

العمالة الأجنبية بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية

Foreign employment between freedom of work and protection of the national workforce

*يهوني زهية أستاذة محاضرة ب

جامعة علي لونيبي/البليدة 2 - الجزائر

yahounizahia1@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/01/25	تاريخ القبول: 2021/02/13	تاريخ الارسال: 2020/09/15
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص:

يقوم التشريع العمالي على مبدأ حرية العمل، وهو مسلك قانون علاقات العمل الجزائري الذي أجاز للمستخدم توظيف العمال الأجانب، إلا أن هذه الظاهرة عرفت انتشارا واسعا في السنوات الأخيرة، مما شكّل منافسة لليد العاملة الوطنية التي لابد من حمايتها خاصة وأن العمل هو حق دستوري لكل المواطنين.

يهدف هذا البحث إلى الاطلاع على النصوص القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية ودراستها، لمعرفة كيفية الموازنة بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية، وذلك باتباع المنهج التحليلي، وقد توصلنا إلى أنه كان لابد من وضع ضوابط لعمل الأجانب لمسناها من خلال الشروط التي فرضها المشرع خاصة على الأجنبي الراغب في العمل بالجزائر، كحيازة الشهادات والمؤهلات المهنية والسلامة الصحية، والترخيص بالعمل في الجزائر، وكذا الالتزامات التي رتبها على عاتق طرفي عقد العمل المتمثلين في العامل الأجنبي وصاحب العمل، حيث أخضع الأول لالتزام تحديد مدة العمل والهيئة المستخدمة، وعدم إفشاء الأسرار المهنية، وضرورة تقديم الوثائق للسلطات المختصة، وألزم الثاني بالتصريح بالعمال الأجانب، ومسك السجل الخاص بهم، مع إشعار مصالح العمل بنقض عقد العمل مع الأجنبي.

الكلمات المفتاحية: العمالة الأجنبية؛ جواز العمل؛ رخصة العمل المؤقت؛ سجل

العمال الأجانب.

*المؤلف المرسل : يهوني زهية

Abstract:

Labor legislation is based on freedom of work, which is the course of the Algerian Labor Relations Law that permits the employer to employ foreign workers, but this phenomenon has known widespread in recent years, which constituted competition for national labor that must be protected, especially since work is a constitutional right for citizens.

This research aims to review and study legal texts to find out how to balance between freedom of work and the protection of the national workforce, by following the analytical method, We concluded that the legislator set conditions such as possession of certificates, occupational qualifications and health safety, licensing of work, arranging obligations to subject the foreign worker to determine the period of work and the body used, non-disclosure of professional secrets, submitting documents to the competent authorities, and obliging the employer to permit foreign workers, and keeping the private record With them, noting that the interests of work revoke the contract of employment with the foreigner.

Keywords: foreign employment ; work permit ; temporary work permit ; foreign workers register.

مقدمة:

خلق الإنسان لإعمار الأرض، وتحقيقاً لذلك فهو يسعى لضمان بقائه ورفع مستوى معيشته، ولن يتأتى ذلك في أغلب الأحيان إلا بالعمل، وهو ما دفع بالتشريعات إلى الاعتراف له بالحق في العمل، والذي اتبع بالاعتراف بحرية العمل، وما حرية التعاقد على العمل سواء من قبل العامل أو من قبل رب العمل سوى مظهر بارز من مظاهر هذه الحرية، فالعامل حر في اختيار العمل الذي يريد، وفي التعاقد مع رب العمل الذي يريد، وكذلك الأمر بالنسبة لرب العمل الذي يتمتع بحرية اختيار عماله، وعدم استخدام من لا يرغب في استخدامه¹، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة بل تخضع لبعض القيود أهمها تلك الواردة على عمل الأجانب.

لقد أجاز المشرع الجزائري من خلال المادة 21 من القانون رقم 90-21² للمستخدم توظيف العمال الأجانب دون تحديد المقصود بهؤلاء، وبالرجوع إلى القانون رقم 81-10³ الذي يعد الإطار التشريعي لتشغيل الأجانب في الجزائر⁴ لا نجد تعريفا للعامل الأجنبي، مما يقتضي تعريف كل من مصطلحي "العامل" و "الأجنبي" على حدة، فالعامل هو الانسان الذي يقوم بعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه⁵، وقد يكون هذا العمل ماديا أو فكريا⁶، وهو ما أخذ به قانون 90-11 المذكور سابقا حيث نصت المادة الثانية منه: "يعتبر عمالا أجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤديون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى "المستخدم".

أما بالنسبة لتعريف الأجنبي فإنه يتم بطريقة سلبية، وبمفهوم المخالفة للوطني، لأن الدولة تستقل بتحديد وطنيتها فقط، ولا يجوز لها أن تتدخل في الاختصاص الاستثنائي لدول أخرى في مجال الجنسية، وإذا كان من لا يعد وطنيا أجنبيا، إلا أنه يفترض أن يكون ذلك الأجنبي متمتعا بجنسية دولة أخرى ومنتميا إليها، وبالتالي فهو أجنبي بالنسبة لدولة ووطني بالنسبة لدولة أخرى، بيد أن بعض الأفراد لا يتمتعون بأية جنسية وبالتالي فهم أجانب في مواجهة كل الدول، أي أجانب من نوع خاص وهم عديمو الجنسية⁷، وهو ما أكدته المادة 03 من القانون 08-11⁸ "يعتبر أجنبيا، كل فرد يحمل جنسية غير الجنسية الجزائرية، أو الذي لا يحمل أية جنسية".

يمكن القول إذن أن العامل الأجنبي هو ذلك الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا لحساب شخص آخر في دولة لا يتمتع بجنسيتها، ولقد أولت المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية اهتماما بهذا العامل، والجزائر كغيرها من العديد من الدول تعرف ظاهرة العمالة الأجنبية التي تعود لأسباب مختلفة، منها ما يتعلق بصاحب العمل ومنها ما يرجع للعامل، مما شكّل منافسة لليد العاملة الوطنية.

إذا كانت حرية التعاقد معترف بها لصاحب العمل مما يمكنه من التعاقد مع العامل الأجنبي دون الوطني، فالإشكالية المطروحة: كيف يمكن الموازنة بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج التحليلي بالاطلاع على مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية وتحليلها، حيث قسمنا الموضوع إلى

مطلبين خُصص الأول لشروط تشغيل الأجانب، والثاني للالتزامات الملقاة على طرفي عقد العمل.

المطلب الأول: شروط تشغيل الأجانب

أجاز المشرع الجزائري للمستخدم تشغيل العمال الأجانب تطبيقا لمبدأ حرية العمل، إلا أنه لم يفسح المجال لأي أجنبي قصد الحصول على منصب عمل في الجزائر، بل وضع مجموعة من الضوابط والشروط للحيلولة دون مزاحمة العامل الأجنبي للعامل الوطني، يمكن تصنيفها إلى شروط موضوعية (الفرع الأول) وشروط شكلية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

ليتسنى للأجنبي العمل في الجزائر لابد أن تكون إقامته بصفة نظامية، وأن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات اللازمة لشغل المنصب المعين، ومتمتعا بالسلامة الصحية، وهذا ما سنبينه فيما يلي:

أولا: الإقامة النظامية

إن الأجنبي المتواجد في الإقليم الجزائري بصفة غير مشروعة ليس له حق الشغل، لذا فهذا الشرط في حقيقته تحصيل حاصل، ولم يذكره قانون 81-10⁹ المذكور سابقا، وإنما أشار له المرسوم رقم 82-105¹⁰ الذي أكد على شرط دخول العامل الأجنبي إلى الجزائر بطريقة قانونية في عدة مواضع كالمادتين 08 و 15 منه، وكذا المادة الرابعة التي تنص "لا يعفي امتلاك جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت صاحبها من استفاء الإجراءات المقررة في التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل والمتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر"، ولقد أقرت المادة 4/16 من القانون 08-11 السابق ذكره شرط الإقامة النظامية الذي يثبت من خلال وثيقة تعرف ببطاقة المقيم "ويتحصل العامل الأجنبي الأجير على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها صلاحية الوثيقة التي ترخص له بالعمل"، كما أكدت المادة 17 من ذات القانون على ارتباط واقتران بطاقة المقيم بالوثائق التي تسمح للأجنبي بممارسة نشاط مأجور في الجزائر.

ثانيا: الكفاءة والأهلية

إن اللجوء إلى توظيف العمال الأجانب حسب المادة 21 من قانون علاقات العمل السابق ذكرها سببه عدم توفر اليد العاملة الوطنية المؤهلة، حيث لا يتم تشغيل 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، فالعامل الأجنبي يجب أن يكون حائزا للشهادات و المؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها¹¹، فقد منع المشرع منعا باتا على كل هيئة صاحبة عمل تشغيل، ولو بصفة مؤقتة، عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني¹²، ويمكن إثبات ذلك من خلال الملحق المنصوص عنه في المادة 08 من المرسوم رقم 510-82 السابق ذكره والذي يحتوي على الشهادات أو غيرها من الوثائق المقنعة التي تثبت أهلية هذا العامل المهنية.

يبدو واضحا من خلال هذا الشرط أن المشرع الجزائري يسعى إلى إقامة التوازن بين حماية اليد العاملة الوطنية من جهة، وتمكين أصحاب العمل من الحصول على أيدي عاملة أجنبية ذات كفاءة عالية من جهة أخرى، إلا أن الواقع أثبت عدم احترام هذا الشرط، إذ شهدت الجزائر تدفق الآلاف من العمال الأجانب، ذلك أن المؤسسات والشركات تفضلهم لقلة تكلفتهم¹³ رغم عدم توفر هذا الشرط، ولعل السبب في ذلك يرجع إلى عدم إقبال اليد العاملة الوطنية على بعض الأنشطة كالبناء مثلا، وكذا الاستثناء الذي وضعه المشرع الجزائري على هذا الشرط، فبعدما قيّدت المادة 03 من قانون 10-81 المذكور آنفا صاحب العمل الراغب في توظيف العمال الأجانب بشرط التأهيل استثنيت حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية كتلك المبرمة بين الجزائر و الصين، وإمكانية منح استثناءات خاصة عند الضرورة القصوى من طرف الوزير المكلف بالعمل بناء على تقرير معلل من الهيئة صاحبة العمل.

ثالثا: السلامة الصحية

لا يكتفي المشرع الجزائري باشتراط حيازة العامل الأجنبي على شهادات ومؤهلات مهنية، بل يضيف إلى ذلك شرط السلامة الصحية، فلا يمكن تشغيل العامل الأجنبي إلا إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفّر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به¹⁴، حيث أن الملحق المنصوص عنه في المادة 08 من المرسوم 510-82 السابق ذكره يتضمن الشهادات الطبية المقررة في التشريع، وذلك للتأكد من الأهلية الجسدية للعامل الأجنبي، إلا أنه لا يجب الاكتفاء بالشهادات الطبية المقدمة في الملف وإنما يجب إخضاعه للفحص الطبي الخاص بالتوظيف حسب ما تقضي به المادة 17 من القانون

المتعلق بالوقاية الصحية والأمن¹⁵، كما يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات أو يطلبها قصد إجراء التحاليل عليها¹⁶، خاصة مع انتشار الأمراض المعدية والخطيرة. لم يبين المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 81-10 المذكور سابقا الحالات المرضية التي تمنع الأجنبي من العمل في الجزائر عكس سابقه الملغى أي الأمر رقم 60-71 المتعلق بشروط استخدام الأجانب¹⁷، والذي نصت المادة 06 منه "لا يجوز لأحد أن يمارس نشاطا مأجورا إذا لم يكن أهلا للعمل جسمانيا وخاليا من أي علة معدية أو سرطانية أو عقلية"، وكذا المادة 12 منه "تحدد كفاءات تطبيق الشروط الصحية المنصوص عليها في هذا الأمر بموجب قرار مشترك يصدر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير الصحة العمومية".

يجب إذن إخضاع العمال الأجانب للفحص الطبي المسبق، خاصة وأن العديد منهم ينحدرون من مناطق معروفة بهشاشة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية فيها مما يشكلون مصدرا للأمراض المتنقلة والتي تهدد الصحة العامة¹⁸.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

تلتزم المادة 02 من القانون رقم 81-10 المذكور سابقا كل عامل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر الحصول على جواز أو رخصة للعمل المؤقت، مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، وبالرجوع إلى القانون رقم 08-11 السابق ذكره نجد المادة 17 منه تلزم الأجنبي الراغب في الحصول على بطاقة المقيم قصد ممارسة نشاط مأجور حيازة إحدى الوثائق المتمثلة في: رخصة العمل، ترخيص مؤقت للعمل، تصريح بتشغيل عامل أجنبي، وعليه فإن العامل الأجنبي ملزم باحترام الشروط الشكلية المتمثلة في الحصول على إحدى الوثائق التالية:

أولا: جواز العمل

لقد أطلق المشرع الجزائري على وثيقة جواز العمل الواردة في القانون رقم 81-10 المذكور سابقا مصطلح رخصة العمل بموجب القانون رقم 08-11 المذكور آنفا مع استعماله نفس التسمية باللغة الفرنسية "un permis de travail" دون أن يقدم تعريفا لذلك، بل يبين الجهة المصدرة له من خلال المادة 02 من القانون 81-10 وهي المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل، والتي يقصد بها 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 للتشغيل¹⁹.

أكدت المادة 08 من المرسوم رقم 510-82 السابق ذكره على اشتغال طلب جواز العمل على ملحق يتضمن: كشف معلومات تتعلق بالعمال الأجنبي، نسخ من الشهادات أو غيرها من الوثائق المقنعة تثبت أهلية هذا العامل المهنية، نسخ من الوثائق التي تشهد بأن العامل الأجنبي دخل الجزائر بطريقة قانونية، الشهادات الطبية المقررة في التشريع الجاري به العمل، نسخة من عقد العمل، صور فوتوغرافية للهوية، مع منح وصل تسليم الأوراق المذكورة إلى مقدمها، ولا يجوز للمصالح المختصة قبول الملف ما لم يكن مرفوقا بالتقرير المعلن من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال²⁰.

يبلغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل المختصة إلى الهيئة المستخدمة خلال الـ 45 يوما الموالية لتاريخ إيداع الطلب²¹، ويسلم بعد ذلك جواز العمل خلال الـ 15 يوما التي تلي الموافقة²²، على ألا يمكن أن تتجاوز مدته سنتين قابلة للتجديد حسب المادة 10 من القانون رقم 10-81 المذكور سابقا، مع خضوع طلب التجديد لأحكام الفصل الثاني من المرسوم رقم 510-82 والمعنون بـ "تجديد جواز العمل".

يتضح إذن أن الحصول على جواز العمل يعد شرطا جوهريا ينتظم فيه نشاط الأجنبي، ولا يسمح لمن لا يحوزه القيام بأي نشاط مدفوع الأجر، ومع ذلك يجدر القول بأنه يختلف عن عقد العمل حيث يجمع هذا الأخير تراضي المستخدم والعمال الأجنبي على شروط وظروف العمل وفق ما هو معمول به في عقود العمل للعمال الجزائري الذي تشترط فيه الكتابة إذا كان عقد العمل محدد المدة، بينما تقوم مديرية التشغيل بإصدار جواز العمل باسم العامل الأجنبي الذي يسمح له بالقيام بعمله²³.

ثانيا: رخصة العمل المؤقت

إن رخصة العمل المؤقت حسب القانون رقم 10-81 المذكور سابقا أو الترخيص المؤقت للعمل كما هو وارد في القانون رقم 11-08 (une autorisation de travail temporaire) تسلم للعمال الأجانب المدعويين لممارسة نشاط مدفوع الأجر لمدة تساوي أو تقل عن ثلاثة أشهر بطلب معلل من الهيئة صاحب العمل بعد استشارة ممثلي

العمال²⁴، مع إرفاق هذا الطلب بنفس الوثائق اللازمة قصد الحصول على جواز العمل والمذكورة سابقا، وتسلم بنفس أشكال تسليم جواز العمل.

لا يمكن تجديد رخصة العمل المؤقت أكثر من مرة واحدة في السنة²⁵ كون أن النشاط المقصود من الحصول على هذه الرخصة في الغالب نشاطا موسميا أو مؤقتا بطبيعته كما في حالة تركيب أدوات مصنوعة بالخارج، أو القيام بتدريب عمال وطنيين على التركيب أو الإنتاج أو الصيانة أو إزالة أضرار كيميائية أو سامة أو غير ذلك²⁶، ويودع طلب التجديد قبل 8 أيام على الأقل من تاريخ انتهاء صلاحية هذه الوثيقة حسب المادة 1/17 من المرسوم رقم 510-82 المذكور سابقا.

رتبت المادة 12 من القانون 10-81 المذكور سابقا على تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت إلصاق طابع جبائي على نفقة المستفيد منه، وأخضع القانون المتعلق بالطابع في مادته 142 مكرر²⁷ تسليم هاتين الوثيقتين إلى دفع رسم قدره 10 آلاف دج إلى قباضة الضرائب، مع إمكانية دفع هذا الرسم عن طريق وضع طابع منفصل، وتطبق زيادة قدرها 50% على مختلف هذه التعريفات في حالة تجديد هذه السندات أو في حالة تسليم نسخة من سند عمل مفقود أو مسروق أو متلف.

ثالثا: تصريح بتشغيل عامل أجنبي

لقد أضافت المادة 17 من القانون رقم 11-08 المذكورة سابقا للشروط الشكلية لتشغيل الأجانب وثيقة تعرف بتصريح بتشغيل عامل أجنبي (une déclaration d'emploi de travailleur étranger) وذلك بالنسبة للأجانب غير الخاضعين لرخصة العمل، حيث أن المشرع الجزائري استثنى بعض العمال الأجانب من شرط الترخيص وهم العمال المدعوون بصفة استثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة 15 يوما ودون أن يتجاوز حاصل مدد الحضور المجموعة 3 أشهر في السنة، وكذا العمال الأجانب الذين ينتمون إلى دولة أبرمت مع الجزائر اتفاقية طبقا للمادة 02 من القانون 10-81 "مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية..."، ففي هذه الحالة يقوم نظام الاتفاق مقام نظام الترخيص بكل إجراءاته وطرقه، حيث تتضمن الاتفاقية بنود انتقال العمال الأجانب ونظامهم وتحديد مناصب عملهم، وغير ذلك مما يعني بالضرورة إعفاء العامل الأجنبي الذي يحمل جنسية تلك الدولة من شرط الترخيص بالعمل²⁸.

المطلب الثاني: التزامات طرفي عقد العمل

مكّن المشرع الجزائري كل من الأجنبي الراغب في العمل بالجزائر وصاحب العمل الراغب في إبرام عقد عمل مع أجنبي من ذلك، لكن ليس على حساب اليد العاملة الوطنية، بل إضافة إلى إلزامية الخضوع للشروط المبينة سابقا فقد رتب مجموعة من الالتزامات على عاتق كل من العامل الأجنبي (الفرع الأول) والمستخدم (الفرع الثاني)

الفرع الأول: التزامات العامل الأجنبي

إن التزامات العامل الأجنبي هي نفسها الالتزامات الملقة على عاتق العامل المحلي والمنصوص عنها بموجب المادة 07 من قانون 90-11 المذكور سابقا كالمساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة، تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية، تقبل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية، انتفاء وجود مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة منافسة، ويضاف إلى ذلك بعض الالتزامات الخاصة تتمثل في:

أولا: الخضوع لالتزام تحديد مدة العمل والهيئة المستخدمة

تنشأ علاقة العمل-كقاعدة عامة- لمدة غير محددة، وذلك حفاظا وضمنا لاستمرارية تلك العلاقة التي تربط بين العامل والهيئة المستخدمة²⁹، فعقد العمل يعتبر مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا تم النص على غير ذلك كتابة³⁰، ولكن المشرع الجزائري استثناء عن القاعدة العامة أدرج بموجب المادة 12 من قانون علاقات العمل حالات يمكن فيها إبرام عقد العمل لمدة محدودة، يضاف إلى ذلك حالة إبرام عقد العمل مع شخص أجنبي، حيث أكدت المادة 04 من قانون 81-10 المذكور آنفا على أن جواز أو رخصة العمل المؤقتة يسمحان للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً، مدفوع الأجر لمدة محدودة.

إن المشرع الجزائري كما حدد مدة عقد عمل الأجنبي، حدد كذلك صاحب العمل بموجب المادة 04 السالف ذكرها، وألزم العامل بالعمل لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها، وخروجا عن مبدأ حرية العمل لا يمكن للعامل الأجنبي نقض علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل إلا إذا كانت له أعذار مقبولة، وهنا أوجبت عليه المادة 18 من قانون 81-10 السابق ذكره إشعار مصالح العمل المختصة إقليميا في خلال 15 يوما قبل نقض هذه العلاقة مع بيان الأسباب المبررة لذلك، ورغم ذلك فقد مكّنه المشرع بعد انقضاء مدة عقد العمل وبصفة استثنائية من عرض خدماته على صاحب عمل آخر بعد

استشارة صاحب العمل الأخير³¹ الذي يسلم له شهادة بحسن سلوكه وبخصاله المهنية، وتبيان أسباب انقطاع علاقة العمل، وشهادة تثبت تأديته لواجباته التعاقدية ومغادرته الهيئة المشغلة له حراً من أي التزام³².

ثانياً: عدم إفشاء الأسرار المهنية

إن العامل الأجنبي ملزم مثله مثل العامل الوطني بعدم إفشاء الأسرار المهنية، حيث تنص المادة 24 من القانون 10-81 المذكور سابقاً "كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37 و 98 و 200 و 201 و 208 من القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية، يعاقب وفقاً لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات، فضلاً عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة"، فمن خلال هذا النص نلاحظ أن المشرع الجزائري قد أقرب بالمسؤولية الجزائية للعامل في حالة مخالفة أحكام المواد المنصوص عنها، ورغم أن القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل قد ألغي إلا أنه بالرجوع إلى مختلف هذه المواد نجدها تنص على إلزام العامل بالمحافظة على السر المهني، وهو ما أكدته المادة 24 في حد ذاتها بنصها "...وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية..."، فالمشرع الجزائري قد خصّ هذا الالتزام بنوع من التشديد، وهو الالتزام المنصوص عنه كذلك بموجب المادة 7 من القانون 11-90 السابق ذكره، حيث من الواجبات الأساسية التي تقع على عاتق العمال "أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية"، والإخلال بهذا الالتزام يعد خطأ جسيماً ينجم عنه التسريح التأديبي للعامل حسب المادة 73 من نفس القانون.

إن العامل الأجنبي المخل بالالتزام عدم إفشاء الأسرار المهنية يعاقب حسب المادة 24 من قانون 10-81 المذكورة أعلاه وفق أحكام المادة 302 من قانون العقوبات³³ والتي تنص "كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولاً له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 500 إلى 10,000 دينار، وإذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة

أشهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 1500 دينار، ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلقت الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة، وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر"، وما يلاحظ على هذا النص أن العقوبة تبقى غير منسجمة مع الجريمة المرتكبة من طرف العامل، فكان لابد من رفعها خاصة وأن قانون العقوبات عدل عديد المرات إلا أن هذا النص لم يشمل أي تعديل منذ صدوره عام 1966، كما نلاحظ أن هذا النص يحيلنا إلى المادة 14 من قانون العقوبات التي تحيل بدورها إلى المادة 9 مكرر 1 من ذات القانون حيث يضاف إلى العقوبة الأصلية المقررة في المادة 302 عقوبة أخرى تعرف بالعقوبة التكميلية إذ يجوز للمحكمة أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة بعض الحقوق.

ثالثا: تقديم الوثائق للسلطات المختصة

إن العامل الأجنبي ملزم بضرورة الحصول على الوثائق التي تسمح له بالعمل في الجزائر على النحو المبين سابقا، وهو ملزم كذلك بإظهارها للسلطات المختصة إذا طلبت منه ذلك، حيث تنص المادة 17 من قانون 10-81 المذكور سابقا "يجب تقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طلبت ذلك السلطات المختصة"، وذلك لتبرير مزاولة العمل بشكل مشروع³⁴، ورغم أن قانون 10-81 لم يخص الأجنبي الذي يرفض تقديم هذه الوثائق للسلطات المختصة بعقوبة فإنه يمكن القول أنه يدرج تحت طائلة المادة 25 منه التي تنص على معاقبة العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1,000 و 5,000 دج وبالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يرفع العقوبة الواردة في المادة 25 المذكورة أعلاه بمناسبة تعديل قانون 10-81 بموجب قانون المالية التكميلي لعام 2015 المذكور سابقا كما رفعها في نصوص أخرى، إلا أن المادة 39 من القانون 11-08 المذكور آنفا تنص على معاقبة الأجنبي الذي يرفض الامتثال للأحكام المنصوص عليها في المادة 25

منه بغرامة من 5,000 إلى 20,000 دج، وهذه الأخيرة تلزم الرعايا الأجانب تقديم المستندات والوثائق المثبتة لوضعيتهم عند كل طلب من الأعوان المؤهلين لذلك. إن العامل الأجنبي كما يكون ملزماً بتقديم الوثائق للسلطات المختصة في حالة سريان عقد العمل فإنه يلزم بإعادة جواز العمل المؤقت أو رخصته للهيئة صاحبة العمل في حالة نقض عقد العمل، التي تقوم بإرسالها إلى مصالح العمل المختصة إقليمياً حسب المادة 2/21 من قانون 10-81 السابق ذكره.

الفرع الثاني: التزامات المستخدم

كما تترتب على العامل مجموعة من الالتزامات تترتب بالمقابل كذلك مجموعة من الالتزامات على عاتق صاحب العمل أو المستخدم، وإن كان يبدو أنها تتمثل عموماً في الحقوق التي يتمتع بها العامل كالالتزامات المادية والمهنية والنقابية، إلا أن هناك التزامات أخرى فرضها المشرع على المستخدم بسبب إبرامه عقد عمل مع عامل أجنبي لاسيماً:

أولاً: التصريح بالعمال الأجانب

إن من أهم الالتزامات الأساسية التي تقع على عاتق المستخدم قصد ضبط سياسة تشغيل الأجانب وإحكام مراقبة اليد العاملة الأجنبية نجد إلزام المستخدم بالتصريح بالعمال الأجانب، وهذا من خلال عديد النصوص القانونية، بداية بالقانون رقم 10-81 المذكور سابقاً حيث تنص المادة 3/3 منه "يتعين على الهيئة صاحبة العمل أن تصرح لدى مصالح العمل المختصة إقليمياً بكل أجنبي يمارس نشاطاً مدفوع الأجر بالجزائر ويكون غير ملزم بجواز العمل بمقتضى الأحكام المنصوص عليها في المادة 2 من هذا القانون"، لتضيف المادة 22 من نفس القانون "يتعين على كل هيئة صاحبة عمل تشغل عمالاً أجانب سواء كانوا ملزمين بجواز أو رخصة العمل المؤقت أم لا، أن تضع خلال الثلاثة أشهر الأولى من كل سنة، وبعنوان السنة السابقة قائمة بأسماء مستخدميها الأجانب وفقاً لكيفيات تحدد عن طريق التنظيم"³⁵، ويجب أن ترسل هذه القائمة إلى مصالح العمل المختصة إقليمياً، وتنص المادة 23 من ذات القانون على العقوبة المقررة ضد صاحب العمل الذي لا يقوم بإرسال القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب في الأجال المحددة في المادة 22 والمتمثلة في غرامة مالية تتراوح بين 5,000 دج و

10,000 دج، ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة، بعدما كانت تتراوح بين 100 دج و2000 دج قبل التعديل الوارد بقانون المالية التكميلي لسنة 2015 المذكور آنفا.

خصص كذلك المرسوم رقم 82-510 المذكور سابقا الفصل الثاني منه لعنوان "التصريحات"، حيث أوجبت المادة 19 منه على الهيئات المشغلة التصريح لمصالح التشغيل المختصة إقليميا بالعمال الأجانب قبل 15 يوما على الأقل من توظيفهم، وذلك مع مراعاة أية معاهدة أو اتفاقية دولية تكون الجزائر طرفا فيها، ويذكر في هذا التصريح اسم الهيئة المشغلة أو هدفها الاجتماعي ووضعيته القانونية، المعلومات المتعلقة بحالة العمال الأجانب المعنيتين المدنية وبجنسيتهم، مؤهلات هؤلاء العمال المهنية، مناصب العمل المسندة إليهم، مدة عقود العمل المبرمة، أجره الوظيفة والمنافع المبذولة لهم، ويخضع المستخدم لهذا الالتزام حتى ولو كان الأمر يتعلق بالعمال الأجانب المطلوبين بصورة استثنائية لإنجاز أشغال لا تتجاوز مدتها 15 يوما³⁶.

يضاف إلى ذلك القانون رقم 08-11 المذكور آنفا الذي تضمن الفصل السادس منه "التصريح بتشغيل الأجانب وإيوائهم" حيث ألزمت المادة 1/28 منه كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل أجنبيا بأية صفة كانت أن يصرح به خلال مدة 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.

ثانيا: مسك سجل العمال الأجانب

لقد ألزمت المادة 156 قانون 90-11 المذكور آنفا كل صاحب عمل أو كل مستخدم بمسك مجموعة من الدفاتر والسجلات، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-98³⁷ الذي حددت المادة 02 منه مجموعة من الدفاتر والسجلات تتمثل في: دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل حوادث العمل، إضافة إلى ذلك سجل العمال الأجانب الذي يتضمن حسب المادة 09 من ذات المرسوم على الاسم واللقب، تاريخ ومكان الميلاد، الجنسية، تاريخ الدخول إلى الجزائر، العنوان، تاريخ التوظيف، تاريخ فسخ علاقة العمل، الأسباب، منصب العمل المشغول، مرجع رخصة العمل أو الترخيص به، مدة صلاحية رخصة العمل أو الترخيص به، ويراجع سجل

عمال الأجانب كغيره من الدفاتر والسجلات بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم دون شطب أو إضافة أو تحشية، ويقدم أو يبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليه³⁸، ويعاقب بغرامة مالية تتراوح من 10,000 دج إلى 20,000 دج على كل مخالفة في مسك سجل العمال الأجانب أو عدم تقديمه لمفتش العمل من أجل مراقبته، وفي حالة العود ترفع الغرامة من 40,000 دج إلى 50,000 دج³⁹.

ثالثا: إشعار مصالح العمل بنقض عقد العمل

قيّد المشرع الجزائري العامل الأجنبي بالعمل لدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون غيرها كما سبق توضيحه، وفي حالة نقض عقد العمل فإن المادة 21 قانون 10-81 المذكور سابقا ألزمت هذه الهيئة بإشعار مصالح العمل المختصة إقليميا بذلك في ظرف 48 ساعة، وهي نفس المدة المنصوص عنها في القانون رقم 11-08 المذكور سابقا، حيث تنص المادة 2/28 منه "ويجب استيفاء نفس الإجراء عند إنهاء علاقة العمل"، أي الإجراء الخاص بالتصريح بتشغيل الأجانب، ويذكر في هذا الإشعار: اسم الهيئة المشغلة أو هدفها الاجتماعي ووضعيته القانونية، اسم ولقب العامل الأجنبي المعني وجنسيته، تاريخ انفصال العمل وأسباب ذلك، مراجع جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت⁴⁰، وفي حالة إخلال صاحب العمل بهذا الالتزام بعدم إرساله الإشعار بنقض عقد العمل للمصالح المختصة فإنه يعرض نفسه لعقوبة مالية تتمثل في غرامة تتراوح بين 5,000 دج و 10,000 دج مع مضاعفة المبلغ إن تكررت المخالفة حسب ما تقضي به المادة 23 قانون 10-81 المذكورة سابقا، وبعد إشعار مصالح العمل بنقض عقد العمل، يقوم المستخدم بإرسال جواز العمل المؤقت أو رخصته إلى مصالح العمل المختصة إقليميا في ظرف 15 يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض علاقة العمل، وذلك بعد تسلمهما من طرف العامل الأجنبي⁴¹.

الخاتمة:

نخلص من هذه الدراسة أن المشرع الجزائري احتراما منه لمبدأ حرية العمل أجاز للمستخدم بموجب قانون علاقات العمل توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وبالرجوع إلى مختلف هذه النصوص لاحظنا أنها وضعت ضوابط لعمل الأجانب في الجزائر سواء من حيث الشروط أو الالتزامات بغية حماية اليد العاملة الوطنية.

إذا رغب الأجنبي العمل في الجزائر لابد أن تكون إقامته نظامية وفق القانون، متمتعا بالكفاءة والأهلية اللازمين لمنصب العمل المعين، والذي لا يمكن أن يشغله عامل جزائري، إضافة إلى شرط السلامة الصحية لتحقيق الأهلية الجسدية لأداء العمل، مع ضرورة الحصول على الوثيقة التي ترخص له العمل في الجزائر، والتي تختلف من جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت أو تصريح بتشغيل أجنبي، وقد عرفت الجزائر مؤخرا انتشارا كبيرا للعمالة الأجنبية دون احترام كافة هذه الشروط، فنجد عمالا أجنبيا دخلوا الجزائر بطريقة غير نظامية إما رغبة في الاستقرار بها فرارا من الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية لبلدانهم، أو اتخاذها كمناطة عبور نحو الضفة الأخرى نظرا لموقعها الاستراتيجي، وعمالا لا يتمتعون بالأهلية والكفاءة المطلوبتين رغم أن هدف تشغيل الأجانب حسب المادة الأولى من القانون رقم 81-10 المذكور سابقا هو تغطية احتياجات التنمية الوطنية.

إن المشرع الجزائري وفي سبيل الموازنة بين مبدأ حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية رتب كذلك عدة التزامات على عاتق كل من المستخدم والعمال الأجنبي، وأقر عدة جزاءات على مخالفتها، إلا أن تفرقها على نصوص مختلفة وبساطتها قد يحول دون تطبيقها أحيانا، ودون فعاليتها أحيانا أخرى، مما يدعو إلى ضرورة إصدار نص موحد يتعلق بالعمالة الأجنبية لاسيما وأن القانون الذي يعد الإطار التشريعي لتشغيل الأجانب صدر عام 1981، وهي مرحلة تختلف جذريا في جميع النواحي عن المرحلة الحالية، إضافة إلى أنه من خلال سعيها لإعداد هذه الدراسة علمنا أن هناك العديد من التعليمات الصادرة في مجال عمل الأجانب، وبها يسير هذا الموضوع إلا أنه تعذر علينا الاطلاع عليها.

الهوامش:

¹ حسين عبد اللطيف، قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 300.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 17-1990.

³ القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11-07-1981، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، جريدة رسمية عدد 28-1981.

⁴ واضح رشيد، ضرورة إعادة النظر في أحكام تشغيل الأجانب، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، عدد 01، 2016، ص 77.

⁵ العطار عبد الناصر توفيق، شرح أحكام قانون العمل، دون طبعة، دار البستاني، القاهرة، مصر، 1989، ص 5.

⁶ هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، دار جسر، الجزائر، 2015، ص 57.

- ⁷ زروتي الطيب، مركز الأجانب في القانون الجزائري وقوانين الدول العربية، الشخص الطبيعي الأجنبي، الجزء الأول، مطبعة الفسيلة، الجزائر، 2017، ص ص 17، 18.
- ⁸ القانون رقم 11-08 المؤرخ في 25-06-2008، المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، جريدة رسمية عدد 2008-36.
- ⁹ زروتي الطيب، مرجع سابق، ص 268.
- ¹⁰ المرسوم رقم 510-82 المؤرخ في 25-12-1982، المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، جريدة رسمية عدد 1982-56.
- ¹¹ م 05 قانون 10-81 المذكور سابقا.
- ¹² م 03 نفس القانون.
- ¹³ معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، مجلد 50، عدد 04، 2013، ص 579.
- ¹⁴ م 3/05 قانون 10-81 المذكور سابقا.
- ¹⁵ القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26-01-1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية عدد 1988-04.
- ¹⁶ م 18 نفس القانون.
- ¹⁷ الأمر رقم 60-71 المؤرخ في 05-08-1971، المتعلق بشروط استخدام الأجانب، جريدة رسمية عدد 1971-67 (ملغى).
- ¹⁸ بني بشير، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017، 2018، ص ص 208، 209.
- ¹⁹ عبد الله قاضية، دور الوكالة الوطنية للتشغيل بين الوساطة والمراقبة عند تشغيل الأجانب، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، مجلد 06، عدد 01، 2015، ص 66.
- ²⁰ م 06 قانون 10-81 المذكور سابقا.
- ²¹ م 09 مرسوم 510-82 المذكور سابقا.
- ²² م 10 نفس المرسوم.
- ²³ بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص 144.
- ²⁴ م 1/8 قانون 10-81 المذكور سابقا.
- ²⁵ م 2/8 نفس القانون.
- ²⁶ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 149.
- ²⁷ المادة 142 مكرر 1 من الأمر رقم 103-76 المؤرخ في 09-12-1976 المتضمن قانون الطابع مستحدثة بموجب قانون المالية لسنة 1982، وآخر تعديل لها كان بموجب المادة 30 من الأمر رقم 01-15 المؤرخ في 23-07-2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، جريدة رسمية عدد 2015-40.
- ²⁸ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 156.
- ²⁹ بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 54.
- ³⁰ م 1/11 قانون 11-90 المذكور سابقا.
- ³¹ م 15 قانون 10-81 المذكور سابقا.
- ³² م 12 مرسوم رقم 510-82 المذكور سابقا.
- ³³ الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 8-06-1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 1966-49.
- ³⁴ زروتي الطيب، مرجع سابق، ص 288.

³⁵ تتضمن هذه القائمة حسب م 22 من المرسوم رقم 510-82 المذكور سابقا على الخصوص: اسم ولقب هؤلاء العمال وجنسياتهم، مؤهلاتهم المهنية، عقود توظيفهم، مناصب العمل التي يشغلونها، المبالغ الشهرية لأجورهم والعلاوات والتعويضات الممنوحة لهم، نوع عقود العمل.

³⁶ م 20 مرسوم 510-82 المذكور سابقا.

³⁷ المرسوم التنفيذي رقم 98-96 المؤرخ في 06-03-1996، المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، جريدة رسمية عدد 17-1996.

³⁸ م 1/13 نفس المرسوم.

³⁹ م 154 قانون 11-90 المذكور سابقا، معدلة بالقانون رقم 11-17 المؤرخ في 27-12-2017، المتضمن قانون المالية لسنة 2018، جريدة رسمية عدد 76-2017.

⁴⁰ م 21 مرسوم 510-82 المذكور سابقا.

⁴¹ م 2/21 قانون 10-81 المذكور سابقا.