

جامعة مولود معمري - تيزي وزو
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون - نظام ل . م . د

لحماية القانونية للعمال الأجانب

في القانون الدولي و القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص
تخصص القانون الإجتماعي

إشراف الأستاذة:

د. فتحي وردية

إعداد الطالبان:

موامنية وفاء

مشنان سمير

لجنة المناقشة:

د. معاشو نبالي فطة، أستاذة محاضرة (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... رئيسا

د. فتحي وردية، أستاذة محاضرة (ب)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... مشرفة و مقررة

د. محالبي مراد، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري، تيزي وزو..... ممتحنا

تاريخ المناقشة: 2014/09/30

قائمة المختصرات:

أولاً: اللغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية

د.ج: دينار جزائري

ص: صفحة

ص ص : من صفحة إلى صفحة

ثانياً: اللغة الفرنسية

O.I.T : Organisation International de travail

O.N.U : Organisation des nations Unies.

O.T.A : Organisation de Travail Arabe.

D.I.T : Droit International de Travail

D.H : Droit de l'Homme.

P : Page



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على
أشرف المرسلين و على آله و صحبه أجمعين،
بودي إهداء هذا العمل المتواضع الذي أعتبره
زبدة سنوات الجد و المثابرة.

إلى كل عائلتي خاصة أخي العزيز فهمي، الذي
كان عوناً و سنداً لي و شجعني مادياً و معنوياً
في كل مرحلة من مراحل حياتي الدراسية.

إلى زملائي الطلبة و أساتذتي المحترمين و إلى
كل من ساهم في إنجازته .

وفاء

الإهداء



بسم الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
وعلى آله وصحبه أجمعين، أهدي هذا العمل المتواضع
إلى الوالدين الكريمين وكل إخوتي وأخواتي وأفراد
عائلتي الكبيرة.

وإلى زملائي الطلبة وأساتذتي المحترمين بكلية الحقوق.
وإلى كل معلم أثار طريقي بمعلومة خلال مراحل دراستي،
وأتقدم لهم بخالص التبجيل.

سمير 

كلمة شكر



نشكر الله سبحانه وتعالى، ابتداءً، واعترافاً بالفضل
والجميل، نتوجه بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة
"د. فتحي وردية "

التي لم تتردد في قبول الإشراف على هذا العمل، وتتبعنا
فيه بالنصائح والإرشادات، وأخذت بيدي أثناء إنجازه
خطوة بخطوة إلى أن تمّ واكتمل.

نفع الله بها العلم وطلابه، وجزاها الله عنا كل خير، كما
نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذي وافقوا على مناقشة
وتقييم هذه المذكرة

وإلى كل من ساعدنا في إنجازه من بعيد أو من قريب.

مشنان سمير وموامنية وفاء

مقدمة

أصبحت الهجرة تشكل أحد الملامح الأساسية لعالم أخذ في العولمة، و إحدى الفرص الرئيسية للتنمية للتماسك الاجتماعي، و اليوم يعيش ملايين الأشخاص خارج بلدان مولدهم أو جنسيتهم، الواقع أن الهجرة الدولية ظاهرة اجتماعية مركبة و متعددة الأبعاد فهي ليست نتاج لعوامل محلية أو إقليمية فقط و إنما نتاج لأبعاد عالمية، حيث تلعب العولمة دورا مباشرا فيها.

إن الهجرة في العصر الحديث و بصفة خاصة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية تميزت بالتزايد المستمر، حيث أصبحت مسألة عالمية في الوقت الحاضر يطال أثرها معظم بلدان العالم، و إن المهاجرين قبل كل شيء بشر يتمتعون بحقوق الإنسان العالمية، و يتطلب مسألة تكريس حقوقهم و كرامتهم و أمنهم حماية محددة و خاصة.

و لقد ازدادت ظاهرة الهجرة بسبب الحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر وقودا للانعاش الاقتصادي، في البلدان الغنية، و كذلك بسبب مشكلات البطالة و الفقر في البلدان الفقيرة، على أن ذلك يرتب آثار، فقد يتعرض العمال المهاجرين للاستغلال و إهدار حقوقهم الإنسانية، فهم لا يتمتعون بنفس الحقوق السياسية أو الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي يتمتع بها مواطنوا البلدان المضيفة و عادة لا تكون الحماية القانونية متاحة لهم، كذلك فالعمال غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي عرضه بصفة خاصة لإهدار حقوقهم، فهم لا يتمتعون بحماية القانون، و يتجلى من خلال سلطات البلد المضيف بإقائهم في السجن أو ترحيلهم أو سجنهم ثم ترحيلهم بعد ذلك.

و نظرا للعلاقة الوطيدة التي تجمع بين الهجرة كظاهرة اجتماعية ذات بعد إنساني و احترام حقوق الإنسان، و باعتبارها كذلك ميزات أساسية في مواجهة التحديات الاقتصادية و تحديات سوق العمل و الإنتاجية في ظل اقتصاد معلوم و تشكل أداة لتعديل التشكيلة المهارتية و العمرانية و القطاعية لأسواق العمل الوطنية و الإقليمية، فقد كانت مسألة الحماية الدولية مطروحة منذ عقود على الساحة الدولية و تطورت مع تطور المجتمع الدولي و اهتمامه بمشاكل الهجرة الدولية، و بصفة خاصة غير الشرعية، و مع تطور الإستغلال و إساءة العمال المهاجرين إلى حرمانهم من العمل و الدخل اللائقين مما يحد من

مساهماتهم في بلدانهم الأصلية، و يؤدي التمييز و الإقصاء الاجتماعي للمهاجرين إلى خلخلة التماسك الاجتماعي مما يعرض بالتالي الاستقرار الحكم الديمقراطي في نهاية المطاف. و بالنظر إلى التنارع الحاصل بالضغط الاقتصادية في اتجاه استغلال المهاجرين و الحاجة إلى حمايتهم، يتعين على الحكومة من باب مراعاة الحقوق و من أجل ضمان الوئام الاجتماعي ، أن تضطلع بدور قوي للهجرة و التوفيق بين المصالح المتضاربة، لهذا يتطلب إدارة محكمة لهذه الظاهرة و صياغة و تنفيذ سياسة مدروسة و شاملة، و لا يمكن لهذه السياسة و الممارسات المرتبطة بها أن تكون ذات جدوى و فعالية إلا إذا كانت قائمة على أساس متين من المعايير القانونية و تشتغل بالتالي في ظل سيادة القانون.

اهتمت منظمة العمل الدولية بالدفاع عن العمال الأجانب و مصالحهم عند استخدامهم في بلدان غير بلدانهم، ضف إلى هذا اهتمت هيئة الأمم المتحدة اهتماما كبيرا بمشكلة العمال الأجانب و صاغت عدة اتفاقيات دولية تخص حماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم. كما أولت المنظمات الإقليمية كالاتحاد الأوروبي و المنظمة العربية للعمل اهتماما كبيرا في هذه المسألة، و أعطت أكبر قدر ممكن من أجل حمايتهم. إذا فالمنظومة القانونية على المستوى الداخلي أي في ظل تشريع العمل الجزائري، فإن هنالك عدة قوانين تحيلنا إلى الأهمية التي حضيت بها مسألة تشغيل الأجانب ، و هذا انطلاقا من النصوص بمسألة حقوق الإنسان بشكل عام، و حقوق العمال الأجانب بشكل خاص، و في هذا الإطار قد سنت الجزائر عدة قوانين و رست مجموعة القواعد القانونية الخاصة بالأجانب من حيث التمتع بتلك الحقوق العامة و الخاصة، و هذه القوانين تطرح بصفة خاصة مسألة الحماية القانونية للعمال الأجانب.

لذا يتم طرح الإشكالية:

ما مدى تكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب و امتدادها للتشريع الجزائري؟

و تقتضي الإجابة على هذه الإشكالية النظر إبتداءا للحماية الدولية للأجانب

(الفصل الأول) ثم امتدادها إلى التشريع الجزائري(الفصل الثاني)

الفصل الأول

تكريس حماية العمال الأجانب
في القانون الدولي

تعد الهجرة من أجل العمل و روابطها مع التطور من مسائل تخص اليوم العديد من الدول التي تحتل مكان كبير في السياسات الدولية و الإقليمية و الوطنية، نظرا لإثارته للعديد من التساؤلات حول بعض المشاكل المتعلقة بحماية الحقوق المدنية، و السياسية، و الاقتصادية، و الاجتماعية، و الثقافية للعمال الأجانب و المحافظة على كرامتهم لهم و لأفراد عائلاتهم و وضعهم على قدم المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين فيما يتعلق ظروف المعيشة و العمل في بلد العمل.

تبقى الهجرة من المسائل الحساسة و المعقدة التي هي من اختصاصات الحصرية للدول و تخضع لسيادتها، فهي من تثبت إجراءات الدخول، و الإقامة، و خروج الأجانب إلا أن المشاكل السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية ، التي تثيرها الهجرة و صعوبة التحكم فيها و تنظيمها، فرض التعاون الدولي و الإقليمي نفسه في هذا المجال فأصبحت المنظمات جهة أساسية يمكن تقديم الدعم و الأفكار النيرة و المساعدة على آليات جديدة تسمح بتعزيز حماية العمال الأجانب.

أصبح العمال الأجانب يشكلون قلقا جديدا و متناميا للقانون الدولي، لأن النظام القانوني الداخلي يبدوا أنه غير قادر على تنظيم و حماية مصير هؤلاء الرجال و العائلات بشكل مقنع، و لكون المشاكل المثارة تخص العديد من الدول ، لذلك نشاهد التوسع التصاعدي و المنظم للنظام القانوني الدولي الذي بدأ يأخذ للدول شيئا فشيئا حصرية اختصاصها، فهو متنوع بحسب خصوصيات المنظمة الدولية، لذلك يظهر أنه أكثر تأهلا لتخليص المصالح و حماية مصير هذه الفئة، و من الآن فصاعدا، من شأن أن يكون قصد القانون الدولي ليس فقط تنظيم مسائل العلاقات الخارجية بين الدول، و إنما أيضا تنظيم تلك التي تعتبر إلى حد بعيد كالاختصاص الحصري للدول، و التي تخص رفاه الأفراد و العدالة داخل المجتمعات، فالبعد الجغرافي للظاهرة لم يعد يقتصر على أوروبا و أمريكا، و إنما دخلت بلدان أخرى إلى المسرح أمثال بلدان الخليج العربي الغنية بالبتترول و الفقيرة من الموارد البشرية و عدم فعالية الحماية في القوانين الداخلية أجبر على خلو مبادرات على المستوى الدولي (منظمة العمل الدولية و هيئة الأمم المتحدة) و على المستوى الإقليمي (منظمة العمل العربية و الإتحاد الأوروبي).

فأولى المبادرات جاءت من المنظمة العمل الدولية، و التي اهتمت منذ نشأتها بمصير العمال الأجانب، إن خول لها دستورها منذ سنة 1919 مهمة "الدفاع عن مصالح العمال المقيمين في الخارج لذلك تبنت العديد من النصوص و الإتفاقيات و التوصيات في هذا الشأن كما سيتم الوقوف عنده.

إن اسهامات منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمال الأجانب دفعت العديد من المنظمات الأخرى ضرورة توفير حماية خاصة لهم، إما في الإتفاقيات الثنائية بين الدول أو أعمال منظمات دولية كهيئة الأمم المتحدة أو الإقليمية مثل منظمة العمل العربية و الإتحاد الأوروبي.

و للكشف عن الإهتمام الدولي لحماية العمال الأجانب سيتم الوقوف عند مرور المنظمات الدولية في إعداد قانون دولي لحماية العمال الأجانب (المبحث الأول) ثم إسهامات المنظمات الإقليمية في حمايتهم (المبحث الثاني)

المبحث الأول المنظمات الدولية في إعداد قانون دولي لحماية العمال الأجانب

حدث تطور هام بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، ففي هذه الفترة عرفت قيام منظمة العمل الدولية و هيئة الأمم المتحدة بدراسات و تنظيم ندوات و أعمال قدمت إسهامات كبيرة في التعريف الدولي لحقوق العمال الأجانب و تم إعداد أكبر اتفاقيات تهدف إلى توفير الحماية الدولة لهذه الفئة، فالإتفاقيات الدولية هي الوسيلة الأساسية التي تستعملها المنظمات، للتعبير عن إرادتها و تحقيق أهدافها، و كما تعتبر أيضا المصدر الاساسي لمعايير القانون الدولي في مادة حماية العمال المهاجرين.

إن أهم هذه الإتفاقيات كانت عمل منظمة العمل الدولية التي أخذت منذ تأسيسها مهمة إقرار معايير دولية للعمل و تكريس حماية خاصة للعمال أو لبعض الفئات الخاصة¹ من بينها العمال الأجانب فحسب ديباجة دستورها يعتبر من بين أهدافها " الدفاع عن مصالح العمال المقيمين في الخارج"، و الذي أكده إعلان فيلاديليا لسنة 1944، فمنذ ذلك، شكل

حماية العمال المهاجرين تحديا أساسيا لمنظمة العمل الدولية، و هي تملك عهدة أكثر توسعا في هذه المادة و ذلك باعتماد مؤتمر العمل الدولي للعديد من الإتفاقيات و التوصيات الدولية التي توفر إطارا شاملا لحماية حقوق هذه الفئة.

و لكون الأنظمة المتعلقة بمشاكل العمال الأجانب شديدة التنوع، لا يمكن بلوغ جميع أهدافها ما لم يكن تعاون وثيق مع هيئة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة الأخرى، و لأم مسألة حماية حقوق العمال الأجانب مرتبطة بحماية حقوق الإنسان الأساسية، فسرعان ما تدخلت هيئة الأمم المتحدة لحماية هذه الفئة، بنظرة شاملة و ذلك يتم إما بطريقة غير مباشرة أو مباشرة، أي عبر القرارات التي تمس النظام الإقتصادي الدولي (عشيرة الشغل، ميثاق الحقوق و الواجبات الإقتصادية)، أو عبر حقوق الإنسان، و الصك الأساسي له هو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، بالإضافة إلى عهدي 1966 الأول يخص الحقوق السياسية و المدنية و الثاني الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، إلى جانب إتفاقيات أخرى مثل الإتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز العنصري سنة 1969، و إتفاقية الخاصة بوضع الأشخاص عديمي الجنسية لسنة 1960، ثم جاء المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان المنعقد في فيينا 1993 الذي أكد أن " حقوق الإنسان عالمية لا تصرف فيها و لا تجزئة، و أن حقوق الإنسان المنصوص عليها في مختلف الصكوك تسري على كل شخص، في أي مكان " و هذه الإعلانات و المواثيق و الإتفاقيات أبرزت الأهمية المتساوية للحقوق المدنية و السياسية، و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية و انطباقها الخاص على جميع العمال الأجانب.

على هذا الأساس سيتم التطرق إلى الدور البارز الذي لعبته منظمة العمل الدولية لتكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب (**المطلب الأول**) ثم جهود هيئة الأمم المتحدة في تكريس الحماية خاصة لهذه الفئة (**في المطلب الثاني**).

المطلب الأول إعداد منظمة العمل الدولية في تكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب

قامت منظمة العمل الدولية في ظل التغييرات و التطورات التي عرفها القرن العشرين بصياغة اتفاقيات و توصيات ذات بعد عالمي، و تولت مراقبة مدى تطبيقها على الصعيد الدولي، بحثا عن الإحترام الصارم لمبادئ دستور فيلادلفيا¹ الذي ينص " لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في الرفاهية المادية، و التقدم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة، و الأمن الاقتصادي و تكافؤ الفرص"² فلقد اعتبرت المنظمة منذ نشأتها أن العدالة الاجتماعية حاجة ماسة لتحقيق السلم العالمي³ و المحرك الأقوى لتنظيم الدول للعمل⁴.

و طالما كان هدف منظمة العمل الدولية قد انصب على مختلف جوانب علاقات العمل سواء بالنسبة للعامل أو المستخدم ، حيث عملت على تكريس عدة مبادئ انطلاقا من حق العمل إلى مبدأ المساواة، و تحقيق العدالة، و النظم الاجتماعية المختلفة، لتحديد ساعات العمل ، تنظيم عمل النساء و الأطفال ، و مكافحة البطالة ، و التأكد على الحرية النقابية⁵، و توفير حماية خاصة لبعض الفئات ، كالعمال الأجانب شكلت حماية العمال المهاجرين تحديا أساسيا لمنظمة العمل الدولية ، في ظل العولمة أين تشكل فيها الهجرة أداة لتعديل التشكيلة المهارتية و العمرانية و القطاعية لأسواق العمل الوطنية و الإقليمية. غير أن دور منظمة العمل الدولية تبلور بشكل واضح إلا في أعقاب الحرب العالمية الأولى حيث زادت حاجة البلدان المشاركة في الحرب إلى يد عاملة رخيصة لبناء

¹ -MOREAU Marie- Ange, normes sociales droit du travail et mondialisation, Dalloz, Paris, 2006. P97.

²-VALTICOS Nicolas : Droit international du travail, tome 8.2^e édition. Dalloz .France, 1983, p71-p71.

³ -ALFONSON Dessalas : Les droits sociaux et les conventions européennes des droits de l'homme, libertés, justice, tolérance, Mélange en hommage du doyen Gérard COHEN-JONATMAN, Volume I, Bruylant, Bruxelles.2004.p579.

⁴-BOUMGHAR Mouloud, La déclaration de l'OIT relative aux principes et droit fondamentaux au travail, des conventions fondamentales aux principes, droit fondamentaux, N° 02, p24, Voir l'adresse : <http://www.Fondamenteaux.org/ims/pdf/df2.bouit.pdf>.

⁵-معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال منظمة العمل الدولية و القانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، العدد الثاني، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2008، ص 37-38.

اقتصاديتها المدمرة بفعل الحرب ، ممر نتج عنه استغلال هذه الفئة و حرمانها من حقوقها بشروط شبيهة بالرق.

من هنا لعبت منظمة العمل الدولية دورا بارزا في وضع قواعد لحماية العمال الأجانب و ذلك باعتماد المؤتمر العمل الدولي للعديد من الاتفاقيات و التوصيات (الفرع الأول) الذي يوفر إطار معياريا شاملا لتحديد الحقوق الأساسية التي تنطبق على جميع العمال الأجانب (الفرع الثاني).

الفرع الأول تكريس اتفاقيات خاصة بشأن حماية العمال الأجانب

كانت من الجهود الدعوية التي بذلت على امتداد عقود متوالية على المستوى الدولي و في طليعتها مبادرات منظمة العمل الدولية، أن أصبحت لدينا معايير لحقوق الإنسان تنصب في إطار حماية العمل المهاجرين، تمتاز بدرجة عالية من الإحكام إذا ما قرنت بنظريتها المتعلقة بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الأخرى.¹

فقد شككت المعاناة التي يعيشها العمال المهاجرين قلقا متزايدا لمنظمة العمل الدولية منذ نشأتها فقد اعتبرته هدف أساسي لها، و النص من اتفاقيتها أو توصيتها يقضي تطبيق أحكامها على العمال المهاجرين²، كيف كان عكس ذلك و أن دستورها يعتبر من بين أهدافه: " الدفاع عن مصالح العمال المقيمين في الخارج " مهمة أكدها إعلان فيلا دليا لسنة 1944 أثناء عرضها لفلسفة المبادئ التي تقوم عليها المنظمة، إبتداء من أن "العمل ليس بسلعة" و أن الفقر أينما كان يشكل خطرا على رفاهية الجميع" معترفا بالالتزام الرسمي للمنظمة بوضع " إمكانية خاصة لتسهيل تنقل العمال، بما فيه هجرة اليد العاملة³.

¹-رولف أنرومان، ألبرتو غومير، الحق في العمل و حقوق العمال، الوحدة 10، دائرة الحقوق، منشور في الموقع الألكتروني:

<http://www1.edu/humanrts/arab/mio.PDF>

²-CHEROUX René : Les travailleurs étrangers et le développement des relations internationales, in « les travailleurs étrangers et le droit international » Acte du colloque de Clermont-Ferrand. Pedone PARIS, 1979, P34.

³-LEBEN Charles : Le Droit international et les migrations de travailleurs, in « Les travailleurs étrangers et le droit international » Acte du colloque de Clermont-Ferrand. Pedone, Paris, 1979, P52.

فمنذ أول جلسة للمنظمة في واشنطن سنة 1919، مؤتمر العام للمنظمة طرح مسألة حماية العمال الأجانب¹، و ذلك عبر التوصية رقم 01 المتعلقة بالبطالة أين نددت المنظمة بمبدأ التعاون الدولي في مسألة الهجرة و ذلك بتوصية أعضائها بإتمام عملية نقل العمال من بلد إلى آخر غرض توظيفهم فيه يتم بواسطة التوافق الدولتين و استشارة أرباب العمل و العمال في كلتا الدولتين².

و في سنة 1922 تبنت المنظمة التوصية رقم (19) التي طلبت فيه دول الأعضاء تزويد المكتب العمل الدولي بالمعلومات الخاصة بالهجرة في بلدانها³، قبل أن تتصادق سنة 1925 توصية رقم (25) المتعلقة بالمساواة في معاملة المواطنين و الأجانب في تعويض عن الحوادث⁴.

و في سنة 1936 سجل تقدم ملحوظ في هذا المجال بعد وضعها لأول اتفاقية تخص فئة من العمال الأجانب، و هي اتفاقية رقم (50) المتعلقة "بشأن وضع قواعد خاصة ببعض النظم الخاصة بتوريد و تزويد العمال"، التي تنص على إجراءات من أجل أن تكفل لهم الرفاهية لهم و لأفراد أسرهم و حمايتهم من الإكراه الممارس ضدهم من طرف أرباب العمال⁵ كما أضفت الاتفاقية رقم (64) حماية إضافية لهم، و المتعلقة بتنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين⁶.

و على اثر التقرير الذي أعدته منظمة العمل الدولية في سنة 1936، قامت في سنة 1939 بالمصادقة على الاتفاقية رقم (66) المتعلقة "بشأن جلب و توظيف و ظروف عمل العمال

¹-LEBEN Charles : op, cit, p52.

²-المادة الثانية من التوصية رقم 01 المعتمدة في الدورة الأولى، 28 نوفمبر 1919 في واشنطن، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wms-rol ar.PDF.

³- التوصية رقم 19 المعتمدة في الدورة الرابعة، 02 نوفمبر 1992، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wms-rol ar.PDF.

⁴- التوصية رقم 25 المعتمدة في الدورة السابعة، 05 جوان 1925، في جنيف، منشور على الموقع الأنترنت التالي:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wms-r025- ar.PDF.

⁵-الإتفاقية رقم (50) بشأن وضع قواعد لبعض النظم الخاصة بتوريد العمال، اعتمدت في الدورة العشرون، بتاريخ 20 جوان 1936، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wcms-C050-ar.PDF.

⁶-الإتفاقية رقم (64) بشأن تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، اعتمدت في الدورة الخامسة و العشرون التالي: بتاريخ 27 جوان 1939، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wcms-C064- ar.PDF.

المهاجرين¹ " كملت بتوصية رقم (61)² ، في نفس الموضوع و توصية (62)³ تحت الدول التعاون فيما بينها لتنظيم الهجرة، لكن اندلاع الحرب العالمية الثانية حال دون تطبيقها على أرض الواقع و بقيت الأمور على نصابها إلى غاية صدور الاتفاقية رقم 97 المتعلقة بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لسنة 1949 ثم تليها الاتفاقية رقم 143 المتعلقة بالهجرة في أوضاع اعت ساقية و تعزيز تكفؤ الفرص و المعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975

لكن لا مجال لذكر و حصر جميع الاتفاقيات و توصيات المنظمة لذا سيتم التركيز الاتفاقيتين الأساسيتين في هذا المجال و هما الاتفاقية رقم 97 (أولا) و الاتفاقية 143 (ثانيا).

أولاً: الاتفاقية الدولية رقم 97 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل لسنة 1949

إن تجربة منظمة اعمل الدولية في المجال الاجتماعي لمدة أكثر من نصف قرن من الوجود و تبينها فئات من الاتفاقية و التوصيات تنصب على مختلف جوانب العمل بالإضافة⁴ إلى هيكلها الثلاثي الفريد من نوعه⁵ المتكون من ممثلي الحكومات و العمال و أصحاب العمل من كل دول العالم يجتمعون في جوان من كل سنة للمصادقة أو تبني معايير

¹-الاتفاقية رقم (66) المتعلقة "بشأن جلب و توظيف و ظروف عمل العمال المهاجرين" المعتمدة في الدورة الخامسة و العشرين، 28 جوان 1939، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wcms-C066-ar.PDF.

²-التوصية رقم (61) بشأن جلب و توظيف و ظروف عمل العمال المهاجرين، المعتمدة في الدورة الخامسة و العشرين، 28 جوان 1939، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wcms-C061-ar.PDF

³-التوصية رقم (62) بشأن التعاون بين الدول في مجال جلب و توظيف و ظروف عمل المهاجرين بقصد العمل، المعتمدة في الدورة الخامسة و العشرين، 28 جوان 1939، في جنيف، منشورة على الموقع الأنترنت التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/document/normativeinstrument/wcms-C062-ar.PDF

⁴ -VALTICOS Nicilas : Une nouvelle expérience de protection des droits de l'homme, le groupe de l'O.T.T. chargé d'examiner la situation en matière de matière syndicale en Espagne, in annuaire français de droit international, volume 16-1970, p568.

Voir l'adresse suivante : <http://www.persee.fr/web/revue/home/prescript/article/afdi-0066-9085-1920-num-161-1611>.

⁵منظمة العمل الدولية، الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة مكتب العمل الدولي، جنيف، 2008، ص1، منشور على الموقع الأنترنت التالي:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/...ed_normf...norms/documentpublications/wcms-203997.PDF.

دولية للعمل على شكل اتفاقيات¹، جعل من معاييرها تكتسب نوع من الفعالية و المصادقية لذلك فالاتفاقيات المنظمة هي الآلية المثالية لحماية العمال الأجانب.

فالاتفاقيات هي معاهدات دولية، مرة إذا ما صدقت من طرف المؤتمر العام تفتح للمصادقة الأعضاء فالمصادقة هي من يجلب الواجب القانوني للتطبيق²، بالاتفاقيات تعتبر من أهم الوسائل و الأدوات لبلوغ أهدافها الرئيسية³ المتمثلة في حماية بعض العمال الأجانب و أبرز هذه الاتفاقيات نجد الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين⁴ من الاتفاقيات الرئيسية و الرائدة في مجال حماية العمال الأجانب إذا تهتم بتنظيم اليد العاملة الأجنبية بتبيان حقوقها وواجباتها، و تعتبر أيضا مهمة لكونها هي التي غدت باقي الاتفاقيات في هذا المجال إلى الوجود⁵.

تسعى منظمة العمل الدولية بواسطة هذه الاتفاقية للقضاء على ظاهرة استغلال العمال المهاجرين طوال عملية الهجرة، فهي توفر الأس العامة للمعاملة المتساوية بين العمال المواطنين و العمال الأجانب بصورة قانونية في إجراءات التوظيف، و ظروف العيش و العمل، و تكريس العدالة في الضرائب و الضمان الاجتماعي، لذا تعرضت بالتفصيل إلى حقوق العمال الأجانب و غيرها من التدابير الرامية إلى تنظيم و حماية العمال الأجانب طوال الهجرة.

1- ظروف إعداد الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949.

ساعد ظهور حركات عمالية قوية في العديد من البلدان على التعجيل بتأسيس منظمة العمل الدولية عام 1919، و كانت هذه المنظمة مسؤولة في المقام الأول على وضع طائفة من الاتفاقيات الدولية للنص على المعايير الدنيا لمعاملة العمال كتحديد ظروف و شروط

1-O.I.M : Migration et Protection des droits de l'homme, droit internationa de la migration, op, cit, p83.

2- O.I.M : Migration et Protection des droits de l'homme, droit internationa de la migration, op, cit, p83

³بلاخ فاطمة، منظمة العمل العربية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 1994، 1995، ص95.

⁴الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949، اعتمدت في الدورة 32 بتاريخ 1 جويلية 1949، و دخلت حيز التنفيذ 22 جانفي 1952 منشور على الموقع الأترنيت:

<http://www.ilol.org/wcmsp5/groups/public/...ed:norms/documents/normativernstruments/wcms-c097-on-PDF>

⁵دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، الطبعة العربية، ديسمبر 2009، ص12، منشور على الأترنيت www.migrantsught.org

العمل و تحديد ساعات العمل، و توفير شروط السلامة الصحية داخل أماكن العمل، و في هذا السياق وضعت الصكوك الدولية الأولى القائمة على الفئات التي يجب حمايتها كحماية النساء و الأطفال على سبيل المثال¹، و ذلك تماشياً مع إعلان فيلادلفيا الذي يقضي بان لجميع البشر بصرف النظر عن العنصر أو العقيدة أو الجنس الحق في التمتع بكل من الرفاهية المادية و التقدم المعنوي، في جو من الحرية و الكرامة و الضمان الاقتصادي، و الفرص المتكافئة².

و على الرغم من مظاهر حماية العمال المهاجرين التي تضمنها معايير العمل الدولية الأولى، فقد كشفت الممارسة العملية عن مواجهة هذه المعايير في التطبيق لصعوبات عديدة أدت إلى ضالة التصديق عليها³، و قد صاحب ذلك الزيادة المتنامية للعمال المهاجرين بعد الحرب العالمية الثانية و ما تبعه من تعرض العمال المهاجرين لمخاطر ناشئة من ممارسة الأعمال الشاقة و القدرة التي تشكل خطراً على حياتهم و الممارسات الشبيهة بالرق التي يتعرض لها في العديد من الدول المقصد التي توم باستخدامهم على شكل عبيد⁴.

أدركت منظمة العمل الدولية أن استغلال العمال المهاجرين وضع شديد الخطورة يهدد التماسك الاجتماعي و الحكم الديمقراطي و سبيل العيش و الرفاه الاجتماعي، أصبحت آفة تهدد مستقبل البشرية الأمر الذي يتوجب دعوة المجتمع الدولي معالجة هذه المشكلة، من خلال اعتماد صكوك دولية جديدة لمكافحة أسوأ أشكال عمل المهاجرين.

و قد صاحبت ذلك إصدار العديد من التقارير عن كثير من المنظمات و المؤتمرات التي تدعو إلى ضرورة توفير الحماية اللازمة لهم في مختلف جوانب القانونية و الاجتماعية و الاقتصادية و الصحية و الثقافية، و هو ما جاءت به الاتفاقية رقم 97 لسنة 1949.

2- تعريف الاتفاقية رقم 97 للعمال الأجانب

الهجرة الدولية يمكن أن تعرف على أنها تنقل جغرافي مرتبط إلى اختيار مهنة ، لكن الصعوبات ظهرت بعد أن قرر تبني تعريف قانوني دقيق يطبق على العامل " المهاجر " أو

¹- دليل التصديق، مرجع سابق، ص17.

²- يحيى نورة بن علي: حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي و القانون الداخلي، ط2، دار هومة، الجزائر، 2006، ص23.

³- كيراوني ضاوية: دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، العدد2، جامعة مولود

معمر ي تيزي وزو، 2012، ص399.

⁴- مكتب العمل الدولي: عالم الشغل- مجلة العمل الدولية- العدد72، أوت 2012 جنيف-ص13.

"الأجنبي" و هي لصعوبات التي وجهت منذ أول اجتماع للمؤتمر المنظمة، و هو ما جعلها تطلب في الدورة الرابعة، أثناء تبنيها لتوصية رقم "19" أين طلبت المنظمة أعضائها التوافق حول تعريف محدد لـ "المهاجر"¹ لذلك المنظمة استغلت أول اتفاقية لمهاجرين بعد الحرب لتعريف هذا المصطلح، فقد عرفت المادة 11 من الاتفاقية 97 على أنه" في مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة "العامل المهاجر" شخصا يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف لا يكون لحسابه الخاص، و تشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا".

تتمحور معايير المستعملة في هذه الاتفاقية لتمييز العامل المهاجر عن العامل الوطني في :

- الانتقال من بلد إلى آخر و الإقامة فيه.
 - شغل وظيفة لحسبه الخاص، أي استبعاد بعض الفئات الأخرى كالبعثات الدبلوماسية.
 - كل شخص يقبل بوصفه عاملا مهاجرا.
- أما الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه " لا تنطبق هذه الاتفاقية على: عمال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة و الفنانين و دخلوا البلد لفترة قصيرة و البحارة".
- 1- فالعمال الحدود هم الأشخاص الذين يقيمون في دولة مجاورة يعودون إليها يوميا أو مرة واحدة في الأسبوع على الأقل.
 - 2- الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرة، كالتجار أو الأطباء أو الفنانين دخلوا لفترة قصيرة.
 - 3- البحارة هم الملاحون الذين يعملون على سفن مسجلة في دولة ليسوا من رعاياها.

ثانيا: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 المتعلقة بالعمال المهاجرين (أحكام تكميلية) لسنة 1975.

تحت اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لسنة 1949 كل دولة عضو بأن تطبق على المهاجرين الذين يقيمون داخل أراضيها بصورة مشروعة معاملة لا تقل مراعاة عن

¹-CHIROUX René : op, cit, p17, p18.

المعاملة التي تخص بها مواطنيها، فيما يتعلق بمسائل شتى تعددها الاتفاقية¹، و أضاف المرفق الأول على ضرورة تبسيط إجراءات الإدارية² لجلب و تقديم و توظيف العمال الأجانب و هذه العملية لا يكون تنظيمها و مراقبتها إلا عن طريق مكاتب الإستخدام العامة أو الهيئات الرسمية الأخرى³، كما اعتمدت المنظمة منذ نشأتها على أسلوب الحوار و التعاون بين الدول المعنية بالهجرة لتنظيم عملية الهجرة عن طريق إبرام اتفاقيات ثنائية واستشارة منظمات العمال و أصحاب العمل، و هذا كله إجراءات وقائية لتفادي ظهور الهجرة السرية و العمل الغير الشرعي⁴، بعدما لاحظت المنظمة لجوء العديد من الدول إلى تقييد حركية اليد العاملة الأجنبية بصورة صارمة، و تنظيم شروط دخولها و إقامتها بطريقة محكمة ، و منح الأولوية لليد العاملة الوطنية و ذلك الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية⁵ من منافسة اليد العاملة الأجنبية بكل الوسائل القانونية و التنظيمية بما فيها تلك البلدان التي تعتمد بصفة كبيرة على اليد العاملة الأجنبية، مثل الدول الصناعية الأوروبية و بعض بلدان الخليج العربي⁶ مما دفع آلاف من المهاجرين المحتملين إلى القنوات غير الشرعية و غالبا ما تتم الهجرة الغير الشرعية عبر مساعدة المهاجرين من قبل مهربيين الذين يسهلون الدخول إلى بلد ما، مقبل أموال تكون باهضة، و كذلك قد تعرض المهاجرين إلى مخاطر جسيمة أثناء رحلتهم.⁷

و عندما يكون المهاجر غير الشرعي، و غير متمتع بمركز المهاجر، فإنه يكون هدفا طبيعيا للإستغلال و يجبر على قبل أي نوع من العمل، و في أي أوضاع عمل و معيشة⁸ و قبولهم العم مقابل أجور منخفضة، مما يؤدي إلى تجزئة و تفاوت الأرباح إلى جانب تردي

¹نص ديباجة ثقافية في أوضاع إعتسافية و تعزيز تكافؤ الفرص و المعاملات للعمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975، اعتمدت بتاريخ 24 جوان 1975 و دخلت حيز التنفيذ يوم 09 ديسمبر 1978 منشورة على الموقع الأنترنت التالي:
www.ILO.org/wcmsp5/groups/public/...ed-norm/...normes/documlements/normativeinstrument/wcmsc143-ar-pdf.

²المادة السادسة من المرفق الأول من الاتفاقية رقم 97.

³المادة الثالثة من نفس الاتفاقية رقم 97.

⁴ - LASSERRE-BIGORRY j.h : Réglementations internationales concernat les migrations clandestines, in les travailleurs étrangers et le droit international, acte du colloque Clerment-Ferrand, Editions A. pedone, 1979, p134, p 135.

⁵معاشو تبالى فطة، رخصة عمل الأجانب شرط و التزام، ص1.

⁶أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، طبعة 2008، الجزائر، ص111.

⁷المنظمة الإستشارية القانونية الآسيوية الإفريقية، الحماية القانونية للعمال المهاجرين الهند، ص3.

⁸منظمة العفر الدولية، المكتب الإقليمي للشرق الأوسط و شمال إفريقيا، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، 2012، ص2.

شروط و ظروف العمل في البلد المضيف¹، لذلك أخذت منظمة العمل الدولية بعين الاعتبار أن واقع وجود نقل غير مشروع و خفي للأيدي العاملة، يقتضي معايير جديدة توضع خصيصا للقضاء على كل التعسفات²، حيث جاءت الدورة الستين لدراسة هذه الظاهرة، حيث عالجتها الاتفاقية 143 لسنة 1975 من زاوية واسعة فهي لا تهدف فقط للقضاء على الهجرة السرية و إنما أيضا التوظيف الغير الشرعي للعمال الأجانب، و توفير حد أدنى من الحماية للعمال الأجانب الموجودين في حالة غير شرعية³، حيث عبر الاتفاقية صراحة على ضرورة التزام دول الأطراف فيها بحقوق الأساسية للعمال المهاجرين الموجودين في حالة غير شرعية (1) و أن على تلك الدول أن تتخذ الخطوات اللازمة لتكريس حماية من خلال تدابير محاربة الهجرة السرية (2).

1- ضرورة التزام الدول بالحقوق الأساسية للعمال المهاجرين

خطت منظمة العمل الدولية عام 1975 ، خطوة هامة بشأن تحديد معايير جديدة لحماية العمال الأجانب كافة ، حيث رأى المؤتمر العمل الدولي أن الوقت قد حان للعمل على مراجعة و تكملة الاتفاقيات الدولية السابقة بغرض وضع اتفاقية عامة تطبق على كافة العمال الأجانب بغض النظر عن وضعهم القانوني في الدول المضيفة إذ أن الإتفاقية رقم 143 لعام 1975 تعتبر أول اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تتعرض حقوق العمال الموجودين بصفة غير شرعية .

و من المعروف أن العمال المهاجرين الغير الشرعيين لكونهم غير حائزين للوثائق القانونية من أجل الإقامة أو العمل في البلد المضيف، فإنهم يتعرضون بصفة خاصة للاستخدام بطريقة غير قانونية، مما جعل الطلب على هذه اليد العاملة ينتعش لكون هؤلاء يقومون في كثر من الأحيان بأعمال شاقة و منفية في قطاعات البناء و الأشغال العمومية و الفلاحية، و مصالح النظافة و الأشغال المنزلة، كلا أنشطة تتميز بخطورة كبرى و هشاشة بالغة، و بدون حماية اجتماعية⁴، و بالتالي فهم مستبعدون من نطاق الحماية المقررة لهم في

¹-منظمة العمل الدولية: عالم العمل، مرجع سابق، ص14.

²نص ديباجة الإتفاقية رقم 143 لسنة 1975.

³-LASSERRE-BIGORRY J.H : op, cit, p13.

⁴-عبد السلام الصديقي، إشكالية الهجرة غير النظامية: حياة المغرب – مداخلة في ورشة العمل القومية حول " هجرة العمالة العربية غير المنظمة المنظمة المشاكل و الحلول، منظمة العمل العربية، الدار البيضاء، 2012، ص2، منشور على الموقع الأنترنت:

في الاتفاقيات الدولية و القوانين و اللوائح الوطنية للدول المضيفة فيما يتعلق بشروط العمل، وحق لانتساب إلى الضمان الاجتماعي، و من حق الاشتراك في النقابات و لا يتمتعون بالمساواة في المعاملة التي تنطبق على رعايا الدول وحتى من التي يتمتع بها العمال المهاجرين الموجودين في وضعية قانونية من حيث الأجر و أوضاع العمل و شروط الاستخدام.

لذلك قررت منظمة العمل الدولية وضع حد لهذه التعسفات بتوفر حد أدنى من الحماية للعمال المهاجرين السريين ضمان حقوق لهذه الفئة اعتبرت كثورة في القانون الدولي¹. إذ سعت منظمة العمل الدولية إلى احترام جميع حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين الغير الشرعيين² و ألحت على اتخاذ الخطوات اللازمة لمنع الهجرة السرية وضع أنشطة منظمي الأيدي العاملة و تسهيل عملية إدماج العمال المهاجرين الذين دخلوا بصورة غير قانونية في البلدان المضيفة.

و الحقوق التي يستفيد منها تبدأ من المساواة في المعاملة لهم و لأسرهم فيما يتعلق بالحقوق الناشئة من أي استخدام سابق، من حيث الأجر و التأمين الاجتماعي و المزايا الأخرى، و إتاحة الفرص للعامل المهاجر في حالة المنازعة في هذه الحقوق إمكانية إثبات حقه أمام هيئات المختصة³.

كما حثت منظمة العمل الدولية الدول المصادقة على الاتفاقية بالتعاون بينهما و بين منظمات العمال و أصحاب العمل من أجل سن قوانين و تشجيع البرامج التي تكفل للعمال المهاجرين المساواة في الفرص و المعاملة في مجال الاستخدام و المهنة، و الضمان الاجتماعي، و الحقوق النقابية و الثقافية، و الحريات الفردية و الجماعية، بطرق تتفق مع الظروف و الممارسات الوطنية⁴ و كذلك اتخاذ كل التدابير لمعاونة و تشجيع الجهود التي

<http://www.alobalor.org/final/images/stories/alo/tanmeya/nadioat/moroco-26-27-11-12/work-paper/2-abd-al-sallam-PDF>.

¹ - OGBESTE Yao-cit, p55.

² - LASSERE-BIGORRY JH, op,ci, p137.

³ - المادة التاسعة من الإتفاقية رقم 143.

⁴ - المادة 10 من نفس الإتفاقية.

يبدلها العمال المهاجرين و أسرهم من اجل الحفاظ على هويتهم الوطنية و الثنية، و على روابطهم الثقافية ببلدهم الأصلي بما فيذلك إمكانية حصول الأطفال على تعليم لغة الأم¹.

2- تكريس الحماية من خلال تدابير محاربة الهجرة السرية

تعترف منظمة العمل الدولية بأن المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة تكن أجسم في حالة الهجرة غير النظامية²، لذلك لم يقتصر جهود المنظمة على وضع معايير و قواعد الحماية للعمال المهاجرين الموجودين بصورة قانونية فقط، و إنما امتدت إلى محاربة الهجرة السرية و لاستخدام الغير القانوني للعمال الأجانب، فهي تعلم أنه لا يمكن تحقيق أقصى درجات الحماية لهذه الفئة ما لم يتم القضاء على هذه الأنة و استئصالها من الجذور. تقترح الاتفاقية رقم 143 جملة من التدابير التي تستحق اهتماما خاصا، و يأتي في مقدمتها حث المجتمع الدولي على الالتزام بالعمل متضامنا للقضاء على حركات الهجرة السرية من أجل استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية، و كذلك مناهضة منظمي حركات الهجرة السرية، و مناهضة مستخدمي العمال الأجانب في الظروف الغير القانونية³.

حيث ستسد هذه الاتفاقية الثغرات الموجودة في الصكوك الدولية السابقة، و تضع أولوية واضحة للإجراءات الوطنية و الدولية من أج ملاحقة منظمي تنقلات الأيدي أيا كان البلد الذي يمارس فيه نشاطاتهم⁴، و اتخاذ تدابير من أجل الكشف عن الاستخدام الغير القانوني للعمال الأجانب بصورة فعالة و تحديد و تطبيق العقوبات الإدارية و المدنية و الجزائية، التي تصل إلى الحبس فيما يتعلق بالاستخدام الغير القانوني، و كذلك تنطوي العقوبات على منظمي الهجرات سواء كان لقصد الربح أم لا⁵.

كما تركت الاتفاقية رقم 143 للقوانين، الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المهنية لأصحاب العمل و العمال أن تحدد بصورة منتظمة، ما إذا كان يجد على أراضيها مهاجرين مستخدمين بطريقة غير قانونية، أو كانت توجد هجرات

¹-المادة 12 من نفس الاتفاقية.

²- دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مرجع سابق، ص30.

³- المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 143.

⁴-المادة الخامسة من نفس الاتفاقية.

⁵-المادة السادسة من نفس الاتفاقية.

من أراضيها أو إليها، أو عابرة بقصد العمل يتعرض فيها المهاجرين لظروف تتطوي على إخلال بالصكوك أو الاتفاقيات الدولية¹.

الفرع الثاني

إقرار الحقوق الأساسية للعمال الأجانب

إن منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة المختصة في وضع معايير العمل الدولية و تنبع مبادئ العمل من اتفاقيات و توصيات المنظمة، و التي تضع معايير على أساس نطاق واسع من الموضوعات المتصلة بعالم الشغل، بما في ذلك حقوق الإنسان في العمل، و السلامة و الصحة المهنية، و سياسة الاستخدام، و تنمية الموارد البشرية، و قد دافع تزايد المخاوف حول الآثار الاجتماعية للعولمة بأعضاء منظمة العمل الدولية إلى الاعتراف بحد أدنى من الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين و التي لا يمكن تجاوزها، و أمام جميع دول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بما فيها تلك التي لم تصادق على اتفاقيتها، و يجب ينبع عن عضويتهم في المنظمة التزام باحترام و تعزيز و تحقيق هذه المبادئ المتعلقة بالحقوق العمال المهاجرين التي هي موضوع تلك الاتفاقية.

و بالاستناد إلى إعلانات و اتفاقيات منظمة العمل الدولية و هيئة الأمم المتحدة بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين، نجدها تؤكد الأهمية الخاصة التي تتسم بها تلك الحقوق إيماناً و اقتناعاً منها، بأنه في عالم يشهد تزايد الترابط و التعقيد و تدويل الإنتاج تتسم فيه القيم الأساسية بالحرية و الكرامة الإنسانية و العدالة الاجتماعية و الأمن و عدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية و الفعالية المستدامتين على الصعيدين الاقتصادي و الاجتماعي لذلك تدعوا منظمة العمل الدولية جميع الأسرة الدولية إلى تكثيف جهودها، و حشد كل ما لديها من وسائل عمل للنهوض بأهدافها الدستورية لجعل هذه الجهود فعالة و لتعزيز قدرة الهيئات الأممية و الدول الأعضاء لضمان الاتساق و التعاون في نهجها الرامي إلى المضي قدماً في استحداث نهج عالمي و متكامل فيما يخص صيانة و إقرار حقوق

¹-المادة الثانية من نفس الاتفاقية

الأساسية لجميع العمال الأجانب المرتبطة بحقوق الإنسان (أولاً) و تكييف ممارستها المؤسساتية و إدارتها من أجل تحسين الحقوق الأخرى المرتبطة بمنصب العمل (ثانياً).

أولاً : إقرار الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين و المرتبطة بحقوق الإنسان
تقر منظمة العمل الدولية ، و هيئة الأمم المتحدة بوجود علاقة أساسية بين الحقوق الفردية و المجتمع، و بين الحقوق المادية و المعنوية، بنحو ما استعمل به الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية، و بحقوقهم المتساوية الثابتة، و هو أساس الحرية و العدل و السلام في العالم،"¹ و قد جاء في ديباجة دستور الأصلي لمنظمة العمل الدولية على أنه " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الإجتماعية، و أن ظروف العمل الصعبة تعرض السلام و الوئام العالميين للخطر، و أن تحسين هذه الظروف أصبح أمر ملحا"².

فحماية الحقوق في العمل و تحسين ظروف العمل أعدت أصلاً في برنامج شامل يهدف إلى تحسين ظروف الإنسانية، و معايير العمل الدولية، هي التي أجزمت أولاً على أن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية إلى جانب الحقوق السياسية و المدنية لا يمكن فصلها عن حقوق الإنسان، فلا يمكن تصور رفاه مادي دون الحريات الأساسية³.

و يتمثل المفهوم المركزي للحقوق الأساسية للعمال المهاجرين، في التأكد الضمني على أنه هناك مبادئ معينة تعد حقيقية، و صالحة لجميع الناس و في جميع المجتمعات، و في كل الأزمنة، و في ميع الظروف التي تسود الحياة الاقتصادية و السياسية و الاثنية و الثقافية⁴، فهي مرتبطة العمال المهاجرين مهما كان واقعهم القانوني، سواء كانوا دخلوا إليها بصورة قانونية، أو بصفة غير شرعية، لأن المهاجرين أولاً و قبل كل شيء يتمتعون على نحو لا بأس فيه من الحقوق الإنسان العالمية.

¹-دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، مرجع سابق، ص16.

²-جياوي نورة- بن علي- مرجع سابق، ص23.

³- VALTICOS Nicolas : Le droit international du travail face aux problèmes de la société internationale de 1980, op, cit, p13, p14.

⁴-دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين – مرجع نفسه، ص16.

و لعل أهم الحقوق الأساسية التي كرسها للعمال الأجانب نجد في عدم التمييز، و ما لا شك فيه، هو أن التمييز في العمل هو انتهاك لحق من حقوق الإنسان يترتب عليه مضيعتنا للمواهب البشرية، مع آثار مضرّة بالإنتاجية، و النمو الاقتصادي، كما يؤدي إلى التفاوت الاجتماعي و يوقف عملية الحد من الفقر، لذلك يجب محاربتة و مناهضته بكل الوسائل عن طريق تكريس الحق في عدم التمييز (أ)، و من المتفق عليه أيضا أن تعزيز التكافؤ في الفرص و المساواة في المعاملة هو أمر ضروري للمضي قدما تجاه القضاء على التمييز سواء في القوانين أو في الواقع الفعلي (ب).

أ- تكريس الحق في عدم التمييز:

ظهر التمييز ضد المهاجرين بشكل بارز في السنوات الماضية و قد ساهمت عدة عوامل في ذلك و هي: تعميق أوجه التفاوت الاقتصادي جنبا إلى جنب مع الاتجاهات الدينية و العرقية أو الإثنية، و تكثيف الهجرة و التحديات الاقتصادية، التي تسبب فيها الأزمات الاقتصادية، و اعتماد سياسات صارمة من قبل الدول لمواجهة هذه الأزمات¹. و يزداد هذا التمييز أثناء الانكماش و الكساد الاقتصاديين، لكون العمال الأجانب غالبا ما يعملون في قطاعات البناء و السياحة التي هي أول القطاعات المتؤذية من الأزمة². و يساهم التمييز الحاد و المتواصل في العمل في زيادة الفقر و الاستبعاد الاجتماعي فغالبا ما تطغي الأحكام المسبقة المستندة إلى خلفية كونهم أجانب على مهارتهم و تطلعاتهم و بالتالي تخفي بهم إلى الجمود الاجتماعي، و يكون الحرمان قاسيا بشكل خاص بالنسبة للذين يراجعون أنواع متعددة من التمييز، كمثل الذين يكونون مهاجرين غير شرعيين، و ينتمون إلى أقليات دينية و إثنية بالإضافة إلى اللون أو التقدم في السن. أصبح التمييز يشكل قلقا للمنظمة العمل الدولية و المنظمات الدولية و الإقليمية الأخرى إذا أخذت على عاتقها الالتزام السياسي بمكافحة التمييز و تعزيز المساواة في المعاملة، و التكافؤ في فرص مكان العمل.

¹ مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل: مواجهة التحديات، مؤتمر العمل الدولي- دورة 96-جنيف، 2007 ص30، منشور في الموقع الأونترنت: <http://WWW.ILO/OTG/declaration>
² مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، مرجع سابق، ص13.

كرست منظمة العمل الدولية مبدأ عدم التمييز لأول مرة بمناسبة إعلان فيلادلفيا سنة 1944 عندما صرح " لجميع البشر أيا كان عرقهم، أو معتقداتهم، أو جنسهم، الحق في الرفاهية المادية، و تقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة و الأمن الاقتصادي و تكافؤ الفرص " و في سنة 1958 تبنت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم 111¹. بشأن عدم التمييز في الاستخدام و المهنة، سعيا منها إلى تحقيق المزيد من الفعالية في مكافحة التمييز في مكان العمل.

و لكون العمل نقطة إستراتيجية لتحرير المجتمع من التمييز² بالنسبة للمنظمة العمل الدولية جعلها تشير إلى الحاجة إلى مبادرات تنظيمية تقوم بها الحكومات و المنشآت و تزويد الشركاء الاجتماعيين بالعدة اللازمة ليكونوا أكثر فعالية في جعل المساواة حقيقية واقعة في أماكن العمل، و جعلها هدفا عاما لبرامج الدولية للعمال الأجانب، التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، لكون المساواة من شأنها أن تساعد من التقليل من السلبيات المترتبة عن التمييز فهي تساعد على بناء شعور بوجود هدف مشترك، و من خلال ذلك هو ينزع فتيل الصور النمطية و الأحكام المسبقة التي هي في صميم التمييز.

انطلقت منظمة العمل الدولية من اعتبار أن المساواة بين العمال المهاجرين و العمال الوطنيين في العمل لا تعني مجرد حظر التمييز، بل تغيير الأوضاع الراهنة، و تحويل مكان العمل لجعله أكثر شمولاً و يجب تحديد مدى التغيير المطلوب، و ما يشمل عليه على المستوى الوطني وفقا لإمكانيات كل بلد، مع أخذ الحساسيات الثقافية و الاجتماعية في الحسبان.

فمفهوم المساواة هو أن يعامل العامل الأجنبي على قدم المساواة مع رعايا بلد العمل و غالبا ما تكون توفير المساواة مع أبناء البلد أقوى بكثير فيما يتعلق، بحقوق الضمان الاجتماعي، و حركة العمالة، و الحصول و الاستخدام و التدريب المهني. من أجل القضاء على حالة الاستقرار التي يعيشها العمال الأجانب، لذلك حرصت منظمة العمل الدولية على إعداد قائمة من الحقوق التي تلتزم فيها الدول لمعاملة الأجانب على قدم من المساواة مع

¹-الاتفاقية رقم (111) بشأن عدم التمييز في الإستخدام و المهنة، صودقت في الدورة 42 بتاريخ 25 جوان 1958، منشور على الموقع الأنترنت <http://www.ilo.org/wlmsp5/groups/public/...ed-norm/...normes/documents/normativeistruments/wcms-c111-ar.pdf>.

²-منظمة العمل الدولية، مبادئ العمل الخاصة بالإتفاق العالمي للأمم المتحدة، مرجع سابق، ص31.

رعاياها و التي يمكن اختصارها فيما يلي: الأجور و ملحقاته، و ظروف العمل كالعمل الإضافي، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، السلامة و الصحة المهنتين، الحق النقابي، و تمتد لتشمل المساواة في الضرائب، و كذلك الاستفادة من تعويضات البطالة و كذلك، الحق في السكن.

وقد عرفت الاتفاقية رقم 111 التمييز على أنه " أي تفريق واستبعاد، أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، و يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة." بالإضافة إلى هذه الأسباب للتمييز في السنوات الأخيرة شد انتباه المنظمة أسباب أخرى ، مثل اللغة ن السن، العجز، الانتساب أو عدم الانتساب إلى نقابة، و كذلك التمييز ضد مرض السيدا، و المدخنين....الخ.

أما التمييز الذي يتعرض إليه الأجانب غالبا ما تكون ذات الصلة بالعمل، مثل الوصول إلى الوظيفة أو مهنة معينة، و التدريب، و التوجيه المهني، الضمان الاجتماعي و قد تخص شروط العمل مثل: الاستخدام ، الأجر ، حماية الأمومة، التأمين على البقاء في الوظيفة و أفاق الترقية.

تتطبق معايير الحماية من التمييز المكرسة من طرف منظمة العمل الدولية على جميع الأشخاص الذين يستوفون تعريف العامل المهاجر و أفراد أسرهم ولهم الحق في حماية حقوقهم بموجب هذه الاتفاقيات دون أي تمييز مهما كان نوعه.

ب- تكريس حق المساواة في المعاملة

المساواة بين الناس، مبدأ أساس تقوم عليه قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان و أحكام الدساتير و القوانين الوطنية التي تنظم هذه الحقوق.

ولا تقوم المساواة بين الناس كما يتخيل البعض على أساس التمايل التام بينهم في أشخاصهم ذلك لا ينكر وجود قدر من الاختلاف بين الأفراد في صفاتهم و قدراتهم و مؤهلاتهم الذاتية و إنما تتأسس المساواة على الإنسان، التي تعد سمة مشتركة لكل بشر على اختلاف جنسهم، أعراقهم و أديانهمالخ.

ج - الحقوق و الحريات الأخرى

تؤيد اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية الحق الثابت بتعزيز حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين بفض النظر عن وضعهم القانوني، و الاستفادة من مبادئ و الحقوق الواردة في اتفاقيات ذات الصلة بالعمال الأجانب و بوجه خاص الاتفاقية رقم 97 و 143 و الحقوق الأساسية في العمل المبينة في الاتفاقيات الثماني، الأساسية لمنظمة العمل الدولية و كذلك اتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة للأمم المتحدة، لذلك دعت جميع الدول بالسعي إلى ضمان أن تطبق القوانين و الممارسات الوطنية التي تعزز حقوق الإنسان و تحميها على جميع العمال المهاجرين و أن تحترمها جميع الأطراف، و ذلك بإتاحة المعلومات للعمال الأجانب بشأن حقوقهم الإنسانية و التزاماتهم و مساعداتهم في الدفاع عن حقوقهم و من بين هذه الحقوق الأساسية نذكر: كفل الحق النقابي لجميع العمال المهاجرين و حمايتهم من العمل الجبري و الاتجار بالبشر بالنسبة للمهاجرين الغير النظاميين حق الرعاية الصحية للعمال الأجانب، و أفراد أسرهم و كذلك الاستفادة من حقوق الإعلان العالمي للحقوق الإنسان ، و من أهمها حق مغادرة أي دولة و دخول دولتهم الأصلية، و تناول أيضا ظروف العيش و حالات الاعتداء البدني و الجنسي التي يقاسيها العمال الأجانب أحيانا من خلال التأكد من جديد على حقهم في الحياة، و حظر المعاملة أو العقوبة القاسية و اللاإنسانية أو المهينة، و حظر السخرة و العمل القسري، و لجميع العمال الأجانب أيضا الحقوق الأساسية مثل حرية الفكر و الوجدان و الدين ، و الحق في اعتناق الآراء و التعبير عنها.

ثانيا : الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين المرتبطة بمنصب العمل

كرست منظمة العمل الدولية نشاطا هائلا في مجال حماية العمال الأجانب فهي تسعى منذ عهد طويل إلى تحسين ظروف العمل، و الظروف الاجتماعية للعمال الأجانب و ذلك بلفت انتباه الحكومات بأهمية المبادئ و المواضيع التي تسعى إلى تجسيدها في مختلف الصكوك الدولية ذات الصلة بموضوع الهجرة من أجل تعزيز الحقوق الأساسية في العمل للعمال الأجانب، و الحصول على دخل لتلبية احتياجاتهم الأساسية، الاقتصادية و الاجتماعية و الأسرية و الوفاء بمسؤولياتهم في توفير مستوى ملائم من الحماية الاجتماعية للعمال و أفراد أسرهم.

بعدما تناولت منظمة العمل الدولية الحقوق الأساسية للعمال الأجانب المرتبطة بحقوق الإنسان، انتقلت إلى مجال أساسي آخر ألا وهو ظروف و شروط العمل المكون الأساسي للعدالة الاجتماعية التي يريد تحقيقها و هي من المجالات المثالي لقانون العمل سواء كان داخلي أو دولي و هو أولى المسائل التي ثارت بها أولى المطالب العمالية، و جاءت أولى القوانين الاجتماعية.

و بما أن الأجر هو العنصر الرئيسي لظروف العمل و هو مسألة مفتاح لقانون العمل لذلك من البديهي أن يحظى من حماية المعايير الدولية للمنظمة و خاصة إذا ما كان الطرف الآخر أجنبي (أ) و أمام المخاطر و الأعباء التي يتعرض لها العمال الأجنبي كالأمرض، حوادث العمل، العجز، البطالة، الالتزامات العائلية، الشيخوخة و الموت، العمال الأجنبي دائما في حاجة للتأمين خاصة في ظل الأعمال الشاقة و الحظيرة التي يأديها (ب).

أ- الحق في الأجر:

يعتبر الأجر من أهم المتغيرات الاقتصادية المعروفة فهو بالإضافة إلى كونه أهم مكونات الدخل القومي ، فهو أيضا مقياس لمستوى التطور الاقتصادي و الاجتماعي و يعكس حجم الأجور في الناتج الاجتماعي لأي دولة مستوى تشغيل العمالة ، كما يعكس تطوره استقرار الأوضاع و العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية، إضافة إلى ذلك فإن الأجر هو الوسيلة الحياة لكافة أبناء المجتمع باعتباره تعويضا عن قوة العمل، و بهذه الأهمية فإن كافة المتغيرات الأخرى تتأثر به و تؤثر فيه و بشكل خاص الأسعار و النظام و البطالة، و حجم الطلب الكلي.

و في السنوات الأخيرة إزدادت فرص العمل المتاحة للأجانب في مجال التشغيل نوعا ما، إذا تسلم بعض المهاجرين و طائف كانت يعتقد في يوم من الأيام أنها مستحيلة و أنها امتياز لا يمنح غلا للمواطنين. و بالرغم من ذلك التقدم الذي أحرزته هذه الفئة فيما يتصل بالانجازات التعليمية إلا أن فجوة الأجور تظل قائمة إذ أن كسبهم بمعدله الوسطى أقل من كسب العمال الرعايا للدولة، و هذا بسبب التقييم الوظيفي الذي لا يمكنه أن يصح فجوات الأجور على الدوام، إذ أن لدى الدول مفاهيم مختلفة للإنصاف و نماذج مختلفة لتعزيز هذا الاتفاق، و كذلك راجع أيضا إلى التحصيل العلمي و التدريب المهني الذي يتابعه

العمال الوطنيين عكس الأجانب الذين غالبا ما يكونون من دون تحصيل علمي و دون تدريب مهني.

لقد أقرت منظمة العمل الدولية بتساوي في الأجور بين المواطنين و الأجانب في مختلف اتفاقياتها منذ 1919، ابتداء في تكريسه في دستورها الذي يعتبره المكون الأساسي للعدالة الاجتماعية إذ نص في ديباجتها "ضمان أجر يؤمن عيش ملائم" ضمن أولويات المنظمة، كما أن إعلان فيلادلفيا الذي اعتمدت المنظمة سنة 1944 ضمن دستورها، أكد على ضرورة ضمان "حد أدنى من الأجور، حيوي لكل من يملكون شغل، و يحتاجون لتلك الحماية".

لذلك نجد منظمة العمل الدولية ساهمت في سد هذه الفجوة في الأجور بين العمال الأجانب و الوطنيين عبر مبدأها المكرس في كثير من الاتفاقيات كالاتفاقية 100 المتعلقة بالمساواة في الأجور، "الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية" كما تطرقت الاتفاقيتين رقم 97 و 143 إلى مبدأ التساوي في الأجور بين العمال الأجانب و الوطنيين، إذ نصت المادة السادسة من الاتفاقية رقم 97 على كل دولة تصادق على هذه الاتفاقية أن تتيح دون تمييز على أي أساس معاملة لا تقل مواتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها في مسألة الأجور بما فيها الإعانات العائلية إن كانت تشكل جزءا من الأجر.

ب-الحق في الإنتساب إلى الضمان الاجتماعي:

إن حماية العمال الأجانب في مادة الحماية الاجتماعية لدى منظمة العمل الدولية لها هدفان و الأول توفير التساوي في المعاملة بينهم و بين العمال المواطنين في مسألة الإنتساب إلى الضمان الاجتماعي، و كذلك المحافظة على الحقوق المكتسبة، أثناء مغادرتهم العمل.

إن اغلب اتفاقيات المنظمة في المجال الحماية الاجتماعية تعرضت إلى العمال الأجانب و إلى المساواة في المعاملة، لكن هناك بعض الاتفاقيات تقوم على أساس المعاملة بالمثل بين الدول غالبا، و كذلك لا تنطبق على العمال الأجانب الذين دولتهم لم تصادق على اتفاقيات المنظمة، مثل ما نصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 118 عندما نصت صراحة

على: " لا تتضمن الفقرات السابقة من هذه المادة ما يلزم أية دولة عضو بأن تطبيق أحكامها فيما يتعلق بإعانات فرع معين من فروع الضمان الاجتماعي، على رعايا دولة عضو أخرى يوجد فيها تشريع يتعلق بهذا الفرع و لكنها لا تكفل المساواة في المعاملة فيما يتعلق بهذه الإعانات لرعايا الدولة العضو الأولى".

وهكذا نصت التوصية رقم 02 العامة على مبدأ المعاملة بالمثل للاستفادة من مبدأ المعاملة بالمثل لرعايا في مجال الحماية الاجتماعية، فيما نصت الاتفاقية رقم 02 المتعلقة بالبطالة على مبدأ المعاملة بالمثل لرعايا الدول التي صادقت على اتفاقيات المنظمة.

المطلب الثاني

مساهمة جهود الأمم المتحدة في تكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب

أكد ميثاق الأمم المتحدة الوثيقة الدولية الأولى ذات الطابع العالمي التي تضمنت مبدأ احترام حقوق الإنسان في نص ديباجته على: نحن شعوب الأمم المتحدة و قد أملينا على أنفسنا....و أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان و بكرامة الفرد و قدره و بما للرجال و النساء و الأمم كبيرها و صغيرها من الحقوق المتساوية و أن نأخذ أنفسنا بالتسامح و أن نعيش في سلام و حسن جوار....".

في هذا الصدد نصت المادة الأولى من ميثاق الأمم المتحدة الذي يحدد أهدافها و مقاصدها على أن من أهداف الأمم المتحدة العمل على تعزيز حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للناس جميعا و دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين أو العرق. تدعم هذا الاهتمام بإصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العاشر من ديسمبر 1948¹ ، الذي يتضمن مبادئ أساسية منها ما أكدته بصفة خاصة حيث نصت على أنه "لكل الناس الحق في التمتع بالحقوق و الحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي.....". و يفهم ضمنا من نصوص الإعلان العالمي أنها تنطبق على جميع البشر بما في ذلك العمال الأجانب.

و في 16 ديسمبر 1966 خُطت الجمعية العامة خطوة كبيرة لتعزيز مثل هذه الحماية و كان ذلك باعتماد العهدين الدوليين لحقوق الإنسان، فالعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية¹ الذي نص على حقوق العمال ابتداءً من حق العمل، إلى و حق تكوين النقابات، الحق في الإضراب ، و الحق في الضمان الإجتماعي،.... الخ. و العهد الثاني المتعلق بالحقوق المدنية و السياسية²، يتعرف بحرية التعبير و حرية التجمع، حرية تكوين الجمعيات و النقابات، و غيرها من الحقوق المتصلة في جميع الأسرة البشرية.

و لغرض إبراز جهود هذه الهيئة و إسهامها في إقرار حماية للعمال الأجانب سيتم الوقوف عند مساهمة الهيئة في الحماية من خلال الإعلانات العالمية (الفرع الأول) ليتم الوقوف عند الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم لسنة 1990 في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تكريس هيئة الأمم المتحدة في حماية العمال الأجانب من خلال الإعلانات العالمية

عرف الاهتمام الفعلي بحقوق الإنسان ميلاده الحقيقي بنشأة منظمة الأمم المتحدة التي نص ميثاقها في ديباجته و في العديد من موادها على ضرورة تعزيز و تشجيع احترام حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للمجتمع دون تمييز، ليبيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ليحدد هذه الحقوق و الحريات المعترف بها في الميثاق، ثم أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة العهدين الدوليين لحقوق الإنسان الذين أكدوا على جميع حقوق الإنسان الواردة في الإعلان³، حيث أكدت الجمعية العامة مرة أخرى بأن جميع حقوق الإنسان و الحريات

¹-AG 2200 XXI, 16, 12, 66

²-QG2200 XXI, 06, 12, 66.

³- آيا قاسي حورية، حقوق الأجانب و دور منظمة الأمم المتحدة في حمايتها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان، جامعة مولود معمري، 2002/2001، ص.6.

الأساسية تعتبر عالمية، غير مجزأة، مشتركة و مترابطة و متداخلة و بأن جميع الحقوق الإنسان يجب أن تعتبر ذات أهمية متساوية¹.

تدعم هذا الإهتمام من خلال العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية، و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية اللذين أكدوا على أن حقوق الإنسان عالمية لا تصرف فيها و لا تجزئة كذلك الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965 و الإعلان الخاص بحقوق الإنسان للأفراد، أبرز أهمية الأساسية للحقوق السياسية و المدنية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، وانطباقها على جميع العمال الأجانب²، دون أي تمييز يقوم بسبب الجنس، العرق، اللون، اللغة، الدين أو الأصل الوطني و الاجتماعي، و لأي سبب آخر، فتكريس مبدأ عدم التمييز و المساواة في الحقوق له أهمية قصوى للعمال الأجانب الذين يستفيدون من جميع الحقوق المكرسة في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان ابتداء من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكونه الصك الأساسي لحقوق الإنسان (أولا) مروراً بالعهدين الدوليين لحقوق الإنسان، (ثانياً) و بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965 (ثالثاً) و الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه لسنة 1985 (رابعاً).

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

تعد حقوق الإنسان عمل جماعي للإنسانية³، صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان باعتباره المستوى المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب و الأمم حتى يسعى كل فرد و هيئة في المجتمع إلى توطيد احترام هذه الحقوق و الحريات عن طريق التعليم و التربية و التعليم و اتخاذ إجراءات مطردة قومية و عالمية لضمان الاعتراف بها و مراعاتها بصورة عالمية⁴، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تم صياغته في تعابير عامة⁵.

¹ -أ/محمد سعادي، قانون المنظمات الدولية، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر 2008، ص271.

² -دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مرجع سابق، ص ص 17-18.

³ - YACOB Joseph, les droits de l'homme, une œuvre collective de l'humanité : in Revue trimestrielle des droits de l'homme, N° 78, bruylant, avril 2009.

⁴ -د/ أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية و الوطنية لحماية حقوق الإنسان، ط2، دار النهضة العربية، ص18.

⁵ -CHIROUX René, op, cit, P28.

و يتكون الإعلان من ديباجة و 30 مادة تحد الحقوق الأساسي لكافة الأفراد بغض النظر عن وضعهم القانوني، حيث تنص المادة الأولى منه على المساواة لجميع الناس في الكرامة و الحقوق وهو يتمتع بهذه الحقوق بصفة إنسان.

فيما أكدت المادة الثانية منه ما سبق و أن أكده ميثاق الأمم المتحدة من الحق في المساواة و عدم التمييز فيما يتعلق بالحقوق و الحريات الأساسية المنصوصة في الإعلان، أما المادة الثالثة نصت على حق كل شخص و فرد، الحق في الحياة و الحرية و السلامة الشخصية و كذلك نصت المادة السادسة نصت على حق كل فرد في الاعتراف بشخصيته القانونية و كذلك حق اللجوء إلى المحاكم في المادة الثامنة في حين المادة 14 منه تنص حق كل فرد التماس ملجأ في بلدان أخرى، و الأهم من هذا تأكيد المادة 23 منه على حق العمل كما اعترف الإعلان بهذه الحقوق لجميع الناس دون تمييز، أي يعتبر الأجانب مستفيدين منها ضمناً ، لأنه حتى ولم يتم النص صراحة على ذلك إلا أنه يفهم من العبارات التي تتكرر في الإعلان عند النص على أي حق من الحقوق مثل " لكل إنسان الجميع، كل فرد، كل شخص " للإشارة إلى المستفيدين من هذه الحقوق و لم يرد ذكر عبارة "كل مواطن¹".

يتمتع بهذه الحقوق كل شخص بوصفه إنساناً، بصرف النظر عن كونه مواطناً أم أجنبياً²، لأن النص على الحق أو المبدأ، يعد بمثابة تكريس للمبدأ، إذا لا يحتاج إلى اعتراف صريح بل يفترض افتراضاً باعتباره حق طبيعياً للفرد لا يمكن سلبه منه أو تقييده أو تعليقه بدون سبب مشروع ينص عليه القانون³.

بالرغم أن الإعلان يعتبر الصك الأساسي لحقوق الإنسان، و يملك قوة أدبية ذلك أن معظم الدول الحديثة تشير إليه في دساتيرها، كما تستلهم من نصوصه العديد من الاتفاقيات الدولية، إلا أنه مجرد من أية قوة قانونية ملزمة لكونه قد صدر عن الجمعية العامة في صورة توصية غير ملزمة للدول الأعضاء في المنظمة⁴ لذلك قامت هيئة الأمم المتحدة بتكاملته بالعهديين الدوليين لحقوق الإنسان لسنة 1966.

¹- آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص26.

²- آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص26.

³- د/ نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 188.

⁴- علي عاشور الفار، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان، رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون الدولي العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 1991/1990، ص 113.

ثانيا : العهدان الدوليان لحقوق الإنسان

خطت في 16 ديسمبر 1966 الجمعية العامة للأمم المتحدة خطوة كبيرة في سبيل

تحقيق الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان، وذلك جاء قرارا واعتمادها العهدين

الدوليين لحقوق الإنسان، فالإتفاقية الأولى الإتفاقية الدولية للحقوق المدنية و السياسية و

الثانية هي الإتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

و لقد تم الفصل بين الحقوق المدنية و السياسية، و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و

الثقافية نظرا لصعوبة أعمال المراقبة و المتابعة في مواجهة جميع الحقوق الإنسانية، و

الرغبة في تسهيل انضمام الدول إلى الإتفاقيتين و منحها حرية الانضمام إلى احدهما أو

كلاهما¹، و أهم ما يميز إتفاقيتي حقوق الإنسان، أنها قد تضمنتنا مجموعتين من الحقوق

متميزتين سواء من حيث المضمون و الشكل، فالحقوق المدنية و السياسية ذات مضمون

ثابت و ضروري، و لا يتطلب أية أعباء مالية، بينما الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و

الثقافية تقتضي توفير جهود مالية قد تبلغ في بعض الأحيان درجة هامة².

و قد جاءت أحكام الديباجة و المواد 5،3،1 متماثلة في كل من العهدين، حيث تنص

الفقرة الأولى من الديباجة في كل من العهدين على أن الاعتراف بالكرامة المتأصلة في

جميع أعضاء الأسرة البشرية و بحقوقهم المتساوية التي لا يمكن التصرف فيها يشكل أساسا

للحرية و العدالة في العالم ن كما تشير الفقرة الثانية من الديباجة أن حقوق الإنسان تجد

أساسها في الكرامة المتأصلة في الإنسان، و الفقرة الثالثة أشارت إلى الترابط بين كلا

النوعين من الحقوق و عدم وجود تدرج بينهما و عدم قابليتها للتجزئة³، فبالنسبة للحقوق

الاقتصادية و الاجتماعية فنجده يتعرف للأجانب كالمواطنين، الحق في العمل الذي نصت

عليه المادة 6 و الحق في الزواج في المادة 10، كذلك الحق في مستوى معيشي كافي

نصت عليه المادة 11 أما المادة 12 نصت على الحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة

البدنية و العقلية ... الخ⁴.

¹-د/ أبو الخير أحمد عطية عمر، مرجع سابق، ص30.

²- علي عاشور الفار، المرجع السابق، ص114.

³-أبو الخير عطية عمر، مرجع سابق، ص33.

⁴- آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص28.

في حين تشمل المعترف في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الحق في المحاكمة العادلة، الحق في حرية التعبير، الحق في التحرر من الاستبداد و الاضطهاد، و بخلاف ذلك فوفقا للعهد لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف فيه إلا تنفيذًا لقرار اتخذ وفقا للقانون¹.

ثالثا : الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري سنة 1965

إن ممارسة سياسة التمييز العنصري بشكل صارخ و على نحو مستمر في بعض المناطق من العالم، جعل الأمم المتحدة تولي اهتمام لقضايا العنصرية و التمييز العنصري فلقد اشغلت أجهزة المنظمة الدولية بهذه القضايا التي تثير غضب و استنكار العالم أجمع و تمثل فرقا لكل المثل و المبادئ و القيم الإنسانية و لميثاق الأمم المتحدة، و لذا قامت الجمعية العامة في 21 ديسمبر 1965 بتبني الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري و التي دخلت حيز التنفيذ في يناير 1969²، و تسعى الاتفاقية للقضاء على أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق، اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الأثني و يستهدف تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان أو الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على أساس المساواة، و يجب على الدول الأطراف في الاتفاقية أن تقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري تقريرا كل عامين عن التدابير التشريعية أو القضائية أو الإدارية التي اتخذتها و التي تمثل أعمالا لأحكام هذه الاتفاقية³.

رابعا: الإعلان التعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه لسنة 1985.

أن هذا الإعلان لم يكن وليد الصدفة، و لكن جاء بعد دراسات و تحضيرات على أكثر من مستوى دامت 13 سنة، و لقد تضمن هذا الإعلان مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الأجانب في الدول التي يعيشون فيها.

¹ - مكتبة حقوق الإنسان، دليل دراسي حول حقوق غير المواطنين، جامعة منيسوتا، 2003، ص4.

² - علي عاشور الفار، مرجع سابق، ص ص 144 145 146.

³ - دليل دراسي حول حقوق غير المواطنين، مرجع سابق، ص4.

يتكون إعلان حقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه من ديباجة و 10 مواد، حيث تؤكد الجمعية العامة من خلال ديباجة على مقاصد و مبادئ ميثاق الأمم المتحدة، و تذكر بالمبدأ الأساسي الذي يقوم عليه الإعلان العالمي و العهدين الدوليين لحقوق الإنسان و هو مبدأ عدم التمييز في التمتع بالحقوق بين البشر¹. و فقا لهذا الإعلان يتمتع الأجانب، بموجب القانون المحلي و رهنا بمراعاة الالتزامات الدولية ذات الصلة الخصوصية و " المساواة أمام المحاكم " الحق في الأمن الشخصي و الحق في حرية الفكر، و الحق في مغادرة الدولة و الحق في اختيار الزوج، و كذلك نص الإعلان على نحو واضح بأن للعمال الأجانب الحق في ظروف عمل مأمونة و صحية و ذلك في المادة 28².

الفرع الثاني وضع الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين لسنة 1990

أنشئت هيئة الأمم المتحدة في مشوارها الثاني، الأداة السابعة لحماية حقوق هؤلاء العمال الأجانب مدونة كل مراحل عملية الهجرة في صك واحد لدولة المغادرة و العبور و المقصد، و حددت الحد الأدنى من القواعد التي يجب أن تحترم من قبل الدول الأطراف اتجاه العمال الأجانب بما فيهم من هم في وضعية غير قانونية، فهي تعد أحد المتغيرات العالمية الهامة، بالنظر إلى أنها نظمت كل ما يتعلق بحماية العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، و بالنظر إلى حجمها و ما تضمنته من أحكام موضوعية، و تعد الاتفاقية علامة على طريق الحماية الدولية لحقوق الإنسان بصفة عامة، و حقوق العمال المهاجرين بصفة خاصة³، و تفتح الاتفاقية فصلا جديدا في تاريخ الجهود المبذولة لإقرار حقوق العمال المهاجرين، و ضمان حماية تلك الحقوق و مراعاتها و هي ثمرة 30 عاما من المناقشات و الدراسات التي أجرتها الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان و من الاستنتاجات و التوصيات المقدمة في اجتماعات الخبراء، و المداولات و القرارات المتخذة في الأمم

¹-آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص 37 و ص 38.

²-مركز حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا، ص 4.

³-بن قو أمل، العامل المهاجر و الحق في العمل بين مقارنة القانون و الواقع، ص ص 2-3.

المتحدة بشأن العمال المهاجرين، و يعكس هذا الصك تطوير المعايير القانونية عبر نصف القرن الماضي لبتي وسعت تدريجيا الاعتراف ببعض الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين¹ و تم الاعتراف بمزيد من الحقوق لفائدة العمال المرخص لهم و لأفراد أسرهم، لا سيما المساواة في المعاملة مع رعايا دول العمل في عدة مجالات و تعكس الاتفاقية توقعات محرريها أن تزيد تنقل العمال على النطاق الدولي يتطلب تنظيمها قانونيا واضحا لكفالة وحماية العمال و أفراد أسرهم و أنه يتعين تشجيع و تركيز التعاون الدولي والمساءلة بين الدول بواسطة إطار معياري مشترك².

تتكون الاتفاقية من نص ديباجة و 83 مادة تناولت الأشخاص المستفيدين من أحكامها (أولاً) و حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم مهما كان وضعهم القانوني (ثانياً) ثم أضافت الاتفاقية حقوق أخرى للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي (ثالثاً).

أولاً: الأشخاص المستفيدين من أحكام الاتفاقية

تنص المادة الأولى من هذه الاتفاقية على أن أحكامها تطبق على كل العامل المهاجرين و أفراد أسرهم دون تمييز بينهم على أساس كان، و هذا طيلة مراحل الهجرة و التي تتضمن التحضيرات الذهاب، العبور، كل مدة الإقامة، النشاط المأجور و الرجوع على دولة الأصل أو دولة الإقامة المعتادة³.

و يتضمن الجزء الأول من الاتفاقية اشمـل تعريف للعمال الأجانب المهاجرين من بين جميع التعاريف الأخرى الواردة في الصكوك الدولية المعنية بالمهاجرين حيث جاء في المادة الثانية أن العامل المهاجر بأنه: "الشخص الذي سيزاول أو برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها".

¹-مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و اللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، جنيف، ص 1، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://www.ohchr.org/document/publications/factsheet24rev>, 1en PDF.

²-دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية جميع حقوق العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مرجع سابق، ص13.

³-آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص41.

و تعتبر الاتفاقية رائدة في شمولها لبعض فئات العمال المهاجرين التي كانت تعاني من التهميش كالعمال الحدود الذين يقيمون في دولة مجاورة يعودون إليها يوميا أو مرة واحدة على الأقل ليسوا من رعاياها، و العمال على منشآت بحرية تخضع لولاية دولة ليسوا من رعايا و العمال المتجولون، و العمال المستخدمون في مشروع محدد أو العمال لحسابهم الخاص¹.

فالاتفاقية تنطبق على كل العمال المهاجرين النظاميين أو الغير النظاميين، محددًا الأشخاص الذين يمارسون وظائف رسمية (الدبلوماسيين خاصة)، و الأشخاص الموظفون في إطار برامج التعاون الطلبة، المتدربين، الملاحين، الموظفون في منشآت بحرية، بالإضافة إلى اللاجئين و عديمي الجنسية².

ثانيا: حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم القانوني.
يمنح الجزء الثالث من الاتفاقية أي من المادة الثامنة إلى المادة الخامسة و الثلاثون مجموعة واسعة نسبيًا من الحقوق لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم من حيث الهجرة، و العديد من هذه المواد يبين كيف تنطبق على العمال المهاجرين الحقوق المنصوص عليها في العهدين الدوليين و غيرهما من المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان، و تحتوي أيضا عددا من الحقوق المتصلة باحتياجات حماية معينة و التي توفر ضمانات إضافية بسبب المخاطر التي يتعرض لها بصفة خاصة العمال المهاجرين و أفراد أسرهم ، و يتم التركيز في ذلك الجزء على تلك الأحكام³.

و تلتزم كل دولة في هذه الاتفاقية بكفالة التمتع بحقوق الإنسان و حرياته الأساسية المنصوص عليها في مختلف الصكوك الدولية لجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم المقيمين على إقليمها دون تمييز بينهم لأي سبب، و يتساوون في بعض هذه الحقوق مع

¹-الوحدة 10، الحق في العمل و حقوق العمال، مقال منشور على الموقع الأنترنت:

<http://www.UMN.edu/hUMANRTS/arb/M10.PDF>.

²-BARRAL Marie ? BOUCHER Stéphane, MANLIO Anali, La convention des nations unies sur les droits des migrants : un lixe pour l'union européenne ? Policy paper N° 24, notre europe, 2006, p24. Voir l'adresse suivante :

<http://www.notre europe.eu/media/policypaper24-immigration.fr 01.pdf ? pdf=ok>.

³-مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص ص 7-8.

المواطنين¹، إذ تؤيد الاتفاقية الحق الثابت للجميع، بمن فيهم العمال المهاجرين في مغادرة أي دولة وفي دخول دولتهم الأصلية حسب المادة الثامنة و حقهم في الحياة الذي نصت عليه المادة التاسعة و الحق في عدم التعرض إلى التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية نصت عليه المادة العاشرة، و المادة 12 نصت على الحق في الحرية في الفكر و الدين، و كذلك الحق عدم التدخل التعسفي في الحياة الخاصة في المادة 14.

ثالثا : الحقوق الأخرى للعمال الأجانب و افراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي

أ-تعترف الاتفاقية بحقوق إضافية للعمال الموجودين في حالة قانونية إذ يتمتعون بالمساواة مع رعايا الدولة في المجالات عديدة ، كنييل التعليم، و خدمات التوجيه و التنسيب المهني، و التدريب المهني، الحصول على سكن بما في ذلك إلى برامج السكن الاجتماعي و الحماية من الاستغلال في مجال الإيجار، و الحصول على الخدمات الاجتماعية و الصحية و الوصول إلى التعاونيات و المشاريع المسيرة بشكل ذاتي و الاطلاع على الحياة الثقافية و المشاركة فيها، كما لهم حق تدريس أولادهم اللغة المحلية، و يجوز تقديم برامج تعليمية بلغة الأم المنصوص عليه في المادة الخامسة و الأربعين².

ب-للعمال المهاجرين و أفراد أسرهم الموثقين الحق في الاطلاع التام ، في أجل أقصاه وقت دخولهم دولة العمل ، على جميع شروط السارية على دخولهم البلد لاسيما تلك المتعلقة بإقامتهم و أنشطتهم التي قد يقومون بها مقابل الأجور التي نصت عليه في المادة 37 ، و الحق في تكوين نقابات و جمعيات في دولة العمل حسب المادة 40 ، أما المدة 41 نصت على حق المشاركة في الشؤون العامة لدولتهم الأصلية كالانتخابات³.

¹-آيت قاسي حورية، مرجع سابق، ص41.

²-دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مرجع سابق، ص29.

³- دليل التصديق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، مرجع سابق، ص29.

المبحث الثاني دور المنظمات الإقليمية في حماية العمال الأجانب

بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، شهد العالم تشكل تجمعات و منظمات إقليمية في بعض مناطق العالم كأوروبا و أمريكا و إفريقيا و الدول العربية، نتيجة اتحاد إرادات هذه الدول التي تعمل لدعم التعاون الإقليمي مجال متخصص من المجالات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية أو الفنية و الأمنية التي تمس المصالح المشتركة لهذه الدول حيث اتجهت إلى توفير حرية أكبر لتتنقل رعاياها بصفة عامة أو الأيدي العاملة بصفة خاصة و توجد إلى جانب الاتفاقيات الدولية العامة اتفاقيات إقليمية لا تسري على دول في مناطق معينة من العالم، و تمكن أن تنسم بالأهمية أيضا بالنسبة إلى العمال المهاجرين. فثمة صكوك إقليمية لحقوق الإنسان، مثل الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الإنسانية، الميثاق الأوروبي، و الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالمركز القانوني للعمال المهاجرين، و الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و حقوق الشعوب، و الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، و اتفاقية منظمة العمل العربية.... الخ، تحتوي جميعها على حقوق يستفيد منها العمال الأجانب في البلدان التي قبلت مراعاة تلك الحقوق.

و من أمثلة عن تلك المنظمات الإقليمية منظمة العمل العربية و الاتحاد الأوروبي اللتين تعتبران من أهم المنظمات الإقليمية التي تسعى إلى حماية العمال بصفة عامة و العمال الأجانب بصفة خاصة، فمنظمة العمل العربية التي أسست سنة 1963 من أجل تنسيق الجهود في مجال العمل و العمال على المستوى العربي، حرصت منذ نشأتها لتحقيق الوحدة الشاملة للوطن العربي اجتماعيا و اقتصاديا ، أخذتا بعين الاعتبار أن خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية العربية تتطلب تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد في البلدان العربية و بصفة خاصة القوى البشرية، الأمر الذي يقتضي ضمان حرية تنقل الأيدي العربية في الوطن العربي لكونه حافزا للنشاط الاقتصادي و عوننا على تحقيق العمالة الكاملة. بما يكفي توفير احتياجات برامج التنمية في كل بلد مع ضمان تمتع المال الذين ينتقلون فيما بين الأقطار العربية بكافة الحقوق و المزايا الممنوحة للعمال الدول الأصلية.

أما في أوروبا، التي استفادت لسنوات من الأيدي العاملة المهاجرة الرخيصة قامت بعد الحرب العالمية الثانية ببناء ترسانة قانونية ليتمشى مع الوضع التغيرات العالمية التي حدثت بعد نهاية الحرب العالمية الثانية و تحقيق و توفير الحماية للحقوق الإنسان و حماية الحريات الأساسية للفرد.

و يعد النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان من أقدم الأنظمة الإقليمية التي تهدف لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية و أكثرها فعالية بفضل إضافة صفة الإلزامية لهل بالنسبة للدول المصادقة عليها، كما خولت الاتفاقيات الأوروبية للعمال الأجانب حقوق و حريات كبيرة تضمنتها عدة اتفاقيات مثل الاتفاقية الأوروبية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة 1977، و الميثاق الأوروبي لسنة 1961 و البروتوكولات المضافة إليه. و مع توسع هجرة الأيدي العاملة و تزايد تعقيدها، و ظهور الهجرة السرية، و آفة الإتجار بالبشر و تهريب البشر، أجبِر المنظمات الدولية و الإقليمية و الدول على حد سواء لمواجهة هذا الخطر، عن طريق التعاون الدولي و إبرام اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف بين دول المقصد و الأصل للتصدي للجوانب المختلفة لهجرة الأيدي العاملة من قبيل إجراءات الدخول و التدفقات، و إمكانيات لم تشمل الأسرة ن و سياسات الاندماج و العودة. و تعتبر الاتفاقيات الثنائية من قدم أهم مصدر لحماية العمال المهاجرين الذي يوفره القانون الدولي للعمال الأجانب.

و لأهمية دور هذه الهيئات سيتم التطرق إلى إسهامات منظمة العمل العربية و الاتفاقيات الأوروبية في حماية العمال الأجانب (المطلب الأول) ثم سيتم التطرق إلى حماية العمال المهاجرين في الاتفاقيات الثنائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

دور المنظمات الإقليمية في مجال حماية العمال الأجانب

إن موضوع حركية اليد العاملة و الانتقال من البلد الأصلي للعمل في بلد آخر. لا تعتبر ظاهرة جديدة بل ظاهرة إنسانية طبيعية و قديمة قدم التاريخ عرفتها و ستعرفها كل شعوب و منها المنطقة العربية، و ستستمر لفترات طويلة من الزمان ما دام هناك تباين في

الموارد و فرص العمل ووسائل و أساليب الحياة سواء كان على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.

على الرغم أن الهجرة في المنطقة العربية لهلا تراث و تاريخ قديمين، إلا أنه لم تظهر تدفقات العمال الغزيرة إلا بعد ازدهار البترول في السبعينيات. و الأکید في هذا الشأن هو تسجيل الإدراك الرسمي العربي المتزايد لأهمية الهجرة و علاقاتها الوثيقة بالتنمية لدى الدول العربية سعت في هذا الصدد منظمة العمل العربية على تحقيق التكامل بين البلدان العربية و تكاثف القوى العاملة العربية باعتبارها الدعامة الأساسية لتحقيق الرفاه و العدالة الاجتماعية في الوطن العربي و ذلك منذ زمن بعيد مع إصدار عدة اتفاقيات بشأن تنقل الأيدي العاملة العربية و تنظيم عمل الأجانب من خلال معايير العمل العربية. و لإبراز دور هذه الهيئات سيتم الوقوف عند إسهامات منظمة العمل العربية (الفرع الأول) و الاتفاقيات الأوروبية في حماية العمال الأجانب (الفرع الثاني).

الفرع الأول

إسهامات منظمة العمل العربية في حماية العمال الأجانب

تتعدد صور تدخل منظمة العمل العربية في التكريس الحماية الخاصة للعمال الأجانب و منها وضع اتفاقية خاصة بهم (أولا) ثم تنظيم عملية تنقل الأيدي العاملة العربية (ثانيا).

أولا: وضع اتفاقيات خاصة بالعمال الأجانب.

لقد أصبحت الهجرة إشكالية وزانت في حقل العلاقات الدولية المعاصرة، و أن المهاجرين أصبحوا فاعلين و نشيطين في الحياة الدولية و يشكلون ثقل في تشكيل مجتمع مدني عالي تقفز على الحدود السياسية و الثقافية للدول، هذا ما جعل ظاهرة الهجرة تصبح لاعبا أساسيا في العلاقات الدولية، و انطلاقا من هذا الوضع، فقد أصبحت الهجرة الحقيقية محلية و جهوية و دولية لا يمكن تجاهلها أو الاستعانة بتأثيراتها المتعددة اقتصاديا و سياسيا

واجتماعياً¹، و طالما شهدت المنطقة العربية على مدار الأربعة العقود الماضية عملية الحراك عبر الحدود و بدرجات متفاوتة مميزة لعدة أسباب اجتماعية واقتصادية و سياسية، و في الوقت ذاته تظهر تحديات كبرى في أسواق العمل العربية تتمثل في ارتفاع النمو الإقتصادي ببعض البلدان و حاجتها لليد العاملة الأجنبية، و ارتفاع مستويات النمو السكاني الذي يصاحبه ارتفاع نسبة البطالة في بلدان أخرى²، و لا شك أن العمالة الوافدة قد ساهمت في دفع عجلة التنمية في بعض البلدان العربية في زمن و نقص الأيدي العاملة الوطنية المؤهلة لتنفيذ الخطط و البرامج التنموية³ إلا أن العمال الأجانب طالبوا عرضة للإستغلال و الإساءة في المنطقة العربية خاصة الدول الخليجية منها و لا ينجوا العمالة الوافدة إلى البلدان النفطية بما في ذلك العرب من معاناة بعض أشكال التمييز حسب المعايير الدولية، اشتهرت من بينها نظام "الكفيل" و إساءة معاملة عمال الخدمة المنزلية خاصة النساء⁴. و على هذه الخليفة تجى الجهود المتواصلة لمنظمة العمل العربية التي بذلتها و ما زالت تبذلها في إطار منظومة العمل العربي المشترك من اجل صياغة إطار عربي شامل لسياسات التشغيل . إذ نصت الفقرة الأولى من أهداف منظمة العمل العربية في المادة الثالثة من دستورها على " تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل " و منذ ذلك الوقت و لفترة تزيد عن أربعة عقود و المنظمة تولي اهتمامها لمختلف قضايا التشغيل و البطالة و العمال⁵،

¹ جعفر الدباغ: تحولات المهاجرين مرجع هام للدخل و المساهمة في التنمية الوطنية، ورشة العمل القومية حول هجرة العمال العربية غير المنظمة المشاكل و الحلول. منظمة العمل العربية و المنظمة الدولية للهجرة – الدار البيضاء 26-27 نوفمبر 2012 في منشور على موقع الأنترنت:

http : www.alolabor.org/final/index. pmppoption=com content ..=article ..=259%3 A....2010 cotid = 141%3 A 2012 01-09-39.....

² شهيد الحق و روبرتو بيتاي- الشباب العربي و حراك العمالة- منظمة العمل العربية و المنظمة الدولية للهجرة – تنقل العمالة بين البلدان في العالة العربي ص 37 منشور على الموقع النترنت:

<http://ww.alolabor.org/final/stories/ALOA/Tanmeg...reports/cairo-19-04-20/Alo-10m%20report%20on%20untra-regional%20labour%20arabicPDF>.

³ منظمة العمل العربية و المنظمة العربية للتعاون الدولي-ورقة معلومات أساسية عن ورشة عمل حول "توظيف الوظائف و تنقل الأيدي العاملة العربية"، القاهرة 20-22 نوفمبر /تشرين الثاني 2005 ص1، منشور على الموقع الأنترنت:

<http://www.alolabor.org/final/index/stories/PMOP option>.

⁴ مصطفى أبو شنيف: أوضاع القوى العاملة العربية داخل و خارج الوطن العربي في ضوء الأحداث و المستجدات الأولية، منظمة العمل العربية، منشور في الموقع الأنترنت، (الرابط الأعلى).

⁵ إيمان أحمد عبد المقصود، الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل، بروتوكولالتعاون المقترحة بين منظمة العمل العربية و أطراف الإنتاج و الأجهزة الإحصائية –منظمة العمل العربية – ورشة العمل القومية حول التقرير العربي الأول لمعلومات أسواق العمل في البلدان العربية –

السودان 22-23 سبتمبر 2013، منشور على الموقع الأنترنت:

<http://www.alolabor.org/alolgrog/final/images/stories/ALODep-information-anddocumentation>

و كذا تنظيم عملية تنقل الأيدي العاملة العربية وفقا لاحتياجات أسواق العمل في البلدان العربية و هذا عبر إصدار عدة اتفاقيات في هذا الشأن، و أولها الاتفاقية العربية رقم (02) لسنة 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة (أولا) ثم الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) (ثانيا) و أخيرا الاتفاقية العربية رقم (14) لعام 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية(ثالثا).

1) الاتفاقية العربية رقم (02) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة:

وافق على هذه الاتفاقية مجلس الدول العربية بقرار رقم (2،24) بالجلسة المنعقدة بتاريخ 07 مارس 1968 من دور انعقاده العادي التاسع و الأربعين¹. و طبقا لهذه الاتفاقية "تتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي فيما بينها و العمل على تسيير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك" فيما نصت المادة (12) على أن أحكام الاتفاقية "لا تمس التشريع الخاص لكل دولة فهي تهدف فقط إلى جعل عملية التنقل يسيرة²، و أشارت المادة 8 المادة و تنظيم عملية التنقل عبر اتفاقيات ثنائية، فيما دعت المادة الثالثة إلى تبادل الأطراف المتعاقدة مرة كل عام جميع البيانات و المعلومات اللازمة التي تشمل ظروف العمل و المعيشية، الأنظمة القانونية و الإجراءات الإدارية الخاصة بمغادرة العامل الأجنبي للبلد المقصد، فيما منحت المادة الرابعة منه أولوية التشغيل للعمال العرب، مع تأكيدها على تمتع العمال الأجانب بالحقوق و المزايا التي يتمتع بها العمال الوطنيين خاصة فيما يخص الأجور و ساعات العمل و الراحة الأسبوعية، و الإنجازات و التأمينات، كما يحق لهم تحويل أموالهم وفقا للمادة7.

2) الاتفاقية العربية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة".

هدف هذه الاتفاقية تحقق الوحدة الاجتماعية و الاقتصادية للوطن العرب، و تشمل الاتفاقية على الالتزامات المفروضة على الدول الأعضاء من حيث تنظيم شروط العمل للعمال الوافدين، التزام وضع، و تنفيذ سياسة الهجرة، كتشجيع حركة تنقل الأيدي العاملة في الدول العربية بإبرام اتفاقيات جماعية أو ثنائية لتنقل الأيدي العاملة. اجتذاب العرب المهاجرين

¹- نص الديباجة الاتفاقية، متوفرة في الموقع منظمة العمل العربية <http://www.alolabor.org>

² -Charles LEBEN : OP.cit ; p 57

إلى الدول الأجنبية و تشجيع عودتهم¹، و تبسيط الإجراءات الخاصة بتنقل الأيدي العاملة فيما بين الدول العربية للحد من تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية و فرض عقوبات جزائية على الوسطاء الذين يعملون على تنقل الأيدي العاملة بطريقة غير قانونية.

أما فيما يخص حقوق العمال الأجانب فقد تضمنتها المادة الثانية، أهمها حق العامل الأجنبي في اصطحاب ولم الأسرة، الحق في المساواة بينهم و بين العمال الوطنيين فيما يخص فرص العمل، و ساعات العمل و الأجور، الراحة الأسبوعية و الإنجازات المدفوعة و التأمينات الاجتماعية، حق التعليم و التدريب المهني، و كذلك حق السكن، الحق النقابي في إطار التشريعات الوطنية، و حق تحويل الأموال، و دعت المادة الثالثة منه دول الأعضاء إلى تشجيع تنقل الأيدي العاملة بين الدول العربية و إعطاء الأولوية لاحتياجات الدول العربية الأخرى من القوى العاملة و العمل تدريجيا على تعويض القوى العاملة الأجنبية في الدول العربية بقوى عاملة عربية عن طريق استثمار رؤوس الأموال العربية في مشاريع استثمارية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفائض من العمالة.

(3) الاتفاقية العربية رقم (14) لسنة 1981 بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية.

نصت الاتفاقية على أن تعقد الدول العربية فيما بينها اتفاقيات لتنظيم المسائل التالية كيفية تحويل الاحتياطات و المعاشات و تصفية أية حقوق²

و تسري هذه الاتفاقية حسب المادة الأولى على العمال الوافدين من قطر عربي إلى قطر عربي و العمال الفلسطينيين الذين ينتقلون من أجل العمل في دول عضو في المنظمة أو العمال الوافدين من دولة أجنبية. أما الحقوق التأمينية التي يستفيد منها العمال الأجانب فقد نصت عليها المادة الثالثة و هي الحصول على الرعاية الطبية في حالات العمل و الولادة و كذلك خدمات التأهيل المهني و الحصول على المعونة المالية في حالة العجز أو المرض الحصول على المعاش التقاعد، الحق في تحويل المعاش إلى أسرته، و تحويل اشتراكات تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة إلى جهاز التأمينات الاجتماعية في دولته.

¹ - بلاح فاطمة - مرجع سابق، ص ص 96-97

² - بلاح فاطمة، مرجع سابق، ص 97.

ثانيا : تنظيم عملية تنقل الأيدي العاملة العربية.

يعيش العلم العربي منذ و على مدار القرنين الأخيرين من الألفية الثالثة و حتى الآن أحداث كبرى، ما زال تفاعلها و تأثيرها في تصاعد مستمر على مجمل الأوضاع العربية عامة و على العاملة العربية عددا و نوعيا خاصة، و تلقى الأوضاع الاقتصادية الجارية في العالم العربي فيما عدا دول التعاون الخليجي، بثقلها على أحوال العمالة و انشار البطالة في بعض البلدان كما يضيف عامل عدم التوازن بين الموارد و توزيعها، و عدم الاستقرار السياسي الحقيقي و الاستقرار الأمني نتيجة الحروب و الصراعات التي شاهدها المنطقة¹ انعكست سلبا على أسواق العمل و تنقل الأيدي العاملة العربية.

و على الرغم أن الهجرة في المنطقة العربية لها تراث و تاريخ قديمين إلا أنه لم تظهر تدفقات العمالة الغزيرة إلا بعد ازدهار البترول في السبعينات². و يمكن تقسيم الأيدي العاملة داخل المنطقة إلى ثلاث اتجاهات، الاتجاه الأول بين دول غير الخليجية المصدرة للعمالة إلى دول الخليج المستوردة للعمال، و يجري الاتجاه الثاني بين بعض الدول العربية الكثيفة السكان و الدول العربية غير الخليجية الغنية بالموارد كليبيا، أما الاتجاه الثالث فهو بالأحرى اتجاه فردي حيث تعد مرسلة و مستقبله في آن واحد للعمالة المهاجرة كما هو الحال في لبنان و الجزائر³، إذ تتميز المنطقة العربية بالظواهر الاقتصادية المتناقضة المتعلقة بالهجرة و البطالة، فمن ناحية، فقد وصل معدل البطالة إلى 15 في بعض البلدان العربية و من ناحية أخرى تستضيف دول مجلس التعاون الخليجي (GCC) أكبر تجمع في العالم للقوى العاملة المهاجرة، و يخلق هذا الاختلال في التوازن.

تتميز المنظمة بفرص لتبادل المنفعة المتبادلة بين المجموعتين من البلدان، و في هذا الإطار تبلورت جهود منظمة العمل العربية الذي تبذله منذ نشأتها من أجل توحيد تشريعات العمل العربية، و وضع خطة لحماية العمالة العربية و أفراد أسرهم في أي قطر من أقطار العربية، و تشجيع حرية تنقل الأيدي العاملة العربية⁴، و في هذا السياق قامت منظمة العمل

¹ مصطفى أبو شنيف، مرجع سابق، ص ص 1-4

² منظمة العمل العربية منظمة الهجرة الدولية - العالم العربي و حراك العمالة، في التقرير، تنقل العمال بين البلدان في العالم العربي، مرجع سابق، ص 05.

³ هبة نصار، حراك الأيدي العاملة داخل المنطقة العربية نظرة شاملة، في تقرير منظمة العمل العربية و المنظمة الدولية للهجرة، مرجع سابق، ص 17.

⁴ فص ديباجة الإتفاقية العربية رقم (02) لسنة 1967، مرجع سابق، ص 42.

العربية جملة من المبادرات على المستويات العربية و الإقليمية من خلال عقد ندوات و مؤتمرات و ورشات عمل و حلقات دراسية م و وحدات متخصصة و بحوث و دراسات لتقارير و أدلة إحصائية و وثائق فنية¹. فهي تكريس نشاطا هائلا في مجال الإعلام ن و ذلك بلفت أنظار الحكومات على أهمية المبادئ و المواضيع التي تسعى لتجسيدها عن طريق موظفين ذوي الخبرة عالية في الميدان الاجتماعي و من أجل ذلك تقوم بطبع، و إصدار مجموعة مناشير و تقارير، و دراسات فنية كلها تبسط المواضيع العمالية المختلفة و تشرحها بطريقة عملية و منهجية و قانونية، و كذلك تقديم المعونات الفنية أو المادية لدعم التنمية الاجتماعية و الاقتصادية للدول الأعضاء، كتقديم الاستشارات، و الخبرات في تكوين أو تطوير الهياكل الإدارية و الفنية لبعض الدول العربية، وضع برامج و مناهج التدريبية التي تتطلبها احتياجات القوى العاملة².

الفرع الثاني الاتفاقيات الأوروبية في مجال حماية العمال الأجانب

و في حقيقة الأمر كانت الدول الأوروبية أكثر استفادة من اليد العاملة المهاجرة الرخيصة التكلفة و المرنة ن و هي المنطقة الأكثر استغلالا للعمال المهاجرين. و تعد دول منطقة الشرق الأوسط و شمال إفريقيا أحد المصادر الرئيسية لمد الاتحاد الأوروبي بالأيدي العاملة، لقربها الجغرافي من ناحية ، لتوافر العرض من الأيدي العاملة نتيجة ارتفاع معدلات البطالة و خاصة بين الشباب في معظم دول المنطقة³. خاصة في فترة ما بعد الحرب إذ لم تعرف الهجرة تراجعا بل العكس من ذلك تضاعفت، لأن إعادة إعمار و بناء الاقتصاديات الأوروبية زادت من الحاجة لليد العاملة لتحريك العجلة الاقتصادية الأوروبية، و قد ساعدت الهجرة أوربا في سد حاجتها من اليد العاملة خاصة في مجال الصناعات الثقيلة مثل البناء و الصناعة الاستخراجية (مناجم الفحم) و ما يميز هذه العمالة قبولها بأداء بعض الوظائف الصعبة مثل الحفر و البناء و

¹-أ/إيمان أحمد عبد المقصود، مرجع سابق، ص3.

²-ب/إصلاح فاطمة، مرجع سابق، ص ص 102-103.

³-عزت حمد الشيشيني، مرجع سابق ص 145.

الاستخراجية و كذا الخطيرة و الملوثة و بأجور زهيدة¹، لكن بعد تأسيس المجلس الأوروبي سنة 1949 الذي كان من بين أهم أهدافه الأساسية الدفاع عن إعلاء سيادة القانون، و صون الديمقراطية و حماية حقوق الإنسان، و في هذا الإطار يجري اعتماد معايير مشتركة تلزم الدول التي توقع و تصادق عليها²، بدأت ظروف العمال المهاجرين تتحسن خاصة بعد صدور الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و الحريات الأساسية التي اعتمدت عام 1950 التي تعد أهم معاهدة استفاد منها العمال المهاجرين، ثم في عام 1961 اعتمد الميثاق الاجتماعي الأوروبي، و هو صك خصص لتناول الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ثم جاءت الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977.

و يعد النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان من أقدم الأنظمة الإقليمية التي تهدف إلى حماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية و من أكثرها فعالية، فحماية الأفراد كان حيز أساس بناء الاتحاد الأوروبي³.

و نظرا لخبرة الاتحاد الأوروبي في هجرة الأيدي العاملة، فقد اتخذت إجراءات ذات فعالية كبيرة لتنظيم عملية الهجرة و حماية العمال المهاجرين، فهي تسهل مهمة بلدان المقصد الحريصة على تلبية احتياجاتها من القوة العاملة، و تقليل المشاكل الديمغرافية و التحكم في الهجرة غير النظامية، وتستفيد بلدان الأصل من إمكانيات حصول مواطنيها على تأشيرات الدخول بسهولة أكبر، و من زيادة تحويلات المهاجرين و عائلاتهم، و تمكن للمهاجرين الحصول على بعض المزايا كالقروض و إمكانية الاستثمار⁴، و الفضل يعود إلى تطور الاتفاقيات الأوروبية التي جاءت بمجموعة من الحريات التي تعد جديدة و تعكس مستوى التطور القانوني الذي استطاع أن يفهمه الاتحاد الأوروبي⁵، و من أهم هذه الاتفاقيات، الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان (أولا)، الميثاق الاجتماعي الأوروبي (ثانيا)، الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالوضع القانوني للعمال المهاجرين (ثالثا).

¹-ختو فايزة، مرجع سابق، ص20.

²-تون ريد جلبيد، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، الوحدة رقم 29.

³-رئيس المركز العربي للتربية على القانون الدولي الإنساني و حقوق الإنسان، حقوق العمال المهاجرين في النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، فرنسا، ص1.

⁴-منظمة العمل الدولية، الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، مرجع سابق، ص36

⁵-بن قو أمال، مرجع سابق، ص7.

أولاً- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

تم التوقيع عليها بمدينة روما، بتاريخ 1950/11/4 و التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 1953/11/3 مضاف إليها 14 بروتوكولا، دخلوا كلهم حيز التنفيذ باستثناء بروتوكول رقم 14.

تضمنت الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان تضمنت مجموعة من الحقوق الأساسية و الحريات العامة التي سبق للإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن تضمنها و لكن الجديد الذي أنت به هو أنها أضافت على هذه الأحكام صفة الإلزام للدول المصادقة عليها، هذه الصفة التي غابت على بنود الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أن الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان تهدف لضمان تنفيذ أحكامها خلقت جهازا قانونيا قادرا على تحقيق هذا الهدف من خلال المادة 19 التي أنشأت اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان و المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان¹.

ثانياً: الميثاق الاجتماعي الأوروبي

يعد الميثاق الاجتماعي الأوروبي و البروتوكولات المضافة إليه من الصكوك الأساسية للمجلس الأوروبي في مجال الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية. واعتمد الميثاق الاجتماعي الأوروبي في عام 1961 ، و دخل حيز النفاذ عام 1965 و صدقت عليه 26 دولة ن مضافا إليه عدة بروتوكولات ثم اعتمادها في أعوام 1988 و 1992 و 1995²، كما تم اعتماد الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل بمدينة ستراسبورغ بتاريخ 1996/5/3 و دخل حيز النفاذ في 1999/7/1 أورد الميثاق الاجتماعي الأوروبي حقوق العمال المهاجرين و ذلك في المادة 19 منه حيث تلقى على عاتق الأطراف المتعاقدة، عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين و أفراد عائلاتهم في الحماية المساعدة، و من هذه الضمانات ، الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة بهدف مساعدة العمال و عائلاتهم و سفرهم واستقبالهم، و ضمان الخدمات الصحية و الطبية الضرورية لهم أثناء سفرهم و ضمان الشروط الصحية الجديدة، كما دعت إلى وجوب معاملة العمال المهاجرين بمعاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم فيما يخص الأجر و شروط الشغل و

¹-بن قو أمال، مرجع سابق، ص7.

²-نون ريديجلد، مرجع سابق، ص1.

العمل الأخرى و الإنضمام إلى المنظمات النقابية و الامتيازات التي تمنحها الاتفاقية الجماعية و حق السكن و المساواة في الضرائب و الرسوم و الغرامات المتعلقة بالعمل، و تسهيل عملية لم شمل الأسرة حق رفع الدعاوى القضائية و تحقق تحويل الأموال في الحدود المحددة تشريعاً¹.

ثالثاً : الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977².

تهدف الاتفاقية إلى تحسين الظروف القانونية للعمال المهاجرين لضمانهم المساواة في المعاملة مع المواطنين، في مجال ظروف الحياة و العمل لتوفير الازدهار للعمال و أفراد عائلاتهم³.

تتكون الاتفاقية من أجزاء و 38 مادة، فالمادة الأولى أشارت إلى الفئات التي تشملها الإتفاقية و هم العمال المهاجرين الذين هم من رعايا دولة انضمت إلى المجلس الأوروبي و بالتالي الاتفاقيات العديد من العمال المهاجرين .

أما مجمل الحقوق الممنوحة للعمال المهاجرين وفقاً لهذه الاتفاقية فيمكن أن نذكر بعضها، عدم تحمل الأتعاب الإدارية للتوظيف في المادة الأولى، و حق الخروج و القبول نص في المادة 2، حق الحصول على المساعدات الاجتماعية نص في المادة 10، حق لم شمل الأسرة نص في المادة 12، و حق السكن نص في المادة 13، حق التعليم نص في المادة 14 ، حق الانتساب إلى الضمان الاجتماعي نص في المادة 18، حق التقاضي نص في المادة 26 و الحق النقابي نص في المادة 28.

المطلب الثاني حماية العمال الأجانب في الاتفاقيات الثنائية

¹-رئيس المركز العربي للتربية على القانون الدولي الإنساني، مرجع سابق، ص3.

²-Conseil de l'Europe : Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, Strasbourg, série des traités européenne, N° 93, 1977.

³-GLOSONG Heribert : Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, in « les travailleurs étrangers et le droit international », acte du colloque de Clermont-Ferrand, Edition A.Pedone, Paris, 1979, p226 et 232.

إن توسع هجرة الأيدي العاملة و تزايد تعقدها، تطلب من المجتمع الدولي توفير آليات جديدة لتنظيمها. فأصبح موضوع هجرة الأيدي العاملة يحظى في العقود الأخيرة بأهمية كبرى ضمت مختلف الدراسات الأكاديمية و اللقاءات الدولية. و يشكل محورا أساسيا للعديد من الاتفاقيات الدولية و المتعددة الأطراف، و الاتفاقيات الثنائية، و هذه الأخيرة تعد من أهم و أنجح وسيلة لتنظيم عملية هجرة الأيدي العاملة بين بلدان المقصد و الأصل، و حماية العمال الأجانب لكونها تتصدى للجوانب المختلفة لهجرة الأيدي العاملة من قبيل إجراءات القبول و التدفقات و إمكانيات لم شمل الأسرة، و سياسات الاندماج و العودة ، لكونها تتم عبر اتفاق الدولتين و تخضع لمبدأ المعاملة بالمثل، و تهدف الاتفاقيات الثنائية بشأن العمال المهاجرين إلى حماية العمال المهاجرين (الفرع الأول) و تعتبر أيضا كإطار لمحاربة الهجرة السرية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الاتفاقيات الثنائية مصدر لحماية العمال الأجانب

شكلت الاتفاقيات الثنائية بشأن العمال المهاجرين أقدم وسيلة التنظيم الدولي لمسائل العمل، فقبل الحرب العالمية الكبرى، لم تكن هجرة الأيدي العاملة موضوعها الأساسي، هناك بعض مجاهدات السلم، و الصداقة والتجارة للقرن التاسع عشر، مثل اتفاقية سنة 1857 المبرمة بين الصين و المملكة المتحدة تحمل بعض الأحكام بشأن الهجرة و الشغل للرعايا طرف متعاقد في أخرى ، لكن اتفاقيات العمل للقرن العشرين و بالأخص الاتفاقية الفرنسية الإيطالية المبرمة في 15 أبريل 1904 أحدثت تناغما في تشريع الأطراف المتعاقدة، لتفادي المنافسة ولجوء أحد الأطراف إلى تطبيق ظروف عمل مذهلة¹، و هذا التعاون تم تفعيله في الاتفاقيات و التي شكلت كليا المصدر الأساسي للمعايير الدولية في هذه المادة².

¹-Lô DIATTA, l'évolution des accords bilatéraux, in journal du droit international N° 1/2008, juriscasser, p102.

²-LEBEN Charles : op, cit, p68.

عرفت الفترة ما بعد الحرب العالمية تطور كبير في إبرام الاتفاقيات الثنائية بين الدول أو الدول أو بين الدول و المنظمات (كاتفاقية الشراكة بين الجزائر و الإتحاد الأوروبي). خاصة الدول الأوروبية الصناعية منها بسبب لجوئها إلى اليد العاملة الأجنبية، مما زاد حاجة هذه الفئة إلى الحماية، و الاتفاقيات الثنائية توفر هذا الإطار و تقويته، و حماية حقوق العمال الأجانب ينطبق على حقوقهم المرتبطة بالعمل و كذا حقوقهم الإنسانية. و فيما يخص حماية حقوق العمال الأجانب، فالاتفاقيات الثنائية للجيل الأول ضمنت المساواة في المعاملة مع العمال الوطنيين في كل ما يخص الأجر، تطبيق التشريع، ظروف العمل، و ضمان النظافة و أمن العمال، إلى التعويض عن حوادث العمل، و كذلك المساواة في نظام التقاعد و منحه الوفاة¹، و هو ما وفرته الاتفاقية الفرانكو الجزائرية في المادة السابعة أين اعترفت للجزائريين بكل الحقوق المعترف بها الفرنسيين ما عدا الحقوق السياسية². أما اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية فقد كفلت للمهاجرين الشرعيين ظروفًا سكنية مواتية، و تعليم الأطفال و التأهيل المهني و الحماية الاجتماعية و الحرية الدينية و الثقافية في قوانين الدول المضيفة، و في المحور من اتفاق الشراكة الخاص بالعمال المهاجرين فقد نصت المادة 68 على أنه "لا بد أن يعامل العمال الجزائريين أو من دول أخرى بنفس التعامل الذي ينطبق على الأوروبيين و بدون تمييز أو تفرقة في حقوقهم المادية و المعنوية و كذلك العكس³، أما الاتفاقية الفرانكو الجزائرية بشأن التأمينات الاجتماعية، المبرمة في باريس يوم 1 أكتوبر 1980 نصت على رفع من المنح العائلية المدفوعة لعائلة العمال المهاجرين الباقية في الجزائر⁴.

أما فيما يخص حقوق الإنسان فإن العمال الأجانب ضمن لهم الحقوق و الامتيازات مع المواطنين في مسألة الحق النقابي، و المساعدات العمومية في حالة المرض البدني أو

¹ -Lô DIATTA Mustpha, op, cit, p121.

² -PICARD Jaques, les conventions bilatérales passées par la France, in « Les travailleurs étrangers et le droit international, acte du colloque de Clermont-Ferrand, pedone, France, 1979, p109.

³ -ختو فايزة- البعد الأمني للهجرة الغير الشرعية في إطار العلاقات الأورو مغاربية 1995-2010، مذكرة تخرج شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية، تخصص الدراسات الإستراتيجية و الأمنية، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص154.

⁴ -COSTA-LASCOUX Jacqueline la politique française de l'émigration et les conditions de la deuxième génération 1974-1981 in C.RCE.A « l'émigration maghrébine en Europe, exploitation ou coopération ? société nationale d'édition et de diffusion. P330.

العقل، و حق القضاء، و حق التعليم المجاني و الإجباري، و حق امتلاك ممتلكات¹ و غيرها من الحقوق.

الفرع الثاني الاتفاقيات الثنائية إطار لمحاربة الهجرة السرية

نظرا لما طرأ على العالم من تداعيات أمنية تتمثل في الجريمة للدول المنظمة العابرة مثل الإرهاب، و المخدرات، و من تداعيات اقتصادية فرضتها الأزمة الاقتصادية العالمية التي أدت إلى تقلص على العمالة من الخارج بل و التخلص من بعض العمالة الوطنية في الشركات المتعثرة، أدى ذلك إلى قيام الدول بوضع قيود صارمة على القادمين إليها من الخارج. لذا فالهجرة السرية هي نتيجة طبيعية لحالة منع و غلق الأبواب أمام الهجرات الشرعية إلى الدول المتقدمة² لذلك وقع على عاتق الدول معالجة و محاربتها و تناولها بطريقة شاملة و متوازنة، مع احترام حقوق الدنيا للمهاجرين، بحيث وضعت نصوص قانونية للهجرة بين دول المنشأ و دول المقصد بغية حماية العمال و عدم الإضرار بوضعهم الاقتصادي و الاجتماعي و حماية الأمن الوطني للدول المستقبلة للمهاجرين من جهة ثانية، و ذلك برزت الاتفاقيات الثنائية في شأن تنظيم الهجرة بين دول أو تنظيم إقامة و عمل العمال الدول المستقبلة للعمال الوافدة³ و تهدف هذه الاتفاقيات إلى القضاء الفعلي لهذه الظاهرة و مناهضة مهربي الأشخاص، و إعادة المهاجرين الغير الشرعيين إلى بلدانهم و كذا معالجة جذور الهجرة الغير الشرعية التي تؤرق كل الدول، أو الأسباب الحقيقية المؤدية لهذه الظاهرة كالتخلف و التراكم الديمغرافي⁴.

وقد قامت دول من الإتحاد الأوروبي ، بإبرام عدة اتفاقيات مع دول شمال إفريقيا في مجال تنظيم عملية الهجرة و مكافحة الهجرة الغير الشرعية و من أهم هذه الاتفاقيات، الاتفاقية بين ايطاليا و الجزائر و التي تم توقيعها في روما 2000/02/24. و بموجب هذه

¹ - Lô DIATTA Mustapha, op, cit, p121.

² - عزت محمد الششيني- المجاهدات و الصكوك و المواثيق في مجال مكافحة الهجرة الغير الشرعية – ملتقى حول الهجرة الغير المشروعة- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ص137.

³ - ساعد رشيد، واقع الهجرة الغير الشرعية في الجزائر من منظور الأمن الإنساني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية تخصص دراسات مغاربية، جامعة بسكرة، 2012/2011.

⁴ - ختو فايزة، مرجع سابق، ص104.

الاتفاقية تم ترحيل الجزائريين غير الشرعيين بعد التحقق من جنسياتهم و قد تم بالفعل ترحيل أكثر من نصف مليون شخص، و قد قدمت ايطاليا ألف تأشيرة عمل للجزائريين سنتي 2006 و 2009¹.

- الاتفاقية بين ايطاليا و مصر، و تنص على إعطاء فترة كافية للسلطات المصرية لإعادة توظيف مواطنيها مع تحمل الجانب الإيطالي تكاليف إعادة التوظيف، و منحت الاتفاقية حصة سنوية في سوق العمل تبلغ 7000 تأشيرة عمل دائمة و موسمية للعمال المصريين، و في حالة الحاجة إلى تأهيل و تدريب العمالة يقوم الجانب الإيطالي بتنظيمها.

- اتفاقية بين اسبانيا و المغرب، و تعد نموذجا من الاتفاقيات الناجحة في مجال مكافحة الهجرة الغير الشرعية، و بموجب هذه الاتفاقية يسمح لعدد 3000 عامل موسمي من المغرب و لا تزيد مدة العمل عن 9 أشهر و الملتزمون من الذين سبق العمل في اسبانيا².

- أما اتفاقية الشراكة بين الجزائر و الاتحاد الأوروبي، فقد اتفق الطرفان فيها على ضرورة تسهيل إجراءات تسليم التأشيرة في إطار القوانين الخاصة بالإتحاد الأوروبي، كما اتفقا على التعاون من أجل مراقبة الهجرة غير الشرعية و الاستفحال دون تطويرها باستخدام جميع الوسائل في إطار القوانين الدولية.

و جاء التأكيد على ضرورة تحقيق التعاون الوثيق تتعهد من خلاله الدول الأعضاء بإعادة استقبال رعاياها المقيمين بصورة غير شرعية في دول أخرى أعضاء في الشراكة، و إدماج الشرعيين منهم.

¹-مرجع نفسه، ص104.

²-عزت محمد الششيني، مرجع سابق، ص ص 145-155.

الفصل الثاني

مسايرة التشريع الجزائري للاتفاقيات
الدولية في مجال حماية العمال الأجانب

تعتمد الجزائر على العمالة الأجنبية من سنوات مضت، فمنذ الاستقلال اعتمدت كثيرا على العمالة الأجنبية من الجنسية العربية من أجل إدخال التعريب على مناهجها التعليمية في إطار دعم الهوية العربية، وبعدها توجهت نحو برامج التنمية الاقتصادية بدعم واسع للقاعدة الصناعية، مع إدراج القطاع الخاص في العملية التنموية. وتفعيل التشريعات التجارية المالية والعمالية، والاتفاقيات الدولية في إطار تنموي يكون هدفه تحقيق مستوى مرتفع من التوظيف، مع الإسراع نحو تطوير سوق العمل وفق المنظومة يتحكم فيها مبدأ

حرية العمل بشكل يكون للعمال الحق في اختيار العمل الذي يرغب فيه، ولصاحب العمل الحق في اختيار العامل الذي يناسب متطلبات مؤسسته. إلا أن واقع تجربة الدول المختلفة يندرج بضرورة ربط الضبط في منظومة العمل والتنظيم لسوق العمل بمقومات الحكم الرشيد تفاديا لكل اختلال لسوق العمل أو إلحاق الضرر بالمصالح الوطنية المترتبة عن مخالفة العامل لقواعد من النظام العام.

لهذا تدخل المشرع بقيود متنوعة ترد على تشغيل الأجانب، وهي قيود مقدرة في الأصل لمصلحة اليد العاملة الوطنية وبرامج التنمية المعتمدة في الجزائر، وقد تدخل كذلك في تنظيم العمالة الأجنبية أو الحد منها في حالة توافدها بشكل غير قانوني وغير منظم، وهذا راجع كذلك إلى التطور الذي عرفه العالم في العقد الأخير من نهاية القرن العشرين، وما رافقه من تدفق للمهاجرين وتزايد في أعدادهم، وظهور الإجرام العابر للقارات وجرائم المخدرات والإرهاب والتفجير وكذلك البطالة التي لعبت دورا سلبيا أو حتى الفشل في تحديد الحدود الدنيا للأجر، لهذا اتخذت الجزائر مجموعة من الإصلاحات الجزئية شملت المؤسسات والتشريعات الوطنية في مختلف المجالات وتعد التشريعات المتعلقة بوضعية الأجانب (بصفة خاصة) ترسانة قانونية تنظم عمل الأجانب وهي بمثابة ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرتها الأجنبية والتقليل قدر الممكن من اللجوء إلى هذه اليد العاملة، وفي حدود ضيقة ومفيدة، فصدرت مجموعة من القوانين أولها رقم 66-211¹ كما الأمر رقم 71-60² المرسوم رقم 72-33³، ثم صدر القانون رقم 81-10⁴ والذي ألغى الأمر 71-60. ثم تلاه المرسوم رقم 86-276 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-315 والذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات

¹ -أمر رقم 66-211 مؤرخ في 21 جويلية 1966، يتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر

² -أمر رقم 71-60 مؤرخ في 5 أوت 1971 يتعلق بشروط استخدام الأجانب ج.ر عدد 67 صادر بتاريخ 17 أوت 1971

³ - مرسوم رقم 72-33 مؤرخ في 21 جانفي 1972 ، يتضمن تطبيق الأمر 71-60 المؤرخ في 5 أوت 1971 المتعلقة بشروط استخدام الأجانب

⁴ - قانون رقم 81-10 مؤرخ 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج.ر عدد 28 صادر بتاريخ 14 جويلية 1981.

المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.¹ كما أنه أيضا صدر في سنة 2003 مرسوم رئاسي رقم 251-03² و أخيرا صدر سنة 2008 القانون رقم 08-11.³

فإذن مسألة تشغيل العمال الأجانب من المسائل الجوهرية والهامة التي أولى لها المشرع الجزائري اهتماما كبيرا سواء من حيث التنظيم أو الحماية، ولم تكف الجزائر بالتشريع الذي أقرته في هذه المسألة وإنما صادقت على عدة إتفاقيات دولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية و الخاصة بضرورة حماية العمال المهاجرين الذين يريدون العمل في دول أجنبية ومن بين الإتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر اتفاقية رقم 97 لسنة 1962 ، هذا إلى جانب التوصيات رقم 86 و151.⁴

على هذا الأساس ترجم هذا الاهتمام التنظيم القانوني لتشغيل الأجانب (المبحث الأول) في التشريع الجزائري. وكذا من خلال نطاق الحماية المقرر لهم (المبحث الثاني).

المبحث الأول

وضع تنظيم قانوني لتشغيل الأجانب

الأصل أن حرية التعاقد على العمل من قبل صاحب العمل أو العامل أمر مستقر عليه يدخل في الحريات الأساسية لكل فرد، فلا يجوز إلزام صاحب العمل بقبول عامل لديه رغما عنه ولا إلحاق عامل بصاحب العمل رغما عنه، ولكن هذه الحرية المكرسة كسائر الحريات تخضع في ممارستها لضوابط ترمي إلى تحقيق التوفيق بين ممارسة كل فرد للحريات المكفولة له وحقوق وحريات الآخرين من أفراد المجتمع.

مرسوم رقم 86-276 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986، يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية --¹ والمؤسسات و الهيئات العمومية، معدل ومتمم بمرسوم تنفيذي رقم 04-315 في 02 أكتوبر 2004.

- مرسوم رئاسي 03-251 مؤرخ في 19 جويلية 2003، يتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر²

- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم و تنقلهم فيها، ج.ر عدد 36 صادر³ بتاريخ 02 جويلية 2008

- اتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالعمال المهاجرين رقم 97 المصادق عليها من طرف الجزائر سنة 1962.⁴

أخضع المشرع الجزائري لتشغيل الأجانب لتنظيم خاص، واهتم اهتماما كبيرا بوضعيتهم وبتنظيم عملهم بصفة خاصة، فأورد عليهم العديد من القيود التي ترد على حرية التعاقد، وذلك تقديرا لاعتبارات اجتماعية واقتصادية، حيث كان أول نص تشريعي ينظم وضعية الأجانب في الأجر وهو الأمر رقم 66-211، سالف الذكر.

ومع التطورات وظروف العصر الحالية، فإن التشريعات الوطنية أعطت اهتماما كبيرا لهذا المجال و أصبحت تواكب الظروف المتعلقة بالمستجدات الدولية والوطنية في المتطلبات السياسية والاقتصادية الجديدة. حيث كان اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية في ظل النظام التدخلي للدولة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية يتم في أضيق الحدود لما تتطلبه التنمية وذلك وفق شروط خاصة ومجالات محددة.

بعد صدور قانون رقم 88-01¹، المؤرخ في 12 جانفي 1988 الذي يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والقانون رقم 90-11 الذي يتعلق بعلاقات العمل² ومع انتهاج الجزائر لنظام سياسي اقتصادي ليبرالي اعتبرت تلك المرحلة طريقا جديدا لتخلي الدولة على دورها كطرف في علاقات العمل، حيث منها تغيرت أساليب وطرق تنظيم علاقات العمل لتبدأ على أسس جديدة تعاقدية وتنافسية، هدفها الأول والأخير الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي. ورغم التغيرات التي حصلت والمرونة التي أدخلت على علاقات العمل، إلا أن اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية بقي في إطار منظم على أسس وشروط وإجراءات خاصة وأجهزة تراقب العمالة الأجنبية.

فإن كيفية تنظيم المشرع الجزائري لتشغيل الأجانب كان مقيدا على ضوء القانونيين أي القانون رقم 81-10 والقانون رقم 08-11 سالف الذكر المتعلقان بتقييم وشروط إجراءات تشغيل العمال الأجانب (المطلب الأول) كما حددت آثار مخالفتها أي "الجزاءات" والأجهزة المكلفة بذلك (المطلب الثاني).

- قانون رقم 88-01 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ج. ر عدد 02، صادر بالتاريخ 13 جانفي 1988.

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر عدد 17 صادر بتاريخ 23 أبريل 1990 المعدل² والمتمم بالأمر رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج. ر عدد 68 صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991 و المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل 1990 ج ر عدد 20 صادر بتاريخ 13 أبريل 1994 و الأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996 ج. ر عدد 43 ح صادر بتاريخ 10 جويلية 1996 و الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 ج ر عدد 3 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997 و الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي 1997 ج ر عدد 3 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

المطلب الأول

إخضاع تشغيل العمال الأجانب لشروط خاصة

إن الغاية من تشغيل الأجانب يخص حاجيات التنمية الوطنية وهذا ما نصت عليه المادة الأولى من القانون رقم 81-10 سالف الذكر، حيث تنص كما يلي: "يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط تشغيل العمال الأجانب وفقا لاحتياجات التنمية الوطنية".

إلا بعد تشغيل لليد العاملة الأجنبية في ذات الوقت حق لهم متى اجتمعت فيه الشروط القانونية كشرط التأهيل (الفرع الأول) وشرط السلامة الصحية (الفرع الثاني) وشرط توفر رخصة العمل (الفرع الثالث)

الفرع الأول

شرط التأهيل

يعتبر التأهيل شرط جوهري وضروري للعامل الأجنبي لشغل منصب العمل، حيث يجب أن يكون حائز الشهادات ومؤهلات عملية لازمة للوظيفة كمل هو محدد في المادة 3 الفقرة 1 من قانون رقم 81-10 سالف التي منعت صراحة استخدام عمالة أجنبية غير مؤهلة علميا والتي تنص على ما يلي:

« يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل، ولو بصفة مؤقتة، عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى التقني ماعدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية كما نص عليه في المادة 2 أعلاه، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئين السياسيين».

فشرط التأهيل ضروري فيجب أن يكون متوفر في العامل الأجنبي، حيث لا يجوز استخدام عمالة أجنبية غير مؤهلة تقنيا باستثناء رعايا الدول الموقعة مع الجزائر اتفاقيات دولية.

أما المرسوم رقم 276-86 سالف الذكر. فإن المادة 2 منه تشترط في العامل الأجنبي الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة المطبقة على العمالة الأجنبية التي تشغل مثل هذه الوظيفة، بالإضافة إلى الخبرة المهنية التي لا تقل عن 04 سنوات.

حيث تنص المادة على أنه: « يجب أن تتوفر في العمال الأجانب المذكورين في المادة الأولى أعلاه، شروط توظيف تساوي على الأقل الشروط المطلوبة من نظائرهم الجزائريين الذي يشغلون وظائف أو مناصب عمل مماثلة، وخبرة مهنية لا تقل عن أربع (04) سنوات.

تقدر هذه الشروط المحددة في القوانين الأساسية الخاصة حسب الشهادات الجامعية والمؤهلات المهنية التي يحوزها المعنيون والأعمال المحتمل إنجازهم إياها في مجال اختصاصاتهم».

لذا يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل مواطن، نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، عدم إمكانية انتظار نتائج فترات التكوين التي يمكن اللجوء إليها، أو التي قد تكون حيز التنفيذ، وبالتالي التأهيل يبقى يلعب دورا مهما وفعلا في علاقة العمل بالنسبة للعامل المترشح للمنصب المعني، أي حيازته على شهادات ومطلوبة في المنصب أو العمل المقصود¹ وهذا ما أشارت عليه المادة 21 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 « يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما».

كذلك وضحت المادة السادسة من القانون رقم 81-10 صراحة واشترطت في ملف رخصة تشغيل الأجانب أن يكون مرفوقا بالتقارير المسببة من طرف الهيئة المستخدمة تقارير تتضمن رأي ممثلي العمال فتنص على أنه: « لا يجوز للمصالح التابعة

¹-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفرديّة، جزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998، ص 113.

لوزارة العمل قبول ملف لجواز العمل ما لم يكن مرفوقا بالتقرير المعل من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال».

ولقد بينت دراسة أجرتها المنظمة الدولية للعمل حول الهجرة والتنمية في المغرب العربي، المستوى العالي للتأهيل لليد العاملة الأجنبية في الجزائر، ويثبت هذا المؤشر العلاقة مرتبطة أساسا بالعمل التقني، خاصة في قطاع البناء والمحروقات والصناعة الميكانيكية والإلكترونية وتكمن في وجود عجز في الاقتصاد الجزائري في هذه القطاعات التي تحتاج إلى مستوى تأهيل عالي وهذا راجع إلى الثورة التنموية الأخيرة في قطاعات الصناعة والبناء والإنشاءات إما على شكل عمالة مهنية أو كمستثمرين أجانب.¹

غير أن من الناحية العملية تفيدنا بعض الإحصائيات التي قامت بها وأجرتها المصالح الولائية للتشغيل أن هناك نسبة من العمال الأجانب من غير تأهيل علمي، فقد توافدت عمالة من الصين، كوريا، أفغانستان وباكستان، وتأتي العمالة الصينية لتحتل مركز الصدارة حيث تؤكد مصادر حكومية في وزارة السكن أن عدد العمالة الصينية في ورشات البناء وتصلح الأرصفة في 2009 بلغ 10 آلاف، أي ما يقدر بنسبة 45% من العمالة الأجنبية، وقد تحول عدد كبير من هؤلاء العمال إلى التجارة لتسويق منتجاتهم من النسيج والملابس وكذلك حسب إحصائيات المصالح الولائية للتشغيل المسجلة إلى غاية 30 سبتمبر 2011، فإن العمالة الصينية مازالت تحتل المرتبة الأولى من اليد العاملة الأجنبية المتواجدة في الجزائر، حيث بلغت 21,962 عامل صيني، أي ما يعادل 43,27% من مجموع العمال الأجانب الناشطين بالجزائر، وبخصوص توزيع اليد العاملة الأجنبية حسب القطاعات، فقد أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي السيد الطيب لوح بتاريخ 11 نوفمبر 2011 أن قطاع الأشغال والبناء والري سجل حوالي 27,176 عامل أجنبي، أي ما يقدر بنسبة 53,54% وأن قطاع الصناعة سجل كذلك 21,699 عامل أجنبي بينما عرف قطاع الفلاحة 208 عامل أجنبي.

¹ - برحمة محمد نذير، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في قانون العمل الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء بالجزائر، الدفعة الثامنة عشر، 2007 - 2008 ص 09-08.

يلاحظ أن اليد العاملة الأجنبية الصينية والكورية غمرت سوق العمل الجزائرية في مجال البناء وهذا يرجع إلى سببين:

أسباب ظهور اليد العاملة الأجنبية:

1- قلة الطلب عليها من طرف اليد العاملة الجزائرية، بحيث أصحاب الشهادات و التأهيلات الجامعية المتخصصة في مجال البناء يحجمون عن الإقبال على هذا النوع من الأشغال الذي يمارس في الجزائر عن طريق التجربة والاعتیاد.

2- قلة و ندرة بعض التخصصات والتأهيلات المهنية كالتخصص في مجال حفر الأنفاق، تصميم وإنشاء البنايات المضادة للكوارث الطبيعية التي يستوعبها شرط التأهيل وتخرج عن العادة في النظام العام المحلي والدولي هي وجود عمالة صينية بدون تأهيل من اصحاب السوابق العدلية ومرد هذه الظاهرة هو التطور الذي شهده العالم في الحقبة الأخيرة وما رافقه من تدفق المهاجرين وتزايد أعدادهم بظهور الجريمة المنظمة، وكذا تزايد ظاهرة البطالة وتفشيها وفشل السياسات الحكومية في تحديد الحدود الدنيا للأجر.¹

فيستنتج أن العامل المرشح للمنصب المعني يجب أن يكون حائزا على الشهادات والمؤهلات المطلوبة في منصب العمل والهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى تشغيل عامل أجنبي عليها التأكيد من انه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعني من قبل عامل جزائري نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، على سبيل هذا لقد ألغت المحكمة العليا قرار صادر عن مجلس قضاء وهذا قرار رقم 47289 بتاريخ 1988/06/27 حيث جاءت الوقائع كالتالي: قام الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية بوهران ضيعة سي محداد بتشغيل العامل شاب وهو عامل أجنبي ثم قامت بتسريحه فصدر الحكم من الدرجة الأولى تلاه استئناف من طرف العامل أين اعتبره مجلس قضاء وهران تسريحا تعسفيا فطعن بالنقض مدير الإتحاد الجهوي للتعاونيات الفلاحية بوهران، قضت المحكمة العليا من خلاله بنقض وإبطال القرار المطعون فيه وبإحالة القضية والطرفين على نفس الجهة للفصل فيها من جديد طبقا للقانون ولقد سببت قرارها بما يلي:

¹ - ربيعة صبايحي، فعالية التأهيل في تشغيل الأجانب، ص 04-05.

- حيث أن شروط تشغيل وعمل الأجانب على التراب الوطني تخضع لنصوص تشريعية وتنظيمية.
- حيث أن المدعى عليه في الطعن والذي هو مجرد عون في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية.
- حيث أن المجلس القضائي بوهران أسس قراره على مقتضيات المادة 11. وقد أخطأ بالتالي خطأ واضحا بين حق الأجنبي في شغل عمل ما في مرفق عمومي أو في غيره وبين الشروط العامة المتعلقة بمنح رخصة العمل الأجنبي وانه يتعين بالتالي نقض القرار المطعون فيه.¹
- فنلاحظ من هنا أن محل العقد يتعلق أولا بأحد القطاعات المفتوحة أمام العمال الأجانب وحددت من قبل المشرع في نطاق الوظائف ذات الطابع التقني أو العلمي وثانيا بشرط آخر وهو أن يكون مستوى العامل الأجنبي يفوق أو يساوي على الأقل مستوى العامل الجزائري من نفس التأهيل والذي صنف في الصنف الرابع عشر 14 حسب الجدول تصنيف مناصب العمل.²
- كما يعتبر لشروط التأهيل أبعاد مختلفة ، فبالنسبة للبعد الإجتماعي فتكريسه كشرط ينطوي ويتدرج على حماية للعمال الوطنيين المؤهلين من مزاحمة الأجانب لهم في العمل، كما ينطوي على ضمان توفر مناصب وفرص العمل أمام الطلب المتزايد في الجزائر التي تواجه وتعاني مشكلة البطالة بمختلف أنواعها، فعلى حسب أرقام وزارة العمل والحماية الاجتماعية ارتفع عدد البطالين إلى ما يصل إلى مليون وأربعة وعشرون عاطل عن العمل سنويا.³ وفي ظل هذا الوضع بادرت الحكومة الجزائرية بتدابير وحلول متنوعة تمثلت في إنشاء صناديق، وكالات وأجهزة متخصصة ومؤسسات مختلفة ذات الصلة بتحسين و توفير العمل على توفير مناصب الشغل للأفراد العاطلين عن العمل بمختلف شرائحهم.
- ❖ أما بالنسبة للبعد الاقتصادي فإنه يساعد ويعد كمقياس في يد الدولة لرسم سياستها في

- قرار الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا ملف رقم 47289 بتاريخ 1988/06/27، مجلة قضائية، العدد الأول، قسم المستندات المحكمة العليا الجزائر سنة 1991، ملحق رقم 01.

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية في الجزائر، دار الريحانة الجزائر، 2005، ص 72-73.

- انظر جريدة الشروق الجزائرية بتاريخ 2009/04/29 على الموقع الإلكتروني www.echoroukonline.com

هذا المجال أي المجال الاقتصادي في استقبال اليد العاملة الأجنبية والاكتفاء بأصحاب الخبرة التقنية والتأهيل العلمي بما يتماشى مع برنامج التنمية المتعددة الأقطاب للدولة التي تحتاج استقبال الأجانب المؤهلين في إطار وضعية الاقتصاد الوطني المحكم فان تحتاج كذلك تدعيم اقتصادها من مساهمات للأجانب تقدم لهم تسهيلات و ضمانات كإعفاءهم من الضرائب، وهذا ما يكلفها ويلقي على عائقها أموال باهظة من العملة الصعبة، وبالتالي فان هذه المسألة على وجه الخصوص تعمل على ترشيد عملية الاستيراد العمالة الأجنبية وتقيدها بالتأهيل العلمي الذي تفتقر إليه اليد العاملة الوطنية تتحول إلى مسألة ضرورية وذات أبعاد إستراتيجية متنوعة.¹

الفرع الثاني شرط السلامة الصحية

اشترط كذلك المشرع الجزائري شرط السلامة الصحية واعتبره شرط إلزامي و ضروري للعامل الأجنبي حيث يجب عليه أن يتمتع بصحة جيدة تجعله يمارس عمله بصفة مقبولة، وهذا ما نصت عليه المادة الخامسة فقرة أخيرة من القانون رقم 81-10 سالف الذكر حيث جاء فيها : "أثبتت المراقبة الصحية أن المعني تتوفر فيه الشروط المحددة في التنظيم المعمول به"² لم تبين هذه المادة صراحة ولم توضح نوع الأمراض التي يمنع ولا يجوز فيها تشغيل العامل الأجنبي، فبالنسبة للقانون رقم 71-60 الملغى بالقانون رقم 08-11 كان ينص صراحة في مادته السادسة على أنواع الأمراض التي تمنع العامل الأجنبي من مزاوله أي نشاط أو عمل وتجعله غير مؤهل للعمل حيث تنص: لا يجوز لأحد أن يمارس نشاطا مأجورا إذا لم يكن أهلا للعمل جسمانيا وخاليا من أية علة معدية أو سرطانية أو عقلية.³

- ربيعة صبايحي، مرجع سابق، ص 5-6.¹
- المادة 4/5 من القانون رقم 81-10، مرجع سابق.²
- المادة 6 من قانون رقم 71-60، مرجع سابق.³

فشرط السلامة الصحية يعتبر شرطا إلزاميا وضمانا للعامل الأجنبي والجزائري على حد سواء فبالنظر للقانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن والطب العمل، فإن حماية العامل بواسطة طب العمل عنصر مفيد وجزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية، فيهدف طب العمل للوقاية والعلاج وتشخيص كل العوامل التي قد تلحق ضررا بصحة العمال في أماكن العمل، وكذا العمل على مراقبتها بغرض وهدف التقليل منها أو القضاء عليها.¹

الفرع الثالث

شرط توفر رخصة العمل

تعتبر رخصة العمل الوثيقة الرسمية التي تضيء مشروعية للعمل الذي تمارسه العمالة الأجنبية داخل إقليم دولة معينة، سواء كان هذا العمل تجاريا أو اجتماعيا، فهي من النظام العام، حيث يخضع الحصول عليها إلى شروط وإجراءات تم تحديدها قانونيا، فيتعين على الهيئة المستخدمة والعامل احترامها على حد سواء، سواء تعلق الأمر بمضمونها بمدة صلاحيتها، لأهميتها سيتم الوقوف عند تعريفها (أولا) ثم شروط منح رخصة العمل للأجانب (ثانيا).

أولا-تعريف رخصة العمل:

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف رخصة العمل في مختلف النصوص التي تنظم تشغيل العمال الأجانب، ولكن يمكن اعتبار رخصة العمل الوثيقة التي تصدرها الهيئة الإدارية المختصة، من أجل السماح لأجنبي مزاول عمل مأجور أو غير مأجور داخل إقليم دولة، تنتهي مدتها أو تجديدها لإتمام العمل المطلوب.²

- المادة 12 من القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4 صادر بتاريخ 27¹ جانفي 1988

معاشو نبالي فضة، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام، مرجع سابق، ص 5.²

يعتبر الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت شرطا إلزاميا وضروريا لتشغيل عامل أجنبي، وهذا ما جاء في المادة الثانية والرابعة من القانون رقم 81-10 سالف الذكر، حيث نصت على أنه: « مع مراعاة الأحكام المخالفة التي تنص عليها أية معاهدة أو اتفاقية أبرمتها الجزائر مع دولة أجنبية، يجب على كل أجنبي مقبل على ممارسة نشاط مدفوع الأجر بالجزائر أن يكون حائزا جواز أو رخصة للعمل المؤقت تسليمها المصالح المختصة التابعة للسلطة المكلفة بالعمل طبقا لأحكام هذا القانون ».

كما جاء كذلك في المادة 4 من القانون نفسه: «يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاط معين مدفوع الأجر لمدة محددة ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها ».

لكن قبل الحصول على جواز أو رخصة العمل المؤقت فإنه يسبق ذلك بعض الإجراءات التي يخضع الأجنبي فيما يخص دخوله إلى الإقليم الجزائري وإقامته به وتنقله فيه ومفادها حصوله على بطاقة مقيم وهذا ما أشارت إليه المادة 04 من القانون رقم 08-11 حيث كالتالي: « يخضع الأجنبي، فيما يخص دخوله إلى الإقليم الجزائري وإقامته به وتنقله فيه لاستيفاء الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ونصوصه اللاحقة . ويجب على الأجنبي فيما يخص إقامته، أن حائزا وثيقة السفر وتأشيرة قيد الصلاحية، وكذا الرخص الإدارية عند الاقتضاء.

تحدد مدة الصلاحية الدنيا المشترطة لوثيقة السفر المذكورة أعلاه بستة (06) أشهر.

كما يجب عليه إثبات وسائل العيش الكافية له طوال مدة إقامتهم بالإقليم الجزائري. مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل يخضع الأجنبي الذي يرغب في الإقامة المؤقتة بالإقليم الجزائري للالتزام باكتتاب تأمين على السفر¹ .

ثانيا- شروط منح رخصة العمل للأجانب:

أقر المشرع الجزائري جملة من القيود والشروط التي يجب احترامها عند تشغيل العمالة الأجنبية، والتي يتوقف عليها الترخيص له بالإقامة من أجل مزاولة عمل

- المادة 4 من قانون رقم 08-11 سالف الذكر.¹

مأجور، حيث تعد هذه الشروط بمثابة مبادئ معترف بها سواء من خلال الاتفاقيات الدولية أو من خلال القوانين الداخلية.

1- مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل:

يعتبر هذا المبدأ من المبادئ الأساسية في مجال العلاقات الدولية، حيث يتم تجسيد مبدأ التساوي بين الأجانب والمواطنين في الخارج تطبيقاً لمبدأ حق السيادة المكرس في القانون الدولي، حيث يتخذ هذا المبدأ عدة صور، إما معاملة بالمثل حيث المبدأ مكرسا تشريعيا ودبلوماسيا، وإما معاملة من حيث الموضوع – معاملة حق بحق-أي تكون المعاملة بالمثل بالمساواة مع المواطنين، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 08-11.¹

2- احتياجات التنمية الوطنية لليد العاملة الأجنبية:

أكدت ذلك المادة الأولى من القانون رقم 81-10 سألقة الذكر، حيث أن تشغيل الأجانب ومنحهم رخصة العمل يتوقف على وجود مصلحة، وهذه المصلحة تكون أساسا مرتبطة بالتنمية الوطنية، خاصة الاستثمارات الإنتاجية الصناعية، وهذا ما أشارت إليه كذلك المادة 21 من قانون رقم 90-11، حيث أجازت اللجوء إلى توظيف العمالة الأجنبية عندما لا تكون هناك يد عاملة وطنية مؤهلة.²

3- شرط التأهيل:

وهو أن يتمتع العامل الأجنبي بمستوى تأهيل يساوي على الأقل مستوى تقني، ما عدا حالة رعايا دولة أبرمتا معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية أو الأشخاص الذين يتمتعون بصفة لاجئين، وتعني كذلك الحائز على شهادات ومؤهلات مهنية لازمة للوظيفة، فهؤلاء غير ملزمين برخصة العمل.³

4- شروط الحصول على بطاقة العمل:

يكون العامل الأجنبي بدخوله للإقليم الجزائري ضمن إحدى الوضعيتين التاليتين:

أ- أجنبي غير مقيم:

– معاشو نبالي فطة، مرجع سابق، ص 4.¹
– تنص المادة 21 من قانون 11-90 على أنه: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما".
– مضر جابر الراوي، مرجع سابق، ص 8 - 9.³

تنص المادة 10 من القانون رقم 11/08 سالف الذكر على أنه: "يعتبر غير مقيم الأجنبي العابر للإقليم الجزائري أو الذي يأتي إليه للإقامة لمدة لا تتجاوز تسعين (90) يوما، دون أن يكون له القصد في تثبيت إقامته أو ممارسته نشاط مهني أو نشاط مأجور به لذا لا يجوز للأجنبي القادم في سياحة أو مهمة محدودة أن يزاول أي عمل كان.

ب- أجنبي مقيم:

ربطت المادة 04/16 من القانون رقم 11-08 رخصة العمل بشرط الإقامة فتنصت على أنه " يتحصل العامل الأجنبي الأجير على بطاقة مقيم لا تتعدى صلاحيتها صلاحية الوثيقة التي ترخصه بالعمل ».

فإن الأجنبي يعتبر مقيم بحكم عمله بالجزائر فتسلم له بطاقة مقيم. وهذه البطاقة لا تسلم إلا إذا كان حائزا لأحد الوثائق المنصوص عليها في المادة 17 من القانون نفسه والتي تنص: « كل أجنبي ي رغب في الإقامة بالجزائر قصد ممارسة نشاط مأجور، لا يمكنه الاستفادة من بطاقة المقيم، إلا إذا كان حائز إحدى الوثائق الآتية:

1- رخصة العمل

2- ترخيص مؤقت للعمل

3- تصريح بتشغيل عامل أجنبي بالنسبة إلى الأجانب غير الخاضعين

لرخصة العمل».

كذلك صرحت المادة 1/09 من القانون رقم 10-81 على إستثناء فجاء فيها: «

يستثنى من الإلزام برخصة العمل المؤقت المنصوص عليها في المادة أعلاه، العمال الأجانب المدعوون بصفة إستثنائية للقيام بأعمال لا تتجاوز مدة خمسة عشر يوما ودون أن يتجاوز حاصل مدة الحضور المجموعة ثلاثة أشهر في السنة ».

5- شرط تكوين اليد العاملة الجزائرية:

يحقق شرط التكوين هذين، فمن ناحية العمل بالمستوى العالي في تنفيذ مشاريع وأنشطة التنمية الوطنية، حسب المعايير والمقاييس المتقدمة وتكنولوجيا عالية، ومن ناحية أخرى فإن ذلك يسمح يكتسب للعمال الجزائريين باكتساب خبرة من هؤلاء، لذا اشترطت

الحكومة الجزائرية في الكثير من مواقفها على اعتماد شرط تكوين اليد العاملة الجزائرية في الفترة التي يتواجد فيها العمال الأجانب في الإقليم الجزائري، في مجال اختصاصهم.¹

ثالثا- إجراءات الحصول على رخصة العمل للأجانب:

تعتبر إجراءات الحصول على رخصة العمل بالنسبة للأجانب بمثابة مراحل متتالية حتى يتسنى للأجانب المعنيين بالعمل في الجزائر الحصول على الموافقة النهائية لمزاولة عملهم.

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

أ- يتقدم المعني بالأمر بطلب تأشيرة الدخول أمام الهيئات التمثيلية للقنصلية الجزائرية بالخارج، التي تحيل هذا الطلب إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

ب- بدراسة الطلب من وزارة المكلفة بذلك لتقديم الموافقة المبدئية ويكون مضمون هذا الملف حسب ما هو منصوص عليه في الوثيقة التي تحتوي على طلب الموافقة المبدئية ويتم سحبها من مديرية التشغيل.

ت- إعداد ملف بكل عامل معني برخصة العمل:

يأتي هذا الإجراء بعد الحصول على الموافقة المبدئية، حيث تقوم المؤسسة المعنية بتكوين ملفات خاصة بكل عامل للحصول على رخصة العمل، ويتم تكوين هذه الملفات في نسختين.²

المادة 2/6 من المرسوم رقم 82-510³، تسلم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت الممنوحة المصالح المذكورة أعلاه، إلى ممثل الهيئة المستخدمة المفوض قانونيا أو إلى العامل الأجنبي لقاء إرجاع الوصل المسلم له عند إيداع الطلب المقدم كما نصت كذلك المادة 2/8 من نفس المرسوم...كشف معلومات تتعلق بالعمل الأجنبي.

- معاشو نبالي فطة ، رخصة عمل الأجانب شرط والتزام ،مرجع سابق ،ص 06.¹

- مضفر جابر الراوي، مرجع سابق، ص 09.²

مرسوم رقم 82-510 المؤرخ في 25 ديسمبر 1982، يحدد كيفية منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، ج. ر عدد 56،³ صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1982.

- نسخ مصدقة مطابقة لأصولها من الشهادات أو غيرها من الوثائق المقنعة تثبت أهلية العامل المهنية.
- نسخ مصدقة مطابقة لأصولها من الوثائق التي تشهد بان العامل الأجنبي دخل الجزائر بطريقة قانونية.
- الشهادات الطبية المقررة في التشريع الجاري به العمل.
- نسخة من عقد العمل المصادق عله قانونيا.
- صور فوتوغرافية للهوية.
- يسلم وصل تسليم الأوراق المذكورة إلى مقدمها.

2- تسليم رخصة العمل وتحديدها:

فحسب المادة 09 من المرسوم رقم 510-82 سالف الذكر، فإنه يتم تسليم جواز العمل بقرار تتخذه الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة إقليميا، ويبلغ القرار للهيئة المستخدمة خلال 45 يوما عن تاريخ إيداع الطلب، فطبقا لها: " يبلغ القرار الذي تتخذه مصالح التشغيل المختصة بشأن الطلب المقرر في المادة 8 أعلاه، إلى الهيئة المستخدمة خلال الخمسة والأربعين يوما الموالية لتاريخ إيداع الطلب.

وبعد هذه المهلة، تعد مصالح التشغيل كما لو كانت موافقة".

وعند التسليم فإنه يجب أن يتضمن جواز العمل ورخصة العمل المؤقت، فتنص المادة 03 من المرسوم نفسه 510-82 على أنه: " ينص جواز العمل ورخصة العمل المؤقت الحاملان الطابع الجبائي الذي يقرره التشريع الجاري به العمل، على ما يأتي:

- المعلومات المتعلقة بحالة العامل الأجنبي المدنية وجنسيته.
 - اسم الهيئة المسموح له بشغل منصب لديها أو عنوانها الاجتماعي.
 - منصب العمل المعين فيه والولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب.
 - مدة الوثيقة المسلمة وصلاحياتها".
- إذن عند تسليم جواز العمل يجب أن يحتوي على المعلومات المنصوص عليها

في هذه المادة.

المطلب الثاني

خضوع تشغيل العمال الأجانب للرقابة

تتولى كل دولة مراقبة دخول العمال الأجانب في سوق العمل، وهذا انطلاقاً من سياسة الهجرة التي تتماشى وتتطور مع احتياجاتها إلى اليد العاملة، والجزائر هي الأخرى كبقية الدول وضعت نظاماً قانونياً ينظم هذا المجال، من الإطار القانوني وحده لا يكفي حيث يجب وضع هيئات تسهل على مراقبة التشغيل وتحاول تطبيق هذا النظام على وجه صحيح وفي حالة حرقه ترفع المخالفة لكي يقدر القضاء ما يراه مناسباً في وضع جزاءات متنوعة، وتمس هذه الأخيرة كل من الهيئة المستخدمة والعمال الأجانب لأن الشروط والالتزامات والإجراءات المنصوص عليها في القوانين التي تنظم عمل الأجانب تعد وتعتبر من النظام العام.

فقد حول المشرع الجزائري منذ التسعينات مفتشية العمل الذي نظمها بموجب القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 بعدة مهام من بينها مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تتعلق بعلاقات العمل الفردية والجماعية¹ كذلك تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل هيئة تراقبتشغيل الأجانب والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259² ثم قانون رقم 19/04، المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،³ الذي أوكل للوكالة الوطنية للتشغيل دور تنصيب العمال عامة والأجانب خاصة في سوق الشغل.

على ضوء هذه النصوص سيتم التوافق عند دور هذه الهيئات التي أولاها المشرع مهمة مراقبة تطبيق أحكام القوانين المنضمة لتشغيل العمال الأجانب (الفرع الأول) ثم تحدد العقوبات المقررة لكل من يخالف أحكام النصوص (الفرع الثاني).

¹، ج ر عدد 6 صادر بتاريخ 07 فيفري 1990 معدل و متمم قانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل بموجب الأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1990، ج ر عدد 36، صادر بتاريخ 12 جوان 1990.
² مرسوم تنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 18 صفر 1411 الموافق ل 08 سبتمبر 1999، يعدل و يتم الامر رقم 71-42 المؤرخ في 17 جويلية 1971، يتضمن تنظيم المكتب الوطني ليد العاملة و تغير تسميته، ج ر عدد 39، صادر بتاريخ 12 سبتمبر 1999.
³ - قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، ج ر عدد 83، صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004

الفرع الأول

هيئات الرقابة على تشغيل العمال الأجانب

تعتبر هيئة الرقابة تنفيذ لسياسة الدولة في مجال التشغيل وسوق العمل و تتنوع هذه الأخيرة من الوكالة الوطنية للتشغيل (أولا) ومفتشيه العمل (ثانيا)

أولا - الوكالة الوطنية للتشغيل:

تعد هذه الوكالة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259-90 وهي الهيكل الوحيد للتشغيل تكمن مهمتها في تنظيم سوق العمل وتسيير العرض والطلب، إذ تلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين وأصحاب العمل وهي المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي و الخاص، مع مراقبة الوضع والتطورات في سوق العمل الوطني. وعزز القانون رقم 19-04، مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم.

ويظهر أيضا اهتمام المشرع بدور هذه الوكالة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 06-177، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها ويسرها، وكذلك قرار الصادر سنة 2007 فهي مهيكلة بطريقة تسمح تواجدها في كل مناطق الوطن، حيث تتكون من المديرية العامة، و وكالات جهوية وبحوالي أكثر من 150 وكالة محلية.

كما تعتبر هذه الهيئة الجهاز الإداري التنفيذي، وتقوم بمراقبة حسن توزيع مناصب الشغل كما تعمل على وضع برنامج يتناسب وتنظيم حاجيات الاقتصاد الوطني لليد العاملة يتم توزيعها نسب نسبة المواطنين ونسبة للأجانب، مع الأخذ بعين الاعتبار حق الأولوية لليد العاملة الوطنية المذكورة في مختلف النصوص القانونية .

- مرسوم تنفيذي رقم 77-06 مؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق لـ 18 فيفري 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها¹ وسيرها، ج ر عدد 09 صادر بتاريخ 19 فيفري 2006.

ثانيا - مفتشية العمل:

لقد خول في القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل مهام هامة في هذا المجال لمفتشي العمل، حيث يتجلى دوره في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وهذا ما نصت عليه المادة 2 من القانون نفسه "تختص مفتشية العمل بما يأتي":

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمل.
 - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدمهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
 - مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
 - إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها .
 - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
 - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
 - إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها¹.
- فيما رس مفتشي العمل مهامهم وفق تنظيم خاص بهم، حيث يهتمون بشؤون العمل والعمال سواء على صعيد العلاقات الفردية أو الجماعية، كما يتجلى دورهم في حل النزاعات المتعلقة بعلاقات العمل، وبظروف العمل داخل الهيئات المستخدمة. فلقد تم إعطاؤهم صلاحية تحرير الملاحظات الكتابية والمحاضر المخالفات كلما لاحظوا تقصيرا

- المادة 02 من القانون رقم 90-03، مرجع سابق.¹

في تطبيق أحكام التشريع والتنظيم الذي يتعلق بالعمل، ومن ذلك التشريع الخاص بتشغيل الأجانب.

وكمثال وفيما يخص تطبيق الأحكام المتعلقة بشروط تشغيل العمال الأجانب، قامت متفشية العمل لولاية الجزائر 2007، في إطار نشاطاتها الرامية إلى مراقبة مؤسسات التشغيل على مستوى إقليمها، بتسجيل 332 عامل أجنبي في وضعية غير قانونية.

كما قامت بمراقبة شروط تشغيل العمال الأجانب على مستوى 81 مؤسسة، وتضمنت العملية أكثر من 12 ألف عامل من بينهم 830 عامل أجنبي، وتم على أثرها تحرير 351 مخالفة¹.

الفرع الثاني

جزاء مخالفة التشريع المنظم

لتشغيل العمال الأجانب

إن الغرض الرئيسي للتشريعات العمل ضمان حماية للعمال، لهذا وضع المشرع الجزائري مجموعة من التدابير التي تعتبر بمثابة ضمان آلية الحفاظ على السلامة المدنية للعمال وتفاذي استغلالهم اقتصاديا من طرف أصحاب العمل. و قد أقر كذلك عقوبات على العامل الأجنبي والهيئة المستخدمة من خالف إحدى طرفي علاقة العمل أحكام النظام المعمول به لتشغيل العمال الأجانب. عقوبات تمس العامل الأجنبي (أولا) وأخرى بالمستخدم الوطني (ثانيا).

أولا -العقوبات المقررة للعامل الأجنبي:

لم يستثنى المشرع الجزائري العامل الأجنبي من العقاب بل قررته عدة جزاءات متى خالف النصوص القانونية الجاري العمل بها. خاصة تلك التي تحكم تشغيل الأجانب . فمنها الجزائية والأخرى إدارية

أ- العقوبات الجزائية: تختلف باختلاف المخالفات المرتكبة وهي على النحو التالي:

1- العمل دون الحصول على جواز أو رخصة العمل:

توقع على العامل الأجنبي المخالف لأحكام قانون تشغيل العمال الأجانب عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية من 1000 دج إلى 5000 دج وبالحبس لمدة تتراوح ما بين 10 أيام إلى شهر واحد أو بإحدى العقوبتين دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي تتمثل في سحب جواز أو رخصة العمل،¹ وهذا ما نصت عليه المادة 25 من القانون رقم 81-10 سالف الذكر.

2- عدم تقديم المستندات والوثائق المثبتة لوضعية للأعوان المذهلين:

تنص المادة 39 من قانون رقم 11/08 على أنه « يعاقب بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج الأجنبي الذي يرفض الامتثال للأحكام المنصوص عليها في المادة 25 أعلاه».

3- عدم تصريح الأجنبي بتغيير مكان إقامته الفعلية:

يعاقب العامل الأجنبي في حالة عدم التصريح بتغيير مكان الإقامة الفعلية له بغرامة من 2000 دج إلى 15000 دج، وهذا ما أشارت إليه المادة 40 من القانون رقم 11-08 سالف الذكر التي نصها جاء فيها: « يعاقب بغرامة من 2000 دج إلى 15000 دج الأجنبي الذي لا يقوم بالتصريح المنصوص عليه في المادة 27 أعلاه».

4- عدم الالتزام بتنفيذ قرار الإبعاد أو الطرد إلى الحدود:

في حالة إمتناع العامل الأجنبي عن تنفيذ قرار الإبعاد أو قرار الطرد إلى الحدود، يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وهذا ما نصت عليه المادة 42 من القانون 11/08 سالف الذكر لكن هناك استثناء إلا إذا تبين بأنه لا يستطيع الالتحاق ببلده الأصلي

¹-المادة 25 من القانون رقم 81-10 على أنه يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1.000 و 5.000 دج، و بالحبس لمدة تتراوح بين 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط، دون الإخلال بالإجراءات الإدارية التي قد تتخذ ضده.

ولا التوجه نحو بلد آخر، وذلك طبقاً لأحكام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بنظام اللاجئين وعديمي الجنسية.¹

5- الإقامة غير الشرعية:

استندت المادة 44 من القانون رقم 11-08 سالف الذكر على أحكام المواد 4 و7 و8 و9 من القانون نفسه و متى خالف العامل الأجنبي أحكام تلك المواد فإنه توقع عليه عقوبة الحبس من 6 أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من 10000 دج إلى 30000 دج. حيث أن المواد 4 و7 و8 و9 سالف الذكر تتضمن إقامة الأجنبي على الإقليم الجزائري فيما يخص حيازته على وثيقة السفر وتأشيرة قيد الصلاحية وكذا الرخص الإدارية عند الاقتضاء»⁽²⁾.

6- عدم حيازة الأجنبي البالغ 18 سنة على بطاقة مقيم:

متى خالف العامل الأجنبي أحكام المادة 2/16 من القانون رقم 11-08 التي تشترط بطاقة المقيم على الأجنبي الذي بلغ من العمر 18 سنة، فإنه يعاقب بغرامة قدرها 5000 دج إلى 200000 دج، وهذا ما أشارت إليه المادة 45 من القانون نفسه حيث تنص على أنه :

« يعاقب على مخالفة أحكام المادة 16 (الفقرة 2) أعلاه بغرامة من 5000 دج إلى 20000 دج ».

ب- العقوبات الإدارية:

في إطار المراقبة الإدارية التي تهتم بمراقبة إقامة وينتقل الأجانب في الجزائر وبالتالي مراقبة مدى حيازة العمال الأجانب للوثائق المطلوبة منهم، و حرص على التزام الهيئات المستخدمة بتشغيل عمال أجنب بطرق قانونية وفي حالة مخالفة الشروط الشكلية أو الموضوعية، فإنه تتخذ المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل بشأن مراقبة عمل الأجانب في الجزائر هذا النوع من العقوبات.

1- رفض تسليم جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت:

- المادة 42 من القانون 11-08 ، مرجع سابق.¹

- المادة 44 قانون رقم 11-08، مرجع سابق.²

يجوز للمصالح المختصة التابعة لوزارة العمل منح جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت، إذا لم يراع وخالف الشروط المفروضة والواردة بخصوص تشغيل اليد العاملة الأجنبية، وذلك في حالات منها.

- حالة تشغيل يد عاملة أجنبية بدون تأهيل أو لا يساوى على الأقل مستوى تقني كما جاء في المادة 3 من القانون رقم 81-10 سالف ذكرها.

- حالة عدم مشاركة المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل في دراسة العقود والاتفاقات المتضمنة للاتفاقات الخاصة بالأشغال أو المساعدة التقنية التي تلتزم كل هيئة جزائرية إبرامها مع الهيئات الأجنبية وهذا ما أشارت إليه المادة 7 من القانون رقم 81-10.¹

- حالة عدم مشاركة المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل في دراسة العقود والاتفاقيات المتضمنة الصفقات الخاصة بالأشغال أو المساعدة التقنية التي تلتزم كل هيئة جزائرية إبرامها مع الهيئات الأجنبية وهذا ما أشارت إليه المادة 7 من القانون رقم 18-10.²

- قبول ملف لجواز العمل لم يكن مرفقا بالتقرير المعلن من الهيئة المستخدمة والتي تتضمن رأي ممثلي العمال.
- سحب جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت.

كذلك أجاز القانون للمصالح المختصة التابعة لوزارة العمل أن تسحب الوثائق الخاصة بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقت من العامل الأجنبي بعدما تم تسليمها له وذلك في حالات حددها القانون:

- حالة الإدلاء بمعلومات غير صحيحة.

- المادة 07 من القانون رقم 81-10، مرجع سابق.¹
نفس مرجع.²

حيث جاء في نص المادة 14 من قانون رقم 10-81 سالف الذكر على أن الإدلاء بمعلومات غير صحيحة أو تقديم بوثائق غير صحيحة ففي هذه الحالة يتم سحب الرخصة أو جواز العمل المؤقت من العامل الأجنبي.¹

- حالة ممارسة نشاط مأجور لدى عدة هيئات مستخدمة أخرى غير مرخص له بها أي مخالفة أحكام المادتين 4 و5 من القانون رقم 10-81.

غير أن المادة 15 من القانون أجازت ذلك وهذا بعد انقضاء مدة عقد العمل وبترخيص آخر من المصالح المختصة.

- حالة عدم إرجاع وإعادة جواز العمل أو رخصة العمل المؤقت إذا تم نقض عقد العمل وعدم إشعار المصالح المختصة إقليميا في ظرف خمسة عشر يوما على الأكثر بعد تاريخ نقض العقد وهذا ما أشارت إليه المادة 12 من القانون رقم 10-81.²

- حالة إفشاء السر المهني: يعتبر إفشاء السر المهني من الأخطاء المهنية الجسيمة التي أنت بها المادة 1/73 من القانون رقم 90-11 التي تنص على ما يلي "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي..."³ ففي هذه الحالة يسرح العامل تأديبيا ويتم إنهاء علاقة عمله كما نصت المادة 24 من القانون رقم 10-81 كالتالي كل عامل أجنبي يخالف أحكام المواد 37 و98 و200 و201 و208 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتضمن القانون الأساسي العام للعامل وخاصة فيما يتعلق بإفشاء الأسرار المهنية يعاقب وفقا لأحكام المادة 302 من قانون العقوبات فضلا عن العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.⁴

ثانيا- العقوبات المقررة للهيئة المستخدمة:

أقر المشرع الجزائي عقوبات ذات طابع جزائي ، دون تلك التي تتسم بالطابع الإداري على الهيئة المستخدمة وعلى العامل الأجنبي، حيث أن متى خالفت الهيئة المستخدمة الشروط والالتزامات والإجراءات المنصوص عليها في هذه القوانين، فإنها

-المادة 14 من القانون 10-81، مرجع سابق.¹
المادة 12 من القانون رقم 10-81، مرجع سابق.²

- المادة 1/73 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.³

- المادة 24 من القانون رقم 10-81، مرجع سابق.⁴

تتعرض لعقوبات جزائية وفي بعض الأحيان لعقوبات تأديبية وتعدد أشكال المخالفة لتكون على النحو التالي:

أ- تشغيل عامل بدون رخصة العمل أو جواز عمل سقطت صلاحيته أو العمل في منصب غير ما هو مصرح به:

تنص المادة 19 من القانون رقم 81-10 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و10.000 دج عن كل مخالفة تثبت، كل خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل:
- غير حائز إحدى الوثيقتين،
- أو حائزا سنداً سقطت صلاحيته،

- أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين".

فحسب أحكام هذه المادة توقع العقوبة في حالة تشغيل مؤسسة لأجنبي غير حائز على رخصة العمل أو جواز عمل سقطت صلاحيته أو تشغيل عامل في منصب غير ذلك الوارد في جواز أو رخصة العمل، وهذه العقوبة تتمثل في غرامة يتراوح قدرها من 5000 إلى 10.000 دج.

ب- العامل الذي يتولى بأوامره أو تعليمات تشغيل العمال الأجانب، ويتم تشغيلهم بدون جواز أو رخصة العمل:

في حالة ما إذا قام عامل تابع لمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة بتوجيه أوامر للأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت إشرافه، انتهى ذلك بالترخيص بتشغيل عامل أجنبي غير حائز على جواز أو رخصة العمل المؤقت، فإنها تفرض عليه عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية من 1000 دج إلى 5000 دج وفي حالة العود تطبيق نفس الغرامة والحبس من شهر إلى 6 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وهذا ما نصت عليه المادة 20 من القانون رقم 81-10 سالف الذكر: "دون الإخلال بالعقوبات التأديبية، يعاقب كل عامل بمؤسسة أو هيئة عمومية أو خاصة يتولى بأوامره أو تعليماته لأشخاص أو المصالح الموضوعة تحت

إشرافه، الترخيص عامل أجنبي غير حائز على جواز أو رخصة العمل المؤقت المطلوبين
بغرامة مالية تتراوح بين 1000 دج و5000 دج تطبق على قدر عدد المخالفات
المثبتة"¹.

المبحث الثاني

إقرار الحقوق الأساسية للعمال الأجانب كمظهر لتجسيد الحماية الدولية

مسألة حماية تشغيل العمال الأجانب من المسائل الجوهرية والهامة، و هذا ما
تجلى من خلال دور منظمة العمل الدولية الرامي إلى ضرورة إلزامية حماية العمال
المهاجرين الذين يريدون العمل في دول أجنبية، حيث اتضح هذا الدور من خلال الاتفاقيات
التي أقرتها منظمة العمل الدولية وصادقت عليها الدول بما فيها الجزائر التي صادقت على
الاتفاقية رقم 97 سالفة الذكر سنة 1969، هذا إلى جانب التوصيات رقم 96 و151 سالفى
الذكر.

فكان إصرار منظمة العمل الدولية على ضرورة إعطاء الدول حماية قانونية
للعمال المهاجرين، تحفظ لهم حقوقهم كبشر بالدرجة الأولى، وكعمال أجانب يزاولون
عملهم في إطار قانوني يمنح لهم حقوق يتمتعون بها بصفتهم عمال، وكانت هذه الحماية
التي توليها الدولة للعمال الأجانب بإقرار حقوق أساسية لهم تجسد نوعا من الحماية الدولية
(المطلب الأول) و حقوق أخرى مرتبطة بمنصب عملهم وهذا من منطلق أنهم عمال
يمارسون عملا مهني(المطلب الثاني).

المطلب الأول الحقوق الأساسية للعامل الأجنبي

تسري على علاقة العمل بين المستخدم والعامل مهما كان وصفه وطنيا كان أم
أجنبيا مبادئ هامة لا يمكن التخلي عنها وهي بمثابة حقوق أساسية للعامل و تمثل نوعا من

المادة 20 من القانون رقم 81-10، مرجع سابق.¹

الحماية القانونية للعمال الأجانب من أجل الحفاظ على كرامتهم كبشر وهذا باعتبار الفرد إنسانا يتساوى في الطبيعة الإنسانية مع غيره من الأفراد وذلك بابتعاد عن كل تفضيل على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو النشأة القومية أو الأصل الاجتماعي، من شأنه الإخلال بتكافؤ الفرص أو المعاملة بين العمال أو المهن وهذا يتضح جليا في: عدم التمييز بين العمال دون الأخذ بأي اعتبارات جنسية أو دينية أو سياسية أو عرقية (الفرع الأول).

الفرع الأول الحق في عدم التمييز

تلتزم الجزائر كغيرها من الدول التي صادقت على الاتفاقية رقم 97 لمنظمة العمل الدولية، باحترام مبدأ عدم التمييز بين العمال سواء كانوا أجناب أو وطنيين، وهذا المبدأ تقوم عليه قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان، وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية التي تنظم هذه الحقوق؛ فعدم التمييز يستند إلى معنى إيجابي قوامه التماثل في معاملة الأشخاص عند تماثل مراكزهم القانونية، ومفاده كذلك المساواة في المعاملة والفرص بين هؤلاء الأشخاص، كما لا يعد التمييز محظورا إلا إذا كان يستند إلى أسباب غير مشروعة، ومشروعية هذه الأسباب أو عدمها مسألة تفصل فيها قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان، وأحكام القانون الوطني ذات العلاقة، التي تحدد الأسباب غير المشروعة التي يحظر التمييز على أساسها،¹ وعدم التمييز هو أحد الحقوق المتفرعة عن حق الإنسان في العمل، كالمساواة في الأجر المدفوع إلى العامل نظير قيامه بعمل ذي قيمة متساوية.

لقد جاء نص المادة السادسة من الاتفاقية رقم 97 والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 1962: «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون التمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملة لا تقل موازاتا عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها».²

- بن عبيدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب في الفقه والتشريع الجزائري - دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2005، ص233.

- المادة 6 من الاتفاقية رقم 97 مرجع سابق.²

يستنتج من خلال هذه المادة أن مبدأ المعاملة بالمثل من المبادئ الأساسية في مجال العلاقات الدولية، وهو مبدأ مكرس دبلوماسيا وتشريعيا وتم تجسيده على أساس المساواة بين العمال الأجانب والوطنيين تطبيقا لمبدأ حق السيادة المعترف بها في القانون الدولي، فعدم التمييز اتفاق دولي ترتبط بموجبه الدول الموقعة والذي يتضمن منح رعايا كل دولة من الدول الموقعة إقليم الأخرى قدرا من الحقوق دون النظر إلى جنسيتهم أو عرقهم أو دينهم.

تعد الجزائر من بين الدول السباقة إلى إرساء مبادئ حمائية للعمال الأجانب القادمين إليها بصورة قانونية، كما أن الجزائر من خلال مصادقتها على الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالترقية في مجال الاستخدام والمهنة، التي أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، أكدت كذلك حمايتها للعمال بصفة شاملة من عدم التمييز الذي يمكن أن يمسه في عملهم. سواء تعلق الأمر بظروف العمل وعدم التمييز في الأجور.¹ ترجمة ذلك في القانون الجزائري فتتص المادة 17 من 90-11 « تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيف كان نوعه في مجال الشغل والأجر ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو بالنسبة للقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها»،² ويترتب على مخالفة هذه القاعدة عدة جزاءات مالية حددها القانون.³

فالمعيار العام بشأن عدم التمييز بين العمال جميعا في حقوقهم المتعلقة بالعمل، فالحماية التي تقرها مستويات العمل واحدة، ولا تنطوي على أي تفریق بين العمال، كالتفریق بسبب الجنس أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدين، أو الوضعية الاجتماعية أو الرأي السياسي.⁴

- عبد السلام الصديقي، مرجع سابق، ص، ص 3، 4.¹

- المادة 17 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق.²

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ص 114.³

- إلياس يوسف، المساواة في الأجور، مرجع سابق، ص 03.⁴

الفرع الثاني المساواة المهنية

المساواة بين الناس مبدأ أساس تقوم عليه قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان وأحكام الدساتير والقوانين الوطنية التي تنظم هذه الحقوق بالنسبة لمبدأ المساواة المهنية عن سابقه الم نقل أنهما متلازمان فمبدأ عدم التمييز هو مبدأ من مبادئ حقوق الإنسان بمعنى شامل و واسع يمس العامل الأجنبي ليس بكونه عاملا و إنما إنسان يحظي بالمساواة مع العامل الجزائري، أما مبدأ المساواة المهنية وهو خاص بالإطار الخاص بتشريع العمال¹ يعتبر وجود مثل هذا الشكل من المساواة أمر ضروري، ومثل علي المساواة في الأجور ليس من مبرر أن تختلف الأجور بين اثنين من العاملين يقومان بنفس العمل ولديهما نفس المؤهلات ونفس العدد من سنوات الخبرة.²

المطلب الثاني حقوق العامل الأجنبي المرتبطة بالمنصب

تعترف وتقر التشريعات العمالية المعاصرة بمجموعة هامة من الحقوق والامتيازات للعمال الأجانب التي تجسدت دوليا وإقليميا وكان لها أثر على التشريع الجزائري حيث تنظم البعض منها بمقتضى نصوص قانونية وتنظيمية بينما البعض الآخر بمقتضى نصوص اتفاقية جماعية أو فردية.

فالعامل الأجنبي يترتب عن علاقة عمله، بعض الحقوق والامتيازات، تتعلق بمنصب عمله، كالحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، وهذا على أساس التصنيف المعمول به (الفرع الأول) والحق في الانتساب إلى الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني) وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة (الفرع الثالث).

¹ -برحمة محمد ندير، مرجع سابق، ص28.

² -حيدر رشيد، مرجع سابق، ص05.

الفرع الأول

الحق في الأجر

يعتبر الحصول على الأجر مقابل العمل المنجز من أهم الحقوق التي ترتبها علاقة العمل لصالح العامل، فالأجر عنصر جوهري في عقد العمل لا يقوم بدونه، حيث يعد من أهم الحقوق الأساسية للعامل، وفي الوقت نفسه من أهم التزامات صاحب العمل. فإذا كان العمل هو محل التزام العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل، و طابع المفاوضات الذي يتصف به عقد العمل، يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم قانون العمل، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل دون أن يقابله الحديث عن الأجر،¹ وبناء على ذلك فقد نصت المادة 80 من قانون رقم 90-11 على أنه: « **للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل**».²

يتضح من نص هذه المادة أن الأجر يشتمل على الخصائص الأساسية التالية:

- أنه حق مضمون للعامل.
 - يؤدي مقابل عمل.
 - وجوب تناسبه مع نتائج العمل.
 - يتقاضى العامل في شكل مرتب أو دخل.
- اكتفى المشرع الجزائري على حق العامل في الأجر مقابل العمل الذي يقوم به، دون أن يميز بين العامل الوطني أو الأجنبي، فلقد تناول بصفة عامة العامل الذي يعمل على التراب الوطني، و هو يؤكد أن الأجر يمنح للعامل كحق مضمون له مقابل العمل المؤدى،

- عيسى محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل درجة الماجستير، معهد العلوم القانونية والإدارية،¹ جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998-1999، ص 24.
- المادة 80 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق.²

غير أن المادة 1/16 من القانون رقم 81-10 نصت على حق العامل الأجنبي في الأجر و جاء فيها: « يتقاضى العامل الأجنبي الذي يسري عليه هذا القانون، أحدا يوافق الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يمكن أن يشغله نظيره الجزائري في نفس المستوى مهورا عند الاقتضاء بزيادة وفقا لشروط تحدد بمرسوم، ويدفع المرتب في التراب الوطني وفي موعد الاستحقاق...¹».

إن الجزائر صادقت على الاتفاقية رقم 97 سنة 1962، والتي تضمنت وأشارت إلى حق العامل الأجنبي في الأجر دون تمييز أي المساواة في الأجور.
أولا: مكونات الأجر

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي فوفقا لأحكام التشريع الجزائري فإنها تكون كما يلي:

1- الأجر الثابت: يتكون من العناصر التالية:

أ- أجر المنصب: وهو الأجر الذي يتطابق مع العمل أو مع مهام المنصب، ولا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون، ويتم تحديده بواسطة النقاط الاستدلالية التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني، حيث يتم وضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة، كما يراعى فيها شرط التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب.²

ب- الملحقات لأجر المنصب: وتتضمن مجموعة من التعويضات المرتبطة بمنصب العمل والظروف والمتطلبات المتعلقة به،³ وتكون وفقا لما جاءت به الفقرة الثانية من نص المادة 81 من قانون 90-11: «يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:
- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

- المادة 1/16 من قانون رقم 81-10 مرجع سابق.¹
- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 35.²
3

- التعويضات المدفوعة بحسب أقدمية العامل مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه¹.

يتبين من خلال نص المادة أن الأجر له ملحقات متممة تشمل مجموعة من التعويضات والتي يمكن إدراجها كالتالي:

- 1- تعويض الخبرة (الأقدمية) حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة تغيير درجته في السلم المهني، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة، ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل إلى منصب عمل آخر حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفر منصب العمل.
- 2- تعويض الضرر: ويمثل التعويض عن المتطلبات والضغوط الخاصة لمنصب العمل المعني، لا سيما الجهد المطلوب في العمل، والضغوط البدنية والفكرية التي يفرضها، المخاطر الناتجة عنه مما يحتم ضرورة التكفل بحماية العامل من هذه المخاطر، إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار التي تنتج عن العمل².
- 3- تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يتقرر للعامل حين مزاولته العمل يقع في منطقة جغرافية يتميز بصفات منافية صعبة³.
- 4- التعويضات العائلية: وهي المنح والتعويضات التي تمنح وتقدم للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة إلى غاية وصولهم سن الرشد⁴.
- 2- الأجر المتغير: ويشمل المكافآت المقررة للعامل مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات وتتمثل هذه العناصر فيما يلي:

- المادة 81 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق¹.
- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود² معمري، نيزي وزو، 2007، ص 11.
- هدفي بشير مرجع سابق ص 136³.
- المرجع نفسه ص 136⁴.

أ-تعويض العمل التناوبي: وهي مجموعة من التعويضات المقدرة للعمال الذين يمارسون نشاطهم في غير الأوقات المعتادة أي الذين يعملون بالتناوب حسب تقسيم أوقات العمل وظروفه الخاصة أو ما يسمى بعض الأفواج المتعاقبة.¹

ب- تعويض العمل الإضافي: وهو التعويض الذي يمنح متى بعمل إضافي أو زائد عن المدة القانونية للعمل سواء كان هذا العمل بطريقة دائمة أو متقطعة بشرط أن لا يتعدى ويتجاوز في جميع الحالات نسبة 20% من المدة القانونية، كما يحتسب تعويض الساعات الإضافية على أساس زيادة لا تقل عن 50% من الأجر العادي للساعة.²

ج- تعويض العمل الليلي: ويشمل تعويض عن العمل في الأوقات غير المألوفة وغير العادية أو الليلية ذات الظروف الخاصة والمختلفة.³

د-تعويض المصاريف الخاصة: لقد أقرت المادة 83 من القانون رقم 90-11 سالف الذكر عن التعويض عن المهام التي يقوم بها العامل خارج مكان العمل والتي تتطلب تكاليف ونفقات خاصة يلزم صاحبها بتحملها حيث نص المادة كما يلي: « تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل، مهام مأمورة استعمال السيارة الشخصية لأداء خدمة، وتبعات مماثلة ». ⁴

ثانيا - طرق ووسائل تحديد الأجر:

يقوم تحديد الأجر على العموم إما وفق لطريقة حساب مدة أو زمن العمل، وإما على أساس مقدار الإنتاج أو كمية المرودود أو القطعة.

أ-طريقة الدفع حسب المدة: وتعتمد هذه الطريقة على معيار المدة لتحديد مقدار الأجر وتحسب المدة بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر حيث يتم دفع الأجر بحلول أجره المعتاد دون النظر إلى نتائج عمله.

ب-طريقة الدفع حسب الإنتاج أو القطعة: حيث يتم تقدير الأجر وفقا لكمية الإنتاج

- بن رجال آمال القانون الاجتماعي حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في قانون الجزائر، منشورات بيرتي الجزائر 2009، ص 88.¹
- المادة 31 و32 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق.²
- هدفي بشير مرجع سابق ص 137.³
- المادة 83 من القانون رقم 90-11 مرجع سابق.⁴

والمردود المتحصل عليه، وبالتالي يختلف أجر العامل بصورة فردية حسب اختلاف مستوى إنتاجه من حيث الكم والنوع.¹

الفرع الثاني الحق في الراحة

لقد أصبح من الثابت حديثاً في جميع الأنظمة القانونية للدول تقدير فترات راحة لجميع الفئات العمالية في جميع الأنشطة والأعمال.

ومنه فإن المشرع الجزائري اعتنى بالجانب الاجتماعي والصحي للعامل وأدى إلى تقرير مجموعة من الأحكام والنصوص المتعلقة بفترات الراحة المتنوعة، منها ما هو أسبوعي ومنها ما هو سنوي والبعض الآخر تقرر لمناسبات الأعياد الدينية والوطنية. لقد نصت المادة 13 من المرسوم رقم 86-246 سالف الذكر: « يخضع العمال

الأجانب في مجال مدة العمل والعطل للتشريع والتنظيم المعمول بهما ».²

فيلاحظ أن حق العامل في الراحة يكون وفق التنظيم والتشريع المعمول بهما.

أولاً: الراحة الأسبوعية:

لقد تقرر هذه الراحة في جميع الأنظمة القانونية الحديثة، فترة راحة أسبوعية ومن بينها التشريع الجزائري الذي اعتمد في مختلف النصوص القانونية المتعاقبة مبدأ إلزامية التمتع براحة أسبوعية لجميع العمال وهذا ما أكدت عليه المادة 33 من قانون رقم 90-11

- هدفني بشير، مرجع سابق، ص 138.¹

- المادة 13 من المرسوم رقم 86-276 مرجع سابق.²

سالف الذكر حيث نصت: « حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع؛ وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ».¹

فهذه المادة قضت بإلزامية الاستفادة بيوم كامل للراحة في الأسبوع، تتحدد بصفة دورية ولا اعتبارات دينية حيث حدد يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعي كقاعدة عامة، إذ ترد بعض الاستثناءات تجيز تأجيل يوم الراحة إلى يوم آخر اعتبارا لما تتصل به مصلحة العمل، ففي حالة العمل التناوبي، حيث تسير بعض المؤسسات بهذا النظام نظرا لطبيعة النشاط الخاص، فإن الراحة الأسبوعية تندمج مع العمل التناوبي، فتصبح راحة تناوبية.²

ثانيا: الراحة السنوية:

تحدد مدة العطلة السنوية طبقا للقانون الجزائري بثلاثين يوم كامل كما هو الشأن بالنسبة للتشريعات المقارنة، وتحتسب هذه العطلة على أساس فترة مرجعية ابتداء من يناير من سنة العمل السابقة إلى غاية 30 يونيو من سنة العطلة، وتحسب هذه الفترة المرجعية للعمال ابتداء من تاريخ توظيفهم، وحددت بيومين ونصف يوم عن كل شهر عمل. وقد أجاز القانون تمديد هذه العطلة في بعض أنواع من العمل، خاصة الأعمال التي تزاول في المناطق الصحراوية إلى عشرة أيام في السنة، وترك مهمة تحديد ذلك للاتفاقيات الجماعية.³

ثالثا: عطلة الأعياد والمواسم الدينية والوطنية:

تتفق مختلف الأنظمة القانونية للدول في منح أيام للراحة كعطل مدفوعة الأجر في مناسبات دينية ووطنية والمشرع الجزائري نص المادة 34 من قانون رقم 90-11 سالف الذكر « يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر ».⁴

- المادة 33 من القانون رقم 90-11 ، مرجع سابق.¹

- هدفي بشير، عنصر العمل في علاقة العمل الفردية، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (المؤسسات)، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، 1993-1994، ص 115.

- عيسى محمد مرجع سابق ص.25.³

- المادة 34 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.⁴

وعليه فإن هذه الراحات تحدد بنصوص تنظيمية خاصة وتشمل جميع قطاعات العمل والعمال بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل أو عن جنسية العمال، وتتنصر هذه العطل على العموم في المناسبات الدينية كعيد الفطر، وعيد الأضحى وعيد المولد النبوي الشريف، ثم الأعياد الوطنية كعيد الاستقلال، وثورة أول نوفمبر وعيد العمال وغيرها. ولكل قاعدة استثناء حيث أن العديد من مجالات ومناصب العمل لا تسمح طبيعتها بتوقيف نشاطاتها وانقطاعه كبعض المصانع التي تعمل بنظام الدوام والمستشفيات وبعض القطاعات العمومية، لذا أجازت التشريعات العمالية استمرارية العمل في هذه الحالات، مع التعويض بمنح إجازات في أيام أخرى، أو مضاعفة الأجر في حالة عدم التمكن من ذلك.¹

الفرع الثالث

الحق في الحماية الاجتماعية

لقد حصرت المادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83² المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالمرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 11 أفريل 1994 و الأمر رقم 17/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996، المستفيدين من الضمان الاجتماعي، وهم جميع الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني سواء كانوا وطنيين أو أجانب ومهما كانت علاقة عملهم يدوي أو فكري، ومهما كانت مدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذين يعملون فيه عام أو خاص.

- عيسى محمد، مرجع سابق، ص 26.¹
- المادة 06 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج. ر عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالأمر 04-94 المؤرخ في 11 أفريل 1994، ج. ر عدد 20 الصادر بتاريخ 13 أفريل 1994 المعدل و المتمم بأمر رقم 17-96 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج. ر عدد 42 الصادر بتاريخ 07 أوت 1994 معدل بالقانون رقم 01-08 المؤرخ في 23 جانفي 2008، ج. ر عدد 04، الصادر بتاريخ 27 جانفي 2008 المعدل و المتمم بالقانون رقم 08-11 المؤرخ في 05 جوان 2011، ج. ر عدد 32 الصادر بتاريخ 18 جوان 2011.

كذلك صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية تؤكد على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات وهي: المرض- البطالة-الشيخوخة- الأمراض المهنية وإصابات العمل- الإعلانات العائلية- الأمومة - العجز الوفاة.¹ تعرض من هذا المنطلق القانون 11/83 لأهم المجالات والأخطار المشمولة بتغطية الضمان الاجتماعي التأمين على المرض و التأمين على الولادة والتأمين عن العجز والتأمين عن الوفاة، كما أقر القانون 13/83² المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06/07/1996 تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه. كما استحدثت المشرع الجزائري نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي 09/94³ المؤرخ في 26 ماي 1994 والمرسوم التشريعي 11/94⁴ المؤرخ في 26 ماي 1994 يخول الحق في منحة البطالة للعمال الأجراء المستوفين للشروط المقدره قانونا، أما فيما يخص التأمين على التقاعد فقد نظمها القانون رقم 12/83⁵ المؤرخ في 02 جويلية 1983 حيث أصبح نظام التقاعد موحد و متجانس بين مختلف الأصناف المهنية و ذلك مهما كان مجال نشاطه.

وعليه فإن الضمان الاجتماعي في الجزائر يشمل ويغطي المخاطر التالية:

1- التأمين عن المرض: يتم التأمين على المرض بواسطة الأداءات العينية تتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية العلاجية لفائدة المؤمن له وذوي حقوقه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي :

- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 108¹
قانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، ج.ر عدد 28 الصادر بتاريخ 15 جويلية 1983 ، المعدل و المتمم بالموجب الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
-مرسوم تشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية،³ ج.ر عدد 34 الصادر بالتاريخ 31 ماي 1994.
-مرسوم تشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون أعمالهم بصفة لا ارادية⁴ لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد 34 الصادر بتاريخ 31 ماي 1994، معدل و متمم بقانون رقم 07-98 مؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر عدد 57 الصادر بتاريخ 05 أوت 1998.
قانون رقم 12/83 مؤرخ في 02 جويلية 1983 يتعلق بالتقاعد، ج.ر عدد 28 الصادر بتاريخ 15 جويلية 1983.⁵

1- ويكون التكفل أحيانا بصورة كاملة وأحيانا بنسبة 80% و هذا ما نصت عليه المادة 7 من قانون رقم 83-11: " تشمل أداوات التأمين على المرض:

2- الأداوات العينية:

التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لصالح المؤمن له و ذوي

حقوقه.

3- الأداوات النقدية:

منح تعويضة يومية للعامل الذي يضطره المرض الى الانقطاع مؤقتا عن عمله.¹

وفي حالة المرض والتوقف المؤقت عن العمل بنسبة 50% من أجر المنصب الصافي في الأسبوعين الأوليين و100% ابتداء من الأسبوع الثالث إلى غاية شفاء العامل، على ألا تتجاوز المدة 03 سنوات كما هو محدد في الأحكام التشريعية.²

2- التأمين على الولادة:

تشمل أداوات التأمين على الولادة أداوات عينية تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته و أداوات نقدية تتمثل في تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الولادة إلى الانقطاع عن العمل. وهذا ما جاءت به المادة 23 من القانون رقم 83/11: " تشمل أداوات التأمين على الولادة:

1- الأداوات العينية:

كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع و تبعاته.

2- الأداوات النقدية:

دفع تعويضة يومية للمرأة العاملة التي تضطر بسبب الى الانقطاع عن العمل.³

كما أشارت المادة 24 من القانون نفسه على أنه لا يجوز منح أداوات التأمين على

الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين إلا بسبب قوة القاهرة التي

- المادة 7 من القانون رقم 83/11 مرجع سابق.¹

- هدي بشير، مرجع سابق، ص 149.²

- المادة 23 من القانون رقم 83/11، مرجع سابق.³

نصت: " لا يجوز منح أدياءات التأمين على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، ما عدا ما خالف ذلك لأسباب".¹

3- التأمين على العجز:

يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل، حيث تمكنهم المنحة الممنوحة لهم العيش طوال فترة العجز وتقدير درجة العجز من طرف طبيب مختص ولجنة مختصة ويحسب على أساسها مبلغ المعاش و تأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية للعامل المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه.²

صنفت المادة 36 من القانون رقم 83-11 سالف الذكر العجز إلى ثلاثة أصناف:

- الصنف الأول: العجز الذي مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثاني: العجز الذي يتعذر عليهم إطلاقا ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثالث: العجز الذي يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون إلى مساعدة الغير.³

كما أشارت المادة 37 من القانون نفسه أنه يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60% للصنف الأول و80% للصنف الثاني و80% للصنف الثالث مضاعف بنسبة 40%.⁴

4- التأمين على الوفاة:

يستهدف التأمين على الوفاة إفادة نوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة وفاة يقدر رأسمالها 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات ويدفع دفعة واحدة ولا يمكن أن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني المضمون وهذا ما جاء به نص المادة 48 من القانون رقم 11/83: " يقدر مبلغ منحة الوفاة بإثنى عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ إثنى عشرة مرة قيمة المبلغ الشهري

- المادة 24 من القانون نفسه.¹

- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 109.²

- المادة 36 من القانون رقم 11/83 مرجع سابق.³

- المادة 38 من القانون نفسه.⁴

للأجر الوطني الأدنى المضمون".¹ ويوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية و يستفيد من منحة الوفاة كذلك ذو وحقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل الموافق لنسبة عجز عن العمل تساوي 50 على ألا يقل هذا المبلغ عن 75 من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.²

5- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:

وتشمل الحوادث و الطوارئ التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وبسببه سواء داخل مكان العمل أو خارجه ، و يعرفها التشريع على أنها الحوادث التي تخلف إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء قيام علاقة العمل، أما فيما يخص الأمراض المهنية فهي الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو ترسبات للمواد وما شابهها والمسببة لأمراض التسمم أو التعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص.³ و عليه يترتب عن الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات ونفقات التنقل والإقامة في المؤسسات العلاجية العادية أو المتخصصة، مهما كانت درجة الإصابة والعجز اللاحق بالعمال، ودون النظر إلى طبيعة علاقة العمل.⁴

وهذا ما نصت عليه المادة 63 من القانون نفسه (13/83) بحيث تتكفل هيئات الضمان الاجتماعي عن هذه الإصابات وذلك من خلال تولي مصاريف العلاجات ونفقات التشغيل والإقامة في المؤسسات العلاجية العادية أو المتخصصة.⁵

6- أداءات التأمين على التقاعد والشيخوخة:

يشمل معاش التقاعد في القانون الجزائري معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل نفسه أو معاش منقول يتضمن معاش للزوج الباقي على قيد الحياة ومعاش إلى أبناء العامل المتوفى ومعاش إلى الأصول، وتتضمن شروط الاستفادة من معاش التقاعد، بلوغ السن المحددة للإحالة على التقاعد وهي 60 سنة بالنسبة للرجال و 55 سنة للنساء، وقضاء

- المادة 48 من القانون رقم 83-11 مرجع سابق.¹

- هدي بشير، مرجع سابق، ص 150.²

- خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 111.³

- هدي بشير، مرجع سابق، ص 154.⁴

- المادة 63 من القانون نفسه.⁵

المدة القانونية اللازمة للعمل ، المقدرة بخمسة عشرة سنة من العمل المنشئ لحق التقاعد ، مع وجوب دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل، ويمكن أن ينشأ الحق في التقاعد دون شرط السن إذا قضى العامل مدة عمل فعلي مع دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل ، وتخضع السن بالنسبة للنساء العاملات بخمس سنوات وهذا ما نصت عليه المادة 1/6 من القانون رقم 12/83: "تتوقف وجوبا إستفادة العامل من معاش التقاعد على إستفاء الشرطين التاليين :
بلوغ ستين سنة من العمل على الأقل بالنسبة للرجل ، وخمس و خمسين سنة بالنسبة للمرأة .

قضاء خمسة عشر سنة في العمل على الأقل".¹

أما عن حساب معاش التقاعد فيتم كما هو مقرر في الأحكام التشريعية على أساس المنصب الشهري المتوسط المتقاضى، خلال الخمس السنوات الأخيرة على التقاعد أو عن طريق أجر المنصب الشهري المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية وهذا ما أشارت إليه نص المادة 13 من القانون نفسه: "يساوي الأجر المعتمد أساسا لحساب المعاش:

- أما أجر المنصب الشهري المتوسط المتقاضى في سنة الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد.

- و أما الأجر المنصب الشهري المتوسط المقدر على أساس السنوات (03) حيث يبلغ أجر المعني بأمر إقصاء خلال حياته المهنية إذا كان الأجر أحسن نفعاً له".²

ينتقل المعاش بعد وفاة العامل المتقاعد إلى ذوي حقوقه المكفولين من طرفه وهم الزوج والأولاد القصر و الأصول المكفولين.

7- أداءات التأمين عن البطالة:

¹ - المادة 06 من لقانون رقم 12/83 ، مرجع سابق.
² - المادة 13 من قانون رقم 12/83، مرجع سابق.

يتم التأمين في هذه الحالة نتيجة لتسريح العمال لأسباب اقتصادية أو إنهاء نشاط صاحب العمل، ويتم التأمين عن طريق اكتتاب خاص بإخطار البطالة، بنسبة إشتراك معينة من مجموع اشتراكات الضمان الاجتماعي تسمح بالاستفادة من أداءات هذا التأمين و هذا ما نص عليه المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 11/94: " يجب للاستفادة من أداءات التأمين على البطالة، أن تتوفر في الأجير المنصوص عليه في المادة 02 أعلاه:

1- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها ثلاث سنوات على الأقل.

2- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.

3- أن يكون منخرطاً ويكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين منذ ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل".¹

كما يجب أن يكون للعامل المعني بعض الشروط التكميلية الأخرى و التي نصت عليها المادة 07 من نفس المرسوم التشريعي: " - أن لا يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل المنصب

- أن لا يكون مستفيداً من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن يكون اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال، أو إنهاء نشاط صاحب العمل، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليمياً.

- أن يكون مسجلاً كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بتشغيل منذ ثلاثة (03) أشهر على الأقل.

- أن يكون مقيماً في الجزائر".²

و بعد استقاء الشروط السابقة من طرف العامل المعني بالتسريح، يستفيد من أداءات التأمين عن البطالة بعد إتمام دفع صاحب العمل لمساهمة في هذا الصندوق و التي تسمى بمساهمة تحويل الحقوق، هذه الأخيرة التي تحدد و تنظم بمقتضى اتفاقية تبرم بين صاحب العمل المعني و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تحدد فيها مدة و فترات و رزنامة

- المادة 06 من المرسوم التشريعي 11-94، مرجع سابق.¹
- المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 11-97، مرجع سابق.²

الدفء و التنسيق، كما يجب ألا تقل أداءات التأمين على البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون، و لا تزيد عنه بثلاث مرات، و من ثم يخول قبول العامل في هذا النظام الحق في مجموع أداءات الضمان المستحقة للعمال¹ و هذا ما نصت عليه المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 11/94: " يخول قبول الأجير في نظام التأمين عن البطالة، الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء، و يستفيد مما يلي:

- التعويض الشهري.
- أداءات عينية للتأمين عن المرض، و التأمين عن الأمومة.
- المنح العائلية.
- اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة لفترة نشاط لدى نظام التعاقد.

- الإستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الإقتضاء".²

ومقابل هذه الاستفادفة يتحمل صندوق التأمين على البطالة صاحب العمل بنسبة 15 من الأجر الأدنى المضمون بالنسبة لمساهمة صاحب العمل من اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ومقابل مختلف هذه الحقوق المادية و الإجتماعية التي يوفرها نظام التأمين عن البطالة باعتباره مؤقت يساعد العامل المسرح في البحث عن منصب عمل جديد فإن يفرض على التأمين عدة التزامات التي يرتبط استمرار هذه الحقوق على مدى الالتزام بها، و من أهم هذه الواجبات استمرار تسجيله لدى مصالح اليد العاملة مرة واحدة كل شهر و أن يقبل القيام بأي نشاط في حدود إمكانياته و مؤهلاته في إطار تنظيم وإقامة ورشات أو أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور، و أن يعلم الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بكل عمل أو نشاط مأجور يقوم به طوال فترة استفادته من منحة البطالة و إلا فقد هذا الحق بصفة تلقائية هذا الحق الذي يمكن أن يعلق عندما يوظف العامل المستفيد بعقد عمل محدد المدة بعد موافقة الصندوق.

- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 155.¹
- المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 11-94، مرجع سابق.²

وينتهي الحق في التأمين على البطالة إما بإعادة إدماج العامل في منصب عمل جديد
بعقد عمل محدد المدة أو بإحالة على نظام التقاعد المسبق وفق إجراءات محددة في قانون
التقاعد السابق.¹

خاتمة

خاتمة

يتبين من خلال الدراسة أن العامل الأجنبي له قدر كبير من الحقوق، و هذا ما أقرته مختلف المواثيق الدولية و الإقليمية، و بذلك تعمل كل دولة مبدئياً و نظرياً على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج، و حرية العمل و تكافؤ الفرص من دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الإلتناء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الإجتماعي أو أي موضع آخر.

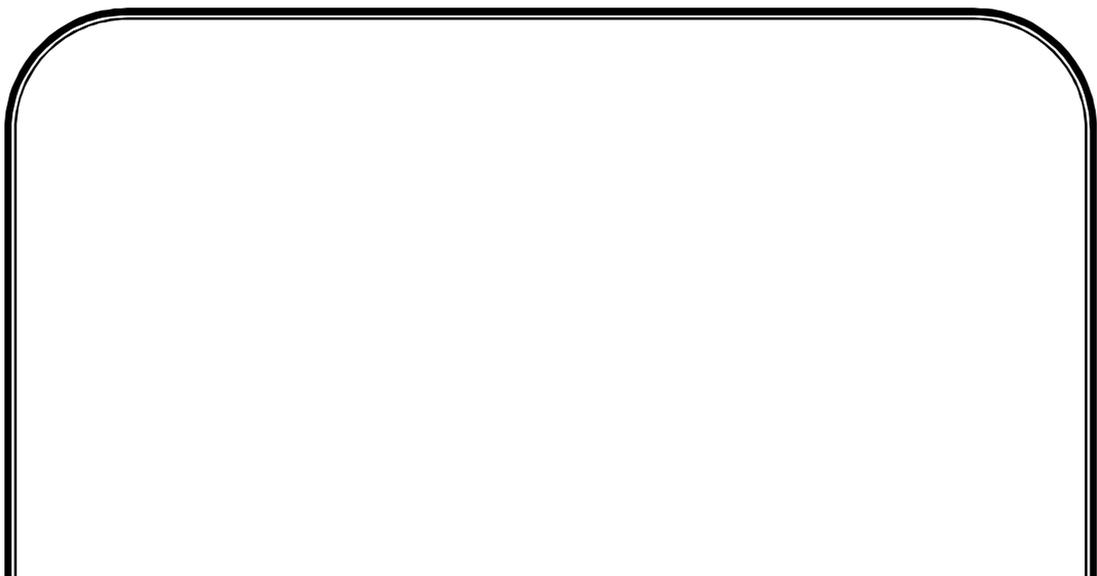
يلاحظ على مستوى الهيئات الدولية أو الإقليمية أن الإتفاقيات الصادرة من طرف هذه الهيئات في مجال الحماية القانونية للعمال الأجانب، تعد أحد المتغيرات العالمية الهامة، بالنظر إلى أنها نظمت كل ما يتعلق بحماية العمال الأجانب و أفراد أسرهم، و بالنظر إلى

حجمها و ما تضمنته من أحكام موضوعية تعد علامة على طريق الحماية الدولية و الإقليمية لحقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال الأجانب بصفة خاصة، فترجمت هذه الحماية في ضمان التمتع بالحقوق و التي على رأسها معاملتهم معاملة لا تقل تفضيلا عن تلك الممنوحة للمواطنين في عدة مجالات كالأجر، و الضمان الإجتماعي، و كذلك خدمات مجانية لمساعدة و إعلام المهاجرين بالتدابير الملائمة التي يتعين اتخاذها بغية تسهيل الترحيل، و ضرورة تقديم الخدمات الطبية لهم و لأفراد أسرهم و الإلتزام بتنفيذها دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الدين...الخ، و تسهيل الدخول إلى البلد المنشأ.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري لقد وفر إطارا قانونيا يحدد أولا شروط و إجراءات تشغيل الأجانب في الجزائر ثم وضع ثانيا قواعد حمائية تضمن لهم حقوقهم في عدة مجالات، حيث قيد استخدام العمالة الأجنبية بسن مجموعة من القوانين و المراسيم و الأوامر تضمن تطبيق هذه الشروط و الإجراءات، إلا أن تطبيق هذه الأخيرة أفرز من الناحية العملية العديد من الإشكالات، أهمها ارتفاع اليد العاملة الوافدة من آسيا أو من دول لا ترتبط باتفاقيات تعاون مع الجزائر، بدون تأهيل عال أو تخصص معين استحوذت على سوق العمل المحلي في الجزائر، و هي بذلك تشكل تجاوزا للإحتياجات الحقيقية و الفعلية للإقتصاد الوطني و بالتالي تشكل عائقا أمام حصول العمالة الوطنية على الوظائف التي هي مؤهلة للقيام بها.

و نتيجة لذلك تفاقمت مشكلة البطالة بسبب منافسة العمالة الأجنبية للقوى العاملة الوطنية، و من الناحية الإقتصادية إن العمالة الوافدة تكلف خزينة الدولة نفقات باهظة خاصة في مجال الصحة و الخدمات الأخرى، و تؤدي التحويلات النقدية العكسية دورا في تسرب رؤوس الأموال و تحركها إلى الخارج و عليه فإن مسألة حوكمة سوق العمل الجزائرية أصبح مسألة ضرورية عالقة ترشيدها يتطلب تعديل النصوص التي تنظم تشغيل العمال الأجانب و ذلك في بتحديد و تكريس دور مصالح التشغيل الوطنية و الولائية في مجال تشغيل الأجانب.

[Tapez le titre du document]



قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I- الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1998
- بن عبدة عبد الحفيظ، الجنسية ومركز الأجانب رفي الفقه والتشريع الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر 2005.
- بن رجال أمال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر 2009.

- دار أبو الخير عطية عمر، الضمانات القانونية لحماية حقوق الإنسان و الطبعة الثانية، دار النهضة العربية .
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الإجتماعية في الجزائر، دار الريحانة، الجزائر 2005.
- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات للعمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، 2000.
- مدهش محمد أحمد عبد الله المعمرى، الحماية القانونية لحقوق الإنسان، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2007.
- محمد سعادي، قانون المنظمات الدولية و الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر 2008.
- نبيل مصطفى إبراهيم خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية 2005.
- هدفي بشير و الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2001.

II- الرسائل والمذكرات الجامعية

1- الرسائل الجامعية

- علي عاشور الفار، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان رسالة لنيل دكتوراه دولة في القانون الدولي العام، جامعة الجزائر 1990/1991.

2- المذكرات

- أيت قاسي حورية، حقوق الأجانب ودور منظمة الأمم المتحدة في حمايتها، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري 2001-2002.

- بلاح فاطمة، منظمة العمل العربية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 1994-1995.
- برحمة محمد نذير، الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في قانون العمل الجزائري، الدفعة الثامنة عشر، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2007-2008.
- ختو فايزة، البعد الأمني للهجرة غير الشرعية في إطار العلاقات الأورومغاربية 1995-2010، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص الدراسات الإستراتيجية والأمنية، جامعة الجزائر 3، 2010-2011.
- خليل سومية /ترايكية هودة، الأجر في ظل قانون 90-11، مذكرة لنيل درجة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- سعودي عمر، عنصر الأجر في عقد العمل، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق و جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007.
- ساعد رشيد، واقع الهجرة غير الشرعية في الجزائر من منظور الأمن الإنساني، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص دراسات مغاربية، جامعة بسكرة، 2011-2012.
- عيسى محمد، آليات تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري و المقارن، بحث لنيل درجة الماجستير، معهد العلوم القانونية و الإدارية، جامعة مولود معمري، 1998-1999.
- هدفي بشير، عنصر العمل في علاقة العمل الفردية، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، 1993-1994.
- المقالات / المداخلات**

1-المقالات

- جعفر الدباغ، تحويلات المهاجرين مصدر هام للدخل و المساهمة في التنمية الوطنية، ورشة العمل القومية حول هجرة العمالة العربية غير المنظمة المشاكل والحلول منظمة العمل العربية، ومنظمة الهجرة الدولية، الدار البيضاء 26-27

نوفمبر 2012 منشور على الأترنيت:

[http://www.alolabor.org/final/index.PMPP?option=com-content
&view=article&ed.259%3A...2010&catid=141%3A2012-01-
09-09-331&itemi75&lang=ar](http://www.alolabor.org/final/index.PMPP?option=com-content&view=article&ed.259%3A...2010&catid=141%3A2012-01-09-09-331&itemi75&lang=ar)

- رولف أونرمان – أليز توغميز، الحق في العمل و حقوق العمال الوحدة10، دائرة
الحقوق منشور على الأترنيت:

<http://www1-UMN.edu/humanrts/arb/moi-PDF>:

- كيرواتي ضاوية، دور منظمة العمل الدولية في حماية الطفل في مجال العمل،
المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية العدد2 مولود معمرى 2012.
- معاشو نبالي فطة، مبدأ حرية العمل من خلال منظمة الدولية و القانون الداخلي،
المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية العدد2 كلية الحقوق، جامعة مولود معمرى،
تيزي وزو 2008.

2- المدخلات

-إلياس يوسف- المساواة في الأجور فقه التشريع و واقع سوق العمل-منشور في
الأترنيت:

[http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/hemaya/nad
wet/jordon26-27-09-12/DR-youcef.PDF](http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/hemaya/nadwet/jordon26-27-09-12/DR-youcef.PDF).

- إيمان أحمد عبد المقصود، الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل بروتوكولات
التعاون المقترحة بين منظمة العمل العربية-ورشة العمل القومية حول التقرير
العربي الأول لمعلومات أسواق العمل في البلدان العربية-السودان سبتمبر 2013
منشور على الأترنيت:

- [http://www.ololabor.org/alolgrog/final/images/stories/ALO/Dep
-information-and-documentation](http://www.ololabor.org/alolgrog/final/images/stories/ALO/Dep-information-and-documentation).

- بن قو أمال، المؤسسة المستخدمة، جامعة عبد الحميد بن باديس كلية الحقوق و العلوم السياسية مستغانم.
- حيدر رشيد-مساواة الأجور في ظل آلية أسواق العمل، منظمة العمل العربية الندوة الوطنية حول المساواة في الأجور- عمان-2012 منشور على الأنترنت:
<http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/hemaya/nadwet/jordon26-27-09-12/DR-hedar.PDF>.
- خالد السيد حسان، الهجرة الداخلية بين الدول بوصفها أداة لإحتواء البطالة العربية، تقرير منظمة العمل العربية و المنظمة الدولية للهجرة، تحت عنوان تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي منشور على الأنترنت:
<http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/tanmeya/Reports/cairo-19-04-10/ALO-ioM%20report%20on%20untra-regional%20labour%20mobility%20arabic.PDF>.
- شهيد الحق روبرتوييتاي-الشباب العربي و حراك العمالة، منظمة العمل العربية و منظمة هجرة الدولية-تنقل العمالة بين البلدان في العالم العربي منشور على موقع الأنترنت:
<http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/tanmeya/Reports/cairo-19-04-10/ALO-ioM%20report%20-regional%20labour%20arabic.PDF>
- عبد السلام الصديقي، إشكالية الهجرة غير نظامية-حالة المغرب- مداخلة في ورشة العمل القومية حول "هجرة العمالة العربية غير المنظمة المشاكل و الحلول منظمة العمل العربية غير المنظمة المشاكل و الحلول منظمة العمل العربية الدار البيضاء 2012 منشور على موقع الأنترنت:
<http://www.ololabor.org/final/images/stories/ALO/hemaya/nadwet/Maroco26-27-11-12/workpaper/2-Abd-Al-sallam.PDF>.

- عزت محمد الشيشيني- المعاهدات و الصكوك و الموائيق الدولية في مجال مكافحة الهجرة الغير الشرعية-ملتقى حول مكافحة الهجرة الغير الشرعية جامعة نايف العربية للعلوم العربية الرياض.

- كمال سيد قادر، حقوق العمال القانون الدولي 2005، منشور على الأنترنت حول المتمدن

<http://www.alhewar.org/>.

- مصطفى أبو شنيف، أوضاع القوى العاملة العربية داخل و خارج الوطن في ضوء الأحداث و المستجدات الأولية منظمة العمل العربية منشور على موقع الأنترنت:

- <http://www.alolabor.org/final/index.PMO?option=com-content&view=article&id.1443QMacadit=191%3A2012-01-09-09-33-1&itemid=75&lang=com>

- معاشو نبالي فطة، أحكام تشغيل الأجانب في الجزائر كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو. 2013

- معاشو نبالي فطة، رخصة العمل شرط و التزام كليات الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو. 2013

- هبة نصار، حراك الأيدي العاملة داخل المنظمة العربية نظر شاملة في تقرير منظمة العمل العربية، و منظمة الدولية للهجرة.

VI-النصوص القانونية:

1- الإتفاقيات:

- إتفاقية رقم 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام و المهنة صودقت في الدورة 42 بتاريخ 25 جوان 1958.

- إتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 أعتمد في الدورة 32 بتاريخ 1 جويلية 1949 و دخلت حيز التنفيذ 22 جانفي 1952، وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

- إتفاقية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية صادرة عن منظمة العمل الدولية.

2-1 النصوص التشريعية

- 1- الأمر رقم 66-211 مؤرخ في 21 جويلية 1966 يتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر ج.ر عدد 64 (ملغى).
- 2- الأمر رقم 71-60 مؤرخ في 05 أوت 1971 يتعلق بشروط استخدام الأجانب ج.ر عدد 67 صادر بتاريخ 17 أوت 1971.
- 3- قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11 جويلية 1981 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ج.ر عدد 28 صادر بتاريخ 14 جويلية 1981.
- 4- قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر عدد 28، صادر بتاريخ 15 جويلية 1983 المعدل و المتمم بالأمر 94-04 المؤرخ في 11 أفريل 1994، ج.ر عدد 20 الصادر بتاريخ 13 أفريل 1994 المعدل و المتمم بأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06 جويلية 1996، ج.ر عدد 42 الصادر بتاريخ 07 أوت 1994 معدل بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 23 جانفي 2008، ج.ر عدد 04، الصادر بتاريخ 27 جانفي 2008 المعدل و المتمم بالقانون رقم 11-08 المؤرخ في 05 جوان 2011، ج.ر عدد 32 الصادر بتاريخ 18 جوان 2011.
- 5- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد ج.ر عدد 28 صادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل و متمم).
- 6- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ج.ر عدد 28 الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983 (معدل و متمم).
- 7- قانون رقم 88-10 مؤرخ في 12 جانفي 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية ج.ر عدد 02 الصادر بتاريخ 13 جانفي 1988.
- 8- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل ج.ر عدد 4 الصادر بتاريخ 27 جانفي 1988.

- 9- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17،
صادر بتاريخ 23 أبريل 1990 المعدل و المتمم بالأمر رقم 91-29 مؤرخ في 21
ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، و المرسوم التشريعي
رقم 03-94، مؤرخ في 11 أبريل 1990، ج.ر عدد 20 صادر بتاريخ 13 أبريل
1994، و الأمر رقم 96-21، مؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر عدد 43، صادر
بتاريخ 10 جويلية 1996، و الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد
3 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997، و الأمر رقم 97-03، مؤرخ 11 جانفي 1997،
ج.ر عدد 3 صادر بتاريخ 12 جانفي 1997.
- 10- قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال و مراقبة
التشغيل، ج.ر عدد 83 صادر بتاريخ 26 ديسمبر 2004.
- 11- قانون رقم 08-11 مؤرخ في 25 جوان 2008، يتعلق بشروط دخول الأجانب إلى
الجزائر و إقامتهم بها و تنقلهم فيها، ج.ر عدد 36 صادر بتاريخ 02 جويلية 2008.

3- النصوص التنظيمية

- 1- مرسوم رقم 72-33 مؤرخ في 21 جانفي 1972 يتضمن تطبيق الأمر 71-60 مؤرخ
في 05 أوت 1972، يتعلق بشروط استخدام الأجانب.
- 2- مرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 25 ديسمبر، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل
المؤقت للعمال الأجانب ج.ر عدد 56 صادر بتاريخ 28 ديسمبر 1982.
- 3- مرسوم رقم 86-272 مؤرخ في 11 نوفمبر 1986 يحدد شروط توظيف المستخدمين
الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية، معدل و
متمم، مرسوم تنفيذي رقم 04-315 مؤرخ في 02 أكتوبر 2004.
- 4- مرسوم تنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1971 يعدل و يتم الأمر رقم 71-
42 مؤرخ في 17 جويلية 1971 يتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة و تغيير
تسميته، ج.ر عدد 39 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 1990.

5-مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج.ر عدد 34 صادر بتاريخ 31 ماي 1994.

6-مرسوم تشريعي رقم 94-10 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر عدد 34 صادر بتاريخ 31 ماي 1994.

7-مرسوم تشريعي رقم 94-11، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد 34 صادر بتاريخ 31 ماي 1994، معدل و متمم بقانون رقم 98-07 مؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر عدد 57 صادر بتاريخ 05 أوت 1998.

8-مرسوم رئاسي رقم 03-251 مؤرخ في 19 جويلية 2003 المعدل و المتمم للمرسوم رقم 66-212، يتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر، ج.ر عدد 43، الصادر بتاريخ 02 أوت 2003.

9-مرسوم تنفيذي رقم 06-77 مؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و سيرها ج.ر عدد 09 الصادر بتاريخ 19 فيفري 2006.

V-الاجتهاد القضائي:

-قرار الغرفة الاجتماعية المحكمة العليا ملف رقم 47289 بتاريخ 1988/06/27، مجلة قضائية، العدد الأول، قسم المستندات المحكمة العليا الجزائري، 1991، ملحق رقم 01.

1- الاتفاقيات الدولية

-اتفاقية رقم 50 بشأن وضع قواعد لبعض النظم الخاصة بتوريد العمل، اعتمدت في جنيف الدورة العشرون، 20 جان 1936

-اتفاقية رقم 64 بشأن تنظيم عقود الاستخدام المكتوبة للعمال الوطنيين، اعتمدت في جنيف الدورة 27/25 جوان 1939

-اتفاقية رقم 118 بشأن المساواة في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في المجال الضمان الاجتماعي اعتمدت بتاريخ 28 جوان 1966 و دخلت حيز التنفيذ 25 أفريل 1964.

-اتفاقية رقم 02 لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة صدقت في مصر، و وافق عليها مجلس الدول العربية بقرار 2420 بجلسته المنعقدة بتاريخ 07 مارس 1968 من دور انعقاده العادي التاسع و الأربعين.

منشور على الانترنت:

<http://www.ilo.org/wc.msp5/group/public/...ednarm/docum.ents-nomativemsthument/wcms-co64-m.PDF>

1- التوصيات

-التوصيات رقم 19 بشأن موافاة مكتب العمل الدولي المعلومات الإحصائية، وغيرها من المعلومات عن الهجرة من البلدان و إليها و إعادة المهاجرين إلى أوطانهم و عبورهم، جنيف الدورة الرابعة، 2 نوفمبر 1922.

-التوصية رقم 25 المتعلقة بالمساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب في التعويض عن الحوادث، أتمدت في جنيف، الدورة السابعة 05 جوان 1925.

منشور على الأنترنت:

<http://www.iLo.org/wcMspt/groups/public/.ed-norm/...norme/documents/normativinstruments/wcms-r062-01PDF>.

IIIX -التقرير:

1-منظمة العمل العربية و منظمة العربية للتعاون الدولي-ورقة معلومات السياسية عن ورشة عمل حول: توطين الوظائف و تنقل الايدي العاملة العربية القاهرة، 20-221 نوفمبر/ تشرين الثاني 2005، منشور على الأنترنت:

<http://www.alolabor.org/final/index.Pmo?option=content&reviw=article&id=144%3A-Q-&cadit=141%3A2012-09-09-33-01-itemid=75&lang=ar>.

2- مكتب العمل الدولي، المساواة في العمل و مواجهة التحديات، مؤتمر العمل الدولي دورة ال96، جنيف، 2007، منشور في الأنترنت:

<http://www.iLo.org/declaration>.

3- منظمة العمل الدولية، الاطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، مكتب العمال الدولي، جنيف 2008، منشور على الأنترنت:

<http://www.iLo.org/wcMs5/groups/public/...andstates/...robwrut/documents/publications/wcms-203997PDF>.

4- اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين دليل التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم-الطبعة العربية- 2009/12- منشور على الأنترنت:

<http://www.nigratsrigh.org>.

4- منظمة العمل الدولية، مبادئ العمل الخاصة، بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة، دليل المؤسسات التجارية، لبنان، 2011، منشور على الأنترنت:

<http://www.iLo.org.Modstates>.

5- مكتب العمل الدولي، عالم الشغل، مجلة العمل الدولية، العدد 72 أوت 2012، جنيف.

6- منظمة العفو الدولية، مكتب الاقليمي للشرق الأوسط و شمال إفريقيا، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم، 2012.

7- المنظمة الاستشارية القانونية الآسيوية و الافريقية -الحماية القانونية للعمال المهاجرين- الهند.

8- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الانسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و اللجنة المعنية بالاتفاقية- صحيفة وقائع رقم 24، جنيف، منشور على الأنترنت:

<http://www.oMcMR.org/documents/publication/factshrtr24Rev./ar/P>

DF.

IIX -اليوميات:

-جريدة الشروق الجزائرية، بتاريخ 2009/04/29 منشور على الموقع الإلكتروني:

www.echoroukonline.com

-جريدة الفجر اليومية ليوم 29-03-2008 منشور على الموقع الالكتروني:

www.elfadjeronline.dz

المراجع باللغة الفرنسية

A) Les ouvrages

- 1) Gisti : le guide de la protection sociale des étrangers en France.
Lyros France ,1997.
- 2) VALTICOS Nicolas. Droit international du travail. Tome 8, 2^{em}
édition. Dalloz. France, 1983.

B) Les articles

- 1) AGBESTE Yao. La convention sur les droits des travailleurs migrants : un nouvel instrument pour quelle protection, droits fondamentaux N° 4. Jan/Dec 2004.
Article publié dans le site suivant:
<http://www.droitd-fondamentaux.org/img/pdf/df4/yacdtm.pdf>
- 2) BARRAL Marie et Stephene Boucher et Mamolia anali, La convention des Nations Unies sur les droits des migrations : un lux pour l'Union Européenne ? , Police paper N°24, Notre Europe.
2006
Article publié dans le site suivants :
<http://www.notreeurope.eu/media/policypaper24->

- 3) BOUMGHAR Mouloud : La déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail : des conventions fondamentales aux principes, droits fondamentaux N° 2, Jan/Dec 2002
Publié dans le site :
<http://www.droits-fondamentaux.org/img/pdf/df2.bouit.pdf>
- 4) CANSADO-TRINDADE Antonio Augusto, Le déracinement et la protection des migrants dans le droit international des droits de l'Homme, Rêvue Trim. D/M 74/2008.
- 5) CHIROUX Rene, Les travailleurs étrangers et le développement des relations internationales. Acte de colloque de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone PARIS, 1979.
- 6) FLORY Maurice, Ordre juridique et statut des travailleurs étrangers, Acte de colloque de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone, PARIS ,1979.
- 7) LASSERRE-BIGORY J-H, Réglementation internationale concernant les migrations clandestines, acte de colloque de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone PARIS ,1979.
- 8) LEBEN Charles, Le droit international et les migrations de travailleurs, acte de colloques de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone, PARIS, 1979.
- 9) Lô DIATA Moustapha. L'évolution des accords bilatéraux. In Journal du droit international N°1/ 2008 Juris-classeur.
- 10) PACTEAU Bernard : les limitations de police au droit de

séjour des travailleurs étrangers devant le droit international communautaire. Acte de colloques de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone, PARIS ,1979.

11) PICARD Jaques, Les conventions bilatérales Passées par la France. Acte de colloques de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone, PARIS ,1979.

12) RUZIE David, Les droits publics et politiques des travailleurs étrangers, acte de colloques de Clermont-Ferrand « les travailleurs étrangers et le droit international ». Pedone, PARIS, 1979.

12) Tomi KOHIYAMA et Marie Marta Travieso, une révolution de velours dans l'ordre juridique international en matière des droits fondamentaux des travailleurs, BIT, Les normes internationales du travail, un patrimoine pour l'avenir. 1^{ed}. Geve. 2004

14) VALTICOS Nicolas, Le droits international du travail face aux problèmes de la société international de 1980.
un article publié dans :
RBDI.bruylantbe/.../RBI%2019801%20PD%205%201%2019%20

15) VALTICOS Nicolas , Une nouvelle expérience de protection des droits de l'homme, le groupe d'étude de l'OIT chargé d'examiner la situation en matière de travail et en matière syndicale en Espagne, un annuaire français de droit international, 1970.
Un article publié dans :
<http://www.presee.fr/web/revuehome/priscript/article/AFDI-0066-3085-197-num16-1:1611>

16) YACOUB Joseph : Les droits de l'homme, un œuvre collective de l'humanité, in ; Revue trimestrielle des droits de l'homme N° 78 ,bruylant. Avril ,2009.

C) Les documents

1) BIT : cadre multinationale de l'OIT pour l'émigration de main d'œuvre. 1^{er} ed. Geneve.
in www.ilo.org/dyn/migration/docs/27/multilat.fwk.fr.pdf

2) OIM: Droit international de la migration, Recueil d'instruments, Genève 2008. Voire l'adresse : www.iom.int

3) OIM. Migration et protection des droits de l'homme, droit international de la migration N°03, Voir l'adresse suivante.
www.iom.int .

الفهرس

02مقدمة
04الفصل الأول: الحماية للعمال الأجانب في ظل أحكام القانون الدولي
06المبحث الأول: المنظمات الدولية في إعداد قانون دولي لحماية العمال الأجانب
08المطلب الأول: إعداد منظمة العمل الدولية في تكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب
09الفرع الأول: تكريس اتفاقيات خاصة بشأن حماية العمال الأجانب
11أولاً: الاتفاقية الدولية رقم 97 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل لسنة 1949
14ثانياً: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 143 المتعلقة بالعمال المهاجرين (أحكام تكميلية) لسنة 1975
19الفرع الثاني: إقرار الحقوق الأساسية للعمال الأجانب
20أولاً: إقرار الحقوق الأساسية لجميع العمال المهاجرين و المرتبطة بحقوق الإنسان....
24ثانياً: الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين المرتبطة بمنصب العمل
27المطلب الثاني: مساهمة جهود الأمم المتحدة في تكريس الحماية الدولية للعمال الأجانب.

- 28 الفرع الأول: تكريس هيئة الأمم المتحدة في حماية العمال الأجانب من خلال الإعلانات العالمية.....
- 29 أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
- 30 ثانيا : العهدان الدوليان لحقوق الإنسان.....
- 32 ثالثا : الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري سنة 1965.....
- 32 رابعا: الإعلان التعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه لسنة 1985.....
- 33 الفرع الثاني: وضع الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين لسنة 1990.....
- 34 أولاً: الأشخاص المستفيدين من أحكام الاتفاقية.....
- 35 ثانيا: حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم القانوني..
- 36 ثالثا : الحقوق الأخرى للعمال الأجانب و افراد أسرهم الذين هم في وضع نظامي.....
- 36 المبحث الثاني: دور المنظمات الإقليمية في حماية العمال الأجانب.....
- 38 المطلب الأول: دور المنظمات الإقليمية في مجال حماية العمال الأجانب.....
- 39 الفرع الأول: إسهامات منظمة العمل العربية في حماية العمال الأجانب.....
- 39 أولاً: وضع اتفاقيات خاصة بالعمال الأجانب.....
- 42 ثانيا : تنظيم عملية تنقل الأيدي العاملة العربية.....
- 44 الفرع الثاني: الاتفاقيات الأوروبية في مجال حماية العمال الأجانب.....
- 45 أولاً: الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.....
- 46 ثانيا: الميثاق الاجتماعي الأوروبي.....
- 47 ثالثا : الاتفاقية الأوروبية المتعلقة بالوضع القانوني للعمال المهاجرين لسنة 1977....
- 47 المطلب الثاني: حماية العمال الأجانب في الاتفاقيات الثنائية.....

- 48 الفرع الأول: الاتفاقيات الثنائية مصدر لحماية العمال الأجانب
- 49 الفرع الثاني: الاتفاقيات الثنائية إطار لمحاربة الهجرة السرية
- 52 الفصل الثاني: آثار الإتفاقيات الدولية على التشريع الجزائري في مجال
..... حماية العمال الأجانب
- 54 المبحث الأول: وضع تنظيم قانوني لتشغيل الأجانب
- 56 المطلب الأول: إخضاع تشغيل العمال الأجانب لشروط خاصة
- 56 الفرع الأول: شرط التأهيل
- 61 الفرع الثاني: شرط السلامة الصحية
- 62 الفرع الثالث: شرط توفر رخصة العمل
- 62 أولاً: تعريف رخصة العمل
- 63 ثانياً: شروط منح رخصة العمل للأجانب
- 65 ثالثاً: إجراءات الحصول على رخصة العمل للأجانب
- 67 المطلب الثاني: خضوع تشغيل العمال الأجانب للرقابة
- 68 الفرع الأول: هيئات الرقابة على تشغيل العمال الأجانب
- 68 أولاً: الوكالة الوطنية للتشغيل
- 69 ثانياً: مفتشية العمل
- 70 الفرع الثاني: جزاءات مخالفة التشريع المنظم لتشغيل العمال الأجانب
- 71 أولاً: العقوبات المقررة للعامل الأجنبي
- 74 ثانياً: العقوبات المقررة للهيئة المستخدمة
- 76 المبحث الثاني: إقرار الحقوق الأساسية للعمال الأجانب كمظهر لتجسيد الحماية الدولية
- 76 المطلب الأول: الحقوق الأساسية للعامل الأجنبي
- 77 الفرع الأول: الحق في عدم التمييز

79	الفرع الثاني: المساواة المهنية
79	المطلب الثاني: حقوق العامل الأجنبي المرتبطة بالمنصب
80	الفرع الأول: الحق في الأجر
81	أولاً: مكونات الأجر
82	ثانياً: طرق ووسائل تحديد الأجر
84	الفرع الثاني: الحق في الراحة
84	أولاً: الراحة الأسبوعية
85	ثانياً: الراحة السنوية
85	ثالثاً: عطلة الأعياد والمواسم الدينية والوطنية
86	الفرع الثالث: الحق في الحماية الاجتماعية
95	خاتمة
98	قائمة المراجع
113	الفهرس