

بلعموري نادية، أستاذة محاضرة "ب"  
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، محمد بن أحمد  
عضو بمخبر القانون الاجتماعي

## حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية والاشتراكات المالية

### ملخص:

إنّ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كرسه المواثيق الدولية، وأقرته التشريعات على اختلاف درجاتها، إلا أنّ هذا الواقع القانوني المتضمن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم، لم يفرز سياسات وبرامج من شأنها تعزيز حق هذه الفئة في العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته، والوصول المتكافئ إلى ماله علاقة بسياسة التشغيل ويقي العمل الحر أحد الخيارات القليلة المتاحة وقد يكون الخيار الوحيد لكثير من المعوقين، ومن هذا المنطلق فإنّ الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية لممارسة حقهم في العمل، ويرجع ذلك إلى قلة الصرامة في تطبيق النصوص القانونية وغياب آليات تفعيلها، الأمر الذي يستوجب وضع إستراتيجية مجتمع تشترك في صياغتها كل الأطراف الفاعلة وكل الوزارات.

لأنّ حق ذوي الإعاقة في العمل واجب يتحمله المجتمع ككل، وهو أكبر من أن يحصر بين نسب قانونية واشتراكات مالية.

### الكلمات المفتاحية:

الأشخاص ذوي الإعاقة، الحق في العمل، النسب القانونية، الاشتراكات المالية.

### Résumé :

Le droit des handicapés au travail a été consacré par les instruments internationaux et les différentes législations, sauf que cette réalité juridique qui devait garantir la protection et la promotion des personnes handicapées n'a pas dégagé des politiques et des programmes aux mesure de renforcer le droit de cette catégorie à l'emplir et la fonction libérale demeure l'un des choix rare et unique offert à ces personnes.

Toutefois, les personnes handicapées continuent à rencontrer de grandes difficultés pour trouver un emplir ou le conserver.

Cet état de fait exige l'adoption d'une stratégie de société impliquant toutes les composantes sociales ainsi que tous les ministères à trouver des solutions concrètes à ce problème à noter que le droit des personnes handicapées au travail et le devoir de toute la société et doit dépasser la notion de quota légale et contribution financière (pourcentage et cotisation).

## Les mots clés :

Personnes handicapées – droit du travail- pourcentage – cotisation – contribution financière.

### مقدمة:

إنّ الشخص المعوق من وجهة نظر علم الاجتماع هو كل فرد يعاني من نقص أو قصور أو توقف مستمر لعضو أو حاسة أو أكثر من أعضاء أو حواس الجسم أو وظائفها، مما يؤثر سلبيًا على حالته النفسية والاجتماعية. وهناك من يرى أنّ الفرد الذي فقد قدرته على مزاولة عمله، أو القيام بعمل آخر نتيجة لقصور بدني، حسي أو عقلي، سواء كان ذلك بسبب حادث أو مرض أو عجز ولادي.<sup>1</sup>

واستعملت عدّة مصطلحات للتعبير عن حالة الإعاقة كالعجز والعاهة والخلل حيث لا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات الإنسانية من وجود أفراد معاقين، إلا أنّ الفرق بين هذه المجتمعات كلها، يكمن في طبيعة التكفل والإدماج الاجتماعي لهذه الفئة، باعتباره واجب تفرضه القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية، والتزام قانوني تكرسه المواثيق الدولية والنصوص القانونية على اختلاف درجاتها.

فقد عرّفت منظمة العمل الدولية في دستور التأهيل المهني للمعوقين الذي أقرّه مؤتمر العمل الدولي سنة 1955 المعوق بأنّه " كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه، نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية"<sup>2</sup>.

أمّا اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، فعرفت المعوقين على أنّهم الأشخاص الذين لديهم إعاقة بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، طويلة الأجل، التي لدى التعامل مع مختلف الحواجز، قد تعوق مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.<sup>3</sup>

والمشرع الجزائري اعتبر المعوق، هو " كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية، الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية- والحسية"<sup>1</sup>.

وقد عملت الجزائر بأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك قواعد العمل الدولية، ومصادقتها على أهم الاتفاقيات المتعلقة بمبادئ حقوق الإنسان الأساسية في العمل، وخاصة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقر بحق الشخص المعوق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، واعتمدت قانون 02-09 بتاريخ سابق عن الاتفاقية سنة 2002 متعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، جاء متماشيا مع مبادئها، حيث خصص الفصل الرابع، المتعلق بالإدماج والاندماج الاجتماعيان للإقرار بحقوقهم في ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية، مكرسا ومؤكدا مبدأ المساواة في العمل، حيث لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته في مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها وفقا للشروط التي يحددها القانون.

ورغم هذا الالتزام الدولي والوطني بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإدماج الاجتماعي من خلال الإدماج المهني، ورغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في رعاية وإدماج المعاقين اجتماعيا

<sup>1</sup> EBERSOLD.S, la notion de handicap : de l'inadaptation à l'exclusion, regards sociologiques, n°1, Paris, France, 1991, P36.

<sup>2</sup> سامية محمد فهمي وآخرون، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة - الإعاقة السمعية والحركية - المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، ج1، 1996، ص 24.

<sup>3</sup> اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008.

<sup>1</sup> - المادة 02 من القانون 09.02 المؤرخ 2002.05.14 المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. 34.

عن طريق إنشاء مراكز التكوين، ومدارس التعليم المتخصص والتأهيل، إلا أن واقع هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة ينبئ بالتمهيش والإقصاء وسوء الإدماج، الأمر الذي يستوجب الوقوف عند معوقات تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وهل إستراتيجية التشغيل التي تضمنتها النصوص القانونية والتنظيمية في مستوى تطلعات وطموحات هذه الفئة؟ وما هي سبل تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

### المبحث الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية

إنّ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان، حيث يقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأنّ "كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية وفي حماية من البطالة"<sup>4</sup>.

والحق في العمل أساسي لارتباطه بتحقيق حقوق أخرى للإنسان، وهو جزء لا يتجزأ من كرامته ومتأصل فيها، ومن هذا المنطلق فقد نظمت عدة مواثيق واتفاقيات دولية وإقليمية<sup>5</sup>، بما في ذلك اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تؤكد التزام الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لتكريس حق هذه الفئة في العمل المناسب والملائم لإمكاناتهم وقدرتهم.

وهذا الحق الذي تضمنته تشريعات الدول بما في ذلك الجزائر، سواء في التشريعات العمالية أو ضمن قانون حماية المعوقين وترقيتهم على النحو الذي يتبين في النقاط التالية:

### المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية

إنّ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كرسه عدة مواثيق واتفاقيات دولية سابقة عن اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة على النحو الذي يتبين فيما يلي:

#### الفرع الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً لمواثيق دولية متفرقة.<sup>6</sup>

أولى القانون الدولي المعاصر أهمية خاصة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، تجلّت في عدة إعلانات، أهمها الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة الخاص بحقوق المعاقين الصادر بتاريخ 1975.12.02<sup>7</sup> الذي ينص على حق المعاق في التعليم والتدريب والتأهيل المهنيين، وفي خدمات التوظيف التي تمكنه من إنماء قدراته ومهاراته إلى أقصى الحدود، وتعجل بعملية إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع، كما له الحق بحسب قدراته في الحصول على عمل والاحتفاظ به، أو في مزاوله مهنة مفيدة ومربحة، وفي الانتماء إلى نقابات العمل.

وهكذا يتأكد حق الشخص المعاق في العمل ببعديه الفردي والجماعي على قدم المساواة مع الأشخاص العاديين. كما تؤكد هذا الحق من خلال برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين الذي اعتمده الجمعية العامة في ديسمبر من سنة 1982، والذي ينص على إطار للسياسة العامة يهدف إلى اتخاذ التدابير الفعالة للوقاية من العجز وإعادة التأهيل وتحقيق هدف المشاركة الكاملة من جانب المعاقين في الحياة الاجتماعية والتنمية وتحقيق هدف المساواة.

يضاف إلى هذا البرنامج، القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة في عام 1993، والتي تهدف إلى أن يكون لجميع الأشخاص المعاقين إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات، وتكمن أهمية القواعد الموحدة في كونها مرجعاً إرشادياً قيماً في التعرف بصورة دقيقة على التزامات الدول الأطراف في هذا المجال

<sup>4</sup> -المادة 23، فقرة 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

<sup>5</sup> -المادة 8 الفقرة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 5 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المادة 11 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المادة 32 اتفاقية حقوق الطفل، المواد 11، 25، 26، 40، 52، 54 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم...

<sup>6</sup> -وائل أحمد علام، الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، بنها، د.د.ن 1999 ص 32.

<sup>7</sup> -مدبوس فلاح الرشيد، دور القانون الدولي في موضوع الاعتراف بحقوق الإنسان المعاق وإقرارها، وموقف التشريع الكوني منها، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد 4، 1993، ص 231.

بموجب العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>8</sup>. حيث بناء على هذه القواعد والمبادئ، أوردت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 5 للملاحظات التالية:

- لا يتحقق حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه، بعمل يختاره أو يقبله بحرية إذا كانت الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل في المرافق المحمية في ظرف دون المعايير في كثير من الأحيان.
  - وأضافت أنّ من شأن الترتيبات التي يحرص بموجبها فعلا الأشخاص المصابين بفتة معينة من الإعاقة، بمهن معينة أو لإنتاج سلع معينة أن تنتهك الحق في العمل.
  - ووفقا للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، أبدت منظمة العمل الدولية ملاحظة بشأن الحواجز المادية المصطنعة التي أقامها المجتمع في مجالات النقل والإسكان وموقع العمل، وأصبحت تشكل عقبة أمام الاندماج الاجتماعي بصفة عامة وأمام التشغيل بصفة خاصة، حيث غالبا ما يستعملها أصحاب العمل كذريعة ومبرر لعدم قبول تشغيل المعاقين، فنادت بأهمية إزالتها وتوفير أماكن عمل ميسرة الوصول<sup>9</sup>.
  - يجب أن تعكس برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، المطلوبة بموجب المادة 6 فقرة 2 عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية احتياجات جميع المعاقين.
  - ينطبق "الحق بالتمتع بشروط عمل عادلة ومرضية" على جميع المعاقين، سواء كانوا يعملون في مرافق محمية أو سوق العمل الحرة، ويقع على عاتق الدول الأطراف مسؤولية ضمان عدم استخدام العجز كحجة لتقليل المعايير، فيما يتعلق بحماية العمال أو لدفع أجور أقل من الأجور الدنيا. وتوسعت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أكثر في المفهوم بموجب تعليقها رقم 2005/18 بشأن الحق بالعمل، إذ ذكرت أن العمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الإنسان الأساسية للأفراد، ويوفر دخلا يسمح بإعالة أنفسهم وأسرهم كما يشمل احترام سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم لعملهم<sup>10</sup>.
  - كما لعبت منظمة العمل الدولية دورا هاما في ما يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم، خاصة في مجال التشغيل، فأصدرت التوصية رقم 99 لسنة 1955 الخاصة بتأهيل وإعادة التأهيل المهني للمعاقين، وأصدرت الاتفاقية رقم 159 لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني وتشغيل المعاقين تضمنت عدة مبادئ من أهمها:<sup>11</sup>
  - ضرورة قيام كل دولة بوضع سياسة وطنية لتأهيل المعاقين وتشغيلهم.
  - شمول هذه السياسة لكل أصناف المعاقين، يراعى فيها مبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين العمال العاديين من جهة، وبين المعاقين من كلا الجنسين من جهة أخرى.
  - تقديم الخدمات المناسبة للمعاقين في مجال التدريب والتكوين والتشغيل.
- وهذا ما أكدته اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة على النحو الذي يتبين في الفرع التالي:

### الفرع الثاني: الحق في العمل وفقا لاتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة<sup>12</sup> الإطار القانوني للالتزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بحق المعوقين في العمل حيث تنص المادة 27 في فقرتها الأولى على التزام الدول الأطراف بالاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وتتوسع في مقتضى المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتنتهج نفس النهج الذي احتوته المادة

<sup>8</sup> - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق، 2010/2011، ص 86.

<sup>9</sup> - حمدي باشا عمر، الحماية القانونية الوطنية والدولية لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، الجزائر، ع 21، نوفمبر 2008، ص 154 وما بعد.

<sup>10</sup> - الفقرة 7 من التعليق رقم 18 لسنة 2005 للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

<sup>11</sup> - أسمي خضر، قوانين العمل وحقوق الإنسان في الوطن العربي، حقوق الإنسان في الفكر العربي (دراسات في نصوص) مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت 2002، ص 343.

<sup>12</sup> - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمد النص من قبل الجمعية العامة 2006/12/13 ودخلت حيز التنفيذ 2008/05/03، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 2009/05/12 بموجب المرسوم التنفيذي 188/09 المؤرخ 2009/05/12، الجريدة الرسمية رقم 33.

6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>13</sup>، وتؤكد أن هذا الحق يشمل إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بجرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمامهم وشاملتين لهم، ويسهل انخراطهم فيهما، بما في ذلك أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال العمل.

وتنص على جملة من التدابير والإجراءات على سبيل المثال لا الحصر يتعين على الدول الأطراف الالتزام بها أهمها سن التشريعات، لحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتعزيزه من خلال ما يلي :

1. حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل المتعلقة بالعمل ومنها شروط التوظيف والتعيين واستمرار العمل والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.
2. حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضى أجر متساوي لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.
3. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر.
4. الحماية من التحرش والانتصاف للمظالم وضمان ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
5. تعزيز العمل الحر، وتطوير الأعمال التعاونية، وضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.
6. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمائتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري والقسري<sup>14</sup>.

هذا عن المبادئ التي تضمنتها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بحقوقهم في العمل. فما هي نسبة تطبيقها في الجزائر باعتبارها من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية؟<sup>15</sup>

### المطلب الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقا لتشريع الجزائري

تطبيقا لأحكام الدستور، وخاصة المواد 31، 32، 55، أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا للأشخاص ذوي الإعاقة، وضرورة إدماجهم وتأهيلهم المهني سواء من خلال التشريعات العمالية المتفرقة، أو من خال قانون حماية المعوقين وترقيتهم على النحو الذي نتطرق إليه فيما يلي تباعا:

### الفرع الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من خلال التشريعات العمالية

خصت التشريعات العمالية في الجزائر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة بأحكام خاصة تتناسب وطبيعة الإعاقة، مع نصها صراحة على تساويهم من حيث المبدأ مع غيرهم من العمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق والواجبات العامة<sup>16</sup>.

حيث تنص المادة 47 من القانون الأساسي العام للعمال على<sup>17</sup> "يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكن لهم العمل في ظروف عادية، من التشغيل في أعمال تلائمهم، وعند الاقتضاء في معامل مأمونة، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم" وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم 82-180 المؤرخ 15.05.1982 المتعلق بالشروط والأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني من أهمها:

<sup>13</sup> - تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، الجمعية العامة 2012/12/17، ص 05. [www.ohchr.org/documents/issues/disability/A.HRC22/25](http://www.ohchr.org/documents/issues/disability/A.HRC22/25).

<sup>14</sup> - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. [ar.wikipedia.org/wiki/](http://ar.wikipedia.org/wiki/)

<sup>15</sup> - Rapport initial sur la mise en œuvre de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. République Algérienne Démocratique et Populaire. Version actualisée le 15-12-2014 [www.tbinternet.ohchr.org](http://www.tbinternet.ohchr.org)

<sup>16</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، د.م.ج، الجزائر، 1992، ص 138.

<sup>17</sup> - القانون 78-12. 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الملغى بموجب القانون 90-11 المؤرخ 21/04/1990.

- تخصيص مناصب عمل خاصة وتمييزة في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخطط التوظيف المعمول به في هذه المؤسسة بما يتناسب وكل حالة من حالات الإعاقة.
- إدخال الإصلاحات التي تمكن من زيادة مردودية هؤلاء العمال وتحسين مستواهم المهني.
- تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة لاسيما بالنسبة لمن هم في طور النقاهة، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، والذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية.
- الترخيص بالغياب للأشخاص ذوي الإعاقة بناء على رأي الطبيب المعالج، والاستفادة من عطل خاصة من أجل إعادة التأهيل، وإجراء المعاينات الطبية.
- يجب على الهيئة المستخدمة أن تكفل للعامل المصاب، إعادة تأهيل مهني قصد إعداده لاستئناف عمله السابق أو عمل آخر يليق بقدراته ومؤهلاته.
- إنشاء تعاونيات للإنتاج والخدمات لفائدة العمال المعوقين.
- إلى غير ذلك من التدابير التي تقتضيها كل حالة من حالات الإعاقة أو منصب العمل والتي أحال جانب كبير منها إلى الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية لتحديد الأحكام التي تنظمها.

والملاحظ على هذا المرسوم أنه تضمن جملة من الإجراءات التمييزية تحد من إرادة أي مستخدم في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة في القطاع الخاص، مثل تخصيص مناصب عمل خاصة وتمييزة، بما يتناسب وكل حالة من حالات الإعاقة، إدخال إصلاحات، تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة، الترخيص بالغياب... الخ.

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فقد نص في مادته 16 على وجوب تخصيص المؤسسات المستخدمة لمناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحد عن طريق التنظيم. كما نص القانون 81-07 المؤرخ 27/06/1981 المعدل والمتمم المتعلق بالتمهين في المادة 15 للمعوقين بدنيا المعترف بهم طبيًا، الحق في التمهين طبقاً لأحكام هذا القانون والتشريع المعمول بهما.

ويمكن للمؤسسة المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إذا كانت تتوفر على مناصب تتناسب وظروف المعوق وتضيف المادة 2/21 تمنح حوافز خاصة لكل مستخدم يتكفل بتمهين معوقين بدنياً.

هذا عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للتشريعات العمالية، فما هو الجديد الذي أضافه القانون 02-09 المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم؟

### الفرع الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً لقانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

إضافة إلى تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بموجب التشريعات العمالية عبر مراحل تاريخية مختلفة، صدر القانون 02-09 ليؤكد هذا الحق ضمن الفصل الرابع تحت عنوان الإدماج والاندماج الاجتماعيين، ليقر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل المناسب والملائم لإمكاناتهم وقدرتهم باعتباره من الحقوق الأساسية التي يجب أن تتوفر لهم في أي مجتمع<sup>18</sup>، من خلال ممارسة نشاط مناسب ومكيف يسمح لهم بضمان استقلالية ذاتية واقتصادية تطابقاً مع محتوى المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وحماية لهذا الحق أقر جملة من الضمانات التشريعية تتمثل فيما يلي:

- عدم التمييز على أساس الإعاقة في ما يخص جميع المسائل المتعلقة بالتشغيل، بما في ذلك شروط التوظيف والتعيين والتثبيت واستمرار العمل والتساوي في الأجر لقاء العمل المساوي القيمة<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> -Minaire, P, proposition d'une nouvelle méthodologie d'évaluation du handicap, Médias et handicapés. ADPE-documentation, Paris, France 1980 P.D.68.96.

<sup>19</sup> -المادة 25 من القانون 02-09.

- يمنع إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو امتحان أو اختبار مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها<sup>20</sup>.
- استفادة العامل الذي يتعرض لحادث أو مرض يجد من قدرته على العمل بسبب الإعاقة من إعادة التأهيل والتدريب من أجل الاحتفاظ بمنصبه أو شغل منصب آخر<sup>21</sup>.
- التزام كل مستخدم بتخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل<sup>22</sup> على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة.
- في حالة استحالة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين يتعين على المستخدم دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي 214/14.

وأما بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على ممارسة نشاط مهني عادي نص المشرع على إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدرتهم الذهنية والبدنية، لاسيما عبر الورشات الحمية، ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل (المادة 29).

وحرصا من المشرع على الالتزام باحترام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، دعم هذه الضمانات التشريعية بأخرى عملية تتمثل في التزام المستخدم بإرسال إلى المديرية المكلفة بالتشغيل والمديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي، المتخصصتين إقليميا في نهاية كل سنة مالية، قائمة مفصلة للأشخاص المعوقين العاملين و/أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع إلى الصندوق الخاص للتضامن الوطني. ( المادة من المرسوم التنفيذي 214.14) وذلك تحت رقابة أسلاك التفتيش والمراقبة والإدارات المعنية، إضافة إلى الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل وفقا للصلاحيات المخولة لها قانونا (المادة 14 من المرسوم التنفيذي 214.14).

ورغم كل هذه التدابير المتعلقة بحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بهدف إدماجهم الاجتماعي، تبقى نسبة البطالة مرتفعة جدا في صفوفهم مقارنة بالأشخاص الآخرين، الأمر الذي يستدعي التوقف عند معوقات تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الجزائر.

### المبحث الثاني: معوقات تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لقد تضمنت المواثيق والاتفاقيات الدولية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتكرس هذا الحق بموجب نصوص قانونية وتنظيمية عديدة ومختلفة، إلا أن الواقع يبنى بتدني كبير في نسبة الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة، وتفشي البطالة في أوساطهم وانخفاض نسبة المستفيدين من برامج التشغيل الوطنية، وبرامج القرض الميسر لتمويل المشاريع الصغيرة. الأمر الذي يستوجب البحث عن مكامن الخلل في برامج واستراتيجيات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال التطرق لدراسة نظام النسب المئوية المقتطعة في تشغيل هذه الفئة من المواطنين ومدى فعالية التدابير البديلة والتحفيزية في تحقيق هذا الغرض.

### المطلب الأول: تطبيق نظام النسبة المئوية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

من ضمن التدابير الضرورية التي تضمنتها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تكريس حق هذه الفئة في العمل، حث الدول الأطراف على اتخاذ تدابير لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام والقطاع الخاص من خلال انتهاج سبل وإجراءات مناسبة سواء في شكل إعانات أو حوافز أو تخفيضات أو إعفاءات ضريبية... غير أن أنجع هذه الوسائل على الإطلاق هو النسبة المئوية المقتطعة لصالح هذه الفئة في العمل، فما هي الطبيعة القانونية لهذا النظام ؟ وما موقف المشرع الجزائري منه؟

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية لنظام الحصص أو النسب في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

<sup>20</sup> -المادة 24 من القانون 02-09.

<sup>21</sup> -المادة 26 من القانون 02-09.

<sup>22</sup> -المادة 27 من القانون 02-09.

لقد تبين أنّ أكثر البرامج تعزيزاً لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل هو نظام الحصص، أو التّسب المئوية، فأغلبية الدول تخصص بموجب نصوص قانونية متفرقة نسبة مئوية من مناصب العمل في القطاع العام والقطاع الخاص للأشخاص ذوي الإعاقة، ومفاد هذه البرامج يتمثل في التزام قانوني يقع على أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص، الذين يتجاوز عدد عمالهم عدداً معيناً، بتشغيل نسبة مئوية محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حالة عدم الالتزام بهذا التدبير يتعرضون لعقوبة أو تفرض عليهم تدابير بديلة للمساهمة في حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

ولقد أقرت اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة هذا المبدأ بصورة غير مباشرة وذلك بموجب المادة 5 فقرة 4 حيث تقضي "بأن ما يتخذ من تدابير خاصة لتسريع تحقيق المساواة لا يعد شكلاً من أشكال التمييز". فنظام النسب المئوية إذاً هو تدبير خاص لا يمس ولا يخل ولا يضيق من نطاق حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

ويقسم نظام الحصص أو النسب المئوية إلى نوعين أساسيين: نظام الحصص الصارمة ونظام الحصص المرنة<sup>23</sup>.

1. **نظام الحصص الصارمة:** وتتمثل في التدابير أو برامج التشغيل التي يعامل فيها الشخص المعاق معاملة تفضيلية، فيشغل فيها بغض النظر عن اكتسابه للمؤهلات التي يستوجبها منصب الشغل، أي يشغل حتى ولو كان أقل تأهيل من بقية المرشحين لنفس المنصب في المؤسسة.

2. **نظام الحصص المرنة:** يعامل الشخص المعاق بموجب هذا النظام كغيره من الأشخاص العاديين ولا يشغل إلا إذا كانت لديه مؤهلات أو مهارات تؤهله لمنصب العمل، أي لا يعامل معاملة تفضيلية بل يجب أن تكون له مؤهلات متساوية على الأقل لأي مرشح آخر، لإمكانية الظفر بمنصب الشغل. مع الإشارة أن نظام الحصص أو التّسب الصارمة هو الغالب في تشغيل ذوي الإعاقة، وهو من المآخذ على هذا النظام من منطلق أن هؤلاء الأشخاص لا يشغلون إلا بسبب الإعاقة، ولا تأهيل لديهم، مما يؤدي إلى البطالة المقنعة.

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من نظام النسب المئوية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

لقد تبني المشرع الجزائري نهج النسبة المئوية المقتطعة، وسيلة لضمان الحد الأدنى لتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في العمل في القطاعين العام والخاص، فوضعت المادة 27 في فقرتها الأولى من القانون 09.02 المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، التزاماً على كل مستخدم يتمثل في تخصيص نسبة واحد بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المعترف لهم بصفة العامل<sup>24</sup>.

وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم، وصدر المرسوم التنفيذي رقم 14-214 ليضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي، ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ليؤكد التزام كل مستخدم بتخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل لديه للأشخاص المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المعاقين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة<sup>25</sup>.

والملاحظ على نظام الحصص أو النسب المئوية الذي اعتمده المشرع الجزائري كوسيلة استثنائية لتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أنه الحد الأدنى الذي لا ينبغي النزول عنه، غير أن هذا الحق أصبح مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بهذه النسبة المئوية وكأنها هي جوهر الحق ونطاقه، فإذا ما تحققت، اعتبر الحق وكأنه قد تمت كفالته، وتحقق بموجب ذلك التزام الدولة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>26</sup>. وهذا يرفضه المنطق القانوني السليم القاضي بالمساواة بين الجميع في الحق في العمل. هذا من جهة، ومن جهة أخرى

<sup>23</sup> -تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة، المرجع السابق ص 13.

<sup>24</sup> -المعترف لهم بصفة العامل يعني شخص مؤهل للعمل ومرخص له بذلك من طرف طبيب العمل.

<sup>25</sup> المادة 03 من المرسوم التنفيذي 14-214.

<sup>26</sup> -تقرير المجتمع المدني حول تطبيق اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، مرآة الواقع وأداة التغيير، 2012 ص 211. [www.crpjordan.org](http://www.crpjordan.org)

يضاف إلى ضعف النسبة المثوية المقدرة بـ1%، فإنّ المشرع قيدها بشرط عدم استحالة ذلك، دون أن يبين أو يحدد طبيعة هذه الاستحالة، أو المعايير التي يمكن الاستناد عليها لتحديدها، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن المستخدم مطالب بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في ظروف ملائمة ومرضية، على خلاف ما جاء في المادة 15 فقرة 02 من القانون 81-07 المتعلق بالتمهين " يمكن للمؤسسات المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إذا كانت تتوفر على مناصب تتناسب وظروف المعوق"<sup>27</sup>. مع العلم أن هذه المؤسسات مطالبة بتهيئة ظروف العمل لاستقبال هذه الفئة من المتمهين. وقد يذهب المشرع إلى أبعد من ذلك عندما يقيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالقدرة البدنية والذهنية<sup>28</sup>.

وعليه فإنّ هذه القيود التي وضعها المشرع تُفقد نظام النسبة المثوية هدفه المتمثل في تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين. ويبقى مصير هذه الفئة معلق بدور اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه<sup>29</sup>، التي من مهامها العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه، وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنيًا، والبحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها.<sup>30</sup>

مع الإشارة أنّ هذه اللجنة لا تقوم بهذا الدور لسبب بسيط، كونها غير موجودة على مستوى بعض الولايات. وعليه فإنّ النسبة المثوية التي انتهجها المشرع الجزائري، على قلتها أفقدتها القيود الواردة عليها هدفها المتمثل في تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين.

والمشرع بطريقة غير مباشرة جعل المستخدم يميل إلى التدابير البديلة عن التشغيل، والمتمثلة في دفع اشتراك مالي للصندوق الخاص للتضامن الوطني<sup>31</sup>، فهل يضمن الاشتراك المالي حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الذي كرسته المواثيق الدولية، وأكدته التشريعات الوطنية؟

### المطلب الثاني: فعالية التدابير البديلة والتحفيزية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

تضمنت النصوص التشريعية والتنظيمية، مجموعة من التدابير لها علاقة بتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، منها ما هو بديل عن التشغيل ويخدمه بطريقة غير مباشرة، ومنها ما يندرج ضمن التدابير التحفيزية لتشغيلهم، في أي مدى يمكنها ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل باعتباره من حقوق الإنسان الأساسية؟

### الفرع الأول: الاشتراكات المالية كبديل عن تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة

تقضي المادة 27 / 2 من القانون 02-09 " أنه عند استحالة تخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل. يتعين على المستخدم دفع اشتراك مالي، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم" و صدر لغرض تحديد قيمة هذه الاشتراكات المالية المرسوم التنفيذي رقم 214.14 وموجب المادة 04 ينص " يتعين على المستخدم في حالة ما لم يخصص مناصب عمل لصالح الأشخاص المعوقين، دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة، المحددة... في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون".

أما المستخدم الذي يفوق عدد عماله الإجمالي العشرين (20) ويقل عن مائة (100) يلتزم بدفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي (3/2) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، ويصب هذا الاشتراك المالي في الصندوق الخاص للتضامن الوطني.

<sup>27</sup> - القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 المعدل والمتمم المتعلق بالتمهين.

<sup>28</sup> - المادة 75 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>29</sup> - المادة 18 من القانون 02-09.

<sup>30</sup> - المادة 19 من القانون 02-09.

<sup>31</sup> - المرسوم التنفيذي 15-215، المؤرخ في 30/07/2014 يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 94/310 المؤرخ 08/10/1994 المتعلق بكيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 069/302 الذي عنوانه الصندوق الخاص للتضامن الوطني.

ويتعين على المستخدم أن يرسل إلى المديرية المكلفة بالتشغيل، والمديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصين إقليمياً، في نهاية كل سنة مالية قائمة مفصلة للأشخاص المعوقين العاملين و/أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع للصندوق الخاص للتضامن الوطني<sup>32</sup>. وذلك تحت رقابة كل أسلاك التفتيش والمراقبة، والإدارات المعنية، وخاصة مفتشية العمل طبقاً لصلاحيات كل منها، ووفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.<sup>33</sup>

والسؤال الذي يثار بشأن هذه الاشتراكات المالية، يتمثل في سلطة المستخدم في الاختيار بين دفعها وبين تخصيص نسبة 1 بالمائة من مناصب العمل على الأقل للأشخاص ذوي الإعاقة؟ ويبدو من استقراء النصوص القانونية والتنظيمية أنّ سلطته مقيدة في ذلك، حيث يلتزم المستخدم بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين إلا إذا استحال ذلك، غير أن المشرع لم يحدد طبيعة هذه الاستحالة وترك للمستخدم السلطة التقديرية في إثارتها للامتناع عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، يضاف إلى ذلك صعوبة إثبات هذا الامتناع، الأمر الذي يستوجب تفعيل النصوص القانونية وإيجاد آليات ناجعة لتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل عملياً، ويمكن لوكالات التشغيل أن تلعب دوراً ريادياً في هذه الحالة عن طريق مسك سجل خاص بهذه الفئة، وتوجيهها نحو المناصب التي تعرضها المؤسسات على الوكالة، وإعطائها صلاحية التأكد من حالة الاستحالة التي يمكن أن يثيرها المستخدم للامتناع عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي غياب مثل هذه الحلول العملية، فإنّ المستخدم حتى ولو لم يكن له الاختيار بين تخصيص مناصب عمل ودفع الاشتراك المالي، سوف يختار هذا الأخير باعتباره أيسر الحلول وأقلها تكلفة<sup>34</sup> من الأول، خاصة إذا تتطلب الأمر القيام بالترتيبات التيسيرية المعقولة، يعني القيام بتجهيزات وإعداد خاص في مكان العمل لتمكين المعاق من إمكانية أداء العمل في ظروف ملائمة ومرضية.

### الفرع الثاني: التدابير التحفيزية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

حرصاً من المشرع على تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتشجيعاً لأصحاب العمل على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتخصيص مناصب عمل لهذه الفئة من المواطنين نصت المادة 28 من القانون 02-09 على استفادة المستخدم الذي يقوم بتهئية وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، من تدابير تحفيزية حسب الحالة، كما يمكن أن يتلقى إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي وتطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي 214/14 ليوضح أحكام تطبيق هذه التدابير التحفيزية مقابل تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ويبين أن هذه الإعانات تمنح للمستخدم مقابل القيام بالأعمال التالية:

- تهئية محيط العمل لتسهيل الوصول للعمل بكل أشكاله.
- تكييف مناصب العمل.
- وضع تجهيزات جديدة خاصة.
- التكوين الخاص<sup>35</sup>.

وهذه التجهيزات هي المعبر عنها، بموجب اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، بالترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل، ويجب أن تكون تهئية وتجهيز مناصب العمل، متناسبة مع إعاقته العامل ومنجزة بالتنسيق مع طبيب العمل<sup>36</sup>.

<sup>32</sup> -المادة 06 من المرسوم التنفيذي 214/14.

<sup>33</sup> -المادة 14 من المرسوم التنفيذي 214/14.

<sup>34</sup> -يدفع المستخدم الذي من المفروض أن يشغل معاق واحد في المائة  $12 \times 18000 = 210600$  دج سنوياً. وتدفع المؤسسة التي يتراوح عدد عمالها ما بين 20 وقل من مائة عامل  $3/2$  من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي:  $12 \times 12000 = 144000$  دج

<sup>35</sup> -المادة 08 من المرسوم التنفيذي 214/14.

<sup>36</sup> -المادة 09 من المرسوم التنفيذي 214/14.

وتخضع الاستفادة من الإعانات المذكورة في أحكام هذا المرسوم إلى إيداع ملف تقني مالي من طرف المستخدم لدى مديرية الولاية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصة إقليمياً<sup>37</sup> ويتحدد تشكيل الملف التقني، وكيفيات دراسته بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتضامن الوطني ووزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. إضافة إلى التحفيزات المتعلقة بتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها كل صاحب عمل يوظف أو يشغل أشخاصاً معوقين، بنسبة 50% من حصة صاحب العمل عن كل شخص معوق يتم توظيفه أو تشغيله، بشرط أن يكون حائزاً لبطاقة تثبت إعاقته، تسلمها مديرية النشاط الاجتماعي للولاية<sup>38</sup>.

وقد يتسع نطاق هذه التدابير التحفيزية لياخذ عدة صور بالإضافة إلى الإعانات والتخفيض من اشتراكات الضمان الاجتماعي، كالتخفيضات الضريبية، والتفضيل في مجال المشتريات العامة... الخ<sup>39</sup> إلا أن هذه التدابير قد تبعث رسالة سلبية، مفادها أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يوظفون إلا بسبب إعاقته، مما يؤدي إلى تعزيز الشعور بوصمة العار وإنكار دورهم كمهنيين، الأمر الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عن طريق زيادة تقبل قيمة التنوع في مجال العمل، والمساواة في التطور الوظيفي للجميع. كما أن هذه الإعانات قد لا تستخدم لمصلحة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولذلك بالرغم من الجهود المبذولة، فإن نسبة تشغيل هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة تظل ضعيفة، ويبقى العمل الحر أحد الخيارات القليلة المتاحة، وقد يكون هو الخيار أو السبيل الحقيقي الوحيد للعمل لكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة.

#### خاتمة:

إن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كرسه المواثيق الدولية، وأقرته النصوص التشريعية على اختلاف درجاتها. إلا أن هذا الواقع القانوني المتضمن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم، لم يفرز سياسات وبرامج من شأنها تعزيز حق هذه الفئة في العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته، والوصول المتكافئ إلى ما له علاقة بسياسة التشغيل. ويبقى العمل الحر أحد الخيارات القليلة المتاحة، وقد يكون الخيار الوحيد لكثير من المعوقين.

ولذلك فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية لممارسة حقهم في العمل، ويرجع ذلك بنسبة كبيرة إلى غموض النصوص القانونية، وانقراضها لأسلوب الصرامة في التطبيق، وغياب آليات تنفيذها، وعليه يجب إعادة النظر في النصوص القانونية وتفعيلها حتى تكون أكثر ملائمة، وفي مستوى تحديات وتطلعات هذه الفئة، الأمر الذي يستوجب وضع إستراتيجية مجتمع تشارك في صياغتها كل الأطراف الفاعلة وكل الوزارات، وليس وزارة التضامن ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فقط، لأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل واجب يتحمله المجتمع ككل، وهو أكبر من أن يحصر بين نسب قانونية واشتراكات مالية.

- وعليه يجب القيام بتحقيق وطني حول الإعاقة في الجزائر لتحديد عدد الأشخاص المعوقين ونسبة المؤهلين منهم للعمل بغرض التقييم، وإعداد مخطط عمل لتعزيز التكفل بهم وإدماجهم اجتماعياً.
- مراجعة النصوص القانونية وتفعيلها وخاصة المادة 27 من القانون 09.02 المتضمنة تحديد نسبة 1% من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ورفع هذه النسبة حسب عدد المعوقين المؤهلين للعمل في المجتمع.
- تكليف وكالات التشغيل بمسك سجل خاص بطالبي العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة وتوجيههم نحو المؤسسات المستخدمة وفقاً للمناصب المعروضة.

<sup>37</sup> - المادة 10 من المرسوم التنفيذي 214/14.

<sup>38</sup> - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 425/97 المؤرخ 1997/11/11 تحدد كيفية تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 27/95 المؤرخ 1995/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين.

<sup>39</sup> - RAIS Mohamed El Hadi : évaluation de l'action sociale de l'état en faveur des personnes handicapées. Acte de 3eme CNFPH (Constantine) 08-09 Mai 1993 Algérie P45.

- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وبصفة تفضيلية من برامج التشغيل المختلفة. وأخيرا تجدر الإشارة إلى توقيع الجزائر على البرتوكول الاختياري الخاص باتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة الذي من شأنه تعزيز حقوق الإنسان والحريات وفرض نطاق متين من الحماية القانونية لها، حيث يُمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استثمار إحدى الآليات الأمامية العريقة والفعالة للدفاع عن حقوقهم، في حال تعذر عليهم تحقيق ذلك من خلال الآليات الوطنية.