

تيرس مراد

أستاذ كلية الحقوق – سيدي بلعباس

عضو مخبر القانون الاجتماعي بجامعة وهران.

تشغيل المعوق في قانون 07/81 و المرسوم التنفيذي 98/96

— دراسة مقارنة —

قبل التطرّق لحماية المعوق في تشريع العمل الجزائري، لابد من الإشارة إلى أن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تطبق على علاقة العمل بين الأجير والمستخدم، بغية تبين حقوق و واجبات طرفي هذه العلاقة، وكل ما تقتضيه عملية سير المؤسسة من تنظيم وإشراف ومراقبة، وهي لهذا الغرض "أي القواعد القانونية لقانون العمل" قد تأتي مجملّة في قانون واحد لا يحتاج إلى إضافة أو توضيح بقانون لاحق، ومثل ذلك ما يخص بعض الأمور المتعلقة بعالم الشغل كمبدأ إثبات علاقة العمل مثلاً "المادة 10 من قانون 11/90"، أو قد تأتي قوانين ومراسيم لاحقة، لتوضيح أمور ومساءل وردت على العموم ولكنها تحتاج لتنظيم أو توضيح ومثل ذلك ما يرتبط بأهليّة العامل الأجير والسّن القانونيّة لتشغيله، وما إذا كان يعاني من عاهة تمنعه من ممارسة العمل، وما هي حمايته في حالة السّماح له بممارسة مهامه، فكان قانون 11/90 أن نصّ في المادة 16 كقاعدة عامّة أنّه على المؤسسات المنتجة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كميّات تحدّد عن طريق التنظيم، فهذا مبدأ عام لحماية أحقية المعوقين في الشغل، ولكنّ هناك قوانين أخرى خاصّة بنشاط المعوق سواء سابقة ولم تلغى نظراً لفائدتها اتّجاه فئة معيّنة، أو لاحقة وذلك ما عولجت به فئة المعوقين عند بداية الحياة المهنيّة، والتي لن تكون إلّا بوجود تمهين يتوّج بشهادة للمتمنّ تمكّنه من أداء عمله بشكل مناسب.

وفيما يلي سنتطرّق إلى التشريع القانوني الجزائري المتواجد حالياً المرتبط بتشغيل المعاقين، ثمّ الإطار القانوني المقارن.

I. التشريع القانوني الجزائري المرتبط بتشغيل المعاقين.

في هذا الصدد سنتطرّق إلى قانون 7/81 المؤرخ في 27/06/1981، ثم المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06/03/1996 المحدّد لقائمة الدقّات والسجّلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها:

أ. قانون 07/81 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين.

إنّ حماية العامل الأجير تبدأ من مرحلة التكوين، ثمّ بعقد يبرم بين المتمنّ والمستخدم "المادة 5 من قانون 07/81 في 27/06/1981" وينتهي بشهادة الكفاءة المهنيّة تستلمها الإدارة المكلفة بالتكوين، وفي المادة 12 من نفس القانون "7/81"

نصّ المشرّع الجزائري على أنّه لا يسمح بقبول أي متمهّن يقلّ سنّه عن 15 سنة ويزيد على 18 سنة، إلّا أنّه في الفقرة 2 من نفس المادّة "م12"، رفع سنّ القبول إلى 20 سنة بالنسبة للمعوقين، وأمّا في المادّة 15 من نفس القانون "7/81" فإنّها أعطت في فقرتها الأولى للمعوقين بدينا المعترف بهم طبيّا، الحقّ في التّمهين، وأمّا فقرتها الثّانية فإنّها أعطت إمكانيّة للمؤسّسات المستخدمة من أنّ تستقبل متمهّنين معوّقين إن كانت تتناسب وظروف المعوق، وهنا يجب ملاحظة أنّ هذه الحماية ناقصة لفئة المعوقين، طالما أنّ هناك خيار للمؤسّسة في أن تستقبل أو لا تستقبل معوّقين بحسب المناصب المتوقّرة، فكان جديرا بالمشرّع الجزائري أن يجعل ذلك فرضا على المؤسّسات الجزائريّة دون أن يكون لها الخيار في ذلك.

وقبل إنهاء الحديث عن قانون 7/81، لا بدّ من الإشارة إلى أنّه يحتاج إلى تدقيق وضبط لبعض النصوص الموجودة فيه، حتّى لا تصبح متناقضة فيما بينها، ومثال ذلك المادّة 5 منه التي تنصّ على أنّه يخضع التّمهين لعقد يربط المستخدم بالمتمهّن ممثّلا بوليّه الشرعي، وأمّا المادّة 13 منه، فإنّها تنصّ على أنّه لا يجوز لأيّ مستخدم التّكفّل بتمهّن، ما لم يكن راشدا أو مؤهّلا، فما الدّاعي لنصّ المادّة 13 طالما أنّ عقد التّمهين سيبرم بين المستخدم والمتمهّن ممثّلا بوليّه الشرعي طبقا للمادّة 5؟ فمثّل هذه التناقضات، قد تتشكّل انتقاصا من حقوق المستفيدين من هذه النصوص القانونية لاسيما إذا كانت محلا للتطبيق في ساحة القضاء بمناسبة نزاع معيّن.

ب. المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرّخ في 1996/03/06 المحدّد لقائمة الدفاتر والسجّلات التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها:

تجب الإشارة أولا، إلى هذه الدفاتر والسجّلات التي يلزم بها المستخدم هي في نهايتها حماية للعامل الأجير، من أيّ تعسّف صادر عن رب العمل، فالمادّة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 تنصّ على أنّه وزيادة على سجّل ملاحظات مفتشّيّة العمل (وهي المفتشّيّة التي تسهر على الاحترام الصارم لأحكام قانون العمل)، فإن المستخدم ملزم بوضع دفتر الأجور، وسجّل العطل المدفوعة الأجر، وسجّل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، وسجّل حوادث العمل.

وبالرجوع لنص المادّة 6 نجد أنّها تنصّ على وضع سجّل العمال بصفة دائمة، يوضح حركات العمال وطبيعة علاقة العمل، ويحدد الأصناف المتعلّقة بالعمال الذين يمارسون عملهم، وقبلها نص المادّة 5 الذي ينصّ على سجّل للعمال يتضمّن كل المعلومات المتعلّقة باسم العامل ولقبه وجنسه وتاريخ ميلاده وعنوانه، والمنصب الذي يشغله وتاريخ توظيفه وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وأسباب انتهاء علاقة العمل، ورقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، وطبيعة علاقة العمل، ولتوضيح طبيعة علاقة العمل، أعطى نص المادّة 7 ضرورة تضمين سجّل العمال، عبارة متمهّن لشاب تحت التكوين، وعامل قاصر بالنسبة لمن يقلّ عمره عن 18 سنة... والفقرة الأخيرة تخص العمال المعوّقين بعبارة عامل معوق، فتضمين سجّل العمال عبارة عامل معوق، هو حماية للعامل المعوق كشخص وضح لقبه واسمه وعنوانه من أنّه هو المقصود بالحماية التي وضعها المشرّع الجزائري خصيصا له.

II. تشغيل المعوقين في القانون المقارن.

حاولت مختلف الدول العمل على إدماج فئة المعوقين في عالم الشغل وبطريقة توضيحية، قد تختلف إلى حد ما مع ما عبرت عنه الجزائر في منظومتها التشريعية التي استعرضناها، فلقد عرّف القانون المصري رقم 49 لسنة 1982 المعوق بأنه "كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه، ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي نتيجة عجز خلقي منذ الولادة".

ونصت المادة 09 من نفس القانون على "أصحاب الأعمال الذين يستخدمون 50 عاملاً فأكثر وتسري عليهم أوامر قانون العمل، استخدام المعوقين الذين ترشحهم لهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين لديها، وذلك بنسبة 5% من مجموع العمال في المنشأة المراد الالتحاق بها".

وكانت قبل ذلك المادة 39 لسنة 1975 تنص على أنه "يقصد بالمعوق كل شخص غير قادر على الاعتماد على نفسه أو من نقصت قدرته بسبب الإعاقة في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر بديل، سواء نقصت قدرته نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي، سواء كان هذا العجز خلقياً منذ الولادة أو عارضاً بسبب حادث أو مرض"، وهذا التأهيل الذي تحدثت عنه المادة 39 المذكورة يدخل في إطاره، كل من نقصت قدرته في مزاولة عمله الأصلي، بحيث يكون في حاجة إلى التأهيل، لاستعادة قدراته على ممارسة عمله الأصلي أو لممارسة عمل آخر بديل، وهو التأهيل الذي يعتبر حقاً لكل معوق مصري أو فلسطيني أو أجنبي أو يقيم في مصر "يشترط المعاملة بالمثل حسب نص المادة 1 من نفس القانون" دون أن يختلط مفهومه، بمفهوم التأهيل الذي تحدثت عنه المادة 39 لقانون 1975 مع الأحكام الخاصة المرتبطة بالتأهيل المرتبط بالطفل كونه معاقاً، وذلك في القانون رقم 12 لسنة 1996، حيث خص المشرع المصري الطفل المعاق بخدمات تأهيلية موجهة إليه، ممولة بباب من أبواب الموازنة العامة للدولة لهذا الغرض، فضلاً عن الموارد المتوافرة لصندوق رعاية الأطفال المعاقين وتأهيلهم الذي يصدر تنظيمه وتحديد اختصاصه قرار من رئيس الجمهورية¹.

ويتضح لنا من خلال ما تقدم أن المشرع المصري أقر الأحكام التي أوردتها الاتفاقية الدولية رقم 159 المؤرخة في 1983/06/20 المتعلقة بالتأهيل المهني، وتشغيل الأشخاص المعاقين "convention sur la réadaptation professionnel et l'emploi des personnes handicapées". في المادة الأولى، على أن الشخص المعوق يعني كل شخص تقلصت أفاق حصوله على عمل والاحتفاظ به، وأن يترقى فيه، بسبب إعاقة بدنية أو عقلية مؤكدة²، مضيفة

¹ د/ همام محمد محمود زهران، عقد العمل الفردي، طبعة 2007، ص 106.

² أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، طبعة 2002، ص 120

² النص الأصلي بالفرنسية للمادة الأولى هو: «aux fins de la présente convention, l'expression personne handicapée désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de

في المادة 08³ منها "الاتفاقية الدولية المذكورة" على أن الأعضاء المصادقين على هذه المعاهدة، ملتزمين باتخاذ إجراءات، لإنشاء مصالح خاصة بالتأهيل المهني والتشغيل للأشخاص المعوقين، في المناطق الريفية وفي التجمعات المنعزلة، فواضح أن المشرع المصري كان سباقا في وضع إطار تشريعي، ليس فقط بتخصيص نسبة معينة لتشغيل المعاقين، وإنما أيضا بضرورة وضع مصالح لتأهيل من كان عاملا ونقصت لديه قدرته على مواصلة ممارسة ذلك العمل، فيكون له الحق في التأهيل المهني لاستعادة نشاطه، دون الحديث عن مراكز التأهيل الخاصة بالأطفال المعاقين الذين يولدون بتلك الصفة⁴.

ويشمل التأهيل بحسب القانون المصري كاستنتاج توصلنا إليه، أنه تأهيل يخص الشخص الذي ولد بتلك العاهة، ومنذ طفولته وهو يستفيد من الرعاية طبقا لما هو مقرر للأطفال المعاقين في هذا الصدد، ثم لما يصل إلى سن العمل، يكون له حق آخر كفهله القانون المصري، وهو الاستفادة من التأهيل المهني بحسب المادة 39 لقانون 1975 التي ذكرناها سابقا، ولعل هذا سبق من القانون المصري، لمعالجة حالة الإعاقة المانعة من العمل بسبب الولادة بها وحالة الإعاقة بسبب ممارسة عمل معين نجمت عنه تلك الإعاقة، قبل حتى أن يعالجه قانون العمل الفرنسي السباق في كثرة أحكامه، وتنوع النشاطات الاقتصادية التي ينظمها، بشكل يعطيه أسبقية التفكير في اتخاذ تشريع مماثل، لهُو فعلا يجعل من القانون المصري متفوق في هذا الباب على وجه الخصوص، وهو الأمر الذي نشير بضرورة أن يلتفت إليه المشرع الجزائري ليس إتباعا للقانون المصري الذي كان سباقا في معالجة التأهيل المهني على المعاهدة الدولية التي ذكرناها، وإنما مسابقة لهذه الأخيرة حيث يكون الإطار التشريعي الجزائري فيما يخص تأهيل المعوقين، للعمل، تشريعا ملائما لحقوق هذه الفئة في المجتمع.

و بعد هذا البحث توصلنا إلى الإجابة على الإشكالية التي طرحناها المتعلقة بمدى حماية المعوق في تشريع العمل الجزائري و تمتثل في أنه، لا توجد حماية خاصة للفئة المعوقة في عالم الشغل بالجزائر، و كتأكيد على ذلك، أن الحديث عن الفئة المعوقة في قانون 11/90 كقانون للعمل بالجزائر، انحصر على نص المادة 16 فقط الذي ينص على:

progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou Mental dûment reconnu. »

3 - النص الأصلي بالفرنسية للمادة 8 هو: « des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées. »

4. د. صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة 2002، ص 160

(يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم)، دون أي يساير ما نصت عليه الاتفاقية الدولية في تأهيل المعاقين لإيجاد مناصب عمل والاحتفاظ بها، والحق في الترقية، و نرى أن يرفع سن السماح للمعوق بالتمهين إلى 25 سنة، لأنه يمثل السن الأمثل لنضوج الشاب ومعرفة الاتجاه الذي يسلكه لحياة مهنية مستقبلية، وذلك بتعديل نص المادة 12 من قانون 07/81، وأن يتم تعديل المادة 15 من الفقرة 2 بشكل يفرض معه على المؤسسات أن توفر منصبا أو منصبين لفئة المعوقين حتى وإن كانت ظروف المعوق مناسبة نسبيا، ولكنها غير كافية لممارسة نشاط بسيط ولكنه ضروري للمؤسسة، لأن المادة 15 حاليا تعطي إمكانية للمؤسسات لقبول المعوقين دون فرض ذلك عليهم.

و لتأكيد ذلك ينبغي وضع إطار قانوني خاص في قانون أو مرسوم ينظم كل الحقوق العائدة للعامل المعوق من تخصيص مناصب عمل لهم، إلى كيفية معاملتهم والتكفل بهم ووضع شروط خاصة بهم في مسائل الضمان الاجتماعي والتقاعد، مع خلق مصالح خاصة بتأهيل المعاقين، لاسيما في المناطق الفقيرة والمعزولة، من أجل ممارسته عمل معين والاحتفاظ به، والترقية فيه، وتخصيص مبلغ مالي تعويضي عن حالة الإعاقة في حد ذاتها، مرتبطة بالمنصب الذي يشغله العامل المعاق، في إطار سياسة التكافل الاجتماعي.

خاتمة:

خاتمة هذه المداخلة تتلخص في عرض قناعتين اثنتين:

أولا:

أن روح قانون 10/90 تمثلت في حماية طرفي علاقة العمل "المستخدم والعامل" على حد سواء، دون إصباغ الحماية على العامل الأجير فقط مثلما كان الحال في القانون الأساسي العام للعامل الذي كان جوهره وروحه ومغزاه حماية مبالغ فيها وتضامنية مع العامل الأجير، ومع الطبقة الشغيلة كهدف أسمى لتحقيق رفاهية المجتمع، ومن ثمة لم يكن حديث كبير عن حماية العامل المعوق طالما أن هناك حماية شاملة للطبقة الشغيلة، ولكن رغم عدم تخلص قانون 11/90 نهائيا من الحماية التي يستأثر بها العامل في علاقة العمل إلا أن التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، استدفع إلى إعادة نظر شاملة في قانون العمل تكون من بين عناصرها مراجعة الحماية المقررة لنوعي الحاجات الخاصة في عالم الشغل وعلى رأسهم العامل المعوق.

ثانيا:

أن الحماية المقررة حاليا في ظل القوانين المتوفرة المتعلقة بالعامل المعوق غير كافية، وتحتاج إلى ضرورة مراجعتها قصد الوصول إلى جعلها كافية لحماية هذه الفئة من

المجتمع، ولن يكون ذلك إلا بتطوير أحكام قانون العمل، وجعلها تتماشى مع مستجدات عالم الشغل وبإدراج ما قمنا باقتراحه في هذا البحث.

قائمة الهوامش.

- د/ همام محمد محمود زهران، عقد العمل الفردي، طبعة 2007، ص106.
- النص الأصلي بالفرنسية للمادة الأول هو: «aux fins de la présente convention, l'expression personne handicapée désigne toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu. »
- النص الأصلي بالفرنسية للمادة 8 هو: « des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées. »

قائمة المراجع.

1- باللغة العربية:

- د/ همام محمد محمود زهران، عقد العمل الفردي، طبعة 2007.
- د/صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، طبعة 2002.
- د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، طبعة 2002.

2- باللغة الفرنسية:

convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. En vigueur depuis 20/06/1985, adoptée le 20/06/1983, à la session de la conférence 69.