

بلعموري نادية

أستاذة محاضرة " أ " بكلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

عضوة بمخبر القانون الاجتماعي LABDROS جامعة وهران 2

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية و الاشتراكات المالية.

ملخص

إن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كرسه المواثيق الدولية, و أقرته التشريعات على اختلاف درجاتها, إلا أن هذا الواقع القانوني المتضمن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترقيتهم, لم يفرز سياسات و برامج من شأنها تعزيز حق هذه الفئة في العمل, و تحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته, و الوصول المتكافئ إلى ما له علاقة بسياسة التشغيل, و يبقى العمل الحر أحد الخيارات القليلة المتاحة, و قد يكون الخيار الوحيد لكثير من المعوقين.

إن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية لممارسة حقهم في العمل, و يرجع ذلك إلى قلة الصرامة في تطبيق النصوص القانونية و غياب آليات تفعيلها, الأمر الذي يستوجب وضع إستراتيجية مجتمع تشترك في صياغتها كل الأطراف الفاعلة و كل الوزارات, و ليس وزارة التضامن و وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي فقط, لأن حق ذوي الإعاقة في العمل واجب يتحمله المجتمع ككل, و هو أكبر من أن يحصر بين نسب قانونية و اشتراكات مالية.

الكلمات المفتاحية: الأشخاص ذوي الإعاقة, الحق في العمل, الإدماج و الاندماج الاجتماعيين, النسب المئوية, الاشتراكات المالية.

Résumé

le droit des personnes handicapées au travail a été consacré par les instruments internationaux et les législations nationales, sauf que cette réalité juridique qui devrait garantir la protection et la promotion des personnes handicapées n'a pas dégagé des politiques et des programmes aux mesures de renforcer le droit de cette catégorie à l'emploi, et le travail libérale demeure l'un des choix rares et unique offert à ces personnes, toutefois, les personnes handicapées continuent à rencontrer des grandes difficultés pour trouver un emploi ou le conserver; cet état de fait exige l'adaptation d'une stratégie de société impliquent toutes les composantes sociales ainsi que tous les ministères à trouver des solutions concrètes à ce problème.

à noter que le droit des handicapés au travail et le devoir de toute la société et doit dépasser la notion de quota légale et contribution financière.

mots clés: personnes handicapées, insertion professionnelle, travail, pourcentage, cotisation.

المقدمة

إن الشخص المعوق من وجهة نظر علم الاجتماع هو كل فرد يعاني من نقص أو قصور أو توقف مستمر لعضو أو حاسة أو أكثر من أعضاء أو حواس الجسم أو وظائفها، مما يؤثر سلبا على حالته النفسية و الاجتماعية. وهناك من يرى أنه الفرد الذي فقد قدرته على مزاوله عمله، أو القيام بعمل آخر نتيجة لقصور بدني، حسي أو عقلي، سواء كان ذلك بسبب حادث أو مرض أو عجز ولادي.¹

و استعملت عدة مصطلحات للتعبير عن حالة الإعاقة كالعجز و العاهة و الخلل حيث لا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات الإنسانية من وجود أفراد معاقين، إلا أن الفرق بين هذه المجتمعات كلها، يكمن في طبيعة التكفل و الإدماج الاجتماعي لهذه الفئة، باعتباره واجب تفرضه القيم الاجتماعية و الأخلاقية و الدينية، و التزام قانوني تكرسه المواثيق الدولية و النصوص القانونية على اختلاف درجاتها.

فقد عرّفت منظمة العمل الدولية في دستور التأهيل المهني للمعوقين الذي أقره مؤتمر العمل الدولي سنة 1955 المعوق بأنه " كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب و الاستقرار فيه، نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية".²

أما اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، فعرفت المعوقين على أنهم الأشخاص الذين لديهم إعاقة بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، طويلة الأجل، التي لدى التعامل مع مختلف الحواجز، قد تعوق مشاركتهم بصورة كاملة و فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.³

والمشرع الجزائري اعتبر المعوق، هو " كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية، الشخصية و الاجتماعية نتيجة لإصابة وظيفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية- و الحسية".⁴

و قد عملت الجزائر بأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و كذلك قواعد العمل الدولية، و مصادقتها على أهم الاتفاقيات المتعلقة بمبادئ حقوق الإنسان الأساسية في العمل، و خاصة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تقر بحق

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

² سامية محمد فهمي و آخرون، قضايا و مشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة - الإعاقة السمعية و الحركية - المكتب العلمي للكمبيوتر و النشر و التوزيع، الإسكندرية، مصر، ج1، 1996، ص 24.

³ اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008.

⁴ المادة 02 من القانون 09.02 المؤرخ 2002.05.14 المتضمن حماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم، ج.ر 34

الشخص المعوق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، و اعتمدت قانون 02-09 بتاريخ سابق عن الاتفاقية سنة 2002 متعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، جاء متماشيا مع مبادئها، حيث خصص الفصل الرابع، المتعلق بالإدماج والاندماج الاجتماعيان للإقرار بحقهم في ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية و اقتصادية، مكرسا و مؤكدا مبدأ المساواة في العمل، حيث لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته في مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها وفقا للشروط التي يحددها القانون.

و رغم هذا الالتزام الدولي و الوطني بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإدماج الاجتماعي من خلال الإدماج المهني، و رغم الجهود المبذولة من طرف الدولة الجزائرية في رعاية و إدماج المعاقين اجتماعيا عن طريق إنشاء مراكز التكوين، و مدارس التعليم المتخصص و التأهيل، إلا أن واقع هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة ينبئ بالتهميش و الإقصاء و سوء الإدماج، الأمر الذي يستوجب الوقوف عند معوقات تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، و هل إستراتيجية التشغيل التي تضمنتها النصوص القانونية و التنظيمية في مستوى تطلعات و طموحات هذه الفئة؟ و ما هي سبل تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

المبحث الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقا للمواثيق الدولية و التشريعات الوطنية :

إن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان، حيث يقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن "كل فرد يملك الحق في العمل، و في حرية اختيار عمله، و في شروط عمل عادلة و موثية و في حماية من البطالة"¹

والحق في العمل أساسي لارتباطه بتحقيق حقوق أخرى للإنسان، و هو جزء لا يتجزأ من كرامته و متأصل فيها، و من هذا المنطلق فقد نظمت عدة مواثيق و اتفاقيات دولية و

¹ المادة 23، فقرة 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

إقليمية¹، بما في ذلك اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تؤكد التزام الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لتكريس حق هذه الفئة في العمل المناسب و الملائم لإمكانيتهم و قدرتهم.

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

المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقا للمواثيق و الاتفاقيات الدولية

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

الفرع الأول : حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقا لمواثيق دولية متفرقة.²

أولى القانون الدولي المعاصر أهمية خاصة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، تجلت في عدة إعلانات، أهمها الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة الخاص بحقوق المعاقين الصادر بتاريخ 1975.12.02³ الذي ينص على حق المعاق في التعليم و التدريب و التأهيل المهنيين، و في خدمات التوظيف التي تمكنه من إنماء قدراته و مهاراته إلى أقصى الحدود، و تعجل بعملية إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع، كما له الحق بحسب قدراته في الحصول على عمل و الاحتفاظ به، أو في مزاوله مهنة مفيدة و مربحة، و في الانتماء إلى نقابات العمل.

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

يضاف إلى هذا البرنامج، القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة في عام 1993، و التي تهدف إلى أن يكون لجميع الأشخاص المعاقين إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق و التزامات، و تكمن أهمية القواعد الموحدة في كونها مرجعا إرشاديا قيما

¹ المادة 8 الفقرة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية،
المادة 5 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
المادة 11 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
المادة 32 اتفاقية حقوق الطفل

المواد 54، 52، 40، 26، 25، 11 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم...

² وائل أحمد علام، الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، كلية الحقوق بها، د.د.ن 1999 ص 32

³ مديوس فلاح الرشيد، دور القانون الدولي في موضوع الاعتراف بحقوق الإنسان المعاق و إقرارها، وموقف التشريع الكوني منها، مجلة الحقوق، جامعة الكويت العدد 4 1993 ص 231.

في التعرف بصورة دقيقة على التزامات الدول الأطراف في هذا المجال بموجب العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹. حيث بناء على هذه القواعد و المبادئ، أوردت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 5 الملاحظات التالية:

-لا يتحقق حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه، بعمل يختاره أو يقبله بحرية إذا كانت الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل في المرافق المحمية في ظرف دون المعايير في كثير من الأحيان

-وأضافت أن من شأن الترتيبات التي يحصر بموجبها فعلا الأشخاص المصابين بفئة معينة من الإعاقة، بمهن معينة أو لإنتاج سلع معينة أن تنتهك الحق في العمل.

-ووفقا للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، أبدت منظمة العمل الدولية ملاحظة بشأن الحواجز المادية المصطنعة التي أقامها المجتمع في مجالات النقل و الإسكان و موقع العمل، و أصبحت تشكل عقبة أمام الاندماج الاجتماعي بصفة عامة و أمام التشغيل بصفة خاصة، حيث غالبا ما يستعملها أصحاب العمل كذريعة و مبرر لعدم قبول تشغيل المعاقين، فنادت بأهمية إزالتها و توفير أماكن عمل ميسرة الوصول².

-يجب أن تعكس برامج التوجيه و التدريب التقنيين و المهنيين، المطلوبة بموجب المادة 6 فقرة 2 عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية احتياجات جميع المعاقين.

-ينطبق "الحق بالتمتع بشروط عمل عادلة و مرضية " على جميع المعاقين ، سواء كانوا يعملون في مرافق محمية أو سوق العمل الحرة، و يقع على عاتق الدول الأطراف مسؤولية ضمان عدم استخدام العجز كحجة لتقليل المعايير، فيما يتعلق بحماية العمال أو لدفع أجور أقل من الأجور الدنيا

و توسعت لجنة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية أكثر في المفهوم بموجب تعليقها رقم 2005/18 بشأن الحق بالعمل، إذ ذكرت أن العمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الإنسان الأساسية للأفراد، و يوفر دخلا يسمح بإعالة أنفسهم و أسرهم كما يشمل احترام سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم لعملهم³.

كما لعبت منظمة العمل الدولية دورا هاما في ما يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترفيتهم، خاصة في مجال التشغيل، فأصدرت التوصية رقم 99 لسنة 1955 الخاصة بتأهيل

¹ طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان، كلية الحقوق، 2010. 2011 ص 86

² حمدي باشا عمر ، الحماية القانونية الوطنية والدولية لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة الفكر البرلماني، مجلس الأمة، الجزائر ع 21 نوفمبر 2008 ص 154 و ما بعد.

³ الفقرة 7 من التعليق رقم 18 لسنة 2005 للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

و إعادة التأهيل المهني للمعاقين، و أصدرت الاتفاقية رقم 159 لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني و تشغيل المعاقين تضمنت عدة مبادئ من أهمها:¹

- ضرورة قيام كل دولة بوضع سياسة وطنية لتأهيل المعاقين و تشغيلهم.
- شمول هذه السياسة لكل أصناف المعاقين، يراعى فيها مبدأ تكافؤ الفرص بينهم و بين العمال العاديين من جهة، و بين المعاقين من كلا الجنسين من جهة أخرى.
- تقديم الخدمات المناسبة للمعاقين في مجال التدريب و التكوين و التشغيل.

و هذا ما أكدته اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة على النحو الذي يتبين في الفرع التالي:

الفرع الثاني: الحق في العمل وفقا لاتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة² الإطار القانوني للالتزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بحق المعوقين في العمل حيث تنص المادة 27 في فقرتها الأولى على التزام الدول الأطراف بالاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، و تتوسع في مقتضى المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، و تنتهج نفس النهج الذي احتوته المادة 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية³، و تؤكد أن هذا الحق يشمل إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل و بيئة عمل منفتحتين أمامهم و شاملتين لهم، و يسهل انخراطهم فيهما، بما في ذلك أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال العمل.

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

1. حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل المتعلقة بالعمل و منها شروط التوظيف و التعيين و استمرار العمل و التقدم الوظيفي، و ظروف العمل الأمانة و الصحية.

¹ أسى خضر، قوانين العمل و حقوق الإنسان في الوطن العربي، حقوق الإنسان في الفكر العربي (دراسات في نصوص) مركز دراسات الوحدة العربية، ط1 بيروت 2002، ص 343.

² اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمد النص من قبل الجمعية العامة 2006.12.13 و دخلت حيز التنفيذ 2008.05.03، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 2009.05.12 بموجب المرسوم التنفيذي 188.09 المؤرخ 2009.05.12 الجريدة الرسمية رقم 33

³ تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمل و عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، الجمعية العامة 2012.12.17 ص www.ohchr.org/documents/issues/disability/A.HRC22/25.05

2. حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة و ملائمة، بما في ذلك تكافؤ الفرص و تقاضي أجر متساوي لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.
3. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني و المهني و خدمات التوظيف و التدريب المهني المستمر.
4. الحماية من التحرش و الانتصاف للمظالم و ضمان ممارسة حقوقهم العمالية و النقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
5. تعزيز العمل الحر، و تطوير الأعمال التعاونية، و ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.
6. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، و حمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري و القسري¹.

هذا عن المبادئ التي تضمنتها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بحقوقهم في العمل. فما هي نسبة تطبيقها في الجزائر باعتبارها من الدول الأطراف في هذه الاتفاقية²؟

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

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

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

خصت التشريعات العمالية في الجزائر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة بأحكام خاصة تتناسب و طبيعة الإعاقة، مع نصها صراحة على تساويهم من حيث المبدأ مع غيرهم من العمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق و الواجبات العامة³.

حيث تنص المادة 47 من القانون الأساسي العام للعامل على⁴ " يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكن لهم العمل في ظروف عادية، من التشغيل في أعمال ثلاثهم، و عند الاقتضاء في معامل مأمونة، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة

¹ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ar.wikipedia.org/wiki/

² rapport initial sur la mise en œuvre de la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. République Algérienne Démocratique et Populaire. Version actualisée le 15-12-2014 www.tbinternet.ohchr.org

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. علاقة العمل الفردية. دم.ج الجزائر 1992 ص

138

⁴ القانون 12-78 . 1978.08.05 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الملغى بموجب القانون 11-90 المؤرخ 1990.04.21

بموجب مرسوم" و تطبيقاً لهذه المادة صدر المرسوم 82-180 المؤرخ 15.05.1982 المتعلق بالشروط و الأحكام الخاصة بتشغيل العمال المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني من أهمها :

- تخصيص مناصب عمل خاصة و متميزة في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخطط التوظيف المعمول به في هذه المؤسسة بما يتناسب و كل حالة من حالات الإعاقة.
- إدخال الإصلاحات التي تمكن من زيادة مردودية هؤلاء العمال و تحسين مستواهم المهني.
- تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة لا سيما بالنسبة لمن هم في طور النقاهة، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم. و الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية.
- الترخيص بالغياب للأشخاص ذوي الإعاقة بناء على رأي الطبيب المعالج، و الاستفادة من عطل خاصة من أجل إعادة التأهيل، و إجراء المعاينات الطبية.
- يجب على الهيئة المستخدمة أن تكفل للعامل المصاب، إعادة تأهيل مهني قصد إعداده لاستئناف عمله السابق أو عمل آخر يليق بقدراته و مؤهلاته.
- إنشاء تعاونيات للإنتاج و الخدمات لفائدة العمال المعوقين.

إلى غير ذلك من التدابير التي تقتضيها كل حالة من حالات الإعاقة أو منصب العمل و التي أحال جانب كبير منها إلى الاتفاقيات الجماعية و العقود الفردية لتحديد الأحكام التي تنظمها.

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

أما القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فقد نص في مادته 16 على وجوب تخصيص المؤسسات المستخدمة لمناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم. كما نص القانون 81-07 المؤرخ 27.06.1981 المعدل و المتمم المتعلق بالتمهين في المادة 15 للمعوقين بدنيا المعترف بهم طبياً، الحق في التمهين طبقاً لأحكام هذا القانون و التشريع المعمول بهما.

و يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إذا كانت تتوفر على مناصب تتناسب و ظروف المعوق و تضيف المادة 2/21 تمنح حوافز خاصة لكل مستخدم يتكفل بتمهين معوقين بدنياً.

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

الفرع الثاني : حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقا لقانون حماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم.

إضافة إلى تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بموجب التشريعات العمالية عبر مراحل تاريخية مختلفة، صدر القانون 09.02 ليؤكد هذا الحق ضمن الفصل الرابع تحت عنوان الإدماج و الاندماج الاجتماعيان، ليقر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل المناسب و الملائم لإمكانياتهم و قدرتهم باعتباره من الحقوق الأساسية التي يجب أن تتوفر لهم في أي مجتمع¹، من خلال ممارسة نشاط مناسب و مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية ذاتية و اقتصادية تطابقا مع محتوى المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، و حماية لهذا الحق أقر جملة من الضمانات التشريعية تتمثل فيما يلي :

- عدم التمييز على أساس الإعاقة في ما يخص جميع المسائل المتعلقة بالتشغيل، بما في ذلك شروط التوظيف و التعيين و التثبيت و استمرار العمل و التساوي في الأجر لقاء العمل المساوي القيمة².
- يمنع إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو امتحان أو اختبار مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها³.
- استفادة العامل الذي يتعرض لحادث أو مرض يحد من قدرته على العمل بسبب الإعاقة من إعادة التأهيل و التدريب من أجل الاحتفاظ بمنصبه أو شغل منصب آخر⁴.
- التزام كل مستخدم بتخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل⁵ على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة.
- في حالة استحالة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين يتعين على المستخدم دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 4 من المرسوم التنفيذي 214.14.

¹ Minaire.P, proposition d'une nouvelle méthodologie d'évaluation du handicap, Médias et handicapés. ADPE-documentation, Paris, France 1980 P.D.68.96

² المادة 25 من القانون 09-02

³ المادة 24 من القانون 09-02

⁴ المادة 26 من القانون 09-02

⁵ المادة 27 من القانون 09-02

و أما بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على ممارسة نشاط مهني عادي نص
المشرع على إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم و درجتها و قدرتهم الذهنية
و البدنية، لا سيما عبر الورشات المحمية، و مراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز
المساعدة عن طريق العمل (المادة 29).

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

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

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

لقد تضمنت المواثيق و الاتفاقيات الدولية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، و تركز
هذا الحق بموجب نصوص قانونية و تنظيمية عديدة و مختلفة، إلا أن الواقع ينبئ بتدني كبير
في نسبة الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة، و تفشي البطالة في أوساطهم و انخفاض
نسبة المستفيدين من برامج التشغيل الوطنية، و برامج القرض الميسر لتمويل المشاريع
الصغيرة. الأمر الذي يستوجب البحث عن مكن الخلل في برامج و استراتيجيات تشغيل
الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال التطرق لدراسة نظام النسب المئوية المقطعة في تشغيل
هذه الفئة من المواطنين و مدى فعالية التدابير البديلة و التحفيزية في تحقيق هذا الغرض.

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

من ضمن التدابير الضرورية التي تضمنتها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في
تكريس حق هذه الفئة في العمل، حث الدول الأطراف على اتخاذ تدابير لتشغيل الأشخاص
ذوي الإعاقة في القطاع العام و القطاع الخاص من خلال انتهاج سبل و إجراءات مناسبة

سواء في شكل إعانات أو حوافز أو تخفيضات أو إعفاءات ضريبية... غير أن أنجع هذه الوسائل على الإطلاق هو النسبة المئوية المقتطعة لصالح هذه الفئة في العمل، فما هي الطبيعة القانونية لهذا النظام؟ و ما موقف المشرع الجزائري منه؟

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

لقد تبين أن أكثر البرامج تعزيزا لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل هو نظام الحصص، أو النسب المئوية، فأغلبية الدول تخصص بموجب نصوص قانونية متفرقة نسبة مئوية من مناصب العمل في القطاع العام و القطاع الخاص للأشخاص ذوي الإعاقة، و مفاد هذه البرامج يتمثل في التزام قانوني يقع على أصحاب العمل في القطاعين العام و الخاص، الذين يتجاوز عدد عمالهم عددا معيناً، بتشغيل نسبة مئوية محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة، و في حالة عدم الالتزام بهذا التدبير يتعرضون لعقوبة أو تفرض عليهم تدابير بديلة للمساهمة في حماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم.

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

و يقسم نظام الحصص أو النسب المئوية إلى نوعين أساسيين : نظام الحصص الصارمة و نظام الحصص المرنة¹.

1. نظام الحصص الصارمة : و تتمثل في التدابير أو برامج التشغيل التي يعامل فيها الشخص المعاق معاملة تفضيلية، فيشغل فيها بغض النظر عن اكتسابه للمؤهلات التي يستوجبها منصب الشغل، أي يشغل حتى و لو كان أقل تأهيل من بقية المرشحين لنفس المنصب في المؤسسة.
2. نظام الحصص المرنة : يعامل الشخص المعاق بموجب هذا النظام كغيره من الأشخاص العاديين و لا يشغل إلا إذا كانت لديه مؤهلات أو مهارات تؤهله لمنصب العمل، أي لا يعامل معاملة تفضيلية بل يجب أن تكون له مؤهلات متساوية على الأقل لأي مرشح آخر، لإمكانية الظفر بمنصب الشغل. مع الإشارة أن نظام الحصص أو النسب الصارمة هو الغالب في تشغيل ذوي الإعاقة، و هو من المآخذ على هذا النظام من منطلق أن هؤلاء الأشخاص لا يشغلون إلا بسبب الإعاقة، و لا تأهيل لديهم، مما يؤدي إلى البطالة المقنعة.

¹ تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمل و عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. المرجع السابق ص 13.

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

لقد تبني المشرع الجزائري نهج النسبة المؤوية المقطوعة، وسيلة لضمان الحد الأدنى لتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في العمل في القطاعين العام و الخاص، فوضعت المادة 27 في فقرتها الأولى من القانون 09.02 المتضمن حماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، التزاما على كل مستخدم يتمثل في تخصيص نسبة واحد بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المعترف لهم بصفة العامل¹.

و عند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين و ترقيةهم، و صدر المرسوم التنفيذي رقم 214.14 ليضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي، و منح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ليؤكد التزام كل مستخدم بتخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل لديه للأشخاص المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة².

و الملاحظ على نظام الحصص أو النسب المؤوية الذي اعتمده المشرع الجزائري كوسيلة استثنائية لتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أنه الحد الأدنى الذي لا ينبغي النزول عنه ، غير أن هذا الحق أصبح مرتبطا ارتباطا وثيقا بهذه النسبة المؤوية وكأنها هي جوهر الحق ونطاقه، فإذا ما تحققت ، اعتبر الحق وكأنه قد تمت كفالتة ، وتحقق بموجب ذلك التزام الدولة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة³. وهذا يرفضه المنطق القانوني السليم القاضي بالمساواة بين الجميع في الحق في العمل . هذا من جهة ،ومن جهة أخرى يضاف إلى ضعف النسبة المؤوية المقدر بـ 1% ، فإن المشرع قيدها بشرط عدم استحالة ذلك، دون أن يبين أو يحدد طبيعة هذه الاستحالة، أو المعايير التي يمكن الاستناد عليها لتحديدها، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن المستخدم مطالب بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في ظروف ملائمة و مرضية، على خلاف ما جاء في المادة 15 فقرة 02 من القانون 07.81 المتعلق بالتمهين " يمكن للمؤسسات المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إذا كانت تتوفر على مناصب تتناسب و ظروف المعوق"⁴. مع العلم أن هذه المؤسسات مطالبة بتهيئة ظروف العمل لاستقبال هذه الفئة من المتمهين. و قد

1 المعترف لهم بصفة العامل يعني شخص مؤهل للعمل و مرخص له بذلك من طرف طبيب العمل.

2 المادة 03 من المرسوم التنفيذي 214.14

3 تقرير المجتمع المدني حول تطبيق اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، مرآة الواقع و أداة التغيير، 2012 ص

www.crpjordan.org .211

4 القانون رقم 07.81 المؤرخ في 27.06.1981 المعدل و المتمم المتعلق بالتمهين.

يذهب المشرع إلى أبعد من ذلك عندما يقيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالقدرة البدنية و الذهنية¹.

و عليه فإن هذه القيود التي وضعها المشرع تُفقد نظام النسبة المئوية هدفه المتمثل في تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين. و يبقى مصير هذه الفئة معلق بدور اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه²، التي من مهامها العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل و توجيهه و إعادة تصنيفه، و تعيين المؤسسات و المصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين و إدماجهم مهنيًا، و البحث عن مناصب عمل و وظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون و اقتراحها³.

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

و المشرع بطريقة غير مباشرة جعل المستخدم يميل إلى التدابير البديلة عن التشغيل، و المتمثلة في دفع اشتراك مالي للصندوق الخاص للتضامن الوطني⁴، فهل يضمن الاشتراك المالي حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الذي كرسته المواثيق الدولية، و أكدته التشريعات الوطنية؟

المطلب الثاني : فعالية التدابير البديلة و التحفيزية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

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

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

1 المادة 75 من الأمر 03.06 المؤرخ في 2006.07.15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 المادة 18 من القانون 09.02

3 المادة 19 من القانون 09.02

4 المرسوم التنفيذي 215.15 المؤرخ في 2014.07.30 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي 310.94 المؤرخ 1994.10.08 المتعلق بكيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 302.069 الذي عنوانه الصندوق الخاص للتضامن الوطني.

تقضي المادة 27 / 2 من القانون 02-09 " أنه عند استحالة تخصيص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل. يتعين على المستخدم دفع اشتراك مالي، يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم."

و صدر لغرض تحديد قيمة هذه الاشتراكات المالية المرسوم التنفيذي رقم 214.14 و بموجب المادة 04 ينص " يتعين على المستخدم في حالة ما لم يخصص مناصب عمل لصالح الأشخاص المعوقين، دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة، المحددة.... في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون."

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

و يتعين على المستخدم أن يرسل إلى المديرية المكلفة بالتشغيل، و المديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصين إقليميا، في نهاية كل سنة مالية قائمة مفصلة للأشخاص المعوقين العاملين و/أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع للصندوق الخاص للتضامن الوطني¹.

و ذلك تحت رقابة كل أسلاك التفتيش و المراقبة، و الإدارات المعنية، و خاصة مفتشية العمل طبقا لصلاحيات كل منها، و وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما².

و السؤال الذي يثار بشأن هذه الاشتراكات المالية، يتمثل في سلطة المستخدم في الاختيار بين دفعها و بين تخصيص نسبة 1 بالمائة من مناصب العمل على الأقل للأشخاص ذوي الإعاقة؟ و يبدو من استقراء النصوص القانونية و التنظيمية أن سلطته مقيدة في ذلك، حيث يلتزم المستخدم بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين إلا إذا استحال ذلك، غير أن المشرع لم يحدد طبيعة هذه الاستحالة و ترك للمستخدم السلطة التقديرية في إثارتها للامتناع عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، يضاف إلى ذلك صعوبة إثبات هذا الامتناع، الأمر الذي يستوجب تفعيل النصوص القانونية و إيجاد آليات ناجعة لتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل عمليا، و يمكن لوكالات التشغيل أن تلعب دورا رياديا في هذه الحالة عن طريق مسك سجل خاص بهذه الفئة، و توجيهها نحو المناصب التي تعرضها المؤسسات على الوكالة، و إعطائها صلاحية التأكد من حالة الاستحالة التي يمكن أن يثيرها المستخدم للامتناع عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، و في غياب مثل هذه الحلول العملية، فإن

1 المادة 06 من المرسوم التنفيذي 214.14

2 المادة 14 من المرسوم التنفيذي 214.14

المستخدم حتى ولو لم يكن له الاختيار بين تخصيص مناصب عمل و دفع الاشتراك المالي، سوف يختار هذا الأخير باعتباره أيسر الحلول و أقلها تكلفة¹ من الأول، خاصة إذا تتطلب الأمر القيام بالترتيبات التيسيرية المعقولة، يعني القيام بتجهيزات و إعداد خاص في مكان العمل لتمكين المعاق من إمكانية أداء العمل في ظروف ملائمة و مرضية.

الفرع الثاني : التدابير التحفيزية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة :

حرصا من المشرع على تجسيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل و تشجيعا لأصحاب العمل على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتخصيص مناصب عمل لهذه الفئة من المواطنين نصت المادة 28 من القانون 09.02 على استفادة المستخدم الذي يقوم بتهيئة و تجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، من تدابير تحفيزية حسب الحالة، كما يمكن أن يتلقى إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات الإقليمية و هيئات الضمان الاجتماعي و تطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي 214.14 ليوضح أحكام تطبيق هذه التدابير التحفيزية مقابل تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، و يبين أن هذه الإعانات تمنح للمستخدم مقابل القيام بالأعمال التالية :

- . تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول للعمل بكل أشكاله.
- . تكييف مناصب العمل.
- . وضع تجهيزات جديدة خاصة.
- . التكوين الخاص²

و هذه التجهيزات هي المعبر عنها، بموجب اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، بالترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل، و يجب أن تكون تهيئة و تجهيز مناصب العمل، متناسبة مع إعاقة العامل و منجزة بالتنسيق مع طبيب العمل³.

و تخضع الاستفادة من الإعانات المذكورة في أحكام هذا المرسوم إلى إيداع ملف تقني مالي من طرف المستخدم لدى مديرية الولاية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصة إقليميا⁴ و يتحدد تشكيل الملف التقني، و كفاءات دراسته بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتضامن الوطني و وزير المالية و وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي. إضافة إلى التحفيزات المتعلقة بتخفيض اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يستفيد منها كل صاحب عمل يوظف أو يشغل أشخاصا معوقين، بنسبة 50 % من حصة صاحب العمل عن كل

¹ يدفع المستخدم الذي من المفروض أن يشغل معاق واحد في المائة $12 \times 18000 = 210600$ دج سنويا. و تدفع المؤسسة التي يتراوح عدد عمالها ما بين 20 و اقل من مائة عامل $3/2$ من الأجر الوطني الأدنى المضمون أي:

$12 \times 12000 = 144000$ دج

² المادة 08 من المرسوم التنفيذي 214.14

³ المادة 09 من المرسوم التنفيذي 214.14

⁴ المادة 10 من المرسوم التنفيذي 214.14

شخص معوق يتم توظيفه أو تشغيله، بشرط أن يكون حائزا لبطاقة تثبت إعاقته، تسلمها مديرية النشاط الاجتماعي للولاية.¹

وقد يتسع نطاق هذه التدابير التحفيزية ليأخذ عدة صور بالإضافة إلى الإعانات و التخفيض من اشتراكات الضمان الاجتماعي، كالتخفيضات الضريبية، و التفضيل في مجال المشتريات العامة... الخ² إلا أن هذه التدابير قد تبعث رسالة سلبية، مفادها أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يوظفون إلا بسبب إعاقته، مما يؤدي إلى تعزيز الشعور بوصمة العار و إنكار دورهم كمهنيين، الأمر الذي يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عن طريق زيادة تقبل قيمة التنوع في مجال العمل، و المساواة في التطور الوظيفي للجميع. كما أن هذه الإعانات قد لا تستخدم لمصلحة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، و لذلك بالرغم من الجهود المبذولة، فإن نسبة تشغيل هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة تظل ضعيفة، ويبقى العمل الحر أحد الخيارات القليلة المتاحة، و قد يكون هو الخيار أو السبيل الحقيقي الوحيد للعمل لكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة.

الخاتمة :

إن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كرسنه المواثيق الدولية، و أقرته النصوص التشريعية على اختلاف درجاتها. إلا أن هذا الواقع القانوني المتضمن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترفيتهم، لم يفرز سياسات و برامج من شأنها تعزيز حق هذه الفئة في العمل، و تحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته، و الوصول المتكافئ إلى ما له علاقة بسياسة التشغيل. ويبقى العمل الحر احد الخيارات القليلة المتاحة، و قد يكون الخيار الوحيد لكثير من المعوقين.

و لذلك فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية لممارسة حقهم في العمل، و يرجع ذلك بنسبة كبيرة إلى غموض النصوص القانونية، و افتقادها لأسلوب الصرامة في التطبيق، و غياب آليات تنفيذها، و عليه يجب إعادة النظر في النصوص القانونية و تفعيلها حتى تكون أكثر ملاءمة، و في مستوى تحديات و تطلعات هذه الفئة، الأمر الذي يستوجب وضع إستراتيجية مجتمع تشترك في صياغتها كل الأطراف الفاعلة و كل الوزارات، و ليس وزارة التضامن و وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي فقط، لأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل واجب يتحمله المجتمع ككل، و هو أكبر من أن يحصر بين نسب قانونية و اشتراكات مالية.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي 425.97 المؤرخ 199.11.11 تحدد كيفية تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 27.95 المؤرخ 1995.12.30 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 و المتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين.

² RAIS Mohamed El Hadi : évaluation de l'action sociale de l'état en faveur des personnes handicapées. acte de 3eme CNFPH (Constantine) 08-09 Mai 1993 Algérie P45.

- وعليه يجب القيام بتحقيق وطني حول الإعاقة في الجزائر لتحديد عدد الأشخاص المعوقين و نسبة المؤهلين منهم للعمل بغرض التقييم، و إعداد مخطط عمل لتعزيز التكفل بهم و إدماجهم اجتماعيا.
- مراجعة النصوص القانونية و تفعيلها و خاصة المادة 27 من القانون 09.02 المتضمنة تحديد نسبة 1% من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، و رفع هذه النسبة حسب عدد المعوقين المؤهلين للعمل في المجتمع.
- تكليف وكالات التشغيل بمسك سجل خاص بطالبي العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة و توجيههم نحو المؤسسات المستخدمة وفقا للمناصب المعروضة.
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة و بصفة تفضيلية من برامج التشغيل المختلفة. وأخيرا تجدر الإشارة إلى توقيع الجزائر على البرتوكول الاختياري الخاص باتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة الذي من شأنه تعزيز حقوق الإنسان والحريات وفرض نطاق متين من الحماية القانونية لها، حيث يُمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استثمار إحدى الآليات الأممية العريقة والفعالة للدفاع عن حقوقهم ، في حال تعذر عليهم تحقيق ذلك من خلال الآليات الوطنية.