

رخصة عمل الأجانب شرط و التزام**الاستاذة الدكتور معاشو نبالي فطة****كلية الحقوق جامعة تيزي وزو****مقدمة:**

أدى التفتح الإقتصادي الذي دخلته الجزائر، بإنتهاج النظام اللبيريالي، وما فرضته سياسة العولمة إلى إلغاء الحدود والقيود وإطلاق تداول الأموال وسهولة تنقل الأشخاص وبالتالي حركية اليد العاملة الوطنية والأجنبية، يستوجب أن تكون بطريقة منتظمة وإستعمال علمي يستجيب لعوامل مختلفة إقتصادية وإجتماعية. لقد أكدت مختلف التصريحات والإحصائيات عن تدفق وإرتفاع مذهب لليد العاملة الأجنبية في الجزائر، خاصة في السنوات الأخيرة، إذ بلغ في سنة 2005، 15621 عامل وإرتفع إلى 32 ألف في سنة 2006، وتجاوز 45 ألف سنة 2011⁽¹⁾، ووصل إلى 53 ألف سنة 2012⁽²⁾.

و في هذا الخصوص سعى المشرع الجزائري إلى تقييد حركية اليد العاملة الأجنبية بصورة صارمة ونظم شروط دخولها وإقامتها بطريقة محكمة، بمنح الأولوية لليد العاملة الوطنية وعدم تقليص وتقويت فرص العمل لهم داخل الوطن، منذ صدور أول نص تشريعي في ذلك وهو الأمر رقم 66-211، تلاه الأمر رقم 71-60⁽³⁾، ثم القانون رقم 81-10⁽⁴⁾ والمرسوم رقم 82-510⁽⁵⁾، والمرسوم التنفيذي رقم 86-276⁽⁶⁾، ومؤخرا القانون رقم 08-11⁽⁷⁾، حيث أقام دخول الأجانب إلى الجزائر يتوقف إما على وجود إتفاقية دولية تجيز ذلك أو الحصول على رخصة العمل من وزارة العمل، إذ تعد هذه

الاحيرة الوثيقة التي تضيف الشرعية لدخول الأجنبي قصد العمل في الجزائر، إما عملا مأجورا أو عملا تجاريا أو صناعيا.

لذا تم تسجيل قصور أحكام رخصة العمل الأجانب في الجزائر والذي يعود إلى عدم مسايرة هذه النصوص للوضعية الاقتصادية التي تعيشها الجزائر في عصر العصرية والتكنولوجيا والتطور المبهر الذي وصلت إليه الدول المتقدمة من جهة، ومن جهة أخرى ضعف الجهاز الرقابي أدى إلى دخول عمال أجانب بطرق غير قانونية بدون رخصة عمل أو عدم صلاحيتها في حالة وجودها. يتم من خلال هذه المداخلة بيان الشروط والإجراءات المتبعة للحصول على رخصة العمل المنصوص عليها قانونيا والمعمول بها عمليا (المحور الأول)، ثم الجزاءات المقررة إثر تخلف هذه الوثيقة أو عدم صلاحيتها (المحور الثاني).

المحور الأول: تنظيم أحكام منح رخصة العمل للأجانب

حماية لليد العاملة الوطنية من مزاحمة الأجانب، وحماية على توفير العمل لهم خاصة أمام إرتفاع نسبة البطالة و إزدياد عدد خارجي الجامعات وحاملي الشهادات، حرص المشرع على تنظيم عمل الأجانب، إذ يتوقف ذلك الحصول على تصريح الإقامة ودخول البلاد بقصد العمل، وتختلف رخصة العمل باختلاف العمل المطلوب إنجازه وكذا باختلاف مدتها ومدة تجديدها. إن تسليم رخصة العمل يكون بتوفر شروط يتوقف عليها الترخيص بالعمل للأجنبي، كما أن مختلف الإجراءات تسمح للسلطات بمراقبة مدى مشروعية دخول الأجانب إلى البلاد، ومحاربة المتاجرة باليد العاملة وظهور السوق السوداء لليد العاملة.

أولا- المقصود برخصة العمل : تعتبر رخصة العمل الوثيقة الرسمية التي تضيف مشروعية للعمل الذي يمارسه الأجنبي داخل إقليم دولة معينة، مأجور كان أو تجاريا أو

صناعيا، فهي من النظام العام، يخضع الحصول عليها إلى شروط وإجراءات محددة قانونا، يتعين على الهيئة المستخدمة والعامل إحترامها سواء تعلق الأمر بمضمونها وبمدة صلاحياتها.

1- تعريف رخصة العمل:

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف رخصة العمل في مختلف النصوص التي تنظم تشغيل الأجانب وهو ما دفعنا إلى محاولة تقديم تعريف لهذه الرخصة على أنها: " الوثيقة التي تصدرها الهيئة الإدارية المختصة، قصد السماح للأجنبي مزاوله عمل مأجور أو غير مأجور داخل إقليم دولة، تنتهي بإنهاء مدتها أو تجديدها لإتمام العمل المطلوب. "

2- صور الترخيص بعمل الأجانب:

تتخذ رخصة العمل عدة صور والتي تكون بمثابة إجراءات ومراحل الحصول على الموافقة النهائية لمزاوله الأجنبي العمل داخل التراب الجزائري⁽⁸⁾.

أ- الموافقة المبدئية: (AP) Accord de Principe

و هو الترخيص المبدئي الذي تصدره وزارة العمل بعد أخذ رأي الهيئات القنصلية الجزائرية في تلك الدولة، إثر تقديم طلب دخول عامل أو عمال أجنب قصد العمل أو من المؤسسة المستخدمة جزائرية أو أجنبية.

ب- الترخيص المؤقت بالعمل: (APT) Autorisation provisoire de travail

تصدره المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل قصد تكوين ملف دخول العمال الأجانب في إنتظار الحصول و صدور الترخيص بالعمل المؤقت وجواز العمل⁽⁹⁾.

ج- رخصة العمل المؤقت: (ATT) Autorisation de travail temporaire

هي الرخصة التي تسمح بمزاولة العامل الأجنبي لعمل لا تتجاوز مدته ثلاثة (3) أشهر قابل للتجديد مرة واحدة في السنة، نص عليها المشرع في المادة 08 من القانون رقم 81-10 والمادتين 15 و 16 من المرسوم رقم 82-510.

د- جواز العمل: (PT) Permis de travail

هو الرخصة التي تمنح وتسلم للإطارات والذين يتمتعون بتأهيل لمباشرة العمل بعد الحصول على الموافقة المبدئية من الوزارة وبترخيص خاص (Dérogation exceptionnelle) للتقنيين والعمال الآخرين، تكون مدته سنتين قابلة للتجديد⁽¹⁰⁾.

ثانيا: شروط منح رخصة العمل للأجانب

أورد المشرع الجزائري مجموعة من القيود والشروط التي يتعين إحترامها عند تشغيل العمال الأجانب والتي يتوقف عليها الترخيص له بالإقامة من أجل مزاولة عمل مأجور، وتعد بعض هذه القيود والشروط بمثابة مبادئ معترف بها سواء من خلال الإتفاقيات الدولية أو من خلال القوانين الداخلية.

1- الإعتماد على مبدأ المعاملة بالمثل:

يعتبر مبدأ المعاملة بالمثل من المبادئ الأساسية في مجال العلاقات الدولية، حيث تم تجسيد مبدأ المساواة بين الأجانب والمواطنين في الخارج، تطبيقا لمبدأ حق السيادة

المعترف بها في القانون الدولي، تعني أن تعامل الدولة مواطني الدولة التي تعاقدت معها بنفس المعاملة التي يستفيد مواطنيها في هذه الدولة، إذ يأذن بدخول مواطنين دولة في إقليم دولة أخرى بدون شهادة إقامة أو ترخيص متى سمح لرعاياها بذلك في تلك الدولة⁽¹¹⁾. يجد هذا المبدأ عدة صور، إما معاملة بالمثل من حيث الشكل مكرس تشريعيا وديبلوماسيا، وإما معاملة من حيث الموضوع- معاملة حق بحق- أو معاملة متعادلة متبادلة، أو تكون المعاملة بالمثل بالمساواة مع المواطنين.

غير أنه تم إنتقاد هذا المبدأ وعدم كفايته لتحديد مركز الأجانب ، بإعتباره من جهة نوع من التدابير التأثيرية، ولو أنه يعتبر من جهة أخرى معيار لتحديد مقدار ما يتمتع به الأجانب من إمتيازات وتسهيلات على إقليمها⁽¹²⁾.

2- حاجة التنمية الوطنية لليد العاملة الأجنبية

أكدت المادة الأولى من القانون رقم 81-10 السالف الذكر، على أن تشغيل الأجانب ومنحهم رخصة العمل تتوقف على وجود مصلحة، وهذه المصلحة مرتبطة بالتنمية الوطنية وبالنشاطات الإستراتيجية أو ذات أولوية في الإقتصاد الوطني، خاصة النشاطات الإستثمارية، الإنتاجية، الصناعية، فإنطلاقا من المادة 21 من قانون تنظيم علاقات العمل رقم 90-11 تجيز اللجوء إلى توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة.

3- شرط التأهيل

يتبين من مختلف النصوص القانونية أن الحكومة الجزائرية تحرص على أن اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية يكون في أضيق الحدود، وذلك حماية من تقليل فرص إيجاد منصب عمل المواطنين، لذا لا يتم منافستهم من عمال أجانب، وقد أكد المشرع على ضرورة مراعاة مستوى التأهيل العلمي والخبرة التي يتمتع بها العامل الأجنبي لذلك لا بد من :

أ- أن يتمتع العامل الأجنبي بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني، ما عدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو إتفاقية أو الأشخاص الذين يتمتعون بصفة لاجئين⁽¹³⁾، أو حائزا على شهادات ومؤهلات مهنية لازمة للوظيفة⁽¹⁴⁾، فهؤلاء غير ملزمين برخصة العمل.

ب- يجب أن لا يتمكن عامل جزائري الإشتغال في منصب العمل المتوفر سواء عن طريق الترقية الداخلية أو التوظيف الخارجي⁽¹⁵⁾.

قررت مصالح وزارة العمل مؤخرا بوقف إستخدام ومنع وتجميد رخص العمل للأجانب على مستوى مصفاة سوناطراك بسيدي رزين، قصد توظيف ما يقارب من 420 إطار جزائري و التكفل باللحامين و التقنيين و المهندسين المختصين في قطاع المحروقات⁽¹⁶⁾.

4- شرط الإقامة:

إن شرط الإقامة ليس مطلوبا في بداية العمل وإنما هو شرط لإستمرار الأجنبي في العمل، فإذا إنتهت الإقامة المصرح له بها أو ألغي تصريح بالإقامة لسبب أو لآخر فإنه لا يمكن الإستمرار في العمل، لذا لا يجوز للأجنبي القادم في سياحة أو في مهمة محدودة أن يزاول أي عمل كان. مع ذلك المادة 4 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر تشترط إستيفاء الأجنبي الذي يملك جواز أو رخصة العمل المؤقت للإجراءات المتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر.

ربطت المادة 4/16 من قانون رقم 08-11 السالف الذكر بين رخصة العمل وشرط الإقامة حيث تنص على أنه:

" يتحصل العامل الأجنبي الأجير على بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها صلاحية الوثيقة التي ترخص له بالعمل."

و هذا يدل على ملازمة بطاقة الإقامة لرخصة العمل التي يتحصل عليها العامل الأجنبي، بدليل أن المادة 17 من نفس القانون تشترط للحصول على بطاقة الإقامة بالجزائر قصد ممارسة نشاط مأجور أن يكون حائزا على إحدى الوثائق الآتية:

- رخصة العمل.
- ترخيص مؤقت بالعمل.
- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة للأجانب غير الخاضعين للرخصة.

5- شرط تكوين العمال الجزائريين:

أكدت مختلف النصوص على ضرورة ترخيص بالعمل للأجانب متى كانوا حائزين على مؤهلات علمية عالية وخبرات كبيرة في مجال إختصاصهم، وعلى كل هيئة مستخدمة لعمال أجانب أن تراعي هذا الشرط⁽¹⁷⁾.

إن الغاية من وضع شرط التأهيل له هدفين، فمن جهة العمل بالمستوى العلمي العالي في تنفيذ مشاريع التنمية الوطنية، حسب المقاييس المتقدمة وتكنولوجيا عالية، ومن جهة أخرى أن يكتسب العمال الجزائريين خبرة من هؤلاء، لذا إشتطت الحكومة الجزائرية في العديد من مواقفها، على إعتداد شرط تكوين العمال الجزائريين في الفترة التي يتواجد فيها العمال الأجانب في الجزائر، في مجال إختصاصهم.

و لقد أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي على إعتداد هذا الشرط كمبدأ لقبول وترخيص للعمال الأجانب لمزاولة عمل في الجزائر⁽¹⁸⁾.

و لذا فإن اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية لا يمكن أن يكون على حساب اليد العاملة الوطنية، فإشتطت الحكومة الجزائرية على الهيئة المستخدمة في عدم تشغيل عمال أجانب فقط، وإنما عليها أن تشغل عدد من عمال الجزائريين يفوق عدد العمال الأجانب. فمن خلال اللقاء الوطني لمديري التشغيل والمديرين الجهويين للوكالة الوطنية للتشغيل، عاتب الوزير طيب لوح هؤلاء المدراء عن عدم فاعليتهم على المستوى المحلي

لعدم قيامهم بمبادرات، وأكد على هدف برنامجه الخماسي 2010-2014 في إنشاء ثلاثة ملايين منصب شغل وإعطاء الأولوية لليد العاملة الوطنية.

كما أكد عن وجوب جلب اليد العاملة الأجنبية المتخصصة، عن ربط منح العمل بتكوين 10 عمال جزائريين في التخصصات التي تطلبها، حتى لا يتم الإستمرار في التبعية الدائمة لليد العاملة الأجنبية⁽¹⁹⁾.

ثالثا: إجراءات الحصول على رخصة العمل للأجانب

نظم المشرع من خلال القانون رقم 81-10 وكذا المرسوم 82-510 السالف ذكرهما، وبعض التعليمات الوزارية⁽²⁰⁾ إجراءات الحصول على رخصة العمل والتي تتم عبر مراحل متتالية حتى يتسنى دراسة ملفات الأشخاص المعنيين بالدخول إلى الجزائر قصد العمل وتتوقف هذه الإجراءات على ضرورة تقديم طلب الدخول سواء من المؤسسة الوطنية أو الأجنبية أو بطلب إنفرادي غايته الحصول على ترخيص من الوزارة، ثم إحالة الملف لمصالح التشغيل الوطنية والمحلية لدراسة ملفات المعنيين ثم تسليم رخصة العمل إما في شكل جواز العمل، أو رخصة العمل المؤقت حسب الحالات.

1- تقديم طلب الحصول على الموافقة المبدئية: Demande d'accord de principe

أ- يتقدم المعني بالأمر بطلب تأشيرة الدخول أمام الهيئات التمثيلية للقنصلية الجزائرية بالخارج، التي تحيل الطلب الخاص بالحصول على الترخيص بالعمل إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي.

ب- دراسة الطلب من الوزارة المعنية لتقديم الموافقة المبدئية السالف ذكرها، بعد تكوين ملف من المؤسسة المعنية بجلب عمال أجانب للجزائر، ويكون مضمون هذا الملف حسب ما هو منصوص عليه في الوثيقة المتضمنة طلب الموافقة المبدئية، التي يتم سحبها من المصالح المختصة بالتشغيل (مديرية التشغيل)⁽²¹⁾.

2- تكوين ملف خاص بكل عامل معني برخصة العمل

وهو الإجراء الذي يلي الحصول على الموافقة المبدئية، يتعين على المؤسسة المعنية أن تقوم بإعداد ملفات خاصة بكل عامل للحصول على رخصة العمل بصفة إنفرادية أو بصفة جماعية ويتم تكوين هذه الملفات في نسختين حسب ما هو منصوص عليه في المواد 6 و 8 و 15 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر⁽²²⁾.

3- تسليم رخصة العمل المؤقت وتجديدها:

قد يستفيد العمال الأجانب المدعوين لممارسة نشاط مدفوع الأجر لمدة نقل أو تساوي ثلاثة أشهر، وذلك بطلب من الهيئة المستخدمة، وهي رخصة لا يمكن تجديدها أكثر من مرة واحدة في السنة⁽²³⁾.

بينما المادة 17 من مرسوم رقم 82-510 تجعل تجديد رخصة العمل المؤقت يتم قبل ثمانية (8) أيام على الأقل من تاريخ إنتهاء صلاحية هذه الوثيقة، بتقديم طلب لمصالح التشغيل المختصة إقليميا، يرفق بتقرير معلل، التي تستدعي إستخدام العامل الأجنبي، ثم الأسباب الداعية إلى طلب تجديد رخصة العمل المؤقت⁽²⁴⁾.

في حين المدعوون بصفة إستثنائية لإنجاز أشغال لا تتجاوز مدتها 15 يوما ودون أن يتجاوز حاصل مدد الحضور المجموعة ثلاثة (3) أشهر في السنة، يكونون غير ملزمين الحصول على رخصة العمل المؤقت، ولكن تشترط المادة 20 من المرسوم رقم 82-510 وكذا المادة 03 من قانون رقم 81-10 فقط التصريح بهؤلاء العمال لدى مدير الولاية المكلف بالتشغيل وذلك بتقديم تقرير عن ذلك⁽²⁵⁾.

4- تسليم جواز العمل و تجديده:

يتم تسليم جواز العمل حسب المادة 09 من المرسوم رقم 82-510 بقرار تتخذه مصالح التشغيل المختصة ويبلغ للهيئة المستخدمة خلال خمسة وأربعون (45) يوما المالية لتاريخ الإيداع، وإن لم يتم الرد بعد هذه المهلة يعد بمثابة موافقة، بينما يتم تسليم هذا الجواز للإطارات بعد رد الوزارة بالموافقة المبدئية مدته سنتين قابلة للتجديد. أما بالنسبة للتقنيين يتم تقديم وصل في إنتظار الحصول على جواز العمل بعد مضي ستون (60) يوما بترخيص وزاري إستثنائي طبقا للمادتين 3 من القانون رقم 81-10 والمادة 18 من المرسوم رقم 82-510.

رابعاً: مضمون جواز العمل ورخصة العمل المؤقت

حسب المادة 3 من المرسوم رقم 82-510 يحتوي كل من جواز العمل ورخصة العمل على معلومات خاصة:

- الحالة المدنية للعامل الأجنبي وجنسيته.
- إسم الهيئة المسموح لها بتشغيل منصب لديها أو عنوانها الإجتماعي.
- منصب العمل المعين فيه والولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب.
- مدة الوثيقة المسلمة وصلاحياتها.
- حمل الوثيقتين للطابع الجبائي المقرر في التشريع الجاري به العمل.

المحور الثاني: جزاء الإخلال بأحكام رخصة العمل

عمد المشرع الجزائري على تنظيم عملية ترخيص الأجانب بمزاولة عمل مأجور وحرص على تطبيق شروطها وإتباع إجراءات المطالبة بها وكذا تجديدها، كما ربط رخصة العمل بمبادئ، قيامها يحقق منفعة للإقتصاد الوطني، وبالتالي التنمية الوطنية من جهة، ومن جهة أخرى المحافظة على مناصب الشغل للجزائريين وكذا محاربة ظاهرة المتاجرة باليد العاملة تجعل أحكام تنظيم رخصة العمل وجواز العمل من النظام العام، مخالفتها يترتب جزاءات سواء على الهيئة المستخدمة أو العامل الأجنبي.

إنطلاقا من أحكام قانون العمل رقم 90-11 الذي رتب جزاءات مختلفة إثر مخالفة أحكام قانون العمل منها ما هي جزاءات مدنية تقرر بطلان العلاقة⁽²⁶⁾، ومنها ما هي جزائية تقرر عقوبات في شكل حبس أو غرامات، خاصة أمام الدور الذي منحه لمفتشية العمل⁽²⁷⁾، في ممارسة مهمة مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية خاصة أن لها مهمة التفتيش في أماكن العمل، إذ أنها تتمتع بنفس صلاحيات الضابطة العدلية⁽²⁸⁾ في

قانون الإجراءات الجزائية، تقوم بتحرير محاضر المخالفة وإحالتها على الجهات القضائية المختصة، لذا نجد أن المشرع قد قرر عقوبات ردعية متنوعة إثر مخالفة أحكام تشغيل الأجانب خاصة المتعلقة منها برخصة العمل وجواز العمل، منها ما هي عقوبات إدارية ومنها ما هي عقوبات جزائية.

أولاً: العقوبات الإدارية:

في إطار مراقبة قانونية إقامة وتنقل الأجانب في الجزائر وبالتالي مراقبة مدى حياة العمال الأجانب للوثائق المطلوبة منهم، تنص المادة 17 من قانون رقم 81-10 على وجوب تقديم جواز أو رخصة العمل المؤقت كلما طالبت ذلك السلطات المختصة، سواء كان مفتش العمل أو أعوان الدرك الوطني والشرطة، وملاحظة أية مخالفة تتخذ المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل بشأن مراقبة عمل الأجانب في الجزائر هذا النوع من العقوبات، إذ حرص على إلزام الهيئات المستخدمة بتشغيل عمال أجانب بطرق قانونية⁽²⁹⁾.

1- رفض تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

أكد المشرع الجزائري في العديد من المواد القانونية سواء في القانون رقم 81-10 أو في المرسوم رقم 82-510، على إمكانية رفض المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل منح جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، إذا لم يراع الشروط الواردة بخصوص تشغيل الأجانب، وذلك في عدة حالات:

أ- حالة تشغيل عمال أجانب بدون تأهيل أو لا يساوي على الأقل مستوى تقني كما جاء في المادة 3 من القانون رقم 10-81.

ب- حالة إمكانية تشغيل عامل جزائري في ذلك المنصب⁽³⁰⁾.

ج- حالة إثبات المراقبة الطبية أن المعني لا تتوفر فيه الشروط المحددة قانونا⁽³¹⁾.

د- حالة عدم مشاركة المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل في دراسة العقود والإتفاقات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدة التقنية التي تلتزم كل هيئة جزائرية إبرامها مع الهيئات الأجنبية⁽³²⁾.

هـ- حالة عدم مراعاة الهيئة المستخدمة التدابير الخاصة بتشغيل الأجانب، وهذه الحالة تضمنتها المادة السادسة (6) من القانون رقم 10-81، وتتعلق بوجوب تقديم الهيئة صاحبة العمل لتقرير معلل، يتضمن رأي ممثلي العمال، غير أنه لم يعد يؤخذ بمثل هذا الشرط.

2- سحب جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

يمكن للمصالح المختصة التابعة لوزارة العمل أن تسحب الوثائق الخاصة بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت من العامل الأجنبي بعدما تم تسليمها له، وذلك في حالات محددة قانونا:

أ- حالة مخالفة التشريع المعمول به طبقا للمادة 14 من القانون رقم 10-81.

ب- حالة تقديم معلومات ووثائق غير صحيحة.

ج- حالة ممارسة نشاط مدفوع الأجر لدى عدة هيئات مستخدمة أخرى غير مرخص له بها، كما هو منصوص عليه في المادتين 4 و 5 من القانون السالف الذكر.

بينما تجيز ذلك المادة 15 من نفس القانون استثناء بعد إنقضاء مدة عقد العمل، وبترخيص آخر من المصالح المختصة.

د- حالة عدم إعادة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إذا تم نقض عقد العمل وعدم إرساله إلى المصالح المختصة إقليميا في ظرف خمسة عشر (15) يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض العقد⁽³³⁾.

1- الإبعاد إلى الحدود

جاء بهذه العقوبة القانون رقم 08-11 السالف الذكر في المواد من 30 إلى 37، حيث نظم هذا الإجراء إثر مخالفة القانون الخاص بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها وتنقلهم فيها.

أ- حالة سحب بطاقة المقيم من حائزها في أية لحظة، إذا ثبت نهائيا أنه لم يعد يستوفي أحد الشروط المطلوبة لتسليمها إياه، في هذه الحالة يعذر المعني بالأمر بمغادرة الإقليم الجزائري خلال ثلاثون (30) يوما من تاريخ تبليغه⁽³⁴⁾.

ب- حالة سحب بطاقة المقيم للأجنبي الذي ثبتت للسلطات المعنية أن نشاطاته منافية للأخلاق وللسكينة العامة، أو تمس بالمصالح الوطنية، أو أدت إلى إدانته عن أفعال ذات صلة بهذه النشاطات، وفقا لما جاء في المادة 4/22 من القانون رقم 08-11 السالف

الذكر وتضيف الفقرة الخامسة من هذه المادة على ما يلي: " وفي هذه الحالة تطرد الرعية الأجنبية فوراً بمجرد استكمال الإجراءات الإدارية والقضائية".

ثانيا: العقوبات الجزائية

لم يكتف المشرع بفرض عقوبات إدارية على مخالفة أحكام تشغيل الأجانب، فنجد أنه قد إتخذ إجراءات ردية أخرى توقع على أي من أطراف علاقة العمل، التي لا تطبق أحكام تنظيم جواز العمل ورخصة العمل، سواء تعلق الأمر بالهيئة المستخدمة أو بالعامل الأجنبي.

1- حالة تشغيل عامل أجنبي غير حائز على جواز العمل أو على رخصة العمل المؤقت، أو حائز على سند سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين، فيعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 و 10000 دج⁽³⁵⁾.

2- حالة تقديم عامل أوامر أو تعليمات للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه للترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز جواز أو رخصة عمل المؤقت المطلوبين، فيعاقب بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج أو 5000 دج وتطبق على قدر عدد المخالفات المثبتة. و في حالة الرجوع يلاحق المخالف بنفس الغرامة، تطبق على قدر تكرار المخالفة وبالحبس من شهر إلى ستة (6) أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط⁽³⁶⁾.

3- حالة الإخلال بعدم إشعار الهيئة المستخدمة عن نقض عقد عمل الأجنبي في ظرف 48 ساعة لمصالح العمل المختصة إقليميا، كما هو محدد في المادة 21 من قانون رقم 10-81 السالف الذكر، فيعاقب بغرامة تتراوح ما بين 100 دج إلى 2000 دج، وبضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة، وهو ما أكدت عليه المادة 23 من نفس القانون.

4- حالة الإخلال بإرسال القائمة السنوية بأسماء المستخدمين الأجانب خلال ثلاثة (3) أشهر الأولى من كل سنة بعنوان السنة السابقة كما هو محدد في المادة 22 من القانون رقم 10-81، فيعاقب بغرامة من 100 دج إلى 2000 دج، وذلك وفقا لما جاء في المادة 23 المذكورة أعلاه.

5- يعاقب في جميع الحالات العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح ما بين 1000 دج و 5000 دج أو بالحبس لمدة تتراوح ما بين عشرة (10) أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تتخذ ضده (37).

6- لم يتطرق المشرع من خلال الأحكام الجزائية المقررة في القانون رقم 11-08 السالف الذكر إلى معاقبة الهيئة المستخدمة في حالة ما إذا لم تقم بالتصريح عن تشغيل عامل أجنبي لدى المصالح المذكورة في المادة 28، ودون أن يقوم بالإحالة إلى المادة 23 من القانون رقم 10-81 التي تضمنت هذه المخالفات كما سبق ذكره في الحالات السابقة.

الخاتمة:

بالرغم من العدد الكبير والضخم من الإطارات وذوي الشهادات المتخرجين كل سنة من الجامعات والمعاهد الوطنية، إلا انه هناك إستمرار الحاجة لليد العاملة الأجنبية التي تفرضها المؤسسات الأجنبية المستثمرة بالجزائر، وقد تلجأ بعض المؤسسات الجزائرية إلى جلبها خاصة اليد العاملة الأسبوية بسبب خبراتها وإنضباطها وضعف تكلفتها.

و بالرغم كذلك أن النصوص القانونية الخاصة بتنقل الأجانب تمنع وتعاقب على تشغيل أجانب بدون جواز عمل أو رخصة عمل، إلا أنه سجلت العديد من التجاوزات وذلك على أساس وجود ما يقرب 400 مؤسسة جزائرية وأجنبية توظف عمال أجانب إنتهت مدة صلاحية رخصهم، أو لا تتوفر لديهم رخص عمل أصلا، أدى إلى إصدار أمرية تنفيذية بسحب الآلاف من رخص وجوازات العمل، قد يعود سبب ذلك إلى ضعف دور مفتشية العمل ميدانيا في مراقبة هذه التجاوزات رغم الصلاحيات التي منحتها لها النصوص القانونية في التحري والتحقيق والتفتيش وتحرير محاضر المخالفات التي تسجلها وتحيلها إلى القضاء من جهة، ومن جهة أخرى يعود ذلك إلى ضعف العقوبات المقررة في قانون رقم 81-10 التي لا تتعدى في بعض الحالات غرامة 100 دج أو 2000 دج، التي تعد غير ردية للهيئة المستخدمة أو العامل الأجنبي.

كما أنه تم تسجيل خلال دراسة هذا الموضوع عدم مسايرة بعض المواد القانونية التي تضمنتها النصوص المنظمة لتشغيل الأجانب إنطلاقا من المادة 157 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 التي تلغي العمل بنصوص قانون رقم 78-12 منذ ذلك الحين لم يتم تعديل هذه النصوص، إذ مازال قانون رقم 81-10 يحيل إلى بعض مواده. يتبين كذلك عدم مسايرة هذه النصوص لقانون 08-11 المتعلق بإقامة الأجانب في الجزائر وتنقلهم، الذي لم ينظم بالتفصيل إقامة الأجانب من أجل العمل بل أكد فقط على أن الحصول على بطاقة الإقامة يتوقف على حيازة العامل لرخصة العمل، أو التصريح بالعمال الأجانب من الهيئة المستخدمة.

كما تم ملاحظة كذلك الفرق الشاسع بين مقدار الغرامات التي نصت عليها تلك القوانين وما هو منصوص عليه في القانون رقم 08-11 السالف الذكر.

لذا من الضروري تعديل هذه النصوص بتحديد وتكريس دور مصالح التشغيل الوطنية والولائية في مجال تشغيل الأجانب، خاصة أمام موقف وزارة المعنية ووزير العمل الذي يؤكد في الكثير من مداخلته عن دور هذه المصالح في تسيير وتوجيه ومراقبة وضعية الأجانب بدلا من الإبقاء على شرط أخذ رأي ممثلي العمال الذي لم يعد متبعا.

الهوامش :

- ¹ - الطيب لوح، إفتتاحية أشغال الملتقى الوطني لإطارات مفتشية العمل، وزارة العمل والضمان الإجتماعي، الجزائر، 24 جانفي 2006، ص 6.
- ² - أنظر: المقال " تقديم رخصة العمل للأجانب مشروط بتكوينهم للعمال المحليين..."، نوار سوكو، منشور بجريدة الخبر بتاريخ 2012/01/23.
- ³ - أمر رقم 60-71 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1391 الموافق لـ 5 أوت 1971، يتعلق بشروط استخدام الأجانب، ج ر عدد 67، صادر بتاريخ 17 غشت 1971.
- ⁴ - قانون رقم 81-10 مؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق لـ 11 يوليو سنة 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 14 يوليو 1981.
- ⁵ - مرسوم رقم 82-510، مؤرخ في 9 ربيع الأول عام 1403 الموافق لـ 25 ديسمبر سنة 1982، يحدد كفايات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج ر عدد 56، صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1982.
- ⁶ - مرسوم تنفيذي رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 في 2 أكتوبر 2004.

⁷ - قانون رقم 11-08 مؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق لـ 25 يونيو 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنتقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 02 يوليو 2008.

⁸ - المادة 2 من قانون رقم 10-81 السالف الذكر.

⁹ - المادة 6 من قانون رقم 10-81 السالف الذكر.

المواد 8، 9، 10 من المرسوم رقم 510-82 السالف الذكر.

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

المادة 18 من المرسوم 510-82.

¹¹ - د/ زروتي طيب، الوسائل القانونية الفنية لتحديد مركز الأجانب في القانون الجزائري

والمقارن، الملتقى الوطني حول مركز الأجانب، جامعة ورقلة، 2012.

- د/ صبايحي ربيعة، حول مدى فعالية مبدأ المعاملة بالمثل في تنظيم مركز الأجانب،

الملتقى الوطني حول مركز الأجانب، جامعة ورقلة، 2012.

¹² - مع ذلك يجوز الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل إذا كان لحاجيات إقتصادية

وطنية.

¹³ - المادة 3 من قانون رقم 10-81 السالف الذكر.

¹⁴ - المادة 3/5 من قانون رقم 10-81 .

¹⁵ - المادة 2/5 من قانون 10-81 .

16- " لإسكات وكبح غضب ما يقارب 420 محتج في قطاع المحروقات"، قاسمي أ،

مقال منشور بجريدة السلام يوم 2013/03/13،

17- المواد 3، 5 من قانون رقم 81-10، المادة 2 من قانون رقم 82-10.

18- أنظر المقال: " تقديم رخصة العمل للأجانب مشروط بتكوينهم للعمال المحليين"،

نوار سوكو، المنشور بجريدة الخبر، بتاريخ 2012-01-29.

19 - أنظر المقال: " تقديم رخصة العمل للأجانب مشروط بتكوينهم للعمال المحليين"،

نوار سوكو، المنشور بجريدة الخبر، بتاريخ 2012-01-29.

20 - تعليمية وزارية رقم 04 - 06 مؤرخة في 05 فبراير 2004.

21- يتكون ملف طلب الموافقة المبدئية من:

- طلب موجه إلى مدير التشغيل.
- نسختين من عقد أو الصفقة المبرمة في الجزائر.
- النظام التأسيسي للمؤسسة باللغتين.
- نسختين للوثائق الخاصة بوضعية المؤسسة تجاه مصالح الضرائب.
- نسختين من الوثائق الخاصة بوضعية المؤسسة تجاه هيئة الضمان الإجتماعي .
- نسختين لبطاقة الضرائب.

- نسختين للسجل التجاري.
- برنامج الأعمال المراد إنجازها في إطار المشروع.
- توضيح عن عدد العمال المتخصصين لكل مرحلة من مراحل الإنجاز.
- وضع لوح يحتوي على التوقعات والاحتياجات لمناصب العمل يحتوي على قسمين، قسم يخصص لعدد عمال الأجانب، وقسم آخر يحتوي على عدد عمال الجزائريين إذ يشترط أن يكون عددهم أكبر.
- ²²- يتكون ملف طلب جواز العمل ورخصة العمل المؤقت من:
 - طلب جواز عمل موجه لمدير التشغيل.
 - كشف بالمعلومات الخاصة بالعامل.
 - عقد العمل.
 - تقرير معلل عن تشغيل العامل الأجنبي.
 - الترخيص الإستثنائي.
 - تصريح بالعمال الذين لا يخضعون للترخيص بالعمل (بالنسبة للفرنسيين).
 - نسخة للصفحات الثلاث الأولى لجواز السفر.
 - نسخة للصفحات الثلاث الأولى التي تحمل تأشيرة العمل وتاريخ الدخول إلى الجزائر، مصادق عليها من البلدية.

- الشهادات العلمية وشهادات العمل، مترجمة باللغتين العربية والفرنسية، مصادق عليها أمام الهيئات الدبلوماسية الجزائرية بالخارج.
- شهادة طبية.
- شهادة ميلاد العامل.
- ست (6) صور شمسية.
- تقرير عن المشوار المهني (CV).
- نسخة مصادق عليها للبطاقة الوطنية وشهادة عقد الزواج، إذا كان الزوج جزائري.
- ²³ - المادة 8 من قانون 10-81.
- ²⁴ - المادتين 2 و 6 من المرسوم رقم 510-82.
- ²⁵ - المادة 09 من القانون رقم 10-81.
- ²⁶ - المواد 135، 136، 137 من قانون رقم 11-90.
- ²⁷ - المواد 138 إلى 155 من قانون رقم 11-90.
- ²⁸ - د/ مظفر جابر الراوي، أثر التشريعات في تنظيم العمالة الأجنبية والحد من البطالة، دراسة في ضوء التشريع الأردني والجزائري، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2001.
- ²⁹ - المادة 3/3 من القانون رقم 10-81.

المادة 1/20 من المرسوم رقم 510-82.

المادة 28 من القانون رقم 11-08.

³⁰ - المادة 2/5 من القانون رقم 10-81.

³¹ - المادة 4/5 من القانون رقم 10-81.

³² - المادة 7 من القانون رقم 10-81.

³³ - المادة 21 من القانون رقم 10-81.

³⁴ - المادة 2/22 من القانون رقم 11-08.

³⁵ - المادة 19 من القانون رقم 10-81.

³⁶ - المادة 20 من القانون رقم 10-81.

³⁷ - المادة 25 من القانون رقم 10-81.