

النظام القانوني لتشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر The legal framework for employing foreign labor in Algeria

ناصر دو ايدي

كلية الحقوق جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1

n.douaidi@univ-alger.dz

تاريخ النشر:

2026/10/31

تاريخ القبول:

2026/09/30

تاريخ الارسال:

2026/04/26

الملخص: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على القواعد التي تحكم تشغيل الأجانب في الجزائر، لعل أهمها نظام الرخصة، التي تضبط وضعية الأجانب ونشاطهم في الإقليم الجزائري، ومدى ملاءمتها ومبادئ القانون الدولي، وتماشيا مع سياسات الدولة بما في ذلك حق العمل تحت أطر متنوعة، وفي ظل حرية مقيدة. ومن خلال ما تم التطرق له توصلنا إلى نتيجة أساسية مفادها محدودية المنظومة التشريعية المقررة لهذا المجال باعتبارها لا تتماشى مع الأوضاع الراهنة ما يجعل من الدولة غير متحكممة في تشغيل العمال الأجانب في ظل بقاء بعض الأحكام القانونية حبيسة النصوص ولم تطبق على أرض الواقع.

الكلمات المفتاحية: تشغيل الأجانب- الرخصة- حق العمل- العمال الأجانب- وضعية الأجانب.

Abstract: Thru this study, we aim to shed light on the rules governing the employment of foreigners in Algeria, the most important of which is the licensing system that regulates the status and activities of foreigners in Algerian territory, and its compatibility with international law principles, in line with state policies, including the right to work under various frameworks, albeit under restricted freedom. Thru what has been addressed, we reached a fundamental conclusion that the legislative system governing this field is limited, as it does not align with current conditions, making the state unable to control the employment of foreign workers, especially since some legal provisions remain confined to texts and have not been implemented in reality.

key words: Employment of foreigners. The license. Right to work. Foreign workers

فرضت العولمة أسلوبا اقتصاديا عالميا جعل من شعوب العالم تنتقل للعمل بين الدول تحقيقا لمصالحها ومصالح الدول المتعاقدة معهم، حيث أصبح التنقل قصد العمل أحد أهم أسباب الهجرة، وأهم الواضع التي تشغل واقع العلاقات الدولية وتؤسس لسبل التعاون فيما بين الدول، باعتباره أحد الحقوق التي تعكس صورة دولة القانون وهو المبدأ الذي تقوم عليه الدولة الحديثة.

والجزائر بدورها لم تكن بمنأى عن مضمون هذه السياسة، حيث ولعدة أسباب أضحت قبلة للعمالة الأجنبية، في ظل المشاريع الاقتصادية المهمة والكبيرة التي تعمل على تحقيقها في ظل سياسة التنمية المنتهجة، خاصة والرغبة في الاستفادة من الخبرات الأجنبية بالصورة التي تحقق مصالح الجزائر في بعث عجلة النمو بالوتيرة المرجوة.

وسعيا من تحقيق هذا وأهداف غيرها، كان لابد من فتح المجال من تشغيل الأجانب في الجزائر، دون المساس بحق المواطن في العمل، باعتباره مبداء دستوريا، وكان لا بد من المشرع التدخل بالشكل الذي يضمن الموازنة بين مصلحة الجزائر من تشغيل العمالة الأجنبية والحفاظ واحترام حق المواطن الجزائري في العمل.

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

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

والجزائر بدورها تشهد تدفقا ملحوظا للأجانب باعتبارها دولة حدودية مترامية الأطراف من جهة ونظرا للاستقرار السياسي والأمني الذي تشهده حاليا من جهة أخرى مما جعلها مقصدا لهؤلاء الذين يعتبرون لاجئين بالنظر لأسباب هجرتهم والتي تعود للأوضاع المزرية جراء الحروب والظروف المعيشية القاسية، هذا الوضع اوجب على السلطات في الجزائر تحديد المراكز المختلفة للأجانب وتنظيم أوضاعهم خاصة في ظل الظروف الراهنة وزيادة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي الواسع.

حيث تبرز الأهمية العلمية لدراسة هذا الموضوع في الحاجة الماسة لمعالجة وتحليل القوانين المنظمة لوضعية الأجانب في الجزائر، بينما تتمثل الأهمية العملية في مدى تأثير تزايد تواجد العمالة الأجنبية بالجزائر وتأثيرها على واقع الشغل إضافة لمحاولة إبراز الدور الهام لمساهمتها في التنمية والدفع بعجلة الاقتصاد الوطني.

والهدف من وراء هذه الدراسة محاولة إطلاع والإطلاع على فحوى ومعنى النصوص القانونية المنظمة للعمال الأجانب في الجزائر مع تسليط الضوء على الواقع الحالي في سوق الشغل الجزائرية.

ومن خلال ما سبق نطرح الإشكالية الآتية:

ما هي الضوابط والآليات المقررة قانونا لتنظيم العمالة الأجنبية في الجزائر؟ وما مدى توفيق المشرع في ضبط منظومة قانونية مواكبة لواقع العمالة الأجنبية في الجزائر؟

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

وعلى ضوء ما تقدم تمت معالجة موضوع الدراسة وفق خطة مقسمة إلى شقين يضم كل منهما مطلبين، الأول جاء تحت عنوان خضوع تواجد العامل الأجنبي في الجزائر لنظام الرخصة، بينما حدد المبحث الثاني منه الحماية القانونية للعامل الأجنبي.

المبحث الأول: خضوع تواجد العامل الأجنبي لنظام الرخصة

حاولت المنظومة التشريعية الجزائرية التوفيق بين ما تتطلبه السياسة الاقتصادية المنتهجة والرغبة في تحقيق تطلعات اليد العاملة الجزائرية، ذلك من السعي لتوفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل لصالح اليد العاملة الوطنية على حساب الأجنبية، من خلال

فرض قواعد تنظم عمل الأجانب في الجزائر، حيث أكد على ضرورة الحصول رخصة تجيز الدخول والإقامة للعمل، وجعل من أمر الحصول عليها يخضع لمجموعة من القواعد والإجراءات، بالشكل الذي يضمن تجسيد دور الدولة الحارسة على مصالحها ومواطنيها.

جعل المشرع الجزائري من حصول الرعايا الأجانب على منصب عمل في الجزائر يخضع لضرورة الحصول رخصة وفق مجموعة من الإجراءات التي يجب مراعاتها، وإلا فإنه قرر جزاءات في حق كل من يخالفها.

المطلب الأول: أحكام حصول الأجانب على رخصة العمل في الجزائر

سعيًا من المشرع الجزائري لعدم تفويت الفرصة على اليد العاملة الجزائرية والكفاءة الوطنية، وعدم مزاحمة الأجانب لهم في الحصول على مناصب العمل التي توفرها الدولة الجزائرية في مختلف القطاعات، وضع مجموعة من القواعد الإجرائية التي تظهر أمام العامل الأجنبي المترشح لمنصب عمل في الجزائر، تظهر له في صورة عراقيل وقيود تحول دون تحصيله على منصب شغل بطريقة سهلة مقارنة بالمواطن الجزائري، أين جعل من دخول الأجانب إلى الجزائر أمر لا يمكن تحقيقه إلا بتوافر اتفاقية تعاون بين دولة الرعاية والجزائر تنص على ذلك، والحصول على رخصة العمل تمنحها وزارة العمل، وهو ما أكدته بناء على تفرره مختلف النصوص القانونية المتعلقة بمجال دخول الأجانب إلى الجزائر قصد العمل⁽¹⁾.

¹- أمر رقم 60-71 مؤرخ في 1971/08/05، يتعلق بشروط استخدام الأجانب، ج ر عدد 67، صادر بتاريخ 1971/07/17. قانون رقم 81-10 مؤرخ في 1981/06/11، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 1981/06/14. مرسوم رقم 82-510، مؤرخ في 1982/12/25، يحدد كفايات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج ر عدد 56، صادر بتاريخ 1982/09/28. مرسوم تنفيذي رقم 86-276 مؤرخ في 1986/11/11، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315، في 2 أكتوبر 2004. قانون رقم 08-11 مؤرخ في 2008/06/25، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنظيمهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 2008/07/02.

الفرع الأول: مفهوم رخصة العمل

يخضع تواجد الأجانب في الجزائر لضرورة حصولهم على التصريح الذي يثبت شرعية تواجدهم على الإقليم الوطني، وهو ما ينطبق على مسألة العمل كذلك، حيث يشترط حصولهم على رخصة العمل في الجزائر.

أولاً: تعريف رخصة العمل

بالرجوع لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بموضوع عمل الأجانب في الجزائر فإن المشرع الجزائري على شرط الحصول على رخصة العمل دون النص على تعريفها، غير أن الفقه قام بتعريف رخصة العمل بأنها: "إجراء إداري يصدر في شكل وثيقة رسمية، تحمل بما يجيز للرعية الأجنبي ممارسة ما ينطبق على مفهوم العمل في ظل التشريع الوطني، وعادة ما تكون مقترنة بمدة زمنية محددة"⁽¹⁾.

ثانياً: أشكال رخصة عمل الأجانب

تصدر رخصة العمل التي تجيز عمل الأجانب في الجزائر وفق عدة صور، بناء على مراحل تقديم طلب الحصول عليها وهي كما يلي:

1- الموافقة المبدئية: تعتبر الموافقة المبدئية المرحلة الأولى من مراحل طلب الحصول على رخصة العمل، يتم الحصول على بعد تقديم الرعية الأجنبية في الجزائر لطلبه في الحصول على رخصة العمل المقدم إلى وزارة العمل، التي بدورها تلتزم برأي السفارة الجزائرية في دولة تلك الرعية، بالتالي يكون موضوع الموافقة المبدئية عملاً إستراتيجياً مهماً وذو دخل كبير، تجاري أو صناعي أو خدماتي، لا مهني بسيط⁽²⁾.

2- الترخيص المؤقت: بعد حصول الرعية الأجنبي على الموافقة المبدئية المشتركة بين وزارة العمل والسفارة الجزائرية في دولة الرعية مقدم الطلب، وحينما يكون رأي السفارة موافقاً للطلب، تتولى وزارة العمل والتشغيل منح ترخيص مؤقت للرعية الأجنبي، حتى يتمكن

¹- أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 32.

²- بهوني زهية، العمالة الأجنبية بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 05، العدد 02، ديسمبر 2021، ص 657.

خلال تلك الفترة المحددة من تقديم ملفه الذي يسمح له بالدخول إلى الجزائر بصفة عامل⁽¹⁾.

3- الرخصة المؤقتة: وهي الإجراء الذي يصدر عن وزارة العمل والتشغيل، بموجبه يمكن للأجنبي مزاولة عمله في الجزائر خلال مدة لا تتجاوز ثلاث أشهر، وقابلة للتجديد مرة واحدة في العام حسب ما أكد عليه المشرع بمقتضى المادة 08 من القانون رقم 81-10.

4- جواز العمل: حسب المادة 10 من القانون رقم 81-10 يعتبر جواز العمل المرحلة النهائية لطلب الترخيص بالعمل في الجزائر تمنحه وزارة العمل قصد مباشرة العمل في الجزائر، في ظل مدة صلاحية لمدة سنتين قابلة للتجديد، ويكون بذلك الأجنبي قد استوفى كل المراحل التي يمر عليها تقديم الطلب، وما يفهم من كل هذا هو أن رخصة العمل في الجزائر متعلقة بمهنة وأعمال ذات كفاءة عالية.

الفرع الثاني: شروط الحصول على رخصة العمل في الجزائر

نص المشرع الجزائري على ضرورة توافر مجموعة من الشروط، والتي جعل منها في حقيقة الأمر قيودا لا يتحقق عمل الأجانب في الجزائر إلا بتحقيق تلك الشروط، والتي يمكننا إيرادها في الآتي بيانه:

أولا: منح الرخصة يتم في ظل مقتضيات مبدأ المعاملة بالمثل

قصد ضمان تحقيق أكبر قدر ممكن من المصالح المشتركة بين الدول، وضمان احترام سيادة الدولة على إقليمها، فإنه تقرر منح رخصة العمل في الجزائر لصالح الأجانب إلا في ظل تفعيل مبدأ المعاملة بالمثل المتعارف عليه بين الدول، إذ ترفض السلطات الجزائرية منح الرخصة لكل رعايا الدول التي رفضت أو ترفض منح ذات الرخصة للجزائريين، وهو بذلك يشكل ضمانة حمائية لصالح المواطنين، طبيعيين كانوا أم معنويين، إذ جعلت منه الأعراف الدولية مبدءا يجب احترامه وجواز التحجج به⁽²⁾.

غير أنه يمكن في بعض الحالات إسقاط هذا الشرط إن كانت المصلحة الوطنية في حاجة ماسة لتلك اللمسة التي يضيفها العامل الأجنبي على احتياجات الاقتصاد الوطني.

¹ - المادة 6 من قانون رقم 81-10 السالف الذكر

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

² - صبايحي ربيعة، حول مدى فعالية مبدأ المعاملة بالمثل في تنظيم مركز الأجانب، الملتقى الوطني حول

مركز الأجانب، جامعة ورقلة، 2012.

إن منح رخصة العمل للأجانب مرتبط بوجود حاجة ملحة وحقيقية لنوعية تلك اليد العاملة، وإلا كانت تمنح فقط للمواطنين الجزائريين، وهو ما أكدت عليه المادة 21 من القانون رقم 81-10، فتشغيل الأجانب يتطلب وجود مصلحة تساهم فعليا في تحقيق التنمية الوطنية، وتدعم القطاع تدعيما نوعيا يساعد في خلق الفارق لصالح الاقتصاد الوطني، بالشكل الذي يؤسس دعائم خلق الثروة والرفع من الناتج الوطني.

ثالثا: التأهيل العلمي والفني لطالب الرخصة

بالرجوع لنص المادة 05 من القانون رقم 81-10 فإن حرص السياسة التشريعية الوطنية على توفير الفرص للمواطنين الجزائريين على حساب غيرهم جعل من أمر حصول الأجانب على رخصة العمل في الجزائر يتطلب تمتعهم بالكفاءة العالية والمستوى العلمي الذي يسمح بإقرار أفضلية الأجنبي على حساب المواطن طالما لم يتمكن المواطن الجزائري من الحصول على تلك الكفاءة، وغير ذلك فإنه لا مجال لأفضلية الأجنبي على الجزائري في سوق العمل.

رابعا: الإقامة المستمرة في الجزائر طوال مدة العمل

بالرجوع لنص المادة 04 من القانون رقم 81-10 فإن المشرع اشترط على العامل أن يكون مقيما في الجزائر خلال فترة العمل، وذلك ما يسمح له بأداء عمله على أحسن وجه، كما أنه لا يمكن له مزاولة عمله إلا بعد الحصول على الإقامة في الجزائر. كما أنه جعل من أمر الحصول على التصريح بالإقامة مرتبطا بصلاحيية طلب العمل، وإن تقرر ذلك فإن مدة الإقامة تكون نفسها مدة رخصة العمل، حسب المادة 16 من القانون رقم 81-10 مؤرخ في 2008/06/25، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

خامسا: إشراف العمال الأجانب على تكوين العمال الجزائريين

وفق المادة 06 من القانون رقم 81-10 فإنه حينما تتوافر الشروط أعلاه فإنه يمكن الموافقة على طلب الترخيص لصالح الأجانب، وبما أن المشرع اشترط بالخصوص وجود مصلحة ملحة في تشغيل الأجانب، من جهة، ومن جهة أخرى اشترط تمتعهم بالخبرة والكفاءة في ميدانهم، وهو الأمر المفترض افتقار الجزائري له، فإنه اشترط على العامل الأجنبي أن يشرف على تكوين عشر عمال جزائريين في التخصصات والميادين التي كانت

موضوع الطلب، وهي ذاتها التي تعرف عجزا في نوعية اليد العاملة الوطنية، يهدف قطع التبعية المستمرة لليد العاملة الأجنبية.

الفرع الثالث: إجراءات حصول الأجانب على رخصة العمل في الجزائر

أخضع المشرع الجزائري طلب الحصول على رخصة العمل في الجزائر لمجموعة من الإجراءات التي يتطلب مراعاتها، وهي الإجراءات التي اعتبرها متعلقة بالنظام العام، أين لا يمكن تجاهلها أو الخروج عنها، وعموما تكون هذه الإجراءات موازية لمراحل الحصول على رخصة العمل، التي تبتدئ بضرورة تقديم طلب الدخول وتنتهي بتسليم رخصة العمل في صورة جواز العمل، أو رخصة عمل مؤقتة وفق الحالة⁽¹⁾، وهي كما يلي:

أولا: توجيه طلب الحصول على الموافقة المبدئية

للحصول على الموافقة المبدئية حسب المادة 8 من القانون رقم 81-10، فإنه يتعين على الأجنبي تقديم طلب الدخول إلى الجزائر ممهورا بطلب العمل، حيث يقوم بذلك على مستوى الممثلة القنصلية الجزائرية في بلده، هذه الأخيرة تقوم بدورها بإحالة طلب العمل إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التي تتولى دراسة ملف الطلب، ولن تصدر قرارها إلا بعد الأخذ برأي القنصلية الجزائرية، فإن رأت تحقق الشروط تصدر قرار الموافقة المبدئية.

ثانيا: تقديم ملف خاص بكل عامل معني برخصة العمل

بعد الحصول على الموافقة المبدئية، يقوم مقدم الطلب بتقديم ملفات مستخدميه، فلكل عامل ملف خاص به، حتى تكون له رخصة عمل فردية خاصة به، وهو ما نصت عليه المواد 6 و 8 و 15 من المرسوم التنفيذي رقم 82-510، المؤرخ في 1982/12/25، يحدد كيفية منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب⁽²⁾.

ثالثا: تسليم رخصة العمل المؤقت

حسب نص المادة 8 من القانون رقم 81-10 فإن رخصة العمل المؤقتة وثيقة إجرائية متعلقة بمستخدمي طالب رخصة العمل، قصد الترخيص لهم بمزاولة عملهم لدى

¹ - زروتي طيب، الوسائل القانونية الفنية لتحديد مركز الأجانب في القانون الجزائري والمقارن، الملتقى الوطني حول مركز الأجانب، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

² - انظر في المواد 6 و 8 و 15 من المرسوم رقم 82-510 السالف الذكر.

طالب الرخصة الأصلي باعتباره رب عملهم، والذي بدوره يمارس عمله في الجزائر، على أن تكون هذه الرخصة مقترنة بمدة قانونية لا تتجاوز 03 أشهر، قبالة للتجديد مرة واحدة في السنة، وذلك في أجل ثمانية أيام قبل موعد نهاية صلاحيتها، وذلك بتقديم طلب التمديد على أن يكون طلبا مسببا.

ونشير هنا أنه يستثنى من هذا الإجراء المستخدمين الذين يزاولون عملهم بصفة عرضية ومؤقتة لا تتجاوز مدة أسبوعين، إنما يخضعون على إلزامية التصريح بهم فقط العمال عند مدير الولاية المكلف بالتشغيل، وتقديم تقرير عن ذلك.

رابعا: تسليم جواز العمل

تنص المادة 09 من المرسوم رقم 510-82 السابق الذكر على أن تقوم مصالح التشغيل المختصة بتسليم جواز العمل بموجب قرار معلل، مع تبليغه لطالب رخصة العمل خلال 45 يوما من تاريخ الإيداع، أي أن القرار لا بد من صدوره قبل نهاية أجل 45 يوما من تاريخ الإيداع، وهنا ما يختلف عن الرخصة المؤقتة المتعلقة بالمستخدمين هو أن جواز العمل الخاص بالمستخدمين الإطارات في الهيئة المستخدمة يكون لمدة سنتين قابلة للتجديد.

الفرع الرابع: مجالات منح الرخصة (مجالات تشغيل الأجانب)

لا يمكن للعامل الأجنبي أن يحظى بنفس فرص العمل التي يحظى بها المواطنين، حيث قام المشرع الجزائري بتضييق إمكانية العمل في الجزائر بجعله محصورة في مجالات محددة، ضمن سياسة تحقيق أهداف التنمية، وهي كالآتي:

أولا: التجارة

منح المشرع الجزائري إمكانية ممارسة التجار الأجانب للتجارة في الجزائر بعد حصولهم على رخصة بذلك، بناء مدى مراعاتهم للشروط المنصوص عليها قانونا في ظل قواعد التشريع المتعلق بوضعية الأجانب والقانون التجاري، في حين تشترط توافر صفة التاجر في الأجنبي الذي يريد ممارسة التجارة في الجزائر، فالمشرع أكد على ضرورة توافر

الأهلية التجارية لدى طالب الرخصة بالتجارة في الجزائر⁽¹⁾، وذلك وفق ضوابط محددة، وهي:

1- إثبات الأجنبي صفة التاجر في ظل قانون بلده الأصلي: اشترط المشرع على الأجنبي الذي يقدم طلب الحصول على رخصة ممارسة التجارة في الجزائر أن يكون تاجرا وحائزا لصفة التاجر في بلده الأصلي، إذ لا يمكن منح الرخصة بالتجارة لغير التاجر، كما أنه لا يمكن لغير التاجر أن يتحصل على ترخيص لمزاولة التجارة لعدم توفره على الشروط المطلوبة في الخبرة والتأهيل لترخيص عمل الأجانب في الجزائر، هذا ولابد أن تكون صفة التاجر التي يحوزها الأجنبي في ظل قانون بلده متطابقة ومقتضيات الحصول على صفة التاجر في ظل التشريع الجزائري⁽²⁾، مع القدرة على الأعباء التجارية، بالإضافة إلى تحقق بعض الشروط التي تتمثل فيما يلي:

2- السن القانوني: إن مسألة تحديد الأهلية التي يجب توافرها في الأجانب يرجع إلى ما تقرره أحكام قانون بلده⁽³⁾، وذلك راجع إلى أنه قد لا تتوافق كل التشريعات على النص على سن محدد، إنما الراجح هو وجود اختلاف في تحديد أهلية الأشخاص من بلد إلى آخر، بالتالي الأخذ بالقاعدة العامة المقررة في القانون المدني⁽⁴⁾.

وكما هو معلوم فإن لكل قاعد استثناء، حيث نص المشرع الجزائري على استثناء لإقرار حماية أكبر للمتعاقدين الجزائري، الذي افترض فيه عدم الاطلاع على التشريع الأجنبي، وما يمكن أن يلحقه من ضرر جراء تعاقد مع شخص أجنبي قاصر في ظل قانون

¹ - الياس بوزيدي، الضوابط القانونية الجزائرية لحق الأجانب في ممارسة التجارة، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، مطبعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الطبعة 2، 2012، ص 121.

² - المادة 01 من الأمر 59-75، المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 77، صادر بتاريخ 11/12/1975.

³ - المادة 10 من القانون رقم 58-75 المؤرخ في 26/09/1975، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 48، صادر بتاريخ 27/09/1975، معدل ومتمم بموجب الأمر 10-05 مؤرخ في 20/07/2005، ج ر عدد 44، صادر بتاريخ 22/07/2005، معدل ومتمم بموجب القانون 05-07 المؤرخ في 13/05/2007، ج ر عدد 31، صادر بتاريخ 13/05/2007.

⁴ - صبري مصطفى حسن السبك، الأهلية التجارية، دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2011، ص 33.

بلده، وكان نقص أهليته راجع إلى سبب فيه خفاء لا يسهل على الطرف الجزائري أن يتبينه، وقصد تجنب البطلان بسبب نقص الأهلية، نص على اعتبار هذا السبب غير مؤثر في أهلية الطرف الأجنبي، وجعل تصرفاته في حكم تصرفات كامل الأهلية، ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان موضوع المعاملة ماليا فقط، ويتم إبرام العقد تحقق آثاره في الجزائر، على أن يكون الأجنبي كامل الأهلية في نظر القانون الجزائري، وأن يكون نقص أهلية الأجنبي راجع إلى سبب خفي لا يمكن للجزائري اكتشافه بسهولة.

3- الحصول على البطاقة المهنية للتاجر الأجنبي: بالإضافة إلى اشتراط المشرع الجزائري ضرورة حيازة الأجنبي صفة التاجر في ظل قانون بلده، فإنه اشترط كذلك قبل مزاوله النشاط التجاري أن الحصول على البطاقة المهنية للتاجر الأجنبي، وهي بمثابة البطاقة التعريفية بالأجنبي في الجزائر، حيث تتضمن المعلومات المتعلقة بالحالة المدنية والعنوان المدني وكذا جنسية حاملها، وهي البطاقة التي يمكن الحصول عليها بناء على طلب المديرية المكلفة بالتنظيم والشؤون العامة التابعة لولاية إقامته، أو مكان وجود المحل التجاري، أو مقر الشركة فيما يخص الأعضاء المسيرين للشركات التجارية، بمقتضى استمارة معدة لهذا الخصوص، بناء على قرار مشترك بين الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والوزير المكلف بالتجارة، صالحة لمدة سنتين، ويخضع أمر تجديدها لنفس إجراءات طلبها، على يتم طلب التجديد قبل شهرين من نهاية صلاحيتها، وعند مغادرة التاجر الأجنبي للإقليم الوطني فإنه يتعين عليه تسليمها وإعادتها⁽¹⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن كل هذه الإجراءات تعتبر إجراءات من النظام العام التي لا يمكن مخالفتها، وإلا كان موضوعا للعقوبة.

4- القيد في السجل التجاري: يجب على التاجر الأجنبي المرخص له بممارسة التجارة في الجزائر القيد في السجل التجاري، إذ لا يتسنى له مزاوله تجارته إلا بعد إثبات قيده في السجل التجاري، وهو ما يتيح له ممارسة واجباته شأنه شأن التاجر الوطني، بالشكل الذي يضمن سلامة أعماله وتجارته في مواجهة الغير باعتبارها تمت في إطار قانوني، خاصة

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، دار جسر،

الجزائر، 2015، ص 51.

وأن السجل التجاري يعتبر وسيلة إثبات، وهو ما يضمن حماية له ولغيره بمناسبة أي نزاع قد يثور خلال مزاولة نشاطه التجاري في الجزائر⁽¹⁾.

ثانياً: الاستثمار

تشجيعاً لخلق الثروة وحاجة الجزائر لتوفير العملة الصعبة فتحت المجال لاستثمار الأجانب في الجزائر، وتكريساً لمبدأ حرية التجارة والصناعة، فإنه يمكن للأجانب المشاركة في تحقيق أهداف التنمية في الجزائر في ظل قانون الاستثمار الأجنبي في الجزائر، خاصة وأن الاستثمار يتيح فرص الاستفادة من الخبرات الأجنبية في إطار مصالح متبادلة⁽²⁾.

ويشكل الاستثمار وسيلة في جلب العمالة الأجنبية للجزائر، وهو ما يفرض ضرورة تنظيم الاستفادة من العمالة الأجنبية في الجزائر بقواعد خاصة، تحقيقاً لسياسة تشجيع الاستثمار الأجنبي في الجزائر، وجعله المشرع يخضع للشروط والإجراءات المشار إليها سابقاً، وهو ما شكل عائقاً فعلياً في تشجيع استقطاب المستثمرين الأجانب للجزائر، أين أضحت المعاملة الإدارية لهم تشكل مظهراً من مظاهر البيروقراطية الإدارية.

المطلب الثاني: جزاء الإخلال بأحكام رخصة العمل

إن الغاية من تشديد القواعد المنظمة لإجراءات الحصول على الرخصة للعمل في الجزائر، هي التي جعلت المشرع الجزائري ينص على جزاءات في حق كل ما يخالف ما هو مقرر قانوناً للحصول على رخصة العمل، أين تم النص على جزاءات مختلفة باختلاف حالة المخالفة المرتكبة، وذلك بين الجزاءات المدنية التي تقرر بطلان عقد العمل، وأخرى جزائية في شكل عقوبة الحبس والغرامات.

الفرع الأول: جزاءات إدارية

يخضع العمال الأجانب لنظام رقابي طيلة فترة تواجدهم بالجزائر، والرقابة الممارسة عليهم هي رقابة تخص صلاحية الوثائق التي يحوزونها، بدورهم عليهم بالامتثال

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، دار جسور، الجزائر، 2015، ص 51.

² - بن قو أمال، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2012، ص 124.

لقواعد تسهيل أداء مهمة الرقابة، والالتزام بما هو مقرر قانونا لتشغيل الأجانب في الجزائر، وإلا تعرضوا للجزاءات التالية:

أولا: رفض طلب الحصول على جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

نص المشرع الجزائري بموجب المواد 3 و5 من القانون رقم 81-10 على سلطة المصالح المختصة بوزارة العمل وصلاحياتها الواسعة برفض طلب المستخدم الأجنبي الذي لم يراع شروط العمل في الجزائر، والتي تتعلق أساسا بـ:

- عدم تمتع مستخدميه بالتأهيل العلمي والفني المناسب.

- امتناع المستخدم من تشغيل عامل جزائري رغم وجود إمكانية لتشغيله في ذلك المنصب.

- عدم توافر العامل الأجنبي لشروط الصحة البدنية والعقلية والنفسية.

- عدم إعلام المصالح المختصة بوزارة العمل بالعقود والاتفاقات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدة التقنية التي تلتزم كل هيئة جزائرية إبرامها مع الهيئات الأجنبية.

ثانيا: سحب جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت

أجاز المشرع الجزائري للمصالح المختصة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن تقرر بسحب جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت من المستخدم الأجنبي بعدما تحصل عليها، عندما تحقق إحدى الحالات المقررة في القانون رقم 81-10⁽¹⁾، كما يلي:

- عند مخالفة المستخدم للتشريع المعمول به.

- الغش في الوثائق والمعلومات المصح بها

- ممارسة عمل غير العمل المصح به.

- عدم تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إلى المصالح المختصة عند طلبها.

¹ - سعود ختير، النظام القانوني لمعاملة الأجانب في الجزائر وفق القانون 08 - 11، مجلة الحقيقة العدد 23، جامعة أحمد دراية أدرار، 2012، ص 202.

يتعلق إجراء الإبعاد على الحدود بمخالفة القانون الخاص بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، فعندما يثبت أن العامل الأجنبي لم يعد يحوز إحدى شروط الحصول على الإقامة فإن المصالح المختصة لوزارة العمل تقوم بسحب بطاقة الإقامة من حائزها، وعلى إثر ذلك بإبعاده للدود الوطنية وإعداره بمغادرة الإقليم الجزائري خلال ثلاثون (30) يوما من تاريخ تبليغه⁽¹⁾.

كما تسحب رخصة الإقامة من العامل الأجنبي الذي يثبت أنه يزاول نشاطا منافيا للأخلاق الاجتماعية للمجتمع الجزائري، أو يهدد بسلامة وطمأنينة المجتمع، أو يهدد بمصالح الدولة الجزائرية.

الفرع الثاني: جزاءات جنائية

بالرجوع لنص المواد 22 و 23 من القانون رقم 81-10 فإن الحفاظ على سلامة مصالح الدولة ومواطنيها جعل المشرع الجزائري يواجه العمالة الأجنبية التي لا تحترم نصوص التشريع المنظم لتشغيل الأجانب في الجزائر مواجهة جزائية، حيث قرر عقوبات ردعية في كثير من الحالات، وهي كالآتي:

يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 و 10000 دج، وفي حالة العود فإنه يتابع بنفس الغرامة، و تطبق على حسب تكرار المخالفة، وبالحبس من شهر إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى العقوبتين فقط، لكل:

- المستخدم الذي يقوم بتشغيل عامل لا يستوف شروط التأهيل والكفاءة المقررة قانونا.

- تشغيل العامل في منصب غير المنصب الذي صرح به في وثيقة الرخصة

- التشغيل بدون رخصة

- عدم إرسال القائمة السنوية بأسماء مستخدميه الأجانب خلال الثلاثي الأول من

كل سنة.

¹ - المادة 21 من القانون رقم 81-10 السالف الذكر.

عقوبة الغرامة التي تتراوح ما بين 100 دج إلى 2000 دج، ويضاعف المبلغ إن تكررت المخالفة، في حق المستخدم الذي يمتنع عن إعلام المصالح المختصة عن عامله الذي ينقض عقد العمل، على أن يكون الإخطار في ظرف 48 ساعة،

المبحث الثاني: إقرار حماية قانونية للعامل الأجنبي في الجزائر

إن الرغبة في الاستفادة من الخبرة الأجنبية في المجال الاقتصادي جعل المشرع الجزائري يفتح المجال لتشغيل العمالة الأجنبية في الجزائر، خاصة في المجالين التجاري والصناعي، وما يدره من فائدة على الدخل الوطني ومساهمته في تحقيق أغراض التنمية، والدفع بعجلة النمو، وقصد تشجيع الأجانب على ذلك أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات التي تؤسس لحماية اليد لعامة الأجنبية في الجزائر، بقصد عدم نفور المستثمرين ورجال المال من الاستثمار والعمل في الجزائر، والحماية التي تأخذ في الحسبان أهمية الحماية الاجتماعية بالنسبة للعامل، وتلك القانونية التي يتخوف منها المستخدم الأجنبي في حال وجود نزاع خاصة وأنه طرف أجنبي عن القضاء الوطني.

حيث عمل المشرع الجزائري على وضع مجموعة من المبادئ من شأنها أن تؤسس لحماية فعلية للعمالة الأجنبية في الجزائر، دون إغفال عدم تعرض العامل الجزائري لمنافسة من طرف العامل الأجنبي، وذلك في ظل موازنة قانونية هادفة.

المطلب الأول: الحماية المقررة للعامل الأجنبي بناء على مقتضيات عقد العمل

إن الالتزام بتنفيذ عقد العمل على ما هو مقرر عليه يقتضي توفير حماية قانونية لصالح العامل الأجنبي في الجزائر، وهي الحماية المقررة بموجب عقد العمل، وهو ما يمكن التعبير عنه بالحماية الموضوعية، لأن موضوعها متعلق بالعمل ذاته، وهو من المقتضيات التي يسعى العامل إلى حيازتها، باعتبارها حقوقا معترف بها لكل العمال، وذلك في ظل مجموعة من المبادئ المتعارف عليها عالميا.

الفرع الأول: ضرورة احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز أثناء الأداء الوظيفي

يقوم قانون العمل على مجموعة من المبادئ التي تتقرر للفرد بوصفه عاملا، سواء كان وطنيا أو أجنبيا، ولا بد للتشريع الوطني أن يلتزم بها في علاقة العمل التي تتقرر مع العامل الأجنبي، ولعل أهم هذه المبادئ مبدأ المساواة، الذي يشكل إحدى الدعائم الأساسية التي تقرر علاقة العمل، والذي مفاده المساواة في خضوع العمال لأحكام عقد العمل، من حيث الحقوق والالتزامات، ولا يجوز أي معاملة تمييزية بين عاملين يؤديان نفس

العمل، وهو ما يتقرر لصالح الأجانب أمام العمال المواطنين، إذ لا بد من تمتعهم بنفس الحقوق والواجبات المقررة للعمال الجزائريين، وهو ما أكدت عليه مختلف النصوص القانونية المقارنة واتفاقيات العمل الدولية⁽¹⁾، التي أكدت على ضرورة تكريس مبدأ المساواة في التشريع الوطني، ومنع لأي ممارسة ذات صبغة تمييزية.

وهو ما أكدته المشرع الجزائري سار عليه بمقتضى المادة السابعة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك في ظل مساواة موضوعية، لا شكلية، باعتبار أن المساواة الشكلية موضوعها هو تحقيق المساواة للأجر الأدنى الوطني المضمون، والأجر الأساسي المتعلق بالتصنيف الخاص بمنصب العمل، إنما مساواة موضوعية، والتي تتحقق حينما تؤخذ مجموعة من المعايير الموضوعية التي يتقرر بموجبها المقابل الذي يتقاضاه العامل، والتي يمكن جعلها في مؤهلات العامل العلمية والمهنية والخبرة التي يحوزها في مجال عمله، والمردودية التي يقدمها والظروف التي يتم فيها إنجاز العمل، والتي ينبغي إعدادها مسبقا وفق جدول خاص يبين ذلك، وتطبيقها بعد ذلك بصورة آلية على العامل الجزائري أو الأجنبي دون تمييز⁽²⁾.

وبذلك قد أكد المشرع الجزائري على إبطال كل ممارسة مهما كانت طبيعتها تحمل في طياتها طابعا يفيد بالتمييز بين العمال، فيكون بذلك الإقرار بالمساواة والنص على عدم التمييز ذو مضمون واحد، وهو السعي لتوفير القانونية للعامل الأجنبي.

الفرع الثاني: الحقوق المقررة لصالح العامل الأجنبي في الجزائر

نص المشرع الجزائري على توفير الحماية القانونية للعامل الأجنبي وتوفير الحقوق المعترف بها للعامل، وهي الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها ولا أن تكون موضوعا للمناقشة

¹ - الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم معاهدة شاملة اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1990، ودخلت حيز النفاذ في 1 جوان 2003. صادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 441-04 المؤرخ في 29-04-2004، المتعلق بالتصديق بتحفظ على اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، ج ر عدد 02، صادر بتاريخ: 2005/01/05.

² - زروتي الطيب، مركز الجانب في القانون الجزائري وقوانين الدول العربية، الشخص الطبيعي الأجنبي، الجزء الأول، مطبعة الفسيلا، الجزائر، 2017، ص 17.

أو التنازل باعتبارها متعلقة بمبادئ بصفة العامل، فمتى كان الأجنبي حائزا لصفة العامل الطريقة الشرعية تقررت له تلك الحقوق⁽¹⁾، والتي يمكن إيرادها فيما يلي:

أولا: حقوق معترف بها لشخص العامل الأجنبي

عن الإقرار بقيام قيام علاقة العمل بمثابة إعلان قيام حقوق وواجبات، وقصد تسليط الضوء على الحقوق المقررة للعامل الأجنبي في الجزائر عن عقد العمل، فإنه أول ما يتبادر للذهن هو الحق في الأجر، والراحة والتأمين.

1- الحق في الأجر: نص المشرع الجزائري على منح العامل الأجنبي أجر يساوي أجر العامل الجزائري حينما يشتغلون نفس الوظيفة وفي نفس الظروف، ويتمتعون بنفس المؤهلات، وذلك نظرا للقيمة الاجتماعية والنفسية التي يحوزها الأجر بالنسبة للعامل، وهو ما جعل منه موضوع اهتمام بالحماية والتأكيد عليه في مختلف التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية، أين لا يمكن للمستخدم التملص من التزام دفع أجره العامل نظير القيام بعمله.

2- الحق في الراحة: يشكل الحق في الراحة إحدى دعائم الحماية الاجتماعية المقررة للعامل، خاصة والتأثير الذي يوقعه على الأداء الوظيفي للعامل، وهو ما جعل المشرع الجزائري ينص على حق العامل الأجنبي في الراحة، من خلال التشريع الوطني المعمول به في هذا المجال.

تلعب الراحة دورا مهما في استرجاع العالم لقواه البدنية والنفسية، والتي تساعد في العودة لعمله وأداءه وفق أحسن وجه، على أن تكون الاستفادة التي يحظى بها العامل الأجنبي في الجزائر وفق ما هو معمول به في الجزائر، من خلال الراحة الأسبوعية والأعياد الوطنية والدينية، فحتى وإن كانت غير معترف بها في بلده، إلا أن تواجده في الجزائر وممارسته لعمله بها يكفي لجعله يستفيد منها مثله مثل باقي العمال الجزائريين.

3- الحق في التأمين الاجتماعي: يسعى قانون العمل بصفة أساسية إلى تكريس حماية العامل، مهما كانت جنسيته، وطنيا كان أم أجنبيا، وإبعاد كل الأخطار التي قد تنشأ عن علاقة العمل، وهي الغاية التي جعلت منه قانونا اجتماعيا بامتياز⁽²⁾.

¹ بني بشير، تشغيل الجانب 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 41.

² زروتي الطيب، المرجع السابق، ص 32.

فتتحقق الغاية الاجتماعية من قانون العمل من خلال مساعدة العامل على توفير وتسهيل وتخفيف الأعباء الاجتماعية الملقاة عليه باعتباره مسؤول عن أسرة يعيلها، أو زوجا وما يتحمله جراء ذلك من مصاريف العلاج والولادة، فيساعده في التكفل بشؤونه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات، ليشمل المرض والولادة والعجز والوفاة⁽¹⁾.

وهو ما ساهم في جعل التأمين إحدى محاور الاهتمام القانوني التي يلتزم المشرع لتكريسها باعتبارها أحد أهم الجوانب الاجتماعية التي تهم العامل، لما تشكله من قيمة وضمانة في مساعدة العامل على تحمل الأعباء والمخاطر، وما لها من وقع نفسي على نفسيته يؤثر في أداء وظيفته.

وتكريسا لمبدأ المساواة وعدم التمييز، فإن الضمان الاجتماعي يعتبر حق من الحقوق المقررة لليد العاملة الأجنبية، مهما كانت وظيفتهم، فإن حصولهم على الرخصة، ومزاولتهم العمل في الجزائر يجعلهم ينتسبون للضمان الاجتماعي في الجزائر بقوة القانون، إلا في حالة وجود اتفاقية بين الجزائر ودولة العامل الأجنبي تنص على خلاف ذلك.

ثانيا: الحقوق المقررة لصالح أسرة العامل الأجنبي

أقر المشرع الجزائري في المادة 16 من القانون رقم 81-10 بعض الحقوق التي تمتد لصالح عائلة العامل الأجنبي الذي يعمل في الجزائر، وذلك بإعفاءهم من تسديد مصاريف الرحلة التي يتكبدها نتيجة التنقل من مكان إقامته إلى مكان تعيينه.

ويدخل هذا الإعفاء في صنف التحفيزات الجبائية المقدمة للمستثمرين الأجانب في الجزائر، تشجيعا لهم بالقدوم والاستثمار في الجزائر، وجعله من الضمانات القانونية التي منحها المشرع الجزائري لصالح المستثمر الأجنبي في الجزائر⁽²⁾.

المطلب الثاني: إقرار حماية قانونية لصالح العامل الأجنبي عن حالة النزاع

حينما تكون كل عناصر علاقة عقد العمل داخلية فإن الاختصاص القضائي يؤول إلى القضاء الجزائري عن كل ما يشوب من نزاع عن هذه العلاقة، غير أن الأمر هنا يتعلق

¹ - PELISSIER (jean), Alain supiot, jeammaud, Droit du travail, Dalloz précis, 20 édition, P 136.

² - واضح رشيد، ضرورة إعادة النظر في أحكام تشغيل الجانب، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، عدد 01، 2016، ص 77.

بالعقد الذي يكون فيه طرف أجنبي إذ يعتبر العامل طرفاً أجنبياً عن القانون الجزائري وبالتالي عن القضاء الجزائري⁽¹⁾، وهو يمكن أن يثير حفيظة العامل الأجنبي الذي يخشى انحياز القضاء الوطني لصالح رعاياه على حساب العامل الأجنبي، فيكون في موقع الضعف في مواجهة خصمه، وهو ما تصدى له المشرع الجزائري بناء على مقتضيات الاتفاقيات الدولية، أين تم التأكيد قواعد الاختصاص القضائي المتعلقة بعقد العمل، والقانون الواجب التطبيق على عقد العمل، ليشكل بذلك ضماناً قانونية لحماية العامل الأجنبي في الجزائر⁽²⁾.

الفرع الأول: النص على الاختصاص القضائي في منازعات العمل

إنه في حالة عدم وجود نص قانوني ينظم قواعد الاختصاص القضائي الدولي يتم الرجوع إلى إقرار اختصاص القضاء الداخلي، وعلى اعتبار العقد شريعة المتعاقدين يمكن لأطراف عقد العمل الاتفاق على اختيار القضاء المختص في النظر في منازعات عقد العمل، باختيار بين قضاء إحدى الدولتين الجزائرية ودولة العامل الأجنبي، وما يسمى باتفاق التحكيم، وفي حال عدم النص على ذلك فإن القواعد العامة تقرر أن تجعل من قضاء مكان إبرام العقد أو تنفيذه هو القضاء المختص بالنظر في نزاعات عقد العمل، حيث يمكن الإدعاء ضد أجنبي غير مقيم في الجزائر، لمطالبته بتنفيذ التزامات أبرم العقد عليها في الجزائر، كما يمكن للعامل الأجنبي أن يمارس إدعاءه أمام القضاء الجزائري ضد مواطن جزائري تعاقده معه⁽³⁾.

وتمسكاً بفكرة السيادة الوطنية فإن كل النزاعات التي تثار على الإقليم الوطني يؤول اختصاصها للقضاء الوطني، فالقضاء الجزائري يختص في النزاعات التي تثيرها علاقات العمل ذات الطرف الأجنبي ما لم يوجد نص يخالف ذلك.

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2002، ص 248.

² - انظر المادة 16 من القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب. لأكثر تفصيل انظر: بلحناني فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمال، مجلة المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3، 2013، ص 241.

³ - أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزء الثاني، تنازع الاختصاص القضائي، دار هومة، الجزائر 2003، ص 07.

كما قررت الاتفاقية رقم 97، المتعلقة بالعمال المهاجرين الأجانب الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁽¹⁾ على أن إقرار الحماية لصالح العامل الأجنبي بمناسبة عقد العمل في الجزائر يكون من خلال إمكانية النص في العقد على حرية اختيار القضاء الذي يؤول له الاختصاص في المنازعة التي قد تثور عن هذا العقد، ليكون بذلك ضماناً قانونية لصالح العامل الأجنبي الذي قد يخشى تحيز القضاء الجزائري على حساب مصالحه، وهو ما يكرس لتقرير حماية للعامل الأجنبي في الجزائر.

الفرع الثاني: القانون الواجب التطبيق على عقد العمل

بناء على ما تقرره النصوص التشريعية ذات الصلة بالقانون الواجب التطبيق على عقد العمل، لا نجد أي نص قانوني ينص على القانون الواجب التطبيق على الدعاوى التي يكون العامل الأجنبي طرفاً فيها، في حين أدى اعتبار الفقه أن العلاقة التي تربط العامل الأجنبي بالمستخدم علاقة فردية تنشأ، عن طريق عقد محدد المدة، يجمع الطرفين، أدى ذلك إلى إخضاع هذه العلاقة لقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁽²⁾.

أخذ المشرع الجزائري على جعل عقد العمل يخضع لقانون محل التنفيذ، وذلك متى لم يتفق الأطراف على اختيار قانون للتطبيق، فمتى كان محل تنفيذ عقد العمل في الجزائر فيكون القانون الجزائري هو القانون الواجب التطبيق، وتكرساً لذلك وضماناً لمبدأ المعاملة بالمثل فإنه إذا كان محل تنفيذ عقد العمل غير الجزائر، فإن قانون تلك الدولة التي تم تنفيذ العمل فيها هو القانون الواجب التطبيق، والهدف من هذا هو البحث عن مصلحة العامل⁽³⁾.

¹ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 (المعدلة) لعام 1949 بشأن العمال المهاجرين هي صك دولي يهدف إلى تنظيم هجرة العمالة وحمايتهم. تلتزم الدول المصدقة بتوفير ظروف عمل ومساواة في المعاملة بين العمال الأجانب والوطنيين في الأجور، الساعات، والضمان الاجتماعي، وتُعنى بالحد من التمييز وتسهيل انتقال العمال.

² - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003، ص 151

³ - منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، 1991، ص 128.

خاتمة:

نخلص من خلال التطرق للإطار القانوني لتشغيل العمال الأجانب في الجزائر من خلال تسليط الضوء على المنظومة القانونية الخاصة بعمل الأجانب في الجزائر، والذي يتم بناء على ضرورة الحصول على رخصة بذلك تقدمها السلطات المختصة، يراعي فيها المترشح أو العامل الأجنبي توافره على مجموعة من الشروط التي تضفي قيمة في مساهمة هذا العامل الأجنبي في تحقيق مصالح الدولة الجزائرية من جراء ذلك العمل، كما جعل المشرع الجزائري تواجد العمالة الأجنبية متوقف على الحصول على رخصة العمل بالجزائر في مجالات التجارة والاستثمار لا غير، ولن يتقرر له ذلك إلا في ظل احترام العامل الأجنبي للشروط المقررة قانونا، وهي مجموع الشروط الموضوعية والإجرائية التي لا يمكن مخالفتها. بالإضافة إلى ذلك تم التطرق إلى الحماية القانونية المقررة للعامل الأجنبي حيث تم تقسيمها إلى قسمين حماية من حيث الموضوع والتي تم الحديث فيها عن الحقوق الخاصة بذات العامل والحقوق الممتدة لأسرته، وحماية من حيث التنافس ألا وهي المتمثلة في الاختصاصين القضائي والتشريعي للنزاعات التي قد تواجه العامل الأجنبي أثناء القيام بوظيفته.

وعلى ضوء ما تم التطرق إليه وفي إطار معالجة النظام القانوني المنظم للعمالة الأجنبية بالجزائر تم التوصل إلى نتائج من أهمها:

لابد من إعادة النظر في هذه المنظومة التشريعية، خاصة نصوص القانون رقم 81-11 وذلك نظرا لصدوره في ظروف سياسية واقتصادية غير التي تمر بها الجزائر حاليا، مما يجعله لا يتماشى مع المستجدات الطارئة على البلاد خاصة التنوع الملموس في الجنسيات المختلفة مما يجعله لا يتسم بالمرونة في تطبيقه عمليا، ويظهر أن الدولة غير متحكمة في تشغيل العمال الأجانب، لكن رغم ذلك فقد بقيت بعض الأحكام القانونية حبيسة النصوص ولم تطبق على أرض الواقع، كما أن المشرع لم يهتم بفئة العمالة غير المقننة والتي تمثل فئة اللاجئين الأجانب إذ لم يجعلها تنطوي تحت أي نصوص خاصة كما لم تضبط بأي رقابة مما أدى إلى استغلال البعض لهذه الفئة استغلالا تعسفيا وظالما في ظل احتياجها للعمل تحت أي غطاء بغية تحصيل الرزق واستمرارية الحياة ما نتج عنه تأثير هذه الوضعية على سوق التشغيل الجزائرية.

لهذه الأسباب وغيرها نأمل أن يؤطر المشرع في المستقبل القريب ويضع منظومة قانونية خاصة بهاته الفئة طالما لم تتضح بوادر تنبئ بتحسن الوضع الأمني في البلدان الواقعة تحت نزاعات وحروب، وهو ما يجعل هذا الوضع مرشحا للاستمرار سنوات أخرى وطالما أن معالجة موضوع العمالة الأجنبية في الجزائر أصبحت ضرورة أملت لها ظروف الواقع وفرضتها التغيرات الحاصلة على مستوى الوطن لاسيما في ظل الواقع الاقتصادي الراهن الذي تشهده الجزائر والذي يزداد فيه الاعتماد والانفتاح على تواجد ومشاركة الأجانب، خاصة في مجال الاستثمار أين تسعى الدولة إلى توسيع هذا السوق مستقبلا. واعتمادا على ذلك يمكن اقتراح مجموعة من الاقتراحات الهامة الخاصة بموضوعنا والمتمثلة في:

- إلزامية إعادة النظر في المنظومة القانونية المتعلقة بالعمالة الأجنبية في الجزائر
- ضرورة التطرق إلى فئة العمالة غير الشرعية وإدراجها تحت نصوص قانونية توثق الحماية المقررة لها دوليا حسب المركز المحدد لها
- لا بد من تجديد وتكريس هيئات رقابية فعالة على تشغيل هذه الفئة دون التواني عن محاولة الاستفادة والاستغلال الأمثل لهذه الفئة في إطار قانوني منظم مما يساهم بشكل ناجع في النمو الاقتصادي
- محاولة الموازنة بين العمالة الأجنبية والعمالة الوطنية تفاديا لتفشي ظاهرة البطالة من جهة وعدم سيطرة العمالة الأجنبية من جهة أخرى على سوق التشغيل خاصة في ظل زيادة الانفتاح على الاستثمار الأجنبي.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

أ- الاتفاقيات:

- 1- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم معاهدة شاملة اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1990، ودخلت حيز النفاذ في 1 جوان 2003. صادقت عليها الجزائر بتحفظ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 441-04 المؤرخ في 29-04-2004، المتعلق بالتصديق بتحفظ على اتفاقية حماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، ج ر عدد 02، صادر بتاريخ: 2005/01/05.

ب - القوانين:

- 1- أمر رقم 60-71 مؤرخ في 1971/08/05، يتعلق بشروط استخدام الأجانب، ج ر عدد 67، صادر بتاريخ 1971/07/17.
- 2- الأمر 59-75، المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 77، صادر بتاريخ 1975/12/11.
- 3- القانون رقم 58-75 المؤرخ في 1975/09/26، المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 48، صادر بتاريخ 1975/09/27، معدل ومتمم.
- 4- قانون رقم 10-81 مؤرخ في 1981/06/11، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر عدد 28، صادر بتاريخ 1981/06/14.
- 5- قانون رقم 11-08 مؤرخ في 2008/06/25، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 2008/07/02.

ج- المراسيم:

1. مرسوم تنفيذي رقم 510-82، مؤرخ في 1982/12/25، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج ر عدد 56، صادر بتاريخ 1982/09/28.
2. مرسوم تنفيذي رقم 276-86 مؤرخ في 1986/11/11، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، ج ر عدد 46، صادر بتاريخ 1986/11/12، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 315-04، في 2 أكتوبر 2004، ج ر عدد 63، صادر بتاريخ 03 أكتوبر 2004.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

- 1- أبو شنب، احمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2002.
- 3- أعراب بلقاسم، القانون الدولي الخاص الجزائري، الجزء الثاني، تنازع الاختصاص القضائي، دار هومة، الجزائر 2003.
- 4- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2003.
- 5- زروتي الطيب، مركز الجانب في القانون الجزائري وقوانين الدول العربية، الشخص الطبيعي الأجنبي، الجزء الأول، مطبعة الفسيلة، الجزائر، 2017.
- 6- صبري مصطفى حسن السبك، الأهلية التجارية، دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والفقه الإسلامي، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الأولى، 2011.

- 7- منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، مصر، 1991.
- 8- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، الطبعة الثالثة، دار جسور، الجزائر، 2015.

ب- الرسائل الجامعية:

- 1- بني بشير، تشغيل الجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017-2018.
- 2- بن قو أمال، دراسة الاتفاقيات الثنائية الفرنكو مغربية المتعلقة بهجرة اليد العاملة في ظل قواعد الحماية الدولية والأوروبية لحقوق العمال المهاجرين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2012.

ج- المقالات في المجلات:

- 1- بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمال، مجلة المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد 3، 2013، ص-ص 18-09.
- 2- سعود ختير، النظام القانوني لمعاملة الأجانب في الجزائر وفق القانون 08 - 11، مجلة الحقيقة، العدد 23، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2012، ص-ص 28-46.
- 3- واضح رشيد، ضرورة إعادة النظر في أحكام تشغيل الجانب، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 01، عدد 01، 2016، ص-ص 66-93.
- 4- يهوني زهية، العمالة الأجنبية بين حرية العمل وحماية اليد العاملة الوطنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 02، ديسمبر 2021، ص-ص 653-669.

د- المقالات في الملتقيات والندوات:

- 1- الياس بوزيدي، الضوابط القانونية الجزائرية لحق الأجانب في ممارسة التجارة، كتاب الملتقى الوطني حول تنظيم العلاقات الدولية الخاصة، مركز الأجانب في الجزائر، مطبعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012.
- 2- زروتي طيب، الوسائل القانونية الفنية لتحديد مركز الأجانب في القانون الجزائري والمقارن، الملتقى الوطني حول مركز الأجانب، كلية الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
- 3- صبايجي ربيعة، حول مدى فعالية مبدأ المعاملة بالمثل في تنظيم مركز الأجانب، الملتقى الوطني حول مركز الأجانب، جامعة ورقلة، 2012.

باللغة الأجنبية:

- ¹ -PELISSIER (jean), Alain supiot, jeammaud, Droit du travail, Dalloz précis, 20 édition, P 136.