

حق المعوق في العمل من المساواة الرسمية إلى المساواة الفعلية

د/ مكي خالدية جامعة ابن خلدون- تيارت

أ/ بلاق محمد جامعة ابن خلدون- تيارت

الملخص:

أدى تبني منظمة الأمم المتحدة لقضايا المعوقين ودعمها المتواصل للحملات الرامية لحماية حقوقها إلى تبلور وعي عالمي بقضاياهم، خصوصا الطبقة العاملة منها انطلاقا من كونها تمثل طاقة بشرية ضخمة في المجتمع الذي نعيش فيه، لذلك أصبح هؤلاء يخضعون من حيث المبدأ لنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال أخذا بمبدأ عدم التمييز بين العمال لأي سبب من الأسباب، وهو ما عكفت الدولة الجزائرية على التأكيد عليه في عدة مناسبات وفي العديد من المواضع التشريعية التي يعد من أهمها نص المادة 29 من الدستور الذي كرس مبدأ المساواة، والمادة 31 منه.

إلا أنه وبالمرآة مع ذلك – وعلى غرار أغلب القوانين المقارنة- أخضع القانون الجزائري عمل المعوقين لأحكام خاصة، الغاية منها تكريس حماية أكثر لهذه الفئة العمالية حتى تضمن لها المساواة الفعلية وليس فقط المساواة الرسمية، ويرجع مرد هذا التمييز إلى الخصوصية التي تطبع أوضاع هذه الفئة والنظرة الدولية للمجتمع الجزائري إليهم، ناهيك عن مساهمة المشرع الجزائري لمقتضيات العمل الدولية لاسيما الاتفاقية.

Résumé

Suite à l'adoption et soutien permanent de l'organisation des nations unies aux problèmes des personnes handicapées et la protection de leurs droits, une conscience mondial est née vis a vis des problèmes concernant la classe ouvrière; cette dernière constitue une grande main d'œuvre dans notre société.

Par ce principe cette catégorie est soumise au même droits et obligations que celle appliquer sur les travailleurs par respect du principe de non-discrimination entre les travailleurs pour n'importe quelle raison. Ce même principe entrepris et souligné dans plusieurs occasions par l'état Algérien dans les sujets législatives Art 29-30 de la constitution algérienne.

Toutefois et en parallèle avec les lois comparatives le droit algérien a soumis le travail des personnes handicapées a des dispositions spéciales pour but de protéger cette catégorie et leurs garantir une égalité a des niveaux réels non seulement formelle, pour des raisons concernant la vie privée de cette catégorie et la vision de la société algérienne envers ces

personnes, pour faire face aux exigences du travail mondial et aux conventions internationales.

المقدمة:

يفترض بالمشرع أن يمنع أي اختلاف في التعامل بين الأشخاص بحيث لا يكون هناك أي هامش للتمييز أو التفرقة فيما بينهم، فالمساواة تقتضي بأن أي قاعدة قانونية يجب أن تنطبق على جميع الأشخاص الخاضعين لها وبالطريقة ذاتها، إلا أنه، وفي الوقت ذاته المساواة بهذا المفهوم مستحيلة من الناحية الطبيعية والاجتماعية وحتى أنها متناقضة مع قوانين الطبيعة والمجتمع لأنها تلغي مفهوم الخصوصية ومراعاة الظروف المحيطة بالأفراد، الأمر الذي دعا إلى تبني مفهوم عملي للمساواة يسمح بالحد من ظاهرة انعدام العدالة في الواقع وهذا من خلال وضع قواعد قانونية تتناسب ومختلف الأوضاع والمراكز القانونية لبعض الفئات .

فهذا المفهوم يشترط بأن النص الواجب تطبيقه على الأفراد المعنيين، يجب أن يأخذ بالحسبان الأوضاع الفعلية والخاصة التي يوجد بها كل فرد في الواقع، الأمر الذي يبرر الاختلاف في المعاملة، وأن عدم الأخذ بالحسبان لهذا الاختلاف هو ما يمكن أن يعد بحكم التمييز وهو ما يجعل مبدأ المساواة صالح للتطبيق أثناء تنفيذ علاقة العمل ويجعل مبدأ تكافؤ الفرص الأنسب للتطبيق أثناء التشغيل.

هذا الاهتمام الخاص بمنح أحكام خاصة واستثنائية تخرج عن الأحكام العامة وفي بعض الأحيان قد تناقضها للفئات الضعيفة والمهمشة الهدف منه النهوض بها وحمايتها، وهذا يظهر واضحاً من خلال الاتفاقيات الدولية والإقليمية والقانون الجزائري وهذا ما يسميه القانون والفقه بالتمييز الإيجابي.

فالتمييز الإيجابي اليوم صار أداة تعويضية تستخدم بصفة وقتية لتحقيق تكافؤ الفرص بين مختلف فئات ومكونات المجتمع الواحد فهو أداة تنموية، تعويضية، وإدماجية، فليست كل "تفرقة" بالضرورة تمييزاً، فالتمييز يشمل عادة أوضاعاً يكون الفرد فيها أو مجموعة ما محلاً لمعاملة أقل مما يتلقى الآخرون دون مبرر مناسب أو معقول، وعليه يكون التمييز مشروعاً عند تحقق معيارين هما اختلاف في المعاملة بين وضعين غير متماثلين، ووجود سبب معقول وموضوعي يبرر هذا الاختلاف.

عرف النظام القانوني الجزائري التمييز الإيجابي من خلال المصادقة على الاتفاقيات الدولية التي تسمح باتخاذ تدابير خاصة لبعض الفئات المحرومة والمهمشة ومن خلال النصوص المختلفة لقانون العمل الجزائري، لكن استخدام عبارة "التمييز الإيجابي" في التشريع اقترن بالمصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان¹ لسنة

2004

¹ - ينص في مادته 3 تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي أو الفكر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو

هذا ما يدفعنا للتساؤل عن مفهوم التمييز الإيجابي في سوق العمل ومدى شرعيته ؟ وهل حظيت فئة العمال المعوقين - كمنموذج - بتدابير خاصة تراعي خصوصية وضعهم والزامية تمييزهم ؟ وهل هذا الشكل من التمييز خطوة في الطريق الصحيح للوصول إلى المساواة أم أنه خطوة في تدعيم وتكريس عدم المساواة ؟

للإجابة على هذا التساؤل سنبحث أولاً مفهوم التمييز الإيجابي ومدى مشروعيته وموقف المشرع الجزائري منه ثم نبرز الخصوصيات التي تطبع أحكام قانون العمل التي تخص بعض الفئات العالية وبخاصة فئة العمال المعوقين والتمييز الإيجابي الذي تحظى به هذه الأخيرة على حساب باقي الفئات.

أولاً - مفهوم التمييز الإيجابي ومدى مشروعيته:

إذا كان مبدأ المساواة في العمل من المبادئ المستقرة في الوجدان الإنساني ، قبل أن تقررها حتى إعلانات حقوق الإنسان، فهو يعتبر السند الرئيسي لكافة الحقوق والحريات المتفرقة عن العمل في الوقت الحاضر، كما أنه أضحت في صدارة جميع إعلانات الحقوق العالمية⁽¹⁾، فعد بحق حجر الأساس لكل مجتمع ديمقراطي يتوق إلى العدل الاجتماعي و حقوق الإنسان.

بالموازاة مع ذلك كفل القانون لبعض الفئات نوعاً من التفرد بشكل الجانب المتميز في قوانين العمل الداخلية التي تعنى بمنح بعض الفئات العالية حيزاً أو مكانة قانونية واجتماعية متميزة عن باقي الفئات الأخرى استناداً لقيم معينة و محددة ، وهذا بالرغم من أن التمييز في أساسه يتعارض مع مفهوم المساواة⁽²⁾، لذلك سنحاول أن نتطرق لمظاهر التمييز الإيجابي التي كفلها المشرع الجزائري لفئة العمال المعوقين ولكن قبل ذلك سنتعرض لمفهوم التمييز الإيجابي ومشروعيته.

1 - مفهوم التمييز الإيجابي:

كلمة تمييز لغة مصدر للفعل ميز، وماز الشيء يعني عزله وفرزه ونحاه عنه⁽³⁾، لذلك يعرف التمييز لغة بأنه إفراز الشيء عن شيء آخر وإعطائه صفة ليست للآخر

أما اصطلاحاً يعرف بأنه اختلاف في المعاملة يقع بين شخصين أو مجموعتين لسبب محظور، فالمشرع الدولي عرف التمييز من خلال مجموعة من العناصر والمعايير المحظورة كالعرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي

العقلية. وأن تتخذ التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية... كما تحرص على التأكد على المساواة بين الرجل والمرأة في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية لصالح المرأة

¹ - علي عارة ، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري ، دار الإتحاد ، القاهرة ، 2011، ص 51

² - جلييلة السيد ، التمييز... رؤية قانونية ، ورقة بحث مقدمة لندوة التمييز والامتيازات في البحرين ... القانون غير المكتوب ، مركز البحرين لحقوق الإنسان ، 2009، ص 06

³ - ابن منظور ، معجم لسان العرب ، المعجم الوجيز ، جمع اللغة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 330

السياسي أو الانحدار الوطني أو الأصل الاجتماعي، بحيث أن كل تمييز أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس أي من المعايير السابقة يعد غير قانوني.

ولم يخرج المشرع الجزائري عن ما ذهب إليه الاتفاقيات الدولية والتشريعات العمالية الحديثة فنص على هذا المبدأ في الدستور في مادته 29 "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يُتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي"، كما نص عليه القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ المؤرخ في 1990/04/21 من خلال المادة 17 منه التي تقضي "تعد باطلة وهدية الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كغيرها كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتفاء إلى نقابة أو عدم الانتفاء إليها."

كما عرفت عدة مواثيق دولية التمييز منها في مجال العمل الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة⁽²⁾ في مادتها الأولى بأنه "أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة، أو أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

كما عرفته المادة الأولى من الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع صور التمييز العنصري لعام 1965 بنصها على أن أي تمييز أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف لحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة

ولكن هذه الاتفاقية استدركت واستثنت المادة 1 منها في فقرتها 04 من مفهوم التمييز أية تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد من اتخاذها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الإثنية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلى الحماية التي قد تكون لازمة لتلك الجماعات وهؤلاء الأفراد لتضمن لها ولهم المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستها، شرط عدم تأدية تلك التدابير، كنتيجة لذلك إلى إدامة قيام حقوق منفصلة تختلف باختلاف الجماعة العرقية، وبشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخذت من أجلها

¹ - الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25، ص 562.

² - اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 42 في 4 جوان 1958، صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر رقم 31-69 المؤرخ في 1969/05/22، الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 1969/06/06، ص 451.

وعرفته اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 13 ديسمبر 2006 عرفت التمييز "على أساس الإعاقة" أنه أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو إرسائها على قدم المساواة مع الآخرين في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر، ويشمل جميع أشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة التي تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئا غير متناسب أو غير ضروري والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية

من خلال ما سبق يتعين علينا أن نفرق بين نوعين من التمييز **أولهما** تمييز ممنوع أو محظور، يمكن تسميته بالتمييز السلبي وهو القائم على استهداف تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها وممارستها على قدم المساواة، **وثانيهما** تمييز مباح ومسموح به يمكن تسميته بالتمييز الإيجابي⁽¹⁾ وهو القائم على اتخاذ تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد منها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات أو بعض الأفراد لتضمن لهم المساواة⁽²⁾ شرط عدم إدامة قيام حقوق منفصلة، وبشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخذت من أجلها.

إذن فعلى أساس قاعدة التمييز الإيجابي تبتكر سياسات وتوضع آليات قد تكون مستمرة ودائمة وقد تكون مؤقتة⁽³⁾ مهمتها سد الفجوة بين فئة اجتماعية وأخرى من حيث التمتع بالحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية، وغالبا ما تكون الفئة المستهدفة هي الفئة الضعيفة التي تكون عرضة للاستغلال والاضطهاد وغياب الحقوق، وبالتالي تكون غير قادرة على تحقيق الذات وتمتية القدرات⁽⁴⁾.

نجد أن مفهوم التمييز الإيجابي انطلق من تحول مفهوم المساواة من المساواة في الفرص إلى المساواة في النتيجة كونه جاء لمعالجة الغبن في الحقوق الذي طال عدة فئات من العمال، مما يجعله بمثابة وسيلة تعويضية لفئات التي عانت تاريخيا من حرمان مصدره عادات أو تقاليد أو حتى القانون في بعض الأحيان.

¹ - يختلف البعض في التسمية المعطاة للتمييز الإيجابي دون إخلال بالمبدأ، ففي أمريكا يسمونه العمل الإيجابي affirmative action وفي بعض دول أوروبا يطلق عليه مصطلح التمييز الإيجابي وفي دول أخرى يطلق عليه اصطلاح المعاملات التفضيلية أو آليات الإنعاش الملائم للأقليات ناهيك عن = = تسمية المساواة الراقفة التي حاول من خلالها الفقه رفع مستوى الضعفاء إلى مستوى الأقوياء ... ، وغيرها من التسميات التي لا تعدو في حقيقتها مجرد وصف لجزء من محتوى الفكرة ولا تشمل كافة جوانبها كون كل تسمية منها كانت تتعلق بفئة معينة وبوضع معين وبوقت خاص

² - مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستثناء إلى المساواة، جنيف، 2007، ص 60

³ - مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، نفس المرجع، ص 60

⁴ - هاجر الهيشري، التمييز الإيجابي، مقال متوفر على موقع: http://maitremahmoudyacoub.blogspot.com/2013/03/blog-post_18.html اطلع عليه بتاريخ : 2015/03/02.

وعلى هذا النحو أصبح مبدأ التمييز الإيجابي بمثابة أداة تعويضية تستخدم بصفة وقتية لتحقيق تكافؤ في الفرص بين مختلف الفئات ، بما يتماشى مع المواثيق الدولية، لهذا قيل بأن التمييز الإيجابي هو تحالف بين العقلاء لصالح مجتمع ديمقراطي سليم يأخذ بالكليات مؤقتة لدفع المظالم التاريخية عن الفئات المهمشة فهو تحالف من أجل الوطن يقوده مناضلون من أجل الحرية⁽¹⁾.

ومنه يعرف التمييز الإيجابي على أنه "تمييز لفئة معينة من فئات المجتمع على أساس العرق، أو الدين، أو الجنس، أو القدرات الذاتية كالمعاقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة ..، من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات التفضيلية أو التيسيرية التي تعطي أفراد هذه الفئة الأولوية في مجالات الحياة المختلفة كالتوظيف والتمثيل السياسي.. بهدف تحقيق المساواة الفعلية بينها وبين باقي فئات المجتمع من خلال منحها حقوقها التي سلبت منها في الماضي".

إذا عدنا إلى تحليل مصطلح التمييز الإيجابي نجد أنه قائم على متناقضين اثنين صفة التمييز التي تفسر- عادة من زاوية سلبية وصفة الإيجابية التي تتصادم مع المفرد السابق، وهذا ما جعل تعبير التمييز الإيجابي يميز بالضبابية والغموض، الأمر الذي زاد من الشكوك في مشروعيته ومدى فعاليته.

2- تقدير مشروعية التمييز الإيجابي: يمكن القول أن التمييز الإيجابي باعتباره نوعا من التعويض عن ظرف ما أو تعويضا عن تمييز سلبي مثلا هو بمثابة الضمان الحقيقي من أجل الوصول إلى أكبر قدر من المساواة بين الفئات العمالية في المجتمع وهذا ما يبرر إلى حد ما مشروعيته.

لهذا فتقدير مشروعية التمييز الإيجابي تأتي من حيث كونه نوعا من المساواة الفعلية ، لذلك وجب أن يتقيد بشروط حتى لا يتقلب على غاياته التي أقر من أجلها

1-2- التمييز الإيجابي نوع من المساواة الفعلية :

إن مفهوم المساواة أصبح الآن محل جدال بين المهتمين والمختصين في هذا المجال، حيث يفترض مبدئيا أن تتحقق المساواة بتطبيق القاعدة على كل أصحاب المراكز القانونية المتماثلة والمتشابهة ، ولذا فلا توجد مساواة مطلقة تماما أمام القانون بل مساواة نسبية ، حيث تراعى ظروف المواطنين المختلفة وأحوالهم المتباينة ، بدليل أن القانون عادة ما يتضمن شروطا وأحكاما لا تتوافر في الجميع .

وإذا سلمنا بذلك فسيصبح التمييز أمرا مشروعاً في حالة ما إذا كان يستند إلى مبررات معينة، أو كان القانون يقر بعض الحالات لصور التمييز الهادف والمبرر فمن الظلم أن يعامل أشخاص مختلفون بطريقة واحدة، وبالتالي يكون التمييز مشروعاً إذا ما توافر معيارين أولهما اختلاف في المعاملة بين وضعين غير متماثلين فطبقاً للرأي

¹ - هاجر الهيشري ، المرجع نفسه، ص5

الغالب لا يثبت التمييز إلا حين يعامل أشخاص في ظروف مماثلة على نحو مختلف، لذلك جاء نص المادة الأولى فقرة 02 من اتفاقية التمييز رقم 111 في مجال الاستخدام و المهنة يقضي بأنه لا يعتبر تمييزاً أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبنياً على أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل...و على نحو ذلك يسمح التباين في الوضعيات بإقرار أحكام متميزة لبعض الفئات .

وثانيها وجود سبب معقول وموضوعي، ذلك أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان الدائرة الكبرى أوضحت في حكمها الصادر في قضية thlimmenas ضد دولة اليونان، أن الحق في تحريم التمييز يكون معتدى عليه عندما تقوم الدول دون مبرر موضوعي ومعقول بعدم تطبيق معاملة مختلفة لصالح أشخاص تختلف مراكزهم القانونية أو مراكزهم الفعلية، ولتقدير معقولية وموضوعية التفرقة تأخذ الهيئات المختصة بجملة من المعطيات، مثل الظروف والملابسات المحيطة بالأمر، والمجالات والموضوعات التي تمسها التفرقة وسياقها⁽¹⁾

هذا وقد أجمعت جل المواثيق العامة والخاصة المناهضة للتمييز بأنه لا يعد من قبيل التمييز إقرار معاملة متميزة لبعض فئات المجتمع تتوافق مع أحد الأهداف المقررة لتحقيق مصلحة وطنية عليا ومنها اتفاقية العمل الدولية رقم 159 لسنة 1983 المتعلقة بالتأهيل المهني والعمالة (المعوقين) التي تنص في مادتها الرابعة "لا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال"

وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الدستوري الفرنسي عندما قرر أن مبدأ المساواة لا يمنع المشرع من أن يعامل بتشريعات مختلفة مواقع مختلفة ضمن الفئة الواحدة ، شرط أن يكون التمييز في المعاملة متناسبا مع الهدف الذي رسمه القانون⁽²⁾ .

3- شروط التمييز الإيجابي:

تضمنت جل المواثيق الدولية التي تعنى بترقية حقوق الإنسان والحريات الأساسية مجموعة من الشروط التي تضي على مبدأ التمييز الإيجابي وصف المشروعية.

1-3-الشروط المتعلقة بمضمون المبدأ :

إن إقرار الحق في المعاملة المتأثلة دون تأمين القاعدة الموضوعية لبنائها قد لا يعني أكثر من تكريس الجور من حيث يراد العدل، وبذلك يصبح التمييز واقعا أبديا لا فكاك منه، خاصة أمام القصور البين الذي كشفت عنه تطبيقات مبدأ المساواة في صورته الشكلية أو المساواة أمام القانون.

¹ -Delphine THARAUD , contribution a une théorie générale des discriminations positives, thèse de doctorat, faculté de droit et sciences économiques, université de Limoges, France, 2006, p 291

² -Louis FAVORAU et Luc PHILLIP, les grandes décisions de c.c.dalloz, paris, 8eme éd, 1995, p 285

ولهذا جاء رأي الفقه والاجتهاد الدستوريان متوافقان بخصوص التأكيد على أن مبدأ المساواة ليس مطلقاً، وإنما يجب توافر شروط للسماح للمشرع بالمساس بمبدأ المساواة بهدف تحقيق الصالح العام، كون الأمر في حقيقته متعلق بالمساس بأهم مبدأ دستوري من خلال نصوص خاصة، لذلك وجب رسم الحدود التي يجب أن يمارس فيها بغية تحقيق العدالة التي يصبوا إليها المشرع، وعلى هذا النحو يتأكد دور التمييز الإيجابي في مجال الحقوق الهادف إلى تحقيق المصلحة العامة سواء فيما يتعلق بتكافؤ الفرص أو الوصول إلى نتائج متقاربة.

3-2- الشروط العامة المتعلقة بمدة التمييز الإيجابي:

إن فلسفة التمييز الإيجابي تتطلب أن يكون محددًا ومؤقتًا إذا اقتضى الأمر، من أجل ذلك وجب أن يتخذ هذا المبدأ شكل تدابير محددة ومؤقتة - في بعض الحالات - حتى لا يقع الإبقاء عليها بعد تحقيق أهدافها، ومن قبيل ذلك نجد الحكم الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على شتى أشكال التمييز ضد المرأة، والذي سمح "باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة" ولكن شريطة "وقف العمل بهذه التدابير متى تحققت أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة"⁽¹⁾، وأوصت الدول الأطراف بأن تعمل على زيادة الاستفادة من التدابير الخاصة المؤقتة مثل العمل الإيجابي أو المعاملة التفضيلية أو نظام الحصص من أجل إدماج المرأة إدماجاً تاماً في التعليم والعمل والاقتصاد والسياسة⁽²⁾، كما أن وصف هذه الإجراءات بأنها مؤقتة يعني أنها تعمل على تحقيق هدف مؤقت يرتبط بمنح المجموعة أو الفئة المستهدفة أفضلية ذات طبيعة محددة، ولذلك فهي خاصة على هذا الوجه.

ولما كانت هذه التدابير الخاصة تهدف إلى التعجيل بتحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية فكان لزاماً على الدول اعتمادها وتنفيذها في حالة ما إذا أمكن بيان أن هذه التدابير ضرورية وملائمة للتعجيل بتحقيق الهدف الشامل أو المحدد.

ثانياً- التدابير الخاصة بفئة المعوقين في قانون العمل الجزائري:

يتميز قانون العمل بأنه قانون واقعي ومتنوع الأحكام يهدف للاستجابة لمختلف الحالات التي تتطلبها خصوصيات بعض الفئات العمالية دون الأخرى ومنها فئة المعوقين، وهذا ما دفع بالمشرع الجزائري إلى النظر والاعتراف لهذه الفئة بنوع من التمييز الإيجابي في مواضع كثيرة ذلك أنه يتعذر على المعوقين عملاً أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم لهذا كان لزاماً أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً قانوناً على ضوء احتياجاتهم الفعلية.

النصوص القانونية لا تفاضل بين المعوقين وغيرهم لتجعلهم أفضل موقفاً من سواهم لكنها تخولهم تلك الحقوق لتعيد إلى حياتهم التوازن الذي اختل بسبب إعاقته وتلك هي العدالة الاجتماعية التي حرص الدستور لكفالتها

¹ - المادة الرابعة فقرة أولى من اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة
² - التوصية العامة رقم 05 (7) التي أصدرتها لجنة الأمم المتحدة في عام 1988 بشأن التدابير الخاصة المؤقتة

لجميع المواطنين وهذا ما تؤكدته المادة 31 منه ومختلف نصوص القانون الجزائري، لكن قبل القانون الجزائري كان المشرع الدولي سباقا لإقرار التمييز الايجابي لفائدة المعوقين وما جاء به المشرع الجزائري إلا تجسيد واقعي لهذه الأحكام

1- مشروعية إقرار التمييز الايجابي لفائدة المعوقين:

يلاحظ الزيادة المضطربة في أعداد المعوقين وتحولهم إلى شريحة اجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات . إن تأهيل المعوق أو إعادة تأهيله للاستفادة بما يملكه من قدرات وتأمين العمل له بما يتناسب مع التأهيل الذي تلقاه هما الضمانة الأيكة لتحقيق ذاته وإفساح المجال أمامه للمساهمة في العملية الإنتاجية.

إن دمج المعوق في المجتمع هو حق من حقوقه الأساسية وان نجاح هذه العملية يرتبط بتأمين الشروط والظروف الضرورية لجعله قادراً على الاعتماد على نفسه، وهنا يظهر دور الدولة الضروري فيما تتخذه من تدابير وقائية للحد من ظاهرة الإعاقة وكذلك دور منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات الأخرى غير الحكومية في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم لضمان الرقي بها اجتماعيا ومهنيا حتى لا تبقى عالة على المجتمع.

وعليه ما المقصود بالإعاقة التي تبرر التدابير الخاصة للمعوقين والتي دفعت المجتمع الدولي لتكريس التمييز الايجابي لهذه الفئة؟

1-1- الإعاقة مبرر التمييز الايجابي:

في مجال العمل عرفت منظمة العمل الدولية سنة 1955 اصطلاح المعوق بأنه " فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار وفيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية"⁽¹⁾.

أما الاتفاقية 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) لسنة 1983 عرفته بأنه: " فرد انخفضت درجة كثيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي به نتيجة لقصور بدني وعقلي به قانونا "

أما الإعلان الخاص بحقوق المعاقين المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 1975/12/09 عرف المعوق في فقرته 21 " أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسدية أو العقلية " في حين نجد القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والأربعون، 20 ديسمبر 1993 .

¹ - التوصية رقم 99 المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين، والتوصية رقم 168 بشأن التأهيل المهني والعمالة - المعوقون 1983

عرفت "العوق"، بأنه فقدان القدرة، كلها أو بعضها على اغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وتصف كلمة العوق تلاحق المعوق مع بيئته، والغرض من هذا المصطلح هو تأكيد تركيز الاهتمام على ما في البيئة وفي الكثير من الأنشطة الاجتماعية المنظمة، مثلاً: الإعلام والاتصال والتعليم من عيوب تمنع المعوقين من مشاركة الآخرين على قدم المساواة.

أما على المستوى العربي فالاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين عرفت المعوق في فقرتها أولاً من القسم الأول "هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرارية أو الترقى فيه".

بالرجوع للقانون الجزائري تعرض المشرع الجزائري لتدابير حماية الأشخاص المعوقين في قانون الصحة⁽¹⁾ رقم 05-85 المؤرخ في 16/02/1985 في المواد من 89 إلى 95، وعرف المشرع المعوق في نص المادة 89 منه كالتالي: "يعد شخصاً معوقاً كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي:

- إما نقص نفسي أو فيزيولوجي وإما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عدية للكائن البشري .

- وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعها "

أما القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم⁽²⁾ فإن المادة 2 منه تنص على " تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون كل شخص مهما كان سنه وجنسه 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 الحركة و/ أو العضوية - الحسية.

أما المادة 2/1 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 23/12/2006 التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي⁽³⁾ 09 - 188 المؤرخ في 12/05/2009 نصت أنه يشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة 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 أو فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين "

¹ - الجريدة الرسمية العدد 08 المؤرخ في 17 فيفري 1985، ص 184.

² - الجريدة الرسمية العدد 34 المؤرخ في 14 ماي 2002، ص 6

³ - الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في 31/05/2009

مما سبق يمكن أن نخلص إلى تعريف المعوق بأنه من يعاني من ضعف جسدي أو عقلي أو تركيبة منها، والتي يحتمل استمرارها غير محدد، وينتج عنها قصور أساسي في ثلاث مجالات أو أكثر من أنشطة الحياة الأساسية الرعاية النفسية، أسلوب التعبير والتقبل، التعليم، الحركة، التوجيه الذاتي، الاستقلالية والكفاية الاقتصادية.

وتظهر على الشخص حاجته إلى مجموعة خاصة من الرعاية الشاملة أو العلاج أو الضمانات الأخرى التي تستمر مدى الحياة⁽¹⁾.

لهذا كان لزاماً أن تحاط هذه الفئة بالرعاية الدولية والوطنية لضمان المساواة الفعلية لها من خلال إقرار شرعية التدابير الخاصة التي تمنح لها.

2-1- إقرار التمييز الإيجابي من خلال المعايير الدولية:

إدراكاً من المجتمع الدولي أن الإعاقة تشكل مفهوماً لا يزال قيد التطور، وأن الحواجز في المواقف والبيئات المحيطة تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعاتهم على قدم المساواة مع الآخرين، وعليه أصبحت تمثل فئة المعوقين في العالم وما تحمله من طموحات انشغالا دائماً للمنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية التي أخذت على عاتقها هذا التحدي بوضعها جملة من الإجراءات والسياسات والترتيبات لفائدة هذه الفئة ما استدعى إصدار جملة من النصوص الاتفاقية والإعلانات من أجل تغطية حاجيات هذه الفئة الآخذة في التزايد والتي أقرت فير مجملها صراحة أو ضمناً التمييز الإيجابي لفئة المعوقين سنورد البعض منها

1-2-1- الاتفاقية رقم (168) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 21 جوان 1988، تلزم كل دولة عضو أن تتخذ تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة، وتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.

وتلزم الاتفاقية من خلال المادة 6 كل دولة عضو أن تضمن المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين، دون تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو العمر أو الإعاقة.

واعتبرت أن اعتماد تدابير خاصة تبررها ظروف مجموعات محددة تشملها النظم أو تدابير لتلبية الاحتياجات التي تنفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون مشاكل معينة في سوق العمل وخاصة المجموعات الأكثر تضرراً مثل المعوقين لا تتعارض أحكام الفقرة 1 من هذه المادة.

¹ - منظمة العمل العربية، رعاية المعوقين في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص 11

1-2-2-2-الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة من طرف المؤتمر العام الدولي للعمل في دورته 85 المنعقدة بجنيف في 3 جوان 1997

توخيا لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة ، تلزم الاتفاقية كل دولة عضو من خلال المادة 5 أن تتحقق من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون أي شكل من أشكال التمييز وبوجه خاص السن أو الإعاقة، هذا ولا يعد تمييزاً أن تمنح وكالات الاستخدام الخاصة خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي إلى مساعدة أكثر العمال حرمانا في سياق بحثهم عن وظائف.

1-2-2-3-اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 13 ديسمبر 2006 التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي⁽¹⁾ 09 - 188 المؤرخ في 2009/05/12

أكدت أنه ونظرا للظروف الصعبة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة والذين يتعرضون لأشكال متعددة من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو السن أو أي مركز آخر، فإنه لا بد من صون كرامتهم وضمان عدم تعرضهم للتمييز ، وكفالة مشاركتهم وإشراكهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع وضمان تكافؤ فرصهم مع الجميع. وأكدت من خلال مادتها 5 على ضرورة أن تتخذ الدول جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة لهؤلاء الأشخاص لضمان تمتعهم بالحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بجرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمامهم وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها طبقا لمادتها 27 من خلال تعزيز فرصهم في الحصول على عمل وتقديم المساعدة لهم على إيجادهم والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه، والحرص على تشغيلهم في القطاع العام، وانتهاج سياسات واتخاذ تدابير تشمل البرامج التصحيحية والحوافز.

وعليه لا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزا بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية.

1-2-2-4-الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين

تعتبر هذه الاتفاقية أكثر دقة من المعايير الدولية إذ نصت على التدابير التي يجب اتخاذها لصالح المعوقين والتي أخذ بها المشرع الجزائري كاملة، فنصت في فقرتا رابعاً من القسم الأول على ضرورة أن يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية، وأن يعطي الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية غير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

¹ - الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في 2009/05/31

وأن تسعى لإقامة الورش المحمية للمعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل، وتشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.

1-2-5- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة من طرف الجمعية العامة دورتها 48 بتاريخ 20 ديسمبر 1993 أكدت في قاعدتها 7 على أنه ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين حقوقهم خاصة في ميدان التوظيف بأن تكون لهم فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومرمخ في سوق العمل من خلال اتخاذ مجموعة من التدابير مثل مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة إلى الأعمال الربحية الصغيرة، ومنح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الإنتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عمال معوقين.

هذا وطبقا لهذه القواعد ينبغي أن يتمثل الهدف دائما في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح، وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة.

لذلك فمسؤولية تشغيل المعوقين تعود بالدرجة الأولى على الدولة، ويقصد بالتشغيل تيسير اندماجهم في سوق العمل سواء من حيث التوظيف أو من حيث ممارستهم للعمل الحر ذلك أن الاكتفاء بالاعتراف بحق العمل لهذه الفئة فقط دون اتخاذ إجراءات ملموسة وترتيبات تيسيرية معقولة يجعله كأن لم يكن .

2- الأحكام التفضيلية لتشغيل المعوقين في الجزائر:

تضافرت الجهود التي تبذلها الدولة في الوقت الراهن من أجل ترقية فئة المعوقين والتمكين لها، حيث أصبحت في صلب النشاطات والمبادرات التي تشرف عليها وزارة التضامن الوطني بمشاركة القطاعات الوزارية الأخرى التي تسهر على تحسين فرصهم في الحصول على العمل، وقد تنوعت الإجراءات بين ضمان التوظيف لهؤلاء من خلال إلزام المستخدمين بتوظيفهم وبين العمل على إقامة مؤسسات خاصة بهم لتشغيلهم في إطار ما يسمى بالعمل المحمي ومن أهم هذه النصوص القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم الذي استهدف التكفل الفعال بهذه الفئة وضمان حقوقها العامة والخاصة، هذه الأخيرة أولاها المشرع عناية خاصة من خلال السماح لفئة المعاقين بكسب المعارف المهنية والعملية للدخول في عالم الشغل والاندماج داخل المجتمع وفتح المجال أمامها من أجل ممارسة نشاطات مهنية مناسبة أو مكيفة تسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية.

1-2- اعتماد نظام الكوتا في تشغيل المعوقين:

يفرض المشرع ومن خلال المادة 16 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾ المعدل والمتمم المؤرخ في 1990/04/21 على المؤسسات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وتأكيدها لهذا نصت المادة 27 من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم أنه يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك عليه دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون يدفع للصندوق الخاص للتضامن الوطني، مع استفادة هؤلاء المستخدمين الذين يهيئون مناصب عمل للمعوقين طبقاً للمادة 28 من نفس القانون من تحفييزات منها الجبائية ومنها تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي⁽²⁾

عملاً من الدولة على ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني لاسيما توفير مناصب عمل⁽³⁾، نص هذا القانون في مادته 18 على تأسيس لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تسهر على البحث عن مناصب الشغل والوظائف الملائمة التي يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها (المادة 19) وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال المعوقين وإدماجهم مهنياً، والسهر على عدم إقصاء أي مرشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عامة إذا أقرت لجنة التربية والتوجيه المهني عدم تنافي إعاقته مع الوظيفة (المادة 24)، ولضمان فعالية عمل هذه اللجنة نصت المادة 20 من نفس القانون على أن قراراتها ملزمة للهيئات المستخدمة

تطبيقاً لأحكام المادة 18 المذكورة أعلاه من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، صدر المرسوم التنفيذي 03-333 بين تشكيلة اللجنة وكيفية سير عملها⁽⁴⁾، الذي نص على أنه يرأس اللجنة مدير النشاط الاجتماعي للولاية عندما تتطرق اللجنة إلى المسائل المتعلقة بالتشغيل والتوجيه والإدماج المهنيين، ومدير التكوين المهني للولاية بالنسبة للمسائل الخاصة بالتكوين المهني للأشخاص المعوقين.

تشكل اللجنة من الأعضاء الآتين :- مدير الصحة والسكان للولاية، مدير التشغيل للولاية، مدير الشباب والرياضة للولاية، ممثل عن المجلس الشعبي الولائي، مفتش العمل للولاية، ممثل عن أرباب العمل، ممثلان عن جمعيات أولياء التلاميذ المعوقين، ممثل عن الجمعية الوطنية للمساعدة الاجتماعية لفائدة المعوقين ذهنياً،

¹ - الجريدة الرسمية رقم 68.

² - المرسوم التنفيذي 97-425 المؤرخ في 11/11/1997 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27 المؤرخ في 30/12/1995 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 الخاص بتخفيض اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين،

الجريدة الرسمية عدد 75 المؤرخة في 12/11/1997، ص 18

³ - المادة 3 فقرتها الخامسة من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية رقم 34

⁴ - الجريدة الرسمية رقم 61

ممثل عن الفدرالية الجزائرية للصم والبكم، ممثل عن فدرالية جمعيات المعوقين حركيا، ممثل عن الفدرالية الوطنية لأولياء التلاميذ المتخلفين ذهنيا، مدير مدرسة التعليم الأساسي، مدير مركز التكوين المهني، مدير مؤسسة متخصصة للأشخاص المعوقين، متخصص في علم النفس، طبيب، مستشار تقني تربوي، مستشار التوجيه المدرسي والمهني، يمكن اللجنة أن تستدعي أي شخص مختص لمساعدتها في أشغالها.

يعين أعضاء هذه اللجنة بقرار من الوالي بناء على اقتراح السلطات والجمعيات المنتهين إليها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

هذه التشكيلة المتنوعة تكفل للجنة أن تقوم بعملها بكل كفاءة خاصة أنها تتشكل من مسؤولي المديرية على مستوى الولاية الذين يمكنهم اتخاذ القرارات وتوفير الوسائل المناسبة لتنفيذها فلا يبقى القانون مجرد حبر على ورق.

2- العمل المحمي: تجسيدا لالتزاماتها الدولية ومن أجل ترقية تشغيل المعوقين اعتمد المشرع تطبيقا للمادة 29 من القانون 09-02 نصوص قانونية تهدف إلى إقامة أشكال عمل مكيفة لصالح المعوقين⁽¹⁾ الذين لا يمكنهم الاندماج في سوق العمل العادي عبر مؤسسات العمل المحمي ومؤسسات المساعدة عن طريق العمل.

1-2-2 مؤسسات العمل المحمي:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 83-08 المتعلق بشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وسيرها⁽²⁾، هذه المؤسسات تنشئها الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني أو تنشئها جمعيات بترخيص من الوزارة الوصية

يتم قبول المعوقين الذين يثبتون أنهم يتوفرون على قدرة عمل فعلية تساوي ثلث قدرة عامل عادي يقوم بنفس العمل في هذه المؤسسات بناء على قرار اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني وتشغل المعوقين ضمن شروط خاصة للعمل من خلال تهيئة مناصب العمل وتكييف وتيرة ووقت العمل مع طبيعة الإعاقة.

كما يمكن لهذه المؤسسات -ويطلق عليها في هذه الحالة مراكز توزيع العمل في المنزل⁽³⁾- وبدل توظيف هؤلاء أن تقوم بجمع طلبات أعمال وأشغال فكرية أو يدوية وتوزيعها عليهم لتنفيذها في منازلهم أو تساعدهم للحصول على عقود مقالة من الباطن، بعد انتهاء المعوقين من تنفيذ الأعمال المطلوبة منهم تتولى هذه المراكز جمعها وتسليمها لأصحابها

¹ - سنة 1963 صدر القانون 63-200 المؤرخ في 08/06/1963 المتعلق بحماية وترقية المكفوفين في الجزائر أعطى الأولوية في مادته 10 لبيع المواد المنتجة من طرف المعوقين بصريا على المستوى الوطني عن طريق تخصيص سوق لهم، الجريدة الرسمية عدد 39 المؤرخة في 14/06/1963،

ص630

² - الجريدة الرسمية العدد 13 المؤرخة في 09/03/2008

³ - نص القانون على إنشاء خمس مراكز جمهوية الجزائر شرق، الجزائر غرب، قسنطينة، وهران، ورقلة

2-2-2- مؤسسات المساعدة عن طريق العمل

تم النص عليها بموجب المرسوم التنفيذي 08-02 المؤرخ في 20/01/2008، تؤسس من طرف الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني أو من طرف الجمعيات بترخيص من الوزارة المعنية، يتم قبول المعوقين في هذه المؤسسات بناء على قرار اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني

تقسم هذه المؤسسات إلى قسمين مراكز المساعدة عن طريق العمل والمزارع البيداغوجية، تتولى مراكز المساعدة عن طريق العمل استقبال المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل الذين تابعوا تكويننا لكن لا يستطيعون العمل في الوسط العادي أو مؤسسة مكيفة لأنهم يحتاجون لدعم طبي اجتماعي وتربوي بحيث تتولى السهر على تهيئة العمل وشروطه حسب طبيعة إعاقة الأشخاص المعوقين

أما المزارع البيداغوجية تتولى استقبال المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل الذين لا يستطيعون متابعة تكويننا محنيا ولا يستطيعون العمل في الوسط العادي أو مؤسسة مكيفة، تعمل على ضمان تعلم هؤلاء المهن المرتبطة بالأرض والزراعة وتربية الحيوانات والأنشطة المرتبطة بها وتتولى بيع منتجات هؤلاء.

الخاتمة :

لقد كان مبدأ المساواة بين الأفراد و ما يزال مفهوما جذابا و تواقا ترنو إليه كل الشعوب ، ولكن إذا كانت المساواة أمام القانون لا جدال فيها فإن المساواة في الحقوق و الواجبات عادة ما تشير إشكالات و صعوبات تفسيرية متنوعة، لأن هذا المبدأ الأخير أصبح مقيدا بمبادئ عالمية و شمولية و تكامل يطبع ترابط حقوق الإنسان مع قيم التضامن والتآزر والتسامح بين مختلف الفئات التي سمحت بقبول وتكريس مبدأ التمييز الإيجابي.

والمشروع الجزائري على غرار باقي المشرعين في مختلف دول العالم حاول الأخذ بهذا المبدأ و تطبيقه على بعض الفئات العمالية داخل المجتمع، مراعاة لوضعها أو صفتها أو حالتها الاجتماعية، مستهدفا من وراء ذلك تعويض هذه الفئات عن النقائص والتهميش التي عانت منها على مر العصور والأزمنة ، مما أظهر مفهوم التمييز الإيجابي كتنقيح لتفعيل مبدأ المساواة لا الحد منه و جعل منه وسيلة لبلوغ الأهداف لا غاية في حد ذاته.