

الإفناذ الداخلي لحق المعاق في العمل - الجزائر أنموذجا -

**Internal application of the right to work for the handicapped
-Algeria as a model-**عطاء الله مختاري¹، عبد القادر زرقين²¹ جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت (الجزائر)، moktari1781@gmail.com² جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت (الجزائر)، zerguinekada@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/03

تاريخ القبول: 2021/05/17

تاريخ الاستلام: 2021/05/03

ملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على بعض الجوانب القانونية المتعلقة بالحقوق في العمل المقرر لذوي الاحتياجات الخاصة في البعدين الدولي و الوطني و التطبيقات الواقعية له، لاسيما في القطاع العام على اعتبار أنه من بين أهم القطاعات المستقطبة لطالبي الشغل، و لأن هذا القطاع يتميز بوجود قواعد إجرائية و تنظيمية خاضعة للرقابة و التدقيق مما يعتبر ضمانا لحماية الحقوق الناشئة في إطار نظام الوظيفة العامة أو علاقات العمل، كما أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أصبحت اليوم تشكل شريحة كبيرة من المجتمع و جب رعايتها و حمايتها، وسعيًا لبلوغ ذلك فقد و اكب هذا الطرح تطور التقنين على كافة المستويات، سواء الوطني - و الذي نبرز من خلاله آليات إنفاذ حق المعاق في العمل - أو المستوى الإقليمي، وصولًا إلى المستوى العالمي، قصد بلوغ أهداف نبيلة في رعاية و حماية ذوي الاحتياجات الخاصة، و التي يعتبر التشغيل و تخصيص مناصب عمل لها، من بين أنجع السبل لتمكين و دمج هذه الشريحة متى تم ذلك بأسلوب ناجح.

الكلمات المفتاحية: المعاق، الحق في العمل، الإفناذ الداخلي للحق في العمل.

Abstract

This research paper aims to address some of the legal aspects related to the employment of people with special needs in the international and national dimensions, especially the public service system in Algeria and its realistic applications, based on the fact that the job system is among the most important sectors that attract job seekers and the fact that this sector is distinguished from the private sector by the presence of strict procedural rules that are subject to control and scrutiny, so that society can benefit from this resource and potential energy, this proposition has accompanied the development of legalization, so it was concerned with the issue of disability at the internal national levels of countries or the international regional level, up to the level of the international

legal system, All this is in pursuit of noble goals in the care and protection of people with special needs.

Key words: Disability, Right to work, Internal application of the right to work.

مقدمة

لا ريب أن أصدق مقياس لمعرفة مدى تقدم أي مجتمع ما، هو معرفة التفاعل الحاصل داخل هذا المجتمع، خاصة ما يوفره لأبنائه من فرص متكافئة في الاستئثار بالحقوق و التمكين منها و كذا تأدية الواجبات وبشكل متوازن، ذلك أن الإنسان هو مصدر و غاية التنمية و دعائمها الأساسية، ومنه فإذا سلمنا بهذه الحقيقة و اعتبرنا أن بناء الإنسان لتحقيق المجتمع المنشود يتطلب بذلا متواصلا للجهد فإن الحال قد يتطلب جهدا مضاعفا بالنسبة لأبناء المجتمع من فئة المعاقين وهي شريحة موجودة في كل المجتمعات و عبر كل الأزمنة و العصور ، غير أن أحوال هذه الفئة متباينة عبر العصور و عبر مختلف المجتمعات و هو تباين مرده لعدة عوامل و متغيرات من بين أبرزها مستوى الوعي الاجتماعي و الوازع الأخلاقي و القيم الإنسانية السائدة و نجاعة المنظومة القانونية في كل مجتمع وفي كل حقبة زمنية.

و بتصفح صفحات التاريخ فقد عرفت البشرية على مر العصور فترات سادت فيها الطبقة فكانت هناك فئات في المجتمع الواحد، عبيد و أسياد، حيث تعتبر فئة العبيد إنما وجدت لتخدم الأسياد، أما الإنسان المعاق الذي لا حول و لا قوة له فكان غالبا منعدم الحقوق وفاقدا لأدناها وهو في أحسن الأحوال إن لم يتم القضاء عليه و التخلص منه كان يترك وحيدا ليقابل مصيره .

ومع تطور المجتمعات و ما صاحبه من انتشار و اتساع في مظاهر العولمة و أبعادها، و التي انعكست في إحدى مظاهرها على تطور القواعد القانونية في بعديها سواء الوطنية - على مستوى الوحدات السياسية- ، أو الدولية على مستوى المنظمات الدولية و مختلف الاتفاقيات و المعاهدات الدولية وكذا مختلف الإعلانات العالمية و الجهود التي تبذلها المنظمات الغير حكومية و الجمعيات الأهلية الوطنية و العالمية ، كل ذلك سعيا لتحقيق الرعاية و الحماية الواجبة للإنسانية عموما و لفئة المعاقين بوجه أخص، ولكون هذه الفئة من البشر موجودة في كل المجتمعات بل لا تكاد تخلو منها أي عائلة أي المجتمع الضيق ، بل إن الأمر يتجاوز ذلك بكثير فليس أي شخص منا بمنى عن الإعاقة فإن سلمنا منها لما كنا أحناء في البطون أو عند الميلاد فإن التعرض للإعاقة أمر غير مستبعد في أي لحظة من حياتنا وكما هو معلوم فإن الإعاقة قد تكون سابقة أو لاحقة و خير دليل على ذلك فإن الإحصائيات المتعلقة بالإعاقة الراجعة لحوادث العمل وحوادث السير أو الحروب بل وبسبب المجاعة وغيرها من العوامل الأخرى التي تسبب الإعاقة تمثل نسبة أكبر بكثير مقارنة بنسب الإعاقة التي تكون في فترة الحمل و عند الولادة .

ومع التنامي المتزايد لتعداد المعاقين في العالم وبشكل ملحوظ في عصرنا الحديث حيث أصبحت نسبة المعاقين في القرن الواحد والعشرين تمثل حوالي 15% من سكان العالم بحسب تقديرات منظمة الصحة العالمية وعلى هذا فتعداد المعاقين عبر العالم قد بلغ مليار معاق أكثر من 80% منهم يوجدون في بلدان العالم الثالث و البلدان النامية، ونظرا لهذا

الوضع المقلق و التعداد المتزايد و المخيف لنسب الإعاقة فإنه من الواجب أن نوجه فكرنا و جهدنا الجماعي قصد تحقيق الرعاية و الحماية الواجبة لهته الفئة، و منه كان تناولي لهذا الموضوع المتعلق بعمالة و تشغيل المعاقين على اعتباره من جهة من بين أنجع الحلول التي يمكن أن تخدم الصالح العام للمجتمع من خلال الاستفادة من هذه الطاقة المهذرة، و من جهة أخرى يكفل التمكين الفعلي للمعاقين ودمجهم في المجتمع و منه تحقيق الحماية الفعلية من خلال آلية التوظيف و ضمان الحق في العمل الذي يضمن العيش الكريم و استقلالية الذمة المالية فلا يكون المعاق عالة على أي كان.

وإبرازا لمكانة فئة المعاقين في سوق العمل، سواء الوظيفة العامة لكونها احد القطاعات الأكثر استقطابا لطالبي التوظيف، أو في القطاع الاقتصادي الخاص أو العام فإنه لا يمكن إغفال وجود فوارق و تباين كبيرين من دولة إلى أخرى حيث لا تزال و للأسف بعض الأنظمة التي لم ترقى إلى حماية حقوق الأصحاء فما بلنا بحقوق المعاقين، وعلى الرغم من وجود جهود دولية في شكل آليات قانونية و مؤسسية، تضمنتها هيئة الأمم المتحدة و المنظمات الدولية المتخصصة وكذا مختلف الاتفاقيات على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وميثاق الأمم المتحدة 1945، و إعلان التقدم الاجتماعي و الإنماء 1969 و اعتبار سنة 1981 سنة دولية للمعاق، وقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 46/119 المؤرخ في 17 ديسمبر 1991 المتضمن مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية، و اتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، ناهيك عن المنظمات و الاتفاقيات الإقليمية على غرار الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب الذي تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية الثامنة عشر في نيروبي كينيا سنة 1981 وكذا اتفاقية حقوق الطفل ورفاهيته لسنة 1989، كما تم إقرار الاتفاقية العربية 17 بشأن تشغيل المعاقين و تأهيلهم سنة 1993، الميثاق الاجتماعي الأوربي المعدل سنة 1996 و الذي بدأ العمل به في 8 يناير 1999، الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين المبرمة في 7 جوان 1999، وقد تبنت كذلك جامعة الدول العربية الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي أعتد في القمة العربية السادسة عشر في تونس بتاريخ 23 مايو 2004 حيث تناولت عديد المواد و النصوص لفئة المعاقين ونبذ العنف داخل الأسر ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و ضمان حق العمل و تكافؤ الفرص دونما تمييز بسبب الإعاقة، و غيرها من عديد الاتفاقيات ذات الصلة .

ورغم وجود كم هائل من النصوص و المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية المكرسة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، غير أن الواقع يبرز إشكالات و ممارسات تفرض علينا القول أننا لم نرقى بواقعنا إلى المستوى الواجب تحقيقه فهوذا بواجباتنا تجاه الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، و من هنا تثار الإشكالية حول مدى فعالية المنظومة القانونية الخاصة بكفالة تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة عامة و بالنسبة للجزائر بوجه أخص.

وقد ارتأيت أن أعالجها هذا الموضوع عبر مبحثين الأول أخصصه لمدلول الإعاقة و جوانبها الواجب كفالتها قانونا، أما الثاني فأعالج من خلاله الحق في العمل عبر مختلف المواثيق الدولية و إجراءات إنفاذه وطنيا.

المبحث الأول: مدلول الإعاقة وجوانبها المكفولة قانونا

تعد الإعاقة سمة لدى فئة كبيرة من الناس وقد تكون هته الإعاقة بسبب عيب خلقي لدى المعاق نفسه حيث يصطلح عليها البعض طفرة جينية، أو تكون ناجمة عن انتقال جيني بسبب العوامل الوراثية بين الأصول والفروع ، كما يمكن أن تكون لأسباب متعددة خارجية تتصل بالأعمال التي يقوم بها الإنسان كالتنقل والقيادة و ما ينجر عنها من حوادث¹، كما قد تكون بسبب التلوث و مخلفاته الوخيمة على الكائنات على غرار الآثار السلبية للإشعاع النووي، وغيرها من الأسباب والعوامل التي قد تسبب حصول الإعاقة

المطلب الأول: تحديد المقصود بالمعاق

أكد الأستاذ (فيليب وود) من منظمة الصحة العالمية في بداية الثمانينات من القرن العشرين، "أن تعريف الإعاقة وتحديد مفهومها ، لم يحسم بعد و لن يحسم بسهولة، فهو متغير من بيئة إلى أخرى عند نقطة واحدة في وقت واحد ومن فترة إلى أخرى على مدى الحياة"².

الفرع الأول: التعريف اللغوي:

لفظ إعاقة مشتق من الفعل عاق، عوق ، ويعوقه عوقا أي صرفه وحبسه وعطله، وعاقه عن الشيء: منعه منه وشغله عنه فهو عائق ، ومن ثم فالإعاقة هي المنع عن شيء ما و الحبس عن أدائه، ويقال عاقتني العوائق ، و التعويق تنبيط الناس عن الخير ، ويقال عوقه و تعوقه و إعتاقه وكلها تعني صرفه وحبسه.³

و التعويق في القرآن الكريم جاء بمعنى التثبيط لقوله عز وجل " قد يعلم الله المعوقين منكم و القائلين لإخوانهم هلم إلينا و لا يأتون البأس إلا قليلا " سورة الأحزاب الآية 18.

والعوق: هو الأمر الشاغل، و عوائق الدهر : الشواغل من أحداثه ، ولم يكثر استخدام كلمة معوق عند العرب و إنما جاءت بدلا عنها كلمة الزمانة و المصاب بها يسمى الزمن⁴

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

اختلف فيه الباحثون، وذلك حسب تخصصهم أو اتجاهاتهم الفكرية والتي نخص منها بعض التعاريف الواردة في مختلف النصوص القانونية على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث عرف المعاق على انه " أي شخص ذكر أو

1 بن عيسى أحمد، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء قواعد القانون الدولي و التشريع الجزائري، دار النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018، ص19

2 رفيق حامد زيد الشميري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا لأحكام القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية مصر، 2018، ص32

3 رفيق حامد زيد الشميري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا لأحكام القانون الدولي العام-دراسة مقارنة- الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، مصر، 2018، ص24.

4 عبد العزيز بن راشد الطويرش، الإعاقة الحسية و الحركية و العقلية و أثرها في أحكام العبادات و فقه الأسرة، الطبعة الأولى، مكتبة المتنبى الدمام، المملكة العربية السعودية، 2013، ص33.

أنثى غير قادر على أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية أو كليهما بسبب نقص خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية.

في حين تعرفه المادة 2 من مشروع الاتفاقية الأمية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامته لسنة 2003 بقولها " كل من يعاني من عاهات بدنية أو عقلية أو حسية ، مما قد يمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من كفالة مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين " كما تناولت منظمة العمل الدولية المعاق بأنه " فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب و الاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسدية أو عقلية"¹.

الفرع الثالث: بعض تعاريف التشريعات الداخلية:

1- التشريع الجزائري: حسب المادة 2 من القانون 02-09 لسنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقية حقوقهم " المعوق هو كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر ،وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدراته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية و الاجتماعية نتيجة إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية"².

2- تشريع الإمارات العربية المتحدة: منذ سنة 2017 درجت الإمارات العربية المتحدة في استعمال تسمية جديدة متجاوزة بذلك المصطلحات و التسميات الأخرى على غرار المعاقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة حيث تم إدراج مصطلح أصحاب الهمم ويقصد بهم " الأشخاص الذين لديهم ضعف أو علة بشكل كلي أو جزئي بشكل مؤقت أو دائم في قدراتهم و إمكانياتهم الحسية أو الجسدية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية مما ينقص من إمكانياتهم و قدراتهم للمشاركة بصورة طبيعية وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الأسوياء"³.

وما يمكن ملاحظته على كثير من التشريعات الحديثة أنها صارت تنزع إلى تهذيب المصطلحات المستعملة في تعاطيها ومعالجتها لقضايا المعاقين حيث أصبح المشرع الجزائري يستعمل مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة ذلك أن استعمال لفظ الإعاقة ليس في محله من الناحية الاصطلاحية لكون هناك أصحابهم ولكنهم معاقون عن أداء رسالتهم في الحياة و ما أكثرهم بيد أن كثيرا من ذوي الاحتياجات الخاصة اندمجوا في الحياة و يؤدون أدوارهم ومهامهم على الكمال و التمام.

المطلب الثاني: الجوانب الواجب كفالته قانونا للمعاقين

1 وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت ، لبنان، 2011 ص11.
2 البرلمان، الجزائر، القانون 02-09 مؤرخ في 8 مايو 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية العدد 34 مؤرخة في 14 مايو 2002.

3 محمد فواز أحمد أحمد، فاعلية التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل، رسالة ماجستير، جامعة الإمارات العربية المتحدة- كلية التربية، قسم التربية الخاصة-، الإمارات العربية المتحدة 2018 ص.27.

تقتضي حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة خلق بيئة مناسبة لهته الفئة المهشة من الناس، كالتأهيل و التعليم و التدريب لتحقيق التكيف وهو ما يمكن أن نجمله تحت مسألة التمكين¹ الذي يقتضي توفير بيئة طبيعية خالية من العوائق في كل مناحي الحياة العامة عبر المرافق العامة و كذا البيئة الخاصة والمرتبطة بجرمة الحياة الخاصة للإنسان المعاق ، وكذا الإقرار و الاعتراف بالحقوق الخاصة لشريحة المعاقين و المرتبطة أساسا بوجود الإعاقة ، ومفاد ذلك انه بالتزامن و بالموازاة مع الحقوق و الواجبات التي تكفلها كل الشرائع السماوية و التشريعات الوضعية للناس كافة ، هناك حزمة من القواعد القانونية الواجب رعايتها وكفالتها لأفراد المجتمع المنتمين لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة كحد أدنى لا يمكن النزول تحته لأي سبب أو عذر، بالإضافة للحقوق العامة ويتجلى ذلك من خلال الحقوق التالية :

الفرع الأول: الحماية من الانتهاكات الجسدية والجنسية

مما لا شك فيه أن الحق في الحياة هو أسمى الحقوق المصانة وشريعتنا السمحاء أكدت على ذلك عبر عديد الآيات القرآنية و الأحاديث النبوية الشريفة فمن أحيا نفسا فكأنما أحيا الناس جميعا ومن أمتا فكأنما أمتا الناس جميعا وهذا التعامل الشرعي مع النفس البشرية وتعظيمها برهان واضح على قدر النفس وحرمتها عند خالقها ويستوي في ذلك الناس جميعا دونما تمييز لأي سبب كان ماعدا ما تعلق بتطبيق الحدود الشرعية كالقصاص و الذي تحفه ضوابط شرعية و تفصيلات فقهية خاصة² وعلى هذا الأساس فلا يمكن التصرف في حياة الإنسان بسبب وجود إعاقة مهما كانت صفتها ودرجتها، وقد تضمنت المادة 10 من اتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 النص على وجوب صيانة الحياة بنصها " تؤكد الدول الأطراف من جديد أن لكل إنسان الحق الأصيل في الحياة ، وتتخذ جميع التدابير الضرورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة فعليا بهذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين"³، كما نصت المادة 15 على عدم جواز التعذيب أو المعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة أو أي عنف و اعتداء أو استغلال يسلط على الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفرع الثاني: حماية حرمة الحياة الخاصة

حيث ونظرا للوضعية الخاصة التي يكون فيها ذوو الاحتياجات الخاصة من جراء الإعاقة أين يمكن وبسهولة انتهاك خصوصية وحرمة حياتهم لعدم قدرة هته الفئة من حماية سرية معاملاتهم أو سرية حياتهم اليومية و حاجياتهم الفزيولوجية والبدنية، فقد نصت المادة 22 من اتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة على ذلك بنصها"- لا يجوز تعرض أي شخص ذي إعاقة، بصرف النظر عن مكان إقامته أو ترتيبات معيشته لتدخل تعسفي أو غير قانوني في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته أو أي نوع آخر من وسائل الاتصال التي يستعملها و لا للتهجم غير المشروع على شرفه وسمعته ولجميع الأشخاص ذوي الإعاقة الحق في حماية القانون لهم من أي تدخل أو تهجم من هذا

1 عبد العزيز بن راشد الطويرش، مرجع سبق ذكره، ص 47.

2 إيهاب مصطفى عبد الغني، المركز القانوني للمعاقين، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 165.

3 الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرار رقم 611/61 مؤرخ في 13 ديسمبر 2006 بشأن الاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة دخلت حيز النفاذ سنة 2008.

القبيل، و تقوم الدول الأطراف بحماية خصوصية المعلومات المتعلقة بالشؤون الشخصية للأشخاص ذوي الإعاقة وبصحتهم وإعادة تأهيلهم على قدم المساواة مع الآخرين"¹ .

الفرع الثالث: ضمان الحقوق المدنية والسياسية

على غرار باقي الأشخاص المنتمين لأي نظام سياسي يعتبر الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مواطنين يكفل لهم القانون التمتع بالحقوق والاضطلاع بالواجبات وهذا يتطلب أن تعمل الدول وبشكل فعال من أجل الاعتراف بالحقوق السياسية والمدنية للمعوقين دونما تمييز وذلك من خلال التزامها بعمل وبتفاعلية من أجل تهيئة بيئة يتأتى فيها للمعوقين أن يشاركوا بصورة فعلية و كاملة في الحياة السياسية و العامة ، إما مباشرة أو عن طريق ممثلين يختارونهم بحرية بما في ذلك إعطاء الحق للمواطنين من ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في التصويت و أن ينتخبوا و يترشحوا ، كما يجب العمل على تهيئة المناخ العام للمشاركة وبصفة فعالة في الشأن العام بما في ذلك المشاركة على قدم المساواة في أنشطة الأحزاب السياسية و المجتمع المدني وإدارة المرافق و العامة ، وقد تضمنت اتفاقية الأمم المتحدة لعام 2006 جملة من الحقوق المدرجة ضمن إطار الحقوق المدنية والسياسية والتي تعتبر امتدادا وتجييدا للحقوق التي أقرها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان² لسنة 1948 وكذا العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية³ لسنة 1966، حيث تضمنت تلك النصوص جملة من الحقوق على غرار الحق في التنقل والسفر دون قيد وحق التملك، التمتع بالجنسية الوطنية ومنحهم كافة الوثائق المتصلة بالهوية، الحق في التقاضي و اللجوء إلى الجهات القضائية، و توفير الحماية اللازمة للحيلولة دون ممارسة أي ضغوطات أو ترهيب قد يسلط على هته الفئة عند قيامهم بواجباتهم الانتخابية ، وكذا صون وحماية حرية الفكر و الرأي و الدين و الحق في المشاركة في إنشاء الجمعيات و المنظمات الغير حكومية والمعنية بالشؤون المدنية و السياسية بل وحتى المنظمات ذات البعد الدولي.

الفرع الرابع: ضمان الحقوق الاجتماعية والاقتصادية

يتقاطع هذا النوع من الحقوق و الواجب على كل دولة ضمانها وكفالتها مهما كان نظامها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي، مع حزمة الحقوق التي سعى العهد الدولي للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية لسنة 1966 لبلوغها والتي يرجى من خلالها ضمان حد أدنى من العيش المستقل ومستوى معيشة لائق وكرام من خلال إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع بآتاحة فرص اختيار مكان العيش و الإقامة والحصول على الخدمات و المؤازرة داخل الأسرة و وقايتهم من العزل و النبذ و التمتع مع أسرهم بما يكفيهم من غذاء وملبس ومشرب ومسكن لائق ، بالإضافة إلى السعي المستمر لتحسين معيشتهم من خلال مختلف برامج الحماية الاجتماعية و الحد من الفقر والذي يتطلب

1 الجمعية العامة للأمم المتحدة، المادة 22 من اتفاقية 2006 السالفة الذكر.

2 منظمة الأمم المتحدة جاء هذا النص في محتوى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.

3 الجمعية العامة للأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. بموجب القرار، 2200(د21) ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ

23 مارس 1976.

بالضرورة الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة و توفير مناصب عمل في ضل بيئة محفزة تتماشى مع الإمكانيات و الاستعدادات الشخصية و التأهيلية بحسب كل نوع من الإعاقة، وهي في نفس الوقت تمثل رعاية نفسية من خلال تحقيق الذات و شغل الفراغ وهو ما يصطلح عليه بالعلاج بالعمل و التدريب على الخدمة الذاتية قدر المستطاع¹، كما تقتضي الحماية الاجتماعية و الاقتصادية تقديم المساعدات المالية وهي في شكل منح مخصصة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة تضمن لهم الحد الأدنى من توفير المستلزمات و ضروريات حياتهم الخاصة، مع تقديم الدعم المعنوي عبر المتابعة الطبية العيادية و النفسية الدورية، كما تقتضي الحقوق الاجتماعية أن يحظى ذوي الاحتياجات الخاصة بحق التعليم وهو حق أساسي يجب على كل دولة أن تكفله بما يحقق الهدف التعليمي لكل فئة و بحسب نوع الإعاقة، ذلك أن إنماء و تطوير الوظيفة التعليمية في اعتقادي هو أساس كل إدماج و تمكين لذوي الاحتياجات الخاصة.

المبحث الثاني: الحق في العمل في التشريعات الدولية وإجراءات إنفاذه وطنياً.

تعتبر مسألة تشغيل المعاقين و تمكينهم من فرص العمل مسألة مفصلة بالغة الأهمية و أحد أهم ركائز تمكين المعاقين، و ما نراه اليوم من تطور في التشريعات التي تعنى بحقوق المعاقين على المستويين الدولي و الوطني للدول ما هو إلا حصاد و نتاج للجهود المتميزة التي قامت بها الأمم المتحدة و غيرها من المنظمات الدولية و الوطنية و الجمعيات و المنظمات غير الحكومية التي تنشط في مجال الاهتمام بفئة المعاقين، كما كان للتشريعات المتقدمة في مجال تمكين المعاقين من العمل على غرار التوصية 168 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الخاصة بالتأهيل المهني و عمالة المعاقين²، و كذا الاتفاقية 159 بشأن التأهيل المهني و عمالة المعاقين المنعقدة بمناسبة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة التاسعة و الستين في جنيف بتاريخ 1 يونيو 1983³ أثر مهم في تعزيز حق المعاقين في العمل و تخصيص نسبة من الوظائف و مناصب العمل لهته الفئة بعينها.

المطلب الأول: حق المعاق في العمل بموجب المواثيق الإقليمية و الدولية.

نصت عديد من المواثيق و النصوص الإقليمية على حقوق الإنسان عموماً غير أن ما نركز عليه هو تلك المعنية بفئة المعاقين و لاسيما النصوص المتضمنة لمسألة حق المعاقين في العمل بوجه أخص.

الفرع الأول: حق العمل في المواثيق الإقليمية: يوجد عديد الاتفاقيات الإقليمية التي نصت على حماية حقوق المعاقين عموماً و على الحق في العمل الواجب كفالتة بوجه أخص لفئة المعاقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو أصحاب الهمم⁴ وهي تسمية مستحدثة أطلقتها دولة الإمارات العربية المتحدة سنة 2017 على الأشخاص المعاقين.

1- الاتفاقية العربية بشأن تشغيل و تأهيل المعاقين رقم 17 لسنة 1993

1 إيهاب مصطفى عبد الغني ، مرجع سبق ذكره، ص 129.

2 الأمم المتحدة، صدرت التوصية 168 عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1955 وهي تخص التأهيل المهني و عمالة المعاقين

3 منظمة العمل الدولية،. التأهيل المهني و عمالة المعاقين تاريخ التصفح، 28 04 2021، الساعة 20:15، الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية

<https://www.ilo.org>

4 محمد فواز أحمد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 15.

تضمنت هذه الاتفاقية¹ في مادتها 12 في البند الرابع الخاص بتشغيل المعوقين: " يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية و غير الحكومية بالنسبة المثوية و الشروط التي يحددها التشريع المحلي ".
أما المادة 13 من الاتفاقية فقد نصت " يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين و غيرهم عند تساوي القدرات و المؤهلات كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين "
كذلك نصت المادة 14 من ذات الاتفاقية على " يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف و المهن في الأجهزة الحكومية و غير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم و إمكانياتهم.
ويستشف من مواد هذه الاتفاقية أنها أولت اهتمام بحق المعاقين في العمل دونما تمييز بين الجنسين من جهة أو تمييز بين المعاقين و باقي مواطني الدول من الأصحاء في مجال التوظيف و تقلد المناصب لاسيما العامة منها.

2- الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل سنة 1996

تبنى مجلس أوروبا الميثاق الاجتماعي الأوروبي في 18 أكتوبر 1961، و عرف الميثاق تعديلات، حيث وقع سنة 1996 تعديله بهدف تحديثه و توسيع الحقوق الواردة فيه²، و دخل حيز النفاذ بتاريخ 01-07-1997 نصت المادة 15 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي³، على ضرورة التحاق ذوي الإعاقة بيئة العمل بعد إكمال تعليمهم وتأهيلهم و اتخاذ التدابير الضرورية و اللازمة لتشجيع التحاقهم بالعمل، و تم إنشاء المنتدى الأوروبي للمعاقين سنة 1996 التابع إلى الاتحاد الأوروبي هدفه المطالبة بحقوق المعاقين بشكل عام و بحق العمل و تكافؤ الفرص بشكل خاص⁴، و تعتبر الدول الأوروبية من النماذج المتقدمة في مجال الحماية و الرعاية الاجتماعية لمواطنيها ناهيك عن التدابير المتقدمة في مجال حماية ذوي الاحتياجات الخاصة و قد قطعت دول الاتحاد الأوروبي شوطا كبيرا في مجال حماية حقوق الإنسان لاسيما بعد إنشاء محكمة العدل الأوروبية على إثر اجتماع ماسترخت.⁵

3- الاتفاقية الأمريكية لإزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين لسنة 1999.

نصت المادة 3 من الاتفاقية الأمريكية لإزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين على تحقيق أهداف هذه الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف بما يلي :

1 الأردن ، الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعاقين، مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته العادية العشرين بعمان ، المملكة الأردنية الهاشمية في أبريل/ نيسان 1993 تحتوي الاتفاقية على ثمانية فصول مكونة من 34 مادة.
2 عمر حفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الانسان و حرياته الأساسية-دراسة في أجهزة الحماية العالمية و الإقليمية و إجراءاتها- الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012، ص 234.
3 الموقع الإلكتروني www.edf-feeph.org European Disability Forum، تاريخ التصفح 2021/04/28 سا 22:35
4 أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين ، الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، مقال، مجلة لارك للفلسفة و اللسانيات و العلوم الاجتماعية، جامعة واسط، بغداد العراق، العدد 35 تاريخ الإصدار 1-10-2019 ص، ص 249، 250 .
5 تم التوقيع على إنشاء المحكمة من قبل الدول الأوروبية بتاريخ 1992/02/07 و دخلت حيز النفاذ في 1993/11/01 .

_____ اتخاذ الإجراءات التشريعية و الاجتماعية و التربوية ، و تلك التي تتعلق بالعمل، أو أي إجراءات أخرى لازمة لإزالة التمييز ضد الأشخاص المعاقين ، و تشجيع اندماجهم الكامل في المجتمع¹. حيث يمنع أي تمييز بين جميع المواطنين مهما كان سببه فلا يمكن حرمان أي إنسان من حقه في العمل الذي يختاره بحرية و حسب مؤهلاته بسبب إعاقته.

الفرع الثاني: الحق في العمل في الإعلانات الدولية المعنية بالمعاقين

على الرغم من أن المواثيق العالمية لحقوق الإنسان العامة على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 و كذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لعام 1966، لم تنص صراحة على حق المعاقين في العمل إلا أن نصوصها تضمنت مبادئ أساسية منها مبدأ المساواة و عدم التمييز لأي سبب كان و منه فإن حق العمل مكفول للجميع دونما استثناء أو تمييز لاسيما بسبب الإعاقة ، غير أن تزايد تعداد المعاقين و نظرا لأوضاعهم المتدنية أدى إلى ضرورة العناية أكثر بهته الشريحة الكبيرة و منه السعي لإحمايتها و تمكينها و دمجها في المجتمع بطريقة تكفل كرامتها و اكتفائها و هو ما يتطلب بالضرورة توفير دخل لضمان العيش الكريم من جهة و من جهة أخرى للاستفادة قدر الإمكان من هذا المورد البشري المهدر ، و منه جاءت عديد الإعلانات و البرامج على غرار:

1- الإعلان الخاص بالمتخلفين عقليا لسنة 1971

نصت المادة 3 من الإعلان الخاص بخصوص المتخلفين عقليا على حق هذه الفئة في العمل بقولها " للمتخلف عقليا حق التمتع بالأمن الاقتصادي و بمستوى معيشة لائق، وله إلى أقصى مدى تسمح به قدراته حق في العمل المنتج و مزاوله أية مهنة أخرى مفيدة"². إلا أن عمالة هذه الفئة من المعاقين تبقى هي الأدنى مقارنة بباقي صور الإعاقة، وهي عقبة واقعية أكثر منها قانونية حيث أن نسب قليلة من فئة المصابين بالإعاقة العقلية تستطيع التكيف و الاندماج مع ظروف العمل و شروطه مما يوجب إعطاء رعاية خاصة لهته الفئة من خلال توفير بدائل عن العمل لتحقيق موارد مالية تكفل احتياجات هته الفئة على غرار قواعد الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية و منح التضامن.

2- برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين لسنة 1983

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج العمل العالمي في 3 ديسمبر 1982 بعد أن أحصت أن شخص من كل 7 إلى 9 من سكان العالم مصاب بإعاقة فعلية نتيجة الأمراض المسببة للعجز و قصور في السمع أو البصر، و التي تعود لسوء التغذية و حوادث العمل، أو نتيجة الحروب و الكوارث الطبيعية إلى آخره من مسببات الإعاقة³، حيث أن العدد الأكبر من هذه الفئة مازالوا بحاجة إلى تعزيز حقوقهم لاسيما الحق في العمل، كما ساهم إقرار الأمم المتحدة لسنة

1 أزهار صبر كاظم المرجع السابق ص 253.

2 اعتمد الإعلان و نشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2856(د-26) مؤرخ في 20 ديسمبر 1971.

3 رفيع حامد زايد الشمري، مرجع سبق ذكره ص 299 .

1981 سنة المعاقين في تقبل المجتمع لحق المعاقين في المشاركة و في تقديم قوة دافعة للأنشطة المتصلة بتساوي الفرص و الوقاية من العجز و إعادة التأهيل ، و تفعيل حق العمل للمعاقين و تقبله و الاهتمام بضمانه.

الفرع الثالث: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006

أخذت هذه الاتفاقية بعدا جديدا للإعاقة من حيث كونها ظاهرة اجتماعية أكثر منها طبية أو صحية ، ومنه وجب ضمان حقوق فئة وشريحة من المجتمع هي فئة المعاقين، وقد نصت المادة 27 من الاتفاقية على الحق في العمل بنصها " تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرص لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق العمل وبيئة عمل منفتحين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة و شاملتين لهم و يسهل انخراطهم فيها وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل و تعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق عدة أهداف منها:

حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ومنها شروط التوظيف و التعيين و العمل واستمرار العمل و التقدم الوظيفي و ظروف العمل الآمنة و الصحية"وتعتبر مسألة تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة من أهم الموضوعات التي توليها تشريعات المعاقين عناية خاصة ، و السبب في ذلك يعود لمزايا العمل في حد ذاته فهو أفضل السبل التي تساهم في تبيد شعور المعاق بالعزلة إذ يساعد على سرعة اندماجه في المجتمع الذي يعيش فيه، كما يكشف عن طاقاته الكامنة و المعطلة و من ثم يساعد على زيادة الإنتاج و يدفع عجلة التنمية إلى الأمام مما يوفر موارد مالية منتظمة لهم¹.

المطلب الثاني: إنفاذ حق المعاق في العمل بموجب التشريع الجزائري

يعتبر الحق في العمل من بين الحقوق الدستورية في الجزائر، وهو من الحقوق التي لا يجوز أن يعترها التمييز أو الإقصاء لأي سبب كان²، ثم أن العمل له أهداف و غايات متداخلة اجتماعية و اقتصادية و أمنية فهو وسيلة لإثبات الذات و النهوض بمتطلبات الحياة و المشاركة في رفع الناتج القومي و ضمانة لاستمرار الحياة و دفع عجلة الاقتصاد، ناهيك عن البعد الأمني في مستوييه الوطني و الدولي فكلما زادت البطالة ارتفع معدل الجريمة و انتشرت الآفات الاجتماعية و على نقيض ذلك كلما كانت فرص العمل متاحة و البطالة ضئيلة كان معدل الإجرام أقل بل و حتى على المستوى السياسي فإن الدول المنتجة تكون أكثر سيادة و أقوى من حيث استقلاليتها في اتخاذ القرار ، ولتحقيق تلك الأهداف و الغايات المرجوة من العمل فإنه لا بد أن يتم في إطار متوازن و شفاف دونما إقصاء أو تهميش و لا هدر

1وسيم حسام الدين الأحمد، مرجع سبق ذكره، ص 31.

2سعيد زهرة، الأشخاص المعوقون بين القانون و الواقع في الجزائر، بدون طبعة، دار الخلدونية، الجزائر، 2017، ص 128.

للطاقات الكامنة في المجتمع و التي من بينها فئة المعاقين إذ يعتبر العمل من جهة حقا أصيلا¹ و ليس رعاية أو منة ومن جهة أخرى فهو أفضل السبل التي تمكن المعاق من الاندماج في المجتمع و تحقيق كفالاته لنفسه فلا يكون عبئا على أحد.

الفرع الأول: النصوص القانونية المتعلقة بتجسيد حق المعاقين في العمل

تخضع المنظومة القانونية لقاعدة الهرمية وذلك لضمان عدم تعارض القوانين الدنيا مع العليا من جهة و كذا لتحديد الاختصاص و الفصل بين السلطات و المؤسسات في الدولة ضمنا لمبدأ دستورية القوانين وعدم مناقضتها لبعضها البعض أو تنافيا أو مخالفة للدستور، وكذلك الحال بالنسبة للاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر فهي تسمو على القانون و ذلك حسب نص المادة 154 من دستور 2020.² و التي تنص "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون".

1- الدستور:

على الصعيد الوطني فقد نصت مختلف دساتير الجزائر على الحق في العمل دونما تمييز بين المواطنين حيث نجد نص المادتين 51 و 55 من دستور 1996³ تطرقت للحق في العمل حيث جاء في نص المادة 55 "لكل المواطنين الحق في العمل"⁴، غير أن المسجل أن الدساتير المتقدمة التي عرفت الجزائر لم تنص صراحة على حق الأشخاص المعاقين في العمل ، في حين نسجل أن دستور 2020 نص في المادة 36 منه "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل" وهو نص موجه لترقية و تعزيز مكانة المرأة في مجال التشغيل ، وجاء في نص المادة 66 من دستور 2020 "لكل المواطنين الحق في العمل" ومع ذلك فإن تناول موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة فقد تضمنته المادة 72 من دستور 2020 بنصها "تحظى الأسرة بحماية الدولة و المجتمع، تحمي الأسرة و المجتمع و الدولة حقوق الطفل، تكفل الدولة الأطفال المتخلى عنهم أو مجهولي النسب، يقيم القانون العنف ضد الطفل ، تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين، و إدماجها في الحياة الاجتماعية ، تحمي الأسرة و الدولة الأشخاص المسنين ، يحدد القانون شروط و كفاءات تطبيق هذه الأحكام" هذه المادة لم تتغير فقد تم النص عليها في التعديل الدستوري لسنة 2016 بالمادة 72 منه⁵، ورغم نص المادة السالفة الذكر في فقرتها الأخيرة على تحديد القانون شروط و كفاءات تطبيق هذه الأحكام إلا أنه لا تزال لحد الساعة مادة عامة وذلك لعدم صدور أي نصوص تطبيقية توضح كيفية تجسيد هذه الحقوق و محتواها.

2- القانون (التشريع):

1 تعتبر المادة الأولى من الاتفاقية العربية 17 لسنة 1993 أن الحق في العمل حق أصيل بالنسبة للمعاقين و ليس مجرد رعاية من باب الدعم الاقتصادي.

2 دستور 2020، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 54 مؤرخة في 16 سبتمبر 2020م.

3 دستور 1996، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

4 المادة 55 من دستور سنة 1996 الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 8 ديسمبر 1996

5 القانون رقم 01-16، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 مؤرخ 6 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

أقر المشرع الحق في العمل بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال بعض النصوص القانونية و التي نجد أبرزها و أهمها ما جاء في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، حيث نصت المادة 16 منه " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للمعوقين.." حيث جاءت صياغة هذه المادة في شكل أمر يخاطب المؤسسات الاقتصادية و أرباب العمل بعبارة "يجب" وهو ما يستوجب الالتزام ، غير أن الصياغة القانونية في أي شكل كانت تبقى دون فائدة أو قوة نفاذ متى لم تقترن بجزاء يفرض حين مخالفتها تسليط العقوبة ، وهو الحال بالنسبة لنص المادة 16 السالفة الذكر حيث لم يتبع هذا النص بقواعد أو إجراءات يمكن تسليطها في حال المخالفة وعدم التقيد بها.

كذلك جاء نص القانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقية² ليقرر حق المعاقين في التشغيل بنصه في الفقرة 5 المادة 3 منه " تهدف حماية الأشخاص المعوقين و ترقية³هم إلى ما يأتي:

- ضمان إدماج الأشخاص المعوقين و اندماجهم على الصعيدين الاجتماعي و المهني، لاسيما بتوفير مناصب عمل " ، كما نصت المادة 24 من نفس القانون على عدم جواز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني³ عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة.

وعززت المادة 27 من القانون 02-09 مسألة توظيف المعاقين من خلال اشتراط تخصيص ما نسبته 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين حيث جاء نصها كالآتي " يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل ، وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين و ترقية³هم"

3- المراسيم و القرارات:

تعتبر المراسيم و القرارات آليات إنفاذ و تفعيل النصوص القانونية و تجسيدها من خلال تضمينها القواعد و الإجراءات التنظيمية و التقنية التي تأتي إلحاق بالنصوص القانونية و التشريعية و في هذا الصدد يمكن التطرق إلى ما يلي :

- المرسوم التنفيذي رقم 14-214 الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي و منح الإعانات قصد تهيئة مناصب العمل. للأشخاص المعوقين⁴، حيث نص هذا المرسوم في المادة 3 منه " يحدد عدد مناصب العمل التي يخصصها كل مستخدم للعمال المعاقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة و الذي تطبق عليه نسبة 1% و تحسب حسب الوحدة الدنيا" ، كما تضمنت المادة 4

1 القانون 90-11 ، الجزائر، مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 مؤرخة في 21 أبريل 1990م.

2 القانون 02-09، الجزائر، مؤرخ 8 مايو لسنة 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقية حقوقهم، الجريدة الرسمية، العدد 34 ، مؤرخة في 14 مايو سنة 2002.

3 نصت المادة 18 من القانون 02-09 على إنشاء اللجنة وتشكيلتها ونصت المادة 19 على المهام المنوطة بها

4 مرسوم تنفيذي رقم 14-214 ، الجزائر، مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي و منح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين الجريدة الرسمية العدد 47 مؤرخة في 3 غشت سنة 2014م.

من المرسوم كيفية دفع الاشتراكي المالي في حال عدم تخصيص المناصب المالية حيث تنص المادة 4 " يتعين على المستخدم في حالة ما لم يخصص مناصب عمل لصالح المعوقين ، دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة، المحددة طبقاً لأحكام المادة 3 أعلاه، في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، غير أنه يتعين على المستخدم الذي يفوق عدد عماله الإجمالي العشرين (20) ويقل عن المائة (100) دفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي (3/2) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون" ، و يتم دفع هذه المخصصات المالية في حساب التخصيص الخاص رقم 069-302 الذي عنوانه " الصندوق الخاص للتضامن الوطني"

- القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة¹، جاء هذا القرار الوزاري المشترك بين كل من وزيرة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة، وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، وزير المالية، المدير العام للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري تطبيقاً لأحكام و مقتضيات كل من القانون 02-09 و المرسوم التنفيذي رقم 14-214 لاسيما ما تعلق بكيفية توظيف المعاقين في إطار تخصيص نسبة 1% من مناصب العمل لفائدة فئة المعاقين حيث تضمن القرار في فصله الثاني المعنون " كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 6 منه على الأتي: " يجب على المؤسسات أو الإدارة العمومية التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل مائة (100) موظف و عون عمومي و الملزمة بتخصيص ما نسبته 1% على الأقل من المناصب المالية و مناصب الشغل و إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية" ، ويكون هذا الإدراج للمناصب المالية و مناصب الشغل المفتوحة بواسطة تدوينها ونشرها في القرارات و المقررات التي تتضمن فتح المسابقات وذلك حسب نص المادة 7 من ذات القرار الوزاري المشترك.

الفرع الثاني: عوائق تشغيل المعاقين في الجزائر

من خلال معاينة الواقع الفعلي و كذا الجانب القانوني في مسألة تشغيل و عمالة ذوي الاحتياجات الخاصة بالنسبة للجزائر فإن الأمر يعكس صعوبات كبيرة و في كثير من الأحيان شبه استحالة لتحقيق توظيف و تشغيل المعاقين أهمها :

1- عدم كفاية نظام الحصص المخصص للمعاقين:

في إطار إنفاذ الجزائر لالتزاماتها الدولية الواردة بعدد الاتفاقيات و المعاهدات سواء الإقليمية العربية وكذا الدولية² و المترتبة عن مصادقة الجزائر لتلك الصكوك لاسيما في بنودها المرتبطة بعمالة و تشغيل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فقد أقرت مختلف المراجع القانونية التي سبق بيانها بالنسبة للتشريع الوطني تخصيص نسبة دنيا و المقدرة بـ 1%

1 وزارة التضامن الوطني و الأسرة وقضايا المرأة، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 7 أكتوبر لسنة 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، الجريدة الرسمية العدد 02 مؤرخة في 15 جانفي سنة 2020 م.
2 وقعت الجزائر على الاتفاقية الأممية الخاصة بحماية ذوي الاحتياجات الخاصة و بروتوكولها الاختياري الملحق بتاريخ 30 مارس 2008 و صادقت عليها بتاريخ 04 ديسمبر 2009.

من مناصب العمل لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة وهي نسبة أقل ما يقال عنها أنها لا تلي طموح فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الولوج إلى سوق العمل كما أنها لا تلي احتياجاتهم الفعلي للعمل قصد تحقيق اكتفائهم واستقلالية مواردهم الاقتصادية لسد متطلباتهم واحتياجاتهم ذلك أن هذه النسبة الضئيلة جدا لا تراعي العدد الفعلي و الحقيقي لتعداد المعاقين لا سيما في ظل غياب إحصائيات دقيقة و مضبوطة بل وحتى وجود تضارب في الإحصائيات حيث و بحسب وسائل الإعلام فإنه يوجد أكثر من 4 ملايين معاق في الجزائر¹ في حين تشير إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء أن العدد لم يتجاوز 2 مليون

كما أنه ومقارنة ببعض الدول في مجال الحصة المخصصة نجد أن نسبة 1% المنصوص عليها في التشريع الجزائري تعتبر ضئيلة جدا إذا ما قارناها بنسبة تعداد المعاقين العالمية المقدرة بـ 15% و من جهة أخرى فإن مقارنة نسبة الحصة المخصصة في الجزائر مقارنة ببعض الدول العربية تعتبر غير مقنعة فعلى سبيل المثال أقر المشرع اللبناني بالقانون 220 الصادر في 2000/05/29 المتعلق بتوظيف و عمالة المعاقين² في المادة 73 منه " تخصص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة أقلها

3% على الأقل من العدد الإجمالي للفتات و الوظائف جميعا" ، كذلك بالنسبة للتشريعي المصري الذي أقر قانونا خاصا بشأن تأهيل المعوقين و هو القانون رقم 39 لسنة 1975 المعدل بالقانون 49 لسنة 1982 حيث تنص المادة 9 منه " يلتزم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص الذين يستخدمون خمسين عاملا فأكثر باستخدام من ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين وذلك في حدود 5% من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها"³.

2- صعوبة تجسيد نسبة 1% فعليا:

بالرجوع الى المرسوم 14-214 وكذا القرار الوزاري المشترك لسنة 2019 نسجل أن تخصيص نسبة 1% الواردة بالنصين تقتضي توفر شروط وهي:

الشرط الأول : أن تكون المؤسسة أو الهيئة المخاطبة بهذا الأمر تتوفر على ما يقل عن 100 منصب سواء من العمال أو الموظفين أي أن المؤسسات و الإدارات التي يقلل عددها عن هذا النصاب غير معنية بتوظيف المعاقين في إطار الحصة المخصصة وهو ما يعتبر تضيقا على إتاحة فرص أكبر لمناصب العمل .

1 مرزوق سارة ، واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية ، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ، جامعة أم البواقي، المجلد الخامس، العدد الثاني، تاريخ النشر 25-12-2018 ص 340

2 وسيم حسام الدين، مرجع سبق ذكره، ص 31 .

3 وسيم حسام الدين، نفس المرجع، ص 32

الشرط الثاني : أن تتوفر في طالب العمل أي الشخص المعاق شروط مسبقة وهي كونه يحمل موافقة أو ترخيص من اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني¹ التي تقرر بموجب الصلاحيات و الاختصاصات الموكلة إليها تقدير مدى تناسب العمل مع الإعاقة.

الشرط الثالث : أن التوظيف يتم على أساس المناصب المفتوحة وهذا الشرط الأخير يعتبر شبه استحالة لتوظيف المعاقين حيث أن صياغة النص عند تحليلها توضح الاختلال الكبير بين الهدف و الغاية من إقرار النص وهو تخصيص مناصب شغل في حين أن ربط هذه النسبة بالمناصب المفتوحة يجعل النص مفرغا من محتواه و لا يتيح فرصا للعمل حيث و بعملية بسيطة يتضح الأمر فتفعيل نسبة 1% من المناصب المفتوحة يقتضي أن يكون هناك ما لا يقل عن 100 منصب مفتوح و مخصص للتوظيف حتى يمكن توظيف شخص واحد من فئة المعاقين وهي حالات نادرة و لا يمكن تصورها إلا في بعض القطاعات على غرار دورات التوظيف في قطاعات الأمن الوطني الحماية المدنية أو الالتحاق بالوظائف العسكرية وهي جميعها قطاعات لا تسمح بتوظيف المعاقين ، في حين أن الصياغة القانونية الصحيحة و التي تمكن فعلا من توظيف المعاقين كان يجدر أن ترتبط بعدد المنتسبين للإدارات أو المؤسسات حيث تكون نسبة 1% من العدد الإجمالي لتعداد العمال و الموظفين وهنا يمكن فعلا تحقيق إمكانية التوظيف بل و يشترط على جميعا المؤسسات و الهيئات و جوبا بلوغ الحد الأدنى من المنتسبين إليها في حدود 1% مع تحديد جدول زمني معقول لبلوغ هذه النسبة، ومنه يمكن فعلا ضمان توظيف المعاقين وذلك بربط النسبة التي لا تقل عن 1% بالتعداد الإجمالي للموظفين الفعلي دون ربطها بتعداد المناصب المفتوحة .

الفرع الثالث: انعدام الجزاء في حال مخالفة تشريع التوظيف:

لم تنص صراحة أي من النصوص المتعلقة بتوظيف المعاقين و على اختلاف درجاتها سواء صراحة أو ضمنا على الجزاءات أو العقوبات التي يمكن تسليطها في حال عدم التقيد بالنصوص المحددة لتشغيل المعاقين عموما و حتى في إطار النسبة الإلزامية المقررة.

كذلك الأمر بالنسبة لتعويض التوظيف بالاشتراك المالي الوارد بالمادة 4 من المرسوم التنفيذي 14-2214 والتي تنص أنه في حالة عدم تخصيص المستخدم لمناصب مالية للعمال المعاقين فإنه يدفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون حيث يجب أن يدفع هذا الاشتراك المالي في حساب التخصيص الخاص رقم 069-302 الذي عنوانه " الصندوق الخاص للتضامن الوطني" غير أن التطبيق الفعلي لهذا الإجراء شبه منعدم حيث ومن خلال الاستقصاء الميداني على مستوى ولاية الجلفة التي تحصى ما

1 تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المؤرخ في 12 شعبان 1424 الموافق لـ 8 أكتوبر سنة 2003.

2 مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية 47 مؤرخة في 3 غشت سنة 2014.

يفوق 1547 منتسب بين عامل وموظف¹ لم توظف منذ إنشائها إلى اليوم أي شخص معاق في إطار الحصة المخصصة للمعاقين أي نسبة 1%، وذلك راجع إلى الاختلال الواقع في صياغة مختلف النصوص حيث من شبه المستحيل إجراء عملية توظيف بفتح مناصب عمل تفوق 100 منصب في عملية توظيف واحدة.

كذلك الحال بالنسبة للاشتراك المالي في إطار الصندوق الخاص للتضامن الوطني حسب ما جاءت به المادة 4 السالفة الذكر، حيث لم يتم تقديم أي اشتراك أو مساهمة تذكر لتميل هذا الصندوق بل لا تتوفر أدنى معلومة على مستوى مصلحة ميزانية ولاية الجلفة تتعلق بوجوب تقديم مثل هذا الاشتراك خصوصا أن هذا الاشتراك لم يدرج ضمن قائمة النفقات الإلزامية التي يمكن للخزينة العامة تحصيله مباشرة من مصدرها و بقوة القانون ، ومن بين معوقات احترام القوانين و القواعد التي تعنى بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة عدم توفر نصوص قانونية و إجرائية تتعلق بإقامة المسؤولية الشخصية على مخالفة أحكام تشغيل المعاقين ومنه فلا يمكن ضمان هذا الحق في ظل غياب الردع و الجزاء.

الختامة:

إن الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة عامة في أي مجتمع يعتبر دليلا على سلامة هذا المجتمع واستقامته، ثم أن التمكين لذوي الاحتياجات الخاصة يعبر عن مدى الرقي الذي بلغته أي دولة ما في إرساء قواعد دولة الحق و القانون ، و التي عمادها إحقاق الحق وإقامة العدل و المساواة بين جميع أفراد المجتمع في الاستئثار بالحقوق و ممارسة الحريات وكذا المساواة في فرض الاداءات و الواجبات .

و يعتبر حق المواطن في الحصول على عمل من بين الحقوق الأصيلة و التي يجب كفالتها إلى أقصى حد ممكن ضمن إطار المساواة و عدم التمييز و لأي سبب كان بل وحب في بعض الأحوال العمل بقواعد العدالة لا المساواة ،ومنه فإن لذوي الاحتياجات الخاصة حقوقا وحب رعايتها في إطار العدل و عدم التمييز، فكان الحق في العمل من بين أهم تلك الحقوق و التي تناولتها جل التشريعات الداخلية للدول إعمالا و تفعيليا لما جاءت به قواعد القانون الدولي في مجال حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال مختلف النصوص الاتفاقية و الإعلانات و كذا المساعي التي تقوم بها المنظمات الدولية سواء الحكومية أو غير الحكومية فهو جهد مشترك في مجال قضية عالمية تهم البشرية جمعاء ، و لم تكن الجزائر بمعزل عن هذا التوجه الدولي فقد اهتمت بمسائل الإعاقة و المعاقين و لم تتوانى في التصديق على جميع النصوص و الاتفاقيات الدولية و الإقليمية المتعلقة بحقوق الإنسان عموما و بفتة ذوي الاحتياجات بوجه أخص، إلا أنه ورغم ذلك توجد اختلالات قانونية في بناء النصوص و صياغتها و المرتبطة بمسألة توظيف المعاقين ومنه وحب إعادة مراجعة عديد من النصوص لاسيما من خلال النقاط التالية:

-ضرورة إعادة النظر في آليات جمع المعلومات و الإحصائيات المرتبطة بفتة المعاقين.

1 ولاية الجلفة ، الجزائر، معلومات مقدمة من طرف مصلحة تسيير المستخدمين ، مديريةية الإدارة المحلية لولاية الجلفة بتاريخ 21 أفريل 2021

- إعادة النظر في النسبة الدنيا المقدرة بـ1% و المخصصة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة برفعها إلى ما يتناسب مع تعداد المعاقين ومنه تحقيق و توفير أكبر قدر من فرص العمل .
- تخصيص مهن و مناصب عمل بعينها للمعاقين و ذلك بالتناسب مع نوع الإعاقة ودرجتها.
- تفعيل قواعد الجزاء و العقاب بل وتشديدها بالنسبة للمخالفات و التجاوزات التي تظال المعاقين و حقوقهم المقررة في جميع المجالات .
- إشراك المعاقين في وضع السياسات و القواعد التي تنظم حقوقهم و واجباتهم بما يسمح و يمكن من إرساء قواعد قانونية تستجيب و تراعي لتطلعات هذه الشريحة العريضة من المجتمع.

قائمة المصادر والمراجع:

- 1-القرآن الكريم
- 2-الاتفاقية الأمريكية لإزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين لسنة1999
- 3-الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم في 13 ديسمبر 2006.
- 4-الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل و تشغيل المعاقين المعتمدة بعمان، الأردن في أفريقيا 1993
- 5-اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989
- 6-أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين ، الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة،مقال، مجلة لارك للفلسفة و اللسانيات و العلوم الاجتماعية العدد35 تاريخ الإصدار 1-10-2019
- 7-إعلان الأمم المتحدة الخاص بحقوق المعوقين تحت رقم 3447 مؤرخ في 9 ديسمبر 1975.
- 8-الإعلان الخاص بالمتخلفين عقليا لسنة 1971
- 9-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10ديسمبر1948.
- 10-إيهاب مصطفى عبد الغني، المركز القانوني للمعاقين، الطبعة الأولى ،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر 2011
- 11-برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين لسنة1983.
- 12-بن عيسى أحمد، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء قواعد القانون الدولي و التشريع الجزائري ،دار النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2018.
- 13- التعديل الدستوري 2020 الجريدة الرسمية عدد 54 المؤرخة في 16 سبتمبر 2020م.
- 14-التعديل الدستوري2016، الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016
- 15-دستور 1996، لجريدة الرسمية عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996
- 16-رفيق حامد زيد الشميري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقا لأحكام القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية مصر، 2018 .
- 17-سعيد زهرة،الأشخاص المعوقون بين القانون و الواقع في الجزائر،دار الخلدونية ، الجزائر2017 .
- 18-عبد العزيز بن راشد الطويرش، الإعاقة الحسية و الحركية و العقلية و أثرها في أحكام العبادات و فقه الأسرة، الطبعة الأولى مكتبة المتنبّي،الدمام، المملكة العربية السعودية ،2013.

- 19- عمر حفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدرالدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان و حرياته الأساسية-دراسة في أجهزة الحماية العالمية و الإقليمية و إجراءاتها-الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.
- 20-العهديين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية و السياسية ، و الحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية.
- 21-فايز محمد عبدجابر، حقوق المعاقين في التشريعات والقوانين العربية والدولية، منشورات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، الإمارات العربية المتحدة 2011.
- 22-القانون 02-09 متعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقية حقوقهم مؤرخ 8 مايو لسنة 2002، الجريدة الرسمية العدد 34 ،مؤرخة في 14 مايو سنة 2002 م.
- 23-القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 مؤرخة في 21 أبريل 1990 م.
- 24- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر لسنة 2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، الجريدة الرسمية العدد 02 مؤرخة في 15 جانفي سنة 2020
- 25-محمد فواز أحمد ، فاعلية التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية من وجهة نظر أصحاب الهمم و رؤساء العمل، رسالة ماجستير، جامعة الإمارات العربية المتحدة- كلية التربية، قسم التربية الخاصة-2018.
- 26-مرزوق سارة ، واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية ،مقال علمي، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، المجلد الخامس، العدد الثاني، تاريخ النشر 25-12-2018
- 27-مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين الجريدة الرسمية العدد 47 مؤرخة في 3 غشت سنة 2014 م.
- 28-الميثاق الاجتماعي الأوربي المعدل سنة 1996
- 29-نعيمة عميمر ،الوافي في حقوق الإنسان، ط1، دار الكتاب الحديث ،القاهرة ، مصر، 2009.
- 30-وسيم حسام الدين الأحمد، الحماية القانونية لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت ، لبنان، 2011
- 31-الموقع الالكتروني لوزارة التضامن الوطني و الأسرة وقضايا المرأة www.msnfcf.gov.dz
- 32-الموقع الالكتروني European Disability Forum [https:// www.edf-feph.org](https://www.edf-feph.org)
- 33-موقع منظمة العمل الدولية <https://www.ilo.org>