

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون الخاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري

التخصص: قانون قضائي.

الشعبة: الحقوق.

تحت إشراف الأستاذ(ة)

من إعداد الطالب(ة)

بإفدل محمد بلخير

اس سليمانى عبد المجيد

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة)..... بوسحبة الجيلالىرئيسا

الأستاذ(ة)..... بإفدل محمد بلخير.....مشرفا مقررا

الأستاذ(ة)..... بن بدره عفيفمناقشا

السنة الجامعية: 2023-2022

نوقشت يوم: 2023/07/04

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

صدق الله العظيم

(طه 114)

الإهداء

سبحان الذي كان سببا في النجاح والتوفيق،

سبحان الذي خلقنا وأنار لنا السير في طريق المستقيم.

أهدي ثمرة عملي هذا:

إلى التي أخرجتني إلى النور وملئت حياتي حبا وحنانا،

إلى التي أفاضت عليا من فضلها وكرمها،

إلى من أمانتني بالصلوات والدعوات،

أمي الحبيبة، أدامها الله لي.

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح

وأوطنني إلى ما أنا عليه

أبي الكريم أدامه الله لي.

إلى أخواني وإلى كل الأهل والأقارب

إلى كل من تحملهم ذكرتي ولم تحملهم مذكرتي.

إلى كل من ساعدني ولو بكلمة.

إلى كل من سقط عن قلبي سموا.

الشكر والعرفان

نحمد الله عز وجل أولاً ونشكره حيث وفقنا في انجاز هذا العمل

المتواضع الذي بذلنا فيه قصر جهدنا

اعترافاً بالفضل والجميل نتوجه بخالص الشكر

وعميق التقدير والامتنان إلى الأستاذ المحترم

" بافضل محمد بلخير "

بقبوله الاشراف على هذا العمل، في جميع

مراحل انجازه جزاه الله عنا كل خير

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير

إلى الأساتذة أعضاء اللجنة

لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

قائمة المختصرات

الجريدة الرسمية	- ج، ر
دون سنة النشر	- د س ن
العدد	- ع
الصفحة	- ص
من الصفحة إلى الصفحة	- ص ص

مقدمه

لا ضير أن المواطن هو الذي يحمل الجنسية الوطنية ويتمتع بحقوقه المخولة له ابتداء من الدستور إلى غيره من النصوص القانونية المرصودة لهذا الشأن غير أنه مع مرور الزمن وتطور الأحداث سواء السياسية أو الاقتصادية أو التجارية التي أدت إلى حتمية تنقل بعض الأجانب من دولهم الأصلية إلى دول أخرى لأسباب عدة أهمها العمل وتبادل الخبرات وغيرها.

مما استوجب وأملى ضرورة افساح المجال أمام هذه الفئة من أجل الاندماج في المجتمع والتمتع بجزء من الحقوق التي تخول لها العيش بجانب من الحرية والتمكن من ممارسة نشاطاتها دون ضغوط أو مخاوف بل في ظل وجود نصوص قانونية تضمن لهم الثقة في مدى توفير الدولة جوا مناسباً لهؤلاء الأجانب سيما أن معظم ذلك قد يدخل في إطار اتفاقيات وشراكات اقتصادية، وهو ما نجده في معظم الدول حالياً مما يرمي بعبء ثقيل على المشرع ويفرض ضرورة تنظيم وضبط نصوص قانونية تضمن لهؤلاء حقوقهم وتقدر واجباتهم في هذه الدول تحت أي غطاء كانوا في ظله.

والجزائر بدورها شهدت تدفقا ملحوظا للأجانب في المراحل الأولى من الاستقلال لا سيما في القطاعات التي تحتاج إلى يد عاملة عالية التأهيل كالتعليم بمختلف مستوياته الثانوية والجامعية والصحة وبعض القطاعات ذات التكنولوجيا المتطورة، أما في السنوات الأخيرة عرفت الجزائر ظاهرة جلب العمالة الأجانب وذلك في ظل فتح مشاريع وإنشاءات كبرى أوكلت مهمة إنجازها إلى شركات ومؤسسات أجنبية عادة ما تشترط استقدام عمالها من بلدانها الأصلية.

نظم المشرع الجزائري تشغيل العمال الأجانب داخل الإقليم الوطني وذلك بغرض حمايتهم وتنفيذاً لالتزاماتها الدولية من جهة ومن أجل حماية اليد العاملة الوطنية أو بالأحرى التقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب في حدود ضيقة ومقيدة جداً من جهة أخرى، إذ لا يقبل أن تترك الدولة مواطنيها بلا عمل وتسمح للأجانب بشغل الأعمال التي من الممكن أن تحل مشكلة البطالة بين مواطنيها، وفي هذا الإطار أصدرت الجزائر ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية.

وعليه حدد المشرع مجموعة من الشروط لتشغيل العمال الأجانب، وذلك في إطار اتخاذ إجراءات لضبط سوق العمل وتنظيمه هذا من جهة، ومن جهة أخرى حدد انشغالات العمال الأجانب فيما يخص حقوقهم والتزاماتهم، كما وضعت أجهزة لمراقبة تشغيل العمال الأجانب وتتمثل مهمتها السهر على تطبيق السليم والفعلي لهذه النصوص القانونية.

حيث تبرز الأهمية العلمية لدراسة هذا الموضوع في الحاجة الماسة لمعالجة وتحليل القوانين المنظمة لوضعية الأجانب في الجزائر، بينما تتمثل الأهمية العملية في كون الموضوع يتعلق بدخول العنصر الأجنبي إلى أرض الوطن إمكانية تأثير ذلك على السلامة والأمن الوطني بصفة عامة، وكذا تأثير العمالة الأجنبية على عالم الشغل المحلي الذي يمس بالدرجة الأولى الشباب الجزائري و هو شغله الشاغل لأهميته و ضرورته في الحياة الاجتماعية، وكذا امتداده للتطور الاقتصادي من أجل تحقيق الرقي والرفاهية للدولة، و ذلك لتلتحق بالركب الاقتصادي للدول المتطورة.

وقد تم اختيار الموضوع لأسباب وهي محاولتنا لتقديم دراسة قانونية في مجال تشغيل العمالة الأجانب لتتوير الباحثين في المجال الاجتماعي فيما يخص تشغيل المهاجرين بصفة عامة سواء المهاجرين الشرعيين أو غير الشرعيين، ومن الأسباب كذلك ما نعيشه حاليا من أوضاع راهنة ونزاعات إقليمية خاصة في الدول المجاورة حيث نلاحظ ارتفاع نسبة الهجرة غير الشرعية باعتبار الجزائر منطقة عبور وتوفرها على استقرار أمنى وسياسي، وكذلك زيادة الاستثمارات الأجنبية في الجزائر خاصة في الجنوب الجزائري، مما أدى إلى تزايد استغلال العمالة الأجنبية غير الشرعية والشرعية في سوق التشغيل الجزائري مع إمكانية مساهمة هذه العمالة الأجنبية في رفع التنمية و الدفع بعجلة الاقتصاد الوطني.

والهدف من وراء هذه الدراسة محاولة الاطلاع على فحوى ومعنى النصوص القانونية المنظمة للعمالة الأجنبية في الجزائر من خلال بحث وتحليل الإطار القانوني لتشغيل العمالة

الأجنبية في الجزائر من حيث شروط تشغيلهم ومراقبتهم، الحقوق والالتزامات المقرر لهم، وكذا أحكام الحماية القانونية للعامل الأجنبي.

على هذا الأساس يثور التساؤل عن كيفية تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري؟

ان أهمية الموضوع تستدعي التنوع في المراجع والأفكار، إلا أن هذا البحث وقفت أمامه صعوبات تتعلق بمحدودية المراجع والنصوص القانونية الخاصة بالعمالة الأجنبية، وبالرغم من ذلك فإن هذه الدراسة تعتبر بمثابة مساهمة وفتح الباب أمام الطلبة المهتمين للاستفادة منه ومن جهة أخرى لإثراء البحوث والدراسات.

وبالتالي فإن الإشكالية التي يمكن طرحها هي:

ما هي الضوابط التي تحكم عمل الأجانب في الجزائر؟ فيما تتمثل الآليات المنظمة لليد العاملة الأجنبية وفق التشريع الجزائري؟

ولمعالجة هذا الإشكال تم الاعتماد على المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية وكذا فهم فحواه خاصة بعض الأمور المتعلقة بالمنظومة القانونية الخاصة بعمل الأجانب والتطرق إلى أهم ما يتعلق بهم.

وعلى ضوء ما تقدم تمت معالجة موضوع الدراسة وفق خطة مقسمة إلى فصلين يضم كل منهما مبحثين، الأول جاء تحت عنوان آليات تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري ضبط مبحثه الأول بعنوان ضوابط تشغيل الأجانب في الجزائر وتفرع إلى مطلبين عالج الأول منهما الأسس المعتمدة في تنظيم عمل الأجانب والثاني القيود الواردة على تشغيل الأجانب، بينما حدد المبحث الثاني منه الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي ونهايته فجزأ بدوره إلى مطلبين الأول ناقش أحكام التزامات وحقوق العامل الأجنبي، فيما حلل الثاني الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي (نهاية العقد).

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية واحتوى بدوره على مبحثين استهل أولهما بعنوان رقابة تشغيل العمال الأجانب مفصلا في مطلبين الأول تم التطرق فيه لأجهزة الرقابة والثاني استعرض العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب، بينما سطر المبحث الثاني تحت عنوان الحماية القانونية للعمال الأجانب وشمل أيضا مطلبين الأول تناول حماية العمال الأجانب من حيث مبادئ الحماية والثاني حماية العمال الأجانب من حيث تنازع القوانين.

الفصل الأول:

آليات تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في

القانون الجزائري

تلعب اليد العاملة الأجنبية دورا هاما في مساهمة التنمية الاقتصادية ولأجل ذلك كان على المشرع أن يقوم بوضع آليات تنظم وتضبط عمل هؤلاء الأجانب ووضعيتهم بالبلاد مع الضوابط المقررة لذلك، أين قسم هذا الفصل إلى مبحثين، تم الحديث في المبحث الأول عن الضوابط القانونية التي اعتمدها الجزائر والتي من خلالها تضع القواعد والقوانين الخاصة بعمل الأجانب وذلك مع احترام المبادئ الدولية التي وضعتها المنظمات الدولية فيما يخص علاقات العمل، وكذا الحديث عن القيود الواردة على تشغيل الأجانب، من شروط وإجراءات وجزاء مخالفتها كما تم التطرق من زاوية أخرى للكلام عن الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي ونهايته كمبحث ثاني، والتي بدورها تضمن مزيد من التوازن بينهم وبين المواطنين من حيث الحقوق والواجبات محاولا بذلك المشرع إرساء بعض المساواة وتوفير جو قانوني مناسب للأجانب بالجزائر، وكذا ضمن القانون حق الحماية القانونية من حيث التنازع والتي من خلالها يضمن الأجنبي حقه في التقاضي.

المبحث الأول: ضوابط تشغيل الأجانب في الجزائر

تحدث هذا المبحث عن الضوابط التي وضعها المشرع الجزائري لإمكانية تشغيل وعمل هذه الفئة على الإقليم الجزائري حيث تكمن هذه الضوابط في الأسس المعتمدة في تنظيم عمل الأجانب والمتمثلة في المبادئ الدولية التي وضعتها المنظمات الدولية بشأن علاقات العمل واختيار مكان عمله حيث قسم هذا المبحث إلى مطلبين (الأسس المعتمدة في تنظيم عمل الأجانب) كمطلب أول، ومن ثم نتطرق للحديث عن (القيود الواردة على تشغيل الأجانب) كمطلب ثاني وهذا ما تم توضيحه من خلال ما يلي:

المطلب الأول: الأسس المعتمدة في تنظيم عمل الأجانب

لقد كرس المشرع الجزائري مبادئ أساسيين في علاقات العمل وهما الحرية المهنية وحرية العمل وذلك من خلال مختلف النصوص القانونية المنصوص عليها في الدستور وأيضا القوانين المنظمة للعلاقات العمل وذلك لاعتبارهما مبدئين تتحدر عنهما مختلف الحقوق والالتزامات والأخذ بهذين المبدئين تترتب عنه نتائج قانونية مهمة منها حرية التعاقد وعدم التعاقد، وحرية تغير مكان العمل أو نوعه وكذا حرية اختيار أي عمل عن الآخر يتوافق والاستعدادات والمؤهلات العملية والمهنية للفرد.

الفرع الأول: تكريس الحرية المهنية وحرية العمل

تم في هذا الفرع الحديث عن مبدأ من مبادئ سوق العمل والذي عنون بتكريس الحرية المهنية وحرية العمل، حيث ينقسم إلى قسمين أولا (تعريف الحرية المهنية)، وثانيا (تعريف حرية العمل).

أولا: تعريف الحرية المهنية

من بين المبادئ التي يقوم عليها سوق العمل حرية ممارسة النشاطات المهنية والذي كرسه المرسوم الآرد الذي صدر في فرنسا في 17 مارس 1792 حيث نصت مادته السابعة عن حرية كل شخص في القيام بأي اتفاق أو ممارسة أي نشاط أو فن أو مهنة يؤديها وتطبيقا لنظرية أدام

سميث " دعه يعمل دعه يمر" ونقلته معظم التشريعات وهو ما جاء في المادة 37 من الدستور الجزائري التي تنص على ما يلي (حرية الصناعة والتجارة مضمونة وتمارس في إطار القانون)¹.

ثانيا: تعريف حرية العمل

ترتبط حرية العمل بالحرية التعاقدية لتجسد مظهر من مظاهر الحق في العمل والتي يقصد بها تمتع الفرد بحرية اختيار العمل الذي يلائمه و يناسبه والعمل الذي يستطيع القيام به، واعتبرها المذهب الفردي سلاح للتخلص من القيود المفروضة على ممارسة العمل المهني والوظيفي، وهو ما ضمنتها الاتفاقيات المنظمة للعمل الدولية وكذا الدساتير الوطنية، ومن ذلك ما جاء في المادة 55-44² من الدستور الجزائري وكذا المادة 06 من القانون 90-11³ إذ تكرس حق العمل لجميع الفئات القادرة عليه والقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وكذا حماية حقوق العمال المهاجرين والأفراد وأسرهم.

الفرع الثاني: وضع سياسة للتشغيل تقوم على المرونة وحركية اليد العاملة

ترمى السلطة العامة إلى ضمان العمل للأفراد باعتباره الحق في إيجاد عمل لجميع القادرين عليه وتشغيل جميع عناصر الإنتاج، حيث تتحمل السلطة قسطا كبيرا من عبء التنظيم الاجتماعي للعمل، لذا تقع عليها مهمة التدخل في سوق العمل عن طريق الإشراف والتوجيه من خلال وضع

¹ - معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الاجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و 08-11، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الاجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2012، ص571.

² - المادة 44 من الدستور الجزائري تنص عما يلي:

" يحق لكل مواطن يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية، أن يختار بحرية موطن إقامته وأن ينتقل عبر التراب الوطني. حق الدخول إلى التراب الوطني والخروج منه مضمون له".

المادة 55 منه تنص على ما يلي:

" لكل المواطنين الحق في العمل

يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن والنظافة...".

³ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر، ع 17 الصادر في 25/04/1990.

سياسة للاستخدام والتشغيل حيث قسمنا هذا الفرع الى ثلاث نقاط متمثلة في أولا (تعريف سياسة التشغيل)، ثانيا (مرونة وحركية اليد العاملة)، ثالثا (امتداد حركية اليد العاملة للأجانب)¹.

أولاً: تعريف سياسة التشغيل

ويقصد بها الاستخدام الأمثل للقوى العاملة لتوفير وتأمين العمل المناسب لجميع الأفراد القادرين على العمل وله هدفان، هدف اقتصادي وهو تزويد الاقتصاد باليد العاملة، وهدف اجتماعي وهو توفير الحماية للمواطنين وتحقيق الاستقرار الاجتماعي².

وعلى ذلك فإنه يجب أن تقدم السياسة الاجتماعية بصفة عامة وسياسة التشغيل بصفة خاصة لضغوط السياسة الاقتصادية، وذلك لعدم انعكاسها سلبا على المؤسسات ومناصب العمل فتدخل الدولة يكون بإلزام المؤسسات باحترام قواعد قانون العمل لأنه أداة ضبط اجتماعي هدفه المحافظة على استقرار العلاقات.

ثانياً: مرونة وحركية اليد العاملة

إن استمرار حركية ومرونة اليد العاملة هي إحدى العوامل الداعمة للسياسة الاقتصادية حيث تفرضها الفوارق والمتغيرات الاقتصادية على المؤسسات من أجل مواجهة الشركات والتجمعات الاقتصادية بسبب المنافسة والتفتح الاقتصادي وبالتالي تعد ظاهرة حركية اليد العاملة ضرورية لتنظيم سوق العمل واستقرار التشغيل لا يعني الثبوت المطلق لليد العاملة كما لا نعني بحركية اليد العاملة الحركة غير المنتظمة لجميع العمال التي تؤدي إلى بيع القوى العاملة³، بل تخضع لها الأقلية باستعمال علمي منتظم يستجيب لعوامل مختلفة اجتماعية اقتصادية وديمغرافية، حيث

¹ - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 572.

² - المرجع نفسه، ص 573.

³ - معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، العدد الثاني، 2008 ص 37.

تختلف هذه الحركية من حيث عملها فقد تكون حركية جغرافية أي تعنى بها إمكانية تحويلية من وظيفته أو منصبه الأخرى تتوافق مع متطلبات و ضروريات المؤسسة¹.

ثالثا: امتداد حركية اليد العاملة للأجانب

إن تغيير الجزائر للسياسة الاقتصادية التي كانت تتبعها ودخولها اقتصاد السوق وما تفرضه العولمة والمؤسسات العالمية المالية (كصندوق النقد الدولي والبنك العالمي والمنظمة العالمية لتجارة) من سياسة اقتصادية للخروج من الأزمة أخذ بالجزائر إلى عالم جديد للانفتاح على المجال الاقتصادي والغاء الحدود والقيود لإطلاق حرية الاستثمار الوطني والأجنبي وتنظيم كل ما يتعلق بذلك في إطار قانوني وما يترتب عنه من سهولة تنقل الأموال والأشخاص واليد العاملة².

المطلب الثاني: القيود الواردة على تشغيل الأجانب

استقر الرأي على أن حرية التعاقد على العمل يدخل ضمن الحريات الأساسية لكل فرد فلا يجوز إلزام صاحب العمل بقبول عامل لديه رغما عنه ولا إلحاق عامل بصاحب العمل رغما عنه كذلك، ولكن هذه الحرية كسائر الحريات تخضع في ممارستها لضوابط ترمي إلى تحقيق التوفيق بين ممارسة كل فرد للحريات المكفولة له وحقوق وحريات الآخرين من أفراد المجتمع، لذلك أخضع تشغيل الأجانب لتنظيم خاص، وبخصوص القانون الجزائري نجد أن المشرع قد اهتم بتنظيم وضعية الأجانب في الجزائر كما اهتم بصفة خاصة بتنظيم عملهم، فشهدت سنة 1966 إصدار أول نص تشريعي ينظم وضعية الأجانب في الجزائر وهو الأمر رقم 66 - 211 الذي يحدد شروط دخول ويضبط إقامتهم وتنقلهم فيها، وتلاه الأمر رقم 71 - 60³، ثم جاء قانون رقم 81

¹ - معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 37.

² - المرجع نفسه، ص 38.

³ - أمر رقم 60-71 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق لـ 5 أوت 1971، يتعلق بشروط استخدام الأجانب، ج ر، صادر بتاريخ 17 غشت 1971، عدد 67.

10¹ - المتضمن تشغيل الأجانب لتليه نصوص تطبيقية منها المرسوم رقم 82 - 2510² والمرسوم التنفيذي رقم 276-386.

كذلك لم يعد الأمر رقم 66-10 يواكب الظروف والمستجدات الوطنية والدولية والتطورات التي تعرفها التشريعات الدولية في هذا المجال، فتمت مراجعته بموجب القانون رقم 11-08⁴ الذي تضمن شروط دخول وخروج وتنقل وإقامة الأجانب سواء المقيمين أو غير المقيمين في الجزائر⁵ قيد المشرع على ضوء هذين القانونين أي القانون رقم 81-10 والقانون رقم 11-08 سألني الذكر، شروط (الفرع الأول) وإجراءات تشغيل الأجانب (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تنظيم شروط تشغيل الأجانب

نظم المشرع الجزائري على غرار مشرعي العديد من الدول كالمشرع المصري تشغيل وعمل الأجانب، فأورد عليه العديد من القيود التي ترد على حرية التعاقد وذلك تقديرا للاعتبارات الاجتماعية واقتصادية أولاها حماية الأيدي العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية⁶. فتنص ابتداء المادة 21 من قانون علاقات رقم 90-11 « يجوز للمستخدم توظيف الأجانب عندما لا توجد يد عاملة

¹- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق لـ 11 يوليو سنة 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج، ر، صادر بتاريخ 14 يوليو 1981، ع28.

²- مرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1403 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 1982، يحدد كليات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج، ر، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1982، ع56.

³- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية جريدة رسمية عند 46 مؤرخة في 12 نوفمبر 1986 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02 أكتوبر 2004، ج، ر، عدد 36، مؤرخة في 03 أكتوبر 2004 و المرسوم التنفيذي رقم 09-22 المؤرخ في 30 غشت 2009 جريدة رسمية عدد 50 مؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

⁴- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 25 يونيو 2008 يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج، ر، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008، عدد 36.

⁵- جباري عبد الحميد، أهم ما جاء به قانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب وإقامتهم وتنقلهم في الجزائر. دراسات قانونية في المادة الجزائرية على ضوء أهم التعديلات الجديدة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 287.

⁶- د/ حسان نادية، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات القانونية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007، ص 158.

وطنية مؤهلة، أو حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما»، وهي إشارة إلى قانون صدر سنة 1981 يتضمن تشغيل العمال الأجانب، وهو ساري المفعول إلى يومنا هذا.

يستفاد من القاعدة الواردة بهذه المادة أن اشتراط تشغيل اليد العاملة الوطنية في العمل الذي لا يحتاج إلى تأهيل، أما إذا كان الأمر عكس ذلك أي وجب توفر التأهيل تكون لليد العاملة الوطنية أيضا الأولوية بحيث لا يتم اللجوء إلى تشغيل الأجانب إلا عند عدم توفر هذا الشرط¹، وباستثناء هذا الشرط لم ينظم القانون رقم 90-11 سالف الذكر، تشغيل الأجانب وإنما أحال ذلك إلى تشريعات لاحقة وتولى ذلك بصفة خاصة كل من قانون رقم 81-10 والقانون رقم 08-11 سالف الذكر. لذا سيتم تحديد للشروط الأخرى لتشغيلهم على أساسها ويمكن التمييز بين الشروط الخاصة بالسلطات الإدارية (أولا) ثم الشروط المرتبطة بالهيئة المستخدمة (ثانيا) وأخيرا الشروط الخاصة بالعامل الأجنبي (ثالثا).

أولا: الشروط الواجب مراعاتها من السلطات الإدارية المعنية

يقع على الهيئات والمصالح الإدارية المختصة بتنظيم قطاع الشغل ومنها مصالح التشغيل ومفتشية العمل والمصالح التابعة لوزارة العمل احترام بعض المبادئ والأسس والمعايير عند دراسة طلب رخصة العمل للأجانب، والتي تتمثل في:

1- التأكد أن الغاية من تشغيل الأجانب يخص حاجيات التنمية الوطنية². وفي هذا الشأن أكدت تصريحات وزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي بأن الجزائر ستفرض قيودا أكبر على حركية

¹ - د/ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2013، ص ص 16-17.

² - تنص المادة الأولى من قانون رقم 81-10 على ما يلي:

" يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط تشغيل العمال الأجانب وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية".

الأجانب، إذ تلزم الحكومة المتعاملين الاقتصاديين بتوظيف مواطنها ومنحهم الأولوية¹، وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن هناك أشخاص مواطنين خواص يلجئون إلى تشغيل الأجانب من أجل بناء المساكن.

2- دراسة العقود والاتفاقيات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدات التقنية التي تعترم كل هيئة جزائرية بإبرامها مع الهيئات الأجنبية تطبيقاً لنص المادة السابعة من القانون رقم 81-10 سالف الذكر² وفيما يخص التدابير المتعلقة بتشغيل الأجانب.

3- التأكد من عدم إمكانية تشغيل عامل جزائري في المنصب المتوفر إما بالترقية أو التوظيف الخارجي تطبيقاً لأحكام المادة 5/2 من قانون رقم 81-10 سالف الذكر³ فالأولوية للعامل الجزائري، رغم أن الواقع أثبت عدم احترام هذا الشرط والقيود، إذ شهدت الجزائر مؤخراً تدفق الآلاف من العمال الأجانب، ذلك أن المؤسسات والشركات تفضلهم لقلة تكلفتهم لاسيما بالنسبة للعمال الصينيين.

كذلك يلاحظ على هذه المادة أنها تحيل إلى مواد من قانون رقم 78-12 الملغى بموجب قانون رقم 11-90، وبالتالي كان من الأجدر على المشرع إلغاء هذه المادة أو تعديلها وفق المعطيات الجديدة تساوياً الوضع القانوني الحالي لعلاقات العمل.

ثانياً: الشروط المرتبطة بالهيئة المستخدمة

¹ كامل الشيرازي الجزائر تفرض قيوداً أكبر على حركية العمال الأجانب مقال مأخوذ عن الموقع الإلكتروني: www.elaph.com/web/Economics/2009/9/487311/.htm، تاريخ الاطلاع 2023/04/18، على الساعة 21:22.

² المادة 7 من القانون رقم 81-10.

³ المادة 2/5 من قانون 81-10 تنص عما يلي: ".... يجب ألا يسلم جواز أو رخصة العمل المؤقت للعامل الأجنبي إلا: إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء أكان عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة".

فرض المشرع من خلال النصوص سالف الذكر بعض شروط ترتبط بالهيئة المستخدمة والتزامات على عاتق صاحب العمل. يتأكد منها ويحترمها عند لجوءه إلى تشغيل عمال أجنبى وهي:

1- التصريح بتشغيل الأجنبي:

يكون التصريح عن كل أجنبي يمارس نشاط مدفوع الأجر لدى المصالح المختصة إقليميا حسب هو منصوص عليه في المادة 3/3 من قانون رقم 81-10¹. وهو ما أكدته المادة 28 من قانون رقم 08-11²، وفرضت أن يتم التصريح أمام المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا. وهذا في حدود 48 ساعة بعدما كان الأجل يمتد إلى 30 يوما.

يكون التصريح عند إبرام علاقة العمل وكذا عند انتهاء هذه العلاقة على عكس الأمر رقم 66-211 سالف الذكر. وتطبيقا للمادة 19 من مرسوم رقم 82-510 سالف الذكر، يتعين على الهيئات المستخدمة أن تصرح لمصالح التشغيل المختصة إقليميا بهؤلاء العمال قبل خمسة عشر يوما على الأقل من توظيفهم على أن يؤكد هذا التصريح على ما يأتي:

- اسم الهيئة المستخدمة أو هدفها الاجتماعي ووضعيتها القانونية،
- المعلومات المتعلقة بحالة العمال الأجانب المعنيين المدنية وبجنسيتهم،
- المؤهلات المهنية لهؤلاء العمال،
- مناصب العمل المسندة لهم،

¹- المادة 3/3 من قانون رقم 81-10 تنص عما يلي:

"...يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تصرح لدى مصالح العمل المختصة إقليميا بكل أجنبي يمارس نشاطا مدفوع الأجر بالجزائر...".

²- المادة 28 من القانون رقم 08-11 تنص عما يلي:

"... على كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت، أن يصرح به من خلال مدة ثمان وأربعين (48) ساعة، لدى المصالح المختصة إقليميا للوزارة المكلفة بالتشغيل. وفي حالة عدم وجود هذه المصالح لدى بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك الوطني المختصة إقليميا...".

- مدة عقود العمل المبرمة،

- أجره الوظيفة والمنافع المبذولة لهم.

وتجدر الإشارة إلى أن الهيئات المستخدمة ملزمة التصريح بالعمال الأجانب المطلوبين ولو بصورة استثنائية لإنجاز أشغال لا تتجاوز مدتها خمسة عشرة يوما لدى مدير الولاية المكلف بالعمل على أن يتضمن هذا التصريح ملحقا يضم ما يلي:

- تقرير يذكر فيه اسم الهيئة المستخدمة أو هدفها الاجتماعي ووضعيته القانونية ويبين الطابع الاستثنائي للأشغال المطلوب إنجازها.

- كشف معلومات تتعلق بالعمال الأجانب.

- بيان أيام العمل التي قام بها العامل في الجزائر خلال الاثني عشر شهرا السابقة ليوم التصريح به.

يتبين من خلال هاتين المادتين أن المشرع الجزائري يتخذ سياسة أكثر مرونة في تشغيل الأجانب، لأن شرط التصريح من صاحب العمل يعد شرطا مجازيا إذا ما اعتبرنا أن دخول الأجانب إلى البلاد لا يكون إلا بعد حصوله على رخصة العمل من السلطات والمصالح المعنية، وإلا يبقى التناقض بين ما جاء في القانونين أمر واضح.

يمكن الإحالة كذلك إلى المادة 17 من قانون رقم 08-11 التي تجعل استفادة العامل الأجنبي من بطاقة الإقامة مرهون بتقديمه لأحدى الوثائق الواردة بها ومنها تصريح التشغيل، وهي واردة على النحو التالي:

- رخصة العمل.
- ترخيص مؤقت للعمل.
- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين لرخصة العمل.

2- أن يكون بإمكان المستخدم تقديم المستندات والوثائق المرخصة لتشغيل الأجنبي في المؤسسة، وهو ما أكدته المادة 28/3 من القانون نفسه.

كما تلزم المادة ذاتها أن مالك السفينة الذي يشغل بحارة أجنبي، الحصول على ترخيص من الوزير المختص، وهو ما ورد في المادة 28/4 من قانون رقم 08-11 السالف الذكر.

3- أن يتم إدراج تقرير خاص معمل ومتضمن لرأي ممثلي العمال، لمصالح وزارة العمل التي تمنح جواز العمل وفقا لما ورد في المادة 6 من قانون رقم 81-10 التي تنص على أنه « لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول ملف لجواز العمل ما لم يكن مرفقا بالتقرير المعمل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال».

وطبقا للمادة الثانية من مرسوم رقم 82-510 فإنه « تذكر التقارير المبينة الأسباب المقررة في المادتين 6 و 8 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 يوليو سنة 1981، المتعلق بشروط استخدام الأجنبي ما يلي:

- اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي،
- متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ووصف المهام المطلوب القيام بها ونوع الأشغال الواجب إنجازها،
- الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية».

4- أن تتم المراقبة الصحية للعامل الأجنبي، وفق ما جاءت به المادة 5 من قانون رقم 81-10 في فقرتها الرابعة، إذ تشترط أن يتوفر في التقرير الصحي الشروط المحددة في التنظيم المعمول به.

ثالثا: الشروط الواجب توافرها في العامل الأجنبي

عمدت الجزائر منذ الاستقلال على إصدار ترسانة من النصوص التشريعية والتنظيمية تتعلق بشروط تشغيل الأجانب خاصة بعد أن أصبحت ورشة كبيرة في العديد من القطاعات وخاصة قطاع البناء الذي استعانت فيه باليد العاملة الصينية بناء على الاتفاقيات الثنائية المبرمة في هذا الشأن¹.

1- الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب

تتمثل الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب في شرطين أساسيين، الشرط الأول هو إثبات مستوى التأهيل المطلوب، أما الشرط الثاني فيتمثل في تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية.

أ- شروط إثبات مستوى التأهيل المطلوب

يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل مواطن نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب مع عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ وبالتالي يشترط في العامل المترشح للمنصب المعني أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في المنصب أو العمل المقصود².

فإذا كان منصب العمل المتوفر يمكن شغله من قبل عامل جزائري فإن المشرع تناول هذه المسألة ومنع الجهات المختصة من تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت للأجنبي، كما اشترط المشرع الجزائري أن يكون العامل الأجنبي حائزا للشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة للمنصب

¹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2010، ص 32.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري لعلاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2008، ص 113.

الواجب شغله، وبالتالي يمنع على كل مستخدم أن يشغل عمال أجنبية لا يتمتعون بمستوى التأهيل وهذا ما أكدته مختلف النصوص التنظيمية والتشريعية المعمول بها.

ب- تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية

لا بد أن يخضع العامل الأجنبي عند تشغيله للفحص الطبي الأولي والذي يختص به طبيب العمل.

ولا يجوز تشغيل عامل أجنبي، إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به¹ وهذا الشرط كذلك تتعلق بالعامل الجزائري، فتمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية يعد شرطا أساسيا لتحقيق أهداف اجتماعية تتمثل في الحد من ظاهرة انتشار الأوبئة والأمراض المعدية في المجتمع، وهذا يؤثر سلما على مردودية العمال ويمنعهم بصفة عامة من الاستفادة والاستغلال الكامل للجهد الفكري والبدني من أجل تحقيق الأهداف الاقتصادية للمؤسسة وتوفر هذا الشرط يحصل العامل الأجنبي على رخصة العمل في الجزائر. الجهاز المؤهل قانونا لتحديد مدى توافر هذين الشرطين هو الوكالة الوطنية للتشغيل لكونها على اطلاع بكافة متطلبات سوق العمل لكون بحوزتها جميع طلبات وعروض العمل ومن ثمة على الجهة المختصة تسليم رخصة العمل بالتنسيق مع الوكالة².

2- الشروط الشكلية لتشغيل الأجانب

بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل فإنها لم تتناول الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب، واكتفت بما ورد في التشريع المعمول به، وعلى كل أجنبي يريد ممارسة نشاط مأجور بالجزائر أن يكون حائزا على الجواز أو رخصة العمل وكذا لا بد من إبرام عقد عمل محدد المدة.

¹ - المادة 05 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

² - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 18

أ- حصول الأجنبي على رخصة العمل

يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا على جواز أو رخصة العمل المؤقت تسليمها له المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، وهذا شرط ضروري لتشغيل العمال الأجانب.

ومن خلال نص المادة 04 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب على أنه: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحب العمل..."¹.

من خلال المادة السابقة الذكر فإن رخصة العمل تتضمن أحد الأصناف التالية:

جواز عمل² رخصة عمل مؤقت³، وصل إيداع تصريح لعامل أجنبي منتدب⁴ وبالإضافة إلى هذه الأصناف هناك صنف آخر ما يسمى بوصول إيداع تصريح لعامل أجنبي غير خاضع لجواز عمل⁵.

الفرع الثاني: إجراءات تشغيل الأجانب

إن تشغيل الأجانب وحصولهم على رخصة العمل لا يتم بصفة تلقائية وإنما يستند إلى عدة إجراءات منها ما هي سابقة للدخول (أولاً)، ومنها ما هي لاحقة للموافقة المبدئية التي تنتهي بتسليم رخصة العمل (ثانياً).

أولاً: الإجراءات السابقة للحصول على جواز العمل ورخصة العمل المؤقت:

¹ - المادة 04 من قانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

² - الملحق رقم 01 ص 66

³ - الملحق رقم 02 ص 67

⁴ - الملحق رقم 03 ص 68

⁵ - الملحق رقم 04 ص 69

- يجب إتباع هذه الإجراءات من أجل الحصول على الموافقة المبدئية لمصالح التشغيل وذلك بـ:
- 1- تقديم طلب الدخول من طرف الأجنبي مؤسسة كانت أو شخص عادي، إذ يطلب التأشيرة أمام الهيئات التمثيلية للقنصلية الجزائرية بالخارج، والتي تحيل الطلب إلى الوزارة المعنية بالتشغيل.
 - 2- دراسة الطلب من الوزارة التي تمنح موافقة مبدئية *Accord de Principe*.
 - 3- إحالة الطلب لمصالح التشغيل لدراسة مناصب العمل المتاحة من قبل وكالات التشغيل الوطنية والولائية بوضع لوح يحتوي على قسمين قسم يحتوي على عدد مناصب الشغل المتاحة للمواطنين، وقسم يحتوي على عدد من مناصب الشغل المتاحة للأجانب.
 - 4- صدور الموافقة وتبليغها للمؤسسة الأجنبية، التي تباشر بعدها إجراءات الحصول على التأشيرة وورخصة العمل¹.

ثانياً: الإجراءات اللاحقة للموافقة المبدئية

1- الحصول على جواز العمل ورخصة العمل المؤقت:

ان حصول العمال الأجانب على جواز ورخصة العمل يتم باستكمال الإجراءات اللاحقة وهي: تقديم المؤسسة الأجنبية وتكوين ملف خاص بكل عامل معني بالدخول كما هو محدد في المادة 8 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر، الذي يحتوي على الوثائق التي تثبت هوية العامل وشخصيته، من شهادة ميلاد وصور شمسية، شهادته العلمية المطابقة للأصل شهادة عمل وهذا ما أكدته كذلك المادة 15 من المرسوم السالف الذكر.

إصدار جواز العمل ورخصة العمل وتسليمها من مديرية التشغيل المختصة إقليمياً في حدود 45 يوماً الموالية لتاريخ إبداء الطلب، وهذا وفقاً لنص المادتين 6 و9 من المرسوم السالف الذكر.

¹ معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الاجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و08-11، مرجع سابق، ص585.

يتم تسليم جواز العمل خلال 15 يوما التي تلي الموافقة طبقا لنص المادة 10 من المرسوم السالف الذكر¹.

2- تحديد مدة جواز العمل ورخصة العمل المؤقت:

بغض النظر عن طبيعة عقد العمل الذي يربط المؤسسة أو الشركة الأجنبية مع عمالها، حتى وإن كانت عقود غير محددة المدة، إلا أنها تتحول في الخارج إلى عقود مؤقتة تتصل مدتها بمدة عقد الشركة إذ جاء في المادة 8 من قانون رقم 81-10 على أنه « تسلم رخصة للعمل المؤقت للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة لا تقل عن ثلاثة (03) أشهر أو تساويها بطلب معمل من الهيئة صاحب العمل بعد استشارة ممثلي العمال».

إذ قد يكون انتهاء العقد الشركة (الأجنبية باتفاق الأطراف، كما هو في عقود الخدمات أو التسيير، أو قد تكون وفق طبيعة العقد فتحدد المدة بإنجاز العمل تقديم أو إتمامه، كما هو الحال في قطاع البناء.

أما إذا كان طلب جواز العمل ورخصة العمل من العامل الأجنبي بصفة انفرادية فحتمًا مدة الرخصة تنتهي بانتهاء مدة التأشيرة المرخص له بها أو بطاقة إقامته أو المدة القانونية المرخص بها للإقامة بالإقليم، وعليه أن يرد بطاقته الخاصة به إلى الولاية التي أصدرتها².

تحدد مدة الصلاحية القصوى للتأشيرة القنصلية التي ترخص بالدخول إلى الإقليم الجزائري بسنتين، على أن تكون الإقامة لا تتجاوز 90 يوما عن كل دخول³.

¹ معاشو نبالي فطة، المرجع السابق، ص 585.

² المادة 6 من قانون رقم 08-11 السالف الذكر

³ المادة 8 من قانون رقم 08-11 السالف الذكر.

كما يمكن للعامل الأجنبي بإرادته المنفردة إنهاء العقد أو نقضه إذا كانت لديه أذكار مقبولة، على أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليمياً خلال 15 يوماً¹.

3 - تجديد جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت:

أجاز المشرع الجزائري للعمال الأجانب الذين تنتهي مدة جواز عملهم من تجديدها، وهو ما جاء في المادة 11 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر بتوافر الشروط التالية:

- نسخة من عقد العمل مصادق عليه.
- جواز العمل المسلم في وقت سابق.

وتضيف المادة 12 من المرسوم السالف الذكر ضرورة تقديم وثائق أخرى:

- وثيقة تثبت حسن سلوك العامل، إذا كان يريد العمل لدى هيئة مستخدمة أخرى.
- شهادة عمل تبين فيها براءته من أي التزام ناجم عن العقد السابق، وكذا أسباب انقطاع علاقة العمل.
- تقديم طلب تجديد جواز العمل في أجل 45 يوماً على الأقل قبل تاريخ انتهاء صلاحية الوثيقة الأصلية حتى يمنح له وصل إبداع لمواصلة العمل، بينما طلب تجديد رخصة العمل المؤقتة تكون قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحيتها.
- يتم تبليغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل المختصة إقليمياً بشأن طلب تجديد جواز العمل إلى الهيئة المشغلة 15 يوماً على الأقل قبل انتهاء صلاحية جواز العمل².
- ولتجديد رخصة العمل المؤقتة يودع الطلب قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية هذه الوثيقة³.

¹ - المادة 18 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر.

² - المادة 13، 14 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر.

³ - المادة 17 من المرسوم نفسه.

مع العلم أنه حالياً لا يميز بين جواز العمل ورخصة العمل المؤقت، قد تتبع إجراءات في آن واحد. وحسب بعض التصريحات هناك ما يقرب من 400 مؤسسة جزائرية وأجنبية توظف عمال انتهت مدة صلاحية رخصهم أو لا تتوفر لديهم الرخص أصلاً وهو ما أدى إلى إصدار أمرية تنفيذية بعدم منح رخص العمل مستقبلاً للمجموعات الاقتصادية المتعودة على طلبها، أكثر من ذلك ثم سحب آلاف الرخص من ثلاث مجموعات تشتغل بالمنشآت العامة بعد محاولة استيراد حوالي 7 آلاف عامل¹.

ومع هذا تبقى الرخصة الإدارية وثيقة أساسية لتشغيل الأجانب، وهو ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1996/07/02 ملف رقم 135581، إذ قضى بأنه « متى فرض القانون إجراء الحصول على رخصة إدارية لتشغيل العمال الأجانب فإن رب العمل الذي صار ملزماً بحكم قضائي بإعادة العامل إلى منصب عمله يتحمل توابع عدم حصوله عليها، لأن ذلك لا يشكل شيئاً قاهراً يعفيه من المسؤولية...»².

¹ - كامل الشيرازي، الجزائر تفرض قيوداً أكبر على حركية العمال الأجانب، مرجع سابق.
² - أ. حمودي عبد الرزاق دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010، ص158

المبحث الثاني: الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي ونهايته

تطلق عبارة علاقة العمل على الرابطة القانونية التي تربط العامل الأجنبي برب العمل والتي تسمى عقد العمل ولعل الدافع إلى تسمية عقد العمل بعلاقة العمل يكمن في تزايد تدخل الدولة في تنظيم أحكام عمل العامل الأجنبي بصفة عامة وأحكام عقد العمل بصفة خاصة.

حيث تترتب عن عقد العمل آثار قانونية قررها المشرع تتجسد أساسا في التزامات وحقوق العامل الأجنبي (المطلب الأول) إضافة إلى نهاية الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التزامات وحقوق العامل الأجنبي

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، وكذا الحق في الراحة والعطل وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونا، ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات القانونية والعقدية¹ وبالرجوع إلى الأحكام العامة والخاصة، يمكن استخلاص التزامات العامل الأجنبي وتم التطرق إليه في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فيعرض حقوق العامل الأجنبي.

الفرع الأول: التزامات العامل الأجنبي

كانت علاقة العمل والقوانين المنطقية لها ترتب حقوقا وامتيازات للعمال الأجانب على النحو الذي رأيناه، فإنها كذلك تفرض عليهم عدة التزامات متنوعة بموجب قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، والمتمثلة فيما يلي:

أولا: التزامات قانونية

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب ودار الجسور للتوزيع والنشر، الطبعة الثالثة 2003، ص188.

- يجب على كل أجنبي أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها له المصلحة المختصة إقليميا¹.
- يجب على العامل الأجنبي أن ينفذ العمل المكلف به لدى صاحب العمل المعين في الرخصة التي يحملها² ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها³.
- يترتب عن تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت إصاق طابع جبائي على نفقة العامل الأجنبي.
- يلتزم العامل الأجنبي بالحضور الشخصي لسحب جواز أو رخصة العمل المؤقت من مصالح العمل المختصة إقليميا وعند الاقتضاء يسحبه الممثل المفوض قانونا من قبل الهيئة صاحبة العمل⁴.
- يلتزم العامل الأجنبي بتقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك السلطات المحلية⁵.
- يجب على صاحب جواز العمل، الذي يرغب في ترك عمله، أن يشعر مصالح العمل المختصة إقليميا في غضون خمسة عشر (15) يوما قبل تقضى علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك⁶.

¹ - المادة 02 من قانون رقم 81-10.

² - المادة 04 من قانون رقم 81-10.

³ - المادة 17 من قانون رقم 81-10

" يجوز إستثنائيا لمصالح العمل المختصة إقليميا أن ترخص للعامل الأجنبي بعد إستشارة صاحب العمل الأخير، بعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدم لحسابه طلبا لجواز العمل وفقا للشروط المحددة في القانون المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب وهذا بعد إنتهاء عقد عمله".

⁴ - المادة 13 من قانون رقم 81-10

⁵ - المادة 18 من قانون 81-10

⁶ - المادة 21 من قانون رقم 81-10

- يلتزم العامل الأجنبي بإعادة جواز أو رخصة العمل المؤقت للهيئة صاحبة العمل في حالة نقض علاقة العمل¹.

ثانيا: التزامات مهنية

يوجد إلى جانب الالتزامات الأساسية والتي مصدرها القوانين والنصوص التنظيمية المعمول بها في مجال علاقة عمل الأجنبي، التزامات أخرى تفرضها الاتفاقيات الجماعية والفردية للعمل المبرمة بين العامل الأجنبي والمؤسسة المستخدمة والمتمثلة في: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد والامتثال لأوامر وتوجيهات المستخدم بحيث يعتبر تنفيذ عقد العمل من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل، انطلاقا من ارتباطه المباشر بالمهام التي يتضمنها عقد العمل، ويتطلب تنفيذ العمل المتفق عليه في إطار علاقة العمل شروط وهي:

1/ التنفيذ الشخصي للعمل - 2/ بذل عناية في تنفيذ العمل - 3/ المحافظة على وسائل العمل، إلى جانب التزامات أخرى نتطرق إليها في ما يلي:

الالتزام بمراعاة تدابير الوقاية والامن والخضوع للرقابة الطبية

بالرجوع الى القانون المنظم لعلاقات العمل أو مختلف النصوص التشريعية لا نجد تعريف محدد لأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والامن وطب العمل ولكن نجد ان المشرع الجزائري ومن خلال القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية وطب العمل والذي وضع تدابير خاصة يجب على المؤسسة المستخدمة احترامها وذلك من خلال توفير شروط ضرورية ومناسبة للعمل.

الالتزام بالمشاركة في التكوين

¹ - المادة 21 من قانون رقم 81-10.

هو حق والتزام في نفس الوقت فقد ألزم المشرع العامل بمباشرة أعمال التكوين لمصلحة الاجراء للرفع من قدرات ونسبة المردودية العامل وهو ما تضمنته المادة 57 من القانون 11/90، الكثر من ذلك فإن العامل الذي يرفض التكوين يكون محل لعقوبات تأديبية.

كما هناك التزامات تقع على العامل الأجنبي خارج العمل تتمثل أساسا في:

الالتزام بالسر المهني

وهو نتيجة طبيعية لمبدئ حسن النية الواجب توافره في علاقات العامل لا سيما بالنسبة للمهن الصناعية والتجارية التي يؤدي افشاء أسرارها الى ضرر بالنسبة لرب العمل وعليه فان اهمية هذا الالتزام يشمل جميع مستويات العمل ومجالاته وانواعه في هذا السياق نجد بأن المشرع اشار الى هذا الالتزام في المادة 07 من القانون 11/90 كما أنه ومن خلال المادة 302 من قانون العقوبات أقر عقوبة جسدية ومالية للعامل الذي يرتكب جنحة افشاء السر المهني¹.

الالتزام بعدم المنافسة

أشارت المادة 07 من القانون 11/90 الى انه على العامل ان لا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة او شركة اخرى تنافس رب العامل في نشاطه بحيث انه على العامل الالتزام الحياد، ويسري هذا الالتزام طيلة علاقة العمل اذ لا يوجد ما يبزر ادراج هذا الشرط بعد نهاية علاقة العمل اين يصبح العامل محرر من كل التزام.

الفرع الثاني: حقوق العامل الأجنبي

أولا: الحقوق المالية

¹ المادتين 301 و303 من قانون العقوبات الجزائري

1- الحق في الأجر

هو المقابل المالي المحدد الذي يتفق عليه، ويدفع للعامل نقدا كلما حل أجل، سداده مقابل العمل المؤدي، فهو متلازم مع العمل وجودا وعدما مثلما يفهم من نص المادة 80 من قانون رقم 90-11، وهو يعني بحماية قانونية صارمة بالنظر لطابعه الاجتماعي والمعيشي، حيث أقر له المشرع أفضلية في السداد قبل غيره من الديون، بما فيه ديون الخزينة العمومية وذلك وفق نص المادة 89 وهذا بالنسبة للعامل الوطني.

أما بالنسبة للعامل الأجنبي فقد نصت المادة 06 فقرة 03 من المرسوم رقم 85 - 23 الصادر في مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في مجال الحقوق: "على أن العمال الأجانب يستفيدون من الحقوق التي تخولها الأحكام القانونية السارية المفعول على الوظيفة التي يشغلونها"، وكما رأينا أن المشرع الجزائري منح العامل الأجنبي نفس الأجر الذي يتقاضاه العامل الوطني من نفس الوظيفة ونفس المؤهلات، كما تحظى الأجور في شتى التشريعات الحديثة بحماية قانونية مشددة¹ وفقا للمادة 25 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم فإن العامل الأجنبي يتمتع بمعاملة لا تقل مراعاة عن المعاملة التي تطبق على رعايا دولة العمل من حيث الأجر²، ويعتبر الأجر ثمرة الجهد الذي يقوم به العامل ولذا لا فرق بين العامل ما إذا كان أجنبيا أم وطنيا ولا يستطيع رب العمل حرمان العامل الأجنبي من هذا الحق.

كذلك حددت المادتين 7 و8 من المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون النموذجي الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المرتب الذي يضرب في معاملة تصحيحي وتعويض الخبرة³.

¹ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 187.

² - كروفاش علجية ورحمان كهينة، الإطار القانوني لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الخاص، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2020، ص35.

³ - أحمية سليمان التنظيم، المرجع السابق، ص247.

كما أنه يحق للعامل الأجنبي أن يقوم بتحويل مرتبه إلى الخارج وفقا للتنظيم المعمول به وهذا ما نصت عليه المادة 20 من نفس المرسوم.

2- الحق في الضمان الاجتماعي

من بين مميزات قانون العمل هو أنه قانون اجتماعي بالدرجة الأولى، لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل الأجنبي من كافة الأخطار التي قد تنجم عن علاقة العمل وتتمثل هذه الأخطار على اختلاف أنواعها، تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تعمل على مساعدة العمال على التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة لسبب من الأسباب والتكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات، فالتأمين يشمل المرض والولادة والعجز والوفاة¹.

ويشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى بالتأمينات الاجتماعية جانبا هاما من جوانب الحماية الاجتماعية التي تمنحها التشريعات العمالية الحديثة على العمال، إذ ان التعويضات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي سواء كانت تعويضات عينية أو نقدية تغطي مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال وتحافظ على تجديد قوة العمل².

كذلك فيما يخص الضمان الاجتماعي فإن العمال الأجانب مهما كانت جنسياتهم ومهما كانت قيمة وطبيعة أجورهم فهم ملزمون بالانتساب إلى الضمان الاجتماعي ماعدا في حالة ما إذا نصت على غير ذلك أحكام الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي الموقعة بين الجزائر وبلدانهم الأصلية حيث أن الاتفاقيات هي التي تحدد كيفية انتسابهم للضمان الاجتماعي في بلدانهم التي يحملون جنسياتهم. وهذا ما جاء في أحكام القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي³.

¹ - أحمية سليمان، المرجع سابق، ص 145

² - بشير هدي، المرجع سابق، ص 145.

³ - المرجع نفسه، ص 145.

ثانياً: الحقوق الغير مالية

1- الحق في الراحة

لقد نصت على ذلك المادة 13 من المرسوم رقم 86-276¹

المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب.

على أن العامل الأجنبي يستفيد من العطل حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما.

حيث أن المشرع اعتنى بالجانب الاجتماعي والصحي وأدى إلى تقرير مجموعة من الاحكام المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة، منه ما هو اسبوعي ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية.

فالراحة الأسبوعية تقررت في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، فترة راحة أسبوعية تشمل جميع الفئات العمالية في مختلف الأنشطة والأعمال من بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في جميع النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال، منها نص المادة 33 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، التي تقضي بمنح العامل يوم كامل للراحة في الأسبوع يتجدد بصفة دورية، وقد حدد يوم السبت بموجب مرسوم رئاسي صادر في 2009 للتمتع بالراحة الأسبوعية كمبدأ عام، إذ ترد عليه بعض الاستثناءات التي تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر، مثل حالة العمل التناوبي حيث تعمل بعض المؤسسات بهذا النظام، نظرا لطبيعة نشاطها الخاص، فتندمج الراحة الأسبوعية مع العمل التناوبي لتصبح تناوبية حسب المواد 36 و 37 من قانون رقم 90-11 وإلى جانب الراحة

¹ المادة 13 من المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية جريدة رسمية عند 46 مؤرخة في 12 نوفمبر 1986 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02 أكتوبر 2004، ج،ر، عدد 36، مؤرخة في 03 أكتوبر 2004 و المرسوم التنفيذي رقم 09-22 المؤرخ في 30 غشت 2009 جريدة رسمية عدد 50 مؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

الأسبوعية فهناك العطلة السنوية وكذا الأعياد الدينية والوطنية¹، حيث أن العطلة السنوية هي حق لكل عامل قضى سنة من الخدمة المتصلة وهي مدفوعة الأجر وحق لكل العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل سواء كانت عقود عملهم محددة المدة أو غير محددة المدة وأيا كانت طريقة حساب أجورهم سواء كانت بالأجر الشهري أو بالأسبوع أو باليوم أو بالساعة، واعتبر المشرع الجزائري العطلة السنوية المدفوعة الأجر حقا لكل عامل من جهة والتزاما يقع على عاتق صاحب العمل من جهة أخرى².

2- حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي دستوري. وتطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية والدستور الجزائري صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تسهر كلها على حماية العمال من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية ويعد الوقاية منها مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى، فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية³.

3- الحقوق الممتدة إلى أسرة العامل الأجنبي

حسب المادة 16 من قانون 81-10 السالف الذكر فإن الحق الوحيد الذي يمتد للعمال الأجانب الذين يعملون خارج إطار الدولة هو الحق في تسديد مصاريف السفر له ولعائلته من إقامته الاعتيادية إلى مكان تعيينه، أما العمال الذين يعملون لدى مصالح الدولة فإن أسرته تستفيد من بعض الحقوق الآتية مصاريف نقله من مقر إقامته في الجزائر وكذلك مصاريف نقل زوجته وأطفاله القصر الذين تحت كفالته في حدود إثنين وأيضا فوائض أمتعته وزوجه في حدود 20

¹ نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا دار الهدى للنشر، عين ميله، د.س.ن، ص188.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص233.

³ المرجع نفسه، ص245.

كلغ ولكل طفل في حدود اثنين 20 كلغ بالإضافة على مصاريف تنقله وتنقل زوجته وأطفاله في حدود اثنين بمناسبة العطلة السنوية¹.

لكن بالرجوع إلى الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، نجد أنه هناك عدة حقوق منحت لأسر العمالة الأجانب عدة حقوق منها ما يتعلق بحقوق الإنسان منها ما نصت عليه المادة 10 و 11 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم كتعرضهم للتعذيب أو العقوبة القاسية أو الاستعباد²، ومنها حقوق أخرى تتعلق بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع نظامي ومن بين هذه الحقوق:

- حقهم الحصول على المعلومات الكاملة بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم وبوجه خاص الشروط المتعلقة بإقامتهم والأنشطة التي يجوز لهم مزاولتها مقابل أجر.

- الإعفاء من رسوم الاستيراد والتصدير وضرائبها فيما يتعلق بأمتعته الشخصية والمنزلية فضلا عن المعدات اللازمة لمزاولة النشاط الذي يتقاضى عنه أجر³.

المطلب الثاني: نهاية الأثر القانوني تشغيل العمال الأجانب (نهاية العقد)

تنتهي علاقة العمل الأجنبي ببعض الطرق الخاصة والتميزة بالنظر إلى خصوصية هاته العلاقة إذ يمكن للطرفين طلب فسخ العقد قبل 3 أشهر من تاريخ سريان الفسخ ويمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض في حالة الإخلال الخطير للعامل الأجنبي بأحد التزاماته 2 مثل التخلي عن منصب عمله أو الالتحاق بعمله في الآجال المحددة⁴.

¹- خبضر محمد أمين وبلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019، ص32.

²- كروفاش علجية ورحمان كهينة، المرجع السابق، ص39

³- المرجع نفسه، ص39.

⁴- بشير هدفي، المرجع السابق، ص ص187-188.

الفرع الأول: الفسخ الاتفاقي

يمكن لأحد الطرفين المتعاقدين أن يفسخ العقد بشرط إشعار الطرف الآخر قبل ثلاث أشهر أما العامل الأجنبي الذي يعمل في قطاع التربية أو التعليم أو التكوين فلا يجوز أن يفسخ عقده قبل انتهاء السنة الدراسية الجامعية، ويمكن للعامل الأجنبي إذا فسخت الهيئة المستخدمة العقد لأسباب أخرى غير الأسباب التأديبية أو المهنية أن يطالب بتعويض تسريح من الخدمة يساوي مرتب شهر 1 كل فترة 12 شهرا متتابعة من الخدمة الفعلية دون أن يتجاوز ذلك 03 أشهر¹.

الفرع الثاني: الفسخ القانوني

يفسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ولا تعويض في الحالات الآتية:

- إذا أخل المتعامل الأجنبي المتعاقد بالتزامه إخلالا خطيرا.
- أو إذا ثبت قصوره المهني.
- أو تخلى عن منصبه.
- أو لم يلتحق بمنصبه في الآجال التي يحددها له مستخدمه بعد توقيعه على العقد² أو خلال تنفيذه³.

¹ - المادة 04 من المرسوم 276-86

² - المادة 05 من المرسوم 276-86

³ - خيضر محمد أمين وبلحاج محمد، المرجع السابق، ص33.

خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل الذي تناولنا فيه آليات تنظيم العمالة الأجنبية من في التشريع الجزائري من خلال القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب وكذا القانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها، والمرسوم رقم 82-510 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل، اضافة للمرسوم رقم 86-276 المحدد لشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية بالنسبة للعمال العاملين لدى الدولة ، وكذا القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبذلك رأينا الزامية احترام الهيئة المستخدمة التي ترغب في تشغيل عمال أجانب أن تحترم الشروط المنصوص عليها في القوانين المعمول بها في هذا الشأن والمتمثلة في شرط اثبات مستوى التأهيل المطلوب وكذا تمتع الأجنبي بالصحة والسلامة البدنية وتعتبر شروطا موضوعية، أما الشروط الشكلية فهي تلك المتعلقة بضرورة حصول الأجنبي على رخصة العمل وكذا ابرام عقد عمل محدد المدة وتناولنا أصناف رخصة العمل من جواز عمل ورخصة عمل مؤقتة وكذا وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب، بالإضافة الى ذلك تم الإشارة في هذا الفصل إلى الالتزامات التي تقع على عائق العامل الأجنبي في علاقته بالهيئة المستخدمة وكذا الحقوق الخاصة بذات العامل الأجنبي في ظل التشريع والتنظيم المعمول به وفي الأخير تم عرض حالات نهاية الأثر القانون لعقد عمل العامل الأجنبي.

الفصل الثاني:

الجهاز الرقابي على مخالقات رب العمل والعامل

الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب

وحمايتهم القانونية

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

إن موضوع تشغيل العمالة الأجانب شكل محور اهتمام الدول على اختلاف توجهاتها الاقتصادية والسياسية، حيث عمدت الدول إلى مراقبة تشغيل هذا النوع من العمالة، والجزائر على غرار دول العالم قامت بوضع أجهزة لمراقبة احترام القواعد القانونية والنصوص الاتفاقية والعقدية الخاصة بهذا التشغيل والمتمثلة في مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل في مراقبة اليد العاملة الأجنبية، و بمرور كل من العامل الأجنبي و المستخدم على هاته الأجهزة الرقابية التي تمارس نوع من الرقابة، يتم فرض عقوبات على كل من العامل الأجنبي والمستخدم جزاء مخالفة التشريع المنظم للتشغيل العمال الأجانب، و تتلخص هاته العقوبات في عقوبات ذات طابع جزائي و أخرى ذات طابع إداري، وعليه يحق لكل طرف متضرر من خرق النصوص التشريعية و التنظيمية و النصوص الاتفاقية والعقدية اللجوء إلى القضاء للمطالبة باحترام القواعد القانونية و حماية حقوق كل طرف من أي تعسف أو انحراف.

عليه سوف تم التناول في المبحث الأول رقابة تشغيل العمال الأجانب

وفي المبحث الثاني الحماية القانونية للعمال الأجانب

المبحث الأول: رقابة تشغيل العمال الأجانب

لقد أوكل المشرع الجزائري رقابة تشريع العمل الساري في مجال تشغيل العمال الأجانب إلى أجهزة رقابية طبقا للصلاحيات المخولة ، حيث لم يتم استحداث هاته الأجهزة الرقابية إلا في سنوات التسعينات، وهو عكس الدول الأوروبية التي كانت مع مطلع القرن العشرين قد أنشأت أجهزة رقابية رسمية حيث كانت 22 دولة أوروبية قد أقامت حتى عام 1910 مثل هذه الأجهزة هذا من أجل وجود نظام فعال لضمان التطبيق السليم و الفعلي لأحكام و قوانين العمل و عليه تسعى هاته الأجهزة ممارسة رقابتها من أجل التطبيق الجدي للقواعد القانونية و هو ما تم عرضه، في المطلب الأول أما في حالة خرق هاته القواعد القانونية يتم فرض عقوبات من العامل الأجنبي و الهيئة المستخدمة على حدٍ سواء و هذا ما تم التطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أجهزة الرقابة

تدعمت المنظومة التشريعية الحالية للعمل بالأجهزة المكلفة بمراقبة مدى احترام إجراءات تشغيل الأجانب منها مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل.

الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

يقصد بالمصالح المختصة المكلفة بالتشغيل، المصالح المركزية التابعة لوزارة العمل والمتمثلة في المديرية العامة للتشغيل والإدماج، والتي تقوم بدورها بتنسيق العمل بين مصالح التشغيل المختلفة على المستوى المحلي والمتمثلة في مديريات التشغيل على مستوى الولاية والوكالات الولائية للتشغيل.

أولاً: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77¹، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مهمتها الأساسية ضبط سوق العمل من خلال الوساطة التتقيب، مراقبة التنصيب ومتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية.

وتعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل امتداد للمكتب الوطني لليد العاملة الذي تم تنظيمه بموجب الأمر رقم 71-42²، وقد تدخل المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259³ ليعدل ويتم النص السابق مغيرا بذلك تسمية الهيئة المكلفة بضبط سوق التشغيل، من مكاتب اليد العاملة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل مع اعتبارها في النصين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي.

عرفت هذه الهيئة تغييرا ملحوظا في النظام القانوني المطبق عليها، فبموجب المادة السابعة من القانون رقم 04-19⁴ أصبحت الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص ومع هذا استمر العمل بالنظام القديم للوكالة - مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى غاية 2006 تاريخ إصدار المرسوم رقم 06-77، المتضمن تحديد الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها الذي ألغى صراحة في كل الأحكام المخالفة لاسيما أحكام الأمر 71-42 تقوم بإعداد التشريع والتنظيم المتعلق باستعمال اليد العاملة الأجنبية.

¹ - المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير 2006 المتضمن تحديد مهام عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، ج، ر، العدد 09، 2006.

² - الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية رقم 53.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90-29 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته الجريدة الرسمية، عدد 39.

⁴ - القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 83 سنة 2004.

لقد عملت الجزائر على ضرورة النهوض بالهياكل المادية والبشرية لمثل هذه الهيئات من أجل تحضيرها كليا للقيام بالمهام المنوطة بما من خلال تنفيذ برنامج الإصلاح الوكالة الوطنية. هدفه النهوض بما وجعلها آلية فعالة لا مناص عنها، في رسم السياسة الوطنية للتشغيل، مسطرا لذلك عدة أهداف أهمها:

- إنماء حصة الوكالة من عروض التشغيل في سوق العمل.
- رفع نسبة الاستجابة للعروض التي تجمعها الوكالة.
- تقليل أجال الاستجابة للعروض وتخفيضها إلى أقل من 21 يوما.
- تمكين المتعاملين من الوصول إلى المعلومة والتسجيل والاطلاع على عروض العمل بالإضافة إلى الاستشارة والتوجيه.
- تحسين نسبة تأطير السكان العاملين ونسبة تأطير البطالة.
- تحسين ظروف استقبال الباحثين عن العمل.

ثانيا: دور الوكالة الوطنية للتشغيل في مراقبة تشغيل العمال الأجانب

يتجلى من خلال تقديم الرخصة للعامل الأجنبي الذي يريد ممارسة نشاط مأجور في الجزائر بضرورة استكمال جملة من الإجراءات، تستهل بتقديم ملف على مستوى مديرية التشغيل للولاية، هذه الأخيرة تعتمد في دراستها للملف على جملة من المعلومات، منها ما يتعلق بالوضعية القانونية للمؤسسة اتجاه هيئات الضمان الاجتماعي والضرائب ومنها ما يتعلق بنوعية وطبيعة اليد العاملة الموظفة، الأمر الذي يتطلب الاستعانة بالوكالة الولائية للتشغيل التي يتنوع دورها من التنظيم و التأكد من معرفة الوضع و التطورات في سوق العمل الوطني مع ضمان الاستقبال، جمع

المعلومات وتوجيهه و توظيف الباحثين عن العمل ناهيك عن الجمع و الربط بين العرض والطلب¹، بالإضافة إلى الرقابة والمتابعة إلى الإعلام والتوجيه والتنسيق.

1/ الرقابة القبلية للوكالة الوطنية للتشغيل على تشغيل الأجانب

تتجلى في التدخلات التي يتعين على الوكالات الولائية إتمامها قصد تقديم نظرة إحصائية عن الوضعية الحقيقية لسوق العمل في شقه المتعلق بالمؤهلات المتوفرة وطلبات العمل المسجلة، قصد تقرير منح أو عدم منح بما يسمى الموافقة المبدئية والرخص الاستثنائية مع التحيين الدوري للبطاقات المختلفة².

أ/ الموافقة المبدئية

الموافقة المبدئية هي النتيجة التي يرغب المستخدم الذي يشغل عمال أجانب، تحقيقها بعد تقديم طلبه المرفق بملف يحتوي العديد من الوثائق التي تبين الوضعية القانونية والإدارية للهيئة المستخدمة إلى المديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني عبر مديرية التشغيل للولاية، التي تلتزم بدورها الرجوع إلى الوكالة الولائية للتشغيل التي تقدم لها عرض كامل وإحصائي عن طبيعة مناصب العمل المخصصة للأجانب بعد مقارنتها بالمؤهلات الوطنية النشطة المسجلة.

ب/ الرخص الاستثنائية:

تعتبر الرخص الاستثنائية استثناء على مبدأ منح الأولوية لليد العاملة الوطنية، فالأصل أن تمنح الموافقة على قائمة المناصب التي لا تتوفر فيها يد عاملة وطنية كالتخصصات غير الموجودة أو تلك التي تستدعي تقنيات خاصة، أما الاستثناء فهو منح الترخيص لعمال أجانب في تخصصات يتوفر عليها السوق الجزائري غير أن هذا الاستثناء لا يطبق على إطلاقه وإنما ينحصر على تخصص التقنيين وفق ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون

¹ - خيضر محمد أمين وبلحاج محمد، مرجع سابق، ص 37.

² - خيضر محمد أمين وبلحاج محمد، المرجع السابق، ص 38.

10-81 في ذات السياق صدرت التعليمات رقم 006 بتاريخ 05 فيفري 2004، لتبين كيفية تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب لاسيما الفقرة 02 من المادة 03 من القانون 10-81، والمادة 05 مكرر فقرة 06 و 07 من المرسوم الرئاسي رقم 03-251 عندما يتعلق الأمر بتخصص التقنيين والتي أكدت على أن القرار النهائي لمنح الرخص الاستثنائية من صلاحية المديرية العامة للتشغيل، تتخذ بعد إتباع مجموعة من الإجراءات.

1- إلزام مدير التشغيل للولاية بإرسال طلبات الاستثناء الخاص لمستوى تقني المتعلقة بتشغيل عمال أجانب إلى رئيس الوكالة الولائية للتشغيل الذي يقوم بدراستها بما يكفي لإجراء المقارنة بتسجيلات طالبي العمل لدى وكالته والوكالات المجاورة في أجل أقصاه 15 يوما.

2- إلزامية توقيع الرخص الاستثنائية من قبل مدير الوكالة الولائية للتشغيل قبل إرسالها إلى المديرية العامة للتشغيل التي تتخذ بناء على ذلك القرار النهائي.

3- عدم قانونية الترخيص الاستثنائي في حالة عدم احترام الإجراءات السابقة.

يبلغ القرار النهائي الذي تتخذه المديرية العامة للتشغيل بناء على ما سبق إلى مدير التشغيل الذي يلزم بإرسال نسخة منه إلى رئيس الوكالة الولائية ومفتش العمل المختص إقليميا كما يتم إعلام الوكالة الوطنية للتشغيل قصد تحيين المعلومات الإحصائية واستغلال الموجود ببطاقات الرخص الاستثنائية بهدف دراسة احتياجات السوق الوطنية من التخصصات الناقصة مستقبلا.

تطلبت كثرة الورشات التنموية ضرورة الاستعانة بشركات أجنبية هذه الأخيرة وجدت المجال مفتوحا لاستخدام عمالتها في كل التخصصات حتى الموجودة في سوق العمل الجزائري وهو ما كشف عن غياب التنسيق الفعلي بين المديرية الولائية للتشغيل والوكالة فيما يخص منح الموافقة المبدئية والرخص الاستثنائية¹، السبب الذي حتم على الإدارة الوصية التدخل مرة أخرى بالتعليمات المؤرخة

¹ - أ/ عبد الله قادية، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية تخصص القانون الاجتماعي، جامعة معسكر، ص 69.

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالقات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

في 03 ديسمبر 2007 التي شددت على الأهمية العملية للمشاركة الفعلية للوكالة الولائية للتشغيل، عندما يتعلق الأمر بتوقعات التوظيف الموزعة حسب مناصب العمل المخصصة لليد العاملة الأجنبية والوطنية، وهذا بعد فرز كل القوائم الإسمية لطلبات العمل المسجلة على مستوى الوكالة الولائية مع أعمال التنسيق بين وكالات الولايات المجاورة والوطنية، تحدد بناء على المعطيات التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل القائمة النهائية للتخصصات المقدمة واليد العاملة الوطنية المؤهلة لشغلها، شريطة احترام الآجال المحددة.

✓ الإعلام الدوري

يلتزم مدير التشغيل للولاية في إطار عمليات التنسيق الهادفة إلى المراقبة، بضمان الإعلام الدوري الكافي لرئيس الوكالة الولائية للتشغيل عن طريق إرسال كل المعلومات المتعلقة بتسيير اليد العاملة الأجنبية من جواز العمل، رخص العمل المؤقتة الممنوحة، المحددة والمسحوبة.

✓ الالتزام بالحسن لتنفيذ المشاريع

الزمت نفس التعليمات كل من رئيس الوكالة الولائية للتشغيل والمدير الولائي باتخاذ كل التدابير لضمان الصرامة واحترام الآجال عند دراسة ملفات اليد العاملة الأجنبية لتفادي تعطيل إنجاز المشاريع خاصة الكبرى والحيوية منها.

أدى هذا الالتزام إلى تقييد التنفيذ الصحيح للتشريع المتعلق بتشغيل الأجانب من خلال عدم التحكم في تحايل المؤسسة التي تستخدم عمالا أجنبيا.

✓ التطبيق العملي للرقابة القبلية والإجراءات المتخذة لتفعيلها

أدى غياب التنسيق بين مصالح التشغيل على مستوى الولاية وانحصاره في مجرد منح موافقة مشتركة مختصرة وبسيطة حول محتوى الجدول المتعلق بتنبؤات التشغيل المقدم من طرف الهيئة المستخدمة إلى تدخل آخر للمديرية العامة للتشغيل والإدماج المهني، بموجب تعليمات صدرت

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

بتاريخ 09 ماي 2013¹ والتي عاينت أهم النقائص المسجلة عند دراسة الملفات والمتمثلة على وجه الخصوص في:

- المبالغة في تنبؤات توظيف اليد العاملة الوطنية بخصوص تأهيلات تعرف عجزا في سوق العمل الوطنية.
 - تكرار تأهيلات ومناصب عمل مع تقديرات مختلفة وفي بعض الأحيان مع تسميات مختلفة.
 - تضخيم عدد المناصب المتعلقة باليد العاملة الوطنية أو الأجنبية لاسيما فيما يتعلق بمناصب المسؤولية والتأطير (في حين أنها تتطلب شخص واحد فقط كمسير).
 - مناصب مخصصة في المقام الأول لليد العاملة الوطنية ومع ذلك تمنح للأجانب.
 - توقعات تفوق العدد الفعلي المخصص من قبل المؤسسة المستخدمة.
 - عدم تطابق بعض المناصب مع طبيعة الأعمال والأشغال المراد إنجازها.
- لقد ساهمت الاختلالات السابقة في إعادة النظر في طريقة التنسيق وكيفية تنفيذها حيث طالبت الإدارة المركزية بضرورة تقديم توقعات تشغيل اليد العاملة الوطنية والأجنبية ضمن جدول النموذجي برفق بقرص مضغوط تخزن فيه كل المعلومات على أن يضاف إلى الملف المتعلق بطلب الموافقة المبدئية، هذا الأخير الطلب يحزر من قبل المدير الولائي للتشغيل في آخر مرحلة بعد أن يمر على:

¹- التعليم رقم 2524، الصادرة بتاريخ 09 ماي 2013 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، حول التنسيق بين مصالح التشغيل في مجال دراسة طلبات الموافقة المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية.

- **الهيئة المستخدمة كمرحلة الأولى:** إذ يتعين عليها الإعلان عن احتياجاتها من اليد العاملة الوطنية والأجنبية وفق تقديرها، من خلال ملئ الجدول النموذجي المتعلق بما والمتضمن مناصب العمل الشهادات المطلوبة، الخبرة المهنية، وشروط أخرى¹...

- **الوكالة الولائية للتشغيل كمرحلة الثانية:** التي تستهل عمليات التتقيب والتعويض الضروريين، بدءاً من المستوى المحلي فالجهوي ثم الوطني مباشرة بعد أن ترسل إليها المعلومات السابقة، على أن تحصي اليد العاملة الوطنية المسجلة والمتوفرة ثم تقوم بإرسالها إلى المديرية الولائية للتشغيل في أجل لا يتجاوز 08 أيام من تاريخ استلام الطلب، وفق الجدول النموذجي المحدد مسبقاً والمعنون بنتائج استغلال الوكالة الولائية للتشغيل لبطاقية طالبي العمل (تتقيب محلي، جهوي، وطني).

- **المرحلة الثالثة:** تسمح المرحتين السابقتين بتوفير المعطيات الضرورية حول اليد العاملة الموجودة والمناصب المفتوحة وهو ما يعطي الحق للمدير الولائي بتعديل التقديرات المعلن عنها من قبل المؤسسة المستخدمة في جانب اليد العاملة الأجنبية وفق ما يخدم اليد العاملة الوطنية، على أن تدرج وفق جدول نموذجي معنون ب: تقديرات المديرية الولائية للتشغيل فيما يخص تشغيل اليد العاملة الأجنبية والوطنية والذي يتضمن منصب العمل تقديرات التشغيل المضبوطة والمقترحة من مديرية التشغيل للولاية بالنسبة لليد العاملة الوطنية والأجنبية وأي ملاحظة أخرى، على أن يرسل إلى المديرية العامة للتشغيل في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ استلامه للبت فيه.

2/ الرقابة البعدية للوكالة الوطنية للتشغيل

تنفذ المراقبة البعدية في شكل متابعات مستمرة، تجد أساسها في نص التعليمات الوزارية الصادرة بتاريخ 08 فيفري 2012 التي ربطت قرار منح الموافقة المبدئية بالاستجابة الفعلية للاحتياجات الحقيقية للسوق الوطنية من اليد العاملة الوطنية والأجنبية.

¹ - أ/ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 71.

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

تبدأ المراقبة البعدية للوكالة الوطنية للتشغيل بعد تحرير جوازات العمل للعمال الأجانب من قبل مدير التشغيل وتقديم عروض العمل بالنسبة لليد العاملة الوطنية.

ولنفس السبب الذي صدرت لأجله التعليمات الأخيرة 2013 - أكدت تعليمات - 2012 على ضرورة المتابعة الميدانية بتداول تقديرات التوظيف التي تتقدم بها المؤسسة المستثمرة قصد الحصول على الموافقة المبدئية، وهنا تتأكد المراقبة البعدية للوكالة الولائية للتشغيل والتي تتم في ثلاث حالات:

الحالة الأولى: توظيف يد عاملة أجنبية مع التعهد بتوظيف يد عاملة وطنية دون تحديد دقيق للتقديرات الحقيقية للتوظيف:

يلتزم المستخدم في هذه الحالة بإيداع عروض العمل في أجل شهر من تاريخ تبليغه بالموافقة المبدئية من قبل مدير التشغيل، في حالة انتهاء الأجل دون إيداع عروض العمل يلتزم المدير الولائي للوكالة بإعلام مدير التشغيل ومفتش العمل المختص إقليمياً مع إرسال نسخة الإعلام الوكالة الوطنية للتشغيل، قصد إحاطتها بالتجاوزات في مجال تشغيل اليد العاملة الوطنية.

الحالة الثانية: تحديد تقديرات التشغيل المقدمة من قبل المستخدم بناء على جدول معد مسبقاً: يلتزم المستخدم بكل تاريخ توظيف وفي حالة عدم احترام تطبيق جدول التقديرات دون مبرر، تلتزم الوكالة الولائية للتشغيل بتذكيره في غضون الأسبوع الذي يلي التاريخ المرتقب للتوظيف وفي حالة عدم الالتزام يبلغ مدير التشغيل ومفتش العمل المختص من قبل الوكالة الولائية للتشغيل.

الحالة الثالثة: عندما يبرر المستخدم عدم تنصيب اليد العاملة الوطنية، بعدم بداية نشاط المؤسسة أو عدم بداية الأشغال:

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

يلتزم مدير الوكالة الولائية بالتأكد من صحة التقرير المقدم من خلال تكثيف المراقبة الميدانية عن طريق زيارات دائمة وفجائية. مع تحرير تقارير دقيقة عن المعاينات الميدانية المنفذة وإعلام مدير التشغيل والإدارة الوصية كلما تطلب الأمر ذلك.

يجب أن تكون الإجراءات المتخذة في الحالات الثلاثة موضوع تنسيق مشترك بين الوكالات الولائية، مديريات التشغيل للولاية المدراء الجهويين مديرة اليد العاملة الأجنبية والتنصيب بالخارج على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا منذ تاريخ منح الموافقة المبدئية على تشغيل العمال الأجانب.

تلتزم الهيئات السابقة بالإعلام الدوري للمديرية العامة للتشغيل والإدماج، عن كل التجاوزات والمخالفات المرتكبة من قبل المؤسسات، قصد إعلام السلطات المركزية لاتخاذ الإجراءات المناسبة، التي قد تصل إلى حد سحب المشروع¹.

الجدير بالذكر هو أن الوكالة الوطنية للتشغيل لا تملك من الناحية القانونية صلاحية المراقبة المباشرة لليد العاملة الأجنبية، بعد الشروع الفعلي في تنفيذ علاقة العمل بالمؤسسة المستخدمة، لكنها بالمقابل تراقب التنصيب الفعلي لليد العاملة الوطنية في نفس المؤسسة، قد يكتشف أعوان الوكالة أثناء قيامهم بمهامهم مخالفات تتعلق بتشغيل الأجانب كعدم حيازتهم الجوازات العمل، عدم احترامهم للمنصب المحدد بالبطاقة انتهاء مدة صلاحية البطاقة خاصة وأن التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب والتشريع المنظم لوضعية الأجانب في الجزائر يلزما المؤسسة عند تقديمها لطلب الموافقة المبدئية تحرير تعهد بترحيل الأجنبي بمجرد انتهاء سبب تواجده بالجزائر (انتهاء علاقة العمل)، وهنا يتعين على المرفق العمومي للتشغيل تحرير عرض حال وإعلام الجهات التي لها صلاحية المتابعة والمتمثلة في مفتش العمل ومدير التشغيل وهو الدور الذي قد تشارك فيه مصالح الأمن أو الدرك أو الفرق المختلطة.

¹ - أ/ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 73.

الفرع الثاني: هيئة مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل من بين الهيئات التي خول لها القانون سلطة الرقابة على تشغيل العمال الأجانب.

أولاً: تعريف مفتشية العمل

مفتشية العمل من أهم الهيئات التي تراقب تطبيق تشريع العمل وتحميه من الانتهاكات التي تلحق عدم تطبيقه ولقد وضعت لها نصوص تشريعية وتنظيمية خاصة بها سواء من حيث صلاحياتها أو تشكيلها ومن حيث تنظيمها وعملها كما أخضعتها الهيئات الدولية والوطنية بعناية خاصة.

لم يعرف المشرع الجزائري مفتشية العمل وكغيره من التشريعات الأخرى ركز على صلاحياتها وتشكيلها وتنظيمها واعتبرها هيئة إدارية موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي¹.

ثانياً: مهام مفتشية العمل

تمارس مفتشية العمل المهام والاختصاصات المخولة لها وفقاً للقانون وفي هذا الصدد فهي تقوم:

- مراقبة تطبيقاً لأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

- إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

¹ - المادة رقم 01 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أبريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 22 مؤرخة في 30 أبريل 2008

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها¹.

وتمارس مفتشية العمل مهامها عن طريق أعوان متخصصون وهم مفتشي العمل².

وذلك عن طريق قيامهم بزيارات تفتيشية لأماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، وهذا بهدف مراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، وفي حال معابنتهم مخالفة الأحكام القانونية يمكنهم توجيه ملاحظات كتابية، تقديم اعذارات أو تحرير محضر مخالفة³.

ثالثا: دور مفتشية العمل في مراقبة العمال الأجانب

يعتبر السهر على مراقبة تطبيق التشغيل والتنظيم المتعلقة بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب من بين المهام المخولة للمفتشية العمل⁴، وفي هذا الصدد فإن مفتشية العمل ومن خلال الزيارات التفتيشية تراقب مدى احترام الأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل العمال الأجانب سواء من طرف المؤسسة المستخدمة أو من طرف العامل الأجنبي.

1/ الرقابة على المؤسسة المستخدمة

إضافة إلى الرقابة على مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال تقوم مفتشية العمل من خلال الزيارات

¹ - المادة 2 من القانون رقم 09-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد

06 مؤرخة في 07 فبراير 1990

² - المادة 4 من نفس القانون

³ - المادة 7 من نفس القانون

⁴ - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها

جريدة رسمية عدد 04 مؤرخة في 09 يناير 2005

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

الميدانية بمراقبة مدى احترام المؤسسات المستخدمة التي تشغل عمال أجانب للأحكام القانونية المتعلقة بتشغيل الأجانب وفي حال تسجيل أي مخالفة خلال هذه الزيارات تقوم بإحالتها أمام القضاء عن طريق تحرير محاضر مخالفة وإحالتها أمام الجهة القضائية المختصة.

ومن بين المخالفات التي يتم تسجيلها:

- قيام المستخدم بتشغيل عمال دون جواز العمل المؤقت أو رخصته إذ يعتبر مخالفة للقانون القيام بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصة دون الحيازة على إحدى هاتين الوثيقتين، أو حيازة سند سقطت صلاحيته أو تشغيله في منصب غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين¹.

- تشغيل عامل يحوز على جواز عمل خاص هيئة مستخدمة غير التي تشتغل فيها:

إذ أن جواز العمل المؤقت أو رخصة يسمح المستفيد أن يمارس النشاط المدفوع الأجر لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها².

- عدم قيام هيئة العمل بإشعار مصالح العمل المختصة إقليمياً بكل نقض لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة³.

2/ الرقابة على العامل الأجنبي

إضافة إلى الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل على الهيئة المستخدمة فإنها تمارس رقابة على العامل الأجنبي إذ يعتبر ممارسة العامل الأجنبي لنشاط مدفوع الأجر دون جواز أو رخصة للعمل المؤقت مخالفة أحكام القانون المتعلق بتشغيل العمال الأجانب⁴ ويعتبر بمثابة ممارسة نشاط

¹ - المادة 19 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر

² - المادة 4 من القانون 81-10 السالف الذكر

³ - المادة 21 من القانون 81-10 السالف الذكر

⁴ - المادة 2 من القانون 81-10 السالف الذكر

مدفوع الأجر دون جواز العمل أو رخصته الحيازة على سند سقطت صلاحيته أو سند يخول للعامل الأجنبي ممارسة النشاط لدى مؤسسة أخرى.

وتعتبر مخالفة لأحكام القانون المتعلق بتشغيل العمال الأجانب عدم تقديم المستندات أو الوثائق التي تثبت وضعية الأجنبي عند طلب الأعوان المؤهلين بذلك¹.

المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب

إن الدولة باعتبارها المسؤولة عن المحافظة على سوق العمل و استقراره لها الحق في فرض قواعد قانونية تضمن من خلالها التطبيق السليم والفعلي لقواعد قانون العمل ومنه ظهرت العلاقة بين قانون العمل و القانون الجنائي و التي تتمثل في النصوص الامرة المرتبطة بالجزاء حيث أن قانون العمل يحتوي على عقوبات جزائية لقمع الجرائم التي ترتكب لمخالفة قواعده، فالزامية القواعد القانونية الامرة تكمن في العقوبات الجزائية المطبقة على مخالفيها، وبإسقاط ذلك على التشريع المنظم لتشغيل الأجانب إذ نجد، كل خرق للنصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لتشغيل العمال الأجانب، يعرض مرتكبيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة.

وذلك ما تم تفصيله في الفرع الأول المتضمن عقوبات مترتبة على العامل الأجنبي، أما الفرع الثاني متضمن عقوبات مترتبة على المستخدم.

الفرع الأول: العقوبات المترتبة على العامل الأجنبي

لم يستثن المشرع العامل الأجنبي من العقاب بل قرر له عدة جزاءات متى خالف النصوص القانونية الجاري بها العمل، خاصة تلك التي تحكم تشغيل الأجانب، ويمكن حصر أهم المخالفات التي يرتكبها وجزاءاتها فيما يلي:

1- حالة الإدلاء بمعلومات غير صحيحة

¹ - المادة 25 من القانون 08-11 السالف الذكر

جاء في نص المادة 14 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر على أن الإدلاء بمعلومات غير صحيحة بعرض صاحبها لعقوبة سحب الرخصة أو جواز العمل المؤقت وهي عقوبة منطقية وبديهية تتناسب ودرجة خطورة هذه المخالفة. ولم يذكر قانون رقم 08-11 هذه المخالفة ضمن حالات الإبعاد التي جاءت بها في المادة 30 منه.

2- حالة إفشاء السر المهني

يعد إفشاء السر المهني من الأخطاء المهنية الجسيمة التي جاءت بها المادة 73 من قانون رقم 90-11 السالف الذكر، التي تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا وإنهاء علاقة عمله، وهذا دون الإخلال بالعقوبات الجزائية الأخرى، فحسب المادة 24 من قانون رقم 81-10 توقع على العامل الأجنبي العقوبة المنصوص عليها في المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري¹.

مع العلم أن المادة 24 من قانون رقم 81-10، تحيل إلى حالة مخالفة أحكام قانون العمل رقم 78-12 الملغى، وهو ما يتعارض مع المنطق القانوني الذي يفرض مسايرة القوانين، فالإحالة تكون للقانون الجاري به العمل².

3- حالة مخالفة أحكام قانون تشغيل الأجانب

تكون العقوبة في حالة مخالفة قانون تشغيل الأجانب بغرامة من 1000 دج إلى 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح ما بين 10 أيام إلى شهر واحد أو بإحدى العقوبتين، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تتمثل في سحب جواز أو رخصة العمل³.

¹ المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري.

² تنص المادة 24 من قانون رقم 81-10 عما يلي:

" كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37 و98 و200 و201 و208 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي للعامل وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية، يعاقب وفقا لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات، فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة".

³ المادة 14 والمادة 25 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

لم يستثن المشرع في المادة 46 الفقرة الخامسة على الخصوص من قانون 11-08 السالف الذكر معاقبة الشخص الذي يكون إما وسيطاً أو سمساراً يقوم بالتواطؤ مع الشخص الأجنبي أو المستخدم يعرض الأجانب لظروف المعيشة أو النقل أو العمل أو الإيواء، لا تتلائم مع الكرامة الإنسانية وذلك بعقوبة السجن من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات وغرامة من 300.000 دج إلى 600.000 دج، وقد تصل العقوبة إلى عشرين (20) سنة وغرامة من 2.250,000 دج إلى 3000.000 دج عندما ترتكب دج المخالفة مقترنة بالظروف المقررة في الفقرات المحددة في ذات المادة¹.

الفرع الثاني: العقوبات المترتبة على المستخدم

أقر المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب مجموعة من العقوبات الجزائية المترتبة على المستخدم في حالة مخالفته تشريع العمل الخاص بالأجانب، وتتمثل هذه العقوبات فيما يلي:

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملاً أجنبياً لا يحمل جواز أو رخصة العمل المؤقتة بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج².

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملاً أجنبياً حائزاً على جواز أو رخصة العمل المؤقتة سقطت صلاحيتها بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج³.

- يعاقب كل صاحب عمل يشغل عاملاً أجنبياً في منصب آخر غير المنصب الوارد في جواز أو رخصة العمل المؤقت بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج و 10.000 دج⁴.

¹ - المادة 46 من قانون 11-08 السالف الذكر.

² - المادة 19 فقرة 01 من قانون رقم 81-10

³ - المادة 19 فقرة 02 من قانون رقم 81-10

⁴ - المادة 19 فقرة 03 من قانون رقم 81-10

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

- يعاقب كل عامل بمؤسسة يتولى بأوامره أو تعليماته للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، الترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة العمل المؤقتة بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و5.000 دج وفي حالة الرجوع يعاقب بغرامة تتراوح بين 1.000 دج و5.000 دج وبالحبس من شهر (01) إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط¹.

- يعاقب كل صاحب عمل بغرامة تتراوح ما بين 100 دج و2000 دج على عدم إرسال الإشعار بنقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء مستخدمين الأجانب لديها في الآجال القانونية².

إلى جانب العقوبات الجزائية المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 السالف الذكر، أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية أخرى نظمتها أحكام القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل وعقوبات على مستوى قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والقانون رقم 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها و تنقلهم فيها، و هاته العقوبات موزعة على النحو التالي:

- يعاقب كل مستخدم يشغل عاملاً أجنبياً، في وضعية إقامة غير قانونية بغرامة مالية تتراوح من 200.000 دج إلى 800.000 دج³.

- يعاقب كل مستخدم لم يبلغ الوكالة الوطنية للتشغيل بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب غر لم يتم التبليغ عنه، وفي حالة العود تتضاعف الغرامة⁴.

¹- المادة 20 من قانون رقم 81-10.

²- المادة 23 من قانون رقم 81-10.

³- المادة 49 من قانون رقم 08-11.

⁴- المادة 24 من قانون رقم 04-19.

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

- يعاقب كل مستخدم لم يرسل المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة والتوظيفات التي قامت بها المؤسسة إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتصويب بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 30.000 دج، وتضاعف الغرامة في حالة العود¹.

- يعاقب على إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب الشغل، مرتكبه لغرامة تتراوح من 50.000 دج إلى 100.000 دج².

- يعاقب كل مستخدم يميز بين العمال بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 5.000 دج وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 دج إلى 10.000 ج وبالحبس مدة ثلاثة (03) أو بإحدى العقوبتين فقط³.

¹ - المادة 25 من قانون رقم 19-04.

² - المادة 27 من قانون رقم 19-04.

³ - المادة 142 من قانون 11-90.

المبحث الثاني: الحماية القانونية للعمال الأجانب

مسألة الحماية من المسائل الجوهرية والهامة في تشغيل العمال الأجانب إذ عملت منظمة العمل الدولية على ضرورة حماية العمال المهاجرين الذين يريدون العمل في دول أجنبية ويظهر ذلك في الاتفاقيات التي أقرتها وصادقت عليها الدول بما فيها الجزائر التي صادقت على الاتفاقية رقم 97 في سنة 1962، هذا إلى جانب التوصيات رقم 86 و151.

فأحكام الحماية من حيث الموضوع نقصد بها مبادئ الحماية التي أقرتها منظمة العمل الدولية والتي من خلالها صيغت التشريعات العمل في جميع الدول بما فيها الجزائر.

المطلب الأول: الحماية القانونية للعمال الأجانب من حيث مبادئ الحماية

يقترن الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة وبعدم التمييز وذلك لأن التنفيذ الفعلي للحق في العمل يفترض المساواة في فرص الحصول عليه وحرية اختياره فمبدأ المساواة مكرس في أغلب النصوص العالمية، حيث أقرت وبصورة واضحة حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط ومن دون تمييز مهما كان نوعه وخاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس كما أنها كرست حق كل فرد في اختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته وألزمت في هذا الإطار الدول باتخاذ التدابير المناسبة لتجسيده¹.

الفرع الأول: مبدأ عدم التمييز

لقد نصت المادة السادسة من الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962 " تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملة لا تقل موازاتا عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها"².

¹ - خيضر محمد أمين وبلحاج محمد، مرجع سابق، ص 54.

² - الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية تتعلق الاتفاقية بالهجرة من أجل العمالة سنة 1949

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعمال الأجانب للقيود الواردة على تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

فالجزائر كانت من بين الدول السبّاقة إلى إرساء مبادئ حمائية للعمال الأجانب القادمين إليها بصورة قانونية، كما أن الجزائر من خلال مصادقتها على الاتفاقية رقم 111¹ المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المصادق عليها من طرف الجزائر من خلال الأمر 31-69، أكدت كذلك حمايتها للعمال بصفة شاملة من عدم التمييز الذي يمكن أن يمسه في عملهم². ففي تشريع العمل الفرنسي مثلا العامل الأجنبي يتمتع بالمساواة فيما يتعلق بالأجر وظروف العمل، وفي حالة حدوث إخلال بهذا الحق فإنه يمكن للجمعيات المناهضة للتمييز العنصري أن تتأسس كطرف مدني إن كانت المخالفة خاصة بالعمل أو حتى المتعلقة بالقانون العام.

أما بخصوص الإطار القانوني المباشر والمجسد للاتفاقيات الدولية التي صادقت عليه الجزائر نصت المادة 17 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل " تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيف كان نوعه في مجال الشغل والأجرة ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو بالنسبة للقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".

ويتربط على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية وجسدية حددها القانون³ وهو النص الذي جاء تطبيقا لنص المادة 28 من دستور 1989.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة

¹ - الأمر رقم 31-69 المؤرخ في 06 ربيع الأول عام 1389 الموافق 22 مايو سنة 1969 المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة التي أقرها للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يوليو سنة 1958 في دورته الثانية والأربعون، ج.ر، العدد 216 المؤرخة في الجمعة 21 ربيع الأول 1389.

² - الأمر 31-69 المؤرخ في 22 مايو 1969.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص248.

مبدأ عدم التمييز هو مبدأ من مبادئ حقوق الإنسان بمعنى شامل وواسع يمس العامل الأجنبي ليس بكونه عاملاً وإنما إنسان يحظى بالمساواة مع أقرانه، أما مبدأ عدم المساواة المهنية فهو خاص بالإطار الخاص بتشريع العمل.

ويعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي أصبحت تقوم عليها العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة ومنها قانون العمل هو مبدأ المساواة بين العمال سواء كانوا رجالاً أو نساءً وطنيين أم أجانب في شتى المجالات كالتوظيف والمعاملة وكذا المساواة في الأجر متى كان العمل من نفس النوع أو من نفس المستوى حيث تضمنت كافة النصوص والقوانين الوطنية والأجنبية، واتفاقيات العمل الدولية مجموعة من الأحكام المكرسة لهذا المبدأ، ومانعة لأي تمييز بين الجنسين فيما يخص التوظيف والأجر ومختلف الحقوق الأخرى¹.

حيث نصت المادة الأولى من القانون ق. ع. ع على أنه " يضمن القانون حقوق العمال. والعمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور مماثلة ويتمتعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردودية".

لا يقصد بالمساواة هنا المساواة الشكلية التي تعد هي القاعدة بالنسبة للأجر الأدنى الوطني المضمون، والآخر الأساسي الناتج عن تصنيف منصب العمل، لكن المقصود بالمساواة المهنية هنا هي المساواة الموضوعية التي تأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والخبرات والمهارات وهذا ما يقصده المشرع، إذ يجب أن يمنح كل عامل الأجر الذي يتناسب مع مؤهلاته ومردوديته وظروف عمله و مؤثراتها، بالإضافة إلى مراعاة أقدميته في العمل ومختلف المسائل التي تمس حساب وتقدير الأجر، وكذا المكافأة والتعويضات والحوافز المختلفة الأشكال والأصناف حيث أن العامل صاحب المردودية الجيدة والخبرة والمهارة يحصل على عناصر إضافية للأجر عكس العامل

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 248.

الذي لا يقدم أي مردودية أو خبرته ومهارته لا تعادل خبرة ومهارة العامل الأخر فهنا لا يحصل على أي إضافة للأجر أو مكافأة وهذا ما لا يعد مساسا بمبدأ المساواة.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعمال الأجانب من حيث تنازع القوانين

قد تكون العلاقة القانونية داخلية بجميع عناصرها، وفي هذه الحالة فإن القضاء الجزائري هو المختص بالنظر في المنازعة في هذه العلاقة، ولكن قد يحدث وأن تكون هذه العلاقة مشتملة على العنصر الأجنبي¹ وفي قانون العمل كما رأينا أن القانون 08-11 قد عرف الأجنبي في المادة 3 منه بأنه "يعتبر أجنبيا، كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية أو الذي لا يحمل أي جنسية"، ومنه العامل الأجنبي يعد عنصرا أجنبيا في تنازعه أمام القضاء الاجتماعي.

الفرع الأول: الاختصاص القضائي

عند عدم وجود أي نص تشريعي يتضمن القواعد العادية للاختصاص القضائي الدولي لا مناص إلى الرجوع إلى قاعد الاختصاص القضاء الداخلي، فبشأن الدعاوى المقدمة ضد أو من الأجانب يؤكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية المبادئ التي يتضمنها القانون المدني المتعلقة بتطبيق القانون من حيث المكان بحيث تنص المادتين 41 و42 على إمكانية رفع ضد أجنبي غير مقيم بالجزائر لتنفيذ التزامات تعاقد عليها في الجزائر مع جزائري أو في بلد أجنبي مع جزائري وبالمقابل يجوز تكليف أي جزائري بالحضور أم محكمة جزائرية بسبب التزامات تعاقد عليها بالخارج مع جزائري آخر مع أجنبي² ويعد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية قانون عام بالنسبة للاختصاص القضائي وبالرجوع للقانون 81-10 لا يوجد نص متعلق بالاختصاص القضائي، وكذا القانون 08-11 ومنه نرى بأن القضاء الجزائري يكون مختصا في جميع الأحوال التي يقوم فيها نزاع مع العامل الأجنبي بمعنى في حالة كونه مدعيا أو مدعى عليه كما أن الجزائر قد تحفظت على

¹ - د/ أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري تنازع الاختصاص القضائي الجزء الثاني، دار هومة، الطبعة 2003، ص7

² - عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترجمة لمحكمة عادلة، الجزائر، 2009، ص 39

شرط التحكيم في الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بالعمال المهاجرين و أكدت على إختصاصها في حالة النزاع مع العمال الأجانب سواء المقيمين أو غير المقيمين من خلال تحفظها على الملحق الثاني من الاتفاقية.

الفرع الثاني: القانون واجب التطبيق

بالنظر إلى المادة 5 من الأمر 75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم أنه "يخضع كل سكان القطر الجزائري لقوانين الشرطة والأمن" ويفهم من هذه المادة أنه كل سكان القاطنين بغض النظر إن كان جزائريا أو أجنبيا يخضعون لقوانين الشرطة والأمن أي القواعد ذات التطبيق الضروري والتي تتعلق بالجانب الاجرائي للعقد والتي تعتبر قواعد آمرة ومن القانون العام للدولة أي أنه لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، لكن هناك جانب الفقهاء في القانون الدولي الخاص من يري أن علاقة العمل تخضع لقانون محل التنفيذ وهجرة فكرة الإقليمية حيث أنه لا يمكن إنكار الرابطة الوثيقة بين العقد والتنفيذ، مما يصعب معه إمكان فصل التنفيذ عن سائر الآثار الأخرى، حيث أنه ليس بإمكاننا أن تحدد الالتزامات استنادا إلى قانون العقد إذا كان تنفيذ يخضع لقانون آخر، مما يعتبر التنفيذ جوهر هذه العلاقة¹.

لكن بالرجوع إلى المادة 18 فقرة 1 و3 من الأمر التقنين المدني التي تنص " يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين أو قانون محل ابرام العقد" يفهم من نص المادة أنه إذا تم الاتفاق على قانون معين يطبق على العلاقة التعاقدية فان قانون الإرادة هو الذي يسري على هذه العلاقة أما إذا أبرم العقد في الجزائر أو اية دولة أخرى فإن القانون الواجب التطبيق يكون قانون محل ابرام العقد سواء كان محل ابرام العقد الجزائر أو دولة أخرى.

¹ - منير عبد المجيد تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991، ص 128

خلاصة الفصل الثاني

خلاصة لما سبق يمكن القول بأن المشرع الجزائري أولى اهتماما كبيرا بالعمالة الأجنبية المنظمة تحت نصوص قانونية خاصة، بحيث بالنظر الى تشريع وتنظيم العمل الجزائري ضبطت هيئات تقوم بالإشراف على مراقبة مدى احترام الأجانب وبالأخص العمالة الأجنبية للأحكام المتعلقة بشروط وكيفيات تشغيل الأجانب، وبالتالي تؤمن الحماية القانونية للعمال الأجانب من خلال مبدئي المساواة وعدم التمييز نساء كانوا أم رجالا ويتمتعون بنفس الحقوق كما للوطنيين، كما يضمن القانون لهذه الفئة أي العمالة الأجنبية الحق في اللجوء الى القضاء و الخضوع الى القانون الجزائري في حالة نزاعات العمل الناتجة عن علاقتهم بالهيئات المستخدمة، وفي حالة خرق للأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب فإن المشرع فرض عقوبات على طرفي العلاقة لكل من العامل الأجنبي والهيئة صاحبة العمل.

خاتمة

يتبين جليا مما سبق أن مقتضيات تحقيق تنمية وطنية اقتصادية و اجتماعية شاملة تستلزم مسايرة القوانين الاجتماعية للقوانين الاقتصادية التي اقتصر فيها المشرع على إعادة هيكلة علاقات العمل بالنسبة للعمال الجزائريين بصورة عامة دون العمال الأجانب هذه التنمية لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق توفير ظروف مواتية للاستثمارات الوطنية و الأجنبية و توفير الضمانات الملائمة لجلب واستقطاب وتشجيع المستثمرين عن طريق توفير تسهيلات مع تقرير حوافز و مزايا تساير التطور الذي يشهده الجانب الاقتصادي دون التخلي عن تنظيم محكم لتشغيل الأجانب في الجزائر، حيث كرست المنظومة القانونية المنظمة للعمالة الأجنبية بالجزائر مجموعة من القواعد التي تضبط وضعية الأجانب ونشاطهم في الإقليم، فأتاحت لهم بذلك حقوقا وفرضت عليهم واجبات غير بعيدة عن مبادئ القانون الدولي وتماشيا مع سياسات الدولة بما في ذلك حق العمل تحت أطر متنوعة وفي ظل حرية مقيدة، غير أنه مع مرور الزمن وإثر تحولات عدة بات الزاماً على المشرع الجزائري اضافة نوعا من المرونة على هذه المنظومة من أجل التماشي مع ذلك.

وعلى ضوء ما تم التطرق إليه وفي إطار محاولة تقييم المنظومة القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية بالجزائر تم التوصل إلى نتائج من أهمها:

- عدم تناسب المنظومة القانونية مع الواقع المعاش حيث أن النصوص القانونية المعمول بها في مجال تشغيل الأجانب لم يتم مراجعتها بالرغم من مراجعة أغلبية النصوص المتعلقة بتشريع العمل وهي نصوص أعدت في نظام الاقتصاد الموجه وأصبحت غير قادرة على الاستجابة لمتطلبات اقتصاد السوق، الذي يعتمد على تحديد التجارة الخارجية وفتح مجال الاستثمارات الأجنبية.

- لم يهتم المشرع الجزائري بفئة العمالة غير المقننة والتي تمثل فئة اللاجئين الأجانب إذ لم يجعلها تنطوي تحت أي نصوص خاصة كما لم تضبط بأي رقابة مما أدى إلى استغلال البعض لهذه الفئة استغلالا تعسفيا وظالما في ظل احتياجها للعمل تحت أي غطاء بغية تحصيل الرزق واستمرارية الحياة ما نتج عنه تأثير هذه الوضعية على سوق التشغيل الجزائرية.

- عدم وجود أي نص قانوني خاص بتشغيل الأجانب يتضمن الاختصاص القضائي في حالة وجود نزاع.
 - يلاحظ وجود فرق بين ما هو منصوص عليه قانون نظريا والمعمول به تطبيقيا وميدانيا بخصوص تشغيل الأجانب، خاصة أمام ما يسجل من غش وتحايل على القانون.
 - عدم ردية العقوبات المقررة المخالفة وضع قانوني يدخل في نطاق النظام العام، بل تتميز بالبساطة والليونة.
- واعتمادا على ذلك يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات الهامة والخاصة بموضوعنا والمتمثلة فيما يلي:
- إلزامية إعادة النظر في المنظومة القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية في الجزائر مما يواكب التطورات الاقتصادية.
 - تفعيل تكوين العمالة الوطنية من طرف العمال الأجانب للاستفادة من المهارات ونقل التكنولوجيا.
 - تحديد بدقة الجهة القضائية المختصة بالفصل في النزاع الخاص بالعامل الأجنبي.
 - مضاعفة العقوبات المالية المسلطة على المستخدم لردعه عن مخالفة التشريع المنظم لتشغيل الأجانب.
 - ضرورة تشريع نصوص قانونية تضبط الفئة غير المقننة ونخص بالذكر اللاجئين الأجانب، إذ لم يجعل لها المشرع أي نص تنطوي تحته أو نصوص خاصة مما أدى الى استغلال هذه الفئة في علاقات العمل تعسفيا.
 - محاولة الموازنة بين العمالة الأجنبية والعمالة الوطنية تقاديا لتفشي ظاهرة البطالة من جهة وعدم سيطرة العمالة الأجنبية من جهة أخرى على سوق التشغيل خاصة في ظل زيادة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي.

- ضرورة تحديد المجالات التي يتم ويسمح اللجوء فيها إلى تشغيل عمال أجانب من أجل عدم إنقراض وإهدار فرص العمل للمواطنين لما يعانون من مشكلة البطالة خاصة بالنسبة للفئة المثقفة.
- وجوب التنسيق بين مختلف القطاعات خاصة قطاع التشغيل والجامعات ومراكز التكوين المهني، لتطوير الاختصاصات وخلق يد عاملة مؤهلة ومتخصصة.
- ضرورة وضع جهاز رقابي لتنقل اليد العاملة على مختلف المستويات.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

نموذج 12

نموذج جواز العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

مديرية :
ولاية :

جواز العمل

رقم الترتيب :

مستخلص من القانون رقم 81 - 10
المطروح في 09 رمضان 1401
الموافق في 11 يوليو 1981

المادة 17 : يجب تقديم جواز أو رخصة
العمل المؤقت كلما طلبته ذلك السلطات
المختصة .

المادة 25 : يعاقب العامل الأجنبي الذي
يخالف أحكام هذا القانون بفسادته تتراوح بين
1000 دج و 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح
بين 10 أيام و شهر واحد أو بإحدى العقوبتين
فقط دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد
تتخذ ضده .

رقم الملسلة : N°

الوجه :

يبيح هذا القانون لصاحب هذا الجواز
ممارسة عملا مهنيًا مدفوع الأجر بالجزائر
في منصب :
الجهة :
إبتداء من :
إلى :
مكان التشغيل :
إسم وعنوان الهيئة المستخدمة :

سلم في :
بتاريخ :
مخاتم وتوقيع المسؤول

الصورة

اللقب :
الإسم :
تاريخ الأزدفاد :
مكان الأزدفاد :
الجنسية :
التأهيل :
تاريخ الدخول إلى الجزائر :

توقيع :
حب الجواز

الظهر :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale

Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

المديرية الولائية للتشغيل لـ.....

صورة شمسية

إطار مخصص لمديرية التشغيل
تاريخ التسليم:
رقم الملف:

شابع جباتي

ملحق 8

رخصة العمل المؤقت
رقم: في.....

الاسم :	اللقب :
تاريخ الميلاد:	مكان الميلاد:
الجنسية الحالية:	الجنسية الأصلية :
الخبرة المهنية :	تاريخ الدخول إلى الجزائر :
مرخص له بشغل منصب العمل :	
رخصة العمل المؤقتة: صالحة من إلى	
الهيئة المستخدمة:	
عنوان الهيئة المستخدمة:	

حرر في...../...../..... يوم.....
المدير(ة) الولائي للتشغيل

أحكام المادة 8 من قانون 10-81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 " تسلم رخصة العمل المؤقت للعمل الأجنبي المدعوين لممارسة نشاط مدفوع الأجر لمدة تساوي أو تقل عن 3 أشهر لا يمكن تجديدها إلا مرة واحدة في السنة "

أحكام المادة 17 من المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 "يودع طلب تجديد رخصة العمل المؤقت قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاح الوثيقة .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المديرية العامة للتشغيل و الإدماج

المديرية الولائية للتشغيل ل :
العنوان :

ملحق 13

صورة شمسية

إطار مخصص لمديرية التشغيل

التاريخ:

رقم الملف :

وصل ايداع تصريح لعامل أجنبي منتدب(*)

(خاص بالعمال الأجانب المنتدبين لمدة قصيرة الذين يستقدمون بصفة استثنائية من قبل مستخدم مقيم خارج الجزائر في إطار تنفيذ عند مساعدة أو تأييد خدمات)

اللقب :
الإسم :
الجنسية : تاريخ الإزدياد :
مكان الإزدياد :
الجنس : ذكر أنثى
الحالة العائلية :
جواز سفر رقم : مسلم يوم : في :
العنوان في الخارج :
مستوى التأهيل (الديبلوم و الشهادات) :
الإسم أو الغرض الاجتماعي للهيئة المكلفة بتأدية الخدمات:
الإسم أو الغرض الاجتماعي للهيئة المستضيفة:
الأشغال التي ستتجز :
مكان العمل :
مهمة محددة ب (يوم) « إبتداء من : إلى :
حرر في :
المدير الولائي للتشغيل

(*) - المادة 09 من القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981.
- المادة 20 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982.
- الفقرة 02، النقطة 07، المادة 5 مكرر 1 من المرسوم الرئاسي رقم 03-251 المؤرخ في 21 جويلية 2003.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi
Et de la Sécurité Sociale
Direction Générale de l'Emploi
Et de l'Insertion

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المديرية العامة للتشغيل و الإدماج



صورة شمسية

المديرية الولائية للتشغيل ل:

العنوان:

إطار مخصص لمديرية التشغيل
التاريخ:
رقم الملف:

ملحق 10

وصول ايداع تصريح لعامل أجنبي
غير خاضع لجواز عمل

اللقب:	الاسم:
مكان الميلاد:	تاريخ الميلاد:
الجنسية الحالية:	الجنسية الأصلية:
السكان ب:	
التأهيل المهني:	
يشغل المنصب:	
عند الهيئة المستخدمة:	
في (مكان العمل):	
الولاية:	
ابتداء من:	
إلى غاية:	

حرر في

المدير الولائي للتشغيل

قائمة المصادر

والمراجع

1. المصادر

1- المعاهدات الدولية

- الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية تتعلق الاتفاقية بالهجرة من أجل العمالة سنة 1949
- 2- النصوص التشريعية

أ- الأوامر

- الأمر رقم 69-31 المؤرخ في 06 ربيع الأول عام 1389 الموافق 22 مايو سنة 1969 المتضمن المصادقة على الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة التي أقرها للمؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ 25 يوليو سنة 1958 في دورته الثانية والأربعون، ج.ر، العدد 216 المؤرخة في الجمعة 21 ربيع الأول 1389.
- الأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة الرسمية رقم 53.
- الأمر رقم 71-60 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق لـ 5 أوت 1971، يتعلق بشروط استخدام الأجانب، ج ر، صادر بتاريخ 17 غشت 1971، عدد 67.

ب- القوانين

- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق لـ 11 يوليو سنة 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج،ر، صادر بتاريخ 14 يوليو 1981، عدد 28.
- القانون رقم 09-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج،ر، عدد 06 مؤرخة في 07 فبراير 1990
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج رع 17 الصادر في 25/04/1990.

- القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 83 سنة 2004.

- قانون رقم 11-08 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 25 يونيو 2008 يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008، عدد 36.

1- النصوص التنظيمية

أ- المراسيم

- مرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1403 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 1982، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج ر، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1982، عدد 56.

- المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المتعلق بشروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية جريدة رسمية عند 46 مؤرخة في 12 نوفمبر 1986 معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 المؤرخ في 02 أكتوبر 2004، ج ر، عدد 36، مؤرخة في 03 أكتوبر 2004 و المرسوم التنفيذي رقم 09-22 المؤرخ في 30 غشت 2009 جريدة رسمية عدد 50 مؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-29 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة وتغيير تسميته الجريدة الرسمية، عدد 39.

- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها جريدة رسمية عدد 04 مؤرخة في 09 يناير 2005

- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير 2006 المتضمن تحديد مهام عمل وتنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، ج ر، العدد 09، 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المؤرخ في 15 أفريل 2008 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ج، ر، عدد 22 مؤرخة في 30 أبريل 2008

أ- التعليم

- التعليم رقم 2524، الصادرة بتاريخ 09 ماي 2013 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والإدماج، حول التنسيق بين مصالح التشغيل في مجال دراسة طلبات الموافقة المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية.

II. المراجع

1- الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 2008.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب ودار الجسور للتوزيع والنشر، الطبعة الثالثة 2003.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2010.
- جباري عبد الحميد، أهم ما جاء به قانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب وإقامتهم وتنقلهم في الجزائر. دراسات قانونية في المادة الجزائرية على ضوء أهم التعديلات الجديدة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- حمودي عبد الرزاق دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010.
- د/ أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري تنازع الاختصاص القضائي الجزء الثاني، دار هومة، الطبعة 2003.

- د/ صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2013.
- عبد السلام ذيب، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ترجمة لمحاكمة عادلة، الجزائر، 2009.
- منير عبد المجيد تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991.
- نبيل صقر وفرح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا دار الهدى للنشر، عين ميله، د.س.ن.

2- المقالات العلمية

- د/ حسان نادية، علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري، تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني، مجلة دراسات القانونية، العدد 04، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2007.
- معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، العدد الثاني، 2008.

3- مذكرات التخرج

- خيضر محمد أمين وبلحاج محمد، الإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018-2019.
- كروفاش علجية ورحمان كهينة، الإطار القانوني لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص القانون الخاص، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2020.

4- الملتقيات والمداخلات

- معاشو نبالي فطة، شروط تشغيل الاجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و 08-11، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الاجانب في الجزائر، ط2، مطبعة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2012.

5- محاضرات

أ/ عبد الله قادية، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية تخصص القانون الاجتماعي، جامعة معسكر.

6- المواقع الالكترونية

كامل الشيرازي الجزائري تفرض قيودا أكبر على حركية العمال الأجانب مقال مأخوذ عن الموقع الالكتروني www.elaph.com/web/Economics/2009/9/487311/.htm.

فهرس المحتويات

01

مقدمة

الفصل الأول: آليات تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري

07

المبحث الأول: ضوابط تشغيل الأجانب في الجزائر

07

المطلب الأول: الأسس المعتمدة في تنظيم عمل الأجانب

07

الفرع الأول: تكريس الحرية المهنية وحرية العمل

08

الفرع الثاني: وضع سياسة للتشغيل تقوم على المرونة وحركية اليد العاملة

10

المطلب الثاني: القيود الواردة على تشغيل الأجانب

11

الفرع الأول: تنظيم شروط تشغيل الأجانب

19

الفرع الثاني: إجراءات تشغيل الأجانب

24

المبحث الثاني: الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي ونهايته

24

المطلب الأول: التزامات وحقوق العامل الأجنبي

24

الفرع الأول: التزامات العامل الأجنبي

27

الفرع الثاني: حقوق العامل الأجنبي

32

المطلب الثاني: الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي (نهاية العقد)

33

الفرع الأول: الفسخ الاتفاقي

33

الفرع الثاني: الفسخ القانوني

34

خاتمة الفصل الأول

الفصل الثاني: الجهاز الرقابي على مخالفات رب العمل والعامل الأجنبي للقيود الواردة على

تشغيل الأجانب وحمايتهم القانونية

37

المبحث الأول: رقابة تشغيل العمال الأجانب

37

المطلب الأول: أجهزة الرقابة

37

الفرع الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

47	الفرع الثاني: هيئة مفتشية العمل
50	المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على مخالفة شروط تشغيل الأجانب
50	الفرع الأول: العقوبات المترتبة على العامل الأجنبي
52	الفرع الثاني: العقوبات المترتبة على المستخدم
55	المبحث الثاني: الحماية القانونية للعمال الأجانب
55	المطلب الأول: حماية العمال الأجانب من حيث مبادئ الحماية
55	الفرع الأول: مبدأ عدم التمييز
56	الفرع الثاني: مبدأ المساواة
58	المطلب الثاني: حماية العمال الأجانب من حيث تنازع القوانين
58	الفرع الأول: الاختصاص القضائي
59	الفرع الثاني: القانون واجب التطبيق
60	خاتمة الفصل الثاني
62	خاتمة
66	الملاحق
71	قائمة المراجع
77	فهرس المحتويات
79	ملخص

ملخص مذكرة الماستر

شهدت الجزائر مؤخرا تدفقا ملحوظا من العمالة الأجنبية من مختلف الفئات سواء من المهاجرين أو اللاجئين، مما فرض نوعا جديدا من العمالة على مستوى سوق الشغل المحلية، وبالمقابل لم تشهد المنظومة القانونية أي جديد يتمشى أو ينظم أو حتى يضبط العمالة بنصوص قانونية وهو المطلوب حاليا، إضافة الى ضرورة اعادة النظر في القوانين المتعلقة بالأجانب وعلى وجه الخصوص القانون 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، من أجل اضعاف تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في اطار قانوني محكم وفعال.

الكلمات المفتاحية

1/ اليد العاملة الأجنبية 2/ تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية 3/ القانون 81-10
4 / القيود الواردة على تشغيل الأجانب 5/ رخصة عمل مؤقتة 6/ الأثر القانوني لتشغيل العامل الأجنبي

Abstract of The master thesis

Algeria has recently witnessed a remarkable influx of foreign workers from various groups, whether immigrants or refugees, which imposed a new type of employment at the level of the local labor market. To the need to review the laws related to foreigners, in particular Law 81-10 related to the conditions for the employment of foreign workers, in order to provide the regulation of the employment of foreign workers within a tight and effective legal framework.

Reintegration of detainees :

1/ Foreign labor force 2/ Regulation of employment of foreign labor force
3/ Law 81-10 4 / Restrictions on the employment of foreigners
5/ Temporary work permit 6/ The legal effect of employing a foreign worker