

مقدمة

مقدمة

إن نشوء علاقة العمل بين فئتي العمال وأرباب العمل يخضع إلى لوائح وتشريعات قانونية معترف بها من طرف النقابة العالمية، التي عملت منذ وجودها على الحفاظ على حق العامل وتحسين علاقته للفئة الثانية وإيجاد مجال التوافق بينهما والبحث المستمر عن حلول قانونية للمشكلات والمنازعات التي توجه العامل في علاقته برب العمل وبالمؤسسة المستخدمة على وجه العموم.

وتتجلى من خلال هذه العلاقة التفاعلية المرحلية التي تعبر عن حياة الفرد بصفته عاملا ، فحياته هذه والتي لا يمكن أن يستغني هنا عن دور المؤسسة المستخدمة وإدارتها تبدأ بعقد العمل الذي يتم بينه وبين المستخدم وتنتهي بانتهاء علاقة العمل وما بين تحرير العقد وانتهائه .

تتكون علاقات عمل متعددة وينتج عنها خلال هذا المسار آثار تابعة تتعلق أساسا بالأجر والمنح والامتيازات (النقل، الترقية، التدريب، الحوافز.... وغيرها من الامتيازات) وتبعا لذلك تبرز أهمية دور المورد البشري المتمثل في العامل داخل المؤسسة المستخدمة غير أنه يتعين على المؤسسة قبل هذا اتخاذ العديد من الإجراءات والعمليات لتمكين الفرد بوصفات معينة حتى يصبح عاملا مؤهلا ومن هنا وبغرض الصياغة الإجرائية التي تسمح بتوجيه الدراسة وتحديد مجالها كموضوع للدراسة يجب الاعتماد على ما يبرز قانون علاقات العمل.

إن قانون العمل باعتباره قانون يحمي الأجير من تعسف من يستأجره أو العامل من تعسف رب العمل في استعمال سلطاته ، فإن هذا القانون يضمن للعامل منصب شغل و شروط الصحة والنظافة والتأمين الشامل طبقا لمعايير وقواعد محددة ، هذه القواعد إنما تحدد قبل إنشاء عقد العمل ، وتنشأ هذه العلاقة وفق شروط محددة مسبقا كما حددها (قانون العمل) المشرع الجزائري في قانون 90- 11 والذي هو في الأصل ذاتي المصدر من حيث الدور الذي يلعبه العمال في وضع هذه القواعد والأحكام¹.

¹ رايح تواجية ، قانون العمل و تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دار الهدى ن عين مليلة ، الجزائر، 2012، ص18.

إذ ما يمكن ملاحظته هو التغيير الحاصل بين تشريع 90 - 11 والتشريع الذي قبله وهذا مسابقة لما تمخضت به التجربة الاقتصادية الجزائرية والتي عرفت تحولات جذرية ونقلة نوعية من نظام بدأ في الزوال إلى نظام ساد العالم وانتقال في تراجع مبدأ السلطات القانون أمام قواعد التي نشأت في مطالب العمالية (مبدأ سلطان الإدارة) ومن هنا يمكن القول بأن عملية إبرام العقد تتم بموجب مراحل قبلية دأبت عليها المؤسسات المستخدمة من خلال وضع نظام داخلي يسيرها ويحتكم إليه كل من المستخدم والعامل على حد سواء.¹

و بناءا عليه فإن التساؤلات التي يثيرها موضوع هذا البحث كثيرة و متعددة و هذا لأننا نتناول موضوع يحضى بأهمية بالغة في حياة الفرد بصفته عاملا ، و المؤسسة المستخدمة من جهة ، الحلقة التي تربط بينهم ألا و هي النظام الداخلي بصفته القانون المسير للعلاقة التي تحكم كل منهما ، و باعتباره المرجع الأساسي الذي يحتكم إليه كليهما لهذا كان علينا أن نتساءل عن مدى المساهمات العمالية في عملية تسيير المؤسسة ؟ وما مدى أهمية النظام الداخلي ؟ فما هو أساس هذا النظام و طرق وضعه وآثاره ؟ ما هو الدور الذي يلعبه النظام الداخلي في المؤسسة ؟ ما هي سلطات صاحب العمل و ما مدى حدودها ؟ و لدراسة الموضوع و الإلمام بجميع جوانبه كان لبد من إتباع المنهج التحليلي الوصفي، من خلال جمع البيانات و المعلومات الخاصة بعلاقة العمل و ما يطرأ عليها من أوصاف أثناء تنفيذها ، مع القيام بتحليل هذه المعطيات للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها مستقبلا .

و أثناء شروعي في هذا البحث المتواضع ، واجهتني عدة صعوبات يمكن إجمالها في قلة المراجع الوطنية التي تعالج هذا الجانب من علاقة العمل ، و بالأخص ما يتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة .

كما أن هناك أسباب دفعنتي لاختيار هذا البحث منها ما هو ذاتي كارتباط موضوع البحث بالمقرر الدراسي و رغبة مني وفضولا للإلمام بجوانب هذا الموضوع و أخرى موضوعية و هي بعض الحالات التي تعيشها كثير من المؤسسات و تدمر العمال من

1 - المرجع السابق ، ص . 19.

تعسف أرباب العمل في ظل استقلالية المؤسسات . و نقص الدراسات و البحوث التي تعالج هذا الموضوع .

إن أهمية الموضوع تتمثل في محاولة تسليط الضوء على جانب من علاقات العمل و المتمثل في وسائل تنظيم هذه العلاقة ، من خلال التطرق إلى مضمون النظام الداخلي و ما يحتويه من تنظيم و أساليب العمل و كذا سلطات رب العمل .

إن الهدف الذي نسعى إليه من خلال هذا البحث، هو إظهار فعالية النظام الداخلي و مدى مساهمة العمال في تسيير المؤسسة و إبراز حدود سلطة المستخدم و من أجل التوضيح و الدراسة المناسبة قسمت بحثي إلى فصلين رئيسيين و مبحث تمهيدي.

المبحث التمهيدي تناولت فيه دراسة مقارنة تعرضت فيها إلى المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة وفق النظام الألماني و النظام الفرنسي و عن ظهور المشاركة العمالية و مختلف الأجهزة التي تمكنها من المشاركة الفعالة ثم انتقلت إلى المشاركة العمالية في الجزائر عبر مراحل مختلفة و حسب التطورات التي عرفها النظام الجزائري و تقييم لهذه المرحلة .

الفصل الأول يتناول مفهوم النظام الداخلي و الطبيعة القانونية له ، و المؤسسات الملزمة بوضع هذا النظام و ما هي طرق وضعه ، كما تعرضت لمضمون النظام الداخلي و إجراءات و طرق إيداعه و الهيئات المعنية التي يجب أن يخضع النظام الداخلي لرقابتها و تأشيرته و تسجيله و إشهاره .

الفصل الثاني مخصص لسلطة رب العمل تطرقت فيه إلى السلطة الإدارية لرب العمل و التبعية الفنية و الاقتصادية و من هنا انتقلت إلى السلطة التأديبية و إجراءات اتخاذ قرار التأديب ، و آثاره و الإجراءات الواجبة في حالة صدور قرار تعسفي مخالفا للإجراءات المنصوص عليها قانونيا ، و ما يترتب عليه .