

الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
على ضوء إتفاقية الأمم المتحدة 2006 والقانون الجزائري

**Right for labour for individuals with disability. A study in the light of the
United Nations Convention (2006) and the Algerian Law**

بن عيسى أحمد *

جامعة د/ مولاي الطاهر بسعيدة، الجزائر

maitre.med2012@gmail.com



- تاريخ النشر: 2021/06/05

- تاريخ القبول: 2021/05/28

- تاريخ الإرسال: 2021/04/27

ملخص:

من أهم الحقوق الأساسية للأفراد في المجتمع الحق في العمل. والذي يتوسع ليشمل جميع الفئات بغض النظر على وضعياتهم بما فيها الأشخاص ذوي الإعاقة. بإعتبار أنهم غير قادرين على تأدية وظائفهم بشكل يتماثل مع الآخرين نتيجة لسبب إعاقة حركية أو بصرية بنسبة تمكنهم من العمل.

تم التنصيص على حقي المعاقين في العمل عليه في المواثيق الدولية لا سيما إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 لحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد سعت الجزائر في إطار التزاماتها الدولية بوضع مقارنة حقوقية لحماية الأشخاص المعاقين بإقرار الحق في العمل بتضمين القانون 02-09 ذلك.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 التي تنص على حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ومدى إلتزام الجزائر بها، لا سيما تدابير ترقيته لهاته الفئة.

وتبرز نتائج البحث في إعتبار أن العمل يعتبر وسيلة لإندماج هاته الفئة في المجتمع، لذا كان لزاما وضع ضمانات دولية، بالإضافة إلى آليات الحماية الداخلية المتضمنة في القوانين على غرار الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الحق في العمل، الأشخاص ذوي الإعاقة، إتفاقية الأمم المتحدة 2006، الدستور، الحماية القانونية، القانون 02-09، الرقابة.

* - المؤلف المرسل:

Abstrac:

One of the fundamental rights for individuals in a society is the right for labour. It is widen to embody all the types of people regardless of their conditions, which include individuals with a disability, even if they are considered to be unable to perform their functions in a similar way as others, because of the motion or visual disability that hinders their ability to work.

The right of labour was established in international treaties' texts, especially the United Nations' convention of 2006 for

human rights for individuals with a disability. For this, Algeria sought, in the framework of its obligations to the international community, to put forward a real approach to protect individuals with a disability by stating their right of labour in the law of 09-02.

This research aims to shed light on the United Nations' convention of 2006 that states the right for labour for people with a disability, and how much does Algeria abide by it; especially the measures put in in each country including Algeria.

Keywords: right for labour, individuals with a disability, United Nations' Convention of 2006, Constitution, legal protection, law 02-09, surveillance.

مقدمة:

تشكل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة فئة مهمة في المجتمع وهي تحتاج إلى الإهتمام بيها ومساعدتها على الاندماج والإستقلالية، ولعى أهم وسيلة لذلك هي العمل الذي يعتبر من الحقوق الأساسية للأفراد كون له أبعاد نفسية وإجتماعية وإقتصادية بما يسهل على هاته الفئة القدرة على المساهمة في التنمية عبر ما تقدم من خدمات تتوافق مع خصوصيتها الحركية والنفسية والجسمية.

شكل الحق في العمل أهم الوسائل التي الكفيلة بإستقلالية المعاقين، و لما كانت هاته الأخيرة تعتبر معنية بهذا الحق كبقية الأفراد في المجتمع على أساس إعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز.

وفي هذا الإطار فقد تضمنت المواثيق الدولية ذلك بدون إستثناء لا سيما إتفاقية منظمة العمل الدولية والإتفاقيات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة على غرار إتفاقية 2006 المتعلقة بحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة التي تعتبر المرجع الأساسي للدول لكي تلتزم بضمان حق العمل لهاته الفئة عبر القواعد الخاصة التمييزية لها لأجل مساعدتها على الاندماج الإجتماعي والمساهمة في التنمية الإقتصادية.

سعت الجزائر في إطار إلتزامتها الدولية إلى مقارنة حقوقية إتجاه فئة الأشخاص ذوي الإعاقة عبر دسترة الحق في العمل على أساس المساواة، مع تضمين القانون 02-09 المتعلق بترقية المعاقين أطر لأجل إدماج هاته الفئة في المجتمع عبر ضرورة تخصيص لها نسبة 01 % من مناصب الشغل لدى الهيئات المستخدمة وفق شروط. تتعلق أساسا

بالقدرة على العمل بتأسيس لجنة خاصة تعترف بصفة العامل للمعاقين، يضاف إلى ذلك ما تضمنته النصوص القانونية الخاصة بالعمل على غرار القانون 90-11 وقانون الوظيفة العامة 06-03، بالإضافة إلى إقرار النصوص التنظيمية التي تعطي إجراءات تمييزية لصالح هاته الفئة تتصل بإجراءات التوظيف الخاصة وفتح مناصب الشغل.

يهدف هذا البحث إلى :

- تحديد مفهوم العامل المعاق وشروط التوصيف القانوني له في إطار لجنة خاصة بذلك
- الوقوف على ما تضمنته المادة 27 من إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 والتي نصت على جملة من آليات تلتزم بها الدول لإدماج المعاقين في المجتمع عبر إعطائهم الحق في العمل بما يساهم في إستقلاليتهم.
- إعمال الحق في العمل دستوريا بالموازاة مع مبدأ المساواة من جهة وعدم التمييز.
- إبراز مدى حرص المشرع الجزائري على إلزام الهيئات المستخدمة على وضع نسبة مئوية للأشخاص المعاقين للعمل لديها وفق شروط قانونية .
- تسليط الضوء على آليات الرقابة على إعمال الحق في العمل للمعاقين عبر المجلس الدستوري والمجلس الوطني لحقوق الإنسان .

و تكمن أهمية البحث إبراز مفهوم والشروط القانونية للعامل المعاق، مع الوقوف على مضمون إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2006 التي تعتبر المرجعية للدول في إلزاماتها إتجاه هاته الفئة لا سيما ما تعلق بتوفير مناصب الشغل ووضوح الوسائل الكفيلة بذلك، بالإضافة الى الوقوف على آليات الرقابة في إطار البروتوكول الإختياري للإتفاقية على تجسيد هاته الإلتزامات، وفي جانب آخر تكمن أهمية البحث إبراز مدى ملائمة آليات الإدماج التي نص عليها المشرع الجزائري خاصة ما تعلق بالضمانات الدستورية، وكذا القانونية المتضمنة في القانون 02-09 وقانون العمل والوظيفة العامة.

إشكالية البحث:

على الرغم مما تضمنته إتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 من توجيهات وإلزامها للدول الأعضاء لأجل إعمال الحق في العمل للمعاقين لا سيما ما تعلق بتوفير البيئة المناسبة وملائمة مناصب الشغل لخصوصية هاته الفئة، مع وضع آليات الرقابة عبر بروتوكولها الإختياري، و سعي الجزائر إلى مقارنة حقوقية تتلاءم مع إلزاماتها الدولية لا سيما الإدماج والعمل وهو ما تضمنه القانون 02-09، إلا أنه يبقى تفعيل النصوص القانونية غير متوافق مع واقع الأشخاص المعاقين وتواجههم في سوق العمل، يجعلنا نطرح الإشكالية الآتية :

مامدى ملائمة الضمانات الدستورية والقانونية لإتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 في إعمال الحق في العمل

للأشخاص ذوي الإعاقة ؟

وإتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي بإعتباره يتلائم مع هاته الدراسة ويتوافق مع العناصر التي تتضمنها. عبر وتحليل مختلف الأحكام المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل، لا سيما ما تعلق بصفة العامل المعاق، وتضمنين إتفاقية الأمم المتحدة لحق العمل لهاته الفئة، و وضع المشرع ل ضمانات قانونية عبر مقارنة تتلائم مع خصوصيتهم.

المبحث الأول: المحددات المفاهيمية للعامل المعاق

يمتد تعريف العامل المعاق بالدرجة الأولى إلى تحديد مفهوم الإعاقة في إطارها العام كون أنه يتصل بوضعية تتعلق بخصوصية لا سيما وأنه لا يتماثل في تأدية وظائفه كبقية الموظفين على حد السواء نتيجة علم القدرة على تأدية وظائفه المختلفة إلا عبر ملائمة منصبه بإعاقته من جهة و/ أو إمكانية المساعدة أحيانا.

المطلب الأول: مفهوم العامل المعاق

تشكل وضعية الأشخاص معيار تحديد العامل المعاق من عدمه. بما يجعل أعمال المساواة بين الأفراد بين المجتمع، إلا مكان معها يتعلق بخاصية الإعاقة. التي تعتبر إستثناء كإكطار للتمييز الإيجابي لهاته الفئة في مجال العمل.

01- تعريف العامل المعاق

لم يعرف المشرع الجزائري العامل المعاق ما يجعله ضمن الإطار العام لمفهوم العامل حسب ما تضمنته المادة 02 من القانون 90/ 11 المتعلق بالعمل التي إعتبرت عاملا كل "كل الأشخاص الذين يؤدون يدويا أو فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم لحساب شخص آخر طبعي أو معنوي عموي أو خاص يدعى المستخدم"، يضاف إلى ذلك تعريف الموظف في الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في المادة 02 منه على معيار الإنتماء لإكتساب صفة الموظف بتضمينها على أن كل يمارس نشاط في مؤسسة عمومية يعتبر موظف .

وفي نفس السياق فقد ضمن صفة العامل المعاق في جانبين أولها يتعلق بنسبة المناصب للمعاقين في نص القانون 90- 11 المتعلق بالعمل في مادته 16 منه على ضرورة تخصيص نسبة 01 % ، مع تضمينه أيضا ضرورة إعادة تأهيل العامل في منصب يتلائم مع إعاقته في حالة أن أصبح في هاته الوضعية وبما يجعل صفة العامل المعاق ينطبق على الأشخاص الذين يولدون بشكلي أصلي معاقين نتيجة أسباب وراثية ناتجة عن عوامل خلقية توجد مع الشخص منذ ولادته، وهي خارجة عن نطاق التحكم البشري فيه، كما يمكن أن يصبح العامل العادي معاقا لسبب من الأسباب المؤدية إلى الإعاقة على غرار حوادث المرور خاصة منها الحركية. كما لا تقل أهمية حوادث العمل عن المرور، إلا ما تعلق بالحيز المكاني الذي تحدث فيه فهي حوادث ينجر عنها إعاقات متعددة وليس لها توقيت معين

باعتبار أنها مرتبطة بحالة العمل في حد ذاتها، و هي تحدث داخل أماكن العمل¹، وتتنوع أيضا²، بالإضافة إلى الأسباب الأخرى المتنوعة بين الطبية لا سيما العمليات الجراحية والعدوى، أو الإصابة بأمراض مزمنة³، والحوادث المنزلية، والكوارث الطبيعية. كالزلازل والفيضانات، والنزاعات المسلحة والحروب

02-الإعتراف بصفة العامل المعاق

يخضع تصنيف الإعاقة إلى إختلافات حسب طبيعة هذه الأخيرة. وتختص اللجان الطبية بالإعتراف بصفة المعاق وتحدد نسبتها، وفي هذا الصدد تم إنشاء لجنتين طبيتين على المستوى الولائي، و الوطني تختص الأولى في البث في الملفات المتعلقة بتحديد نسبة الإعاقة في مدة ثلاث أشهر. ويتم الطعن فيها أمام اللجنة الوطنية المكونة على مستوى الوزارة طبقا للمرسوم التنفيذي 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003.

و ترسم من ذلك صفة العامل المعاق بخاصية الإعاقة بما يجعله تحت غطاء ما تضمنته المادة 02 من إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة التي نصت على أنه يعتبر معاقا >> "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">>⁴.

¹ - يمكن أن يتم توظيف الأطفال في العمل في حالات إستثنائية أشار إليها المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل مما قد ينجر عليه إصابات أثناء العمل تؤدي إلى الإعاقة.

legislation Voir:Massaoud .m,l'influence des conventions internationale du travail sur la algerien,revue algerien des s.j.e.p,N 03,septembre 1989,p589

² - راجع القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية وراجع أيضا حول ذلك بالتفصيل :

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص 07 ما بعدها

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 10 وما بعدها

- 3 أنظر في ذلك : - ابراهيم عبدالله فرج، الإعاقة، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 42

⁴ المادة 01 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ 2008.

كما تشكل المقاربات المتعددة في المواثيق الدولية التي تعنى بحقوق المعوقين النمط السائد في محاولة لإعطاء تعريف دقيق للإعاقة من أجل وضع تصنيف يمكن من خلاله تحديد صفة المعوق على الشخص الذي تتوفر فيه الشروط التي يضعها القانون في هذا الشأن، وبدأ واضحا تعدد التعاريف في الأبحاث والإعلانات والإتفاقيات الخاصة بالمعوقين ولذا فإننا في هذا الشأن سنتطرق إلى أهمها مما تشكل الأساس في تحديد مفهوم الإعاقة. راجع حول هاته التعريفات المختلفة المواثيق الآتية:

تعريف الإعلان الخاص بحقوق المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 09 ديسمبر لسنة 1975

ميثاق التوصية رقم 99 لسنة 1992 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية المتضمنة "التأهيل المهني للمعوقين" الثمانينات الصادر عن المؤتمر الرابع للتأهيل المنعقد في 26 جوان لسنة 1980 بيونيج بكندا

الإتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين 07 جوان 1999

وفي إطار سعي الدولة لإستكمال آليات الإدماج الإجتماعي خاصة ما تعلق بالإعتراف بقدرة المعاق على العمل بما يؤهله لأن يصبح عامل وفقا للشروط المتضمنة في القوانين المتصلة بالتشغيل. فقد أقر القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم تعريفا للمعاقين على أنه "مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدراته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والإجتماعية نتيجة إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية الحسية".¹ ويتم الحصول على صفة الإعاقة من طرف اللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني للإعتراف بصفة العامل المعاق والتي تعمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب الحاجات المعبر عنها والعمل على الإعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المصالح التي تساهم في إستقبال المعوقين وإدماجهم مهنيا.

كما تقوم اللجنة بالعمل على البحث على مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغله الأشخاص المعوقون وإقتراحها²

المطلب الثاني: الحق في العمل على ضوء إتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة 2006.

تعتبر الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة سنة 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ سنة 2008 بمثابة الإطار الدولي الذي يعتبر أداة توجيه للدول الأطراف فيها لسياساتها الداخلية لحماية الأشخاص الذين يعانون من إعاقات متنوعة، سواء من خلال وضع التشريعات المتعددة التي توفر الحماية القانونية لا سيما ما تعلق بالعمل، وتعطي الحقوق لهذه الفئة، أو من خلال جملة الإجراءات التي تعبر عن السياسة الإجتماعية للدول في بناء

قرار الجمعية العامة 48/96 الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين لسنة 1993

للتفصيل حو التعريفات المتنوعة للإعاقة أنظر: عدنان الجازولي، الإعاقة في التشريعات الحديثة دراسة لبعض التجارب الوطنية في دول العالم الإسلامي، ص من 1 إلى 13: متوفر على الموقع الإلكتروني www.gulfkid.com

¹ المادة 02 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 ماي 2002.

² راجع: المواد 18 و19 من القانون 09/02 المؤرخ في 14 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، جريدة رسمية رقم 34.

كما أنه أضاف عند تحديده للمنحة المالية التي تقدم للشخص المعوق في إطار المساعدة الإجتماعية صفة المعوق " للأشخاص ذو العاهات والمرضى الذين يبلغ سنهم ثمانى عشر سنة على الأقل المصابون بمرض مزمن ومعجز " وإعتبر أن هؤلاء الأشخاص يدخلون في إطار التعريف السابق الذكر في المادة الثانية من نفس القانون، وهذا يقودنا للقول بأن المشرع وسع من دائرة الأشخاص الذين يمكن أن تعطى لهم صفة المعاق سواء في حالة كان متمتعاً بصحته ويعاني من عاهة مستديمة، أو يعاني من إصابة بمرض مزمن يؤدي إلى إعاقته عن تأديته لوظائفه العادية .

راجع المادة : المادة 7 فقرة 4 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 08 ماي 2002.

راجع: المرسوم التنفيذي رقم 82-180 المؤرخ في 15 ماي سنة 1982 يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج ر رقم 20 لسنة 1982

نظام قانوني متصل بهؤلاء الأشخاص بما يؤدي إلى تنفيذ الإلتزامات التي تقع على عاتق الدول في مجال تجسيد هذه الإتفاقية على المستوى الداخلي .

01- مضمون الإتفاقية

تضمنت الحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، شمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل إنخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، وإستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية
- ب- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والإنتصاف من المظالم
- ج- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين
- د- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر
- هـ - تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه¹
- و- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة
- ز - تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام
- ح- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير
- ط- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل

¹ المادة 27 من إتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ 2008

راجع: بن عسى أحمد، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء قواعد القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018.

ي- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة
ك- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والإحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

بالإضافة إلى بإلزام الدول على عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمائهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري أو القسري.¹

02- آليات الرقابة على أعمال الحق في العمل

تم تأسيس نظام الرقابة على مستوى إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة، بإلزام الدول الأعضاء بأن تتخذ إجراءات في إطار جماعي، أو إنفرادي لأجل ترقية وتطوير حقوق الإنسان هاته الفئة ضمن إطار هاته الدول جغرافيا . مع إحترام المبادئ العامة للحقوق والحريات ، و هي تتمثل أساسا في أعمال مبدأ المساواة وعدم التمييز لأي سبب كان، و ضمان إنفاذ هاته الأخيرة عبر القوانين، والنظم التشريعية المختلفة، مع وضع جملة من الآليات التي تسهر على التنفيذ وتراقب مدى وجود إنتهاكات من عدمها والتي تمتاز بينها الإتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان.²

وفي إطار أعمال آليات الرقابة المؤسسية تم تأسيس اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة طبقا للمادة 34 من إتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، و تتكون اللجنة حاليا من ثمانية عشر عضوا، ويعمل أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية ويكونون من المشهود لهم بالأخلاق العالية والمعترف لهم بالكفاءة والخبرة في الميدان الذي تغطيه هذه الإتفاقية.

على أن تقدم كل دولة طرف إلى اللجنة كل 04 سنوات على الأقل تقريرا شاملا عن التدابير المتخذة لتنفيذ إلتزاماتها بموجب هذه الإتفاقية التي يمكنها أن تحدد مبادئ توجيهية ترى وجوب تطبيقها على محتويات التقارير عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، كما تتلقي اللجنة المعنية بحقوق ذوي الإعاقة طبقا للبروتوكول الإختياري للإتفاقية

¹ المادة 27 من إتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ 2008

إضافة إلى ذلك تم إقرار الحق في العمل لأشخاص ذوي الإعاقة في موثيق دولية ذات المضمون الخاص والإتفاقيات الإقليمية منها :

- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 119/46 المؤرخ في 17 ديسمبر 1991 المتعلق بمبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية وقرار الجمعية العامة 46/119 الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين

كما تضمنت الموائيق الإقليمية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطارها العام وأدجت بعض المواد المتصلة بماته الفئة على غرار الحق في العمل بالإضافة إلى الحقوق والحريات الأساسية لهاته الفئة

² أنظر حول الآليات الدولية للرقابة على إلتزامات الدول في مجال حقوق الإنسان سواء كانت هاته لإتفاقيات ذات المضمون العام والخاص المعنية بحقوق الإنسان : عبد العزيز قادري، حقوق الإنسان في القانون الدولي "المحتويات والآليات"، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2003، ص15 و ما بعدها.

البلاغات من الأفراد أو مجموعات الأفراد الذين يدعون أنهم تعرضوا إلى إنتهاكات لحقوقهم في هذا الصدد على أن تكون هذه البلاغات وفق شروط تستشف من المادة الثانية.¹

في حالة تلقي اللجنة معلومات موثقة تشير إلى إرتكاب دولة ما إنتهاكات خطيرة يجوز للجنة أن تدعو الدول إلى التعاون في دراسة هذه المعلومات بتقديم ملاحظات إلى اللجنة، و يمكن بعد ذلك أن تعين أحد أعضائها لإجراء تحقيق وتقديم تقرير عاجل، وقد يشمل التحقيق زيارات، و بعد النتائج المثول إليها يتم إحالتها للدولة المعنية التي تقدم تعليقها في مدة ستة أشهر.

إلى جانب ذلك يتم إعمال إجراء التحقيق كأسلوب إستدلالي يتم عبر فتح تحقيق في حالة التأكد من وجود أي إنتهاكات معينة لحقوق الإنسان في دولة ما مع إرسال مندوبين عن الجهة التي تم عرض الشكوى عليها وجمع المعلومات الكاملة، مع توجيه توصيات أو إرشادات حول الأمر.²

المبحث الثاني: الضمانات الدستورية والقانونية لحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة والرقابة عليه

تسعى الدول بما فيها الجزائر إلى وضع مخطط يتعلق بإقرار العمل والوظائف المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. و قد أقرت في دساتيرها المختلفة حق العمل للأفراد وضمنته في المادة 69 من الدستور الحالي المعدل والذي يركز على أساس مبدأ المساواة وعدم التمييز مهما كان الأساس بما فيها الإعاقة، و هذا ما ينعكس في التنصيص على الأطر القانونية التي تعطي حق العمل لهاته الفئة وفقا لشروط قانونية. مع إعمال الرقابة على ذلك سواء ما تعلق بالمجلس الدستوري أو مجلس حقوق الإنسان.

المطلب الأول: الضمانات الدستورية والقانونية

01- مدى دسترة حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

¹ للتفصيل حول إجراءات عمل اللجنة بعد قبولها للبلاغات وإستقائها الشروط وإجراء التحقيق في إنتهاكات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة راجع: البروتوكول الإختياري لإتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006.

² راجع: البروتوكول الإختياري لإتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006.

وفي نفس السياق تعمل منظمة العمل الدولية في المجال الخاص بالعمل والعمل النقابي تحسين مناخ العمل مع وجود أليات للرقابة في هذا الشأن، كما تم تضمين نفس أليات الرقابة على المستوى الإقليمي، بالإضافة إلى عمل أجهزة الأمم المتحدة والمنظمات والوكالات المتخصصة راجع في ذلك حول المنظمات والوكالات المتخصصة والمنظمات الدولية والاقليمية :

-محمد المجذوب، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007، ص 365 وما بعدها

عمر حفصي فرحات، آدم قاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان بالأردن، 2،

يشكل الدستور الوثيقة الأسمى التي تقر الحقوق والحريات الأساسية بما فيها الحق في العمل وقد كرس المؤسس الدستوري ذلك في المادة 69 في إطاره العام دون أن يتم التمييز بين الفئات في المجتمع. مرتكزا في ذلك على مبدأ عدم التمييز وحق المساواة وذلك بتضمين المادة 32 هذا المبدأ بإعمال حق المساواة في القانون بما فيها الوضع الاجتماعي¹، وضمن حق العمل كتمييز إيجابي لصالح فئة الأشخاص ذوي الإعاقة لما لها من الخصوصيات على غرار ما تم التنصيص عليه في المادة 272²

وتدعيما لتفعيل إعمال الحق في العمل فقد نص الدستور مبدأ المساواة أمام القانون بتضمين المادة 34 ذلك كمايلي " تستهدف المؤسسات ضمان المساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات يازالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية " 3.

و هذا ما ينطبق في رأيي على كل فئات المجتمع الذين لهم حق العمل. كون أن التمييز وعدم المساواة قد يكون على أساس الظرف الاجتماعي المتعلق بالإعاقة أي عدم القدرة الحركية أو البصرية وأحيانا العقلية التي يعاني منها البعض بما يجعل تطبيق هذا المبدأ قاصر أمام أمر مثل هذا .

وفي نفس السياق يرتبط عدم التمييز بمبدأ المساواة ويتعرض له الأفراد عند ممارسة حقوقهم الدستورية خاصة ما تعلق بالتمييز على الأساس الاجتماعي . إلا أن في ذلك يمكن التمييز الإيجابي لصالح فئة ما كإستثناء على مبدأ عدم التمييز⁴.

02- الضمانات القانونية لحق العمل الأشخاص ذوي الإعاقة

تأخذ الحماية القانونية عدة أطر تتعلق أساسا بتضمين قانون العمل 90- 11 في المادة 16 منه ضرورة قيام المستخدمين في مجال العمل على توظيف المعاقين بنسبة معينة وكذا بدون أي تمييز بما تضمنته المادة 17 من نفس

¹ المادة 72 من الدستور الحالي الجزائري المعدل التي تنص في فقرتها الرابعة على أنه " تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين وإدماجها في الحياة الاجتماعية" أنظر: لوافي سعيد، لوافي سعيد، الحماية الدستورية للحقوق والحريات السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة ورقيا، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، دفعة 2010/209، ص 65

² المادة 72 من الدستور الحالي الجزائري المعدل .

³ المادة 34 من الدستور الحالي الجزائري المعدل .

⁴ محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر، جوان 2016، جامعة ورقلة، ص 190 الى غاية ص 194

راجع في ذلك: - إتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة 2006 التي دخلت حيز التطبيق 2008.

- راجع القانون 09/02 المؤرخ في 14 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، جريدة رسمية رقم 34.

القانون ، و في نفس النسق أقر القانون 02-09 المتعلق بترقية المعاقين وحماية حقوقهم في مادته 27 بإلزامية تخصيص نسبة 01 % من الوظائف لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حالة إستحالة ذلك يدفع المستخدم مبلغا ماليا يرصد للمعوقين في إطار صندوق دعم نشاطات هاته الفئة، وفي نفس السياق يستفيد المستخدمون الذين يوفرون مناصب شغل للمعوقين من امتيازات وفقا للتشريع الساري، وفي حالة إصابة عامل فإن على المستخدم إعادة تصنيفه بعد التدريب في منصب ملائم له ، مع بقاء لهم الإمتياز على أساس تولي الوظائف على قدم المساواة مع الآخرين بما يتوفر لهم من شروط في ذلك، إلا ما كان منها إستثناءات لعدم المقدرة لشغل الوظيفة .

وقد كرس قانون الوظيفة العامة مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الأفراد بما يفيد عدم إقصاء الأشخاص المعوقين من الإلتحاق بالوظيفة العامة، وأعطى حق الإستيداع في حالة حدوث الإعاقة لموظف ما، كما نشير إلى أنه تسري على الموظف المعوق أو الذي يترشح للوظيفة العامة نفس الإجراءات على الأفراد العاديين والموظفين طبقا للأمر 03-06 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

وتبعا لذلك يتم إدماج الشخص المعوق بشكل ألي لا سيما الهيئة التي يعمل بها في منظومة الضمان الإجتماعي، ويستفيد من التعويض عن الدواء، وجميع الإمتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء والعمال غير الأجراء كالحصول على اللواحق الإصطناعية ولواحقها، وإجراء العمليات الجراحية ومواصلة المتابعة الطبية... وغيرها، كما يستفيد طبقا للتشريع الساري المفعول من التقاعد وفق الإجراءات المطبقة على الموظفين بعد إستفاء الشروط القانونية.

ولا يقتصر دعم الدولة لهاته الفئة على التخصيص في نسبة الوظائف. بل لها نفس الإمتيازات كبقية الأفراد في المجتمع عبر وسائل تتعلق بالدعم عن طريق القروض وكذا المساعدة على إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ،و الإستفادة من عمليات المرافقة والتوجيه ،و كذا إمكانية الحصول على القروض المتنوعة عبر الأجهزة المختلفة لأجل إنشاء مشاريع إستثمارية بما يوفر مناصب الشغل لهم، ولغيرهم من نفس الفئة، بالإضافة إلى جعلهم أكثر اندماجا في المجتمع إقتصاديا ،و المساهمة في عملية الإستثمار والتنمية الإقتصادية.

وتماشيا مع الإجراءات المنظمة لطريقة تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فقد صدر حق المعاقين في العمل قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 أكتوبر سنة 2019. يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، والذي تضمن عدم جواز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني أو امتحان أو مقابلة تتيح الإلتحاق بمنصب عمل إذا إستوفى صفة العامل المعاق، مع الإستفادة من إجراءات تمييزية تتعلق بالمساعدة لا سيما التوقيت الخاص بالإمتحانات. والإستعانة بمرجم إشارات

أو لغة، وإلزامية تخصيص 1% على الأقل من المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين وإدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية، على أن يتم متابعة وتقييم هاته الإجراءات.

المطلب الثاني : الرقابة الدستورية والقانونية على أعمال الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

01- رقابة المجلس الدستوري

لما كان المجلس الدستوري ينظر في مدى دستورية القوانين، والمعاهدات الدولية¹ . فإن القوانين التي تصدرها السلطة التشريعية والتنفيذية أو التي تتضمن الحقوق والحريات العامة للأفراد بما فيها حقوق المعاقين، وكذا المواثيق الدولية التي تحوي أيضا الحقوق الأساسية لهاته الفئة، و تعطي إلتزام للدولة لإقرارها والرقابة عليها وتضمينها في قوانينها² . هي محل رقابة من طرف المجلس الدستوري الذي يشكل لبنة أساسية في ذلك وقد تباينت إختصاصته وعضويته بين التضييق والتوسيع³ وقد وسع التعديل الدستوري لسنة 2016 المتضمن في القانون 01-16 فقد العضوية في المجلس الدستوري وكذا الإختصاصات وجهات الإخطار،⁴ التي حولها لكل من رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الأمة ورئيس المجلس الشعبي الوطني والوزير الأول . كما وسعا بإعطاء الحق لـ50 نائبا أو ثلاثين عضو من مجلس الأمة، ووسع الدستور مجال الإخطار عندما يتعلق الأمر بالحقوق والحريات العامة للأفراد. وذلك بإعطاء حق الإخطار عن طريق الإحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة في حالة أنه إحدى أحد الأطراف

¹ تأخذ الرقابة على دستورية القوانين أحوال متعددة، راجع حول الرقابة في مجال حقوق الإنسان وكذا إختصاصات المجلس الدستوري الجزائري : - بوسطة شهر زاد ومدور جميلة، مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وتطبيقهما في التشريع الجزائري، مقال منشور في مجلة الإجتهد القضائي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد: 04، ص 345 الى 352

² يتمتع المجلس الدستوري بإختصاصات أخرى غير تلك المتعلقة بالرقابة على دستورية القوانين العضوية والعادية راجع في ذلك / عمار عباس، دور المجلس الدستوري في تكريس مبدأ سمو الدستور، مقال منشور بمجلة المجلس الدستوري، تصدر عن المجلس الدستوري الجزائري، عدد: 01، سنة 2013، ص 72

راجع المواد: 182-183-184-185-186-187-188-189-190-191 من الدستور الجزائري الحالي المعدل

³ راجع في ذلك على التوالي : دستور 1963، دستور 1976، دستور 1989

⁴ المادة 183 من الدستور الجزائري الحالي المعدل

في المحاكمة أمام جهة قضائية أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يتضمنها الدستور.¹

02- الرقابة عن طريق مجلس حقوق الإنسان:

إلى جانب الرقابة عن طريق المجلس الدستوري، فإن عملية الرقابة على حق العمل بما فيه الحقوق الأساسية للأفراد الأخرى تكون أيضا عبر آليات أخرى على غرار ما تضمنه الدستور الحالي المعدل في المادة 198 ما يلي " يؤسس مجلس وطني لحقوق الإنسان يدعى في صلب النص " المجلس " ويوضع لدى رئيس الجمهورية ضامن الدستور .

وقد تم إقرار النظام القانوني للمجلس الوطني لحقوق الإنسان وفقا لما تضمنه القانون 16-13 البنين العضوي له ومنح أعضائه الإمتيازات المتناسبة مع عملهم .خاصة مع تعلق بالتحقيقات الممكن إجرائها وتسهيل عمله معه الإدارات والمرافق العامة وتحويله حق التعاون مع الهيئات الدولية والوطنية والمجتمع المدني بما يجعله أكثر تفاعلا مع التحولات الإقليمية والدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان ومواكبا لتطلعات المجتمع الجزائري وإشراك جميع المؤسسات في أعماله .

يضاف إلى ذلك طريقة عمل المجلس عبر هيكله التي تعلق أساسا بالجمعية العامة التي توفر جوا للحوار والنقاش حول مسائل حقوق الإنسان، وكذا اللجان الدائمة التي تعمل على حماية وترقية والرقابة على حقوق الإنسان لمختلف الفئات خاصة فئة المعاقين، و يتولى المجلس مهمة الرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال إحترام حقوق الإنسان، كما يدرس دون المساس بصلاحيات السلطة القضائية كل حالات إنتهاك حقوق الإنسان بما فيها حق العمل التي يعاينها أو تُبلّغ إلى علمه، ويقوم بكل إجراء مناسب في هذا الشأن، ويعرض نتائج تحقيقاته على السلطات الإدارية المعنية وإذا إقتضى الأمر على الجهات القضائية المختصة.²

الخاتمة :

لقد أصبح من الضروري أنه يتم إعمال الحق في العمل لصالح فئة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة، وعدم التمييز مع الأفراد في المجتمع، بإعتبار أنه يساهم في إدماج هاته الفئة ويساعدها على الإستقلالية والوصول إلى حقوقها الأخرى كتكوين أسرة والمشاركة في الحياة .

¹ المادة 186-187-188 من الدستور الجزائري الحالي المعدل

² القانون 16-03 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان، جريدة رسمية رقم 65 لسنة 2016

وجلاء لما سبق ذكره فقد توصلنا إلى نتائج لهذا البحث :

- إن إعمال الحق للمعاقين يقتضي بالضرورة التمييز الإيجابي لهته الفئة عبر ضمان ذلك دستوريا.
- تقضي الكرامة الإنسانية وحرية العمل إلى إعطاء الفرصة لجميع الأفراد في المجتمع دون تمييز للوصول الى العمل الذي يتناسب مع خصوصياتهم وهذا ما إستهدفه المشرع الجزائري عبر تخصيصه نسبة 01 % من مناصب الشغل لصالحهم من خلال إلزام الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة بذلك
- عدم وضع المشرع لإقواعد تمييزية واضحة فيما عدا من إجراءات خاصة بطريقة التوظيف والإمتحانات الخاصة بمسابقات التوظيف دون تغيير للنسبة المخصصة لهاته الفئة والتي بقيت تتراوح عند 01% .
- شروط التوظيف للأشخاص المعاقين تعتبر موضوعية وعامة ولم يتم إعمال شروط تتصل بالتمييز الإيجابي لهاته الفئة بما يتناسب مع وضعيتها .
- وعليه يمكن تقدين الإقتراحات الآتية :
- ضرورة رفع نسبة المخصصة في توظيف الأشخاص المعاقين لأكثر من 05 %نتيجة العدد المتزايد من جهة ،و لإدماجهم أكثر تجنباً للمنح المقدمة لهم .
- توسيع إعمال نسبة التشغيل للمعاقين بإدراجها في قانون الوظيفة العامة والتوظيف المباشر في المناصب الشاغرة دون مسابقة .

- وضع آليات للرقابة على إعمال الإجراءات الإلزامية في تشغيل الأشخاص المعاقين

المراجع:

النصوص القانونية :

المواثيق الدولية:

- ✓ إتفاقية حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ 2008 وبروتوكولها الإختياري .
- ✓ قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 119/46 المؤرخ في 17 ديسمبر 1991 المتعلق بمبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية
- ✓ قرار الجمعية العامة 46/119 الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين لسنة1993
- ✓ 02- النصوص الوطنية :
- ✓ الدستور الحالي الجزائري المعدل
- ✓ القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
- ✓ القانون 09/02 المؤرخ في 14 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، جريدة رسمية رقم 34.
- ✓ القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية رقم 17 لسنة 1990

- ✓ القانون 16-03 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان، جريدة رسمية رقم 65 لسنة 2016
- ✓ المرسوم التنفيذي رقم 82-180 المؤرخ في 15 ماي سنة 1982 يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، جريدة رسمية رقم 20 لسنة 1980.

الكتب:

- ✓ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 1998
- ✓ إبراهيم عبدالله فرح، الإعاقة، مكتبة العبيكان، المملكة العربية السعودية، 2007
- ✓ جمال مانع عبد الناصر، التنظيم الدولي، دار العلوم، الجزائر، 2006
- ✓ بن عسى أحمد، الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء قواعد القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2018
- ✓ عجة الجبلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2007
- ✓ محمد المجذوب، التنظيم الدولي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007
- ✓ عمر حفصي فرحات، آدم قاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للتوزيع والنشر، عمان بالأردن، 2012
- ✓ عبد العزيز قادري، حقوق الإنسان في القانون الدولي "المحتويات والآليات"، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2003
- ✓ عدنان الجازولي، الإعاقة في التشريعات الحديثة دراسة لبعض التجارب الوطنية في دول العالم الإسلامي، ص من 1 إلى 13: متوفر على الموقع الإلكتروني www.gulfkid.com

- المذكرات:

- ✓ لوائي سعيد، لوائي سعيد، الحماية الدستورية للحقوق والحرريات السياسية في الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة ورقيا، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، دفعة 2010/209.

المقالات

- ✓ - بوسطلة شهر زاد ومدور جميلة، مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وتطبيقاتها في التشريع الجزائري، مقال منشور في مجلة الإجتهد القضائي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد: 04، سنة 2016
- ✓ محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر، جوان 2016، جامعة ورقلة
- ✓ Massaoud .m, l'influence des conventions internationale du travail sur la legislation algerien, revue algerien des s.j.e.p, N 03, septembre 1989