

القيود الواردة على تشغيل العمال الأجانب

Restrictions contained on the employment of foreign workers

بن عزوز بن صابر

أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

مدير مخبر قانون العمل والتشغيل

benazzouz270@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/02/24

تاريخ القبول: 2021/01/29

تاريخ الاستلام: 2021/01/05

الملخص:

إن حرية العمل و التعاقد المكرسة في التشريعات العمالية مقررة لصالح الأطراف المتعاقدة العمال - الأجراء من جهة ، وأصحاب العمل من جهة أخرى - فلا يجوز بموجب هذه الحرية إجبار صاحب العمل بقبول عامل لديه ، كما لا يجوز إلحاق عامل لخدمة صاحب العمل رغما عنه ، غير أن هذا المبدأ يخضع كسائر المبادئ لضوابط وقيود تتعلق باعتبارات اجتماعية واقتصادية وسياسية ، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال أجنبية مع وجود يد عاملة وطنية مؤهلة ، فالمبدأ يقضي توفير الحماية القانونية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية ، إذ لا يعقل أن توفر الدولة مناصب عمل للأجانب ، وتترك مواطنها بدون عمل ، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة ، ويهدد الأمن الاجتماعي والاقتصادي غير أننا لاحظنا في السنوات الأخيرة وفي قطاع البناء ، والأشغال العمومية سيطرة اليد العاملة الأجنبية على اليد العاملة الوطنية، ومن ثم يطرح التساؤل التالي ألا يعد ذلك خرقا لمبدأ "حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية"؟ علما أن أغلبية العمال الأجانب العاملين بتلك القطاعات هم في التصنيف المهني " عمال التنفيذ " . للإجابة على هذا التساؤل ارتأينا دراسة تقسيم موضوعنا إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول شروط تشغيل العمال الأجانب ونخصص المبحث الثاني للحقوق المكرسة لهم في ظل الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي.

الكلمات المفتاحية: حرية العمل - العامل الاجنبي - المهاجر - البطالة - منافسة - الجنسية - التأهيل - الصحة

البدنية - الاتفاقية الدولية - رخصة العمل - عقد العمل - النظام العام - الضمان الاجتماعي .

Abstract :

The freedom of work and contracting enshrined in labor legislation is established for the benefit of the contracting parties - workers - wage earners on the one hand, and employers on the other hand - it is not permissible under this freedom to compel the employer to accept a worker for him, and it is not permissible to appoint a worker to serve the employer against his will. This principle is subject to controls and restrictions related to social, economic and political considerations, as it is not permissible for the employer to employ foreign workers with the presence of a qualified national workforce. The principle requires providing legal protection for the national workforce from competition from foreign labor, as it is unreasonable for the state to provide work positions for foreigners And leave its citizens without work, which exacerbates the phenomenon of unemployment and threatens social and economic security. However, in recent years, in the construction and public works sector, we have noticed the domination of foreign labor over the national workforce, and then the following question arises: is this not a violation of the principle of Protecting the national workforce from competition from foreign labor? Note that the majority of foreign workers working in these sectors are in the occupational classification "execution workers"? . To answer this question, we decided to study dividing our topic into two topics. In the first section we deal with conditions for employing foreign workers, and we devote the second section to the rights devoted to them in light of international agreements and domestic law.

Keywords : *Freedom of work - foreign worker - migrant – The unemployment - competition - nationality - qualification - physical health - international agreement - work permit - work contract - public order - social security .*

المؤلف المرسل: بن عزوز بن صابر الإيميل: benazzouz270@yahoo.fr

إن حرية العمل و التعاقد المكرسة في التشريعات العمالية مقررة لصالح الأطراف المتعاقدة العمال - الأجراء من جهة ، وأصحاب العمل من جهة أخرى - فلا يجوز بموجب هذه الحرية إجبار صاحب العمل بقبول عامل لديه ، كما لا يجوز إلحاق عامل لخدمة صاحب العمل رغما عنه ، غير أن هذا المبدأ يخضع كسائر المبادئ لضوابط وقيود تتعلق باعتبارات اجتماعية واقتصادية وسياسية ، فلا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال أجنب مع وجود يد عاملة وطنية مؤهلة ، فالمبدأ يقضي توفير الحماية القانونية لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية¹ ، إذ لا يعقل أن توفر الدولة مناصب عمل للأجانب ، وتترك مواطنيها بدون عمل ، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم ظاهرة البطالة ، ويهدد الأمن الاجتماعي والاقتصادي غير أننا لاحظنا في السنوات الأخيرة وفي قطاع البناء ، والأشغال العمومية سيطرة اليد العاملة الأجنبية على اليد العاملة الوطنية، ومن ثم يطرح التساؤل التالي ألا يعد ذلك خرقاً لمبدأ "حماية اليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية"؟ علماً أن أغلبية العمال الأجانب العاملين بتلك القطاعات هم في التصنيف المهني " عمال التنفيذ " . للإجابة على هذا التساؤل ارتأينا دراسة تقسيم موضوعنا إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول شروط تشغيل العمال الأجانب ونخصص المبحث الثاني للحقوق المكرسة لهم في ظل الاتفاقيات الدولية والقانون الداخلي.

المبحث الأول : شروط تشغيل العمال الأجانب

يقصد بالأجنبي " كل من لا يتمتع بالجنسية الجزائرية ، فهو يحمل جنسية دولة أجنبية أوروبية كانت أو عربية كما يعد أجنبياً أيضاً الشخص عديم الجنسية² ، وهو نفس التعريف الذي ورد في القانون رقم 08-11 المؤرخ في 25/06/2008 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها ونقلهم فيها³، حيث نص المادة 03 منه على أنه : " يعتبر أجنبياً، كلّ فرد يحمل الجنسية غير الجنسية الجزائرية، أو الذي لا يحمل أية جنسية " . يتخذ الأجنبي صور متعددة فقد يكون عديم الجنسية أو متعدد الجنسيات ، كما يكون الأجنبي عابراً أو لاجئاً أو ذا الحصانة.

فالأجنبي عديم الجنسية هو من لا يتمتع بجنسية أيّ دولة ، فهو أجنبي بالنسبة إلى كافة دول العالم، أي أنّ صفة الأجنبيّة بالنسبة لعدم الجنسية ليست نسبية من حيث المكان، بل هي مطلقة، و لكن تبقى نسبية أجنبيته من حيث الزمان قائمة ، فقد يكون متمتعاً بجنسية دولة ما في وقت سابق، ثم يفقدها لاحقاً لأيّ سبب، و يصير عديم الجنسية. و بالتالي فهو لم يكن في ذلك الوقت سابقاً أجنبياً بالنسبة إلى الدولة التي كان يحمل جنسيتها. في هذا السياق نصت المادة 14 من قانون الجنسية الجزائرية الوارد بموجب الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15/12/1970⁴ : " يمكن استرداد الجنسية الجزائرية بموجب مرسوم، لكلّ شخص كان متمتعاً بها كجنسية أصلية وفقدّها، و ذلك عن طريق تقديم طلب بعد 18 شهراً على الأقل من

الإقامة المعتادة و المنتظمة في الجزائر". أما بالنسبة القانون الواجب التطبيق على عديم الجنسية فهو قانون موطن الأجنبي أو قانون محل إقامته⁵

أما الأجنبي متعدد الجنسيات فهو من يحمل أكثر من جنسية ، و هو بذلك لا يعتبر أجنبياً بالنسبة إلى كلّ دولة يحمل جنسيتها، و إنما يعدّ وطنياً في كلّ دولة من تلك الدول، و أجنبياً في الدولة التي يقيم بها ولا لا يحمل جنسيتها ، وفي هذا الإطار نص المشرع الجزائري وفي المادة 22 فقرة 1 من القانون المدني على أنه في حالة تعدد الجنسيات يطبق القاضي قانون الجنسية الحقيقية ، غير أن القانون الجزائري هو الذي يطبق إذا كانت للشخص في وقت واحد بالنسبة إلى الجزائر الجنسية الجزائرية، و بالنسبة إلى دولة أو عدّة دول أجنبية جنسية تلك الدول".

أما الأجنبي العابر فهو الشخص الذي يمرّ بإقليم دولة أجنبية عنه، برا، جوا، أو بحرا، و يتوقّف بها لمُدّة مؤقتة وهو أيضا الذي يدخل إلى الإقليم الوطني لغرض السياحة، أو الزيارة، أو الدراسة، أو العمل، أو الاستشفاء و غير ذلك من الأغراض المشروعة⁶ ، بحيث لا تكون إقامته بإقليم الدولة دائمة، و إنّما مؤقتة، قد لا تتعدّى الوقت اللازم أو المناسب لعبور إقليم الدولة، باعتبارها دولة عبور باتجاه دولة ، أو دول أخرى ، و قد تكون إقامة مؤقتة في حدود زمن معيّن تحدّده تشريعات و قوانين الدولة باعتبارها دولة مضيفة ، وهو ما نصت عليه المادة 10 من القانون 08-11 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها : " يعتبر غير مقيم، الأجنبي العابر للإقليم الجزائري، أو الذي يأتي إليه للإقامة به لمُدّة لا تتجاوز تسعين (90) يوما، دون أن يكون له القصد في تثبيت إقامته أو ممارسة نشاط مهني أو نشاط مأجور به "

أما الأجنبي اللاجئ والذي يقصد به اللاجئ السياسي، هو الأجنبي الذي يترك وطنه الأصلي لأسباب غالباً ما تكون سياسية نتيجة لاضطهاده، و خوفاً على حياته و حرّيته و كذا أسرته، بقصد الإقامة في بلد آخر، يقبل استقباله و يضمن له حماية خاصة، على إقليمه، لا يستطيع الحصول عليها في الدولة التي ينتمي إليها، و تحول دون تسليمه. عرّفت اتفاقية جنيف للاجئين، اللاجئ بأنّه: " كلّ شخص يخشى بسبب خوف له ما يبرّره، من التعرّض للاضطهاد بسبب عرقه، أو دينه، أو جنسيته، أو انتمائه إلى فئة اجتماعية معينة، أو آرائه السياسية خارج بلد جنسيّته، و لا يستطيع أو لا يريد بسبب ذلك الخوف، أن يستظل بحماية ذلك البلد"⁷.

يسعى اللاجئون للهروب من دولتهم الأصلية إلى دولة أخرى يطمئنون إلى النظام السياسي القائم فيها الذين يثقون في قدرته على حمايتهم ، ويتم ذلك توجيه طلب اللجوء إلى تلك الدولة رغبة في الإقامة على إقليمها ، و للدولة المطلوب اللجوء إليها الحق في قبول أو رفض طلب اللجوء ، وفقا لما تقتضيه مصالحها السياسية، غير أنّه إذا تمّ قبول اللاجئ على إقليم تلك الدولة، فإنّها تلتزم اتجاهه بتوفير الحماية القانونية اللازمة، إضافة إلى الإلتزام الأساسي الذي يترتب على عاتقها ، و هو التزامها بعدم تسليم اللاجئ إلى دولته

الأصلية⁸ وهو ما أقرته مختلف الدساتير الجزائرية بما فيها الدستور الحالي الذي نص في مادته 50 على ما يلي : " يتمتع كل أجنبي يتواجد فوق التراب الوطني بشكل قانوني بحماية القانون لشخصه وأملاكه ، لا يمكن تسليم أحد إلا بموجب اتفاقية دولية مصادق عليها أو بموجب قانون ، لا يمكن في أي حال تسليم أو إبعاد لا جئ سياسي استفاد قانونا من حق اللجوء"⁹. الجدير بالذكر أن الجزائر انضمت رسميا إلى اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين لسنة 1951، في سنة 1963 بموجب المرسوم رقم 274-1963، كما أنها صادقت على الاتفاقية المنظمة لوضع اللاجئين في إفريقيا لسنة 1969 لمنظمة الوحدة الإفريقية و ذلك سنة 1974

أما الأجنبي ذو الحصانة الذي يتمتع بحصانة دبلوماسية، بمقتضى القواعد المقررة في القانون الدولي، كرؤساء الدول، و الموظفين الدوليين، و أعضاء السلك الدبلوماسي و القنصلي، و المعتمدين الرسميين لدى الدول، يتمتع الأجنبي ذو الحصانة ، بعدم ملاحقته و محاكمته من قبل قوانين الدولة المضيفة، و يعتبر ذلك امتيازاً يمنح إلى هؤلاء الأجانب الذين يظلون خاضعين لسلطة قوانين بلداهم، لذلك فمعاملة الأجنبي ذو الحصانة تخضع للعرف الدولي و للمجاملة الدولية، إلى جانب الإتفاقيات الدولية، و بصفة عامة لقواعد القانون الدولي العام¹⁰. بعد تعريف الأجنبي و صورته ننتقل إلى شروط تشغيل الأجانب ، وفي هذا الإطار قيد المشرع الجزائري تشغيل العمال الأجانب بشروط موضوعية نتعرض إليها في المطلب الأول ، وأخرى شكلية نتناولها في المطلب الثاني .

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب

حصر المشرع الجزائري الشروط الموضوعية لتشغيل الأجانب في ثلاثة شروط أساسية يتمثل الشرط الأول في إثباته لمستوى التأهيل المطلوب ، والثاني أن يندرج عمله ضمن الأعمال التي تسري عليها أحكام تنظيم عمل الأجانب أما الثالث والأخير وجوب تمتعه بالسلامة والصحة البدنية ، وسوف نتطرق إلى هذه الشروط بنوع من التحليل من خلال الفروع الثلاثة .

الفرع الأول : إثبات الأجنبي لمستوى التأهيل المطلوب

منع المشرع الجزائري تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقتة للأجنبي ، إلا إذا كان منصب العمل المتوفر لا يمكن أن يشغله عامل جزائري ، سواء كان ذلك بواسطة الترقية الداخلية أو عن طريق التشغيل الخارجي ، كما اشترط المشرع أن يكون العامل الأجنبي حائزا على الشهادات والمؤهلات المهنية اللازمة للمنصب الواجب شغله¹¹ ، وعليه يمنع على كل مستخدم تشغيل عمال أجنبي ، في مناصب عمل يمكن أن يشغلها عمال جزائريون ، كما يمنع عليه تشغيل عمال أجنبي لا يحوزون على الشهادات المطلوبة ، أو لا يتمتعون بمستوى التأهيل المطابقة للمنصب المراد شغله ، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في إحدى قراراتها حيث ألغت رخصة العمل الممنوحة للعامل الأجنبي الذي يشتغل بصفته عون صيانة

، ولا يتمتع بأية مؤهلات مهنية¹² ، والتساؤل الذي يطرح في هذا المقام هل المناصب التي يشغلها العمال الأجانب في قطاع البناء والأشغال العمومية لا يمكن شغلها من قبل العمال الجزائريين ؟ الجواب بالطبع لا بحيث أن أغلبهم هم عمال تنفيذ لا يتمتعون بالشهادات والمؤهلات المطلوبة ، وفي اعتقادنا أنه كان على الجهة الإدارية المختصة ألا تمنح جواز أو رخصة العمل للعمال الأجانب الذين لا يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة ، ما دام أن تلك المناصب يمكن شغلها من قبل العمال الجزائريين ، غير أن السيد وزير العمل و الضمان الاجتماعي برر تسليم الرخص للعمال الأجانب خاصة الصينيين منهم لتمتعهم - حتى ولو كانوا عمالا للتنفيذ - بخبرة كبيرة في مجال البناء وذلك بغية احتكاك العمال الجزائريين بهم لاكتساب تلك الخبرة . كما أن المشرع الجزائري منح الأولوية عند تشغيل الأجانب للأحكام الواردة في الاتفاقيات الثنائية المبرمة بين الجزائر و أية دولة أجنبية¹³ ، ومن ثم يخضع بعض العمال الأجانب كالعمال الصينيين العاملين بالجزائر لأحكام الاتفاقية الثنائية المبرمة بين الجمهورية الصينية والجمهورية الجزائرية، وليس في ذلك مخالفة للقانون لكون الاتفاقية الدولية التي يصادق عليها رئيس الجمهورية تسمو على القانون¹⁴.

إذا كان المشرع الجزائري منح الأولوية عند تشغيل الأجانب للأحكام الواردة في الاتفاقيات الثنائية، فإن المشرع المصري أوجب مراعاة شرط المعاملة بالمثل المعروف في القانون الدولي ، عند الترخيص للأجانب بالعمل¹⁵ ، وبمقتضى ذلك يشترط لإصدار الترخيص أن تكون الدولة التي ينتهي إليها الأجنبي بجنسيته ، تسمح بعمل المصريين بها ، على أن يكون هذا السماح عمليا ، بحيث لا تقوم الدولة الأجنبية على رفض إصدار تراخيص عمل لمن يطلبها من المصريين¹⁶.

الفرع الثاني: أن يندرج نشاط الأجنبي ضمن الأعمال التي تسري عليها أحكام تنظيم عمل الأجانب
بالإضافة إلى ممارسة العامل الأجنبي للنشاط المهني لدى صاحب العمل وفقا للإجراءات و الشروط المحددة قانونا ، أجاز المشرع الجزائري له أيضا أن يمارس نشاطا حرا سواء كان ذلك النشاط صناعيا أو تجاريا أو فنيا أو حرفة تقليدية ، شريطة أن يثبت حيازته للبطاقة المهنية التي تسلمها له المديرية المكلفة بالتنظيم والشؤون العامة التابعة للولاية المختصة إقليميا . تحدد مدة صلاحية البطاقة بسنتين قابلة للتجديد ، كما أنه لا يمكن للأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط تجاري بصفته شخصا طبيعيا أن يحصل على هذه البطاقة ، إلا بعد إثبات تسجيله في السجل التجاري¹⁷. كما أنه لا يمكن للأجنبي الذي يرغب في ممارسة نشاط حرفي أن يحصل على البطاقة المهنية ، إلا بعد إثبات تسجيله في سجل الصناعة التقليدية أو الحرف ، ويتعين عليه طلب البطاقة المهنية في أجل أقصاه 60 يوما من يوم تسجيله في السجل التجاري أو سجل الصناعة التقليدية أو الحرف ، كما يتعين عليه أن يطلب بطاقة إقامة الأجنبي في أجل 90 يوما بمجرد حصوله على البطاقة المهنية ، على أن يرجعها إلى السلطة التي سلمتها إياه عند مغادرته التراب الوطني بصفة نهائية¹⁸.

الفرع الثالث : تمتع الأجنبي بالسلامة والصحة البدنية .

ذهبت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين والتي تعتبر إحد الصكوك الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، الموقع عليها في رحاب مجلس أوروبا في سنة 1977¹⁹ إلى جواز عرض العامل الأجنبي على فحص طبي قل التشغيل ، و ذلك من أجل تحديد أهليته للاستجابة إلى شروط الصحة و المهارات التقنية التي يتطلبها منصب العمل، و إثبات أن صحّة المرشّح للعمل لا تشكّل أي خطر على الصحة العامة. و حثّت الإتفاقية الدول الأطراف على إبرام اتفاقيات ثنائية من أجل الحرص على عدم تحميل العامل المهاجر تكاليف تلك الفحوصات²⁰.

أما على المستوى الداخلي اشترط المشرع الجزائري لكي يمارس الأجنبي نشاطا مهنيا أن يتمتع العامل الأجنبي بصحة وسلامة بدنية²¹، وهو الشرط الذي أوجبه حتى في العامل الجزائري كما سبق الإشارة إليه ، لذا يخضع العامل الأجنبي عند تشغيله للفحص الطبي الأولي الذي يختص به طبيب العمل ، ولقد حددت أحكام القانون رقم 71 - 60 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب أنواع الأمراض التي تمنع الأجنبي من مزاوله النشاط المهني بالجزائر ، والتي تتمثل في الأمراض المعدية والسرطانية والعقلية²². بعد تطرقنا في الفرع الأول إلى الشروط الموضوعية المتعلقة بتشغيل الأجانب ، ننتقل إلى الفرع الثاني للحديث عن الشروط الشكلية الواجب احترامها عند تشغيل الأجانب.

المطلب الثاني : الشروط الشكلية الواجب احترامها عند تشغيل الأجانب

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 احترامها سواء تعلق الأمر بمضمونها وبمدة صلاحيتها.

من المقرر قانونا أنه يجب على كل أجنبي يرغب في ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائزا على جواز أو رخصة للعمل المؤقتة تسلمها له المصالح المختصة²³ ، ويقصد بالمصالح المختصة المديرية الولائية للتشغيل الكائن مقرها عبر كل ولاية من ولايات الوطن²⁴. لا يجوز لمصالح التشغيل المختصة إقليميا تسليم رخصة أو جواز العمل للأجنبي ما لم تقدم الهيئة المستخدمة التي ترغب تشغيل العامل الأجنبي طلبا مرفقا بالتقرير المعلل والمتضمن رأي ممثلي العمال، يتضمن التقرير اسم الهيئة المستخدمة وعنوانها الاجتماعي ، متطلبات منصب العمل المطلوب شغله ، ووصف المهام المطلوب القيام بها ، ونوع الأشغال الواجب إنجازها ، وكذا الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي ، لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهادته أو كفاءته المهنية²⁵ ، توضيحا لذلك يجب أن يرفق الطلب بالوثائق التالية : كشف معلومات تتعلق بالعامل الأجنبي ، نسخ مصادق عليها للشهادات وغيرها من الوثائق التي تثبت أهلية العامل الأجنبي لمنصب العمل نسخ مصادق عليها للوثائق التي تثبت دخول الأجنبي إلى الجزائر بطريقة قانونية ، الشهادات

الطبية المقررة في التشريع الجاري به العمل ، نسخة من عقد العمل المصادق عليه قانونا على أن يسلم وصل إيداع الملف لمن قدمه. يبلغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل المختصة إلى الهيئة المستخدمة خلال 45 يوما الموالية لتاريخ إيداع الطلب ، وبعد انقضاء هذه المدة يعتبر سكوت المصالح المعنية بمثابة موافقة ، على أن يسلم جواز العمل خلال 15 يوما التي تلي الموافقة .

يتضمن الجواز أو الرخصة المعلومات المتعلقة بحالة العامل الأجنبي المدنية وجنسيته، واسم الهيئة المسموح له بشغل منصب لديها أو عنوانها الاجتماعي، ومنصب العمل المعين فيه والولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب، ومدة الوثيقة المسلمة وصلاحيتها²⁶، كما يجب على الهيئة المشغلة أن تتأكد لدى مصالح التشغيل أن منصب العمل المراد تعيين العامل أجنبي فيه لا يمكن أن يشغله عامل جزائري²⁷. اشترط المشرع أن تكون علاقة العمل التي تربط العامل الأجنبي بالهيئة المستخدمة محددة المدة كما لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين يتم تجديد هذا الجواز إذا كان منصب العمل والمؤهلات المهنية اللازمة للوظيفة الواجب شغلها، كما أنه لا يجوز للمصالح التابعة لوزارة العمل قبول تجديد رخصة العمل ما لم يكن مرفوقا بالتقرير المعلل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال، ولا يجوز أن تتحول هذه العلاقة إلى مدة غير محددة مهما تعدد تجديدها²⁸.

تعتبر الأحكام المتعلقة بهذه الشروط من المسائل المرتبطة بالنظام العام ، حيث يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 دج و 10000 دج عن كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصة ، إذا كان هذا العامل غير حائز على إحدى الوثيقتين، أو حائز على سند سقطت صلاحيته، أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين²⁹ ، إذا انعدم شرط من الشروط القانونية السابق ذكرها، تكون علاقة العمل باطلة بطلانا مطلقا وعديمة الأثر³⁰.

لم تتعرض أغلبية الاتفاقيات الجماعية إلى أحكام خاصة بتشغيل الأجانب ، بل أن أغليبتها استثنتهم من مجال تطبيقها³¹، تاركة الموضوع للنصوص التشريعية والتنظيمية ، علما أن الأحكام المتعلقة بتشغيل الأجانب قواعدها كلها أمرة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، يترتب على مخالفتها توقيع عقوبات جزائية³²، غير أن البعض من هذه الاتفاقيات الجماعية ، تعرضت إلى الموضوع ناسخة الأحكام الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية³³، غير أن البعض الآخر منها أحالنا لتحديد كفاءات تشغيل الأجانب ، إلى النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما³⁴ ، ومن ثم فإن الاتفاقيات التي تعرضت إلى تشغيل الأجانب ، لم تأتي بأحكام جديدة عن الأحكام الواردة في النصوص التشريعية ، لذا كان عليها ألا تتعرض أصلا لمثل هذا الموضوع مكتفية بما ورد في التشريع .

الفرع الثاني : الحماية المقررة للعامل الأجنبي

نتطرق خلال هذا الفرع إلى حماية حقوق العامل الأجنبي وفق ما ذهب إليه الاتفاقيات الدولية وفي هذا الإطار تعد الإتفاقية الدولية رقم 66 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 25 بجنيف في 08 يونيو 1939 المعدلة بالاتفاقية الدولية رقم 143 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بجنيف في في 05 يونيو 1975 أهم اتفاقية تناولت مسألة عمل الاجانب ، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في مجال العمل والتمهين التمييز بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب³⁵ ، التي صادقت عليها الجزائر ، هي الإطار العام الذي بموجبه كرست أهم حقوق العمال المهاجرين أو الأجانب ، وبالرجوع إلى تلك الاتفاقيات يحظى العامل الأجنبي بحماية قانونية في إطار علاقة العمل الفردية ، منها إلزامية حرير عقد عمل تحدد فيه العناصر الضرورية ، حمايته من التمييز في مجال العمل ، الحق في التأمينات الاجتماعية ، التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية .

1 : إلزامية وجود عقد عمل يحدد بيانات أساسية

نصت المادة 4 من الاتفاقية الدولية رقم 66 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في دورته 25 بجنيف في 08 يونيو 1939 يوضع عقد العمل بلغة يفهمها المهاجر أو يترجم إلى لغته ، على أن يحدد العقد البيانات التالية : مدة العقد وأسلوب تجديده ، إذا كان قابلا للتجديد ، أو إجراءات فسخه إذا كان غير محدد المدة ، ومدة الإنذار اللازمة قبل الفسخ ، تاريخ ومكان مزاولة العامل الأجنبي عمله ، أسلوب دفع نفقات السفر المهاجر إلى مكان عمله . كما تتعهد كل دولة عضو بأن تطبق على العمال الأجانب معاملة لا تقل عن معاملتها لمواطنيها فيما يتعلق شروط العمل والأجر بوجه عام ، الحق في الانضمام إلى نقابة³⁶ ،

2 : حماية العامل الأجنبي من التمييز في مجال العمل

منعت الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بالتمييز في مجال العمل والتمهين التمييز بين العمال الوطنيين و العمال الأجانب ، وعرفت المادة الأولى فقرة 1 منها التمييز على أنه: "أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، و يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة على صعيد الاستخدام أو المهنة ، غير أنه لا يعتبر تمييزا، أيّ ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين، إذا كان مبنيا على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل. و في مصطلح هذه الإتفاقية تشمل كلمتا " الاستخدام" و " المهنة" مجال التدريب المهني و الالتحاق بالعمل و بالمهن المختلفة، وكذلك ظروف الاستخدام و شروطه".

تمّ تعزيز هذه الإتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الذي أصدر التوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة لسنة 1958³⁷، و التي جاءت لتكملة الإتفاقية رقم 111 لسنة 1958، بحيث أنّها أضافت في تعريفها لمصطلح التمييز؛ كلّ تفریق أو استبعاد يقوم على أساس العرض أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، و يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملات في الاستخدام و المهنة، و الذي تحدّده الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال إن وجدت، و مع الهيئات المختصة الأخرى.

أوصت الإتفاقية المشار إليها أعلاه الدول الأعضاء المعنية، بوضع سياسات وطنية ترمي إلى تمتع جميع الأشخاص بما فيهم العمال الأجانب، بالحق في تكافؤ الفرص و المساواة في شروط التشغيل و ظروف الشغل، في جميع المجالات، بما فيها الحصول على التوجيه المهني، و خدمات التوظيف، و الحصول على التدريب، و الترقية، طبقا لصفات العامل الأجنبي الفردية و خبرته و قدرته و جدّه، و تأمين الاستمرار في الاستخدام، و الحق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، و المساواة في ظروف العمل من ساعات العمل و فترات الراحة، و العطل السنوية المدفوعة الأجر، و تدابير السلامة و الصحة المهنيين، و الضمان الاجتماعي، و الرعاية و الإعانة المقدمة مع الاستخدام.

الملاحظ أن المشرع الجزائري رغم مصادقة الجزائر على هذه الإتفاقية الدولية ، إلا أنه لم تتضمن المادة 17 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل صراحة عدم التمييز العمال الاجانب عن الوطنيين وكتفية بالعمال الوطنيين ، ومن ثم كان على المشرع النص في احكام قانون العمل صراحة بموجب مادة مستقلة عن عدم التمييز بين العامل الاجنبي والعامل الوطني .

3: حق العامل الأجنبي في أجر مناسب وعادل

أقرت الاتفاقيات الدولية المشار إليها أعلاه حق العامل الأجنبي في الأجر واشترطت عدم تمييزه في ذلك عن العامل الوطني ، مع العلم أن العامل الاجنبي المقيم في الجزائر يخضع لأحكام قانون العمل الجزائري ، وحسب الاشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة³⁸، ومن ثم فإن الأجنبي يخضع لأحكام الباب الرابع المتعلق بأجرة العمل من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل مع العلم أن المشرع الجزائري في هذا الباب لم يمنع تسديد الأجر بالعملة الاجنبية ومن ثم يجوز لكا من صاحب العمل والعامل الأجنبي الاتفاق على أن يتم تسديد الأجر بالعملة الأجنبية .

4: حق العامل الأجنبي الضمان الاجتماعي

كرست الاتفاقيات الدولية المشار إليها اعلاه حق العمال الأجانب في الضمان الاجتماعي أي حقه في التأمينات الاجتماعية كالتأمين عن المرض والشيوخوخة ، والعجز وكذا التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، وفي هذا الإطار اعتبر المشرع التصريح بالعمال الأجانب لدى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء من القواعد المتعلقة بالنظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، ويتم

التصريح بهم وبأجورهم بنفس الشروط التي يخضع لها العمال الوطنيين ، كما أنه لكل عامل أجنبي تعرّض لحادث عمل أو مرض مهني بدولة الاستقبال (الجزائر) ، الحق في أن يستفيد من إعادة التأهيل المهني شأنه في ذلك شأن أيّ عامل وطني³⁹.

5: الحق في التعويض انتهاء عقد العمل والتسريح التعسفي

نصت الإتفاقية على أنه في حالة انتهاء أجل عقد العمل محدد المدة، أو في حالة انقطاع علاقة العمل قبل حلول أجل العقد، أو في حالة فسخ عقد العمل غير المحدد المدة، فإن العامل الأجنبي يستفيد من معاملة لا تقل موثابة عن تلك التي يستفيد منها العمال الوطنيون، طبقا للتشريعات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل ، كما قررت أن العامل الأجنبي يستفيد في حالة تسريحه بصفة فردية أو جماعية، من النظام المطبق على العمال الوطنيين طبقا للتشريعات و الاتفاقيات الجماعية للعمل، خاصة فيما يتعلق بشكل و مدة الإشعار المسبق بالطرده، التعويضات القانونية أو الإتفاقية، و كذا تلك المتعلقة بالحقوق في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل⁴⁰.

6 : الحق في اللجوء إلى لدى الهيئات القضائية والإدارية بدولة العمل

تضمنت الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمل المهاجرين، وكذا الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل لدولية بشأن ظروف عمل العمال المهاجرين النص على حق العمال الأجانب في اللجوء إلى الجهات القضائية و الإدارية المختصة بنفس الحقوق المقررة لمواطني دولة الاستقبال⁴¹، من أجل المطالبة بحماية أو استرجاع الحقوق المسلوقة، خاصة في مواجهة الهيئة المستخدمة أو أيّ شخص آخر، و لهم في سبيل ذلك الاستعانة بأيّ شخص من اختيارهم يكون مؤهلا للدفاع عن مصالحهم طبقا لقوانين تلك الدولة كالمحامين، أو المساعدين الاجتماعيين، و دون المساس بقواعد تنازع القوانين. يتوجب على كل دولة طرف أن تمنح العامل الأجنبي المساعدة القضائية في نفس الشروط والظروف المقررة للوطنيين، و كذا حق استفادتهم من مساعدة مترجم، إذا كان العامل الأجنبي لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستعملة في الجلسة⁴².

7 : حق العامل الأجنبي في ممارسة الحق النقابي

اقرت الاتفاقيات الدولية حق العامل الاجنبي في الانضمام إلى التنظيمات النقابية المعتمدة⁴³ ، مع العلم أن القانون رقم 14/90 اشترط في من يرغب في تأسيس منظمات نقابية أن يكونوا متمتعين بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل⁴⁴ ، غير أن أحكام هذا القانون لم تبين إن كان للأجانب الحق في الانضمام للمنظمات النقابية ، رغم أن الجزائر صادقت على الاتفاقية الدولية التي تمنحهم الحق في ذلك ، غير أنه سرعان ما ضمن مشروع تعديل القانون النقابي المحرر بتاريخ في أوت 2019 حق هؤلاء في الانضمام إلى النقابات المعتمدة ، وهو تحول إيجابي مساهم مع الوضع الاقتصادي الدولي .

الخاتمة

الملاحظ أن النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل الأجانب كلها نصوص صدرت في ظل الاقتصاد الموجه وأسست على أحكام القانون رقم 78 / 12 المتعلق بالقانون الأساسي للعامل هذا القانون الذي تم إلغاؤه بموجب أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي جاء ليضع القطيعة مع الأحكام الصادرة في ظل الاقتصاد الموجه.

الملاحظ أيضا أن النصوص السارية المفعول المتعلقة بتشغيل الاجانب أصبحت غير مسايرة لأحكام الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، ومن ثم بات من الضروري تعديل تلك النصوص، قبل أن يفرض علينا التعديل من الخارج كما هو الشأن بالنسبة مشروع تعديل القانون النقابي.

إن الأحكام الجزائية الواردة في النصوص التشريعية المنظمة لتشغيل الأجانب لم تعد ردية لكون الغرامات المالية الواردة فيها رمزية يرجع تقديرها لسنة 1980 ونحن اليوم في سنة 2021 مع العلم أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية شهدت تطورا كبيرا في هذا المجال.

1 : المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 : " يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة ، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما " . ويقصد بالتنظيم المعمول به في إطار تشغيل العمال الأجانب القانون رقم 81 – 10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كفاءات وشروط تشغيل الأجانب . جريدة رسمية عدد 28 المؤرخة في 14 جويلية 1981 ص 946 . والقرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983 الذي يحدد خصائص جواز العمل ورخصة المؤقتة للعمال الأجانب .

2 : المادة 2 من الأمر رقم 66 – 211 المؤرخ في 21 يوليو 1966 المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر : " يعتبر أجنبيا كل فرد لا تكون له الجنسية الجزائرية أو أية جنسية أخرى " .

3 : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة بتاريخ 02 يوليو سنة 2008، العدد 36، ص 4.

4 : أنظر الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 18/12/1970 العدد 105، ص 1570.

5 : تنص المادة 2 فقرة 2 من القانون المدني الجزائري على أنه : " و في حالة انعدام الجنسية، يطبق القاضي قانون الموطن أو قانون محل الإقامة " .

6 - انظر عبد المنعم زمزم، مركز الأجانب في القانون الدولي و القانون المصري المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، 2005، ص 29.

7 - المادة الأولى من اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين، التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين و عديبي الجنسية بتاريخ 1951/07/28.

8 - أيمن أديب سلامة، الحماية الدولية لطالب اللجوء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 87.

9 : انظر المادة 50 من دستور 1996 المعدل بموجب دستور 01 نوفمبر 2020

- 10 - أحمد قسمت الجداوي، الوجيز في القانون الدولي الخاص، الجزء الأول في الجنسية و مركز الأجانب، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 327.
- 11 : انظر المادة 5 فقرة 1 و 2 من القانون رقم 81 - 10 المؤرخ في 9 رمضان 1401 الموافق 11 يوليو 1981 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب .
- 12 : انظر القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية رقم 47289 المؤرخ في 27 جوان 1988 قرار غير منشور .
- 13 : المادة 2 من القانون رقم 81 - 10 السالف الذكر : " مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية"
- 14 : المادة 154 من دستور 1996 المعدل والمتمم بدستور 1 نوفمبر 2020 : " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون " .
- 15 : المادة 27 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري : " يخضع استخدام الأجانب في منشآت القطاع الخاص ووحدات القطاع العام والأعمال العامة والهيئات العامة والإدارات المحلية والجهاز الإداري للدولة للأحكام الواردة في هذا الفصل وذلك مع مراعاة شروط المعاملة بالمثل " .
- 16 : انظر محمد لبيب شنب- شرح قانون العمل- الطبعة الرابعة 1987 ص 120
- 17 : انظر المادة 29 من الأمر رقم 66 - 211 السالف الذكر . وانظر كذلك المواد 4 و 6 و 7 من المرسوم التنفيذي رقم 06 - 454 المؤرخ في 20 ذي القعدة 1427 الموافق 11 ديسمبر 2006 المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطا تجاريا أو صناعيا أو حرفيا أو مهنة حرة على التراب الوطني .
- 18 : انظر المواد 10 و 13 و 14 من المرسوم التنفيذي رقم 06 - 454 المذكور أعلاه.
- 19 - تم التوقيع على الإتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين، في رحاب مجلس أوروبا في مدينة ستراسبورغ الفرنسية بتاريخ 24 نوفمبر 1977، و دخلت حيز النفاذ بتاريخ 1 ماي 1983 بمصادقة 5 دول هي: ألمانيا، فرنسا، النرويج، إيرلندا، و جمهورية مولدوفا. عدد الدول الموقعة عليها، هو 15 دولة، و ذلك إلى غاية تاريخ 8 نوفمبر 2017.
- 20 - المادة 3 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه.
- 21 : انظر المادة 5 فقرة 3 من القانون رقم 81 - 10 السالف الذكر .
- 22 : انظر المادة 6 من الأمر رقم 71 - 60 المؤرخ في 05 أوت 1971 المتعلق بشروط تشغيل الاجانب .
- 23 : المادة 2 من القانون رقم 81-10 : " مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائزا جوازا أو رخصة للعمل المؤقت تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل طبقا لأحكام هذا القانون " .
- 24 : المادة 6 فقرة 1 من المرسوم رقم 82 - 510 المؤرخ في 9 ربيع الأول 1403 الموافق 25 ديسمبر 1982 يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب: " تقدم طلب تسليم أو تجديد جواز العمل ورخصة العمل المؤقت إلى مصالح التشغيل المختصة إقليميا الهيئة المشغلة التي تنوي توظيف عامل أجنبي " . للإطلاع على شكل وخصائص جواز ورخصة العمل المؤقت للأجانب ارجع إلى الملحق المذكور في المادة 2 من القرار المؤرخ في 26 أكتوبر 1983 .
- 25 : انظر المادة 2 من المرسوم رقم 82 - 510 السالف الذكر .

- 26 : انظر المادة 3 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 الذي يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب المشار إليه أعلاه
- 27 : انظر المادة 7 من المرسوم رقم 82-510 المذكور أعلاه.
- 28 : انظر المواد 4-5-10 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب السالف الذكر
- 29 : انظر المادة 19 من نفس القانون 81/10 المذكور أعلاه.
- 30 : المادة 135 فقرة 1 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل : " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به
- 31 : انظر المادة 2 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 1 فقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر .
- 32 : انظر المواد من 19 إلى 25 من القانون رقم 81 – 10 السالف الذكر.
- 33 : نسخت المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH المادة 21 من القانون رقم 90 – 11 حرفيا .
- 34 : انظر المادة 41 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر .
- 35 - تم اعتماد هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 جوان 1958، في دورته الثانية والأربعين، و دخلت حيز النفاذ في 15 جويلية 1960، طبقا لأحكام المادة 8.
- 36 : انظر المادة 06 من الاتفاقية الدولية رقم 66 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في دورته 25 بجنيف في 08 يونيو 1939
- 37 - اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه التوصية بتاريخ 25 جوان 1958.
- 38 : انظر المادة 9 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل
- 39 - نصت المادة 22 من الإتفاقية الدولية رقم 66 بشأن جلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل الصادر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 25 بجنيف في 08 يونيو 1939 المعدلة بالاتفاقية الدولية رقم 143 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بجنيف في في 05 يونيو 1975 على أنه : " في حالة وفاة عامل أجنبي نتيجة حادث عمل فإن دولة العمل يجب عليها طبقا لهذه الإتفاقية – و في إطار قوانينها أو الاتفاقيات الدولية- أن تضمن نقل جثمانه لدولته الأصلية، و يجب عليها أن تقوم بكل الإجراءات اللازمة لذلك".
- 40 - انظر المادة 24 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه
- 41 - المادة 27 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه : "واجب الدول الأطراف في الاعتراف بحق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المتواجدين على إقليمها بطريقة قانونية، في الاتصال بمصالح التشغيل بدولة العمل مثل باقي العمال الوطنيين و طبقا للتشريعات و التنظيمات و الإجراءات الإدارية، بما فيها شروط القبول السارية المفعول في تلك الدولة.
- 42 - المادة 26 من الإتفاقية المشار إليها أعلاه.
- 43 : انظر المادة 06 من الاتفاقية الدولية رقم 66 المعتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في دورته 25 بجنيف في 08 يونيو 1939
- 44 : المادة 6 فقرة 1 من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 23 لسنة 1990