

الإدماج المهني للأشخاص المعاقين في تشريع العمل الجزائري -دراسة مقارنة-

محاولة من الدولة الجزائرية العمل على انسجام تشريعاتها الوطنية مع المواثيق الدولية المتعلقة بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين، صادقت على الاتفاقية الدولية للأشخاص المعاقين لعام 2009¹. عقد مؤتمر العمل العربي في دورته العشرين بالملكة الأردنية في أبريل 1993 لتعريف وتصنيف الأشخاص المعاقين، وحث الدول الأعضاء على التكفل بهذه الفئة من خلال وضع سياسة خاصة لرعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم، صادقت عليها الجزائر في 2005². وعرفت الدولة الجزائرية أول نص تشريعي اهتم بفئة معينة من فئات المعوقين وهم الأشخاص المكفوفين³، والنص التطبيقي له الذي حدد الإجراءات المتعلقة بالحصول على بطاقة المعاق المكفوف⁴، كما وزعت ثلاث مدارس للمكفوفين الصغار بكل من الجزائر وهران وقسنطينة⁵. غير أنه من الملاحظ أن هذه النصوص التشريعية والتنظيمية المتصدرة لم تتعرض لمسألة الإدماج المهني لفئة المكفوفين⁶، مكتفية بالحديث عن الاندماج الاجتماعي لفئة المكفوفين⁷.

فكانت سنة 1981 المحطة الأولى للحديث عن الإدماج المهني للأشخاص المعاقين، حيث أقرت حق هؤلاء في التمهين في وسط مهني يتناسب مع ظروف إعاقاتهم، كما أعفت المؤسسة المستخدمة من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي في حالة قبولها تمهين أشخاص معاقين⁸.

في إطار تنفيذ السياسة الوطنية في مجال الحماية الاجتماعية، والمساهمة في تطوير وتنسيق النشاطات والأعمال المتعلقة بالترقية والإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعاقين⁹، وكذا المساهمة في سياسة الوقاية من الإعاقة، أنشئ المجلس الوطني الاستشاري لحماية المعوقين¹⁰.

¹ - الاتفاقية الدولية للأشخاص المعاقين المعتمدة في 13 ديسمبر 2006 من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم : 188.09 المؤرخ في 12-5-2009 المتعلق بالاتفاقية الدولية للأشخاص المعاقين، ج.ر. 33.

² - م.ر. رقم: 05-282 المؤرخ في 14 أوت 2005 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في أبريل 1993، ج.ر. مؤرخة في 17/08/2005، ع. 56.

³ - ق. رقم 63-200 المؤرخ في 08 جوان 1963 المتعلق بالحماية الاجتماعية للمكفوفين، ج.ر. مؤرخة في 14/06/1963، ع. 39.

⁴ - م.ت. رقم 63-437 المؤرخ في 08 نوفمبر 1963 المتعلق بالحماية الاجتماعية للمكفوفين، ج.ر. مؤرخة في 15/11/1963، ع. 85.

⁵ - م.تن. 63-438 المؤرخ 08 نوفمبر 1963 المتضمن إنشاء ثلاث مدارس للمكفوفين الصغار، ج.ر. رقم 85 الصادرة بتاريخ 15/11/1963.

⁶ - الإدماج الاجتماعي يتجسد في الإجراءات القانونية والتشريعية التي تقرها الدولة لصالح المعوقين في سبيل حماية حقوقهم وحمايتهم من التمييز، وذلك عن طريق تعليمهم وتكوينهم وتشغيلهم، وإنشاء مؤسسات العمل المحمية المكيفة مع خصوصياتهم واحتياجاتهم.

⁷ - الاندماج الاجتماعي يختلف عن الإدماج في كونه يستلزم إرادة الإنسان المعوق وسعيه الشخصي للتكيف والتأقلم مع بيئة معينة، أي التعبير الطوعي عن اندماجه في المجتمع، هذه الرغبة والإرادة تجعله سرعان ما ينسجم مع المجموعة ويحصل الاندماج.

⁸ - م.م. 15 و 17 و 20 من ق. رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المعدل والمتمم بالقانون رقم: 90-34 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين، ج.ر. مؤرخة في 01/07/1981، ع. 27.

⁹ - المعاق 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 والاجتماعية نتيجة لوظائفه الذهنية أو الحركية والعضوية والحسية طبقا للمادة 2 من القانون رقم: 02-09.

¹⁰ - م.ت. رقم: 81-338 المؤرخ في 12 ديسمبر 1981 المتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري لحماية المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 15/12/1981، ع. 50.

كما أنشئ مركز بولاية البليدة خاص بتكوين وتحسين مستوى المكونين المختصين في تكوين المعوقين جسديا بمؤسسات التكوين المهني وكذا بحث وتحسين البرامج والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للمعوقين جسديا¹¹، كما تم تقسيم المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، إلى ثلاث مديريات، تضم كل مديرية مصلحتين، تهتم بشؤون التكوين المهني للمعوقين¹².

بينما كانت سنة 1982 المحطة الثانية الأساسية لتصنيف مختلف الإعاقات، محددة للحقوق والواجبات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وتكوينهم وإدماجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية، بالإضافة إلى إعادة تأهيلهم وتكوينهم للتمكن من شغل منصب عمل ملائم في حالة التعرض للإعاقة خارج إطار المهنة، حيث أصبحت كل هيئة مستخدمة مجبرة على تخصيص مناصب عمل معينة ضمن المخطط السنوي للتوظيف المعد من قبلها¹³.

غير أنه من الملاحظ أن المراسيم السابقة المتعلقة بالتكوين المهني لفائدة الأشخاص المعاقين، وكذا إدماجهم المهني والاجتماعي، لم تفعل بالشكل الملموس، ولم تأت بثمارها المرجوة، في غياب آلية تنظيمية لتكوين الاختصاصيين في مؤسسات التكوين المهني للأشخاص المعاقين، وكذا غياب مؤسسات عمومية مركزية أو محلية تسهر على الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعاقين، وهو ما استدركته الدولة الجزائرية لاحقا ولو بصورة متأخرة، وذلك بإنشاء ثلاث أنواع من المدارس، وهي مدارس للشبان الصم وعددها أربع (04)، ومدارس خاصة بالمعوقين حركيا، وعددها مدرستان (02)، بالإضافة إلى إنشاء اثني عشرة (12) مدرسة خاصة بالمتهلطين عقليا¹⁴.

كما أنشئت مؤسسة عمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ووضعت تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية للأشخاص المعوقين، للقيام بالدراسات والبحوث الهادفة إلى تطوير الإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين ومساعدة جمعيات الأشخاص المعوقين في أعمالهم المرتبطة بتطوير نشاطات الإنتاج من أجل تشغيل المعوقين، بالإضافة إلى إعداد برامج تكوين المكونين الخاصين بالتكوين المهني للمعوقين بمشاركة الهيئات الخاصة¹⁵.

أهم ما يلاحظ على هذه المراسم التنفيذية أنها تضمنت تحفيزات اجتماعية لفائدة المستخدم الذي يشغل عامل معاق، حيث خفض حصة رب العمل المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة 50%، على أن تتحمل ميزانية الدولة فارق المبلغ، مستغنية بذلك عن بعض التحفيزات الجبائية¹⁶.

إلى أن جاء القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في سنة 2002، والذي وصف بأنه قانونا أساسيا وشاملا، حيث قام بتعريف الأشخاص المعوقين، وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم وترقيتهم، وذلك من خلال تبيان حقوقهم، والتكفل بهم سواء من الناحية المعنوية أو المادية، وإعادة إدماجهم الاجتماعي والمهني، كما رسم آليات الوقاية من الإعاقة عن طريق الحملات الإعلامية

¹¹ - م.ت. رقم: 81-397 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، ج.ر. مؤرخة في 1981/12/29، ع. 52.

¹² - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 19 أكتوبر 1982 المتضمن التنظيم الداخلي للمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، ج.ر. مؤرخة في 1983/05/10، ع. 19.

¹³ - م.ت. رقم: 82-180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج.ر. مؤرخة في 1982/05/18، ع. 20.

¹⁴ - م.تن. رقم: 87-257 المؤرخ في 01 ديسمبر 1987 المتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 1987/12/02، ع. 49.

¹⁵ - م.تن. رقم 91-535 مؤرخ في 25 ديسمبر 1991 يتضمن إحداث مؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 1991/12/28، ع. 69.

¹⁶ - م.تن. رقم: 97-425 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المتعلق بخفض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 1997/11/12، ع. 75.

والتحسيسية للمواطنين، حول العوامل المسببة للإعاقة، وكذا الكشف المبكر لبعض الأمراض المؤدية لها، مركزا على مناهج التربية وآليات التكوين المهني، وإعادة التدريب الوظيفي، وكذا إعادة التكييف¹⁷.

من الملاحظ أن القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم قد تطلب أكثر من عشر (10) سنوات من أجل تطبيقه الفعلي والكامل كان آخرها سنة 2014¹⁸.

البحث عن طبيعة التسهيلات المقررة للإدماج المهني للأشخاص المعاقين في تشريع العمل الجزائري، ومدى فعاليتها في تقليص الفجوة بين العمال العاديين والعمال المعاقين من الجنسين في مجال العمل على أي أساس كان سوى المعيار المهني، هي مسألة مهمة للغاية، فما مدى فعالية المنظومة القانونية الخاصة بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين؟، وما مدى قدرتها على تجاوز المعوقات التي تواجهها من الناحية العملية؟

هذا ما سنجيب عليه من خلال ما يلي:

المبحث الأول: التسهيلات القانونية للإدماج المهني للأشخاص المعاقين ومعوقاته

تضمن القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم لعام 2002 مجموعة من التسهيلات القانونية شملت عدة مستويات، منها على المستوى التشريعي الذي عرف لأول مرة تحديدا للمفاهيم المتعلقة بالأشخاص المعاقين، وعلى مستوى الهياكل ابتكار أشكال جديدة لتنظيم عمل المعاقين تتلاءم وطبيعة الإعاقة، بالتوازي مع إنشاء مراكز متخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعاقين، وعلى مستوى التنظيمي أنشأ مجلسا وطنيا للأشخاص المعاقين يعني بحمايتهم وترقيتهم، يجمع جميع الفاعلين في هذا القطاع من مؤسسات رسمية مركزية ومحلية، وأجهزة رقابية، وجمعيات المجتمع المدني التي تدافع عن حقوق هذه الفئة من المجتمع، وكذا مختصين في هذا المجال، بالإضافة إلى ممثلين عن شريحة الأشخاص المعاقين على المستوى الوطني. وأخيرا على المستوى التقني حدد لأول مرة آليات التنسيق بين مختلف الفاعلين من أجل حماية حقوق الأشخاص المعاقين وترقيتهم.

المطلب الأول: أحقية الشخص المعاق في الاستفادة من فرص التكوين المهني والتشغيل

بغرض الإدماج المهني الحقيقي للأشخاص المعاقين لا بد من تمكين هذه الأخيرة من المتطلبات الأساسية للإدماج المهني والمتمثلة في تكوين مهني متخصص ومكيف مع طبيعة الإعاقة من جهة وتمهين ميداني للأشخاص المعاقين، وإنشاء آليات رقابة حقيقية بالتزام المؤسسات المستخدمة بتشغيلهم وفقا للكيفيات المحددة بموجب التنظيم.

الفرع الأول: أحقية الأشخاص المعاقين في مراكز تكوين مهني متخصصة وبرامج مكيفة

أول قانون تعرض إلى أحقية الشخص المعاق في تلقي تكوين مهني منهجي وكامل لدى المؤسسة المستخدمة في إطار عقد التمهين، غير أنه تبقى هذه الأحقية للشخص المعوق مسألة جوازية، تتوقف على إرادة المؤسسة المستخدمة التي تتوفر على مناصب تتناسب وظروف المعاق¹⁹.

تدعيما للمتمهن المعوق من جهة وتخفيفا للأعباء الاجتماعية الملقاة على المؤسسات المستخدمة من جهة أخرى، تكفلت الدولة بدفع كامل الأجر المسبق للمتمهن المعوق خلال الاثني عشر (12) شهرا الأولى، وتتقاسم بالتساوي مع المؤسسات المستخدمة

¹⁷ - ق. رقم: 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2009 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. مؤرخة في 2003/01/22، ع. 04، ص. 05.

¹⁸ - م.ت. رقم: 14-214 المؤرخ في 30 جوان 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل، وتحديد الاشتراك المالي، ومنح الإعانات، قصد تحيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 2014/08/03، ع. 47.

¹⁹ - م. 15. ق. رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين.

دفع الأجر المسبق خلال الفترة التمهينية الممتدة ما بين 12 و 24 شهراً²⁰، كما أعفت الدولة المؤسسات المستخدمة من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والتأمين عن حوادث العمل والمنح العائلية²¹.

تجدر الإشارة إلى أن القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم حدد شروط وأنماط التكوين المهني وفروعه²²، في اعتقادنا من إيجابيات تكوين المعوق المتمهن أنه يستفيد من منحة تكوين شهرية تحدد نسبياً مقارنة بالأجر القاعدي الوطني المضمون بنسب تتراوح بين 15 إلى 80 % من الأجر القاعدي الوطني المضمون خلال مدة تكوينه، كما تتكفل الدولة بالتكوين المهني للمعوق من خلال اهتمامها بالأعباء المتعلقة بالتعليم والتكوين المهني للمعوق، لاسيما من ناحية الإقامة والنقل في المؤسسات العمومية، سهر الدولة على توفير تأطير متخصص ومؤهل للمعوق عبر تشجيع تكوين المكونين في هذا المجال، ووضع نظام خاص يحكم هذه الفئة من العاملين، وتشجيع الدولة للأشخاص الذين يتكفلون بشخص معوق مقبول في مؤسسات التعليم والتكوين المهني بتوفير لهم منحة مدرسية، دفع منحة تكوين شهرية للمتمهن المعاق داخل الإدارات أو المؤسسات العامة أو الخاصة تحدد نسبياً مقارنة بالأجر القاعدي الوطني المضمون بنسب تتراوح ما بين 15 إلى 80 % من الأجر القاعدي الوطني المضمون خلال مدة التكوين، وكذا تغطية المعوق صحياً وطبياً طوال فترة التكوين عبر تأمينه اجتماعياً²³.

تطبيقاً لأحكام القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، صدر القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً، بمن فيهم فئة الأشخاص المصابين بأمراض مزمنة²⁴، حيث يتحدد مهامها في ضمان تكوين أولي ومتواصل للأشخاص المعوقين، واقتراح تكييف وانسجام برامج التكوين والطرق والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للأشخاص المعوقين، ومساعدة المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية التي تضمن التكوين المهني للمعوقين جسدياً، وتنظيم كل عملية تكوين لفائدة الأشخاص المعوقين جسدياً في إطار تعاقدية، وضع نظام توجيهي مهني لفائدة الأشخاص المعوقين جسدياً، ومساعدة مؤسسات التكوين المهني والتمهين التي تتكفل بالأشخاص المعوقين جسدياً في المجال البيداغوجي، والمشاركة في عمليات تكوين المكونين المكلفين بتكوين الأشخاص المعوقين جسدياً وتحسين مستواهم أو تحويلهم.

الفرع الثاني: إجبارية تشغيل الأشخاص المعاقين

من أهم الضمانات القانونية لتشغيل الأشخاص المعاقين تتمثل في حظر إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو امتحان أو اختبار مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا تحققت الشروط التي تقرها اللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني²⁵، وحظر التمييز على أساس الإعاقة في ما يخص جميع المسائل المتعلقة بالتشغيل، بما في ذلك شروط التوظيف والتعيين والتثبيت، واستمرار العمل، والتساوي في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة²⁶، كما يستفيد العامل الذي يتعرض لحادث أو مرض يحد من قدرته على العمل بسبب الإعاقة، من إعادة التأهيل والتدريب من أجل الاحتفاظ بمنصبه أو تولي منصب عمل آخر²⁷، وأخيراً التزام كل مستخدم بتخصيص واحد بالمائة (1%) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل²⁸.

²⁰ - م. 17. ق. رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين.

²¹ - م. 20. ق. رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين.

²² - م. 1 و 8 من م. ت. ن. رقم: 99-77 المؤرخ في 11/04/1999 المتضمن التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك، ج. ر. ع. 26، م. 2 من المنشور الوزاري المؤرخ في 26/06/1996 المتضمن كيفية تنظيم التكوين تجاه الفئات الخاصة، (الفرع المدمج أو العادي، والفرع الخاص، والفرع المنتدب).

²³ - م. 21 من ق. رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

²⁴ - م. ت. ن. رقم: 05-68 المؤرخ في 30 جانفي 2005 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً، ج. ر. مؤرخة في 06/02/2005، ع. 10.

²⁵ - م. 18 و 20 من ق. رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

²⁶ - م. 25. ق. رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

²⁷ - م. 26. ق. رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

²⁸ - م. 27. ق. رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

يحدد عدد مناصب العمل التي يخصصها كل مستخدم للعمال المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة، والذي طبق عليه نسبة (1%) وتحسب حسب الوحدة الدنيا²⁹، وعند 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، يتعين على المستخدم الذي يفوق عدد عماله الإجمالي 20 عاملا ويقل عن 100 عاملا، دفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون³⁰.

طبقا لأحكام المادة 27 و 28 من القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ألزم المشرع كل مستخدم بتخصيص ما نسبته 1% من مناصب العمل المتوفرة لديه لأشخاص معوقين معترف لهم بصفة العامل، وفي حالة رفض المستخدم لهذا الالتزام يجب عليه دفع اشتراك مالي سنوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في مبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث يدفع هذا المبلغ في حساب التخصيص المعروف باسم الصندوق الخاص للتضامن الوطني، ويشعر المستخدم في نهاية كل سنة مالية المديرية المختصة بالتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي بقائمة العمال المعوقين الذين يستخدمهم أو كشف بتحويل الاشتراك المالي المدفوع للصندوق المشار إليه سابقا.

بالإضافة إلى ذلك جاء هذا المرسوم بتدابير تحفيزية أخرى بالنسبة للمستخدم الذي يقوم بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لتوظيف الأشخاص المعوقين أن يستفيد من إعانات مالية في إطار اتفاقيات تبرمها الدولة والجماعات المحلية وهيئة الضمان الاجتماعي مع هذا الأخير³¹، يدفعها له الصندوق الخاص للتضامن الوطني في تشغيل الأشخاص المعاقين³².

كما وردت تحفيزات اجتماعية لفائدة المستخدم الذي يشغل عاملا معاقا، منها تخفيض حصة رب العمل المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة 50% على أن تتحمل ميزانية الدولة فارق المبلغ، مستغنية بذلك عن بعض التحفيزات الجبائية³³.

المطلب الثاني: معوقات الإدماج المهني للأشخاص المعاقين

الناحية العملية أثبتت أن عملية الإدماج المهني للأشخاص المعاقين في الجزائر واجهتها معوقات موضوعية، منها ذات طابع تشريعي، ومنها ذات طابع اجتماعي، ومنها ذات طابع اقتصادي.

الفرع الأول: معوقات تشريعية

من الملاحظ أن النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين متعددة ومتفرقة، بمعنى ليست موحدة في تقنين العمل والضمان الاجتماعي، بل تتقاسمها عدة قوانين منها ما يتعلق بحماية الطفولة المعاقة، ومنها ما يتعلق بحماية وترقية الصحة العمومية، ومنها ما يتعلق بالمنظومة التربوية لفائدة الأطفال المتدمرسين، ومنها ما يتعلق بالتمهين، ومنها ما يتعلق بالضمان

²⁹ - م. 03 م.ت. رقم: 214.14 المؤرخ في 30 يوليو 2014 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

³⁰ - م. 04 م.ت. رقم: 214.14 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

³¹ - م.ت. رقم: 06 - 455 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 الذي يحدد كيفية تسهيل وصول الأشخاص المعوقين إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي، ج.ر. مؤرخة في 30 ابريل 2006، ع. 28، م. 7 و 8 و 9 من م.ت. رقم: 214.14 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

³² - م.ت. رقم 215.14 المؤرخ 2014.07.30 يعادل ويتم المرسوم التنفيذي رقم: 310.94 المؤرخ 1994.10.08 المتعلق بكيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 302.069 الذي عنوانه الصندوق الخاص للتضامن الوطني.

³³ - م.ت. رقم: 97-425 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من أ.رقم: 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 المتعلق بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، ج.ر. مؤرخة في 12-11-1997، ع. 75.

الاجتماعي، ومنها ما يتعلق بعلاقات العمل، ومنها ما يتعلق بالنشاط الاجتماعي والتضامن الوطني، ومنها ما يتعلق بالتكوين المهني والتمهين، (...). هذا الوضع - في اعتقادنا - لا يسمح بانسجام المنظومة القانونية ووضوحها، كما يعيق مهمة رقابة تطبيقها.

من الملاحظ وجود تباين واضح وعدم انسجام تام بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية المتعلقة بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين، ولا سيما فيما يتعلق بالنسبة المئوية الدنيا المخصصة لتشغيل المعاقين، وآليات الرقابة والتنسيق على عمل الأجهزة الاستشارية والرقابية المكلفة بمتابعة عملية الإدماج المهني للأشخاص المعاقين³⁴.

إذا كان التزام المؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للأشخاص المعاقين لم يأخذ حقه في تحديد مجال تطبيقه، وبيان حصة الأشخاص المعاقين من مناصب العمل المتوفرة لدى المؤسسة المستخدمة في قانون علاقات العمل³⁵، ولو بموجب التنظيم الذي وعد به المشرع الجزائري، غير أنه تأخر لأكثر من اثني عشرة (12) سنة لصدور القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في 2002.

يفسر البعض هذا التأخر في عدم رغبة المؤسسات المستخدمة الرأسمالية أن يشملها هذا الالتزام، بمعنى لم يكن مسألة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين ضمن سلم أولوياتها³⁶.

رغم تدخل المشرع الجزائري في 2002 بقي التساؤل مطروحا حول المؤسسات المستخدمة المعنية بالدرجة الأولى بمسألة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين، فعبارة "الهيئات المستخدمة" المستعملة في المادة 16 من قانون علاقات العمل، والتي تكرر استعمالها في المادة 20 من القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، وردت عامة، حيث تشمل كل شخص طبيعي أو معنوي يمارس نشاط مهني، ولم تتضمن المادتان 20 و 23 من القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ما يفيد تحديد المؤسسات المستخدمة المعنية بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين، سواء من حيث شكلها أو من حيث موضوعها، وسواء خاضعة للقانون الخاص أو للقانون العام.

الفرع الثاني: معوقات اجتماعية واقتصادية

من الملاحظ أن المعوقات المعمارية تحول دون إمكانية وصول الأشخاص المعاقين إلى أماكن عملهم، أو تحول دون أدائهم لعملهم بسهولة، مما يشكل عائقا أمام اندماجهم الاجتماعي والاقتصادي.

بلورة موقف مجتمعي مبني على حكم مسبق بأن الشخص المعاق غير منتج، وهذا لا يشجع على إدماج الأشخاص المعاقين في الحياة العملية. إذا كان الوضع الاقتصادي للدولة سيئا فإنه سيؤثر في تشغيل الأشخاص المعاقين، حيث سينجم عنه ارتفاع في نسبة البطالة بين القادرين على العمل، فإنه يصبح من الصعوبة بما كان تشغيل الأشخاص المعاقين، مما سيعقد مهمة إقناع أصحاب الأعمال بتشغيلهم. جدر الإشارة إلى أن النظرة السلبية تجاه المعوق قد حدت من إمكانية تشغيله، وإعطائه الفرصة للتعبير عن قدراته، وذلك على الرغم من وجوب تشغيل المؤسسات لعدد من المعوقين، فرعاية المعوقين على أساس التأهيل والتشغيل باعتبارها حقاً أساسياً للشخص المعاق، هذا الأخير يتمتع بحق تنمية قدراته الذاتية واستثمارها في العملية الإنتاجية.

فأمام إحجام العديد من الهيئات المستخدمة عن تشغيل الأشخاص المعاقين، لابد من تدخل الدولة لتوفير مجالات العمل لها وحمايتها فيها، باعتبار أن إتاحة الفرصة للشخص المعاق للتعبير عن قدراته وإثبات وجوده هو أحد حقوقه الأساسية.

فضلا عن ذلك، مسئولية عمل المعوق لا تقع على عاتق الدولة وحدها على الرغم من تحملها للجزء الأساسي من هذه المسئولية، بل يشاركه في تحملها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، فأولويات حماية عمل المعوق تبدأ بتوفير فرص العمل

³⁴ -على سبيل المثال، الاتفاقية الدولية للأشخاص المعاقين لعام 2009 حددت نسبة (3%) من مناصب العمل المخصصة للعمال المعاقين، بينما المادة 27 من القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم لعام 2002 حددت نسبة (1%) من مناصب العمل المخصصة للعمال المعاقين، وهي إشارة إلى تباين واضح بين النصين.

³⁵ -م. 16 ق. رقم: 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. مؤرخة في 25 أبريل 1990، ع. 17، ص. 592.

³⁶ -Leila Borsali Hamdan (Droit du travail)- Manuel Pédagogique : Emploi, Relations collectives de travail-, éd. Berti, Alger, 2014, p.78 et 79.

أمام المعوقين لتسهيل إدماجهم المهني حسب إمكاناتهم المتاحة، من خلال إلزام المؤسسات الأهلية بتشغيل نسبة معينة من المعوقين من مجموع العاملين لديها، وتخصيص بعض المواقع الإنتاجية وإعطاء أفضلية العمل فيها للمعوقين، وإقامة الورش المحمية لصالح المعوقين من ذوي الإعاقة الشديدة، وإقامة وتشجيع التعاونيات الإنتاجية الخاصة بالمعوقين.

من المفيد القول أن فئاعة أصحاب العمل في تشغيل معوقين في مؤسساتهم لا تكتمل إلا إذا تم إعفائهم من تحمل أعباء مالية إضافية قد تترتب عليهم في حالة تشغيلهم لعمال معوقين قد لا يتحملونها في حالة تشغيلهم عمال عاديين، من هنا تأتي أهمية تقديم حوافز لأصحاب الأعمال لتشجيعهم على قبول تشغيل عمال معوقين في مؤسساتهم³⁷.

في اعتقادنا، من أجل مساهمة الأجهزة الاستشارية والرقابية في الإدماج المهني للأشخاص المعاقين يتطلب التنسيق بين مختلف هذه الأجهزة الوطنية والمحلية، وبين هذه الأخيرة ومنظمات المهنية للعمال ومنظمات أرباب العمل، حيث يتعين على المستخدم أن يرسل للمديرية المكلفة بالتشغيل والمديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصتين إقليميا في نهاية كل سنة مالية، قائمة مفصلة للأشخاص المعوقين العاملين و/ أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع في الصندوق الخاص للتضامن الوطني، حتى تتمكن - كل من أسلاك التفتيش والمراقبة والإدارات المعنية ومفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها- من ممارسة بصفة فعالة رقابة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين ودفع الاشتراكات المالية³⁸.

المبحث الثاني: موقف قانون العمل المقارن من الإدماج المهني للعمال المعاقين وتحدياته

من المفيد الإطلاع على التجارب التشريعية المماثلة عن كيفية تعاملها مع الإدماج المهني للعمال المعاقين، لمعرفة السياسة التشريعية المعتمدة وتطبيقاتها القضائية، وبيان كيفية تعاملها مع مختلف معوقات الإدماج المهني لفئة العمال المعاقين وطرق تجاوزها وآليات معالجتها.

المطلب الأول: موقف قانون العمل الفرنسي والمصري من الإدماج المهني للعمال المعاقين

الفرع الأول: موقف قانون العمل الفرنسي:

حسنا ما فعل المشرع الفرنسي لما صرح بإجبارية تشغيل العمال المعاقين من الجنسين، كما أجبر المستخدم بالتصريح -عند نهاية كل سنة مدنية- بمجموع مناصب العمل والفئات المهنية والاجتماعية المتوفرة لدى المؤسسة إلى الجمعية الوطنية لحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، عند بداية كل سنة مدنية إلى غاية 01 مارس كآخر أجل، وذلك وفقا لكيفيات محددة بموجب مقرر وزاري³⁹، على أن يرفق بالقائمة الاسمية للعمال المعاقين المستفيدين من إجبارية التشغيل ومناصب عملهم وعددهم ومؤهلاتهم المهنية، وكذا وصل دفع الاشتراكات السنوية، وبيان يوضح كيفيات حسابها، وجدول يبين كيفيات توزيع العمل المتعلق بالمناصب ذات التأهيل عالي النوعية⁴⁰، كما يلتزم المستخدم بناء على طلب الجمعية بإرسال كل وثيقة ضرورية لرقابة تصريحه السنوي الإجباري، ولاسيما الوثائق الثبوتية لصفات المستفيدين من إجبارية التشغيل⁴¹.

أسند المشرع الفرنسي للجمعية الوطنية لحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم دورا فعالا وصلاحيات قوية تتمثل في التكفل بدراسة وتقييم التصريح الإجباري السنوي الخاص بتشغيل العمال المعاقين من الجنسين، ورقابة مدى تطابقه وانسجامه مع المعطيات والإحصائيات الواردة إليها، وكذا رقابة مدى التزام المؤسسات المستخدمة المعفية من دفع الاشتراكات السنوية، وإجراء التقييم، كما

³⁷ - همام محمد محمود زهران، شرح عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل الجديد فقها وقضاء، د.م.ج. إسكندرية، بدون تاريخ، ص. 206 وما يليها.

³⁸ - م. 6 و 14 من م. ت. رقم: 14-214 المتعلق بالمتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

³⁹ - Art.5212-1 du code de travail français.

⁴⁰ - Art.5212-2 du code de travail français.

⁴¹ - Art.5212-2-1 du code de travail français.

تتولى بدورها إرسال تقريراً سنوياً مفصلاً إلى الوزارة المكلفة بالتشغيل عن مدى التزام المؤسسات المستخدمة بتشغيل العمال المعاقين، والتصريح بالمعطيات والإحصائيات المتعلقة بها⁴².

بغرض تنسيق العمل بين الجمعية الوطنية لحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم والوزارة الوصية تبرم اتفاقية تتضمن آليات التسيير والرقابة حول التصريح السنوي الإلزامي الخاص بتشغيل العمال المعاقين من الجنسين⁴³.

حدد المشرع الفرنسي كليات تنفيذ التزام بتشغيل العمال المعاقين من الجنسين، وذلك عن طريق الكليات التالية: 1- التنفيذ عن طريق إبرام عقود تقديم خدمات أو عقود من الباطن أو عقود التوريد، 2- التنفيذ عن طريق استقبال أشخاص معاقين، 3- التنفيذ عن طريق تطبيق اتفاقية، 4- التنفيذ عن طريق دفع الاشتراك السنوي⁴⁴.

الفرع الثاني: موقف قانون العمل المصري

تجدر الإشارة إلى أن المشرع المصري أنشأ مجلس أعلى لتأهيل المعوقين، يختص بدراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية فئات المعوقين بجمهورية مصر العربية، وتخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم والنهوض بمستواهم والاستفادة من الخبرات الدولية والمحلية والتخطيط للمشروعات التأهيلية لفئات المعوقين، كما أنشأ القانون المعاهد والمؤسسات والهيئة اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للمعوقين، وهذا بغرض توحيد الجهة القائمة على التأهيل استجابة لتوصيات مؤتمرات العمل الدولية⁴⁵.

إلزام أصحاب الأعمال الذين يشغلون خمسين عاملاً فأكثر باستخدام المعوقين بنسبة (5%)، ويترب عن مخالفته غرامة مالية 100 جنيه والحبس لا يزيد عن شهر واحد، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما يجوز إلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذي رشح للعمل مبلغاً يساوي الأجر المقبوض عن المنصب المرشح له، وذلك اعتباراً من ثبوت المخالفة لمدة لا تزيد عن سنة واحدة، ما لم يلتحق المعوق بعمل آخر، مع أولوية تشغيل بعض المعوقين بسبب الحروب والغارات الجوية والخدمة العسكرية، وهذا طبقاً لما جاء في المادة 15 من الدستور المصري على أنه للمصابين في الحروب أو بسببها الأولوية في فرص العمل وفقاً للقانون⁴⁶.

فرض الرقابة على أصحاب الأعمال في تشغيل المعوقين، حيث أزم القانون المؤسسات المستخدمة مسك سجلاً أو دفترًا لتقيد العمال المعوقين ببياناته الضرورية (شهادة التأهيل وطبيعة منصب العمل والأجر المتقاضى)، وتقديم هذا السجل إلى مكتب القوى العاملة المختص إقليمياً بصفة دورية، وفي أجل محدد، على أن يقوم هذا الأخير بإخطار مديرية الحماية الاجتماعية كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد العمال المعوقين، وطبيعة مناصب عملهم المشغولة، وأجورهم المقبوضة، وذلك حتى يتسنى مراقبة استيفاء النسبة المقررة لأصحاب الأعمال⁴⁷.

من الملاحظ أن قانون العمل المصري كرس بعض المزايا للمعوقين، منها إعفاء المعوقين المرشحين للتشغيل من شرط المسابقة المهنية في الوظيفة العامة، وحق المعوقين في الجمع بين الأجر والمعاش، وعدم جواز حرمان العمال المعوقين من أية مزايا مقررة للعمال العاديين في المؤسسة نفسها.

غير أنه حسب البعض، رغم المزايا التشريعية المقررة لفئة العمال المعاقين يبقى الانشغال قائماً طالما وجدت معوقات عديدة منها ما يتعلق بوضوح الرؤية، فمن المعروف أن نجاح السياسة يتوقف على وضوح الهدف ووضوح الهدف في مجال رعاية وتأهيل

⁴² - Art.5212-1-2 et Art.5212-1-3 du code de travail français.

⁴³ - Art.5212-1-4 du code de travail français.

⁴⁴ - Des art.5212-5 aux art.5212-19 du code de travail français.

⁴⁵ - م. 4 و 5 من ق. رقم: 39 لسنة 1975 المتعلق بتأهيل المعاقين المعدل بالقانون رقم: 49 لسنة 1982، ج. ر. مؤرخة في 26-06-1982، ع. 25.

⁴⁶ - م. 9 و 13 من ق. رقم: 39 لسنة 1975 المتعلق بتأهيل المعاقين.

⁴⁷ - م. 15 و 16 من ق. رقم: 39 لسنة 1975 المتعلق بتأهيل المعاقين.

المعوقين لا يتأتى إلا إذا عرفنا بطريقة دقيقة حجم المشكلة التي تتعامل معها، وهو ما لم يتوفر بالشكل الكافي، وحتى تكون البرامج مخططة على أسس سليمة، فيجب أن نملك صورة رقمية واضحة عن المشكلة بواقعها الجغرافي والبشري⁴⁸.

إن توصيات خبراء الأمم المتحدة تؤكد ضرورة وجود هيئة خاصة بالتأهيل تضم جميع خدمات المعوقين أو وجود مجلس أعلى للتأهيل أو أن تكون وزارة واحدة مسئولة بصفة أساسية عن الخدمات وتنسيق العمل مع الوزارات الأخرى في جمهورية مصر العربية. لذلك يرى البعض أنه لا بد من توحيد جهود هذه الهيئات في هيئة واحدة تقوم برعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من المعوقين، وقد ورد بقانون تأهيل المعوقين على إنشاء مجلس أعلى للتأهيل إلا أن المجلس لم يعقد طبقاً لما نصت عليه اللائحة التنفيذية كل ثلاثة (03) أشهر، بل لم يكن له أي فعالية حتى الآن بسبب تشكيل المجلس من وكلاء الوزارات المعنية وهم ليسوا أصحاب اتخاذ القرار، وعدم تمثيل المعوقين داخل المجلس في العضوية للتعبير عن مشكلاتهم.

والمقترح تشكيل المجلس من الوزراء المعنيين وتمثيل المعوقين بثلاثة (03) من المعوقين، والالتزام بإعطاء المجلس من الاختصاصات ما تمكنه من وضع السياسة العامة للتأهيل والتنسيق بين جهات الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة⁴⁹.

المطلب الثاني: موقف القانون العمل المغربي والخليجي من الإدماج المهني للعمال المعوقين

الفرع الأول: موقف قانون العمل المغربي من الإدماج المهني للعمال المعاقين

من المفيد الإشارة إلى ما كرسه المشرع المغربي في مجال إعادة الإدماج المهني للعمال المعاقين، وهو إقراره حق العامل المعاق في الاحتفاظ بمنصب عمله أو منصب عمل ملائم لطبيعة إعاقته بعد تأهيله، وذلك مهما كان سبب الإعاقة، إلا إذا تعذر ذلك لطبيعة الإعاقة، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل، بينما لم تشر الأحكام الخاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم إلى أي ضمانات قانونية لتسهيل الإدماج المهني للأشخاص المعاقين، أو أي تحفيزات مقررّة لفائدة أصحاب الأعمال⁵⁰.

الفرع الثاني: موقف قانون العمل الخليجي من الإدماج المهني للعمال المعاقين وتحدياته

تبقى تشريعات دول مجلس التعاون الخليجي من التشريعات التي أولت حماية قانونية لتسهيل تشغيل الأشخاص المعاقين في سوق العمل، حيث يقع على مؤسسات القطاع الخاص والقطاع العام وأجهزة الدولة ومؤسساتها الإدارية التزام بتشغيل نسبة محددة من ذوي الاحتياجات الخاصة، منها قانون العمل البحريني الذي حدد نسبة (2%) في المؤسسات التي تشغل مائة 100 عامل فأكثر تخصص لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين، بينما حدد نظام العمل السعودي نسبة (4%) على الأقل من مجموع عمال المؤسسة المستخدمة البالغ عددهم خمسة وعشرون (25) عاملاً فأكثر⁵¹.

يرى بعض المختصين أن ضعف رواتب المعاقين وصعوبة توفير المواصلات وقلة فرص التدريب والتأهيل، ورفض بعض المؤسسات إلحاق المعاقين في بعض القطاعات، والنظرة غير الايجابية للمعاقين، في جميعها معوقات تحول دون المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

أرجع البعض معوقات تشغيل المعاقين في سوق العمل الخليجي إلى قلة الدعم المادي، وعدم كفاية الوعي المجتمعي، بكيفية التعامل مع المعاقين، وقصور البرامج التأهيلية، وخوف أصحاب الأعمال من تشغيل المعاقين، لذلك خرج المنتدى بمجموعة توصيات تساهم

في إزالة الصعوبات التي تقف حائلاً أمام تشغيل الأشخاص المعاقين، وتطوير التشريعات والآليات بما يخدم تسخير الإمكانيات المادية والمعنوية أمام المعاقين كي يساهموا في خدمة المجتمع في حدود طاقاتهم وإمكانياتهم المهنية.

⁴⁸ - محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، دار محمود للنشر والتوزيع: القاهرة، لسنة 2003، مج.2، ص.160 وما يليها.

⁴⁹ - علي عبده محمود، إشكاليات وطموحات الدمج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، المصدر: الاتحاد القومي لهيئات رعاية الفئات الخاصة والمعاقين، نشرت على الانترنت في 14 يونيو 2011.

⁵⁰ - ق. رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، ج.ر. مؤرخة في 08 ديسمبر 2003، ع. 5167، ص.3969.

⁵¹ - محمد بن براك الفوزان، التعليق على نظام العمل السعودي الجديد، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، لسنة 2007، ص.112.

اقترح البعض العمل على خطة تفصيلية واضحة لاحتياجات سوق العمل من قبل المسؤولين بالاشتراك مع مراكز البحث، وتأمين النقل والمواصلات للأشخاص المعاقين من وإلى مراكز العمل في جميع القطاعات والمؤسسات، وكذا حث وتشجيع وسائل الإعلام على تفعيل دورها بشكل أكبر من خلال تناولها مسألة تشغيل المعاقين وإبراز صعوباتها وبيان أساليب التعامل معها من قبل الإدارات المركزية والمحلية وفي القطاعين العام والخاص على حد سواء⁵².

خاتمة:

بالرجوع إلى واقع تشغيل المعاقين في بعض دول العالم، وما يواجهه من صعوبات، وما ينتظره من تحديات، نرى من واجبنا تقديم مقترحات ورفع توصيات لتسهيل الإدماج المهني للأشخاص المعاقين في سوق العمل.

أن يتدرب الشخص المعاق على مهنة من شأنها أن تخفف أثر الإعاقة على الإنتاج، ولابد أن تكون المهنة مطلوبة في سوق العمل، وهنا تتضح أهمية التقييم المهني وأهمية مسح سوق العمل للحصول على قائمة للمهن المحلية المطلوبة لسوق العمل المحلي، والمهام الواجب توافرها لأداء كل مهنة وظروف العمل التي تحيط بها وتحدياتها المستقبلية. وينبغي أن يتم التدريب في ظروف مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل المفتوح، وتوعية الأشخاص المعاقين وأصحاب الأعمال، حيث إن التدريب الجيد وحده لا يكفي لفتح أبواب العمل، بل لابد أن يثبت المعاقون أنهم قادرون على الإنتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم.

من الضروري تشغيل الأشخاص المعاقين في أنشطة ووظائف مختلفة من حيث المسؤولية، يتقاضون عنها نفس الأجور والرواتب التي يتقاضاها زملاؤهم العاديون.

العمل على تعديل المنظومة التشريعية والتنظيمية الوطنية بما يجعلها منسجمة مع المواثيق الدولية المتعلقة بالإدماج المهني للأشخاص المعاقين، وقد تضمنت توصيات العمل الدولية رقم 99 مبادئ توجيهية مفيدة بشأن الطرق والتدابير التي يمكن تطبيقها لتوسيع فرص العمل للمعاقين، ومنها تحسين ظروف العمل، وتكييف وتعديل وسائل العمل لتسهيل تشغيل المعاقين، وتأمين وسائل النقل للعمال المعاقين، وتشغيل نسبة مئوية من المعاقين⁵³.

تعديل التشريع والتنظيم هو أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن رفع الحصة، أي إلزام المؤسسة المستخدمة بتشغيل أشخاص معاقين بنسبة 5% كحد أدنى من العمال إذا بلغت خمسة وعشرون (25) عامل فأكثر، بدل الحصة الحالية التي لا تستجيب للمعايير الدولية.

⁵² - منتدى "تشغيل المعاقين - صعوبات وتحديات" واقع الإدماج المهني في دول مجلس التعاون الخليجي، السلمانية جامعة الخليج العربي، مصدر النشر الانترنت: في 06 يوليو 2014.

⁵³ - حصر بعض الأعمال على المعاقين، تشجيع إنشاء وتأسيس تعاونيات للمعاقين، تقديم حافز مادي لأصحاب العمل، دعم الحكومة لإقامة مصانع وورش محمية، توفير فرص التدريب المناسب، توجيه المعاق نحو مهنة ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، إزالة أي عوائق أو حواجز مادية أو معمارية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال من وإلى مكان العمل أو التدريب.

في اعتقادنا من مزايا هذا الإجراء تشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل المعاقين وإقناعهم بمسؤولية التشغيل وخلق مناصب العمل للأشخاص المعاقين، بينما من سلبياته إقامة علاقة قلقلة بين العامل المعاق والمستخدم.

بالرجوع إلى الناحية العملية لم تنجح أي دولة من دول العالم في تحقيق النسبة التي فرضها القانون، لذا اقترحت بعض الدول فكرة توفير تحفيزات مادية لتشغيل المعاقين يستفيد منها أصحاب الأعمال.

تطبيق نظام الدعم المتناقص في بعض الدول، أين تدفع الإدارة المركزية أو المحلية أجر الشخص المعاق كاملاً لفائدة أصحاب الأعمال نظير تشغيله لشخص معاق أو أكثر، وذلك خلال ثلاثة (03) الأشهر الأولى، ثم تدفع ما يعادل نسبة 75% من الأجر خلال الثلاثي الثاني، ثم يصل إلى حدود 50% خلال الثلاثي الثالث، وصولاً إلى نسبة 25% من الأجر خلال الثلاثي الرابع من السنة، بعدها تنتقل مسؤولية دفع الأجر كاملاً إلى الهيئة المستخدمة.

يأتي دور منظمات العمال في حماية العمال المعوقين ضمن إطار مهامها النقابية، بحيث تستطيع أثناء وضعها لبرامجها أن تأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة بالعمال المعاقين، وتهتم بشكل خاص بمتابعة مدى التزام أصحاب الأعمال بالنسبة المقررة لتشغيل المعوقين والظروف العملية المحيطة بهم أثناء عملهم، وتكييف جزء من النشاط التعاوني الخاص بمنظمات العمال بما يتلاءم مع الأوضاع الخاصة بالمعوقين خاصة في مجال السكن والمواصلات، وكذا تخصيص جزء من النشاط الصحي لمنظمات العمال لعمل المعوقين، وأخيراً مساهمة منظمات العمال في تطبيع حياة المعوقين اجتماعياً من خلال أنشطتها الاجتماعية.