework governing labor relations, tracing the shift from traditional formats to digitalization within the national modernization strategy. It highlights the legislative gap between classical texts (Law 90-11) and emerging challenges, such as remote work and electronic surveillance, which create procedural ambiguity affecting digital labor rights. Utilizing an analytical approach, the study evaluates the transition's efficacy and proposes legal alternatives to balance managerial digital oversight with professional privacy protection, ensuring legal safeguards remain robust in modern work environments.

Keywords: Internal Regulations- Labor Relations- Digitalization- Algerian Legislation- Digital Rights.

* المؤلف المرسل: ملوك محفوظ

مقدمة:

تُعد ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أبرز سمات العصر الحالي، حيث أفرزت أدوات إدارية وتنظيمية متطورة تجاوزت الحواجز التقليدية للعمل، ما يدفعنا إلى التساؤل عن موقع النظام الداخلي للمؤسسة إزاء هذه التحولات المتسارعة. ويُعتبر هذا النظام حجر الزاوية في تنظيم علاقات العمل، فهو دستور المؤسسة الذي يحول المبادئ العامة لقانون العمل إلى إجراءات تقنية وتأديبية ملموسة تعكس سلطة المستخدم وتضمن حقوق العامل.

وقد سعت الجزائر، كغيرها من الدول، إلى مواكبة هذه المتغيرات من خلال استراتيجية وطنية طموحة للتحول الرقمي، فرضت ضرورة مراجعة هذا النظام مفاهيمياً وتقنياً؛ فلم يعد مجرد وثيقة ورقية حبيسة الأدراج، بل أصبح ركيزة أساسية في مسيرة عصرنة المؤسسة الاقتصادية وتحويلها إلى نموذج تنظيمي أكثر مرونة وحداثة.

غير أن التطبيق الفعلي لهذا التحول الرقمي في البيئة القانونية الجزائرية يُواجه بإشكالية جوهرية، تتجلى في الفجوة بين النصوص التشريعية التقليدية (لاسيما قانون 90-11) وبين ممارسات العمل المستحدثة كالعمل عن بُعد والرقابة الإلكترونية. هذا التضارب يثير تساؤلات عميقة حول مدى جدية الجهات الوصية والمنظومة القانونية في استيعاب التحديات الرقمية، أم أنها ما تزال متمسكة بالنموذج الورقي التقليدي؟ ويخلق هذا التناقض حالة من الغموض الإجرائي قد تؤدي إلى تمييع الضوابط التأديبية أو انتهاك الحقوق الرقمية للعامل، مما يُفقد النظام الداخلي مصداقيته كأداة لتحقيق التوازن والاستقرار.

ومن هنا، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على المسار التاريخي للنظام الداخلي في الجزائر وصولاً إلى ضبطه المفاهيمي في ضوء الرقمنة، سعياً للوقوف على التحديات التي تواجه تطبيقه على أرض الواقع. الأمر الذي يدفعنا إلى طرح الإشكالية المركزية التالية:

كيف يمكن للنظام الداخلي في التشريع الجزائري التكيف مع بيئة العمل الرقمية، للانتقال من منطق الضبط التقليدي إلى إطار قانوني ذكي يضمن كفاءة المؤسسة ويحمي حقوق العامل؟

لمناقشة هذا الموضوع، سيتم إتباع المنهج التحليلي باعتباره الأنسب لتفكيك النصوص القانونية واستخلاص النتائج العلمية والعملية. وعلى ضوء ما تقدم، تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى ثلاثة مباحث:

خُصص الأول للتطور التاريخي والتشريعي، والثاني للإطار المفاهيمي والطبيعة القانونية، أما الثالث فقد ركزنا فيه على تحديات الرقمنة وإجراءات النفاذ في بيئة العمل الحديثة.

1- التطور التاريخي والتشريعي للنظام الداخلي في الجزائر

يتأسس النظام الداخلي للمؤسسة في الجزائر على تراكمات تشريعية عكست في كل محطة طبيعة التوجهات السياسية والاقتصادية للدولة. وللوقوف على أبعاد هذا المسار، سنعالج في المطلب الأول المرحلة التأسيسية التي وضع لبنتها الأولى الأمر 78-12، لننتقل في المطلب الثاني إلى تحليل مرحلة النضج التشريعي التي جسدها القانون 90-11 وتعديلاته، مبرزين كيف تطورت هذه الوثيقة من مجرد التزام عام إلى أداة تفصيلية لضبط علاقات العمل.

1.1- المرحلة التأسيسية

في الجزائر، وخلال مرحلة ما قبل الاستقلال، وهي الفترة التي امتدت من عام 1830 حتى عام 1962. يمكن القول بأن هذه الفترة شهدت نشأة وتطور قانون العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة بحكم انها السبّاقة لتنظيم هذا المجال. حيث أن أغلب التشريعات الفرنسية التي وُضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا، كانت تُطَبَّق في الجزائر، انطلاقًا من النظرة الاستعمارية آنذاك التي كانت تعتبر الجزائر امتدادًا لفرنسا، مع إدخال بعض التعديلات الملائمة للأوضاع في الجزائر. وبهذا، لا يمكن الحديث عن وجود قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة، بل كان الأمر في الواقع خليطًا بين النظامين.

أما في فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل ما بعد الاستقلال في الجزائر، فقد شهدت السنوات الأولى فراغًا تشريعيًا وتنظيميًا في مختلف المجالات، بما فيها تنظيم علاقات العمل. وتفاديًا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية، بادرت الدولة آنذاك في الأشهر الأولى الموالية للاستقلال إلى إصدار قانون قضى بتمديد العمل بالقوانين والأنظمة الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية[1].

1 سليمان أحمية، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، محاضرات السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، ص 4.

يعتبر الأمر رقم 78-12 والمتضمن القانون الأساسي للعامل أول نص تشريعي ينظم بشكل صريح النظام الداخلي في التشريع الجزائري من خلال المادتين 88 و89.[2] حيث جاء هذا التنظيم في مرحلة تأسيسية حرجة من تطور قانون العمل الجزائري، حيث كانت الدولة تعمل على تقنين حقوق العمال في مرحلة ما بعد الاستقلال، وتنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل بالإضافة لحماية العمال من التجاوزات المحتملة.

وانطلاقاً من هذا النص التأسيسي، تم ترسيخ مبدأين جوهريين شكلا حجر الزاوية في تنظيم عالم الشغل، وهما:

أ- **مبدأ الإلزامية** :يعني هذا المبدأ أن وضع نظام داخلي لم يعد خيارياً أو أمراً ثانوياً بالنسبة لصاحب العمل، بل تحول إلى التزام قانوني مفروض عليه بمجرد استيفاء الشروط المحددة في القانون، وهو تشغيل عمال. فهو يحول العلاقة من علاقة قائمة على السلطة المطلقة لصاحب العمل إلى علاقة مؤسسية قائمة على سيادة القانون، ما يضمن العدالة والشفافية ويحمي كلا الطرفين في إطار من المساواة والاستقرار.

ب- **مبدأ الرقابة الإدارية** :الذي يفرض خضوع هذا النظام الداخلي للمصادقة الإدارية المسبقة من قبل مفتشية

ت- العمل، لضمان توافقه مع الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

ورغم المكانة التأسيسية لهذا القانون، فإنه كأي نص تأسيسي يعاني من بعض القصور، حيث يمكن تسجيل عدة ملاحظات عليه، أهمها:

- **غياب التفصيل:** أي أن القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 اكتفى بفرض وجود النظام الداخلي كالتزام عام على صاحب العمل، ولكنه امتنع عن تحديد البنود والتفاصيل الدقيقة والإلزامية التي يجب أن يتضمنها هذا النظام. بدلاً من تقديم قائمة مغلقة أو معايير مفصلة، ترك النص مساحة كبيرة من الحرية والتقدير لأصحاب العمل في صياغة محتوى النظام الداخلي.

[2] القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج.ر، عدد 32.

- **ضعف التمثيل العمالي:** يعني أن القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 عند تنظيمه لوضع النظام الداخلي، أغفل تماماً أي ذكر لإشراك العمال أو ممثليهم في عملية الصياغة والمناقشة. كما لم يشترط النص التشاور مع النقابات أو انتخاب ممثلين عن العمال لإبداء الرأي في القواعد التي ستُفرض عليهم داخل المؤسسة.

2.1- مرحلة التطور والنضج

إيمانا بالمشرع من القصور الذي شاب هذا القانون، سعى إلى تجاوز هذه الثغرات من خلال تطوير التشريعات اللاحقة. ومن أبرز الأمثلة على ذلك:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي عزز التفاصيل حيث وسّع نطاق التنظيم ووضع إطارًا أكثر وضوحًا لبعض بنود النظام الداخلي. كما عزز الحماية حيث أضاف مزيدًا من الضمانات لحقوق العمال.

- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (الملغى)[3] من خلال الاعتراف بالتمثيل النقابي أين نظّم بشكل صريح دور النقابات وممثلي العمال. بالإضافة لإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار أين أسس لآليات التشاور والمفاوضة بين أطراف العلاقة المهنية.

- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم من خلال ما أورده من إجراءات مسبقة ينبغي أن تتم داخل المؤسسة قبل أي اخطار لمفتش العمل أو إلى الجهات القضائية.[4]

[3] تمّ إلغاؤه وتعويضه قانون رقم 23-02 مؤرخ في 2023-04-25 يتعلق بممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 29 لسنة 2023

[4] القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991

باستقراء ما تقدم، يتبين أن الأمر رقم 78-12 قد شكل نقطة تحول محورية في تاريخ قانون العمل الجزائري. فمن خلال المادتين 88 و89 منه، أرسى المشرع لأول مرة الإطار القانوني الملزم لوثيقة النظام الداخلي، محوّلاً إياها من مجرد وثيقة تنظيمية إلى ركيزة أساسية لتنظيم الحياة داخل المؤسسة[5].

وعلى الرغم من الطابع التأسيسي الذي اتسم به هذا النص، والذي تجلى في بعض أوجه القصور، أبرزها إبهام بعض الأحكام وترك هامش واسع للتقدير، وغياب النص الصريح على إشراك ممثلي العمال في صياغة النظام الداخلي، فإن قيمته التاريخية والتشريعية تظل غير مُنكرة.

لقد مثل هذا الأمر النواة التشريعية التي تفرع عنها كيان قانون العمل الحديث في الجزائر. فالتشريعات اللاحقة، بدءاً من قوانين العلاقات الفردية والجماعية للعمل في تسعينيات القرن الماضي وصولاً إلى المراسيم التنفيذية، لم تكن سوى تطويراً وتفصيلاً وتصحيحاً للمسار الذي رسمه ذلك النص التأسيسي. وبذلك، يظل الأمر 78-12 بحق اللبنة الأساسية التي انطلقت منها مسيرة حماية حقوق العمال وترسيخ مبادئ العدالة والاستقرار في علاقات العمل في الجزائر.

2- الإطار المفاهيمي والطبيعة القانونية للنظام الداخلي

بعد تتبع المسار التاريخي للنظام الداخلي، يقتضي التحليل القانوني تحديد ماهيته الجوهرية وموقعه ضمن الهرم التنظيمي للمؤسسة. ولأجل ذلك، سنركز في المطلب الأول على ضبط التعريف الاصطلاحي للنظام الداخلي واستعراض خصائصه الشكلية التي تميزه كوثيقة رسمية، بينما نخصص المطلب الثاني لتمييزه عن الوسائل التنظيمية الأخرى وتحديد الوظائف الحيوية التي يؤديها في ضبط علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل.

1.2- تعريف النظام الداخلي وخصائصه الشكلية

للتعرف على النظام الداخلي لابد من تمييزه عن بعض الأنظمة المشابهة كالاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للنقابات.

[5] نادية حسان، النظام الداخلي في قانون علاقات العمل، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2028، المجلد3، العدد1، ص32.

1.1.2- تعريف النظام الداخلي

لقد عرف المشرع على غير عادته النظام الداخلي في المادة مادة 77 من قانون العمل بأنه: وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ.

بقراءة سطحية لهذه المادة نقول بأن النظام الداخلي في مفهومه الفقهي وفقاً للمادة السابقة هو لائحة تنظيمية ملزمة تصدر عن الإدارة بمفردها، يحدد الضوابط الموضوعية والإجرائية المنظمة لسير العمل داخل المنشأة، مع التركيز على ثلاثة أبعاد أساسية: القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

في نفس الإطار نلاحظ بأن التحليل الشكلي يبين بأن النص يتخذ شكل جملة خبرية بسيطة (مسند ومسند إليه) وحررت بصيغة الحاضر الدال على الثبات والديمومة (يحدد فيها المستخدم لزوما....) كما تمّ استخدام أداة التعريف الـ (النظام الداخلي) التي تفيد الحصر والخصوصية.

تمتاز المادة ببعض الخصائص الشكلية كونها اعتمدت الإيجاز حيث تمّ استعمال 16 كلمة فقط. تمتاز بالدقة في الصياغة والطابع الرسمي الجاف. وأسلوب المادة كان أسلوبا مباشرا واضحا ليس فيه أي غموض او إبهام وتحدث عن موضوع النظام الداخلي .وجاءت خالية من أي عبارات تفسيرية.

نلاحظ أيضا أن المشرع استخدام المصطلحات القانونية الدقيقة مثل وثيقة مكتوبة بدلاً من مستند أو ورقة وهذا دلالة على الرسمية والتوثيق. ولزوماً بدلاً من وجوباً أو إجباراً لأنها تفيد الإلزام القانوني بالإضافة لعبارة يحدد فيها التي تفيد التخصيص والدقة.

فإذا كان النظام الداخلي للمؤسسة إطارًا قانونيًا مُلزِمًا من وضع المستخدم لتنظّيم العلاقة المهنية بين العمال وأرباب العمل، فإنه في المقابل يُقيّد السلطة التأديبية والإدارية للمستخدم بضوابط تشريعية تضمن

حماية الحقوق الأساسية للعمال. فهو يُحدّد بوضوح التزامات الطرفين، ويُجرّم الإجراءات التعسفية أو التمييزية، مع ضمان احترام القواعد القانونية السارية المفعول.[6]

2.1.2- الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 114على: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو لفئات لمهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية . تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى".

أول ما يمكن ملاحظته من المادة أنها فرقت بين الاتفاقية والاتفاق، حيث تُعرف الاتفاقية الجماعية بأنها وثيقة شاملة وجامعة، تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل. هذا يعني أنها تغطي جميع الجوانب المتعلقة بالعمل مثل الأجور، ساعات العمل، العطل، الترقيات، الصحة والسلامة وغيرها من المواضيع الاتفاقية.

أما الاتفاق الجماعي فيُعرف بأنه جزئي ومحدد، حيث يعالج عنصرا معيناً أو عدة عناصر محددة. وهذا يجعله أكثر مرونة للتعامل مع قضايا طارئة أو محددة (مثل اتفاق مستجد كالعمل عن بُعد، أو منح أو علاوة معينة). وإمكانية أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية يؤكد طبيعته التكميلية والتحديثية.

يمكن تلخيص جوهر الاختلاف بين الوثيقتين في أن مصدر القوة هو ما يميز النظام الداخلي عن الاتفاقية الجماعية. فالنظام الداخلي يستمد قوته من إرادة صاحب العمل المنفردة، إذ يُعبّر عن سلطته في إدارة وتنظيم شؤون العمل وفرض الانضباط داخل المنشأة. أما الاتفاقية الجماعية فتعتمد على إرادة مشتركة

6 حسان نادية، النظام الداخلي في قانون العمل، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، المجلد 3، العدد 1، 2008، ص30.

بين العمال وأصحاب العمل، وتعكس قوة التفاوض الجماعي للعمال في تحديد شروط العمل والمساومة عليها بما يحقق العدالة والتوازن بين الطرفين.

ويتمثل الاختلاف الجوهري أيضاً في الطبيعة الإلزامية لكل منهما، حيث يعد وضع نظام داخلي التزاماً قانونياً مفروضاً على كل مؤسسة مهما كان حجمها، بينما تظل الاتفاقية الجماعية مسألة اختيارية جوازية، حتى بالنسبة للمؤسسات الكبرى التي يتوفر فيها العدد المطلوب لمفاوضة جماعية.

وعند التعارض بين أحكام النظام الداخلي وأحكام الاتفاقية الجماعية، اعتقد أن تكون الغلبة دائمًا للاتفاقية الجماعية تطبيقًا لمبدأ الأكثر فائدة للعامل، إذ تُعد الاتفاقية بمثابة السقف الأعلى للحقوق العمالية، في حين يُمثل النظام الداخلي الأرضية التنظيمية التي تضمن الانضباط داخل بيئة العمل.

3.1.2- النظام الداخلي للهيئات النقابية

يُعَدّ النظام الداخلي للهيئات التمثيلية النقابية وثيقة تنظيمية داخلية يضعها ويُقِرّها الأعضاء بأنفسهم لتنظيم شؤون هيئتهم الداخلية وآليات عملها في التمثيل والتفاوض مع الإدارة.[7] فالمنظمات النقابية، سواء كانت قاعدية أو فدراليات أو كنفدراليات، لها الحرية التامة في إعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بشكل مستقل، بشرط أن تتضمن عناصر أساسية تحدد أهدافها وتسميتها ومقرها، والفئات المهنية المشمولة بعضويتها، ونطاق نشاطها الإقليمي، إضافةً إلى حقوق وواجبات الأعضاء، وآليات الانضمام أو الانسحاب أو الإقصاء.

أما النظام الداخلي للشركة، فهو أداة تنظيمية تعتمدها الإدارة لضمان سير العمل بكفاءة وانضباط داخل بيئة العمل. وتُعَدّ هذه اللوائح ذات طابع إداري بحت، وتهدف إلى تحديد قواعد الحضور والانصراف، والعطل، والسلوك المهني، والإجراءات التأديبية، ومتطلبات السلامة المهنية. وعادةً ما تُعدّ الإدارة هذه الأنظمة بشكل أحادي وتُلزِم بها جميع العاملين، شريطة ألا تتعارض مع أحكام نظام قانون العمل المعمول به. ويكمن هدفها الرئيسي في توجيه العاملين والحفاظ على الانضباط لتحقيق الأهداف التشغيلية والربحية للمؤسسة.

[7] المادة 38 من رقم 23-02 مؤرخ في 2023-04-25 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 29 لسنة 2023

خلاصة لما سبق، يظهر الفرق الجوهري بين النظام الداخلي للنقابة والنظام الداخلي للشركة؛ في كون الأول ذو طابع ديمقراطي وتمثيلي، يضعه الأعضاء لتنظيم شؤونهم والدفاع عن مصالحهم بشكل جماعي، بينما الثاني ذو طابع إداري وتنظيمي، تصدره إدارة الشركة لضبط العمل وضمان الانضباط وتحقيق الكفاءة التشغيلية. بذلك، يُعَدّ النظام النقابي تعبيرًا عن إرادة المنخرطين المشتركة، في حين يعكس النظام الداخلي للشركة سلطة الإدارة في توجيه وتنظيم بيئة العمل.

2.2- التمييز والوظائف

يتأسس النظام الداخلي للمؤسسة، في ضوء المادة 77 من قانون العمل، على مبدأ السلطة الرئاسية التي يتمتع بها المستخدم، حيث يمنحه المشرع صلاحية تنظيم علاقات العمل داخل منشأته من خلال إصدار لوائح داخلية وهذا بنص المادة 7 من القانون 90-11 التي تنص على: يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ويُجسد هذا التوجه ما يُعرف بعلاقة التبعية للهيئة المستخدمة، وهذا ما يفسر استعمال المشرع لعبارة يخضع العمال...، والذي يُتيح لها ضبط آليات العمل وفق خصوصيات نشاطها، شريطة أن تتم هذه العملية ضمن الحدود التي يُرسمها القانون، وألا تُمس بالحقوق الأساسية للعمال.

يلعب النظام الداخلي عدة وظائف جوهرية داخل المؤسسة.:

أولًا-الوظيفة التنظيمية: والتي تهدف إلى ضبط النشاط المهني، من خلال تنظيم مواعيد العمل، وتحديد فترات الراحة، وآليات استعمال الوسائل والمرافق المهنية، بما يُترجم المبادئ القانونية العامة إلى تعليمات عملية قابلة للتطبيق.

ثانيًا- الوظيفة الوقائية: التي تسهم في تقليص احتمالات النزاع من خلال توضيح الالتزامات والحقوق بشكل دقيق ومسبق.

ثالثا-الوظيفة التكاملية: التي تسمح بسد الثغرات التي قد لا تُغطيها العقود الفردية أو الجماعية، وذلك بتوحيد المعايير ومعالجة المستجدات اليومية.

ورغم أن هذه الوثيقة تصدر بقرار منفرد من المستخدم، فإن سلطته في إعدادها ليست مطلقة. فهي تخضع لضوابط قانونية جوهرية، على رأسها احترام النظام العام، والالتزام بالحد الأدنى من الحقوق المكفولة قانونًا.

يُوفر النظام الداخلي للعمال ضمانات هامة، من بينها وضوح الرؤية القانونية بشأن حقوقهم وواجباتهم، وتمكينهم من معرفة التصرفات التي قد تُعتبر خاطئة قبل ارتكابها وبصورة مسبقة. تجدر الإشارة إلى أن بعض الأوصاف في تكييف الأخطاء قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى، حيث قد ترى شركة ما أن تجمع أكثر من عامل يشكل تجمعًا غير مشروع، بينما قد تعتبره شركة أخرى فعلًا مباحًا. كذلك، قد تُعاقب بعض الشركات على تناول الطعام في المكتب، بينما تُعتبر هذه الفعلة أمرًا عاديًا في شركات أخرى.

إذن النظام الداخلي يجد أساسه القانوني في علاقة التبعية القانونية للهيئة المستخدمة و تجسيد لمبدأ الخضوع والسلطة الرئاسية التي يتمتع بها المستخدم بالإضافة إلى كون النظام الداخلي مرجعية يمكن الاحتجاج بها أمام الجهات القضائية في حال حدوث نزاعات. وهكذا، يُمكن القول إن النظام الداخلي، رغم صدوره من طرف واحد، يُعد أداة تساهم في تحقيق التوازن داخل علاقة العمل إذا أُعدّ وطبق ضمن الأطر القانونية والمعايير العادلة.

هناك رأي آخر يشير إلى أن أساس النظام الداخلي ليس فقط السلطة الرئاسية للمستخدم (صاحب العمل)، بل هو تفويض من المشرع له، باعتباره الجهة الأصيلة المخولة بإصدار التعليمات والقرارات التي تكون ملزمة للعمال. وفقًا لهذا الرأي، حيث يعتبر المشرع أن صاحب العمل لا يعمل في إطار كامل من السلطة التقديرية عند تحديد النظام الداخلي، بل هو مُلزَم بتحديد عدد من القواعد والأنظمة التي تدخل في نطاق النظام الداخلي (التوقيت التقني، الانضباط، الصحة والأمن)، بشكل يضمن احترام الحقوق الأساسية للعمال وحمايتها.[8]

والأدلة التي تدعم هذا الرأي تتجسد في تحديد المشرع للمجالات التي يجب أن يتطرق إليها النظام الداخلي على سبيل الحصر.[9] وهذا يعني أن المشرع قد حدّد بوضوح ما يمكن أن يتضمنه النظام الداخلي وألزم صاحب العمل بالالتزام بهذه المجالات، مما يضيق من دائرة التصرفات الأحادية.

[8] حسان نادية، المرجع السابق، ص 34.

[9] المادة 7 من القانون 90-11.

إضافة إلى ذلك، يُعتبر النظام الداخلي مُلزِمًا من حيث المحتوى، حيث يجب أن يتماشى مع المبادئ القانونية التي وضعها المشرع، وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل أن يتجاوز أو يغيّر هذه البنود وفقًا لرغباته الشخصية، بل يجب عليه تطبيقها ضمن حدود القانون. يبرز هذا التفويض الذي منحه المشرع لصاحب العمل من خلال القواعد والضوابط التي تحكم صياغة النظام الداخلي، مما يجعله بمثابة تفويض محدود في نطاق معين لا يتجاوز ما حدده القانون.

في سياق اعداد النظام الداخلي لمؤسسة اقتصادية، تمت مناقشة الاثار المترتبة على عدم رد العامل على الاستفسار الموجه إليه. حيث أُثير أن القانون الداخلي لم يحدد مهلة للرد ولا عقوبة على الامتناع عنه، مما فتح المجال لتوظيف الصلاحية التقديرية لصاحب العمل. وبناء عليه، تم صياغة مادة تنص على أن عدم الرد خلال 24 ساعة يعتبر اعترافا بالخطأ، وهو ما يمثل خروجا على قرينة البراءة واختراعا لعقوبة غير منصوص عليها قانونا. وهذا يظهر كيف تتحول الثغرات التشريعية إلى أدوات لتعزيز عدم التوازن في العلاقة التعاقدية.

يطرح هذا النموذج تساؤلا جوهريا حول دور المستشار القانوني في الشركات، هل دوره هو مجرد تنفيذ رغبات العميل وتحويلها إلى نصوص نظامية بغض النظر عن عدالتها؟ أم أن عليه القيام بدور توجيهي يذكر بالحدود الأخلاقية والعادلة حتى مع وجود فراغ تشريعي؟ هذا الحادثة تسلط الضوء على الحاجة الملحة لتقييد الصلاحيات التقديرية الواسعة بضوابط تمنع تحولها إلى استبداد إداري، كما يدفع نحو مسؤولية المشرع في سد الثغرات التي تسمح بالانحراف بمقاصد العدالة في بيئات العمل.

3- تحديات الرقمنة وإجراءات النفاذ في بيئة العمل الحديثة

بناءً على التراكم التاريخي والتحليل المفاهيمي السابقين، يبرز التساؤل الجوهري حول مدى صمود هذه القواعد الكلاسيكية أمام اكتساح التكنولوجيا لبيئة العمل. وللإجابة على ذلك، سنعالج في المطلب الأول الإجراءات الشكلية للنفاذ وما يحيط بها من إشكاليات عملية في ظل البيروقراطية الورقية، لنتفرغ في المطلب الثاني لرسم معالم النظام الداخلي الرقمي من خلال تكييف بنوده مع تحديات الواقع الراهن، كطرق الرقابة المستحدثة والعمل عن بُعد، سعياً لسد الفجوة بين النص التقليدي والطموح الرقمي.

1.3- الإجراءات الشكلية والإشكاليات العملية للنفاذ

لا يكتسب النظام الداخلي قوته الإلزامية بمجرد صياغته، بل لا بد من خضوعه لمسار إجرائي يضمن شفافيته ومشروعيته.

1.1.3- المشاركة العمالية وقصور الكفاءة القانونية في مواجهة الرقمنة

يتجسد البعد الديمقراطي في تنظيم علاقات العمل من خلال نص المادة 75 من القانون 90-11، التي تلزم المستخدم بعرض مشروع النظام الداخلي على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي قبل البدء في تنفيذه. غير أن هذا الدور الاستشاري الجوهري يصطدم في الواقع الميداني الراهن بتحديات الرقمنة التي حولت صياغة هذه الوثيقة إلى عملية تقنية بالغة التعقيد، تتجاوز في كثير من الأحيان المعارف القانونية والتقنية التقليدية للممثل العمالي. وتبرز هنا فجوة عميقة بين الحق النظري في المشاركة والقدرة الفعلية على استيعاب مضامين البنود المتعلقة بإدارة البيانات الجسيمة، وسياسات الولوج الرقمي، والخوارزميات المنظمة للعمل.

ومما يزكي هذا الطرح هو التحدي الذي تفرضه اليوم المنصة الرقمية للتصريح بالمنخرطين في النقابات؛[10] فبالرغم من كونها خطوة تقنية نحو تعزيز الشفافية، إلا أن الممارسة أبانت عن صعوبات تقنية واجهت الشريك الاجتماعي في التعامل مع واجهاتها البرمجية المعقدة، مما حول الرقمنة في بعض الأحيان من وسيلة لتسهيل العمل النقابي إلى عائق إجرائي أمام إثبات التمثيلية. هذا القصور التقني ينعكس سلباً وبالضرورة على جودة مساهمة هؤلاء الممثلين في مناقشة الأنظمة الداخلية، حيث يضعف مركزهم التفاوضي أمام الإدارة. ولتجاوز هذا الخلل، نقترح تعديل نص المادة 75 بفرض التزام قانوني على المستخدم يقتضي عقد جلسات إيضاحية تقنية لممثلي العمال عند إدراج أي أنظمة رقمية، لضمان أن يكون إبداء الرأي جوهرياً ومحيطاً بكافة التبعات القانونية للتحول التكنولوجي.

وبالاستناد إلى محتوى النظام الداخلي كما حددته المادة 77، نجد أن المشرع قد حصر المجالات الإلزامية في (التنظيم التقني، الوقاية، والانضباط)، وهي مفاهيم صيغت قديماً بعقلية المصنع التقليدي

[10] المادة 80 من القانون 23-02 : يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في المادة 81 من هذا القانون، والمشار إليها في المادة 80 أعلاه، أن ترسل كل ثلاث (3) سنوات، عبر المنصة الإلكترونية المباشرة والمُسيَّرة من قبل الوزارة المكلفة بالشغل، كل عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها النقابية.

والجهد العضلي. وفي ظل التوجه نحو الإدارة الرقمية، أضحى من الضروري تحيين هذا المحتوى ليضم وجوباً ضوابط الرقابة الإلكترونية ومعايير الأمن السيبراني؛ إذ أن غياب التفصيل التشريعي في هذه المسائل يترك للمستخدم سلطة تقديرية واسعة قد تنحرف نحو صياغة بنود تعسفية تخرق خصوصية العمال تحت ذريعة السلطة السلمية. ومن ثمّ، يتوجب تعديل المادة 77 لتنص صراحة على تضمين قواعد التعامل الرقمي وحماية المعطيات الشخصية كبند إلزامي لا يجوز إغفاله.

أخيراً، فإن الحماية التشريعية المكرسة في المادة 78، والتي تقضي ببطلان كل شرط يلغي أو يحد من حقوق العمال، تظل حماية منقوصة ما لم تُواكب الحقوق الرقمية المستحدثة؛ كالحق في الفصل الرقمي وحرمة المراسلات الإلكترونية المهنية. فالممارسة تكشف عن تمرير بنود تقييدية لهذه الحقوق دون وعي كافٍ من العمال بمصادمتها للنظام العام العمالي. لذا، نقترح إعادة صياغة المادة 78 لتشمل بطلان أي شرط يمس بالحقوق الرقمية الأساسية، مع ضرورة عصرنة إجراءات النفاذ الواردة في المادة 79 عبر الانتقال من الإيداع الورقي إلى النظام الرقمي المتكامل .إن تفعيل الإيداع الإلكتروني لدى مفتشية العمل وتعميم النظام الداخلي عبر منصات المؤسسة هو الضمانة الوحيدة لتحقيق الشفافية والوصول الفوري واليقيني للقواعد القانونية من قبل جميع العمال، بما يتماشى مع روح العدالة العمالية الرقمية.

2.1.3- الرقابة الإدارية والمصادقة على النظام الداخلي

تُشكل المصادقة الإدارية من قبل مفتش العمل، وفقاً لما نصت عليه المادتان 77 و79 من قانون العمل، صمام أمان لضمان مشروعية النظام الداخلي ومطابقته للنظام العام العمالي. غير أن هذا الدور الرقابي لا يزال حبيس الإجراءات البيروقراطية الورقية، حيث يواجه المفتش صعوبات في التدقيق اللحظي في بنود الأنظمة الداخلية المعقدة، خاصة تلك التي تتضمن جوانب تقنية مرتبطة بالرقمنة.

ولتفعيل هذه الرقابة، نقترح تعديل المادة 79 لتنص على إلزامية الإيداع الإلكتروني عبر منصة وطنية موحدة تابعة لوزارة العمل، مما يتيح لمفتشية العمل قاعدة بيانات رقمية تمكنها من المقارنة الآلية بين الأنظمة الداخلية والتشريعات السارية، وضمان كشف الشروط التعسفية المنصوص عليها في المادة 78 بفعالية أكبر.

إن الانتقال من التنظيم التقليدي إلى البيئة الرقمية يفرض على مفتشية العمل التحول من دور المصادق الساكن إلى دور المراقب الديناميكي؛[11] فالمتغيرات الاقتصادية المتسارعة تتطلب تحييناً مستمراً للأنظمة الداخلية لتشمل مستجدات العمل عن بُعد والرقابة الإلكترونية. وفي ظل النظام الورقي الحالي، يستغرق تعديل بند واحد أسابيع من الإجراءات، ما يعيق مرونة المؤسسة. ومن هنا، يتوجب تعديل الفقرة الثانية من المادة 79 لتنص على أن سريان مفعول النظام الداخلي أو تعديلاته يبدأ من تاريخ المصادقة الإلكترونية عليه وإخطار المؤسسة رقمياً، مما يقلص الآجال الإدارية ويضمن نفاذ القواعد الجديدة فور اعتمادها تقنياً[12].

كما تبرز الضرورة الملحة لرقمنة الملف الإداري للمؤسسة لدى مفتشيات العمل كخطوة أساسية لمواكبة تحديات الرقمنة؛ إذ لا يمكن الحديث عن نظام داخلي رقمي في ظل سجلات تفتيش ورقية. إن تفعيل الهوية الرقمية للمؤسسة سيسمح بالربط المباشر بين مفتشية العمل وكتابة ضبط المحاكم المختصة إقليمياً (المادة 79)،[13] بحيث يتم إرسال النسخة المصادق عليها آلياً إلى الجهات القضائية. وفي هذا الصدد، نقترح إضافة مادة مكملة تُلزم المستخدمين بضمان الإشهار الرقمي الواسع للنظام الداخلي عبر البريد الإلكتروني المهني لكل عامل أو عبر المنصات الداخلية للمؤسسة، بدلاً من الاكتفاء بالتعليق الورقي التقليدي الذي قد لا يصل لجميع العمال في بيئات العمل الحديثة أو العمل عن بُعد.

2.3- نحو نظام داخلي رقمي

إن إقحام التكنولوجيا في بيئة العمل أدى إلى ظهور مفاهيم قانونية مستحدثة تتطلب تكييفاً جذرياً داخل صياغة النظام الداخلي للمؤسسة، ليتجاوز دوره التقليدي نحو استيعاب المتغيرات الرقمية.

---

[11] مليكة بوعيطة، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للقانون والعدالة، وزارة العدل، 2023، المجلد9، العدد1، ص77.

[12] رماش سمية، نحو رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية بالجزائر :مقاربة قانونية واقتصادية لاستدامة المؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، 2026، المجلد 11، العدد01، ص 179.

[13] حمزة أحمد، بوصوعة بسمة، رقمنة قطاع العدالة في الجزائر: تكريس للعصرنة أم إهدار للضمانات؟، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجلفة، 2025، المجلد10، العدد3، ص623.

1.2.3- ضبط قواعد العمل عن بُعد

تعد الرقمنة المحرك الأساسي لظهور نمط العمل عن بُعد، وهو نمط لم يستوعبه التشريع الجزائري ضمن القواعد العامة للنظام الداخلي التقليدي المنصوص عليها في المادة 77. فبينما يركز النص الحالي على التنظيم التقني داخل مقر المؤسسة، يبرز التحدي اليوم في تحديد نطاق العمل خارج الحيز المكاني الفيزيائي، وكيفية حساب ساعات العمل الرقمية لضمان عدم استنزاف العامل. ومن هنا، نقترح تعديل المادة 77 لتشمل ضوابط العمل الافتراضي (عن بعد)، مع إدراج الحق في الفصل الرقمي كشرط إلزامي، لضمان حماية وقت راحة العامل ومنع تداخل حياته الشخصية بالمهنية، وهو ما يعد امتداداً حيوياً للوظيفة التنظيمية للنظام الداخلي.

2.2.3 – التوازن بين الرقابة الإلكترونية وحرمة الحياة الخاصة

إذا كانت المادة 7 من القانون 90-11 قد منحت المستخدم سلطة رئاسية تخول للعمال الخضوع لتعليماته، فإن هذه السلطة قد تمددت بفضل الرقمنة لتشمل الرقابة عبر الكاميرات الذكية وتتبع النشاط البرمجي على الحواسيب وتنقيط الحضور الالكتروني. ويبرز التحدي هنا في دور النظام الداخلي كأداة تقييد لهذه السلطة المطلقة؛ إذ يجب أن ينص صراحة على حدود الرقابة الإلكترونية لضمان عدم تحولها إلى أداة لانتهاك خصوصية العامل. وبناءً عليه، نقترح إضافة فقرة للمادة 78 تقضي ببطلان أي شرط في النظام الداخلي يسمح بالرقابة التقنية المستمرة أو المهينة التي لا تقتضيها ضرورة العمل، تماشياً مع مبدأ التناسب والمشروعية، وضماناً لعدم إلغاء الحقوق الأساسية المكفولة دستورياً وقانونياً.

3.2.3- الأمن السيبراني كالتزام مهني مستحدث وضابط تأديبي

لقد انتقلت الأخطاء المهنية في بيئة العمل الحديثة من طابعها المادي التقليدي إلى طابع تقني بحت، حيث أصبح الإهمال في حماية البيانات لا يقل خطورة عن الإتلاف العمدي للآلات.[14] وبموجب الصلاحيات الممنوحة للمستخدم في المادة 77 لتحديد طبيعة الأخطاء المهنية، أصبح من الضروري إدراج الأمن السيبراني كالتزام مهني جوهري. لذا، نقترح تعديل المادة 77 لتنص على تحديد الالتزامات الرقمية للعامل،

[14] رماش سمية، نحو رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفردية العمالية بالجزائر :مقاربة قانونية واقتصادية لاستدامة المؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، 2026، المجلد 11، العدد01، ص 178

بحيث يُكيف إفشاء الأسرار عبر الوسائل الرقمية أو التهاون في حماية كلمات المرور أو تحميل برامج أو الضغط على روابط مجهولة كخطأ جسيم يستوجب العقوبات التأديبية. هذا التعديل يضمن نضج النظام الداخلي وقدرته على حماية الأصول الرقمية للمؤسسة مع توفير الوضوح القانوني للعامل حول تصرفاته الإلكترونية.

الخاتمة:

في ختام هذه المداخلة، يمكن القول إن النظام الداخلي للمؤسسة في الجزائر قد قطع مساراً تشريعياً طويلاً؛ بدأ من كونه أداة تنظيمية موروثة عن الحقبة الاستعمارية، وصولاً إلى تكريسه كركيزة أساسية في قانون علاقات العمل 90-11. ومع ذلك، فإن هذا الدستور المهني يواجه اليوم تحدياً مفصلياً يتمثل في ضرورة الانتقال من القواعد التقليدية الجامدة إلى بيئة الرقمنة التي تفرض واقعاً مهنياً يتجاوز الحدود المكانية والزمانية الكلاسيكية.

أولاً: النتائج المستخلصة

1. المفارقة التشريعية تبين أن النصوص الحالية (لا سيما المواد 75، 77، 79) صِيغت بعقلية المؤسسة الفيزيائية، وهي تفتقر للمرونة الكافية لاستيعاب مفاهيم العمل عن بُعد، والرقابة الرقمية، والأمن السيبراني.

2. شكلية المشاركة العمالية حيث أثبتت الدراسة أن إشراك ممثلي العمال في صياغة النظام الداخلي (المادة 75) غالباً ما يظل إجراءً شكلياً بسبب فجوة الكفاءة التقنية والقانونية في مواجهة التعقيدات الرقمية المستحدثة.

3. جمود الرقابة الإدارية حيث لا تزال إجراءات المصادقة والإيداع لدى مفتشية العمل وكتابة الضبط تعتمد على النمط الورقي البيروقراطي، مما يعيق سرعة نفاذ القواعد التنظيمية ويؤخر استجابة المؤسسة للمتغيرات الاقتصادية المتسارعة.

4. توسع السلطة الرئاسية حيث أدت الرقمنة إلى توسيع غير مسبوق لسلطة صاحب العمل في الرقابة، مما جعل النظام الداخلي يقف عاجزاً -في ظل غياب نصوص صريحة- عن حماية خصوصية العامل وحقه في الفصل الرقمي.

ثانياً: التوصيات المقترحة

بناءً على النتائج السابقة، نتقدم بمجموعة من التوصيات الموجهة للمشرع الجزائري وللقائمين على تسيير المؤسسات:

- **على المستوى التشريعي:**

5. تحيين المادة 77 لإدراج ضوابط العمل الرقمي وحماية المعطيات الشخصية كعناصر إلزامية في مضمون النظام الداخلي.

6. تعديل المادة 78 كي ينص صراحة على بطلان أي شرط يمس بالحق في الخصوصية الرقمية أو الحق في الفصل الرقمي للعامل.

7. رقمنة الإجراءات بتفعيل نظام الإيداع والمصادقة الإلكترونية عبر منصات رقمية موحدة لضمان سرعة النفاذ والرقابة الآنية.

- **على المستوى المؤسساتي والميداني:**

8. ضرورة إلزام المستخدمين بتنظيم دورات تكوينية لممثلي العمال حول الأبعاد التقنية والقانونية للأنظمة الرقمية قبل استشارتهم.

9. تفعيل آليات الإخطار الإلكتروني للنظام الداخلي عبر البريد المهني لضمان علم العمال اليقيني، خاصة أولئك الذين يعملون عن بُعد.

10. دعوة المستشارين القانونيين والمؤسسات إلى صياغة أنظمة داخلية توازن بين مقتضيات الفعالية الرقمية وبين المبادئ الأخلاقية وحقوق الإنسان في بيئة العمل.

إن التحول الرقمي ليس مجرد خيار تقني، بل هو ضرورة تشريعية تقتضي إعادة النظر في فلسفة الانضباط داخل المؤسسة، لضمان أن يظل النظام الداخلي أداة لتحقيق العدالة والاستقرار، لا وسيلة للتغول الرقمي.