

**ضرورة اعادة النظر في احكام تشغيل الاجانب****الدكتور رشيد واضح****استاذ محاضر أ ، كلية****الحقوق جامعة تيزي وزو****مقدمة :**

يبدو من خلال الإحصائيات الرسمية المعلن عنها أنّ عدد العمّال الأجانب المتحصّلين على رخصة عمل في الجزائر لا يتعدّى خمسين ألف عامل اعتماداً على العدد المصرّح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وهي نسبة قليلة جداً بالمقارنة مع الدّول الأخرى و بالمقارنة مع اليد العاملة الوطنية، نالت منها قطاعات الأشغال العمومية والبناء حصّة الأسد، ليليهما قطاع الصناعة و الخدمات بنسبة أقلّ، أكّدت فيه مديريات التشغيل على مستوى الولايات أنّ منح رخص عمل لليد العاملة الأجنبية مرتبط بالمشاريع الوطنية الكبرى تلبيةً لإجراءات ضبط سوق العمل و تنظيمه.

في حين أكّدت مديرية التشغيل في وزارة العمل أنّ عدد العمّال الأجانب في الجزائر لا يُشكّل سوى نسبة 0,5 % من مجموع العمّال الذين يبلغون عشرة ملايين عامل. وهي نسبة هامشية بالنظر إلى الإنفاق الحكومي الكبير والمشاريع الضخمة التي قرّرت الحكومة تنفيذها منذ سنة 2001 إلى غاية سنة 2014 والتي بلغت قيمتها 450 مليار دولار أمريكي.

لقد ارتفع عدد اليد العاملة الأجنبية في الجزائر من 543 عامل سنة 1999 إلى أكثر من خمسين ألف عامل نهاية سنة 2012 مُشكّلين من 105 جنسيات مختلفة منها نسبة 51% في قطاع البناء والأشغال العمومية، و3,6% في قطاع الخدمات، منها نسبة 23% يحوزون على مهارات علمية، ويعمل حوالي 80% في مدينة الجزائر العاصمة وأكبر المدن الأخرى لا سيما النفطية منها، في حين تجاوز عدد الشركات الأجنبية الناشطة في الجزائر والتي تُشغّل عددًا منهم 2600 مؤسسة<sup>1</sup>.

أمام هذه الإحصائيات المتزايدة في عدد العمّال الأجانب وعدد الشركات الأجنبية الناشطة في الجزائر، فإنّ ذلك يستلزم ضرورة وضع وتوفير الأطر القانونية المنظمة للمناخ الاستثماري الوطني والأجنبي تجسيدًا لأهداف التنمية الوطنية والتطور المحلي، خاصةً وأنّ الاستثمارات الوطنية أصبحت تشهد نجاحًا وتقدّمًا جدّ ملحوظ في ظلّ التنوّع وتعدّد النشاطات الذي يفتح المجال أمام المنافسة، خاصةً وأنّ الجزائر تتوقّر على مناخ وسياسات تنمية منتهجة، من شأنه أن يُعزّز مبدأ الشفافية بتجسيد الاستثمار مقابل الاستفادة من عدّة مزايا تتمثّل خاصةً في "الحصول على العقار"، "نقل الأرباح"، "دمج المؤسسات"، و"نقل التكنولوجيا"، بالإضافة إلى مزايا ضريبية أخرى.

لذلك ينبغي تعزيز شروط تواجد وتشغيل الأجانب في الجزائر، وكذا ممارستهم لمختلف الأنشطة الاقتصادية لوقف نزيف تشغيل الأجانب دون ترخيص، اضطرت فيها

السلطات إلى إرسال فرق تفتيش لإلزام هذه الشركات باحترام التشريع الوطني في مجال التشغيل.

و أمام النقص الملاحظ في النصوص المنظمة لتشغيل العمال الأجانب في ظلّ عولمة الاقتصاد وانتهاج سياسة اقتصاد السوق تستجيب للمتطلبات المتزايدة لأيدي عاملة متخصصة وذات مستوى تأهيل عالي، نجد الكثير من المشاريع الاستثمارية تستجد بالعمال الأجانب لتجسيد مشاريعها الاستثمارية بالاعتماد وفي حالات كثيرة على النازحين من البلدان المجاورة اعتقاداً منهم أنّ الجزائر أرض نزوح وهجرة. ممّا جعل وزارة العمل تتدخّل باستمرار لإلزام الشركات الأجنبية بتشغيل يد عاملة وطنية. ودعوة موظفي القطاع إلى إنشاء آليات لمتابعة ومراقبة وتقييم مختلف الأجهزة الخاصة بالتشغيل، التي تدرج في إطار استراتيجية ترقية التشغيل و مكافحة البطالة، المتضمنة إعادة تنظيم الهياكل و المصالح التي تتكفل بتنفيذ هذه الاستراتيجية مع ضمان مراقبة ومتابعة صارمتين.

و في انتظار تجسيد مشروع قانون العمل الجديد" الذي سيضمّ أزيد من 700 مادة سيتمّ الانتهاء من صياغته مع الشركاء الاجتماعيين قبل نهاية السنة الجارية، يكون بمثابة "أداة مرجعية موحّدة" لكلّ جوانب علاقات العمل، لا سيما ما يتعلّق منها بمكافحة العمل غير القانوني، فقد أُعطيت تعليمات صارمة للولاية في تسيير عمليات التشغيل بمنح الأولوية لليد العاملة المحلية، والاحترام "الصارم" للّجوء إلى اليد العاملة الأجنبية مع عدم الاعتماد عليها إلاّ استثناءً، بالتقيّد الحرفي بالمنشور الوزاري رقم 192 المؤرّخ في 27

جويلية 2009 في دراسة طلبات الموافقة على تشغيل اليد العاملة الأجنبية بالتنسيق مع مصالح الوزارة، و التعليم رقم 334 المؤرخة في 19 فيفري 2010 المتضمنة تحيين تسيير تشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر المستمدّين أساساً من المرجع القانوني الوحيد في هذا الشأن الصادر منذ سنة 1981، بحيث يُعتبر هذا القانون هو الإطار التشريعي لتشغيل الأجانب في الجزائر.

غير أنّ الملاحظ في هذا الشأن أن مسألة تنظيم تشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر لا تساير التطور الذي شهده مجال الاستثمار باعتباره الأداة والوسيلة الفعّالة لتحقيق تنمية شاملة تعتمد على التكنولوجيات الحديثة ويد عاملة مؤهّلة متخصصة، يلجأ إليها المستثمرون الوطنيون و الأجانب لتجسيد مشاريعهم الاستثمارية، خاصةً و أنّ الدولة و قرّت كلّ الظروف والإمكانيات مع الحوافز والضمانات لاستقطاب استثمارات جديدة (المحور الأول)، دون أن يحظى العمّال الأجانب بهذه المزايا ولا حتّى بعض الحوافز، ما زال فيه الاعتماد كلياً على نصوص أصبحت لا تلبّي ولا تساير متطلّبات تنمية اقتصادية و اجتماعية شاملة (المحور الثاني).

#### المحور الأول: الاعتماد على الاستثمار لتحقيق مقتضيات تنمية شاملة

يستلزم تحقيق تنمية وطنية اقتصادية و اجتماعية شاملة تشجيع العمل على استقطاب المستثمرين وتوفير الظروف الملائمة لتداول رؤوس الأموال مع تقرير ضمانات للمستثمرين تُحفّزهم على استعمال ونقل التكنولوجيات الحديثة بتأطير مُحكّم يضمن تكوين

يد عاملة وطنية، ناتج عن تطبيق استراتيجية إعادة الهيكلة الاقتصادية والصناعية، فتح المجال أمام القطاع الخاص الداخلي والخارجي، ثم الوطني و الأجنبي فيما بعد<sup>2</sup>، بالمصادقة على قانون الاستثمارات، وخلق وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء وكالة المساهمة والاستثمار التي أصبحت فيما بعد الوكالة الوطنية لتطوية الاستثمار، مع إدخال الاقتصاد الوطني في السوق الدولية في إطار استراتيجية يتم فيها تحديد دور الدولة في ظل اقتصاد السوق، والقيام بإصلاحات في القطاع العمومي، تكون فيه الدولة مضطرة على تكييف وسائلها وفقه<sup>3</sup>.

#### أولاً: التركيز على منح ضمانات ومزايا للمستثمرين

لقد قرّر المشرّع الجزائري منذ صدور الأمر رقم 01-03 بتاريخ 20 أوت 2001 المتعلق بتطوير الاستثمار المعدّل والمتمّم بموجب الأمر رقم 06-08<sup>4</sup> العمل على تحقيق تنمية وطنية شاملة عن طريق منح امتيازات و ضمانات للمستثمرين الوطنيين والأجانب في الاستثمارات المنجزة في النشاطات الاقتصادية المنتجة للسلع والخدمات في إطار منح الامتياز أو الرخصة<sup>5</sup>، على أن تُتجز هذه الاستثمارات في حرية تامة، مع مراعاة التشريع و التنظيمات المتعلقة بالنشاطات المقننة و حماية البيئة، لتستفيد بقوة القانون من الحماية و الضمانات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>6</sup>، باستثناء بعض النشاطات والسلع والخدمات<sup>7</sup> بتطبيق نسبة مخفضة في مجال الحقوق

الجمركية فيما يخص التجهيزات المستوردة، التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، مع الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، مع الإعفاء من دفع رسم نقل الملكية بعوض فيما يخص كلّ المقتنيات العقارية التي تمت في إطار الاستثمار المعني<sup>8</sup>.

### ثانياً: تقرير مزايا خاصة للمستثمرين الأجانب دون العمال

لقد تضمن قانون الاستثمار تقرير مزايا خاصة تستفيد منها الاستثمارات التي تُجرى في المناطق التي تتطلب تميمتها مساهمة خاصة من الدولة، مع الاستثمارات ذات الأهمية الخاصة بالنسبة للاقتصاد الوطني، خاصة تلك المتعلقة باستعمال تكنولوجيات خاصة. وتتمثل هذه المزايا في الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية، دفع نسبة مخفضة بـ 2 % في مجال التسجيل، تكفل الدولة بالمصاريف فيما يخص الأشغال المتعلقة بالمنشآت الأساسية الضرورية لإنجاز الاستثمار، مع الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة فيما يخص السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار، مع تطبيق النسبة المخفضة في مجال الحقوق الجمركية فيما يخص السلع المستوردة<sup>9</sup>. بالإضافة إلى امتيازات أخرى بعد معاينة انطلاق الاستغلال، لا سيما الإعفاء لمدة 10 سنوات من النشاط الفعلي من الضريبة على أرباح الشركات، والضريبة على الدخل الإجمالي، الإعفاء لمدة عشر سنوات ابتداءً من تاريخ الاقتناء على الرسم العقاري على الملكيات

العقارية، مع منح مزايا إضافية من شأنها أن تُحسّن و/أو تُسهّل الاستثمار مثل تأجيل العجز و آجال الاستهلاك<sup>10</sup> .

بينما حدّدت المادة 14 من الأمر رقم 03-01 المتعلّق بتطوير الاستثمار الضمانات الممنوحة للمستثمرين الأجانب بمثل ما يُعامل به الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الجزائريون في مجال الحقوق والواجبات ذات الصلة بالاستثمار مع مراعاة أحكام الاتفاقيات المبرمة في هذا الشأن.

و من بين أهم التسهيلات الممنوحة للمستثمرين الوطنيين والأجانب، فقد تمّ إنشاء شبك وحيد مؤهّل لتوفير الخدمات الإدارية الضرورية لتحقيق الاستثمارات بغية تخفيف تبسيط إجراءات وشكليات تأسيس المؤسسات وإنجاز المشاريع، يسهر على تنفيذ إجراءات التبسيط و التخفيف المقررة<sup>11</sup>. كما تمّ إنشاء صندوق لدعم الاستثمار يوجّه لتمويل التكلّف بمساهمة الدولة في كلفة المزايا الممنوحة للاستثمارات<sup>12</sup> ، على أن يحتفظ المستثمرون بالمزايا التي يستفيدون منها بموجب التشريعات التي تؤسس تدابير تشجيع الاستثمارات<sup>13</sup>.

و بصدر الأمر رقم 06-08 بتاريخ 15 جويلية 2006 ليتمّ وبعّد الأمر رقم 03-01 المتعلّق بتطوير الاستثمار، فقد أدرج بعض الاستثناءات على المزايا التي تستفيد منها الاستثمارات المذكورة في الأمر رقم 03-01 عن طريق تحديد قائمة

النشاطات والسلع والخدمات المستثناة في المادة الثانية منه، يجوز فيها حق الطعن للمستثمرين الذين يرون أنهم قد غُبنوا بشأن الاستقادة من المزايا من إدارة أو هيئة مكلفة بتنفيذ هذا الأمر، لِيُمارَس دون المساس بحق الطعن القضائي في غضون 15 يوماً التي تلي تبليغ القرار محل الاحتجاج أو في حالة صمت الإدارة أو الهيئة العامة مدة 15 يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها، لتفصل فيه اللّجنة في أجل شهرٍ واحد<sup>14</sup>.

غير أنّ المشرّع الجزائري ولغرض تحقيق أهداف تنمية وطنية شاملة اقتصر في منح هذه الضمانات و المزايا على المستثمرين فقط دون العمّال الأجانب، خاصّةً وأنّ بعض الاستثمارات تستوجب في بدايتها الاعتماد على ضمان انطلاقة مُحكمة فعّالة تعتمد أساساً على يد عاملة أجنبية متخصصة وبمستوى تأهيل عالي، و هي شروط لا تتوفر من الوهلة الأولى في اليد العاملة الوطنية ما لم تتلقَّ تكوينًا تأهيليًا يسمح لها بالعمل على آلات وماكنات تعتمد تكنولوجيات من المستوى العالي.

إنّ هذه الضمانات والمزايا المقررة في قوانين الاستثمار وإن كانت تجلب وتستقطب مستثمرين وطنيين وأجانب، يعتمدون في دفع عجلة استثماراتهم على يد عاملة أجنبية مؤهّلة و متخصصة تتحكّم في التكنولوجيات الحديثة، تُصادفهم عدّة عقبات تفرضها عليهم سياسة التشغيل المعتمدة، خاصة ما يتعلّق منها بضمان فتح مناصب عمل جديدة و الاعتماد على يد عمل وطنية تكون غالبًا غير مُعدّة وغير مؤهّلة للتحكم في التكنولوجيات الحديثة و ليس لها تكوين متخصص في مجال الاستثمار المقصود.

هذه المزايا و الضمانات مع الحوافز المقررة للمستثمرين بموجب قوانين الاستثمار لا تقابلها ضمانات و لا إجراءات تحفيزية في نصوص قانونية تنظم تشغيل الأجانب بشكلٍ مُحكَمٍ لمسايرة قوانين الاستثمار، الأمر الذي أصبح يعرقل بعض المستثمرين و يجعلهم يبتعدون عن المغامرة والمجازفة بأموالهم في مشاريع استثمارية تفرض عليهم الالتزام والتكفل بتكوين يد عاملة جزائرية وتحمل نفقاتها، بدل الانطلاق مباشرة اعتماداً على يد عاملة مكوّنة مؤهلة و متخصصة.

### المحور الثاني: البحث عن إطار قانوني شامل لتنظيم علاقات العمل

تستلزم متطلبات تحقيق تنمية وطنية شاملة التدخّل المستمر لضبط سوق العمل، تستجيب فيه سياسة التشغيل للمقتضيات الاقتصادية في إطار محكّم ومنظّم، يعمل على تلبية حاجة الاستثمارات إلى يد عاملة متخصصة مؤهلة، ويضمن احترام التطبيق السليم للقوانين و التنظيمات المعمول بها في هذا الشأن.

### أولاً: الحاجة إلى قانون شامل ينظم عالم الشغل

إنّ المنتبّع لتطوّر تنظيم علاقات العمل في الجزائر سيلاحظ أنّ تقرير تمديد العمل بالقوانين الموروثة عقب الاستقلال بموجب المرسوم المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 كان لغرض تجنّب الفراغ التشريعي بما يتلاءم مع محيط العمل في الجزائر، مع إضافة بعض التعديلات حتى يتلاءم مع إيديولوجيات الدولة ومتطلبات السيادة الوطنية، في انتظار إصدار قانون متكامل يحلّ محلّ التشريعات الفرنسية و يُحدث قطيعةً مع القوانين

الاستعمارية الموروثة، يقوم على مبادئ اشتراكية، ويضمن حماية فاعلة لحقوق العمال<sup>15</sup>، لأنّ قواعده مستمدة من تنظيم ليبرالي لتطبيق على علاقات عمل في تنظيم اشتراكي، وهو السبب الذي دفع السلطات إلى الإسراع في تأسيس لجنة لإعادة النظر في تشريعات العمل منذ سنة 1964.

غير أنّ فترة الفراغ التشريعي التي كانت تعيشها البلاد عقب الاستقلال استلزمت تبني تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ولو مؤقتاً باعتباره الخيار الوحيد لتنظيم عالم الشغل. ولقد برّر الملتقى الأول لقانون العمل المنعقد سنة 1964 هذا الحل بضرورات إنعاش الاقتصاد، وإعادة فتح الورشات المهملة لمحاربة تفشي البطالة. ولو كان هذا الاتجاه فيه تعارض مع بعض المبادئ المنصوص عليها في دستور 1963 لا سيما ما يتعلّق منها بـ"إحداث سياسة اجتماعية لفائدة الجماهير لرفع مستوى حياة العمال" و"تشبيد ديمقراطية اشتراكية"، و"مقاومة استغلال الإنسان في جميع أشكاله".

و أمام هذا الوضع قامت السلطة بالبحث عن بدائل لتشريعات العمل الفرنسية في القطاع العام، كانت أولها عن طريق إدماج علاقات العمل ضمن نطاق قانون الوظيفة العمومية عقب المؤتمر الاستثنائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المنعقد خلال سنة 1965، بحيث ترك مسألة الفصل بشأن التنظيم المستقبلي لعلاقات العمل للسلطة السياسية، فتبنت قرار دمجها ضمن نطاق قانون شامل يجمع ما بين عالم الشغل وعالم الوظيفة العامة<sup>16</sup>، صدر على إثره الأمر رقم 66-133 بتاريخ 02 جوان 1966.

غير أنّ هذه البدائل التي تبناها المشرّع الجزائري لتغطية فترة الفراغ التشريعي تمّ فيها إدماج علاقات العمل ضمن نطاق قانون الوظيفة العامّة لم تكن كافيةً لسدّ الفراغ و تعويض القوانين الفرنسية، على اعتبار أنّ السلطة شرعت في طرح مشروع جديد لقانون العمل بعد سنتين فقط من صدور الأمر رقم 66-133 المتضمّن قانون الوظيفة العمومية، و هو مشروع يقوم على فكرة توحيد عالم الشغل من خلال قانون شامل يُطبّق على كافة الأجراء العاملين لدى مؤسسات القطاع العام أو الخاص باستثناء موظّفي الإدارات العمومية، تمّ الانتهاء من إعداد المشروع سنة 1970، ليُعرض على اللّجنة الوطنية الاستشارية للشؤون القانونية لوزارة العدل، ليدهمها صدور الأمر رقم 71-74 المتعلّق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>17</sup>.

لتعود من جديد لإدماج علاقات العمل للقطاع العام ضمن قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات أصبح فيها العامل "منتجًا ومسيرًا" يشارك بقوة عمله في رأسمال المؤسسة العمومية و يساهم في تسييرها عن طريق مجلس العمّال و اللجان الدائمة المنبثقة عنه<sup>18</sup>.

فطرح هذا المنظور الجديد إشكالية مدى وجود قانون عمل في القطاع الخاص بما لا يتنافى وطبيعة النظام، فصدر على إثره الأمر رقم 71-75 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 المتعلّق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص جاء مبتورًا من شروط علاقات العمل في القطاع الخاص، و هو السبب الذي صدر من أجله الأمر رقم 75-31 بتاريخ

29 أبريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وتنظيم منازعاته، ركّز على وضع قيود كثيرة متّصلة بعلاقات العمل الفردية، وأجبر الهيئات المستخدمة على منح الأفضلية للعمال المحليين، ولا يُرخص بتشغيل الأجانب إلا في حالات استثنائية خاصة اشترط فيها حصول العامل الأجنبي على رخصة عمل مؤقتة مُسلّمة له من طرف وزارة العمل تنتهي صلاحيتها بانتهاء مدّة عقد العمل دون أن تتجاوز سنتين، تكون قابلة للتجديد مرة واحدة فقط وبطلبٍ من المعني، يُقدّمه قبل تاريخ انقضاء العقد بشهر واحد<sup>19</sup>.

### ثانياً: الحاجة إلى تطوير سياسة التشغيل في الجزائر

لقد سمحت سياسة الاستثمار المطبّقة في الجزائر قبل الثمانينات من التوفير المكثّف لمناصب العمل إلى أن فاقت عروض العمل، لتتغيّر الأوضاع خلال الأزمة العالمية، انخفضت على إثرها الواردات وتراجع حجم الاستثمارات مقابل ارتفاع حجم البطالة<sup>20</sup>.

لهذا فقد عملت استراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر على حلّ مشكلة البطالة عن طريق تبني سياسة المخططات التنموية كوسيلة لتحقيق استقرار في عروض العمل حسب مصالح التشغيل وتنظيم سوق العمل، مع تعميق إجراءات الاستثمار، مقابل إعطاء ضمانات قانونية للاستثمارات الخاصة المحلية والأجنبية، وضمان مشاركته الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية<sup>21</sup>، انفرد فيها القطاع الأجنبي باستعمال تكنولوجيا متطورة

واستيعاب يد عاملة متميزة بخبرة متخصصة ومؤهلات عالية، تنامي معه سوق عمل غير رسمي يفتقر للحماية الاجتماعية نتيجة الإفلات من الخضوع للأعباء الضريبية والقيود القانونية التي تحكم التأمينات الاجتماعية<sup>22</sup>، تتحمل فيه السلطة العامة قسطاً كبيراً من التنظيم الاجتماعي للعمل عن طريق ضمان العمل لجميع الأفراد القادرين عليه وتشغيل جميع عناصر الإنتاج، بما يقتضي التدخل المستمر في سوق العمل عن طريق الإشراف والتوجيه والمراقبة من خلال وضع سياسة استخدام وتشغيل تستجيب لمتطلبات تنمية وطنية شاملة، تستجيب فيه السياسة الاجتماعية وسياسة التشغيل لمقتضيات الحاجة الاقتصادية<sup>23</sup>.

لقد تضمنت مختلف التشريعات العمالية أحكاماً صارمة خاصة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية لحماية اليد العاملة الوطنية، والتقليل من حدة البطالة فيها، حفاظاً على أمن الدولة واستقرارها.

و خوفاً من منافسة اليد العاملة الأجنبية لليد العاملة الوطنية، فقد عمل المشرع الجزائري على ضمان وحماية هذه الأخيرة، والتقليل بقدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب وفي حدود ضيقة جداً رغم صدور عدة نصوص في هذا الشأن<sup>24</sup>، يُعتبر فيها القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 هو المرجع التشريعي والإطار القانوني الذي يتضمن شروط وكيفيات اللجوء إلى تشغيل اليد العاملة الأجنبية في مختلف

القطاعات والنشاطات، خلافاً للنصوص السابقة التي اقتصرت فقط على بعض القطاعات الإدارية والمصالح الحكومية، وبعض المؤسسات المماثلة لها<sup>25</sup>، وهي نفس الأحكام مازالت تُطبَّق على مختلف حالات وأوضاع تشغيل الأجانب في الجزائر حتى بعد الدخول في مرحلة اقتصاد السوق التي عرفت تحولات اقتصادية و اجتماعية بانتقال السياسة الاقتصادية من نمط التسيير الإداري المركز و الموجّه للمؤسسات<sup>26</sup>، إلى نمط جديد أصبحت تتمتع فيه باستقلالية تامة، ترتب عنه تنوع في أشكال العقود وتزايد في حجمها. وذلك يُعتبر نتيجة حتمية مترتبة عن ضرورة مسايرة التوجّه الاقتصادي الجديد عن طريق خلق نوع من المرونة في إبرام علاقات العمل، للتوفيق بين مصالح العمّال واستقرار علاقة العمل، وبين مصالح المؤسسات المستخدمة، من خلال تحقيق أكبر نجاعة ممكنة في العمل عن طريق تحرير المبادرة وحرية التعاقد<sup>27</sup>.

إنّ اللجوء إلى تشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر إجراء استثنائي يخضع لأحكام والشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال، بحيث نجد في هذا الشأن أنّ القانون رقم 90-11 المتضمّن علاقات العمل لا يتضمّن أحكاماً أو شروطاً خاصة بتشغيل الأجانب إلاّ ما ورد في المادة 21 منه، إذ لا يجوز للمستخدم اللجوء إلى توظيف العمّال الأجانب إلاّ عندما لا توجد يد وطنية عاملة مؤهلة<sup>28</sup>.

## ثالثاً: ضرورة مسايرة القوانين الاجتماعية للقوانين الاقتصادية

و ما نلاحظه في هذا الشأن أنّ المادة 21 من القانون رقم 90-11 تُحيل إلى تطبيق نفس الأحكام والشروط المنصوص عليها في القانون رقم 81-10 والنصوص التنظيمية والتطبيقية له في بعض القطاعات، وهو قانون وُضعت أحكامه في ظلّ نظام الاقتصاد الموجّه في إطار تطبيق أحكام القانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، حظيت فيه اليد العاملة الوطنية بحماية واسعة من الدولة، الغرض منها تشغيل يد عاملة أجنبية مؤهلة إلى جانب اليد العاملة الجزائرية، في حين أصبح تشغيل اليد العاملة الأجنبية يندرج ضمن إطار استراتيجية ترقية الشغل و مكافحة البطالة.

إنّ الأحكام الخاصة بتشغيل الأجانب و إن كانت في مرحلة سابقةٍ تحكّم وتنظّم سوق عمل الأجانب في الجزائر بما يخدم أهداف النظام الموجّه آنذاك<sup>29</sup>، إلاّ أنّها طغت عليها الشكليات والإجراءات الإدارية المعقّدة والمطوّلة، وهي تعقيدات تعرقل من بساطة ومرونة الإجراءات المعروفة في قانون العمل، سواء تلك المطبّقة على المؤسسات صاحبة العمل أو تلك المطبّقة على العمّال الأجانب المقيمين في الجزائر.

إنّ أهمّ الملاحظات التي يمكن استخلاصها من قراءةٍ شاملةٍ لقانون تشغيل الأجانب في الجزائر تتمثل فيما يلي:

1- تقييد شروط اللجوء إلى تشغيل الأجانب. المبدأ العام في عقود تشغيل العمّال الأجانب هو مبدأ العلاقة محدّدة المدّة خلافاً لعلاقة العمل الخاصّة بالعمّال الجزائريين التي يكون فيها الأصل عدم تحديد مدّتها، بينما تقتضي المادة الرابعة من القانون رقم 81-10 المؤرّخ في 11 جويلية 1981 منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد على أن يمارس نشاطاً معيناً مدفوع الأجر لمدّة محدّدة ولدى هيئة عمل واحدة دون سواها، يمكن فيها لمصالح الدّولة والهيئات العمومية توظيف مستخدمين متعاقدين أجانبا حسب نفس الشروط ليدرسوا المواد التقنية والعلمية في التعليم الثانوي والعالى أو يمارسوا وظائف ذات طابع تقني، أو يُعيّنوا للقيام بمهام تكوينية<sup>30</sup>.

2- تقييد مبدأ حرية العمل بالنسبة للعمّال الأجانب بالحصول على جواز أو رخصة عمل تقدّمها السلطات المختصة في البلاد التابعة للسلطة المكلفة بالعمل طبقاً لأحكام القانون رقم 81/10 في المادة الثانية منه، خلافاً لما هو مكرّس في اتفاقيات منظمة العمل الدولية والداستير الوطنية، التي تُكرّس حرية العمل وحق العمل لجميع الفئات القادرة عليه للقضاء على جميع أشكال التمييز، وكذا حماية حقوق العمّال المهاجرين والأفراد وأسره<sup>31</sup>.

3- منع اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية إلاّ استثناءً حرصاً من المشرّع الجزائري على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية، والتقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى تشغيل الأجانب، إلاّ إذا كان ذلك بهدف الحصول على يد عاملة أجنبية بمستوى تأهيل يساوي

على الأقل مستوى تقني طبقاً للمادة 3 من القانون رقم 81-10، على أن تُقدّم الهيئة صاحبة العمل تقريراً معللاً يتضمّن رأي ممثلي العمّال مرفقاً بطلب قبول جواز العمل للعامل الأجنبي طبقاً للمادة 6 من نفس القانون. على أن تُبيّن هذه التقارير الأسباب المقرّرة في المادتين 6 و 8 من القانون رقم 81-10، فيها اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي، متطلبات منصب العمل المطلوب شغله، ووصف المهام المطلوب القيام بها، ونوع الأشغال الواجب إنجازها، مع عرض الأسباب التي تبرّر استخدام عامل أجنبي، لا سيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته مع كفاءته المهنية<sup>32</sup>، على أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة من نظرائهم الجزائريين الذين يشغلون وظائف أو مناصب عمل مماثلة، من خبرة مهنية لا تقلّ عن أربع سنوات<sup>33</sup>.

4- تضيق منح رخصة أو جواز العمل للعامل الأجنبي بتقديم ما يُثبت أنّ منصب العمل المتوقع لا يمكن أن يشغله عامل جزائري، سواءً كان عن طريق الترقية الداخلية، أو عن طريق التوظيف الخارجي بما في ذلك اليد العاملة الوطنية المغتربة، على أن يُقدّم العامل الأجنبي شهادته ومؤهلاته المهنية اللاّزمة للوظيفة الواجب شغلها، بعد إخضاعه إلى المراقبة الصحية<sup>34</sup>. وفي المقابل ينص جواز أو رخصة العمل المؤقت الحاملان الطابع الجبائي الذي يقرّره التشريع الجاري به العمل على:

- المعلومات المتعلقة بحالة العامل الأجنبي المدنية وجنسيته.
  - اسم الهيئة المسموح له بشغل منصب لديها أو عنوانها الاجتماعي.
  - منصب العمل المعين فيه والولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب.
  - مدة الوثيقة المسلمة وصلاحياتها<sup>35</sup>.
- على أن يشتمل طلب رخصة العمل على ملحق يتضمن:
- كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي.
  - نسخة مصدقة مطابقة لأصولها مع الشهادات أو غيرها من الوثائق المقنعة تثبت أهلية هذا العامل المهنية.
  - نسخة مصدقة مطابقة لأصولها التي تشهد أنّ العامل الأجنبي دخل الجزائر بطريقة قانونية.
  - صور فوتوغرافية للهوية.
  - مقابل وصل تسليم الأوراق المذكورة<sup>36</sup>.
- لئيبغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل المختصة بشأن الطلب المذكور أعلاه إلى الهيئة المستخدمة خلال 45 يوماً الموالية لتاريخ إيداع الطلب<sup>37</sup>، ثمّ يُسلم جواز العمل خلال 15 يوماً التي تلي الموافقة، تبقى فيه المؤسسة المستخدمة صاحبة العمل التي ترغب في الاستفادة من مهارة وخبرة مع تجربة وكفاءة العامل الأجنبي رهينة هذه

الإجراءات المعقّدة والمواعيد المطوّلة، ليظلّ العامل الأجنبي هو الآخر رهينة طول انتظار قد يُكلّل بالرفض.

#### 5- تحديد حالات قابلية تمديد وتجديد عقود عمل العامل الأجنبي

مدّة جواز أو رخصة العمل بالنسبة للعمّال الأجانب يجب ألاّ تتجاوز سنتين تبدأ من تاريخ تنصيب المعني، ولا يمكن تمديد ولا تجديد هذا الجواز إلاّ استثناءً، يجوز فيها لمصالح العمل المختصة إقليمياً أن تُرخص له بعد استشارة صاحب العمل الأخير لعرض خدماته على صاحب عمل آخر يقدّم لحسابه طلباً لجواز العمل وفقاً للشروط المحدّدة في القانون<sup>38</sup>، على أن يُقدّم طلب تجديد جواز العمل قبل 45 يوماً على الأقل من انتهاء صلاحية هذه الوثيقة، ويبلغ القرار الذي تتّخذه مصالح التشغيل في هذا الشأن قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية جواز العمل<sup>39</sup> ما لم تصادف ذلك أيام عطل أو أعياد.

بينما تكون عقود عمل المستخّمين في مصالح الدّولة والجماعات المحلية مع المؤسسات والهيئات العمومية قابلةً للتجديد لمدّة سنة طبقاً للمادة 3 من المرسوم رقم 86-276 المذكور سالفاً.

6- تدخّل مصالح العمل المختصّة في حالات إنهاء عقود العمل الخاصّة بتشغيل الأجانب، سواء كان ذلك بمبادرة من العامل الأجنبي نفسه الذي يريد مغادرة صاحب العمل لأعدار مقبولة، فيُشعر مصالح العمل المختصّة إقليمياً خلال 15 يوماً قبل أن

تتقضي علاقة العمل مع بيان الأسباب المبررة لذلك، أو كان ذلك بمبادرة من المؤسسة المستخدمة التي تريد نقض عمل الأجنبي فتشعر مصالح العمل استثناءً في ظرف 48 ساعة فقط. بينما تبقى عقود المستخدمين في مصالح الدولة في التعليم الثانوي وفي التعليم العالي إلى نهاية السنة الدراسية<sup>40</sup>.

7- إخضاع تشغيل الأجانب للرقابة الإدارية اللاحقة، يتعين فيه على كل هيئة تُشغل عمالاً أجانب ملزمين برخصة وجواز العمل أو غير ملزمين بهما، أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة، قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب وفقاً لكيفيات تُحدّد عن طريق التنظيم، على أن تُرسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليمياً، وتعاقب كل هيئة صاحبة العمل على عدم إرسالها الإشعار بنقض عقد العمل أو القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب لديها في الآجال المحددة<sup>41</sup>.

8- نقص في الحوافز والضمانات الممنوحة للبيد العاملة الأجنبية ناتج عن عدم وجود تنسيق وانسجام بين النصوص بما يدفع إلى النفور، تمّ فيه منع كل هيئة مستخدمة من تشغيل الأجانب ولو بصفة مؤقتة ما لم يكونوا متمتعين بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني<sup>42</sup> في منصب عمل لا يمكن أن يشغله عامل جزائري سواء عن طريق الترقية الداخلية أو عن طريق التوظيف الخارجي<sup>43</sup>، على أن تُبرّر اللجوء إلى استخدامه لا سيما الأسباب و المؤهلات و الشهادات<sup>44</sup>. و في المقابل يتقاضى العامل الأجنبي أجراً

يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن أن يشغله نظيره الجزائري من نفس المستوى بالإضافة إلى الزيادات المقررة للأجانب<sup>45</sup>.

يُشترط في المستخدَمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحليّة مع المؤسسات والهيئات العمومية شروط توظيف تساوي على الأقلّ الشروط المطلوبة من نظرائهم الجزائريين الذين يشغلون وظائف أو مناصب عمل مماثلة، مع خبرة مهنية بأربع سنوات<sup>46</sup>، وتُدفع لهم مرتّبات على أساس السّلم الوطني للأرقام الاستدلالية المتعلّقة بالأجور<sup>47</sup>.

9- وجود تمييز في منح امتيازات للأجانب دون أزواج وزوجات الجزائريين الأجانب الذين يوظّفون في إطار المرسوم رقم 86-276 فيحزّمون من الاستفادة من الامتيازات والحوافز المقررة في المادة 8 من نفس المرسوم والمتعلّقة بزيادة تعويض الخبرة، وفي المادة 9 المتعلّقة بمصاريف النقل، وفي المادة 10 المتعلّقة بمصاريف الرّحيل، وفي المادة 11 المتعلّقة بمصاريف السفر إلى بلده الأصلي، في المادة 12 من تعويض مصاريف التنقّلات لأسباب الخدمة، في المادة 14 المتعلّقة بوضع مسكن تحت تصرّفه طول مدّة التعاقد، المادة 17 المتعلّقة بمصاريف نقل جثمانه عند وفاته.

و في حالة فسخ عقد عمل الأجنبي الذي يعمل في مصالح الدولة والجماعات المحليّة مع المؤسسات والهيئات العمومية لغير الأسباب التأديبية أو المهنية أن يُطالب

بتعويض تسريح يساوي مرتب شهر عن كل فترة اثنتي عشر شهراً متتالية من الخدمة الفعلية دون أن يتجاوز ذلك ثلاثة أشهر<sup>48</sup>.

### الخاتمة :

يتبين جلياً مما سبق أنّ مقتضيات تحقيق تنمية وطنية اقتصادية واجتماعية شاملة تستلزم مسايرة القوانين الاجتماعية للقوانين الاقتصادية، اقتصر فيها المشرع على إعادة هيكلة علاقات العمل بالنسبة للعمال الجزائريين بصورة عامة دون العمال الأجانب. هذه التنمية الشاملة لا يمكن تحقيقها إلاّ عن طريق توفير ظروف مواتية للاستثمارات الوطنية والأجنبية، وتوفير الضمانات الملائمة لجلب واستقطاب وتشجيع المستثمرين عن طريق توفير تسهيلات مع تقرير حوافز ومزايا تساير التطور الذي شهده الجانب الاقتصادي، دون التخلّي عن تنظيم مُحكم لتشغيل الأجانب في الجزائر. لأنّ الإحالة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال تشغيل الأجانب بموجب المادة 21 من القانون رقم 90-11 يوحى بالاستمرار في الاعتماد على نصوص قانونية أعدت في ظلّ نظام الاقتصاد الموجّه أصبحت اليوم غير قادرة على الانسجام ولا الاستجابة لمتطلبات اقتصاد السوق الذي أصبح يستجيب للأسس ومبادئ ذات بُعد دولي منبثقة أساساً عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الاتفاقيات الدولية،

يعتمد على تحرير التجارة الخارجية، فتح مجال للاستثمارات الأجنبية لتداول رؤوس الأموال نتيجة التطور السريع للتكنولوجيا والإعلام، فيستلزم إعادة النظر في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في مجال تشغيل الأجانب للتخفيف من القيود والتبسيط في الإجراءات بطريقة تسمح بتفعيل مبدأ حرية العمل وحرية التفاوض في إطار منظمّ مقابل الاستفادة من خبراتهم وتجاربهم ومهاراتهم في التحكّم في التكنولوجيات الحديثة، والعمل على نقلها عن طريق الإشراف على تكوين عمال جزائريين في نفس التخصص المبتغى، حتى لا تُشكّل هذه الإجراءات المطوّلة تعقيداتٍ وعائقاً يمنع المستثمرين ويصدّهم عن تداول رؤوس أموالهم في نشاطات وقطاعات برعوا فيها، بما يُشعرهم بوجود قوانين وتنظيمات تنظّم تشغيل الأجانب في الجزائر، ويُقنعهم بضرورة احترام نصوصها وفق الشروط والإجراءات المحدّدة قانوناً مع الاستفادة من المزايا والضمانات المقابلة المقرّرة في هذا الشأن.

#### الهوامش:

1- <http://www.ennaharonline.com/ar/latestnews/91926>.

2- و ذلك منذ المصادقة على الأمر رقم 95-06 المؤرخ في 25 جانفي 1995 المتعلق بالمنافسة والأمر 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية المتمم والمعدل بالأمر 97-12 المؤرخ في 19 مارس 1997.

و الأمر 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة والمرسوم التنفيذي رقم 96-134 المتعلق بشروط تملك الجمهور للأسهم والقيم المنقولة الأخرى في المؤسسات العمومية التي ستخصص وكيفيات ذلك.

و المرسوم رقم 97-329 المتضمن منح الامتيازات الخاصة والتسهيلات الممنوحة لتملك المؤسسات العمومية المعنية بالخصوصة.

3 - واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري، بين النظرية والتطبيق، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2005، ص 100.

4- الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 يتعلق بتطوير الاستثمار، ج ر عدد 47، مؤرخة في 22 أوت 2001. المعدل والمتمم بالأمر رقم 06-08 المؤرخ في 15 جويلية 2006، ج ر عدد 19، 19 جويلية 2006 والمرسوم التنفيذي رقم 07-08 المؤرخ في 11 جانفي 2007 يحدد قائمة النشاطات والسلع والخدمات المستثناة من المزايا المحددة في الأمر رقم 01-03 المعدل والمتمم، ج ر عدد 4، 14 جانفي 2007.

5- المادة الأولى من الأمر رقم 01-03 المتعلق بتطوير الاستثمار.

6 - المادة 4 من الأمر رقم 01-03.

7- أنظر المواد 3، 4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 07-08 المؤرخ في 11 جانفي 2007 التي تستثني بعض النشاطات والسلع والخدمات من المنصوص عليها في الأمر رقم 01-03 وهي المحددة في القائمة المنصوص عليها في الملحق الأول بهذا المرسوم، لا سيما النشاطات الممارسة تحت النظام الجبائي الجزائري، النشاطات التي لا تخضع للتسجيل في السجل التجاري، وكذا النشاطات التي تخرج عن مجال تطبيق الأمر رقم 01-03 والتي تخضع لنظام مزايا خاص بها، مع النشاطات التي لا يمكنها الاستفادة من مزايا جبائية بموجب نص تشريعي.

- كما تُستثنى من هذه المزايا السلع و الخدمات، إلا إذا أُعْتُبرت عنصرًا أساسيًا لممارسة النشاط.
- غير أنّ الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون لا تعني مشاريع الاستثمار التي تولى أهمية خاصة للاقتصاد الوطني والمذكورة في الأمر رقم 03-01.
- 8- المادة 9 من الأمر رقم 03-01.
- 9- المادة 10 من الأمر رقم 03-01.
- 10- المادة 11 من الأمر رقم 03-01 سابق الذكر.
- 11- المادة 23 من نفس الأمر.
- 12- المادة 28 من نفس الأمر.
- 13- المادة 29 من نفس الأمر.
- 14- المادة 6 من الأمر رقم 06-08 المذكور أعلاه.
- 15- عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص 15.
- 16- عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص 18.
- 17- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. الجريدة الرسمية عدد 101، ديسمبر 1971
- 18- المادة 7 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- 19- المادتان 132 و135 من الأمر رقم 75-31.
- 20- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. التجربة الجزائرية. دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عُمان، الأردن 2009، ص 163.

- 21- المرسوم التشريعي رقم 93-12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمار. الجريدة الرسمية عدد 64، أكتوبر 1993.
- 22- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل. التجربة الجزائرية. المرجع السابق، ص 202.
- 23- معاشو نبالي فطة، مقال بعنوان "شروط تشغيل الأجانب في الجزائر وفق قانوني 81-10 و 08-11" في الملتقى الوطني حول مركز الأجانب في الجزائر، المنظم من طرف قسم الحقوق بجامعة قاصدي مرباح بورقلة 2012.
- 24- المرسوم رقم 64-15 المؤرخ في 20 جانفي 1963 المتعلق بحرية المعاملات، ج ر عدد 07 لسنة 1964، المعدل والمنتّم بالمسوم التنفيذي رقم 83-344 المؤرخ في 21 ماي 1983، ج ر عدد 21 لسنة 1983.
- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 يتعلّق بشروط تشغيل العمّال الأجانب، ج ر عدد 28، جوان 1981.
- المرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 25 ديسمبر 1982 يحدّد كفاءات منح جواز أُرخصة العمل المؤقت للعمّال الأجانب، ج ر عدد 56 لسنة 1982.
- القرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983 يحدّد خصائص جواز العمل ورخصة العمل المؤقت للعمّال الأجانب.
- المرسوم التنفيذي رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المنضمّن شروط توظيف الأجانب.
- المرسوم الرئاسي رقم 03-251 مؤرخ في 19 جويلية 2003 يعدّل المرسوم رقم 66-212 المؤرخ في 21 جويلية 1966 يتعلّق بوضعية الأجانب في الجزائر. ج ر عدد 43 لسنة 2003.

- القانون رقم 11/08 مؤرخ في 25 أفريل 2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتقلهم فيها. ج ر عدد 36 لسنة 2008.
- 25- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص 151.
- 26- خالد حامد "نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011، ص 152.
- 27- واضح رشيد، مقال بعنوان " عقود العمل غير محدّدة المدّة، بين المشروعية والتعسف"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، الاقتصادية والسياسية، عدد 03/2012، الصادرة عن كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر 1 في سبتمبر 2012، ص 115.
- 28 - واضح رشيد "علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر"، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، ص 124.
- 29 - خالد حامد "نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر"، المرجع السابق، ص 153.
- 30- المادة الأولى من المرسوم رقم 86-276 المؤرخ في 11 نوفمبر 1986 المُحدّد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، المعدّل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-272 المؤرخ في 30 أوت 2009.
- 31 - معاشو نبالي فطّة، مقال بعنوان "مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، العدد 2/2008 الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، ص 37.

- 32- المادة 2 من المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 المُحدّد كقِفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.
- 33- المادة 2 من المرسوم رقم 276-86 المذكور أعلاه.
- 34- المادة 5 من القانون رقم 10-81 سيق ذكره.
- 35- المادة 3 من المرسوم رقم 510-82 المذكور سابقاً.
- 37- المادة 8 من المرسوم رقم 512-82 المذكور سابقاً.
- 38- المادة 9 من المرسوم رقم 512-82 المذكور سابقاً.
- 39- المادتان 10 و 15 من القانون رقم 10-81 المذكور سابقاً.
- 40- المادتان 13 و 14 من المرسوم رقم 302-82 المذكور أعلاه.
- 41- المادة 4 من المرسوم رقم 276-86 المذكور سابقاً.
- 42- المادتان 22 و 23 من القانون رقم 10-81 سالف الذكر .
- 43- المادة 3 من نفس القانون.
- 44- المادة 5 من نفس القانون .
- 45- المادة 2 من المرسوم رقم 510-82 المذكور سابقاً.
- 46- المادة 16 من القانون رقم 10-81 المذكور أعلاه.
- 47- المادة 2 من المرسوم رقم 276-86 المذكور سابقاً.
- 48- المادة 7 من المرسوم رقم 276-86 المذكور أعلاه.
- 49- المادة 4 من المرسوم رقم 276-86 المذكور أعلاه.