

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري



د/ أسامة غربي

ط/د رحمانى دليلة

gherbi.oussama@hotmail.fr

dalila.daad@yahoo.fr

مخبر السيادة والعلومة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة يحي فارس بالمدينة



تاريخ الإرسال: 2019/09 /09 تاريخ القبول: 2019/09 /16 تاريخ النشر: 2019/11 /30

ملخص:

لقد تأكد الاهتمام بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ضمن الإرادة الدولية والوطنية، إذ تم التأكيد بموجبهما على ضرورة تمتع هذه الفئة بحقهم في العمل الذي يحفظ كرامتهم ويقيهم ويلات الفقر، ونظرا لانتهاك العديد من الدول لهذا الحق تم تكريس العديد من الأليات المؤسساتية الدولية والوطنية بهدف توفير الحماية اللازمة له.
كلمات مفتاحية: الإعاقة، القانون الدولي، حقوق الانسان، العمل، تيسير الوصول.

Abstract:

Emphasis has been placed on the right of persons with disabilities to work within the international and national will, under which they stressed the need for this group to enjoy the right to work that preserves their dignity and the scourge of poverty. In view of the violation by many countries of this right, in order to provide the necessary protection

Keywords: Disability; International law; Human rights; Labor; Accessibility.

1- المؤلف المرسل: د/ أسامة غربي، الإيميل: gherbi.oussama@hotmail.fr

مقدمة:

يعيش 10% من سكان العالم تقريبا نوعا من الإعاقة أي ما يقارب حوالي 650 مليون نسمة، وتعتبر هذه الفئة أكبر أقلية في العالم، إذ يعيش حوالي 80% منها في البلدان النامية. وتعتبر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة من أكثر الفئات تهميشا في جميع المجتمعات، فهي عرضة للفقر والبطالة نتيجة انخفاض فرص تشغيلهم، فغالبا ما تحول التصورات الخاطئة عن عجزهم وقدرتهم عن العمل عائقا امام حصولهم عن عمل يقيهم ويلات الفقر ويحفظ كرامتهم.

لكن وبعد إبرام اتفاقية الامم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة بتاريخ 2006/12/13 وبروتوكولها الملحق بها لم يعد ينظر لهذه الفئة من زاوية طبية، وإنما أصبحت من أهم القضايا المعاصرة في مجال حقوق الإنسان، فهذه الاتفاقية قد فتحت أفقا جديدة لهذه الفئة وأكدت على تمتع أكبر أقلية في العالم بحقوقها في العمل مثل بقية البشر. وإلى جانب هذه الاتفاقية نجد معاهدات حقوق الإنسان الأخرى كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، واتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 وغيرها من المواثيق الدولية، التي كونت ترسانة قانونية يعول عليها للنهوض بحقوق هذه الفئة.

وتجدر الإشارة أن الاهتمام بقضية تشغيل المعاقين لم يقتصر على المستوي الدولي فقط، بل أصبح أحد أهم المواضيع التي أولتها الدول أهمية بالغة، إذ نجد الدولة الجزائرية اقرت بحق العمل لهذه الفئة في منظومتها القانونية سعيا منها لتجسيدها على أرض الواقع، كما أنشأت العديد من الآليات المؤسسية لكفالة حماية هذا الحق.

إن الهدف من إقرار حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة هو مساعدتهم في تبيد الشعور بالعزلة ومساعدتهم على الاندماج مع أفراد المجتمع، وبالتالي تتحول هذه الفئة من فئة عالة على المجتمع إلى فئة منتجة. لذا ومن أجل ضمان

تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم عامة، وحققهم في العمل خاصة أوجدت العديد من الأليات الدولية لتوفير الحماية اللازمة.

وتكمن أهمية هذا الموضوع كونه يتناول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وذلك من خلال البحث في المواثيق الدولية والتشريع الجزائري عن مضمون حق العمل لهذه الفئة من جهة، ومن جهة أخرى التعرف على مختلف الأليات سواء كانت دولية أو وطنية التي أنشأت بهدف ضمان التمتع الفعال بهذا الحق دون أي انتهاك. ومن هنا فإن الإشكالية التي يطرحها هذا البحث تتمثل في ما يلي: إلى أي مدى وفقت الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري في الاعتراف للأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم في العمل وحمايتهم؟

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا معالجة هذا الموضوع وفق خطة مكونة من مبحثين: المبحث الأول تم تخصيصه للإطار المفاهيمي لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، أما المبحث الثاني خصص لدراسة الليات حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق التي تحفظ كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تم الاعتراف به سواء في المواثيق الدولية أو التشريع الجزائري، ولإعمال هذا الحق تم وضع مجموعة من المعايير التي لا بد من توافرها، لذا سنحاول التعرف على مدى اهتمام التشريع الدولي والوطني بهذا الحق.

المطلب الأول: مفهوم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

إن الحديث عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، يقتضي منا بداية التعرف على المفاهيم المحددة لمصطلحي الأشخاص ذوي الإعاقة وحق العمل

(الفرع الأول)، ولتفصيل هذا الحق سنتطرق إلى معايير حق العمل بالنسبة لهذه الفئة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة

وجدت عدة تعاريف فقهية وقانونية محددة لمعنى الأشخاص ذوي الإعاقة لذا سنحاول الوقوف على أهم هذه التعاريف.

أولاً: التعريف اللغوي

المعاق أو المعوق هو لفظ مشتق من التأخير أو التعويق، فهو مصطلح يطلق على كل من تعوقه قدراته الخاصة على النمو السوي إلا بمساعدة خاصة (1).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة، فالدكتور محمد عبد المنعم عرفه بأنه "المواطن الذي استقر به عائق أو أكثر يوهن من قدرته ويجعله في أمس الحاجة إلى عون خارجي ودعم مؤسسي على أسس علمية، وتكنولوجية، يعيده إلى مستوى العادية أو على الأقل أقرب ما يكون إلى هذا المستوى" (2). كما يعرف بأنه "كل فرد يختلف عن يطلق عليه لفظ سوي في النواحي الجسمية، أو العقلية، أو الاجتماعية إلى الدرجة التي يستوجب عمليات تأهيل خاصة حتى يصل إلى استخدام أقصى ما تسمح به قدراته ومواهبه" (3).

ثالثاً: تعريف المواثيق الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة

لقد أكد الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لعام 1975 انه يقصد بكلمة معاق "أي شخص عاجز أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته

الفردية، أو الاجتماعية العادية، بسبب قصور خلقي، أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية" (4).

كما عرفته الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين بأنه "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية، أو الحسية، أو الذهنية، نتيجة مرض، أو حادث، أو سبب خلقي، أو عامل وراثي أدى إلى عجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به، أو الترقى فيه وكذلك أضعف قدراته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع" (5).

أما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007 أكدت أن مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة يشمل 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 (6).

وعليه يمكن القول أن كل من الإعلان الخاص بحقوق المعاقين والاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين اعتمدت في تعاريفها على مصدر الإعاقة (خلقية أو غير خلقية)، أما الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لم تعتمد في تعريفها على مصدر الإعاقة، وإنما اعتمدت على معيار المدة الزمنية الطويلة للإعاقة.

رابعاً: تعريف المشرع الجزائري للأشخاص ذوي الإعاقة

بالرجوع للمادة 89 من قانون الصحة نجده يؤكد بأنه يعد شخصاً معاقاً "كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب إما بنقص نفسي، أو فيزيولوجي، وإما عجز ناتج عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، أو عاهة تحول دون حياة اجتماعية أو تمنعها" (7)، في حين لم يتضمن القانون 11/18 المتعلق بالصحة أي تعريف للشخص المعاق (8).

كما يعرف الشخص المعاق بأنه "كل شخص مهما كان سنه، أو جنسه، يعاني 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، أو الحركية، أو العضوية أو الحسية"⁽⁹⁾، والملاحظ أن هذا التعريف اعترف بالإعاقة المتعددة إلا أنه استخدم مصطلحان يدلان عن نفس المعني وهما الإعاقة الوراثية والإعاقة الخلقية، إلا أن مصطلح خلقي يشمل مصطلح وراثي. وقد تم تدعيم هذا التعريف بصدور المرسوم التنفيذي رقم 204/14 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2014، الذي حدد أنواع الإعاقة حسب طبيعتها ودرجتها بقوله "تعتبر إعاقة طبقا للتشريع المعمول به كل محدودية في ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أولية في الحياة اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة إصابة في الوظائف الذهنية، او الحركية أو العضوية الحسية تعرض كل شخص في محيطه مهما كان سنه وجنسه، وتنجم الإعاقة عن إصابة ذات أصل وراثي أو خلقي أو مكتسب"⁽¹⁰⁾.

الفرع الثاني: تعريف الحق في العمل

يعتبر الحق في العمل من أقدم الحقوق المعترف بها للإنسان، إذا بواسطته يستطيع الإنسان تطوير حياته، فهو حق تبنى عليه العديد من الحقوق الأخرى، كالحق في التعليم، والمستوى المعيشي الملائم، والحق في الصحة. ففقدان هذا الحق سيؤدي إلى فقدان الحقوق الأخرى، مما يؤدي إلى انتشار الفقر والبطالة، ونظرا لأهمية هذا الحق سنبين تعريفه على المستويين الدولي والوطني.

أولا: التعريف اللغوي

يعرف العمل في اللغة العربية بأنه مهنة أو شغل أو وظيفة، وهو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما، أو فائدة محددة، أو هو مجموع المهام التي

يجب القيام بها أو إنجازها، أو ممارسة نشاط ما والسعي من أجل الحصول على فائدته (11).

ثانيا التعريف الإصطلاحي:

عرفه البعض بأنه "حق الشخص في الأمن المادي والاقتصادي، ويفرض هذا على الدولة واجب توفير العمل المنتج والمجزي والتأمين على المستقبل" (12). كما يعرف الحق في العمل من زاوية أخرى بأنه "ذلك الحق الأزلي الذي وجد بوجود الحياة لتوفير متطلباتها فكان واجبا على الفرد أولا ثم المجتمع والدولة عندما عرفا التنظيم، ولا يمكن إنكاره كليا إلا مكوناته هي التي تتعرض للانتهاك وفق مفاهيم كل عصر ونظرتة إليه" (13).

كما يعني الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني، والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشي لائق، وبالتالي فإن هذا الحق يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية، أما من حيث نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكان انتفاعه بالموارد، والتعليم، والتدريب، ويمكن التمتع بالعمل سواء اكان الشخص يؤدي عملا مأجورا أو يعمل لحساب نفسه، ومن الملامح الأساسية للعمل أنه يتيح للأشخاص كسب أرزاقهم (14).

ثالثا- تعريف المواثيق الدولية للحق في العمل

الملاحظ أنه بالرغم من أهمية الحق في العمل إلا أنه لم يحظى إلا بتفصيلات محدودة نسبيا، فلقد بذلت جهود كبيرة على بعض المسائل المهمة كالتمييز في إتاحة فرصة عمل لا على الحق في العمل نفسه، ولم يعالج هذا الحق إلا في صكوك دولية قليلة، فبالرجوع للمادة 6 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية نجدتها عرفت الحق في العمل بأنه "إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية" (15).

رابعا تعريف المشرع الجزائري للحق في العمل

بالرجوع للقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، نجد المشرع الجزائري لم يعرف الحق في العمل وإنما اكتفى بتعريف العمال الأجراء، فأكد من خلال المادة الثانية أنه " يعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، كما تناول حقوق وواجبات العمال بصفة عامة⁽¹⁶⁾.

الفرع الثالث: المرجعية الدولية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لقد تم الاعتراف بحق المعاقين في العمل في العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان سواء كانت عامة، أو متخصصة في مجال الإعاقة، كما كفل المشرع الجزائري حق هذه الفئة في العمل سواء في الدستور الجزائري أو النصوص التنظيمية الأخرى.

أولاً: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الإعلانات والاتفاقيات العامة لحقوق الإنسان

لقد أكدت العديد من الإعلانات والاتفاقيات العامة لحقوق الإنسان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مثل بقية البشر ومن أهم هذه الاتفاقيات:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أهم الوثائق الدولية التي أولت عناية بحقوق الإنسان بصفة عامة، إلا أنه قوبل ببعض الانتقاد لأنه تجاهل المعاقين ولم يردوا فيه كفئة محمية. فبالرجوع لديباجة الإعلان نجدها تنص على ضرورة الاعتراف بالكرامة المتأصلة لجميع أعضاء الأسرة البشرية⁽¹⁷⁾، وبالْحقوق المتساوية لهم، كما أكدت المادة الثانية منه على ضرورة تمتع الإنسان

بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان دون أي تمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو أي وضع آخر، وعليه فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد شمل المعاقين دون أن يذكرهم صراحة (18).

وتجدر الإشارة أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تناول أيضا مجموعة من الحقوق أهمها حق هذه الفئة في العمل، إذ أكد من جهة على أنه لكل شخص الحق في العمل، ومن جهة أخرى أكد على ضرورة التمتع بجميع معايير العمل المتمثلة في حرية اختيار العمل، وشروط العمل العادلة والمرضية، والحماية من البطالة والضمان الاجتماعي. كما أكدت نصوص الإعلان العالمي أنه لجميع الأفراد دون أي تمييز الحق في الأجر المتساوي والحق في المكافأة العادلة، والحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، إضافة إلى حق جميع العمال بما فيهم المعاقين في أوقات الفراغ والراحة (19).

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

يعتبر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من أهم الصكوك الدولية التي خلقت نوعا من السرعة الدولية في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ أكدت ديباجة العهد على أن جميع أعضاء الأسرة البشرية يتمتعون بحقوق متساوية وثابتة، وأن هذه الحقوق منبثقة من الكرامة الإنسانية الأصيلة فيه (20)، وبالتالي يمكن القول إن الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتعون بجميع الحقوق الواردة في العهد وإن لم يتم الإشارة إليهم بصفة صريحة بما فيها الحق في العمل. إذ أكد العهد على ضرورة اتخاذ الدول كل التدابير اللازمة لصون هذا الحق من خلال توفير برامج التوجيه والتدريب، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة (21).

ويعترف العهد أيضا بالحق في التمتع بجميع معايير العمل، وهي المتمثلة في شروط عمل عادلة ومرضية وعلى وجه الخصوص ظروف عمل تكفل الصحة والسلامة، إضافة الى ضرورة تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، الاستراحة ، تحديد ساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر الحق في تكوين النقابات، وأخيرا الحق في الإضراب والضمان الاجتماعي (22).

3- إعلان الحق في التنمية

لقد اعتبر هذا الإعلان الحق في التنمية من الحقوق غير القابلة للتصرف، إذ ينطوي هذا الحق على أعمال جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالا تاما (23)، ولقد أكدت المادة 8 منه على ضرورة اتخاذ جميع التدابير على المستوى الوطني لإعمال الحق في التنمية. ويجب أن تضمن جملة من الأمور منها تكافؤ الفرص للجميع في إمكانية وصولهم إلى الموارد الأساسية ومنها العمل والتوزيع العادل للدخل (24).

4- إعلان وبرنامج عمل فيينا

اعتمد المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في 25 يونيو 1993 إعلان وبرنامج عمل فيينا، وأكد على ضرورة توجيه اهتمام خاص لضمان عدم التمييز ضد الأشخاص المعاقين وتمتعهم على قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان (25). وقد كفل الإعلان لهذه الفئة حقهم في العمل من خلال تأمين فرص متكافئة للأشخاص المصابين بالعجز من خلال إزالة الحواجز المقررة اجتماعيا سواء كانت مادية، أو اجتماعية، أو نفسية، والتي تستبعد أو تقيد المشاركة الكاملة في المجتمع، كما أكد الإعلان أن أي تمييز مباشر أو معاملة تمييزية سلبية للشخص المعاق تشكل انتهاكا لحقوقه، وألزم الدول باعتماد وتعديل التشريعات لضمان حصول المعاقين على هذه الحقوق بما فيها الحق في العمل (26).

ثانيا: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الاتفاقيات الدولية المتخصصة

لقد اكدت العديد من الاتفاقيات المتخصصة في مجال الإعاقة والمعوقين بحق هذه الفئة في العمل ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

1- الإعلان العالمي الخاص بالمتخلفين عقليا 1971

لقد تم التأكيد بموجب هذا الإعلان على ضرورة حصول المتخلف عقليا على حقه في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوي معيشي لائق، وله الحق في العمل المنتج وفق ما تسمح به قدراته أو مزاوله أية مهنة أخرى مفيدة. إضافة لذلك ضرورة حمايته من كل أشكال الاستغلال والمعاملة الحاطة بالكرامة، وفي حال أصبح الشخص المتخلف عقليا غير قادر على ممارسة حقوقه بسبب خطورة عاهته وجب إتباع إجراءات التقييد أو التعطيل لحقوقه على أن يكون التقييد بناء على تقرير خبراء مؤهلين⁽²⁷⁾.

2- الإعلان العالمي لحقوق المعاقين 1975

جاء في ديباجة هذا الإعلان النص على ضرورة مساعدة المعاقين لإنماء قدراتهم في أكبر عدد ممكن من الميادين⁽²⁸⁾، وافر الاعلان لهذه الفئة عدة حقوق منها حقهم في الحصول على الأمن الاقتصادي والاجتماعي ومستوى معيشي لائق، ولهم أيضا الحق في الحصول على عمل والاحتفاظ به أو مزاوله أية مهنة مفيدة، كما أكد الإعلان على حق الانتماء إلى النقابات العمالية⁽²⁹⁾.

3- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين

اعتمدت هذه القواعد من طرف منظمة الأمم المتحدة عام 1993، والغرض منها كفالة تمتع الأشخاص المعاقين من ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات⁽³⁰⁾، إذ أكدت القاعدة السابعة على حق المعاقين في التوظيف، إذ يجب ألا تميز القوانين السارية في ميدان التوظيف ضد المعاقين أو تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم. كما أكدت القاعدة على واجب الدول أن تدعم بقوة

إشراك المعاقين في السوق المفتوحة للعمل، أما القاعدة الثامنة فقد أكدت على ضرورة تكفل الدول بتوفير الدعم الكافي للمعاقين الذين فقدوا دخلهم أو انخفض دخلهم مؤقتا، أو حرموا من فرص العمل نتيجة للعجز، كما أكدت القاعدة السابقة على ضرورة عدم استبعاد الدول التي توجد بها نظم الضمان الاجتماعي والتأمين فئة المعاقين وعدم انطوائها على تمييز ضدهم، كما شددت القاعدة ضرورة توفير دعم الدخل للأفراد الذين يقومون برعاية شخص معاق (31).

4- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

لقد نجحت الامم المتحدة بعد جهود دولية متعاقبة في إقرار أول معاهدة لحماية حقوق المعاقين سنة 2007، تهدف إلى تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملا على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة (32).

كما أكدت الاتفاقية من خلال أحكامها على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق من عمل يختارونه بكل حرية، سواء في القطاع العام أو الخاص. ووضعت مجموعة من المعايير التي لا يمكن إهمالها عند إعمال حقهم في العمل، وألزمت الدول بضرورة سن تشريعات لكفالة عدم انتهاك حق هذه الفئة في العمل (33).

المطلب الثاني: معايير حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل لا بد من توافر مجموعة من المعايير وهي التي سنعالجها ضمن هذا المطلب كمايلي:

الفرع الأول: الحق في عدم التمييز وظروف عمل عادلة ومرضية

سنتطرق من خلال هذه الفقرة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في عدم التمييز وفي شروط عمل عادلة ومرضية.

أولاً: الحق في عدم التمييز

لقد أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن هذه فئة من أكثر الفئات التي تتعرض لأشكال متعددة من التمييز، وأنهم يواجهون صعوبات في سبيل الحصول على العمل، والاحتفاظ به، والترقية فيه، لذا ألزمت الدول بضرورة حظر التمييز على أساس الإعاقة، بما في ذلك جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل والعمالة⁽³⁴⁾، ويشمل حظر التمييز على سبيل المثال لا الحصر، إجراءات التوظيف مثل الإعلان عن المناظرات والأسئلة وغيرها من إجراءات الانتداب، واستعراض معايير التوظيف لإزالة التمييز غير المباشر الذي يوضع للأشخاص ذوي الإعاقة في وضع إقصائي، ومنه أيضاً وضع أنظمة غير تمييزية للسلامة والصحة تشمل جميع الأشخاص ذوي الإعاقة⁽³⁵⁾.

ويشكل الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة تمييزاً ضدهم، لذا يجب على الهيئات المستخدمة سواء كانت من القطاع العام أو الخاص توفير ترتيبات تيسيرية للأشخاص المعاقين داخل أماكن العمل، كما يقع على الحكومات التزام بوضع سياسات تشمل تسوية أو تعديل الآليات والمعدات وتكييف بيئة العمل لتوفير إمكانية الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى أماكن العمل⁽³⁶⁾. لذا نجد التشريع الجزائري يلزم الهيئات المستخدمة إدخال إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعاقون⁽³⁷⁾.

وعند الحديث عن التمييز على أساس الإعاقة نجد الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ذكرت كلمة الحظر فيما يخص كل الانتهاكات المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ولكن عند الحديث عن استبعاد واستغلال حاجة هذه الفئة للعمل نجد الاتفاقية استعملت "تكفل الدول عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق والعبودية وحمائتهم من العمل الجبري والقسري"، فكان من المفروض استخدام مصطلح الحظر لكافة الانتهاكات لأنه يحمل الكثير من الحماية⁽³⁸⁾.

كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري أكد بموجب احكام المادة 72 من الدستور أن الدولة تعمل من أجل استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من جميع الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين بما فيها حقهم في العمل باعتبار هذا الأخير مكفول لجميع المواطنين⁽³⁹⁾. وحفاظا من المشرع على مبدأ عدم التمييز على اساس الإعاقة أكد على ضرورة عدم إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار، أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إلا في حال ما قررت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني ذلك⁽⁴⁰⁾.

ثانيا: الحق في شروط عمل عادلة ومرضية

ينطبق الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية على جميع العمال المعاقين سواء كانوا يعملون في مرافق محمية، أو في سوق العمل الحر، وللعمال المعاقين الحق في اجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وضرورة ضمان تمتع هذه الفئة بتكافؤ الفرص في مجال التقدم الوظيفي وذلك من خلال اجتماعات التقييم المنتظم مع مديرهم، كما يجب على أرباب العمل في القطاعين العام والخاص ضمان بيئة عمل جيدة، وصحية ومأمونة للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بتحديد ساعات العمل، والإجازات، وللدول دور هام في تحديد مكونات شروط العمل العادلة والمواتية في تشريعاتها⁽⁴¹⁾.

وبالرجوع للتشريع الجزائري نجده يؤكد على ضرورة تخصيص المستخدم لمناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة والمحددة بنسبة 1%⁽⁴²⁾، غير أن هذه النسبة تبقى ضئيلة مقارنة بالعدد الإجمالي للمعاقين. والملاحظ أن صياغة هذه المادة جاءت عامة باستخدامها مصطلح مستخدم، فلم تبين هل المؤسسات المعنية بتخصيص نسبة 1% هي المؤسسات العمومية التابعة للدولة، أم مؤسسات للقطاع الخاص، كما لم تبين المادة الجزاء المترتب في حال عدم التزام المستخدم بتوفير هذه النسبة، خاصة وأن أغلب المؤسسات ترفض تشغيل عمال معاقين.

وقد كفل المشرع الجزائري للأشخاص المعاقين مثل العمال العاديين حقهم في العمل وفق شروط عمل عادلة ومرضية، فالعامل المعاق يخضع لمدة العمل القانونية والمحددة بأربعون ساعة في ظروف العمل العادية موزعة على 5 أيام على الأقل⁽⁴³⁾، غير أنه يمكن تعديل أوقات العمل بالنسبة للمعاقين الذين هم في طور النقاهاة، أو الذين مازالوا لم يتكيفوا مع مناصب عملهم، ولا يكون ذلك إلا بناء على توصية من طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة⁽⁴⁴⁾، كما يستفيد العامل المعاق من الترسيم، والتثبيت في العمل وفق نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين⁽⁴⁵⁾.

وتجدر الإشارة أن العامل المعاق يستفيد أيضا مثل بقية العمال من الدفع المنتظم للأجر والترقية المهنية وأيام الراحة القانونية والعطل والغيابات⁽⁴⁶⁾، إلا أنه يمكن أن يستفيد من رخص للغياب وعطلا خاصة بهدف إعادة تربيته الوظيفية وإجراء المعاینات الطبية، فهذه الغيابات لا تمنح له من طرف الهيئات المستخدمة إلا بعد أخذ رأي طبي مسبب.

كما ألزم القانون الهيئات المستخدمة بأن ترسل كشفا دوريا إلى مفتشية العمل ومصالح التشغيل المختصة إقليميا تذكر فيه المعاقين المشتغلين والمناصب التي عينوا فيها⁽⁴⁷⁾، وضمانا لحقوق العمال المعاقين يقع على الهيئات المستخدمة التزاما بأن تولي أهمية خاصة للمشكلات الطبية والاجتماعية لهم، لذا نجد المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بطب العمل يلزم الهيئات المستخدمة أن تعرض جميع العمال بما فيهم العمال المعاقين على الفحوصات الطبية الدورية مرة واحدة على الأقل للتأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل الذي يشغله. إلا أن العمال المعاقين جسديا وذوو الأمراض المزمنة يخضعون لهذه الفحوصات مرتين في السنة على الأقل⁽⁴⁸⁾.

الفرع الثاني: الحق في برامج الحماية الاجتماعية والحرية النقابية

يتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقهم في برامج الحماية الاجتماعية والحرية النقابية، وهذا ما سنبينه في هذه الفقرة.

أولا: الحق في برامج الحماية الاجتماعية

تقر الاتفاقية بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالحماية الاجتماعية، وألزمت الدول باتخاذ جملة من التدابير لإعمال هذا الحق، من خلال ضمان استفادات المعاقين من برامج الضمان الاجتماعي والإعفاءات الضريبية فيما يتعلق بالدخل، إضافة إلى الاستفادة من التأمين على الحياة والصحة. كما يتمتع الأشخاص المصابين بإعاقات خطيرة ومتعددة وأسرهم ممن يعيشون في أوضاع مزرية من ضمان حصولهم على مساعدات من طرف الدولة لتغطية النفقات المرتبطة بالإعاقة التي يعانون منها (49)، وتجدر الإشارة أن هناك مجموعة متنوعة من نظم الحماية الاجتماعية منها معاشات العجز وما يسمى باستحقاقات المرض، وتعويضات إصابة العمل، إضافة إلى برامج التقاعد (50).

وبالرجوع لأحكام التشريع الجزائري نجد أن الدستور الجزائري لم ينص على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع ببرامج الحماية الاجتماعية بنص صريح، ولكن باستقراء نص المادتين 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نستنتج أن العمال المعاقين الأجراء يستفيدون من التأمينات الاجتماعية ضد مخاطر المرض، الولادة، العجز، والوفاة (51).

ونظرا لكون المعاقين يمارسون حياتهم المهنية بصعوبة مقارنة بالعامل العادي أقر المشرع الجزائري إعفائهم من دفع الضريبة، حيث تتكفل الدولة بدفع قيمة هذا الإعفاء إلى الخزينة العمومية، فالمادة الثانية من قانون المالية التكميلي لسنة 2010 أكد على ضرورة استفادة العمال المعاقين حركيا، أو عقليا، أو المكفوفين، أو الصم البكم، وكذا العمال المتقاعدين من تخفيض إضافي في مبلغ الضريبة على الدخل في حدود 1000 دج (52)، كما يستفيد الأشخاص المعاقين

من أحكام خاصة في حال استحالة عملهم مواصلة العمل بسبب الإعاقة، إذ يمكن أن يحال العامل المعاق على التقاعد دون استيفاء السن القانونية وذلك وفقا لأحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد (53).

ثانيا: الحرية النقابية

إن الحق في الحرية النقابية مكفول في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان، فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أكد أن حق تكوين النقابات والانضمام إليها مكفول، وأنه لا يجوز إخضاع هذا الحق للإلزام المنصوص عليها قانونا (54)، فالحقوق النقابية الواردة في المادة الثامنة من العهد تنطبق على العمال المعاقين مثل بقية العمال العاديين. وقد أكدت أيضا الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن هذه الفئة لها الحق في ممارسة حقوقها العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين (55).

أما المشرع الجزائري فقد كفل حماية الحق النقابي وحقوق الإضراب دستوريا، وباعتبار أن صياغة المادتين 70،71 منه جاءت عامة، يمكن القول أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتعون بهذين الحقين مثل بقية العمال (56)، وبالرجوع للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أنه يؤكد على كفالة الحق في ممارسة الحق النقابي والتفاوض الجماعي، والحق في الإضراب لجميع العمال بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة (57).

الفرع الثالث: الحق في التدريب التقني والمهني وإعادة التأهيل

ألزمت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الدول بضرورة تمكين هذه الفئة من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المستمر، كما فرضت على الدول ضرورة تعزيز برامج إعادة التأهيل الوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح

الأشخاص المعاقين، والهدف هو تعزيز قابلية هذه الفئة للتوظيف لضمان قدرتهم على المنافسة في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين (58).

ففي العديد من البلدان لا يتمتع الموظفون المصابين بإعاقات من إمكانية الوصول إلى التأهيل المهني وبرامج العودة إلى العمل، لذا ينبغي على الدول وضع قوانين الاحتفاظ بالوظائف، وضمان حق العمال المصابين بإعاقة مواصلة نفس العمل، أو العودة إليه بعد فترة الغياب أو إسناد وظيفة أخرى لهم (59)، وهو ما تبنته المنظومة الجزائرية، إذ يستفيد الأشخاص ذوي الإعاقة من عملية التوجيه المهني لمؤسسات التعليم، والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، على أن يتم تدريبهم وفق ثلاث أنماط تكوين إقليمي، أو التمهيدي، أو التكويني عن بعد، والهدف من ذلك تأهيل المعاق حتى يصبح قادرا على الحصول على العمل المناسب (60). كما ألزم المشرع الهيئات المستخدمة بإعادة تصنيف أي عامل، أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد أن يتم إخضاعه لعملية إعادة تدريب من أجل تولي منصب عمل جديد (61).

المبحث الثاني: اليات حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لقد اكدت المواثيق الدولية والتشريع الجزائري حق فئة المعاقين في العمل، ووضعت العديد من المعايير لإعماله ولحماية هذا الحق من كل أوجه الانتهاك تم اعتماد العديد من الأليات الدولية والوطنية لحمايته.

المطلب الأول: الأليات الدولية لحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

نصت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على اليات لتفعيل الحماية الدولية ورصد مدى التزام الدول المصدقة على الاتفاقية بضمان حماية حقوق هذه الفئة بصفة عامة، وحقهم في العمل بصفة خاصة، كما لعبت

المنظمات المتخصصة ممثلة في منظمة العمل الدولية دورا هاما في حماية حق المعاقين في العمل.

الفرع الأول: اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

سننتظر من خلال هذا الفرع لتشكيلة اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومدى إسهامها في حماية حقهم في العمل.

أولا: تشكيلة اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي هيئة من الخبراء المستقلين، تتكون من 12 خبيرا وتزداد عضوية اللجنة بستة أعضاء بعد حصول الاتفاقية على ستين تصديقا أو انضماما إضافيا لتصل إلى حد أعلى مقداره 18 عضوا، يتم انتخابهم لمدة أربعة سنوات من طرف الدول الأعضاء مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل وتمثيل كل أشكال الحضارات، والنظم القانونية، والتمثيل المتوازن للجنسين. مع اشراك خبراء من ذوي الإعاقة يعملون بصفتهم الشخصية ويكون مشهود لهم بالأخلاق العالية ومعترف لهم بالكفاءة والخبرة في مجال الإعاقة (62).

وتعقد اللجنة كل سنة دورتين على الأقل، كما تعقد دورات استثنائية بقرار منها، وما يميز هذه اللجنة على اللجان المعنية بحقوق الإنسان استخدامها لوسائل اتصال خاصة مثل عرض النصوص بطريقة البرايل والاتصال عن طريق اللمس، وحروف الطباعة الكبيرة والوسائط المتعددة ميسورة الاستعمال (63).

ثانيا: دور اللجنة في حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

تلعب اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دورا هاما في حماية حق هذه الفئة في العمل، إذ ألزمت الدول أن تتضمن تقاريرها المرسلة إلى اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التدابير التشريعية المتخذة لضمان

الحماية من التمييز في كل مراحل العمل، وفي أي شكل من أشكال العمالة، وضرورة الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وخاصة حقهم في الحصول على الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي، إضافة إلى ذلك بيان التدابير الإيجابية المتخذة لضمان التوظيف الفعال لهذه الفئة، والتدابير المتخذة لمنع مضايقة الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل⁽⁶⁴⁾.

وقد ألزمت اللجنة الدول الأطراف ان تبين من خلال تقاريرها التدابير المتخذة لتعزيز كل الحقوق النقابية لهذه الفئة، إضافة إلى التدابير المتخذة لضمان الإبقاء على العمال الذين يعانون من إصابة في مكان العمل أو إعادة تدريبهم لشغل مناصب جديدة⁽⁶⁵⁾.

أما بالنسبة للدولة الجزائرية فقد ألزمتها اللجنة بتقديم معلومات عن الخطط الرامية لإنشاء هياكل لتكثيف أماكن العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد المؤسسات المسؤولة عن رصد وتقييم نظام الحصص للحق في العمل والتوظيف. كما ألزمت اللجنة الدولة الجزائرية بتقديم معلومات عن عدد العمال المعاقين الدائمين المعينين في القطاع الخاص، مع ضرورة تحديد المرسوم التنفيذي الخاص بشروط حجز محطات العمل وتحديد المساهمات المالية، والمنح المقدمة لتصميم معدات محطات العمل المخصصة للمعاقين.

ومن اجل حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل نجد أن اللجنة تتمتع باختصاصها في دراسة الشكاوى الفردية المقدمة لها من طرف المواطنين ذوي الإعاقة الذين انتهكت حقوقهم داخل دولهم، بما فيها حقهم في العمل، شرط أن يتم تقديم الشكاوى بعد استنفاد كل طرق الطعن داخل الدولة، وفي هذا الصدد نجد ان اللجنة قد فصلت في العديد من الشكاوى الفردية المرفوعة إليها، والتي إدعى أصحابها انهم تعرضوا لانتهاك حقهم في العمل، إذا نجدها ألزمت دولة ألمانيا في قضية ليليان غرونينغر⁽⁶⁶⁾ بتقديم تعويض إلى السيد توماس غرونينغر لعدم تعزيز الحق في العمل والتفصير في إدماج شخص ذي إعاقة في سوق العمل،

كما ألزمت اللجنة الدولية الألمانية مراجعة محتوى سير عمل نظام تقديم إعانات الإدماج إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الدائمة (67).

الفرع الثاني: دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

صدرت أولى الاعترافات بحق المعاقين في العمل عن منظمة العمل الدولية عام 1944 حيث أصدرت توصية تقرر فيها صراحة بضرورة توفير الفرص الكاملة في إعادة التأهيل والتوجيه المهني المتخصص والتدريب وإعادة التدريب والاستخدام في عمل مفيد بغض النظر عن سبب الإعاقة (68). كما اعتمدت سنة 1955 التوصية 99 الخاصة بالتأهيل المهني للمعاقين، والتي أصبحت قاعدة لجميع التشريعات الوطنية المتعلقة بالتوجيه المهني، والتدريب المهني، وتوظيف المعاقين. إذ ألزمت الدول بالتعاون مع منظمات العمل اتخاذ التدابير لتعزيز الحد الأقصى من فرص العمل للمعاقين لضمان عمل مناسب لهم والاحتفاظ به، كما ألزمت اصحاب العمل بتشغيل نسب مئوية من المعاقين (69).

وتجدر الإشارة ان منظمة العمل الدولية أصدرت التوصية رقم 168 الصادرة سنة 1992 والتي أكدت من خلالها ضرورة تمتع العمال المعاقين بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والإحتفاظ به، وأن يتفق العمل ما أمكن مع إختياراتهم الشخصية ومراعاة لياقتهم الفردية لهذا العمل، كما ينبغي أن يراعى مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين العمال من الجنسين عند تقديم التأهيل المهني. إضافة إلى ذلك فقد ألزمت هذه التوصية الدول بضرورة اتخاذ التدابير التي تهدف لتعزيز فرص العمل للمعاقين بما يتفق مع معايير العمل والرواتب المطبقة على العمال عموماً. ونظراً لأهمية العمل بالنسبة لهذه الفئة نبهت التوصية إلى ضرورة تعريف المعاقين وأسره بحقوقهم وفرصهم في مجال العمل (70).

المطلب الثاني: الأليات الوطنية لحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لقد أولى المشرع الجزائري اهتماما كبيرا بحق المعاقين في العمل، إلا أنه لم يكتف بمنح هذا الحق فقط وإنما أنشأ أليات وطنية أسندت لها مهمة حماية المعاقين في مجال العمل وهذا ما سنبينه كمايلي:

الفرع الأول: دور الجمعيات في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

لقد لعبت الجمعيات دورا هاما في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إذا كان لها دورا هاما في إنشاء العديد من المؤسسات من أهمها:

أولا: مركز المساعدة عن طريق العمل

تعتبر مؤسسات المساعدة عن طريق العمل مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية، يمكن أن تنشأ من طرف الجمعيات ذات الطابع الإنساني⁽⁷¹⁾. وتضطلع بمهمة الخدمة العمومية. ويستفيد الأشخاص المعاقون المقبولين في هذه المؤسسات من الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والصحة، والنظافة، وطب العمل، ومن أجرة مقابل العمل المبذول⁽⁷²⁾.

وهذه المراكز على نوعين الاول مركز المساعدة عن طريق العمل وهو مؤسسة العمل المحمي أسندت لها مهمة استقبال الأشخاص المعاقين البالغين 18 سنة والذين تابعوا تكوينا مهنيا ولا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط عادي أو مؤسسة مكيفة⁽⁷³⁾. ويعمل هذا المركز على تهيئة العمل وشروطه للأشخاص المستقبليين حسب طبيعة الإعاقة، إضافة الى تنمية وتأطير نشاطات الإنتاج والمقاولة من الباطن، وبيع المنتوجات المنجزة من طرف المؤسسة، خاصة في مجال الأعمال التقليدية. وفي حال سجل الأشخاص المعاقين نتائج مرضية يتم ترقيتهم بالتشغيل في الورشات المحمية⁽⁷⁴⁾.

أما النوع الثاني من هذه المؤسسات فهو المزارع البيداغوجية وهي مؤسسات عمل محمي تكلف باستقبال الأشخاص المعاقين البالغين 18 سنة فما فوق وغير القادرين على الالتحاق بالتكوين المهني المكيف وغير القادرين على ممارسة عمل في هياكل عمل مكيفة، هذه المزارع البيداغوجية تضمن تفتح الأشخاص المعاقين من خلال انشغالات متنوعة كمهن الأرض، وتربية الحيوانات، والعمل على ترقية الاستقلالية للأشخاص المعاقين من خلال العيش داخل المجموعة ثم القيام ببيع منتوجات هذه المزرعة (75).

ثانيا: مؤسسات العمل المحمي

تعتبر مؤسسات العمل المحمي مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية. ويعتبر الأشخاص المعاقين المنتمين إليها عمالا أجراء، إذ يستفيدون من الأحكام التشريعية، والتنظيمية المتعلقة بالعمل، والضمان الاجتماعي، والصحة والوقاية الصحية، والأمن وطب العمل، وتتمثل مهمتها في الإدماج الاجتماعي للعمال المعاقين حركيا (76). وتلعب دورا مهما في إدماج الأشخاص المعاقين اجتماعيا وترقيتهم من الناحية المهنية إذ تتيح هذه المؤسسات للعمال ذوي الإعاقة الحركية المحدودة ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكيفة حسب إمكانياتهم (77).

وتجدر الإشارة أن هذه المؤسسات تكون إما في شكل ورشات محمية تكلف بإنتاج سلع وخدمات والمقولة من الباطن وتشغل حوالي 80% عمالا معاقين (78)، وإما تكون في شكل مراكز العمل في المنزل بالنسبة للأشخاص المعاقين غير القادرين على ممارسة النشاط في الورشات المحمية او الوسط العادي لأسباب ترتبط بظروفهم البدنية أو المادية، إذ توفر لهم هذه المراكز أشغالا ذات طبيعة يدوية أو فكرية من خلال جمع طلبات العمل وتوزيعها عليهم، على أن يتم استرجاعها من طرف هذه المراكز وتسليمها للهيئات المعنية مقابل أجر (79).

الفرع الثاني: اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني

لقد أنشأ المشرع الجزائري العديد من اللجان الوطنية لحماية حقوق فئة المعاقين المختلفة، وتعتبر اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني من أهم اللجان الوطنية المنشأة لحماية حقهم في العمل وهذا ما سنبينه من خلال دراسة تشكيبتها ودورها.

أولا: تشكيلة اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني

تتشكل اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني من 19 عضوا من مختلف شرائح المجتمع، يرأسها مدير التربية للولاية عندما يتعلق الأمر بالمسائل التربوية، وينوبه مدير النشاط الاجتماعي للولاية عندما تنطرق اللجنة للمسائل المتعلقة بالتشغيل والتوجيه والإدماج المهنيين، ومدير التكوين المهني للولاية بالنسبة للمسائل الخاصة بالتكوين المهني للأشخاص المعاقين (80). وتجتمع اللجنة مرة كل ثلاثة أشهر باستدعاء من رئيستها، كما يمكنها الاجتماع في دورات غير عادية باستدعاء من رئيستها أو بطلب من 3/2 من أعضائها، وتجدر الإشارة أن اللجنة تعد تقريرا سنويا عن نشاطاتها وترسله إلى الوزارات المكلفة بالتشغيل والتضامن الوطني، والصحة، والسكان، والتربية الوطنية، والتكوين المهني (81).

ثانيا: دور اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني في حماية حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

تعمل اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني على الاعتراف للمعاق بصفة العامل، وتعمل على توجيهه وإعادة تصنيفه، وتعين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعاقين وإدماجهم مهنيا، كما تعمل اللجنة أيضا البحث عن مناصب عمل ووظائف لفئة المعاقين أو اقتراحها (82).

وعليه يمكن القول أن هذه اللجنة من المفترض ان يكون لها دور فعال في ضمان عمل لائق للأشخاص ذوي الإعاقة يحفظ كرامتهم ويقيهم ويلاص الفقر، إلا أن هذه اللجنة لم يتم تنصيبها إلى يومنا هذا.

خاتمة

في الأخير يمكن القول أن الأشخاص ذوي الإعاقة اصبحوا اليوم أحد أهم القضايا العالمية التي عرفت اهتماما على المستوى الدولي والوطني، ولكن نظرا لحدائثة هذا المصطلح لم يتم الاتفاق بشأنه على تعريف دقيق وشامل، فتعدد التعاريف واختلافها يرجع لاختلاف المعايير المعتمدة.

وقد تم الاعتراف للأشخاص ذوي الإعاقة بحقهم في العمل كبقية البشر، إذ تم التأكيد على ذلك في العديد من المواثيق الدولية ووضعت له العديد من المعايير لتوضيحه أكثر، أما على المستوى الوطني ولما كانت الدولة الجزائرية من الدول المهتمة بقضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فقد اوجدت ترسانة قانونية أكدت من خلالها على حق هذه الفئة في العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، إذ ألزمت الهيئات المستخدمة بضرورة تخصيص نسبة 1% من المناصب لهذه الفئة، إلا أنها تبقى ضئيلة مقارنة بعدد المعاقين على المستوى الوطني والمقدرة بنسبة 15% من إجمالي السكان، إضافة إلى عدم إلزام المؤسسات الخاصة باحترام هذه النسبة.

ولحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عامة وخاصة حقهم في العمل استحدث المجتمع الدولي العديد من الأليات لكفالة حماية هذا الحق من الانتهاك، من أهمها اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي لعبت دورا هاما في حماية حق العمل لفئة المعاقين من خلال نظام تقارير الدول في هذا الشأن والشكاوى الفردية للأفراد. كما لعبت الوكالات الدولية المتخصصة ممثلة في منظمة العمل الدولية دورا هاما في حماية هذه الفئة في مجال العمل من خلال

إصدارها العديد من الاتفاقيات الخاصة بتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. أما المشرع الجزائري فقد استحدث هو الآخر أليات لتفعيل حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن أغلب هذه الأليات لم تفعل إلى يومنا هذا.

التهميش و الإحالات :

- 1- عيسات العمري، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر-مقاربة تحليلية-، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف2، العدد 19، 2014/12/19، ص 2.
- 2- عبد المنصف حسن على رشوان، ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة (ذوي الاحتياجات الخاصة)، قسم الخدمة الاجتماعية-جامعة أسوان، مصر، 2006، ص 4.
- 3- محمد السيد فهمي، حقوق ورعاية المعاقين من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2012، ص 23
- 4- الفقرة 1 من الإعلان الخاص بحقوق المعاقين، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة (د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.
- 5- المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، الصادرة في 1993.
- 6- المادة 1 فقرة 2 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة رقم A/RES/61/106 بتاريخ 24 جانفي 2007 في الدورة الحادية والسنتين.
- 7- المادة 89 من القانون رقم 85/05 المتعلق بترقية الصحة وحمايتها المؤرخ في 17 فيفري 1985.
- 8- القانون 11/18 المؤرخ في 2 يوليو 2018، المتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية عدد: 46، الصادر بتاريخ 29/يوليو 2018.
- 9- المادة 2 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الصادر بتاريخ 2002/05/08 الجريدة الرسمية العدد: 34، المؤرخة في 2002/05/14.
- 10- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 14/204 المتعلق بتحديد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها المؤرخ في 2014/07/15، الجريدة الرسمية العدد: 45 في 2014/07/30.
- 11- مفهوم العمل، متاح على الموقع، <https://mawdoo3.com>، تاريخ الزيارة 2018/09/15 الساعة 17:00.
- 12- ضياء ياسين وطفة، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 18.
- 13- المرجع ذاته، ص 19
- 14- الحق في العمل وحقوق العمال، متاح على <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf>، تاريخ الزيارة 2018/09/12، الساعة 10:00، ص 191، 192.

- 15- المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم د-21 المؤرخ في 1966/12/16.
- 16- المادة 2 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، جريدة الرسمية 17، المؤرخ في 1990/04/21 والمعدل بالأمر 97/03 المحدد للمدة القانونية للعامل.
- 17- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 207(د-3) المؤرخ في 1948/12/10.
- 18- المادة 2 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 19- المواد 22-24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- 20- ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 21- المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 22- المواد من 7-9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 23- المادة 1 من اعلان الحق في التنمية، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 128/41 في 4 ديسمبر 1986.
- 24- المادة 8 من إعلان الحق في التنمية لعام 1986.
- 25- المادة 22 من إعلان وبرنامج عمل فيينا، الصادر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان، بتاريخ 25/يونيو/1993.
- 26- المادة 24 من إعلان وبرنامج عمل فيينا.
- 27- المادة 3 من الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2856(د-26)، المؤرخ في 1991/12/20.
- 28- ديباجة الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447(د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.
- 29- المادة 7 من الإعلان الخاص بالمعوقين الصادر بتاريخ 1975/12/9.
- 30- الفقرة 15 من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار الجمعية العامة بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/48/627)، دورة الثامنة والأربعين، البند 109 من جدول الأعمال تحت رقم A/RES/48/96، بتاريخ 1994/03/04.
- 31- المادة 7، 8 من القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعاقين.
- 32- المادة 1 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007.
- 33- المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لعام 2007.
- 34- المادة 1/27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لعام 2007.
- 35- عياض العمامي، مقال بعنوان الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على الموقع asdmag.net/archives/4008 تاريخ الزيارة 2018/09/11 على الساعة 14:00.

- 36- التقرير السنوي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمالة وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادر بتاريخ 2012/12/17، ص. 11
- 37- المادة 2/7 من المرسوم التنفيذي رقم 180/20، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم، الجريدة الرسمية رقم 1047، المؤرخ في 15/05/1982.
- 38- سعيد بن محمد دبور، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الدراسية 2015/2014، ص 62.
- 39- المادة 72 من القانون 01/16، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخ في 2016/03/6
- 40- المادة 24 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم
- 41- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6 (2018) بشأن المساواة وعدم التمييز، الصادر بتاريخ 26 أبريل 2018، ص 21.
- 42- المادة 7 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.
- 43- المادة 6 من الأمر رقم 97/03 المحدد للمدة القانونية للعامل، الجريدة الرسمية رقم 3، الصادر بتاريخ 1997/01/11.
- 44- المواد 9، 10، من المرسوم التنفيذي رقم 180/82 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني.
- 45- المادة 25 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.
- 46- المواد 5-33 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، جريدة الرسمية 17، المؤرخ في 1990/04/21 والمعدل بالأمر 97/03 المحدد للمدة القانونية للعامل.
- 47- المواد 8، 10، من المرسوم التنفيذي رقم 180/82، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني.
- 48- المواد 15، 16، من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل.
- 49- المادة 23 من مشروع اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم، الصادرة بتاريخ 16-5-2004.
- 50- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق الذكر، ص 19.
- 51- المواد 2، 3، من المرسوم التنفيذي رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية
- 52- المادة 2 من الامر رقم 01/10 المتضمن قانون المالية، الجريدة الرسمية العدد 49، المؤرخ في 2010/08/26.
- 53- المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 83/12 المتعلق بالتقاعد، بتاريخ 2/ يوليو /1983
- 54- المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 55- المادة 27/ج من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

- 56 المادة 70،71 من القانون 01/16، المتضمن التعديل الدستوري.
57- المادة 5 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.
58- التقرير السنوي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمالة وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ص15،16.
59- المرجع ذاته، ص 18.
60- سعيود زهرة، الأشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر، منشورات دار الخلدونية، الجزائر، 2017، ص 70
61- المادة 26 من القانون 09/2 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم
62-المادة 34 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
63- المواد-2، 8 من النظام الداخلي للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
64-تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدورة رقم 55، 55/66/A، بنويورك 2011، ص 43
65- نفس المرجع، ص44
66- ليليان غرونيجر، مواطنة فرنسية قدمت بلاغ نيابة عن زوجها وابنها الألماني الذي يعاني من الإعاقة ادعت أن ابنها تعرض للتمييز في سوق العمل، إذ ان ابنها كان مسجل لدى وكالات التوظيف منذ 2002 إلا انه لم يتم توفير برامج الإرشاد والتدريب التقني والمهني له، أنظر اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، البلاغ رقم 2010/02، الصادر بتاريخ 2014/07/07، CRPD/C/D/2/2010، ص3-7.
67-اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المرجع ذاته، ص 25
68- آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، النسخة المعدلة، جنيف، 2008، ص 4
69- المرجع ذاته، ص 6
70- الفقرة 8-16 من التوصية رقم 168 الصادرة بتاريخ 1992.
71-المواد 3،4 من المرسوم التنفيذي رقم 02/08 الذي يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 3، الصادر بتاريخ 2008/01/02.
72-المادة 5 من نفس المرسوم.
73- المادة 1/15 من نفس المرسوم.
74- المادة 3،4،7/15 من نفس المرسوم.
75- المادة 16 من نفس المرسوم.
76- أنظر المواد 2-5 من المرسوم التنفيذي رقم 83/08.
77-المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 83/08.

- 78- المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 83/08.
79- المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 83/08.
80- المواد 2، 3 من المرسوم التنفيذي رقم 333/03 المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادر بتاريخ 2003/10/12.
81- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 333/03.
82- المادة 18 من القانون 02/09، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم .

قائمة المراجع:

• المؤلفات:

- 1- أرثر أوريلي، (2008)، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، النسخة المعدلة، جنيف.
- 2- زهرة سعيود، (2017)، الأشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر.
- 3 - محمد السيد فهمي، (2012)، حقوق ورعاية المعاقين من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لعنبا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- 4- وطفة ضياء ياسين، (2014)، حماية حقوق الإنسان في العمل في ظل الإستثمار الأجنبي المباشر، الطبعة الأولى دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر.
- 5 - عبد المنصف حسن على رشوان، (2006)، ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة (ذوي الإحتياجات الخاصة)، قسم الخدمة الاجتماعية -جامعة أسوان، مصر.

• الأطروحات:

- 1- سعيد بن محمد ديبوز، (2015)، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

• المقالات:

- 1- عيسات العمري، (2014)، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر - مقارنة تحليلية -، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 19، جامعة سطيف2، الجزائر.

• الإعلانات والإتفاقيات الدولية

- 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 207(د-3) المؤرخ في 10/12/1948.
- 2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم د-21 المؤرخ في 16/12/1966.
- 3- الإعلان الخاص بحقوق المعاقين، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447(د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.
- 4- إعلان الحق في التنمية، أعتد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 128/41 في 4 ديسمبر 1986.
- 5- إعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2856(د-26)، المؤرخ في 20/12/1991.
- 7- إعلان وبرنامج عمل فيينا، الصادر عن المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان، بتاريخ 25/يونيو/1993.
- 8- الإتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، الصادرة بتاريخ 1993.
- 9- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار الجمعية العامة بناء على تقرير اللجنة الثالثة (A/48/627)، دورة الثامنة والأربعين، البند 109 من جدول الأعمال تحت رقم A/RES/48/96، بتاريخ 04/03/1994.
- 10- مشروع إتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم، الصادرة بتاريخ 16-5 يناير 2004.
- 11- إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة رقم A/RES/61/106 دون إحالة إلى لجنة رئيسية بتاريخ 24 جانفي 2007 في الدورة الحادية والسنتين، البند 67(ب) من جدول الأعمال.

• التقارير والتعليقات العامة

- 1- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الدورة 11 (1994)، التعليق رقم 5، المعوقون.
- 2- التقرير السنوي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمالة وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادر بتاريخ 17/12/2012.

3- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، البلاغ رقم 2010/02، الصادر بتاريخ 2014/07/07 ، CRPD/C/D/2/2010 .

• 4- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6 (2018) بشأن المساواة وعدم التمييز، الصادر بتاريخ 26 أبريل 2018.

• الاوامر

1- الأمر رقم 97/03 المحدد للمدة القانونية للعامل، الجريدة الرسمية رقم 3، الصادر بتاريخ 1997/01/11 .

2- الامر رقم 01/10 المتضمن قانون المالية التكميلي، الجريدة الرسمية العدد 49 ، المؤرخ في 2010/08/26

• القوانين الداخلية

1- القانون رقم 05/85 المتعلق بترقية الصحة وحمايتها المؤرخ في 1985/02/16، جريدة الرسمية عدد8، بتاريخ في 17 فيفري 1985 .

2- القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الصادر بتاريخ 2002/05/08، الجريدة الرسمية العدد34، بتاريخ2002/05/14 .

3- القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، جريدة الرسمية 17، المؤرخ في 1990/04/21 والمعدل بالأمر 97/03 المحدد للمدة القانونية للعامل.

4- القانون 01/16، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 14، المؤرخ في 2016/03/6 .

5- القانون 11/18 المؤرخ في 2 يوليو 2018، المتعلق بالصحة، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادر بتاريخ 29/يوليو 2018، الصادرة بتاريخ 29/يوليو /2018.

• المراسيم التنفيذية

1- المرسوم التنفيذي رقم 180/20، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم، الجريدة الرسمية رقم 1047، المؤرخ في 1982/05/15 .

2- المرسوم التنفيذي رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد، الصادر بتاريخ 2/يوليو /1983
3- المرسوم التنفيذي رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

- 4- المرسوم التنفيذي رقم 333/03 المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، الجريدة الرسمية العدد 61، الصادر بتاريخ 2003/10/12.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 02/08 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها و سيرها ، الجريدة الرسمية العدد 3 ، الصادر بتاريخ 2008/01/02.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 83/08 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها و سيرها، الجريدة الرسمية رقم 17، الصادر بتاريخ 2008/03/04.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 14/204 المتعلق بتحديد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها المؤرخ في 2014/07/15، الجريدة الرسمية العدد 45 المؤرخة 2014/07/30
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 14/204 المتعلق بتحديد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها المؤرخ في 2014/07/15، الجريدة الرسمية العدد 45، بتاريخ 2014/07/30

• مواقع الانترنت:

- 1--الحق في العمل وحقوق العمال، متاح على الموقع <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf>، تاريخ الزيارة 2018/09/12، الساعة 10:00 صباحا.
- 2- مفهوم العمل، متاح على الموقع، <https://mawdoo3.com>، تاريخ الزيارة 2018/09/15، الساعة 17:00.
- 3- عياض العمامي، مقال بعنوان الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة، متاح على الموقع www.asdmag.net/archives/4008 تاريخ الزيارة 2018/09/11 على الساعة 14:00.