



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
المركز الجامعي الشيخ المقاوم بن مختار - إيليزي -  
معهد الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في الحقوق  
تخصص قانون خاص معمق  
بعنوان:

## النظام القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ:  
د. أمين بن قردي

إعداد الطالبين :  
- بلال حسيني  
- محمد عماري

و تتكون لجنة المناقشة من الأساتذة:

رئيسا  
مشرفا و مقرا  
مناقشا

أستاذ مساعد قسم "ب" بالمركز الجامعي إيليزي  
أستاذ محاضر قسم "أ" بالمركز الجامعي إيليزي  
أستاذ محاضر قسم "أ" بالمركز الجامعي إيليزي

الأستاذ: محمد البشير بدة  
الأستاذ: أمين بن قردي  
الأستاذ: خير الدين إلياس

السنة الجامعية : 2023/2022

قال تعالى :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى ﴿ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ

لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۚ

يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُ بِي شَيْئًا ۚ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ

فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ۚ ﴿

سورة النور الآية 55

\*إهداء\*

أحمد الله وأشكره وأثني عليه أن وفقني في إنجاز هذا العمل  
المتواضع والذي أهديه  
إلى مصدر فخري واعتزازي أبي رحمة الله عليه وأمي حفظها الله  
إلى من شجعتني على مواصلة مسيرتي العلمية , رفيقة دربي الزوجة  
الغالية  
إلى رياحين جناني , أريج هبة الرحمان , آدم , وفاطمة  
وإلى جميع أفراد العائلة الكريمة  
إلى كل الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة  
أينما كانوا وحيثما وجدوا  
وإلى كل من شجعتني وساندني في إتمام هذا العمل

حسيني بلال

\*إهداء\*

الحمد لله الذي بحمده تتم الصالحات، والصلاة والسلام على  
رسول الخير والبركات  
أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كان سبب في وجودي في  
هذه الحياة، والداي الكريمين، سألأ المولى عز وجل أن يطيل و  
يبارك في عمرهما وأن يمدهم بالصحة والعافية  
... إلى أخواني وأخواتي ... السند رغم بعد المسافات  
... إلى رفيقة الدرب الزوجة الكريمة وأبنائي حسام، رياض ومصعب  
الرعاية والوقاية الربانية حافظة لهم  
.. إلى أساتذتي الأكارم ... زملائي في العمل... في الدراسة  
... وإلى كل سنداً قريب أو بعيد على طول المشوار.

عماري محمد

## \*تشكرات\*

قال تعالى "وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ  
لِنَفْسِهِ" الآية رقم 12 من سورة لقمان

وقال رسوله الكريم: "من لم يشكر الناس ولم يشكر الله عذ وجل"

الحمد لله رب العالمين و صل اللهم وسلم على النبي الصطفى محمد  
بن عبد الله الأمين أشرف الأنبياء وإمام المرسلين وآله وصحبه الى يوم  
الدين ، ملئ السموات والأرض على ما أكرمنا به من إتمام هذه الذكر  
والتي نرهب أن تنال الرضا ، ثم نتوجه بمجزيل الشكر وعظيم الإمتنان  
الى كل من:

الأستاذ المؤطر والدكتور الفاضل : بن قريش أمين حفظه الله  
وأطال في عمره ، لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الذكر وبتكرمه  
بتوجيهنا ولم بذخر جهدا الا وأفادنا به حتى إتمامها بفضل من الباري  
تعالى ، جزاه الله عنا كريم الجزاء ودفعه في مشواره العلمي والهنوي  
وجعل ذلك في ميزان حسناته

ثم نتوجه بشكرنا الى جميع أساتذة قسم الحقوق دون استثناء  
ثم نجزي الشكر فائقه والتناء أهلهم ، الى الأستاذ الدكتور: بن حامد عبد  
الغني ، على حسن تعاونه ، والذي أمدنا بوافر الدعم لإنجاز هذه الذكر .  
والشكر موفور لكل من ساعدنا ودقق الى جانبنا طيلة كتابة أسطر  
هذه وكل من زودنا بجميع الوسائل اللازمة  
جزاهم الله خيرا وجعل سعيهم مثكورا

قائمة بأهم الاختصارات:

| الاختصارات باللغة الفرنسية |                       | الاختصارات باللغة العربية           |           |
|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-----------|
| - P                        | Page                  | الأمر رقم                           | - أ.ر     |
| -N°                        | Numéro                | القانون رقم                         | - ق.ر     |
| - PP                       | De la page jusqu'à la | المرسوم التنفيذي رقم                | - م.ت.ر   |
|                            |                       | قرار وزاري رقم                      | - ق.و.ر   |
|                            |                       | قرار وزاري مشترك                    | - ق.و.م   |
|                            |                       | المنشور رقم                         | - م.ر     |
|                            |                       | المرسوم الرئاسي رقم                 | - م.ر.ر   |
|                            |                       | الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية | - ج.ر.ج.ج |
|                            |                       | العدد                               | - ع       |
|                            |                       | المادة/ المواد                      | - م.      |
|                            |                       | المادة 1 الفقرة 1                   | - م1/1    |
|                            |                       | الطبعة                              | - ط       |
|                            |                       | الصفحة                              | - ص       |
|                            |                       | الصفحة و الصفحة الموالية            | - ص.ص     |
|                            |                       | سنة النشر                           | - س.ن     |
|                            |                       | سنة الطبع                           | - س.ط     |
|                            |                       | دون سنة طبع.                        | - د.س.ط   |
|                            |                       | المجلد                              | - مج      |
|                            |                       | ديوان المطبوعات الجامعية            | - د.م.ج   |



يعتبر الحق في العمل من الحقوق الإنسانية الأساسية، و هو من أقدم الحقوق الاقتصادية ، الذي نال وافر العناية و الاهتمام المبكر من قبل المجتمع الدولي و ذلك لارتباطه الوثيق بحقوق إنسانية أخرى لطبيعته المركبة التي تتداخل فيها المقتضيات المدنية ،الاقتصادية و الاجتماعية، كما يعد جزءا لا يتجزأ من الكرامة البشرية المتأصلة، المشمول بإزالة جميع العقبات التي تحول بين الفرد والعمل الذي يؤديه أو سيقوم بأدائه من دون تدخل لإجباره على أداء عمل دون غيره المكفول بدون استثناء أو تمييز لجميع البشر بغض النظر عن أي اعتبار للعرق ،أو للديانة أو للجنسية أو الجنس أو الوضع الاجتماعي ، الاقتصادي أو الصحي أو غيرها من الاختلافات الموجودة بين أفراد المجتمع.

و نتاجا لإدراك المجتمع الإنساني بضرورة تضمين هذا الحق بشكل يكفل صيانه فقد تم تضمينه من سياق المبادئ العامة إلى قواعد قانونية على شاكلة موثيق و اتفاقيات دولية و إقليمية ، بالإضافة إلى سن قوانين و نصوص تشريعية على المستوى الداخلي للدول ، ضمن مسعى كفالة هذه القوانين الأساسية لهذا الحق و العمل على حمايته.

و يجدر بنا التذكير بأن الاعتراف بهذا الحق و تغير النظرة المجتمعية و المؤسساتية بشأنه لم يكرس إلا بعد مراحل زمنية و نضال عسيرين، في سبيل إعماله، حيث بدأ هذا الحراك الدولي في أعقاب الحرب العالمية الأولى كرد فعل على نتائجها وقد تأثر بعدد من التغيرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاثة ، بدءا بالانتقال من منظور الرفاه الاجتماعي إلى منظور التنمية و حقوق الإنسان، مؤداهما الارتكاز على قاعدة أساسية في القانون الدولي وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتأتى إلا إذا استند إلى العدالة الاجتماعية، ولقد كان تأسيس منظمة العمل الدولية في جنيف عام 2019 بالغ الأثر على هذا الحراك، بحيث أصدرت هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات ، كان لها وافر المساهمة في ضمان حماية هذا الحق للجميع دونما تمييز، كما ساهمت في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم و في ذات السياق عملت منظمة الأمم المتحدة بدورها على ضمان حماية هذا الحق في العديد من وثائقها، و على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في عام 1948، و العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 بما سمي بالشرعة الدولية لحقوق الإنسان، و التي حثت في مجموعها الدول على وجوب رصد كل التدابير و الإجراءات و وضع التشريعات والقوانين التي تكفل تمتع الجميع بهذا الحق، كما لعبت الوثائق الإقليمية دورا مهما في هذا المجال، ليصبح الحق في العمل من الحقوق المحمية على الصعيدين الدولي ، الإقليمي والداخلي .

هذا و لأنه لا أحد يعيش بمنأى عن الإعاقة ،هذه المسلمة و التي تعد أحد الشعارات المؤسساتية ،التي دأبت منظمة الصحة العالمية على ترسيخها وسط المجتمع الإنساني، و التي غذت عنوانا بارزا ضمن مجمل المنظومات الفكرية، الأخلاقية و القانونية ، فلا يمكن لأحد منا أن يبقى بمعزل عن الإعاقة، فقد تتعرض أحد قدراته الجسمية أو العقلية لبعض من العجز نتاج عدة عوامل و مسببات قد تكون وراثية أو مكتسبة و بذلك فالعجز أو الإعاقة قضية جماعية، إذ يواجه المصاب بالإعاقة قيودا و عراقيل مختلفة لدى أدائه لوظائفه الحياتية و العادية في مرحلة ما حياته، فيدخل من حينها الشخص ذي لإعاقة تحت مظلة فئة الظروف أو الاحتياجات الخاصة ، لما يحتاجه من معاملة و رعاية خاصتين، يفوق ما يحتاجه الأصحاء هذه الفئة التي لا يخلو منها مجتمع من المجتمعات، مهما بلغ من التقدم والرفي، و التي عانت كثيرا من العزلة والتهميش عبر التاريخ بسبب وصم الإعاقة، فهي شريحة تحتاج لعناية ورعاية بالغتين، نظرا لظروفها الصحية، النفسية والاجتماعية المتأزمة، بالرغم ما يتميز به غالبية أفراد هذه الشريحة من قدرات قد تفوق في أحيان كثيرة قدرات الأفراد العاديين، و أمام هذه الحقائق التي يعيشها ذوي الإعاقة في المجتمع ، غذا لزاما خلق وسائل و آليات من شأنها تلبية إحتياجات و تطلعات هذه الفئة و حقوقا لا بد من مراعاتها مع تمكينها من التكيف و الاندماج مع المحيط المجتمعي الذي تعيش فيه.

و لقد برز الاهتمام بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة على المستوى الدولي في بداية سبعينيات القرن الماضي، و ذلك من خلال تدوين حقوق الإنسان عبر إقرار المبادئ الأساسية في المواثيق و الاتفاقيات الدولية ذات الصلة لا سيما التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة، على غرار الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المتخلفين عقليا لسنة 1971 الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة 1975، القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين لسنة 1993، و لكن و نظرا لعد كفاية المواثيق و الإعلانات القائمة في توفير الرعاية و الحماية المبتغاة، دخل المجتمع الدولي القرن الحادي و العشرين بإرادة كبيرة و رؤية أكثر وضوحا بخصوص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و أصبح ذوي الإعاقة يتمتعون برعاية دولية خاصة، لاسيما بعد اعتماد الجمعية العامة للهيئة الألفية الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2006.

أما في مجال حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة فقد أخذ هذا الحق حيزا إتفاقيا في القانون الدولي و جهدا مشتركا، لتحسين فرص المعوقين بالعيش الكريم الأمن و المنتج، حيث إعتبرت الأمم المتحدة الأشخاص ذوي الإعاقة من بين الفئات التي تعد الأقل حظا في المجتمع، و برز ذلك واضحا في التقارير الألفية التي أعدتها الهيئات المنبثقة عن الهيئة و التقارير الدولية التي تقدمها الدول الأطراف في المعاهدات الدولية، عن مدى التقدم و الإنجاز في تطبيق تلك المعاهدات التي تنتمي لها بالتصديق أو الإعداد لها بصفتها طرف أصيل .

و في مقابل هذا الاهتمام الدولي لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل و الشغل ، و لأن الجزائر كغيرها من الدول ليست بمنأى عن المجتمع الدولي فقد أخذت هي الأخرى على عاتقها، منذ السنوات الأولى لاستقلالها في إظهار العناية و الاهتمام بفئة المعاقين و العمل على تحقيق مشاركتهم الكاملة و الفعالة في الحياة الوطنية ، من خلال وضع إطار قانوني متكامل و متوافق مع مختلف الصكوك الدولية مشمول بعديد الآليات و التدابير لكفالة حق الشغل مع إقرار إجراءات مناسبة من أجل ترقية و تسهيل إدماج هذه الشريحة في الحياة المجتمعية، هذا حيث صادقت الدولة الجزائرية على إتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة في: 2009/05/12، لكن قبل ذلك حقق المعاقون أهم مكاسبهم التشريعية بعد نضال طويل من خلال صدور القانون رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم، و الذي كان تجسيدا لنص الإعلان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة و الخاص بحقوق المعوقين لسنة 1975، و كذا للنظرة الحديثة لذوي الإعاقة بوصفهم ذوي إحتياجات خاصة و جب الإستجابة لطموحاتهم و تطلعاتهم سيما في ضبط الإطار أو التنظيم القانوني لإعمال حق العمل و التشغيل لهذه الفئة من الكيان المجتمعي.

و للوقوف بشكل أوسع العناصر المتضمنة لتنظيم تشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر، قمنا بطرح الإشكالية التالية:

### ما مدى فعالية النظام القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر؟

و تتجلى أهمية موضوع النظام القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر في كون قضية العمل و التشغيل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة و تأهيلهم إلى أدوار و مهام تتناسب و مقدراتهم التي لا تقل أهمية عن أي جانب من جوانب تنمية المجتمع ذات الأولوية، والذي يسعى إلى توفير الاطمئنان والاستقرار لحاضر أبنائه ومستقبلهم و لا يتأتى هذا المقصد إلا بتعزيز مناحي العدالة و تكافؤ الفرص في جميع المناحي الحياتية و التي يعد حق العمل و التشغيل ركيزة أساسية في المنظومة عموما ، خاصة وأن مجتمعات اليوم في مواجهة تحد جديد يتمثل في تنمية الثروة البشرية وتطويرها والتي يعد الإنسان محورها و قطب دوراتها و حركيتها، سواء السوي أو ذي إعاقة واحدة أو متعددة، مما دفع المشرع الجزائري إلى كفالة الإطار القانوني لتضمين و إعمال هذا الحق لفائدة هذه الشريحة، مع التصدي لجميع ممارسات التهميش و التمييز تجاهها، مع الاستفادة من مؤهلاتهم وقدراتهم وطاقاتهم الكبيرة والمتفجرة المكبوتة في دواخلهم

ضمن مسعى حثيث ،يربو لإحداث تنمية اجتماعية وحضارية شاملة،فهي تعدهم أشخاصا أسوياء،وأن الإعاقة ليست ممتزجة بأشخاصهم، وإنما هي دخيلة عليها.

و لقد توزعت الدوافع لاختيار الموضوع بين أسباب موضوعية و أخرى ذاتية، حيث تتمثل الدوافع الموضوعية في التأكيد على معطى هام و هو أن حجم مشكلة العمل و التشغيل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة لا يرجع إلى قلة النصوص القانونية ذات الصلة، و ذلك لأن هناك منظومة ليست بالهينة من القوانين سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي أو الوطني التي أناطت بأحقية هذه الفئة في العمل و التشغيل، وما إصدار الاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من جهة و صدور القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم إلا تأكيد لهذه الحقوق واعتراف دولي وداخلي به.

و بالتالي فإن مكن الخلل هو الإفتقار إلى الوعي بمدى أهمية و قدسية هذا الحق بالنسبة لهذه الفئة التي عتمتها الحواجز البيئية وثقافة المجتمع الراضية للتنوع و الاختلاف، ومن ثم كان لزاما علينا تغيير هذه النظرة السلبية تجاه هذه الفئة بالتعريف بهم وبتمكينهم من حقهم في العمل و التشغيل أو التوظيف باعتبارهم ثروة بشرية لا يستهان بها في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

أما بالنسبة للدوافع الذاتية فتكمن في محاولة إبراز الدور الرائد لقطاعنا المتمثل في قطاع التكوين و التعليم المهنيين في عمليات التدريب ،التكوين المهني المرافقة و التوجيه بغرض تمكين هذه الفئة من إكتساب مهنة أو حرفة مستقبلية للولوج إلى عالم الشغل و ذلك من خلال التكوين بمراكز و مؤسسات التكوين المهني و التمهين، و بالتالي تسهيل إدماجهم المجتمعي و المؤسسي .

إن الهدف من وراء هذا الموضوع هو دراسة الحق في العمل و التشغيل لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة و تحليل جوانبه المختلفة ،من منظور بعض التشريعات القانونية على المستوى الدولي و الإقليمي بصورة عامة ،و الإطار القانوني الجزائري بصورة خاصة ، مع بيان المعالجة القانونية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل و التوظيف،مع تحديد مدى ضمان النصوص القانونية الحق في العمل و التوظيف لذوي الإعاقة الحق ، بالإضافة إلى البحث في مدى احترام المؤسسات والإدارات العمومية لحق ذوي الإعاقة في التشغيل و التوظيف وفق الكيفيات والنسب المنصوص عليها في القانون، و ذلك ضمن مسعى التنويه بالأهمية البالغة لهذا الحق لدى فئة الاحتياج الخاص ،و ارتباطه المتأصل بالكرامة الإنسانية ،بالإضافة إلى كونه يعد في نفس الوقت ضمانة أمن اقتصادي و معيشي للفرد ذي الإعاقة ،كما نهدف من وراءه كذلك توعية المتلقي بقيمة هذا الحق لذلك وجب على المجتمع تفهمهم وتقبلهم، مع تثمين مبادرات نشر الفكر التوعوي لدى مختلف قطاعات المجتمع بإمكانات وقدرات هذه الفئة وتغيير الثقافة السائدة عن الإعاقة ، و ذلك من خلال إنتهاج استراتيجية دمج وتمكين الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة من المشاركة في المسيرة التنموية على قدم المساواة مع الآخرين.

و على ضوء بحثنا في ثنايا موضوع " النظام القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر"،لمسنا أن الموضوع نال نصيبا لا يستهان به من الدراسة، فضلا عن التطرق إلى الآليات و التدابير المشمولة و ذلك بصورة عامة و التي تم الاستعانة بها في بحثنا و من هذه الدراسات على سبيل المثال لا الحصر :

دراسة للطالبة سعيود زهيرة بعنوان " الحماية القانونية للمعوقين " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014 و لقد تناولت هذه الدراسة التعريف بالإعاقة في ظل القانون الجزائري 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم و الشروط الواجب توفرها لإضفاء الحماية على الأشخاص ذوي الإعاقة و خلصت الدراسة إلى قصور مفهوم الإعاقة الذي يظهر من خلال بقاء مفهوم المعوق تقليديا نتيجة عدم شمولية الإعاقة النفسية، وكذا الأبعاد الاجتماعية

و الثقافية للإعاقة، وذلك في مجمل النصوص لاسيما القانون :002-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم مع تقييد الحصول على الحماية بشروط إجرائية معقدة تتمثل في التصريح بالإعاقة الذي يعد إجراء وقائي إلزامي، و بطاقة معوق و التي يعد إجراء جوهري.

و في جانب القانون المقارن نجد دراسة للطالب "عبد الله صالح العمري آدم" تحت عنوان " حق ذوي الإعاقة في العمل" دراسة قانونية تحليلية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون اليرموك، الأردن، 2017 حيث تناولت هذه الدراسة الحلول القانونية المقترحة لتطوير التشريعات التي تعنى بحق العمل للمعوقين في القطاع العام والخاص بما يتوافق والمستوى الإنساني المطلوب، و لقد أتت هذه الدراسة في ظل بدء سريان قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 و لقد خلصت هذه الدراسة إلى أن شرط اللياقة الصحية هو العقبة الكبرى أمام الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى حقهم في العمل سواء في القطاع العام أو الخاص أو في انعدام ثقة الإدارة في قدراتهم بالإضافة إلى أن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مرتبط بمجموعة كبيرة من القوانين و الأنظمة والتعليمات وليس بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فحسب .

و سنعتمد للإجابة عن إشكالية موضوع مذكرتنا هاته، على المنهج الوصفي، حيث قمنا بتوظيفه بغرض تحديد ظاهرة الإعاقة و ذوي الإحتياج الخاص و تبيان توصيفهم و الفئات المشمولة بهم مع تضمين التوصيف القانوني لمجمل النصوص القانونية و التنظيمية ذات الصلة بالموضوع ،في سياق متصل في رصدنا لعدد القراءات و النصوص القانونية التي كرستها التشريعات الدولية و كذا القراءات و النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري فيما يتعلق بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر، وكذلك الممارسة في الواقع للوصول إلى الحكم على مدى كفاية تلك النصوص و نجاعة تفعيل هذا الحق في الواقع من عدمه ،مع تحليل مختلف الأحكام و التدابير و الآليات المنوطة بمعطى العمل و التشغيل لفائدة هذه الفئة من المجتمع و المشمولة بوضع المشرع للضمانات القانونية عبر مقارنة تتلائم مع خصوصيتهم، هذا التناول للقواعد و النصوص القانونية المنظمة لظاهرة الإعاقة و الكشف عما يوجد بين تلك القواعد من صلات ،كان مشمول بقراءة للتطور التكنولوجي القانوني لموضوع الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، أين تم الوقوف على المراحل التي مر بها الإعتراف بحقوق هذه الشريحة على مختلف المستويات الدولية ،الإقليمية و الوطنية.ضمن منحى تبيان أبرز العناصر و النقاط التي أثارها القانون الداخلي الوطني و مجموعة من القوانين الدولية و الأجنبية ،في المسائل القانونية المتعلقة بمحل بموضوع المذكرة ،بهدف الوصول إلى أفضل النتائج،لتبيان جوانب الاختلاف و الإتفاق بينهما.

و اتساقا مع منهجية البحث في موضوع مذكرتنا ،قسمنا بحثنا هذا إلى فصلين ،حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة و من ثم حقهم في العمل و التشغيل، و خصصنا الفصل الثاني للآليات القانونية التي كفلها التشريع الجزائري لهذه الشريحة في مجال العمل،و مدى إنسجامها مع متطلباته و واقعه ،وأخيرا الخاتمة و التي تتضمن أهم ما توصلنا إليه من استنتاجات و اقتراحات تتعلق بالموضوع.



## تمهيد

لقد إهتم المجتمع الدولي بحقوق الإنسان مكرسا إياها في عديد التشريعات الدولية و الوطنية , مقرا بحقوق ثابتة لجميع مكونات المجتمع, بهدف حماية و صيانة الحقوق الواجب تمتعه بها كحقه في الحياة وحرية الدين ومحاربة التمييز العنصري وضمان حق العمل وحق التعلم وغيرها، بدون أي شكل من أشكال التمييز و ذلك تجسيدا لمبادئ الإعلانات والإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان.

و من ضمن الفئات المشمولة بهذا الحق هم الأشخاص الذين أصطلح على تسميتهم بذوي الإحتياجات الخاصة و للحدوث عن المفاهيم المحددة لحق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل أو الشغل، لا بد من توضيح مسألة في غاية الأهمية، ألا و هي أن مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة هو مصطلح مرادف لمصطلح (المعاقين) حيث نجد أن الوثائق الدولية تشير إلى مصطلح (الإعاقة) ولكن درج في الواقع و من خلال التعامل وفي نطاق التطرق لحقوق هؤلاء الأشخاص إلى وصف الأشخاص (المعاقين) بالأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة لكونه أكثر ملائمة مع حالة هؤلاء لكونهم فعلا ذوي إحتياجات خاصة أكثر مما يحتاجه الشخص العادي السليم، و أصبح يطلق على المعاقين تعبير ( ذوي الإحتياجات الخاصة) بدلا من لفظ ( المعاقين) الذي يعبر عن الوصم بالإعاقة، و ما لها من آثار و انعكاسات نفسية سلبية على الفرد تجعله ينغزل عن المجتمع، و يعزف عن الاندماج مع الآخرين<sup>1</sup>.

و بغرض التعرف على محددات حق العمل بالنسبة لهذه الفئة من المجتمع الإنساني سنتناول في هذا الفصل الإطار المفاهيمي لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل ، ومن أجل ذلك إرتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل دوليا و إقليميا وفي بعض التشريعات الداخلية ، أما في المبحث الثاني فنستعرض من خلاله تطور التنظيم القانوني لحق العمل لذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري.

## المبحث الأول: مفهوم حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل المطلب الأول : تعريف الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة :

إن تضمين و وضع تعريف جامع مانع للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ،ضمن النصوص القانونية و التشريعية للمنظومة الدولية أو الداخلية للدول ، بعد من بين أبرز العقبات التي تواجه هذه الفئة الهشة من المجتمع، و الأمر راجع إلى أن عملية وضع تعريف إتفاقي إطار قانوني للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، يختلف من حيث اختلاف الراصدين له أو المتخصصين فيه أو المتعايشين معه ،و للإحاطة بتعريف الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، قمنا بتقسيمه إلى فرعين، الفرع الأول تعرضنا فيه إلى رصد مفاهيم عامة حول مصطلح الإعاقة و ذوي الإحتياجات الخاصة ،أما الفرع الثاني فتناولنا فيه تعريف ذوي الإحتياجات الخاصة في بعض النصوص القانونية الدولية:

## الفرع الأول : مفاهيم عامة حول مصطلح الإعاقة و ذوي الإحتياجات الخاصة: أولا \_تعريف الإعاقة:

أ-لغة:

يأتي لفظ "عوق"، رجل عوق: لا خير عنده، والجمع أعراق، ورجل عوق: جبان، و عاقه عن الشيء يعوقه عوقا: صرفه وحبسه، ومنه التعويق و الإعتياق، و التعويق: تربيث الناس عن الخير. و عوقه و تعوقه، كله: صرفه

<sup>1</sup> - عبد الله على عبو، الحماية الدولية لحقوق ذوي الإحتياجات الخاصة، مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، دار الكتب والوثائق، العراق، ع16، مج 4 س.ن 2012، ص 323.

و حبسه، و يقال رجل عوقه، و عوق، و عوق: أي ذو تعويق للناس عن الخير، وتربيت لأصحابه، لأن علل الأمور تحبسه عن حاجته<sup>1</sup>.

و المعاق أو المعوق هو لفظ مشتق من التأخير أو التعويق، فهو مصطلح يطلق على كل من تعوقه قدراته الخاصة على النمو السوي إلا بمساعدة خاصة<sup>2</sup>.

و قد شاع إستخدام لفظ المعاق كلمة معاق لدلالة على من به عائق يعوقه عن ممارسة حياته بالشكل السوي خلقيا، و المعاق إسم المفعول من " أعاق " الرباعي المزيد، لكن أعاق لم يرد في العديد من معاجم اللغة، و إنما ورد عاق- إعتاق-عوق، و إسم المفعول من عاق معوق، و من عوق معوق، و عاقه الشيء عوقاً صرفه و حبسه، و منه التعوق و الإعتياق و قد ورد في التنزيل الحكيم قوله تعالى: ﴿ قَدْ يَعْلَمُ اللَّهُ الْمُعَوِّقِينَ مِنْكُمْ ﴾<sup>3</sup>.

#### ب-اصطلاحا:

لقد اختلف الفقهاء و العلماء كل حسب تخصصه و وجهات نظره حول تعريف الإعاقة، فمنهم من عرفها بأنها: " القصور أو العجز المزمّن أو العلة المزمّنة التي تؤثر على قدرات الشخص الجسمية أو النفسية أو العقلية أو الاجتماعية لتجعله غير قادر على أداء لعض الأعمال والمهارات أو المهام العادية في حياته، وغير قادر على التعامل مع الغير وغير قادر على إشباع حاجاته، بما يؤدي إلى عدم قدرته على أداء وظائفه الأساسية"<sup>4</sup>.

كما عرفت الموسوعة الطبية الإعاقة بأنها: " كل عيب صحي أو عقلي يمنع المرء من أن يشارك بحرية في نواحي النشاط الملائمة لعمره، كما يولد إحساسا لدى المصاب بصعوبة الاندماج في المجتمع عندما يكبر"<sup>5</sup>.

كما عرف الدكتور محمد عبد المنعم المعاق على أنه: " المواطن الذي استقر به عائق أو أكثر يوهن من قدرته و يجعله في أمس الحاجة إلى عون خارجي و دعم مؤسس على أسس علمية و تكنولوجية، يعيده إلى المستوى العادي أو على الأقل أقرب ما يكون إلى هذا المستوى"<sup>6</sup>.

كما يعرف بأنه: " كل فرد يختلف عمن يطلق عليه لفظ سوي في النواحي الجسمية، أو العقلية أو الاجتماعية إلى الدرجة التي يستوجب عمليات تأهيل خاصة حتى يصل إلى استخدام أقصى ما تسمح به قدراته ومواهبه"<sup>7</sup>.

#### ثانيا-تعريف ذوي الإحتياجات الخاصة:

يعتبر مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة والذي شاع إستخدامه في الأدبيات العربية المتصلة بالموضوع في التسعينات من القرن العشرين كبديل عن مصطلح ذوي الإعاقة في الآونة الأخيرة مع إزداد الإهتمام بذوي الإحتياجات الخاصة وطنيا و دوليا .

و يرجع مرد ذلك الإهتمام المتنامي إلى الآثار السلبية النفسية و الاجتماعية المرتبطة بكلمة معاق و لكونه أكثر لطفا و لا يعبر عن النظرة الدونية و الشفقة و الوصم بالإعاقة التي قد يوليه المجتمع للمعاقين جسديا و ذهنيا و حسيا هذا من جهة و من جهة ثانية , لفت أنظار الرأي العام الدولي و الداخلي إلى حاجة هذه الشريحة من المجتمع إلى

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، باب العين، مج 10، مصر، س.ن 1988، ص 279.

2 - عيسات العمري، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر-مقاربة تحليلية-، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، ع 19، س.ن 2014، ص 2

3- سعيود زهرة، الأشخاص المعوقون بين القانون و الواقع في الجزائر، ط 1438-2017، دار الخلدونية، الجزائر، ص 13.

4 - محمد سلامة محمد غباري ، رعاية المعوقين (الفئات الخاصة)، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، س.ن 2016، ص 23.

5 - مجلة أفاق جديدة، نحو تطوير الاستراتيجيات العربية للعمل مع الأطفال المعاقين"، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ع 2، س.ن 2000، ص 4

6 عبد المنصف حسن على رشوان، ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة (ذوي الإحتياجات الخاصة)، قسم الخدمة الاجتماعية -جامعة أسوان، مصر، س.ن 2006، ص 4.

7 - محمد السيد فهمي، حقوق ورعاية المعاقين من منظور الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، ط 1، س.ن 2012، ص 23.

المزيد من العناية و الاعتراف بحقوقهم في الرعاية الصحية و الاجتماعية و التعليمية و التأهيلية و التشغيلية مقارنة بغيرها من فئات المجتمع.

هذا مع تبني فلسفة جديدة أساسها التكامل و الاندماج و التطبيع نحو العادية، و المناداة بأن يمنح لهؤلاء الأفراد من فرص الحياة الطبيعية ما يتاح للعاديين، والمشاركة في أنشطتها بما يسمح لهم بتنمية و استثمار ما لديهم من استعدادات فعلية لأقصى ما يمكنها الوصول إليه في ظل أوضاع بيئية تتسم بأقل قدر ممكن من القيود و المحددات النفسية و الاجتماعية، و إعمالاً لمبدأ التطور لجأ العلماء و الباحثون إلى إستخدام مصطلحات أخرى بديلة منها (غير العاديين) و الفئات الخاصة، ثم تطور مؤخراً هذا الإصطلاح إلى (ذوي الإحتياجات الخاصة) حيث يعكس هذا التحول - في الفلسفة و النظرة المجتمعية إلى الإدراك العميق الذي نرسخ من قبل المجتمع بالنسبة لهذه الفئة<sup>1</sup>.

و تجدر الإشارة إلى أن أكثر من تداول ذكر هذا المصطلح الجديد اليوم علماء الاجتماع و التربية، بهدف الإيحاء بالأبعاد الإيجابية لتعطي بذلك انطبعا و تفاعلاً إيجابياً لهذه الفئة في المجتمع الذي تعيش فيه<sup>2</sup>.

و استحداث مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة هو نتاج مؤتمرات رعاية المعوقين في فانكوفر بكندا، ثم أكده مؤتمر طوكيو باليابان في السنوات 1992-1997، كبديل أخلاقي لمفهوم المعوقين الذي كان سائداً من قبل ليضفي على هذه الفئات السمة الإنسانية كما يضاعف الرغبة في مساعدتهم خاصة بعد ثبوت ظاهرة عزوف مختلف التخصصات عن العمل مع مثل هذه الفئات<sup>3</sup>.

و قد عرفهم بعض المختصين بأنهم: " أفراد يعانون نتيجة عوامل وراثية و بيئية مكتسبة، من قصور القدرة على التعلم أو اكتساب خبرات أو مهارات أو أداء أعمال يقوم بها الفرد العادي أو السليم المماثل له في العمر و الخلفية الثقافية أو الإقتصادية أو الإجتماعية و لهذا تصبح له بالإضافة إلى إحتياجات الفرد العادي إحتياجات تعليمية، نفسية حياتية، مهنية، اقتصادية، و صحية خاصة يلتزم المجتمع بتوفيرها له بوصفه إنساناً و مواطناً قبل أن يكون معاقاً كغيره من أفراد المجتمع"<sup>4</sup>.

كما عرف البعض الشخص ذو الإحتياج الخاص على أنه: " كل فرد يحتاج في حياته كلها أو لفترة منها إلى خدمات خاصة لينمو و يتعلم و يتدرب و يتوافق مع متطلبات حياته اليومية و العائلية و المهنية أو الوظيفية و يمكنه ذلك أن يشارك بأقصى إمكاناته في عمليات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية بوصفه مواطناً<sup>5</sup>.

و لقد عرفه المختصون خلال المؤتمر العربي الأول للتربية الخاصة عام 1995 بأنه ذلك الشخص الذي يحتاج طوال حياته أو خلال فترة معينة من حياته مساعدات خاصة من أجل نموه أو تعلمه أو تدربه أو توافقه مع متطلبات الحياة اليومية أو الأسرية أو الإجتماعية أو الوظيفية أو المهنية"<sup>6</sup>.

و عرف سيد محمد فهمي المعوق بأنه: " مصطلح يطلق على من تعوقه قدراته الخاصة عن النمو السوي إلا بمساعدة خاصة"، كما يعرف عبد الرحمان عيسوي الطفل المعوق بأنه: " الذي يتدنى مستوى أدائه عن أقرانه بشكل

1 - السيد عتيق، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة (دراسة جنائية مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، س.ن 2005، ص 30.

2 - أسماء عبد المنعم محمد العمري، التدابير الشرعية للوقاية من الإعاقة، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، عمادة البحث العلمي، جامعة آل البيت الأردن س.ن 2016، ص 271.

3- زكي حسين زيدان، الحماية الشرعية والقانونية لذوي الإحتياجات الخاصة (دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي)، دار الكتاب القانوني جامعة طنطا، مصر، س.ن 2009، ص 11.

4- عثمان لبيب فراج، "استراتيجيات مستحدثة في برامج رعاية وتأهيل الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ع 2001، مصر، ص 14.

5- عبد الرحمان سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الإحتياجات الخاصة، ط 1، مكتبة زهراء الشرق، مصر، س.ن 2000، ص 24-25.

6- حسني الخطيب - مفهوم-ذوي الإحتياجات الخاصة، <https://www.almayadeen.net>، تاريخ الزيارة: 2022/11/05، الساعة: 14:20.

ملحوظ في مجال من مجالات الأداء و بشكل يجعله غير قادر على متابعة الآخرين، إلا بتدخل خارجي أو بإجراء تعديل في الظروف المحيطة به"<sup>1</sup>

### **الفرع الثاني : تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض النصوص القانونية الدولية:**

يختلف تعريف الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة من بلد لآخر و من هيئة إلى أخرى و قد يعود مرجعية هذا التباين إلى حداثة الإهتمام بهذا الموضوع و إلى تعدد وجهات النظر لدى عموم المختصين و فقهاء القانون و سنحاول أن نستعرض أولاً بعض التعاريف القانونية التي سلطت الضوء عليها و ذلك ضمن جملة الصكوك الموثيق والاتفاقيات الدولية، يعقبها مضمونها لدى بعض المنظمات الدولية و ذلك وفق الترتيب الكرونولوجي تباعاً .

#### **أ- التعريف في بعض الصكوك و الإتفاقيات و الموثيق الدولية :**

**1- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين المؤرخ في 9 ديسمبر 1975:** لقد تطرق البند الأول من الإعلان العالمي لحقوق المعوقين الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم 3447(د-30) المؤرخ في: 12-09-1975 إلى تعريف ( المعوق ) ، و ذلك طي م الأولى بالنص على الآتي : " يقصد بكلمة ( المعوق ) أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية أو الإجتماعية العادية بسبب قصور خلقي او غير خلقي في قدراته الجسمية أو العقلية"<sup>2</sup>.

**2- قرارات اللجنة الإستشارية للسنة الدولية للمعوقين:** تعد إحدى النتائج الرئيسية الناجمة عن السنة الدولية للمعوقين من قبل الجمعية العامة لسنة 1981 بموجب قرارها رقم 123 الصادر في 16/12/1976 بدورتها 31 و كذلك قرارها رقم 133 الصادر في 16/12/1977 بدورتها 32، و الذي أنشأت بموجبه اللجنة الإستشارية للسنة الدولية للمعوقين، حيث إقتربت هذه اللجنة في توصيتها الأولى ضمن تقريرها المقدم عن دورتها الرابعة إلى الجمعية العامة، وضع برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين.

و لقد إعتبرت اللجنة الإستشارية للسنة الدولية للمعوقين الشخص معاقاً "عندما يحرم من الفرص المتاحة عامة في المجتمع و الضرورية للعناصر الأساسية للحياة بما في ذلك الحياة العائلية، التعليم العمالة و السكن و الضمان المالي و الشخصي و الانضمام في الفئات الاجتماعية و السياسية و النشاط الديني و العلاقات الحميمة و الجنسية و الوصول إلى المرافق العامة و حرية التنقل و النمط العام للحياة اليومية"<sup>3</sup>.

**3- ميثاق الثمانينات ( 1980-1990 ) لرعاية المعاقين:** الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع عشر للتأهيل الدولي في كندا بتاريخ 26 يونيو 1980: فقد عرف الإعاقة بأنها " حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بواحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر من العناصر الأساسية لحياتنا اليومية من قبيل العناية بالذات، أو ممارسة العلاقات الإجتماعية و النشاطات الإقتصادية، و ذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعة فيسولوجية أو سيكولوجية، أو تتعلق بالتركيب البنائي للجسم"<sup>4</sup>.

**4- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين:** الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة و الأربعون في 20 ديسمبر 1993، حيث وضعت هذه القواعد بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد الأمم المتحدة للمعوقين ( 1983 \_ 1992 ) و كان الغرض منها هو أن تكفل للأشخاص المعوقين بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق و التزامات، و تعتبر هذه القواعد من أكثر الضمانات

<sup>1</sup> - سعيد زهرة، المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> - م 1 من الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.

<sup>3</sup> - علي هادي الشكراوي و فاهم عباس محمد العوادي، ( الأساس القانوني الدولي لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية و السياسية، ع 1، السنة الثامنة، س.ن 2016، ص (43-9).

<sup>4</sup> - أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين ( الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة)، جامعة واسط كلية القانون، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، ع ( 35 ) ، الإصدار: 2019/10/01، ( بحوث القانون)، ص4.

أهمية لحصول المعاقين على حقوقهم كونها أقرت بعد عدة صكوك بشأن المعاقين، و من ثم فاعلم المسائل التي لم تناقشها تلك الصكوك قد تم إدراجها في هذه القواعد، و التي تتكون من (22) قاعدة أكدت على الوقاية من الإعاقة و إعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

حيث عرفت هذه الوثيقة في فقرتها 18 " العوق بأنه فقدان القدرة - كلها أو بعضها - على إغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"<sup>1</sup>.

**5- الإتفاقية الدولية لحماية و تعزيز حقوق المعاقين و كرامتهم:** صدرت الاتفاقية في 27 يونيو 2003 ، حيث عرفت المعاق بقولها " تحقيقا لأغراض هذه الإتفاقية، يقصد بالمعاقين الأشخاص الذين يعانون من عوز أو قصور بنيوي أو من قصور كليهما معا، و يكون ذلك العوز أو القصور جسديا أو ذهنيا أو حسيا، و يشكل نقصا أو مانعا أو عائقا أو خللا يؤثر في علاقة الإنسان بمحيطه سواء كان مؤقتا أو دائما، و قد ينتج عن الظروف الإقتصادية أو الإجتماعية أو يتفاقم بسببها".

**6- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:** أقرت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13/12/2006 خلال معاهدة حقوق الإنسان الأولى للقرن الواحد و العشرين، و تضم الاتفاقية (50) مادة تغطي عددا كبيرا من الجوانب الرئيسية لحقوق المعوقين، و قد بدا نفاذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و البرتوكول الاختياري في 03-05-2008، و شكل بدء النفاذ معلما هاما في الجهود المبذولة لتعزيز و حماية و ضمان التمتع الكامل و المتساوي بجميع حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة، و إلى تعزيز إحترام كرامتهم المتأصلة<sup>2</sup>.

حيث تبنت هذه الاتفاقية تحديد الإعاقة ضمن م الأولى تحت بند الغرض على النحو التالي " و يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" 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 و فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين". لقد عكست هذه الاتفاقية و التي تعد تكملة لاتفاقيات حقوق الإنسان، حيث لم تعترف بأي حقوق إنسان جديدة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإنما وضحت الالتزامات والواجبات القانونية للدول، التحول من نموذج التعامل الطبي مع الأشخاص ذوي الإعاقة إلى نموذج التعامل الاجتماعي ، ومن مقارنة الشفقة إلى مقارنة حقوقية قانونية، وهذا التحول ساعد في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم، وضمان مشاركتهم الفاعلة في الحياة الثقافية و الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية<sup>3</sup>.

## ب- لدى بعض المنظمات الدولية :

و أما عن تعريف بعض المنظمات الدولية للإعاقة، فسنتناول منها منظمتي العدل و الصحة العالميتين تباعا على النحو التالي :

**1- توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني للمعوقين رقم 99 لسنة 1955:** لقد تضمنت الفقرة (ب) من أغراض التوصية، تعني عبارة "شخص معوق" فردا انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات تأمين عمل مناسب و الاحتفاظ به نتيجة قصور بدني أو عقلي".

1 - عبد الإله الزبيرات، التنظيم القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة و حمايتهم (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، مصر، السنة الجامعية: 2009/2010، ص 9.

2 - م.ر.ر: 188/09 مؤرخ في 17 جمادى الأولى 1430 الموافق ل 2009/05/12 يتضمن التصديق على إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13/12/2006، الصادر في ج.ج.ج.ر 33 المؤرخة في 6 جمادى الثانية 1430 الموافق ل 2009/05/31

3- Andrew Byrnes, Graham Edwards, United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, Disabilities From Exclusion to Equality, Realizing the Rights of Persons with Disabilities, p p 4 et 5.

**2- توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني و العمالة (المعوقون) رقم 168 لسنة 1983:** لقد تضمنت م الأولى من بند التعاريف " أن تعبير المعوق يشير إلى الشخص الذي انخفضت بدرجة كبيرة إمكانيات تأمين عمل مناسب و الاحتفاظ به و ترقيته فيه نتيجة قصور بدني أو عقلي تشهد به سلطة مختصة".

**3- الاتفاقية رقم 159 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1983:** عرفت الاتفاقية المعاق بموجب المادة الأولى فقرة أ في مفهوم هذه الاتفاقية على أنه : "يعني تعبير شخص معاق فردا انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له واحتفاظه به وترقيته فيه، نتيجة لقصور بدني أو نفسي معترف به قانوناً"<sup>1</sup>.

**4- تعريف منظمة الصحة العالمية:** هي منظمة تأسست في 1948/04/07، و هي إحدى وكالات الأمم المتحدة تتخذ قراراتها من قبل جمعية الصحة العالمية، من أهدافها متابعة القضايا الصحية و توفير الدعم التقني للبلدان الأعضاء، و التي عرفت الإعاقة بأنها " كل ضرر ناتج عن إصابة أو قصور يمنع الإنسان كلياً أو جزئياً من القيام بأعماله العادية"<sup>2</sup>.

كما عرفت المعاق بأنه " كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين"<sup>3</sup>.

#### الفرع الثالث: تعريف ذوي الإحتياجات الخاصة في بعض النصوص الإقليمية و التشريعات الداخلية:

لقد تطرقت بعض المواثيق الإقليمية و كذا التشريعات العربية و الأجنبية، بتناول تعريف الإعاقة و ذوي الإحتياجات الخاصة، و التي تكاد تكون متطابقة من حيث المضمون، نورد البعض منها على سبيل المثال لا الحصر ضمن النقاط أدناه.

#### أولاً- تعريف بعض المواثيق و الاتفاقيات الإقليمية:

**1- الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل و تشغيل المعاقين:** و التي اعتمدت من طرف مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته العادية 20 بالأردن في أبريل 1993، حيث عرفت هذه الأخيرة الشخص ذو الإعاقة في م الأولى بقولها هو " الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية، أو الذهنية، نتيجة مرض، أو حادث، أو سبب خلقي، أو عامل وراثي أدى إلى عجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به، أو الترقى فيه و كذلك أضعف قدراته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة و يحتاج إلى الرعاية و التأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع"<sup>4</sup>.

و قد تبنت التوصية العربية رقم 07 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعاقين نفس التعريف و ذلك في مادتها الأولى.

**2- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين:** صدرت هذه الاتفاقية بتاريخ 1999/06/07 و التي عرفت الإعاقة في م الأولى الفقرة 1 بالنص " الإعاقة مصطلح "الإعاقة" يعني الضعف البدني أو العقلي أو العصبي - سواء كان دائماً أم مؤقتاً - الذي يحد من القدرة على أداء واحد أو أكثر من الأنشطة الأساسية للحياة اليومية و الذي يمكن أن تسببه أو تزيد من خطورته البيئة الاقتصادية و الاجتماعية"، أما في الفقرة 2 من نفس المادة فقد أوضحت معنى التمييز ضد هذه الفئة، حيث نصت على أن "مصطلح التمييز ضد الأشخاص يعني

1 - مكتبة حقوق الإنسان-جامعة مينيسوتا، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic> تاريخ الزيارة: 2022/12/25 الساعة: 17:00

2 - صالح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للمعاقين في القانون البحريني، مج 10، ع 6، الصادر بتاريخ: 2015/05/23، ص 87.

3 - فاصولي زينب، الواقع الصحي و الاجتماعي لذوي الإعاقات في الجزائر، مفارقات بين التشريعات والواقع المعاش، مجلة الباحث في العلوم الرياضية و الاجتماعية، مج 4، ع 1، الجزائر، س.ن 2021، ص 217.

4 - سيد أحمد محمود، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة خصوصاً الحماية الإجرائية لهم، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع خاص، كلية الحقوق مصر، س.ن ديسمبر 2012، ص.ص 1045-1046.

أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة، أو سجل الإعاقة، أو الحالة الناشئة عن إعاقة سابقة أو إدراك الإعاقة - سواء حالياً أو في الماضي - و يكون أثر هذا التمييز أو هدفه إضعاف أو إبطال الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية للشخص المعاق و تمتعه بها و ممارستها"<sup>1</sup>.

- ثانياً: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات الداخلية:

أ- تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات العربية:

**1- المشرع المصري:** عرف المشرع المصري ( المعوق ) في م 9 من قانون تأهيل المعوقين رقم 39-1975 على أنه " كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله، أو القيام بعمل آخر و الاستقرار فيه أو نقصت قدراته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي نتيجة عجز خلقي منذ الولادة"، كما عرفه في م 2 من القانون رقم 10-2018 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ( و الذي ألغى القانون رقم 39-1975 ) " بأنه كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي بدنياً أو ذهنياً أو حسي، متى كان طويل الأجل و مستقراً قد يمنعه عند التعامل مع مختلف العوائق و الحواجز البيئية، من المشاركة بصورة كاملة و فعالة بالمجتمع على قدم المساواة مع الآخرين يعد الشخص فيه ذا إعاقة"<sup>2</sup>.

**2- المشرع الإماراتي:** لقد عرف القانون الاتحادي مصطلح (المعاق) في م الأولى من القانون رقم 29-2006 بأنه " كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقل أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعاقين"<sup>3</sup>.

و في أبريل من سنة 2017 و بأمر من نائب رئيس دولة الإمارات، استبدل مصطلح (المعاق) بمصطلح أصحاب الهمم ، و بذلك ثمن نص م الأولى كالاتي " أصحاب الهمم كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي مستقراً أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله غير المعاقين"<sup>4</sup>.

**3- المشرع المغربي:** عرف المشرع المغربي المعاق في م الثانية من القانون رقم 92-07 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعوقين، بأنه يعتبر معاقاً بمفهوم هذا القانون " كل شخص يوجد في حالة عجز أو عرقلة دائمة أو عارضة ناتجة عن نقص أو عدم قدرة، تمنعه من أداء وظائفه الحياتية، و لا فرق بين من ولد معاق و من عرضت له إعاقة بعد ذلك "<sup>5</sup>.

**4- المشرع التونسي:** عرفه المشرع في الفصل الثاني من القانون التوجيهي رقم 83-2005 المؤرخ في 15 أوت 2005، و المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين و حمايتهم الشخص ذو الإعاقة بأنه " كل شخص له نقص دائم في القدرات و المؤهلات البدنية أو العقلية أو الحسية ولد به أو لحق به بعد الولادة يحد من قدراته على أداء نشاط أو أكثر من الأنشطة الأساسية اليومية الشخصية أو الاجتماعية و يقلص من فرص إدماجه في المجتمع"<sup>6</sup>.

1 - علا فاروق صلاح عزام، الاندماج الاجتماعي و المهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل -دراسة مقارنة، مجلة العلوم الاقتصادية و القانونية، كلية الحقوق، مصر، ع 2، السنة 61، ج 2، س.ن يوليو 2019.

2 - ق.ر: 10-2018، الصادر بتاريخ: 2018/02/19، بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ج.ر.ر: 7 مكرر(ج).

3 - ق.إ.ر: 29-2006 في شأن حقوق المعاقين، ج.ر.ر: 453، مؤرخ في 2 شعبان 1427 الموافق ل 26 أوت 2006.

4 - أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين، مرجع سابق، ص 5.

5 - ق.م.ر: 92-07 المؤرخ في 10/09/1993 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعوقين، ج.ر.ر: 4225.

6 - ق.ت.ر: 83 لسنة 2005، الصادر بتاريخ: 2005/08/15 والمتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم، ج.ر.ر: 66، المؤرخة في أوت 2005.

و تجدر الإشارة إلى أن هذا القانون تم تنقيحه بالقانون رقم 41 المؤرخ في 16/05/2016 و الذي جاء في فصله الثالث ما يلي " يقع تعويض عبارة الأشخاص المعوقين بعبارة الأشخاص ذوي الإعاقة أينما وردت في القانون التوجيهي رقم 83-2005<sup>1</sup>."

**5- المشرع العراقي:** إن المشرع العراقي في تعريفه للأشخاص ذوي الإعاقة أورد تعريفا مستقلا لكل من مصطلح (العوق) و (ذوي الإعاقة) إضافة إلى تعريف (ذوي الإحتياجات الخاصة) و ذلك في قانون رعاية ذوي الإعاقة و الإحتياجات الخاصة رقم 38-2013، حيث نص في الفقرة 1 من م الأولى على الإعاقة بقوله "الإعاقة أي تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة إلى أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الإنسان طبيعياً"، أما الفقرة الثانية فنصت على " ذو الإعاقة كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة إصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى إلى قصور في أدائه الوظيفي" أما الفقرة 7 من نفس المادة فعرفت ذوو الإحتياج الخاص بقولها هو " الشخص الذي لديه قصور في القيام بدوره و مهامه بالنسبة لنظرائه في السن و البيئة الاجتماعية و الاقتصادية و الطبية كالتعليم و الرياضة أو التكوين المهني أو العلاقات العائلية و غيرها، و يعتبر قصار القامة من ذوي الإحتياجات الخاصة"<sup>2</sup>.

#### أ- تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات الغربية:

**1- المشرع الفرنسي:** عرف تقنين العمل الفرنسي ذو الإعاقة بأنه " كل شخص نقصت قدراته فعلياً في الحصول على وظيفة أو البقاء فيها نتيجة قصور في واحدة أو أكثر من الوظائف العضوية أو الحسية أو العقلية"<sup>3</sup>. كما عرفه في م 2 من قانون المساواة في الحقوق و الفرص بأنه " كل ما يحد من نشاط الشخص داخل المجتمع نتيجة قصور أو تغير هام، مؤقتاً كان أو دائماً، في واحدة أو أكثر من الوظائف العضوية أو الحسية أو العقلية، إدراكية كانت أو بدنية، أو نتيجة عوامل وراثية أو اختلال صحي مقعد"<sup>4</sup>.

**2- المشرع الأمريكي:** لقد عرف القانون الأمريكي لذوي الإعاقة لعام 1990 المؤرخ في 26 يوليو 1990 الإعاقة بأنها " ضعف جسدي أو عقلي يحد بشكل كبير من ممارسة أنشطة الحياة الرئيسية للفرد"<sup>5</sup>.

**3- المشرع البريطاني:** لقد عرف قانون المملكة المتحدة للمساواة لسنة 2010، المتضمن مجموعة الحماية ضد التمييز و واجبات الهيئات العامة. الإعاقة بأنها " اختلال جسدي أو عقلي له تأثير سلبي كبير و طويل الأجل على قدرة الشخص على القيام بأنشطته اليومية المعتادة".

**4- المشرع الروسي:** عرفت م الأولى من قانون الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، بقولها " الشخص الذي يعاني من اضطراب صحي مستمر في وظائف الجسم بسبب الأمراض أو الإصابات أو العيوب الخلقية مما يؤدي إلى الإعاقة التي تدفعه إلى الحاجة إلى الحماية والرعاية الاجتماعية"<sup>6</sup>.

1 - ق.ت.ر: 41 لسنة 2016 مؤرخ في: 16 ماي 2016 يتعلق بتنقيح القانون التوجيهي المتعلق بالنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة و حمايتهم المؤرخ في 15 أوت 2005.

2 - ق.ع.ر: 38- 2013 الخاص برعاية ذوي الإعاقة والإحتياجات الخاصة.

3 - Article L. 323-10 du Code du travail <http://www.juritravail.com/salaries-handicapes>

- Loi n° 102-2005 du 11 février 2005 art. 2 I Journal Officiel du 12 février 2005 <http://scolaritepartenariat.chezalice.fr/4p171>

5- آدم عبد الله صالح العمري، حق ذوي الإعاقات في العمل دراسة قانونية تحليلية، الأردن، س.ن. 2017، ص. ص 10-11.

6- أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين، مرجع سابق، ص 5.

## المطلب الثاني: الإقرار بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل على المستويين الدولي والإقليمي ومعايير:

ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين و في إطار مهمة المجتمع الدولي لحماية حقوق الإنسان على المستوى العالمي، كان من المهم منع انتهاك هذه الحقوق بما في ذلك حظر التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة على أساس الجانب الصحي، و خاصة فيما يتعلق بحق العمل أسوة بالأشخاص الأصحاء، لضمان كرامتهم و عدم استغلال و ضعفهم الصحي في أعمال غير مشروعة، إلى درجة أن حددت الأمم المتحدة يوم الثالث من ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً لذوي الاحتياجات الخاصة، للتأكيد على ضرورة احترام و تشجيع و ضمان حقوق هذه الفئة في كل أرجاء العالم<sup>1</sup>.

و سنتناول ضمن هذا المطلب عرض لبعض المفاهيم العامة لمعطى الحق في العمل و مشتملاته أو ملحقاته ذات الصلة بموضوع الدراسة، ثم سنتطرق إلى المرجعيات و التأصيل القانوني لحق الشغل لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة على المستوى الدولي و الإقليمي، بالإضافة إلى عرض بعض التشريعات الداخلية العربية و الأجنبية في هذا المجال مع تضمين المعايير و الآليات القانونية الدولية لإعمال و حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الشغل.

**الفرع الأول: مفهوم التشغيل و المتداخلات المرتبطة به:** يعتبر تحديد المفاهيم من الخطوات الهامة لأي بحث علمي خاصة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ويتضح أن هناك العديد من المعاني و التعريفات المختلفة لمفهوم واحد فهي تختلف من حيث اختلاف الراصدين لها أو المتخصصين فيها أو المتعايشين معها<sup>2</sup>.

**أولاً - تعريف الحق (le droit):** يعرفه بعض شراح القانون بأنه: "مصلحة يحميها القانون" أو هي " السلطة و القدرة التي يمنحها القانون لشخص من الأشخاص تحقيقاً لمصلحة مشروعة يعترف له بها و يحميها"، يتبين من هنا كنه الحق و غايته في نفس الوقت، كما يظهر مدى الصلة الوثيقة بين الحق و القانون، حيث أن هذا الأخير هو الذي يقر الحقوق، فلا يمكن أن ينشأ حق لشخص إلا ما كان هناك نص قانوني يقر له هذا الحق و يحدد مضمونه و نطاقه، و يضع الجزاء المناسب الذي توقعه السلطة المختصة عند حدوث أي اعتداء على هذا الحق أو المساس و به من هذا يتضح أن الحق يجد مصدره في التشريعات الوضعية في النص القانوني الذي تصدره السلطة التشريعية و الذي تتكفل بوضع الضوابط و الحدود اللازمة لكفالة احترامه وفيها تقرير الجزاء المناسب الذي يتم توقيعه على من يخالف أحكامه فضلاً عن ذلك فهناك مصادر أخرى للحق تأتي في المرتبة التالية هي: العرف و الاتفاقيات الدولية التي توقعها الدول فيما بينها في شكل اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف<sup>3</sup>.

**ثانياً - تعريف العمل (le travail) أو الشغل:** يعتبر العمل (le travail) ميزة اجتماعية باعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي يقوم بدور داخل المجتمع. و العمل هو الشغل أو المجهود الإرادي الواعي يستهدف منه العامل أو المشتغل إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته، بحيث يستفاد من هذه الإحاطة أن مجهود الإنسان بغير هدف لا يعتبر عملاً، ويحتاج العمل الناجح مجموعة من المعارف التي تتطلب تحصيلها تعليمياً خاصاً تساعد في أدائه بطريقة مناسبة لقبوله في المجتمع<sup>4</sup>.

و كغيره من المواضيع ذات المداخل المختلفة وذات الأهمية المتعددة الأوجه أسال موضوع العمل و التشغيل الكثير من الخبر ، فقد تغيرت النظرة للموضوع تبعاً لتطور الفكر السوسيولوجي والاقتصادي وللعمل ، بحيث يقصد به:

1- علي غربي، فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، الجزائر، س.ن 1999، ص 90.

2- أزهار صبر كاظم. وليد كاظم حسين. مرجع سابق ص 6.

3- حميدي بن عيسى، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د.الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر ، السنة الجامعية: 2015-2016، ص 12.

4- فاطمة الزهراء بوكابوس، سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محمد أولحاج بالبويرة، الجزائر، السنة: 2012، ص 40.

لغة: هو: "المهنة التي يمتحن بها الشخص أو الوظيفة التي يقوم بها" كما يعرف العمل في اللغة العربية بأنه: "مهنة، أو شغل، أو وظيفة، وهو مجهود يبذله الفرد، للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة، أو هو مجموع المهام التي يجب القيام بها أو إنجازها، أو ممارسة نشاط ما والسعي من أجل الحصول على فائدته، ويُقال عمل عملاً أي فعل أمراً ما عن قصد وواظب عليه حتى التصق به".

اصطلاحاً: "هو عبارة عن المجهود الجسدي الذي يفعله الإنسان لكي يحقق هدف معين حتى ينتفع به بحيث عد العمل من أكثر الأشياء أهمية في حياة الإنسان، وهو عبارة عن النشاط الذي يقوم به الإنسان من خلال المجهود العضلي والجسدي حتى يستطيع أن يستغل كل الأشياء التي تحيط به ليستفيد بها، كما يكون هدفه أن يشبع المرء حاجته ورغبته عن طريق الإنتاج كما أنه من الأمور الإرادية حيث يقوم به الإنسان بدون إجبار ولكن يتم بالإرادة"

يعرف كذلك بأنه: "النشاط البدني أو العقلي الذي يتم تنفيذه من أجل إنجاز أو إنتاج شيء ما". كما يعرف على أنه: "شيء يقوم به الفرد في أداء وظيفته أو مسؤولياته تجاه أصحاب العمل أو غيرهم من الناس"<sup>1</sup>.

ثالثاً- تعريف الحق في العمل (le droit de travail): استناداً للمواثيق الدولية ودساتير الدول، فقد عرفه البعض بأنه: "حق الشخص في الأمن المادي والاقتصادي، ويفرض هذا على الدولة واجب توفير العمل المنتج والمجزي والتأمين على المستقبل"<sup>2</sup>.

كما عرفه البعض على أنه: "المكنة التي توفر للعامل أن يختار الحرفة التي يريدتها والتي تدر عليه مردوداً مادياً يحقق له حياة كريمة في المجتمع والتي تلائم إستعداداته وتليق بمؤهلاته العلمية والمهنية ويكون قادراً على ممارستها مع حقه في إختيار صاحب العمل الذي يرتاح للعمل معه ويأمل في حسن تعامله معه" كما يعد في مقدمة الحقوق الاجتماعية بل يعد من أهمها مع ما يتفرع عنه من تنظيم لشروط العمل، بما يجعله مجزياً وملائماً وتحديد ساعات العمل وتنظيم الإجازات وأوقات الراحة والحق في المعونة والتأمين عن الشيخوخة أو المرض أو العجز<sup>3</sup>.

حيث عرفته م6 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه: "إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية"<sup>4</sup>.

كما أنطقت م2 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل بتعريف العمال الأجراء، دون تعريف الحق في العمل حيث نصت على أنه: "يعتبر عمالاً أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبعياً أو معنوي عموماً أو خاص يدعى المستخدم" كما تناول ذات القانون حقوق وواجبات العمال بصفة عامة<sup>5</sup>.

و يترافق الحق بالعمل بمجموعة حقوق ملزمة له تتمثل بالحرية في اختيار العمل ومكانه وحرية التعاقد كما يجب تحديد الحد الأدنى للأجور والأخذ بأجور متساوية عن أعمال متشابهة، وتحديد مواصفات فنية محددة لأماكن العمل

<sup>1</sup>- تسنيم الفقيه- تعريف العمل- متاح على الموقع: <https://www.mawdoo3.net> ، تاريخ الزيارة: 19-11-2022، الساعة: 19:20

<sup>2</sup>- ضياء ياسين وطفة، حماية حق الإنسان في العمل في ظل الاستثمار الأجنبي المباشر، دار الفكر الجامعي، مصر، ط 1، ص 19.

<sup>3</sup>- سعيد بن محمد دبوز، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بحث مقدم لاستكمال رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، السنة الجامعية: 2014-2015، ص 56.

<sup>4</sup>- م 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21)، المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966.

<sup>5</sup>- م 2 من ق.ر: 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم الصادر في ج.ر.ر: 17 لسنة 1990 والمعدل بالأمر رقم: 03-97 المحدد للمدة القانونية للعامل.

خصوصا في حالة التعامل مع منتجات خطيرة وتحديد ساعات العمل، وتوفير أوقات الراحة وتأمين عطلات أسبوعية وإجازات مدفوعة، الحق في التنظيم النقابي والحق في الإضراب والتعويضات، وتوفير ظروف ملائمة للعمل، لاسيما للنساء وذوي الاحتياجات الخاصة<sup>1</sup>.

كما يتضمن الحق في العمل عددا من الحقوق المتنوعة والمتكاملة تكاملا وثيقا، كما يتضمن عددا من الحقوق المتلاحمة فيما بينها، وهي في جزء منها عبارة عن حقوق وحريات تقليدية وفي جزئها الآخر عبارة عن حقوق حديثة أو مستحدثة وهي بعمومها ترتب التزامات قانونية على عاتق الدول من أجل اعتماد تدابير وإجراءات واستراتيجيات وتنفيذ سياسات هادفة إلى ضمان العمل وتوفير فرصة للراغبين فيها<sup>2</sup>.

#### رابعاً\_ الفرق بين العمل و التشغيل و بعض المصطلحات الأخرى :

##### 1/1 \_ تعريف التشغيل (l'emploi) : للتشغيل مفهومين، مفهوم تقليدي وآخر حديث.

المفهوم التقليدي للتشغيل: ينظر إليه على أنه : " تمكين الشخص من الحصول على العمل و الاشتغال به. في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد الحصول على قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين "

أما المفهوم الحديث للتشغيل: فيرى أن التشغيل لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين والمرتب للعامل تبعا لاختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في مختلف التنظيمات الجماعية و الحق في الضمان الاجتماعي ، وله الحق في رفع مستوى مؤهلاته حسب الشروط التي يوضحها القانون<sup>3</sup>.

كما يعرف كذلك التشغيل على أنه : " ذلك النشاط الذي يستدعي تحديد يد عاملة مؤهلة وكفؤة ودعوة الأفراد المترشحين لوضع طلباتهم لملء تلك المناصب الشاغرة"<sup>4</sup>.

حيث يمثل التشغيل في الأنظمة العصرية مسؤولية الدولة وواجب على الدولة اعتبار كل مواطن العمل أو الشغل التساوي في نفس القيمة الاجتماعية وتحت رعايتها، وتحظى بدخل مادي شخصي محترم يحفظ كرامة العامل واندماجه داخل المجتمع، فالدولة مدعوة أن تلزم مواطنيها سواء كان في القطاع العام أو الخاص على رعاية هذا الدور لتحقيق الحياة الكريمة والإنتاج وفق الالتزام بقوانين العمل أو الشغل وما ينظم علاقة الأجير بالعامل أو المشغل والمؤسسة.

أما التشغيل من منظور منظمة العمل الدولية فهي ترى بأنه : " تنصرف عبارة التشغيل في مفهومه الواسع. إلى عملية توجيه العمال في مناصب معينة وأساليب و كفاءات ضمان استمرارية العمل وترقيتهم غير أن ميزة العمومية. التي يتسم بها هذا المصطلح تستلزم التركيز على المقتضيات العملية من خلال القواعد الدنيا لضمان المساواة في فرص الشغل والمعاملة ومكافحة العمل الشاق وسياسة التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني للعمال والقواعد الأساسية للصحة والسلامة في العمل"<sup>5</sup>.

فالتشغيل من هذه الزاوية يتطابق مع التوظيف، ويؤدي بالضرورة إلى مفهوم الموارد البشرية والقوى العاملة، لما تقدم فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>- محمد سعيد مجذوب، النظرية العامة لحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط1، لبنان، س.ن 2014، ص 215.

<sup>2</sup>- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان\_ الحقوق المحمية، ط 2، س.ن 2009، ص322.

<sup>3</sup>- نايت سعدي إلهام ، آليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر الجزائر، 13 و14 أفريل 2011، ص314.

<sup>4</sup>- عبد الصمد سميرة، أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، الجزائر، السنة 2007، ص31.

<sup>5</sup>- زاير إلهام ، دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، مقال منشور في مجلة جيل حقوق الإنسان ، ع 42، ع 8، س.ن 2022، ص 43 جامعة تلمسان، الجزائر.

<sup>6</sup>- نايت، سعدي إلهام ، مرجع سابق، ص 314.

كما يقصد بالتشغيل بمعناه الشمولي والحديث : "استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات الاقتصادية سواء الصناعية، الإدارية، التجارية أو الخدماتية، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات الاقتصادية من اليد العاملة المتاحة"<sup>1</sup>.

ومن هذا المنطلق يمكن لنا تحديد مفهوم للتشغيل ، في كونه استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية مع ضرورة مشاركة الشخص في العمل بشكل فعال في ظل ضمان حقه في تطوير مؤهلاته وحقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني وكل ذلك في ضوء ما تحدده النصوص القانونية و للتشغيل أنواع متعددة منها:  
-التشغيل المباشر: ويعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكتب التوظيف للترشح لهذه الوظائف.

- التشغيل المؤقت: و الذي يعد احد أشكال لاستخدام المؤقت يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كأن يشتغل خلال الصيف ليحل محل العمال المتغيين في الإجازات السنوية أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه و بني الهيئة المستخدمة<sup>2</sup>.

**2/1\_ تعريف سياسة التشغيل (politique de fonctionnement):** تعتبر سياسة التشغيل جزء من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، و هو ما يتأتى بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادمين إلى سوق العم و تكون سياسة التشغيل من كلمتين:

سياسة : وهي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية.

التشغيل: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني\_جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر<sup>3</sup>.

سياسة التشغيل : تعرف على أنها : " مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات الثلاثية الأطراف ( الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال ) الهادفة إلى التنظيم و وضع الضوابط و المعايير لآداء سوق العمل، وهي تنقسم الى سياسات عمالة نشطة تهدف الى تطوير مهارات وقدرات القوى العاملة وتحسين فرص العمل المتاحة ، و الى سياسات عمالة وقائية ( سلبية ) تهدف الى الحد من الآثار الناجمة عن البطالة وإعادة التكييف الاقتصادي والهيكلة"<sup>4</sup>.

كما تعرف على أنها: " الإستراتيجية التي يمكن من خلالها إيجاد فرص عمل ( خلق مناصب عمل ) أي أن توفير العمل مرهون بمدى فعالية و كفاءة سياسة التشغيل". كما عرفها البعض على أنها : "مجموع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق التشغيل بغرض التحسين في أدائه و التقليل من الإختلالات التي تمكن أن تبرز أو تظهر في السوق"<sup>5</sup>.

و تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل بأنها : "مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup>- فاطمة الزهراء بوكابوس، مرجع سابق، ص 40.

<sup>2</sup>- رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجزائر، ص 2011، ص 73.

<sup>3</sup>- سميحة بونس، خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ص 2007، ص 76.

<sup>4</sup>- مصطفى يوضياف، تحديات التشغيل في أسواق العمل، البرنامج التدريبي ، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي، 30 نوفمبر-3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، ص 9.

<sup>5</sup>- دهماني محمد دوويش، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، فرع: اقتصاد التنمية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، 2012/2013، ص 71.

<sup>6</sup>- سعدية زايد، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية. جامعة محمد بوضياف. المسيلة، الجزائر، ع 13، ص 2017، ص 188.

أما منظمة العمل الدولية فهي ترى بأنه : "من أجل تنشيط التنمية الاقتصادية والاستجابة لحاجيات اليد العاملة وحل مشكلة البطالة والنقص في مجال التشغيل اعتمدت الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لعام 1964 حيث جاء في المادة الأولى فقرة 1 بأنه: "تعلن كل دولة عضو وتتابع كهدف أساسي سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة و التغلب على البطالة و البطالة الجزئية"<sup>1</sup>.

كما تعرف بأنها: "مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب، سياسة العمل بالتعاقد"<sup>2</sup>. كما يقصد بعملية التشغيل استخدام القوى العاملة في إحدى القطاعات المختلفة، فهذه العملية ترتبط بعنصر تخطيط القوى العاملة من خلال تلبية احتياجات مختلف القطاعات من اليد العاملة المتاحة، فخلق فرص العمل و تحقيق التشغيل الكامل من الأمور التي يجب أن تتكفل بها اقتصاديات الدول ومن أجل ذلك فإن حل الخطط التنموية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الكامل لكل الطاقات بجميع فئاته، بما فيها فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ،ولذلك عمدت الحكومات على تطبيق استراتيجيات تنموية وتشغيلية لضمان الإستغلال الأمثل للموارد البشرية، ولهذا تعرف سياسة التشغيل على أنها الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة، وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم علاقات العمل عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظريته للعمل وحق المواطن فيه<sup>3</sup>.

**3/1\_ تعريف المهنة (Profession):** فتعرف على أنها : " وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختيارا مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها و هي تتطلب مهارات و تخصصات معينة و يحكمها قوانين و آداب خاصة لتنظيم العمل بها". كما يعرفها البعض على أنها: "نشاط منتظم مدفوع الأجر لكسب لقمة العيش"<sup>4</sup>. أو بتعبير آخر هي: "عمل أو نشاط يمارسه فرد متخصص، درس في مؤسسة تعليمية أصول ممارسة هذا العمل"<sup>5</sup>. أما المهني فيقصد به: "الشخص الذي يعمل في وظيفة عقلية تتطلب مقدارا كبيرا من العلم والإبداع والأصالة ويتخذ منها مهنة لمستقبل حياته الوظيفية ولا يزاوها بصورة عارضة أو يكون هاويا لها"<sup>6</sup>. أما فيما يخص المهن فتعني : " مجموعة من الأعمال المتشابهة تحت تطبيق واحد يمارسها أكثر من فرد كالمهن الإدارية والمهن الفنية"<sup>7</sup>.

**4/1\_ تعريف الوظيفة (Fonction):** : فتعرف على أنها : " مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لأدائها ويوجد بكل منشأة عدد من الوظائف ينفق مع عدد الموظفين أو العمال به" كما تعرف كذلك على أنها : "عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها شخص معين يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات، ومعنى هذا أن الوظيفة هي جزء من العمل يعهد به إلى موظف معين تتوافر لديه شروط شغل هذه الوظيفة للقيام بواجباتها ومسؤولياتها في حدود سلطات هذه الوظيفة"<sup>8</sup>.

<sup>1</sup> - وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، س.ن 2015 ، ص 126.  
<sup>2</sup> - ناصر داداي عدون، العايب عبد الرحمان ، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر ، د.م. ج بن عكنون، الجزائر، س.ن 2010 ، ص ص 144-145.  
<sup>3</sup> - رواب عمار و غربي صباح، مرجع سبق ذكره، ص 68.

<sup>4</sup> -définition du mot profession, Disponible sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>. date de visite :

22/11/2022 Heure : 19h20,

<sup>5</sup> - عبد الباري درة، زهير الصباغ وآخرون، إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة، مصر، س.ن 2008، ص 26.  
<sup>6</sup> - حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي، بيروت، ط 1، س.ن 1997. ص 27.  
<sup>7</sup> - حبيب الصحاف: مرجع سابق، ص 25.  
<sup>8</sup> - مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإبراهيمية، مصر، س.ن 2008، ص 53.

و إجمالاً فإن الوظيفة هي أكثر تحديداً و هي النشاط الذي يقوم به الفرد للحصول على مردود نقدي في حين أن العمل هو النشاط الذي يقوم به الفرد من أجل إنتاج أو إنجاز شيء ما، وكجزء من مسؤوليتهم تجاه الآخرين.

**5/1\_ تعريف التكوين المهني:** إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية "formation" و يمكن اعتبارها مرادفة لـ "تدريب" وهي ترجمة للكلمة الانجليزية "training" وهي تستعمل في نفس المعنى<sup>1</sup>.

فالتكوين المهني في اللغة الفرنسية (formation professionnelle) "تعني: عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقاً"<sup>2</sup>.

كما عرف التكوين المهني أيضاً: "بأنه الجهود الهادفة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف التي يكسبها مهارة. في أداء العمل أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات لما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعد لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل"<sup>3</sup>.

كما عرفه صالح حسن الداهري بأنه: "عملية هادفة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء على مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج وبتطور العالم الاقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله، وكذلك التكوين المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير وفتح مراكز التكوين المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تؤهلهم. إلى سوق العمل"<sup>4</sup>.

هذا التعريف يبين مدى أهمية تكوين الأفراد من أجل استعدادهم للدخول إلى عالم الشغل ولذلك فالأفراد تفتح لهم مراكز ومعاهد للتكوين لتجعلهم يكتسبون مهارات وقدرات خاصة للتكيف مع المهن المختارة.

و يعرف التكوين المهني عند يوسف شبلي الزعيط بأنه: "إحدى الوسائل الفعالة التي تساعد المعوق. على الاستقرار في عمله ولا تعتبر التدريب المهني الهدف النهائي في عملية التأهيل ولكنه يؤدي إلى نهاية ناجحة والنهائية الناجحة هذه هي العمل المناسب"<sup>5</sup>، في هذا التعريف التكوين المهني من الأدوات الناجحة التي تسهم في خلق الاستقرار للمعوق وبالتالي تأهيله في العمل المناسب له، بما يشير إلى أن التكوين المهني عبارة عن نشاط فعال، الهدف منه جعل العمال يكتسبون مهارات من شأنها أن تزيد من كفاءتهم في أداء العمل في المهنة الحالية أو إعداد مهنة أخرى ذات مستوى عال<sup>6</sup>.

و التكوين المهني عند قحطان أحمد الطاهر هو: "من أهم خدمات التأهيل لأنه بمثابة الإعداد للعمل من خلال إتاحة الفرص للمعاق أن يتدرب ويستعد لأداء الأعمال التي تناسبه أكثر من غيرها، إنما أن يكون في مشاغل مهنية أو ورش خاصة أو مركز تدريب مهنية متخصصة وتحت إشراف متخصص وغالباً ما يكون فردياً، وترافق خدمات الإرشاد المستمرة ومساعدته على التكيف لظروف العمل المستقبلية"<sup>7</sup>.

كما يعرف التكوين المهني بأنه: "إحدى الطرق التي يمكن بها مساعدة شخص معوق على الانخراط في الحياة العملية من جديد وهو لا يمثل غاية في حد ذاته و إنما وسيلة لتحقيق غاية وهذه الغاية هي حصول الشخص المعني على

<sup>1</sup> - بوفجة غياث، الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، د.م.ج، الجزائر، س.ن. 1984، ص 5.

<sup>2</sup> - محمد سعيد أنور رمضان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.س.ن. 2003، ص 183.

<sup>3</sup> - إيد محمود عبد الكريم، سعد زياد الحياوي، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، المركز العربي للتدريب المهني والمدربين، ليبيا، ط 1، س.ن. 2001، ص 157.

<sup>4</sup> - صالح حسين الداهري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، س.ن. 2004، ص 37.

<sup>5</sup> - يوسف شبلي الزعيط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، الأردن، س.ن. 2005، ص 142.

<sup>6</sup> - جرجس ميشال جرجس، معجم مصطلحات التربية والتعليم عربي - فرنسي - إنجليزي، ط 1، دار النهضة العربية، لبنان، س.ن. 2005، ص 158.

<sup>7</sup> - قحطان أحمد الطاهر، مصطلحات ونصوص إنجليزية في التربية الخاصة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، س.ن. 2004، ص 51.

عمل مناسب"<sup>1</sup>، في هذا التعريف التكوين المهني من الأدوات الناجحة التي تسهم في خلق الاستقرار للمعوق وبالتالي تأهيله في العمل المناسب له.

و التدريب عند "صلاح عباس المقصود به : "عملية من الأهمية بمكان بحيث لا تتم هكذا اعتباطيا وفي أي وقت و لكن لها ضرورة في المكان و الزمان، ويجب اللجوء إليها عند الحاجة الضرورية حتى لا تفقد أهميتها و اهتمام المتدرب"<sup>2</sup>.

و التكوين المهني يعرف بأنه: " يقوم هذا التدريب على توجيه الطلاب نحو المهنة أو الحرفة التي يسعون إليها لهذا يخضعون لعدد من التجارب لاكتشاف مستواهم الذهني والعملية الذي يمكن أن تساعدهم تدريباتهم المهنية"<sup>3</sup>.

كما أن هناك فرقا بين التكوين المهني والتأهيل المهني والإعداد المهني والتوجيه المهني والتقييم المهني.

#### 6/1\_تعريف التأهيل المهني: حيث يعرف على أنه : " تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة، التي

تشمل توفير خدمات مهنته مثل التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه"<sup>4</sup>.

كما يشير إلى: " العديد من أنماط التأهيل الأخرى ويركز على تحقيق أهداف هامة لها نتائج إيجابية على كل من المعوقين وأسرتهم والمجتمع"<sup>5</sup>.

و يعني أيضا : "سلسلة من العمليات المتتابعة والمتصلة بغرض الوصول بالمعاق إلى امتحان مهنة ذات فائدة له ولأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه ، يعد التدريب المهني المحور الأساسي في عملية التأهيل المهني والتقييم المهني والتوجيه المهني والتدريب والتشغيل"<sup>6</sup>.

كما أن التأهيل في اللغة اللاتينية "habilitation" كلمة تعني: "مساعدة المعوقين على القيام بحركات و بأعمال تسمح لهم إعادة الانصهار في المجتمع"

و يعرف أيضا بأنه : "جهد تعليمي مخطط و مصمم على شكل برنامج لتأهيل و تقديم الموارد البشرية الجديدة. التي تم اختيارها للتعين في المنظمة لأول مرة لبيئة العمل و الوظائف التي صدر قرار بتعيينهم فيها و ذلك من أجل سرعة التكيف الاجتماعي لديهم و أقلمتهم مع وظائفهم و زملائهم و رؤسائهم و مرؤوسيتهم و المناخ الاجتماعي السائد في بيئة المنظمة و كذلك تعريفهم بحقوقهم و واجباتهم و الأنظمة و القواعد التي تنظم سير العمل في المنظمة ليصبحوا عناصر بشرية ذات مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة"<sup>7</sup>.

#### 7/1\_تعريف الدمج و الاندماج : حيث يعرف على أنه: " أسلوب من أساليب رعاية ذوي الإحتياجات

الخاصة و هو في جوهره مفهوم اجتماعي أخلاقي نابع من حركة حقوق الإنسان في مقابل سياسة التصنيف و العزل لأي فرد بسبب إعاقته بغض النظر عن العرق و المستوى الاجتماعي و الجنس و نوع الإعاقة ، حيث يؤكد إعلان الأمم المتحدة 1975 على حق الأشخاص المعاقين في التعليم و التدريب و التأهيل المهني و المساعدة و التوظيف و غير ذلك من الخدمات التي تسرع بعملية إدماجهم أو إعادة إدماجهم في المجتمع"<sup>8</sup>.

1- ماجدة السيد عبيد، الإعاقات الحسية والحركية ، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، س.ن.1999، ص 203.

2- صلاح عباس، تنمية مهارات مسؤولي التدريب، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، س.ن. 2006، ص 13.

3- جرجس ميشال جرجس، مرجع سابق، ص 158.

4- يوسف شبلي الزعقط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، الأردن، س.ن. 2005، ص 5.

5- عبد الله محمد عبد الرحمن، سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دارا لمعرفة، مصر، س.ن. 2001، ص 18.

6- فحطان أحمد الطاهر، مصطلحات ونصوص إنجليزية في التربية الخاصة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، س.ن. 2004، ص 51.

7- هادف ساسي نجاة، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين من وجهة نظر الإداريين و الأساتذة -دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا و المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بسكيكدة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، س.ن. 2014، ص 33.

8- بهاء الدين جلال، دليل الأخصائي الاجتماعي للتعامل مع المعاقين ذهنيا، دار العلوم للنشر و التوزيع، مصر، س.ن. 2010، ص 8.

8/1-تعريف التوجيه المهني : حيث يعرف على أنه:" مساعدة الفرد على اختيار مهنة تكفل له استقرارا اقتصاديا يطمئن معه إلى غده"<sup>1</sup>.

9/1-تعريف التقييم المهني: حيث يعتبر:" من خطوات عملية التأهيل المهني والتي تعد الحجر الأساسي للانطلاق لتدريب المعاق من خلال التقييم الشامل لقدراته و إمكانياته العملية و الجسمية و الاستعدادات المهنية التي يمكن إستثمارها و خصائصه و رغباته"<sup>2</sup>.

و من خلال ما سبق فإن التكوين أو التدريب المهني هو ذلك المخطط و المنظم من طرف المؤسسة الذي تهدف إلى تكوين العاملين في المستويات المختلفة تكويناً نظرياً وتطبيقياً من أجل إحداث تغيير إيجابي في وظائفهم لتحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية.

الفرع الثاني: الحق في العمل لذوي الإحتياجات الخاصة في الإقرارات الدولية و المواثيق الإقليمية

أولاً - الحق في العمل لذوي الإحتياجات الخاصة على مستوى الإعلانات، المواثيق و الإقرارات الدولية:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين: لم يشر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المعتمد في 10/12/1948، وكذلك العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و المعتمدان في 16/12/1966، بشكل صريح على حق العمل لذوي الإحتياجات الخاصة، حيث نصت المواد (2، 7، و 23 الفقرة 1) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إلى مبدأ المساواة و عدم التمييز بين المواطنين لأي سبب كان، و تجدر الإشارة هنا إلى الجزائر قد إنضمت و صادقت على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب م 11 من دستور 1963 مع تضمين عدم نشر نص هذه الآلية بالجريدة الرسمية.

مع تضمين أن الإعلان في تناوله لمجموع حقوق الإنسان بصفة عامة أناط بحق الفرد عامة في العمل حيث أكد من جهة على أنه لكل شخص الحق في العمل.<sup>3</sup>

و من جهة أخرى أكد على ضرورة التمتع بجميع معايير العمل و الشغل المتمثلة في حرية اختيار العمل، و شروط العمل العادلة و المرضية، و الحماية من البطالة و الضمان الاجتماعي.

كما أكدت نصوصه أن لجميع الأفراد دون أي تمييز، الحق في الأجر المتساوي و الحق في المكافأة العادلة، و الحق في تكوين النقابات و الانضمام إليها، إضافة إلى حق جميع العمال بما فيهم المعاقين في أوقات الفراغ و الراحة.<sup>4</sup>

و لقد قوبل الإعلان ببعض الانتقادات و ذلك نتاج عدم ورود ذكر فئة ذوي الإحتياجات الخاصة صراحة فيه كفئة محمية لها خصوصية في مجال التشغيل، فبالرجوع لديابجته نجدها تنادي على ضرورة الاعتراف بالكرامة المتأصلة لجميع أعضاء الأسرة البشرية و بالحقوق المتساوية لهم<sup>5</sup>،

حيث نصت م2 منه على أن " لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق و الحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع، و لا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين أو الرأي سياسياً و غير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر، و فضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز

<sup>1</sup>- محمد عبدالفتاح الصيرفي، إدارة النفس البشرية والعلاقات الإنسانية، ج2، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، س.ن.2003، ص342.

<sup>2</sup>- فحطان أحمد الطاهر، مرجع سابق، ص51.

<sup>3</sup>- م 11 من دستور 1963 الصادر في: ج.ج.ج.ر 64 المؤرخة في: 10 سبتمبر 1963

<sup>4</sup>- بسيوني محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، مج 2، دار الشروق، القاهرة، مصر.س.ن.2003. و قد نشرت هذه الوثيقة بتصريح من المعهد الدولي لحقوق الإنسان بجامعة دي بول شيكاغو.

<sup>5</sup>- سهام رحال، حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في القانون الدولي لحقوق الإنسان، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر - باتنة 1، الجزائر، السنة الجامعية: 2020/2019، ص.ص 60 - 61.

على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلا أو موضوعا تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعا لأي قيد آخر علي سيادته".

أما م7 منه فنصت على أن "الناس جميعا سواء أمام القانون، و هم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان و من أي تحريض على مثل هذا التمييز". كما نصت الفقرة 1 من م23 منه على أنه " لكل شخص الحق في العمل و في حرية اختيار عمله، و في شروط عمل عادلة و مرضية، و في الحماية من البطالة"<sup>1</sup>.

كما نادى كذلك بنفس هذه المبادئ العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية و السياسية و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و اللذين يعتبران من أهم الصكوك الدولية التي خلقت نوعا من الشرعية الدولية في مجال الحقوق المدنية و السياسية و كذا الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، بحيث أكدت ديباجة العهدين على أن جميع أعضاء الأسرة البشرية يتمتعون بحقوق متساوية و ثابتة، و أن هذه الحقوق منبثقة من الكرامة الإنسانية المتأصلة فيه،<sup>2</sup>.

و قد نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في م6 منه على الآتي " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، و تقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق، يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، توفير برامج التوجيه و التدريب التقنيين و المهنيين، و الأخذ في هذا المجال بسياسات و تقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية و اجتماعية و ثقافية مطردة، و عمالة كاملة و منتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية و الاقتصادية الأساسية".

و يعترف العهد أيضا في المواد من 7 إلى 9 منه على الحق في التمتع بجميع معايير العمل العادلة و المرضية، و على وجه الخصوص ظروف عمل تكفل الصحة و السلامة، إضافة إلى ضرورة تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم، الاستراحة، تحديد ساعات العمل، و الإجازات الدورية مدفوعة الأجر، الحق في تكوين النقابات، و أخيرا الحق في الإضراب و الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

كما يعترف العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية في فقرته ج من م25 منه على الآتي " أن تتاح لكل مواطن دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة 2 على قدم المساواة عموما، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده"<sup>4</sup>.

يستفاد حول مدى تضمين العهدين لحق ذوي الإعاقة في العمل، نجيب و نقول أن العهدين لم يشيرا صراحة إلى ذوي الإعاقة، إلا أن التعليق العام رقم 05 أكد أن الأشخاص ذوو الإعاقة لهم الحق بوضوح في كامل الحقوق المعترف بها في العهد، و أن الشرط الوارد في م2 الفقرة 2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، و الذي يجعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها بريئة من أي تمييز قائم على أية أسباب مذكورة أو غير ذلك من الأسباب، فإنه ينطبق بوضوح على التمييز القائم على العجز و قد أرجع التعليق العام رقم 05 غياب حكم صريح متعلق بالعجز في العهد الدولي

1- م2 و 7 و 23/ف1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أعتمد و نشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف(د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ديسمبر 1948.

2- ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 و ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية أعتمد و عرض بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر 1966.

3- أنظر م6 - 7 - 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. المشمول بمصادقة الدولة الجزائرية بموجب م.ر.ر. 67/89 المؤرخ في 1989/05/16 الصادر في ج.ج.ج. 20 المؤرخة في 1989/05/17 مع نشر نص الآلية في ج.ج.ج. 11 المؤرخة في 1997/02/26

4- أنظر م25/ج من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

لحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، إلى عدم الوعي بمدى أهمية تناول مسألة المعوقين بطريقة صريحة أثناء صياغة العهد قبل أكثر من 25 سنة في ذلك الوقت<sup>1</sup>.

و في إطار التعليق على المواد من 06 إلى 08 المتصلة بالحق في العمل، من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، أكد التعليق العام رقم 05 أن حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية (نص م 6/ف 1) بأن يكون مكفولا، إلا إذا كانت الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل فيما يسمى بالمرافق المحمية.

كما أشار التعليق العام أيضا إلى منهجية التمييز بسبب العجز في مجال العمل، بكونه ظاهر بصورة بارزة و مستمر في معظم البلدان، و أن معدل البطالة بين الأشخاص المعاقين أعلى مرتين إلى ثلاث مرات منه لغير ذوي الإعاقة، و أنه عندما يتم تشغيلهم يتم وضعهم في أدنى الدرجات الوظيفية قليلة الأجر، موصيا الدول بضرورة إدماجهم في سوق العمل العادلة للاستفادة منهم كما أكد التعليق العام أيضا على الحقوق النقابية الواردة في نص م 8 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، و التي تنطبق أيضا على العمال ذوي الإعاقة بصرف النظر عما إذا كانوا يعملون في مرافق عمل خاصة في سوق العمل الحر و كذا حقهم في تكوين منظمات خاصة بهم، و إلزام الدول بتقديم الدعم المادي و غيرها من أشكال الدعم حتى تستطيع القيام بدورها في تعزيز و حماية مصالحهم<sup>2</sup>.

كما توسعت لجنة الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية أكثر في المفهوم بشأن الحق في العمل بشروط عادلة و مرضية، و ذلك بموجب تعليقها رقم 18-2005 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 و العقلية أثناء ممارستهم لعملهم<sup>3</sup>.

و على الرغم من عديد الجهود التي بذلتها منظمة الأمم المتحدة، من خلال التأكيد على مبدأ المساواة أو عدم التمييز في إقراراتها و إعلاناتها الدولية، إلا أن المنظمة الدولية وجدتها غير كافية لنصرة فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، و خاصة فيما يتعلق بحق الشغل و التوظيف لهذه الفئة، و التي يعاني الغالبية الساحقة منها من البطالة و عدم الرغبة في منحهم فرصة للعمل، خاصة بعد التزايد الكبير في أعداد هذه الفئة على المستوى العالمي، كل ذلك دفع الأمم المتحدة إلى التدخل بشكل مباشر من خلال إبرام اتفاقيات دولية متخصصة في حق هذه الفئة في العمل<sup>4</sup>.

## **2- الإعلان العالمي الخاص بالمتخلفين عقليا لسنة 1971 :**

تطرق هذا الإعلان في ديباجته إلى وجوب العناية بمكون ذوي الإحتياجات الخاصة و أدرج عبارة (ذوي العاهات البدنية والعقلية) على النحو الآتي " و إذ تنوه بأن إعلان التقدم و النماء في الميدان الاجتماعي قد أعلن ضرورة حماية حقوق ذوي العاهات البدنية و العقلية و تأمين رفاههم و إعادة تأهيلهم"، كما أدرج عبارة (الأشخاص المتخلفين عقليا) و ذلك على النحو الآتي " و إذ تضع نصب عينيها ضرورة مساعدة الأشخاص المتخلفين عقليا على إنماء قدراتهم في مختلف ميادين النشاط و ضرورة تيسير اندماجهم إلى أقصى حد ممكن في الحياة العادية، "مردفا" تصدر رسميا هذا الإعلان بشأن حقوق المتخلفين عقليا، و تدعو إلى العمل على الصعيدين القومي و الدولي، كما يصبح هذا الإعلان أساسا مشتركا لحماية هذه الحقوق و مرجعا موحدًا لذلك، و للمتخلف عقليا إلى أقصى حد ممكن عقليا، نفس ما لسائر البشر من حقوق"<sup>5</sup>.

1- التعليق العام رقم: 5 الفقرتين 5،6، الوثيقة E1995/22.

2- ف 21 و 26 من التعليق العام رقم: 5، الوثيقة E1995/22.

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

4- وسيم حسام الدين الأحمد، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، س.ن 2011، ص 369.

5- م 1 من الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2856، المؤرخ في 1971/12/20.

و يعد هذا الإعلان أولى الإرهاصات لتأسيس المرجعيات القانونية في تضمين حق مكون ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل ممثلا في الأشخاص المتخلفين عقليا حيث نصت المادة 3 منه على أن " للمتخلف عقليا حق التمتع بالأمن الاقتصادي و بمستوى معيشة لائق، و له إلى أقصى مدى تسمح به قدراته، حق في العمل المنتج و مزاوله أية مهنة أخرى مفيدة"، إضافة لذلك ضرورة حمايته من كل أشكال الإستغلال و المعاملة الحاطة بالكرامة<sup>1</sup>.

### 3- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين المؤرخ في 09 ديسمبر 1975:

لقد جاء هذا الإعلان معززا و مثمنا بينوده مخرجات الإعلان العالمي الخاص بالمتخلفين عقليا فيما يتعلق بحق العمل المكفول لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة حيث نصت م 7 منه على الآتي " للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي و الإجتماعي و في مستوى معيشة لائق، وله الحق، حسب قدرته، في الحصول على عمل و الإحتفاظ به أو في مزاوله مهنة مفيدة و مربحة و مجزية و في الإنتماء إلى نقابات العمال"<sup>2</sup>.

لقد كان الهدف الأساسي للأمم المتحدة من إصدار هذا الإعلان، جعله أساسا مشتركا و مرجعا موحدًا لحماية هذه الحقوق، لاسيما الحق في العمل و حقهم في التدريب و التأهيل المهنيين و خدمات التوظيف و المساعدة و غيرها من الخدمات التي تنمي قدراتهم و مهاراتهم، بالشكل الذي يعجل و يسهل عملية دمجهم في المجتمع، حيث جاء في ديباجة هذا الإعلان النص على ضرورة مساعدة و حماية المعاقين و ذلك على النحو الآتي " و إذ تنوه بأن إعلان التقدم و الإنماء في المجال الاجتماعي نادى بضرورة حماية المعوقين جسمانيا و عقليا و تأمين رفاهيتهم و تأهيلهم" مردفا " تصدر رسميا هذا الإعلان بشأن حقوق المعوقين، و تدعو إلى العمل، على الصعيدين القومي و الدولي، ليصبح هذا الإعلان أساسا مشتركا لحماية هذه الحقوق، و مرجعا موحدًا"<sup>3</sup>.

كما تضمن هذا الإعلان تأكيد على حق هذه الفئة في الإنتماء لنقابات العمال، مع كفالة حمايتهم من أية أنظمة أو معاملة ذات طبيعة تمييزية أو إستغلالية أو حاطة بالكرامة، و حقهم في الإستعانة بمساعدة قانونية من ذوي الإختصاص لحماية شخصهم و مالهم مع ضرورة مراعاة حالتهم البدنية والعقلية في الإجراءات القانونية المطبقة، و ذلك ضمن مسعى أُممي لتحقيق الأمن الاقتصادي و الاجتماعي لهذه الفئة وفق مستوى معيشي و عمل لائقين.

و المقصود بالعمل اللائق في مفهوم منظمة العمل الدولية، هو العمل الذي يجسّد تطلّعات الأفراد في حياتهم المهنية و آمالهم المعلقة على الفرص و المداخل و الحقوق و الاستقرار العائلي، و التطور الشخصي و العدالة و المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى رغبتهم في إيصال صوتهم و الاعتراف بدورهم، و يُعتبر العمل اللائق بأبعاده المتعددة لبنةً للسلام في المجتمعات، كما أنّه يعكس اهتمامات الحكومات و العمّال و أصحاب العمل الذين يشكّلون التركيبة الثلاثية التي تتميز بها منظمة العمل الدولية<sup>4</sup>.

هذا بالإضافة إلى أن هذا الإعلان نوه إلى إرتباط الشخص المعاق بحاجات ذات خصوصية لصيقة به، و التي كانت نواة فيما بعد لتوظيف مصطلح ( الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ) و شيعه ضمن الأبجديات القانونية و المجتمعية المعاصرة، هذه الإحتياجات توجب على الدول الأعضاء الأخذ بعين الإعتبار مساحات ضمن مخططاتها الاقتصادية و الاجتماعية، لاسيما توفير مناصب الشغل و كفالة ضمانات تجسيدها على أرض الواقع من خلال آليات قانونية ملزمة، حيث نصت م 8 منه على أنه " للمعوقين الحق في أن تؤخذ حاجاتهم الخاصة بعين الاعتبار في كافة مراحل التخطيط الاقتصادي و الاجتماعي"<sup>5</sup>.

1- م 3 و 5 من الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا.

2- م 7 من الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين الصادر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د - 30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.

3- ديباجة الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين المؤرخ في 9 ديسمبر 1975.

4 - O'Reilly, Arthur- The right to decent work of persons with disabilities Geneva, International Labour Organization, 2007.p.p 1 et 2 .

5- منظمة العمل الدولية. متاح على الموقع: <https://www.ilo.org/100/ar/about> تاريخ الزيارة في: 2022/12/12. الساعة: 19:20

هذا التوظيف لمعطى الحاجات الخاصة لفئة المعوقين ضمن هذا الإعلان، ساهم بقدر كبير في بروز اتجاهات تربوية حديثة لاستخدام مسمى ( ذوي الاحتياجات الخاصة ) بدلا من مصطلح (معوقين)، لأن المصطلح الثاني يعبر عن الوصم بالإعاقة و ما لها من آثار نفسية سلبية على الفرد، كما أن هناك دلائل مستمدة من علم النفس و الإجتماع و التربية، أن المسميات قد تكون ذات أثر معوق، لذا توجب الحذر بحسب هذه الإتجاهات عند إستخدام المصطلحات التي نلصقها بالأفراد الذين نريد مساعدتهم<sup>1</sup>.

#### **4- برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين المؤرخ في 3 ديسمبر 1982 :**

إن إحدى النتائج الرئيسية الناجمة عن السنة الدولية للمعوقين المعلنة من قبل الجمعية العامة عام 1981 بموجب قرارها رقم 123 الصادر في: 1976/12/16 بدورتها 31، وكذلك قرارها رقم 133 الصادر في 1977/12/16 بدورتها 32، الذي انشأت بموجبه اللجنة الاستشارية للسنة الدولية للمعوقين هي وضع برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين الذي اقترحت تلك اللجنة في التوصية الأولى من تقريرها المقدم عن دورتها الرابعة إلى الجمعية العامة، و الذي اعتمد من طرف هذه الأخيرة في 3 ديسمبر 1982 بموجب قرارها رقم 52 الصادر في 16 ديسمبر 1981 بدورتها 37 ، في جلستها العامة رقم 90 حيث نظم ثلاثة مجالات أساسية هي الوقاية، وإعادة التأهيل، و تكافؤ الفرص للمعوقين، و قد اعتمد هذا البرنامج بوصفه سياسة تهدف الى تحسين مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة في الحياة الاجتماعية و التنمية الوطنية و تمتعهم بالمساواة، و هو تحول هام عن النهج التقليدي الذي ركز على تدابير التأهيل الموجهة الى الأشخاص ذوي الإعاقة فقط، مع وضع خطط لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين<sup>2</sup>.

#### **5- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص المعوقين الصادر في: 20 ديسمبر 1993:**

لعدم كفاية الجهود الدولية لتعزيز المشاركة الكاملة و الفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة و توفير فرص في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و السياسية، لاسيما فرص التشغيل و العمل الممنوحة لهذه الفئة، مما أدى بالجمعية العامة للأمم المتحدة إلى إقرار القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين، و ذلك من أجل التأكيد على أن جميع الإجراءات المتخذة في مجال العمل لذوي الإعاقة، تفترض مسبقا وجود معرفة و خبرة كافيتين بظروف الأشخاص المعوقين و احتياجاتهم الخاصة.

و لقد تناولت هذه المقاصد الأهمية ضمن القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، و المثلة أساسا في أن "تحقيق تكافؤ الفرص" عملية تكون من خلالها مختلف نظم المجتمع و البيئة، مثل الخدمات و الأنشطة و الإعلام و التوثيق متاحة للجميع و لاسيما المعوقين، أما مبدأ تساوي الحقوق فيعني أن لاحتياجات كل أفراد المجتمع نفس القدر من الأهمية، و أن هذه الاحتياجات يجب أن تكون هي الأساس في تخطيط المجتمعات، و أنه يجب استخدام جميع الموارد بحيث تكفل لكل فرد فرصة مشاركة الآخرين على قدم المساواة، فالأشخاص المعوقون أعضاء في المجتمع و لهم حق البقاء ضمن المجتمعات المحلية التي ينتمون إليها، و ينبغي أن يتلقوا الدعم الذي يلزمهم داخل الهياكل العادية للتعليم و الصحة و العمل و الخدمات الاجتماعية<sup>3</sup>.

و ضمن هذه الأطر أكدت القاعدة 7 على مجال التوظيف ضمن المجالات المستهدفة لتحقيق المشاركة على قدم المساواة المنصوص عليها في بنود القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص المعوقين على حق المعاقين في التوظيف، إذ

1- حسني الخطيب- مفهوم-ذوي الاحتياجات الخاصة ، <https://www.almayadeen.net> ، تاريخ الزيارة: 12-12-2022. الساعة: 15:20

2- ديباجة قرار الجمعية العامة رقم: (37/52)، الصادر في 3 كانون الأول/ ديسمبر 1982 بدورتها 37 في جلستها العامة رقم 90 المعنون (برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين).

3- ديباجة قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 48/96، في دورتها الثامنة و الأربعون في 20 ديسمبر 1993 المعنون (القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص المعوقين)

يجب ألا تميز القوانين السارية في ميدان التوظيف ضد المعاقين أو تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم، كما أكدت القاعدة على واجب الدول بأن تدعم بقوة إشراك المعاقين في السوق المفتوحة للعمل<sup>1</sup>.

حيث نصت المادة على الآتي " ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان و خصوصاً في ميدان التوظيف، و يجب أن تكون لهم في المناطق الريفية و المناطق الحضرية على السواء، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج و مريح في سوق العمل.

1- يجب ألا تميز القوانين و الأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين، كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

2- ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف، و يمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة إلى الأعمال الربحية الصغيرة، أو منح عقود حضرية أو أولوية في حقوق الإنتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين، و ينبغي للدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفراح المجال للمعوقين.

3- ينبغي أن تتضمن برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

أ- تدابير ترمي إلى تصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات عجز مختلفة؛

ب- مساندة استخدام التكنولوجيات الجديدة وتطوير وإنتاج المعينات والأدوات والمعدات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير حصول المعوقين على هذه المعينات والمعدات، لكي يتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه.

ج- تأمين التدريب و التنسيب بالشكل الملائم، و توفير الدعم المستمر، و من ذلك تقديم المساعدة الشخصية و خدمات الترجمة الفورية.

4 - ينبغي للدول أن تباشر و تدعم حملات توعية الجمهور الرامية إلى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات المتعلقة بالعاملين المعوقين.

5- ينبغي للدول بوصفها أرباب عمل أن تهيئ الظروف المؤتية لتوظيف المعوقين في القطاع العام.

6- ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون من أجل كفالة إتباع سياسات منصفة في مجال التعيين و الترقية، و شروط الخدمة و معدلات الأجور، و اتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات و العاهات، و تدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

7- ينبغي أن يتمثل الهدف دائماً في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح، و فيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة، و من الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها و كفايتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين، كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة.

8- ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لإشراك المعوقين في برامج التدريب و التوظيف في القطاعين الخاص و غير الرسمي

1- رحمان دليلا . أسامة غربي ، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجي فارس بالمدينة، مقال بمجلة صوت القانون ، جامعة خميس مليانة ، الجزائر، مج 6، ع 2، منشور بتاريخ: 2019/11/30.

9- ينبغي للدول و منظمات العمال و أرباب العمل، التعاون مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية إلى إيجاد فرص التدريب و التوظيف للمعوقين، بما في ذلك نظام ساعات العمل المرنة و العمل بعض الوقت و اقتسام الوظائف و العمل المستقل و خدمات الرعاية بالمنزل.<sup>1</sup>

أما القاعدة 08 المتمثلة في مجال المحافظة على الدخل و الضمان الاجتماعي، فقد أكدت على ضرورة تكفل الدول بتوفير الدعم الكافي للمعاقين الذين فقدوا دخلهم أو انخفض دخلهم مؤقتاً أو حرموا من فرص العمل نتيجة للعجز، كما أكدت القاعدة السابقة على ضرورة عدم استبعاد الدول التي توجد بها نظم الضمان الاجتماعي و التأمين فئة المعاقين و عدم إنطوائها على تمييز ضدهم، كما شددت القاعدة على ضرورة توفير دعم الدخل للأفراد الذين يقومون برعاية شخص معاق، حيث نصت المادة على ما يلي:

الدول مسؤولة عن توفير الضمان الاجتماعي للمعوقين و المحافظة على دخلهم.

1- ينبغي للدول أن تكفل توفير الدعم الكافي لدخل المعوقين الذين فقدوا دخلهم أو انخفض دخلهم مؤقتاً، أو حرموا من فرص العمل نتيجة للعجز أو لعوامل تتصل بالعجز، و ينبغي للدول أيضاً أن تكفل لدى تقديم الدعم، مراعاة حساب التكاليف التي يتكبدها المعوقون و أسرهم في كثير من الأحيان نتيجة لهذا العجز.

2- ينبغي للدول في البلدان التي توجد بها نظم للضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي أو غير ذلك من نظم الرعاية الاجتماعية، أو التي هي بصدد إنشاء تلك النظم لعامة سكانها، أن تكفل عدم استبعاد هذه النظم للمعوقين أو عدم انطوائها على تمييز ضدهم.

3- ينبغي للدول أن تكفل أيضاً توفير دعم الدخل للأفراد الذين يضطربون برعاية شخص معوق و حمايتهم بالضمان الاجتماعي.

4- ينبغي أن تشمل نظم الضمان الاجتماعي حوافز لمساعدة المعوقين على استعادة قدرتهم على الكسب، و ينبغي لهذه النظم أن توفر التدريب المهني، أو تسهم في تنظيمه وتطويره وتمويله، و ينبغي أن تساعد أيضاً في مجال خدمات التنسيب.

5- ينبغي أيضاً أن تقدم برامج الضمان الاجتماعي حوافز للمعوقين تساعد على البحث عن عمل يمكنهم من اكتساب القدرة على الكسب أو استعادتها.

6- ينبغي مواصلة تقديم دعم الدخل ما دامت حالات العجز قائمة، بطريقة لا تثبط عزم المعوقين عن البحث عن العمل، و ينبغي ألا يخفف هذا الدعم أو يوقف إلا عندما يجد المعوقون دخلاً كافياً و مأموناً.

7- في البلدان التي يوفر فيها القطاع الخاص جانباً كبيراً من الضمان الاجتماعي، ينبغي للدول أن تشجع المجتمعات المحلية و منظمات الرعاية الاجتماعية و الأسر على أن تضع لصالح المعوقين تدابير للحد من العجز الذاتي و حوافز على الالتحاق بعمل أو القيام بأنشطة ذات صلة بالعمل.<sup>2</sup>

## 6- إعلان و برنامج عمل فيينا ( المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 25/14 يونيو 1993، فيينا):

بعد خمسة و عشرين عاماً من المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان عام 1968، عقدت الأمم المتحدة المؤتمر العالمي التاريخي لحقوق الإنسان في الفترة من 14 إلى 25 يونيو 1993 في فيينا، و كانت الوثيقة الختامية للمؤتمر إعلان و برنامج عمل فيينا، عبارة عن خطة مشتركة لتعزيز العمل في مجال حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم، كما أوصى هذا الإعلان بإنشاء منصب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان و تم إنشاؤه بعد ذلك بموجب قرار الجمعية العامة 48/121.<sup>3</sup>

1- م 7 من قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/96، في دورتها الثامنة و الأربعون، في 20 ديسمبر 1993

2- م 8 من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين.

3- إعلان و برنامج عمل فيينا، (VDPA) متاح على الموقع <https://ar.wikipedia.org> تاريخ الزيارة 05-10-2022 الساعة: 15:20.

كما أكد على ضرورة توجيه اهتمام خاص لضمان عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، و تمتعهم على قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان حيث نصت م 22 منه على " يتعين توجيه اهتمام خاص إلى ضمان عدم التمييز ضد الأشخاص المعوقين، و تمتعهم على قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان و الحريات الأساسية، بما في ذلك مشاركتهم الأنشطة في جميع جوانب المجتمع"<sup>1</sup>.

كما كفل الإعلان تأمين فرص متكافئة للأشخاص المصابين بالعجز، من خلال إزالة الحواجز المقررة اجتماعيا سواء كانت مادية أو نفسية، و التي تستبعد أو تقيد المشاركة الكاملة في المجتمع، كما أكد أن أي معاملة تمييزية سلبية للمعاق تشكل إنتهاكا لحقوقه، و ألزم الدول باعتماد و تعديل التشريعات لضمان حصول المعاقين على هذه الحقوق بما فيها الحق في الشغل، حيث نصت م 24 منه على الآتي " يجب إبلاء أهمية كبرى لتعزيز و حماية حقوق الإنسان للأشخاص الذي ينتمون إلى جماعات صيرت ضعيفة بمن فيهم العمال المهاجرين، و القضاء على جميع أشكال التمييز ضدهم، و تقوية صكوك حقوق الإنسان القائمة و إضفاء المزيد من الفعالية على تنفيذها، و يقع على عاتق الدول التزام باتخاذ و إبقاء تدابير مناسبة على الصعيد الوطني، و لاسيما في ميادين التعليم و الصحة و الدعم الاجتماعي، لتعزيز و حماية حقوق الأشخاص الذين ينتمون إلى القطاعات الضعيفة من السكان في هذه الدول و لتأمين مشاركة من يهتم منهم بالعثور على حل مشاكلهم الخاصة"<sup>2</sup>.

#### 7- مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية 12/6 مارس 1995، إعلان كوبنهاجن، الدانمرك:

أقر برنامج عمل المؤتمر على ضرورة اتخاذ تدابير فعالة لوضع حد للتمييز ضد المعوقين بجميع أشكاله و بإشارة واضحة للتشغيل أو الاستخدام، و نصت م 62 من البند (د) تعزيز فرص العمالة لذوي الإحتياجات الخاصة ضمن الفصل 3 كالاتي " و يقتضي توسيع نطاق فرص العمل المتاحة للمعوقين ما يلي:

أ- كفالة عدم تمييز القوانين و الأنظمة ضد المعوقين.

ب- إتخاذ تدابير فعالة، مثل تنظيم خدمات الدعم و إستنباط نظم الحوافز و دعم نظم المساعدة الذاتية و المشاريع الصغيرة .

ج- إجراء التعديلات الملائمة في مكان العمل لإستيعاب الأشخاص المعوقين، بما في ذلك تشجيع التكنولوجيات المبتكرة في هذا الشأن.

د- إستحداث أشكال بديلة من العمالة مثل العمالة المدعومة للمعوقين الذين يحتاجون إلى هذه الخدمات

هـ- تعزيز الوعي العام داخل المجتمع بشأن أثر التصوير النمطي السلبي للمعوقين على مشاركتهم في سوق العمل.

كما يدعو البرنامج الدول ضمن الفصل الثالث على تعزيز حماية حقوق العمال الأساسية و حرية تكوين الجمعيات و الحق في المساواة الجماعية و في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة<sup>3</sup>.

#### 8- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

حيث تعد هذه الاتفاقية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13/12/2006، و التي كانت نتاج كفاح طويل في سبيل التأصيل القانوني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و المنظمات التي تمثلهم، من أجل الاعتراف الكامل بالإعاقة كمشكلة في مجال حقوق الإنسان، هذه الاستمرارية دفعت بالأمم المتحدة إلى إصدار هذه الاتفاقية لضمان حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة.

هذه الاتفاقية أعطت اهتمام خاصة للإعاقة ليس من الناحية الصحية و لكن من وجهة نظر منع التمييز، فهي تنظر إلى الإعاقة ليس باعتبارها حقيقة طبية، و إنما كحقيقة اجتماعية يجب ضمان حقوق كل من يتصفون به و خاصة

1- م 22 من المرجع نفسه.

2- م 24 من إعلان وبرنامج عمل فيينا.

3- تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية كوبنهاجن، 6-12 مارس 1995 | الأمم المتحدة 1996 (un.org)

فيما يتعلق بحق العمل و العمالة، و ذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق من عمل يختارونه بكل حرية، سواء في القطاع العام أو الخاص.

و لقد وضعت مجموعة من المعايير التي لا يمكن إهمالها عند إعمال حقهم في العمل، و ألزمت الدول بضرورة سن تشريعات لكفالة عدم إنتهاك حق هذه الفئة في العمل و التشغيل.

حيث نصت م 27 المدونة تحت بند العمل والعمالة الفقرة 1 منها على الآتي :

1- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، و يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل و بيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة و شاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما.

و تحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل و تعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، و ذلك 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 و منها شروط التوظيف والتعيين و العمل و استمرار العمل و التقدم الوظيفي، و ظروف العمل الآمنة و الصحية.

ب- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة و ملائمة على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص و تقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، و ظروف العمل المأمونة و الصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش و الانتصاف من المظالم.

ج- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية على قدم المساواة مع الآخرين.

د- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني و المهني و خدمات التوظيف و التدريب المهني و المستمر.

هـ- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل و الحصول عليه و المداومة عليه و العودة إليه.

و- تعزيز فرص العمل الحرّ و مباشرة الأعمال الحرة و تكوين التعاونيات و الشروع 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 و اتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية و الحوافز و غير ذلك من التدابير.

ط- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

ي- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

ك- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني و الوظيفي و الاحتفاظ بالوظائف، و العودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما نصت الفقرة 2 من م 27 على عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية و حمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري أو القسري<sup>1</sup>.

## **9- لدى المنظمة المتخصصة ( منظمة العمل الدولية ) :**

إن أولى الإعترافات الدولية بحق الأشخاص المعوقين في العمل صدرت عن منظمة العمل الدولية عام 1944، هذه المنظمة و التي تعد وكالة تابعة للأمم المتحدة، تتمثل مهمتها في تعزيز العدالة الاجتماعية و الاقتصادية من خلال

1- م 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمدت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 611/61 المؤرخ في 13 كانون الأول/ديسمبر 2006.

وضع معايير العمل الدولية، تأسست في أكتوبر 1919 في إطار عصبة الأمم، و هي أول و أقدم وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، و ذلك من خلال التوصيات و الإتفاقيات الدولية، و تلجأ المنظمة إلى الاتفاقيات لإرساء قواعدها الدولية كما، تعتمد على التوصيات لتكفل و تبين من خلالها كيفية تطبيق القواعد التي تضمنتها الاتفاقيات، حيث تعتبر هذه الأخيرة الوسيلة الرئيسية لخلق قواعد القانون الدولي للعمل، إذ بمجرد مصادقة الدولة على الاتفاقية وحب عليها الالتزام بمضمون أحكامها، مع اتخاذ الإجراءات الضرورية لتتماشى نصوصها الداخلية مع مضمون نصوصها الدولية، و من بين هذه الإتفاقيات و التوصيات على سبيل المثال لا الحصر:

- التوصية بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم رقم 71-1944: حيث أحاطت التوصية بعدد المواضيع ذات الصلة كخدمات الإستخدام بما فيها معلومات حول سوق العمل، التوجيه و التدريب المهني و من المجموعات التي غطتها التوصية العمال المعوقين الذين " بغض النظر عن سبب إعاقتهم يجب أن توفر لهم الفرص الكاملة في إعادة التأهيل و التوجيه المهني المتخصص و التدريب و إعادة التدريب و الإستخدام في عمل مفيد، و تضمن الفقرات 39 إلى 44 من التوصية أمثلة عن جملة مواضيع مثل الدمج و تكافؤ الفرص و التدابير الإيجابية نوردها على سبيل المثال لا الحصر:

- يكون معيار تدريب العمال المعوقين و إستخدامهم هو صلاحية العامل للعمل، أيا كان سبب إعاقته 'م 39'.

- توثيق أوصل التعاون بين الإدارات الطبية للمعوقين و إدارات إعادة التأهيل المهني و التوظيف 'م 40'.

- توفير توجيه مهني متخصص للمعوقين حتى يمكن تقييم قدرة كل عامل معوق و إختيار شكل العمل الأكثر مناسبة له 'م 41'.

- يتلقى العمال المعوقين حيثما أمكن تدريباً في الشركة مع العمال القادرين بنفس الشروط و بنفس الأجر 'م 1/42'.

- تتخذ تدابير خاصة لضمان تكافؤ الفرص للعمال المعوقين على أساس قدرتهم على العمل و يشجع أصحاب العمل -عن طريق وسائل الإعلام الواسعة و غيرها من الوسائل- و يلزمون عند الضرورة بإستخدام حصة معقولة من العمال المعوقين.

- تعطى الأولوية في بعض المهن التي تتناسب بوجه خاص إستخدام العمال المعوقين إعاقه شديدة لهؤلاء العمال على كل العمال الآخرين

- تبذل الجهود بالتعاون الوثيق مع منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال للتغلب على التمييزات في العمالة ضد العمال المعوقين، التي لا ترتبط بقدرتهم على أداء الوظيفة و للتغلب على العقبات أمام إستخدامهم بما في ذلك إمكانية زيادة الأعباء المتعلقة بتعويض العاملين.

- توفر العمالة في عمل مفيد في مراكز خاصة في ظروف غير تنافسية لكل العمال المعوقين الذين لا يمكن تأهيلهم للاستخدام العادي، تجمع إدارات الإستخدام المعلومات عن المهن الملائمة ووجه خاص لمختلف الإعاقات و حجم مواقع إمكانات إستخدام المعوقين 'م 43'.

- اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام و المهنة) رقم 111-1958: و المعتمدة خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 42 بجنيف من أهم الإتفاقيات التي كان لنا بالغ الأثر في تضمين جوانب الدعم لحق العمل لذوي

- م 39 و 40 و 41 و 42، من توصية منظمة العمل الدولية، بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم رقم: 71، التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 12 ماي 1944 في دورته 26، مكتبة حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، مج 1، متاح على الموقع <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>.

الإحتياجات الخاصة، كما أكدت الإتفاقية على مبدأ المساواة مجال الاستخدام و المهنة، حيث أشارت في م 1 على الأتي " في مصطلح الاتفاقية، تشمل كلمة "تميز":

1- أي ميز أو استثناء أو تفضيل يتم علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي، و يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو في المعاملة علي صعيد الاستخدام أو المهنة.

2- أي ضرب آخر من ضروب الميز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة علي صعيد الاستخدام والمهنة قد يحدده العضو المعني بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال، إن وجدت، ومع غيرهم من الهيئات المناسبة.

3- لا يعتبر تمييزا أي ميز أو استثناء أو تفضيل بصدد عمل معين إذا كان مبني علي أساس المؤهلات التي تقتضيها طبيعة هذا العمل.

4- في مصطلح هذه الاتفاقية، تشمل كلمتا "الاستخدام" و "المهنة" مجال التدريب المهني و الالتحاق بالعمل و بالمهن المختلفة، و كذلك ظروف الاستخدام و شروطه".

كما أكدت هذه الإتفاقية طي م 2 منها على وجوب قيام الدول المصدقة على الإتفاقية بتكييف سياساتها بما يسهم في تحقيق أهداف الإتفاقية تجاه الفئة المستهدفة حيث نصت على أنه "يتعهد كل عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه، بأن يضع و يطبق سياسة وطنية تهدف من خلال طرائق توائم ظروف البلد و أعرافه، إلي تحقيق المساواة في الفرص و في المعاملة علي صعيد الاستخدام و المهنة بغية القضاء علي أي تمييز في هذا المجال"<sup>1</sup>.

هذا كما نصت المادة 3 منها على وجوب قيام الدول التي تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءها من خلال طرائق توائم ظروف البلد و أعرافه، على:

1- كسب مؤازرة منظمات أصحاب العمل و العمال و غيرها من الهيئات المناسبة بغية تيسير تقبل هذه السياسة والأخذ بها

2- إصدار قوانين و النهوض ببرامج تربوية تستهدف ضمان تقبل هذه السياسة و الأخذ بها،

3- إلغاء أية أحكام تشريعية و تعديل أية أحكام أو أعراف إدارية لا تتفق مع هذه السياسة،

4- انتهاج هذه السياسة في ما يتعلق بالوظائف الخاضعة مباشرة للسلطات الوطنية،

5- كفالة مراعاة هذه السياسة في أنشطة إدارات التوجيه المهني و التدريب المهني و التوظيف التابعة للسلطات الوطنية.

6- تضمين تقاريره السنوية عن تطبيق الاتفاقية بيانا بالتدابير المتخذة طبقا لهذه السياسة و بالنتائج التي أسفرت عنها<sup>2</sup>.

- الاتفاقية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159-1983: حيث تطالب الاتفاقية من الدول

الأعضاء أن تضع بما يتفق مع الظروف و الممارسات و الإمكانيات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني مع تقديم خدمات مناسبة في مجال التدريب و التكوين و التشغيل، تكون ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين مع تعزيز إمكانيات إستخدام المعوقين في سوق العمل الحر، و تنفيذ هذه السياسة و تستعرضها بصورة دورية. و تؤكد المادتين 1 و 2 على مبدأ المشاركة الكاملة فتصف القصد من التأهيل المهني على أنه تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل

1- م 1 و 2 من اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة) (رقم 111) التي إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 حزيران/يونيه 1958 في دورته 42 (تاريخ بدء النفاذ: 15 حزيران/يونيه 1960، طبقا لأحكام م 8، من حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، مج 1، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، رقم A.94.XIV-Vol.1 Part 1 ص 132.

2- م 3 من المرجع السابق

مناسب و الاحتفاظ به و الترقى فيه و من ثم تعزيز ادماجه أو إعادة ادماجه في المجتمع، و هذه العبارة أضيفت إلى التوصية 99 لسنة 1955.<sup>1</sup>

و لقد نصت الفقرة 2 من م 1 منها على الآتي " لأغراض هذه الإتفاقية تضع كل دولة عضو في الإعتبار أن القصد من التأهيل المهني هو تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب و الإحتفاظ به و الترقى فيه و من ثمة تعزيز إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع".<sup>2</sup>

و ورد هدف المساواة في م 4 من الاتفاقية " توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً، وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين، و لا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال".<sup>3</sup>

و التي كلفت فيما بعد بنظام الحصص أو النسب المئوية المقطعة بصورة غير مباشرة .

- الاتفاقية بشأن تنظيم إدارات التوظيف رقم 88-1948: و المرصودة في سياق صياغة أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة و الحفاظ عليها و تنمية الموارد الإنتاجية و الحفاظ عليها، لاسيما الفقرة 2 من م 7 و التي نصت الآتي: " تتخذ التدابير من أجل التلبية الكافية لإحتياجات فئات خاصة من طالبي العمل مثل المعوقين".<sup>4</sup>

- الاتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم 102-1952: لاسيما الفقرة 1 من م 35 منها و التي نصت على " تتعاون المؤسسات المختلفة أو الإدارات الحكومية التي تقدم الرعاية الطبية عند الإقتضاء، مع أقسام التأهيل المهني العامة بغرض إعداد المعوقين للحصول على عمل مناسب".<sup>5</sup>

- اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 142-1975: لاسيما الفقرة 5 من م 1 و التي نصت على " تشجع هذه السياسات و البرامج كل الأشخاص على قدم المساواة و دون أي تفرقة على تنمية قدراتهم على العمل و إستخدامها و أن تمكنهم من ذلك..."، كما نصت م 3 على الآتي " توسع كل دولة بالتدريج نظم توجيهها المهني بما في ذلك مواصلة تقديم معلومات بشأن العمالة، بغية كفالة توفير المعلومات الشاملة و أوسع توجيه ممكن... بما في ذلك البرامج المناسبة لكل المعوقين و العاجزين".<sup>6</sup>

- التوصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 150-1975: لتشجيع المعوقين و مساعدتهم على ممارسة حقهم في العمل على قدم المساواة، نص البند 3 منها على ما يلي " ينبغي للدول الأعضاء أن توسع بالتدريج نظم توجيهها المهني بما في ذلك تقديم معلومات مهنية مستمرة بغية كفالة توفير المعلومات الشاملة و أوسع توجيه ممكن لكل الأطفال و الشباب و الكبار، بما في ذلك البرامج المناسبة لكل المعوقين و العاجزين".<sup>7</sup>

1- آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، منظمة العمل العربية، بيروت، س.ن 2008 ص 23، 24.

2- أنظر الاتفاقية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم: 159، التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 20 جوان 1983، في دورته 69 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>

3- م 4 من المرجع السابق

4- الاتفاقية بشأن تنظيم إدارات التوظيف رقم 88، التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948، في دورته 31 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>

5- الاتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم: 102، التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 28 جوان 1952، في دورته 35 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>

6- اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم: 142، التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جوان 1975، في دورته 60 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>

7- أنظر التوصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم: 150 التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 جوان 1975 في دورته 60 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>

- التوصيتين بشأن التأهيل المهني للمعوقين رقم 99-1955 و رقم 168-1983: و اللتان أكدتا على وجوب تجميع جميع الخدمات الطبية و النفسية و الإجتماعية و التعليمية و خدمات التوجيه المهني و التدريب و التوظيف لذوي الإحتياجات الخاصة، في عملية واحدة مستمرة و منسقة تسمى التأهيل المهني و المقصود بها تمكين الشخص المعوق من تأمين عمل مناسب و الإحتفاظ به، و على سبيل المثال فقد نصت الفقرة 1 من م1 من التوصية رقم 99-1955 بشأن التأهيل المهني للمعوقين على "إلزامية إتاحة خدمات التأهيل المهني لكل الأشخاص المعوقين أيا كان سبب و طابع عجزهم و أيا كانت أعمارهم شريطة إمكان إعدادهم للاضطلاع بعمل مناسب، و أن تكون احتمالات تأمينهم لهذا العمل و احتفاظهم به معقولة"<sup>1</sup>.

مع تحديد التدابير الواجب تطبيقها من الدول الأطراف من أجل تفعيل برامج التأهيل المهني والتوظيفي للمعوقين لاسيما :

- 1- التدابير الملائمة لخلق فرص عمل في سوق العمل المفتوح للجميع بما في ذلك تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل وكذلك إجراء تكييفات ملائمة على أماكن العمل وأدواته.
- 2- تقديم الدعم الحكومي المناسب للعمل المحمي والتدريب المهني والتوجيه المهني و خدمات تشغيل المعوقين التي تديرها هيئات غير حكومية.
- 3- إزالة المعوقات و الحواجز المادية و المعمارية و التواصلية.
- 4- اعتماد تدابير عمل مرنة.
- 5- إعفاء مواد التدريب المحددة و الأجهزة المعونة من عبء الضرائب.

#### ثانياً \_ الحق في العمل لذوي الإحتياجات الخاصة في بعض المواثيق الإقليمية و التشريعات الداخلية:

على غرار العديد من الإقرارات العالمية المعنية بحقوق الإنسان، صدرت مجموعة من المواثيق الإقليمية الخاصة بالأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة و ركزت على حقوق هذه الفئة و ضرورة توافرها و اتخاذ كافة التدابير لضمان حمايتها من قبل الدول الأطراف و منها حقهم في العمل، و من ضمن هذه المواثيق:

- 1- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان 11-04-1950: أطلق عليها اتفاقية حماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس أوروبا، ينظر لهذه الاتفاقية على أنها المقابل الأوروبي للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية لسنة 1966، و التي تهدف أساساً لحماية الحقوق المدنية و السياسية، حيث نصت م1 منه على الآتي " تضمن الأطراف السامية المتعاقدة لكل إنسان يخضع لنظامها القانوني الحقوق و الحريات المحددة في القسم الأول من هذه المعاهدة"<sup>2</sup>. و يؤخذ على هذه الاتفاقية أنها لم تورد الإعاقة في م 14 منها حول أحكام مكافحة التمييز لاعتبارها أساساً يحضر فيه التمييز مع أنه يمكن الإفادة بأنها شملت الإعاقة في عبارة (أي وضع آخر) حيث نصت على الآتي " يكفل التمتع بالحقوق و الحريات المقررة في هذه المعاهدة دون تمييز أياً كان أساسه، كالجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو العقيدة أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الانتماء إلى أقلية قومية، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي وضع آخر"<sup>3</sup>.

كما مدد البروتوكول الثاني عشر هذا الحظر ليشمل التمييز في أي حق قانوني للفرد، حتى عندما لا يكون هذا الحق القانوني محمياً بموجب الاتفاقية، ما دام ينص عليه قانون دولته الوطني.

1- أنظر التوصية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم: 99 التي إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 22 جوان 1955 في دورته 32 حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>.

2- بسيوني محمود شريف، مرجع سابق، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/euhrcom>.

3 -Gerard Quinn and Theresia Degener. Human rights and disability. Summary report to the Office of the UN High Commissioner on Human Rights (OHCHR), Feb. 2000., p 60 et seq.

**2- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب:** صيغ بتاريخ 27-06-1981 و دخل حيز التنفيذ في 21-10-1986، و أستند الميثاق أساسا على ميثاق منظمة الوحدة الأفريقية و ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث أكد على حضر التمييز و المساواة بين مكونات المجتمع، في إشارة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة دون ذكر الفئة بالتخصيص، حيث نصت م 2 منه على " يتمتع كل شخص بالحقوق و الحريات المعترف بها و المكفولة في هذا الميثاق دون تمييز خاصة إذا كان قائما على أساس العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر"<sup>1</sup>. و في معطى الحق في العمل فقد نص الميثاق في تناوله للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ضمن م 15 و التي نصت على الآتي " حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة و مرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ"<sup>2</sup>.

**3- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ميثاق سان خوسيه):** صيغ في 22-11-1969 بينما دخل حيز التنفيذ في 18-07-1978، و قد أكدت على واجب احترام الحقوق بنصها في مادتها الثانية على أنه " تتعهد الدول الأطراف في هذه الاتفاقية بأن تحترم الحقوق و الحريات المعترف بها في هذه الاتفاقية، و بأن تضمن لكل الأشخاص الخاضعين لولايتها القانونية الممارسة الحرة و الكاملة لتلك الحقوق و الحريات دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الآراء السياسية أو غير السياسية أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الوضع الاقتصادي، أو المولد أو أي وضع اجتماعي آخر، إن كلمة "إنسان" أو "شخص" في هذه تعني كل كائن بشري"<sup>3</sup>.

**4- الميثاق العربي لحقوق الإنسان:** أعتد في 23-05-2004 و أكد ما جاء في ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، خلافا للمواثيق المتقدمة و المعنية بحقوق الإنسان بشكل عام، جاء هذا الميثاق بنصوص صريحة على عدم التمييز بسبب الإعاقة، ففيما يتعلق بالحقوق و الحريات بشكل عام نصت م 3 الفقرة 1 منه على ما يلي " تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق بأن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها، حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق، من دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي أو الفكر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية"، ثم أعاد و نص مرة أخرى على عدم التمييز بسبب الإعاقة فيما يتعلق بحق العمل، في نص المواد الخاصة بحق العمل و الدمج و التدريب المهني حيث نصت م 34 على ما يلي:

- العمل حق طبيعي لكل مواطن، و تعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج و حرية العمل و تكافؤ الفرص، و من دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر.

- لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية، و تؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له و لأسرته، و تكفل تحديد ساعات العمل و الراحة و الإجازات المدفوعة الأجر و قواعد حفظ الصحة و السلامة المهنية و حماية النساء و الأطفال و الأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل.

1- م 2 من م.ر. 37/87 المؤرخ في: 04 جمادي الثانية 1407 الموافق ل 03/02/1987 المتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981 الصادر في ج.ج.ج.ر 6 المؤرخة في 05 جمادي الثانية 1407 الموافق ل 04/02/1987 .

2- فاطمة الزهراء صفصاف، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار المنظومتين الدولية والأفريقية لحقوق الإنسان، متاح على موقع الكتاب السنوي لحقوق الإنسان في أفريقيا 5 (2021) African Human s Yearbook : <https://www.doi.org>، ص 224.

3- مكتبة حقوق الإنسان-جامعة مينيسوتا، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic>، تاريخ الزيارة: 2022/12/27. الساعة: 19:00

-تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي، و من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرّاً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، و لهذا الغرض و مع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، و تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يأتي:

- تحديد سن أدنى للالتحاق بالعمل.
- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه الأحكام بفعالية.
- كما أكدت م 40 على عديد التدابير المنوطة بحق العمل له الفئة و ذلك على النحو التالي:
- تلتزم الدول الأطراف بتوفير الحياة الكريمة لذوي الإعاقات النفسية والجسدية والتي تكفل لهم كرامتهم مع تعزيز اعتمادهم على أنفسهم وتيسير مشاركتهم الفعلية في المجتمع.
- توفر الدول الأطراف الخدمات الاجتماعية مجاناً لجميع ذوي الإعاقات. كما توفر الدعم المادي للمحتاج من هؤلاء الأشخاص وأسرههم أو للأسر التي ترعاهم كما تقوم بكل ما يلزم لتجنب إيوائهم في مؤسسات الرعاية وفي جميع الأحوال تراعى المصلحة الفضلى للشخص المعوق
- توفر الدول الأطراف كل الخدمات التعليمية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقات آخذة في الاعتبار أهمية الدمج في النظام التعليمي و أهمية التدريب و التأهيل المهني و الإعداد لممارسة العمل و توفير العمل المناسب في القطاع الحكومي أو الخاص<sup>1</sup>.

**5- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) 1996:** بدأ العمل به في 1999/01/07 حيث أنشئ الميثاق في الأساس لدعم الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، ضمن نطاق توسيع الحقوق الأساسية المحمية لتشمل الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، و تم إنشاء المنتدى الأوروبي للمعوقين سنة 1996 هدفه المطالبة بحقوق المعاقين بشكل عام و بحق العمل وتكافؤ الفرص بشكل خاص، أناطت بجملة الحقوق لاسيما حقوق العمال، حق التوظيف الكامل، تخفيض ساعات العمل و التوزيع المتساوي للأجور على أساس ساعات العمل، الحماية الاجتماعية و القانونية من الفقر و التهميش الاجتماعي، عدم التمييز و الأشخاص ذوي الإعاقة و ضمان معطى التشغيل و تكافؤ الفرص لكافة الأشخاص بما فيهم ذوي الإحتياجات الخاصة، أقر الميثاق كهدف لسياسة أطرافه أن متابعة كافة الوسائل المناسبة محلياً و دولياً، و تحقيق الظروف التي يمكن من خلالها أن تجسد الحقوق و المبادئ بشكل فعال و التي فصلها الميثاق في الجزء الثاني في المواد من 1 إلى 31 و أجمالها في الجزء الأول على النحو التالي " الفرصة لكل إنسان في كسب عيشه من خلال مهنة يحصل عليها بشكل حر، الحق في فرص متساوية و معاملة متساوية في مسائل التوظيف و العمل دون التمييز بسبب الجنس، توافر المعلومات للعمال و التشاور معهم داخل نطاق المشروع و عند اتخاذ إجراءات الفصل الجماعي، المشاركة في تحديد و تحسين ظروف و بيئة العمل في المشروع، الحماية في حالات إنهاء الوظيفة، الكرامة أثناء العمل، عدم التعرض للتمييز أثناء العمل لممثلي العمال في المشروعات الحق في الحماية ضد القوانين التي تضر بهم، ويجب منحهم التسهيلات المناسبة لتنفيذ مهامهم، ضمان الممارسة الفعالة للحق في التوجيه المهني، يتعهد الأطراف بتوفير أو تشجيع عند الضرورة الخدمات التي تساعد كافة الأشخاص بما في ذلك المعاقين على حل المشاكل التي تتعلق بالاختيار و التقدم المهني، مع الالتفات الواجب إلى خصائص الفرد و علاقتها بالفرص المهنية، و يجب أن تكون هذه المساعدة متاحة بالمجان<sup>2</sup>.

1- م3/ف1 و 34 و 40 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان المشمول بمصادقة الدولة الجزائرية بموجب م.ر.ر 62/06 المؤرخ في 12: محرم 1427 الموافق ل 2006/02/11 الموافق عليه في تونس سنة 2004 الصادر في ج.ج.ر 8 المؤرخة في 16 محرم 1427 الموافق ل 2006/02/15  
2- الميثاق الاجتماعي الأوروبي، متاح على الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab>، تاريخ الزيارة: 2022 /12/07، الساعة: 19:00

و بالوقوف على مضمون م15 من الجزء الثاني الواردة تحت إطار) حق الأشخاص المعاقين في الاستقلال و الاندماج الاجتماعي و المشاركة في حياة المجتمع ( حيث نثت على أنه "بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الاستقلال و الاندماج الاجتماعي و المشاركة في حياة المجتمع بالنسبة للأشخاص المعاقين - بصرف النظر عن عمر وطبيعة وسبب إعاقته - يتعهد الأطراف على وجه الخصوص باتخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير التوجيه و التعليم و التدريب المهني للأشخاص المعاقين في إطار الخطط العامة - حيثما يكون ذلك ممكناً - أو عن طريق الهيئات المتخصصة العامة أو الخاصة عندما لا يكون ذلك ممكناً، بتشجيع التحاقهم بالعمل من خلال كافة الإجراءات التي تتجه لتشجيع أصحاب العمل على توظيف و الإبقاء على الأشخاص المعاقين في بيئة العمل العادية، و على تنظيم ظروف العمل بما يتلاءم مع احتياجات المعاقين أو- عندما لا يكون ذلك ممكناً بسبب الإعاقة - عن طريق ترتيب أو إيجاد وظيفة خاصة تبعاً لمستوى الإعاقة، و في حالات معينة - فإن مثل هذه الإجراءات قد تتطلب اللجوء إلى التوظيف المتخصص و خدمات الإعانة، تشجيع اندماجهم الاجتماعي الكامل، و مشاركتهم في حياة المجتمع وخاصة من خلال الإجراءات - بما في ذلك المساعدة الفنية، بهدف التغلب على عوائق الاتصال".

**6- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي:** صيغ في 07-12-2000 و بني الكثير منه على الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان و الميثاق الاجتماعي الأوروبي و اجتهادات محكمة العدل الأوروبية و القوانين الموجودة في الاتحاد الأوروبي، و يحتوي على 54 مادة مقسمة على سبع عناوين، حيث تناول العنوان الثالث (المساواة) تضمين المساواة أمام القانون و حظر التمييز المبني على الإعاقة بينما تضمن العنوان الرابع (التضامن) الحقوق الاجتماعية للعمال بما يضمن العمل تحت ظروف عادلة و ملائمة تحترم الصحة و السلامة و الكرامة، حمايتهم من الطرد غير المبرر، و حقهم في الحصول على التأمين الصحي و المعونة الاجتماعية، و حق العمال في الحصول على المعلومات و التشاور و حق الحصول على خدمات التوظيف لكل إنسان، و لعل أبرز الأحكام المتعلقة بالتشغيل و التوظيف هي:

- الحق في الكرامة الإنسانية 'م1'
- الحق في التدريب المهني و المستمر 'م14/ف1'
- الحق في العمل و ممارسة مهنة اختيرت بحرية و تمت الموافقة عليها 'م15/ف1'
- حضر أي تمييز مرتكز على أي أساس كان بما فيه الإعاقة 'م21'
- ضمان المساواة بين الرجل والمرأة في مختلف المجالات بما فيها الاستخدام العمل، الأجر 'م22'
- حق المعوقين في الاستفادة من التدابير المصممة لضمان استقلاليتهم و دمجهم في المجتمع و - العمل و مشاركتهم في الحياة الاجتماعية 'م26'
- الحق في الحصول على خدمة توظيف مجانية 'م29'
- الحق في الاحتماء من أي صرف غير مبرر بما يتوافق و القوانين و الممارسات الوطنية 'م30'
- الحق في فرص عمل تحترم الصحة و السلامة و الكرامة 'م31/1'
- الحق في الحصول على منافع الضمان الاجتماعي و الخدمات الاجتماعية 'م34/1'.

**7- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين:** أعتمدت في 7 جوان 1999 و هي أول معاهدة إقليمية تحدد التمييز ضد المعوقين، كما تؤكد أن للأشخاص المعاقين نفس حقوق الإنسان و الحريات الأساسية للآخرين، و أن هذه الحقوق و التي تتضمن التحرر من التمييز بسبب الإعاقة تنبع من الكرامة و المساواة التي تلازم كل إنسان، حيث نصت في م2 منها على الآتي "أهداف هذه الاتفاقية هي منع و إزالة كافة أشكال

التمييز ضد الأشخاص المعاقين، و تشجيع اندماجهم الكامل في المجتمع"، أما المادة 3 منها فنصت على " لتحقيق أهداف هذه الاتفاقية تتعهد الدول الأطراف بما يلي:

- اتخاذ الإجراءات التشريعية وتلك التي تتعلق بالعمل أو أي إجراءات أخرى لازمة لإزالة التمييز ضد الأشخاص المعاقين، و تشجيع اندماجهم الكامل في المجتمع بما في ذلك و دون أن يقتصر على ذلك الإجراءات اللازمة لإزالة التمييز تدريجياً، و تشجيع التكامل بين الجهات الحكومية و الهيئات الخاصة في توفير ... و الخدمات و التسهيلات و البرامج و الأنشطة مثل التوظيف.

- العمل على أساس الأولوية في المجالات التالية:

(ب) الكشف .... و التدريب على الوظائف و توفير الخدمات الشاملة لضمان أفضل مستوى للاستقلال و مستوى المعيشة للأشخاص المعاقين.<sup>1</sup>

**الفرع الثالث: المعايير و الآليات الدولية لإعمال حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل و**

**حمايته:**

**أولاً - المعايير الدولية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل :**

لإعمال حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل لابد من توافر مجموعة من المعايير و هي المعايير التي أوردتها اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006 و ذلك طي م 27 تحت بند العمل و العمالة، والتي سنعالجها ضمن هذا الفرع كما يلي:

**1- النص على عدم التمييز:** لقد ألزمت م 27 (أ) الدول بضرورة حظر التمييز على أساس الإعاقة بما في ذلك جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل والعمالة و المقصود بالتمييز على أساس الإعاقة بحسب الاتفاقية مضمون م 2 'التعاريف' هو: "يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية و الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر، و يشمل جميع أشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة"<sup>2</sup>.

و يشمل حظر التمييز على سبيل المثال لا الحصر جميع إجراءات التشغيل أو التوظيف و غيرهما ممن يضع الأشخاص ذوي الإعاقة في وضع إقصائي<sup>3</sup>.

و يشكل الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة تمييزاً ضدهم، و المقصود بالترتيبات التيسيرية بحسب م 2 التعاريف " التعديلات و الترتيبات اللازمة و المناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، و التي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها"<sup>4</sup>.

لذا يجب على الهيئات المستخدمة سواء من القطاع العام أو الخاص توفير هذه الترتيبات داخل أماكن العمل، كما يقع على الحكومات التزام بوضع سياسات تشمل تسوية أو تعديل الآليات والمعدات و تكييف بيئة العمل، لتوفير إمكانية الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى أماكن العمل .

1- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين، متاح على الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab> تاريخ الزيارة: 2022/12/11، الساعة: 21:00

2- من الاستثناء إلى المساواة "إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة"، دليل للبرلمانيين بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري المرتبط بها، الأمم المتحدة، جنيف في: 21-10-2007، ص 14.

3- عياض العمامي، مقال بعنوان الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، على الموقع: [asdmag.net/archives/4008](http://asdmag.net/archives/4008) تاريخ الزيارة: 2022/12/11، الساعة: 21:00

4- التقرير السنوي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، دراسة مواضيعية بشأن عمالة وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادر بتاريخ: 2012/12/17، ص 11.

**2- النص على التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية:** و ذلك طي م 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و ثمن بمضمون ما جاءت به م 27 (ب) من الإتفاقية حيث نصت على أن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية ينطبق على جميع العمال ذوي الإحتياجات سواء كانوا يعملون في مرافق محمية، أو في سوق العمل الحر و لهذه الفئة الحق في اجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، و ضرورة ضمان تمتعها بتكافؤ الفرص في مجال التقدم الوظيفي و ذلك من خلال اجتماعات التقييم المنتظم مع مسؤوليهم، كما يجب على أرباب العمل في القطاعين العام و الخاص ضمان بيئة عمل جيدة، و صحية و مأمونة للأشخاص ذوي الإعاقة، و ذلك بتحديد ساعات العمل، و الإجازات، و للدول دور هام في تحديد مكونات شروط العمل العادلة و المساوية في تشريعاتها<sup>1</sup>.

**3- النص على كفالة الحرية النقابية:** لقد أكدت الاتفاقية على أن الحرية النقابية مكفولة في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان، على غرار ما نصت عليه م 6 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التي نوهت على حق تكوين النقابات و الانضمام إليها مكفول، و أنه لا يجوز إخضاع هذا الحق إلا للقيود المنصوص عليها قانونا، فالحقوق النقابية الواردة في م 8 من العهد تنطبق على العمال ذوي الإحتياجات الخاصة مثل بقية العمال العاديين، و قد أكدت أيضا الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن هذه الفئة لها الحق في ممارسة حقوقها العمالية و النقابية على قدم المساواة مع الآخرين بنص م 27 (ج) من الإتفاقية.

**4- النص على ضمان برامج الحماية الاجتماعية:** أقرت الاتفاقية على الحماية الاجتماعية، و ذلك ضمن م 28 تحت بند " مستوى المعيشة اللائق والحماية الاجتماعية"، حيث ألزمت الدول باتخاذ جملة من التدابير لإعمال هذا الحق، من خلال ضمان استفادة هذه الفئة من برامج الضمان الاجتماعي و الإعفاءات الضريبية فيما يتعلق بالدخل، كما تمتعهم و أسرهم ممن يعيشون في أوضاع مزرية من ضمان حصولهم على مساعدات من طرف الدولة لتغطية النفقات المرتبطة بالإعاقة التي يعانون منها و تجدر الإشارة أن هناك مجموعة متنوعة من نظم الحماية الاجتماعية منها معاشات العجز و ما يسمى باستحقاقات المرض و تعويضات إصابة العمل إضافة إلى برامج التقاعد<sup>2</sup>.

**5- النص على تأمين التدريب التقني و المهني و إعادة التأهيل:** لقد أحاطت الاتفاقية الدول بضرورة تمكين هذه الفئة من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني و المهني و خدمات التوظيف و التدريب المستمر، كما فرضت على الدول ضرورة تعزيز برامج إعادة التأهيل الوظيفي و الاحتفاظ بالوظائف و العودة إلى العمل لصالح الأشخاص المعاقين، و ذلك نظرا لأن منظمة الأمم المتحدة سجلت عدم تمتع الموظفين المصابين بإعاقات في العديد من الدول من إمكانية الوصول إلى التأهيل المهني و برامج العودة إلى العمل، لذا ينبغي على الدول وضع قوانين الاحتفاظ بالوظائف و ضمان حق العمال المصابين بإعاقة مواصلة نفس العمل، أو العودة إليها بعد فترة الغياب أو إسناد وظيفة أخرى لهم و الهدف هو تعزيز قابلية هذه الفئة للتوظيف لضمان قدرتهم على المنافسة في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين<sup>3</sup>.

#### ثانيا- الآليات الدولية لحماية حق العمل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة و الرقابة عليه:

نصت الاتفاقية على آليات لتنفيذ الحماية الدولية و رصد مدى التزام الدول المصدقة على الاتفاقية بضمان حماية حقوق هذه الفئة بصفة عامة و حقهم في العمل بصفة خاصة، كما لعبت المنظمات المتخصصة لاسيما منظمة العمل الدولية دورا هاما في حماية هذا الحق، و سنتناول في هذا العرض دور اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى دور المنظمات المتخصصة " منظمة العمل الدولية " و مدى إسهامها في حماية هذا الحق.

1- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6 (2018) بشأن المساواة وعدم التمييز، الصادر بتاريخ: 2018/04/26، ص 21.

2- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص. 21 - 22.

3- التقرير السنوي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان، مرجع سابق، ص. 15 - 16.

## أ\_ اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

### 1- تعريف اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و بيان تشكيلتها :

1/1- تعريفها: نصت م 34/ف1 من الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة على إنشائها كالتالي " تنشأ لجنة معنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ( يشار إليها فيما يلي باسم "اللجنة" )، لتضطلع بتنفيذ المهام المنصوص عليها أدناه"، هذا و تعد اللجنة هيئة تقوم بفحص مدى وفاء الدول الأطراف في الاتفاقية و البروتوكول الملحق بها بالتزاماتها، و تسعى من خلال انخراطها مع الدول الأطراف و تعاونها معهم، على تعزيز الإدماج و مناصرة حقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تقدم التوصيات لدعم تنفيذ الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقية"<sup>1</sup>.

2/1- بيان تشكيلتها: تتكون هذه اللجنة من خبراء حقوق الإنسان مكلفة بمراقبة تنفيذ الاتفاقية و لقد بينت الفقرة 2 من م 34 تشكيلتها، حيث نصت على " تتكون اللجنة في وقت بدء نفاذ هذه الاتفاقية من اثني عشر خبيراً، و تزداد عضوية اللجنة بستة أعضاء بعد حصول الاتفاقية على ستين تصديقاً أو انضماماً إضافياً، لتصل عضويتها حداً أعلى مقداره ثمانية عشر عضواً.."، و تبعا لنص هذه الفقرة فقد كانت اللجنة وقت بدء نفاذ هذه الاتفاقية تتألف في البداية من 12 خبير مستقل في مجال حقوق الإنسان نصفهم منتخبين لمدة سنتين و النصف الآخر منتخب لمدة أربع سنوات، بعد ذلك سيتم انتخاب أعضاء لمدة أربع سنوات مع نصف عدد الأعضاء المنتخبين كل عامين، كما حققت الاتفاقية في آخر تحديث لمنظمة الأمم المتحدة 80، تصديق و لا تم توسيع اللجنة إلى 18 عضواً مع إشراك خبراء من ذوي الإعاقة، يعملون بصفتهن الشخصية و يكون مشهود لهم بالأخلاق العالية و معترف لهم بالكفاءة و الخبرة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة، و يتم انتخاب أعضاء اللجنة من طرف الدول الأعضاء، مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل و تمثيل كل أشكال الحضارات و النظم و التمثيل المتوازن للجنسين<sup>2</sup>.

تعد اللجنة نظامها الداخلي تبعا لنص م 34/ف1 و تعقد كل سنة دورتين على الأقل، بالإضافة إلى دورات استثنائية بقرار منها تبعا لنص المادة 2 من النظام الداخلي للجنة، و ما يميز هذه اللجنة على اللجان المعنية بحقوق الإنسان، استخدامها لوسائل اتصال خاصة مثل عرض النصوص بطريقة البرايل و الاتصال عن طريق اللمس، و حروف الطباعة الكبيرة و الوسائط المتعددة ميسورة الاستعمال<sup>3</sup>.

2- دور اللجنة في حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل: و ذلك بالتزام جميع الدول الأطراف بتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة حول كيفية إعمال الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، و على الدول تقديم تقريرها في غضون عامين من التصديق على الاتفاقية، و من ثم مرة كل 4 سنوات بما يتماشى مع مخرجات الفقرات 1 و 2 من م 35 من الاتفاقية، حيث تنظر اللجنة في كل تقرير و تقدم توصياتها من أجل تعزيز تنفيذ الاتفاقية في الدولة المعنية، و توجه مخاوفها و توصياتها إلى الدولة الطرف في شكل ملاحظات ختامية، بما يتماشى مع مخرجات الفقرة 5 من المواد 36 و 39 من الاتفاقية<sup>4</sup>.

و قد ألزمت اللجنة الدول أن تتضمن تقاريرها المرسلة إليها، التدابير التشريعية المتخذة لضمان الحماية من التمييز في كل مراحل العمل و في أي شكل من أشكال العمالة، و ضرورة الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، و خاصة في الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي إضافة إلى ذلك بيان التدابير الإيجابية المتخذة لضمان التوظيف الفعال و منع المضايقة الأشخاص في أماكن العمل<sup>5</sup>.

1- م 34 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

2- م 34 من نفس المرجع السابق.

3- م 2 و 7 من النظام الداخلي للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق

4- أنظر م 35 و 36 و 39 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق

5- تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدورة رقم: 55، A/66/55، نيويورك، س.ن. 2011، ص 43.

مع تبيان التدابير المتخذة لتعزيز كل الحقوق النقابية لهذه الفئة، إضافة إلى التدابير المتخذة لضمان الإبقاء على العمال الذين يعانون من إصابة في مكان العمل أو إعادة تدريبهم لشغل مناصب جديدة.

كما وجب التنويه بأن البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمد بقرار من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 61/611 المؤرخ في 2006/12/13، والذي دخل حيز التنفيذ في 2008/05/03، والذي يعد إتفاقية إضافية لإتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، قد رسم للجنة عديد الإختصاصات ذات الصلة بحماية حق هذه الفئة في العمل، مع تمكينها من نشر تفسيرها لمحتوى أحكام حقوق الإنسان والمعروف باسم التعليقات العامة، بشأن القضايا الموضوعية، وذلك بموجب مخرجات المواد من 1 إلى 7 من البروتوكول الإختياري حيث أتاح للجنة:

\* تلقى الشكاوى الفردية و النظر فيها حيث أسس آلية شكاوى فردية للإتفاقية شبيهة بتلك القائمة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، و إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، و أيضًا إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، غير أن هذا البروتوكول يستجيب إلى الحقوق الفردية المتعلقة بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية، حيث وافقت الدول الأطراف على الإعتراف بكفاءة إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، بالنظر إلى شكاوى الأفراد و الجماعات التي تحتج بانتهاك حقوقها تحت هذه الإتفاقية، حيث نجد أن اللجنة تتمتع باختصاصها في دراسة الشكاوى الفردية المقدمة لها من طرف المواطنين ذوي الإعاقة، الذين انتهكت حقوقهم داخل دولهم العضو، بما فيها حقهم في العمل، شرط أن يتم تقديم الشكاوى بعد استنفاد كل طرق الطعن داخل الدولة<sup>1</sup>.

\* السماح للجنة بالتحقيق و الإفادة و تقديم التوصيات على الإنتهاكات الجسيمة أو الممنهجة لهذه الإتفاقية، في حال وجود أدلة موثوقة على انتهاكات ذلك، بما في ذلك أن تطلب من الدولة المعنية السماح لعضو أو أكثر من أعضائها بالقيام بزيارة أراضي الدولة المعنية<sup>2</sup>.

و في هذا الصدد نجد أن اللجنة قد فصلت في العديد من الشكاوى الفردية المرفوعة إليها، و التي أدعى أصحابها أنهم تعرضوا لإنتهاك حقهم في العمل، إذا نجدها ألزمت دولة ألمانيا في قضية ليليان غرونيغر بتقديم تعويض إلى السيد توماس غرونيغر لعدم تعزيز الحق في العمل و التقصير في إدماج شخص ذي إعاقة في سوق العمل، كما ألزمت اللجنة الدولة الألمانية بمراجعة محتوى سير عمل نظام تقديم إعانات الإدماج إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الدائمة<sup>3</sup>.

### **ب- منظمة العمل الدولية و دورها في حماية حق العمل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة :**

لتحقيق الهدف الرامي إلى توفير العمل اللائق كان لابد من التحرك على المستوى الدولي، و هذا ما فعلته بالضبط منظمة العمل الدولية منذ نشأتها من خلال منظومة الصكوك القانونية، التي حضيت بدعم الحكومات و أصحاب العمل و العمال على حد سواء، و كما تناولنا سابقا فإن أولى الاعترافات بحق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل صدرت عن منظمة العمل الدولية عام 1944، حيث ألزمت الدول الأطراف بالتعاون مع منظمات العمل مع اتخاذ التدابير لتعزيز الحد الأقصى من فرص العمل للمعاقين لضمان عمل مناسب لهم والاحتفاظ به، و حتى يتسنى للمنظمة حماية هذا الحق الوارد في دستورها فقد أقرت جملة من الآليات الهادفة إلى حمايته ممثلة في نظام التقارير الدولية و نظام الشكاوى<sup>4</sup>.

أ- نظام التقارير الدولية: يوجب دستور المنظمة في م 22 منه على الدول الأعضاء تقديم تقارير على فترات دورية إلى مكتب العمل الدولي، بشأن الإجراءات و التدابير المتخذة من جانبها لتنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي أصبحت

1- م من 1 إلى 5 من البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وثيقة الأمم المتحدة: A/RES/61/106 .

2- فاطمة الزهراء صمصاف، مرجع سابق، ص 217 .

3- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، البلاغ رقم: 2010-02، بتاريخ: 2010/07/07، CRPD/C/، ص 3 - 25.

4- آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، النسخة المعدلة جفيف، 2008، ص 4 - 6.

طرفا فيها، و مع التقارير الحكومية وفقا للشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة، بالنسبة لكل اتفاقية و هي تتضمن ما يكفي من البيانات المفصلة عن القوانين و الأنظمة الوطنية ذات الصلة، و عن الإجراءات المتخذة لضمان التطبيق الفعلي للاتفاقية و كذا توصيات المنظمة و منذ 1967 تلتزم الدول بتقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات أرباب العمل و العمال في بلادها و لهذه المنظمات أن تبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الاتفاقية، و يعرض ملخص عن هذه التقارير على المؤتمر العام للمنظمة، و بعدها يحال على لجنة الخبراء المختصة و التي تتألف من 20 خبيرا يعملون بصفتهم الشخصية باعتبارهم شخصيات مستقلة من ذوي الصفات و السمعة الطيبة ممن تتوافر فيهم أعلى المؤهلات العلمية في المجال القانوني و الاجتماعي و في شؤون العمل و إدارته، و تبحث اللجنة في التقارير المقدمة و في مدى تطابق التشريعات و الممارسات الوطنية مع دستور المنظمة و مع اتفاقيات العمل الدولية<sup>1</sup>.

و تهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الاتفاقيات، و كذلك البيانات و المعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية و العملية لتطبيق الاتفاقيات موضوع المتابعة بمقتضى م 19 من دستور المنظمة، كما تنص م 30 من دستور المنظمة على أنه و في حالة عدم اتخاذ الدولة للإجراءات اللازمة المقررة في المادة 19، فإنه يحق لأي دولة عضو عرض المسألة على مجلس الإدارة، فإذا تبين لهذا الأخير صحة الشكوى أو الملاحظة يقدم تقريراً خاصاً للمؤتمر العام للمنظمة، كما تلتزم الحكومات بإرسال صورة من تقريرها السنوي إلى منظمات أصحاب الأعمال و العمال التي تشمل بلادها<sup>2</sup>.

كما أنه بإمكان المنظمة أن تقوم بإرسال مبعوث عنها بناء على طلب إحدى الدول الأعضاء أو من خلال الاتفاق معها، و ذلك لأجل مباشرة الاتصالات مع حكومة ذلك البلد، بغرض البحث عن السبل الهادفة إلى تجاوز العقبات التي تحول دون تطبيق الالتزامات المترتبة على الاتفاقيات المصادق عليها و التقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها<sup>3</sup>.  
ب- نظام الشكاوى : و تتخذ هذه الشكاوى 3 صور اعتمدها المواد من 26 إلى 34 من دستور المنظمة، و هي إجراءات يتم تطبيقها بالنسبة لجميع اتفاقيات المنظمة المصادق عليها، و تتمثل هذه الصور في:

1- شكاوى النقابات: أجاز دستور المنظمة في م 24 منه لكل من منظمات أصحاب الأعمال و العمال، التقدم بشكاوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة طرف لم تنفذ التزاماتها المترتبة عليها بموجب إحدى اتفاقيات العمل الدولية أو أكثر<sup>4</sup>.

و تنظر لجنة من ممثلي الحكومات و أرباب العمل و العمال في هذه الشكاوى، و لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي في حالة عدم تبليغه ردا من الدولة خلال مدة معقولة أو في حالة ما اذا رأى أن الرد لم يكن مقنعا، أن ينشر التظلم و معه رد الحكومة المعنية عليه في حالة وجوده.

و يتولى مجلس إدارة المنظمة إحالة الشكاوى إلى حكومة الدولة المشكو منها، قصد تقديم ملاحظاتها خلال مدة معقولة و في حالة التقاعس من قبل الدولة المعنية عن الرد أو ان يكون الرد غير كاف فلمجلس الإدارة أن يناقش الشكاوى علانية، و يشار إلى أنه لا يشترط في مقدم الشكاوى أن يكون قد استنفذ طرق التظلم الداخلية قبل اللجوء إلى منظمة العمل الدولية، و ذلك عكس ما هو معمول به أمام اللجان الدولية الأخرى<sup>5</sup>.

2- شكاوى الدول: يمكن لأي دولة عضو أن تقدم شكوى لدى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو أخرى، لا تنفذ في رأيها بطريقة مرضية إحدى الاتفاقيات التي تكون كلاهما قد صادقت عليها، و هذا وفقا للمادة

1- عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، س.ن 2012، ص161

2- عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص162.

3- هاني سليمان الطعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ص 404.

4- عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المرجع السابق، ص194.

5- أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، ط 1، مصر، س.ن 2004، ص195.

26 من دستور المنظمة، كما أنه لا يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من أحد الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي، و عند عدم تلقي المجلس لإجابة مرضية من حكومة الدولة المشكو منها خلال مدة معقولة بعد أن يقوم بإرسال الشكوى إليها للرد عليها، فإنه يجوز له أن يشكل لجنة تحقيق تقوم بدراسة شاملة للشكوى و تعد تقريراً بما انتهت إليه حول المسائل الموضوعية.

و إجمالاً فقد عملت منظمة العمال الدولية منذ إنشائها على تكريس الحق في العمل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة و مختلف الحقوق للصيقة به، فبالرغم من طابع المنظمة غير الإلزامي إلا أن لها وزن في توجيه الرأي العام على المستوى الدولي، لضرورة إعادة النظر في ممارسات الدول الإنسانية لكن تبقى جهودها غير كافية إذ سجلت تقصير لتكريس هذا الحق، و هذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها إضافة إلى عدم تقريرها لعقوبات عند تحقيق المخالفة أو التقصير.

### المبحث الثاني: تطور التنظيم القانوني للتشغل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري:

#### المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل وفقاً لبعض التشريعات الوطنية:

على نهج التشريعات الداخلية للدول نجد أن المشرع الجزائري قد كفل طي الدستور الجزائري، مبدأ المساواة في الواجبات و الحقوق لاسيما حق العمل بين جميع الأفراد، بما فيهم فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، حيث عملت و تعمل الدولة الجزائرية على تسهيل إستفادة جميع الفئات الضعيفة ذات الإحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين و إدماجهم في جميع المجالات الحياتية، و فضلاً عن جملة الحقوق و الامتيازات التي ضمنها الدستور من أجل تشجيع إدماج و اندماج ذوي الإحتياجات الخاصة في الحياة و تحسين ظروف معيشتهم، اتخذت الدولة مجموعة من التدابير التي تهدف للقضاء على الحواجز التي تعيق الحياة اليومية لهذه الفئة، فقد أنيطت هذه الفئة بحيز من العناية و ذلك ضمن جملة من التشريعات العمالية و كذا طي مجموعة من القوانين التنظيمية، و التي سنتناولها ضمن هذا المطلب المعنون بحق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل وفقاً لبعض التشريعات الوطنية.

#### الفرع الأول: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في الدستور الجزائري: لقد قام المشرع

الجزائري بالإهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة من خلال العديد من التشريعات و القوانين ذات الصلة، حيث تبنى المشرع الجزائري مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة بدل ذوي الإحتياجات الخاصة، و على هذا الأساس فقد أقر ضمن التشريعات المتصلة بهاته الفئة سواء تلك الشمولية منها بإعتبار هاته الفئة فرد من المجتمع، أو تلك المرتبطة بالجانب الصحي بإعتباره الأساس في تصنيف الإعاقة، و كذا الوقاية منها و تعتبر الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة سنة 2006 و التي دخلت حيز التنفيذ سنة 2008، بمثابة الإطار الدولي الذي أعتبر أداة توجيه للدول الأطراف فيها لسياساتها الداخلية لكفالة حق الشغل لفائدة الأشخاص الذين يعانون من إعاقات متنوعة، سواء من خلال وضع التشريعات المتعددة التي توفر الإطار القانوني لحق العمل، أو من خلال جملة الإجراءات التي تعبر عن السياسة الاجتماعية و الاقتصادية للدول في بناء نظام قانوني متصل بهؤلاء الأشخاص بما يؤدي إلى تنفيذ الالتزامات المتعلقة بحق الشغل و التي تقع على عاتق الدول في مجال تجسيد هذه الاتفاقية على المستوى الداخلي

حيث أكد المشرع الجزائري في وثيقة دستور 2020 طي م 72 على ضمان الدولة في حماية الفئات ذوي الإحتياجات الخاصة من كل تمييز أو تهميش حيث نصت على الآتي: "تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الإحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية. يحدد القانون شروط و كفاءات تطبيق هذا الحكم"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - م 72 من م.ر.ر: 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 الموافق ل: 2020/12/30، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري لسنة 2020، منشور في ج.ر.ج. ج.ع: 82 المؤرخة في: 15 جمادى الأول 1442 الموافق ل: 30 ديسمبر 2020.

كما نصت ذات الوثيقة على تكريس الكفالة الدستورية لمبدأ المساواة بين المواطنين، حيث أوردت م 35 منه الآتي: "تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات، تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات، بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون المشاركة الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، و الثقافية" و ضمن نفس المعطى أنططت م 37 منه على ذات المبدأ الراسخ دستوريا بالنص على الآتي: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"<sup>1</sup>.

و في ذات السياق فقد نصت م 66 من وثيقة دستور 2020 على كون العمل حق و واجب و مكفول للجميع دون إستثناء و ذلك بالنص على الآتي: "العمل حق و واجب - كل عمل يقابله أجر يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن و النظافة، الحق في الراحة مضمون و يحدد القانون شروط ممارسته، يضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي، يعاقب القانون تشغيل الأطفال تعمل الدولة على ترقية التمهين وتضع سياسات للمساعدة على استحداث مناصب الشغل، يحدد القانون شروط تسخير المستخدمين لأغراض المصلحة العامة"<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات في العمل وفقا لبعض التشريعات العمالية:

لقد سعت جل التشريعات العمالية الدولية والوطنية إلى تكريس حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل، وضمن ذات المعطى فقد خصت التشريعات العمالية في الجزائر منذ الاستقلال هذه الشريحة من المجتمع بأحكام خاصة تناسب و طبيعة العاهات التي تعاني منها حيث تركت هذه القوانين عملية تحديد الأحكام المنظمة لكيفيات تشغيل هذه الفئة من العمال، و كذلك وضع الترتيبات و النظم الخاصة بظروف عملهم و مختلف الأحكام الخاصة بهم إلى النصوص التنظيمية، بعد نصها صراحة على تساوى هؤلاء العمال من حيث المبدأ مع غيرهم من العمال الآخرين فيما يتعلق بالحقوق و الواجبات<sup>3</sup>.

بما يستفاد أن المشرع الجزائري لم يهمل على غرار التشريعات العمالية المقارنة، دور المعوقين في المجتمع و ضرورة إدماجهم و تأهيلهم المهني، حيث اصدر عدة أحكام و نصوص تنظيمية خاصة بهذه الفئة من المجتمع نذكر منها المرسوم المتعلق بالمركز الوطني الإستشاري لحماية المعوقين، و المرسوم المتعلق بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، ثم المرسوم المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني، و على العموم فقد تحورت الحقوق الواردة لفائدة هذه الشريحة ضمن هذه النصوص، حول ضرورة تخصيص مناصب لها في مختلف عمليات التوظيف، و كذا المساواة مع غيرهم من العمال، و من جهة أخرى أخذ إعاقاتهم بعين الإعتبار و منحهم تراخيص تسمح لهم بتطوير و تدعيم مهاراتهم و مؤهلاتهم المهنية منها و الصحية<sup>4</sup>.

و بالتالي سنتعرف على منط حق العمل لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة وفقا لبعض التشريعات العمالية الداخلية.

### أولا- في ظل القانون رقم : 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل :

يعتبر القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، أهم تشريعات العمل الصادرة في الجزائر المكرسة للاقتصاد الموجه المتبنى والمجسدة للنظام اللائحي الذي يقوم عليه هذا الاقتصاد، و الملاحظ أن هذا القانون جاء ليكرس مبدأين هامين يقوم عليها الاقتصاد الموجه، مبدأ الشمولية و مبدأ التوحيد وظهر

<sup>1</sup> - م 35 و 37 من المرجع السابق.

<sup>2</sup> - م 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية، د.م.ج. الجزائر، ط1، س.ن. 1992، ص 138.

<sup>4</sup> - رشيد هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط 2006، ص.ص 185-187.

ذلك جليا من خلال أحكامه التي وسعت مجال تطبيقه ليشمل كافة العمال سواء كانوا في القطاع العام أو القطاع الخاص و في المؤسسات الاقتصادية أو في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>1</sup>.

حيث صدر هذا القانون لينظم كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط ، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص و التنظيمات بلغت أكثر من عشرين نصا تشريعيًا، و أكثر من مائة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل<sup>2</sup>.

فصدر القانون رقم: 81-03 المحدد للمدة القانونية للعمل و القانون رقم: 81-07 المحدد للقواعد المتعلقة بالتمهين و القوانين التطبيقية رقم: 82-06 المتعلقة بالوقاية و تسوية النزاعات الجماعية للعمل والقانون رقم: 82-06 المنظم للعلاقات الفردية للعمل و جميع القوانين المرتبطة به<sup>3</sup>.

لقد أقر القانون رقم : 78-12 بحقوق هذه الفئة في العمل كأول تشريع عمالي في الجزائر بعد الاستقلال حيث نصت م 47 منه على الآتي: " يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكن لهم العمل في ظروف عادية من التشغيل في أعمال تلائمهم، وعند الإقتضاء في معامل مأمونة، كما يستفيدون من الحق في تكوين تخصصي وفقا للشروط المحددة بموجب مرسوم "، و في ذات المنحى أقرت م 4 منه على مبدأ المقدرة و بحسب العمل حيث نصت الآتي: "العمل شرط أساسي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية للبلاد و مصدر رزق العامل الذي يؤمن به وسائل عيشه و يقوم المجتمع الجزائري على العمل و يخضع لمبدأ (من كل حسب قدرته و لكل حسب عمله)"<sup>4</sup>.

كما رسمت م 5 منه على ذات المبدأ بنصها الآتي : "يتعين على العامل و المؤسسة التي تستخدمه أن يجسدا في العمل بإستمرار، مبدأ الميثاق الوطني الذي ينص على أن : (من كل حسب قدرته) و بصفة خاصة :- يجب أن يكون كل عامل مستخدما، و يجب أن يعمل قدر طاقته المهنية والبدنية و الفكرية "، كما نص ذات القانون على جملة من المبادئ العامة الشاملة لحقوق العمال و واجباتهم ، دون أي إستثناءات حيث أقرت م 6 منه على أحقية العمل طبقا لبنود دستور 1976 أين نصت : " الحق في العمل مضمون طبقا للمادة 59 من الدستور " ، كما أكدت م 7 منه على مبدأ عدم التمييز في الحقوق و الواجبات ، حيث أوردت الآتي : " يضمن القانون حقوق العامل - العمال سواسية في الحقوق و الواجبات، يتقاضون عن العمل. الواحد، أجورا متماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل و المردود"<sup>5</sup>.

كما أشارت م 8 منه على كفالة الدولة للحماية الاجتماعية للعامل، أين نصت على الآتي : "تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعامل و الأسرة التي تكون في كفاله، ..... تطبيقا للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الاجتماعية للعمال .."

و في ذات السياق أكدت م 11 منه على كفالة الدولة لمعطى التأهيل البدني و المهني و الاجتماعي و التكويني بالنص الآتي : "لكل عامل الحق في تنمية شخصيته بدنيا و معنويا و ثقافيا و مهنيا".

كما أكدت بنود هذا القانون على التكفل على عاتق المؤسسة المستخدمة بتوفير شروط ممارسة الحقوق العامة المنصوص عليها في هذا القانون مع تضمين ملائمة هذه الشروط لتمكين العامل من الرفاهية البدنية ، المعنوية و الثقافية

<sup>1</sup> - بن عزوز صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، مكتبة كلية الحقوق دار الجامعة الجديدة، مصر.س.ن 2010، ص 21

<sup>2</sup> - رشيد واضح ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومو، الجزائر ، ط 2005، ص 33.

<sup>3</sup> - مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم خصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، الجزائر، السنة الجامعية: 2017/2018، ص 4.

<sup>4</sup> - م 4 و 47 من ق.ر. : 78-12 المؤرخ في : 01 رمضان 1398 هجري الموافق ل 05 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في ج.ج.ع.ج.ع: 32 المؤرخة في: 04 رمضان 1398 هجري الموافق ل 08 أوت 1978.

<sup>5</sup> - م 5 و 6 و 7 من ق.ر. : 78-12 المرجع السابق.

حيث نصت الفقرة الثانية من م 16 منه على الآتي: "يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر شروط ممارسة هذه الحقوق وأن تكون هذه الشروط أكثر ملائمة لتمكين العامل من التمتع بالرعاية البدنية و المعنوية و الثقافية"<sup>1</sup>.

**ثانيا : على ضوء المرسوم رقم : 180/82 المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني:**

لقد جاء هذا المرسوم بمقتضى م 1 منه ،تطبيقا للمادتين 47 و 189 من القانون رقم : 12-78 أين حدد المرسوم مجموعة من التدابير و الإجراءات من أهمها<sup>2</sup>:

- تكريس مبدأ المساواة بين جميع فئات الطبقة الشغيلة، مع إمكانية تطبيق حقوق وواجبات خاصة بسبب حالتهم ستحددها القوانين الأساسية النموذجية و القوانين الأساسية الخاصة و الإتفاقيات الجماعية بعد إستشارة المجلس الوطني الإستشاري لحماية المعوقين المنشأ بموجب المرسوم رقم: 81-338 المؤرخ في: 12/12/1981 والذي تغيرت تسميته فيما بعد وأصبح مجلس وطني استشاري للحماية الاجتماعية للأشخاص المعوقين و إدماجهم<sup>3</sup>.

- بمقتضى ما أورده م 3 الفقرتين الأولى و الثانية منه و التي نصت على : "يخضع العمال المعوقون للواجبات و يتمتعون بالحقوق المحددة في القانون رقم 12-78 ..... المذكورة أعلاه".

- تكفل مؤسسات التكوين المهني المعنية في إطار التكوين الاختصاصي بتسخير الوسائل اللازمة لإعادة تأهيل هذه الفئة و تكوينها و تمكينها من شغل منصب ملائم مساهمة في عملية دمجهم في الحياة العملية على أن تتولى هيكل و هيئات مختصة بمشاركة الهيئات المستخدمة في إعداد برامج للتكوين التي ينبغي تطبيقها و ذلك بموجب المواد 4 و 5 و 13 منه<sup>4</sup>.

و ضمن هذا المعطى فقد صدر المرسوم رقم : 81-397 المؤرخ في: 26/12/1981 المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، حيث أوردت م 2 منه أن من مهام المركز هو تحسين البرامج و المناهج و الوسائل التعليمية الضرورية و اللازمة للتكوين المهني و التمهين للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية و يقوم بجمع الوثائق التقنية و التربوية المخصصة للمكونين المتخصصين<sup>5</sup>.

كما وقعت في ذات الإطار وزارة التكوين و التعليم المهنيين ووزارة التشغيل و التضامن الوطني إتفاقية إطار بتاريخ : 22-03-2004 ورد في م 4 منها تعهد وزارة التشغيل و التضامن الوطني للمشاركة الفعالة في مسار التكوين بضمان تكفل تكويني مناسب للأشخاص المعوقين و فئات أخرى خاصة و ذلك بكفالة تربية ميدانية و كذا تحسين الأداء على مستوى المؤسسات المتخصصة التابعة لذات الهيئة و في المجال النفسي بمعرفة كافة أنماط الإعاقة و في مجال التدريب على إستعمال أمثل لتقنيات الإتصال الخاصة (البراي و لغة الإشارات) دون إهمال من الإدارة الوصية لتكييف مناصب العمل و التكوين مع الإهتمام بالجانب التأطيري البشري من ذوي الإعاقة بالتدريب على تقنيات تنشيط فوج من المعوقين أثناء التكوين<sup>6</sup>.

- تخصيص مناصب عمل خاصة و متميزة في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخططات التوظيف السنوية و المتعددة السنوات المعمول به في هذه المؤسسة بما يتناسب و كل حالة من حالات الإعاقة مع تحديد قوائم مناصب العمل الواجب

<sup>1</sup> - م 8 و 11 و 2/16 من المرجع نفسه.

<sup>2</sup> - م.ر. : 82-180 المؤرخ في 21 رجب 1402 هـ الموافق ل 15-05-1982 وزارة العمل، ج.ج.ع. 20 مؤرخة في: 18 ماي 1982، يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ص 1047

<sup>3</sup> - م.ر. : 81-338 مؤرخ في: 15 صفر 1402 الموافق ل 12 ديسمبر 1982 و المتضمن إنشاء مجلس وطني إستشاري لحماية المعوقين.

<sup>4</sup> - أنظر م 3 و 4 و 5 و 13 من م.ر. : 82-180.

<sup>5</sup> - أنظر م 2 من م.ر. : 81-397 المؤرخ في: 29 صفر 1402 الموافق ل 26 ديسمبر 1982، ج.ج.ع. 52 مؤرخة في 29/12/1981، ص 1940 المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا.

<sup>6</sup> - سعيد بن محمد دبور، مرجع سابق، ص 67

تخصيصها على سبيل الأولوية للمعوقين بدنيا بقرار مشترك بين القطاعات ذات الصلة و ذلك بموجب م 6 و م 7/ف1 منه.

- إدخال الإصلاحات الملائمة المحتمل أن يشغلها المعوقين مع ضبط المقاييس المتعلقة بالمكافآت الفردية و الجماعية و التي تمكن من زيادة مردودية هؤلاء العمال و تحسين المستوى المهني بنص م 7/ف2 منه..
- تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند ضرورة لاسيما بالنسبة لمن هم في طور نقاهة، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، والذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية. و ذلك بناء على توصية من طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة بموجب م 9 منه.
- التراخيص بالغياب للأشخاص ذوي الإعاقة بناء على رأي الطبيب المعالج، و الاستفادة من عطل خاصة من أجل إعادة التأهيل وإجراء المعاینات الطبية و ذلك بموجب م 10 منه.
- التزام الهيئات المستخدمة بإرسال كشوف دورية لمفتشية العمل المختصة إقليميا تحمل أسماء المعوقين العاملين ومناصب الشغل المعينة لهم و ذلك بموجب م 8 منه .
- وجوب إيلاء المشكلات الطبية والإجتماعية الخاصة بالعمال المعوقين أهمية خاصة و برامج ملائمة من قبل الهيئات المستخدمة مع تضمين حقهم في التكوين و الترقية المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل و ذلك بموجب المادتين 11 و 12 منه<sup>1</sup>.

- إنشاء تعاونيات للإنتاج و الخدمات لفائدة العمال المعوقين و ذلك بموجب م 14 منه<sup>2</sup>.  
غير أنه يجدر الذكر بخصوص التدبير الأخير، المتعلق بإنشاء تعاونيات للإنتاج و الخدمات، بأن المشرع الجزائري قد أصدر مرسوما تنفيذيا بعد ذلك رقم: 11-382 المؤرخ في: 21 نوفمبر 2011 المتضمن حل المؤسسة العمومية للإدماج الإجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين<sup>3</sup>، المحدثه بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 91-535 المؤرخ في: 25 ديسمبر 1994<sup>4</sup>.

إلى غير ذلك من التدابير التي تقتضيها كل حالة من حالات الإعاقة أو منصب العمل والتي أحال جانب كبير منها إلى الاتفاقيات الجماعية والعقود الفردية لتحديد الأحكام التي تنظمها، و من خلال هذه التدابير نستشف أن هذا التشريع كان حريصا على إزالة الحواجز التي كانت عائق أمام الأشخاص المعوقين سواء تعلق الأمر بناحية التوظيف والتأهيل أو التسهيلات المتعلقة بمنصب عمل المعوقين، مع بسطه لحماية قانونية كبيرة بما يحقق لهم الحياة الكريمة التي يأملونها<sup>5</sup>.

### ثالثا: في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ::

إن دستور 1989 يعد مرحلة فاصلة في مسار حركة المجتمع الجزائري حيث أدى إلى تجاوز المفاهيم الأساسية التي كانت تحكم المرحلة الاشتراكية، و في المقابل ظهرت مفاهيم جديدة مستقاة من التوجه نحو تطبيق النظام الليبرالي، و لم يعد تدخل المشرع إلا في بعض المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي<sup>6</sup>، و لقد أقر هذا الدستور المعدل و المتمم

<sup>1</sup> - أنظر م من 7 إلى 12 من م.ر : 82-180

<sup>2</sup> - بلعموري نادية، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية والاشتراكات المالية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، محمد بن أحمد، الجزائر، ع 7، س.ن. 2017، ص 67.

<sup>3</sup> - م.ر.ت. 11-382 المؤرخ في: 25 ذي الحجة عام 1432 هـ الموافق ل 21 نوفمبر 2011، ج.ج.ر. 64 المؤرخة في 27 نوفمبر 2011، المتضمن حل المؤسسة العمومية للإدماج الاجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين، ص 23 و ما يليها.

<sup>4</sup> - م.ر.ت. 91-535 المؤرخ في: 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ الموافق ل 25 ديسمبر 1991 المتضمن أحداث مؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين .

<sup>5</sup> - بلعرج محمد أمين، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية و التدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، مج 4، ع 1، س.ن. جوان 2019، ص 102.

<sup>6</sup> - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.م.ج، الجزائر، س.ن. 2011، ص 4.

بدستور 1996 و دستور 2008 جملة من الإصلاحات في مجال حماية الحقوق العمالية، فيقع على عاتق الدولة التزام وضع القواعد القانونية، التي تضمن للعمال الحد الأدنى من الحماية اللازمة لممارسة العمل في ظل شروط تحفظ للعامل كرامته الجسدية والمعنوية والاقتصادي<sup>1</sup>.

و تطبيقا للمبادئ الواردة في الدستور الجديد صدر القانون رقم: 90-11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم والجاري تطبيقه حاليا و الذي من خلاله تم إعادة تكييف علاقة العمل و إعطاء حرية أكبر لأطراف العلاقة في تحديد بنود العقد وشروط العمل، مع فتح الباب أمام الاستثمارات الأجنبية أخرجت شبه كليا علاقة العمل من إطار اختصاص الدولة، وأدخلت ضمن حرية الأطراف في تحديد محتويات علاقة العمل، وعلى نفس الخطى، فقد جاء القانون رقم: 90-11 على نفس النهج في إرساء حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل و التأهيل و عدم التمييز<sup>2</sup>.

فقد أكدت م 6 منه على الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المناصب القائمة على شروط مقيدة قانونا، حيث نصت على الآتي: "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقات العمل، ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعي"<sup>3</sup>.

هذا كما جاءت م 16 من القانون لتؤكد من جديد على وجوب 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 حيث نصت على الآتي: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحد عن طريق التنظيم"، هذا من جهة كما ثمنت م 17 من القانون التأكيد على عدم التمييز بين الأفراد في عملية التشغيل حيث نصت على الآتي: "تعد باطلة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليه"، كما أورد طي المادة 142 الأحكام الجزائية عند مخالفة أحكام بنود المادة 17 المتعلقة بعدم التمييز.

#### **رابعا: في ظل القانون رقم: 81-07 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم:**

يعتبر التدريب و التكوين المهني بأشكاله و مؤسساته و برامجهم موضع اهتمام من غالبية الدول التي بادرت إلى وضع الأطر والأحكام القانونية المنظمة له<sup>4</sup>.

و بما أن التمهين أداة لإنتاج الكفاءات مما جعل المشرع الجزائري يتفطن لضرورة التنظيم القانوني لهذا النوع من التكوين ضمن الأمر رقم : 75-31 و ذلك طي الفصل الثاني (عقد التمهين)<sup>5</sup>.

ثم أعاد تنظييمه بصفة جذرية سنة 1981 وفصل أحكامه عن أحكام قانون العمل بموجب قانون خاص بالتمهين رقم: 81-07 وتم تعديله بموجب نصوص تطبيقية ابتداء من سنة 1994 وخص به فقط القصر البالغين من العمر ما بين 15 سنة إلى 35 سنة وفقا لنص م 2 من القانون رقم 14-09<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، مرجع سابق، ص 35 .

<sup>2</sup> - بلمواري نادية، مرجع سابق، ص 103.

<sup>3</sup> - م 6 من ق.ر.: 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم الصادر في ج.ج.ع.ج.ع 17 لسنة 1990.

<sup>4</sup> - مزوار اسمهان، المقابل المالي في عقد التمهين ، جامعة وهران 2 ، محمد بن أحمد ، ص 28 ، متاح على الموقع : doctorat1wilaya@gmail.com ، تاريخ الزيارة: 2022/12/20، الساعة: 14:00

<sup>5</sup> - مكي خالدية ، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران ، الجزائر ، السنة الجامعية: 2010 / 2011، ص 1.

و بالرجوع إلى نص م 2 من القانون رقم: 81-07 فإن التمهين: "هو طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات"، أما م 10 فقد عرفت التمهين على أنه: "عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام للمتمهين يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا"، كما اعتبرت م 2 من القانون: 18-10 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين على أنه: "يشكل عاملا أساسيا لتكوين المورد البشري و تطوير الأهداف التربوية و الإجتماعية و الإقتصادية للمجتمع و يساهم في الإدماج المهني للشباب"<sup>2</sup>.

كما وقد أشارت إليه منظمة العمل الدولية من خلال الفقرة 1 من التوصية رقم 60 لسنة 1939 المتعلقة بالتلمذة الصناعية على أنه: "... كل نظام يتعهد بموجبه صاحب عمل بمقتضى عقد باستخدام حدث ، وتعليمه بنفسه او بالواسطة مهنة معينة وفق خطة مقررّة ، وفي غضون مدة تحدد سلفا يكون الحدث فيها ملزما بالعمل في خدمة صاحب العمل"<sup>3</sup>.

أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة "اليونسكو" وهي منظمة تهتم بالتربية ونشر العلوم كحق من حقوق الإنسان فقد اعتبرت التمهين نمطا من أنماط التعليم التقني و الفني و عرفت في الفقرة الأولى من م 1 من الاتفاقية بشأن التعليم التقني و المهني المعتمدة من طرف المؤتمر العام للمنظمة سنة 1989 ، بحيث عرفت التمهين على أنه: "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى المعارف العامة دراسة التكنولوجيات والعلوم المتصلة بها واكتساب المهارات العملية، والمعارف والمواقف والمبادئ المتصلة بالممارسات المهنية في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية"، أما الفقرة الثانية من نفس المادة فتتص على أنه: "تنطبق هذه الاتفاقية على جميع أنواع و أشكال و مستويات التعليم التقني و المهني الذي يقدم في المؤسسة التعليمية أو عن طريق برامج تعاونية تشترك في تنظيمها المؤسسات التعليمية مع هيئات صناعية أو زراعية أو تجارية أو أي هيئة أخرى ذات صلة بعالم العمل"<sup>4</sup>.

كما وقد نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في م 26 في قوله: "يجب أن يكون التعليم التقني و المهني متاحا للعموم"، وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن التعليم التقني والمهني يشكلان جزءا لا يتجزأ من التعليم على جميع المستويات كما يشكل جزءا من الحق في العمل المنصوص عليه في م 9/2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>5</sup>.

هذا و على الرغم من عدم اعتبار عقد التمهين عقد عمل يخضع لقواعد عقد العمل الفردي إلا أنه يظل خاضعا لقواعد قانون العمل و لأحكامه و تنظيماته و كذا القوانين الأساسية النموذجية و الخاصة و الإتفاقيات الجماعية المطبقة على علاقات العمل في مجال النشاط المهني التي لا تتعارض مع طبيعته سواء أكان المشرع قد نص على ذلك صراحة في بعض المسائل أم لم ينص، ذلك أن قانون العمل يطبق على كل العلاقات التي يتوافر فيها عنصر التبعية وهذا العنصر متوافر في عقد التمهين<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - ق.ر: 81-07 المؤرخ في: 27-06-1981 المتعلق بالتمهين الصادر في ج.ج.ع. 26 المؤرخة في: 30-06-1981، ص 880 المعدل و المتمم بالقانون: 90-34 المؤرخ في: 25-12-1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم: 2000-01 المؤرخ في: 18-01-2000 الصادر في ج.ج.ع. 96.

<sup>2</sup> - ق.ر: 18-10 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق ل 10 يونيو 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين الصادر في ج.ج.ع. 35.

<sup>3</sup> - توصية منظمة العمل الدولية رقم 60 لسنة 1939 المتعلقة بالتلمذة الصناعية.

<sup>4</sup> - خير عبد الله، عزاز رحمان عبد العزيز، دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلاني بونعامة، الجزائر، السنة الجامعية: 2017/2018، ص 9.

<sup>5</sup> - حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال -دراسة مقارنة-، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، السنة الجامعية: 2015/2016، ص 150.

<sup>6</sup> - محمد ليبب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، ط 4، س.ن 1983، ص 114.

و ضمن معطى حق ذوي الإحتياجات في التشغيل، فقد نصت م 15 من القانون رقم: 81-07 على كفالة الحق في التمهين لفائدة شريحة المعوقين بدنيا المعترف بهم طبيا حيث نصت على الآتي: "للمعوقين بدنيا المعترف بهم طبيا، الحق في التمهين طبقا لأحكام هذا القانون والتشريع المعمول به و يمكن للمؤسسات المستخدمة أن تستقبل متمهين معوقين إن كانت تتوفر على مناصب تتناسب وظروف المعوق، تحدد مناصب التمهين و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم" ، كما أضافت م 21/ف2 على منح حوافز خاصة لكل مستخدم يتكفل بتمهين معوقين بدنيا، حيث نصت على الآتي " تمنح حوافز خاصة لكل مكون أو مستخدم يتكفل بتمهين معوقين بدنيا -تحدد كفاءات و مقاييس منح الشهادات و الجوائز و الحوافز المذكورة أعلاه عن طريق التنظيم"<sup>1</sup>.

و عموما فإن مختلف التشريعات العمالية ، أحاطت عملية تشغيل المعوقين بعناية خاصة تشتمل جوانب متعددة منها ما هو متعلق بضرورة تخصيص مناصب شغل للمعوقين في حدود نسب معينة تستجيب لشروط التأهيل المطلوبة، و ذلك لتحقيق مبدأ المساواة في تنفيذ العمل بين مختلف فئات العمال مع إمكانية منحهم بعض الحقوق التي تتفق مع حالتهم ووضعتهم المهنية الخاصة مع ضرورة منح رخص تغيب و عطل خاصة للعمال المعوقين لإعادة تأهيلهم المهني أو إجراء المعاينة الطبية المطلوبة بصورة فردية و مستمرة أو غيرها من الإجراءات التي تتطلبها كل حالة من الحالات الخاصة للإعاقة و الممكن تنظيمها و ضبطها بواسطة الاتفاقيات الجماعية.

### الفرع الثالث: حق العمل لذوي الإحتياجات في ظل القانون: 85-05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها:

لقد جاء القانون رقم: 85-05 المؤرخ في: 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها المعدل و المتمم ليكرس مجموعة من الحقوق والواجبات التي تتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، إلى جانب ذلك أولى اهتماما للرعاية الجسمية والمعنوية للإنسان ، معتبرا هذا الأخير عاملا أساسيا في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلاد<sup>2</sup>.

كما يرسم هذا القانون في سياق الإهتمام المتنامي بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، أين عرف المشرع الجزائري في القانون 85-05 الشخص ذا الإعاقة في مادته 89 منه و الذي يعد أول تعريف للمعوق في النصوص التشريعية الجزائرية<sup>3</sup>، حيث نصت على أنه: " يعد شخصا معوقا كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي:

- إما نقص نفسي أو فيزيولوجي ،
- و إما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري،
- و إما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعه"<sup>4</sup>.

يتضح من هذا التعريف أن المشرع الجزائري قد أخذ في تعريفه للشخص ذا الإعاقة بالنموذج الطبي الضيق الذي يعد الإعاقة عجزا ذاتيا ،أو عدم قدرة المعاق على الإرتباط و المشاركة الاجتماعية بالنظر إلى الإصابة أو قصور وظيفي بغض النظر عن البيئة و العوامل الخارجية .

و للإشارة فقد تم وضع و اعتماد هذا النموذج من قبل منظمة الصحة العالمية (WHO) مطلع الثمانينات من القرن الماضي غير أنه لاقى العديد من الإنتقادات من طرف منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الدفاع عن ذوي الإحتياجات الخاصة مما ساهم في ظهور النموذج الاجتماعي و الذي ينطلق في تحديده لمدلول الإعاقة من ضرورة التفرقة بين العجز و الإعاقة حيث يتجاوز المفهوم الضيق للنموذج الطبي إلى مفهوم أوسع لتشمل الإعاقة العوامل الخارجية التي

<sup>1</sup>- م 15 و 21 من ق.ر: 81-07 مرجع سابق.

<sup>2</sup>- رمضان قنديل، الحق في الصحة في القانون الجزائري: دراسة تحليلية، دفاثر السياسة والقانون، جامعة بشار، الجزائر . ع 6. س.ن 2012 ، ص 237.

<sup>3</sup>- سعيود زهرة، الحماية القانونية للمعوقين ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه ، فرع الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، سنة 2014، ص 13.

<sup>4</sup>- ق.ر: 85-05 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 المتعلقة بحماية الصحة و ترقيتها .الصادر في : ج.ج.ع 8 ، ص 184.

تحول دون مشاركة هذه الفئة في الحياة العامة بصفة عادية، فهو لا ينظر للإعاقة بأنها مشكلة لصيقة بالفرد فقط و إنما تتداخل فيها جملة من العوامل الخارجية كذلك<sup>1</sup>.

إن أخذ المشرع في تعريف الإعاقة بالنموذج الطبي ، يلقي بحملها الناتج عنها المصاب بها دون الإشارة إلى أن الإعاقة قضية إجتماعية جماعية و في هذا دلالة على زمن سواد هذا النموذج الضيق في العالم ككل و في الجزائر بصفة أخص<sup>2</sup>، كما أنه لم يصرح بالأشخاص متعددي الإعاقة و إنما ذكر كل عاهة تحول دون حياة إجتماعية عادية أو تمنعها<sup>3</sup>، بالإضافة إلى أنه توسع عند تحديد الفئة العمرية للشخص ذي الإعاقة إذ كان بالإمكان الإستعاضة عن ذلك كما يلي : كل شخص مهما كان سنه أو جنسه ....<sup>4</sup>.

و من خلال استقراء هذا التعريف نلاحظ أنه مشابه لتعريف منظمة الصحة العالمية التي عرفت العجز أو الإعاقة على أنه " كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين"<sup>5</sup>، و تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن منظمة الصحة العالمية (WHO)، قد تراجعت عن تبني النموذج الطبي للإعاقة لصالح النموذج الاجتماعي و هو ما تم تكريسه بموجب وثيقة خطة العمل العالمية للمنظمة بشأن العجز للفترة ما بين 2014-2021<sup>6</sup>.

كما يأتي هذا التعريف للإعاقة ضمن سياق مصطلح جامع يضم تحت مظلته الأشكال المختلفة للاعتلال بحيث يمكن القول أن المشرع قد اقتبس تعريف المعاق من تعريف منظمة الصحة العالمية حيث قصد بكلمة المعوق جميع الأشخاص بغض النظر عن السن كما حصر أنواع الإصابة في النقص النفسي أو الفيزيولوجي أو الإعاقة بسبب عاهة تمنع الشخص من ممارسة حياته العادية فلا يجب على المعاق أن تتوفر فيه جميع هذه الصفات فيكفي أن يكون مصابا بإحداها<sup>7</sup>.

و ما يستخلص من القراءة العامة لمعطى التشغيل لفائدة ذوي الإحتياجات طي القانون رقم 85-05 و الذي لم يحض بالعناية الوافرة بل ركز كما أسلفنا على الاهتمام بجانب الرعاية الصحية والمعنوية للإنسان كما يستشف بأن تصنيف الإعاقة في هذا القانون منوط بإختلافات بحسب طبيعتها، هذه الإختلافات و علاقتها المباشرة بالاعتراف بصفة المعوق وتحديد نسبتها ،بالإضافة إلى المؤسسات الكفيلة بالتوجيه المهني و التكويني و القبول و البحث عن مناصب العمل لفائدة هذه الفئة . وهي ذات أهمية بمكان من أجل إقرار الحقوق المناسبة للشخص المعاق سواء كان بالغاً أو غير بالغ خاصة ما تعلق بالامتيازات المالية و التأمين الصحي إلى غيرها، النقاط التي جاء القانون رقم 02-09 و المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين وترقيتهم، و تجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 85-05 قد تم إلغاؤه ليعوض بالقانون 18-11 المؤرخ في: 02 يوليو 2018 المتعلق بالصحة، و الذي أعطى اسماً آخر للشخص ذي الإعاقة فأطلق عليهم الأشخاص في وضع صعب حيث نصت م 88 منه على أنه: " يعتبر أشخاصا في وضع صعب لاسيما : -

1- مهدي محمد القصاص ، التمكين الاجتماعي لذوي الإحتياجات الخاصة ، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني حول الإعاقة ، جامعة القاهرة ، يومي 14-15 ديسمبر 2004، ص 8 . متاح على موقع : أطفال الخليج ذوي الإحتياجات الخاصة : <http://gulfkids.com/ar>

2- سعيد بن محمد دبو، مرجع سابق ، ص 28.

3- بوبال صافية. زكري عبد الوهاب، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري ، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر ، السنة الجامعية : 2019-2020 ، ص 17.

4- سعيد بن محمد دبو، نفس المرجع السابق ، ص 28.

5- صالح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 87.

6- أنظر نص الوثيقة على الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية على الرابط التالي : [www.who.int](http://www.who.int).

7- بوجابة رحمة، بوجريو حنان ، حق المعاق في الرعاية الصحية في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر، السنة الجامعية: 2016/2017 ، ص 10.

الأشخاص ذوو الدخل الضعيف، لاسيما الأشخاص المعوقون أو الذين يعيشون في ظروف مادية واجتماعية و/أو نفسية هشة تهدد صحتهم العقلية و البدنية"<sup>1</sup>.

كما أنطت م 98/5 من القانون: 18-11 على معطى تخصيص مناصب عمل في كل مؤسسة مستخدمة بما يتناسب وكل حالة من حالات الإعاقة , حيث نصت على الآتي : "تهدف الصحة في وسط العمل لاسيما إلى ما يأتي : تنصيب العمال في منصب عمل , ملائم لقدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و إبقاؤهم فيه"<sup>2</sup>.

**المطلب الثاني: ضمانات حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري و آليات إقراره الهيلكلية.**

لقد جاء القانون رقم: 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 و المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين و ترقيةهم تنمينا للمنظومة التشريعية الموجهة لفائدة كفالة الإطار القانوني و التنظيمي لذوي الإحتياجات الخاصة، ضمانا لحقوقهم وحمايتهم من جميع أشكال التهميش و ذلك من خلال المبادئ التوجيهية التي تضمنها أو تلك المتصلة بكيفية وضع إطار مؤسسي لإدماجهم اجتماعيا.. هذا القانون و الذي كان تجسيدا لنص الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين وكذلك ترجمة للنظرة الحديثة للمعاق بوصفه شخصا و مواطنا له حقوق و عليه واجبات واستجابة لطموحات الكثير منهم، إذ جاء بمواد تكشف تقدما ملحوظا في نظرة المشرع إلى مشكلة الإعاقة ، وأعطى صفة المعاق القيمة القانونية<sup>3</sup>.

كما تكفل القانون إجمالا بتغطية مختلف نواحيها ابتداء بتعريف هذه الفئة و الأهداف المرجوة من سنه في الفصل الأول، ثم من تطرق إلى الوقاية من الإعاقة في الفصل الثاني ليعرج في الفصل الثالث إلى مواضيع التربية و التكوين المهني و إعادة التدريب الوظيفي، أما الفصل الخامس فقد خصص للحياة الاجتماعية للمعاقين في حين تطرق الفصل السادس و الأخير إلى دور الهيئات المشرفة على تطبيق القانون، و تبعا لمقتضيات دراستنا سوف نقتصر في هذا الفرع على محددات حق العمل لفائدة هذه الفئة في ظل هذا القانون مضمون الفصل الرابع المعنون ب" الإدماج و الاندماج الاجتماعيان" و التي تأكد حرص المشرع على تكريس حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل والتشغيل كغيرهم من الأفراد الآخرين.

### **الفرع الأول: ضمانات حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري:**

لقد أنط المشرع الجزائري بجملة من الضمانات القانونية و ذلك لصيانة و كفالة حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل و التي سنتطرق إليها تباعا:

**أ- ضمانات عدم التمييز على أساس الإعاقة مع التمتع بظروف عمل عادلة و مرضية:** رسمها المشرع فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل، ومنها شروط التوظيف والتعيين واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، حيث أكد بموجب أحكام م 66 من دستور 2020 على أن الحق في العمل مضمون لكل المواطنين، و تدعيما لتفعيل أعمال هذا الحق فقد نص الدستور الحالي المساواة أمام القانون بنص م 35 منه و التي نصت على " تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات، تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات، بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون المشاركة الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، و الثقافية"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>- م 88 من القانون: 18-11 المؤرخ في: 18 شوال 1439هـ الموافق ل 02 يوليو 2018 ، المتعلق بالصحة الصادر في : ج.ج.ع. ع 46 ، ص12.

<sup>2</sup>- م 98/5 من المرجع السابق

<sup>3</sup>- سليم قصاص، حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 02-09، مجلة العلوم الإنسانية، مج 31 ، ع 4، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1، الجزائر، 2020 ص 262

<sup>4</sup>- م 35 من التعديل الدستوري لسنة 2020، مرجع سابق.

و في نفس السياق يرتبط عدم التمييز بمبدأ المساواة و يتعرض له الأفراد عند ممارسة حقوقهم الدستورية خاصة ما تعلق بالتمييز على الأساس الاجتماعي المتعلق بالإعاقة، إلا أن في ذلك يمكن التمييز الإيجابي لصالح فئة الأشخاص ذوي الإعاقة لما لها من الخصوصيات كاستثناء على مبدأ عدم التمييز، و ذلك على غرار ما تم التنصيص عليه في الفقرة الأولى من م 72 من الدستور الحالي و التي نصت على الآتي أن " تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الإحتياجات الخاصة من الحياة الإجتماعية"<sup>1</sup>.

كما أكدت الفقرة الثالثة من م 5 من القانون 02-09 على حق الحصول على منصب عمل، بنصها الآتي "ضمان إدماج الأشخاص المعوقين و اندماجهم على الصعيدين الاجتماعي و المهني، لاسيما بتوفير مناصب العمل"<sup>2</sup>، كما أكدت على ضمان إدماج الأشخاص المعاقين و اندماجهم الاجتماعي و المهني و ذلك بتوفير مناصب شغل، بنص م 23 من القانون 02-09 الآتي " يتم إدماج الأشخاص المعوقين و اندماجهم لاسيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية و اقتصادية"<sup>3</sup>.

و في ذات السياق المكفول بعدم التمييز في مجال التوظيف بنص م 24 منه الآتي " لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار، أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا قررت اللجنة المنصوص عليها في م 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة"<sup>4</sup>.

كما نرجع عرضاً في خضم دراستنا على التوظيف العمومي، أين كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 ذات المبدأ بما يفيد عدم إقصاء هذه الفئة من الإلتحاق بالوظيفة العمومية، و أعطى حق الإستيداع في حالة حدوث الإعاقة لموظف ما، و تبعاً لذلك يتم إدماج ذو الإحتياج الخاص بشكل آلي لاسيما الهيئة التي يعمل بها في منظومة الضمان الإجتماعي، و يستفيد من جميع التعويضات و الإمتيازات الممنوحة من طرف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء و العمال غير الأجراء، كما يستفيد طبقاً للتشريع الساري المفعول من التقاعد وفق الإجراءات المطبقة على الموظفين بعد إستفاء الشروط القانونية<sup>5</sup>.

هذا المبدأ رسم كذلك طي م 4 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07/10/2019 المحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، حيث هدف هذا القرار إلى تحديد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل المعوق في إطار تطبيق التدبير المتعلق بتخصيص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل على مستوى المؤسسات و الإدارات المستخدمة العمومية، حيث نصت المادة 4 الآتي " لا يجوز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني، أو امتحان أو مقابلة تتيح الإلتحاق بمنصب عمل، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في م 3 أعلاه ملائمة إعاقته لمتطلبات هذا المنصب"<sup>6</sup>.

و بالنسبة للاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل، الشرط الذي نصت عليه م 19 من القانون 02-09 و الذي يفهم منها أن اللجنة المختصة بعد معاينة الشخص المعاق تمنح ما يثبت الاعتراف له بصفة العامل، إذا كانت إعاقته لا

<sup>1</sup>- محمد منير حساني، الحماية الدستورية لبدا المساواة في النظام الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، ع 15، س.ن جوان 2016، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 190 إلى غاية ص 194.

<sup>2</sup>- م 3/5 من القانون: 02-09، مرجع سابق

<sup>3</sup>- م 23 من المرجع نفسه.

<sup>4</sup>- م 24 من نفس المرجع السابق.

<sup>5</sup>- أ.ر: 06-03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في ج.ج.ع. 46 المؤرخة في: 20 جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006.

<sup>6</sup>- م 4 و 5 و 8 من ق.و.م مؤرخ: 8 صفر 1441 الموافق: 07-10-2019 محدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة الصادر في: ج.ج.ع. 2 مؤرخ في: 19 جمادى الأولى 1441 الموافق ل 15 جانفي 2020.

تتبنى بشكل عام مع العمل، و هذا ما أكدته القرار الوزاري المشترك حيث نصت م 03 منه على ما يلي: "...وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الوائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.." حيث يثبت تمتع الشخص المعاق بكفاءة بدنية عامة تسمح له بممارسة نشاط مهني، و أن إعاقته ليست مانعا له من ممارسة حقه في العمل المكفول بمقتضى الدستور و مختلف القوانين<sup>1</sup>.

أما فيما يخص الشرط المتعلق بورود الوظيفة المراد شغلها ضمن قائمة المناصب المحددة بالتنظيم تبعا للفقرة الأخيرة من م 19 من القانون رقم: 02-09 فإن القرار الوزاري المشترك الذي يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، تراجع عن هذا الشرط، حيث جعل كل المناصب المفتوحة قابلة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ جاء في م 02 من القرار المذكور "يقصد في مفهوم هذا القرار بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، الرتب أو المناصب المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين و الأعوان المتعاقدين، و كذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما " فهذا القرار إذن أقر صراحة قابلية كل المناصب المفتوحة من قبل المؤسسات المذكورة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

هذا مع التقيد بتسجيل طلب العمل لدى المؤسسات المؤهلة (وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتوظيف) و ذلك بموجب م 11 منه، كما يمكن للشخص المعاق الذي رفض ملفه أن يطعن في قرار الرفض طبقا للقواعد العامة أمام الهيئة المنظمة لعملية التوظيف<sup>2</sup>. و كذا أمام القضاء الإداري المختص<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى حق الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن في قرارات اللجنة الوائية للتربية والتوجيه المهني التي تقرر مدى توافره على بعض الشروط الخاصة للتوظيف<sup>4</sup>.

كما ضمنت م 5 منه على الامتيازات الممنوحة المشمولة بالتهيئات و التكييفات للشخص المعاق المرشح لمنصب عمل في المؤسسات و الإدارات و الهيئات المعنية، لاسيما الاستفادة من إجراءات تمييزية تتعلق بالتوقيت الخاص بالامتحانات، و الاستعانة بمرجع إشارات أو لغة كما أورد الفصل الثاني من ذات القرار الوزاري المشترك، إلزامية التقيد بنسبة 1 % على الأقل من المناصب المالية و مناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين و إدراج هذا الإجراء في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية، على أن يتم متابعة وتقييم هاته الإجراءات<sup>5</sup>.

و للإشارة فقد جاء القرار الوزاري المشترك تطبيقا للمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم: 14-214 الضابط للكميات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الاشتراك المالي و منح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، و الذي جاء تطبيقا لنص المادتين 27 و 28 من القانون 02-09<sup>6</sup>.

بالإضافة إلى الاستفادة العامل المعاق وفق نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين من التثبيت في العمل بنص م 25 من القانون: 02-09 "يتم ترسيم أو تثبيت العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين طبقا

<sup>1</sup>- أنظر م 3 من ق.و.م المؤرخ في: 07-10-2019 ، المرجع السابق.  
<sup>2</sup>- م 16 من م.ت.ر: 12-194 المؤرخ: 03 جمادى الثانية 1433 الموافق 25 أبريل 2012 ، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها الصادر في: ج.ج.ع. ج.ج.ع 26 الصادر في 11 جمادى الأولى 1433 الموافق 03 ماي 2012.  
<sup>3</sup>- بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم: 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر. مارس 2017 ، ص 145.  
<sup>4</sup>- م 2/20 من ق.ر: 02-09، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، مرجع سابق.  
<sup>5</sup>- أنظر م 5 و 6 و 7 من ق.و.م المؤرخ في: 07-10-2019 ، مرجع سابق.  
<sup>6</sup>- م 15 من م.ت.ر: 14-214 المؤرخ في: 3 شوال 1435 الموافق ل 30 يوليو 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الصادر في ج.ج.ع. ج.ج.ع 47 مؤرخة في: 7 شوال 1435 هـ الموافق ل 3 أوت 2014.

للتشريع المعمول به"، وكذا من الدفع المنتظم للأجر والترقية المهنية، بموجب م 3/6 بنصها "تهدف حماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم إلى ما يأتي ضمان الحد الأدنى من الدخل".

كما يستفيد الأشخاص المعاقين من أحكام خاصة، في حال استحالة عملهم مواصلة العمل بسبب الإعاقة، إذ يمكن أن يحال العامل المعاق على التقاعد دون استيفاء السن القانونية، وفقا لأحكام م 9 من المرسوم التنفيذي رقم 12-83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد، و التي نصت فقرته الأولى على الآتي "لا يطلب إستيفاء شرط السن المنصوص عليه في م 6 أعلاه من العامل المصاب بالعجز التام و النهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للإستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الإجتماعية"<sup>1</sup>.

كما كفّل المشرع لهذه الفئة، العمل وفق شروط عادلة و مرضية فالعامل المعاق يخضع لمدة العمل القانونية في ظروف العمل العادية والمحددة ب (40 سا) في ظروف العمل العادية موزعة على 5 أيام على الأقل<sup>2</sup>.

غير أنه يمكن تعديل أو تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة لاسيما بالنسبة للمعاقين الذين هم في طور النقاهة، أو الذين مازالوا لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقاتهم بالعمل بالمدة القانونية، مع إستفادتهم من أيام الراحة القانونية و العطل و الغيابات، بالإضافة إلى رخص للغياب وعطلا خاصة بهدف إعادة تأهيلهم الوظيفي و إجراء المعاینات الطبية و لا يكون ذلك إلا بناء على توصية مشمولة برأي طبي مسبب من طبيب العمل التابع للهيئة المستخدمة<sup>3</sup>.

**ب- ضمانة الحق في الرعاية الطبية و الحماية الاجتماعية:** حيث أنه و ضمانا لحقوق العمال ذوي الإحتياجات الخاصة يقع على الهيئات المستخدمة التزاما بأن تولي أهمية خاصة للمشكلات الطبية و الاجتماعية الخاصة بهم، لذا تكفل المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في: 15-05-1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، لاسيما م 13 منه المتعلقة بالفحص الطبي للتشغيل بإلزام الهيئات المستخدمة عرض جميع العمال بما فيهم العمال المعاقين، على الفحوصات الطبية الدورية مرة واحدة على الأقل للتأكد من أن العامل اهل لمنصب العمل الذي يشغله، إلا أن العمال المعاقين جسديا و ذوو الأمراض المزمنة يخضعون لهذه الفحوصات مرتين في السنة على الأقل، مع اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله، مع البحث من الوجهة الطبية عن المناصب التي تلائم أكثر، و ذلك تأسيسا على مخرجات م 17 و المتضمنة الفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا المتعلقة بإستئناف العمل و المنصوص عليها في القانون 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل<sup>4</sup>.

كما نصت م 13 من المرسوم التنفيذي رقم: 93-120 على الآتي "يشتمل فحص طبي للتشغيل المنصوص عليه في م 17 من القانون 88-07 المؤرخ في: 26-01-1988 و المذكور أعلاه، على فحص سريري كامل و فحوص شبه سريرية ملائمة و يهدف هذا الفحص ما يأتي: "1- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله، 2- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله، 3- اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل المرشح لشغله، 4- بيان إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص في بعض الحالات، 5- البحث عن المناصب التي لا يمكن من الوجهة الطبية تعيين العامل فيها والمناصب التي تلائم أكثر".

<sup>1</sup>- أنظر م.ت.ر: 12-83 المؤرخ في: 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الصادر في ج.ج.ع.ج.ع 1803 المؤرخة في: 24 رمضان 1403 الموافق ل 4 يوليو 1983.

<sup>2</sup>- أنظر ق.ر: 81-03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني 1401 الموافق ل 21 فيفري 1981 يحدد المدة القانونية للعمل.

<sup>3</sup>- أنظر ق.ر: 93-120 المؤرخ في: 23 ذي القعدة 1413 هـ الموافق ل 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الصادر في ج.ج.ع.ج.ع 33، المؤرخة في 27 ذي القعدة 1413 هـ الموافق ل 19 ماي 1993.

<sup>4</sup>- أنظر م 17 من ق.ر: 88-07 المؤرخ في: 7 جمادى الثاني 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، الصادر في ج.ج.ع.ج.ع 4 المؤرخة في: 8 جمادى الثاني 1408 الموافق ل 27 جانفي 1988.

كما أوردت م 36 من ذات المرسوم التنفيذي أعلاه على وجوب أخذ الهيئات المستخدمة بعين الاعتبار رأي طبيب العمل، بنصها: "عملا بالمادة 17 من القانون رقم: 88-07 المؤرخ في: 26-01-1988 والمذكور أعلاه. يجب أن تأخذ الهيئة المستخدمة آراء طبيب العمل بعين الاعتبار لا سيما فيما يتعلق بما يأتي: 1- القرارات الطبية، 2- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين، 3- التبديل في مناصب بسبب إصابة صحة العامل، 4- تحسين ظروف العمل \_ و إذا لم تأخذ آراء الطبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بوظيفة الرقابة و التفتيش".

و بالرجوع لأحكام م 1 من المرسوم التنفيذي رقم: 83-11 المؤرخ في: 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية و التي تفيد بتوحيد نظام التأمينات الاجتماعية، كما رسمت المادة 2 من ذات القانون شمولية تغطيته للمخاطر لاسيما العجز و في سياق متصل ضمنت م 3 منه المستفيدون من نظام التأمينات الاجتماعية، أين نصت على الآتي "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه و النظام الذي كان بسري عليهم ...". كما أنطت المواد من 31 إلى 34 من المرسوم التنفيذي رقم: 83-11 بجميع التدابير المتعلقة بالتأمين عن العجز و مدى قياسه و تقديره<sup>1</sup>.

**ج- ضمانة ممارسة جميع الحقوق العمالية و النقابية على قدم المساواة مع الآخرين:** لقد كفل المشرع الجزائري حماية الحق النقابي و حق الإضراب دستوريا، و باعتبار أن صياغة المادتين 69 و 70 من دستور 2020 جاءت عامة، يمكن القول أن ذوي الإحتياجات الخاصة يتمتعون بهذين الحقين مثل بقية العمال وبالرجوع للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لاسيما م 5 منه، نجد أنه يؤكد على كفالة الحق في ممارسة الحق النقابي و التفاوض الجماعي، و الحق في الإضراب لجميع العمال بما فيهم ذوي الإحتياجات الخاصة<sup>2</sup>.

**د- ضمانة الحق في التدريب التقني و المهني و إعادة التأهيل:** هذا ما تنبأه المشرع في المواد 16 و 17 من القانون: 02-09 المذكور أعلاه، إذ تستفيد هذه الفئة من عملية التوجيه المهني لمؤسسات التعليم و التكوين المهني و المؤسسات المتخصصة حسب الحاجات المعبر عنها و طبيعة الإعاقة، و ذلك من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، و الهدف من ذلك تأهيل المعاق حتى يصبح قادرا على الحصول على العمل المناسب، كما أكد على 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 آخر<sup>3</sup>.

كما ألزم المشرع في م 26 من القانون: 02-09 الهيئات المستخدمة أن تكفل للعامل المصاب، إعادة تأهيل مهني قصد إعادة استئنافه عمله السابق أو عمل آخر يليق بقدراته ومؤهلاته. مع إمكانية إعادة تصنيف أي عامل، أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد أن يتم إخضاعه لعملية إعادة تدريب من أجل تولي منصب عمل جديد حيث نصت على الآتي: "يتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد فترة إعادة التدريب من أجل تولي منصب عمل آخر لديه".

<sup>1</sup> - م.ت.ر: 83-11 المؤرخ في: 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الصادر في ج.ج.ع. ج.ع. 1792 المؤرخة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 4 جويلية 1983.

<sup>2</sup> - أنظر م 5 من ق.ر: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - أنظر ق.ر: 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الصادر في ج.ج.ع. ج.ع. 1809 المؤرخة في 24 رمضان 1403 الموافق ل 04 جويلية 1983.

الفرع الثاني: الآليات الهيكلية لإقرار حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري:

**أولاً- الآليات الوطنية ذات الطابع الإداري لإعمال حق العمل في ظل القانون 02-09 و الرقابة عليه:**  
بداية لقد ساهمت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بدور فعال في ضرورة الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إضافة إلى ذلك بيان التدابير الإيجابية المتخذة لضمان التوظيف الفعال لهذه الفئة و منع مضايقتهم في أماكن العمل كما أشرنا سابقاً، حيث ألزمت هذه اللجنة الدولة الجزائرية و التي صادقت على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2006/12/13 بتاريخ 2007/03/30 و صادقت على الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 09-188 المؤرخ في 2009/05/12 بتقديم معلومات عن الخطط الرامية لإنشاء هياكل لتكييف أماكن العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، و تحديد المؤسسات المسؤولة عن رصد و تقييم نظام الحصص للحق في العمل و التوظيف، كما ألزمتها بتقديم معلومات عن عدد العمال المعاقين الدائمين المعينين في القطاع الخاص، مع ضرورة تحديد المرسوم التنفيذي الخاص بشروط حجز محطات العمل و تحديد المساهمات المالية، و المنح المقدمة لتصميم معدات محطات العمل المخصصة للمعاقين، هذا بالإضافة إلى الدور الكبير الذي لعبته و تلعبه منظمة العمل الدولية في كفالة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، و ذلك من خلال اعترافاتها و اتفاقياتها الدولية بالنص على حق المعاقين في العمل، و كذا توصياتها بضرورة توفير الفرص الكاملة في إعادة التأهيل و التوجيه المهني المتخصص و التدريب و إعادة التدريب و الاستخدام في عمل مفيد، بغض النظر عن سبب الإعاقة مع وجوب اتخاذ التدابير لتعزيز الحد الأقصى من فرص العمل للمعاقين لضمان عمل مناسب لهم و الاحتفاظ به، مع إعتداد تشغيل نسب مئوية من المعاقين و التي أصبحت فيما بعد قاعدة لجميع التشريعات الوطنية.

أما بالنسبة للآليات الوطنية ذات الطابع الإداري لضمانة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في ظل القانون 02-09، و التي تكمن أهميتها في كفالة ضمانات حماية حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة لاسيما حق التشغيل و العمل، مع مراقبة مدى تنفيذ النصوص القانونية على أرض الواقع، نذكر منها المجلس الوطني لحقوق المعوقين، اللجنة الوطنية للطعن، اللجنة الولائية الطبية المتخصصة، اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، و التي كرسها المشرع كضمانة منه لحماية حقوق هذه الفئة و تنفيذها و إدماجهم في المجتمع بكامل هياكله و هيئاته و في مختلف مجالات الحياة اليومية، سنستعرضها تباعاً على النحو التالي<sup>1</sup>:

**أ- المجلس الوطني لحقوق المعوقين:** لقد نص عليه المشرع في م 33 الفقرة 1 من القانون رقم 02-09 و ذلك على النحو الآتي " ينشأ لدى الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية مجلس وطني للأشخاص المعوقين... يكلف بالدراسة و إبداء الرأي في كل المسائل المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم و إدماجهم الاجتماعي - المهني و اندماجهم - تحدد تشكيلة المجلس و كيفية سيره و صلاحياته عن طريق التنظيم" و هي نفس التسمية التي أخذها في مرسومه التنفيذي رقم 06-145 المؤرخ في 2006-04-26 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للأشخاص المعوقين و كيفية سيره و صلاحياته<sup>2</sup>.

و قد كان يسمى بالمجلس الوطني الاستشاري لحماية المعوقين في 1981 و ذلك في ظل المرسوم التنفيذي رقم 81-338 المؤرخ في 1981/12/12 الصادر في ج ر رقم: 50 المؤرخة في: 15-12-1981، ثم تغيرت تسميته في 1992 إلى المجلس الوطني للحماية الاجتماعية للأشخاص المعوقين و إدماجهم، و ذلك بموجب المرسوم التنفيذي

<sup>1</sup>- سعيد بن محمد دبوب، مرجع سابق، ص 136.

<sup>2</sup>- م 2 من م. ت. ر.: 06-145، مؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1427 الموافق 26 أبريل سنة 2006، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للأشخاص المعوقين وكيفية سيره وصلاحيته، الصادر في: ج.ج.ع. ج. 28، الصادرة في 30 أبريل 2006.

رقم 92-381 الصادر في ج ر رقم 75 المؤرخة في 13-10-1992 الذي يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 81-338 المؤرخ في 12/12/1981 المتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري لحماية المعوقين و تغيير تسميته و تطبيقا لنص م 33 من القانون 09-02 صدر المرسوم التنفيذي رقم 145-06 الذي ألغى جميع الأحكام المخالفة له لاسيما المرسوم رقم 92-381، حيث عرف هذا المرسوم المجلس الوطني للأشخاص المعوقين في م 2 بأنه: "هيئة استشارية مكلفة بدراسة جميع المسائل المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم و إدماجهم الاجتماعي و المهني و اندماجهم و إبداء رأيه فيها" و تتمثل مهامه المقتصرة على الاختصاص الاستشاري فيما يلي:

- برامج نشاطات التضامن الوطني و الإدماج الاجتماعي المهني الواجب القيام بها لصالح الأشخاص المعوقين

- تهيئة مناصب العمل الموجهة لتسهيل اندماج الأشخاص المعوقين في الوسط المهني<sup>1</sup>.

**ب- اللجنة الطبية الولائية المتخصصة:** و هي لجنة ذات اختصاص محلي نص عليها المشرع في م 10 من القانون رقم: 09-02 المذكور أعلاه على النحو الآتي " تنشأ لدى المصالح الولائية التابعة للوزارة المعنية، لجنة طبية ولائية متخصصة تتشكل من خمسة (5) أعضاء على الأقل يتم اختيارهم من ضمن الأطباء الخبراء..."، و قد أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 03-175 المؤرخ في: 14/04/2003، و هي هيئة متواجدة على مستوى المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي تطبيقا لنص م 2 منه.

كما حددت م 04 من المرسوم مهام هذه اللجنة، و المتمثلة في البث في الملفات المودعة لديها من أجل تحديد طبيعة الإعاقة و درجتها<sup>2</sup>.

حيث تأسيسا على مخرجات م 13 في فقرتها الأولى و الثانية من القانون رقم 09-02 المذكور أعلاه فإن "التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية"، و بناء على مقررات اللجنة في حالة القبول تسلم بطاقة تبين طبيعة الإعاقة و درجتها، كما يمكن عند الإقتضاء تسليم شهادة تحول الحق في الاستفادة من المنحة المالية حيث اشترط القانون 09-02 بأن يكون الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة حاملين بطاقة تبين طبيعة إعاقته و درجتها حتى يتسنى لهم الاستفادة من الحماية الممنوحة طبقا لهذا القانون، كما نصت م 09 منه على أنه "تخص الاستفادة من أعمال حماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم الممنوحة تطبيقا لهذا القانون، الأشخاص المعوقين الحاملين بطاقة تبين طبيعة الإعاقة و درجتها تسلمها إياهم مصالح الوزارة المعنية بناء على مقرر من لجنة طبية ولائية متخصصة منصوص عليها في م 10 أعلاه".

**ج- اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني:** و هي بدورها كذلك لجنة ذات إختصاص محلي وتعتبر من أهم اللجان المنشأة لحماية الحق في العمل لفائدة هذه الفئة، حيث نص عليها المشرع في م 18 من القانون 09-02 كالتالي " تنشأ لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تضم أشخاصا مؤهلين ..".

و كان الهدف من إنشاء هذه اللجنة هو تسهيل عملية التكفل بالمعاقين في مجال التعليم و التكوين و العمل، مع السماح لهذه الفئة من كسب المعارف المهنية و العلمية لدخول سوق الشغل و الاندماج في المجتمع، ضمن توجه يسمح بفتح المجال للمعاقين في ميدان التكوين المهني، و الذي يعد من أبرز خدمات التأهيل و ذلك من خلال إتاحة الفرص للتدريب و الاستعداد للعمل و من ثم مساعدة هذه الفئة على الانخراط في الحياة، و تتلخص مهام هذه اللجنة بحسب نص م 19 من نفس القانون في العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم و التكوين المهني و المؤسسات المتخصصة و توجيههم حسب الحاجات المعبر عنها و طبيعة الإعاقة و درجتها، بمعنى آخر العمل على الاعتراف لذوي الإحتياجات الخاصة بصفة العامل، و توجيههم و إعادة تصنيفهم مع تعيين المؤسسات و المصالح التي

<sup>1</sup>- م 2 من م.ت. ر: 06-145، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- م.ت. ر: 03-175، مؤرخ في 12 صفر عام 1424 الموافق 14 أبريل 2003، يتعلق باللجنة الطبية الولائية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، الصادر في ج.ج.ع. ج.ج.ع 27، المؤرخة في: 16 أبريل 2003.

تساهم في استقبال الأشخاص المعاقين و إدماجهم مهنيًا، كما تعمل اللجنة أيضا على البحث عن مناصب عمل و وظائف لفئة المعاقين أو اقتراحها كما رسمت م 3 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019 أهميتها في تضمين مقرر الاعتراف بصفة العامل المعاق لتمكينه من الاستفادة من الامتيازات الممنوحة<sup>1</sup>.

**د- اللجنة الوطنية للطعن:** لقد نص المشرع على اللجنة الوطنية للطعن في م 34 من القانون رقم: 02-09 المذكور أعلاه كالآتي " تنشأ لجنة وطنية للطعن لدى الوزارة المعنية تتشكل من سبعة (07) إلى أحد عشرة عضوا ... " و قد أنشأت هذه اللجنة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-175 في الفصل الثاني منه المعنون 'اللجنة الوطنية للطعن' و يتمثل اختصاص هذه اللجنة في دراسة القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية الولائية المتخصصة و اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، فقد نص المشرع في م 12 من نفس المرسوم التنفيذي على الآتي " تكلف اللجنة الوطنية للطعن بدراسة المقررات الصادرة عن اللجنة الطبية الولائية المتخصصة و اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني و الفصل فيها في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ إيداع الطعن من قبل الأشخاص المعوقين أو من ينوب عنهم"<sup>2</sup>.

**هـ- إنشاء جمعيات لرعاية المعوقين:** يعتبر العمل الجماعي و التطوعي من أهم الجهود المكتملة و الضرورية لتحقيق التنمية الاجتماعية و لقد عرف المشرع الجمعيات في المادة 2 من القانون رقم: 06-12 المتعلق بالجمعيات على أنها " تجمع أشخاص طبيعيين أو معنويين على أساس تعاقدية لمدة محددة أو غير محددة، و يشترك هؤلاء الأشخاص في تسخير معارفهم و وسائلهم تطوعا و لغرض غير مريح، من أجل ترقية الأنشطة و تشجيعها لاسيما في المجال المهني و الاجتماعي و العلمي و الديني و التربوي و الثقافي و الرياضي و البيئي و الخيري و الإنساني"<sup>3</sup>.

#### **ثانيا- الآليات العملية لإعمال حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل:**

حرصا من المشرع على الالتزام باحترام حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل، دعم الضمانات التشريعية القانونية بأخرى عملية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الضمانات التالية :

- إلزام المؤسسات والإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، بمراسلة المديرية المكلفة بالتشغيل و المديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصتين إقليميا في نهاية كل سنة مالية، بقائمة مفصلة لذوي الإحتياجات المشتغلين و المناصب التي عينوا فيها، و/أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع إلى حساب التخصيص الخاص وفقا لما نصت عليه م 6 من م.ت. ر. 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014.

- إلزام أسلاك التفتيش و المراقبة والإدارات المعنية بالرقابة على مدى تطبيق أحكام م.ت. ر. 14-214 المؤرخ في 30 يوليو 2014، إضافة إلى الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل بمقتضى ما نصت عليه م 14 من م.ت. ر. 14-214<sup>4</sup>.

- إلزام المؤسسات الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، بموجب م 10 من ق.و.م المؤرخ في 07/10/2019 ضرورة إيداع عروض العمل و الوظائف الشاغرة المخصصة لذوي الإحتياجات، على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، مع وجوب إعداد حصيلة سنوية لعمليات توظيف هذه الفئة من قبلها و إرسالها إلى المصالح المختصة، و ذلك بنص م 12 من نفس القرار الوزاري المشترك المذكور أعلاه.

<sup>1</sup>- م 2 و 3 و 5 من م.ت. ر. 03-333 المؤرخ في : 12 شعبان 1424 هـ الموافق ل 08 أكتوبر 2003 ، المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني الصادر في : ج.ج.ع. 61، مؤرخ 16 شعبان 1424 هـ الموافق ل 12 أكتوبر 2003.

<sup>2</sup>- م.ت. ر. 03-175، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- ق.ر. 06-12: يتعلق بالجمعيات المؤرخ في : 18 صفر 1433 هـ الموافق ل 12 يناير 2012 الصادر في ج.ج.ع. 2، المؤرخة في 21 صفر 1433 هـ الموافق ل 15 يناير 2012.

<sup>4</sup>- أنظر م 6 و 14 من م.ت. ر. 14-214 ، نفس المرجع السابق.

## خلاصة الفصل الأول :

و أخيرا فقد أنطنا في هذا الفصل الإطار المفاهيمي لحق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل، إذ تناولنا فيه تعريف الإعاقة ثم تطرقنا إلى تعريف هذه الفئة في الصكوك الدولية و بعض المواثيق الإقليمية و التشريعات الداخلية، لنخلص إلى أن هذه الفئة لها خصوصية اجتماعية وخصوصية أخرى قانونية و التي نشأت بسبب الإعاقة مهما كان نوعها، بما يستفاد أن الشخص ذو الإحتياج الخاص ليس شخصا معاقا و إنما هو شخص يتمتع بكامل حقوقه و أن معطى الإعاقة الحقيقية لهم هو ما يكون من وضع المحيط الخارجي في طريقهم و ما يكون من النظرة المجتمعية و الصور النمطية السلبية الشائعة في قناعات الآخرين أفرادا و هيئات عنهم ، كما تناولنا مدى اهتمام التشريعات الوضعية بحق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل و التي تضمنت إجماعا على أهمية هذا الحق لهذه الفئة الهشة و الضعيفة من المجتمع الإنساني، بحيث إعتبرت الحق في العمل من أهم الحقوق الفردية الضرورية المعترف بها و المقررة لأشخاص هذه الفئة الهشة ، و يقع عبئا كاملا على عاتق الدولة بحمايته و تنفيذه مع تضمين وعي على صعيد فردي و مؤسسي بأهمية هذا الحق ، لتمكين هذه الفئة من العيش حياة سوية كريمة مثل بقية الأفراد السويين ، هذا الإهتمام الدولي والإقليمي بهذا الحق لفائدة هذه الفئة و الذي تترجم من خلال سن مجموعة من الإعلانات و الاتفاقيات الخاصة بهذه الفئة.

و مما يستفاد كذلك وجود شبه توافق و انسجام بين بنود الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و التشريع الداخلي الجزائري و الذي كان سابقا في الإناطة بهذه الفئة ، بحيث خصص قانونا لحماية المعاقين وترقيتهم سنة 2002 يتضمن جملة من الحقوق و التدابير المقررة قانونا لذوي الإحتياجات الخاص، وتبعاً لما شرعته المنظومة القانونية الجزائرية للتكفل و صيانة و إعمال حق العمل لفائدة هذه الفئة و التي تتوج بتوجيه الشخص ذو الإحتياج الخاص القادر على العمل ، نحو العمل الذي يتلاءم مع مؤهلاته العلمية أو البدنية أو مما حصل عليه من تدريب و تكوين أو تأهيل مهني ، مع تضمين مد وعي أفراد المجتمع وخاصة أرباب العمل والمسؤولين بأحقية استفادة ذوي الإحتياجات الخاصة من مناصب العمل و الوظائف التي تتناسب مع إعاقاتهم، وأنهم ليسوا أقل كفاءة من الأفراد العاديين، ومن أجل ترقية نشاط الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة وتشجيع اندماجهم الاجتماعي والمهني، و إنسجاما و التدابير التي تضمنتها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تكريس حق هذه الفئة في العمل، و التي تضمنت حث الدول الأطراف على اتخاذ تدابير لتشغيل هذه الفئة في القطاعين العام و الخاص من خلال انتهاج سبل وإجراءات مناسبة سواء في شكل إعانات أو حوافز أو تخفيضات أو إعفاءات ضريبية، الأمر الذي حددته الدولة الجزائرية و ذلك بتضمين نصوصها التشريعية والتنظيمية، لجملة من التدابير و الأجهزة و التي و رسمتها الدولة الجزائرية خصيصا بغرض إدماج هذه الفئة في سوق الشغل و تحقيق الاستقلال المادي لذوي الإحتياجات الخاصة، و التي سنتناولها تباعا ضمن الفصل الثاني من هذه الدراسة و المعنون بـ "آليات تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري". وذلك من خلال تبنيها إستراتيجية مؤسسية تتمثل في توفير مناصب عمل، و ضمان الحد الأدنى من الدخل ، و ذلك بغية تفعيل تكريس الحق في العمل لهذه الفئة، والتي منها ما هو بديل عن التشغيل ويخدمه بطريقة غير مباشرة، والموجهة لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة غير القادرين على ممارسة نشاط مهني عادي بحيث نص المشرع على إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجتهم وقدرتهم الذهنية والبدنية، لاسيما عبر الورشات المحمية، ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل ومنها ما يندرج ضمن التدابير التحفيزية لتشغيلهم ، على غرار تحفيز وتشجيع المؤسسات التي تشغل فئات ذوي

الاحتياجات الخاصة ، و منها ما ينطوي تحت بند التشغيل من خلال النسب المئوية المقترحة لصالح هذه الفئة في العمل على مستوى مؤسسات القطاع العام و الخاص ، كما لم يقتصر دعمها لهاته الفئة على التخصيص في نسبة الوظائف. بل شملت نفس الامتيازات كبقية الأفراد في المجتمع عبر عديد البرامج و التي تدخل في السياق العام لسياسة تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر، و ذلك من خلال منح قروض لبعض المعوقين أصحاب المشاريع بقصد انشاء مؤسسات مصغرة في إطار برنامج القرض المصغر و تشجيع و تدعيم و مرافقة و توجيه المعاقين أصحاب المشاريع ، مع أحقيتهم من الإستفادة من برنامجي الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل، بما يكسب هذه الفئة وضعاً اجتماعياً و مالياً تحت مظلة الإستقلال المادي .



## الفصل الثاني: الآليات المعتمدة لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري.

أن تنظيم شؤون الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة هو من المسائل التي حظيت بإهتمام بالغ من المجتمع الدولي، كما عمد على توجيه الدول إلى تكييف منظوماتها التشريعية لتوفر على الأقل الحد الأدنى من التكفل بهذه الشريحة، و من هذه المنطلقة عكفت الدولة الجزائرية و منذ الإستقلال إلى خلق و تدعيم الإطار المناسب و الكفيل بتحقيق التوازن لهذه الفئة، و من جميع النواحي الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية و الثقافية و المهنية و غيرها. و لعل ما يهمنا في بحثنا هذا بشكل أكبر و هو جانب نظام القانوني للتشغيل لهذه الشريحة، فوفقا للإشارات و التوصيات العالمية فقد أكدت بصفة خاصة على ضرورة المساواة و عدم إقصاء الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، فهم كغيرهم من الأشخاص الأصحاء في الحقوق و الواجبات، و من جهة أخرى و نظراً لخصوصية هذه الشريحة أقرت تنظيمات خاصة لإدماجها، أخذت بعين الإعتبار واقع الإعاقة و ما يمكن أن يفرضه من عجز على الشخص المصاب، يضاف إلى ذلك العمل الحر و الذي يعد من الآليات الموصى بها عند توفر السبيل لتجسيدها ميدانياً.

ففي ظل هذه المقترضات و التوجيهات نستعرض ضمن هذا الفصل الآليات التي أقرها التشريع الجزائري بهدف تشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات، و قد كان تركيزنا في ذلك خاصة على دراسة ما جاء به ق.ر 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم في هذا المجال، حيث تنوعات الإقرارات المتضمنة فيها بين الإجراءات ذات الطابع الإداري، ثم الهيئة و المؤسسات المكيفة لإدماج الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة وفقاً لهذا القانون، ثم من جانب آخر و تماشياً مع التوجه الإقتصادي المعتمد من الدولة الجزائرية و القائم على دعم إنشاء المؤسسات الخاصة المصغرة، كوسيلة لإنعاش الإقتصادي و تنشيط سوق الشغل و الإدماج المهني، سنستعرض في العنصر الثاني قدرات أجهزة دعم التشغيل المستحدثة من طرف الدولة على إحتواء الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، في إطار العمل الحر كمنحى موصى بها ضمن النظام التشغيلي لهذه الشريحة.

## المبحث الأول: آليات إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة في ظل أحكام القانون رقم 02-09 المؤرخ في 2002/05/08:

يعد ق.ر 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، هو الإطار الأساسي في التشريع الجزائري الذي حاول أن يؤسس لمنظومة متكاملة توفر الحماية الشاملة لهذه الشريحة، و من جانب الإدماج نجد أن هذا القانون يقرر عدة آليات تمكنا تقسيمها إلى آليات إجرائية إدارية تتضمن هيكل تنظم و تهيئ الشخص المعاق للإدماج المهني و تحاول أن توفر له أحسن الظروف لهذه العملية، و من جانب آخر نجد أن هذا القانون أنشاء مؤسسات ذات خاصة تكفل بتوفير مناصب العمل لهذه الشريحة.

### المطلب الأول: الآليات ذات الطابع الإداري لإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة:

جاء المشرع الجزائري بعدة آليات ذات طابع إداري، هدفها حماية حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة و تنفيذها و إدماجهم في المجتمع بكامل هياكله و هيئاته و في مختلف مناشط الحياة اليومية<sup>1</sup> و تتجسد هذه الآليات في مختلف المجالس و الهياكل التداولية المركزية منها و المحلية، و التي خصها المشرع بإتخاذ القرار في مجالات عدة تهم المعاق يضاف إلى ذلك نظام الحصص و الإشتراكات و الذي تبناه المشرع الجزائري في ظل ق.ر 02/09 المؤرخ في 2002/05/08 و المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيةهم، كما اقر عدة إجراءات و تدابير تحفيزية لفائدة المستخدمين الذين يقومون بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

و سنستعرض في هذا المطلب في ثلاثة فروع أساسية، الفرع الأول نخصه للتعريف باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، بإعتبارها الهياكل المختصة بتحضير و تنظيم عملية إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة على المستوى المحلي، فيما نخصص الفرع الثاني للإشارة إلى نظام الحصص و الإشتراكات كآلية لتوجيه المؤسسات إلى تحسين الوضعية الإدماجية لهذه الشريحة، و الفرع الثالث نفرده للتعريف بالإجراءات و التدابير التحفيزية المقررة لمشغلي الأشخاص ذوي الإعاقة.

### الفرع الأول: اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني:

أسست م. 18، 19 و 20 من ق.ر 02/09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيةهم لهذه اللجنة، فيما حدد م.ت.ر 03-333 المؤرخ في 2003/10/08 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني<sup>2</sup> تشكيل اللجنة و تنظيمها الأساسي.

#### أولاً: تشكيل اللجنة:

فوفقاً لنص م. 18 من ق.ر 02/09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين تنشأ لجنة ولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني تضم أشخاص مؤهلين، و على الخصوص ممثلين عن ألياء التلاميذ المعوقين، جمعيات الأشخاص المعاقين، خبراء مختصين في الميدان و عضو ممثل عن المجلس الشعبي الولائي، كما نصت على أن تسند رئاسة اللجنة إلى مدير التربية بالولاية، على أن ينوبه كلا من مدير التكوين و التعليم المهنيين و مدير النشاط الإجتماعي و التضامن بالولاية.

ثم جاء م.ت.ر 03/333 المؤرخ في 2003/10/08 ليحدد تشكيل اللجنة، أين نصت م 2 منه على أن رئاسة اللجنة تكون لمدير التربية بالولاية عند ما يتعلق الأمر بالمسائل التربوية، لاسيما التربية الخاصة و ينوبه المدير الولائي للنشاط الإجتماعي و التضامن عندما تتطرق اللجنة إلى المسائل المتعلقة بالتشغيل و التوجيه و الإدماج المهنيين، و المدير الولائي للتكوين و التعليم المهنيين بالنسبة للمسائل الخاصة بالتكوين المهني للأشخاص المعاقين.

1 - سعيد بن محمد دبور، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بحث مقدم لإستكمال الحصول على درجة ماجستير في الحقوق تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة الدراسية 2014-2015 ص 149  
2 - م.ت.ر 03-333 المؤرخ في 2003/10/08 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، ج.ر.ج. ج، ع 61 لسنة 2003 ص 6.

و نصت م. 03 من نفس المرسوم على أن تتشكل اللجنة من الأعضاء الآتين:

- مدير الصحة و السكان بالولاية،
- مدير التشغيل بالولاية،
- مدير الشباب و الرياضة بالولاية،
- ممثل المجلس الشعبي الولائي،
- مفتش العمل بالولاية،
- ممثل عن أرباب العمل،
- ممثلان عن جمعيات أولياء التلاميذ المعوقين،
- ممثل عن الجمعية الوطنية لترقية المعوقين بصريا،
- ممثل عن الجمعية الوطنية للمساعدة الإجتماعية لفائدة المعوقين ذهنيا،
- ممثل عن الفيدرالية الجزائرية للصم البكم،
- ممثل عن فيدرالية جمعيات المعوقين حركيا،
- ممثل عن الفيدرالية الوطنية لأولياء التلاميذ المتخلفين ذهنيا،
- مدير مدرسة التعليم الأساسي،
- مدير مركز التكوين المهني،
- مدير مؤسسة متخصصة للأشخاص المعوقين،
- مختص في علم النفس،
- طبيب،
- مستشار تقني تربوي،
- مستشار التوجيه المدرسي و المهني.

و إضافة للأعضاء المذكورين أعلاه أمكنت نفس المدة اللجنة من إستدعاء كل مختص لمساعدتها في أشغالها.

و أشارت م. 4 من نفس المرسوم إلى أن تعيين أعضاء اللجنة يكون بقرار من الوالي، بناء على إقتراح من السلطات و الجمعيات المنتمين لها لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، كما أحالة م. 8 منه أمانة اللجنة إلى مديرية النشاط الإجتماعي و التضامن بالولاية.

و لعل ما يمكن ملاحظته في تشكيل اللجنة هو إختلاف السلطة المكلفة برأسه اللجنة عن الهيئة المكلفة بضمان أمانته، كما يثار نوع من الإستغراب أن تسند الرأسه للقطاع التربية بينما القطاع الأدرى بشؤون ذوي الإحتياجات الخاصة هو قطاع التضامن الوطني، كما أن المتتبع لمهام اللجنة يجد أغلبها تدخل ضمن نطاق قطاع التضامن الوطني أكثر من المهام المرتبطة بقطاعي التربية و التكوين المهنيين.

#### ثانيا: عمل اللجنة و مهامها:

تعقد اللجنة إجتماعات عادية كل ثلاثة (03) أشهر بإستدعاء من رئيسها، كما يمكنها الإجتماع في دورة غير عادية بطلب من ثلثي (3/2) أعضائها، كما يحدد الرئيس جدول الأعمال بعد إستشارة مديري النشاط الإجتماعي و التكوين المهني بالولاية، و ترسل الدعوة لأعضاء اللجنة في أجل خمسة عشر (15) يوم على الأقل قبل تاريخ الإجتماع مرفوقة بجدول الأعمال، بينما تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية البسيطة لأعضائها الحاضرين مع ترجيح صوت الرئيس في حال تساوي الأصوات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - م. 5 من م.ت.ر 333/03 المؤرخ في 2003/10/08 المذكور أعلاه.

و بالنسبة للمهام المسندة للجنة - و هو الأمر البالغ الأهمية- فبالإضافة إلى المهام التنظيمية و الواردة في م. 6 من المرسوم أعلاه، و المتمثل في إعداد النظام الداخلي و كذا الواردة في م. 7 من المرسوم و التي توجب إعدادها لتقرير سنوي يرسل إلى الوزارات المكلفة بالتشغيل و التضامن الوطني و الصحة و السكان و التربية الوطنية و التكوين و التعليم المهنيين، فإن المهام الرئيسية للجنة حددت في م. 19 من ق.ر. 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 على النحو التالي:

- العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم و التكوين المهني و المؤسسات المتخصصة و توجيههم حسب الحاجات المعبر عنها و طبيعة الإعاقة و درجتها، طبقا لشروط و كفاءات الإلتحاق المتعلقة بالأشخاص المعوقين و المطبقة في مجال التربية و التكوين.

- تعيين المؤسسات و المصالح التي يجب عليها القيام بالتربية و التكوين و التأكد من التأطير و البرامج المعتمدة من الوزارات المعنية و الإدماج النفسي - الإجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين.

- العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل و توجيهه و إعادة تصنيفه و تعيين المؤسسات و المصالح التي تساهم في إستقبال المعوقين و إدماجهم مهنيًا.

- العمل على البحث عن مناصب عمل و وظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون و إقترحها.

و من خلال إستقرار هذه البنود نجد أن المشرع قد أقر دور جوهريا للجنة في تحضير و تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، من خلال توجيههم للمؤسسات المتخصصة وفقا للقدرة الإندماج و طبيعة الإعاقة، و من جهة أخرى أقر للجنة مهمة الإعتراف للمعاق بصفة العامل بناء على قدراتهم و مؤهلاتهم و مهاراتهم المكتسبة، و كذا تحديد المؤسسات التي تسند لها مهمة إستقبال المعنيين من جهة و من جهة أخرى تحديد الوظائف التي يمكن يشغلها من الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة.

و كتعليق على تنظيم اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، يمكن القول أنه من حيث تشكيلتها فهي تضم على وجه الخصوص الأشخاص ذوي الإختصاص، من ممثلين عن أولياء الأطفال ذوي الإعاقة الذين هم في سن التمدرس و التكوين، و ممثلين عن الجمعيات المهتمة بتربية هؤلاء الأطفال و تكوينهم، و أهل الإختصاص في علم النفس و التخصصات التي لها علاقة بتلك الشريحة، و منه فكل تشكيلة المجلس منسجمة و متوازنة، كما أن تمثيل المجالس النيابية في مثل هذه اللجان يضيف عليها حماية واقعية مثلى، و يجعل صوتهم و معاناتهم تصل المسؤولين في الولاية.

غير أننا نلاحظ بعدا مثاليا في مهمة اللجنة في تقريب العمل من الشخص ذوي الإعاقة، من خلال البحث عن مناصب عمل ملائمة لهم، خصوصا في زمن عمت البطالة المجتمع الجزائري أمام أنتشار الآلات و وجود عقبات و عراقيل بيئية و عمرانية تعوق إندماج هؤلاء الأشخاص في مناصب عملهم الجديدة، مما يضطرهم إلى التخلي عنها مرغمين رغم حاجتهم الماسة إليها.

و منه فهذه اللجنة رغم ما تقدمه لفئة ذوي الإعاقة، إلا أن دورها في حماية حقهم في التربية الخاصة و التكوين و التوجيه المهنيين ما زال ينقصه الكثير، خاصة من خلال إزالة كافة العقبات و العراقيل الإجتماعية و التربوية البيداغوجية و الهيكلية و البشرية من أجل تسهيل تمتع هؤلاء الأشخاص بهذا الحق الإستراتيجي في حياة كل فرد في هذا العصر الصعب<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: نظام الحصص و الإشتراكات:

على الرغم من الجهود المبذولة من المجتمع الدولي في تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، إلا أن واقع إدماجهم في سوق عمل مفتوح إعترضته مجموعة من العقبات و الصعوبات و التحديات، مما دفع منظمة العمل الدولية و إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تبني مجموعة من التدابير التشريعية و التحفيزية التي من شأنها تعزيز فرص و حظوظ الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل و التشغيل، و يعتبر نظام الحصص "Système Quota" و نظام

الإشتراكات المالية "Contribution" من أهم التدابير التشريعية التي تبنتها منظمة العمل الدولية، من اجل تعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>1</sup>.

و تقر إتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة هذه التدابير الخاصة، و إن كان ذلك بطريقة غير مباشرة<sup>2</sup>، بحيث يعد هذا النظام من التدابير الخاصة التي من شأنها المساهمة في تفعيل إدماج هذه الشريحة، دون الإحلال أو التضييق من حق هذه الشريحة في العمل.

**أولاً: نظام الحصص:** في نهاية العام 1923، إعتد كل من ألمانيا و النمسا و إيطاليا و بولندا و فرنسا نظام حصص يلزم أصحاب العمل بتوظيف المحاربين القدامى المعوقين، و أعتد عدد من الدول الأوربية نظام الحصص بعد الحرب العالمية الثانية بسبب معدلات البطالة المرتفعة بين صفوف المعوقين و إخفاق المقاربة الطوعية، كما إعتدت نظام الحصص في عدد من دول آسيا و المحيط الهادئ (الصين و اليابان الهند و منغوليا و الفيليبين و سريلانكا و تايلاند) و أفريقيا (بما فيها إثيوبيا و جزر موريس و تنزانيا) و في الدول العربية (الكويت مثلاً) و أمريكا اللاتينية (البرازيل مثلاً)<sup>3</sup>. و بينما تدعو مختلف أنظمة الحصص أصحاب العمل إلى توظيف الحد الأدنى من العمال المعوقين، تختلف الأنظمة خاصة لجهة الموجبات الإلزامية و غير الإلزامية و طبيعة العقوبات و فعاليتها متى أخفق صاحب العمل في إحترام الموجبات.

**1- طبيعة نظام الحصص:** لقد تبين أن أكثر البرامج تعزيزاً 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 القطاعين العام و الخاص للأشخاص ذوي الإعاقة، و مفاد هذا البرنامج يتمثل في إلزام قانوني يقع على أصحاب العمل القطاعين العام و الخاص الذين يتجاوز عدد عمالهم عدداً معيناً تشغيل نسبة مئوية محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة، و في حال عدم الإلتزام بهذا التدابير يتعرضون لعقوبات أو تفرض عليهم تدابير بديلة للمساهمة في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

و هناك تقسيم لنظام الحصص أو النسب المئوية على أساس المعاملة التي يحصل عليه المعاق المرشح لمنصب العمل مقارنة بغيره من المترشحين، بحيث ينقسم هذا النظام إلى نوعين أساسيين نظام الحصص الصارمة و نظام الحصص المرنة.

**- نظام الحصص الصارمة:** و تتمثل في التدابير أو برامج التشغيل التي يعامل فيها الشخص المعاق معاملة تفضيلية، فيشغل فيها بغض النظر عن إكتسابه للمؤهلات التي يستوجبها منصب الشغل، أي يشغل حتى و لو كان اقل تأهيل من بقية المترشحين لنفس المنصب في المؤسسة.

**- نظام الحصص المرنة:** يعامل الشخص المعاق بموجب هذا النظام كغيره من الأشخاص العاديين، و لا يشغل إلا إذا كانت لديه مؤهلات و مهارات تؤهله لمنصب العمل، أي لا يعامل معاملة تفضيلية بل يجب أن تكون له مؤهلات متساوية على الأقل لأي مترشح آخر، لإمكانية الظفر بمنصب الشغل<sup>4</sup>.

كما يقسم هذا النظام من حيث إلزامية الإلتزام بالحصص إلى ثلاثة أقسام على النحو التالي:

**- نظام الحصص من دون عقوبة:** لا يجبر أصحاب العمل على توظيف نسبة محددة من العمال المعوقين و لكن يوصون بذلك، و اعتمد هذا النظام في هولندا منذ عام 1986<sup>5</sup>.

1 - بلعج محمد أمين، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية و التدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل و التشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، مج 4 ع 1 جوان 2019، ص 104.

2 - م 4/5 من إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة " لا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتجديد بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الإتفاقية"، تمت المصادقة عليها بموجب م.ر.ر 188/09 المؤرخ في 2009/05/12، يتضمن التصديق على إتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2006/12/13.

3 - آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، سنة 2004 ص 69

4 - بلعمودي نادية، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية و الإشتراكات المالية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، عضو بمخبر القانون الإجتماعي.

5 - آرثر أوريلي، المرجع السابق، ص 69.

– **نظام الحصص من دون عقوبة فعلية:** و هو عبارة عن خطة حصص ممثلة في وظائف محجوزة للأشخاص المعاقين، بحيث يفرض على أصحاب العمل في القطاع الخاص الذين يشغلون ما يزيد عن 20 عاملاً بتشغيل 3 من العمال المعاقين المسجلين<sup>1</sup>، و يشكل المثال الذي إعتمدته المملكة المتحدة بعد الحرب العالمية الثانية نموذجاً عن هذا النظام، و وصف قانون (إستخدام) المعوقين للعام 1944 على أنه " حجر الأساس لضمان حقوق المعوقين" في المملكة المتحدة<sup>2</sup>.

– **نظام الحصص المرفق بعقوبة:** و هو يعني تحديد حصة معينة و فرض ضريبة أو غرامة مالية على أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بالنسب المحددة، على أن يوظف المبلغ في صندوق لدعم إستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>3</sup> و بحسب وادينغتون إن نظام ضريبة الدعم " يشكل أكثر أشكال الحصص إستقطاباً لإهتمام الدول التي سعت لإعتماد أو تعديل نظام الحصص في الثمانينات و التسعينات و قد طبق النظام في ألمانيا و فرنسا و النمسا و اليابان و رومانيا و غيرها<sup>4</sup>.

**2- نظام الحصص في التشريع الجزائري:** تبنى المشرع الجزائري نظام من خلال نص م. 27 من ق.ر 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقية<sup>5</sup>، حيث يظهر من خلال نص المادة بأن المشرع الجزائري قد إعتد نظام الحصص كوسيلة إستثنائية لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، و منحهم فرصة العمل في القطاعين العمومي و الخاص، و تفرض المادة المذكورة أعلاه على المستخدمين تخصيص واحد بالمئة (1 %) على الأقل من مناصب العمل المفتوحة لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، ثم بعد ذلك جاءت م. 03 من م.ت.ر 14-214 المؤرخ في 2014/07/30<sup>6</sup>، و التي أشارت إلى النسبة تحدد على أساس إجمالي عدد عمال المؤسسة المستخدمة عند تاريخ 31 ديسمبر من السنة الماضية.

و لعل ما يأخذ على موقف المشرع الجزائري في نظام الحصص، و هو النسبة الضئيلة و المحددة ب 1 % من إجمالي عمال المؤسسة، و هي نسبة لا تلي بأي شكل من الأشكال الطموحات الهادفة إلى ترقية و توسيع فرص الإدماج لهذه الشريحة، و يشير بعض الدارسين إلى أن هذه النسبة تم تحديد بناء الإحصائية المتوفرة، و التي تقدر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الجزائر في حدود 5 % من إجمالي عدد السكان، بينما المتعارف عليه هو أن هذه الشريحة تمثل أكبر الأقليات دولياً و وطنياً إذ تمثل ما يناهز 15 % من إجمالي السكان لدى أغلب الدول<sup>7</sup>.

كما أن النسبة المحددة في هذه النصوص القانونية، و إن كانت تضعها كحد أدنى يجب عدم النزول أقل عنه، غير أنه في الواقع أصبح يعد هو الهدف الواجب بلوغها لإعتبار أن المؤسسات تساهم في ترقية الأشخاص المعاقين، بينما الأجدر لو أن المشرع إعتد نظام متدرج على غرار بعض الدول كفرنسا و التي إعتمدت ذلك حيث حدد النسبة 3 % سنة 1988 لتبلغ حد 6 % سنة 1991 في القطاعين العام و الخاص.

**ثانياً: نظام الإشتراكات:** و يعرف كذلك بنظام ضريبة الدعم و هي عبارة عن ضرائب و غرامات تفرض على أصحاب العمل في حال عدم إحترام النسب القانونية لنظام الحصص في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة و تودع الأموال التي يتم تحصيلها بموجب هذه الإشتراكات في صندوق خاص لدعم عمليات الإدماج لفائدة هذه الشريحة.

1 - بلعرج محمد أمين، المرجع السابق، ص 105.

2 - آرثر أوريلي، المرجع السابق، ص 69.

3 - بلعرج محمد أمين، المرجع السابق، ص 105.

4 - آرثر أوريلي، المرجع السابق، ص 69 و ما بعدها.

5 - تنص م. 27 من ق.ر 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقية<sup>5</sup> على أنه " يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمئة (1 %) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل. عند إستحالة ذلك يتعين عليه دفع إشتراك مالي يحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين و ترقية<sup>5</sup>هم".

6 - تنص م. 03 من م.ت.ر 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 على أنه " يحدد عدد مناصب العمل التي يخصصها كل مستخدم للعمال المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص الأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة و الذي تطبق عليه نسبة 1 % و تحسب حسب النسبة الدنيا"

7 - بلعرج محمد أمين، المرجع السابق، ص 106 و ما بعدها.

**1- نظام الإشتراكات في التشريع الجزائري:** و قد تبني المشرع الجزائري نظام الإشتراكات تبعا لمقتضيات الفقرة الثانية من م. 27 من ق.ر. 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين و ترقية<sup>1</sup>، ثم جاء م.ت.ر. 214/14 المؤرخ في 2014/07/30 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الإشتراك المالي و منح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، حيث أوجبت م. 4 منه إلى المستخدمين الذين لم يخصصوا مناصب عمل لفائدة الأشخاص المعاقين في حدود 1 % على الأقل كما هو محدد قانوناً، أوجبت عليهم دفع إشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة وفقاً للنسبة أعلاه، مضروبة في المبلغ السنوي للأجر الوطني المضمون و المحدد حالياً بعشرين ألف دينار جزائري (20.000,00 دج)<sup>2</sup>، و قد حددت م. 03 من نفس المرسوم عدد المناصب الواجب تخصيصها من كل مستخدم للعمال المعوقين على أساس العدد الإجمالي لعمال المؤسسة موقوف إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية، و هو الأساس الذي تحدد عليه نسبة 1 % للمناصب الواجبة التخصيص و منه قيمة الإشتراك السنوي.

و قد أقرت الفقرة الثانية من نفس المادة أحكام خاصة للمؤسسات المستخدمة التي يفوق العدد الإجمالي لعمالها 20 عامل و يقل عن 100 عامل، حيث يتوجب على هذه المؤسسات دفع إشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي (3/2) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

**2- الصندوق الخاص للتضامن الوطني:** تأسس الفقرة الثانية من م. 27 من ق.ر. 09-02 المذكور أعلاه من تأسيس لإنشاء الصندوق الخاص بتمويل نشاط حماية و ترقية المعوقين، من بين مصادر تمويلها تحصيل الإشتراكات الناجمة عن تخلف أصحاب العمل عن الإلتزام بإدماج نسبة 1 % على الأقل من بين العمل ذوي الإحتياجات الخاصة. و وفقاً لأحكام م. 5 من م.ت.ر. 214/14 المذكور أعلاه، فإن الإشتراكات الناجمة عن العمليات أعلاه تدفع إلى حساب التخصيص رقم 302-069 الذي عنوانه " الصندوق الوطني للتضامن الوطني " و تخضع هذه العمليات وفقاً م. 6 من نفس المرسوم لرقابة المصالح المكلفة بالتشغيل و المكلفة بالنشاط الإجتماعي على مستوى الولاية، من خلال قائمة العمال المعاقين التي ترسلها المؤسسات المستخدمة سنوياً لها، أو الإشعار بتحويل الإشتراك المدفوع في الصندوق الوطني للتضامن الوطني.

و عند متابعة مجالات الإنفاق المحددة لهذا الصندوق، خاصة ما تضمنه ق.و.م المؤرخ في 2017/08/08<sup>3</sup> و المحدد لإيرادات و نفقات الصندوق، نجد أن هذا الأخير يضم عدة مصادر للتمويل و من ضمنها عائدة للإشتراكات المذكورة أعلاه، و بالمقابل في باب النفقات نجد يضم العديد من البنود و منها الخاص بترقية إدماج الأشخاص المعاقين و هو بند وحيد تنص عليه المطة الأخيرة من م. 2 على النحو التالي " منح الإعانات لأصحاب العمل قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين في إطار إتفاقيات مبرمة مع الدولة و الجماعات المحلية "، و هذا الأمر أعابه بعض الباحثين على التقنين الجزائري، حيث ارتأوا أن يتم تخصيص صندوق خاص لدعم و ترقية إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة، مثل ما هو الأمر في النموذج الفرنسي و الذي أنشأ صندوق خاص بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل يسمى " الوكالة المشتركة لإدارة صناديق دمج المعوقين " هدفه تحصيل إشتراكات أرباب العمل الذين لم يلتزموا بنظام الحصص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>4</sup>.

1 - تنص م. 2/27 على أنه " و عند إستحالة ذلك يتعين عليه دفع إشتراك مالي يحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين و ترقية<sup>1</sup>هم ".

2 - م.ر. 137/21 المؤرخ في 2021/04/07 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون.

3 - ق.و.م المؤرخ في 2017/08/08، يحدد قائمة إيرادات و نفقات حساب التخصيص الخاص رقم 302-069 الذي عنوانه " الصندوق الخاص للتضامن الوطني "، ج.ر.ج.ج، ع 48 لسنة 2017.

4 - بلعرج محمد أمين، المرجع السابق، ص 109.

### الفرع الثالث: التدابير التحفيزية لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة:

كثفت الدولة الجزائرية جهودها لأجل ترقية فئة ذوي الإحتياجات الخاصة و تمكين لها، حيث أصبحت النشاطات و المبادرات التي تشرف عليها وزارة التضامن الوطني بمشاركة القطاعات الوزارية الأخرى، و التي تسهر على تحسين فرصهم في الحصول على العمل<sup>1</sup>، و بالمقابل لمختلف الترتيبات و الإلتزامات التي وضعه المشرع الجزائري على عاتق أصحاب العمل، بهدف ضمان تحسين وتيرة و ظروف عمل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، تم إقرار جملة من التدابير التحفيزية لفائدة أصحاب المؤسسات المستخدمة، مما من شأنه يدعم و بشكل أكبر مبادرات و أفكار تخصيص مناصب العمل لهذه الشريحة.

**1- الإستفادة من إعانات الدولة:** وفقا لأحكام م. 28 من ق.ر. 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 المذكور أعلاه، فإن المستخدمين الذين يقومون بتهيئة مناصب عمل للأشخاص المعوقين يستفيدون من تدابير تحفيزية، كما يمكن يتلقوا إعانات في إطار الإتفاقيات مع الدولة و الجماعات الإقليمية و هيئات الضمان الإجتماعي. و قد جاءت أحكام م.ت.ر. 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 المذكور أعلاه، يحدد الإعانات التي يستفيد منها المستخدمين المعنيين، حيث حددت المادة 08 منه المجالات التي تشملها الإعانات على النحو التالي:

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

و تشترط للإستفادة من هذه الإعانات أن تتم بالتنسيق مع طبيب العمل المختص من جهة، و كذلك بأن تتم بناء على إيداع ملف تقني مالي من طرف المستخدم لدى المصالح المكلفة بالنشاط الإجتماعي بالولاية<sup>2</sup>، كما يجب أن تكون المصاريف المعنية بالدعم خارج الإلتزامات القانونية للمستخدم في مجال تحسين شروط العمل و الوقاية من الأخطار المهنية<sup>3</sup>، و يتم التكفل بالإعانات المخصصة لفائدة المستخدمين المعنيين من حساب التخصيص رقم 069-302 الذي عنوانه " الصندوق الخاص للتضامن الوطني " كما تمت الإشارة إليه في الفرع أعلاه.

**2- الإستفادة من التحفيزات في المجال الجبائي و الضمان الإجتماعي:** من بين المجالات التي شملتها التحفيزات المقررة لفائدة المستخدمين الذين يشغلون الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، ما تضمنته قانون المالية لسنة 1996 في مادته رقم 163 و التي أقرت تخفيض لفائدة أصحاب العمل في حدود 50 % من إشتراكات الضمان الإجتماعي، عن تشغيل كل شخص معاق<sup>4</sup>.

و تطبيقاً لنص هذه المادة جاء م.ت.ر. 425/97 المؤرخ في 1997/11/11 و الذي حدد كيفية تطبيق نص المادة أعلاه<sup>5</sup>، فوفقاً لنص المادة من المرسوم التنفيذي أعلاه يستفيد الأشخاص المعاقين المعترف بهم قانون، أي الحاصلون على بطاقة تثبت الإعاقة مسلمة من مصالح النشاط الإجتماعي بالولاية، يستفيدون من تخفيض في حدود 50 % في إشتراكات الضمان الإجتماعي يقع على عاتق الدولة، بينما يتحمل العامل المعاق باقي مبلغ الإشتراك.

و عن كيفية تحصيل الدعم المقرر في الإشتراك تنص م. 5 و ما يليها من نفس المرسوم، على أن الدعم يكون على عاتق ميزانية الجولة ممثلة في وزارة المالية و التي تدفع الفارق إلى مصالح صندوق الضمان الإجتماعي كل ستة (06) أشهر على أساس جداول إثبات يعدها الصندوق المعني، و التي تضبط وفقاً لتصريحات أصحاب العمل و التي توافق عليها قانوناً المصالح المركزية لوزارة التضامن الوطني و العائلة.

1 - مكي خالدية، الآليات القانونية لضمان تشغيل المعوقين، جامعة أبن خلدون، تيارت، رئيس فرقة بمحبر حقوق الطفل / جامعة وهران 2.

2 - م. 09 و م. 10 من م.ت.ر. 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 المذكور أعلاه.

3 - م. 11 من م.ت.ر. 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 المذكور أعلاه.

4 - م. 163 من أ.ر. 95-27 المؤرخ في 1995/12/30، يتضمن قانون المالية لسنة 1996، ج.ر.ج.ج. ع 82 لسنة 1995.

5 - م.ت.ر. 97-425 المؤرخ في 1997/11/11 يحدد كيفية تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 1995/12/30 و المتضمن قانون المالية لسنة 1996 و المتعلقة بتخفيض حصة إشتراك صاحب العمل في الضمان الإجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، ج.ر.ج.ج. ع 75 لسنة 1997.

### المطلب الثاني: الأجهزة الخاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع الجزائري:

تسعى جميع دول العالم إلى إقرار إجراءات و تدابير محسوسة، من شأنها المساهمة في ترقية و تحسين وضعية الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، من جميع النواحي الإجتماعية و الصحية و المهنية و التأهيلية... إلخ، و من ذلك الحق في الشغل و الذي يعد أحد أهم الإرهاسات التي تؤثر حال الجميع مسؤولين و مستفيدين، إذ أن شريحة ذوي الإحتياجات الخاصة تبقى تتميز بخصوصية تستدعي وضع أجهزة متميزة من شأنه المساهمة في توفير مناصب تعمل تنمashi و الإحتياجات الخاصة لهذه الشريحة و التي تفرضها الإعاقة.

و على هذا المنوال اقر المشرع الجزائري جملة من التدابير و الأجهزة الخاصة، تهدف إلى توسيع المجال الإدماج لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، و في هذا الإطار ضمن الفصل الرابع من ق.ر 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، و المعنون ب " الإدماج و الإندماج الإجتماعيان " من خلال م. 29 في فقرتها الثانية<sup>1</sup>، هذه الأخيرة أسست لأجهزة تشغيل خاصة و مكيفة لإحتواء هذه الشريحة.

هذا و شهدت سنة 2008 حركة تقنين تم خلالها صدور النصوص التنظيمية المؤسسة لمختلفة الأجهزة الخاصة بإدماج الأشخاص المعاقين، و المتمثلة في مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و مؤسسات العمل المحمي.

#### الفرع الأول: مؤسسات المساعدة عن طريق العمل:

تطبيقا لأحكام م. 29 من ق.ر 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المذكور أعلاه، جاء م.ت.ر 08-02 المؤرخ في 02/01/2008<sup>2</sup>، و الذي نظم مؤسسات المساعدة عن طريق العمل بإعتبارها إحدى أهم المؤسسات الخاصة و المكيفة لتشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة.

#### أولاً: مفهوم مؤسسات المساعدة عن طريق العمل:

و وفقاً لأحكام م. 2 من المرسوم أعلاه، فمؤسسات المساعدة عن طريق العمل مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و بالإستقلالية المالية، و يستفيد الأشخاص المعاقون المقبولين في هذه المؤسسات من الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالضمان الإجتماعي و الصحة و النظافة و طب العمل و من أجرة مقابل العمل المبذول<sup>3</sup>.

و يمكن للجمعيات ذات الطابع الإنساني المؤسسة قانوناً، إنشاء مؤسسات للمساعدة عن طريق العمل، و تخضع المؤسسات المنشأة بهذه الصيغة أي من الجمعيات، تخضع للقانون الخاص و تضطلع بمهمة الخدمة العمومية<sup>4</sup>، و يخضع إنشاء مؤسسات المساعدة من طرف الجمعيات لترخيص صادر الوزير المكلف بالتضامن الوطني بعد إكتتاب دفتر شروط خاص<sup>5</sup>، و على أساس ملف إداري تقني يتضمن الوثائق التالية<sup>6</sup>:

- مستخرج من شهادة ميلاد مدير المؤسسة.
- شهادة جنسية مدير المؤسسة.
- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية لمدير المؤسسة.
- نسخة من القانون الأساسي للجمعية.

1 - تنص م. 1/29 ق.ر 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترفيتهم على " من أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين و تشجيع إدماجهم و إندماجهم الإجتماعي و المهني، يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم و درجتها وقدراتهم الذهنية و البدنية، لاسيما عبر الورشات المحمية و مراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل ".

2 - م.ت.ر 08-02 المؤرخ في 02/01/2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها، ح.ر.ج.ج ع 2 لسنة 2008.

3 - دليلة رحمان و أسامة غربي، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة حي فارس المدينة، مج 06، ع 02 نوفمبر 2019.

4 - م 03 من م.ت.ر 08-02 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه.

5 - نموذج دفتر الشروط مدرج في الملحق الثاني و المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

6 - م. 09 من المرسوم المذكور أعلاه.

- بيان وصفي للمحلات و التجهيزات و الوسائل المادية الضرورية.
- قائمة المستخدمين البيداغوجيين و الإداريين و التقنيين تبين الشهادات و المؤهلات المطلوبة.
- تقرير زيارة مسبقة للمحلات تعدده المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الإجتماعي بالإشتراك مع مصالح الحماية المدنية.

- السند القانوني لشغل المحلات.

- بطاقة تقنية تبين طاقة إستيعاب المؤسسة و مكائها.

- البرامج النفسية البيداغوجية و الإجتماعية المهنية المخصصة لفئات الأشخاص المعوقين المتكفل بهم. و يتم إيداع طلبات التأسيس مشمولة بالوثائق المطلوبة من ملف تقني إداري مرفوقاً بإككتاب دفتر الأعباء النموذجي<sup>1</sup>، يتم إيداعها على مستوى المديرية الولائية للنشاط الإجتماعي و التضامن الوطني لمكان إنشاء المؤسسة مقابل وصل إيداع، و هذه الأخيرة ملزمة على بتحويل الملف إلى الوزارة الوصية، و هذا بعد التأكد من الملف مع إرفاق الرأي المبرر للمدير الولائي، و قد حددت م. 12 من المرسوم أعلاه أجل شهر (1) واحد من تاريخ إيداع الملف كأجل لتحويل الملف إلى الوزارة الوصية.

هذا و وفقاً لأحكام م. 12 من المرسوم أعلاه، فقد حدد للوزير المكلف بالتضامن الوطني أجل شهرين (2) من تاريخ إستلام الملف للبت في طلب التأسيس مع إمكانية طلب معلومات تكميلية عند الحاجة، و يتم تبليغ قرار الوزير النهائي للجمعية في أجل خمسة عشر (15) يوماً، و يمكن للجمعية الطعن في قرار رفض الإنشاء في أجل شهر واحد (1) من تاريخ التبليغ، و يكون الطعن أمام الوزير المكلف بالتضامن الوطني<sup>2</sup>.

و لم يحدد المرسوم التنفيذي الإجراءات الممكنة إتخاذها في حال الرفض الثاني لقرار الإنشاء من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، و في رأينا لا يكون أمام الجمعية طالبة التأسيس إلا التوجه إلى القضاء و الطعن في قرار رفض الإنشاء أمام مجلس الدولة.

### ثانياً: أنواع المؤسسات المساعدة عن طريق العمل:

حددت الفقرة الثانية من المادة الأولى من م.ت.ر 02-2008 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه، أنواع المؤسسات بشكل أساسي في نوعين رئيسيين هما مركز المساعدة عن طريق العمل و المزرعة البيداغوجية<sup>3</sup>، و أن كان يفهم من نص المادة إمكانية إضافة أنواع أخرى لهذه المؤسسات.

**1- مركز المساعدة عن طريق العمل:** مركز المساعدة عن طريق العمل هو مؤسسة عمل محمي أسندت لها مهمة إستقبال الأشخاص المعاقين البالغين من العمر 18 سنة على الأقل، و الذين تابعوا تكويناً مهنيّاً و لا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط عادي أو مؤسسة مكيفة<sup>4</sup>، و بإعتبار أن المهمة الرئيسية لهذه المؤسسات تتمثل في السعي إلى ترقية الإستقلالية الإجتماعية و المهنية للأشخاص المعاقين، فقد حددت م. 15 من م.ت.ر 02-08 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه مهام هذه المراكز على النحو التالي:

- وضع في حالة عمل الأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي و لا في ورشة محمية،

- السهر على تهيئة العمل و شروطه حسب طبيعة إعاقة الأشخاص المستقبليين،

- تشجيع تنمية الإستقلالية في العمل بوضع المستخدمين المؤهلين الضروريين تحت تصرف الأشخاص المعوقين،

1 - الملحق الثاني من المرسوم المذكور أعلاه يتضمن دفتر الأعباء النموذجي المطبق على مؤسسات المساعدة عن طريق العمل المنشأة من جمعية.

2 - م. 13 من المرسوم المذكور أعلاه.

3 - تنص م. 2/1 من م.ت.ر 02-08 المؤرخ في 02/01/2008 " مؤسسات المساعدة عن طريق العمل هي، على الخصوص كما يأتي: - مركز المساعدة عن طريق العمل، المزارع البيداغوجية.

4 - دليّة رحمان و أسامة غربي، المرجع السابق ص 841.

- تنظيم و تأطير نشاطات الإنتاج و المقاوله من الباطن و بيع المنتوجات المنجزة من المؤسسة، لاسيما تلك المرتبطة بأعمال الصناعة التقليدية و التوضيب.
  - تنظيم نشاطات غير مهنية تهدف إلى منح الأشخاص المعوقين إمكانية الاندماج الإجتماعي،
  - القيام بالمتابعة الطبية و النفسية للأشخاص المعوقين،
  - ترقية إلتحاق الأشخاص المعوقين الذين سجلوا نتائج مرضية في مركز المساعدة عن طريق العمل بتشغيل في الورشة المحمية.
- و وفقا للملحق الأول من م.ت.ر 08-02 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه، فقد تم إنشاء خمسة مراكز على مستوى الوطني مقسمة ضمن نطاق إقليمي على أساس جهوي كما هو وارد في الجدول أدناه

| مراكز المساعدة عن طريق العمل                  | الإختصاص الإقليمي                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - مركز المساعدة عن طريق العمل - الجزائر شرق - | الجزائر - بومرداس - تيزي وزو - البويرة - المسيلة                                                                                                     |
| - مركز المساعدة عن طريق العمل - الجزائر غرب - | البليدة - المدية - الجلفة - الأغواط - عين الدفلى - تيبازة                                                                                            |
| - مركز المساعدة عن طريق العمل - قسنطينة -     | قسنطينة - ميلة - أم البواقي - خنشلة - الوادي - باتنة - بسكرة - بجاية - جيجل - برج بوعريج - سطيف - قلمة - سوق اهراس - تبسة - عنابة - سكيكدة - الطارف. |
| - مركز المساعدة عن طريق العمل - وهران -       | وهران - تلمسان - عين تموشنت - الشلف - مستغانم - معسكر - تيارت - غليزان - تسيمسليت - سيدي بلعباس - سعيدة - النعامة - البيض - يتندوف - بشار.           |
| - مركز المساعدة عن طريق العمل - ورقلة -       | غرداية - تمنغست - إيليزي - ورقلة - أدرار.                                                                                                            |

**2- المزارع البيداغوجية:** المزارع البيداغوجية هي مؤسسات عمل محمي تكلف بإستقبال الأشخاص المعاقين البالغين 18 سنة فما فوق، و غير قادرين على الإلتحاق بالتكوين المهني المكيف و غير قادرين على ممارسة عمل في هياكل عمل مكيفة<sup>1</sup>، و بإعتبار أن المهمة الرئيسية لهذه المزارع البيداغوجية تتمثل في السعي إلى ترقية الإستقلالية الإجتماعية و المهنية للأشخاص المعاقين، فقد حددت المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه مهام المزارع البيداغوجية ضمن أربعة محاور رئيسية على النحو التالي:

- ضمان تفتح الأشخاص المعوقين، من خلال إنشغالات متنوعة ذات صلة مع مهن الأرض و تربية الحيوانات،
  - ترقية إستقلالية و مشاركة الأشخاص المعوقين في العيش ضمن المجموعة،
  - منح الأشخاص المعوقين تربية بيئية و تشجيع ممارسة النشاطات المرتبطة بها،
  - تنظيم و تأطير نشاطات الإنتاج و بيع منتوجات المزرعة البيداغوجية.
- و وفقا للملحق الأول من م.ت.ر 08-02 المؤرخ في 02/01/2008 المذكور أعلاه، فقد تم إنشاء خمسة مزارع بيداغوجية على مستوى الوطني مقسمة ضمن نطاق إقليمي على أساس جهوي كما هو وارد في الجدول أدناه

1 - دليلة رحاني و أسامة غربي، المرجع السابق ص 842.

| المزارع البيداغوجية                   | الإختصاص الإقليمي                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| - المزرعة البيداغوجية - الجزائر شرق - | الجزائر - بومرداس - تيزي وزو - البويرة - المسيلة                                                                                                     |
| - المزرعة البيداغوجية - الجزائر غرب - | البلدية - المدية - الجلفة - الأغواط - عين الدفلى - تيبازة                                                                                            |
| - المزرعة البيداغوجية - بسكرة -       | بسكرة - قسنطينة - ميلة - أم البواقي - خنشلة - الوادي - باتنة - بجاية - جيجل - برج بوعريش - سطيف - قلمة - سوق اهراس - تبسة - عنابة - سكيكدة - الطارف. |
| - المزرعة البيداغوجية - معسكر -       | معسكر - وهران - تلمسان - عين تموشنت - الشلف - مستغانم - تيارت - غليزان - تسمسليت - سيدي بلعباس - سعيدة - النعامة - البيض - يتندوف - بشار.            |
| - المزرعة البيداغوجية - إيليزي -      | إيليزي - غرداية - تمنغست - ورقلة - أدرار.                                                                                                            |

### ثالثاً: تنظيم و تسيير مؤسسات المساعدة عن طريق العمل:

تضمن المرسوم رقم 02-2008 المؤرخ في 2008/01/02 المذكور أعلاه، تنظيم و السير المؤسسات في فصله الرابع تحت عنوان " التنظيم و السير"، و حدد ثلاثة هياكل أساسية للقيام بمهام تنظيم و سير هذه الأخيرة ممثلة في مجلس الإدارة، المدير و المجلس التقني البيداغوجي.

#### 1- مجلس الإدارة:

**1-1 تشكيكه:** حددت م. 18 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، تشكيل مجلس إدارة مؤسسات المساعدة في 13 عضو منها ممثل قطاع التضامن الوطني كرئيس بالنسبة للمؤسسات المنشأة من طرف الدولة، و من 20 عضو بالنسبة للمؤسسات المنشأة من الجمعية من بينها رئيس ينتخب من طرف أعضاء المجلس بالنسبة لهذه الأخير، إضافة إلى ممثلي قطاعات المالية، التربية الوطنية، الفلاحة و التنمية الريفية، الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، الثقافة، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، التكوين و التعليم المهنيين، العمل و التشغيل و التضامن الإجتماعي، الصيد البحري و الموارد الصيدية.

و في تمثيل الحركة الجمعوية يختلف تشكيل المؤسسات المنشأة من الدولة عن تلك المنشأة من الجمعيات، بحيث في الأولى تكون بثلاثة (03) ممثلين عن الجمعيات الوطنية ذات الطابع الإنساني و الإجتماعي، بينما يكون تمثيل الحركة الجمعوية في الثانية بعشرة (10) ممثلين عن الجمعية نفسها من بينهم ثلاثة (03) أعضاء مؤسسين منتخبين من جمعيتها العامة، و في جميع الأحوال يحضر مدير المؤسسة إجتماعات المجلس بصوت إستشاري و يضمن أمانته و وفقاً م. 19 من نفس المرسوم فيتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني بناء على إقتراحات السلطات و المنظمات التابعة لها لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد، و في حال إنقطاع عهدة أحد الأعضاء يتم سنوات قابلة للتجديد، و في حال إنقطاع عهدة أحد الأعضاء يتم إستخلافه بنفس الإشكال و يستكمل العضو الجديد العهدة المتبقية.

**2-2 سير و مهام مجلس الإدارة:** حددت المواد من 20 إلى 22 من المرسوم المذكور أعلاه طريقة سير و مهام المجلس، حيث حددت الإجتماعات في دورتين عاديتين في السنة تعقد بإستدعاء من رئيسه، و يشترط على لصحة

المداولات حضور نصف الأعضاء على الأقل، و في حال عدم إكمال النصاب يعاد إستدعاء المجلس للإنعقاد في غضون خمسة عشر (15) يوم التالية للموعد الأول و تكون المداولات في هذه الحالة صحيحة مهما كان عدد الحضور، و تُتخذ القرارات بأغلبية الأعضاء الحاضرين و في حال تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس. و بالنسبة للدورات غير عادية فيمكن برمجتها بطلب من ثلثي (3/2) الأعضاء، أو بطلب من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

و قد حددت م. 20 من المرسوم المذكور أعلاه مهام المجلس على وجه الخصوص في المسائل التالية:

- النظام الداخلي للمؤسسة و تنظيمها الداخلي،
- برامج نشاطات المؤسسة،
- مشروع ميزانية المؤسسة و حساباتها،
- الصفقات و العقود و الإتفاقات و الإتفاقيات،
- الإقتناء و التصرف في الأملاك المنقولة و العقارية،
- عقود الإيجار،
- مشاريع توسيع أو تهيئة المؤسسة،
- التقرير السنوي للنشاط يعده و يقدمه مدير المؤسسة.

**2- مدير المؤسسة:** تعتبر مدير المؤسسة هو الفاعل الرئيسي في تنشيط عملها، و وفقا لأحكام م. 23 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، يتم تعيينه بالنسبة للمؤسسة العمومية بقرار من وزير التضامن الوطني و يتم إنهاء مهامه بنفس الأشكال، بينما المؤسسات المنشأة من قبل الجمعية فيتم تعيينه عن طريق الإنتخاب من جمعيتها العامة.

و يختص مدير المؤسسة بضمان سيرها الحسن و يكلف بهذه الصفة بالمهام التالية:

- تنفيذ مداولات مجلس الإدارة،
- تمثيل المؤسسة أمام العدالة و في جميع أعمال الحياة المدنية،
- تحضير مشروع ميزانية المؤسسة و حساباتها،
- الأمر بصرف النفقات و الإيرادات،
- إبرام كل صفقة، عقد، إتفاق أو إتفاقية طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول به،
- تعيين المستخدمين الذين لم يتقرر بشأنهم نط تعيين آخر،
- إعداد مشاريع التنظيم الداخلي و النظام الداخلي للمؤسسة،
- ممارسة السلطة السلمية على مجموع مستخدمي المؤسسة،
- إعداد برنامج نشاط المؤسسة،
- إعداد التقرير السنوي لنشاطات المؤسسة<sup>1</sup>.

**3- المجلس التقني البيداغوجي:** تكمن أهمية المجلس التقني البيداغوجي في كونه الجهاز الإستشاري للمؤسسة،

بحيث يختص بدراسة و إبداء الرأي في جميع المسائل المتعلقة بنشاطات و برامج المؤسسة في مجال الدعم التربوي و النفسي و الطبي و التكوين و التدريب بالمؤسسة و المقابلة من الباطن و الترفيه، و قد حددت م. 26 من م.ت.ر 02-08 المؤرخ في 2008/01/02، المذكور أعلاه تشكيله على النحو التالي:

- مدير المؤسسة رئيساً،
- مستشار في المجال البيداغوجي،
- طبيب،

1 - م. 24 من المرسوم التنفيذي رقم 02-08 المؤرخ في 2008/01/02 المذكور أعلاه.

- ممثلان (2) عن الأسلاك التقنية و البيداغوجية يعملان بالمؤسسة.

و يمكن للمجلس إستدعاء أي شخص مختص من شأنه مساعدته في أشغاله، و قد حددت م. 27 من المرسوم أعلاه إجتماعات المجلس في دورات عادية بشكل فصلي كل ثلاثة (03) أشهر كما يمكنه الإجتماع في دورات غير عادية بطلب من رئيسه أو ثلث (3/1) أعضائه.

### الفرع الثاني: مؤسسات العمل المحمي:

تعتمد العديد من الدول جهاز العمل المحمي لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العملية، و يعني العمل المحمي ما يقوم به المعوقون في المشاغل المعدة خصيصاً لهذه الغاية، و يتمتع العاملون في المشاغل المحمية بمنافع التأمين الإجتماعي و يتلقون عادة مبلغاً أسبوعياً صغيراً من مورد العمل، و تعني العمالة المحمية العمل في مؤسسة أنشئت خصيصاً لإستخدام المعوقين و هي تتلقى تمويلاً خاصاً من الدولة<sup>1</sup>.

و قد إعتمد المشرع الجزائري هذا الجهاز في ظل ق.ر 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم في مادته رقم 29، ليصدر بعد ذلك النص التنظيمي مجسداً في م.ت.ر 08-83 المؤرخ في 04/03/2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها<sup>2</sup>.

أولاً: مفهوم مؤسسات العمل المحمي: مؤسسة العمل المحمي هي شكل من أشكال تنظيم العمل ليتكيف مع الإعاقة و درجتها و قدرتها الذهنية و البدنية، و هي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية و بالإستقلالية المالية<sup>3</sup>، تنشأ من طرف الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني و توضع تحت وصايتها، كما يمكن أن تنشأ المؤسسة من قبل الجمعيات ذات الطابع الإنساني و الإجتماعي وفقاً لشروط محددة قانوناً، و تخضع مؤسسة العمل المحمي المنشأة من جمعية للقانون الخاص و تضمن مهمة الخدمة العمومية.

و وفقاً لأحكام م. 04 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، تختص اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني بقبول الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه المؤسسات، و تعتبر بناء على ذلك الأشخاص المقبولين عمال أجراء و يستفيدون من الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالضمان الإجتماعي و الصحة و النظافة و طب العمل، كما يتقاضون أجور تحدد حسب المناصب المشغولة و المؤهلات المكتسبة و المردود الفعلي و ذلك طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول بهما. و يشترط في الأشخاص المعوقين المقبولين على مستوى مؤسسات العمل المحمي، أن يتوفروا على قدرة عمل فعلية تساوي على الأقل ثلث قدرة عامل سليم يقوم بنفس المهام<sup>4</sup>.

ثانياً: إنشاء مؤسسات العمل المحمي: و كما أشرنا سابقاً تختص الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني بإنشاء المؤسسة العمومية للعمل المحمي، بينما تخضع للمؤسسات المنشأة من قبل الجمعية لترخيص مسبق صادر الوزير المكلف بالتضامن الوطني بعد إكتتاب دفتر أعباء خاص، و على أساس ملف إداري تقني تعدده الجمعية المعنية، و بالنسبة لمنصب مدير المؤسسة فقد أوردت م. 8 من م.ت.ر 83/08 المذكور أعلاه شروط محددة ممثلة في الجنسية الجزائرية و إمتلاك المؤهلات و الشهادات المطلوبة و التمتع بالحقوق المدنية إضافة إلى أن لا يكون محل عقوبة مشينة. و بالنسبة للملف المطلوب لتأسيس المؤسسة من قبل جمعية فيتضمن الوثائق التالية<sup>5</sup>:

- شهادة ميلاد مدير المؤسسة.
- شهادة جنسية مدير المؤسسة.
- مستخرج من صحيفة السوابق القضائية لمدير المؤسسة.

1 - آرثر أوريلي، المرجع السابق ص 53.

2 - م.ت.ر 83-08 المؤرخ في 04/03/2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها، ج.ر.ج.ج، ع 13 لسنة 2008.

3 - دليلة رحاني و أسامة غربي، المرجع السابق ص 842.

4 - م.ت.ر 2/5 م. 83-08 المؤرخ في 04/03/2008 المذكور أعلاه.

5 - م. 10 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

- نسخة من القانون الأساسي للجمعية.
- الأهداف الاقتصادية و المالية للمؤسسة،
- برنامج نشاطات المؤسسة،
- قائمة المستخدمين البيداغوجيين و الإداريين و التقنيين.
- تقرير زيارة مسبقة للمحلات تعدده المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الإجتماعي بالإشتراك مع مصالح الحماية المدنية.

- السند القانوني لشغل المحلات.

- بيان وصفي للمحلات و التجهيزات و الوسائل المادية الضرورية.

- بطاقة تقنية تبين طاقة إستيعاب المؤسسة و مكائنها.

و يتم إيداع طلبات التأسيس مشمولة بالوثائق المطلوبة من ملف تقني إداري مرفوقاً بإكتتاب دفتر الأعباء النموذجي<sup>1</sup>، يتم إيداعها على مستوى المديرية الولائية للنشاط الإجتماعي و التضامن الوطني لمكان إنشاء المؤسسة مقابل وصل إيداع، و هذه الأخيرة ملزمة على بتحويل الملف إلى الوزارة الوصية، و هذا بعد التأكد من الملف مع إرفاق الرأي المبرر للمدير الولائي، و قد حددت م. 12 من المرسوم أعلاه أجل شهر (1) واحد من تاريخ إيداع الملف كأجل لتحويل الملف إلى الوزارة الوصية.

هذا و وفقاً لأحكام م. 13 من المرسوم أعلاه، فقد حدد للوزير المكلف بالتضامن الوطني أجل شهرين (2) من تاريخ إستلام الملف للبت في طلب التأسيس مع إمكانية طلب معلومات تكميلية عند الحاجة، و يتم تبليغ قرار الوزير النهائي للجمعية في أجل خمسة عشر (15) يوماً، و يمكن للجمعية الطعن في قرار رفض الإنشاء في أجل شهر واحد (1) من تاريخ التبليغ، و يكون الطعن أمام الوزير المكلف بالتضامن الوطني<sup>2</sup>.

و نفس الأمر الذي اشرنا إليه بالنسبة لحالة الرأي السليبي لوزير التضامن الوطني حول طلب التأسيس المقدم من الجمعية بالنسبة لمؤسسات المساعدة عن طريق العمل، لم يرد نص يحدد الإجراءات الممكنة إتخاذها في حال الرفض الثاني لقرار الإنشاء من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، و في رأينا لا يكون أمام الجمعية طالبة التأسيس إلا التوجه إلى القضاء و الطعن في قرار رفض الإنشاء أمام مجلس الدولة.

### ثالثاً: أنواع مؤسسات العمل المحمي:

وفقاً لمضمون الفقرة الثانية من م.ت.ر 83-08 المؤرخ في 2003/03/4 المذكور أعلاه، هناك نوعين من مؤسسات العمل المحمي هما الورشات المحمية و مركز توزيع العمل في المنزل.

**1- الورشات المحمية:** الورشات المحمية هي مؤسسة عمل محمي تكلف بنشاطات إنتاج السلع و الخدمات و المقاوله من الباطن و تشغيل عمالاً معوقين، ضمن شروط خاصة مع تكييف وتيرة العمل<sup>3</sup>، و قد حددت المادة 16 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه الحد الأدنى للعمال من الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة الواجب إدماجهم في هذه الورشات، بأن يكون على الأقل 80 % من إجمالي العمل، بينما يكمن إدماج عمال سالمين في حدود 20 % من إجمالي العمال.

و بإعتبار المهمة الأساسية لمؤسسات العمل المحمي تتمثل في الإدماج الإجتماعي و الترقية المهنية للعمال المعوقين، من خلال إعطائهم فرصة ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكيفة تتناسب و إمكانياتهم من جهة و حركيتهم

1 - الملحق الثاني من المرسوم المذكور أعلاه يتضمن دفتر الأعباء النموذجي المطبق على مؤسسات العمل المحمي.

2 - م. 13 من المرسوم المذكور أعلاه.

3 - بوبلال صفية و زكري عبد الوهاب، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاص في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق (القانون العام الإقتصادي)، قسم الحقوق بكلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2020/2019، ص 69.

المحدودة من جهة أخرى<sup>1</sup>، فقد حددت م. 16 من نفس المرسوم أعلاه أهم الأعمال التي تتكلف بها الورشات على النحو التالي:

- وضع في حالة عمل الأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي،
  - توفير شروط مناسبة للعمل بتهيئة المنصب و تكييف وتيرة العمل مع طبيعة إعاقاة الأشخاص المستقبليين،
  - تنظيم نشاطات الإنتاج و المقاوله من الباطن و تجارة المتوجات المنجزة من قبل المؤسسة،
  - إبرام عقود المقاوله من الباطن و أداء الخدمات مع مؤسسات إنتاج السلع و الخدمات و مقدمي الخدمات و الجماعات المحلية و الهيئات العمومية و الخاصة،
  - تحضير العمال المعوقين لممارسة عمل في وسط عادي.
- و في إطار المساعي لوضع حيز التنفيذ جهاز مؤسسات العمل المحمي، تم إستحداث خمسة ورشات محمية على مستوى الوطن موزعة على النحو التالي<sup>2</sup>:
- الورشة المحمية للجزائر شرق،
  - الورشة المحمية للجزائر غرب،
  - الورشة المحمية لبسكرة،
  - الورشة المحمية لتلمسان،
  - الورشة المحمية لأدرار.

**2- مركز توزيع العمل في المنزل:** مركز توزيع العمل في المنزل هي مؤسسة عمومية تسمح بممارسة نشاط مهني في المنزل للأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة هذا النشاط لا في الورشة المحمية و لا في الوسط العادي لأسباب مرتبطة بظروفهم البدنية أو المادية أو المحيطية، و هي توفر للعمال المعوقين أشغال ذات طبيعة يدوية أو فكرية، حيث تقوم بجمع العمل و توزيعه على هؤلاء العمال<sup>3</sup>.

و مراكز توزيع العمل في المنزل هي الأخرى كالورشات الحمية حددت لها كمهمة رئيسية عملية إدماج العمل المعوقين إجتماعياً و ترقية مهنيهم، من خلال تمكينهم من منصب عمل و نشاط مهني مأجور، ذو طبيعة مكيفة تتماشى و محدودية حركياتهم، و وفقاً لذلك ضمن أهم مهام مراكز توزيع العمل نجد:

- القيام بالمساعي لدى الهيئات العمومية و الخاصة لإبرام عقود المقاوله من الباطن و أداء الخدمات،
- توفير أعمال ذات طابع يدوي أو فكري للعمال المعوقين، و ذلك بجمع طلبات العمل و توزيعها على هؤلاء العمال،

- إسترجاع الأعمال المنجزة و تسليمها للهيئات المعنية.
- و هذا فقد تم إنشاء خمسة مراكز لتوزيع العمل في المنازل عبر الوطن موزعة على النحو التالي:
- مركز توزيع العمل في المنزل للجزائر شرق،
  - مركز توزيع العمل في المنزل للجزائر غرب،
  - مركز توزيع العمل في المنزل لقسنطينة،
  - مركز توزيع العمل في المنزل لوهران،
  - مركز توزيع العمل في المنزل لورقلة<sup>4</sup>،

1 - م. 15 من م.ت.ر 83-08 المؤرخ في 2008/03/04 المذكور أعلاه.

2 - البند رقم 1 من الملق الأول للمرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

3 - بوبلال صفية و زكري عبد الوهاب، المرجع السابق ص 70.

4 - البند رقم 2 من الملحق الأول م.ت.ر 83-08 المؤرخ في 2008/03/04 المذكور أعلاه.

#### رابعاً: تنظيم و تسيير مؤسسات العمل المحمي:

تضمن الفصل الرابع من م.ت.ر 08-83 المؤرخ في 2008/03/04 المذكور أعلاه، تنظيم و السير مؤسسات العمل المحمي، و حدد هيتين رئيسيتين للقيام بمهام تنظيم و سير هذه الأخيرة ممثلة في مجلس الإدارة و المدير.

##### 1- مجلس الإدارة:

**1-1 تشكيكه:** حددت م. 19 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه، تشكيل مجلس إدارة مؤسسات المساعدة في 15 عضو من بينهم ممثل قطاع التضامن الوطني كرئيس بالنسبة للمؤسسات المنشأة من طرف الدولة، و من 20 عضو بالنسبة للمؤسسات المنشأة من الجمعية من بينهم الرئيس الذي ينتخب من طرف أعضاء المجلس بالنسبة لهذه الأخير، كما يمثل ضمن عضوية المجلس قطاعات المالية، الصناعة و ترقية الإستثمار، الفلاحة و التنمية الريفية، الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الصناعة التقليدية، التكوين و التعليم المهنيين، العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، الصيد البحري و الموارد الصيدية، و بالنسبة للغرف المهنية فتمثل ضمن تشكيل المجلس بـكلاً من الغرفة الوطنية للصناعة التقليدية و الحرف، الغرفة الوطنية للفلاحة و الغرفة الوطنية للتجارة و الصناعة. و بالنسبة للحركة الجمعوية فيختلف تشكيل المؤسسات المنشأة من الدولة عن تلك المنشأة من الجمعيات، بحيث في الأولى تمثل بثلاثة (03) أعضاء عن الجمعيات الوطنية الناشطة في مجال الإدماج الإجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين، بينما يكون تمثيلها في الثانية بثمانية (08) أعضاء عن الجمعية نفسها من بينهم ثلاثة (03) أعضاء مؤسسين منتخبين من جمعيتها العامة، و في جميع الأحوال يحضر مدير المؤسسة إجتماعات المجلس بصوت إستشاري و يضمن أمانته

و يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني بناء على إقتراحات السلطات و المنظمات التابعة لها لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد، و في حال إنقطاع عهدة أحد الأعضاء يتم إستخلافه بنفس الإشكال و يستكمل العضو الجديد العهدة المتبقية<sup>1</sup>.

##### 1-2 سير و مهام مجلس الإدارة:

يجتمع مجلس إدارة مؤسسات العمل المحمي في دورتين عاديتين في السنة تعقد بإستدعاء من رئيسه، و يشترط على لصحة المداولات حضور نصف (2/1) الأعضاء على الأقل، و في حال عدم إكمال النصاب يعاد إستدعاء المجلس للإنعقاد في غضون خمسة عشر (15) يوم التالية، و تكون المداولات في هذه الحالة صحيحة مهما كان عدد الحضور و تُتخذ القرارات بأغلبية الأعضاء الحاضرين و في حال تساوي عدد الأصوات يرجح صوت الرئيس.

و بالنسبة للدورات غير عادية فيمكن برمجتها بطلب من ثلثي (3/2) الأعضاء، أو بطلب من الوزير المكلف بالتضامن الوطني<sup>2</sup>.

و تشمل أشغال المجلس في مجالات مختلفة خاصة ما تعلق منها ب:

- النظام الداخلي للمؤسسة و تنظيمها الداخلي،
- مخطط أعباء المؤسسة، لاسيما نشاطات إنتاج السلع و الخدمات و المقاولات من الباطن،
- مشروع ميزانية المؤسسة و حساباتها، الصفقات و العقود و الإتفاقات و الإتفاقيات،
- الإقتناء و التصرف في الأملاك المنقولة و العقارية، عقود الإيجار،
- مشاريع توسيع المؤسسة أو تهيئتها،
- برامج المحافظة و الصيانة للبنائيات و التجهيزات،

1 - م. 20 من م.ت.ر 08-83 المؤرخ في 2008/03/04 المذكور أعلاه.

2 - م. 21 و 22 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

- قبول الهبات و الوصايا و رفضها،
- التقرير السنوي للنشاط يعده و يقدمه مدير المؤسسة<sup>1</sup>.
- 2- مدير المؤسسة:** مدير المؤسسة هو المنشط و المنسق الرئيس لعمل المؤسسة، و يتم تعيينه بالنسبة للمؤسسة العمومية بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني و يتم إنهاء مهامه بنفس الأشكال، بينما المؤسسات المنشأة من قبل الجمعية فيتم تعيينه عن طريق الانتخاب من جمعيتها العامة<sup>2</sup>.
- و يختص مدير المؤسسة بضمان سيرها الحسن و يكلف بهذه الصفة بالمهام التالية:
- تنفيذ مداورات مجلس الإدارة،
- تمثيل المؤسسة أمام العدالة و في جميع أعمال الحياة المدنية،
- تحضير مشروع ميزانية المؤسسة و حساباتها،
- الأمر بصرف نفقات و إيرادات المؤسسة،
- إبرام كل صفقة، عقد، إتفاق أو إتفاقية طبقاً للتشريع و التنظيم المعمول به،
- تعيين المستخدمين الذين لم يتقرر بشأنهم نمط تعيين آخر،
- إعداد مشاريع التنظيم الداخلي و النظام الداخلي للمؤسسة،
- ممارسة السلطة السلمية على مجموع مستخدمي المؤسسة،
- إعداد التقرير السنوي لنشاطات المؤسسة<sup>3</sup>.

و لعل ما يمكن إستنتاجه من خلال إستعراض مختلف أجهزة و آليات الإدماج التي إستحدثها المشرع الجزائري لفائدة الأشخاص المعاقين، خاصة في ظل ق.ر 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترقيتهم، هو أن هذا الأخير عمل تنويع هياكل الإدماج لتماشى إلى حدّ ما مع درجات الإعاقة المتعددة المتواجدة لدى هذه الشريحة.

1 - م. 20 من م.ت.ر 08-83 المؤرخ في 2008/03/04 المذكور أعلاه

2 - م. 24 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

3 - م. 25 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

## المبحث الثاني: مساهمة أجهزة دعم التشغيل المستحدثة في التشريع الجزائري في إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة.

حرصت الدولة الجزائرية و منذ عهد ليس بالقصير على خلق و تنويع الآليات التي من شأنها المساهمة في توفير فرص الإدماج و الشغل لمختلف شرائح المجتمع خاصة الفئات الهشة، و زيادة على الأجهزة المستحدثة لتسيير سوق الشغل على المستوى الوطني، سواء المكلفة بتنسيق و تنظيم عمليات التشغيل ضمن المناصب المفتوحة من مختلف المؤسسات العمومية منها و الخاصة، و كذا تسيير الأجهزة المؤقتة للتشغيل كعقود ما قبل التشغيل و عقود إدماج حاملي الشهادات، و نقصد هنا الوكالة الوطنية للتشغيل، أو مختلف الأجهزة التضامنية المسيرة من وكالة التنمية الإجتماعية ADS فزيادة على هذه الأجهزة و البرامج و الهيئات التسييرية و التنظيمية، شهدت المنظومة التشريعية إستحداث بعض آليات الإدماج المهني إرتكزت على توفير الدعم - خاصة المالي منه- بما يسمح للمستفيدين من خلق المشاريع الخاصة بهم، تمثلت هذه الأجهزة على وجه الخصوص في:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ( و بمسماها الجديد الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات ANADE )،

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM،

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.

فهذه الأجهزة و على مدى العقود الثلاثة الأخيرة، وضعتها الدولة الجزائرية كآليات لدعم إنشاء المشاريع الخاصة لطالبي التشغيل بالبلاد، و في إطار مواصلة تطوير و إثراء البحث و النقاش ضمن موضوع دراستنا و المتمثل في النظام القانوني لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، و بعد أن تطرقنا في المبحث الأول من هذا الفصل الآليات الخاصة بهذه الشريحة، و التي تضمنها بشكل خاص ق.ر 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة و ترقيةهم و نصوصه التطبيقية، إرتأينا أن ندعم الدراسة بفتح النقاش و التحليل حول مدى أخذ أجهزة دعم التشغيل لخصوصية الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة بعين الاعتبار من جهة، و كذا مدى نجاعتها كآلية لتشغيل هذه الشريحة، و نشير هنا بالنسبة لجهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فقد تم دمج برنامج الدعم الخاص به ضمن البرنامج المسير من الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات.

### المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات ANADE:

تعد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ سابقاً (الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات ANADE حالياً)، أحد أهم الهياكل التي وضعتها السلطات العمومية في البلاد من اجل مكافحة البطالة و العمل على إدماج العاطلين عن العمل و تحسين وضعيتهم الإجتماعية، حيث تتمحور أهدافها الإستراتيجية في تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق برامج ترقية التشغيل الممولة من قبل الدولة<sup>1</sup>.

**الفرع الأول: نشأة الوكالة و تعريفها:** ظهرت البوادر الأولى لإنشاء هذا الجهاز ضمن أ.ر 96-14 المؤرخ في 24/06/1996 و المتضمن لقانون المالية التكميلي لسنة 1996 لاسيما م. 16 منه، و التي تنص على فتح حساب التخصيص رقم 302/087 تحت عنوان " الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب " حيث تم بموجب هذه المادة خلق حساب التخصيص الخاص رقم 302/049، و الذي كان تحت عنوان " الصندوق الوطني لترقية التشغيل " هذا الأخير كان الحساب الذي تصرف منه الأموال المخصصة للمستثمرين الشاب<sup>2</sup>، ثم كان م.ر.ر 96-234 المؤرخ في

<sup>1</sup> - فالي نبيلة و عباس منيرة، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كآلية مؤسسية لدعم سوق التشغيل في ولاية سطيف خلال الفترة 2010-2018 - دراسة تحليلية، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية ISSN:2352-9822، E-ISSN:2588-1574، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، سطيف 1، مج 8 ع 1 جوان 2021، ص 415.

<sup>2</sup> - قندور سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في ترقية الإستثمار الخاص الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية فرع: الدولة و المؤسسات العمومية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2004/2005 ص 142.

1996/07/02 و المتعلق بدعم تشغيل الشباب<sup>1</sup>، ليكون الإطار القانوني لإنشاء الجهاز، ليأتي بعد ذلك م.ت.ر. 96-296 المؤرخ في 1996/09/08<sup>2</sup>، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي ليعلن على تأسيس الوكالة، و قد عرف هذا الأخير عديد التعديلات كان آخره تعديل سنة 2020 و الذي غير تسميتها إلى " الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية"<sup>3</sup>.

و يمكن تعريف الوكالة على أنها هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي، تعمل تحت إشراف الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي، إذ تعمل على الإدماج المهني للشباب و ذلك عن طريق تمويل و دعم المؤسسات الصغيرة المنشأة من طرفهم<sup>4</sup>.

كما عرفت الوكالة على أنها هيئة عمومية ذات طابع خاص، و تعمل حاليا وصاية مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالمؤسسات المصغرة، تتكفل بتسيير جهاز مقارنة إقتصادية يهدف إلى مرافقة حاملي الأفكار و المشاريع لإنشاء و توسيع مؤسسات مصغرة في مجال إنتاج السلع و الخدمات، و تسعى إلى ترقية و نشر الفكر المقاولاتي من خلال منح إعانات و إمتيازات جبائية خلال كل مراحل المرافقة، و تتواجد الوكالة على مستوى كل الولايات بالإضافة إلى فروع على مستوى الدوائر الكبرى ضمن نفس الولاية<sup>5</sup>.

**الفرع الثاني: مهام الوكالة:** إن الوكالة و في إطار عملها على الحد من ظاهرة البطالة بين أفراد المجتمع، تختص بدور إستراتيجي في تدعيم و تمويل مشاريع الخاصة للشباب، و ضمن دورها هذا يقر لها المشرع جملة من المهام نوجزها فيما يلي:

- تدعم و تقدم الإستشارة و ترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية،
- تسير، وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لاسيما منها الإعانات و تخفيض نسب الفوائد، في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلغ الشباب ذوي المشاريع بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و بالإمتيازات الأخرى التي يحصلون عليها،
- تقوم بمتابعة الإستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، مع الحرص على إحترام بنود دفتر الشروط التي تربطهم بالوكالة و مساعدتهم، عند الحاجة، لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بإنجاز الإستثمار،
- تشجيع كل شكل آخر من الأعمال و التدابير الرامية إلى ترقية إحداث الأنشطة و توسيعها.
- تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث النشاطات لصالح الشباب و إستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به،
- تعد البطاقة الوطنية للنشاطات التي يمكن إستحداثها من طرف الشباب أصحاب المشاريع و تحيينها دوريا بالإشتراك مع مختلف القطاعات المعنية،
- تشجع إستحداث و تطوير الأنظمة البيئية بماء على فرص الإستثمار المتاحة من مختلف القطاعات التي تلبي إحتياجات السوق المحلي و / أو الوطني،

1 - م.ر.ر. 96-234 المؤرخ في 1996/07/02، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، ج.ر.ج.ج، ع 41 لسنة 1996.

2 - م.ت.ر. 96-296 المؤرخ في 1996/09/08، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي المعدل و المتمم، ج.ر.ج.ج، ع 52 لسنة 1996.

3 - م.ت.ر. 20-329 المؤرخ في 2020/11/22 يعدل و يتمم م.ت.ر. 96-296 المؤرخ في 1996/09/08، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، و يغير تسميتها، ج.ر.ج.ج، ع 70 لسنة 2020.

4 - مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر و إنعكاسها على سياسة التشغيل - دراسة تحليلية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص: العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الموسم الجامعي 2018/2019، ص 169.

5 - فتيحة زايد، دور الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإدماج البطالين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية ورقلة، مجلة الدراسات و البحوث الإجتماعية ISSN 23529555 - المدرسة العليا للأساتذة ورقلة، مج 10، ع 3، 2022، ص 221.

- تسهر على عصرنه و تقييس عملية إنشاء المؤسسات المصغرة و مرافقتها و متابعتها،
  - تعد و تطور أدوات الذكاء الإقتصادي وفق نهج إستراتيجي، بهدف تنمية إقتصادية متوازنة و فعالة،
  - تعمل على عصرنه و رقمنة آليات إدارة و تسيير الوكالة و جهاز إستحداث المؤسسات المصغرة،
  - تشجع تبادل الخبرات من خلال برامج الهيئات الدولية و الشراكة مع الوكالات الأجنبية لدعم و ترقية المقاولاتية و المؤسسة المصغرة،
  - تضمن تسيير مناطق نشاطات مصغرة متخصصة مجهزة لفائدة المؤسسات المصغرة.
  - و تبعا للمهام المذكورة أعلاه تكلف الوكالة على الخصوص بما يلي:
  - تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الإقتصادي و التقني و التشريعي و التنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم،
  - تحدث بنكا للمشاريع المفيدة إقتصادياً و إجتماعياً،
  - تقدم الإستشارة و يد المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب المالي و رصد القروض،
  - تقدم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تطبيق خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و إستغلالها.
  - تبرم إتفاقيات مع كل هيئة أو مقولة أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب إنجاز برامج تكوين الشباب ذوي المشاريع لحساب الوكالة.
  - كما يمكن للوكالة من اجل أن تضطلع بمهمتها على أحسن وجه أن تقوم بما يلي:
  - تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدوى بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة و لحساب الشباب ذوي المشاريع الإستثمارية،
  - تكلف من يقوم بإنجاز قوائم نموذجية خاصة بالتجهيزات بواسطة هياكل متخصصة،
  - تنظيم تداريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع و تحديد معارفهم و تكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية،
  - تستعين بخبراء مكلفين بدراسة المشاريع و معالجتها،
  - تطبيق كل تدابير من شأنه أن يسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لتمويل إحداث نشاطات لصالح الشباب و إستعمالها في الآجال المحددة وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>.
- الفرع الثالث: تنظيم الوكالة و عملها:** لأجل قيام الوكالة بالمهام المنوطة بها زودت بهياكل المركزية و محلية تمكنها من تنسيق نشاطاتها و أشغالها بما يضمن تحقيق الأهداف المنشأة لأجلها و المتمثلة بشكل أساسي في توفير المناخ المناسب للشباب لأجل تحقيق مشاريعهم، و سواء من حيث الدعم المالي أو المرافقة خلال مختلف مراحل المشروع.
- و تتمثل هياكل الوكالة على المستوى المركزي في مديريات مركزية و مفتشية عامة، بينما تظهر على المستوى المحلي في وكالات ولائية و فروع محلية، هذه الأخيرة يحدد إختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة<sup>2</sup>.
- و ضمان السير الحسن للوكالة تم تزويدها بثلاثة (03) هيئات متداخلة في التسيير، و هي مجلس التوجيه، المدير العام و لجنة المراقبة.

1 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

2 - تم إدراج هذا التنظيم في ظل تعديل سنة 2020 للمرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه، المادة 7 مكرر، جريد رسمية عدد 70 لسنة 2020.

## 1- مجلس التوجيه:

أ- **تشكيله:** مجلس التوجيه هو الهيئة التداولية الرئيسية في عمل الوكالة، خاصة إذا ما أخذنا بعين الإعتبار مهمته في تحدد المخططات الرئيسية لعمل الوكالة، سواء على مستوى تنظيمها الداخلي أو من حيث تحديد البرامج المعنية بالتمويل، و يمكنه من ذلك ثراء تشكيله الذي يضم ثلاثة عشر (13) عضو ممثلين عن قطاعات و هيئات حيوية على النحو التالي:

- ممثل الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة،
  - ممثل الوزير المكلف بالشؤون الخارجية،
  - ممثل الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية،
  - ممثلين (2) عن الوزير المكلف بالمالية،
  - ممثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني و قضايا المرأة،
  - ممثل الوزير المكلف بالصناعة،
  - ممثل الوزير المكلف بالتجارة،
  - ممثل الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي،
  - الأمين العام لصندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة إياها الشباب ذوي المشاريع أو ممثله،
  - رئيس جمعية البنوك و المؤسسة المالية أو ممثله،
  - ممثلان (2) عن منظمات الشباب ذوي المشاريع، الأكبر تمثيلا على المستوى الوطني.
- و يمكن للمجلس أن يستعين بأي شخص يمكن أن يساعده في أشغاله، كما يتولى المدير العام للوكالة أمانة المجلس، و يكون حضورها لأشغال الجلسات بصوت إستشاري<sup>1</sup>.

و يعين أعضاء المجلس لمدة ثلاثة (03) سنوات قابلة للتجديد، بقرار من الوزير المكلف بالمؤسسة المصغرة بناء على إقتراح من السلطات التي ينتمون إليها، و يكون إستخلاف الأعضاء بنفس الأشكال لباقي العهدة، أما بالنسبة للرئيس فيتم إنتخابه مع نائبه المساعد لمدة سنة (1) واحدة من قبل أعضاء المجلس<sup>2</sup>.

ب- **عمل المجلس و مهامه:** حددت م. 18 من م.ت.ر 96-296 المذكور أعلاه مهام مجلس التوجيه على النحو التالي:

- برنامج نشاط الوكالة،
- نفقات تسيير الوكالة و تجهيزها،
- تنظيم الوكالة و نظامها الداخليين،
- المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة،
- القواعد العام لإستعمال الوسائل المادية الموجودة،
- إنشاء فروع جهوية و محلية للوكالة،
- قبول الهبات و الوصايا،
- إقتناء البنايات و إستاجرهما و نقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية و تبادلها،
- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة و تكوينهم،
- الحصائل و حسابات النتائج،
- تعيين محافظ (أو محافظي) الحسابات الذي (أو الذين) يحدد مرتبه (مرتباهم)،

1 - م. 09 من م.ت.ر 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

2 - م. 10 من م.ت.ر 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

- كل تدبير، أو كل برنامج غرضه إشراك الوكالة في حفز أجهزة أو مؤسسات مدعوة إلى دعمها في مجال الإستثمارات التي يقوم بها الشباب ذوو المشاريع، أو إنشائها.

و يجسد المجال المهام الموكلة لها من خلال إجتماعاته التي تتم كل ثلاثة (03) أشهر في دورات عادية، كما يمكنه الإجتماع في دورات غير عادية كل ما دعت الضرورة لذلك بطلب من رئيسه أو ثلثي (2/3) أعضائه أو بطلب من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة<sup>1</sup>.

و تكون إجتماعات المجلس صحيحة بحضور ثلثي (2/3) أعضائه على الأقل، و في حال عدم إكتمال النصاب تتم الدعوة لإجتماع ثاني و في هذه الحالة تكون مداواته صحيح مهما كان الحضور، هذا و في جميع الأحوال تتخذ القرارات بالأغلبية البسيطة للحاضرين مع ترجيح صوت الرئيس في حال تعادل الأصوات<sup>2</sup>.

هذا و يتوقف نفاذ مداوات مجلس التوجيه على مصادقة الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة، بحيث يمكنه إلغائها في أجل ثلاثون (30) من تاريخ إرسالها له، و في حال عدم الإعتراض الصريح من قبلها تعتبر المداولة مصادقة عليها و نافذ بقوة القانون<sup>3</sup>.

## 2- المدير العام للوكالة:

المدير العام للوكالة هو المنشط الرئيسي لعاملها فهو الهيكل التسييري الدائم فيها، كما أن مهام مرتبطة بالهيئات التسييرية الأخرى سواء مجلس التوجيه كما سبق و أن رأينا أو بالنسبة للجنة المراقبة كما سيأتي ذكره، يعين المدير العام بمرسوم تنفيذي بناء على إقتراح من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة و تنهى مهامه بنفس الأشكال، و يساعده في مهامه أمين عام و مفتش عام و مديرون مركزيون و مستشارون يتم تعيينهم بقرار من الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بإقتراح من المدير العام نفسه، و تنهى مهامهم بنفس الأشكال<sup>4</sup>.

- و في إطار قيامه بتنشيط و تنسيق عمل الوكالة يضطلع المدير العام بالمهام التالية:
- إقتراح تعيين و إنهاء مهام الإطارات السامية للوكالة كما سبق الإشارة له أعلاه،
- يمثل الوكالة إزاء الغير و يمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة،
- يحرص على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة و يتولى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه،
- يضمن سير المصالح و يمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة، و يعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- يقاضي أمام العدالة و يقوم بكل إجراء تحفظي،
- يعد البيانات التقديرية للإيرادات و النفقات و يعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها،
- يعد الحصيلة و حسابات النتائج و يعرضها على مجلس التوجيه ليوافق عليها،
- يبرم كل صفقة أو عقد أو إتفاقية أو إتفاق في إطار التنظيم المعمول به،
- يأمر بصرف نفقات الوكالة،
- يقدم كل نهاية سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات مرفقاً بالحصائل و حسابات النتائج و يرفعه إلى الوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة بعد موافقة مجلس التوجيه،
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة و يعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، و يحرص على إحترام تطبيقه<sup>5</sup>.

1 - المادة 12 نفس المرجع.

2 - المادة 14 نفس المرجع.

3 - المواد 15، 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

4 - المواد 21، 21 مكرر و 22 مكرر المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

5 - المادة 22 من نفس المرسوم التنفيذي.

### 3- لجنة المراقبة:

لجنة المراقبة هيئة تداولية رقابية تعمل على متابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن مجلس التوجيه كما تقدم للمدير العام للوكالة الملاحظات و التوصيات التي من شأنها تحسين طرق تطبيق البرامج و المشاريع المحسدة من الوكالة. و قد عرف تشكيل اللجنة و عمل اللجنة تغير متعاقب تبعاً للتعديلات التي شهدتها النصوص القانونية المنظمة للوكالة، حيث أصبحت اللجنة تتكون من أربعة أعضاء يتم إنتخابهم من مجلس التوجيه لمدة سنة قابلة للتجديد، فيما تنتخب اللجنة رئيسها من بين أعضائها لعهد مدتها سنة واحدة<sup>1</sup>.

و بالنسبة لإجتماعات اللجنة في دوراتها العادية فتكون بدعوة من رئيسها و بحضور المدير العام للوكالة أو ممثله، كما يمكن لها الإجتماع في دورات غير عادية بطلب من رئيس مجلس التوجيه أو نصف (1/2) أعضائها<sup>2</sup>. و بالنسبة لعمل اللجنة الرقابي كما أشرنا سابقاً إضافة للتوصيات التي تقدمه للمدير العام للوكالة فإنها كذلك تبدي رأيها في التقارير الدورية المتعلقة بالمتابعة و التنفيذ التي يعدها المدير العام، و تبلغ لمجلس التوجيه ملاحظاتها و توصياتها حول البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة و نفقاتها و برامج النشاط و كذا التقرير السنوي لتسيير المدير العام، كما تراقب و تدقق في الحسابات عن إستعمال أموال الوكالة و تنص م. 25 من م.ت.ر 96-296 المذكور أعلاه، على ضرورة تبليغ محاضر إجتماعات اللجنة للوزير المكلف بالمؤسسات المصغرة.

### الفرع الرابع: ترتيبات الإستفادة من دعم الوكالة:

في إطار عملها على دعم إنشاء المؤسسات الخاصة، توفر الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية جملة من التحفيزات تتنوع بين المالية منها و الجبائية و كذا عمليات المرافقة و التأهيل للمرشحين للإستفادة من الدعم<sup>3</sup>.

#### 1- شروط الإستفادة من الجهاز: للإستفادة من دعم الوكالة يجب توفر الشروط التالية:

- أن يكون سن حامل المشروع يتراوح بين 18 و 55 سنة.
- أن يكون ذو شهادة أو تأهيل مهني أو مهارات معرفية معترف بها بشهادة أو وثيقة أخرى.
- أن يقدم مساهمة شخصية مقابلة لأحد صيغ التمويل المختارة.
- أن لا يكون قد إستفاد من إعانة لإستحداث نشاط ما من مختلف أجهزة الدعم.

#### 2- صيغ التمويل (التركيبة المالية): توفر الوكالة ثلاثة صيغ للتمويل و هي التمويل الثلاثي، التمويل الثنائي

و أخيراً التمويل الذاتي، فالتمويل الثلاثي تضم التركيب المالية فيه أطراف ثلاثة صاحب المشروع و الوكالة و البنك، بينما التمويل الثنائي تضم التركيب المالية فيه طرفين فقط صاحب المشروع و الوكالة، و صيغة الأخيرة و هي التمويل الذاتي و الذي يكون فيه صاحب المشروع لوحده و هدفه الإستفادة من الإمتيازات الجبائية، و الجداول أدناه تبين التركيبات المالية لكل صيغة من صيغ التمويل المعتمدة من الوكالة.

1 - المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996 المذكور أعلاه.

2 - المادة 24 من نفس المرسوم التنفيذي أعلاه.

3 - المعلومات المتعلقة بالإستفادة من الدعم تم إستقائها من موقع الوكالة الوطنية لدعم تنمية المقاولاتية ANADE (<https://promoteur.anade.dz>).

**\* التمويل الثلاثي:**

| قيمة الإستثمار       | الفئة             | المنطقة                              | المساهمة الشخصية | قرض بدون فائدة ANADE | البنك |
|----------------------|-------------------|--------------------------------------|------------------|----------------------|-------|
| حتى 10.000.000,00 دج | البطالين و الطلبة | كافة المناطق                         | 05 %             | 25 %                 | 70 %  |
|                      | غير البطالين      | مناطق الجنوب                         | 10 %             | 20 %                 | 70 %  |
|                      |                   | مناطق الهضاب العليا و المناطق الخاصة | 12 %             | 18 %                 | 70 %  |
|                      |                   | باقي المناطق                         | 15 %             | 15 %                 | 70 %  |

**\* التمويل الشائي:**

| قيمة الإستثمار       | المساهمة الشخصية | قرض بدون فائدة ANADE |
|----------------------|------------------|----------------------|
| حتى 10.000.000,00 دج | 50 %             | 50 %                 |

**\* التمويل الذاتي:**

| قيمة الإستثمار       | المساهمة الشخصية |
|----------------------|------------------|
| حتى 10.000.000,00 دج | 100 %            |

**3- الإعانات المالية:** تتمثل الإعانات المالية للوكالة فيما يلي:

- قرض بدون فائدة تتراوح نسبته بين 15 % و 50 % حسب صيغة التمويل و المنطقة التي ينجز فيها المشروع.
- تخفيض نسب الفائدة على القروض التي تمنحها البنوك بنسبة 100 %.
- إمكانية الإستفادة من قرض بدون فائدة تصل قيمته إلى 500.000,00 دج لإيجار المحل أو مكان الرسو على مستوى الموانئ المخصصة لإحداث أنشطة السلع و الخدمات بإستثناء الأنشطة غير المقيمة.
- قرض إضافي بدون فائدة للإستغلال تصل قيمته إلى 1.000.000,00 دج يمكن لصاحب المشروع الإستفادة منه بصفة إستثنائية للإستغلال.

#### 4- الإمتيازات الجبائية: تختلف الإمتيازات الجبائية بين مرحلة الإنجاز و مرحلة الإستقلال.

ففي مرحلة الإنجاز تشمل الإمتيازات ما يلي:

- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي لإكتساب العقارية الخاصة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة (TVA) لمقتنيات التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الإستثمار الخاص بمرحلي الإنشاء و التوسيع بالنسبة للنشاطات الخاضعة للنظام الضريبي الحقيقي، و بالنسبة للسيارات السياحية فلا تستفيد من هذا التدابير إلا إذا كانت تشكل الأداة الرئيسية للنشاط.
- تطبيق نسبة مخففة ب 05 % تخص الحقوق الجمركية للتجهيزات المستوردة و الداخلة مباشرة في إنجاز الإستثمار.

و بالنسبة لمرحلة الإستغلال فتشمل الإمتيازات ما يلي:

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة 03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع إبتداء من تاريخ إتمامها.
- الإعفاء من الضريبة الجزائية الوحيدة IFU أو حسب الحالة (IRG, IBS أو TAP) لمدة 03 سنوات، 06 سنوات أو 10 سنوات حسب موقع المشروع إبتداء من تاريخ الإستغلال.
- عند إنتهاء فترة الإعفاء المذكورة في المطء الثانية، يمكن تمديدتها لسنتين (02) عندما يتعهد المستثمر بتوظيف 03 عمال على الأقل لمدة غير محدودة ( عدم إحترام التعهد الخاص بخلق مناصب الشغل يؤدي إلى سحب الإمتيازات الممنوحة و المطالبة بالحقوق و الرسوم الواجب دفعها).

#### المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر هي منظمة ذات طابع خاص، وضعت تحت وصاية وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة، و من أجل ضمان تنفيذ المهام المسندة إليها على أحسن وجه، تبنّت الوكالة نموذج تنظيمي لامركزي و الذي يتمثل في ستة هيئات مركزية ( أربع مديريات و خليتين)، إضافة إلى 49 وكالة ولاية تغطي كافة أرجاء الوطن مدعمة 548 خلية مرافقة على مستوى كل دائرة، كما تم إنشاء الرابط الوظيفي بين المديرية المركزية و الفروع المحلية ( الوكالات الولائية) و المتمثل في الفرع الجهوي، تشرف هذه الهيئة الصغيرة على حوالي خمس (05) تنسيقيات و هي تقوم بدور التنسيق، التعزيز و متابعة الأنشطة، حيث هناك شبكة تضم 10 فروع جهوية تشرف على مجمل التنسيق الولائية.

و يمثل هذا الشكل التنظيمي النموذج المناسب لتنفيذ العمل الجوّاري و تقليص الآجال لاتخاذ القرارات السريعة و الملائمة، كما هناك هيئة تابعة للوكالة تتمثل في صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة و الذي يتولى ضمان القروض التي تمنحها البنوك لصالح المقاولين الذين تلقوا إشعارا بإعانات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: نشأة الوكالة و أهدافها:

تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، أداة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص محاربة الفقر و الهشاشة الإجتماعية، و هي تستهدف بدون حدود عمرية الأشخاص الذين لديهم الإرادة لإنشاء نشاط معين و لا يملكون الأموال الضرورية لذلك، و قد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع " تجربة القرض المصغر في الجزائر" حيث أنه بناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع الذي ضم عدد معتبر من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بتاريخ 2004/01/22<sup>2</sup>.

1 - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (<https://www.angem.dz>)، الباب " تنظيم الوكالة"، تم الزيارة بتاريخ 2023/03/05.  
2 - مودع ورده، آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، دراسة حالة الوطالة الوطنية لتسيير القرض المصغر - ANGEM - فرع بسكرة خلال الفترة (2004-2015)، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - السنة الجامعية 2015/2016، ص 96.

و لقد كان التأسيس لإنشاء الوكالة بموجب م.ر.ر 04-13 المؤرخ في 22/01/2004 و المتعلق بجهاز القرض المصغرا سيما م. 07 منه<sup>1</sup>، ليأتي بعد ذلك صدور م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي<sup>2</sup>.

و تعرف الوكالة على أنها هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي<sup>3</sup> تم وضعها ابتداءً من سنة 2008 تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني بعد أن كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل<sup>4</sup>، و تسهر الوكالة على ضمان السير الحسن لجهاز القرض المصغر و الذي هو عبارة عن قرض يمنح لفئة المواطنين بدون دخل و/ أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر و غير المنتظم، مما يساهم في إدماجهم إقتصادياً و إجتماعياً عبر مساعدتهم على إحداث الأنشطة المنتجة للسلع و الخدمات و كذا الأنشطة التجارية<sup>5</sup>، و لقد تم رصد عديد المهام التسييرية للوكالة بهدف تحقيقها للأهداف المسطرة لعل أهمها:

- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما،
- تدعيم المستفيدين و تقديم الإستشارة لهم و ترافقهم في تنفيذ أنشطتهم،
- تبليغ المستفيدين أصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الإعانات التي تمنح لهم،
- تضمن متابعة الأنشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على إحترام دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة، و مساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات و الهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم.
- كما أنه و لأجل أنجاز المهام المنوطة بها تكلف بما يلي:
- تنشئ قاعدة للمعطيات حول الأنشطة و المستفيدين من الجهاز،
- تقديم الإستشارة و المساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي و رصد القروض،
- تقيم علاقات متواصلة مع البنوك و المؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع و تنفذ خطة التمويل و متابعة إنجاز المشاريع و إستغلالها و المشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في آجالها.
- تبرم إتفاقية مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الإعلام و التحسيس و مرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في إطار إنجاز أنشطتهم و ذلك لحساب الوكالة،
- و للوكالة الحرية التامة في تنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المسطرة، من خلال إشراك الأشخاص الطبيعيين و المعنويين و كذا الإستعانة بمكاتب الدراسات المتخصصة للقيام بمختلف الأشغال، كما يمكنها تجسيد مختلف التدابير التي من شأنها أن تساعدها في رصد الموارد الخارجية المخصصة لدعم تحقيق أهداف الجهاز، كل ذلك وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما<sup>6</sup>.

### الفرع الثاني: الهيئة التسييرية للوكالة:

لأجل ضمان قيام الوكالة بالمهام المنشأة لأجلها تم تزويدها بهيئات تسييرية تنوعت بين الهيئات التداولية و التشغيلية و الرقابية، تتمثل هذه الهيئات في مجلس التوجيه، المدير العام للوكالة و لجنة المراقبة.

#### 1- مجلس التوجيه: مجلس التوجيه هيئة تداولية تتشكل من ممثلين من قطاعات فاعلة في تحديد، متابعة، تقييم

و توجيه الإستراتيجيات المسطرة في جهاز القرض المصغر، حيث يضم ستة عشر (16) عضو يمثلون القطاعات التالية:

- 1 - م.ر.ر 04-13 المؤرخ في 22/01/2004 و المتعلق بجهاز القرض المصغر، ج.ر.ج.ج، ع 06 لسنة 2004.
- 2 - م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، ج.ر.ج.ج، ع 06 لسنة 2004.
- 3 - م. 1، 2 و 3 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 2/01/2004 المذكور أعلاه.
- 4 - م. 2 من م.ر.ر 08-10 المؤرخ في 27/01/2008، يعدل م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 و المضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، ج.ر.ج.ج، ع 05 لسنة 2008.
- 5 - م. 2 من م.ت.ر 11-133 المؤرخ في 22/03/2011 يتعلق بالقرض المصغر، ج.ر.ج.ج، ع 19 لسنة 2011.
- 6 - م. 6 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 2/01/2004 المذكور أعلاه.

- ممثل الوزير المكلف بالتضامن الوطني<sup>1</sup>،
  - ممثل الوزير المكلف بالداخلية و الجماعات المحلية،
  - ممثل الوزير المكلف بالمالية،
  - ممثل الوزير المكلف بالأسرة و قضايا المرأة،
  - ممثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب،
  - ممثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة،
  - ممثل وكالة التنمية الاجتماعية،
  - ممثل صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء،
  - ممثل جمعية البنوك و المؤسسات المالية،
  - ممثل الغرفة الجزائرية للصيد البحري و تربية المائيات،
  - ممثل الغرفة الوطنية للصناعات التقليدية و الحرف،
  - ممثل صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة،
  - ثلاثة (3) ممثلين عن الجمعيات الوطنية التي يماثل هدفها هدف الوكالة.
- و يضمن المدير العام للوكالة أمانة المجلس<sup>2</sup>.

و يتولى الوزير المكلف بالتضامن الوطني تعيين أعضاء مجلس التوجيه لمدة ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد، كما يتم إستخلاف الأعضاء المنتهية عضويتهم بنفس الأشكال، و بالنسبة لرأسه المجلس فتكون عن طريق الإنتخاب من بين الأعضاء بما في ذلك النائب المساعد و تكون لمدة سنة واحدة.

و لقد حددت م. 17 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه مجالات تداول المجلس ضمن العناصر أدناه:

- برنامج نشاط الوكالة،
- نفقات تسيير الوكالة و تجهيزها،
- تنظيم الوكالة و نظامها الداخليين،
- المخطط السنوي لتمويل نشاطات الوكالة،
- القواعد العام لإستعمال الوسائل المالية الموجودة،
- إنشاء فروع محلية للوكالة،
- قبول الهبات و الوصايا و الإعانات،
- إقتناء البنايات و إستاجرها و نقل ملكية الحقوق المنقولة أو العقارية و تبادلها،
- المسائل المرتبطة بشروط توظيف مستخدمي الوكالة و تكوينهم،
- الحصائل و حسابات النتائج،
- تعيين محافظ (أو محافظي) الحسابات،
- كل تدبير، أو كل برنامج يرمي إلى إشراك الوكالة في تحفيز و إنشاء أجهزة أو مؤسسات مدعوة إلى دعم عملها في مجال إحداث الأنشطة من طرف المستفيدين من القرض المصغر.

1 - تنص م. 04 من م.ت.ر 08-10 المؤرخ في 27/01/2008 المذكور أعلاه على أنه " تعوض تسمية " الوزير المكلف بالتشغيل بتسمية الوزير المكلف بالتضامن الوطني في جميع أحكام م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1424 الموافق 22 يناير سنة 2004 و المذكور أعلاه".

2 - م. 8 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه.

كما تضيف م. 19 من نفس المرسوم لمهام المجلس تعيين أعضاء لجنة المراقبة لمدة سنة واحد قابلة للتجديد، كم هو منصوص عليها في م. 22 و 23 من نفس المرسوم.

و يمارس المجلس هذه المهام عبر إجتماعات تعقد في دورات عادية كل ثلاثة (3) أشهر بإستدعاء من الرئيس، كما يمكنه الإنعقاد في دورات غير عادية بناء على إقتراح من ثلثي (2/3) أعضائه أو بطلب من الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

و لتكون إجتماعات المجلس صحيحة تشترط م. 13 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه، حضور ثلثي (2/3) عدد الأعضاء على الأقل، و في حال عدم إكتمال النصاب فتكون الإجتماعات صحيحة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين، و تتخذ القرارات بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين مع ترجيح صوت الرئيس في حال التساوي.

و تخضع مداورات المجلس لرقابة الوزير المكلف بالتضامن الوطني، فهذا الأخير يملك حق الاعتراض على قرارات المجلس في غضون ثلاثون (30) يوم من تاريخ تبليغه بمحاضر إجتماعات مجلس التوجيه<sup>1</sup>.

**2- المدير العام:** المدير العام للوكالة هو المنشط و المنسق الفعلي لعملها، و هذا بإعتباره الهيكل التسييري الدائم لهاو يخول له القانون بهذه الصفة سلطات التسيير للتصرف بإسمها و لحسابها في جميع الأحوال، و يتم تعيينه بمرسوم بناء على إقتراح من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، و تنهى مهامه بنفس الأشكال. و لقد حددت م. 21 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه مهام المدير العام للوكالة على النحو التالي:

- يتولى تمثيل الوكالة إزاء الغير و يمكنه أن يوقع كل العقود الملزمة للوكالة،
- يسهر على إنجاز الأهداف المسندة للوكالة،
- ينفذ مداورات مجلس التوجيه و يتولى متابعة تنفيذها،
- يعد ميزانية الوكالة و برنامج نشاطها و يقترحها على مجلس التوجيه،
- يقدم كل نهاية سنة مالية تقريراً سنوياً عن النشاطات مرفقاً بالحصائل و حسابات النتائج و يرفعه إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني بعد موافقة مجلس التوجيه،
- يعد مشروع النظام الداخلي للوكالة و يعرضه على مجلس التوجيه ليوافق عليه، و يحرص على إحترام تطبيقه.
- يضمن سير المصالح و يمارس السلطة السلمية على جميع موظفي الوكالة، و يعين الموظفين حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،
- يأمر بإبرام كل صفقة أو عقد أو إتفاقية أو إتفاق في إطار التنظيم المعمول به،
- يأمر بصرف نفقات الوكالة،
- يمثل الوكالة أمام العدالة و في كل أعمال الحياة المدنية.

**3- لجنة المراقبة:** لجنة المراقبة هيئة رقابية على ضمن الهيكل التسييري للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، تضطلع بممارسة الرقابة اللاحقة على مدى تنفيذ قرارات مجلس التوجيه<sup>2</sup>، و تتشكل اللجنة من ثلاثة (3) أفراد يعينهم مجلس التوجيه من بين أعضائه لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد كما اشرنا سابقاً، و تقوم هذه الأخيرة بتعيين رئيسها من بين أعضائها للمدة التي تستغرقها مهمتها<sup>3</sup>.

1 - أنظر م. 14، 15 و 16 من م.ت.ر 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه.

2 - م. 23 من نفس المرسوم أعلاه.

3 - م. 22 من نفس المرسوم أعلاه.

و يكون عمل اللجنة عبر إجتماعات دورية تعقد نهاية كل ثلاثة (3) أشهر بحضور المدير العام للوكالة، كما يمكن أن تجتمع بطلب من المدير العام أو من عضوين إثنين من أعضائها، و تعد اللجنة كهيكل ربط بين مجلس التوجيه و المدير العام للوكالة و تقوم لذلك بما يلي:

- تقديم للمدير العام كل الملاحظات أو التوصيات المفيدة عن أحسن الكيفيات لتنفيذ البرامج و المشاريع التي شرعت فيها الوكالة.

- إبداء الرأي في التقارير الدورية عن المتابعة و التنفيذ و التقييم التي يعدها المدير العام،  
- تقدم لمجلس التوجيه ملاحظاتها و توصياتها حول البيانات التقديرية لإيرادات الوكالة و نفقاتها و برنامج نشاطاتها و كذا التقرير السنوي عن تسيير المدير العام،  
- تقوم بعملية المراقبة و التدقيق للحسابات عن إستعمال أموال الوكالة و تشرف عليهما إلى نهايتهما بمبادرة منها أو بناء على قرار مجلس التوجيه.

و تعلم اللجنة الوزير المكلف بالتضامن الوطني بنتائج أشغالها، من خلال تزويده بنسخ من محاضر إجتماعاتها<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: دعم الوكالة و شروط الإستفادة منه:

عمدت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و منذ نشأتها على فتح وكالات لها بجميع ولايات الوطن، مما ساهم في تسهيل إجراءات الإستفادة من أصحاب المشاريع من الدعم الذي توفره، إضافة إلى الفروع الجهوية (10 فروع) تضمن العلاقة الوظيفية بين الوكالة الولائية و الوكالة المركزية.

و قد شهدت الإمتيازات المتوفرة ضمن برنامج - منذ نشأته سنة 2004 - تطور متعاقب سواء من حيث قيمة المبالغ المالية المخصصة للدعم، أو من حيث الإلتزامات الملقة على عاتق صاحب المشروع، و التي خضعت لعدت تكييفات تهدف إلى توفير الظروف الأفضل لحاملي المشاريع.

### - أولاً: شروط الإستفادة من دعم الوكالة:

حدد م.ت.ر 04-15 المؤرخ في 22/01/2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر<sup>2</sup> شروط الإستفادة من إعانات القرض المصغر في مادته الثانية على النحو التالي:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.
- عدم امتلاك دخل أو مدا خيل غير ثابتة و غير منتظمة.
- إثبات مقر الإقامة.
- التمتع بمهارة مهنية تتوافق مع النشاط المرغوب انجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تقدر ب 1 % من الكلفة الإجمالية للنشاط (يشترط أن تكون المساهم الشخصية نقداً<sup>3</sup>).
- دفع الاشتراكات لصندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة .
- الإلتزام -حسب جدول زمني محدد- بتسديد أولاً القرض للبنك و ثانياً مبلغ السلفة بدون فوائد للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر<sup>4</sup>.

1 - م. ت. ر. 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه  
2 - م. ت. ر. 04-15 المؤرخ في 22/01/2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر، ج. ر. ج. ج. ع 60 لسنة 2004، معدل و متمم م. ت. ر. 11-134 المؤرخ في 22/03/2011، ج. ر. ج. ج. ع 19 لسنة 2011.  
3 - م 4 من م. ت. ر. 04-15 المؤرخ في 22/01/2004 المذكور أعلاه.  
4 - الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (<https://www.angem.dz>)، الباب " جهاز القرض المصغر - شروط التأهيل -"، تم الإطلاع على الموقع بتاريخ 2023/03/05.

## - ثانياً: الإمتيازات و الإعانات المقدمة من الوكالة:

إضافة إلى عملية المرافقة التي تضمنها الوكالة لصاحب المشروع في جميع المراحل، فإن هذه الأخيرة توفر إمتيازات تتنوع بين المالية و الجبائية.

### 1- الإمتيازات المالية: تشمل صيغتين للدعم المالي على النحو التالي:

- **الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية ( وكالة - مقال):** هي قروض بدون فوائد تمنح مباشرة من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز قيمتها 100.000,00 دج، و هي تهدف إلى تمويل الأشخاص الذين لديهم معدات صغيرة و أدوات، و لكن لا يملكون أموال لشراء المواد الأولية لإعادة أو إطلاق نشاطا، و قد تصل القرض إلى 250.000,00 دج على مستوى ولايات الجنوب و المضاب العليا، بينما حددت مدة تسديد هذه السلفة بستة و ثلاثون (36) شهراً كحد أقصى<sup>1</sup>.

- **الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي ( وكالة - بنك - مقال):** هي قروض ممنوحة من قبل البنك و الوكالة بعنوان إنشاء نشاط محدد، تكلفة المشروع قد تصل إلى 1.000.000,00 دج كحد أقصى و التمويل يقدم كالتالي:

- قرض بنكي بنسبة 70 %.
- سلفة الوكالة بدون فوائد 29 %.
- 1 % مساهمة شخصية.

و في هذه الصيغة قد تصل مدة تسديد القرض إلى ثماني (8) سنوات، مع فترة تأجيل التسديد تقدر بثلاثة (3) سنوات بالنسبة للقرض البنكي<sup>2</sup>.

و كما اشرنا سابقاً فإن قيمة المساعدة المالية إرتفعت في ظل تعديل المرسوم التنفيذي لسنة 2011.

- **2- الإمتيازات الأخرى:** إضافة إلى الإمتيازات المالية التي توفرها الوكالة، هناك إمتيازات أخرى كالمرافقة و المتابعة و تنظيم الدورات التكوينية، و لكن لعل أهم الإمتيازات الأخرى الجديرة بالتنويه التي تقدمها هذه الأخيرة هي الإمتيازات الجبائية و التي نورده ضمن النقاط التالية:

- الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي و الضريبة على أرباح الشركات لمدة ثلاث (3) سنوات.
- الإعفاء من الرسم العقاري على البنايات المستعملة في الأنشطة التي تمارس لمدة ثلاث (3) سنوات.
- الإعفاء من رسم نقل الملكية و كذا الإقتناءات العقارية التي يقوم بها المقاولون قصد إنشاء أنشطة صناعية.
- الإعفاء من جميع حقوق تسجيل العقود المتضمنة تأسيس الشركات التي تم إنشاؤها من قبل المقاولون.
- يمكن لصاحب المشروع الاستفادة من الإعفاء الضريبي على القيمة المضافة بالنسبة لمقتنيات مواد التجهيز و الخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز الاستثمار الخاص بالإنشاء.
- الاستفادة من تخفيض من قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي أو الضريبة على أرباح الشركات، و كذا من الرسم على النشاط المهني المستحق عند نهاية فترة الإعفاءات، و ذلك خلال الثلاث سنوات الأولى من الإخضاع الضريبي، و يكون هذا التخفيض كالتالي:

- السنة الأولى من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 70%.

- السنة الثانية من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 50%.

- السنة الثالثة من الإخضاع الضريبي: تخفيض بنسبة 25%.

- بالنسبة لعملية إستيراد العتاد من الخارج فتحدد الرسوم الجمركية المتعلقة بالتجهيزات المستوردة التي تدخل مباشرة في تحقيق الاستثمار بتطبيق نسبة 5%<sup>3</sup>.

1 - نفس المرجع الباب " جهاز القرض المصغر - الخدمات الممنوحة - " تاريخ الزيارة 2023/03/05.

2 - نفس المرجع الباب " جهاز القرض المصغر - الخدمات الممنوحة - " تاريخ 2023/03/05.

3 - نفس المرجع الباب " جهاز القرض المصغر - الإعانات و الإمتيازات المقدمة - "، تاريخ الزيارة 2023/03/05.

## خلاصة الفصل الثاني:

كخلاصة لهذا الفصل يمكن القول بان المشرع الجزائري عمد إلى تنويع الآليات المقررة لتسهيل أدماج الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، بما يضمن الإحاطة بجمع الأوضاع الخاصة التي قد تجد لها مكان في الواقع العملي، هذا من جهة و من جهة أخرى توسيع الفرص الإدماجية لهذه الشريحة من خلال تنويع الآليات المستحدثة.

و بالنسبة للآليات الإدارية يمكن إعتبارها كأدوات تحضير لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة للإلتحاق بالحياة العملية، و هذا من خلال الدور المنوط باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، فهذه الأخيرة أنيط به توفير فرص التأهيل للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة و الإعتراف لهم بصفة العامل ثم تحديد المناصب المخصصة لهم للإدماج، كما يضاف لترتيبات الإدارية نظام الحصص و الإشتراكات الذي إعتمده المشرع لإعطاء أكثر نجاعة لعملية تشغيل هذه الشريحة، و كما أشرنا سابقاً فإن هذا النظم يحتاج إلى التحسين خاصة فيما يتعلق بالنسبة الواجب تخصيصها للإدماج فنسبة 1% تبقى بعيد عن تحقيق التوازن، خاصة إذا ما قرنت بالنسبة التي تمثلها فئة المعاقين من إجمالي السكان و التي تناهز 15 % في أغلب المجتمعات.

و من جهة أخرى عرجنا في هذا الفصل على أجهزة التشغيل الخاصة بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، و التي أقرها المشرع الجزائري ضمن أحكام ق.ر 02-09 المؤرخ في 08/05/2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترفيتهم و نصوصه التطبيقية، و في هذا الصدد سجلنا تنوع المؤسسات و الهيئات المستحدثة من المشرع لإحتواء سواء منها المنطوية ضمن مؤسسات المساعدة عن طريق العمل أو مؤسسات العمل المحمي، و يحسب في هذا الصدد سعي المشرع إلى أخذ بعين الإعتبار درجات الإعاقة و قدرت الشخص على التماشي مع متطلبات العمل المؤدى من جميع النواحي البدنية و العقلية و المهنية و غيرها، كما نسجل ضمن هذا المؤسسات نوع من التكامل لبلوغ أداء الدور الإدماجي الذي أسست لإجله.

و في القسم الثاني من الفصل، و لغرض إبراز العمل الحر كوسيلة لتشغيل الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر، تم التطرق لدور أليات دعم التشغيل المستحدثة من طرف الدولة، في توفير فرص الإدماج إحتواء الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، أين تم دراسة وضعية كلا من وكالة دعم و تنمية المقاولاتية anade و وكالة تسيير القرض المصغر angem و مساهمتها في هذه العملية، و هذا في إطار تشجيع و تدعيم العمل الحر كأحد معايير الأدماج الموصى بها ضمن الأطر الدولية و المحلية.

## الخاتمة:

بعد تطرقنا لمختلف جوانب موضوع " النظام القانوني لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر " مسترشدين بالتناول و التحليل لمناحي و كفاءات تعاطي مختلف الصكوك، المواثيق الدولية و القوانين و التشريعات الداخلية ذات الصلة بالحقوق في العمل، التشغيل و التوظيف لهذه الشريحة، فإنه يمكننا إجمالاً القول أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي فئة هشّة تعرضت في مرحلة من التاريخ للعزل و التهميش، ثم تطورت النظرة لها عبر مراحل تدرجت من سوء الفهم المقترن باستخدام الازدراء و الإبعاد مروراً بالشفقة و الإستعطاف، لتصل في زمننا المعاصر لتنال تصور مجتمعي مبني على فلسفة جديدة أساسها المساواة، التكامل و الاندماج لهذه الشريحة من خلال إتاحة فرص الحياة الطبيعية كغيرهم من الأشخاص العاديين، مع تمكينهم من المشاركة و التفاعل في مختلف الأنشطة بما يسمح لهم بتنمية و استثمار ما لديهم من استعدادات و قدرات فعلية.

ففي عصرنا الحالي أصبح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة يشكلون اليوم إحدى القضايا التي تحظى بالإهتمام العالمي، أين أعطت هيئة الأمم المتحدة عناية خاصة لهذه الفئة، الأمر الذي منح بعداً عالمياً لمختلف الضمانات الحقوقية المقررة لها، و من ذلك تخصيصها بدءاً من سنة 1992 ليوم 03 ديسمبر من كل سنة كيوماً للذكرى السنوية الأولى للمعوقين في العالم، ليكرسه المجتمع الدولي لتأكيد ضرورة احترام و تعزيز و حماية حقوق عالمياً لذوي الإحتياجات الخاصة، و كذا سعيها لضمان المساواة و عدم التمييز التام بين الأفراد مع أخذ خصوصية هذه الشريحة بعين الاعتبار، و هو الأمر الذي توج بإقرار أهم الإتفاقيات الدولية ذات الصلة، و المتمثلة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و المعتمدة بتاريخ 13 ديسمبر 2006، حيث من بين الحقوق التي تضمنتها كان الحق في الشغل و العمل مع أحاطته به من معايير و ضمانات تكفل حمايته.

أما على المستوى الوطني فنشير بداية أن التشريع الجزائري كان من بين الذين لهم السبق في التعاطي مع عديد الجوانب القانونية و الحمائية التي تعنى بذوي الإحتياجات الخاصة، حتى قبل صدور اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006، بحيث تعتبر الجزائر من الدول العربية الرائدة التي أبدت عناية وافرة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن منظومتها التشريعية، و من ذلك و بداية من سنة 2002 تم تحديد تاريخ 14 مارس من كل سنة يوماً وطنياً للأشخاص ذوي الإعاقة، كما حرصت بمختلف مؤسساتها من أجل إقرار حياة لائقة للأفراد المعاقين و ترقية كفاءات عاديين في المجتمع، لذلك أصدرت العديد من القوانين الخاصة التي أنشأت العديد من الآليات و الوسائل لحماية هذه الفئات و ترقية و تسهيل إدماجهم في المجتمع كأشخاص عاديين، و كان من بين أهم ما صدر منها في هذا المجال القانون رقم: 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقية و ترقية، حيث حاول المشرع من خلاله بلوغ الأهداف الممثلة بالوقاية من الإعاقة و التأهيل الصح، و ترقية و إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة على الصعيدين الاجتماعي و المهني، كم دعمت هذا المسعى بالتصديق على إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 09-188 المؤرخ في 12/05/2009.

و ضمن النظام التشغيلي للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، فقد أوجدت الدولة الجزائرية ترسانة قانونية سعت من خلالها إلى كفالة و ضمان حق هذه الفئة في الشغل على قدم المساواة مع أفراد المجتمع الأسوياء في القطاعين العمومي و الخاص، بما يوفر الاستقلال المادي و ما ينجم عنه من ثقة و إستقرار و مضي قدماً في الحياة، حيث تنوع هذا التنظيم بين ضمان الحد الأدنى من الدخل عن طريق المنح الشهرية، و بالتوازي مع ذلك الحرص على توفير منصب عمل متناسب و مؤهلاته كل فرد، حيث تضمن القانون 02-09 أجهزة و آليات لتشغيل هذه الشريحة تنوعت بين الآليات الإدارية المتكفلة بمتابعة الشخص المعاق بدءاً من الإعتراف له بالصفة ثم منحه صفة العامل و كذا تحديد المناصب الشغل المناسبة مع مؤهلاته و قدراته، ثم إنشاء المؤسسات الخاصة بإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة وفقاً لدرجة الإعاقة، يضاف إلى ذلك العمل الحر و الذي يقره المشرع الجزائري تماشياً و مضامين الإتفاقية الدولية.

فالنتيجة التي يمكن استخلاصها هو أن هذه القوانين بجميع التدابير و الآليات و الهياكل المؤسساتية التي جاءت بها و التي تصب في إطار إعمال و تفعيل و صيانة حق العمل، التشغيل و التوظيف لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة و ترقية مستواهم المعيشي والمهني، و بالأخص ما جاء به القانون رقم: 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم و نصوصه التطبيقية، فكل هذه التجسيديات تعد بادرة خير في سبيل إعمال هذا الحق المكفول دستوريا بموجب إثبات صفة الإعاقة، لا يمكن لأحد أن ينكر مدى النقلة النوعية التي قدمتها في الميدان.

غير أنه و مع الإحتكاك بواقع تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر بشيء من التعمق، ينكشف للناظر بأنه و على الرغم من جميع هذه الضمانات القانونية المشجعة لتجسيد اندماج و ترقية هذه الشريحة في الجزائر بإعتبارها مسألة حيوية و لها ارتباط وثيق بالتنمية في جميع المجالات، إلا أن تحقيق الأهداف المسطرة يتطلب الإرتقاء بالمسألة و إعتبارها مسألة نضال يقتضي تواجد و تكاتف أكبر لكل قوى المجتمع و مؤسسات الدول، و إسهاما منا في إثراء الموضوع إرتأينا تقديم بعض الإقتراحات على النحو التالي:

- 1- التكتيف من الدورات و المناشير التثقيفية التي من شأنها التغير من تلك النمطية في رؤية الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، و عدم إقتصرها على المواعيد المناسبة كالأعياد الوطنية و المناسبات الوطنية و العالمية.
- 2- إعادة النظر في الأساليب المعتمدة في تحديد ذوي الإعاقة، و التي لا تزال تعتمد على مقدار النسب المعتمدة و التي تعتبر غير مجدية باعتبار أنها تقصي عددا كبيرا من ذوي الإعاقة.
- 3- إعادة النظر في صيغة النسب المئوية المرصودة لتشغيل هذه الشريحة لعدم كفاية النسب المقيدة في تلبية العدد المتزايد لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة طالبي العمل و التشغيل و التوظيف مع حث و تحفيز القطاع الخاص لتوظيفهم.
- 4- في مجال التضامن نقترح إعادة النظر في مقدار المنح و المساعدات المالية و التي لا تغطي أبسط الإحتياجات الضرورية للمعاق، بغية تحقيق الاستقلال المادي للمعاق و حفظ كرامته كإنسان، ربطا بمعادلة الدخل والغلاء المعيشي.
- 5- إنشاء صندوق خاص لدعم و ترقية إدماج و تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة، يتم تمويله بشكل أساسي من تحصيل إشتراكات أرباب العمل الذين لم يلتزموا بنظام الحصص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 6- العمل على التوسيع في المؤسسات و الهيئات المتخصصة ليكون لها تواجد - على الأقل - على مستوى جميع الولايات بدلا من التنظيم الجهوي المعتمد حالياً في أغلبها، و هذا الأمر في مختلف المجالات سواء هيئات الإستقبال أو التأهيل أو التشغيل.
- 7- تفعيل دور الحركة الجمعوية من خلال تنظيم لقاءات مع الجمعيات الناشطة في مجال الإعاقة لوضع خارطة طريق لمعرفة و متابعة تطلعات هذه الفئة سيما في قضايا العمل و التوظيف .
- 8- في مجال العمل الحر نقترح أن يتم أخذ خصوصية ذوي الإحتياجات الخاصة بعين الإعتبار، بحيث يتم تقديم تسهيلات و تحفيزية مالية منها و جبائية، من شأنها توجيه هذه الشريحة للإندماج عبر خلق المشاريع الخاصة.
- 9- تفعيل مناحي التنسيق بين الآليات المتخصصة لرعاية الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة و حماية حقوقهم، بالتوازي مع إشراك هذه الفئة في وضع النصوص القانونية أو المشاركة في الأداء الفعلي داخل مختلف هذه الآليات.

10- تفعيل و تدعيم عمل آليات الرقابة على جميع المستويات المحلية و الوطنية، على غرار المجلس الوطني لحقوق المعوقين مصالح مفتشيات العمل وغيرها.

و على العموم نضم صوتنا لكل ما من شأنه تعزيز حق هذه الفئة في العمل و تحقيق تكافؤ الفرص في ممارسته و كذا الوصول المتكافئ إلى كل ما له علاقة بسياسة التشغيل في سبيل تحقيق تطلعاتها، الأمر الذي يستوجب وضع إستراتيجية تجتمع و تشترك في صياغتها كل الأطراف الفاعلة و كل القطاعات المؤسساتية ذات الصلة.

## قائمة المصادر و المراجع

### أولاً: المراجع العامة:

1. ابن منظور: لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، 1988، باب العين المجلد العاشر.
2. جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم (عربي، فرنسي، انجليزي)، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005.
3. أبو الخير أحمد عطية عمر، الضمانات القانونية الدولية والوطنية لحماية حقوق الإنسان، دار النهضة العربية، ط1، مصر 2004.
4. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، د.م. ج الجزائر الطبعة 1 سنة 1992.
5. إباد محمود عبد الكريم، سعيد زياد الحياوي: (إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني)، ط1، المركز العربي للتدريب المهني والمدرسين، 2001.
6. بسيوني محمود شريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق، القاهرة، 2003.
7. بن عزوز صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، مكتبة كلية الحقوق دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، السنة 2010.
8. بهاء الدين جلال، دليل الأخصائي الاجتماعي للتعامل مع المعاقين ذهنياً دار العلوم للنشر و التوزيع مصر 2010.
9. بوفجة غياث: (الأسس التقنية للتكوين و مناهجه)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
10. حبيب الصحاف: (معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي)، ط1 مكتبة لبنان، بيروت، 1997.
11. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
12. رشيد هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية - دار الريحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة 2006.
13. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، طبعة 2005.
14. صالح حسين الدايري: (سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته)، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
15. صلاح عباس: (تنمية مهارات مسؤولي التدريب، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2006.
16. عبد الباري درة، زهير الصباغ وآخرون: (إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة)، القاهرة، مصر، 2008.
17. عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، أليات الحماية الدولية لحقوق الانسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2012.
18. قحطان أحمد الطاهر: (مصطلحات و نصوص انجليزية في التربية الخاصة)، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2004.
19. محمد سعيد أنور رمضان: (إدارة الموارد البشرية)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطه، الإسكندرية، 2003.
20. محمد سعيد مجذوب، (النظرية العامة لحقوق الإنسان)، الطبعة 1، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2014.

21. محمد عبد الفتاح الصيرفي (إدارة النفس البشرية والعلاقات الإنسانية) ج2، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
  22. محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة سنة 1983.
  23. محمد يوسف علوان و محمد خليل الموسي، (القانون الدولي لحقوق الإنسان\_ الحقوق المحمية)، الطبعة 2 لسنة 2009.
  24. مصطفى محمود أبو بكر الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 2008.
  25. مصطفى يوضياف، (تحديات التشغيل في أسواق العمل، خدمات التشغيل العامة و تعزيز التشغيل على المستوى المحلي)، 30 نوفمبر - 3 ديسمبر 2008، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب.
  26. ناصر دادي عدون، العايب عبد الرحمان. (البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر)، د.ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، 2010.
  27. هاني سليمان الطعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
  28. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
  29. وسيم حسام الدين الأحمد (الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة) ط1 - منشورات الحلبي الحقوقية - 2011.
- ثانياً: المراجع المتخصصة:
- أ- المؤلفات المتخصصة:
1. آدم عبد الله صالح العمري، حق ذوي الإعاقات في العمل دراسة قانونية تحليلية، اليرموك، الأردن، 2017 .
  2. آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، جنيف، الطبعة الأولى، سنة 2004.
  3. آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، النسخة المعدلة جنيف، 2008.
  4. زكي حسين زيدان، الحماية الشرعية والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصة (دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي و القانون الوضعي)، دار الكتاب القانوني جامعة طنطا 2009.
  5. سعيود زهرة، الأشخاص المعوقون بين القانون و الواقع في الجزائر، طبعة 1438-2017، دار الخلدونية، الجزائر.
  6. السيد عتيق: الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة (دراسة جنائية مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
  7. عبد الله محمد عبد الرحمن ( سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية )، دارا لمعرفة، الإسكندرية، 2001.
  8. عبد الرحمان سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2000.
  9. عبد المنصف حسن على رشوان، ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة (ذوي الاحتياجات الخاصة)، قسم الخدمة الاجتماعية - جامعة أسوان، مصر، 2006.
  10. ماجدة السيد عبيد: (الإعاقات الحسية والحركية)، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
  11. محمد السيد فهمي، حقوق ورعاية المعاقين من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2012.

12. محمد سلامة محمد غباري، رعاية المعوقين (الفئات الخاصة)، المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - مصر.
13. يوسف شبلي الزعمرط ( التأهيل المهني للمعوقين )، دار الفكر، عمان، الأردن، 2005.
- ب- أطروحات الدكتوراه**
1. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، مارس 2017.
2. حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال " دراسة مقارنة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
3. سعيود زهرة، الحماية القانونية للمعوقين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، فرع الدولة والمؤسسات العمومية كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2014.
4. سهام رحال ( حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في القانون الدولي لحقوق الإنسان)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر - باتنة 1 - 2019-2020.
5. طمكي خالدية، الحماية القانونية للقاصر في إطار القوانين المتعلقة بالتمهين، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2010-2011.
6. قاسمية جمال (منع التمييز في القانون الدولي لحقوق الإنسان وآثاره) أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الدولي والعلاقات الدولية جامعة الجزائر كلية الحقوق و العلوم الإدارية السنة الجامعية 2006 - 2007.
7. مزبود بصيفي، الحماية الجزائية للحقوق العمالية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم خصص القوانين الإجرائية و التنظيم القضائي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران 2، السنة 2018-2017.
8. هادف ساسي نجاة (دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين من وجهة نظر الإداريين و الأساتذة) (دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا و المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيًا بسكيكدة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 2014.
- مذكرات الماجستير**
1. بوبلال صفية- زكري عبد الوهاب، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019-2020.
2. بوغابة رحمة، بوجريو حنان حق المعاق في الرعاية الصحية في القانون الجزائري، مذكرة نيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2016-2017.
3. حميدي بن عيسى،، (الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة) مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق جامعة د. الطاهر مولاي - سعيده، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2015-2016.
4. خير عبد الله، عزاز رحمان عبد العزيز، دور عقد التمهين في تنمية مهارات العاملين في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلاني بونعامة، خميس مليانة السنة 2017-2018.
5. دحماني محمد دوويش، ( إشكالية التشغيل في الجزائر)، أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
6. سعيد بن محمد دبوز، (حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) بحث مقدم لاستكمال رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة 2014-2015.

7. سميحة يونس، (خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل)، مذكرة ماجستير، كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، 2007. بسكرة.
8. عبد الصمد سميرة. (أهمية تقييم أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية)، رسالة ماجستير، باتنة، جامعة الحاج لخضر، 2007.
9. فاطمة الزهراء بوكابوس، (سياسة التشغيل و توجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي)، مذكرة ماستر في علم الاجتماع، جامعة أكلي محمد أولحاج بالبويرة، 2012.
10. قندور سناء، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في ترقية الإستثمار الخاص الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية فرع: الدولة و المؤسسات العمومية، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2004/2005.
11. مسعودي زكرياء، تقييم فعالية برامج الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر و إنعكاسها على سياسة التشغيل - دراسة تحليلية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص: العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الموسم الجامعي 2018/2019.
12. مودع وردة، آليات تمويل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، دراسة حالة الوطالة الوطنية لتسيير القرض المصغر - ANGEM - فرع بسكرة خلال الفترة (2004-2015)، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - السنة الجامعية 2015/2016.

### ج- المقالات

1. أسماء عبد المنعم محمد العمري، "التدابير الشرعية للوقاية من الإعاقة"، المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، عمادة البحث العلمي، جامعة آل البيت الأردن 2016.
2. بلعرج محمد أمين- حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية و التدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم الجزائر، المجلد 04، العدد 01، جوان 2019.
3. بلعموري نادية، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية والاشتراكات المالية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي جامعة وهران محمد بن أحمد، العدد 7، 2017.
4. د.علي هادي الشكراوي و فاهم عباس محمد العوادي، ( الأساس القانوني الدولي لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية، العدد الأول، السنة الثامنة، 2016.
5. رحمان د/ أسامة غربي (حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري) كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس بالمدينة مقال بمجلة صوت القانون م 6 ع 2 منشور بتاريخ: 30-11-2019.
6. رمضان قنذلي، الحق في الصحة في القانون الجزائري: دراسة تحليلية، دفا تر السياسة والقانون، ع 06، جامعة بشار، الجزائر 2012.
7. رواب عمار و غربي صباح (التكوين المهني و التشغيل في الجزائر)، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بسكرة، 2011.
8. زاير الهام ، (دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل) مقال منشور في مجلة جيل حقوق الإنسان العدد 42 العام الثامن ، نوفمبر 2022 جامعة تلمسان، الجزائر.

9. سعدية زايدي، (سياسات التشغيل في الجزائر) جامعة الحاج لخضر، باتنة، معهد العلوم الاجتماعية و الإنسانية. ع 13، 2017.
10. سليم قصاص، حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 02-09 جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية م 31. ع 4، 2020.
11. سيد أحمد محمود (الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة خصوصا الحماية الإجرائية لهم)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، عدد خاص كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، ديسمبر 2012.
12. صالح محمد أحمد دياب (الحماية القانونية للمعاقين في القانون البحريني، المجلد 10. العدد 6 بتاريخ: 23-05-2015.
13. عثمان لبيب فراج، "استراتيجيات مستحدثة في برامج رعاية وتأهيل الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الطفولة والتنمية، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ع 2001، 2 مصر.
14. علا فاروق صلاح عزام، الاندماج الاجتماعي و المهني للعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل (دراسة مقارنة) مجلة العلوم الاقتصادية و القانونية العدد الثاني السنة 61 يوليو ج 1، 2019.
15. علي غربي، فضيل دليو أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
16. عيسات العمري، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر-مقاربة تحليلية-، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2 العدد 19-12-2014.
17. فاصولي زينب. (الواقع الصحي و الاجتماعي لذوي الإعاقات في الجزائر) مفارقات بين التشريعات والواقع المعاش مجلة الباحث في العلوم الرياضية و الاجتماعية المجلد 04 العدد 01 جامعة الحلفة الجزائر 2021.
18. فالي نبيلة و عباس منيرة، مساهمة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب كآلية مؤسسية لدعم سوق التشغيل في ولاية سطيف خلال الفترة 2010-2018- دراسة تحليلية، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية - ISSN:2352-9822، E-ISSN:2588-1574، المجلد الثامن/ العدد الأول جوان 2021،
19. فتيحة زايدي، دور الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية في إنشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإدماج البطالين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية ورقلة، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ISSN 2352-9555 - المجلد 10 (العدد 03) 2022.
20. م. د. أزهار صبر كاظم، أ. م. د. وليد كاظم حسين ( الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة)، جامعة واسط كلية القانون مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية ع (53) ( الإصدار: 01-10-2019 ( بحوث القانون).
21. مجلة أفاق جديدة، نحو تطوير الاستراتيجيات العربية للعمل مع الأطفال المعاقين"، المجلس العربي للطفولة والتنمية، ع 2، مارس 2000.
22. محمد منير حساني، الحماية الدستورية لبدأ المساواة في النظام الجزائري، مجلة دفاتر السياسة و القانون، ع 15، جوان 2016، جامعة ورقلة.
23. مكي خالدية، الآليات القانونية لضمان تشغيل المعوقين، جامعة أبن خلدون، تيارت.
24. مهدي محمد القصاص، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني حول الإعاقة، جامعة القاهرة، يومي 14-15 ديسمبر 2004.
25. نايت، سعيدي إلهام ( اليات تفعيل ونجاح سياسة التشغيل في الجزائر) الملتقى الوطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 13 و 14 أبريل، 2011.

### ثالثاً: النصوص القانونية:

1. الدستور الجزائري لسنة 1963، المنشور بموجب الإعلان المؤرخ في 10/09/1963، ج.ر.ج. ج ، ع 64 لسنة 1963.
2. دستور سنة 1976 المعدل، الصادر بموجب الأمر رقم : 76-96 المؤرخ في 30 ذي القعدة 1396هـ الموافق ل 22 نوفمبر 1976 الصادر في ج ر ع 94 المؤرخة في 2 ذو الحجة 1396هـ الموافق ل 24 نوفمبر 1976.
3. المرسوم الرئاسي رقم : 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 موافق ل: 30-12-2020 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري لسنة 2020 منشور في ج ر رقم 82 في 15 جمادى الأول 1442 الموافق ل: 30 ديسمبر 2020.
4. القانون رقم : 78-12 المؤرخ في : 01 رمضان 1398 هجري الموافق ل 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الصادر في ج ر عدد 32 في 04 رمضان 1398 هجري الموافق ل 08 أوت 1978.
5. القانون رقم: 81-03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني 1401 الموافق ل 21 فيفري 1981 يحدد المدة القانونية للعمل.
6. القانون رقم : 81-07 المؤرخ في: 27-06-1981 المتعلق بالتمهين الصادر في ج ر ع 26 المؤرخة في: 30-06-1981 ص 880 المعدل و المتمم القانون : 90-34 المؤرخ في : 25-12-1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم: 2000-01 المؤرخ في : 18-01-2000 الصادر في ج ر ع 96.
7. القانون رقم: 83-13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية الصادر في ج ر ع 1809 المؤرخة في 24 رمضان 1403 الموافق ل 04 جويلية 1983.
8. القانون رقم 85-05 مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 المتعلقة بحماية الصحة و ترقيةها ج ر عدد 08 ص 184.
9. القانون رقم: 88-07 المؤرخ في: 7 جمادى الثاني 1408 الموافق ل 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل الصادر في ج ر 4 المؤرخة في : 8 جمادى الثاني 1408 الموافق ل 27 جانفي 1988.
10. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم الصادر في ج.ر. رقم 17 لسنة 1990.
11. القانون رقم: 93-120 المؤرخ في: 23 ذي القعدة 1413هـ الموافق ل 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل الصادر في ج ر 33 المؤرخة في 27 ذي القعدة 1413هـ الموافق ل 19 ماي 1993.
12. الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30/12/1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996، ج.ر. رقم 82 لسنة 1995.
13. القانون 02-09 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين و ترقيةهم، ج ر العدد 34 المؤرخ في 14/05/2002.
14. الأمر رقم: 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في ج ر 46 المؤرخة في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006.
15. القانون رقم: 12-06 يتعلق بالجمعيات المؤرخ في : 18 صفر 1433 هـ الموافق ل 12 يناير 2012 الصادر في ج ر ع 02، المؤرخة في 21 صفر 1433 هـ الموافق ل 15 يناير 2012.

16. القانون رقم 01-16 المعدل المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 06 مارس 2016 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 14 المؤرخة في : 27 جمادى الأولى 1437 الموافق ل 07 مارس 2016.
17. القانون رقم 10-18 المؤرخ في 25 رمضان 1439 الموافق ل 10 يونيو 2018، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهير ج ر 35.
18. القانون: 11-18 مؤرخ في: 18 شوال 1439 هـ الموافق ل 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، ج ر العدد 46، ص 12.
19. م.ر.ر. 37/87 المؤرخ في 1987/02/03 المتضمن المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب الموافق عليه في نيروبي سنة 1981، ج.ج.ج.ر. 6 المؤرخة في 1987/02/04 .
20. م.ر.ر. 67/89 المؤرخ في 1989/05/16 المتضمن المصادقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية، ج.ج.ج.ر. 20 المؤرخة في 1989/05/17 مع نشر نص الآلية في ج.ج.ج.ر. 11 المؤرخة في 1997/02/26.
21. المرسوم الرئاسي رقم 96-234 المؤرخ في 1996/07/02، يتعلق بدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية العدد 41 لسنة 1996.
22. المرسوم الرئاسي رقم 04-13 المؤرخ في 2004/01/22 و المتعلق بجهاز القرض المصغر، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 2004.
23. م.ر.ر. 62/06 المؤرخ في 2006/02/11 يتضمن المصادقة على الميثاق العربي لحقوق الإنسان، ج.ج.ج.ر. ع 8 المؤرخة في 2006/02/15
24. المرسوم الرئاسي رقم 08-10 المؤرخ في 2008/01/27، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 2004/01/22 و المضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، الجريد الرسمية العدد 05 لسنة 2008.
25. المرسوم الرئاسي رقم 09/188 المؤرخ في 2009/05/12، يتضمن التصديق على إتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2006/12/13، ج ر العدد 33 المؤرخة في 2009/05/31.
26. المرسوم الرئاسي رقم 21/137 المؤرخ في 2021/04/07 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر العدد 14 بتاريخ 2021/04/07.
27. المرسوم رقم: 81-338 مؤرخ في: 15 صفر 1402 الموافق ل 12 ديسمبر 1982 و المتضمن إنشاء مجلس وطني إستشاري لحماية المعوقين
28. المرسوم رقم : 81-397 المؤرخ في: 29 صفر 1402 الموافق ل 26 ديسمبر 1982 ج.ر. ع 52 مؤرخة في 29 ديسمبر 1981 ص 1940 المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا.
29. المرسوم رقم : 82-180 المؤرخ في 21 رجب 1402 هـ الموافق ل 15-05-1982 وزارة العمل ج.ر. عدد 20 مؤرخة في: 18 ماي 1982 يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني ص 1047
30. المرسوم التنفيذي رقم: 12-83 المؤرخ في: 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد الصادر في ج ر 1803 المؤرخة في : 24 رمضان 1403 الموافق ل 4 يوليو 1983.
31. المرسوم التنفيذي رقم: 83-11 المؤرخ في: 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 جويلية 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية الصادر في ج ر 1792 المؤرخة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 4 جويلية 1983.

32. المرسوم التنفيذي رقم: 91-535 المؤرخ في: 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ الموافق لـ 25 ديسمبر 1991 المتضمن أحداث مؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين .
33. المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 52 لسنة 1996.
34. المرسوم التنفيذي رقم 97-425 المؤرخ في 11/11/1997 يحدد كيفية تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30/12/1995 و المتضمن قانون المالية لسنة 1996 و المتعلقة بتخفيض حصة إشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، ج.ر رقم 75 لسنة 1997.
35. المرسوم التنفيذي رقم 03-175، مؤرخ في 12 صفر عام 1424 الموافق 14 أبريل 2003، يتعلق باللجنة الطبية الولائية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، ج ر عدد 27، الصادرة في 16 أبريل 2003.
36. المرسوم التنفيذي رقم: 03-333 المؤرخ في : 12 شعبان 1424 هـ الموافق لـ 08 أكتوبر 2003 المتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني ج ر ع 61، مؤرخ 16 شعبان 1424 هـ الموافق لـ 12 أكتوبر 2003.
37. المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22/01/2004 يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 2004.
38. المرسوم التنفيذي رقم 06-145، مؤرخ في 27 ربيع الأول عام 1427 الموافق 26 أبريل سنة 2006، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للأشخاص المعوقين وكيفية سيره وصلاحيته، ج.ر عدد 28، الصادرة في 30 أبريل 2006.
39. المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22/01/2004 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر، الجريدة الرسمية العدد 60 لسنة 2004، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-134 المؤرخ في 22/03/2011، الجريدة الرسمية العدد 19 لسنة 2011.
40. المرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 02/01/2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها و سيرها، ج.ر العدد 2 لسنة 2008.
41. المرسوم التنفيذي رقم 08-83 المؤرخ في 04/03/2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها، ج.ر العدد 13 لسنة 2008.
42. المرسوم التنفيذي رقم: 11-382 المؤرخ في: 25 ذي الحجة عام 1432 هـ الموافق لـ 21 نوفمبر 2011 ج.ر عدد 64 المؤرخة في 27 نوفمبر 2011 المتضمن حل المؤسسة العمومية للإدماج الاجتماعي و المهني للأشخاص المعوقين ص 23 و ما يليها.
43. المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ: 03 جمادى الثانية 1433 الموافق 25 أبريل 2012، يحدد كيفية تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية وإجرائها ج.ر ع 26 الصادر في 11 جمادى الأولى 1433 الموافق 03 ماي 2012.
44. المرسوم التنفيذي رقم: 14-214 المؤرخ في 3 شوال 1435 الموافق لـ 30 يوليو 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الصادر في ج ر ع 47 مؤرخة في: 7 شوال 1435 هـ الموافق لـ 3 أوت 2014.
45. المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22/11/2020 يعدل و يتمم المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08/09/1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديد قانونها الأساسي، و يغير تسميتها، الجريدة الرسمية العدد 70 لسنة 2020.

46. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2017/08/08، يحدد قائمة إيرادات و نفقات حساب التخصيص الخاص رقم 302-069 الذي عنوانه " الصندوق الخاص للتضامن الوطني"، الجريدة الرسمية رقم 48 المؤرخة في 2017/08/20.

47. القرار الوزاري المشترك مؤرخ: 8 صفر 1441 الموافق: 2019-10-07 حدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة ج رع 2 مؤرخ في: 19 جمادى الأول 1441 الموافق ل 15 جانفي 2020.

#### رابعاً: مواقع الإنترنت:

1. مكتبة حقوق الإنسان - جامعة مينيسوتا، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic> تاريخ الزيارة: 2022-12-25.

2. منظمة العمل الدولية متاح على الموقع <https://www.ilo.org/100/ar/about> تاريخ الزيارة في: 2022-12-12.

3. الوثيقة على الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية على الرابط التالي: [www.who.int](http://www.who.int).

<https://www.asjp.cerist.dz> 4

<https://www.angem.dz> 5

<https://promoteur.anade.dz> 6

#### خامساً: المراجع الأجنبية:

1. A human rights model of disability Theresia Degener and Quinn, G. (Gerard).
2. Andrew Byrnes, Graham Edwards, United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights, Disabilities From Exclusion to Equality, Realizing the, Realizing the Rights of Persons with Disabilities, op.eit,p 5
3. Code du travail <http://www.juritravail.com/salaries-handicapes>
4. définition du mot profession, Disponible sur <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais>
5. Gerard Quinn and Theresia Degener. Human rights and disability. Summary report to the Office of the UN High Commissioner on Human Rights (OHCHR)
6. Loi n° 102-2005 du 11 février 2005 art. 2 I Journal Officiel du 12 février 2005 <http://scolaritepartenariat.chezalice.fr/page171.htm>
7. O'Reilly, Arthur- The right to decent work of persons with disabilities Geneva, International Labour Organization, 2007.

قائمة المحتويات:

| الصفحة | العنوان                                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| ب-ج    | الإهداء                                                                                  |
| د      | تشكرات                                                                                   |
| هـ     | قائمة المختصرات                                                                          |
| 1      | المقدمة                                                                                  |
| 6      | الفصل الأول: الإطار مفاهيمي لحق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل                   |
| 6      | المبحث الأول: مفهوم حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل                            |
| 6      | المطلب الأول: تعريف الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة                                        |
| 6      | الفرع الأول: مفاهيم عامة حول مصطلح الإعاقة و ذوي الاحتياجات الخاصة                       |
| 6      | أولا_تعريف الإعاقة:                                                                      |
| 7      | ثانيا_تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة:                                                       |
| 9      | الفرع الثاني: تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة في بعض النصوص القانونية الدولية:               |
| 9      | أ- التعريف في بعض الصكوك و الإتفاقيات و المواثيق الدولية:                                |
| 9      | 1- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين المؤرخ في 9 ديسمبر 1975:                         |
| 9      | 2- قرارات اللجنة الإستشارية للسنة الدولية للمعوقين:                                      |
| 9      | 3- ميثاق الثمانينات ( 1980-1990) لرعاية المعاقين:                                        |
| 9      | 4- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين:                                      |
| 10     | 5- الإتفاقية الدولية لحماية و تعزيز حقوق المعاقين و كرامتهم:                             |
| 10     | 6- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:                                      |
| 10     | ب- لدى بعض المنظمات الدولية:                                                             |
| 10     | 1- توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني للمعوقين رقم 99 لسنة 1955:              |
| 10     | 2- توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني و العمالة (المعوقون) رقم 168 لسنة 1983: |
| 11     | 3- الاتفاقية رقم 159 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1983:                           |
| 11     | 4- تعريف منظمة الصحة العالمية:                                                           |
| 11     | الفرع الثالث: تعريف ذوي الإحتياجات الخاصة في بعض النصوص الإقليمية و التشريعات الداخلية:  |
| 11     | أولا_ تعاريف بعض المواثيق و الاتفاقيات الإقليمية:                                        |
| 11     | 1- الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل و تشغيل المعاقين:                                 |
| 11     | 2- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين:                |
| 12     | - ثانيا: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات الداخلية:                           |
| 12     | أ- تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات العربية:                                  |
| 12     | 1- المشرع المصري:                                                                        |

|    |                                                                                                     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12 | 2- المشرع الإماراتي:                                                                                |
| 12 | 3- المشرع المغربي:                                                                                  |
| 12 | 4- المشرع التونسي:                                                                                  |
| 12 | 5- المشرع العراقي                                                                                   |
| 13 | أ- تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن بعض التشريعات الغربية:                                             |
| 13 | 1- المشرع الفرنسي:                                                                                  |
| 13 | 2- المشرع الأمريكي:                                                                                 |
| 13 | 3- المشرع البريطاني:                                                                                |
| 13 | 4- المشرع الروسي:                                                                                   |
| 14 | المطلب الثاني: الإقرار بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل على المستويين الدولي و الإقليمي و معايير: |
| 14 | الفرع الأول: مفهوم التشغيل و المتداخلات المرتبطة به.                                                |
| 14 | أولا _ تعريف الحق (le droit)                                                                        |
| 14 | ثانيا _ تعريف العمل (le travail) أو الشغل                                                           |
| 15 | ثالثا _ تعريف الحق في العمل (le droit de travail)                                                   |
| 16 | رابعا _ الفرق بين العمل و التشغيل و بعض المصطلحات الأخرى                                            |
| 16 | 1/1 _ تعريف التشغيل (l'emploi)                                                                      |
| 17 | 2/1 _ تعريف سياسة التشغيل (politique de fonctionnement):                                            |
| 18 | 3/1 _ تعريف المهنة (Profession):                                                                    |
| 18 | 4/1 _ تعريف الوظيفة (Fonction):                                                                     |
| 19 | 5/1 _ تعريف التكوين المهني:                                                                         |
| 20 | 6/1 _ تعريف التأهيل المهني:                                                                         |
| 20 | 7/1 _ تعريف الدمج و الاندماج                                                                        |
| 20 | 8/1 _ تعريف التوجيه المهني                                                                          |
| 21 | 9/1 _ تعريف التقييم المهني                                                                          |
| 21 | الفرع الثاني: الحق في العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في القرارات الدولية و المواثيق الإقليمية         |
| 21 | أولا - الحق في العمل لذوي الاحتياجات الخاصة على مستوى الإعلانات، المواثيق و القرارات الدولية:       |
| 21 | 1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهدين الدوليين:                                                |
| 23 | 2- الإعلان العالمي الخاص بالمتخلفين عقليا لسنة 1971 :                                               |
| 24 | 3- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين المؤرخ في 09 ديسمبر 1975:                                   |
| 25 | 4- برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين المؤرخ في 3 ديسمبر 1982                                   |
| 27 | 5- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص المعوقين الصادر في: 20 ديسمبر 1993                        |
| 27 | 6- إعلان و برنامج عمل فيينا ( المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان 25/14 يونيو 1993، فيينا)                |
| 28 | 7- مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية 12/6 مارس 1995، إعلان كوبنهاجن، الدانمرك:                 |
| 28 | 8- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة                                                  |
| 29 | 9- لدى المنظمة المتخصصة ( منظمة العمل الدولية )                                                     |

|    |                                                                                             |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 30 | - التوصية بشأن تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم رقم 71-1944:                    |
| 30 | - اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام و المهنة) رقم 111-1958:                                |
| 31 | - الاتفاقية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159-1983:                           |
| 32 | - الاتفاقية بشأن تنظيم إدارات التوظيف رقم 88-1948                                           |
| 32 | - الاتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي رقم 102-1952:                             |
| 32 | - اتفاقية التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 142-1975:             |
| 32 | - التوصية بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية رقم 150-1975         |
| 32 | - التوصيتين بشأن التأهيل المهني للمعوقين رقم 99-1955 و رقم 168-1983                         |
| 33 | ثانيا _ الحق في العمل لذوي الإحتياجات الخاصة في بعض المواثيق الإقليمية و التشريعات الداخلية |
| 33 | 1- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان 04-11-1950                                             |
| 33 | 2- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب                                                  |
| 34 | 3- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (ميثاق سان خوسيه)                                      |
| 34 | 4- الميثاق العربي لحقوق الإنسان                                                             |
| 35 | 5- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) 1996                                                 |
| 36 | 6- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي                                                   |
| 36 | 7- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين                    |
| 37 | الفرع الثالث: المعايير و الآليات الدولية لإعمال حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل و حمايته  |
| 37 | أولا _ المعايير الدولية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل                    |
| 37 | 1- النص على عدم التمييز                                                                     |
| 37 | 2- النص على التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية                                                  |
| 38 | 3- النص على كفالة الحرية النقابية                                                           |
| 38 | 4- النص على ضمان برامج الحماية الاجتماعية                                                   |
| 38 | 5- النص على تأمين التدريب التقني و المهني و إعادة التأهيل                                   |
| 38 | ثانيا- الآليات الدولية لحماية حق العمل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة و الرقابة عليه          |
| 39 | أ_ اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة                                                 |
| 39 | 1- تعريف اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و بيان تشكيلتها                           |
| 39 | 1/1- تعريفها                                                                                |
| 39 | 2/1- بيان تشكيلتها                                                                          |
| 39 | 2- دور اللجنة في حماية حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل                                    |
| 40 | ب- منظمة العمل الدولية و دورها في حماية حق العمل لفائدة ذوي الإحتياجات الخاصة               |
| 40 | أ- نظام التقارير الدولية                                                                    |
| 41 | ب- نظام الشكاوى                                                                             |
| 41 | 1- شكاوى النقابات                                                                           |
| 41 | 2- شكاوى الدول                                                                              |
| 42 | المبحث الثاني: تطور التنظيم القانوني للتشغل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري       |

|    |                                                                                                            |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 42 | المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل وفقا لبعض التشريعات الوطنية                        |
| 42 | الفرع الأول: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في الدستور الجزائري                                 |
| 43 | الفرع الثاني: حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل وفقا لبعض التشريعات العمالية                       |
| 43 | أولا- في ظل القانون رقم: 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل                                        |
| 45 | ثانيا: على ضوء المرسوم رقم: 82/180 المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني                          |
| 46 | ثالثا: في ظل القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.                                       |
| 47 | رابعا: في ظل القانون رقم: 81-07 المتعلق بالتمهين المعدل و المتمم                                           |
| 49 | الفرع الثالث: حق العمل لذوي الإحتياجات في ظل القانون: 85-05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها                 |
| 51 | المطلب الثاني: ضمانات حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري و آليات إقراره الهيكلي |
| 51 | الفرع الأول: ضمانات حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري                                  |
| 51 | أ- ضمانات عدم التمييز على أساس الإعاقة مع التمتع بظروف عمل عادلة و مرضية                                   |
| 54 | ب- ضمانات الحق في الرعاية الطبية و الحماية الاجتماعية                                                      |
| 55 | ج- ضمانات ممارسة جميع الحقوق العمالية و النقابية على قدم المساواة مع الآخرين                               |
| 55 | د- ضمانات الحق في التدريب التقني و المهني و إعادة التأهيل                                                  |
| 55 | الفرع الثاني: الآليات الهيكلية لإقرار حق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل في التشريع الجزائري        |
| 55 | أولا- الآليات الوطنية ذات الطابع الإداري لإعمال حق العمل في ظل القانون 02-09 و الرقابة عليه                |
| 56 | أ- المجلس الوطني لحقوق المعوقين                                                                            |
| 57 | ب- اللجنة الطبية الولائية المتخصصة                                                                         |
| 57 | ج- اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني                                                         |
| 58 | د- اللجنة الوطنية للطعن                                                                                    |
| 58 | هـ- إنشاء جمعيات لرعاية المعوقين                                                                           |
| 58 | ثانيا- الآليات العملية لإعمال حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل                                            |
| 59 | خلاصة الفصل الأول                                                                                          |
| 62 | <b>الفصل الثاني: الآليات المعتمدة لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري.</b>                    |
| 63 | المبحث الأول: آليات إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة في ظل أحكام القانون رقم 02-09 المؤرخ في 2002/05/08:        |
| 63 | المطلب الأول: الآليات ذات الطابع الإداري لإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة:                                     |
| 63 | الفرع الأول: اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني:                                              |
| 63 | أولا: تشكيل اللجنة:                                                                                        |
| 64 | ثانيا: عمل اللجنة و مهامها:                                                                                |
| 65 | الفرع الثاني: نظام الحصص و الإشتراكات:                                                                     |
| 66 | أولاً: نظام الحصص:                                                                                         |
| 66 | 1- طبيعة نظام الحصص                                                                                        |
| 66 | - نظام الحصص الصارمة:                                                                                      |
| 66 | - نظام الحصص المرنة:                                                                                       |

|    |                                                                                                       |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 66 | - نظام الحصص من دون عقوبة:                                                                            |
| 67 | - نظام الحصص من دون عقوبة فعلية:                                                                      |
| 67 | - نظام الحصص المرفق بعقوبة                                                                            |
| 67 | 2- نظام الحصص في التشريع الجزائري:                                                                    |
| 67 | ثانياً: نظام الإشتراكات:                                                                              |
| 68 | 1- نظام الإشتراكات في التشريع الجزائري:                                                               |
| 68 | 2- الصندوق الخاص للتضامن الوطني:                                                                      |
| 69 | الفرع الثالث: التدابير التحفيزية لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة:                                        |
| 69 | 1- الإستفادة من إعانات الدولة                                                                         |
| 69 | 2- الإستفادة من التحفيزات في المجال الجبائي و الضمان الإجتماعي                                        |
| 70 | المطلب الثاني: الأجهزة الخاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع الجزائري                          |
| 70 | الفرع الأول: مؤسسات المساعدة عن طريق العمل                                                            |
| 70 | أولاً: مفهوم مؤسسات المساعدة عن طريق العمل                                                            |
| 71 | ثانياً: أنواع المؤسسات المساعدة عن طريق العمل                                                         |
| 71 | 1- مركز المساعدة عن طريق العمل                                                                        |
| 72 | 2- المزارع البيداغوجية                                                                                |
| 73 | ثالثاً: تنظيم و تسيير مؤسسات المساعدة عن طريق العمل                                                   |
| 73 | 1- مجلس الإدارة                                                                                       |
| 73 | 1-1 تشكيكه                                                                                            |
| 73 | 2-1 سير و مهام مجلس الإدارة                                                                           |
| 74 | 2- مدير المؤسسة                                                                                       |
| 74 | 3- المجلس التقني البيداغوجي                                                                           |
| 75 | الفرع الثاني: مؤسسات العمل المحمي                                                                     |
| 75 | أولاً: مفهوم مؤسسات العمل المحمي                                                                      |
| 75 | ثانياً: إنشاء مؤسسات العمل المحمي                                                                     |
| 76 | ثالثاً: أنواع مؤسسات العمل المحمي                                                                     |
| 76 | 1- الورشات المحمية                                                                                    |
| 77 | 2- مركز توزيع العمل في المنزل                                                                         |
| 78 | رابعاً: تنظيم و تسيير مؤسسات العمل المحمي                                                             |
| 78 | 1- مجلس الإدارة                                                                                       |
| 78 | 1-1 تشكيكه                                                                                            |
| 78 | 2-1 سير و مهام مجلس الإدارة                                                                           |
| 79 | 2- مدير المؤسسة                                                                                       |
| 80 | المبحث الثاني: مساهمة أجهزة دعم التشغيل المستحدثة في التشريع الجزائري في إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة. |

|     |                                                            |
|-----|------------------------------------------------------------|
| 80  | المطلب الأول: الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولات ANADE |
| 80  | الفرع الأول: نشأة الوكالة و تعريفها                        |
| 81  | الفرع الثاني: مهام الوكالة                                 |
| 82  | الفرع الثالث: تنظيم الوكالة و عملها                        |
| 83  | 1- مجلس التوجيه                                            |
| 83  | أ- تشكيكه                                                  |
| 83  | ب- عمل المجلس و مهامه                                      |
| 84  | 2- المدير العام للوكالة                                    |
| 85  | 3- لجنة المراقبة                                           |
| 85  | الفرع الرابع: ترتيبات الإستفادة من دعم الوكالة             |
| 85  | 1- شروط الإستفادة من الجهاز                                |
| 85  | 2- صيغ التمويل (التركيبة المالية)                          |
| 86  | 3- الإعانات المالية                                        |
| 87  | 4- الإمتيازات الجبائية                                     |
| 87  | المطلب الثاني: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM   |
| 87  | الفرع الأول: نشأة الوكالة و أهدافها                        |
| 88  | الفرع الثاني: الهيئة التسييرية للوكالة                     |
| 88  | 1- مجلس التوجيه                                            |
| 90  | 2- المدير العام                                            |
| 90  | 3- لجنة المراقبة                                           |
| 91  | الفرع الثالث: دعم الوكالة و شروط الإستفادة منه             |
| 91  | - أولاً: شروط الإستفادة من دعم الوكالة                     |
| 92  | - ثانياً: الإمتيازات و الإعانات المقدمة من الوكالة         |
| 92  | 1- الإمتيازات المالية                                      |
| 92  | - الصيغة الأولى: قرض شراء المواد الأولية ( وكالة - مقاول)  |
| 92  | - الصيغة الثانية: التمويل الثلاثي ( وكالة - بنك - مقاول)   |
| 92  | 2- الإمتيازات الأخرى                                       |
| 93  | - ملخص الفصل الثاني                                        |
| 94  | - الخاتمة                                                  |
| 96  | - قائمة المصادر و المراجع                                  |
| 105 | - قائمة المحتويات                                          |

## الملخص:

إن تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة يعد من الحقوق المشمولة ببالح العناية و الإهتمام على المستويين الدولي و المحلي، و في دراستنا هذه قمنا بتحليل النظام القانوني لتشغيل هذه الشريحة في الجزائر، فبالدنا و منذ الإستقلال أدرجت التكفل بالأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ضمن أولى إهتماماتها، و تجسد ذلك على مستوى مختلف تشريعاتها بدأ بمختلف الدساتير وصولا إلى صدور القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم، و الذي يعد - إضافة إلى عديد النصوص التنظيمية - الإطار القانوني الأساسي المنظم لشؤون ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر.

و من حيث المناهج المتبعة في الدراسة فقد شملت كل من المنهج الوصفي و المنهج التحليلي و المنهج المقارن و المنهج التاريخي، حيث قمنا بدراسة النصوص القانونية المنظمة للموضوع في الجزائر الحالية منها و كذا التطور التاريخي و من ثم التعرّيج على الوضع ضمن بعض التشريعات العربية و الغربية، و على العموم خلصت الدراسة إلى تامين الموقف الإيجابي للمشرع الجزائري في تناول الموضوع من خلال إعتماده لعدد الآليات الإدارية منها و المؤسساتية بما يوفر الإحاطة بمختلف متطلبات هذه الشريحة، و لكن و بجانب هذه الإشادة و من خلال التعمق في ملاحظة و تحليل مختلف التدابير و الآليات المستحدثة و مقارنتها بالواقع المعاش من جهة، و واقع بلادنا سواء من حيث تركيباتها الإجتماعية و الثقافية و البيئة و الجغرافية من جهة أخرى، فقد سجلنا بعض النقائص في جوانب معينة من شأن إزالتها أن يعطي أبعاد إيجابية و نتائج مثمرة أكبر لمختلف الآليات و الأجهزة المقررة، و نخص بالذكر في هذا المجال التمويل و النسب المقررة للإدماج و تعميم بعض الهياكل و المؤسسات لتكوين عبر جميع ولايات الوطن و غيرها.

**الكلمات المفتاحية:** الإعاقة، الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، حق العمل، التشغيل، النظام القانوني.

### Abstract

The employment of people with special needs is one of the rights taken in consideration at the international and local levels. This study analyses the legal system for the employment of this segment in Algeria. This is at the level of its various legislations, starting with various constitutions and leading to the issuance of Law N° 02-09 of May 08th, 2002 related to the protection and promotion of persons with disabilities, which is - in addition to several regulatory texts - the basic legal framework regulating the affairs of people with special needs in Algeria.

The study adopts the descriptive, the analytical, the comparative, and the historical approaches as we studied the legal texts regulating the subject in the current Algeria, as well as the historical development, and then traversing the situation within some Arab and Western legislation.

In general, the study concluded that the positive attitude of the Algerian legislator in dealing with the issue was appreciated through its adoption of several administrative and institutional mechanisms, which provide an understanding of the various requirements of this segment, but besides this praise and through the in-depth observation and analysis of the various measures and innovative mechanisms and comparing them with the lived reality on the one hand, and the reality of our country, whether in terms of its social, cultural, environmental and geographical compositions on the other hand, we have recorded some deficiencies in certain aspects that their removal would give positive dimensions and greater fruitful results for the various mechanisms and established devices, In this regard, we mention in particular the funding and percentages established for integration and the generalization of some structures and institutions for training across all states of the country and others.

**Keywords:** disability, people with special needs, right to work, employment, legal system.