

## النظام القانوني الجزائري لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: مهن قانونية و قضائية

تحت إشراف الأستاذة:

- بركات جوهرة

إعداد الطالبين:

- ترباح إناير

- إدير لمين

### لجنة المناقشة

الأستاذة(ة) عشاش حفيظة..... رئيسا.

الأستاذة الدكتورة: بركات جوهرة..... مشرفا.

الأستاذة(ة): إخلف سامية.....ممتحنا.

السنة الجامعية 2024/2023

## الإهداء

أهدي هذا العمل إلى والدي العزيزين اللذان سمرأ على تعليمي، و إلى كل أفراد عائلتي من بعيد أو من قريب و إلى كل أصدقائي و أحبتي.

## ترباح إناير

أهدي هذا العمل إلى الولدين الكريمين اللذان قاما بالواجب تجاهي خلال مشواري الدراسي على أكمل وجه و زيادة و إلى كل أفراد أسرتي .

## إدير لمين

## الشكر والعرفان

الحمد لله الذي وفقنا لهذا العمل فإليه ينسب الفضل كله فهو  
المعين على كل شيء و عليه يتوكل المتوكلون فمن رحمته أن  
وفقنا لننجز هذا العمل.

نشكر كل من ساهم في سبيل تعليمنا وترقية مستوانا العلمي  
لإنجاز هذا العمل من بعيد أو من قريب.

من إطارات الجامعة و الكلية و الأساتذة الذين لم يبخلوا علينا  
نشكر أعوان و أعضاء مديرية التجارة لولاية بجاية الذين أشرفوا  
علينا خلال فترة التبرص خاصة الأستاذ شريف كواللي.

كما نشكر الأستاذة بركات جوهرة على دعمها و إشرافها علينا  
لإعداد هذه المذكرة .

## قائمة أهم المختصرات:

### أولاً: باللغة العربية:

- ج. ر. ج. ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .
- ف: فقرة.
- ص: صفحة.
- ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.
- د.ب.ن: دون بلد نشر.

### ثانياً: باللغة الفرنسية:

- P :page.

مكتبة

في ظل التطورات الإقتصادية الإقتصادية التي يشهدها العالم، أصبح من الضروري توفير بيئة قانونية تضمن حقوق الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة و تساعدهم على الإندماج في المجتمع بشكل فعال، حيث سعى المشرع الجزائري في وضع إطار قانوني شامل يهدف إلى حماية حقوق هذه الفئة و توفير فرص عمل تتناسب مع قدراتهم و إحتياجاتهم.

تبرز أهمية هذا الموضوع في فهم النظام القانوني المتعلق بتوظيف ذوي الإحتياجات الخاصة بالإضافة إلى تحليل المساعي الفعلية لتحقيقها من خلال تطبيقها في أرض الواقع، كذلك بدراسة هذا الموضوع يمكن فهم كيفية تطبيق القوانين و السياسات المتعلقة بحقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في بيئة العمل الفعلية و تحديد الثغرات القانونية و التحديات التي قد تعترض تنفيذها و من ثم يمن توجيه الجهود و الموارد نحو تحسين النظام و تعزيز فرص العمل و الإندماج الكامل لهذه الفئة في سوق العمل، كما يجب توضيح فكرة التشغيل لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، حيث يعتقد الكثير منهم أنه من غير الممكن لهم مزاولة وظائف أو ممارسة حرف معينة لكسب لقمة العيش، و مع ذلك يجب فهم أن توفير الدعم اللازم و إتاحة الفرص المناسبة يمكن أن يساهم في تغيير هذه النظرة و تمكين هؤلاء من المشاركة الفعالة في سوق العمل و تحقيق الإستقلال مالي.

استمرارا في تحليل هذا الموضوع و دراسته نجد العديد من الأفكار و المفاهيم التي تستحق النقاش و التوضيح، وهذا من أجل توعية أفراد المجتمع بأهمية دعم هذه الفئة و تشجيعها على ممارسة حقوقها في سوق العمل.

تتمثل أهداف دراسة هذا الموضوع في توضيح بعض المفاهيم المتعلقة بذوي الإحتياجات الخاصة و فهم الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لتنظيم عملية توظيفهم، بالإضافة إلى تحليل النصوص و التشريعات القانونية التي تسعى إلى حماية حقوقهم في مجال العمل، و تقييم مدى فعالية هذه التشريعات في تحقيق النتيجة التي يهدف إليها المشرع، كما يسعى البحث إلى تسليط الضوء على التحديات و العراقيل التي يواجهها ذوي الإحتياجات الخاصة و سبل تأهيلهم لممارسة حقهم في العمل.

تم تحرير هذا البحث وفق منهج بحثي مركب يجمع بين المنهج الوصفي و التحليلي حيث تم التركيز في البحث على توضيح مفاهيم ذوي الإحتياجات الخاصة و إطارها التاريخي، بالإضافة إلى

إستعراض أصناف و أنواع الإعاقات، و تم توسيع البحث ليشمل المنهج التحليلي، حيث تم تحليل المواد و المصادر المتعلقة بهذا الموضوع من ناحية التشغيل و الإدماج و التأهيل بما يتناسب و متطلبات الشغل، بالنظر إلى النصوص القانونية المنظمة و المدعمة لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة و تحليلها و المتمثلة في الدستور إضافة إلى القوانين و المراسيم التنفيذية.

بالنظر إلى موضوع البحث المتعلق بالنظام القانوني الجزائري لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة و بما أنه موضوع حديث يتمحور حول إمكانية النظام القانوني الجزائري على تسيير عملية توظيف المعاقين و في إطار إنجاز الدراسة و البحث واجهنا نقص في المراجع، بما أن موضوع البحث يعتبر حديث نوعا ما.

كما راودتنا العديد من الإستفسارات و المسائل التي آلت بنا الى دراسة هذا الموضوع من خلال الإشكالية التالية: **ما مدى فعالية النظام القانوني الجزائري في تنظيم عملية توظيف فئة ذوي الإحتياجات الخاصة؟**، بحيث تم اعتماد هذه المسألة كإشكالية لبحثنا، حيث سيتم التطرق إليه بالتفصيل في خطة ثنائية تتضمن مقدمة و فصلين و خاتمة، و يناقش **الفصل الأول** الإطار المفاهيمي لذوي الإحتياجات الخاصة، بحيث سيتم تعريف مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة و أنواعها، بالإضافة إلى إستكشاف الأسباب المحتملة للإعاقة و شروط و مراحل الإعتراف القانوني بوضعهم كمعاقين.

كما يتناول **الفصل الثاني** التكفل بذوي الإحتياجات الخاصة بحيث سيتم التفصيل في عملية تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، طريقة دمجهم في الحياة المهنية في حدود القوانين الجزائرية و التي وضعها المشرع لخدمة ذوي الإحتياجات الخاصة.

## الفصل الأول

الإطار القانوني لتنظيم عملية تشغيل ذوي

الاحتياجات الخاصة

يشمل مصطلح "ذوي الاحتياجات الخاصة" الأشخاص الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي أو خدمات خاصة لتمكينهم من المشاركة الكاملة في المجتمع والاستفادة من الفرص المتاحة لهم .

تغطي هذه الفئة مجموعة واسعة من الأفراد، بما في ذلك ذوي الإعاقات الجسدية مثل العمى أو الشلل، وذوي الإعاقات العقلية مثل التوحد أو اضطراب فرط الحركة ونقص الانتباه، والذين يعانون من ضعف السمع أو النطق، كذلك ذوي الإعاقات في النمو أو الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات عقلية، لكن يجب أن نشير إلى أن هذه الفئة لا تقتصر على الأمراض والإعاقات الظاهرة، بل تشمل أيضًا الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مجالات مثل التعلم أو التفاعل الاجتماعي.

يتطلب العمل مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فهمًا عميقًا لاحتياجاتهم وقدراتهم الفريدة، ويجب أن يكون هناك توجيه ودعم مناسب لضمان حصولهم على الفرص اللازمة للنمو والتطور كما يشمل هذه الدعم الوصول إلى التعليم المناسب والرعاية الصحية و خلق فرص العمل بالإضافة إلى تحسين البنية التحتية الاجتماعية والاهتمام بالمؤسسات المصممة و الهادفة لتلبية احتياجاتهم .

بهدف دعم هذه الفئة و مساعدتهم على الإندماج في محيط التشغيل لابد من ضبط مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة (مبحث أول)، بالإضافة إلى ضرورة التعرف على الأحكام العامة لإكتساب صفة ذوي الإحتياجات الخاصة (مبحث ثان).

## المبحث الأول

### ضبط مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة

يعتبر الإطار المفاهيمي الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة إطار واسع حيث لا يوجد مفهوم واحد لهذه الفئة الحساسة من المجتمع، بحيث لهم احتياجات خاصة و عناية أكبر من باقي أفراد المجتمع ، هذا عائد إلى سبب واحد وهو الإعاقة التي أصيبوا بها فتجعلهم غير قادرين على ممارسة حياتهم بشكل طبيعي، و لفهم إحتياجات هذه الفئة و جوانب معاناتهم لابد من معرفة المقصود بذوي الإحتياجات الخاصة (مطلب أول)، و لمنع المنتهزين من الإستفادة من إمتيازات ليست من حقهم، و بالرغم من أن جميع الأشخاص المصابين بالإعاقة ينتمون لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة إلا أن هناك عدة أصناف للإعاقة (مطلب ثان).

## المطلب الأول

### المقصود بالاحتياجات الخاصة

اختلفت التعريفات المتعلقة بهذه الفئة من المجتمع ولم يوجد هناك تعريف شامل وجامع وموحد وهذا راجع لاختلاف المعايير التي اعتمدت من اجل التعريف بذوي الإحتياجات الخاصة حيث تختلف باختلاف تخصص الأشخاص الذي عرفوها بناءا على إختصاصهم فالتعريف الذي يقدمه المختص في الطب ليس نفسه الذي يقدمه المختص في علم القانون، كما أن ذوي الإحتياجات الخاصة موجودين منذ القدم حيث يوجد العديد من الباحثين الذين سعوا لإنجاز نبذة تاريخية لذوي الإحتياجات الخاصة (فرع أول)، و تعريفهم (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### نبذة تاريخية عن ذوي الاحتياجات الخاصة

تعرض ذوي الاحتياجات الخاصة عبر التاريخ لمختلف المعاملات التي تتراوح بين الايجابية و السلبية، كما أطلق عليهم العديد من التسميات، وهذا راجع الى اختلاف وجهات نظر المجتمع اليهم و بغرض الإحاطة بالجانب التاريخي لابد من فهم التطور الذي مر به مصطلح ذوي الإحتياجات الخاصة (أولاً)، و كذا تطور رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة (ثانياً).

#### أولاً: تطور مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة

تباينت الآراء حول مفهوم الاعاقة، فقد أطلق على المعوقين سابقا مصطلح فئة المقعدون، ثم أطلق عليهم فئة ذوي العاهات ، حيث ان كلمة الإقعاد تستخدم للتعريف بفئة المقعدين من مبتوري الأطراف أو المصابين بالشلل و أما ذوي العاهات فهي الأكثر شمولاً بمدلول الإصابات الدائمة<sup>1</sup> ثم

<sup>1</sup> - حليلي أمينة، "جوانب الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة يحي فارس، المدينة، 2017، ص 437.

تطور إلى مصطلح العاجزين أي كل من به صفة تجعله عاجزا عن أداء وظيفة من الوظائف سواء كان العجز عن العمل أو العجز عن التعبير أو العجز عن القيام بالأعمال العادية ، أو العجز عن التعامل مع الآخرين لكن تطورت النظرة إليهم في القرون الأخيرة مع ظهور حركات التحرر و المساواة بحجة أن المجتمع هو الذي يعجز عن استيعابهم أو تقبلهم أو الاستفادة مما لديهم من مواهب و قدرات يمكن تلميتها و تدريبها، بحيث يتكيفون مع المجتمع أو قد يتفوقون حتى على غيرهم من العاديين.

بعدها تم الإعتماد على مصطلح الفئات الخاصة الذي يعني فئة من الأشخاص الذين هم بحاجة لرعاية مستمرة لمساعدتهم على عيش حياتهم بشكل أقرب إلى حياة الشخص العادي، ليأتي بعد ذلك مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة ويتم إعتماده رسميا في معظم التشريعات لسبب وجيه و هو إنعدام وصمة الإعاقة فيه و التي تنعكس سلبا على أصحابها<sup>2</sup>.

### ثانيا: تطور رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة عبر التاريخ.

عبر التاريخ، تباينت إهتمامات المجتمعات القديمة بأصحاب النقائص و العاهات الجسمية بين النظرة الإيجابية و السلبية مثل المجتمعات اليونانية و الرومانية القديمة التي تبنت نظرة سلبية إذ دعت إلى التخلص منهم<sup>3</sup> ، كذلك في قارة أوروبا في القرن الرابع للميلاد تحديدا كان المعاقون تتم تسميتهم بالمسوخ أو الوحوش إذ كان يعتقد المسيحيون أنذاك أن الإنسان مخلوق على صورة إله و الإنسان المعاق لا يجسد حسب نظرهم تلك الصورة المثالية<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> - بن يحي نعيمة، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الساسية و القانونية جامعة الدكتور مولاي الطاهر، الجزائر، عدد 12، 2018، ص.321.

<sup>3</sup> - غول لخضر، التطور التاريخي لمفهوم الإعاقة و طرق التكفل به، مجلة حوليات جامعة قلمة للعلوم الإجتماعية و الإنسانية، جامعة قلمة ، الجزائر، عدد 06، 2011، ص.187.

<sup>4</sup> - Renaud Anais.. L'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail. Gestion et managment. Université de Riems Champagne– Ardenne، 2014 ،p 06.

كما عرف الإنسان منذ القدم المرضى النفسيين و العقليين ، حيث شخصه الفراعنة و عرفه اليونان عندما وضع سقراط نظريته حول الأمراض النفسية التي تصيب الإنسان، و سمي بالتقسيم الرباعي كما جاء في كتاب افلاطون (الجمهورية) جملة من النصائح نذكر منها:

- ألا يظهر المصاب بالمرض العقلي في شوارع و طرقات المدينة.
- قيام الأقارب بزيارة المريض في منزله بقدر الإمكان.
- تقديم وسائل التسلية و الترفيه للمعاق و المصاب بالإكتئاب.
- علاج المرضى و المعاقين بوسائل الرياضة البدنية و القراءة و الموسيقى.
- توفير الغذاء الجيد و الحمامات الدافئة<sup>5</sup>.

كما أن الأطباء المسلمين لم يكونوا خارج إطار رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة إذ كانوا مبتكرين في فهم الأمراض النفسية و العقلية، حيث كانت المستشفيات تضم فروعاً خاصة لهذه الأمراض كما ساهمت رسائلهم و كتبهم بشكل كبير في تقدم العلوم النفسية و العقلية، حيث كتب الحسن ابن الهيثم عن تأثير الموسيقى الإيجابي و أبو بكر الرازي الذي أكد على أهمية تقاؤل الطبيب بشفاء المريض و نجاح ابن سينا على كشف الصلة بين الجسم و النفس<sup>6</sup>.

حالياً في الفترة المعاصرة أصبح للمجتمع مؤسسات لإعادة تأهيل المرضى و المعاقين، و التي تهدف إلى إعادة تأهيل المرضى و المعاقين داخل المجتمع عبر تقديم خدمات وقائية و علاجية و تأهيلية بغرض تحسين أدائهم و الوصول إلى أقصى درجات التكامل و الإندماج داخل المجتمع وذلك لعدة دوافع منها الإنسانية و الإجتماعية و الأخلاقية و الحضارية و الدينية و الإقتصادية.

<sup>5</sup> - لخضر غول، مرجع سابق، ص 188.

<sup>6</sup> - المرجع نفسه، ص 188.

## الفرع الثاني

### تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة

ذوي الاحتياجات الخاصة مصطلح حديث النشأة حيث لم يولى العلماء و الفقهاء إهتمام بتحديد تعريف خاص بهذه الفئة من المجتمع ، و ذلك لإعتبارات متعلقة بالثقافة و العقيدة و العادات السائدة في تلك الفترة أو المكان إذ أنهم أشخاص طبيعية يعانون من إعاقة او عاهة سواء كانت بدنية أو عقلية، نفسية او حسية تحول دون ممارستهم لحياتهم بشكل طبيعي.

لابد من تناول كامل التعريفات المتوفرة كالتعريف اللغوي للإعاقة (أولاً)، التعريف القانوني (ثانياً)، التعريف الفقهي (ثالثاً).

#### أولاً: التعريف اللغوي للإعاقة

لفظ إعاقة في اللغة مشتق من الفعل العربي عاق عوق و عاقه عن الشيء يعوقه عوقاً أي صرفه و حبسه و عطله و عاقه عن الشيء اي منعه منه و شغله عنه فهو عائق و عوقه عن كذا يعني أعاقه إعاقة ومن ثم في الإعاقة هي المنع عن شيء ما والحبس عن أداءه وهو لفظياً مشتق من الإعاقة أي التأخير أو التعويق<sup>7</sup>.

والمعوق هو كل من تحول إعاقته عائق امام قدرته الخاصة على النمو السوي الا بمساعدة خاصة وهو لفظياً المشتق من الإعاقة اي التأخير أو التعويق<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> -الأحمد وسيم حسام الدين ، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الأحتياجات الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص.11.

<sup>8</sup> - زكري عبد الوهاب، صفية بوبلال، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2020، ص.11.

## ثانيا: التعريف الفقهي لذوي الاحتياجات الخاصة.

تعددت آراء العلماء في تحديد تعريف لمصطلح الإعاقة و تأطيره، للإشارة إلى الأفراد الذين يختلفون عن غيرهم من عدة نواحي سواء كان الاختلاف فيزيولوجيا أو حسيا أو إدراكيا، سواء كان الاختلاف من جانب واحد أو عدة جوانب ومن بين هذه المصطلحات، العجز *disability*، الاضطراب *disorder*، الإعاقة *handicap*، والتي تؤثر مباشرة عليهم نفسيا كتدني تقدير الذات و الإحساس بالعجز، كما أن هذه المصطلحات لا تخدم غرض تحديد أوجه القصور للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، على فرض أن وظيفتها كان تحديد احتياجاتهم بالإضافة لجوانب القصور التي يجب دعمهم فيها حسب نوعه.

لذلك اتجه بعض العلماء الى استخدام مصطلحات اخرى مثل مصطلح غير العاديين *exceptional*، مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة *persons with special needs* للإشارة الى الأشخاص الذين ينحرف أداءهم في جانب أو عدة جوانب من الناحية العملية مقارنة مع أقرانهم من الأشخاص العاديين بحيث يجب استخدام وسائل خاصة لخدمتهم والعناية بهم و تأهيلهم بما يتوافق مع متطلبات احتياجاتهم اليومية أو العملية أو الاجتماعية.

كما عرفت الإعاقة على أنها حالة من الانحراف أو التأخر في النمو من الناحية الجسمانية أو الحسية أو العقلية، السلوكية، و التي تصيب الأطفال سواء قبل الميلاد أو بعده مما يتسبب في ظهور صعوبات خاصة لا توجد بالمقارنة لدى الأطفال العاديين و هذه الصعوبات و الحاجات تستدعي إلى توفر أدوات خاصة للنمو أو التعلم مثل لغة الإشارة لدى المعاقين سمعيا، و تحدد هذه الأدوات حسب نوع الإعاقة، وقد نجد في بعض الحالات وجود أكثر من إعاقة واحدة لدى الشخص كأن يكون أعمى و أصم في نفس الوقت، كما للإعاقة درجات من إعاقة جزئية إلى إعاقة كاملة<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> - راجع نصيرة لوني، "فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بين السياق المفاهيمي و الحماية المقررة لهم في التشريع الجزائري"، مجلة طلبة للدراسات الأكاديمية، جامعة البويرة، الجزائر، 2022، ص، 1119.

**ثالثاً: التعريف القانوني.**

كما أشار القانون رقم 18-11 المتعلق بالصحة أن الشخص المعوق هو الشخص الذي يعتبر في وضع صعب وهذا بنص المادة 88 التي نصت " **يعتبر أشخاص في وضع صعب الأشخاص ذوي الدخل الضعيف لاسيما المعوقون**"<sup>10</sup>.

كذلك جاءت أيضا عدة تعريفات قانونية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومن بينها ما

يلي:

1/ لقد اشار الاعلان الخاص بحقوق المعوقين الى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بمصطلح المعوق وقد عرفها على أنه " **أي شخص عاجز عن ان يؤمن بنفسه بصورة كلية او جزئية ضروريات الحياة الفردية او الإجتماعية العادية بسبب قصور خلقي او غير خلقي في قدراته الجسمانية او الإجتماعية**"<sup>11</sup>.

2/ كما عرف مؤتمر العمل الدولي الشخص المعوق في الاتفاقية رقم 159 اتفاقية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين) في المادة الأولى أنه " **ذلك الفرد الذي انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له و الإحتفاظ به والترقي فيه نتيجة قصور بدني أو عقلي معترف به قانونا**"<sup>12</sup>.

3/ أدخل القانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، في المادة 02 في فئة الأشخاص المعوقين " **كل شخص مهما كان سنه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو**

<sup>10</sup> - انظر المادة 88 من القانون رقم 18-11، مؤرخ في 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة، ج. ر. ج. ج عدد 46، الصادر في 29 يوليو 2018.

<sup>11</sup> - الإعلان العالمي للمعوقين، إعتد بموجب الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم 30/3447، المؤرخ في 9 كانون الأول / ديسمبر 1975.

<sup>12</sup> - مؤتمر العمل الدولي، إتفاقية رقم 159 تتعلق بشأن التأهيل المهني و العمالة (المعوقين)، الدورة التاسعة و السيتين، إنعقدت في جنيف، بتاريخ 1 حزيران/ يونيو 1983.

مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية"<sup>13</sup>.

4/ كذلك عرف مشروع الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم الصادر عن الأمم المتحدة سنة 2003 في المادة الثانية الشخص المعوق على أنه "كل من يعاني من عاهات بدنية او عقلية وحسية مما قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من كفاءة مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع أقرانهم من الأشخاص العاديين"<sup>14</sup>.

5/ أما القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها الملغى و الذي عرف الشخص المعوق في المادة 89 على أنه " يعد شخص معوقا كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ او مسن مصاب بما يأتي:

\_ إما ناقص نفسي أو فيزيولوجي.

\_ أما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري.

\_ و إما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية او تمنعها"<sup>15</sup>.

## المطلب الثاني

### أصناف الإعاقة

إن الإعاقة كما التطرق إليها سابقا حالة تشوب الفرد و تؤثر على قدرته في القيام بمهامه اليومية بشكل عادي و توجد العديد من أصناف الإعاقة، بحيث أن كل صنف يختلف عن الآخر و لا تعتبر على نفس المستوى من التثبيط فالإعاقة الحركية ليست كالإعاقة الحسية، و تتمثل هذا الأصناف

<sup>13</sup> - أنظر المادة 02 من قانون رقم 02-09، مؤرخ في 8 مايو سنة 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم، ج. ر. ج. ج عدد 34، صادر في 14 مايو سنة 2002.

<sup>14</sup> - الأحمد وسيم حسام الدين، مرجع سابق، ص.11.

<sup>15</sup> - أنظر المادة 89 من القانون رقم 85-05، مؤرخ في 16 فبراير 1985، يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، ج. ر. ج. ج عدد 08، الصادر في 17 فبراير 1985، ملغى بالقانون رقم 18-11 المؤرخ في 02 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة ج. ر. ج. ج عدد 46 صادر في 29 يوليو 2018.

في صنفين أساسيين و هما الإعاقة الحسية (فرع أول) و الإعاقة الحركية (فرع ثان) بالإضافة إلى الإعاقة الإدراكية ( فرع ثالث).

## الفرع الأول

### الإعاقة الحسية

الحواس هي من الوظائف الأساسية التي يتمتع بها الإنسان و التي تساعده في تسيير حياته اليومية و إكتشاف البيئة المحيطة به لكن هناك بعض الفئات من الأفراد التي قد تتعرض لخلل أو أمراض تصيب هذه الحواس مما قد يؤدي إلى التعرض للإعاقة، و هذا ما يعرف بالإعاقة الحسية. هي الإعاقة الأكثر إنتشارا من بين باقي الأنواع و هو خلل يمس إحدى الاعضاء الحسية كالرؤية و السمع و التي لها أسباب بحسب كل إعاقة و للتفصيل سنتناول الإعاقة البصرية ( أولا)، الإعاقة السمعية (ثانيا).

### أولا- الإعاقة البصرية

تعرف الإعاقة البصرية على أنها حالة تصيب شخص في بصره بحيث يمكن أن تكون هذه الإعاقة كلية أي أن الشخص لا يكمن الرؤية إطلاقا، أو إعاقة جزئية كأن يكون مصابا في إحدى عينيه أو أن بصره ضعيف جدا بحيث لا يمكنه الرؤية بشكل جيد، و يطلق على هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة العديد من الأسماء في اللغة مثل: الأعمى، الأكمه، الضيرير، الكفيف...إلخ. و يمكن تعريف المعاقين بصريا على أنهم أولئك الذين يصابون بقصور حاد مما يجعلهم يعتمدون على القراءة بطريقة برايل و المتمثلة في نظام من الحروف و الأرقام و الرموز العلمية التي يتم إبرازها على شكل نقاط في سطح الورقة، و أما ضعف البصر فهم من يستطيعون قراءة المادة المطبوعة مهما تطلبت من تعديل كتقريب الكتابة و تكبيرها<sup>16</sup>.

و ذلك يرجع أساسا إلى أسباب طبية منها:

<sup>16</sup> - سيد سليمان عبد الرحمان، سيكولوجية ذوي الحاجات الخاصة، الجزء الأول: ذوو الحاجات الخاصة (المفهوم والفئات)، مكتبة زهراء الشرق، مصر، 2001، ص.47.

**أ- الأسباب الوراثية**

التي قد تصيب الجنين إذا ما تعرضت الأم لعوامل تؤثر على الجهاز البصري للجنين كنتناول أدوية معينة أو الإدمان على المؤثرات العقلية، فالوعي الصحي مهم من ناحية معرفة الأم بتأثير هذه الأدوية على الجنين فقد يؤدي تناولها إلى التسبب بإعاقتها.

**ب- أمراض العين**

حيث هناك أمراض تصيب العين مثل التراخوما و الرمد الحبيبي و الماء الأبيض و السكري و التي يعد بعضها معديا كالتراخوما في البيئة الجافة و المغبرة بالإضافة إلى نقص النظافة حيث تؤدي إلى جفاف الملتحمة و التقاف جفون العين و جروح القرنية و التي تسبب ضعف البصر أو العمى<sup>17</sup>.

**ج- الحوادث**

مثل التعرض لصدمة قوية للرأس و التي قد تؤدي إلى تضرر الأعضاء الداخلية للعين كتلف العصب البصري أو الإصابات المباشرة للعين بأجسام حادة.

**ثانيا- الإعاقة السمعية**

يقصد بالإعاقة السمعية فقدان حاسة السمع و عدم القدرة على التقاط الأصوات أو تلقيها، و لقد عرفها المعجم الطبي بأنه "عجز سمعي راجع إلى الإصابة في الأذن بمختلف أقسامها، أو في المنطقة السمعية من الدماغ أو في المسالك التي تربط بينها أي نقص في السمع أو إنعدامه فهي إعاقة متواجدة بكثرة و يرجع ذلك إلى إصابة تمس أي منطقة في الجهاز السمعي"<sup>18</sup>.

و هنالك العديد من الأسباب التي قد تؤدي إلى الإعاقة السمعية و هي :

<sup>17</sup> -راجع نوري القمش مصطفى ، الإعاقات المتعددة، الطبعة الثالثة، دار المسيرة للطباعة و النشر، الأردن، 2013، ص. 134.

<sup>18</sup> - العيد وليد، الإعاقة السمعية، محاضرات الدمج المدرسي، السنة أولى ماستر، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، 2022-2023، ص. 80.

**أ- الأسباب الوراثية**

مثل عدم توافق العامل الريزي سي بين الأم و الجنين (RH) حيث في حالة ما إذا ورث الجنين العامل الريزي سي الخاص بوالده مما يجعل دم الأم ينتج أجسام مضادة تنتقل إلى الجنين و التي تسبب مضاعفات منها الإعاقة السمعية<sup>19</sup>.

**ب- العوامل البيئية**

و هي العوامل التي تؤثر على الجنين قبل ولادته أو بعدها مثل إصابة الأم بالحصبة الألمانية و هو فيروس معد يصيب الأم الحامل و يقوم بإتلاف خلايا العين و الجهاز العصبي المركزي و القلب للجنين خاصة في الأشهر الثلاث الأولى.

إلتهاب الأذن الوسطى الذي يؤدي إلى إفراز سائل هلامي يعيق طبلة الأذن عن الإهتزاز بسبب كثافة و لزوجة السائل و التكون الخاطيء لعظيمات الأذن الوسطى أو الطبلة أو القناة السمعية<sup>20</sup>.

**ج- الحوادث**

هي عبارة عن ظروف فجائية تكون بغير إرادة الفرد و التي قد تؤدي الى إصابته بضرر معين، كإصابة طبلة أذنه بثقب، نتيجة التعرض لأصوات مرتفعة لفترات مطولة، أو إصابة الرأس أو كسور في الجمجمة و الذي قد يحدث نزيف في الأذن الوسطى.

**الفرع الثاني:****الإعاقة الحركية أو الجسمية**

يمكن تعريف الإعاقة الحركية على أنها حالة من عدم قدرة الفرد على استعمال الأدوات أو الأشياء التي يستخدمها أي شخص عادي أو عدم القدرة على التنقل<sup>21</sup>، كذلك العجز عن استخدام لأجزاء

<sup>19</sup> - عداد وسام ، (الإعاقة السمعية أسبابها، تشخيصها و طرق التأهيل)، المجلة العربية لعلوم الإعاقة و الموهبة، جامعة أم البواقي، الجزائر، العدد 13، 2020، ص. 306.

<sup>20</sup> - المرجع نفسه، ص. 307.

<sup>21</sup>- Shalaby Cindy.. l'inclusion des publiques à besoins spécifiques dans les stratégies de la CSTI. Science de l'information et de la communication. Université Grenoble Alpe, 2020, p15.

جسمه في أداء الحركات العادية و الطبيعية كالمشي و الجري و القفز و التنسيق بين حركات الجسم المختلفة بسبب إصابة في العمود الفقري و عضلاته أو الجهاز العصبي نتيجة لعوامل وراثية<sup>22</sup>.  
و يمكن لأي شخص أن يصاب بالإعاقة الحركية لهذه الأسباب:

#### - أسباب مرضية

-كالزواج بين الأقارب حين تجتمع الجينات المصابة من جهتي الأب أو الأم فترتفع درجة انتقال الأمراض الوراثية وتضعف من جهة ثانية دخول جينات وراثية جديدة يمكن من ان تزيد من كفاءة وقدرات الأفراد بالتهجين وبالتالي لتفادي الإعاقة ينهى عن زواج الأقارب خاصة إذا كانا الزوجين أو أحدهما من أصحاب الإعاقات<sup>23</sup>.

-عدم إكمال نمو الجنين أي ولادته قبل المدة الزمنية المفروضة ولادته فيها أو تعرضه للعدوى الفيروسية أو البكتيرية من الأم .

- نتيجة للولادة العسيرة التي تؤدي إلى إصابة الجنين في جهازه العصبي أو الهيكل العظمي أو العضلات و الذي قد يؤدي بالتالي إلى إصابته بالشلل<sup>24</sup>.

#### -أسباب بيئية

البيئة يمكن أن تساهم في الإعاقة بطرق مختلفة، مثل التعرض للملوثات، وظروف العيش غير الآمنة مثل العيش في المناطق الصناعية التي تؤثر على الصحة البدنية والعقلية مما قد يؤدي إلى الإعاقة.

<sup>22</sup> - بسرة صديرة، مستوى جودة الحياة لدى الطالب الجامعي المعاق حركيا دراسة 5 حالات على طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص 28.

<sup>23</sup> - نوري القمش مصطفى، مرجع سابق، ص 114.

<sup>24</sup> - هيشور أمينة، عياشي بشرى ، صلوبي نعيمة ، الإعاقة الحركية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى المتعلمين في التعليم الثانوي دراسة ميدانية بثانوية هواري بومدين بـ ميلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد الصديق محمد بن يحي جيجل، 2017، ص 23.

و تتمثل في العوامل المحيطة و التي تؤثر على الأفراد سواءا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فتسبب في الاعاقة، ويعتبر التلوث البيئي من أكبر مخاوف العصر الحديث التي تحدث الاعاقة، فما ينتشر في الهواء من أدخنة وغازات سامة وكذا التعامل اليومي مع المركبات الكيماوية، الغذائية، الصناعية و الفلاحية خاصة و التي يؤدي الجهل في التعامل معها حدوث إعاقات بكل أنواعها.

### -الحوادث

يمكن أن تكون سبباً في الإعاقة أو العجز اعتماداً على خطورة الحوادث، يمكن أن تؤدي إلى إعاقات جسدية قد تؤثر على قدرة الشخص على أداء الأنشطة اليومية، في بعض الحالات يمكن أن تؤدي الحوادث إلى إعاقات دائمة، و تتمثل في حوادث المرور و العمل والكوارث و الحروب و الجرائم<sup>25</sup>، كما قد تكون الأخطاء الطبية سببا لإحداث الإعاقة التي أصبحت حالاتها متزايدة في الأونة الأخيرة<sup>26</sup>.

### -الوعي الصحي و الثقافي

يمكن أن يساهم نقص المعرفة حول الإعاقة بطرق مختلفة على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي عدم الوعي بالتدابير الوقائية واختيارات نمط الحياة الصحية إلى حالات صحية قد تؤدي إلى الإعاقة كما يمكن أن يعيق الوصول إلى التعليم والمعلومات ، بالتالي يمنع الأفراد من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لمنع الإعاقة .

نقص الوعي الثقافي و الصحي في كثير من الأحيان يساهم في الاصابة بالإعاقة، فغالبا ما نجد الفئات التي تدنى مستواها التعليمي والثقافي والتي تعيش في بيئات مغلقة و بتفكير خاطئ هي نفسها تساهم في انتشار الإعاقة، و إن صح القول فهي لا تبذل أي جهد للوقاية من الإعاقة، فهناك مثلا

<sup>25</sup> - بوعمامة سماعيل، قيس لبنى نور الهدى، "الدمج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة سوسبيولوجيا، جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر -2-، الجزائر، المجلد 06، العدد الأول، 2020، ص 171.

<sup>26</sup>- Le Deun Fernande, Les situation critiques de handicap : des histoires de vie confrontées au regard institutionnel. Université Rennes 1, 2014, p 07.

الكثير من المجتمعات تحرص على زواج الأقارب أو تزويج البنات قبل النضج أي قبل سن الزواج بحيث لا تكون أجهزتها التناسلية قد نضجت بصورة كافية لاستيعاب متطلبات الحمل من الناحية الإحيائية والنفسية ويكون نتيجة ذلك أطفال ضعاف البنية، قليلي المناعة ومعرضين للإصابة بالإعاقة ، وهناك العديد من المشاكل الأخرى التي قد تؤدي إلى حدوث الإعاقة كسوء تعاطي الأم بعض الأدوية الطبية والتعرض للأشعة السينية أثناء الحمل بصورة متكررة والإدمان العالي للمسكرات والمخدرات والتدخين و الولادة المتكررة و الأجهاض المتكرر، ضعف الوعي الصحي لدى بعض الأسر وبعض الفئات الاجتماعية كل هذه مشاكل تساهم في حدوث الإعاقة<sup>27</sup>.

### الفرع الثالث

#### الإعاقة الإدراكية

يمكن تعريف الإعاقة الإدراكية على أنها نقص في المعدل العام للوظائف العقلية يصاحبه قصور في السلوك التكيفي و المستوى الوظيفي لذكاء أقل من المتوسط، وتحدث خلال فترة النمو مما يعني تأخير نمو الفرد في نواحي النضج والتعليم كالتأخر في الجلوس و الحبو و الوقوف و المشي و الكلام ويفشل بالتعامل مع الآخرين، و يعاني من صعوبات في التعليم ونقص في القدرة على اكتساب المعلومات، و يوجد نوعين أساسيين من الإعاقة الإدراكية هما الإعاقة الذهنية (أولا) الإعاقة الإنفعالية (ثانيا).

<sup>27</sup> - بوعمامة سماعيل ، قيس لبنى نور الهدى ، مرجع سابق، ص 171.

## أولاً- الإعاقة الذهنية

يقصد بالإعاقة الذهنية ذلك الخلل في مستوى الاداء الوظيفي العقلي، الذي يقلل مستوى الذكاء، ويصاحب ذلك الخلل وضوح في السلوك التكيفي، و يظهر في مراحل نمو الفرد منذ الميلاد إلى سن 18<sup>28</sup>.

تعتبر كنتيجة لخلل في الوظائف العليا للدماغ، كالتركيز و العد و الذاكرة و الاتصال مع الآخرين، وينتج عنها إعاقات تعليمية أو صعوبة التعلم، أو خلل في التصرفات و السلوك العام للشخص<sup>29</sup>.

## ثانياً- الإعاقة الانفعالية

تعرف الإعاقة الانفعالية عند الأطفال الذين يظهرون إستجابات انفعالية غير متوقعة منهم ، أو من قبل الآخرين و بشكل متتالي بحيث يستدعي ذلك تعليمهم أشكال السلوك الاجتماعي المناسب كما يستخدم مصطلح الإعاقة الانفعالية لوصف الإضطرابات النفسية و السلوكية و الانفعالية بحيث يظهر الأطفال المصابين بهذا النوع من الإعاقة مجالا واسعا من السلوكيات غير السوية بحيث يصعب تفسيرها بمتغيرات حسية أو معرفية أو اجتماعية، بالتالي يمكن تعريف الإعاقة الانفعالية على أنها حالة تتضح مؤشرات السلوكية لدى الأطفال في واحدة أو أكثر من الخصائص التالية شرط أن تستمر هذه المؤشرات لفترة طويلة بشكل ملحوظ من قبل المحيطين به و تؤثر بصورة سلبية على الأداء التربوي و القدرة على التوافق النفسي و الاجتماعي<sup>30</sup>.

و من مظاهر الإعاقة الإدراكية نذكر منها:

- العجز عن التعلم الذي يتعذر تفسيره أو إرجاعه إلى تغيرات عقلية أو حسية أو صحية .

28 - نصيرة لوني، مرجع سابق. ص 1122.

29 - بوعناني أسيا، مغيرة ليندة، الحماية القانونية للمعاقين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2017. ص 18.

30 - National dissemination center for children with disabilities (NICHCY), January 2001 general information about emotional disturbance, washington DC ,p01 .

- عدم القدرة على الدخول أو الإستمرار في علاقات إجتماعية عادية و فعالة مع الآخرين كالأقارب و المعلمين.

- ظهور تغيرات إنفعالية و سلوكية غير سوية في ظل تواجد الطفل في مواقف عادية و طبيعية.  
و ترجع أساسا أسباب الإعاقة الإدراكية إلى عدة عوامل لا تختلف كثيرا بالمقارنة مع أسباب الإعاقات الأخرى نذكر منها:"

- وجود خلل في الكروموسومات مثل متلازمة داون حيث تحدث عندما يمتلك المصاب نسخة إضافية من الكروموسوم الذي يحمل الرقم 21، و متلازمة كروموسوم X الهش إذ تصيب الذكور أكثر مقارنة بالإناث.

- حدوث طفرة جينية عند عدم وجود أحد الجينات التي ترتبط بأعضاء معينة في الجسم.  
- تعرض الأم الحامل للأدوية أو المواد غير آمنة مثل حالة تناول الأم للكحول و المؤثرات العقلية.  
- الولادة المبكرة التي تصيب الجنين بنقص الأكسجين مثل إلتفاف الحبل السري حول رقبته أثناء الولادة.

- الإصابات المباشرة على الدماغ مثل تعرض الرأس لصدمات قوية مهما كان مصدرها كحوادث المرور و الرياضات عنيفة<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> - الحساسنة هبة، الإعاقات العقلية و صعوبات التعلم، موسوعة الإعاقة و التأهيل، نشر في 14 أغسطس 2023، تم الإطلاع عليه بتاريخ 09 ماي 2024 على الساعة 22:59، في الموقع:

## المبحث الثاني

### الأحكام العامة لإكتساب ذوي الأحتياجات الخاصة الحق في التشغيل

يعتبر الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة ( المعاق)، ذلك الفرد الذي يعاني من إعاقة تؤثر على قدراته في ممارسة حياته اليومية بشكل عادي، و لقد بذلت الدولة الجزائرية العديد من الجهود لتحسين طريقة عيش هذه الفئة في المجتمع من ضمان و توفير الدعم و الخدمات لهم، لكن لابد من توفر بعض الشروط كالتصريح بالاعاقة (مطلب أول) ، بالإضافة الى إجراءات محددة للحصول على بطاقة الاعاقة و امتيازاتها (مطلب ثان) من أجل الاستفادة من هذه الامتيازات.

## المطلب الأول

### التصريح بالإعاقة

يعتبر التصريح بالإعاقة خطوة مهمة بالنسبة للأفراد المصابين بالإعاقة من أجل إكتساب صفة ذوي الاحتياجات الخاصة و الاستفادة من المزايا و المساعدات المقدمة من طرف الدولة لهذه الفئة، بحيث يهدف التصريح إلى التأكد من الحالة الصحية للفرد و أنه حقا مدرج ضمن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، بالتالي فهذا يستوجب كون إجراءات التصريح بالإعاقة صحيحة (فرع أول) ، لأنه في حالة التصريح المزيف يطبق على صاحبه جزاء التصريح الكاذب (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### إجراءات التصريح بالإعاقة

لم يشترط المشرع الجزائري مجرد تصريح الفرد بالإعاقة بل إشتراط كون التصريح صحيحا من أجل الإستفادة من الإمتيازات التي يكرسها القانون لهذه الفئة. فالتصريح بالإعاقة يعتبر وسيلة وقائية من الإعاقة، و يكون ذلك فور ظهورها أو كشفها قصد التخفيف من أثرها، و تمكين الجهات المعنية من التكفل بها<sup>32</sup>. يكمن الغرض من هذا التصريح الصحيح في إثبات وجود هذه الإعاقة حقا في المصرح بالإعاقة، مع تحديد نوعها و درجتها، وهذا التصريح إلزامي و يجب أن يتم أمام المصالح الولائية المكلفة بالحماية الإجتماعية و هذا ما نصت عليه المادة 13 الفقرة الأولى من القانون 09/02<sup>33</sup>. يفهم من المادة اعلاه ان المقصود بالمصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية هي مؤسسات الصحة العمومية بالمستشفيات العمومية أو المراكز الطبية الخاصة بذوي الإعاقة، بحيث تقدم أمامها التقارير الطبية اللازمة لصحة التصريح بالإعاقة، وهذا لأنها تعتبر الوحيدة القادرة على كشف وجود الإعاقة من عدمها، بالإضافة الى مديريات العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي والتي يتم تقديم

<sup>32</sup> - زكري عبد الوهاب ، بوبلال صافية، مرجع سابق، ص 27.

<sup>33</sup> - أنظر المادة 01/13، القانون 09-02، مرجع سابق.

الوثائق اللازمة أمامها لصحة التصريح فهي كذلك لديها دور في معرفة التصريح الصحيح من الكاذب لأنها تمتلك ملفات العمال .

نص المشرع الجزائري كذلك في المادة 13 من فقرتها الثانية من القانون 02-09<sup>34</sup> على الأشخاص الذين عليهم تقديم التصريح بالإعاقة، بحيث أن أول هؤلاء الأشخاص هم أولياء ذوي الإحتياجات الخاصة و الذين يكونون الأقارب المباشرين لهذه الفئة وهم الأب و الأم أو من الأشقاء البالغين .

كذلك يمكن تقديم التصريح عن طريق من ينوبهم في تسيير أعمالهم من وكيل أو محامي أو القيم أو الوصي...إلخ، حيث هناك حالات يتعذر عليها تقديم التصريح من طرف أولياء المعني بالأمر و بالتالي يعين له نائب يقوم بتسيير أعماله و تقديم التصريح بدلا عنه كحالة وفاة كلا الوالدين.

بالإضافة إلى مستخدمي الصحة من ممرضين و أطباء معالجين أدخلتهم المادة 13 من الفقرة الثانية من نفس القانون في دائرة الأشخاص الملزمون بالتصريح بالإعاقة و هذا أثناء ممارسة وظائفهم و هذا يعني أن الفرد المصاب بالإعاقة يكون تحت رعايتهم و مسؤوليتهم.

كما استعمل المشرع الجزائري في المادة 13 الفقرة الثانية من نفس القانون عبارة " **وكندا كل شخص معني**"<sup>35</sup>، و التي يفهم منها أن لها مدلولاً واسعاً لتشمل كل من له علاقة بالفرد من ذوي الإحتياجات الخاصة سواء كانت علاقة قرابة أو علاقة عمل أو زمالة أو كان وكيلاً عنه، المهم هو أن تكون له علاقة بين الفرد من ذوي الإحتياجات الخاصة و هذا الشخص الذي يقصده المشرع في المادة 13 المذكورة أعلاه.

<sup>34</sup> - أنظر المادة 02/13 من المرجع نفسه.

<sup>35</sup> - أنظر المادة 02/13 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

كذلك أشار المشرع الجزائري في مادة 13 الفقرة الثانية من نفس القانون بعدما بين الأشخاص الذين يجب عليهم تقديم التصريح، زمن تقديم التصريح بالإعاقة و ما يفهم من العبارة " يجب ...التصريح بالإعاقة فور ظهورها أو كشفها لتمكين الجهات المعنية من التكفل بها في حينها"<sup>36</sup>. أن الوقت الذي حدده المشرع من أجل تقديم التصريح بالإعاقة هو وقت ظهور و كشف الإعاقة فورا أي عدم المماثلة و التأخير، أي يتم تقديم التصريح بالإعاقة من طرف الشخص المعني أما المصالح الولائية المختصة فور علمه بإصابة الفرد الذي يكون تحت مسؤوليتها، أي في أسرع وقت ممكن، وهذا بهدف تمكين الفرد المصاب بالإستفادة من جميع الإمتيازات و الحقوق التي تكفلها الدولة لهذه الفئة.

## الفرع الثاني

### جزاء التصريح الكاذب

يعتبر التصريح الكاذب بالإعاقة عبارة عن تقديم غير صحيح و مظلل بشأن حالة الإعاقة الخاصة بالفرد الذي يقدم التصريح بشأنه، من أجل الإستفادة بصفة غير شرعية من الخدمات و الحقوق التي تضمنها الدولة لهذه الفئة، و بالتالي يتم استغلال و استهلاك هذه الإمتيازات من طرف أفراد لا يتمتعون بصفة المعاق أي لا تتوافر فيهم الصفة اللازمة لإستحقاق هذه الإمتيازات و الخدمات، و بالتالي عمل المشرع الجزائري على حماية الإمتيازات الممنوحة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة من التبيد، عن طريق تجريم التصريح الكاذب بالإعاقة و هذا ما تدل المادة 13 من القانون 02-09 في فقرتها الثالثة التي تنص على: " يعاقب على كل تصريح كاذب بالإعاقة يقوم به لدى المصالح المعنية الأولياء أو من ينوب قانونا عن الأشخاص المصرح بإعاقتهم طبقا للتشريع المعمول به"<sup>37</sup>.

<sup>36</sup> - أنظر المادة 02/13، مرجع سابق.

<sup>37</sup> -أنظر المادة 03/13، من القانون 09-02، المرجع نفسه.

حسب هذه المادة يعاقب على كل تصريح كاذب بالإعاقاة الذي يتم أمام المصالح الولائية المختصة، حيث نصت على الأشخاص الذين يتم معاقبتهم على التصريح الكاذب بالإعاقاة و هم الأولياء او من ينوب قانونا عن الأشخاص المصرح بإعاقتهم، لكن و مايلاحظ في هذه المادة أنها استتنت مستخدمي الصحة أثناء أداء وظائفهم و كذلك كل شخص معني بتقديم التصريح، إلا أن المشرع الجزائري قد إستدرك هذا الخطأ من خلال المادة 226 من قانون العقوبات الجزائري و التي أدرج فيها مستخدمي الصحة و الذي يشمل كل طبيب أو جراح أو طبيب أسنان أو ملاحظ صحي أو قابلة، قر كذبا بوجود أو إخفاء وجود مرض أو عاهة أو حمل أو أعطى بيانات كاذبة عن مصدر مرض أو عاهة أو عن سبب للوفات و ذلك أثناء تأدية أعمال وظيفته و بغرض محابات أحد الأشخاص، و في هذا الصدد قرر المشرع على الأشخاص المذكورين أعلاه في حال تقديمهم لتصريح كاذب بالإعاقاة عقوبة الحبس لمدة سنة إلى ثلاث سوات و هذا في حالة ما لم يكن هذا الفعل يندرج ضمن إحدى الجرائم الأشد و المنصوص عليها في المواد 126 إلى 134، بالإضافة إلى ذلك يمكن حرمان الجاني من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المدة 14 من نفس القانون من سنة على الأقل إلى خمس سنوات على الأكثر<sup>38</sup>.

الذي يؤدي إلى توسيع دائرة الأشخاص الذين يتم معاقبتهم لتقديم التصريح الكاذب بالإعاقاة، ليشمل الأشخاص العاديين في حالة تواطؤهم مع مستخدمي الصحة أثناء ممارسهم لوظائفهم أو كل شخص معني، ودفعهم للتصريح بإعاقتهم رغم عدم وجودها وذلك بقصد الاستفادة من الحقوق و الامتيازات وهذا ما يعتبر تزويرا<sup>39</sup>.

تم استخلاص عقوبة هذا التصريح من القانون رقم 24-02 المتعلق بمكافحة التزوير و استعمال المزور، في المادتين 22 و 23.

<sup>38</sup> \_ أمر رقم 66-156، مؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ج.ج، عدد 49 صادر في 11 يونيو 1966، معدل و متمم.

<sup>39</sup> - بوبلال صافية، زكري عبد الوهاب، مرجع سابق، ص. 29.

حيث تنص المادة 22 من القانون المبين اعلاه على ما يلي: "كل من قلد أو زور أو زيف رخصا أو شهادات أو دفاتر أو بطاقات أو نشرات أو إيصالات أو أوامر خدمة أو سندات أو وثائق الإقامة أو غيرها من الوثائق التي تصدرها الإدارات أو المؤسسات العمومية بغرض إثبات حق أو هوية أو صفة أو منح إذن، يعاقب بالحبس من 5 سنوات إلى 7 سنوات و بغرامة من 500.000 دج إلى 700.000 دج"<sup>40</sup>.

عملا بهذه المادة و بما أن التصريح بالإعاقاة يمكن إدراجه تحت قائمة الوثائق التي تصدرها الإدارات و المؤسسات العمومية والتي بها يتم إثبات هوية المعاق و صفته و بالتالي إنساب حق الإستفادة من الخدمات التي تقدمها الدولة لهذه الفئة الحساسة من المجتمع، فإنه نتيجة لذلك يمكن تطبيق عقوبة التزوير هذه الوثائق على كل من قدم تصريح كاذب بالإعاقاة وامتثلة في عقوبة السجن من خمسة (5) سنوات إلى سبع (7) سنوات و بغرامة تتراوح بين خمسمائة ألف دينار جزائري (500.000 دج) إلى سبعمائة ألف دينار جزائري (700.000 دج).

أما بالنظر إلى المادة 23 في فقرتها الأولى من نفس القانون و التي تنص على أنه: "كل من تحصل بغير حق على إحدى الوثائق المبينة في المادة 22 سواءا بالإدلاء بإقرارات كاذبة أو بإنتحال إسم كاذب أو صفة كاذبة أو بتقديم معلومات أو شهادات كاذبة، يعاقب بالحبس من 3 سنوات إلى 5 سنوات و بغرامة من (300.000 دج) إلى (500.000 دج)"<sup>41</sup>.

بالعودة إلى جريمة التصريح الكاذب بالإعاقاة و بعد الإطلاع على نص المادة 23 الفقرة الأولى المبينة أعلاه فيمكن إعتبار الفرد الذي قام بتصريحات عن إعاقاة كاذبة، على أنه قد أدلى بإقرارات كاذبة و قدم معلومات خاطئة، و حتى أنه يمكن إعتباره منتحلا لصفة غير متوفرة فيه كتصريح الفرد بأنه مصاب بإعاقاة رغم كونه في صحة جيدة و ذلك التصريح غير صحيح، و بالتالي نجد أنه قد

<sup>40</sup> - أنظر المادة 22 من القانون 02-24، مؤرخ في 26 فبراير 2024، يتعلق بمكافحة التزوير و استعمال المزور، ج. ر. ج. عدد 15، صادر في 29 فبراير 2024.

<sup>41</sup> - أنظر المادة 01/23، من القانون 02-24، مرجع سابق.

توافرت فيه ثلاث حالات من تلك المذكورة في المادة 23 الفقرة الأولى من قانون رقم 02-24 ونتيجة لذلك فيمكن أن تطبق عليه العقوبة المتمثلة في الحبس من ثلاث(3) سنوات إلى خمس (5) سنوات و غرامة مالية يتراوح قدرها بين ثلاثمئة ألف(300.000دج) إلى خمسمائة ألف(500.000دج).

## المطلب الثاني

### إجراءات منح البطاقة الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة

وضع المشرع الجزائري جملة من المواد و الشروط التي تتعلق بالحصول على بطاقة المعاق حيث أنها تعتبر من الوثائق المهمة التي تساعد ذوي الإحتياجات الخاصة للحصول على خدمات وإمميزات مخصصة حصرا لهذه الفئة من المجتمع، و التي لا يمكن الحصول عليها إلا من خلال بطاقة المعاق فهي شكل من أشكال دعم هذه الفئة و خطوة مهمة لرد الإعتبار كشريحة مهمة و فاعلة في المجتمع، و كذلك تعتبر بطاقة المعاق تجسيدا للإعتراف بالإعاقة من خلال إعداد بطاقة المعوق و هو كل شخص تعترف به اللجنة الطبية المتخصصة للولاية بمحدودية أدائه لنشاط أو عدة أنشطة أساسية في الحياة .

حيث نجد هذه الإجراءات في المرسوم التنفيذي رقم 175/03 المتعلق باللجنة الولائية المتخصصة واللجنة الولائية للطعن<sup>42</sup>، من بينها الملف الطبي الإداري (فرع أول)، قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة ( فرع ثان)، الطعن في قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة (فرع ثالث).

## الفرع الأول

### الملف الطبي الإداري

تمنح بطاقة الإعاقة للمعنيين بعد دراسة الملف الطبي الإداري المطلوب توفيره من قبل اللجنة الولائية الطبية المتخصصة و اللجنة الوطنية للطعن حسب المادة 4 المرسوم التنفيذي 175/03<sup>43</sup> ويعتبر إيداع الملف الطبي الإداري أول إجراء يقوم به المعني بالأمر للحصول على الحقوق المعترف له بها في التشريع و التنظيم المعمول به هو إيداع الملف الطبي الإداري على مستوى المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي و الذي يقوم بدوره بتسليم الملف خلال 8 ايام الموالية من يوم تقديم وصل الإيداع

<sup>42</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 175/03، المؤرخ في 2003/04/14، المتعلق باللجنة الولائية الطبية المتخصصة و اللجنة الولائية للطعن، ج. ر. ج. ج عدد 27، صادر في 2003/04/16.

<sup>43</sup> -أنظر المادة 04 من المرجع نفسه.

إلى مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، يتكون الملف حسب المادة 05 من نفس المرسوم على الوثائق التالية<sup>44</sup>:

- طلب مقدم من المعني بالأمر .
- شهادة ميلاد المعني بالأمر .
- شهادة الحالة العائلية أو الحالة المدنية.
- شهادة الإقامة.
- صورتان شمسيتان.
- شهادة عدم تقاضي دخل أو وثيقة تثبت عدم تقاضي المنحة أو عدم ائتمانه لأحد الصناديق في إطار الضمان الإجتماعي.
- استمارة طبية يتم استلامها من مديرية النشاط الاجتماعي للولاية و مملوءة من طرف الطبيب المعالج و تحدد نموذجها الإدارة المكلفة بالنشاط الإجتماعي .
- بالنسبة لإعداد التقرير الطبي، يتم ذلك وفقا لنوع العجز المحدد، فعلى سبيل المثال في حالة العجز الحركي يتم فحص المريض عن طريق الموجات فوق صوتية أو جهاز السكبانار. أما في حالة العجز في النطق فيتولى طبيب مختص في اللسانيات و أمراض الحنجرة في إعداد التقرير، و فيما يتعلق بالعجز الإدراكي فيتم إعداد التقرير من طرف مختص في الأمراض النفسية و العقلية، و في حالة العجز البصري فيقوم طبيب أخصائي في أمراض العيون بإعداد تقرير حول الفحص البصري و فيما يتعلق بالعجز السمعي فيقوم طبيب متخصص بفحص الأذن و الحجرة.

44 - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 03-175، مرجع سابق.

## الفرع الثاني

## قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة

يدرس الملف الطبي المودع من قبل المعني من طرف اللجنة الطبية الولائية المتخصصة في أجل أقصاه 3 أشهر من تاريخ إيداع الملف، عملاً بنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 175-03<sup>45</sup>.

حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 175-03<sup>46</sup> تتشكل هذه اللجنة من:

- مدير الولاية المكلف بالنشاط الاجتماعي كرئيس للجنة.
  - طبيب مختص في أمراض العيون.
  - طبيب مختص في أمراض الأنف و الأذن والحنجرة.
  - طبيب مختص في الأمراض العقلية.
  - طبيب مختص في أمراض العظام.
  - طبيب مختص في إعادة التربية الوظيفية.
  - طبيب مختص في طب العمل.
  - أي شخص يمكن أن يقوم بمساعدة هذه اللجنة في اتخاذ القرار.
- حيث تقوم اللجنة بتحديد طبيعة الإعاقة و درجتها و مدى توافقها مع متطلبات الحصول على البطاقة المنصوص عليها في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 14-204<sup>47</sup>.

كما تنص المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 175/03 على "يمكن للجنة الطبية الولائية المتخصصة أن تطلب من الشخص الذي يلتمس الاستفادة من المنحة تكملة الملف في أجل أقصاه

<sup>45</sup> - أنظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 175-03، مرجع سابق.

<sup>46</sup> - أنظر المادة 03 من المرجع نفسه.

<sup>47</sup> مرسوم تنفيذي رقم 14-204، مؤرخ في 15 يوليو سنة 2014 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، ج. ر. ج. عدد 45، صادر في 30 يوليو 2014.

شهر واحد"<sup>48</sup>، و في حالة رفضت اللجنة الولائية الطبية الملف أي عدم منح الحق في الحصول على البطاقة فيجوز للمعني تقديم طعن في القرار أمام اللجنة الوطنية للطعن.

### الفرع الثالث

#### الطعن في قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة

يتم الطعن في القرار الذي تصدره اللجنة الطبية الولائية المتخصصة بشأن الملف الطبي أمام اللجنة الوطنية للطعن و التي يتزأسها المدير المكلف بالنشاط الإجتماعي لدى الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني إضافة إلى أعضائها الذين نصت عليهم المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 03-175 وهم كالاتي:

- طبيب مختص في أمراض العيون ، أمراض الأنف ، الأذن و الحنجرة ، الأمراض العقلية و أمراض العظام في إعادة التربية الوظيفية و مختص في طب العمل.
  - ممثل عن قطاع التربية الوطنية.
  - ممثل عن قطاع التكون المهني.
  - ممثل عن أولياء التلاميذ المعاقين.
  - ممثل عن جمعية أو فيديرالية تمثل الأشخاص المعاقين .
  - كما يمكن لهذه اللجنة استدعاء اي شخص يمكن ان يقدم المساعدة لهذه اللجنة في اتخاذ القرار<sup>49</sup>.
- تتولى هذه اللجنة دراسة القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية الولائية المتخصصة و يتم الفصل فيها في اجل 3 أشهر من تاريخ إيداع الطعن من قبل المعني أو من ينوب عنه.
- وبعد إثبات الإعاقة تسلم للمعني بالأمر بطاقة المعاق التي تسمح له بالاستفادة من الامتيازات المكتسبة التي يمنحها له القانون طبقا للمادة 09 من القانون 02-09<sup>50</sup>.

48 - أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 03-175، مرجع سابق.

49 - أنظر المادة 10 من المرجع نفسه.

50 - أنظر المادة 09 من القانون 02-09، مرجع سابق.

## الفصل الثاني

### أماكن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة

يواجه ذوو الإحتياجات الخاصة العديد من التحديات للحصول على فرص العمل، بما في ذلك قلة الوعي لدى أصحاب العمل و قلة المرافق المناسبة لتسهيل الوصول إلى بيئة العمل و الإدماج فيها، لذلك سن المشرع الجزائري العديد من القوانين و التشريعات لحماية حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة وترقيتهم.

أما على الصعيد التنفيذي فقد أنشأت العديد من المؤسسات و المرافق و الأجهزة التي تسهر على التكفل بتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة كالديوان الوطني لتأهيل و إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة بهدف تقديم برامج تدريبية و تأهيلية مهنية من أجل تحضيرهم للدخول في مجال العمل. يعتبر تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة (مبحث الأول) الخطوة الأساسية لدخولهم في عالم الشغل وإدماجهم في الحياة المهنية(مبحث ثان).

## المبحث الأول

### تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة

يعتبر تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة أمراً حيوياً لضمان تمكينهم و تحسين جودة حياتهم، حيث يتضمن هذا التأهيل مجموعة متنوعة من المراحل و العمليات التي تهدف إلى تطوير قدراتهم و تمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع، إضافة لذلك تلعب الأجهزة و التقنيات المستحدثة لتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة دوراً مهماً في تذليل الصعوبات التي تواجههم لتقديم رعاية شاملة و فعالة لتهيئتهم لحياة العمل و الشغل.

حدد المشرع مسار تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة (مطلب أول) و الذي يتم تطبيقه عبر مراكز تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة (مطلب ثان).

## المطلب الأول

### مسار تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة

يتم تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة وفق مخطط منهجي لتحقيق أفضل النتائج المرجوة، بهدف علاج أكبر عدد ممكن المصابين بالإعاقة و التقليل من حدتها على الفرد المصاب، لكن ذلك غير ممكن إلا باتباع مراحل تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة (فرع أول)، لكن وبالرغم من إتباع مراحل التأهيل تبقى هناك صعوبات تواجه ذوي الإحتياجات الخاصة (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### مراحل تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة

تعتبر عملية التأهيل خطوة مهمة في حياة الفرد ذو الإعاقة لأنها تساعده في تخطي صعوبات إعاقة و بالتالي تسمح له بالاندماج مع المجتمع بل و إيجاد عمل و قدراته لتحقيق مستوى معيشي أفضل، و المقصود بالتأهيل هو "تلك العملية المنظمة و المستمرة التي تهدف إلى الوصول بالفرد المعاق إلى درجة ممكنة من النواحي الصحية و الإجتماعية و النفسية و التربوية و الإقتصادية"<sup>51</sup>. لضمان تأهيل هذه الفئة لابد من المرور بعدة مراحل كمرحلة الإحالة و تشخيص المعاق (أولاً)، مرحلة التوجيه المهني (ثانياً)، مرحلة التدريب المهني (ثالثاً).

#### أولاً: مرحلة الإحالة و تشخيص المعاق.

يتم في هذه المرحلة إحالة الفرد المعاق إلى مؤسسات التأهيل التي تعتبر أهم خطوة، كما تعد خطوة ضرورية وأساسية، تتم هذه الإحالة إما عن طريق طبيب أو عن طريق الأسرة أو عن طريق

51 - ساسي هادف نجاة، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الخاصة من وجهة نظر الإداريين و الأساتذة (دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعياً و المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنياً بولاية سكيكدة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، 2014، الجزائر، ص.151.

المؤسسة التي أخذت على عاتقها أمر رعاية الفرد المعاق، ليطم بعد ذلك إستقباله في مركز التأهيل و هذا من أجل خلق الأمان و الطمأنينة في نفسه<sup>52</sup>.

بعد إحالة المعني إلى مركز إعادة التأهيل يتم تشخيصه، حيث يتم تقييم قدراته الشخصية والإمكانات المتوفرة في البيئة التي يعيش فيها. ترتكز عملية التشخيص على عدة جوانب منها:

- 1- تحديد الوضع الصحي للشخص المعاق، ومدى حاجته إلى الأدوية، حتى إذا كان بحاجة إلى إجراء عملية جراحية و يتم هذا الإجراء عن طريق الطبيب المختص في مركز التأهيل.
- 2- تقييم الوضع النفسي للمعاق و الهدف منه يكمن في التحقق من مدى تقبله لإعاقته، كذلك مدى تأثره بها، أيضا دراسة طبيعة العلاقات التي يعيشها مع أفراد عائلته و المجتمع و ما إذا كان لا يعاني من أي ضغوطات.
- 3- دراسة الوضع التعليمي و مدى إستعداده للدخول في الحياة المهنية حيث يتم فيها تحديد المستوى التعليمي للمعاق، و المشاكل التي يواجهها في التعلم، مع تحديد مدى إستعداده لعملية التأهيل المهني، و القدرات المهنية التي يتمتع بها من أجل ممارسة عمل مهني معين<sup>53</sup>.

### ثانيا: مرحلة التوجيه المهني.

يتحصل فيها المعاق على كل الدعم و المساعدة الضرورية للتمكن من إتخاذ القرارات الحاسمة و الصائبة المتعلقة بحياته، حيث يتم إرشاده لتجاوز إعاقته و إدراك قدراته الكامنة، لكي يقوموا بإستغلالها في عمل أو مهنة تعود عليهم بالنفع، و كل هذه القدرات و الطاقات يتم الكشف عنها بمساعدة الأخصائي الإجتماعي، بهدف توجيههم و تحديد المهن المناسبة لكل فرد من ذوي الإحتياجات الخاصة كل حسب قدراته مع إحترام ميول و رغبات كل فرد<sup>54</sup>.

52 - أبو غنيمة عادل يوسف، التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة، دار الفجر للنشر، مصر، 2011، ص. 176.

53 - أبو غنيمة عادل يوسف، مرجع سابق، ص. 178.

54 - حميد راشد سعاد، "التأهيل المهني للمعاقين الواقع و الطموح ( دراسة ميدانية في الورشة المحمية للنجارة و الخياطة في الكرادة و تل محمد)", مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات و الإجتماع، المعهد الطبي التقني / الجامعة التقنية الوسطى، العراق، عدد 63، 2021، ص. ص. 182-183.

## ثالثا: مرحلة التدريب المهني.

يتم فيها إعداد المعاق و تطوير مهارته و قدراته للتوافق مع العمل أو المهنة التي يريد ممارستها وهي مرحلة فارقة في توظيفه، حيث يتم تدريبه على نوع من الأعمال الشبيهة بالعمل الذي يريد ممارسته، بهدف تحصيل مؤهلات و مهارات تؤهله لممارسة العمل المراد ممارسته، و التدريب هو عملية إتصال و تواصل بين المدرب و المتدرب و برامج التدريب، كما يكون هناك تدريب داخلي في مركز التأهيل و عادة ما يكون دروس نظرية، و تدريب خارجي يكون خارج مراكز التأهيل.

يعتمد التدريب المهني على عدة مبادئ منها:

- إختيار تدريب يتوافق مع قدرات المعاق و ميوله.

- الإستمرارية في ممارسة التدريب.

- التدريب في ظروف تكون نفسها ظروف العمل المراد ممارسته<sup>55</sup>.

حيث أن الهدف من هذه المرحلة هو إلحاق الأفراد المعاقين و المكونين في مراكز التأهيل إلى مناصب عمل تتلائم مع التدريبات التي تم تلقينهم إياها و كذلك تعويدهم على تقبل الإعاقة التي أصيبوا بها.

## الفرع الثاني

## الصعوبات التي تواجه ذوي الإحتياجات الخاصة

عادة ما يواجه ذوي الإحتياجات الخاصة العديد من التحديات سواء في حياتهم اليومية بل حتى في العمل إذا كان متحصلا على وظيفة، ويمكن تعريف هذه الصعوبات على أنها "صعوبة يواجهها الفرد في مواقف حياته، و في علاقته مع شخص أو أشخاص آخرين، أو في أدائه مهمة أو أكثر

<sup>55</sup> - سليمان صيرينة، " التأهيل المهني للأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة: الواقع و التحديات"، مجلة دفاتر مخبر حقوق الطفل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران -2- أحمد بن محمد، الجزائر، المجلد 10، العدد الاول، 2020، ص. ص. 53-54.

من مهام حياته، و هذه الصعوبة تزججه أو تؤذيه بطريقة ما، و تسبب له إضطرابا عاطفيا، لذلك فهو يسعى للتخلص منها و التخفيف من حدتها على الأقل<sup>56</sup>.

كما يمكن تعريفها أيضا على أنها "ظاهرة تتكون من عدة أحداث أو وقائع ممتزجة و متشابكة بعضها ببعض لفترة من الوقت ويكتنفها الغموض و اللبس تواجه الفرد و الجماعة، و يصعب حلها قبل معرفة أسبابها و الظروف المحيطة بها و تحليلها للوصول إلى اتخاذ قرار بشأنها"<sup>57</sup>.

يعاني ذوي الإحتياجات الخاصة من صعوبات مختلفة من معاق إلى آخر، نتيجة للظروف التي يعيشونها و نوع الإعاقة التي أصيبوا بها، أكثر من ذلك فيمكن أن تتولد لدى الفرد المعاق عراقيل نتيجة الأفراد الذين يعيشون في محيطه الإجتماعي أو الأماكن التي يعمل فيها، من بين الصعوبات التي يواجهها : الصعوبات النفسية(أولا)، الصعوبات الإجتماعية (ثانيا)، الصعوبات الإقتصادية(ثالثا)، الصعوبات التعليمية(رابعا).

### أولا: الصعوبات النفسية

يظهر هذا النوع من الصعوبات في الشخص المعاق نتيجة لإعاقته، حيث يرى نفسه محط أنظار الجميع نتيجة الفوارق الجسمية أو الحسية مقارنة مع أقرانه من الأسوياء بالتالي تتكون لديه إضطرابات و إنفعالات نفسية، و التي تؤثر سلبا على حياته<sup>58</sup>.

<sup>56</sup> - نومة حمد محمد الأسود، "المشكلات الإجتماعية و النفسية و الصحية للمعاقين حركيا (دراسة ميدانية على عينة من المعاقين حركيا بصندوق التضامن الإجتماعي بمدينة سرت)"، مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية، كلية الأدب ، ليبيا، المجلد 11، العدد الاول، 2021، ص. 297.

<sup>57</sup> - هراطة هشام عادل، عبد عمار سليم، عدنان عبد الأمير فاطمة الزهراء، "أهم المشكلات التي تواجه ذوي الإحتياجات الخاصة و الرؤية المستقبلية (دراسة نظرية و تحليلية)"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، كلية الأداب جامعة بابل، العراق، المجلد 28، العدد الأول، 2020، ص. 62.

<sup>58</sup>- Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjir Uitdewilligen & Marc Corbière (2018) Disability and employment – overview and highlights, European Journal of Work and Organizational Psychology. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

يرجع السبب الرئيسي لهذه المشكلة إلى عدم تقبل الشخص المعاق لإعاقته وعدم التأقلم معها، مما يؤدي إلى عدم إستقرار نفسيته، فتكون إعاقته التي كانت حاجزا أمام حياته العلمية و البدنية عائقا أيضا حتى في حياته النفسية و العاطفية.

ما يزيد حدة هذه المشكلة هو تفاقم الإعاقة، بحيث يؤدي إلى تغير في الحياة اليومية للمعاق خاصة إذا كانت الإصابة في الأعضاء الحركية، بالتالي يصبح غير قادر على ممارسة الأعمال التي كان يقوم بها سابقا، فتتولد لديه جملة من الأفكار السلبية، حيث يصبح غير راض عن الحياة التي يعيشها، فينتج عن كل هذا خصائص إنفعالية سلبية لدى الفرد المعاق كالغضب و سرعة الإستثارة و تقلب المزاج<sup>59</sup>.

تعتبر الصعوبات النفسية من أبرز الهواجس التي تؤثر على فئة العمال من المعوقين، فإعاقتهم تجعل روحهم المعنوية روحا هشة سهلة الكسر، فنظرا لذلك فأى عامل من العوامل مهما كان بسيطا قد يؤثر سلبا على نفس المعاق، كما يمكن أن يكون سببا في ترك منصب شغله الذي كان يزاوله حتى أنه في بعض الأحيان يمكن أن تراوده أفكار سلبية قد تعود على حياته بالضرر كفكرة الإنتحار، وهذا طبعا مالم تكن لديه الثقة النفسية و الإرادة اللازمة لمجابهة هذه التغيرات السلبية الطارئة على حياته.

### ثانيا: الصعوبات الإجتماعية

تعتبر الإعاقة التي يصاب بها الفرد هي عائق لأسرته مهما كانت درجة و نوع الإعاقة، و هذا راجع لكون الأسرة بناءا إجتماعيا<sup>60</sup>، و الأفراد الذين ينطوون تحتها هم العناصر المكونة لها، تعتبر العلاقة التي تجمع بين أفرادها علاقة تكامل و ترابط، بالتالي فإن إصابة فرد من الأسرة بالإعاقة

<sup>59</sup> - مصطفى فرحات سعاد، "المشكلات التي يواجهها المعوقون و بعض الحلول المقترحة"، مجلة كليات التربية، العدد الأول، د.ب.ن، 2014، ص.ص 147-148.

<sup>60</sup> - نومة حمد محمد الأسود، مرجع سابق، ص. 302.

يؤثر على جميع أفرادها كما يمكن تشبيه الأسرة بجسد الإنسان، فإذا أصيب فيه عضو من أعضائه فيؤثر تلقائياً على كامل الجسد وهذا هو الحال في الأسرة أثناء إصابة أحد أفرادها بالإعاقة.

من الصعوبات الإجتماعية التي تتأثر بها الأسرة نتيجة الإعاقة، إنعزالها عن الوسط الإجتماعي الداعم الذي يتمثل في الأقارب و الأصدقاء حيث يتأثر الوالدين بالنظرات السلبية التي يوجهها أفراد المجتمع إليهما، و القلق المتزايد من المتطلبات الضرورية لرعاية الطفل المعاق و تأهيله علماً أنه يحتاج إلى رعاية خاصة و مستمرة و هو ما يثقل كاهل الأسرة مادياً<sup>61</sup>.

كحال إنعزال الأسرة عن الوسط الإجتماعي و تخلي باقي أفراد المجتمع عنها لإحتوائها فرداً معاقاً فهذا سبب يؤدي حتماً إلى إنهيار البنية الإجتماعية، لأن الأسرة تعتبر الركيزة الأساسية للمجتمع مثلما يعتبر الأفراد دعامة الأسرة، فالفرد يدعم الأسرة و الأسرة تدعم المجتمع و المجتمع يدعم الفرد، فانهيار أي طرف يؤدي حتماً إلى إنهيار باقي الأطراف، و أبرز المشاكل التي يعاني منها ذوي الإحتياجات الخاصة هي التهميش و التخلي عنهم و عدم التكفل بهم كما ينبغي.

كذلك تعاني فئة ذوي الإحتياجات الخاصة من العنصرية و عدم المساواة في المجتمع، حتى و إن كانت هذه المعاملة لا تصدر من كامل أفراد المجتمع، فهناك من يستضعف هذه الفئة و يقوم بإستغلالهم لمصلحته الشخصية و ينهب حقوقهم، و هذا راجع لغياب الضمير و الأخلاق في نفوسهم و عدم قدرة السلطات على حماية جميع الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة، وبسط يد الرقابة و العقاب على هذه الفئة المنحلة أخلاقياً.

### ثالثاً: الصعوبات الإقتصادية.

تؤثر الإعاقة سلبياً على الحياة الإقتصادية للمعاق خاصة في حالة كونه رب أسرة إذ يقوم بالتكفل بها و بمصاريفها، خاصة في دول العالم الثالث، حيث تكثر حالات الفقر و عدم توفر مناصب العمل و التكاليف الباهضة للتأهيل و العلاج، و هذا رغم دعم الدولة لهذه الفئة و التكفل ببعض

<sup>61</sup> - نومة حمد محمد الأسود، مرجع سابق، ص 302.

مصارييف علاجها إلا أنها لا تغطي جميع التكاليف<sup>62</sup>، و بالرغم من عمليات التأهيل المدعمة من الدولة لتشغيل هذه الفئة، تبقى نسبة من المعوقين لا ينجحون في عمليات التأهيل، وهناك بعض الحالات حتى و إن نجحوا في التأهيل فإنهم لا يلتزمون بالمداومة في العمل و هذا راجع لأسباب عدة كتفاقم الإعاقة و تطورها.

تعد الإعاقة سببا في كثير من الصعوبات الإقتصادية بالإضافة إلى مقاومة المعوق للعلاج، كتحمل المعاق للكثير من نفقات العلاج، إنعدام الدخل و إنخفاضه خصوصا في حال ما كان المعوق هو العائل الوحيد لأسرته، إذ أن الإعاقة تؤثر في الأدوار الأسرية .

تعتبر الحالة الإقتصادية سبب في عدم تجسيد و تطبيق خطة العلاج، حتى و إن كان المعاق في الأسرة طفل و ليس رب أسرة، حيث يؤدي إلى إستنزاف الموارد المالية للأسرة لما تنفقه عليه لعلاج و رعايته، مع العلم أن هناك بعض الأمهات التي تترك وظائفها بعد فترة الولادة ناهيك عن حالة كون الطفل مصاب بالإعاقة.<sup>63</sup>

تعد الحالات السابقة الذكر عوامل و أسباب تؤدي إلى تراكم الصعوبات الإقتصادية في حياة المعاقين و حياة أسرهم، لهذا وجب على أفراد المجتمع التضامن فيما بينهم لتكوين الجمعيات و المنظمات المتعلقة بمساعدة فئة ذوي الإحتياجات الخاصة، بالأخص في البلدان الإسلامية كالجزائر كون هذا الدين يدعو إلى مساعدة كل محتاج، كما على الدولة تكثيف جهودها في هذا المجال، و زيادة كميات الدعم لهذه الفئة، حتى يتجاوزوا مشاكلهم الإقتصادية فيزدهار هذه الفئة يعكس القيم الأخلاقية و المعنوية التي تتمتع بها الدولة و المجتمع.

#### رابعا: الصعوبات التعليمية.

يعاني ذوو الإحتياجات الخاصة بالإضافة إلى التحديات السابقة مشاكل أخرى كالمشاكل التعليمية و المقصود بها كل الصعوبات التي تواجههم في إكتساب المعارف و تلقي الدروس و التدريبات في

<sup>62</sup> - هراطة هشام عادل، عبد عمار سليم، عدنان عبد الأمير فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 68.

<sup>63</sup> - المرجع نفسه، ص 68.

عملية التأهيل، خاصة أولئك الذين يعانون من إعاقات ذهنية و نفسية لكون العقل مركز إستيعاب و معالجة المعلومات.

كما توجد مشاكل أخرى في الحياة التعليمية للمعاقين منها " مشكلات خاصة بالتشخيص الدقيق فيما يتعلق بتشخيص ذوي الإحتياجات الخاصة.

غياب نشاطات لجنة المتابعة و الكشف للصحة المدرسية في فحص و تشخيص حالات الإعاقة و إصدار تقارير دقيقة بشأن حالات الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة مكون تقارير طبية و نفسية و مختلف الإختبارات.

عدم وعي الأولياء عن الحالات التي يكون فيها لدمج إيجابي لحالة المعاق. عدم تكوين المعلمين للتعامل مع حالات ذوي الإحتياجات الخاصة سواءا على الصعيد النفسي أو البيداغوجي فيما يتعلق بالإحتياجات التعليمية لهذه الفئة"<sup>64</sup>.

<sup>64</sup> - سماعيل نجار، " تعليم ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر"، مجلة سوسيولوجيا، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد02، 2021، ص 297.

## المطلب الثاني

## مؤسسات تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة

تعتبر مؤسسات تأهيل المعاقين هيئات تقوم بمساعدة المعاق عن طريق تأهيلهم و توجيههم من أجل تخطي الصعوبات و العراقيل التي يواجهونها بسبب إصابتهم بالإعاقة، و من أجل إعادة إدماجهم في المحيط الإجتماعي و العملي، و لا يتم إدماج المعاق في الوسط الوظيفي إلا بعد التأكد من إتمامه برنامج التأهيل المهني، و الذي يقصد به "العمليات المتصلة و المنسقة التي تشمل توفير الخدمات المهنية كالتوجيه و التدريب المهنيين بقصد تمكين المعاق من ضمان عمل مناسب و الإحتفاظ به و ترقيته، بغرض دمجهم في الحياة الإجتماعية و الإقتصادية"<sup>65</sup>.

يتم تأهيل المعاقين في مراكز مختصة، من بينها المركز للتكوين المهني للمعوقين جسديا ( فرع أول)، المركز الوطني للموظفين المتخصصين ( فرع ثان)، الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها ( فرع ثالث).

<sup>65</sup> - بيزات صونية، " التمكين المؤسسي لذوي الإحتياجات الخاصة بين إتفاقيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و القانون الجزائري"، مجلة الفكر القانوني و المؤسسي، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد لامين دباغين -2-، الجزائر، المجلد 06، العدد الأول، 2022، ص 97.

## الفرع الأول

## المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا

أنشئ المركز سنة 1981 بموجب المرسوم رقم 81-397 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981<sup>66</sup> حيث إعتبر هذا المركز مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، كما تتمتع بالشخصية المعنوية و إستقلالية الذمة المالية و تم تسمية هذه المؤسسة " بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا" بموجب المادة الأولى من المرسوم أعلاه و التي تنص على " تنشأ مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي، تسمى (بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا)، تدعى في صلب النص(المركز)"<sup>67</sup>.

يتم تسيير هذا المركز حسب المادة 06 من المرسوم رقم 81-397 من طرف مجلس إدارة ممثل من طرف مدير و ثلاث مساعدين له، و هم كل من مدير الدراسة و تكوين المكونين، مدير التكوين التطبيقي و إعادة التكييف المهني، المدير الإداري<sup>68</sup>.

تم النص على مجموعة من المهام يختص بها المركز و التي تمثل الهدف من إنشائه، و هذا في المادة 02 من المرسوم السابق، تتمثل في :

- البحث عن أفضل البرامج و الوسائل التعليمية الضرورية و تطويرها لضمان أفضل تكوين مهني للمعوقين .

- تدريب المكونين الإختصاصيين في التكوين المهني للمعوقين جسديا في مؤسسات التكوين المهني و ترقية مستواهم .

- المساهمة في التأهيل المهني للمعاقين جسديا لممارسة مهنة تتلائم مع إعاقاتهم<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> - بيزات صونية، مرجع سابق، ص. 98.

<sup>67</sup> - أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 81-397 ، المؤرخ في 26 ديسمبر 1981، يتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا، ج. ر. ج. ج، عدد 52، صادر في 26 ديسمبر 1981.

<sup>68</sup> - أنظر المادة 06 من المرجع نفسه.

<sup>69</sup> - أنظر المادة 02 من المرسوم رقم 81-397، مرجع سابق.

وتم بيان كيفية ممارسة هذه المهام في المادة 03 من المرسوم رقم 81-397 و التي نصت

على "يكلف المركز في إطار المهام الأيلة إليه بمقتضى المادة 02 أعلاه، بما يأتي:

1- مجال الدراسات و البحث التقني و التربوي:

- يعد و يختبر و يكيف و يوزع البرامج و الوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للمعوقين جسديا، و يجمع الوثائق التقنية و التربوية المخصصة للمكونين المتخصصين.

- يقوم بالدراسات الضرورية لتهيئة مناصب العمل، أو إعادة تهيئتها، بالإتصال مع المصالح الوزارية و الهيئات و المؤسسات المعنية، قصد التكيف المهني الأفضل للمعوقين، كما يقوم بالدراسات الكفيلة بتسهيل الدمج الإجتماعي، المهني للمعوقين جسديا.

2- مجال تكوين المكونين وتحسين مستواهم:

- يقوم بتكوين المكونين و تجديد تكوينهم، و تحسين مستواهم تقنيا و تربويا، كما يقوم بالمراقبة التقنية و التربوية للمدرسين و التعليم الذي يدرس.

3- مجال التكوين المهني للمعوقين جسديا:

- يشارك مع المصالح الوزارية و الهيئات المعنية في توجيه المعوقين جسديا و تكوينهم و إعادة تكيفهم و تربيتهم المهني، و كذلك تقييم التكوين المهني المتلقى.

- يساعد المؤسسات التي تتولى التكوين المهني للمعوقين جسديا، في المجال التقني و التربوي<sup>70</sup>.

يفهم من المادة أن المشرع قام بتفصيل المهام المسندة لهذا المركز بموجب المادة 02 من المرسوم

رقم 81-397، كما قام بتحديد ثلاث مجالات قام من خلالها بتصنيف مهامه، كما يمكن أن يفهم

أنها تقيقفي المهام المسندة إليه و لطريقة ممارستها.

70 - أنظر المادة 03 من المرجع نفسه.

## الفرع الثاني

## المركز الوطني للموظفين المتخصصين

تعتبر مؤسسة عمومية ذات ذمة مالية مستقلة أنشأت عام 1987 بموجب المرسوم 87-257 الذي يتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين الإختصاصيين في المؤسسات المعنية بتأهيل و تكوين المعاقين<sup>71</sup> و الذي يقع تحت وصاية وزير الشؤون الإجتماعية، و يتواجد مركزه في قسنطينة حسب المادة 03 من المرسوم نفسه فإنه يمكن نقله إلى مكان آخر و ذلك بإقتراح من الوزير، كذلك يمكن إنشاء ملاحق تابعة للمركز الأساسي و ذلك بقرار من الوزير الوصي.

يدير هذا المركز مدير بالإضافة إلى نواب يحدد عددهم و إختصاصاتهم حسب القرار الوزاري المشترك المنصوص في المادة 03 من المرسوم نفسه.

تتمثل مهام المركز الوطني للموظفين الإختصاصيين حسب المادة 05 من المرسوم 87-257<sup>72</sup> التي تناولت مهام المركز و هي كالتالي:

- تكوين موظفين مختصين في التربية و المساعدة الإجتماعية و ذلك قصد تحسين مستواهم و تحديث المناهج المتبناة اتجاه المعوقين.
- تدريب المؤطرين التقنيين و الإداريين التابعين للمؤسسات المعنية مثل قطاع التربية و قطاع الصحة.
- المساهمة في إعداد البرامج التربوية و الوسائل التعليمية اللازمة بالإضافة إلى تقييم البرامج و طرق التنشيط و التربية تماشياً مع أحدث الطرق و الوسائل المتوصل إليها.
- السهر على مراقبة مدى تطابق التجهيزات اللازمة للمراكز المعنية مع القياسات و المعايير المقررة.

<sup>71</sup> - مرسوم رقم 87-157 مؤرخ في 01 ديسمبر 1987، يتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الإختصاصيين في مؤسسات المعوقين، ج.ر. ج. عدد 49، صادر في 02 ديسمبر 1987.

<sup>72</sup> - أنظر المادة 11 من المرجع نفسه.

## الفرع الثالث

## الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها

أنشئ الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم 88-27<sup>73</sup>، يعتبر هذا الديوان مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و ذمة مالية خاصة، كما تعترف له بالصفة التجارية في معاملاته مع الغير طبقا لأحكام المادة 02 من المرسوم المذكور أعلاه.

يقع هذا الديوان بمدينة الجزائر العاصمة و يكون تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل و الضمان الإجتماعي و هذا حسب آخر تعديل للمادة 03 من المرسوم رقم 88-27 بموجب المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 14-273<sup>74</sup>، حيث أنه قبل هذا التعديل كان الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها تحت وصاية وزير العمل و الشؤون الإجتماعية، كما يمكن نقل مقره إلى أي مكان في التراب الوطني الجزائري بموجب مرسوم<sup>75</sup>، لكن في المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-273 إكتفى المشرع بعبارة "يحدد مقر الديوان بمدينة الجزائر"<sup>76</sup>.

قام المشرع الجزائري باستحداث هذا الديوان لتحقيق هدف معين و بالتالي أسند إليه مجموعة من المهام يسهر على تنفيذها لتحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله، و هذا ما تبينه المادة 05 من المرسوم رقم 88-27، و كذا المادة 04 من المرسوم التنفيذي 14-273 و التي تعدل و تتمم المادة 05 من المرسوم رقم 88-27، تتمثل مهامه في:

- صناعة الأعضاء الإصطناعية و كل ما يتعلق بها لصالح الأشخاص المعوقين.

<sup>73</sup> - أنظر المادة الأولى من المرسوم رقم 88-27 المؤرخ في 09 فبراير 1988، يتضمن إنشاء ديوان وطني لأعضاء المعوقين لإصطناعية و لواحقها، ج. ر. ج. ج. عدد 06 صادر في 10 فبراير 1982.

<sup>74</sup> - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-273 المؤرخ في 29 سبتمبر 2014، يعدل و يتم المرسوم رقم 88-27 المؤرخ في 09 فبراير 1988، و المتضمن إنشاء ديوان وطني لإعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها، ج. ر. ج. ج. عدد 59، صادر في 08 أكتوبر 2014.

<sup>75</sup> - أنظر المادة 03 من المرسوم رقم 88-27، مرجع سابق.

<sup>76</sup> - أنظر المادة 03/02 من المرسوم رقم 14-273، مرجع سابق.

- المشاركة في إعداد مقاييس الأعضاء الإصطناعية و لواحقها و السهر على تطبيقها وهذا لصالح الأشخاص المعوقين.

- القيام بالدراسات و الأبحاث، و كل ما يهدف إلى تحسين الإنتاج كما و نوعا.

- تطوير و تنظيم عمليات صنع الأجهزة التعويضية في المنزل كما يضع أولوية تشجيع القيام بهذه الأعمال لفئة المعوقين.

- استيراد جميع المواد المتعلقة بغرضه وفقا لما تنص عليه القوانين و التنظيمات<sup>77</sup>.

- يتولى توزيع تجهيزات الأعضاء الإصطناعية و المساعدات التقنية على المشي و المساعدات السمعية و المساعدات التقنية الصحية، و كذلك كل المنتجات الخاصة بالأشخاص المعوقين و لواحقها .

- ضمان و تنظيم عملية صيانة المنتجات المذكورة في الفقرة السابقة<sup>78</sup>.

- المشاركة في تكوين مستخدمي الديوان و تجديد معارفهم.

- التعاون مع جميع الهيئات و المؤسسات و الهياكل التي لها علاقة في صناعة الأعضاء الإصطناعية و لواحقها بهدف التخطيط لعملية صنعها و توزيعها.

- توفير عدد مناسب من مناصب العمل للأشخاص المعوقين<sup>79</sup>.

- ضمان آثار التبعات و الخدمات التي يقدمها للأشخاص المعوقين<sup>80</sup>.

بعدها بين المشرع الجزائري طبيعة الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها و تحديد مهامه، يمكن إعتباره بمثابة دليل على أن المشرع صنفه من المؤسسات التي تسعى لتأهيل المعاقين، بحيث يمكن القول أن هذا الديوان يقوم بالتأهيل المادي للمعوقين عن طريق توفير الأعضاء

77 - أنظر المادة 05/02، 03، 04، 05، 06، من المرسوم رقم 88-27، مرجع سابق.

78 - أنظر المادة 04/02، 03، من المرسوم التنفيذي رقم 14-273، مرجع سابق.

79 - أنظر المادة 05/09، 10، 11، من المرسوم رقم 88-27، مرجع سابق.

80 - أنظر المادة 05/02 من المرسوم التنفيذي رقم 14-273، مرجع سابق.

الإصطناعية البديلة و كل ما تعلق بها، كما أنه في نفس الوقت جزء من التأهيل الطبي لأنه يساعد الأطباء في عملية التأهيل ذلك بتوفير الأعضاء الإصطناعية و لواحقها.

## المبحث الثاني

## إدماج ذوي الإحتياجات الخاصة في الحياة المهنية

تعتبر عملية الدمج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة ذات أهمية كبيرة، حيث تعود بالنفع على المعاقين المعاد إدماجهم بتوفير مناصب عمل محترمة لهم، بالتالي تحسين مستواهم المعيشي وكذا تحقيق مبدأ المساواة و العدل مما يؤدي إلى تعزيز روحهم المعنوية و القضاء على الضغوطات النفسية التي يعانون منها، و كذا الدولة تستفيد من الدمج المهني للمعاقين عن طريق تحسين الإقتصاد الوطني و التقليل من ظاهرة البطالة و تخفيف العبئ عليها من ناحية الإعانات المالية.

لغرض ضمان توفير مناصب عمل لأكبر عدد ممكن المعوقين، كرست الدولة حماية قانونية لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل ( مطلب أول)، كما حددت كيفية ممارسة ذوي الإحتياجات الخاصة لحقهم في التشغيل (مطلب ثان).

## المطلب الأول

### الحماية القانونية لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل

تري فئة ذوي الإحتياجات الخاصة أن الحصول على منصب عمل أمرا ضروريا و لكن صعبا في نفس الوقت، و هذا راجع إلى إعاقتهم و إلى عدم إحترام بعض المستخدمين و المؤسسات لمبدأ المساواة في توفير مناصب العمل، و كذا بسبب وجود نوع من التمييز العنصري. من أجل تحقيق مبدأ العدالة و المساوات في ممارسة العمل، قام المشرع الجزائري بتقديم ضمانات لهذه الفئة من أجل التشغيل (فرع الأول)، بالإضافة إلى وضع أسس قانونية تدعم تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة (فرع ثان).

## الفرع الأول

## ضمانات ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل

وجهت الجزائر إهتماما إلى فئة ذوي الإحتياجات الخاصة حيث سعت لحمايتهم و تقديم كل الدعم لهم في إطار عملية تسهيل حياتهم، و هذا ما يظهر جليا في القوانين و المراسيم و التنظيمات التي أصدرتها، بالإضافة إلى مصادقتها على العديد من الإتفاقيات الدولية التي تسعى لحماية المعاقين و من أبرز أشكال الدعم والحماية الذي قدمته الدولة لهذه الفئة، تلك الضمانات المتعلقة بممارسة الحق في العمل.

بالإطلاع على قانون العمل الجزائري 90-11، و بالتحديد المادة 16 منه نجد أنها نصت على مايلي " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق **كيفية تحدد عن طريق التنظيم**"<sup>81</sup>.

يستنتج من هذه المادة أن المشرع الجزائري بدأها بعبارة (يجب) و التي تدل على الإلزام أي أنه يلزم جميع المؤسسات المستخدمة بتشغيل المعوقين عن طريق توفير مناصب عمل لهم، وقد خاطب المؤسسات بنوعيتها العمومية و الخاصة حيث أن العبارة ( المؤسسات المستخدمة) جاءت شاملة و بصفة عامة تدل على كلا النوعين و لم تأتي على سبيل التحديد.

بالنظر إلى المادة 66 من الدستور الجزائري التي تنص على أن " **العمل حق و واجب**"<sup>82</sup> أي أنها إعتبرت العمل حقا قبل أن تعتبره واجبا و لم تقم بتحديد الأشخاص الذين يمكنهم إكتساب و ممارسة الحق في العمل، و الذين يجب عليهم العمل.

81 - أنظر المادة 16 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990.

82 - أنظر المادة 66 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، المصادق عليه بموجب استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، صادر في 1996، معدل و متمم بموجب قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أبريل 2002، الجريدة الرسمية عدد 25 صادر في 14 أبريل 2002، و بموجب قانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية عدد 63 صادر في 16 نوفمبر 2008، و بموجب قانون رقم 16-01، مؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية عدد 14، صادر

فالمادة المذكورة أعلاه جاءت جامعة تخاطب كل فئات المجتمع الجزائري و من بينهم فئة ذوي الإحتياجات الخاصة لأن العمل و الحصول على وظيفة هو ما يساعد في القضاء على معظم المشاكل الإقتصادية التي قد يعاني منها الفرد، وهذا ما يدل أكثر على سهر الدولة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

جاء في نص المادة 67 من الدستور أنه: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام الوظائف في الدولة، باستثناء المهام و الوظائف ذات الصلة بالسيادة و الأمن الوطنيين"<sup>83</sup>، حيث أن هذه المادة لم تستثني فئة المعاقين في الحصول على المهام و الوظائف التي لا تمس بسيادة الدولة و أمنها، و أن جميع المواطنين الجزائريين لهم نفس الحق في ممارسة عمل شريف لتحسين ظروفهم الإقتصادية.

لا يجوز منع أي معاق من إجتياز أو تقديم إمتحان أو مسابقة بهدف الحصول على وظيفة و ممارسة عمل معين مالم يتقرر من اللجنة الولائية للتربية الخاصة و التوجيه المهني، أن إعاقة الفرد تحول دون إمكانية توليه لمنصب العمل الذي تقدم له.

ألزم المشرع الجزائري المستخدمين الخواص أصحاب الشركات و المؤسسات الإقتصادية و غيرهم، توفير ما لا يقل عن نسبة 1% من إجمالي مناصب العمل المتوفرة لديهم للإشخاص المعوقين الذين توافرت فيهم الشروط و إعترف لهم بصفة عامل، و هذا بموجب المادة 27 من القانون 02-09 و التي تنص على أنه " يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل"<sup>84</sup>.

كمثال على ذلك أن لدى مستخدم 100 منصب عمل فإنه يكون لزاما عليه توفير منصب عمل واحد لشخص معاق لأن نسبة 1% من 100 منصب عمل يساوي منصب واحد، لكن و ما

في 7 مارس 2016، وبموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

83 - أنظر المادة 67 من الدستور مرجع سابق.

84 - أنظر المادة 27 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

يعاب هنا على المشرع، هو في حالة كون مناصب العمل لدى المستخدم تقل عن 100 منصب، فهنا يفهم بأن هذا المستخدم غير ملزم بتوفير منصب عمل لشخص معاق لأن في هذه الحالة مستحيل أن تساوي نسبة 1% منصب عمل واحد، وهذا ما صححه المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14-214 و الذي صدر سنة 2014 في المادة 4 فقرة 02 و التي جاءت بالصيغة التالية: "غير أنه يتعين على المستخدم الذي يفوق عدده الإجمالي العشرين 20 و يقل عن مئة 100، دفع إشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي 3/2 المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون"<sup>85</sup>، أي في سنة 2024 و بما أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو 20000 دج فالإشتراك المالي السنوي سيكون كالتالي:

$$\text{دج} 16000 = 80000 * 2 = (20000 * 12) / 3$$

يدفع الإشتراك إلى حساب التخصيص رقم 69-302 و الذي عنوانه الصندوق الخاص للتضامن الوطني.

بالرجوع إلى الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر و التي تسعى لحماية حقوق المعوقين في التشغيل "إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" و التي صادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 09-188، حيث أن جميع الدول المصادقة على الإتفاقية و من بينها الجزائر إعترفت بحق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل، و التساوي بينهم و بين الأشخاص العاديين في فرص الحصول على عمل إما بإختياره أو بقبوله<sup>86</sup>.

تجسيدا لحماية حق ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل، قامت هذه الإتفاقية بتسطير مجموعة من الأهداف حيث تسعى الدول الموقعة على تحقيقها و تتمثل في:

<sup>85</sup> - أنظر المادة 04 / 02 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، مرجع سابق.

<sup>86</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 09-188 مؤرخ في 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2003، ج. ر. ج. ج عدد 33، صادر في 31 مايو 2009.

- منع كل أشكال التمييز في العمل على أساس الإعاقة، في شروط التوظيف و التعيين و العمل إستمرار العمل، و التقدم الوظيفي و ظروف العمل الأمانة و الصحية، أي شروط التوظيف الواجب توفرها في الشخص العادي تتوفر في المعوق، و أن الأساس الذي تتم به الترقية يطبق على كل العمال، و أنهم يتساوون في ممارسة وظيفتهم في محيط أمن و صحي.
- توفير الحماية للمعاقين في الحصول على فرص متكافئة، وأجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.
- ضمان ممارسة المعوقين لحقوقهم العمالية و النقابية على قدم المساواة مع أقرانهم العاديين.
- تمكين المعوقين من الإستفادة من برامج التوجيه التقني و المهني، و خدمات التوظيف، و التدريب المهني المستمر.
- مساعدة المعوقين في الحصول على العمل و المداومة عليه، و كذا تطوير تقدمهم الوظيفي في سوق العمل.
- مساندة المعوقين في ممارسة الأعمال الحرة و المشاريع الشخصية و تقديم الدعم لهم.
- خلق مناصب شغل للإشخاص المعوقين في القطاع العام و كذا تشجيعهم لمزاولة مناصب عمل في القطاع الخاص.
- توفير التسيير الحسن في أماكن العمل بما يتناسب مع ذوي الإعاقة.
- دعم المعاقين في الحصول على الخبرة المهنية في سوق العمل المفتوحة.
- تحسين و تعزيز برمج التأهيل المهني و الإحتفاظ بمناصب العمل للإشخاص المعوقين.
- ضمان عدم إخضاع الأشخاص المعوقين للإستعباد و حمايتهم على قدم المساوات من العمل القسري و الجبري<sup>87</sup>.

87 - راجع المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 188-09، مرجع سابق.

## الفرع الثاني

## الأسس القانونية المدعمة لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة

لم يكتفي المشرع الجزائري بضمان الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بل أكثر من ذلك حيث يقدم لهم الدعم و التشجيع على العمل عن طريق تذليل العقبات التي قد تواجههم في المسار المهني، يظهر هذا الدعم و التشجيع في عدة جوانب.

تسهر الدولة على توفير التعليم و التكوين المهني للمعوقين من أجل تقوية فرصهم في ممارسة عمل شريف عن طريق تسخير مراكز و مؤسسات خاصة بالتكوين و التأهيل المهني للمعوقين كذلك التكفل بجميع تكاليف و تبعات تكوينهم لتحقيق أفضل النتائج، زيادة على ذلك فهذه المؤسسات المتخصصة في تكوين المعاقين تكون ملزمة بإيواء المعاقين المتدربين في حال ما إقتضى الأمر ذلك<sup>88</sup>، لكون المعاق يقطع مسافات طويلة يوميا للوصول إلى مركز التكوين، مما قد يؤدي إلى إحداث ضرر في صحته البدنية و النفسية، لأن هذا قد يدفع به إلى الإستسلام و التخلي عن التكوين و فرصة الحصول على عمل.

كما أضافت مايلي " يتم التعليم و التكوين المهني للأشخاص المعوقين في المؤسسات المتخصصة، زيادة على التعليم و التكوين المهني و عند الإقتضاء إيواء المتعلمين و المتكويين، أعمالا نفسية، إجتماعية و طبية تقتضيها الحالة الصحية للشخص المعوق داخل هذه المؤسسات و خارجها و ذلك بالتنسيق مع الأولياء، و مع كل شخص و هيكل معني تتكفل الدولة بالأعباء المتعلقة بالتعليم و التكوين المهني و الإقامة و النقل في المؤسسات العمومية..."<sup>89</sup>.

في مجال تعزيز عمل ذوي الإحتياجات الخاصة نجد أن المستخدمين من المؤسسات و شركات و غيرهم يستفيدون من إعانات و تسهيلات تقدمها الدولة لهم، و هذا بمثابة تشجيع من أجل الإستمرار و خلق مناصب أكثر و هذا حسب المادة 28 من القانون رقم 02-09 يستفيد المستخدمون الذين

88 - أنظر المادة 16 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

89 - أنظر المادة 16 من المرجع نفسه.

يقومون بتهيئة و تجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، تدابير تحفيزية حسب الحالة، طبقاً للتشريع المعمول به.

كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الإتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات المحلية و هيئات الضمان الإجتماعي...<sup>90</sup>.

ما يفهم من منظور الفقرة الأخيرة من المادة 28 أن الإعانات التي تقدم للمستخدمين الذين يقومون بوضع التجهيزات اللازمة في مناصب عمل المعوقين يتم تحديدها وفق الإتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات الإقليمية من ولاية و بلدية و كذا هيئات الضمان الإجتماعي.

و أما التجهيزات التي يجب على المستخدم القيام بها من أجل الإستفادة من الإعانات المذكورة سابقا هي ما نصت عليها المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 و هي:

- تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول للعمل بكل أشكاله.

- تكييف مناصب العمل.

- وضع تجهيزات جديدة خاصة.

- التكوين الخاص<sup>91</sup>.

منح القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر 2019 عدة إمتيازات للأشخاص المعاقين أثناء إجتيازهم للمسابقات و الإمتحانات المتعلقة بالتوظيف، و هو ما تناولته المادة 05 منه و التي تنص على " يستفيد الأشخاص المعوقون خلال التوظيف في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، من التهيئات و التكييفات التالية:

- تمديد مدة الإختبارات و المسابقات و الفحوص و الإمتحانات المهنية و المقابلات بساعتين(02).

- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية.

<sup>90</sup> - أنظر المادة 28 من القانون 02-09، مرجع سابق.

<sup>91</sup> - أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، مرجع سابق.

- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارة.

- الإستفادة من قاعة فردية بالنسبة للأشخاص ذي الإعاقة البصرية"<sup>92</sup>.

فكل هذه الإمتيازات جاءت لتسهيل عملية إجتيان هذه الإختبارات و لكي لا يشعروا بالظلم و أنهم على قدم المساواة مع الأشخاص الأصحاء، فتمديد مدة الإختبارات و تقديم المساعدة البشرية و المادية لإحتمال تعرض المعاق لمشاكل الحركة أو عدم القدرة إستعماله لأحد أعضائه إلى غير ذلك، كأولئك الذين يعانون من إعاقة إدراكية فالبتالي فإن سرعة إدراكهم ليست كسرعة إدراك الأشخاص العاديين.

يكمن الهدف من حضور المترجم المتخصص في لغات الإشارة كحل لمشكلة التواصل في حال كون الشخص يعاني من إعاقة الصم.

تخصيص قاعة خاصة مجهزة لأصحاب الإعاقات البصرية لضمان أريحية أثناء إجتيان الإمتحانات و الإختبارات المهنية، كما أن نوع الإختبار الذي يخضعون له قد يكون مختلفا.

بالعودة إلى القانون رقم 11-18 و المتعلق بالصحة أيضا نجده قد قدم نوعا من أنواع التشجيع للإلتحاق بالحياة المهنية، ليست فقط للإشخاص المعوقين بل لجميع من يكون عاملا أو موظفا وهذا بتوفير بيئة عمل صحية و أمنة بموجب المادة 97 من القانون 11-18 و التي تنص على " تسهر الدولة على حماية الصحة وسط العمل و ترقيتها طبقا للتشريع و التنظيم المعمول به"<sup>93</sup>.

تستهدف الدولة تحقيق عدة نقاط من خلال الضمان الصحي في وسط العمل، عدت ها من خلال المادة 98 من القانون المذكور أعلاه والتي تتمثل في :

- تطوير الراحة البدنية والعقلية والاجتماعية والحفاظ على ها لصالح كل عمال في جميع المهن.

<sup>92</sup> - أنظر المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019 يتعلق بتحديد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، ج. ر. ج. ج. ، عدد 02 صادر في 15 جانفي 2020.

<sup>93</sup> - أنظر المادة 97 من القانون رقم 11-18 مؤرخ في 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، ج. ر. ج. ج. ، عدد 46، صادر في 29 يوليو 2018.

- حماية العمال من أي ضرر يلحق بصحتهم بسبب ظروف العمل .
  - الوقاية من جميع الأخطار الناتجة عن الشغل والتي قد تصيب العمال وكذا حمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية .
  - تنصيب العمال في الوظائف التي تتناسب مع قدراتهم الفيزيولوجية والنفسية<sup>94</sup> .
- تساعد كل الظروف المذكورة سابقا على تحفيز المعوق من أجل الالتحاق بمراكز التأهيل المهني والحصول على العمل مادام أن الدولة تسعى لتوفير بيئة عمل ملائمة لكل العمال.

## المطلب الثاني

### كيفية ممارسة ذوي الإحتياجات الخاصة لحقوقهم في التشغيل

يعتبر الحق في تشغيل من الحقوق الأساسية التي تكفلها الدساتير والاتفاقيات الدولية و هو حق لجميع الافراد في العالم ومن بينهم فئة المعاقين فهم أيضا يعتبرون من أفراد المجتمع إذ لهم الحق في العمل وفق طرق و مناهج قانونية منظمة حيث لا بد من توافر شروط معينة يجب استيفاؤها لإكتساب هذه الفئة للحق في التشغيل (فرع أول) كما هناك مؤسسات معينة توفر المناصب العمل لذوي الإحتياجات الخاصة (فرع ثان) .

## الفرع الأول

### شروط اكتساب الحق في تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة

بالعودة إلى ما تم النص عليه في قانون العمل الجزائري 90-11 في المادة 15 منه والتي تضمنت شرطا جوهريا وأساسيا يستلزم توافره في جميع الأشخاص الذين يرغبون في ممارسة عمل معين بغض النظر عما إذا كانوا أشخاصا معاقين أو لا، و هو شرط السن حيث نصت المادة 15 السالفة الذكر على أنه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16

<sup>94</sup> - أنظر المادة 98 من القانون 18-11، مرجع سابق.

سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وليه الشرعي...<sup>95</sup>.

فشرط السن الذي حددته المادة أعلاه هو بلوغ 16 سنة كاملة كأدنى حد لتشغيل وهذا لكل من يريد إرتياد منصب عمل محدد لكن و حتى في هذه الحالة أضيف قيد آخر على بلوغ سن 16 سنة وهو الحصول على رخصة من الولي الشرعي لطالب العمل سواء كان وليا أو وصيا... الخ، وهذا لأن القانون لا يزال يعتبر الفرد البالغ من العمر 16 سنة قاصرا ولم يبلغ سن الرشد ولا يتمتع بالأهلية الكاملة لتحمل مسؤولية العمل بحيث أن سن الرشد في القانون الجزائري هو سن 19 سنة<sup>96</sup>.  
يعتبر الشرط المتعلق بالسن حماية وضعها المشرع لجميع العمال القصر سواء كانوا معاقين أو لا من اجل تشجيعهم لاستكمال دراستهم من أجل أن يحظوا بفرص أحسن و بالتالي عمل أفضل في المستقبل.

إن الحق في العمل والحصول على وظيفة مكفول دستوريا وحق محمي بموجب الاتفاقيات الدولية على جميع الأفراد حتى اصحاب الإعاقة يمكن أن تكون لهم حياة مهنية يمارسون في ها وظيفتهم التي قبلوها او اختاروها كما تم بيانه سابقا لكن من اجل ممارسة المعوقين لعمل معين لابد من توافر بعض الشروط .

يجب على الشخص صاحب الاعاقة أن يكون قد خضع للتأهيل المهني الذي يساعده في الحصول على المهارات والقدرات المناسبة لممارسة العمل الذي يريد مزاولته مع تعويده على الجو الذي يمارس فيه ومن أجل تصحيح الأخطاء التي قد يرتكبها أثناء الدوام فارتكاب الأخطاء أثناء التدريب وتصحيحها أفضل من إرتكابها في العمل.

<sup>95</sup> - أنظر المادة 15 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>96</sup> - أنظر المادة 40 / 2 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج. ر. ج. ج. عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975.

على المعاق الحصول على صفة العامل حيث تمنح له هذه الصفة من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني وهذا ما نصت عليه المادة 19 الفقرة 04 من القانون 02-09 **"بالعمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهم وإعادة تصنيفه أو تعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعاقين و إدماجهم مهنيا"** <sup>97</sup>.

يقصد المشرع من عبارة **"العمل على الإعتراف للمعوق بصفة العامل"** هو أن هذه اللجنة تقوم بمعاينة قدرة ومدى تمكن المهتم بالعمل من ذوي الإحتياجات الخاصة على ممارسة العمل وبعد التأكد من امتلاكه للقدرات و التدريب المناسب للعمل تمنح له صفة العامل بموجب مقرر الاعتراف بصفة العامل تصدره اللجنة المذكورة أعلاه وهذا حسب المادة 03 من القرار الوزاري المشترك الصادر في 7 أكتوبر 2019 <sup>98</sup>.

بعد حصول المعاق على شهادة الإعتراف بصفة العامل المعاق من طرف اللجنة لابد عليه من تسجيل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية، هذا في حالة ما لم يجد منصب عمل، أما إذا وجد مؤسسة أو شركة معينة تعرض مناصب عمل فيمكنه تقديم طلب التسجيل أمامها مباشرة و يعين في منصب العمل المقترح إذا توافرت فيه شروط العمل المطلوبة، وهذا عملا بالمادة 11 من القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئة المستخدمة العمومية والتي تنص على أنه **"يجب على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعوق أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة والبلدية والهيئة الخاصة المعتمده للتنصيب طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"** <sup>99</sup>.

لكن هناك شرط آخر يجب أن يتوافر في المعوق من أن يتم تعيينه وتنصيبه في منصب العمل وهو أن لا تحول إعاقته دون القدرة على أداء مهامه التي يفرضها عليه ذلك العمل وهذا ما يستنتج

<sup>97</sup> - أنظر المادة 19 / 04 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

<sup>98</sup> - أنظر المادة 03 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

<sup>99</sup> - أنظر المادة 11 من المرجع نفسه.

من نص المادة 24 من القانون 02-09 والتي جاءت كما يلي: " لايجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته عن المسابقة أو إختبار أو إمتحان مهني يتيح الإلتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة المنصوص علىها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة"<sup>100</sup>.

مثال ذلك هو تقدم فرد معاق حركيا غير قادر على المشي لمنصب عمل بناء في مقالة بناء وفي هذه الحالة يستحيل تعيين هذا المعاق في منصب العمل الذي تقدم اليه لأن إعاقته تحول دون ذلك ولا يملك القدرات البدنية اللازمة .

بالعودة للمادة 19 من القانون 02-09 في فقرتها 05 و 06 والتي نصتا على مهمة من مهام اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني وهي " العمل على بحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقين واقتراحها .

تحديث قائمة المناصب التي يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون عن طريق التنظيم"<sup>101</sup>.

نستنتج من خلالها شرطا آخر وضعه المشرع من أجل أن يمارس المعاق المعترف له بصفة العامل المعاق عملا معنا و هو كون منصب العمل المراد شغله من طرف المعاق موجودا ضمن مناصب العمل المخصصة للمعاقين التي يمكنهم ممارستها وقد تناولت المادة الثانية من القرار الوزاري المشترك السابق الذكر المقصود بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين حيث تضمنته بالصيغة التالية: " يقصد في مفهوم هذا القرار بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية و ال هيئات المستخدمة العمومية والخاصة الرتب أو المناصب المنصوص علىها في القوانين الأساسية للموظفين والأعوان المتعاقدين و كذا مناصب العمل في ال هيئة المستخدمة العمومية والخاصة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"

102

100 - أنظر المادة 24 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

101 - أنظر المادة 05/19، 06، المرجع نفسه .

102 - أنظر المادة 02 من القرار الوزاري المشترك، مرجع سابق.

يفهم أن المناصب المخصصة للأشخاص المعوقين يتم النشر على ها في لوائح القوانين الأساسية المتعلقة بتنظيم مهام الموظفين و الأعوان المتعاقدين بالإضافة إلى المناصب التي توفرها المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة للأشخاص المعاقين والتي تحدد في حالة المؤسسة العمومية والخاصة بنسبة 1% بالاعتماد على إجمالي عدد العمال الأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنقضية، هذا حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 14-214<sup>103</sup>.

## الفرع الثاني

### الأجهزة المسخرة لتشغيل الإحتياجات الخاصة

تعرف أجهزة تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة على أنها مؤسسات تسعى لتوفير مناصب عمل لهم و دفعهم لخلق مشاريعهم الخاصة، كل ذلك في إطار تعزيز تشغيل هذه الفئة، تم إنشاء العديد منها في الجزائر ك الوكالة الوطنية للقرض المصغر (أولا)، الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ثانيا)، المؤسسات الإقتصادية الملزمة بتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة (ثالثا).

#### أولا: الوكالة الوطنية للقرض المصغر.

يعرف القرض المصغر على أنه قرض موجه لفئة من المواطنين سواء ذوي الدخل الغير مستقر أو الذي ينعدم فيهم الدخل ويرمي الى الإدماج الإقتصادي والاجتماعي للفئات المستهدفة بخلق نشاطات منتجة تدر على أصحابها مداخيل معقولة، ويجسد عن طريق الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14<sup>104</sup>.

المعاقين غير مقصيين من هذا الجهاز حيث يستفيدون من هذه الآلية التي وضعتها الدولة لدفع هذه الفئة نحو الانتاج وهي الأكثر مناسبة لذوي الإحتياجات الخاصة وللاستفادة منها لا بد من

<sup>103</sup> - أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، مرجع سابق.

<sup>104</sup> - أنظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 يناير 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، ج. ر. ج. ج عدد 06، صادر في 25 يناير 2004.

توفر الشروط المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 04-15 الذي يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها، و تتمثل في:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- يستوفي المستفيد سن 18 سنة .
- إثبات مقر الإقامة(شهادة الإقامة).
- عدم امتلاك دخل أو مداخيل غير ثابتة وغير منتظمة.
- عدم الإستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما .
- دفع مساهمة شخصية تقدر بواحد بالمئة من الكلفة الاجمالية.
- الإلتزام بدفع القرض وفق جدول زمني محدد.
- إثبات الكفاءة والقدرة التي تتلائم والنشاط المرتقب تجسيده<sup>105</sup>.

يستنتج من نص المادة أنها لم تذكر أي شرط يتعلق بكون المستفيد ليس من ذوي الإحتياجات الخاصة، فالتغاضي هنا كان مقصودا من طرف السلطة العمومية وذلك تجسيدا لرغبتها في منح الشخص المعاق نفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص العاديين دون تمييز فيحق للشخص المعاق كأبي مواطن أن يستفيد من برامج القرض المصغر بشرط أن يثبت كفاءته في النشاط الذي يرغب في ممارسته.

<sup>105</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 04-15 مؤرخ في 22 يناير 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها، ج. ر. ج. ج عدد 06، صادر في 25 يناير 2004.

ثانيا: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

تعتبر آلية وضعتها الدولة لدعم الشباب تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296<sup>106</sup> حيث يستفيد المعني من قروض حكومية يتم تزويده بها للبدء في مشاريعه الخاص مع إمتيازات أخرى كقابلية تأجيل السداد إلى ثلاث سنوات أخرى والأمر نفسه مع برنامج القروض المصغرة حيث لم يستثني ذوي الإحتياجات الخاصة من هذا الجهاز ولكن يتعين على أصحاب المشاريع الشباب إستيفاء الشروط المنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 96-297 و المتمثلة في:

- التمتع بالجنسية الجزائرية.
- أن يتراوح عمر المستفيد بين سن 19 سنة و 35 سنة.
- إثبات مقر الإقامة(شهادة الإقامة).
- عدم الاستفادة من مساعدة أخرى لإنشاء نشاط ما.
- لا يكون شاغلا لمنصب عمل وقت طلب الإعانة.
- أن يكون مسجل في مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب.
- أن يتمتع بمؤهلات مهنية أو معرفية.
- المشاركة بالنسبة معينة من ماله الخاص المقدرة من 5% الى 20% حسب الحالة في تمويل المشروع<sup>107</sup>.

<sup>106</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديدي قانونها الأساسي، ج.ر.ج. ج. عدد 52، صادر في 11 سبتمبر 1996.

<sup>107</sup> - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع و مستواها، ج.ر.ج. ج. عدد 52، صادر في 11 سبتمبر 1996.

ثالثاً: المؤسسات الإقتصادية الملزمة بتشغيل نسبة من ذوي الإحتياجات الخاص.

ألزم المشرع من خلال المادة 16 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على أنه "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدّد عن طريق التنظيم"<sup>108</sup>، المقصود بالتنظيم هنا هو القانون رقم 02 - 09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم من خلال المادة 27 الفقرة الأولى التي تنص على أنه "يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل من الأشخاص المعوقين من إعترف لهم بصفة العامل"<sup>109</sup>، بالإضافة إلى المادة 02 من المرسوم التنفيذي 14-214 متعلق بكيفية تخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز المناصب العمل من الأشخاص المعوقين التي نصت على أنه "يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل لديه للأشخاص المعوقين واعترف لهم بصفة العامل"

110

كما جاءت الدولة بخطوات تحفيزية لتشجيع استخدام ذوي الإحتياجات الخاصة في مناصب الشغل فقد نصت المادة 28 من القانون 02-09 على مجموعة من التحفيزات للمستخدمين الذين يقومون بتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة<sup>111</sup>، حيث يستفيدون من التخفيض بنسبة 50% من نسبة اشتراكهم في الضمان الاجتماعي حسب المادة 163 من الأمر رقم 95-27 يتضمن قانون المالية لسنة 1996 التي تنص "تخفيض حصة صاحب العمل المستحق على المستخدمين بعنوان الشركات

108 - أنظر المادة 16 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

109 - أنظر المادة 27 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

110 - أنظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، مرجع سابق.

111 - أنظر المادة 28 من القانون رقم 02-09، مرجع سابق.

والضمان الاجتماعي بنسبة 50% عن تشغيل كالمعوق او الأشخاص المعوقين الذين يشتغلون عنده وتتكفل الدولة بالفارق الناتج عن هذا التخفيض<sup>112</sup>.

#### رابعاً: الورشات المحمية.

استحدثت نظام الورشات المحمية بالمرسوم التنفيذي رقم 08-83 في المادة الأولى<sup>113</sup>، تطبيقاً لأحكام المادة 29 من القانون 02-09 المتعلق بحماية الاشخاص المعوقين وترقيتهم، والتي جاءت في نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي أعلاه بمصطلح مؤسسات العمل المحمي<sup>114</sup>، وهي الورشات ومراكز توزيع العمل في المنزل.

تكفل وزارة التضامن الوطني والمصالح التابعة لها بحسب المادة 02 من المرسوم نفسه بإنشاء الورشات المحمية التي تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي<sup>115</sup>، إلا أنه حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 08-83، فإنه يمكن إنشاء مؤسسات تخضع لقانون الخاص بحيث تضمن مهمة الخدمة العمومية كأن تنشأ من طرف الجمعيات المؤسسة قانوناً ذات الطابع الإنساني و الاجتماعي<sup>116</sup>.

تختص الورشات المحمية في الإدماج الاجتماعي وترقية العمال المعوقين مهنياً بأشكال عمل مختلفة عن الأشكال المتعارف علىها، بحيث يقوم العمال بممارسة نشاطات مهنية مقابل أجر مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانياتهم الجسدية، مستواهم التعليمي، ميولهم ودرجة الإعاقة المصابين بها حيث تقوم بتوجيه طاقات هذه الفئة نحو الانتاج كما يستفيدون كعمال معوقين من الإمتيازات التي تمنحها التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي لهذه الفئة.

112 - المادة 163 من الأمر رقم 95-27 . 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996، ج. ر.ج. عدد 82، صادر في 31 ديسمبر 1995.

113 - أنظر المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 08-83 مؤرخ في 04 مارس 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها وسيرها، ج. ر.ج. عدد 13، صادر في 09 مارس 2008.

114 - أنظر المادة الأولى من المرجع نفسه.

115 - أنظر المادة 02 من المرجع نفسه.

116 - أنظر المادة 03 من المرجع نفسه.

جاء في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 83-08 أنه على العمال المقبولين للعمل في المؤسسات أن تتوفر فيهم قدرة عمل فعلية تساوي على الأقل ثلث (1/3) قدرة عامل سليم يقوم بنفس المهام<sup>117</sup>، وفيما يتعلق بالأجر فإنه يتم الأخذ بعين الإعتبار الوظيفة المشغولة، طبيعتها و المردود الإنتاجي الفعلي بالإضافة إلى المؤهلات كما تتكفل الورشات المحمية بإنتاج السلع و الخدمات بالإضافة إلى المقاوله من الباطن كما تكفل الورشات المحمية حسب المادة 16 من نفس المرسوم على: "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 إعاقة الأشخاص المستقبليين.

- تنظيم نشاطات الإنتاج والمقاوله من الباطن و تجارة المنتجات المنجزة من قبل المؤسسة.

- إبرام عقود المقاوله من الباطن و أداء الخدمات مع مؤسسات إنتاج السلع والخدمات ومقدمي

- الخدمات والجماعات المحلية و الهيئات العمومية والخاصة.

- تحضير العمال المعوقين لممارسة عمل في وسط عادي.

تشغل الورشة المحمية 80% على الأقل من عمالها من بين الأشخاص المعوقين، غير أنه يمكنها

توظيف حسب ضرورات الإنتاج أجراء سالمين في حدود 20% من تعدادها<sup>118</sup>.

117 - أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 83-08، مرجع سابق.

118 - أنظر المادة 16، المرجع نفسه.

# خاتمة

## خاتمة

أوضحت دراسة النظام القانوني الجزائري لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة ، أن الدولة الجزائرية و باعتبارها عضوا في المجتمع الدولي قد سعت لحماية حق المعوقين في التشغيل حيث أن التشريعات و القوانين التي تضمنتها المنظومة القانونية الجزائرية الرامية لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة تعتبر نقطة مهمة لصالح الجزائر، و في نفس الوقت دليل على أنها في المسار الصحيح لتحقيق التقدم سواء في الجانب الإجتماعي أو الإقتصادي، و كذا تعزيز مكانتها بين الدول الساعية لحماية حقوق الإنسان.

كما إستند هذا النظام على حماية حق المعاق في التشغيل على العديد من المبادئ أهمها مبدأ العدالة و المساواة، بالإضافة إلى تلك التي كرستها الإتفاقيات الدولية خاصة ما صادقت عليها الجزائر و التي تسعى لحماية حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة بحيث أن أبرز ما تمخض عن العمل بهذه المبادئ كان الدعم الذي حظيت به هذه الفئة زيادة إلى الإمتيازات و الضمانات التي تحافظ على حقهم في العمل، و تحت أرباب العمل و الهيئات المستخدمة سواء الخاصة أو العمومية على توظيفهم، بتقديم التحفيز كالإعفاء من دفع الضرائب و الإستفادة من المنح.

حيث أن معظم القوانين المتعلقة بحماية حقوق المعوقين توفرت على العديد من الإجراءات و الإلتزامات التي فرضتها الدولة من خلال هذه القوانين التي تعتبر المساهم الأكبر في تشغيل معظم المعوقين، كالب برامج التدريبية و التأهيلية التي تهدف إلى تحسين مهارات و قدرات ذوي الإحتياجات الخاصة و التي تزيد من فرصهم في الحصول على العمل، و كذا تعويدهم على ظروفه، بالإضافة إلى تخصيص نسب معينة من مناصب العمل لصالح المعوقين بالتالي تعزيز فرص إدماجهم في عالم الشغل.

كما خلصت الدراسة إلى نتائج علمية أهمها:

- إهتمام الجزائر بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، و سعيها لحماية حقوقهم كالحق في العمل بالمصادقة على الإتفاقيات الدولية و سن القوانين التي تدافع عن حقهم في العمل.
- ضرورة وضع نظام قانوني محكم لتحقيق التوازن في سوق العمل من خلال توفير مناصب شغل و تحقيق مبدأ المساواة في الحصول على مناصب عمل.
- معاناة ذوي الإحتياجات الخاصة زيادة على إعاقتهم من العديد من العقبات التي تحول بينهم و بين التشغيل.
- وجود بعض الفئات الإنتهازية التي تسعى إلى الإستفادة من بطاقة المعاق بطرق إحتيالية و هذا ما يفهم من نظام مكافحة التصريح الكاذب.

## خاتمة

- عدم إحترام بعض المؤسسات لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل حيث لا توفر لهم مناصب عمل بالرغم من أن النسبة المخصصة لهم ضئيلة و المتمثلة في 1% و هذا راجع لغياب الرقابة من مفتشية العمل و الهيئات المختصة بهذه الحالة.
- النظام القانوني الذي كرسه المشرع الجزائري لا يزال غير كافي بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة حيث تعاني من بعض النقائص و الثغرات القانونية التي تحول دون الإندماج الكامل لفئة المعاقين.
- من خلال هذه النقائص يستوجب تقديم بعض التوصيات و الإقتراحات التي من شأنها تعزيز المنظومة القانونية المؤطرة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة:
- ضرورة وضع قوانين أكثر صرامة في سبيل الحفاظ على حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة و حمايتها خاصة الحق في العمل.
- بهدف توفير مناصب عمل أكثر لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة لابد من زيادة مناصب العمل المخصصة لهم بما يتناسب مع عدد المعاقين و توفير أكبر قدر من فرص العمل.
- إلزامية وجود الرقابة على مدى تطبيق أصحاب المؤسسات و الشركات للأحكام و القوانين الرامية إلى الحفاظ على حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل.
- تحسين بيئة العمل، عن طريق إجراء التحديثات و توفير التجهيزات اللازمة، لتتناسب مع قدرات ذوي الإحتياجات الخاصة.
- ضرورة تحديث القوانين و التشريعات المتعلقة بتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة بصفة دورية و هذا لضمان مواكبتها للتغيرات الإقتصادية و الإجتماعية و خاصة التكنولوجية و التي تعتبر في عصرنا الحالي السلاح الأمثل لتحقيق التقدم في شتى المجالات.

كخلاصة يكمن القول أن المشرع الجزائري قد وضع البوادر الأساسية للمحافظة على حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل، من خلال القوانين التي تخدم و تحمي حقوقهم، لكن و بالرغم من هذا إلا أن الجزائر لا زالت تواجه التحديات في هذا الخصوص، مما يستوجب منا كأفراد شعب هذه الدولة أن نظافر جهودنا لإحترام القوانين و تطبيقها تطبيقا سليما و سلسا يسمح بظفر ذوي الإحتياجات الخاصة بالإمميزات التي يستحقونها.

# قائمة المراجع

أولا باللغة العربية

أ-الكتب:

- 1- أبو غنيمة عادل يوسف، التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة، دار الفجر للنشر، مصر، 2011.
- 2- الأحمد وسيم حسام الدين، الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الإحتياجات الخاصة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.
- 3- سيد سليمان عبد الرحمان، سيكولوجية ذوي الإحتياجات الخاصة، الجزء الأول: ذوو الحاجات الخاصة ( المفهوم و الفئات)، مكتبة زهراء الشرق، مصر، 2001.
- 4- نوري القمش مصطفى، الإعاقات المتعددة، الطبعة 03، دار المسيرة للطباعة و النشر، الأردن، 2013.

ب-الأطروحات:

- ساسي هادف نجاه، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين و الأساتذة( دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا و المركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.

ج-المذكرات:

- 1- بوبلال صفية، زكري عبد الوهاب، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020.
- 2- بوعناني أسية، مغيرة ليندة، الحماية القانونية للمعاقين، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص الشامل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2017.
- 3- بسرة صبرينة، مستوى جودة الحياة لدى الطالب الجامعي المعاق حركيا دراسة 5 حالات على طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية، تخصص إرشاد و توجيه، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.

## قائمة المراجع

4- هيشور أمينة، عياشي بشرى، صلوبى نعيمة، الإعاقة الحركية و علاقتها بالتحصيل الدراسي لدى المتعلمين في التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بثانوية هواري بومدين بميلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس وعلوم التربية و الارطفونيا، تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة محمد الصديق محمد بن يحيى جيجل، الجزائر، 2017.

### ج-المقالات:

1- بوعمامة سماعين، قيس لبنى نور الهدى، " الدمج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة سوسيوولوجيا، المجلد 06، العدد الأول، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، الجزائر، 2020، ص.ص 164-184.

2- بيزات صونية، " التمكين المؤسسي لذوي الإحتياجات الخاصة بين إتفاقيات حقو الأشخاص ذوي الإعاقة و القانون الجزائري"، مجلة الفكر القانوني و المؤسساتي، مجلد 06، العدد الأول جامعة محمد لامين دباغين 2، الجزائر، 2022، ص.ص 92-114.

3- بن يحيى نعيمة، "حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري دراسة في القانون 09-02"، مجلة العلوم القانونية و السياسية، عدد 12، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، 2018، ص.ص 318-329.

4- بن نجار سعاد، " تعليم ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر"، مجلة سوسيوولوجيا، المجلد 05، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021، ص.ص 281-299.

5- هراطة هشام عادل، عبد عمار سليم، عدنان عبد الأمير فاطمة الزهراء، "أهم المشكلات التي تواجه ذوي الإحتياجات الخاصة و الرؤية المستقبلية(دراسة نظرية و تحليلية)"، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 28، العدد الأول، جامعة بابل، العراق، 2020، ص.ص 59-75.

6- حليلالي أمينة، " جوانب الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة الدراسات القانونية، صدرت عن مخبر القانون الخاص، جامعة يحيى فارس المدية، الجزائر، 2017.

7- حميد راشد سعاد، " التأهيل المهني للمعاقين الواقع و الطموح (دراسة ميدانية في الورشة المحمية للنجارة و الخياطة في الكرادة و تل محمد)"، مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات و الإجتماع، عدد 63، المعهد الطبي التقني/ الجامعة التقنية الوسطى، بغداد، 2021، ص.ص 179-196.

## قائمة المراجع

- 8-لوني نصيرة، " فئة ذوي الإحتياجات الخاصة بين السياق المفاهيمي و الحماية المقررة لهم في التشريع الجزائري"، مجلة طبنة للدراسات الأكاديمية، جامعة البويرة، الجزائر، 2022، ص.ص 1116-1131.
- 9-مصطفى فرحات سعاد، " المشكلات التي يواجهها المعوقون و بعض الحلول المقترحة"، مجلة كليات التربية، العدد الأول، د.ب.ن، 2014، ص.ص 143-165.
- 10- نومة حمد محمد الأسود، " المشكلات الإجتماعية و النفسية و الصحية للمعاقين حركيا ( دراسة ميدانية على عينة من المعاقين حركيا بصندوق التضامن الإجتماعي بمدينة سرت)" مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية، المجلد 11، العدد الأول، جامعة سرت، ليبيا، 2021، ص.ص 293-310.
- 11- سليمان صبرينة، " التأهيل المهني للأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة الواقع و التحديات"، مجلة دفاتر مخبر حقوق الطفل، المجلد 10، العدد الأول، جامعة وهران 2 أحمد بن محمد، الجزائر، 2020، ص.ص 46-66.
- 12- عداد وسام، " الإعاقة السمعية(أسبابها، تشخيصها، و طرق التأهيل)"، المجلة العربية لعلوم الإعاقة و الموهبة، العدد 13، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2020، ص.ص 301-314.
- 13- غول لخضر، " التطور التاريخي لمفهوم الإعاقة و طرق التكفل به"، مجلة حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية و الإنسانية، عدد 06، جامعة قالمة، الجزائر، 2011، ص.ص 185-210.

### د- النصوص القانونية:

#### د1- النصوص الدستورية

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، مصادق عليه بموجب استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، صادر في 1996، معدل و متمم بموجب قانون رقم 02-03، مؤرخ في 10 أفريل 2002، الجريدة الرسمية عدد 25، صادر في 14 أفريل 2002، وبموجب قانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، الجريدة الرسمية عدد 63، صادر في 16 نوفمبر 2008، وبموجب قانون رقم 16-01، مؤرخ في 6 مارس 2016، الجريدة الرسمية عدد 14، صادر في 7 مارس 2016، بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، مصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، صادر في 30 ديسمبر 2020.

د2 - المواثيق الدولية

- 1-الإعلان العالمي للمعوقين، إعتد بموجب الجمعية العامة للأمم المتحدة تحت رقم 30-3470، المؤرخ في 09 كانون الأول/ ديسمبر 1975.
- 2-مؤتمر العمل الدولي، إتفاقية رقم 159، تتعلق بشأن التأهيل المهني و العمالة(المعوقين)، الدورة التاسعة و الستين، إنعقدت في جنيف، بتاريخ 01 حزيران/يونيو 1983.

د3- النصوص التشريعية

أولاً: القوانين

- 1- قانون رقم 85-05، مؤرخ في 16 فبراير 1985، يتعلق بحماية الصحة و ترقيتها، ج. ر. ج. ج عدد 08، صادر في 17 فبراير 1985.
- 2- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. ج. ج عدد 17، صادر 25 أبريل 1990.
- 3- قانون رقم 02-09، مؤرخ في 08 مايو 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيتهم، ج. ر. ج. ج عدد 34، صادر في 14 مايو 2002.
- 5- قانون رقم 18-11، مؤرخ في 02 يوليو 2018، يتعلق بالصحة، ج. ر. ج. ج عدد 96، صادر في 29 يوليو 2018.
- 6- قانون رقم 24-02، مؤرخ في فبراير 2024، يتعلق بمكافحة التزوير و إستعمال المزور، ج. ر. ج. ج عدد 15، صادر في 29 فبراير 2024.

ثانياً: الأوامر

- 1-أمر رقم 66-156 ، مؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج عدد 49 صادر في 11 يونيو 1966، معدل و متمم.
- 2- أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني الجزائري، ج. ر. ج. ج عدد 78، صادر في 30 سبتمبر 1975.
- 3- أمر رقم 95-27 مؤرخ في 30 ديسمبر 1995، يتضمن قانون المالية لسنة 1996 ج.ر.ج.ج عدد 82، صادر في 31 ديسمبر 1995.

د4- النصوص التنظيمية

أولاً: المراسيم الرئاسية

## قائمة المراجع

1- مرسوم الرئاسي رقم 09-188، مؤرخ في 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2003، ج. ر. ج. ج. عدد 33 صادر في 31 مايو 2009.

### ثانيا: المراسيم التنفيذية

2- مرسوم التنفيذي رقم 96-296 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و تحديدي قانونها الأساسي، ج. ر. ج. ج. عدد 52، صادر في 11 سبتمبر 1966.

3- المرسوم التنفيذي رقم 96-297 مؤرخ في 08 سبتمبر 1996، يحدد شروط الإعانة المقدمة للشباب صاحب المشروع و مستواها، ج. ر. ج. ج. عدد 52، صادر في 11 سبتمبر 1966 .

4- المرسوم التنفيذي رقم 03-175، مؤرخ في 14 أبريل 2003، المتعلق باللجنة الولائية الطبية المتخصصة اللجنة الولائية للطعن، ج. ر. ج. ج. عدد 27، صادر في 16 أبريل 2003.

5- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 مؤرخ في 22 يناير 2004، يتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و تحديد قانونها الأساسي، ج. ر. ج. ج. عدد 06، صادر في 25 يناير 2004.

6- المرسوم التنفيذي رقم 04-15 مؤرخ في 22 يناير 2004، يحدد شروط الإعانة المقدمة للمستفيدين من القرض المصغر و مستواها، ج. ر. ج. ج. عدد 06، صادر في 25 يناير 2004.

7- المرسوم التنفيذي رقم 08-83 مؤرخ في 04 مارس 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها و سيرها، ج. ر. ج. ج. عدد 13 ، صادر في 09 مارس 2008.

7- المرسوم التنفيذي رقم 14-204، مؤرخ في 15 يوليو 2014، يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، ج. ر. ج. ج. عدد 45، الصادر في 30 يوليو 2014.

9- المرسوم التنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 يوليو 2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل و تحديد الإشتراك المالي و منح الإعانات قصد تهيئة و تجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج. ر. ج. ج. عدد 47، صادر في 03 غشت 2014.

10- المرسوم تنفيذي رقم 14-273 ، مؤرخ في 29 سبتمبر 2014، يعدل و يتم المرسوم رقم 88-27، مؤرخ في 21 جمادى الثاني 1408 الموافق لـ 09 فبراير 1988، المتضمن إنشاء ديوان وطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها، ج. ر. ج. ج. عدد 59، صادر في 08 أكتوبر 2014.

## قائمة المراجع

11- المرسوم رقم 81-397، مؤرخ في 26 ديسمبر 1981، يتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسدياً، ج. ر. ج. ج. عدد 58، صادر في 26 ديسمبر 1981.

12- المرسوم رقم 87-257، مؤرخ في 01 ديسمبر 1987، يتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين الموظفين الإختصاصيين في مؤسسات المعوقين، ج. ر. ج. ج. عدد 49، صادر في 02 ديسمبر 1987.

13- المرسوم رقم 88-27، مؤرخ في 09 فبراير 1988، يتضمن إنشاء ديوان وطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية، و لواحقتها ج. ر. ج. ج. عدد 06، صادر في 10 فبراير 1988.

### ثالثاً:القرارات الوزارية

-القرار الوزاري المشترك، مؤرخ في 07 أكتوبر 2019، يتعلق بتحديد كفايات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات و الإدارات العمومية و الهيئات المستخدمة العمومية و الخاصة، ج. ر. ج. ج. عدد 02، صادر في 15 جانفي 2020.

### سادساً- المطبوعات:

1- العيد وليد، الإعاقة السمعية، محاضرات الدمج المدرسي، محاضرات طلبة السنة أولى ماستر، تخصص علم النفس، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، السنة الجامعية 2022-2023.

### سابعاً- المواقع الإلكترونية:

1- الحساسنة هبة، مقال بعنوان الإعاقات العقلية و صعوبات التعلم، موسوعة الإعاقات و التأهيل، نشر في 14 أغسطس 2023، تم الإطلاع عليه بتاريخ 09 ماي 2024 على الساعة 22:59، في الموقع:

<https://iraadah.com>

**A- Memoires**

- 1- Anais Renaud. L'insertion des personnes handicapées en milieu « ordinaire » de travail. Gestion et managment. Université de Riems Champagne – Ardenne.2014 .
- 2- Cindy Shalaby. l'inclusion des publiques à besoins spécifiques dans les stratégies de la CSTI. Science de l'information et de la communication. Université Grenoble Alpes.2020 .
- 3- Fernande Le Deun. Les situation critiques de handicap : des histoires de vie confrontées au regard institutionel. Université Rennes 1.2014.

**A- Articles**

- 1-Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjir Uitdewilligen & Marc Corbière, (2018) Disability and employment – overview and highlights, European Journal of Work and Organizational Psychology, <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

**B- REPORTS**

- 1- national dissemination center for children with disabilities (**NICHCY**), general information about emotional disturbance, washington DC, January 2001.

# الفهرس

2	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار القانوني لتنظيم عملية تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة
6	المبحث الأول: ضبط مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة
7	المطلب الأول: المقصود بالاحتياجات الخاصة
7	الفرع الأول: نبذة تاريخية عن ذوي الاحتياجات الخاصة
7	أولاً: تطور مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة
8	ثانياً: تطور رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة عبر التاريخ
10	الفرع الثاني: تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة
10	أولاً: التعريف اللغوي للإعاقة
11	ثانياً: التعريف القانوني
12	ثالثاً: التعريف الفقهي لذوي الاحتياجات الخاصة
13	المطلب الثاني: أصناف الإعاقة
14	الفرع الأول: الإعاقة الحسية
14	أولاً- الإعاقة البصرية
15	ثانياً- الإعاقة السمعية
16	الفرع الثاني: الإعاقة الحركية أو الجسمية
19	الفرع الثالث: الإعاقة الإدراكية
20	أولاً- الإعاقة الذهنية
20	ثانياً- الإعاقة الانفعالية
22	المبحث الثاني: الأحكام العامة لإكتساب ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في التشغيل ...

23	المطلب الأول:التصريح بالإعاقة .....
23	الفرع الأول: إجراءات التصريح بالإعاقة .....
25	الفرع الثاني: جزاء التصريح الكاذب .....
29	المطلب الثاني:إجراءات منح البطاقة الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة .....
29	الفرع الأول:الملف الطبي الإداري.....
31	الفرع الثاني:قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة.....
32	الفرع الثالث:الطعن في قرار اللجنة الطبية الولائية المتخصصة.....
34	الفصل الثاني : أحكام تشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة.....
35	المبحث الأول:تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة.....
36	المطلب الأول:مسار تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة.....
36	الفرع الأول:مراحل تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة.....
36	أولاً: مرحلة الإحالة و تشخيص المعاق.....
37	ثانياً: مرحلة التوجيه المهني.....
38	ثالثاً: مرحلة التدريب المهني.....
38	الفرع الثاني:الصعوبات التي تواجه ذوي الإحتياجات الخاصة .....
39	أولاً: الصعوبات النفسية.....
40	ثانياً: الصعوبات الإجتماعية.....
41	ثالثاً: الصعوبات الإقتصادية.....
42	رابعاً: الصعوبات التعليمية.....
44	المطلب الثاني:مؤسسات تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة .....
45	الفرع الأول:المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسدياً.....

47	الفرع الثاني:المركز الوطني للموظفين المتخصصين .....
48	الفرع الثالث:الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الإصطناعية و لواحقها .....
51	المبحث الثاني:إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة المهنية.....
52	المطلب الأول:الحماية القانونية لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل.....
53	الفرع الأول:ضمانات ذوي الإحتياجات الخاصة في التشغيل .....
57	الفرع الثاني:الأسس القانونية المدعمة لتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة .....
60	المطلب الثاني كيفية ممارسة ذوي الاحتياجات الخاصة لحقهم في التشغيل.....
60	الفرع الأول:شروط اكتساب الحق في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة .....
64	الفرع الثاني:الأجهزة المسخرة لتشغيل الاحتياجات الخاصة .....
64	أولاً: الوكالة الوطنية للقرض المصغر.....
66	ثانياً: الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.....
67	ثالثاً: المؤسسات الإقتصادية الملزمة بتشغيل نسبة من ذوي الاحتياجات الخاص.....
68	رابعاً:الورشات المحمية.....
71	خاتمة .....
74	قائمة المراجع: .....
82	الفهرس .....

## الملخص:

تعتبر فئة ذوي الإحتياجات الخاصة جزءا لا يتجزأ من المجتمع، حيث يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها باقي الأفراد، و من بين هذه الحقوق الحق في العمل، الذي لا بد أن يمارس بطريقة منظمة و أن تركز له نوع من الحماية خاصة بالنسبة لهذه الفئة الضعيفة، لهذا سعى المشرع الجزائري لوضع نظام قانوني يحتوي على مجموعة من القوانين و الأحكام الهادفة لضمان حق المعاق في التشغيل و ذلك بالنص على العديد من أشكال الدعم و الحماية.

## Abstract :

People with special needs (disabled persons) are an integral part of the society, they enjoy the same rights together with the rest of it, the right to work is one of them.

This right must be regulated and garenteed especially for the vulnerable group that's why the Algerian legislator has worked to establish a legal system which garentees by it laws and provisions, the right to work for people with special needs and provides for different types of support and protection.