

كلمة شكر

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك، ولعظيم سلطانتك

أتقدم بالشكر الجزيل ، وعظيم الامتتان لفضيلة الأستاذ الدكتور / عمروش أحسن لقبوله

الإشراف على هذا العمل، وتكبده عناء السهر على أن يخرج في الحلة من بدايتها

الى نهايتها ، كما أسأل الله له دوام الصحة والعافية أن يثبت له الأجر .

والشكر موصول كذلك لأعضاء لجنة المناقشة لتكبدتهم عناد مناقشة هذا العمل، في هذا

الشهر الكريم وعلى رأسهم الأستاذ الدكتور/ فيساح جلول الذي لم يبخل علينا بالنصائح

والإرشاد والتوجيه مثلما عهدناه رغم انشغالاتهم العلمية، سائلا المولى عز وجل

لهم دوام العطاء في مجال العلم.

حَدَّثَنَا

مقدمة

يمثل النهوض بالواقع الإقتصادي غاية تسعى إليها معظم دول العالم على غرار الجزائر وذلك من خلال الإعتماد على مجموعة الموارد الطبيعية والبشرية التي تملكها هذه الدولة، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن وفرة الموارد البشرية الخلاقة ذات المهارة العالية والخبرة الفنية المتميزة هي التي تساهم في دفع عجلة التنمية الإقتصادية لأي بلد إلى الأمام من أجل تقدمه وإزدهاره وهو الأمر الذي ينعكس إيجابا على المناخ الإقتصادي لهذا البلد.

والموارد البشرية المقصود بها في هذا المجال هي اليد العاملة صاحبة المهارة التي يعول عليها في البناء العلمي والتكنولوجي بالإضافة إلى البناء المادي بمعناه التقليدي لغرض الوصول إلى أقصى درجات الرفاهية والرخاء لهذا البلد أو ذلك، يضاف إلى ما تقدم وجود قوانين وتشريعات تعطي الحماية الناجعة والفعالة لهذه الفئة المتميزة من اليد العاملة الأجنبية يمكن أن يعود هو الآخر للنواحي الإيجابية على المستوى الإقتصادي.

إلا أنه يلاحظ من جانب آخر أن اليد العاملة الوطنية في غير بلد قد تفتقر في كثير من مجالات العمل إلى المهارة الفنية والخبرة المتميزة وبالتالي لا يمكن الإعتماد على هذه اليد العاملة عند وجود الرغبة في تنفيذ كثير من المشاريع التي تسعى الدول لتنفيذها وفوق ذلك فإن الدول تلجأ في كثير من الأوقات إلى رأس المال الأجنبي أو الإلتجاء حتى إلى بعض المستثمرين الوطنيين لتحقيق الغرض المتقدم، بيد أن هؤلاء المستثمرين الوطنيين والأجانب عندما تكون لديهم الرغبة في إبرام عقود الإستثمار بمختلف أنواعها من جهة معينة ويجدون أن اليد العاملة الوطنية هي يد تفتقر إلى الكفاءة والمهارة العالية فإنهم إما أن يعزفوا عن إبرام هكذا نوع من العقود أو - وهو الراجح - أن يشترطوا في عقودهم

استخدامهم ليد عاملة غير وطنية ذات مهارة وقدرة وكفاءة متميزة من أجل الوصول إلى التنفيذ الجيد للمشروع الاستثماري، وهذا الأمر - استخدام اليد العاملة الأجنبية صاحبة

المهارة في المشاريع الكبرى - أجازته كثير من القوانين ومنها قانون رقم 10/81 المتعلق بكيفية تشغيل الأجانب خصوصا وأن اليد العاملة الوطنية في أكثر من مجال ليست لديها الخبرة ولا تتمتع لمؤهلات كبيرة تمكنها من إنجاز ما مطلوب منها بشكل دقيق، وبالتالي فإن وجود أو إستخدام العمالة الأجنبية في الجزائر يمكن أن يضمن تنفيذ جيد للمشاريع الكبرى وهو الأمر الذي يعود بالفائدة على الواقع الإقتصادي للبلد لا سيما وأن خبرة ومهارة هذا العامل الأجنبي يمكن أن تكتسب وتنقل إلى العامل الوطني، وبالنتيجة فإن هذا الإستخدام سوف يسهم في دفع عجلة التنمية الإقتصادية إلى الأمام.

والجزائر كغيرها من الدول شهدت تدفقا هائلا للعمالة الأجنبية خاصة منها الصينية هذا التدفق الهائل للعمالة الأجنبية يطرح عدة إشكالات أهمها علاقة هجرة هذه العمالة بسوق العمل الجزائري من ناحية، وإستخدامها من خارج الوطن للعمل في قطاعات إقتصادية مختلفة لا تفنقر فيها الجزائر للقوى العاملة المؤهلة، وإحلالها محل العمالة المحلية والوطنية وهذا في بلد استفحلت فيه ظاهرة البطالة في وسط الشباب خاصة خريجي الجامعة هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فالبرغم من أنه هناك عدة أسباب تشترك فيها الجزائر مع الدول العربية لإستقدام العمالة الأجنبية خاصة الصينية على غيرها من العمالة : منها إنخفاض الأجر وتقبلهم لظروف وشروط عمل متدنية وتوفر على المهارات المهنية وتقديس قيم العمل مما حتم على الدولة العمل على تفعيل الدور الرقابي على هذه اليد العاملة الأجنبية من حيث إحترام النصوص القانونية ومطابقة تعليماتها وإحترام الإجراءات والتدابير المنظمة لكيفية تشغيل اليد العاملة الأجنبية المستقدمة من خلال أجهزة الرقابة المتمثلة في مفتشية العمل ودورها في الحرص على التطبيق السليم لهذه النصوص القانونية والتنظيمية ربطها بسوق العمل والمحافظة على الحقوق التي تنشأ العامل الأجنبي من جهة دون أن ننسى رقابة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.

أهمية الموضوع يعتبر موضوع رقابة اليد العاملة الأجنبية من طرف هيئة مفتشية العمل في القانون الجزائري موضوع ذو أهمية تمس عدة نواحي على غرار الجانب القانوني أو الدور الرقابي كون المتغيرات التي تمس الجانب الإقتصادي و الإجتماعي لعلاقة العمل التي يكون العامل الأجنبي طرف فيها وكيف نظمت الدولة هذه العلاقة.

أهداف الموضوع نعمل من خلال هذه الدراسة إلى غرض وتحليل ظاهرة العمالة الأجنبية في القانون الجزائري وذلك من حيث إعطاء مفهوم اليد العاملة الأجنبية وشروط تشغيلها والحقوق والواجبات الناتجة عن إبرام عقد العمل وآليات الرقابة الممارسة على اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري من خلال جهاز مفتشية العمل .

صعوبات البحث بإعتبار تزايد تواجد العمالة الأجنبية في الجزائر والحاجة الماسة لمعالجة وتحليل القوانين المنظمة لتشغيل الأجانب هذا من جهة وإبراز دور جهاز مفتشية العمل في تكريس الرقابة في الإطار القانوني والتنظيمي الذي ينظم هذه العلاقة نظرا لأهمية الدراسة التي تتطلب التنوع في المصادر والمراجع فإن هذا البحث حالت بينه وبين الغاية منه صعوبات وعراقيل ،نظرا لشح المصادر والمراجع بإعتبارها جد محدودة خاصة النصوص القانونية المتعلقة برقابة اليد العاملة الأجنبية مما اضطرنا إلى الإعتماد على المتاح فقط .

وعليه ولمعالجة الأفكار والبحث والمعلومات الضرورية من الجهات التي إعتدنا عليها في دراستنا نعني بذلك مفتشية العمل لم تمكنا من الإستفادة من بعض الوثائق التي كانت مهمة في مساهمتنا في بحثنا،إلا أنه حاولنا بقدر المستطاع إلى إعطاء ولو بالقدر اليسير بعض الإثراء لما هو قادم ليستفيد منه غيرنا من الطلبة .

الإشكالية تعتبر القيود الواردة على تشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري من أهم وسائل الحماية للإقتصاد الوطني والتأثير السلبي على سوق الشغل في الجزائر .

كيف عالج المشرع الجزائري إستغلال اليد العاملة الأجنبية وما هي الأحكام والقواعد التي تنظم هذه الفئة ؟ وهل وفق جهاز مفتشية العمل لممارسة دوره الرقابي لضبط وتنظيم العمال الأجانب ؟

ولمعالجة هذه الإشكالية تم الإعتماد على المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية وكذا فهم ما تضمنته ،تلك المتعلقة بالعمال الأجانب وكل ما يمد صلة بهم وما يتعلق بمفتشية العمل في القانون الجزائري.

وعلى ضوء ما تقدم تمت معالجة موضوع الدراسة حسب خطة مقسمة إلى فصلين ،يضم الفصل الأول ثلاثة مباحث والفصل الثاني مبحثين .

الفصل الأول بعنوان الأحكام المتعلقة باليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري تطرقنا في مبحثه الأول إلى ماهية العمالة الأجنبية وشروط تشغيلها والثاني عالجا واجبات وحقوق العامل الأجنبي وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الحماية المقررة لفئة العمال الأجانب .

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان مفتشية العمل ودورها كهيئة رقابية على اليد العاملة الأجنبية ،وإحتوى بدوره على مبحثين ،إستهل أولهما بعنوان الإطار القانوني لمفتشية العمل عالجا فيه من خلال مطلبين تعريف مفتشية العمل وتاريخها ومهام مفتشية العمل والمبحث الثاني صلاحيات مفتش العمل الميدانية وفيها نوع التحريات ذات طابع مدني و الثاني ذات الطابع الجزائي.

**الفصل الأول ماهية اليد العاملة
الأجنبية والأحكام الخاصة بها في
القانون الجزائري.**

الفصل الأول: ماهية اليد العاملة الأجنبية والأحكام الخاصة بها في القانون الجزائري.

تلعب العمالة الأجنبية دورا هاما في مساهمة التنمية الإقتصادية ولأجل ذلك كان على المشرع أن يقوم بوضع آليات تنظم وتضبط عمل هؤلاء الأجانب ووضعتهم بالبلاد مع الضوابط المقررة لذلك، أين قسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، تم الحديث في المبحث الأول عن ماهية اليد العاملة الأجنبية، حيث تكلمنا عن مفهوم الأجنبي وأنواع اليد العاملة الأجنبية والشروط المتعلقة باليد العاملة الأجنبية وذكرنا فئات الأجانب ذو أحكام خاصة وإستثنائية ثم في المبحث الثاني حددنا واجبات وحقوق العمال الأجانب، الإلتزامات والحقوق وكمبحث أخير وثالث الحماية المقررة للعامل الأجنبي عالجت فيها الأساس القانون للحق في العمل والقانون الواجب التطبيق

الإختصاص القضائي.

المبحث الأول مفهوم اليد العاملة الأجنبية وشروط تشغيلها في الجزائر

باعتبار العمالة الأجنبية ظاهرة هجرة مؤقتة أو إستقرار دائم ببلد غير مسقط رأس العامل لغرض الإشتغال بالبلد المستضيف ،ويقصد بها الإنتقال لأجل العمل بدول أخرى بخلاف مصطلحات أخرى متقاربة مثل العمالة الوافدة التي تعني شغل الهجرة للعمل داخل القطر الواحد،أو الهجرة بشكل عام والتي قد تكون للجوء سياسي أو لأسباب إنسانية⁽¹⁾ .

حيث يعتبر تشغيل اليد العاملة الأجنبية في الجزائر من أهم المواضيع نظرا لإستقدام الجزائر لكم هائل من العمال الأجانب هذا من جهة ومن جهة ثانية التطور الكبير وإتساع مجال ورقة الإستثمارات والمشاريع .

من هذا المنطلق قسمنا هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب نعالج في المطلب الأول مفهوم العمالة الأجنبية بالتطرق لأنواعها .ونتطرق في المطلب الثاني إلى الشروط المتعلقة بتشغيل اليد العاملة الأجنبية في القانون الجزائري ثم نعالج في المطلب الثالث الشروط الواردة والمتعلقة التي تقع على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة للعامل الأجنبي.

المطلب الأول تحديد مفهوم العمالة الأجنبية وأنواعها

قد تطرقنا سابقا إلى التعريف العام للعمالة الأجنبية كظاهرة هجرة مؤقتة.... إلخ إلا أننا لم نعطي تحديد شامل ودقيق خاصة أن مفهوم الأجانب قد إختلفت فيه التعابير والمفاهيم فما المقصود بالأجنبي وما هي أنواع اليد العاملة الأجنبية في الجزائر.

(1) محمد علوان، محمد الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، ج 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الكويت

الفرع الأول مفهوم الأجنبي العامل

تختلف التعابير والمفاهيم المتعلقة بالأجانب والمقصود بالأجنبي: فالأجنبي من الناحية اللغوية المقصود به الأجنبي ويقال هو أجنبي عن الآخر ، لا تعلق له به ولا معرفة من لا يتمتع بجنسية الدولة ، جمع أجانب (1).

وهو المعنى ذاته الذي وجدناه في مطبعة لاروس المعتمد من قبل مجمع اللغة العربية في باريس (2) والذي أضاف تعريفا لتعبير (الأجنبية) بأنها الحالة القانونية التي تلازم الأجنبي في أي بلد كان.

والعمال الأجانب هم العمال الغير مولودين بالبلد وغير متجنسين بجنسيتها ويعملون أو يرغبون في العمل فيها ، بحيث تنظم تشريعات العمل إستخدام العمال الأجانب حيث تنص على وجوب حصولهم على ترخيص لمزاولة العمل (3).

أما المفهوم القانوني للأجنبي وفقا للقانون الذي ينظم وضعية الأجانب في الجزائر فالأجنبي هو شخص لا يتمتع بحق المواطن الذي تربط به جملة من الحقوق منها السياسة كالحق في الإنتخاب والترشح والإستفادة من حق التوظيف في المرافق الإدارية العامة والتي تكون مقتصرة على المواطنين دون الأجانب من جنسية أخرى.

ولقد تم التأكيد على التعريف القانوني للأجنبي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية

(01)المعجم الوسيط، دارا حياء التراث العربي ،الجزء الأول، طبعة ثانية، 1972، ص 09

(02)د.خليل الجر، لاروس المعجم العربي الحديث، باريس، ص 27

(03)أحمد زكي البدوي ومحمد مصطفى كمال، معجم مصطلحات القوى العاملة التخطيط والتنمية والإستخدام

مؤسسة شباب الجامعة، 1984 ، ص 95.

والإجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادرين عن هذه الجمعية أيضا سنة 1966، وقد صادق عن هذين العهدين وانظم إليهما عدد كبير من الدول الأجنبية والعربية أيضا في الأمم المتحدة، وعليه يمكن القول أن التعامل الدولي في هذا الصدد يقوم على أساس وجود قاعدة دولية مشتركة تلزم الدول الاعتراف للأجنبي بالقدر اللازم من الحقوق الأساسية التي لا تستقيم حياته من دونها وتلازمه أينما وجد، ويمثل هذا القدر الحد الأدنى من الحقوق تكفله الدول الأجانب على أرض إقليمها وبالتالي فإن إخلال الدول بهذا الإلتزام بحرمان الأجنبي من هذه الحقوق كلها أو بعضها يعرضها بموجب مبادئ القانون الدولي للمسائلة الدولية وأضافت المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان فئة أخرى من الأشخاص والذين يعتبرون من الأشخاص الأجانب وهم الذين ليست لهم أي جنسية أخرى أي عديمي الجنسية الذين لا يحملون جنسية أي بلد، ويفهم من هذه العبارة أن الشخص الذي يحمل جنسية أخرى فهو ليس أجنبي، وهذا يتنافى مع الواقع وهنا كان يجدر بالمشرع الإقتصار على تعريف الأجنبي أنه كل فرد ليست له الجنسية الجزائرية⁽¹⁾.

الفرع الثاني أنواع اليد العاملة الأجنبية

يمكن القول أن هنالك عدة أنواع من اليد العاملة الأجنبية وذلك بالنظر إلى نوع النشاط أو العمل أو المهنة التي يشغلها العامل الأجنبي، لكن بالرجوع إلى الطبيعة القانونية أو الأحكام والقوانين المنظمة لتشغيل العمال الأجانب فهناك نوعين: العمالة الأجنبية المقننة وهي اليد العاملة الأجنبية التي تخضع لمراقبة تعالجها مختلف التشريعات والتنظيمات التي أوردها المشرع الجزائري

(1) - صالحى هاجر، النظام القانوني للعمالة الأجنبية في الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق،

الخاصة بتشغيل الأجانب والنوع الآخر هو العمالة الأجنبية غير المقننة وهي التي لا تتطوي تحت طائلة أي نصوص قانونية تنظيمية⁽¹⁾. وبالرجوع إلى اليد العاملة الأجنبية نجد أن القانون رقم 10/81 الذي نظم شروط تشغيل الأجانب وضع قيود على هذه الفئة باعتبار تحكّمهم عقود عمل محددة المدة وهو لا يخرج عن كون نوع العمل الذي يمارسه أو النشاط مقابل أجر أو سواء تعلق الأمر بقطاع الصناعة أو البناء والإنشاءات إما على شكل عمالة مهنية أو حتى مستثمرين أجانب فتم تنظيم هذه العمالة في جل القطاعات والقواعد والقوانين التنظيمية، بحيث تقيد استخدام العمالة الأجنبية في سوق العمل للحد من ظاهرة البطالة، خصوصا تلك الأعمال التي لا تتطلب فيها تأهيل عاليا أو متخصصا هذا من جهة ومن جهة ثانية نجد أن العمالة الغير مقننة لا تخضع لمنظومة قانونية، وذلك حسب حالات معينة تعرضنا أسباب تواجد الأجنبي بصفة إستثنائية ونقصد بها هنا إكتساب الأجنبي صفة اللاجئ بإعتبار أن الجزائر من الدول التي صادقت على إتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بوضع اللاجئين سنة 1951 المصادقة عليها 1951 الأجانب الفارين إلى الجزائر.

بإعتبارها دولة شاسعة تمتد حدودها إلى دول تشهد أزمات وعدم إستقرار على جميع الأصعدة، فقد جعلت لهؤلاء الأجانب شطر من الحماية والرعاية كفلتها لهم الإتفاقيات والمعاهدات الدولية مصدره الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لا سيما بما تتعلق بحقوق العمل والتعليم وحرية ممارسة المهن ويختلف عن العامل

الأجنبي المقيم أو الذي لا يملك جنسية البلد أن اللاجئ لا يستطيع العودة لبلده أو موطنه الأصلي ، فقد جعلت لهؤلاء الأجانب شطر من الحماية والرعاية كفلتها

(1) محمد علوان، محمد موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، ج 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الكويت

لهم الإتفاقيات والمعاهدات الدولية مصدره الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لا سيما بما تتعلق بحقوق العمل والتعليم وحرية ممارسة المهن ويختلف عن العامل الأجنبي المقيم أو الذي لا يملك جنسية البلد أن اللاجئ لا يستطيع العودة لبلده أو موطنه الأصلي (1)

المطلب الثاني الشروط المتعلقة باليد العاملة الأجنبية

حدد المشرع الجزائري مجموعة من القيود والضوابط والشروط من خلال وضع قوانين (2) ، قصد تنظيم ورقابة العمالة الأجنبية في الجزائر، فجاءت هذه لتبيين مختلف الشروط الواجب توفرها لتشغيل الأجانب تمثلت في ثلاثة شروط أساسية :

الشرط الأول الحصول على رخصة عمل أو ترخيص مؤقت للعمل وثاني شرط الحصول على بطاقة مقيم والشرط الثالث التمتع بمستوى تأهيل أو الكفاءة حسب العمل المطلوب ضف إلى ذلك شرط السلامة والصحة البدنية.

الفرع الأول الحصول على رخصة العمل أو ترخيص المؤقت للعمل

يعتبر شرط حصول الأجنبي على جواز أو رخصة العمل من البديهيات والمسلمات التي إشتراطها المشرع قصد تشغيل العامل الأجنبي وهو ما تضمنته نص المادة الثانية (3) من القانون 10/81 التي مفادها مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أي معاهدة أو إتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر ، أن يكون حائز لجواز أو رخصة للعمل تسلمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل طبقا لأحكام هذا القانون.

(1) راجع الإتفاقية المتعلقة بوضع وحماية اللاجئ 1951/07/28، ص 43

(2) راجع القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، ج ر رقم 25، ص 05

(3) راجع المادة الثانية من قانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب. ج ر رقم 25، ص 05

وبالرجوع للتعديل الأخير الذي أجراه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 17 من قانون 11/08⁽¹⁾ تغيير مصطلح رخصة عمل بدل جواز العمل وترخيص مؤقت للعمل عوض رخصة العمل المؤقت.

وعليه فالعامل الأجنبي المستفيد يمارس نشاط مهني لمدة محددة وفق أجر معين يتجاوز مدته 03 أشهر ولا يتعدى سنتين (02) قابلة للتجديد، وهو ما أقرته نص المادة 10 من القانون رقم 10/81 "لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين ويتم تجديد هذا الجواز وفقا لنفس الشروط المنصوص عليها في المادتين 5 و6⁽²⁾ من أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني الحصول على بطاقة مقيم

طبقا لمضمون نص المادة 4 من القانون 11/08 فيشترط على الأجنبي الذي يريد أو يبحث عن عمل في الجزائر الحصول على بطاقة مقيم، بهدف ممارسة نشاط مأجور مستفيد من بطاقة مقيم لا تتعدى مدة صلاحيتها وثيقة الترخيص بالعمل.

ولأجل تمكين هذا العامل الأجنبي الإستفادة والحصول على بطاقة الإقامة عليه

تصريح بالشغل بالنسبة للأجانب الغير معنيين برخصة العمل لأن إمتلاك

رخصة عمل لا يعفيه من طلب الحصول على بطاقة الإقامة وهذا ما تضمنته المادة 13

(1) راجع المادة 17 من قانون رقم 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم ومنتقلهم، ج ر رقم 36،

ص 06

(2) راجع المواد 5 و6 من قانون 10/81، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.

من المرسوم 510/82⁽¹⁾ وهو لا يعفى إمتلاك جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت صاحبها من إستقاء الإجراءات المقررة في التشريع والتنظيم الجاري بها العمل والمتعلقة بإقامة الأجانب في الجزائر. فالأجنبي المطالب بطاقة الإقامة لمزاولة نشاطه المأجوري يقدم طلبه مرفقا بالوثائق التالية إلا بعض الأجانب غير المعنيين من الحصول على بطاقة الإقامة⁽²⁾.

- نسخة من جواز السفر وتأشيرة العمل محددة المدة

- رخصة العمل

- شهادة عمل

- شهادة إيواء

- شهادة طبية عامة وصدريّة

- قسيمة جبائية بقيمة 3000 دج

- بطاقة هوية

- إستمارة معلومات بالحالة الشخصية والعائلية

(1) راجع المادة 13 من المرسوم التنفيذي 82 / 510 المؤرخ في 1982/12/25 المحدد لكيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقتة للعمال الأجانب، ج.ر. 56 المؤرخة في 1982/12/28 ، ص 3

(2) ميلودي فاطمة الزهراء وكريتل فظيلة، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون الضمان الإجتماعي، كلية الحقوق ، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، 2014، ص 20.

وعند إكمال إجراءات الحصول على تأشيرة العمل واستكمال الوثائق الخاصة ببطاقة الإقامة يتجه الأجنبي الى مديرية التنظيم والشؤون العامة بالتحديد مصلحة الأجانب على مستوى الولاية التابع لها محل عقد العمل المزمع انشاءه.

وعلى الراغب بتمديد الإقامة المطالبة ببطاقة المقيم قبل إنقضاء وصلاحيه التأشيرة بخمسة عشرة (15) يوم⁽¹⁾. وهنا يجدر بنا الإشارة إلى أن الأجنبي لا يخرج عن أحد صنفين أجنبي مقيم وغير مقيم .

فالأجنبي الغير مقيم تكون إقامته بصفة عابرة وإستثنائية بإعتبار ليس لديه نية الإقامة داخل الجزائر أو ممارسة عمل أي نشاط مهني، بحيث لا تتجاوز مدة إقامته تسعون (90) يوم. أما الأجنبي المقيم هو الذي لديه الرغبة أو النية في الإقامة الفعلية ويحصل على بطاقة المقيم من السلطات المعنية .

حيث أن الحصول على بطاقة المقيم مرتبط بشرط الحصول على تأشيرة العمل للعامل الأجنبي مع إلتزام المصالح المعنية والمكلفة بالتعهد بترحيل العامل الأجنبي عند

إنهاء علاقة العمل أو عقد العمل حسب الشروط المعمول بها مع تسليم المعني شهادة إستفادة للمعني من طرف الهيئة المستخدمة⁽²⁾

مع الإشارة أنه في حالة تغيير محل الإقامة بصفة نهائية ومؤقتة لبد عليه من التصريح بمكان الإقامة الجديد خلال 15 يوم السابقة لمغادرته أو اللاحقة بوصوله محل الإقامة الجديد حسب نص المادة 27 من قانون 11/08.

(1) راجع المادة 18 من قانون رقم 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب وإقامتهم، ص 07

(2) راجع المادة 11 من القانون 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب وإقامتهم، ص 06

الفرع الثالث الكفاءة والتأهيل مع شرط السلامة البدنية

المشرع الجزائري إشتراط بالنسبة للعامل الأجنبي أن يكون ذو تأهيل وكفاءة معينة قصد تلبية العمل المطلوب، صنف إلى ذلك أن يكون حائزا على شهادات لتبرير المستوى اللازم للوظيفة المراد شغورها⁽¹⁾.

وهذا ما تضمنته المادة 05 من القانون رقم 10/81 فإذا كان المنصب أو العمل المتوفر يمكن إعتماده من طرف عامل جزائري بالطرق التي نص عليها

المشرع الجزائري⁽²⁾ حسب ما حدده تنظيم الموارد البشرية سواء كان الأمر في إطار علاقة العمل الفردية أو الجماعية حيث منع المشرع إستخدام العمال الأجانب عوض اليد العاملة الوطنية أو المحلية إلا في حالات إستثنائية يعود فيها الأفضلية لليد العاملة الأجنبية في بعض المجالات لإكتساب الخبرة والكفاءة العالية التي تسيطر عليها هذه الأخيرة في بعض القطاعات مع شرط الكفاءة والتأهيل هناك شرط السلامة الصحية حسب المشرع الجزائري.

حيث ألزم العامل الأجنبي الخضوع إلى مراقبة صحية تثبت قدراته لشغل الوظيفة أو العمل المطلوب من خلال الفحص الطبي القبلي وهذا شرط جوهري في قانون العمل⁽³⁾.

(1) محمد أكلي الكرتش، تنقل الأجانب والمواطنين عبر الحدود، ملتقى وطني حول الإطار القانوني لتنقل الأشخاص

عبر الحدود ، المديرية العامة للأمن الوطني ، ورقلة، الجزائر ، 2015/01/28، ص 03

(2) د/بن عزوز صابر، شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية، ملتقى وطني حول تشغيل الأجانب في التشريع الجزائري،

جامعة مستغانم 2013، ص 08

(3) راجع المادة 54 من دستور 1996، ج ر رقم 76 المؤرخة 1996/12/08، ص 04

من مهام طبيب العمل المختص، حماية للعامل الأجنبي والتزام السياسة العامة للسلامة الصحية داخل المؤسسة التي هي من النظام العام ،حيث تعتبر حق دستوري معترف به ،كذلك حدد المشرع الجزائري الشروط والعوارض التي تمنع إستخدام العمالة الأجنبية التي في مجملها الحد من إنتشار الأمراض المعدية بصفة عامة . وعليه لا بد من توفر شرط السلامة الصحية والكفاءة المهنية لحصول الأجنبي على رخصة عمل.

إضافة إلى الشروط السابقة الذكر المتعلقة بالعامل الأجنبي، هناك شرط خاص في حالة ممارسة الأجنبي نشاط تجاري، إذ لا يستطيع هذا الأخير ممارسة التجارة إلا بعد حصوله على بطاقة التاجر الخاصة بالأجنبي مقدمة من طرف مديرية التنظيم والشؤون العامة .

المطلب الثاني الشروط الخاصة بالهيئة المستخدمة

أقر المشرع الجزائري بعض الشروط التي لا بد على الهيئة المستخدمة الإلتزام بها وإتخاذ بعض الإجراءات ،بحيث ألزم بعض الهيئات بإتخاذ تدابير مفيدة لحماية مصالح الدولة والسلطة من أهم هذه الشروط نذكر منها :

الفرع الأول التصريح باليد العاملة الأجنبية والرقابة عليها

لقد إشتط المشرع الجزائري على كل هيئة مستخدمة أو صاحب عمل سواء كان شخصا إعتباريا معنويا أو شخص طبيعى في علاقة العمل التي تنشأ مع يد عاملة

(1) نباني فطيمة معاشو ،شروط تشغيل الأجانب في الجزائر وفق القانون 11/08 و10/81،ملتقى تنظيم

العلاقات الدولية الخاصة مركز الأجانب الجزائر ، ورقلة 2012، جامعة قصدي مرياح ، طبعة 02

أجنبية ،أن تقوم هذه الأخيرة ببعض التدابير تتمثل في التصريح بهذه اليد العاملة الأجنبية خلال 48 ساعة إلى السلطات المختصة أو الواقعة في دائرة إختصاصها بوزارة العمل⁽¹⁾.

وإلا لدى مصالح محل التشغيل أو محافظ الشرطة أو الدرك المختصة إقليميا في حالة تعذر

أو عدم وجود المصالح المختصة السالفة الذكر ونفس الشيء في جملة التدابير التي على الهيئة المستخدمة إحترامها والعمل بها في حالة إنتهاء علاقة العمل وهو ما تضمنته نص المادة 28 فقرة (2) من القانون 11/08. كذلك تلتزم الهيئة المستخدمة أن تصرح بالعامل الأجنبي الغير خاضع لجواز أو رخصة عمل مؤقتة للعمل وذلك خلال مدة لا تتجاوز 15 يوم للمصالح المختصة إقليميا وتسلم وصل إيداع التصريح لهذه الفئة الغير خاضعتين لجواز العمل لدى العامل الأجنبي وممثل الهيئة المستخدمة . إضافة إلى إلتزام التصريح والإشعار بالعمال الأجانب إلى الهيئات المختصة إقليميا ،يقع على عاتق الهيئة المستخدمة وجوب رقابة العمال الأجانب بغية تحقيق الغاية والهدف عن مدى إحترام الهيئات الموظفة والمستغلة لليد العاملة الأجنبية لشروط عملهم والإطلاع على مختلف الوثائق والمستندات الخاصة بالعامل الأجنبي بما في ذلك التحقق في الإجراءات ومجمل التدابير القبلية والبعدية التي تقع على عاتق العامل الأجنبي.

باعتبار مرعات هذه التدابير والرقابة المخولة لهيئة المستخدمة تكون في جلها على رخص العمل والتأشيرة وبطاقة المقيم مع وجوب عدم مخالفة العمال الأجانب للقواعد المنظمة لعلاقة العمل التي كفلها قانون العمل.

(1) راجع المادة 28 من القانون رقم 11/08 المتعلق بشروط دخول الأجانب الى الجزائر وإقامتهم، ص 07.

حيث أن الهيئة المستخدمة يتعين عليها وجوبا أن تطلع الأعوان للمؤهلين والمخولين لممارسة الرقابة على كافة المستندات والوثائق التي تخص العمال الأجانب وتشعر مصالح العمل المختصة أو التي تقع في دائرة إختصاصها عقد العمل بكل نقص أو تغيير لهذا الأخير، وعلى الهيئة المستخدمة صاحبة العمل تقرير معلل يتضمن رأي ممثلي العمال⁽¹⁾ يشتمل على البيانات المنصوص كلها في المادة الثانية من المرسوم 510/82⁽²⁾، حيث يقدم طلب تسليم أو تجديد جواز العمل إلى مصالح الشغل في حدود 45 يوم وفق المادة 9 و6 من المرسوم 510/82 وبناء على ذلك تسلم الوزارة المعنية رخصة العمل المادة 18 من القانون رقم 10/81 .

الفرع الثاني إبرام عقد العمل المحدد المدة

وضعنا هذا الفرع ضمن شروط أو التزامات صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة لأن المشرع الجزائري في إطار عقود العمل إعتد على قاعدة عقود العمل المحددة المدة التي تربط العامل الأجنبي مع الهيئة المستخدمة عملا بالشروط القانونية⁽¹⁾ حيث تخضع مدة إبرام العقد إلى صنف أو طبيعة الرخصة الصادرة عن وزارة العمل التي لا تخرج عن إحدى الحالتين و هما:

- 03 أشهر لنوع العمل المؤقت

- سنتين (02) لباقي حالات أو نوع العمل المطلوب و لا يمكن تجديدها أكثر من مرة في السنة باستثناء بعض المناصب التي تتطلب نوع معين من الكفاءة و طبيعة الوظيفة الواجب شغلها , كما تجدر الإشارة هنا على استحالة أن يتحول العقد المحدد المدة

(1) د/عجة الجليلي ،الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية ،النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر دار

الخلدونية للنشر والتوزيع ،الجزائر طبعة 2005، ص 72

(2) /بن صاري ياسين ،عقد العمل المحدد المدة ودراسة نظرية تطبيقية مقارنة،دار هومة للنشر والتوزيع الجزائر طبعة

2004، ص 27

إلى غير محدد المدة مهما تطلب تجديد العقد على نحو أكثر من مرة و على فترات تجديدها⁽¹⁾. حيث أن القانون الجزائري اشترط أو جعل العقود المبرمة مع العامل الأجنبي تتعلق على محل العقد التي حضرها في بعض مجالات و قطاعات معينة دون الأخرى و لم يجعلها مفتوحة ،بل ضيقها في عقود عمل تنصب في أغلبها على الجانب العلمي و التقني، علما أن نوع علاقة العمل أو عقد العمل المبرم بين الهيئة المستخدمة والعامل الأجنبي مبدئيا تخضع لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين مع إضافة أعمال النصوص القانونية التي تنظم العمالة الأجنبية في الجزائر.

وهذا ما يجعل عقد العمل ذو نوعية خاصة أو عقد استثنائي كفل القانون تنظيمه من حيث التزامات الطرفين و ما يتعلق بإجراءات الفسخ سواء كان ذلك بطلب الطرفين أو أحدها أو بقوة القانون و ما يترتب عنه التعريض بإشعار أو بدون إشعار⁽²⁾

الفرع الثالث فئات الأجانب ذو أحكام خاصة و استثنائية

هناك بعض الأجانب تجري عليهم أحكام خاصة دون التي تناولناها فيما سبق ،نذكر منهم العمال الأجانب الذين يستقدمون بصفة استثنائية في إطار إنتداب قصير المدة و نعني بهؤلاء العمال الأجانب التي يكون عقد عمله لمدة تقل عن 03 أشهر في السنة على الأراضي الجزائرية في إطار إنجاز أشغال أو نشاطات قصيرة ذات طابع استثنائي عاجل و ذلك لحساب و بأمر من مستخدمه المقيم بانتظام.

(1) د/بن عزوز صابر ،مرجع سابق ص 22

(2) د/أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2 طبعة 2002،

ويخضع هؤلاء العمال الأجانب لتأشيرة العمل المؤقت ، و لكن دون المرور بالإجراءات المسبقة التي تخص الموافقة المبدئية أو الرخصة المؤقتة للعمل، و عليه تسلم تأشيرة العمل المؤقت للعامل الأجنبي الحائز على عقد إستفادة أو أداء خدمة المبرم من طرفه أو من طرف الهيئة المستخدمة مع مؤسسة أو الهيئة المستخدمة التابع لها أو هيئة تمارس نشاطها في الجزائر⁽¹⁾. مع ذلك يبقى هؤلاء العمال خاضعين لتصريح لدى مصالح المديرية الولائية للتشغيل، وفقا لأحكام القانون⁽¹⁾ والمادة 20 من المرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 982 مقابل وصل إيداع تصريح للعامل الأجنبي المنتدب، على ألا تتجاوز المدة الإجمالية التي يجب أن يقضيها العمال الأجانب المدعويين بصفة إستثنائية في إطار انتداب قصير المدة ثلاثة(03) أشهر في السنة. يجدر التوضيح أنه يتعلق الأمر بإجراءات مبسطة من أجل تسهيل التنقلات المهنية قصيرة المدة في الجزائر، لا سيما بالنسبة للأجانب المتدخلين في إطار خدمة ما بعد البيع، الأشخاص الذين يدخلون الجزائر من أجل معاينة تركيب الآلات المتخصصة المقتناة أو المستأجرة من الخارج، أو من أجل معاينة تفكيك المعدات أو الآلات المقتناة القائمون على تكوين المستخدمين الوطنيين أو الأشخاص المكلفين بالصيانة

في المؤسسة، بمجرد تركيب المعدات المتخصصة المقتناة أو المستأجرة خارج الجزائر .

- العمال الأجانب الموجودين في مهمة من أجل المشاركة في المساعدة على إيجاد حلول فورية لأية صعوبات تقنية قد تنشأ خلال عمليات التسيير والفحص.

الأشخاص الذين عينتهم المؤسسات التعليمية (الجامعة، المعاهد، المدارس وغيرها من المؤسسات التعليمية الأخرى) كمعلمين في إطار التبادل العلمي.

(01) راجع المادة 09 من القانون رقم 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب في الجزائر، ص 6

الأساتذة المحاضرين المدعويين من طرف المؤسسات من أجل إلقاء مجموعة من الدروس، التي لا تشكل برنامج دراسي كامل، التقنيين والخبراء الذين يتوجب عليهم التدخل في حالات إستعجالية على المعدات أو الأجهزة.

المبحث الثاني واجبات وحقوق العمال الأجانب

بدراسة ما تضمنته قوانين العمل من أحكام، يتبين أن مجموعة كبيرة جاءت متطابقة مع ما تضمنته الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وهي تشبه بالقواعد المطابقة في الدول الأخرى. فعلاقات العمل الفردية في إطار تخضع لقانون العمل وكيفية إنعقاده وشروطه الشكلية والموضوعية وإثبات العقد وأثاره (الحقوق و الإلتزامات) ⁽¹⁾ وتعديل العقد وتعليقه وإنتهاء العلاقة والتنظيم الإجتماعي لعلاقة العمل الفردية بما فيها الأجور والتعويضات المختلفة، أما العلاقات الجماعية فتخص التفاوض والمشاركة وممارسة الحقوق المهنية العامة كالحق في الإضراب والحق النقابي والحق في المشاركة.

حيث أن الدستور الجزائري المعدل في سنة 2016 تضمن أحكام دستورية تركز حقوق مهنية كما هو الحال في نص المادة 66، التي دسترت الرعاية الصحية والمادة 69 أكدت على الحق في العمل والأمن والحماية والمادة 70 على الحق النقابي والمادة 71 على الحق في ممارسة الإضراب .

هذه التعديلات لم تأتي من فراغ بل بعد مصادقة الجزائر على عدة إتفاقيات دولية، ومنها كان لزاما تكييف النصوص مع الإتفاقيات المصادق عليها وهو ما يجعل من مجموعة الأحكام تأثرت بهذا التوجه ونجد لها أثرا في مختلف محاور قانون العمل الجزائري ومختلف المعاهدات التي صادقت .

(01) راجع المادة 05 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، ج ر رقم 17 المؤرخة في

عليها الجزائر والتي لا تمس بالسيادة والإستقلال الوطني، بحيث أن الأحكام الواردة في القانون **11/90**، المعدل والمتمم تضمنت أحكاما متماشية مع الإتفاقيات الدولية والمسلك الذي إعتده المشرع الجزائري .

مبدأ المساواة بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب، حيث تحمل الإلتزامات والواجبات والإستقادات في الحقوق المترتبة من حكم علاقة العمل، حيث تطبق كلمة أحكام وقواعد القانون رقم **11/90** وهو ما سنعالجه من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول الإلتزامات التي تقع على عاتق العامل الأجنبي

كما أوردنا سابقا فالمشرع الجزائري من خلال القانون رقم **10/81** المتعلق بشروط تشغيل الأجانب، جعل على عاتق العامل الأجنبي جملة من الإلتزامات كلف بتنفيذها لأجل صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة⁽¹⁾ وذلك في حدود رخصة العمل المستفيد منها ولصالح الهيئة المستخدمة أو رب العمل الوحيد دون سواه الذي أنشأ أو أبرم معه عقد العمل المحدد المدة، حسب المادة **04** من نفس القانون .

حيث أن العامل الأجنبي ملتزم بمجموعة وقواعد خاصة تعد إجراءات وشروط كما هي إلتزامات، فنفقة الطابع الجبائي عند تسليم جواز أو رخصة العمل المؤقت حسب نص المادة **12** من قانون **10/81** تقع على عاتق العامل الأجنبي.

- الإلتزام بالحضور الشخصي للعامل الأجنبي لدى مصالح العمل المختصة إقليميا لسحب رخصة العمل، حسب المادة **13** من القانون **10/81**.

- العامل الأجنبي وبعد ترخيص من مصالح العمل المختصة إقليميا وإستشارة الهيئة

(01) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب الجزائر، 2003،

المستخدمة أو صاحب العمل يجوز أو ممكن أن يقدم خدماته لحساب صاحب عمل آخر وهذا حسب المادة 15 فهذا يكون إستثنائياً⁽¹⁾.

- المادة 18 من القانون رقم 10/81 وضعت قاعدة إلزامية وجوب إشعار مصالح العمل المختصة إقليمياً وذلك في حدود 15 يوم قبل فسخ عقد العمل مع تقديم تقرير معلل يتضمن الدوافع والأسباب والمبررات .

- العامل مجبر على إعادة رخصة جواز العمل للهيئة المستخدمة عند فض علاقة أو عقد العمل . هذا ما يتعلق ببعض الإلتزامات التي حددتها قواعد قانون 10/81 .

أما فيما يخص الإلتزامات الأخرى التي يتساوى فيها العامل الأجنبي مع العامل الوطني فيمكن لنا أن نبنينا في النقاط التالية:

أولاً- التنفيذ الشخصي للعمل المتفق عليه

مقابل الأجر الذي يتقاضاه العامل الأجنبي ،يلتزم هذا الأخير بتنفيذ العمل الذي شغل من أجله بكيفية جدية وتبعاً لما لديه من قدرات مهنية .ولا يشوب القانون أي لبس حول هذه المسألة فقد نصت المادة 7 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على الواجبات الأساسية للعمال منها أن يؤديه بكل ما لديهم من قدرات , الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم و يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم ،ويكون الإلتزام بصفة شخصية .

ضف إلى ذلك ضرورة القيام بالعمل بصورة منتظمة ومستمرة ،لكون علاقة العمل

محل إعتبار من حيث الكفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بالعمل

وهذا ما جاءت به معظم القوانين والفقهاء المقارن، على غرار القانون المصري من خلال

المادة 685 من قانون علاقة العمل المصري.

(1) راجع المادة 15 من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، ص 6 .

ثانيا- تنفيذ تعليمات صاحب العمل

من الطبيعي جدا أن ينفذ العامل الأجنبي تعليمات صاحب العمل شريطة أن تكون هذه التعليمات مشروعة، فعلى العمال إذا أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية، التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة و يقصد بالممارسة العادية لسلطات صاحب العمل ، أن هذا الأخير لا يمكن له مثلا أن يلزم العامل الأجنبي على غش المستهلكين حول نوعية المنتجات التجارية أو يجبر محاسبة على القيام بعملية ترمي إلى غش إدارة الجباية، فلهذا اعتمد القانون دون شك قاعدة مشروعية التعليمات وسيتبع ذلك أن رفض تنفيذ التعليمات المشروعة الإدارة عن المستخدم يشكل خطأ جسيما، من شأنه أن يؤدي إلى تسريح دون مهلة أخطار و لا تعويض. وعموما فإن الفقه والتشريع أكد على ضرورة تقيد العامل بالأوامر والتوجيهات الموجهة إليه من طرف صاحب العمل⁽¹⁾ وقد يتجسد رفض تنفيذ التعليمات في سلوك العامل الأجنبي دون عذر مقبول عن تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية".

ثالثا- واجب المساهمة في مجهودات المستخدم لتحسين التنظيم والإنتاجية

يضع القانون على عاتق العمال " واجب المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين المؤسسة والوصول إلى الإنتاجية " و يتعلق الأمر هنا بفكرة مستمدة في آن واحد من نظرية التسيير الإشتراكي و من مبادئ مساهمة الأجراء في نشاط و نتائج المؤسسة المعمول بها في العديد من البلدان الغربية ، حيث يعتقد أنه تم اشراك العمال الأجانب في سير المؤسسة فقد يهتمون بتحسين إنتاجها ونوعية منتجاتها وهذه المسألة ما تزال موضوع تساؤلات داخل المؤسسة المتجاذبة بين أهداف عامة ما تكون متعارضة

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب ، ودار الجسور

للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 02، 2003، ص 169

فمن جهة العمال المهتمون بحالة أجورهم والاحتفاظ بعملهم و من جهة أخرى المستخدم المهتم بمسائل الربح الآني وهذه التناقضات التي لا يمكن إنكارها ، لا ينبغي مع ذلك أن تحول دون اشراك العمال في سير المؤسسات وبصفة خاصة في برامج التشغيل والانتاج وتحسين النوعية و التحكم في الأسعار لمواجهة المنافسة الأجنبية التي صارت الآن مقبولة في بلادنا وهو مقصد إستقدام العمالة الأجنبية.

رابعاً- واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية و الأمن التي يعدها المستخدم

مما لا شك فيه أن الإلتزامات مشتركة بين صاحب العمل و العمال الأجانب ذلك أن صاحب العمل يقوم بإعداد تدابير الوقاية الصحية و الأمن و السهر على إحترامها والعمال بدورهم مطالبون بمراعاة و بحمل الأجانب إحتمالاً على إيجادها و قد نص القانون على عقوبات ضد الهيئة المستخدمة و العمال الأجانب.

خامساً- واجب الامتناع عن المنافسة الغير مشروعة

يعد الوفاء واجبا مستمرا على العمال ، بما فيهم العمال الأجانب ، بحيث لا ينبغي عليه أن يحدث بسلوكه صراع مصالح مع المؤسسة التي يشتغل بها و قد جعل المشرع من ذلك سببا جديا للتسريح.ويمكن التذكير بهذا المبدأ في عقد العمل أو في النظام الداخلي أو الإتفاقية الجماعية وحسب الحالات المقررة بموجب القانون لا يمكن أن تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك إتفاق مع المستخدم فلا يحق لهم أن ينافسوا المستخدم في مجال نشاطه كما لا يمكن لهم أن يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم.إلا أن هذا الشرط جعل الفقه والقضاء في فرنسا ومصرالإتفاق على إبطاله إذا كان غير محدد المكان والزمان على وجه الخصوص⁽¹⁾.

(1) د/بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمال المرجع السابق ص 87

سادسا - الإلتزام بالمشاركة في التكوين

إن المشاركة في التكوين هو من جهة حق للعامل و من جهة أخرى التزم يقع عليه, ذلك أن الهدف منه هو تحسين المستوى للرفع من الانتاج أو الخدمات. هذا و أن هذه الإلتزامات التي تقع على عاتق العامل تحددها أيضا الإتفاقيات الجماعية للعمل و كذلك المنصوص عليها في النظام الداخلي للعمل.

يبقى العامل ملتزما ببعض الواجبات حتى خارج عمله , مثله في ذلك مثل الموظف في قطاع الوظيف العمومي , كالإلتزام بالسرا المهنية و الإلتزام بعدم ممارسة أي منافسة أو أي نشاط يتعارض مع طبيعة العمل⁽¹⁾.

سابعا - الإلتزام بالسرا المهنية

إن علاقة العمل يفترض فيها أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة لأن المستخدم يضع كل ممتلكاته و أسراره المهنية أو جزء منها في يد العاملون ومن ثمة يتوجب على العامل الأجنبي المحافظة على أسراره المهنية.

ثامنا - الإلتزامات خارج العمل

و خاصة المتعلقة بالمسائل التي تعتبر من أملاك و احتكار و إمتياز المستخدم , مثل الوسائل المستعملة في تركيب المنتج و الأسعار المرتقبة... الخ.

و على أية حال كل معلومة من شأنها أن تستغل من طرف المتنافس استغلالاً يترتب عليه خسارة المستخدم و من ذلك أيضا يمنع على العامل اخفاء ملفات الخدمة و أوراقها و وثائقها او اتلافها او اطلاق الغير عليها, و لا يتحرر العامل من التزم السرا المهنية الا بموافقة كتابية من السلطة التي عينته , كما فرضت المادة 24 من قانون تشغيل

(1) راجع المادة 07 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25

الأجانب عقوبات جزائية على الاخلال بالسر المهني من بينها العقوبات الواردة في المادة 302 من قانون العقوبات , بالإضافة الى العقوبات التي يتضمنها النظام الداخلي.

وعليه فإن أهمية هذا الإلتزام تشمل جميع مستويات العمل وأنواعه إنطلاقا من إرتباط هذه الأسرار بصاحب العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني: الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي:

يستفيد العامل الأجنبي شغله أو الهيئة المستخدمة بحقوق يمكنهم ممارستها لتحسين ظروف عملهم وأجرتهم بقدر ما عليهم من الإلتزامات التي تقع على عاتقهم خاصة الإلتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه.

ولد أحصى المشرع الجزائري الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي التي يكفلها الدستور والقوانين أن تكون ممارسة حرة تحت طائلة عقوبات جزائية يطالب المستخدم بإحترام حقوق العمال خاصة في ظل الإتفاقيات الدولية والمعاهدات التي صادقت عليها الجزائر والتي تعطي حماية كبيرة للعامل الأجنبي ،ولكن يحمله هو أيضا بالمقابل أن يطالب بالإجراء بتنفيذ الإلتزامات التي تقع على عاتقهم هذا هو التوازن الضروري الذي تسعى القوانين والإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية الوصول إليه تحقيقا لمصلحة كل الشركاء داخل المؤسسة .

أولا الحق النقابي وممارسته:

الحق النقابي حق معترف به لكل المواطنين والعامل الأجنبي في حالة نصت الجزائر مع دولة أخرى ما لم تخالف الإتفاقية الدولية المبرمة والمصادق عليها التي تسمح بشكل أو بالإنخراط في العمل النقابي للدفاع

(01) د/بشير هديفي الوجيز، في شرح قانون العمل المرجع السابق ص 84.

عن مصالحهم المادية والمعنوية , و يكفل القانون ممارسة الحق النقابي , إذ يعد باطلا و عديم الأثر كل بند منصوص عليه في إتفاق أو إتفاقية جماعية من شأنه أن يؤدي إلى تمييز مهما كان نوعه بين العمال المنتمين إلى النقابة أو غير المنتمين إليها⁽¹⁾ غير أنه ينبغي الإقرار بأن هذه القاعدة مبهمة نوعا ما ذلك أن التمييز قد لا ينجر عن النص و لكن عن الممارسة العملية التي تصعب مراقبتها , و في هذه الحالة يبقى الجزء المقرر بدون أثر لذلك يمكن القول أن للنص هدفا تحذيريا أكثر من ما هو وجوبيا فلا مجال لتطبيق النص, طالما أن المستخدم لا يعلن صراحة أنه ضد تأسيس النقابة يتعرض إلى عقوبات جزائية إذا عارض ذلك صراحة.

و نذكر أنه إذا كان العمال أحرار في أن ينضموا أنفسهم بأي هيكل نقابي فلا يمكن لهم كمنظمة نقابية أن يقيموا علاقات مع أحزاب سياسية , و هذا التوضيح التشريعي فرضته الظروف بسبب الخلط الذي كان قائما حول دور النقابات في المرحلة من انطلاق المسار الديمقراطي في الجزائر.

فالعمال الأجانب في القانون الجزائري غير مصرح لهم بممارسة السياسة أو المشاركة والإنخراط في أحزاب سياسية لدوافع أمنية ولأن العامل الأجنبي يمارس حياته المهنية في إطار التنظيم والقانون الذي بحكم علاقة العمل وفق بنود العقد المبرم فإذا خرج العامل عن هذا الإطار ترتب عن ذلك مخالفات وجزآت قد تؤدي الى انتهاء علاقة العمل.

يؤكد القانون أن المنظمات النقابية مستقلة في تسيير و متميزة في هدفها و تسميتها عن أي جمعية أخرى ذات طابع سياسي , كما يمنع القانون صراحة المنظمات النقابية في ربط أية علاقة مع أحزاب سياسية عضوية كانت هذه العلاقة أو هيكلية

(1) د/بشير هدي الوجيز، الوجيز في شرح قانون العمل ص 202 المرجع السابق.

و كذا في الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا .يرخص بإنشاء هيكل نقابي في أية مؤسسة خاصة أو عامة أو أي هيئة أو إدارة عمومية شريطة استيفاء

الشروط القانونية ويتمتع المندوبون النقابيون بعدة تسهيلات فمنها الحق في عشر ساعات مدفوعة الأجر كوقف عمل لممارسة مهمتهم النقابية.

ثانيا : الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية

تعتبر الأجور مختلف التعويضات الأخرى الملحقه⁽¹⁾ بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من اهم الالتزامات لصاحب العمل و هي في نفس الوقت سبب التزام صاحب العمل الامر الذي يجعلها تحضى بالحماية القانونية المشددة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة و منها القانون الجزائري سواءا من حيث المبدأ حيث تنص المادة ثمانين من قانون العمل بأنه (للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدي و يتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب و نتائج العمل) و هو نفس المبدأ المكرس في المادة مائة و ثلاثة و ثلاثين من القانون ا ع ع او من حيث الأداء او الدفع المنتظم للأجر و الذي يعتبر من بين أهم الحقوق المقررة للعامل الأجنبي في مختلف التشريعات المقارنة و منها المادة ستة وخمسة من ق ع ا ع او من حيث الحماية حيث يمنع أي حجز او إقتطاع من الكتلة الأجرية لأي سبب كان إلى جانب الطابع الامتيازات للأجور عن بقية

الديون الأخرى التي تكون في ذمة صاحب العمل بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي و غيرها.

و الأجر كما يعرفه الفقهاء هو ببساطة ذلك المبلغ المالي المحدد و المعين الذي يتفق عليه الطرفين مسبقا و يدفع بوسائل نقدية من طرف صاحب العمل الى العامل كلما حل

(1) راجع المادة 85 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر ر 17 بتاريخ

1990/04/25

موعد أجل الدفع مقابل العمل المؤدي ويتكون الأجر عادة من عنصرين احدهما ثابت و يتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمن للأجر و الجزء الخاص بالأجر

المنصب أو الأجر القاعدي او الأساسي , ثانيهما الجزء المتغير و يتمثل على الخصوص في مختلف المكافآت و التعويضات و الحوافز المادية المرتبطة بالعمل والتي تهدف إما إلى تعويض العامل عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة أو ما إلى ذلك و إما تحفيزه على تحسين العمل و تطويره إلى جانب بعض المنافع العينية التي قد تلحق بالعناصر السابقة كالنقل أو الإطعام أو السكن أو ما شابه ذلك.

ثالثا: الحق في الراحة و العطل القانونية

لم تعد القوانين الحديثة للعمل تهتم بما يقدمه العامل من جهد وعمل وما يحققه من إنتاج فقط بل توسع إهتمامها إلى مختلف الجوانب الاجتماعية و الصحية للعامل ومنحه جزء من الوقت المأجور لتحديد طاقته و قوته و جهده و التمتع بقسط من الراحة بعد طول عناء و جهد حيث كرست كافة القوانين العمالية العالمية مبدأ الحق في الراحة الأسبوعية و الأعياد الدينية و الوطنية و الدولية وحقه في العطلة السنوية و ذلك في مختلف النصوص القانونية و التنظيمية⁽¹⁾ و الاتفاقيات الجماعية بل أصبح الحق في الراحة أكثر من ذلك من ضمن الحقوق الدستورية إذ ينص الدستور في مادته 52 فقرة 3 بأنه (الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون كيفية ممارسته).

إلى جانب الأحكام الخاصة بحق العمال في الراحة الواردة في قانون علاقات العمل والتي جاءت تطبيقا للأحكام الدستورية السابقة حيث تضمن هذا القانون عدة

(01) راجع المادة 41 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر ر 17 بتاريخ

مواد من 33 إلى 52 إذ تنص المادة 35 منه على أنه يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد و العطل أيام راحة قانونية 6 و ينص القانون تحت طائلة من العقوبات 7 أنه لا يمكن حرمان العمال من حقهم في الراحة خاصة الراحة الأسبوعية .

رابعاً : الحق في التأمين والحماية والضمان الإجتماعي

من بين المميزات المعروفة على قانون العمل أنه قانون إجتماعي بالدرجة الأولى لكونه يهدف بصفة أساسية إلى حماية العامل الأجنبي من كافة الأخطار التي قد تتجم عن علاقة العمل سواء كانت بفعل صاحب العمل كالإستغلال والتسريح التعسفي أو كانت من طبيعة العمل كالحوادث العملية والأمراض المهنية أو كانت نتيجة لأسباب

التي قد يتعرض لها العامل أثناء حياته المهنية سواء تعلق الأمر بالعامل الأجنبي نفسه أو بأحد فروعها، وتتمثل هذه الحماية من الأخطار على إختلاف أنواعها في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية⁽¹⁾ التي تعمل على مساعدة العامل الأجنبي في التخفيف من الأضرار التي قد تصيبه نتيجة سبب من الأسباب والتلف بشؤونه بصفة كلية أو جزئية حسب الحالات بكل ما تستلزمه مواجهة هذه الأخطار والعمل على الوقاية منها أو تقاديتها ومعالجتها من قبل الدولة وصاحب العمل سواء مما يرتب للعامل الأجنبي حقا ثابتا في دفة الدولة وصاحب العمل في التأمين والحماية الإجتماعية وحقوق أخرى متنوعة تضمن الحماية لليد العاملة الأجنبية كالتأمين على الشيخوخة والعجز وما إلى ذلك من الأخطار التي ضمنها قانون التأمين الإجتماعي .

حيث أن المشرع الجزائري ارتقى به ليكفل هذه الحماية بالنص عليها في الدستوري حسب المادة 52 فقرة 2 بأنه (يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة) إلى جانب قانون علاقات العمل الذي يجعل من التمتع بالضمان الإجتماعي .

(1) راجع المادة 41 من القانون 11/90.

والتقاعد والوقاية الصحية والأمن وطب العمل واحترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة والخدمات الإجتماعية من بين أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي بحكم قانوني إلى جانب الأحكام الواردة في القانون الأساسي العام للعمال في هذا المجال وتتنوع أحكام والضمان الحماية إلى فروع وهو النظام الذي يشمل بالحماية كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم (مواطنون أو أجانب مهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذين يعملون فيه عام أو خاص). كما يستفيد من خدمات هذا النظام، كذلك العمال الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص في الصناعة والتجارة والفلاحة والطلبة غيرهم. وتشمل تغطية التأمينات الإجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد تواجه العالم.

خامسا : حوادث العمل والأمراض المهنية

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل الأجنبي أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة ذلك سواء كان ذلك داخل أو في العمل أو كما يحددها القانون بأنها كل الحوادث التي تصدر عنها إصابات ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء علاقة العمل⁽¹⁾ أما الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد والروائح أو مشابه ذلك والمسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل الأخرى التي يكون سببها مصدر مهني خاص وتقتضي طبيعة هذه الحوادث والأمراض التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الإجتماعي نتيجة للتأمينات الإجتماعية المكتسبة له.

وذلك مع مراعات الشروط والمسببات مواد تعلق الأمر بحدوث العمل لنقصد به هنا الإصابة أو الأمراض المهنية والتي حددها المشروع على سبيل الحصر.

(01) راجع المادة 07 قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل

(02) راجع المادة 63 من القانون 83-83 المتعلق بحدوث العمل والأمراض المهنية، ج ر بتاريخ 1983/07/02

سادسا : الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

لضمان حماية العمال الأجانب من أخطار العمل وخاصة بعض المهن، وضع القانون عددا من القواعد يتعين على المستخدم أن يحددها في النظام الداخلي وبطبيعة الحال، ينبغي على العمال الأجانب أن يطبقوا ويحترموا هذه القواعد وتتولى لجنة المشاركة مراقبة تنفيذها ولها القيام بكل مسعى مناسب لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁽¹⁾ .

المبحث الثالث الحماية المقررة للعامل الأجنبي

تكفل المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لكل شخص حق في العمل وفي حرية إختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة وتنص المادة 1 الفقرة⁽²⁾ من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964، بشأن سياسة العمالة على أن واجب الدول على العمل على توفير فرص لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه، على ضوء هذه النصوص سنتطرق إلى الأساس القانوني للحق في العمل بالنسبة للعامل الأجنبي ومبادئ الحماية التي قررها المشرع للعمال الأجانب.

كما تنص المادتان 25-70 في إتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحماية حقوق العمال الأجانب المهاجرين أن يتساوى بين العمال الأجانب والعمال الوطنيين في الحقوق المهنية والإجتماعية والإقتصادية، مثل تكافؤ فرص العمل والتشغيل، والأجر، ولباس العمل، ساعات العمل الإضافي، والإجازات بالأجر، السن الأدنى للتشغيل، الضمان الإجتماعي، الضرائب والرسوم، وعضوية النقابات

(1) راجع المواد 2-3 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر رقم 33، ص2

الصادرة بتاريخ 15/05/1993

(2) د/مأم نور الدين، مقال بعنوان القوى العاملة المهاجرة بين الإطار القانوني والإطار النظري التفسيري، كلية

الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ص 08.

المطلب الأول المبادئ التي أقرها القانون الدولي لحماية العامل الأجنبي

إضافة إلى القوانين الداخلية، قامت الجزائر بإبرام العديد من الإتفاقيات الثنائية التي تهدف إلى حماية العامل الأجنبي وتشجيعه، تضمنت مجموعة من المبادئ ساهمت في كسب ثقته، تضمنتها الصكوك والمواثيق الدولية.

الفرع الأول الأساس القانوني للحق في العمل بالنسبة للعمال الأجانب

صدر عن الأمم المتحدة العديد من الوثائق، التي تتضمن نصوصا تعالج مسألة العمل، منها ما يتعلق بحق المواطن تجاه دولة في الحصول على فرصة عمل، ومنها ما يتعلق بعمل الأجانب على إقليم الدولة التي يقيمون فيها، فقد أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1985 في المادة الثامنة، أنه للأجانب الذين يقيمون بطريقة قانونية في إقليم دولة ما أن يتمتعوا أيضا وفقا للقوانين الوطنية بالحق في ظروف عمل مؤمنة وفي أجور عادلة متساوي لما عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز⁽¹⁾، حيث تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة نهاية 1990 الإتفاقية الدولية حول حماية حقوق العمال الأجانب وأفراد أسرهم وقصرت ذلك الحق في حالة دخول الأجنبي إلى إقليم الدولة بطريقة شرعية وقانونية، ونجد أن منظمة العمل الدولية هدفها الأساسي الإهتمام بالعمال وظروف العمل والحماية المقررة لهم على مختلف الدول، على غرار اليد العاملة الأجنبية على المستوى الدولي وأكدت ذلك القصد والهدف من خلال نصها " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم، إلا إذا بني على أساس من العدالة الإجتماعية وأن تحقيق تلك العدالة الإجتماعية يتطلب حماية مصالح العمال المستخدمين خارج أوطانهم، وهو أيضا دستور منظمة العمل الدولية الذي جعله أهم أهدافه مصالح العمال الأجانب الذين تتوفر لديهم إقامة قانونية

(1) عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية المقررة لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، العربية للنشر

والتوزيع، مصر الجيزة، 2015، ص 25

الفرع الثاني مبدأ المساواة وعدم التمييز

إعتماد مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل، من أهم مبادئ الحماية التي نص عليها القانون ليكفل الحقوق للعامل الأجنبي وتكريس المساواة في العمل وعدم التمييز فالعلاقات القانونية القائمة على أساس تعاقدية في إطار إنشاء علاقة العمل تقوم على أساس المساواة بين العمال ونقصد عن المساواة بين الجنسين رجالا ونساء، الوطنيين والأجانب في جميع نشاطات العمل ومجالاته وظروف العمل أيضا، المساواة في الأجر إذا كان نفس نوع العمل ما يتطلب أيضا نفس المهارات والمستوى وهذا ما تضمنته التشريعات الدولية وكذا إتفاقيات العمل الدولية التي حاربت أنواع التمييز في مجال الشغل بكل صفاته ومظاهره، قصد تحقيق المساواة والعدالة واكتساب الحقوق للعامل الأجنبي، مثله مثل العامل الوطني⁽¹⁾.

فالمساواة في هذا المعنى في تحقيق مبدأ العدالة، في تصنيف نوع العمل بإعتماد مؤهلات العامل الأجنبي ومراعاة الخبرة والمستوى والقدرات والمهارات، وما يحققه من مردودية التي كلها تنصب على الأجر الناتج وما لحقه من عناصر إضافية أضف إلى ذلك مبدأ عدم التمييز، كحماية أقرها المشرع الجزائري كغيره من القوانين الأخرى حتى أنه نص عليه في دستوره⁽²⁾.

باعتبار جميع المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن التذرع بأي تمييز يكون سببه المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط وذلك

(1)د/أحمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ج 2 ط 2002 ص 248

(2)راجع المادة 28 من دستور 1996، ج ر 76 المؤرخة 1996/12/28، ص 03

في شتى الميادين والمجالات لا سيما العمل ومنع التمييز بين العمال، حيث قدم المشرع الجزائري وأعطى حماية قانونية لليد العاملة الأجنبية، بإعتبره لم يخرج على الإتفاقية والمعاهدات الدولية، التي صادقت عليها الجزائر والتي تعطي حماية وعناية تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والعدالة ومحاربة التمييز بجميع أنواعه من إستغلال أو عبودية ضد العمالة الأجنبية وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في القانون 10/81⁽¹⁾.

المطلب الثاني كيفية إعمال القانون على العامل الأجنبي :

تعتبر العلاقة القانونية التي تربط العامل الأجنبي مع صاحب العمل في الدولة الجزائرية علاقة قائمة على أساس التعاقد في نظر القانون⁽³⁾ ومن ثم يمكن القول أن العامل الأجنبي يعد عنصرا أجنبيا في تنازعه أمام القضاء الإجتماعي ومن هذا المنطلق تبين الإختصاص القضائي في حالة التنازع والتشريع المعمول به والقانون محل التنفيذ الناجم عن عقد العمل.

الفرع الأول القانون الواجب التطبيق في علاقة العمل

المشرع الجزائري أعطى الحرية التعاقدية بالنسبة للأطراف، بإعتبر أن الفقه المقارن على غرار القانون الفرنسي أخضع علاقة العقد، لقانون محل التنفيذ وهذا استثناء على القاعدة العامة التي هي حرية إختيار الأطراف⁽²⁾، لمعنى محل تنفيذ العقد هو المبدأ تكريسا لقواعد ومواد القانون المدني الجزائري، خصوصا المادة 5 التي مفادها يخضع كل سكان القطر الجزائري لقوانين الشرطة والأمن أي القواعد ذات التطبيق الضروري والتي تتعلق بالجانب الإجرامي للعقد، بإعتبر من القانون العام للدولة. فإذا كان محل تنفيذ عقد

(1) راجع المادة 16 من القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب

(2) منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، دار الطباعة منشآت المعارف الإسكندرية، 1991، ص 128

ملخص الفصل الأول: من خلال ما تطرقنا إليه في الفصل الأول ، نجد أن المشرع الجزائري قد إلتزم بالمعايير الدولية للمعاملة الإنسانية للأجانب يظهر ذلك جليا من خلال قواعد قانون رقم 11/08 ، هذا من جهة ومن جهة ثانية نظم بواسطة النصوص القانون والمراسيم التنفيذية لكيفيات ممارسة النشاط المأجور أو المهني بالنسبة للعامل الأجنبي طبقا بإعمال قواعد القانون 10/81 والمرسوم التنفيذي 510/82.

العمل في الجزائر، فالقانون الجزائري الذي ينظم علاقة العمل في إطار العمالة الأجنبية هو قانون العمل الجزائري والعكس إذا كان محل تنفيذ العمل خارج إقليم الدولة ينفذ أو يطبق قانون الدولة محل تنفيذ العقد، إعمالا بقاعدة تحقيق المصلحة الأنفع للعامل⁽¹⁾.

الفرع الثاني الإختصاص القضائي

في إطار مصادقة الجزائر على الإتفاقيات الدولية أو الإتفاقية الثنائية التي صادقت عليها في مجملها ،بصورة شاملة أو كلية أو تحفظت على بعض بنودها فلا مناص هنا من إعمال قواعد إختصاص القضاء الدولي.

أما في حالة عدم وجود نص أو تشريع يعالج النزاع المطروح ،فهنا تطبق قواعد إختصاص القضاء الداخلي، بما تعلق الأمر بالدعاوي المقدمة من العمال الأجانب التي ينظمها القانون المدني لتنفيذ إلتزاماته التعاقدية.

وبالرجوع إلى القانون 10/81 المتعلق بشروط تشغيل الأجانب والقانون 11/08 نلاحظ عدم نص المشرع صراحة على نوع القضاء المختص في حالة النزاع وبالتالي بوجود هذا الفراغ القانوني يكون القضاء الجزائري مختصا في جميع أنواع المنازعات التي تتأثر بشأن علاقة العمل الفردية والجماعية سواء تعلق الأمر بالعمال الأجانب المقيمين وغير المقيمين.

**الفصل الثاني الآليات القانونية
لممارسة الرقابة والتفتيش على
اليد العاملة**

الفصل الثاني: الآليات القانونية لممارسة الرقابة والتفتيش على اليد العاملة الأجنبية

إعتمدنا في هذا الفصل على دور جاز مفتشية العمل في الجزائر كهيئة رقابة على اليد العاملة الأجنبية ،حيث هدف المشرع من خلال هذا الجهاز إلى الحد من التجاوزات التي قد تكون من العمال الأجانب أو صاحب العمل ولذلك عالجنا الفصل الثاني في مبحثين المبحث الأول فيه الإطار القانوني لمفتشية العمل ،التعريف والنشأة وظهور مفتشية العمل في الجزائر مع إعطاء تعريف دقيق والدور العام لهياكلها كلها داخل الجزائر .

ثم في المبحث الثاني إحتوى على صلاحيات مفتشية العمل الميدانية وتطرقنا فيه إلى نوع التحريات والزيارات التي تقوم بها مفتشوا العمال ،ضف إلى ذلك تحرير الملاحظات والإعذارات ومحاضر المخالفات.

المبحث الأول الإطار القانوني لمفتشية العمل

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى انشاء وحدات وهيئات إدارية تابعة لدولة تسمى "أجهزة التفتيش العمالي مهمتها الأساسية السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل.

ومع التطورات والتغيرات التي تشهدها هذه الأخيرة، تصاعد وتطور الإهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي والتي تؤكد على الدور الفعال لمفتشية العمل، مما يجعل منها أداة للملاحظة والتأشير والضبط ومجالاً للدراسة .

ومن هذه الزاوية، نحاول من خلال هذا العمل أن نتطرق بالبحث لواقع هذا الجهاز ودوره في عالم الشغل بصفة عامة ودوره في مجال الرقابة على العمالة الأجنبية بصفة خاصة وما إذا كان قادراً على أداء الوظيفة والأهداف المنوطة به إضافة إلى تحديد الصعوبات والعراقيل التي يواجهها (1) .

المطلب الأول نشأة مفتشية العمل وتعريفها

يهدف إنشاء مفتشية العمل في جميع الدول إلى مراقبة تطبيق القوانين الخاصة بعالم الشغل فلهذا يتصل ميلادها بميلاد تشريعات العمل التي نشأت عن الثورة الصناعية التي حدثت بأوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وطيلة القرن التاسع عشر وقد ظهرت التشريعات العمالية كما هو معلوم بتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بين الأطراف بقصد حماية الدولة لتنظيم علاقات الطبقة العمالية من تحكم واستغلال أرباب العمل لها وتحسين ظروف وشروط العمل.

(1) مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28 - ديسمبر 2007، ص 175، الجزائر .

ومع ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم الصناعي والتكنولوجي والنمو المتزايدة لطبقة العاملة، بدأت الحاجة إلى إنشاء هيئات إدارية تابعة لدولة تختص بالسهر على مراقبة تطبيق هذه التشريعات لأن النصوص التشريعية تبقى في إطارها النظري ولا تحقق الغاية من إصدارها، إلا إذا إقترنت بالتطبيق الفعلي ولتحقيق ذلك كان لابد من إنشاء جهاز تفتيش العمل، الذي أصبح يلعب دورا هام وأساسيا في تحقيق الإستقرار والتوازن بين أطراف علاقة العمل وتحويل مفاهيم الصراع القائم بين العمال وأرباب العمل من فلسفة التعارض والتصادم، إلى وضع يقوم على الحوار والتفاهم والتعاون وذلك في إطار.

وفي ظل التطورات التي تشهدها علاقات العمل بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة ولهذا نحاول من خلال العمل المتواضع الذي نحن بصدده أن نستعرض تعريف جامع وشامل لجهاز مفتشية العمل وهذا بعد أن تستعرض بإيجاز مختلف المراحل التي مرت بها نشأة هذه الهيئة (1).

حيث يرتبط ميلاد مفتشية العمل بميلاد تشريع العمل الذي لم يبدأ الاهتمام به إلا منذ منتصف القرن التاسع عشر على اثر الثورة الصناعية في أوروبا ويرجع السير في عدم الإهتمام بتنظيم روابط العمل وعلاقاته، ما أحاط بالجماعات في تطوراتها المختلفة منذ القدم، سواء في المجتمعات القديمة أو في العصور الوسطى أو حتى في ظل نظام الحرية وما نتج عنه من مساوئ، مما ترتب على ذلك تدخل الدولة في هذا المجال وكنتيجة للظروف القاسية التي أحاطت بالعمال من كل جانب، سواء من حيث شح الأجر أو من خلال العمل في ظروف غير صحية لا تتوفر على أي وسيلة من وسائل الوقاية أم من حيث طول مدة العمل اليومي، بحيث يعمل العامل إلى أن تستنفذ كل قواه وطاقته .

(1) الأستاذ/ غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

الجسمانية والفكرية، وقد كان من نتيجة كل هذا أن ساءت حال العمال وأسره مما أدى الى زيادة عدد الوفايات بينهم ،حيث سجل 400 حادث عمل كل أسبوع في المصانع البريطانية وذلك ما يؤكد تقرير لجنة التحقيق لسنة 1891 حول مشكلة العمل، ولهذا بدأ العمال ينهضون للدفاع عن مصالحهم وإن كانت تحركاتهم في بداية الأمر سرية وفي الخفاء ،إلا أن الأمر انتهى إلى أن فاض الكيل ،فتحركوا بعد ذلك بصفة علنية يطالبون بحقوقهم وهذا كان دافعا لضرورة التدخل من طرف الدولة لحمايتهم، فخرجت الدولة بذلك من موقعها السلبي لتضع وتسن النظم والتشريعات التي تحمي الطبقة العمالية وفي مقابل ذلك ،المذهب الفردي وما ترتب عليه من آثار وأمام الحالة السيئة التي آل إليها العمال ،أصبح من الضروري هذا التدخل وله حاجة ماسة وضرورة ملحة ليحد من حرية الطرفين وخاصة من تحكم وإستغلال أرباب العمل وكان هذا التدخل بطيئا وجزئيا لمواجهة الحالات التي كانت في حاجة إلى العلاج والتدخل بصفة أسرع وبهذا صدر أول قانون عمالي في فرنسا في 1841/03/22 ،فصنع تشغيل من تقل أعمارهم عن 08 سنوات ومنع تشغيلهم ليلا أو في الأعمال الخطيرة (1).

وبهذا الصدد وضعت أجهزة مراقبة وتفتيش خاصة في هذا الشأن واتسع فيما بعد نطاق التدخل ،ليشمل كافة المسائل الخاصة بالعمل، ووضعت قوانين وتشريعات وأجهزة وإدارات خاصة بمراقبة مدى تطبيق هذه القوانين وكل ما يتعلق بمجال علاقات العمل ويمكننا أن نوجز عوامل تدخل الدولة فيما يلي:

الفرع الأول الضغط العمالي وذلك إن انتشار الصناعات الكبيرة ،قد ساعد على التكتل العمال في جماعات كبيرة ،بدأت تلجأ إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب وأبرز مثال على ذلك الإضراب المشهور لعمال ميناء لندن سنة 1889 وغيره من وسائل

(1) الأستاذ/ غريب منية، نفس المرجع السابق، ص 140 .

الضغط الأخرى وقد بدأ هذا يتخذ صورة واضحة منذ منتصف القرن 19 ،حينما شعر العمال بقوتهم بسبب تنظيماتهم وإتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم ودرء الظلم الواقع عليهم (1).

الفرع الثاني العوامل السياسية لما صار العمال قوة كبيرة وعدد لا يستهان به، بدأت الأحزاب السياسية تتقرب إليهم عن طريق تبني مطالبهم والدفاع عنها حتى تضمن أصواتهم إلى جانبها في المعارك الانتخابية وقد أدى ذلك أن أدخلت الأحزاب السياسية ضمن برامجها المسائل الإجتماعية والنهوض بالعمال والدفاع عنهم، كما أن العمال كونوا أحزاب خاصة بهم في الكثير من الدول ،كما انخرط الكثير منهم في الأحزاب السياسية العمالية القائمة وقد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم خاصة وأن وصلت أحزاب التي ينتمون إليها إلى الحكم وحتى في الحالات التي لم تكن الأحزاب التي تضم طوائف عمالية تصل إلى الحكم، فإنه كان يعمل وبحسب لها حسابها وقد أدى هذا في النهاية إلى تطوير قوانين وتشريعات العمال وتقدمها في مختلف الدول.

الفرع الثالث ظهور المذاهب الإجتماعية لقد كان من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل، ظهور المذاهب الإجتماعية وقيامها ضد المذهب الفردي وقد ظهر هذا واضحا حتى في الدول الرأسمالية ،كرد فعل على تطرف المذهب الفردي وما ظهر من تطبيقه، بسبب التفاوت الإقتصادي بين العمال وأرباب العمل ولهذا خرجت الدولة من سلبيتها وبدأت تتدخل لصالح الجماعة وكان هذا التدخل يختلف بحسب مدى إعتناق كل دولة من الدول الاتجاه الاشتراكي.

(1) خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون العام، بعنوان مفتشية العمل في الجزائر، تطورات وآفاق، جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون، ص 23 .

يتبين من خلال هذه العوامل التي ساعدت على تدخل الدولة، أنه لم يعد ثم مكان للنظريات

السياسية والاقتصادية التي يعتقد أصحابها بضرورة إبتعاد الدولة عن التدخل في علاقات

العمل، بحيث اندثرت هذه النظريات تماما في أوربا قبل القرن 19، نتيجة الاستفحال التدهور في ظروف العمل وانتشار الإستغلال القاسي للأطفال والنساء في الصناعات والمناجم، بحيث أصبح من الحتمية على الحكومات أن تتدخل في الأمر لضمان حد أدني من الحماية للعمال وإلزام أصحاب العمل برفع مستوى ظروف العمل الى الحد اللائق لكرامة الانسان.

وقد اتخذت الدولة من التشريع أداة لإقرار مستوى معقول من الحماية والحقوق للعمال وخاصة فيما يتعلق ويتصل بظروف العمل ،مثل التهوية الإضاءة والمرافق الصحية ... الخ وفيما يتصل بشروط العمل مثل الأجور وساعات العمل والحريات النقابية وعرفت هذه التشريعات باسم التشريعات العمالية وإن كانت تسمى أحيانا باسم التشريعات الإجتماعية .

وبصدور هذه التشريعات ،ظهرت الحاجة إلى إيجاد أجهزة إدارية وفنية لمراقبة مدى تنفيذها، فأنشأت مكاتب التفتيش العمالي أو ما تسمى كذلك إدارة التفتيش العمالي حيث تعتبر هذه الإدارة أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية وهي تباشر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة فيما يتصل بظروف العمل وشروطه الدنيا، كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا مختصة بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية، فيما يتعلق بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم فيما يتصل بالخدمات العمالية، حيث كانت البدايات الأولى لإنشاء هذه الإدارات والمكاتب الخاصة بالتفتيش العمالي في بريطانيا من خلال القانون الصادر في 1802/06/22 الذي كان عليه حماية الصحية والبدنية والعقلية للعمال العاملين في مصانع الغزل والنسيج وأسندت مهمة مراقبة تطبيق القانون للجان متطوعة تجمع الإشراف المحليين (رجال كنيسة، قضاة، رجال الصناعة سابقا) ثم تطور

الأمر فأسندت المراقبة والتفتيش سنة 1833 لشخصيات مرموقة مكلفة بمهام التفتيش الحقيقية (أربعة لكافة البلاد) وفي سنة 1844 أصبح أولئك المفتشون موظفون لدى الإدارة الدولية، ثم انتشر فيما بعد هذا التنظيم في بقية الدول الأوروبية، وقد أراد مؤتمر العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية سنة 1947 أن يحقق تناسقا مابين التنظيمات الدولية القائمة ووضع قانون على المستويات الدنيا لتفتيش العمالي عبر العالم وفعلا استطاع أن يتحقق ذلك عبر إقرار اتفاقيتين .

أولا الإتفاقية الأولى رقم 81 صدرت سنة 1947 وتختص بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة ثم عقدت عدة اجتماعات بعد ذلك لتقديم النصح للحكومات في تطبيق القوانين والأنظمة الوقائية للعمل⁽¹⁾.

ثانيا الإتفاقية الثانية رقم 129 صدرت سنة 1969 وهي تتعلق بالتفتيش العمالي في الزراعة، وقد صادق على هذين الاتفاقيتين في تلك السنة قرابة 64 دولة من الدول الأعضاء والتي عملت على تطبيق مستويات التفتيش العمالي، وبالإضافة إلى ما تقدمه منظمة العمل الدولية من معنويات وما أصدرت من توصيات واتفاقيات بشأن تفتيش العمل نجد إلى جانب هذه المنظمة منظمة العمل العربية والتي تتبنى الكثير من أهدافها فيما يخص حماية الطبقة العاملة في البلاد العربية وبالاطلاع على دستور منظمة العمل العربية، نجد اهتمامه الواضح بالعامل العربي كهدف وغاية يلعب الدور الأساس في قضية العمل والإنتاج، لذا لابد من التركيز على العامل وحتمية النهوض به وحماية ويتضح من تقدم أن جميع الهيئات والحكومات سواء دولية أو عربية تحاول دائما أن تساير تشريعاتها

(1) خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون العام، بعنوان مفتشية العمل في الجزائر، تطورات

وأفاق،جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون، ص 28 .

مع تطور مجتمعها ويظهر ذلك جليا في إنشائها لهياكل التفتيش العمالي منذ القرن 19 وذلك لسهر على احترام التشريعات الاجتماعية الأولى المتعلقة بحفظ الصحة والوقاية من حوادث الشغل والقوانين الخاصة باستخدام النساء والأطفال وتوفير الظروف الملائمة للعمل، وقد تطورت هياكل التفتيش العمالي مع تطور التشريع العمالي الذي لم يبق على حالته الأولى، بل تطور بصفة سريعة، حيث نجد بلدان العالم الثالث وعلى رأسها الجزائر التي عرفت الاستعمار وتأثرت بوجوده وقع إحداث هياكل التفتيش العمالي فيها عن طريق السلطة الاستعمارية وبصفة محتشمة قصد السهر على تطبيق القوانين للعمال الأجانب المستخدمين في المؤسسات الصناعية والتجارية التابعة لشركات الاستعمارية وكان وضع هياكل التفتيش في البلدان المستعمرة نتج عن ضغط على السلطات الإستعمارية من قبل النقابات المركزية والشيء الملاحظ في هذا الصدد أن هاته المهام كانت لا توكل إلا لأعوان أجنب، قصد حماية رؤوس الأموال الأجنبية من إحتمال سوء تصرف العمال الأهليين، الذين كانوا في ذلك الوقت يتقاضون أجورا أقل من زملائهم الأجانب⁽¹⁾.

وعليه يمكن القول أن التشريع العمالي المعاصر لم يدخل إلى البلاد العربية إلا بعد حصولها على إستقلالها وقد انضمت مباشرة إلى منظمة العمل العربية مما يدل على إهتمامها بعالم الشغل وبالتالي، إهتمامها بالطبقة العاملة و حرصا على حمايتها فقد تم إنشاء هياكل التفتيش العمالي بها و نظرا لقلّة الدراسات حول الموضوع و التي لم تعطي فكرة دقيقة و واضحة حوله، إلا ما تعلق منها بوضعيته في فترات معاصرة، فإننا نحاول الكشف عن أهميته كموضوع للدراسة في العلوم الاجتماعية خاصة لأنه كان موضوعا لدراسة قانونية فقط.

(1) خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون العام، بعنوان مفتشية العمل في الجزائر، تطورات

وآفاق، جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون، ص 29 .

الفرع الرابع ظهور مفتشية العمل في الجزائر

تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام التفتيش العمالي و الذي عرف عدة تطورات نلخصها من خلال المراحل التالية:

أولا المرحلة الأولى من سنة 1962 إلى 1967 قبل التطرق إلى ظهور مفتشية العمل في هذه المرحلة نشير إلى أن هناك مرحلة سابقة (مرحلة ما قبل الإستقلال) حيث كانت القوانين الفرنسية تطبق في الجزائر على أساس أن الجزائر هي إمتداد لفرنسا حسب النظرة الإستعمارية آنذاك ولكن بعد الإستقلال وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الإقتصادية والإجتماعية بادرت الدولة في الأشهر الأولى منه إلى إصدار القانون القاضي بتحديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، وقد امتد الفراغ القانوني في مجال قانون العمل إلى سنة 1971 وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل، كما يمارس من خلال عدة إدارات (قطاعات وزارية) وبالفعل قد وجدت مفتشيات عمل مختلفة لقطاعات التالية (1).

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل

- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة

- النقل البري والبحري والجوي (وكذا أرصفة الموانئ وعلى متن البواخر البحرية) تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة.

(1) حملات جوهرية ، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون

الإجتماعي ، جامعة الدكتور طاهر مولاي سعيدة: ص 15 .

ثانيا المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975 مع صدور المرسوم رقم 60/67 الصادر في 1967/03/27، شرع في توحيد مختلف هذه الأسلاك السابقة الذكر في المرحلة الأولى وكلفت مفتشية العمل واليد العاملة التابعة لوزارة العمل والشؤون الإجتماعية بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها⁽¹⁾.

ثالثا المرحلة الثالثة من سنة 1975 إلى سنة 1978: يعتبر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 74/71 المؤرخ في 1971/04/16 فاتحة القوانين العمل في الجزائر والذي عمل على تحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الإقتصادية وكما صدرت كذلك مجموعة من النصوص القانونية ومن بينها تحديد إختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر 33/75 المؤرخ في 1975/04/29، الذي جاء تخصيص تسمية مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية بموجب صدوره والذي أكد على مبدأ أحادية مفتشية العمل مع تحديد مجال إختصاصاتها وصلاحياتها المختلفة في القطاعين الخاص والعام ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عملا أو ممتنها من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية .

(1) حملات جوهرة ، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون

الإجتماعي ، جامعة الدكتور طاهر مولاي سعيدة: ص 16 .

رابعاً المرحلة الرابعة من سنة 1978 الى سنة 1990 وأهم ما ميز هذه المرحلة صدور القانون الاساسي العام للعمال 12/78 ،الذي أصبحت تخضع له كافة علاقات العمل بغض النظر عن قطاع النشاط (عام أو خاص) (إداري أو إقتصادي) ويحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف التي تمارسها أو القطاعات التي تنتمي إليها وتبعا لهذه المبادئ التي جاء بها هذا القانون ، فإن المهام الموكلة لمفتشية العمل في هذه المرحلة قد تصاعدت وتوسعت وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها (التمهين- الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل (قانون 05/82) ،النشاطات المتعلقة بترقية الشغل الترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة .

خامساً المرحلة الخامسة من سنة 1990 إلى يومنا هذا ،أسند تطبيق القانون (03/90) المتعلق بمفتشية العمل على الإتفاقية الدولية جنيف رقم 81 المؤرخة في سنة 1947 حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة وكذا إتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة وقد تميزت هذه المرحلة بمجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية، منها مبدأ العلاقات التعاقدية سواء بالنسبة للعلاقات الفردية أو الجماعية إعتقاد الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل إلى جانب وضع أجهزة وهيكل وميكانزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة الجوانب والمسائل، بكل حرية وإستقلالية على أن ينحصر دور الدولة ضمن هذه الأجهزة والميكانزمات في ضمان تطبيق القوانين والنظم المعمول بها فقط (1).

(1) خنيش رابح، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون العام، بعنوان مفتشية العمل في الجزائر، تطورات

وآفاق،جامعة الجزائر كلية الحقوق بن عكنون، ص 38 .

فلعبت كل هذه المستجدات دورا رئيسيا في إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل كما أن التحديدات التي كانت تفرضها أحكام الأمر (33/75) الخاص باختصاصات مفتشية العمل تم تعديلها وذلك بإصدار منظومة من التشريعات العمل خلال سنة 1990 تتلائم والمرحلة الإنتقالية وعليه أصبح بإمكان مفتشية العمل التدخل دون تمييز للقطاع القانوني للمؤسسات والتعامل بصفة مماثلة (أي أنها أصبحت تضطلع بمهمة التفتيش حتى في قطاع الوظيف العمومي) والوضع المؤسسي الجديد الذي تتدخل فيه مفتشية العمل أصبح يتطلب تكيفا مستمدا من الدور الذي يجب أن تقوم به بالنظر إلى جهاز التشريعي الجديد المعمول به ابتداء من سنة 1990.

الفرع الخامس تعريف مفتشية العمل المفتشية العامة للعمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 2005/01/06 الذي يتضمن تنظيم للمفتشية العامة للعمل ووظيفتها بتصوير التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها التشريع والتنظيم المعمول بهما وتعرف أيضا على أنها سلك موظفين مكلفين بمراقبة جميع مجالات القطاعات المهنية وتتمثل مهمتهم الأساسية في السهر على تطبيق وإحترام تنظيم العمل والتكفل بمراقبة التشغيل⁽¹⁾.

(1) إبتسام إغرام قاموس المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية : ط2 ديوان المطبوعات الجامعية

المطلب الثاني تنظيم ودور مفتشية العمل

تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يمارس بهدف تجسيد قانون العمل والتقيد الفعال به، وعلى ضوء مختلف القوانين والنصوص التشريعية التي تنظم مفتشية العمل، أصبحت هذه الأخيرة تحت السلطة التقنية والإدارية للمفتشية العامة للعمل وتتمثل مهمتها في تأطير مناهج وعمل مصالح مفتشية العمل وهي مكلفة بتصوير وتفعيل الإجراءات والوسائل الضرورية لإنجاز المهام الموكلة لها من طرف تشريع العمل

طبقا لتوجيهات الوزارة الوصية في سنة 2006 وبعد تقييم شامل معمق لتنظيم وعمل مفتشية العمل، تم وضع نظام جديد وذلك من أجل تكييف صلاحياتها وهيكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها وكونتها وكننتيجة لذلك تم إنشاء المفتشية الولائية للعمل⁽⁰¹⁾

والتي تقوم بالدور الأساسي والعملي في مجال مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، لا سيما القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهذا ما نصت عليه المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها⁽⁰²⁾. وهذا ما سنحاول التطرق إليه في مايلي من خلال التعرض إلى أجهزة مفتشية العمل وبعدها نفصل في مهام وصلاحيات مفتش العمل.

(01) خنيش رابح مرجع سابق ص 53 و 54

(02) المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها ج.ر عدد 04 الصادرة بتاريخ 2005/01/09.

الفرع الأول أجهزة مفتشية العمل

يتم تنظيم مفتشية العمل في معظم البلدان في إطار دائرة وزارية مع هيكل مركزي وهيكل لامركزية والتي تكون تابعة في غالب الحالات للوزارة المكلفة بالعمل والميادين الأخرى ذات الصلة بالشؤون الإجتماعية والتشغيل وعليه تخضع مفتشية العمل إلى سلطة مفتش عام يشرف على هيكل مركزية وهيكل غير مركزية وفق الشكل التالي.

الفرع الثاني الهياكل المركزية على مستوى المركزي توجد مديرتان مركزيتان وهما تقوم بتنسيق نشاط المصالح الغير الممركزة وهي التي تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل ومن جهة أخرى إعطاء بعد هام لمراقبة ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة

01 - مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل مكلفة بالجانب التقني و المراقبة في بعدها الواسع.

02 - مديرية الإدارة والتكوين مكلفة بإدارة الوسائل والموارد البشرية.

وقد تم تدعيم هاتان المديرتان بإنشاء مديرتين فرعيتين وهما:

* المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات وتهدف إلى وضع إستراتيجية لعصرنة المصالح وهي تابعة لمديرية الإدارة والتكوين.

* المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، بهدف المشاركة من خلال المراقبة في تحسين الظروف في ميدان الوقاية الصحية والامن في العمل وهي تابعة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ،هذا ماجاء في المادتين 06 و 11 من مرسوم 05/05 تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات فرعية.

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية

- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل

- المديرية الفرعية لتفتيش والمناهج.

وتتضمن مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية :

- المديرية الفرعية للإدارة والوسائل

- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق

- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات (1)

الفرع الثالث الهياكل الغير ممرضة وهي ثماني مفتشيات جهوية للعمل (الجزائر، وهران،

عنابة، ورقلة، بشار، قسنطينة، باتنة وتيارت) وتقوم بتنسيق نشاطات مفتشيات العمل الولائية

-48 مفتشية عمل ولائية.

-27 مكتب مفتشية عمل متواجدة على مستوى المناطق الصناعية أو أحواض التشغيل وهي

تابعة لمفتشيات العمل الولائية وهذا ما جاء به المرسوم في عبارة تضم الهياكل غير الممرضة

للمفتشية العامة للعمل مما يأتي :

- مفتشيات جهوية للعمل

- مفتشيات العمل للولاية

- مكاتب مفتشية العمل

جدول توضيحي للإختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل والمفتشيات الولائية ومقرات مكاتب مفتشية العمل.

مكاتب مفتشيات العمل	المفتشيات الولائية التابعة لها	المفتشيات الجهوية
- الشارقة - الدار البيضاء - سيدي موسى - الاخضرية - بوفاريك برج منايل	- تيزي وزو - بومرداس - البويرة - الجزائر - البلدية - المدينة تيبازة	الجزائر
السينية - ارزيو - مغنية	وهران - مستغانم - معسكر - تلمسان - عين تموشنت - سيدي بلعباس - سعيدة	وهران
	بشار - النعامة - تندوف - البيض	بشار
- حاسي مسعود - توقرت - عين امناس - جنات - حاسي الرمل - عين صالح	ورقلة - الوادي - ايليزي - تمنراست - الاغواط - غرداية	ورقلة
العلمة - اقبو	قسنطينة - ميله - سطيف - بجاية - برج بوعريريج - جيجل	قسنطينة
- بوسعادة - عين مليلة - بريكة - الوزنة	باتنة - بسكرة - خنشلة - ام البواقي - تبسة - المسيلة	باتنة
	عنابة - الطارف - قالمة - سوق اهراس - سكيكدة	عنابة
	تيارت - تيسمسيلت - الشلف - غليزان - عين الدفلى - الجلفة	تيارت

الفرع الرابع دور مفتشية العمل تمارس مفتشية العمل في الجزائر مهامها في أي مكان عمل يشغل فيه عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول الأشخاص الأجانب عنها.

يحدد القانون رقم 03/90 المؤرخ في 1990/02/06 مهام مفتشية العمل فهي تتولى السهر على إحترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية وظروف العمل والنظافة وأمن العمال، وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، حيث تنص "تتولى مفتشية العمل الولائية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة وممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على مهام والعلاقات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما" (01).

وتقدم في حدود صلاحياتها مساعدتها لشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات للعمل الجماعية وتقديم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم وتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وحلها وفضلا على ذلك فان

(01) راجع المادة 24، الفقرة الأولى من المرسوم رقم 05/05

المهام الرئيسية لمفتش العمل معقدة وتحتاج الى التكوين والوقت والوسائل والحركة الكبيرة للتحرك.

ولذلك فإن الإتفاقية رقم 81 تقضي بأنه إذا أسندت واجبات أخرى لمفتشي العمل فلا يجوز أن تتعارض مع واجباتهم الأولية أو تخل بأي حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقتهم بأصحاب العمل والعمال وسنتعرض في مايلي بتوضيح أكثر لمهام جهاز التفتيش.

حسب الاتفاقية الدولية رقم 81 لمؤتمر العمل الدولي في المادة 04 تفتيش العمل يوضع تحت إشراف وراقبة سلطة مركزية وفق ما يتماشى مع الممارسة الإدارية (01)

أولا الإشراف

يوضع تفتيش العمل تحت إشراف وراقبة سلطة مركزية وذلك في اطار الذي يتماشى مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية.

وقد صيغ هذا النص بمرونة، حيث لم يشترط شكلا أو مستوى محدد بسلطة المركزية التي تشرف على جهاز التفتيش بل ترك تحديد ذلك للدولة العضو، مراعاة للاختلاف في القدرات والتجارب والأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء (02)

وكما ذكر فيما يتعلق بنظام إدارة العمل فان تسمية سلطة عمل مركزية هي الوسيلة

(01) Mohamed Nasreddine Korich droit du travail page 58

(02) حملات جوهر مذكرة لنيل شهادة الماستير بعنوان صلاحيات مفتشيات العمل في قانون العمل الجزائري جامعة دكتور طاهر

لضمان التنسيق الفعال ضمن النظام بأكمله، وبتبيين التجربة أن وضع نظام التفتيش تحت

إشراف سلطة مركزية من شأنه تيسير وضع سياسات وتنفيذها، ويمكن ذلك من استغلال

الموارد المتاحة على نحو رشيد، ولا سيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وعمليات صنع القرار ولكن لا بد من الإشارة إلى أن الإحالة إلى سلطة مركزية ينبغي ألا تؤخذ بأي حال على أنها تعني المركزية أو وضع التفتيش العمل تحت الرقابة المباشرة والحصرية لسلطة وطنية مركزية بل ينبغي في واقع الأمر، وفقاً للمادة 04 من الإتفاقية رقم 81 الأخذ بقدر من المرونة مثل ذلك ضرورة أن يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية فقط بقدر ما يكون ذلك متوافقاً مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو المادة 06 الفقرة (01) (1).

ومن حيث الجوهر تتميز مؤسسة تفتيش العمل بطابع مزدوج فمن جهة أولى تشرف على تنفيذ أحكام قانونية لاسيما فيما يتعلق بحقوق العمال، وهذا لا يقتصر على شروط العمل والعمالة والسلامة والصحة والمهنيين إذ يعكف مفتشوا العمل على تنفيذ الأحكام القانونية ومن جهة أخرى يوفر تفتيش العمل المعلومات والمشورة.

ويعني هذا الطابع المزدوج أن تفتيش العمل يؤدي دوراً رئيسياً في عالم الشغل وينبغي لها أن تكون قادرة على معالجة نطاق واسع من مشكلات العمل على نحو فعال وهي أداة تحقق الإنصاف في مكان العمل وحسن الإدارة وتتنم بأهمية خاصة عند ما يحدث اضطراب في العمل كما هو الحال في أوقات الأزمة الإقتصادية.

(01) راجع الدورة 100 التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي وتفتيش العمل التقرير الخامس الدورة 1000 ط 01 2011 جنيف، ص 08.

حددت المادة 30 مهام مفتش العمل بتكليف مفتشوا العمل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما لاسيما بما يأتي :

- ضمان مراقبة تطبيق التشريع وكذا إنفاقات وإتفاقيات العمل الجماعية وفقا لمناهج ومقاييس وإجراءات التدخل التي تحددها السلطة السلمية.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل (01)

وقد جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيره هذه المهام ،حيث تنص "تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على مهام وصلاحيه المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما وتكليف على الخصوص بما ياتي :

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.

- تنظيم كل النشاطات الرامية على مكافحة جميع أشكال العمل الغير قانوني وتنفيذها.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.

- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق أن اقتضى الأمر مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك.

(01) راجع المرسوم 11/261 المؤرخ في 11 يوليو 2011 يتضمن القانون الخاص بالموظف لسلك التفتيش.

- وضع وتعيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لإختصاصها الإقليمي.
- ضمان حسب الحالة التسجيل او الموافقة على الاتفاقيات والانفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الإقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به.
- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل اتجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.
- القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.
- ضمان جمع ومعالجة وحوصلة المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتعيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.
- متابعة الإجراءات والدعاوي التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.
- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي.
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل (01)

(01) حملات جوهرة ، صلاحيات مفتشية العمل في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستير جامعة دكتور طاهر مولاي سعيدة ص 19

ثانيا الرقابة ولقيام مفتشية العمل بالمهام السابقة منح لهما القانون مجموعة من الصلاحيات

المتمثلة أساسا في سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لإختصاصهم الإقليمي

قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ومواعيد العمل القانونية وتقديم فحص أو مراقبة أو تحقيق ضروري للتحقق من إحترام القانون (01)

- مراقبة تدابير الصحة وسلامة المهنيين حول المشرع لمفتش العمل صلاحية تحرير محضر ضد كل مستخدم أخل بمقتضيات حفظ الصحة والسلامة بحيث يعرض صحة العمال أو الأجراء سلامتهم لخطر وهذا بعد توجيه للمعني بالأمر بضرورة الإمتثال للمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، فيحرر محضرا يثبت فيه الإمتناع عن الإمتثال لمضمون التنبيه ويتم توجيه الأمر فورا إلى الجهات القضائية ان لم يتم الإستجابة والإمتثال لما أمر به.

على غرار ما تنص عليه مقتضيات التوصية رقم 81 الخاصة بتفتيش الشغل في الصناعة والفقرة 11 في التوصية رقم 133 في الزراعة والتي تعطي دورا وقائيا أكثر فعالية للمفتش وذلك بتمكينه من إبداء رأيه عن استعمال موارد أو طرق جديدة للإستعمال أو تعديل يعوض المواد التي يمكنها أن تشكل خطرا على صحة العمال وسلامتهم و تمكينه من الإطلاع على تصاميم المنشآت، والمؤسسات التي استعملت منها الآلات الخطيرة أو وسائل عمل خطيرة، فمثل هذه الصلاحيات إذا أعطيت لمفتش العمل

(01) مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة لنيل ماستير. جامعة باتنة، 2013.

ستجعل دوره الوقائي إضافة لدور الرقابي أكثر فعالية وأكثر نجاعة مما سيساهم في تعزيز الحماية للعمال وسلامتهم، ويقلل لا محالة من عدد حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تنشأ بسبب هذه الآلات أو المواد الخطرة المستعملة.

- **مراقبة المدة القانونية للعمل** لقد أوكل المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية السهر على تطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل بخصوص مدة العمل والمدة القانونية المقتردة بـ 40 ساعة في الأسبوع على 05 أيام في المؤسسات العمومية ويمكن

أن تقلص في حالات إستثنائية والقطاع الفلاحي المحدد بـ 1800 سا في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة أو النشاط.

- **مراقبة تشغيل القصر** دور مفتشية العمل في حماية القصر وانطلاقا من الدور المحوري الذي تلعبه مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القانون فيما يخص السن القانوني للتشغيل ومن أجل تذليل العقبات التي تعترض سلامة تطبيق التدابير اللازمة لضمان إحترام القواعد والأحكام المتعلقة بظروف وشروط إستخدام أو عمل الأطفال والأحداث عملت الجزائر على تعزيز دور مفتشية العمل من خلال توفير وسائل الضرورية لحسن تأدية المهام المخولة لها.

وفي إطار نشاط مفتشية العمل تم في سنة 2002 إنجاز تحقيقا خصص لمجال إحترام السن القانوني في العمل وخص 5847 مؤسسة تشغل 16895 عاملا وتم تسجيل تشغيل 95 طفلا لم يبلغوا السن القانوني للعمل وهو ما يعادل نسبة 0.56 %⁽⁰¹⁾.

وفي نفس السياق تجدر الإشارة أن تحقيقا ثانيا أجرته مفتشية العمل في سنة 2006 في نفس المجال أثبت أن نسبة تشغيل الأطفال جد ضئيلة لا تتعدى 0.54 %⁽⁰²⁾.

(01) مداخلة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل جوان 2007

(02) حسب المراقبة التفتيشية لمؤسسة الانجازات الفئة الكبرى المفتشية الولائية للعمل سعيدة يوم 2015/04/15

- **مراقبة فئة المعاقين** يحتفظ كل عامل أصبح معاقا لسبب من الأسباب بمنصب عمله ويسند إليه عملا يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله إلا إذا تعذر ذلك لمدة إعاقته أو لطبيعة العمل ويراقب مفتش العمل عن كل مؤسسة بها 100 عامل تضمن منصب واحد من فئة المعاقين وإن لم يكن هناك عمل معاق تلزم المؤسسة بدفع اشتراك المعاقين لدى الخزينة.

- **مراقبة الأجور وملحقاتها** يراقب مفتش العمل قسيمة الأجور من حيث الأجر القاعدي المضمون والمنح وكذا التعويضات وكذا دفتر الاجور والأجر الوظيفي مع مراعاة مفاوضات الأجر إن كانت صحيحة ومنح العمال المناوبة الليلية وعمل الأعياد.

- **مراقبة شروط تشغيل وتنصيب العمال** عمليات المراقبة التي أجرتها مفتشية العمل في هذا المجال سنة 2012 أدت إلى تحرير 5407 محضر مخالفة لعدم إحترام الهيئات المستخدمة لإلتزاماتها في مجال إحترام شروط التشغيل وتنصيب العمال حيث خصت هذه المحاضر مؤسسات قامت بتوظيف 25075 عاملا بصفة مباشرة دون المرور على الوكالة الوطنية لتشغيل أو الهيئات الخاصة للتنصيب المعتمدة في هذا المجال فقد حضيت ولايات الجنوب بعناية خاصة من حيث تكثيف عمليات المراقبة التي بلغت أكثر من 38000 زيارة أي ما يعادل 20 % من مجموع الزيارات المنجزة خلال سنة 2012.

وقد أدت المخالفات المسجلة في هذه الولايات إلى تحرير 530 محضر مخالفة ضد المؤسسات المعنية بسبب توظيف 5295 عامل بصفة غير قانونية منها 186 محضر مخالفة خصت ولاية ورقلة، الأغواط، إليزي بعد معاينة توظيف 4431 عامل بصفة غير قانونية لا سيما التوظيف من خارج الولاية الذي بلغ في هذه الولايات الثلاث نسبة 97 %.

(01)

(01) وفق احصائية تقييم نشاط مفتشية العمل سنة 2012.

- مراقبة العمال الغير مصرح بهم مع ارتفاع نسبة البطالة وفقدان مناصب العمل بسبب النزاعات المسجلة والكوارث الطبيعية، عرفت العديد من الدول ظاهرة القطاع غير النظامي والذي يشتغل فيه عمال دون تمتعهم بأية حماية قانونية كزيادة عملية المراقبة التي ينجزها مفتشوا العمل في إطار نشاطاتهم العادية، يتم تخصيص حيز معتبر

من زيارات المراقبة تتجز في إطار فرق مزدوجة مع مراقبي الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، الهدف منها تحقيق فعالية أكبر في التصدي لظاهرة العمل الغير مصرح به وقد أسفرت هذه العملية على معاينة تشغيل 18754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي وادت تحرير 8110 محاضر مخالفات.

- مراقبة تشغيل اليد العاملة الاجنبية عرفت عمليات المراقبة المنجزة في هذا الإطار تحرير 5350 محضر مخالفة على مستوى هيئات المستخدمة التي قامت بخرق أحكام التشريع الساري المفعول في هذا الشأن بسبب عدم حيازة العمال الأجانب الذين تشغلهم لرخصة العمل أو بسبب حيازتهم لرخص عمل انتهت مدة صلاحياتها وموازة مع إرسال هذه المحاضر لدى الجهات القضائية المختصة فإنه يتم إبلاغ الولاة بهذه المخالفات فضلا على مصالح الأمن للولاية وذلك في إطار عملية التنسيق فيما بين القطاعات وفي إطار التعاون الإداري (02) .

المبحث الثاني صلاحيات مفتش العمل الميدانية

إن مهام مفتشية العمل السابق ذكرها تمارس من طرف أعوان متخصصين يدعون

مفتشوا العمل فهم موظفون عموميون محلفون مهمتهم السهر على تنفيذ أحكام التشريع

(01) رايح حثيش ص 47

(02) مداخلة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المربع الس...

الاجتماعي، يخضعون للنظام الأساسي للوظيفية العمومية مما يضمن لهم الاستقلالية والنزاهة المطلوبتين لممارسة وظيفتهما بالإضافة إلى خضوعهم للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل المرسوم التنفيذي 11/261 وحتى يتمكن المفتش من أداء مهمته على أتم وجه لابد لهم من مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام والوسائل التي يستخدمونها في حالة معابنتهم لهذه المخالفات حتى يتمكنوا من إزالتها ومن اجل ذلك خول المشرع لهؤلاء المفتشين مجموعة من الصلاحيات (01) يدخل بعضها في سلطة التحري أو التحري المدني والأخرى ذات طابع جزائي أو ما يسمى بسلطات العقاب والردع وهذا ما سوف نتطرق إليه فيما يلي :

المطلب الأول التحريات ذات الطابع المدني حتى يتمكن مفتش العمل من مراقبة مدى احترام أصحاب العمل لنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل يجب عليهم ان يقوموا بالزيارات لاماكن العمل لمعاينة مدى مطابقة شروط العمل وظروفه مع ما هو منصوص عليه قانونا وكذا القيام بالفحوص والتحقيقات من اجل ذلك منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات عديدة تتمثل في :

الفرع الأول الزيارات التفقدية

ويمكن من خلال هذه السلطة لمفتش العمل ان يكون له حق الدخول في كل ساعة ليلا او نهارا الى كل مكان يشغل فيه اشخاص يمكن ان تحميهم الاحكام التشريعية في

العمل ويحدث ذلك حتى اذا كان المحل الصناعي او التجاري قائما في محل ذي استعمال سكني.

نصت على هذه الصلاحية كل من المادة 05 من القانون 03/90 والمادة 03 من المرسوم التنفيذي 11/261.

حيث تعد هذه المادة الأخيرة تكرارا حرفيا للمادة السابقة 05 من القانون 03/90 ما عدى الفقرة الأولى التي ورد بشأنها الاختلاف حيث أضيف إليها بعض العبارات فجاءت أكثر توضيحا ونصت "يتمتع مفتشوا العمل طبقا لتشريع العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية لا سيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية والجماعية في العمل وظروف العمل والتشغيل والوقاية الصحية والامن وطب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة لاختصاصهم الاقليمي (01)

ونستخلص من ذلك أن مفتش العمل حتى يقوم بهذه الزيارة لابد له أن يتوفر على شروط ثلاثة وهي :

- أن تكون الزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم.
- أن تكون أماكن العمل تابعة لمجال اختصاصه فتخرج بذلك المؤسسات العسكرية من مجال اختصاصه طالما إنها تخرج من مجال اختصاص مفتشية العمل وان تكون تابعة

(01) صلاحيات مفتش العمل في قانون العمل الجزائري مذكورة نيل شهادة ماستر في القانون الاجتماعي جامعة دكتور طاهر مولاي

لمجال اختصاصه الإقليمي فلا يمكن ممارسة صلاحية خارجها أي خارج الاختصاص الإقليمي.

غير أن بإمكان التدخل خارج دائرته الإقليمية وذلك بصفة استثنائية إن طلبت منه السلطة السلمية ذلك بتعليمة كتابية حسب المادة 12 مرسوم 11/261. أن تكون الزيارة بهدف مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية وعلى الأخص تلك السالف ذكرها.

وحتى يتمكن مفتش العمل من القيام بالزيارات ولأجل الصلاحيات المخولة لهم تم تزويدهم ببطاقة تعريف مهنية تسلمها لهم السلطة المكلفة بمفتشية العمل حيث يلتزمون بحملها واستظهارها أثناء تأدية مهامهم وإلا منعوا من الدخول إلى أماكن العمل من طرف المستخدم أو ممثله.

أما أوقات الزيارة فان مفتش العمل يمكنه الدخول إلى أي مكان يشغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية الواجب عليهم مراقبة تطبيقات وذلك في ساعة من النهار أو الليل دون سابق إخطار من صاحب العمل ودون إعلامه بوجودهم متى وجبوا ان مثل هذا الاعلان يضر بادائهم لوظائفهم غير انه اذا كانت الورشة او وسائل الانتاج الصناعية او موجودة في محل الاستعمال السكني فان مفتش العمل يمكنه الدخول في أي وقت من ساعات العمل الى أي مكان دون سابق انذار.

وبالتالي فإن إجراء تفتيش مفاجئ يمنح المفتشين صورة أفضل عن الحالة العادية للشئى او العملية محل التفتيش مقارنة بالتفتيش المعلن عنه كما انه يعزز الثقة الخارجية في عملية التفتيش وفضلا على ذلك يجب على مفتش العمل ان ينظم بيانا تفتيشيا بكل زيارة وفق النموذج المعد لهذا الغرض ليطلع رؤسائه عليه من جهة وليكون مرجعا يستذكر به المعلومات التي حصل عليها عند تكرار الزيارة.

(01) رابع ختيش، المرجع السابق، ص 70

الفرع الثاني الفحوص والتدقيق

لقد اقر المشرع الجزائري من خلال قانون 03/90 لمفتشي العمل بسلطة المراقبة والتنسيق كما جاء في الاتفاقية رقم 81 للقيام بكل فحص او مراقبة او تحقيق على دفاتر وسجلات أو الوثائق المنصوص عليها في القانون، يرونه ضروريا للتحقيق من مدى الاحترام الفعلي للأحكام القانونية التنظيمية وان يقوموا بما يلي :

1) - حق استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمتهم كما يمنحهم الحق في التماس آراء ونصائح كل شخص مختص او مساعدته من اجل تحسين ظروف العمل خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهذا من اجل ضمان حماية العامل وصحته مسايرة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي التي استدعت كل ذلك وهذا دائما من اجل تحقيق هدف أساسي وهام جدا وهو الحفاظ على صحة العمال الذين يقوم على كاهلهم عبئ الإنتاج، كما له أن يستدعي صاحب العمل إلى مكتبه عند اللزوم لمباحثاته في أوضاع المؤسسة وشروط العمل وأحوال العمال فيها (01)

وبغية تمكينهم من التقصي والتعرف على حقيقة ما يجري داخل المؤسسة والحالات التي تطلق فيها أحكام القانون نصت المعايير الدولية على منحهم صلاحية إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقيق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية وبوجه خاص (02)

(01) مجلة العلوم الانسانية مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل ص 10.

توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المؤسسة على انفراد أو امام شهود عن أية مسألة تتعلق بتطبيق الاحكام القانونية وطلب الاطلاع على دفاتر والسجلات والوثائق المنصوص عليها في التشريع العمل التي تقضي القوانين واللوائح الوطنية المنظمة لشروط وظروف العمل بامساكها للتحقيق من توافقها مع الاحكام القانونية، واخذ صور او نسخ من هذه الوثائق وكذلك أخذ او اقتطاع عينات من المواد المستعملة او المتداولة لاغراض التحليل شريطة اخبار صاحب العمل او ممثله بالعينات او المواد التي اخذت او اقتطعت لهذا الغرض.

ويندرج حق اخذ او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة او المتداولة الاغراض التحليل او الحصول على نتائج التحليل ويتولى في هذه الحالة اخذ العينة جهاز معتمد لذلك وبعد اصدار مفتش العمل المستخدم بمباشرة تحليل المنتجات ولا يمكن اللجوء الى هذا الاجراء الا على اساس وجود نص خاص يسمح بذلك ويتعلق الامر في هذه الفرضية بمنتجات شديدة الخطر على العمال ويتمثل القيد الوحيد في اعلام المستخدم بالعينات المقتطفة فلا يمكنه اخذ او اقتطاع عينة خفية عن المستخدم ونلاحظ ان تأكيد على الاعلام فقط ليس اخذ موافقته ويهدف هذا الاجراء الى حماية صحة العمال طالما انه لا يخص الا العمال المعرضين او المحتمل تعرضهم اثناء عملهم لعناصر تسبب السرطان او تكون شديدة الخطورة على الصحة.

الحصول على كل معلومة الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلق بالعمل وظروف ممارسة المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة المصادقة على النظام الداخلي المطابق للتشريع والتنظيم المتعلقين للعمل وهذه المصادقة أو التأشيرة من قبل مفتش العمل

(01) خنيش رابح، المرجع السابق، ص 70.

تعتبر خطوة أساسية او إجراء واجب اتخاذه لتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة او المصنع كما يمنح رخصا خاصة لسماح للنساء بالعمل ليلا عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل (01)

المطلب الثاني التحريات ذات الطابع الجزائي

الهدف الأساسي من التفتيش ليس الكشف عن المخالفات بقصد المعاقبة والردع مرتكبيها وانما السعي لإزالتها ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال من خلال كفالة تنفيذ الأحكام القانونية التي تحققها فلا يسعى مفتشوا العمل الى فرض العقوبات من خلال

تحرير محاضر المخالفات وإرسالها إلى الجهات القضائية المختصة الا بعد اقتناءهم التام بعدم إمكانية إزالة المخالفة وتنفيذ أحكام القانون بوسائل النصح والاعتناع المباشر (01)

وقد خول المشرع المفتش العمل صلاحية تحرير بعض الوثائق ومنحهم السلطة التقديرية في تحرير وثيقة دون أخرى وتتمثل في :

- الفرع الأول الملاحظات والاعذارات

إذ كان مفتش العمل يتمتع حقيقة بسلطات تسمح له باعداد محاضر بالنسبة للمخالفات التي يعاينها خلال زيارته الا انه يبقى حرا اما ان يلجأ الى الاعذار او يفضل تقديم الملاحظة فقط وبالفعل واعتماد على حالات عملية واحكام قانونية فان مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها وفضلا على ذلك فان اتفاقية العمل رقم 81 تقضي بان توجيه اذار او تقديم نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية او التوصية باتخاذها مسالة متروكة لتقدير مفتش العمل.

(01) خنيش رابح، المرجع السابق، ص 73.

ان ابداء الملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للابلاغ عن المخالفة واذا كان هذا التعامل منتقدا من طرف بعض من فقهاء القانون الجبائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الاجراءات الجزائية والذي يقتضي بانه ينبغي عن كل شخص يكون على علم بجريمة او جنحة في اطار ممارسته وظيفية اشعار وكيل الجمهورية المختص اقليميا الا ان هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي الى تعامل يتجه نحو الوقاية وليس العقاب واللجوء في الكثير من الاحيان الى الملاحظات يترجم هذا العمل الوقائي، وبالتالي لا يتم اللجوء الى العقاب الا في المرحلة الاخيرة ولهذا يرى البعض ان اللجوء للعقاب الجزائي يعتبر سلاحا اجراءا ثانويا (01)

ومن الفقهاء من يذهب الى اعتبار اللجوء الى القمع بمثابة فشل من قبل مفتش العمل ولا ينبغي ان يغيب عن الانظار ان مفتش العمل ليس بشرطي وان الحرية المتروكة له تركز على كفاءته.

والاتفاقية رقم 81 ترخص له البحث عن الصلح بدلا من القمع ولما كان لمفتش العمل امكانية الاختيار فمن غير المنطقي لجوء الحالات الى اعداد محاضر للمخالفة التي تمت معاينها لاننا في الحالة العكسية ستكون امام شرطة العمل (02)

ونتجت هذه الحرية من الاستقلالية التي يتمتع بها مفتش العمل، وتجدر الاشارة الى ان المشرع قد الزم مفتش العمل بتحرير محضر مخالفة اذا تعرض العمال لاختار جسيمة سببتها له مواقع العمل او اساليب عديمة النظافة او ذات الخطورة، وقد قيد

(01) صلاحيات مفتش العمل، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الاجتماعي، جامعة دكتور طاهر مولاي، ص 40

(02) خنتيش رابح، المرجع السابق، ص 72

المشروع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل والزمه بتحرير محضرا للمخالفة التي تمت معاينتها، ويمكن لمفتش العمل اللجوء الى القاضي الاستعجالي في حالة اكتشافه خرقا سافرا للاحكام الامرة ويحضر محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ولكن اللجوء الى القضاء لا يتم الا عند عدم امتثال المستخدم للاعدار الموجه له من طرف مفتش العمل خلال الاجل الذي حدده المشروع وهو ثمانية ايام وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حرا في اللجوء الى القضاء.

ولمفتش العمل وسيلة ضغط ثانية قبل اللجوء الى إعداد محضر، ويتعلق الامر باعدار المتعلق بمنح المستخدم اجلا اضافيا ليتخذ الاجراءات اللازمة لامتثال للقانون والتقدير متروك هنا ايضا لمفتش العمل، وهو شرط ضروري يسبق اعداد محضر.

يمكن تعريف الاعذار بانه "تذكير الشخص الذي قام بخرق القانون بالقانون الذي

تم خرقه" فالاعذار هو وسيلة لاعلام المعني بالامر بوجود قانون قد قام بخرقه ودعوته للإمتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجزائية ضده، فالأعدار وسيلة لتبيين القاعدة الجزائية (01)

يمكن لمفتش العمل ان يوجه اما اعدار باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة لاختار المطلوب تفاديها، او اعدار يلزم المستخدم بامتثاله للاحكام الامرة في القوانين والتنظيمات او اعدار اذا لاحظ تقصيرا او خرقا للاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل اذن على مجموعة واسعة من الاعذارات تمكنه من عدم اللجوء الى اعداد محضر ريثما يمثل المستخدم لمضمون الاعذار وفي

(01) عبد اللطيف، خالفي الوسيط في مدونة الشغل الجزء الاول، علاقات الشغل الفردية الطبعة الاولى، 2004، ص 134

الأخير، فإن اختيار بين النصح والمتابعة ملازم لمبدأ استقلالية مفتش العمل وهذا يكرس كذلك استقلالية مفتش العمل.

الفرع الثاني محاضر المخالفات والصلح

إن تدارك النقائص الموجودة في المؤسسات التجارية والصناعية طبقا لما اوجب القانون يستوجب عددا من الزيارات المتتابة لضبط المخالفات وتطبيق العقوبات اللازمة عندما لا تؤدي النصائح والإعذارات الى اية نتيجة، ولا يحرر مفتش العمل محضرا إلا بعد تنبيه المستخدم ثم إنذاره كتابيا مع تحديد اجل التدارك المخالفة وبعدها يعد محضرا بالمخالفة، يتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي عاينها واسماء العمال الذين استجوبهم ورقم المادة القانونية التي استند بها في تثبيت المخالفة وموضوع المخالفة ثم توقيع العامل (01)

من خلال هذا المقتضى يمكن تعريف المحضر بأنه وثيقة مكتوبة يحررها مفتش

العمل تتضمن ما عاينه اثناء ممارسته مهامه من مخالفات لتشريع العمل.

ومنه فإن محاضر المخالفات هي تلك المحاضر التي يحيلها مفتش العمل للمحكمة ولمفتش العمل السلطة التقديرية في اعداد المحاضر التي عاينها خلال زيارته او الاكتفاء بالملاحظات والاعذارات فقط. غير ان المشرع الزم المفتشين بذلك في حال تعرض العمال لاطار جسيمة سببتها مواقع العمل او اساليبه العديمة النظافة او الخطيرة في اجل 08 ايام. وحسب المادة 10 من قانون 03/90 فان "اذا تعرض العمال لاطار جسيمة سببتها مواقع العمل او اساليبه العديمة النظافة او الخطيرة يحرر مفتش العمل فورا محضرا المخالفة (01) ويعذر المستخدم باتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للاخطار الواجب تفاديها.

(01) خنيش رايح، المرجع السابق، ص 84

وبدون هذا الاعذار في دفتر الاعذارات المنصوص عليها في المادة 08 اعلاه وتجدر
الاشارة الى ان هذه المحاضر تتمتع بقوة الحجة ما لم يطعن فيها بالاعتراض حسب الفقرة
02 من المادة 14 قانون 03/90 ويقصد بذلك ان عبئ الاثبات عكسها يقع على عاتق
صاحب العمل.

وكذا يحزر مفتش العمل في اطار الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل
وتسويتها يضطلع مفتشوا العمل بسلطة مساعدة الشركاء الاجتماعيين وتحرير محاضر
مصالحة او عدم مصالحة حسب الوضعية.

من جهة أخرى وتطبيقا لأحكام القانون 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية
الخلافات الفردية في العمل التي تقوم مفتشية العمل بمهمة تنظيم المصالحة بالتنسيق مع
الأجهزة المختصة المتمثلة في مكاتب المصالحة.

ملخص الفصل الثاني : من خلال محتوى الفصل الثاني نلاحظ أن المشرع الجزائري إفتقر إلى الفعالية في ضبط الرقابة على اليد العاملة الأجنبية ،حيث إختصرها في الرقابة على رخصة جواز العمل ،لمعنى رقابة إدارية لمفهومها الضيق ،أما أنواع المقررات التي يبادر مفتش العمل بتحريرها لتجاوز أو لمخالفة النصوص القانونية أو لظروف العمل فهي لا تخرج عن كونها غرامات جزافية مالية ،نظمها القانون وفق علاقة العمل التي تربط صاحب العمل والعامل الأجنبي سواء كانت تلك المقررات محاضر مخالفات أو إعدارات أو ملاحظات نتيجة كأثر للزيارات التفقدية التي يقوم بها أعوان التفتيش.

خاتمة :

تعد صلاحيات مفتش العمل في صميم قانون العمل وذلك من خلال الدور الفعال الذي يقدمه ميدانيا في مجال تفعيل معايير قانون العمل والحرص على احترام احكامه لاسيما من طرف ارباب العمل ومفتش العمل من هذا المنظور يقدم ضمانات قوية للعامل الذي قد يضطر في كثير من الاحيان التنازل بصفة غير ارادية عن بعض حقوقه بسبب ظروفه الاجتماعية وخصوصا اذا تعلق الامر بالعمال الاجانب والناجمة اساسا على انتشار البطالة والظروف الاجتماعية وبعض الأزمات بالنسبة للعمال الاجانب.

ويعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية لارباب العمل والعمال ويضطلع بدورا اساسي فهو في بعض الاحيان يكرس ويوضح القاعدة القانونية في حالة عموضها وتعقيدها.

وعليه يمكن القول ايضا انه من خلال القراءة التحليلية لجملة النصوص القانونية الخاصة بمهام وادوار مفتشية العمل نستطيع ان نذكر ان هذا التحليل قد سمح لنا بالتعرف على الدور الحقيقي لمفتشية العمل التي لها دور رقابي كبير في مجال العمالة الاجنبية وهذا فيما يتعلق بمراقبة رخصة العمل ورخصة الدخول وهذا من اجل تفادي اغراق سوق العمل المحلية باليد العاملة المتوفرة في الجزائر واقتصاد الاستعانة باليد العاملة الاجنبية في المجالات والتخصصات التي تتميز بندرة في الجزائر.

وعليه فخصوصية تفتيش العمل في الجزائر في معرفة تطبيق القانون مع الاخذ بعين الاعتبار العوامل البشرية والاجتماعية ويجب الا يغيب عن الانظار ان المهمة الرئيسية لمفتش العمل ثلاثية الابعاد الرقابة، النصح، التوفيق وهي اساس صلاحيته واما مازاد عن ذلك من المهام فهو في الحقيقة للظروف الاجتماعية والاقتصادية.

قائمة المراجع

أولا : الكتب

أ - باللغة العربية.

- 1 - د/احمد سليمان، التنظيم القانوني العلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعة 2002.
- 2 - د/ بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر طبعة 2004.
- 3 - د/ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب ودار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر الطبعة الثانية، 2004.
- 4 - د/ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، طبعة 2005.
- 5 - أ/ غريب منية، مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2007.

ب - باللغة الفرنسية.

ABDERRAHMANE YAYOUI, LEGISLATION ET REGLEMENTATION
DU TRAVAIL.

ثانيا : الرسائل

- 1 - خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والافاق، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الادارة والمالية، كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 1، 2012.

2 - صالحى هاجر، النظام القانونى للعمالة الأجنبىة فى الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماستير، تخصص قانون العلاقات الدولية الخاصة، كلية الحقوق، جامعة قاصدى مبراج، ورقلة 2015.

3 - ميلودى فاطمة الزهراء و كرتل فضيلة، الاطار القانونى لتشغيل الأجنبى فى الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماستير، تخصص قانون ضمان الاجتماعى، كلية الحقوق، جامعة الجىلالى بونعامة خميس مليانة 2014.

4 - حملات جوهرة، صلاحيات مفتشية العمل فى قانون العمل الجزائرى، تخصص قانون اجتماعى، كلية الحقوق جامعة الدكتور طاهر مولاي، سعيدة 2014.

ثالثا : النصوص القانونية

أ - الدساتير

- دستور 1996

ب - القوانين

- قانون رقم 10/81 المؤرخ فى 11 جويلية 1981 المتعلق بشروط تشغيل العمل الاجانب، ج.ر 25 المؤرخة فى 14 جويلية 1981.

- قانون رقم 13/83 المتعلق بجوادث العمل والامراض المهنية ج.ر 28 المؤرخة فى 05 جويلية 1983، معدل ومتمم

- قانون رقم 03/90 المؤرخ فى 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالامر رقم 11/96 المؤرخ فى 10 جوان 1996 ج.ر 36 المؤرخة فى 12 جوان 1996.

- قانون رقم 11/08 المؤرخ فى 25 جوان 2008 المتعلق بشروط دخول الاجانب الى الجزائر واقامتهم بها وتنقلهم فيها، ج.ر 36 المؤرخة فى 02 جويلية 2008.

ج - المراسيم

1 - المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 510/82 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982 الذي يحدد كفيات منح جواز او رخصة العمل المؤقتة للعمال الاجانب، ج.ر. 56 المؤرخة في 28 ديسمبر 1982.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ج.ر. العدد 04 صادرة بتاريخ 09 جانفي 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 11/261 المؤرخ في 11 يوليو 2011 المتضمن القانون الخاص بموظف سلك التفتيش.

د - المناشير

- مجلة العلوم الانسانية العدد 2007/12/28

رابعا : المواقع الإلكترونية

- [www. Droit-dz.com](http://www.Droit-dz.com).

الفهرس

مقدمة:.....ص04.

الفصل الأول: ماهية اليد العاملة الأجنبية والأحكام الخاصة بها في القانون الجزائري

المبحث الأول: مفهوم اليد العاملة الأجنبية وشروط تشغيلها في الجزائرص05.

المطلب الأول: تحديد مفهوم العمالة الأجنبية وأنواعهاص05.

الفرع الأول: مفهوم الأجنبي العامل.....ص06.

الفرع الثاني: أنواع اليد العاملة الأجنبيةص07.

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة باليد العاملة الأجنبيةص09.

الفرع الأول: الحصول على رخصة العمل أو الترخيص المؤقت للعمل.....ص09.

الفرع الثاني: الحصول على بطاقة مقيم.....ص10.

الفرع الثالث : الكفاءة والتأهيل مع شرط السلامة البدنيةص13.

المطلب الثالث: الشروط الخاصة بالهيئة المستخدمةص14.

الفرع الأول: التصريح باليد العاملة الأجنبية والرقابة عليهاص14.

الفرع الثاني: إبرام عقد العمل محدد المدة.....ص16.

الفرع الثالث : فئات الأجانب ذوأحكام خاصة وإستثنائيةص17.

المبحث الثاني: واجبات وحقوق العمال الأجانبص19.

- المطلب الأول: الإلتزامات التي تقع على عاتق العامل الأجنبيص.20.
- المطلب الثاني: الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبيص.25.
- المبحث الثالث : الحماية المقررة للعامل الأجنبيص.31.
- المطلب الأول: المبادئ التي أقرها القانون الدولي لحماية العامل الأجنبي.....ص.32.
- الفرع الأول : الأساس القانوني للحق في العمل بالنسبة للعمال الأجانب.....ص.32.
- الفرع الثاني : مبدأ المساواة وعدم التمييزص.33.
- المطلب الثاني : إعمال القانون على العامل الأجنبي.....ص.34.
- الفرع الأول : القانون واجب التطبيق.....ص.34.
- الفرع الثاني :الإختصاص القضائي.....ص.35.
- الفصل الثاني : الآليات القانونية لممارسة الرقابة والتفتيش على اليد العاملة الأجنبية**
- المبحث الأول : الإطار القانوني لمفتشية العملص.36.
- المطلب الأول : نشأة مفتشية العمل وتعريفهاص.37.
- الفرع الأول : الضغط العماليص.38.
- الفرع الثاني : ظهور المذاهب الإجتماعيةص.39.
- الفرع الثالث : ظهور مفتشية العمل في الجزائرص.43.
- الفرع الرابع : تعريف مفتشية العملص.46.
- المطلب الثاني : تنظيم ودور مفتشية العملص.47.

- الفرع الأول : الهياكل المركزيةص48.
- الفرع الثاني : الهياكل الغير ممركرةص49.
- الفرع الثالث : دور مفتشية العملص51.
- المبحث الثاني : صلاحيات مفتشية العمل الميدانيةص59.
- المطلب الأول : تحريات ذات الطابع المدنيص60.
- الفرع الأول : الزيارات التفقديةص60.
- الفرع الثاني : الفحوص والتفديقص63.
- المطلب الثاني : تحريات ذات الطابع جزائيص65.
- الفرع الأول : الملاحظات والإعذاراتص65.
- الفرع الثاني : محاضر المخالفات والصلحص68.
- الخاتمة.....ص70.