

لعيّمش غزالة أستاذة محاضرة "ب"
كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة مستغانم
عضو بمخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2

أجر العامل المعاق بين النصوص القانونية والواقع

تعتبر الإعاقة إحدى القضايا الاجتماعية المهمة في المجتمعات المعاصرة نظراً لأبعادها التربوية والاقتصادية على الشخص المعاق وأسرته والمجتمع ككل، لذلك نجد اغلب التشريعات قد أكدت على ضرورة توفير عمل مناسب للعامل المعاق، إلا أنه قبل التعرض إلى هذه النقطة القانونية لا بد من معرفة ما المقصود بالإعاقة؟

بالرجوع إلى المواثيق الدولية الصادرة في هذا المجال سنجد أولاً الإعلان العالمي لحقوق المعاقين الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالقرار رقم 30/3447 بتاريخ 1975، والذي يعرف الشخص المعاق أنه: "كل فرد غير قادر على أن يكفل لنفسه، أو لنفسها بصورة كلية أو جزئية ضرورات الحياة العادية الفردية أو الاجتماعية، نتيجة لنقص، سواء كان خلقياً أو لا، في قدراته أو قدراتها البدنية أو العقلية"¹.

كما عرفت اتفاقية حقوق الإنسان ذوي الإعاقة لـ 30 مارس 2007 بأنهم: "كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"².

أما بالنسبة للتشريعات الوطنية ومن ضمنها التشريع الجزائري في تبني موحد لتعريف للشخص المعاق، وذلك بحسب مصادقتها على المواثيق الدولية والعربية³ بحيث يقصد بالشخص المعوق كل شخص له نقص دائم في القدرات والمؤهلات البدنية أو العقلية أو الحسية ولديه أو لحق به بعد الولادة يحد من قدرته على أداء نشاط أو أكثر من الأنشطة الأساسية اليومية الشخصية أو الاجتماعية ويقلص من فرص إدماجه في المجتمع⁴. وهذا ما تسعى إليه جاهدة الدولة الجزائرية بوضع في متناول هذه الفئة جميع وسائل الحماية والوقاية الصحية للكشف عن الإعاقات والأمراض وهذا طبقاً لبرنامج وطني لحماية الصحة، وكرست جميع جهودها لإدماجهم في المجتمع حتى لا يشعرون بعقدة النقص، ومنع فرص العمل لذوي الإعاقة، لكن الملاحظ أنّ هذه العلاقة بين العامل المعاق والمستخدم تتمتع بحماية قانونية كافية مقارنة مع العامل العادي والهئمة المستخدمة.

بخصوص الأجر الذي يعتبر جوهر علاقات العمل ومحور قانون العمل في مجمله كما أنه يمثل نقطة الصراع المؤيدة بين العمال وأصحاب العمل، والمعوق كسائر أفراد المجتمع له الحق في العمل، وفي التوظيف تجسيد المبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وهذا ما نصت عليه المادة 4/19 من القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، بحيث تتكفل اللجنة الولائية للتربية الخاصة

¹ - عبد الإله زبيرات، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة مقارنة - دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، الطبعة الأولى، سنة 2012، ص 11.

² - آفاق ومفاهيم جديدة من واقع اتفاقية حقوق الإنسان ذوي الإعاقة مجلة اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، جمهورية مصر العربية، العدد 90، سنة 23 ديسمبر 2007.

³ - محمود جاد بالتعاون مع إدارة القوى العاملة والتدريب بمكتب العمل العربي، التأهيل المهني في الدول العربية، منشورات منظمة العمل العربية، القاهرة 1979، ص 11 - 10.

⁴ - عبد الإله زبيرات، المرجع السابق، ص 15.

والتوجيه المهني على العمل على البحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون، فبمجرد توفر هذه المناصب يتم تحديد أجر مقابل الأعمال المؤداة بناء على فحوى المادة 80 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

لكن العامل المعاق هل أجره مرتبط بالأجر الوطني الأدنى للمضمون الذي يعتبر الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء وهذا بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد وتطور مستوى المعيشة⁵.

فالمشروع الجزائري من خلال نص المادة 87 من قانون 90-11 يوضح لنا تحديد الأجر الوطني الأدنى للمضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، كما يجب مراعاة تطور ل من:

- متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة.
- الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك.
- الظروف الاقتصادية العامة.

إذن هل العامل المعاق وبمختلف الإعاقات ومهما كانت نسبة عجز الإعاقة يتحصل على الأجر مع احترام الأجر الوطني الأدنى للمضمون، والهيئات أو المؤسسات المستخدمة، تأخذ بعين الاعتبار ظروف العامل المعاق، أم تبقى هذه الفئة مهمشة وغير محمية، خاصة بعد إلغاء المادة 87 مكرر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 15-177 المؤرخ في 6 جويلية 2015 المحدد لعناصر تكوين الأجر الوطني الأدنى للمضمون.

الغاية من هذا الإلغاء هو تحسين المستوى المعيشي للعمال ذوي الدخل الضعيف إذن هل فئة المعاقين تكون معينة بهذه التعديلات، أم قد يحدد لها نص قانوني خاص بها. هذا ما يؤدي إلى طرح الإشكال التالي :

هل للمعاق أجر مطبق ومحمي بموجب نصوص قانونية وهل هو كاف لاحتياجاته الشخصية والعائلية؟

أولا: موقف المشروع الجزائري اتجاه أجر العامل المعاق

في إطار قانون العمل رقم 90-1 المتعلق بعلاقات العمل⁶ وبخصوص أجر العمال خص مشروعنا الباب الرابع لأجرة العمل، حيث احتوى الفصل الأول عن الأحكام العامة والفصل الثاني عن الأجر الوطني الأدنى للمضمون بينما الفصل الثالث يتضمن الامتيازات والضمانات، ما تمت ملاحظته أن الدراسة القانونية كانت بصفة عامة عن العمال ذكرا أم أنثى، عامل أو عاملة مبنية على ضرورة احترام مبدأ المساواة في الأجور وكذا مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل بمعنى لم نلمس جود نص قانوني خاص لفئة العمال المعاقين هذا ما أدى بنا ضرورة الاهتمام بالدراسة الميدانية بغية توضيح مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بأجور العمال داخل الهيئات المستخدمة، خاصة بالرجوع الى نص المادة 81 من نفس القانون تنص على: " يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي:

⁵ - أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني لسنة 2002، ص 230.

⁶ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1999 يتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم بالقانون رقم 91 -29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991
- المرسوم التشريعي رقم 94 - 03 المؤرخ في 11 أبريل 1994
- المرسوم التشريعي رقم 94 - 09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996،
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997،
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المني في الهيئة المستخدمة.
 - التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.
 - العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه".
- وكذا المادة 84 من نفس القانون تنص على: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

ما يتم استخلاصه من المادتين السالفتين الذكر أنّ المشرع الجزائري يشير إلى العمال بصفة عامة دون تمييز سواء أكان ذكرا أو أنثى ولم يوضح الوضعية الصحية للعامل أي وجود فراغ قانوني، لأنّ تطبيق المادتين واقعا لم نلمس له وجود في العديد من المؤسسات والهيئات المستخدمة بالنسبة للعمل المعاق المتفق عليه أن العامل المعاق يتحصل على أجر مقابل العمل المؤدى، وفي حالات عديدة ينظر إلى نسبة العجز 50% أم 100% فيتخوف أصلا رب العمل من توظيف أي شخص معاق وإن تم ذلك فتكون له معاملة خاصة داخل الهيئات المستخدمة مما يؤدي إلى عدم تجسيد مبدأ المساواة بين العمال فمثلا في مؤسسة صنع المكناس بولاية مستغانم فهي عبارة عن ورشة صغيرة تضم 20 عامل مكفوف يشغلون بموجب عقد عمل محدد المدة وبموجب مدير المؤسسة هذه المؤسسة أصبحت تعمل في فترات موسمية فقط بسبب الظروف الاقتصادية ونقص المادة الأولى لصناعة المكناس، ويحدد الأجر الأساسي بين 10 آلاف و18 ألف دج شهريا دون أن يتحصل هذا العامل المعاق على العلاوات المرتبطة بالإنتاجية لأنه في نظر مدير المؤسسة لا وجود للإنتاج، ولا يتم دفع تعويضات كذلك، فالمادة 81 من قانون العمل السالف الذكر لا وجود لها عمليا بالنسبة للعامل المعاق هذا ما يؤدي إلى طرح التساؤل التالي: فيما تتمثل آليات الوفاء بالأجور للعامل المعاق؟

(أ) آليات الوفاء بالأجور للعامل المعاق:

إنّ المشرع الجزائري يحرص على تحقق الوفاء الفعلي للعامل بالأجر المستحق لذلك يضع ضوابط وقواعد خاصة، حيث أنه من خلال المادة 88 من قانون رقم 90 - 11 تنص على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"، كما تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"، فحوى المادة 88.

والمشرع الجزائري من خلال المادة 90 ينص على عدم إمكانية الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

ما يستنتج أن موقف مشرعنا واضح وبصفة عامة يخص جميع العمال دون استثناء بم فيه المعاقين ذوي العجز 50% فالعمال المعاقون يستحقون دفع أجور بصفة منتظمة دون انقطاع ولكن كيف يتم ذلك؟

فبالنسبة للعامل المعاق فدفع الأجر يكون شخصي ومباشر إقنا على مستوى مصلحة البريد، أو البنك، وفي بعض الحالات تراعي الهيئة المستخدمة مدى معاناة العامل المعاق في التنقل بغية الحصول على أجره، فتسهيلا لهذه المهمة يتم الدفع داخل الهيئة المستخدمة مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار نسبة العجز وكذا تحصل العامل المعاق على بطاقة الإعاقة. وإنّ قام العامل المعاق بالتنقل إلى مصلحة البريد مثلا فتكون له الأولوية للمرور أولا والتحصل على راتبه نقدا دون الانتظار في طوابير طويلة جدا.

(ب) إثبات اجر العامل والوضعية القانونية لمرافقه:

بالنسبة لإثبات أجر عامل، فقد نص المشرع الجزائري على دفاتر الأجور وقسيمة الأجر في ظل قانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل حيث نص على أنّ الإثبات يكون عن طريق قسيمة الأجر ودفتر الأجور كما يجوز إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات وذلك في نص المادة 10 من قانون رقم 90 - 11 ونستنتج من ذلك إمكانية إثبات بقية الحقوق المترفة عنه بنفس الطرق،

أما بالنسبة الوضعية القانونية لمرفق المعاق العامل، فالمشرع الجزائري لم يعطي أهمية بالغة لهذه الفئة وللمرفق خاصة الذي يلعب دورا كبيرا في مساعدة العامل المعاق للتنقل من منزله إلى عمله خاصة في إطار علاقات العمل.

أما على المستوى الوظيف العمومي لجامعة مستغانم مثلا فوجود أستاذ في كرسي متقاعد بسبب إصابته منذ صغره بشلل في الأرجل، إلا أن هذا لم يمنعه من مواصلة دراسته وبلوغه هدفه التدريس في الجامعة إلا أن هذا حدث بعد معاناة كثيرة وبفضل المرافق وفي غالب الأحيان يكون من أفراد عائلته فمثلا هذا الأستاذ المعاق بنسبة 50% يتقاضى راتب بصفته كأستاذ مساعد صنف - ب - يتقاضى 46 ألف دينار جزائري وبموجب الترقية ويصبح أستاذ مساعد صنف - أ - فيتقاضى 58 ألف دينار جزائري فدفوع الراتب على مستوى الجامعة يجسد المساواة بينه وبين باقي الأساتذة الصحيين أي الذين لا يعانون أي إعاقة.

فيحق لنا من الناحية النظرية والتطبيقية أن الموظف المعاق له حماية قانونية واسعة، ونلمس تجسيد مبدأ المساواة بين هذه الفئة وفئة الموظفين العاديين، خاصة من حيث دفع الراتب بحسب الرتب والمستويات، وتخصصات وكذا الأقدمية.

ثانيا: دور مفتشية العمل في حالة عدم احترام الهيئات المستخدمة لدفع أجر العمال المعاق

إضافة إلى الحماية القانونية التي خص بها المشرع الجزائري الأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به، أنشأ بموجب قانون رقم 90-03 جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وهو مفتشية العمل التي تسهر بموجب الصلاحيات الممنوحة لها على التحقق من احترام المستخدم لجميع حقوق العمال بصفة عاملة والمعاقين وحمائهم وعدم الانتقاص منها ومن بينها الحق في الأجر الذي يعد مورد عيشهم الوحيد بالنظر للوظيفة الاجتماعية ويتجسد دور مفتشية العمل في ضرورة القيام بـ:

- رقابة تحديد وحساب الأجر.
- رقابة عملية الوفاء بالأجر.
- سلطات مفتشية العمل في حالة المخالفة.

1) رقابة تحديد وحساب الأجر:

إنّ تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني مضمون المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية فأصبح تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية والسهر على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى، حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعمال اجر يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة بكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسم ودفاتير الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها.

كما يتدخل مفتش العمل لمراقبة تطبيق مبدأ المساواة الذي يقتضي ضرورة تحققة من التزام المستخدم بالمساواة عند تحديد أجور العمال بصفة عامة بما فيهم المعاقون الذين يشغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة، وهذا ما نصت عليه المادة 84 من القانون رقم 90-11: "يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز".

أما بالنسبة لحساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العام للأجور ومن ذلك:

- أن يتم حساب اجر العمل المعاق دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية.
- مراقبة حساب أجر العامل المعاق الإضافي.
- التحقق من طريقة حساب الأجر الصافي والكلي الذي يحصل عليه العامل وهذا يتطلب من مفتشية العمل مراجعة كيفية حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إذا كانت قيمة الاقطاعات من الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا

بهدف ضمان حصول العامل المعاق على أجر بكيفية للإتفاق على معيشتته، بعد ذلك يتوجب على المفتشية تحرير محضر مخالفة عن كل إجراء غير قانوني تم من طرف المستخدم.

(2) رقابة عملية الوفاء بالأجر وإتباعه :

تتم هذه الرقابة بمراقبة كل من وسيلة ومواعيد الوفاء، وكذا إجراءات الوفاء وإثباته حيث يتوجب على مفتش العمل من التأكد من أن الأجر المسلم للعامل كلن بوسائل نقدية، عن طريق الشيكات أو التحويل إلى حساب العامل، فيجب التحقق من أن المستخدم قام بدفع أجور العمال المعاقون بانتظام عند حلول أجل استحقاقها، فكل هذا يعتبر من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجدت.

كما أنّ المستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليميا ويتوجب عليه أن يتخذ كل التدابير التي تسمح لمفتش العمل بالإطلاع عليه والتأكد من عدم وجود أي مخالفة كما يمكنه الاطلاع عليه في مقر المؤسسة المستخدمة.

(3) سلطات مفتش العمل في حالة وجود المخالفة :

يتدخل مفتش العمل عن طريق تحرير الملاحظات الكتابية أو الإنذارات في حالة مخالفة الأحكام والقواعد المتعلقة بالنظام القانوني للأجور.

ويقوم أولا بإنذار المستخدم ليتوقف عن المخالفة والامتثال للأحكام القانونية خلال مهلة يحددها القانون بثمانية أيام وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 90-703.

غير أنه إذا رأى مفتش العمل أن المستخدم لم يلتفت إلى الإنذار الموجه له لعامل رغم حماية المهلة المحددة قانونا ففي هذه الحالة يكون مفتش العمل ملزما باتخاذ الإجراءات القانونية وهي تلك المنصوص عليها في المادة 12 في فقرتها 2 من قانون رقم 90-03 حيث يقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة التي تكون ملزمة بالفصل خلال أول جلساتها بحكم قابل للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف.

ونظرا لكون معظم الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من النظام العام وتمتع بالصفة الأمرة فيمكن الاستنتاج أن المادة 12 تطبق حال مخالفة المستخدم للأحكام الأمرة المكونة للنظام القانوني للأجور. والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر

في دعاوي الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقا لما نصت عليه المادة 24 من قانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل⁸.

الخاتمة:

ما يتم استخلاصه من هذه الدراسة القانونية أنّ هذه الفئة مهمشة جدا أو غير محمية قانونية خاصة في إطار علاقات العمل المنظم بموجب القانون رقم 90-11 السالف الذكر، كما أنّ الدراسة الميدانية تثبت ذلك لعدم تطبيق مبدأ المساواة بين العامل العادي والعامل المعاق، لذا لا بد من وجود نص قانوني خاص بفئة العمال المعاقين ويحدد حقوق وواجبات العامل المعاق ذكرا كان أم أنثى مع توفير حماية قانونية، وعقوبات ردعية وجازمة لكل من يخالف القانون.

⁷ - تنص المادة 12 من قانون رقم 90-03 على أنه : "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام".

⁸ - تنص المادة 24 من القانون رقم 90-04 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، والصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 على أنه: "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه".

حيث أنّ هناك قرارات فضائية صادرة من الغرفة الاجتماعية تؤكد على ضرورة عدم التمييز بين العمال، إلا إذا كان العمال في نفس الحالة والوضعية ويخضعون لنفس الشروط المهنية.

مثلا: قرار الغرفة الاجتماعية الصادر في 2005/01/12 ملف رقم 289675⁹ ومرجعه التشريعي : المادة 17 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم حيث جاء في محتواه : "تعد باطلة وعلوية الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، حيث أنّه بمراجعة القرار المطعون فيه يتبين أنّه أسس قضاءه معتبرا بأنّ الاتفاقية الجماعية استثنت في مادتها 11 فئة العمال الذين يحاولون على التقاعد المسبق من علاوة نهاية الخدمة عكس الذين يحاولون على التقاعد الشرعي وصرح بذلك القرار أنّ الاتفاقية قد أحدثت تمييزا بين العمال ومن تم لا مجال لتطبيق الاتفاقية الجماعية عملا بالمادة 17 من القانون رقم 90-11.

إذن من المفروض أنّ هذا القرار القضائي يطبق حتى على فئة العمال المعوقين، لكن هذا ما لا نلمسه ميدانيا حيث هناك نسبة كبيرة من هذه الفئة نظرا للظروف القاسية والمعاناة المتواصلة تود الحصول على التقاعد المسبق ولا يمنح لهم إلا بشق الأنفس، إذن السؤال يبقى دائما مطروح ما موقف هذه الفئة من محتوى المادة 17 وتكريس مبدأ المساواة بين العمال؟

إنّ العامل المعاق لم يلقى حماية قانونية جيدة، وأصبح مهماشا بنظر المجتمع والهيئات المستخدمة، فرغم وجود قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والذي يحتوي على نصوص قانونية خاصة بالعمل، بصفة عامة لدا يشهد وجود تلاعب بالنصوص القانونية على أرض الواقع أي داخل الهيئات المستخدمة خاصة فيما يخص اجر العامل المعاق فهو ضئيل جدا لا يسمح لهذا العامل من العيش في رفاهية بل يعاني من جميع الجوانب لذا يجب على مشرعنا الاهتمام بهذه الفئة خاصة بوضع قانون خاص بهم يتضمن خاصة :

- ضرورة تحديد اجر العامل المعاق بواسطة نصوص قانونية جديدة وخاصة به؛
- منح اجر أو منحة لمرفق العامل المعاق؛
- القيام برقابة مفاجئة داخل الهيئات المستخدمة من طرف مفتشية العمل؛
- تفعيل دور القاضي الاجتماعي في الفصل في مثل هذه النزاعات؛
- عدم الاكتفاء بالإندارات الكتابية في حالة وجود مخالفة، بل توقيع عقوبات مالية متمثلة في دفع غرامات تفوق 30 ألف دينار جزائري؛
- ضرورة وجود هيئات متخصصة داخل الهيئة المستخدمة لوضع نظام داخلي للمؤسسة يخدم المعوق؛
- الهيئات المستخدمة بوسائل تسهل مهام العامل المعاق؛
- وحدات متنقلة لتدريب وتأهيل تشغيل المعاقين المتواجدين في مناطق نائية.

⁹ - حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب سنة 2010، الجزائر، ص 46.