

مكي خالدية أستاذة محاضرة-أ-
بكلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة ابن خلدون تيارت
رئيسة فرقة بمحبر حقوق الطفل / جامعة وهران2.

الآليات القانونية لضمان تشغيل المعوقين

ملخص:

حدد القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم في المواد من 25 إلى 29 المبادئ والأسس التي تسيّر تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص والامتيازات الممنوحة للمستخدمين الذين يشغلون هذه الفئة. في هذا المجال ولأول مرة في القانون الجزائري تبنى نظام الكوتا من خلال مادته 27 التي حددت ما نسبته واحد بالمائة من مناصب العمل في المؤسسة يجب تخصيصه لهذه الفئة، وفي حالة استحالة إمكانية التشغيل يلزم المستخدم دفع مساهمة مالية. يستفيد المستخدمون الذين يهيئون مناصب عمل للمعوقين طبقاً للمادة 28 من نفس القانون من تحفيزات منها الجبائية ومنها تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي.

Résume:

Le législateur Algérien définit aux articles 25 à 29 de la loi n° 02-09 du 8 Mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées qui consacre le droit au travail des personnes handicapées les principes qui régissent l'emploi des personnes handicapées dans les secteurs public et privé et les avantages octroyés à ceux qui emploient cette catégorie de personnes.

En outre, cette loi établit pour la première fois un système de quota pour l'emploi des personnes handicapées. À ce propos, l'article 27 dans son alinéa 1, prévoit que «tout employeur doit consacrer au moins un pour cent (1%) des postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité de travailleur est reconnue.».

Le législateur a, en outre, institué, en cas d'impossibilité de recruter directement une personne handicapée, des mesures de substitution (art. 27, alinéa 2 de la loi) : l'employeur est ainsi tenu de s'acquitter d'une contribution financière, versée dans le compte d'un fonds spécial de financement de l'activité de protection et de promotion des personnes handicapées.

En vue d'encourager les employeurs à recruter des personnes handicapées, le législateur a prévu des incitations en leur faveur (article 28). Les employeurs qui procèdent à l'aménagement des postes de travail, y compris les équipements pour les personnes handicapées, bénéficient des subventions dans le cadre de conventions passées par l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale.

الكلمات المفتاحية: معوق، تشغيل، الكوتا، التدابير الخاصة، المستخدم، القانون المتعلق بحماية المعوقين.

مقدمة:

سنة 2004 ولضمان تكافؤ الفرص بين طالبي العمل أسس المشرع المرفق العمومي للتنصيب ومراقبة التشغيل نشاطه يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل من خلال إصداره القانون 04-19 المؤرخ في 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل¹

أي أن هذا المرفق المتجسد في الوكالة الوطنية للتشغيل والبلديات والوكالات الخاصة المعتمدة يسهر على تجسيد هذا المبدأ عند التوظيف، وكلف جهاز تفتيش العمل² بصلاحيات رقابة مدى احترام هذا النص، ونص على عقوبات جزائية تطبق على المستخدم حال إخلاله بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بضمان المساواة بين العمال.

يسود سوق العمل حرية الانتقاء التي يتمتع بها المستخدم، هذه الحرية تثير مشاكل اجتماعية واقتصادية إذا تركت دون ضبط وتنظيم، ذلك أن أي سوق لا يمكن له أن يوجد دون وجود قيود على إنشائه، ولعل من أهم هذه القيود ضمان المساواة بين جميع الأفراد

في الدخول إليه، فمكافحة التمييز أضحت تشكل هدفا أساسيا للمشرع في مجال العمل.

لهذا يتعذر على المعوقين عملاً أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم، لهذا كان لزاماً أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً قانوناً، خاصة أنه يلاحظ الزيادة في أعداد المعوقين وتحولهم إلى شريحة اجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات.

إنّ دمج المعوق في المجتمع هو حق من حقوقه الأساسية، وهنا يظهر دور الدولة فيما تتخذ من تدابير وقائية للحد من ظاهرة الإعاقة ورعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم لضمان الرقي بهم اجتماعياً ومهنياً حتى لا تبقى هذه الفئة عالة على المجتمع. إدراكاً من المشرع أن المواقف المنتشرة والبيئة المحيطة تحول دون مشاركة المعاقين مشاركة كاملة وفعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين، أخذ على عاتقه هذا التحدي بوضعه جملة من الإجراءات والترتيبات لفائدة هذه الفئة من أجل تغطية حاجياتها الآخذة

في التزايد والتي أقرت في مجملها التمييز الإيجابي لفئة المعوقين تماشياً مع جهود المجتمع الدولي الذي كان سباقاً لإقرار مجموعة من الاتفاقيات والإعلانات التي تركز هذا التفضيل³، ومن هذه الأحكام إقرار نظام الحصة أو الكوتا لتشغيل المعوقين بإلزام المستخدم

¹ - الجريمة الرسمية عدد 83.

² - تنص المادة 23 من القانون 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل "يعين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون".

³ - من الاتفاقيات التي أقرت التمييز الإيجابي للمعوقين:

1- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 21 ديسمبر 1965 طبقاً للمادة الأولى من هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير "التمييز العنصري" أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفصيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة.

لكنها استنتت من التمييز أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل بين المواطنين وغير المواطنين من جانب أية دولة طرف فيها.

كما نصت في الفقرة الرابعة من نفس المادة لا تعتبر من قبيل التمييز العنصري أية تدابير خاصة يكون الغرض الوحيد من اتخاذها تأمين التقدم الكافي لبعض الجماعات العرقية أو الاثنية المحتاجة أو لبعض الأفراد المحتاجين إلى الحماية التي قد تكون لازمة لتلك الجماعات وهؤلاء الأفراد لتضمن لها ولهم المساواة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو ممارستها، شرط عدم تأدية تلك التدابير، كنتيجة لذلك، إلى إدامة قيام حقوق منفصلة تختلف باختلاف الجماعات العرقية، وشرط عدم استمرارها بعد بلوغ الأهداف التي اتخذت من أجلها.

2- الاتفاقية رقم (168) بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 21 جوان 1988، تلزم كل دولة عضو أن تتخذ تدابير مناسبة لتنسيق نظام الحماية من البطالة فيها مع سياستها في مجال العمالة، وتحصر، لهذا الغرض، على أنّ يسهم نظام الحماية من البطالة فيها، ولاسيما طرائق التعويض عن البطالة، في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وألا يكون من أثرها عدم تشجيع أصحاب العمل على عرض عمل منتج، والعمال عن البحث عن هذا العمل. وتلزم الاتفاقية من خلال المادة 6 كل دولة عضو أن تضمن المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين، دون تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الديانة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الوطني أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي، أو العمر أو الإعاقة واعتبرت أن اعتماد تدابير

بتخصيص نسبة واحد بالمائة من مناصب العمل لديه لصالح هذه الفئة مع إقرار مجموعة من التدابير لضمان التكريس الفعلي لهذه النسبة في الحياة العملية.

إذن ما هي هذه التدابير؟ وهل ستؤدي فعليا إلى تمكين المعاقين من الحصول على مكان في سوق العمل؟

خاصة تبرزها ظروف مجموعات محددة تشملها النظم أو تدابير لتلبية الاحتياجات التي تنفرد بها فئات الأشخاص الذين يواجهون مشاكل معينة في سوق العمل وخاصة المجموعات الأكثر تضررا مثل المعوقين لا تتعارض أحكام الفقرة 1 من هذه المادة.

3- الاتفاقية رقم 181 بشأن وكالات الاستخدام الخاصة المعتمدة من طرف المؤتمر العام الدولي للعمل في دورته الخامسة والثمانين المنعقدة بجنيف في 3 جوان 1997: توخيا لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الحصول على عمل ومزاولة مهن معينة، تلزم الاتفاقية كل دولة عضو من خلال المادة 5 أن تتحقق من أن وكالات الاستخدام الخاصة تعامل العمال دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الانتماء الوطني أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز التي تغطيها القوانين والممارسات الوطنية، وبوجه خاص السن أو الإعاقة. وهذا بشرط ألا تمنع وكالات الاستخدام الخاصة من تقديم خدمات خاصة أو برامج مستهدفة ترمي إلى مساعدة أكثر العمال حرمانا في سياق بحثهم عن وظائف.

4- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 13 ديسمبر 2006 التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 09 - 188 المؤرخ في 2009/05/12، أكدت أنه نظرا للظروف الصعبة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة والذين يتعرضون لأشكال متعددة أو مشددة من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو السن أو أي مركز آخر، فإنه لا بد من صون كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم، وضمان عدم التمييز؛ وكفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع؛ واحترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية؛ وضمان تكافؤ الفرص وإمكانية الوصول.

وأكدت من خلال مادتها 5 على أنه يحظر أي تمييز على أساس الإعاقة وعلى هذا الأساس يكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية القانونية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس.

ومنه يجب على الدول اتخاذ جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة لهؤلاء الأشخاص لضمان تمتعهم بالحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما طبقا لمادتها 27 من خلال تعزيز فرصهم في العمل والتقدم الوظيفي في سوق العمل، وتقديم المساعدة لهم على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه، والحرص على تشغيلهم في القطاع العام، انتهاز سياسات واتخاذ تدابير تشمل البرامج التصحيحية والحوافز. وعليه لا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتجديد بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزا بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية.

5- الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين: تعتبر هذه الاتفاقية أكثر دقة من المعايير الدولية إذ نصت على التدابير التي يجب اتخاذها لصالح المعوقين والتي أخذ بها المشرع الجزائري كاملة، فنصت في فقرتها رابعا من القسم الأول على ضرورة أن يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي، وأن يعطي الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية غير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم.

6- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة من طرف الجمعية العامة دورتها الثامنة والأربعون بتاريخ 20 ديسمبر 1993: أكدت في قاعدتها 7 على أنه ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصا في ميدان التوظيف وأن تكون لهم فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومربح في سوق العمل عن طريق تدعيم إشراكهم بقوة في السوق المفتوحة للتوظيف ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة إلى الأعمال الربحية الصغيرة.

منح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الإنتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين وينبغي للدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفساح المجال للمعوقين خاصة فيما يتعلق بتصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات العجز المختلفة.

هذا وطبقا لهذه القواعد ينبغي أن يتمثل الهدف دائما في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح، وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة.

هذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال ما سيأتي.

أولاً- إلزام المستخدم بتشغيل المعوقين:

نظراً لخصوصية أوضاع المعوقين مسؤولية تشغيلهم تعود بالدرجة الأولى على الدولة، ويقصد بالتشغيل تيسير اندماجهم في سوق العمل سواء من حيث التوظيف أو من حيث ممارستهم للعمل الحر ذلك أن الاكتفاء بالاعتراف بحق العمل لهذه الفئة فقط دون اتخاذ إجراءات ملموسة يجعله كأن لم يكن، فالمطلوب تقديم للمعوقين ترتيبات تيسيرية معقولة بشرط ألا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري على الكيان المطالب بتقديمه من حيث طبيعتها وحجمها وتكلفتها ومنه كان إقرار المشرع لنظام الحصص وإلزام المستخدم بتشغيل نسبة منهم لأن فرصة المعوق في أن يتم اختياره من طرف المستخدمين تكاد تكون منعدمة أمام ترشح نظرائه من الأصحاء. لكن من هو المعوق الذي يلزم المستخدم بتشغيله؟ ومن هو المستخدم الملزم بالتشغيل؟

المعوق صاحب الحق في التشغيل:

أ- عرف الإعلان الخاص بحقوق المعاقين المعتمد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 1975/12/09 المعوق في فقرته 21 بأنه "أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية".

في حين نجد القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والأربعون، 20 ديسمبر 1993 عرفت "العوق" بأنه فقدان القدرة، كلها أو بعضها، على اغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. وتصف كلمة العوق تلافي المعوق مع بيئته، والغرض من هذا المصطلح هو تأكيد تركيز الاهتمام على ما في البيئة وفي الكثير من الأنشطة الاجتماعية المنظمة، مثلاً الإعلام والاتصال والتعليم من عيوب تمنع المعوقين من مشاركة الآخرين على قدم المساواة.

أما في مجال العمل عرفت منظمة العمل الدولية سنة 1955 اصطلاح المعوق بأنه "فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية"⁴.

أما الاتفاقية 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) لسنة 1983 عرفته بأنه: "فرد انخفضت درجة كثيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي به نتيجة لقصور بدني وعقلي به قانوناً"

أما على المستوى العربي فالاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين عرفت المعوق في فقرتها أولاً من القسم الأول "هو الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرارية أو الترقى فيه وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع".

بالرجوع للقانون الجزائري تعرض المشرع الجزائري لتدابير حماية الأشخاص المعوقين في قانون الصحة⁵ رقم 85-05 المؤرخ في 1985/02/16 في المواد من 89 إلى 95، وعرف المشرع المعوق في نص المادة 89 منه كالتالي: "يعد شخصاً معوقاً كل طفل أو

مراهق

أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي:

⁴ - التوصية رقم 99 المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين، والتوصية رقم 168 بشأن التأهيل المهني والعمالة - المعوقون 1983.

⁵ - الجريدة الرسمية العدد 08 المؤرخ في 17 فيفري 1985، ص 184.

-إما نقص نفسي أو فيزيولوجي وإما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري.
-وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعها".

أما القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم⁽⁶⁾ فإن المادة 2 منه تنص على "تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية - الحسية.

أما المادة 2/1 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2006/12/23 التي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي⁽⁷⁾ 09 - 188 المؤرخ في 2009/05/12 نصت أنه يشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة أو فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

مما سبق يمكن أن نخلص إلى تعريف المعوق بأنه من يعاني من ضعف جسمي أو عقلي أو تركيبة منهما، والتي يحتمل استمرارها غير محدد، وينتج عنها قصور أساسي في ثلاث مجالات أو أكثر من أنشطة الحياة الأساسية الرعاية النفسية، أسلوب التعبير والتقبل، التعليم، الحركة، التوجيه الذاتي، الاستقلالية والكفاية الاقتصادية، وتظهر على الشخص حاجته إلى مجموعة خاصة من الرعاية الشاملة أو العلاج أو الضمانات الأخرى التي تستمر مدى الحياة⁸، وهذا يجعله غير قادر على الحصول على فرص متكافئة مع الآخرين خاصة في مجال العمل.

لهذا كان لزاما أن تحاط هذه الفئة بالرعاية الدولية والوطنية لضمان المساواة الفعلية لها من خلال إقرار شرعية التدابير الخاصة التي تمنح لها.

طبقا للمادة 09 من القانون 02-09 يستفيد من أحكام حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الممنوحة تطبيقا لهذا القانون الأشخاص المعوقين الحاملين بطاقة معوق تبين طبيعة الإعاقة ودرجتها يسلمها إياهم مدير النشاط الاجتماعي على مستوى الولاية بناء على مقرر من اللجنة الطبية الولائية المتخصصة المنشأة لدى المصالح الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي⁹.

تشكل اللجنة من أطباء متخصصين في الأمراض التالية العيون، الأنف والأذن والحنجرة، الأمراض العقلية، العظام، إعادة التربية الوظيفية وطب العمل يعينون بقرار من الوالي، ويرأس اللجنة مدير مديرية النشاط الاجتماعي بالولاية¹⁰.

تبت اللجنة في الملفات المودعة لديها في مدة أقصاها ثلاثة (03) أشهر ابتداء من التاريخ بوصول إيداع يسلم للمعني (المادة 10)، وتكون قراراتها قابلة للطعن من طرف الشخص المعني أو من ينوب عنه قانونا لدى اللجنة الوطنية للطعن.

إذن تحديد صفة المعاق يكون بناء على خبرة طبية من ذوي الاختصاص بناء على طلب من المعني أو أوليائه أو من ينوبه لأن التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي كما نصت على ذلك المادة 03 من القانون 02-09 وبناء على قرار اللجنة الطبية يتم تحديد صنف الإعاقة حسب أحكام المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في 1993/01/31

⁶ - الجريدة الرسمية العدد 34 المؤرخ في 14 ماي 2002، ص 6.

⁷ - الجريدة الرسمية رقم 33 المؤرخة في 2009/05/31.

⁸ - منظمة العمل العربية، رعاية المعوقين في معايير العمل والتشريعات في الدول العربية، القاهرة، مصر، 2009، ص 11

⁹ - المادة 7 من المرسوم تنفيذي رقم 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003 المتعلق باللجنة الطبية الولائية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، الجريدة الرسمية عدد 27 المؤرخة في 16 أبريل 2003، ص 15.

¹⁰ - المادة 3 من المرسوم تنفيذي رقم 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003 يتعلق باللجنة الطبية الولائية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، الجريدة الرسمية عدد 27 المؤرخة في 16 أبريل 2003، الصفحة 15.

الصادر عن وزارتي العمل والحماية الاجتماعية والصحة وهو الذي صنف الإعاقة كما يلي - الإعاقة البصرية وهي فقدان الكلي لحاسة البصر أو الرؤية غير القابلة للتصحيح ولو بوضع نظارات طبية بما يعادل نسبة عجز تساوي أو تفوق من 01 إلى 20 للقدرة العادية للإبصار لكلتا العينين.

الإعاقة السمعية: فقدان كلي لحاسة السمع مع محدودية القدرة على الاتصال مع الآخرين.
الإعاقة الحركية: فقدان الشخص القدرة على استعمال اليدين أو الساقين بعجز يساوي أو يفوق 50%.
الإعاقة الذهنية: فقدان الشخص المصاب لمؤهلاته العقلية أو الفكرية بنسبة عجز تساوي 80%
تحدد اللجنة من خلال عملها من هو المعوق القادر على العمل أي تعترف له بصفة العامل، وذلك الذي لا يقدر عليه وبالتالي يستفيد من المنح المالية، وعليه ليس كل معاق يستفيد من أحكام التشغيل المنصوص عليها في قانون حماية المعوقين وترقيتهم.

ب- المستخدم الملزم بتشغيل المعوقين:

من أهم مظاهر الحرية التعاقدية التي تترتب على مبدأ سلطان الإرادة أنَّ أحدًا لا يجبر على التعاقد، فالفرد لا يتعاقد إلا بمطلق إرادته الحرة ومن ثم فلا يجبر على الدخول في عقد لا يرضيه، فإذا تعاقد فهو حر في اختيار شخص المتعاقد معه، وهو حر أيضاً في اختيار محتوى العقد من الناحية الموضوعية، وذلك ما عبر عنه الفقه "بأنه لا يوجد التزام قانوني بالتعاقد"¹¹، وأنَّه لا يجوز إجبار الشخص على التعاقد مع أشخاص لا يرغب في التعاقد معهم أو الدخول في رابطة عقدية لا يريدونها¹² وليس في امتناعه هنا عن التعاقد أي تعسف في استعمال الحق، حتى لو انعدم لديه المبرر لرفض التعاقد إذ هو يمارس حريته.

على أنَّ القانون الخاص يعرف في العصر الحديث على خلاف ما ينشده مبدأ سلطان الإرادة - ظاهرة الإجبار القانوني على التعاقد، وقد أصبحت هذه الظاهرة نتيجة طبيعية لتدخل الدولة في مجال العلاقات التعاقدية الخاصة، وتتمثل هذه الظاهرة إما في إلزام قانوني بالتعاقد أي بدفع الإرادة إلى التعاقد عن طريق تخيير الفرد بين التعاقد أو دفع غرامة أو ضريبة مقابل رفض التعاقد، وهو ما قد يدفع الشخص إلى التعاقد حتى يتوفى الجزاء، أي أن يؤثر على الإرادة دون فرض التعاقد مباشرة¹³، ومن ثم تبقى للفرد حرية الاختيار بين التعاقد أو عدم التعاقد، مما يكون الإجبار والحال كذلك غير مباشر، في هذه الحالة يتم الإبقاء على دور للإرادة يتمثل في حرية رفض التعاقد وإن أدى الأمر إلى توقيع جزاء¹⁴.

الإجبار القانوني على التعاقد لا يبرره إلا ظروف استثنائية خاصة في حالة لم تجدي قيود النظام العام والآداب والقيود الموضوعية التي فرضها المشرع على الإرادة في تحقيق الأهداف التي يرمي المشرع إلى تحقيقها¹⁵، وتشغيل المعوقين إحدى هذه الحالات باعتباره يؤدي خدمة عامة، فلو احتاج مستخدم لعمال حتى ولو لأعمال بسيطة فسيبحث على أشخاص أصحاء ليست بهم عاهات.

يفرض المشرع ومن خلال المادة 16 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁶ المعدل والمتمم المؤرخ في 1990/04/21 على المؤسسات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وتأكيداً لهذا نصت المادة 27 من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم أنَّه يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك عليه دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته

11 - رضوان السيد راشد، الإجبار على التعاقد، دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1998، ص 6.

12 - محمد إبراهيم بنداري، نحو مفهوم أوسع لحماية المستهلك في عقد الإذعان، ص 68 - 129، مجلة الأمن والقانون، العدد 1، 2000، دبي، ص 190

13 - أحمد شرف الدين، فكرة القانون الاقتصادي، دراسة في التحولات الاقتصادية، دون دار نشر، مصر، 1988، ص 79.

14 - حسن عبد المؤمن بدران، العقد والجزاء الجنائي، دار النهضة العربية، مصر، 1993، ص 133.

15 - حمدي محمد إسماعيل سلطح، القيود الواردة على مبدأ سلطان الإرادة - دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي-، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 109.

16 - الجريدة الرسمية رقم 68.

حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون يدفع للصندوق الخاص بالتضامن الوطني¹⁷ أما إذا كان عدد عماله يتراوح بين 20 و 100 يدفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون عند نهاية كل سنة مالية يتعين على المستخدم أن يرسل إلى المديرية المكلفة بالتشغيل والمديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصتين إقليمياً قائمة مفصلة بالأشخاص المعوقين العاملين أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع إلى الصندوق الخاص بالتضامن.

من خلال فرض القانون على المستخدمين تخصيص نسبة 1% من مناصب العمل للمعاقين لم يهدف لحماية هذه الفئة الطرف الضعيف فقط وإنما يتعدى هدفه لحماية المصلحة العامة التي تمس النظام العام من زاوية اقتصادية واجتماعية، فتشغيلهم يؤثر على المصلحة العليا للمجتمع وعلى السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي يسلكها لأنه يسمح بالتكفل بفئة ضخمة يمكن أن تشكل في وقت قصير عبء اجتماعي واقتصادي وسياسي.

رغم نص المشرع من خلال قانون العمل على إلزام المستخدمين بتشغيل العمال المعاقين إلا أن قانون الوظيفة العمومية يخلو من مثل هذه الأحكام رغم أن الأعمال المكتنية قد تكون في كثير من الحالات مناسبة لهذه الفئة أكثر من غيرها.

في مجال تشغيل المعوقين فرضت السلطة العامة على المستخدم التعاقد وفي حالة امتناعه يلزم بدفع ضريبة للمساهمة في تشغيل هذه الفئة وترقيتها، إلا أن هذا الجزاء ليس له مع ذلك مفعول كامل، لا تكره المستخدم على إبرام هذه العقود، لذلك لجأت الدولة إلى أساليب تحفيزية للمستخدمين من خلال إعفائهم من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بهذه الفئة المستخدمة.

ثانياً: الإجراءات التشجيعية للمستخدمين:

تضافرت الجهود التي تبذلها الدولة في الوقت الراهن من أجل ترقية فئة المعوقين والتمكين لها، حيث أصبحت في صلب النشاطات والمبادرات التي تشرف عليها وزارة التضامن الوطني بمشاركة القطاعات الوزارية الأخرى التي تسهر على تحسين فرصهم في الحصول على العمل، وقد تنوعت الإجراءات بين ضمان التوظيف هؤلاء من خلال إلزام المستخدمين بتوظيفهم وبين العمل على إقامة مؤسسات خاصة بهم لتشغيلهم في إطار ما يسمى بالعمل المحمي ومن أهم هذه النصوص القانونية نجد القانون رقم 02-09 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم الذي استهدف التكفل الفعال بهذه الفئة وضمان حقوقها العامة والخاصة، هذه الأخيرة أولها المشرع عناية خاصة من خلال السماح لفئة المعاقين بكسب المعارف المهنية والعملية للدخول في عالم الشغل والاندماج داخل المجتمع (المادة 17) وفتح المجال أمامها من أجل ممارسة نشاطات مهنية مناسبة أو مكيفة تسمح لهم بضمن استقلالية بدنية واقتصادية.

يستفيد المستخدمون الذين يهيئون مناصب عمل للمعوقين طبقاً للمادة 28 من نفس القانون من تحفيزات منها الجبائية ومنها تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي¹⁸.

أ/- الاستفادة من التحفيزات في المجال الجبائي والضمان الاجتماعي:

قبل صدور القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين نصت على إعفاء المستخدمين من ضريبة الدخل المفروضة على أجور المعوقين المادة 35 من القانون 91-25 المؤرخ في 1991/12/18، المتضمن قانون المالية¹⁹ لسنة 1992، في فقرتها الخامسة

¹⁷ - المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 2014/08/03، ص 7.

¹⁸ - المرسوم التنفيذي 97-425، المؤرخ في 1997/11/11، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27، المؤرخ في 1995/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 الخاص بتخفيض اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية، عدد 75، المؤرخة في 1997/11/12، ص 18.

¹⁹ - الجريدة الرسمية عدد 35 المؤرخة في 1991/12/18، ص 2440.

التي نصت "تستثنى كذلك من أساس الدفع الجزائي الأجور وغيرها من المرتبات المدفوعة للمعوقين المستفيدين من الإعفاء من الضريبة على الدخل الإجمالي ضمن صنف المرتبات والأجور".

أما في مجال الضمان الاجتماعي تنص المادة 163 من الأمر 95-27 المؤرخ في 1995/12/30 المتضمن قانون المالية²⁰ لسنة 1996، "تخفيض حصة صاحب العمل المستحقة على المستخدمين بعنوان اشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة 50 بالمائة عن تشغيل كل شخص معوق أو الأشخاص المعوقين الذين يشتغلون عنده، وتتكفل الدولة بالفارق الناتج عن هذا التخفيض، وطبقا للمادة 3 من المرسوم التنفيذي 97-425 المؤرخ في 1997/11/11 المحدد لكيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27 المؤرخ في 1995/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 1996 الخاص بتخفيض اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين²¹، لا يمنح التخفيض إلا بخصوص العمال المعوقين الذين يحملون بطاقة معوق المسلمة له من طرف مديرية النشاط الاجتماعي للولاية.

ب/- الاستفادة من إعانات الدولة: يمكن أن يستفيد المستخدمون الذين يهيئون مناصب عمل خاصة بالمعوقين متناسبة مع إعاقة العامل ومنجزة بالتنسيق مع طبيب العمل من إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي⁽²²⁾ بعد تقديم ملف تقني مالي إلى مديرية الولاية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصة إقليميا، لكن لم يوضح المشرع طبيعة هذه الإعانات أو حجمها، وبالتالي تبقى تخضع للسلطة التقديرية لهذه الهيئات عند الاتفاق، وإن كان حدد تمويل هذه الإعانات يكون من حساب التخصيص الخاص للتضامن الوطني طبقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 المحدد لكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين²³.

إنّ تقرير التزام على عاتق المستخدمين بضرورة تخصيص حصة من مناصب العمل للمعوقين لا يكفي وحده، لذلك كان لا بد من إقامة أجهزة تراقب مدى احترام هذا الالتزام.

ثالثا: الرقابة على تشغيل المعوقين:

رغم التحفيز المقدم للمستخدمين لن نجد هؤلاء يقومون تلقائيا ومبادرة شخصية بتشغيل المعوقين لهذا كان لزاما على المشرع أن يؤسس آلية تعمل على رصد مناصب العمل للمعوقين ألا وهي اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني وأن يمنح مفتشية العمل سلطة رقابة مدى احترام المستخدم لالتزامه في هذا المجال.

أ- اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني:

عملا من الدولة على ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني لاسيما توفير مناصب عمل لهم²⁴ نص القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم في مادته 18 على تأسيس لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تسهر على البحث عن مناصب الشغل والوظائف الملائمة التي يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها²⁵ وتعيين

²⁰ - الجريدة الرسمية عدد 82 المؤرخة في 1995/12/31، ص 1.

²¹ - الجريدة الرسمية عدد 75 المؤرخة في 1997/11/12، ص 18.

²² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 2014/08/03، ص 7.

²³ - الجريدة الرسمية عدد 47 المؤرخة في 2014/08/03، ص 7.

²⁴ - المادة 3 فقرتها الخامسة من القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية رقم 34.

²⁵ - المادة 19 من القانون 02-09، المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق ل 08 مايو سنة 2002، والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال المعوقين وإدماجهم مهنيًا، والسهر على عدم إقصاء أي مرشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عامة إذا أقرت لجنة الترقية والتوجيه المهني عدم تنافي إعاقته مع الوظيفة²⁶.

ولضمان فعالية عمل هذه اللجنة نصت المادة 20 من نفس القانون على أن قراراتها ملزمة للهيئات المستخدمة رغم أن هذا النص لم يقرر أي جزاء في حالة مخالفة المستخدم لقراراتها وبالتالي تكون هيئة تنقيب ورصد لمناصب العمل المناسبة للمعوقين.

تطبيقًا لأحكام المادة 18 المذكورة أعلاه من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، صدر المرسوم التنفيذي 03-333، يبين تشكيلة اللجنة وكيفية سير عملها²⁷، الذي نص على أنه يرأس اللجنة مدير النشاط الاجتماعي للولاية عندما تتطرق اللجنة إلى المسائل المتعلقة بالتشغيل والتوجيه والإدماج المهنيين، ومدير التكوين المهني للولاية بالنسبة للمسائل الخاصة بالتكوين المهني للأشخاص المعوقين. تتشكل اللجنة من الأعضاء الآتين:

مدير الصحة والسكان للولاية؛

مدير التشغيل للولاية؛

مدير الشباب والرياضة للولاية؛

ممثل عن المجلس الشعبي الولائي؛

مفتش العمل للولاية؛

ممثل عن أرباب العمل؛

ممثلان عن جمعيات أولياء التلاميذ المعوقين؛

ممثل عن الجمعية الوطنية للمساعدة الاجتماعية لفائدة المعوقين ذهنيًا؛

ممثل عن الفدرالية الجزائرية للصم والبكم، ممثل عن فدرالية جمعيات المعوقين حركيًا؛

ممثل عن الفدرالية الوطنية لأولياء التلاميذ المتخلفين ذهنيًا؛

مدير مدرسة التعليم الأساسي؛

مدير مركز التكوين المهني؛

مدير مؤسسة متخصصة للأشخاص المعوقين؛

متخصص في علم النفس؛

طبيب؛

مستشار تقني تربوي؛

مستشار التوجيه المدرسي والمهني.

كما يمكن اللجنة أن تستدعي أي شخص مختص لمساعدتها في أشغالها. يعين أعضاء هذه اللجنة بقرار من الوالي بناء على اقتراح السلطات والجمعيات المنتمين إليها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. هذه التشكيلة المتنوعة تكفل للجنة أن تقوم بعملها بكل كفاءة خاصة أنها تتشكل من مسؤولي المديريات على مستوى الولاية الذين يمكنهم اتخاذ القرارات وتوفير الوسائل المناسبة لتنفيذها فلا يبقى القانون مجرد حبر على ورق، كما أن عضوية أرباب العمل تضمن تعاونهم وتنفيذهم لقرارات اللجنة لأن تنفيذ قرارات اللجنة تتوقف على الرغبة الذاتية للمستخدمين في التعاون. إن قانون العمل لا يمكن أن يحقق أهدافه، دون أن يكون وراءه

²⁶ - المادة 24 من القانون 02-09، المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية رقم 34.

²⁷ - الجريدة الرسمية رقم 61.

جهاز بشري في يسهر على حسن تطبيقه وتنفيذه، هذا الجهاز يتمثل في نظام تفتيش العمل²⁸، الذي يؤكد تدخل الدولة في روابط العمل الحر بهدف تحقيق الصالح الاقتصادي العام وإقامة الأمن الاجتماعي في البلاد.

(ب) دور مفتشية العمل في الرقابة على تشغيل المعوقين:

قوام نظام تفتيش العمل أن يقوم موظفون متخصصون هم مفتشو العمل بالتفتيش على أماكن العمل لضبط جرائم العمل التي تقع بالمؤسسات بالمخالفة لأحكام القوانين المتعلقة بالعمل، طبقاً للمادة 14 من المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 2014/07/0 يضببط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين²⁹، يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا المرسوم.

يقع على عاتق مفتش العمل مراقبة التطبيق الصارم لهذا القانون، وفي هذا المجال تناط به المهام الآتية:

مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتصريح بالاحتياجات من اليد العاملة وإجراءات التوظيف وتخصيص نسبة 1% لصالح المعوقين أو دفع الضريبة في حالة الامتناع والتي يثبتها عن طريق دفتر المستخدمين الذي يتضمن قائمة مفصلة بالأشخاص المعوقين العاملين أو الإشعار بتحويل الاشتراك المالي المدفوع إلى الصندوق الخاص بالتضامن.

للقيام بهذه المهام منح القانون مفتشي العمل سلطات تتناسب مع حجم العمل المرجو منهم وهي:

الدخول إلى أماكن العمل، نهاراً أو ليلاً أثناء أوقات العمل الرسمية، أو في غير أوقاته، وتقتصر هذه السلطة على أماكن العمل وحدها، فإذا كانت أماكن العمل مغلقة، في محل ذي طابق سكني تتم الزيارة أثناء وقت العمل (المادة 5 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل).

تفتيش أماكن العمل في حدود ما يقتضيه التحقيق.

فحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بأحكام القانون المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم خاصة دفتر المستخدمين، طبقاً للمادة 6 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل: "يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً للتحقيق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً".

طلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم.

لكن في المقابل يبقى مفتش العمل رغم رصده للمخالفات مكتوف الأيدي فالمشرع لم يجرم امتناع المستخدم عن تشغيل المعوقين وبالتالي يكفي بتقديم الملاحظات للمستخدمين فقط وفي هذه الحالة سيكون هذا الجهاز داعم بشكل كبير للجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني في رصد الوظائف المناسبة للمعوقين والمؤسسات القادرة على تشغيلهم.

²⁸ - هذا النظام بلغ من أهميته أن أبرمت بشأنه اتفاقية دولية، هي اتفاقية العمل الدولية 1947/81 وقد صدرت بتاريخ 1947/7/11 ودخلت دور التنفيذ في 1950/4/7 واتفاقية العمل العربية رقم 19.

أما على المستوى العربي فنصت الاتفاقية العربية رقم (6) لعام 1976 بشأن مستويات العمل "معدلة" على أن "تنشأ في جهاز كل دولة إدارة للعمل، لتطبيق قوانين أو لوائح العمل وتنفيذ سياسة الدولة في شؤون العمل، وفحصها وإيجاد الحلول لها، كما تعمل على تحسين وتحقيق فرص العمالة والسلام الاجتماعي، ويحدد التشريع أهدافها ونظامها" (المادة 96).

²⁹ - الجريدة الرسمية، عدد 47، المؤرخة في 2014/08/03، ص 7.

خاتمة:

تحرص اللجنة الولائية ومفتشية العمل على عدم ممارسة أي تمييز بين المرشحين خاصة المعوقين والحرص على عدم تقاعس المستخدمين بالقيام بواجبهم تجاه المجتمع وهذه الفئة سواء من خلال التشغيل أو دفع الاشتراك المالي المفروض عليهم، لكن رغم كل هذه الأحكام لم يرتب المشرع أية مسؤولية جزائية في جانب المستخدم المتقاعس لذلك على المشرع أن يدخل مجموعة من التعديلات على مختلف النصوص منها:

يجب على المشرع أن يدرج أحكام خاصة في قانون الوظيفة العمومية تلزم الإدارة بتخصيص مناصب خاصة بالمعوقين؛ فرض عقوبات جزائية على المستخدم المتخلف عن تشغيل المعوقين رغم توافر الإمكانيات لديه وبالتالي عدم بقاء مفتشية العمل مجرد متفرج؛

النص على آليات تضمن التطبيق الفعلي لقرارات اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني؛ التنسيق بين عمل اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني وعمل مفتشية العمل والوكالة الوطنية للتشغيل.