مجلة حقوق الإنسان والحريات العامة
(م.ح.إ.ح.ع)

المجلد:11 – العدد: .01 سنة: 2026
ص: من .235. إلى 267.

الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بين الضمانات الدولية والتجسيد في التشريع الجز ائري

Professional Integration of Persons with Disabilities between International Guarantees and Its Implementation in Algerian Law

مهيدي نوال *

جامعة عبد الحميد بن باديس كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم

nawal.mahidi@univ-mosta.dz

تاريخ الاستلام: 2026/02/14- تاريخ القبول: 2026/06/23

- تاريخ النشر: 2026/06/30

الملخص:

يشكل حق الإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أحد المرتكزات الأساسية لمنظومة حقوق الإنسان، وقد أولت المواثيق الدولية، لاسيما الاتفاقيات المتخصصة، اهتماما خاصا بضمان هذا الحق من خلال إلزام الدول باتخاذ التدابير التشريعية والإجرائية الكفيلة بتمكين هذه الفئة من الاندماج الفعلي في سوق العمل، كما سعى المشرع الجزائري إلى ترجمة هذه الالتزامات الدولية ضمن إطار قانوني وطني يقر بحقهم في العمل ويوفر آليات لدعم تشغيلهم.

*المؤلف المرسل

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل الأساس القانوني لحق الإدماج المهني في كل من القانون الدولي والتشريع الجزائري، مع بيان مدى انسجام المنظومة الوطنية مع المعايير الدولية ذات الصلة وقد خلصت الدراسة إلى أن الإطار التشريعي يتضمن ضمانات معتبرة تؤكد الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، غير أن تجسيده على أرض الواقع يظل مرتبطا بتعزيز آليات التطبيق، وتجاوز الصعوبات العملية التي تحد من الإدماج الكامل في الحياة الاقتصادية.

الكلمات المفتاحية: الإدماج المهني ؛ذوي الإعاقة ؛ القانون الدولي؛ القانون الجزائري ؛

Abstract:

The right to professional integration for persons with special needs is a core human rights principle. International conventions require states to adopt measures to ensure fair and accessible employment. Algeria has translated these obligations into national law, recognizing this right and supporting employment. This study examines the legal basis under international and Algerian law and evaluates policy alignment with global standards. While the framework guarantees this right, effective implementation depends on strong enforcement and overcoming barriers to full economic inclusion.

Keywords: Professional integration; Persons with disabilities; International law; Algerian law.

مقدمة

إن المجتمع على اختلاف أصنافه وفئاته يضم فئة تتميز بمشكلات صحية بسبب الإصابة في أحد قدراتها الجسمية والعقلية التي تعيق عن أداءها دورها الطبيعي، فيطلق عليها ذوي الاحتياجات الخاصة أو الفئة المعاقة، ولا شك أن لفض المعاق مصطلح قاسي يعبر عن الدونية لذلك عمد المشرع الجزائري إلى تسميتهم بذوي الهمم أو ذوي الاحتياجات الخاصة.

مشكلة ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ليست بالحديثة، فمنذ القدم يعاني الإنسان من هذا المشكل الصحي، غير أنه شهد تزايد خاصة مع التطور التكنولوجي خاصة حوادث المرور ما أدى إلى تفاقم نسبة الإعاقة في العالم، فكان لابد من تفعيل الحماية الدولية والوطنية لهذه الفئة، فاهتم المجتمع الدولي بحماية هذه الشريحة في كل أنحاء العالم.

عكفت الأمم المتحدة من خلال الجمعية العامة بإصدار قرار 56-168 المؤرخ في 19 ديسمبر2001[1] بإنشاء لجنة تهتم بوضع اتفاقية لحماية حقوق المعوقين وكرامتهم كما تم المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق المعاق والبرتوكول الملحق بها سنة 2007 لتمكين وتمتع المعاق بجميع حقوقه الملائمة

[1] الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم 56/168، المؤرخ في 19ديسمبر 2001، المتعلق بإنشاء لجنة مخصصة لوضع اتفاقية دولية شاملة لحماية وتعزيز حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة .

لوضعيته الصحية، بغية إدماجه في المجتمع واستغلال كفاءته وقدراته في التنمية المستدامة لتحسين الحالة النفسية له كعضو إيجابي وليس سلبي كما يؤمن به البعض،وفي هذا المنحى، سعت الجزائر كسائر الدول إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الهمم فصادقت على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2009[2].

غير أن الاهتمام بهذه العينة من المجتمع لا يشمل فقط الحماية القانونية والإعانات الاجتماعية التي أصبحت تثقل كاهل الدولة، وإنما يكون بإجاد استراتيجيات لتأهيل وتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة لدمجهم في سوق العمل والاستفادة من قدراتهم ومواهبهم ومهاراتهم الكامنة والطاقات المعطلة بسبب إعاقتهم فعملية التأهيل والتكوين سلاح ذو حدين، فمن جهة تعزز الثقة في نفسية المعاق بإكسابه حرفة أو مهنة يقتاتون منها لمواجه صعوبة الحياة، ومن جهة تجعلهم كقوة فاعلة في تنمية الاقتصاد الوطني وتغيير النظرة الدونية للمجتمع تجاههم، فينتقل المعاق من فرد يحتج للغير إلى فرد يعتمد على قدراته عن طريق تأهيله للاستفادة من فرص العمل والتدريب على مهن مناسبة لوضعهم.

وهو ما دعت إليه الجزائر من خلال المشاركة في فعاليات "القمة العالمية للإعاقة 2025" المنعقدة ببرلين يومي 02 و03 أبريل 2025, برئاسة مشتركة لألمانيا والأردن والتحالف الدولي للإعاقة, التكفل بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة،ودعم تعزيز مؤسسات التربية والتعليم المتخصصة الموضوعة تحت وصاية وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة بمستخدمين مهنيين

[2] مرسوم رئاسي رقم 09_188 المؤرخ في 12ماي2009يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13ديسمبر2006، الجريدة الرسمية، عدد33 الصادر في 31 ماي2009.

متخصصين، علاوة على تعزيز وتحسين أنظمة التكوين المهني من خلال العمل على تسهيل الإدماج الاجتماعي والمهني لذوي الاحتياجات الخاصة، عبر فتح تخصصات جديدة مكيفة ومتنوعة في شبكة مؤسسات التكوين المهني على المستوى الوطني مع التركيز على المهارات التي تؤدي إلى وظائف تتكيف مع سوق العمل.

وفي إطار دعم تعزيز آليات التضامن الوطني لحماية وترقية ذوي الاحتياجات الخاصة تم إصدار القانون رقم 25_01 المتعلق بحماية وترقية ذوي الاحتياجات الخاصة حيث أدرج ضمن أولوياته ضرورة التكوين لإدماجه في سوق العمل [3].

وفقا لما سبق، تتمحور الإشكالية حول: **ما هي الآليات القانونية التي اعتمدتها الصكوك الدولية والتشريعات الجزائرية لضمان إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، وما مدى كفايتها في تحقيق التوافق بين متطلبات التشغيل وخصوصية حالتهم الصحية؟**

للإجابة على الإشكالية اقتضى الاعتماد على المنهج التحليلي بالتطرق بالتحليل لمختلف النصوص القانونية الدولية والوطنية للبحث عن الدعائم القانونية المقررة لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في الولوج لسوق العمل، كما تم تقسيم الدراسة إلى محورين :

[3] قانون 25_01 المؤرخ في 20 فبرايرسنة2025 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم جريدة رسمية رقم 12 المؤرخة في 23 فبراير 2025.

المحور الأول: حماية الحق في الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ضمن الإطار التشريعي الدولي والوطني .

المحور الثاني : آليات دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل عبر التأهيل المهني.

المحور الأول: حماية الحق في الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ضمن الإطار التشريعي الدولي والوطني.

حاولت التشريعات الدولية تجسيد الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال المواثيق والصكوك الدولية التي تضمنت في ثناياها نصوصًا تؤكد حماية حقوق الأسرة والطفل بصفة عامة، والتي يندرج ضمنها حق ذوي الإعاقة. وتجسيدًا لهذه الحماية الخاصة، تم التنصيص على ذلك ضمن الاتفاقية رقم 159 الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين[4]، وفي السياق ذاته، تبنّى المشرع الجزائري التوجه نفسه من خلال النص في عدة قوانين على تكريس الحماية القانونية لحق ذوي الهمم في فرص العمل.

أولا- الحماية القانونية الدولية لحق الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة

[4] اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة للأشخاص ذوي الإعاقة 1983.

يُعدّ الإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تجسيدًا عمليًا للحق في العمل في القانون الدولي لحقوق الإنسان، إذ انتقل الاهتمام الدولي من مجرد الإقرار النظري بالمساواة إلى تبني سياسات تضمن المشاركة الفعلية لهذه الفئة في سوق العمل.

فقد أرسى **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان** مبدأ الحق في العمل، وحرية اختياره، وضمان شروط عادلة ومرضية، والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي، فضلًا عن الحق في تكوين النقابات والتمتع بالراحة والإجازات الدورية[5].،ورغم عدم النص صراحة على الإعاقة، فإن مبدأ عدم التمييز الوارد في مادتيه الأولى والثانية يشمل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن الفئات المحمية.

وعزز العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هذا التوجه، حيث نص في المادة 6 على حق كل إنسان في كسب رزقه بعمل يختاره بحرية، وألزم الدول باتخاذ التدابير المناسبة، كبرامج التوجيه والتدريب المهني، لضمان الإعمال التدريجي لهذا الحق[6]كما أكدت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها العام رقم 5 أن حظر التمييز يشمل التمييز القائم على الإعاقة، وأن الإدماج في سوق العمل المفتوح يمثل شرطًا أساسيًا للتمتع الفعلي بالحق في العمل[7]

[5] المواد 1، 2، 23، 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

[6] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ، المؤرخ في **16 ديسمبر 1966**، ودخل حيز التنفيذ في **3 يناير 1976**..

[7] لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5 (1994) بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة.

أما **العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية** فقد كفل تكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة، ومنع العمل القسري، وأقر حرية تكوين الجمعيات والنقابات، وهي ضمانات تدعم إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة المهنية دون إقصاء[8]

وقد بلغ التنظيم الدولي ذروته في **اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم 159**، التي ألزمت الدول الأعضاء بوضع سياسة وطنية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، قائمة على مبدأ المشاركة الكاملة والمساواة في الفرص، مع اعتبار التدابير الإيجابية وسيلة مشروعة لتحقيق المساواة الفعلية وليس تمييزًا.[9]

كما نصت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل [10]

وبذلك يتضح أن القانون الدولي قد انتقل من مرحلة الاعتراف العام بالحق في العمل إلى تبني مفهوم الإدماج المهني بوصفه التزامًا إيجابيًا على عاتق الدول، يهدف إلى ضمان مشاركة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مشاركة كاملة وفعالة في سوق العمل.

[8] اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم 159,

[9] المواد 8،22،25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

[10] اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة متاحة على موقع اخر زيارة 13_02_2026
https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities:

ثانيا: الحماية القانونية لحق الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري

إن توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ليس فقط ضرورة أخلاقية، بل هو أيضا وسيلة لتعزيز تنوع القوى العاملة وزيادة إنتاجية المؤسسات. إضافة إلى ذلك، يساهم تمكين هذه الفئة من الاندماج في الحياة المهنية في تحسين جودة حياتها والحد من نسبة البطالة في المجتمع. لذلك، كرس المشرع الجزائري في تشريعاته حق هذه الفئة في العمل من خلال الدستور، والقانون رقم 25-01، وغيرهما من القوانين ذات الصلة كما نص قانون 25-01 على شروط وإجراءات تحفيزية لضمان حق العمل لهذه الفئة .

1-الاعتراف الدستوري لحق العمل

كرس دستور 2020 حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل والتوظيف، إذ نصت المادة 72 منه على ما يلي: " **تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية، يحدد القانون شروط وكيفيات تطبيق هذا الحكم "**[11]

يتضح من خلال النص الدستوري أن ضمان إدماج الفئات المحرومة يقع على عاتق الدولة، وذلك من خلال إدماجها في الحياة الاجتماعية عبر تكريس مجموعة من الحقوق، من بينها الحق في العمل والتشغيل، الذي يعد من أهم الآليات الكفيلة

[11] الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

بتمكين هذه الفئة من التفاعل والاندماج في المجتمع. وقد جاء الدستور بعبارة عامة عندما نص على أن الدولة تعمل على إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية والمهنية، وهو ما نلاحظه في العبارة التالية : "إدماج الفئات المحرومة في الحياة الاجتماعية " ولم يذكر جميع الحقوق وهو اختصار منه لأن تمتع هذه الفئة بجميع حقوقها من بينها حق الترقية المهنية يؤدي إلى تحقيق غاية الاندماج، ويلاحظ أن المشرع في دستور 2016 من خلال نفس المادة استعمل مصطلح الفئة الضعيفة وعدله بمصطلح الفئة المحرومة ، على اعتبار أن لفض الضعيفة يمس بعض الشيء من كرامة هذه الفئة ، وأنتقد هذا المصطلح لان الضعف لا يرتبط بالإعاقة

ولا شك أن اعتراف الدستور بحق الإدماج في المجتمع جاء تكريسا للاعتراف الدولي بهذا الحق، إذ اعترفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 2006 بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، حيث نصت المادة 27 منها على ما يلي: "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وتتخذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات اللازمة، لضمان هذا الحق"...

وجاء الاعتراف الدستوري بحق العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة انطلاقا من مبادئ العدل والمساواة وعدم التمييز بين المواطنين على أساس الإعاقة أو السلامة الجسدية، فالشخص ذو الإعاقة لا يختلف في مركزه القانوني عن غيره من المواطنين، فجميعهم متساوون أمام القانون في الحقوق والواجبات. كما يكفل الدستور حماية كرامة الإنسان وصون حرمته، ويضمن المساواة في الالتحاق

بالتعليم والتكوين المهني، بما يهيئ للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فرص الاندماج الفعلي في الحياة المهنية والاجتماعية[12].

2- الاعتراف القانوني لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال قانون علاقات العمل 90_11

نصت المادة 16 من قانون 90_11 [(13)]المتعلق بعلاقات العمل " يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم" فأوجب قانون العمل على الهيئات المستخدمة تخصيص مناصب العمل لفئة المعوقين.

ويلاحظ أن المشرع استعمل فئة المعوقين لان القانون أصدر قبل تعديل المصطلح بحيث أصبح يطلق على هذه الفئة بذوي الاحتياجات الخاصة، كما جعل القانون ضمن المادة 19 البطلان لكل اتفاقية جماعية أو عقد عمل من شأنه التمييز بين العمل والذي يندرج ضمنه تمييز فئة العمال من ذوي الهمم .

وتجدر الملاحظة أن قانون الوظيفة العمومية[14] لم ينص على إلزامية توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أنه يمكن الاستناد إلى الدستور

[12]المواد 35و37و39 من الدستور الجزائري لسنة 2020.

[(13)]قانون 90_11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المؤرخ21 افريل 1990، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990، المعدل والمتمم.

[14]الأمر رقم 06_03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2016، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46 لسنة2006.

والقانون رقم 25-01 لإضفاء الطابع الإلزامي على توظيف هذه الفئة، من خلال ما كرّساه من مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وحق الإدماج المهني.

3- الاعتراف القانوني لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة ضمن قانون 25_01

يكرس القانون 25-01 حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل من خلال الاعتراف القانوني بإدماجهم المهني، ووضع شروط وآليات تحفيزية لضمان تشغيلهم وتكييف مناصب العمل بما يتناسب مع قدراتهم.

- **الاعتراف القانوني**

عرّف المشرع الجزائري من خلال نص المادة 02 من القانون 25_ 01[15] الشخص ذوي الاحتجاجات الخاصة [16]" كل شخص طبيعي مهما كان سنه وجنسه، يعاني من إعاقة آو عاهات مستديمة ذات طبيعة وراثية آو خلقية مكتسبة تحد من قدراته على ممارسة نشاطا آو عدة نشاطات أساسية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو العقلية أو الحركية آو العضوية آو الحسية والتي قد تمنعه عند التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الأخريين".

كما نص القانون أعلاه ضمن المادة 26 على إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب آو مشروع مكيف يضمن

[15] قانون رقم 25_01 السالف الذكر.

لهم الاستقلالية والمشاركة في الحياة الاجتماعية حيث تؤكد الإحصاءات حتى 31 أكتوبر 2024، تم تسجيل 4320طلب عمل من ذوي الاحتياجات الخاصة[17] 438عملية توظيف لهذه الفئة، مقابل 388 خلال نفس الفترة من سنة 2023.

وقد منح المشرع الجزائري حق إدماج هذه الفئة في النشاطات المهنية، بما في ذلك توظيفهم في الإدارات أو تشغيلهم كعمال أو ضمن المشاريع، وأضاف شرطا يتمثل في ضرورة أن يكون هذا النشاط أو المشروع مكيّفا، أي أن يراعي طبيعة الإعاقة، وبذلك راعى الحالة الصحية للشخص ذي الإعاقة التي قد تمنعه من أداء بعض النشاطات المهنية، مما يستوجب أن تتناسب طبيعة العمل مع وضعه الصحي.

وتجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية المبرمة بين وزارتي العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتضامن والأسرة وقضايا المرأة، تهدف إلى تعزيز استقلالية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تسهيل ولوجهم إلى مجالات التشغيل والتعليم والتكوين، وتعزيز الوقاية من تفاقم الإعاقة، فضلا عن تمكينهم من المشاركة في الحياة الاجتماعية والمهنية.

وفي ذات المنحى، أقرّ المشرع ضمن القانون 25-01 مجموعة من الشروط والإجراءات التحفيزية المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

– شروط وحوافز تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن قانون25_01

[17] https://www.mtess.gov.dz/ آخر اطلاع 08_04_2025.

يمثل العمل بالنسبة للمعاق فرصة لتحقيق ترقيته واندماجه من خلال حصوله على دخل مادي ومستوى معيشي له ولعائلته، كما يحقق السلامة النفسية له عندما يرى نفسه عضو فاعل وليس مجرد عالة على المجتمع وعلى أسرته، ونضرا لصعوبة توظيف هذه الفئة خاصة من طرف القطاع الخاص[18]، لم يترك المشرع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لإرادة المؤسسات في القطاعين العام والخاص، وإنما، ولضمان تشغيل عادل وملائم، فرض بعض الشروط الإلزامية على الهيئات المستخدمة، كما منح امتيازات وتحفيزات لتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الهمم..

- **شروط تشغيل وتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة**

فرض المشرع على الهيئة المستخدمة مجموعة من القيود بغرض ضمان تشغيل فئة ذوي الهمم نذكر منها:

- توفير نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص لذوي الاحتياجات الخاصة، وهم المعترف لهم بصفة العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك بعد تأهيله مهنيا [19].

ويلاحظ أن المشرع حدد الأدنى، يعني انه يمكن للهيئة المستخدمة رفع النسبة.

- دفع اشتراك مالي سنوي يدفع للخزينة العمومية، لدعم تطوير وترقية برامج الإدماج المهني في وسط العمل العادي أو العمل المهني لذوي الهمم، أو تجهيز وتهيئة

[18] بوزيان بوشنتوف، مسعودي كريم، آليات إدماج دوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر، مجلة صوت القانون، مجلد6، عدد1، سنة2020، ص 140 منشور عبر رابط آخر زيارة :
https://asjp.cerist.dz/en/article/117096:2025_04_08

[19] المادة 29 فقرة 01 من قانون 25_01 السالف الذكر.

مناصب الشغل، في حالة استحالة على المؤسسات المستخدمة توفير النسبة المحددة قانون [20].

ويتم احتساب هذه الاشتراكات حسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي14_214[21] وفقا لعدد العمال، فإذا كان عدده أكثر من مئة عامل فإن قيمة الاشتراك تساوي عدد المناصب المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة بضرب المبلغ السنوي للأجر المضمون.

أما إذا كان عدد العمال يزيد عن عشرون ويقل عن مئة عامل، فإن قيمة الاشتراك تقدر بضرب عدد المناصب المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة في ثلثي قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون [22].

- **إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة الإعاقة والقدرات الذهنية والفكرية**

إذا كانت الإعاقة لا تشكل صعوبة أو حالة تنافٍ مع المهنة أو حاجزا أمام ممارستها، يمنع إقصاء المترشح للعمل في مؤسسة عمومية أو خاصة عن طريق الاختبار أو الامتحان المهني إذا كان هذا الإقصاء بسبب الإعاقة، ويثبت عدم التنافي

[20] المادة 29 فقرة 02 من نفس القانون .

[21] المرسوم التنفيذي 14 _214 المؤرخ في 30 يوليو2014 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94_310 المتعلق بكيفيات حساب التخصص الخاص، الجريدة الرسمية عدد 47 لسنة2014.

[22] موزاوي علي، المرجع السابق، ص13.

من طرف اللجنة المختصة، وهي لجنة طبية ولائية متخصصة تنشأ لدى المصالح الولائية التابعة لوزارة التضامن الوطني.[23].

- لذوي الاحتياجات الخاصة شهادة الاعتراف بقدراته على ممارسة العمل أو الوظيفة تسمى شهادة الاعتراف بصفة العامل.

-ترسيم وتثبيت الأشخاص ذوي الاحتياجات، بعد أداءهم لفترة التربص والتكوين بنفس الإجراءات وعلى قدم المساواة شأن الأشخاص العاديين.

-الموظف والعامل الذي أصيب بإعاقة أثناء فترة التمهين، يجب إعادة إخضاعه لفترة التدريب الوظيفي في المؤسسات المتخصصة، تلتزم الهيئة المستخدمة إعادة تصنيفه عند انتهاء فترة التدريب من أجل ممارسة نفس منصب عمله الذي كان يشغله قبل الإعاقة، أو توفير منصب عمل أخر مناسب مع إعاقته، تسمح لهم بالقيام بمهام الوظيفة او العمل والحفاظ عليها .

-التزام كل مؤسسة مستخدمة بتخصيص أو تهيئة آماكن العمل لذوي الاحتياجات الخاصة بما يتناسب مع حالتهم الصحية .

-حق توجيه العامل إلى الهيئات المستخدمة لطلب التشغيل ويمنح له حق أولوية الاستقبال لدفع ملف التوظيف على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة [24]، كما يجب على الشخص المعاق طالب العمل الحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل، أن يسجل نفسه لدى البلدية أو الهيئة المعتمد للتنصيب المتواجد بمقرها وكالة التشغيل.

[23] المادة 39 من قانون 25 _01 السالف الذكر.

[24] المادة 34 من قانون 25 _01 السالف الذكر.

ولتسهيل مهمة التشغيل أُعتمد نظام الوساطة بين طالب العمل والهيئة المستخدمة، فيتم الاتصال بطالب العمل ذوي الاحتياجات الخاصة كلما توفر منصب عمل بمجرد تقديم عروض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل والبلدية أو الهيئة الخاصة.

وبهدف ضمان عملية تشغيل الأشخاص ذوي الهمم، وبالتنسيق مع مصالح الوزارة المكلفة بالتشغيل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، صدر القرار الوزاري المشترك بين وزارة التضامن ووزارة المالية ووزارة التشغيل والضمان الاجتماعي، الذي ينص على متابعة ومراقبة وتقييم مدى التزام الهيئات المستخدمة بالتوظيف، بصفة دورية وكل سنة[25].

كما يحق للذوي الاحتياجات الخاصة في حالة رفض الهيئة المستخدمة تشغيله أو توظيفه رغم منحه شهادة الاعتراف بصفة العامل أن يطعن في قرار الرفض أمام الجهات القضائية المختصة، كما يحق له الطعن في قرار اللجنة الطبية المختصة إذا ما تم رفض منحه شهادة صفة العامل، ويكون الطعن أمام اللجنة الوطنية للطعن بوزارة المكلفة بالتضامن الوطني[26].

- **الإجراءات التحفيزية لتعزيز الإدماج المهني ذوي الاحتياجات الخاصة**

[25] القرار الوزاري المشترك الصادر في 07_10_2019 يحدد كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات العمومية الخاصة.

[26] المادة 41 من قانون 25_02 السالف الذكر.

عمد المشرع إلى تقرير عدة امتيازات وتحفيزات لفائدة الهيئة المستخدمة، كما شملت هذه التدابير تسهيلات موجهة للشخص ذي الإعاقة نفسه، تمثلت في إعانات مالية. حيث يستفيد المستخدم الذي يقوم بإنشاء أو تهيئة مناصب العمل لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، كإدخال تغييرات على الآلات ووسائل الإنتاج أو تعديل المنصب أو توقيت العمل وفقا لحاجيات الشخص ذي الإعاقة، من تمويل مالي لمشاريعه أو لبرامج التكوين والعمل وبرامج الإدماج المهني في وسط عمل مناسب. كما تتكفل الدولة بمصاريف تهيئة وتكييف المناصب المستحدثة لفائدة هذه الفئة.

ويتحصل أرباب العمل على إعانات لم تحدد طبيعتها، عن طريق اتفاقيات تبرمها الدولة مع الجماعات المحلية وهيئة الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى إجراءات تحفيزية أخرى يتم تحديدها عن طريق التنظيم.[27].

بالإضافة إلى ذلك، تستفيد الهيئة المستخدمة من أرباب العمل وغيرهم الذين يوظفون الأشخاص ذوي الإعاقة من خصم قد يصل إلى 50 بالمئة بالنسبة لاشتراكات الضمان الاجتماعي التي تتحملها الدولة.[28].

وفي ذات السياق ولتعزيز إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل ولتدعيم أصحاب المشاريع من ذات الفئة يستفيد ذوي الهمم الراغبين في انشاء مؤسسات مصغرة أو ورشات و حرف و غيرها من النشاطات ذات طابع حرفي أو تجاري من دعم وكالة تشغيل الشباب" **أونساج**" تتمثل هذه الإعانات في شكل

[27] المادة 30 من قانون 25_01 السالف الذكر.

[28] ميلود قايش، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ، المجلد 7 العدد 02، 2015 ص66 منشور عبر رابط اخر زيارة 11_04_2025 https://asjp.cerist.dz/en/article/73627

قروض، أو يستفيد المعني من عقود عمل مؤقت تسمى بعقود ما قبل التشغيل لفئة ذوي الاحتياجات أصحاب الشهادات، وتعمل الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المصالح المتخصصة لقطاع التضامن الوطني وبعض مخابر البحث المتخصصة على إعداد البطاقة الخاصة تضم أنواع وأصناف المهن الملائمة لكل نوع من الإعاقة.

المحور الثاني :آليات دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل عبر التأهيل المهني

التأهيل المهني، هو الإجراء الذي يسبق عملية التشغيل، فلا يمكن دخول ذوي الاحتياجات الخاصة لعالم الشغل دون تدريبهم وتعليمهم أساسيات العمل بما يتوافق مع طبيعة ودرجة إعاقتهم فكل حالة لها تدريب معين.

وبالرجوع لاقوانين الجزائرية منها قانون 25_01 وقانون العمل والقوانين ذات الصلة لم يتطرق إلى تعريف التأهيل المهني، على النقيض من ذلك فان المشرع المصري عرف التأهيل بصفة عامة من خلال نص المادة 02 من قانون التأهيل المهني المصري بأنه : **" تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي والمهنية التي يلزم توفيرها للمعوق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تعن عجزه"**[29].

[29] قانون 39 لسنة 1979 بشأن تأهيل المعاقين المعدل بأحكام قانون رقم49 لسنة1982 بشأن تأهيل المعاق

ويُقصد بالتأهيل المهني" إعادة تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة ليكتسب مؤهلات ويكتسب مهارات للالتحاق بمنصب عمل يتلاءم وقدراته، فالهدف من عملية التأهيل المهني هو إعداد فرد قادرا على تجاوز إعاقته التي تقف وراء اندماجه كشخص عادي إلى فرد مثله مثل باقي العمال العاديين، فقدرة الشخص على أداء عمل معين لا يكون لميوله ورغباته او مواهبه وانما بصفاته الشخصية في مجموعها كوحدة واحدة"[30]

أولا – الهيئات المكلفة بالتأهيل المهني لذوي الهمم

تتكفل بإجراءات التأهيل المهني عدة هيئات، من بينها المراكز المتخصصة والجمعيات واللجان المختصة.

1- المراكز المتخصصة في التكوين المهني

أنشئت لهذا الغرض مراكز متخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وتعرف حسب نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي 14_140" هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تدعى في صلب النص بالمركز".

وتتوزع هذه المراكز على مستوى عدد من الولايات، منها : الجزائر، بومرداس، الاغواط،غليزان، سكيكدة، مراكز متخصصة للتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، ولتغطية كافة المناطق الجهوية تم إلحاق الولايات المجاورة بهذه المراكز

[30] لعلام عبد النور، دور سياسة الرعاية الاجتماعية في تأهيل ودمج المعاقين حركيا ، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري ، جامعة منتوري قسنطينة، سنة 2008_2009.

، تحتوي هذه المراكز أشخاص مكونين متخصصين يعملون ضمن فريق واحد ومرافقة نفسية وطبية واجتماعية ومعدات وأجهزة متخصصة.

أ- إجراءات تنظيم التكوين [31]

طبقا لأحكام القانون رقم 08-07 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين تنظيما مهيكلا لعملية التكوين المهني، يمر عبر مجموعة من الإجراءات المنظمة قانونا، والتي تهدف إلى ضمان مسار تكويني منظم وفعال يسمح بإعداد المتربصين وتأهيلهم للاندماج في سوق العمل وفق الإجراءات التالية :

_الإعلان عن التسجيل

يتم فتح التسجيل لمتابعة التكوين المهني ويشمل المعاقين حركيا ، ذوي الإعاقة الحسية بسبب نقص حاسة السمع و الصم البكم ، ذوي الإعاقة البصرية وهم المكفوفين ونقص البصر، ذوي الإعاقة الذهنية التي تسببت في تأخر مدرسي ، تمنح بعض الامتيازات التي يستفيد منها ذوي الإعاقة دون غيرهم من الأشخاص العاديين بحيث تمنح أولوية التسجيل للشباب ذوي الهمم في التخصصات الملائمة لإعاقتهم.

كما يتم إعفاء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من شرط السن الأقصى، ومن اجتياز المسابقات والاختبارات الخاصة بالدخول إلى التكوين. كما

[31] موقع وزارة التكوين والتعليم المهنين :https://mfp.gov.dz/?page_id=2361

يستفيد المترشحون من هذه الفئة، الذين لا يتوفرون على المستوى الدراسي المطلوب، من تكوين تحضيري قبل الشروع في التكوين المهني.

إضافة إلى ذلك، يُسمح للمتربصين الذين انقطعوا عن التكوين بإمكانية استئناف مسارهم التكويني.وتجدر الإشارة إلا أن فئة الأطفال المعاقين تستفيد كذلك من التكوين والتأهيل المهني، حيث يسهر المجلس الوطني المكون من ممثلين عن الحركة الجمعوية للأشخاص المعوقين والأولياء، يهتم بدراسة المسائل المتعلقة بالأطفال المعاقين منها كمسالة التأهيل المهني لإعداد الطفل لمرحلة العمل باكتسابه مهارات أداء المهن [32]. غير أن الإطار القانوني الجزائري، رغم ما يتضمنه من حماية عامة لفئة القصر بموجب قانون العمل، لا يتضمن تفصيلا دقيقا ومتكاملا بشأن تكييف ظروف التكوين والتأهيل المهني لفائدة الأطفال ذوي الإعاقة بشكل خاص، بما يضمن مراعاة خصوصيتهم الصحية والنفسية بشكل أكثر تخصصا داخل مسارات الإدماج المهني خاصة ضمن قانون 15-12[33].

_التوجيه والتقييم

يتحصل المترشح على مساعدة لاختيار التخصص الملائم بمعرفة لجنة متخصصة متعددة المهام تضم كل من طبيب متخصص، مستشار التوجيه ، مختص نفساني ، الأستاذ المكون، بحيث يختار التخصص بما يتوافق مع قدراته الجسدية والفكرية، ويتم التقييم من مختلف جوانب القوة والضعف لجمع

[32] سليماني صبرينة ، التأهيل المهني للأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة، دفاتر مخبر حقوق الطفل، المجلد العاشر العدد الأول، سنة 2019، ص 57.

[33] شتوحي يمينة ، غربي إبراهيم ،ضمانات حقوق الطفل في الجزائر وفق قانون 15_12، مجلة الحقوق والحريات ، المجلد 11 العدد 02 ، جامعة محمد خضير بسكرة، سنة 2023،ص 485.

المعطيات اللازمة أو الفكرة الأولية لتحديد المسار المناسب[34]، وتعتبر هذه المرحلة مهمة لدراسة درجة تأثير الإعاقة على تنفيذ النشاطات المهنية من خلال الفحص النفسي والجسدي لتقييم الأداء المهني، يتم اقتراح جميع المهن والحرف الملائمة لطبيعة الإعاقة ليتم اختيار المهنة من طرف المترشح على أساس رغبته بعد تقديم الاستشارة من المختصين ليتم على أساس هذا الاختيار التكوين [35].

- التكوين

يتم التكوين عبر طرق مختلفة، وهي التكوين الحضوري والتكوين عن بعد والتكوين عن طريق التمهين :

التكوين المباشر الحضوري : ويتم بحضور الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لمراكز التكوين الجهوية أو لفروع تابعة لها سواء فروع عادية أو منتدبة او فروع خاصة تفتح لهذا الغرض.

التكوين عن بعد : وهو التكوين الأنسب لبعض الفئات التي لا تسمح لهم إعاقته بالتوجه لمراكز التكوين، لتسهيل العملية يتم التكوين بالمراسلة باستعمال مطبوعات أو على الأرضية الرقمية تحت إشراف المركز الوطني للتعليم والتكوين المهني عن بعد.

[34] خليل عبد الرحمن المعايضة، مصطفى النوري القمش ، أساسيات التأهيل المهني والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة ،دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الطبعة الأولى، 2010، ص195.

[35] سليماني صبرينة ، المرجع السابق، ص 53.

التكوين التمهيني: يتم بالشراكة مع مؤسسات التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية الخاصة او العمومة، أو الحرفيين بحيث يتلقى المتربص تكوينا في المؤسسة ويتم تطبيقه في المؤسسات الاقتصادية وغيرها.

هذا وفي إطار الاحتفال باليوم الوطني لذوي الاحتياجات الخاصة بتاريخ 14 مارس من كل سنة شهدت الاحتفالية الأخيرة 13مارس 2025 حضور المتربصين من ذوي الهمم بحيث اظهروا إبداعاتهم ومهاراتهم، الشيء الذي يعكس فائدة تكوين هذه الفئة خاصة في مجال الصناعات التقليدية والجلدية والخشبية والزخرفية وتركيب الأسقف بالألمنيوم والبستنة وكذا تعلم اللغة الإنجليزية من طرف المكفوفين [36].

2- اللجنة الولائية الطبية واللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني

أنشئت اللجنة الولائية، بموجب المادة 39 من القانون 25-01، على مستوى المصالح الولائية التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن، ومن بين مهامها البت في قدرة وأهلية الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل. كما تم إنشاء لجنة ولائية للتربية والتوجيه المهني على مستوى نفس المصالح، بموجب المادة 40 من ذات القانون، والتي تتولى، بالإضافة إلى مهام أخرى، قبول الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مراكز التكوين المهني، ومراقبة البرامج المعتمدة من الوزارة، وضمان التأطير والإدماج المهني. كما تختص بمنح شهادة الاعتراف بصفة العامل. وتكون قرارات هذه اللجان قابلة للطعن من طرف المعني..

3- دور الجمعيات في التأهيل المهني

[36] https://mfp.gov.dz/?p=48737

تتكفل العديد من الجمعيات والمؤسسات، بدعم وتمويل من الدولة لأهداف إنسانية، برعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة الأطفال. ويعتمد عملها على الأسلوب الجماعي من خلال القيام بعمليات التوعية والتحسيس والإعلام والتوجيه نحو مختلف المراكز، إضافة إلى تعزيز ثقة الشخص ذي الإعاقة بنفسه، ودفعه إلى رؤية أكثر إشراقا وطموحا نحو مستقبل أفضل، مع تحسيسه بضرورة الانخراط في التكوين المهني والاستفادة من فرص الحصول على منصب عمل لائق يحفظ كرامة العيش.[37]

ثانيا–تحديات تأهيل وإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في عالم الشغل

يكتسي موضوع توظيف وتأهيل الأشخاص ذوي الهمم أهمية بالغة لما له من آثار إيجابية على هذه الفئة التي عانت من التهميش. فالأهمية لا تقتصر على كونها ضرورة أخلاقية ودينية ومراعاة للحالة الصحية والنفسية للفرد، بل تتعدى ذلك لتشمل المجتمع ككل. إذ إن الشخص ذي الإعاقة الموظف لا يعود بالنفع على نفسه وأسرته فقط، وإنما يُعد مكسبا للاقتصاد الوطني من خلال تنوع اليد العاملة وزيادة الإنتاجية، فضلا عن إبراز طاقاته الكامنة واستثمار قدراته بشكل فعّال.[38]

[37] قرينات بن شهرة، باهي السلامي، المشكلات النفسية والاجتماعية والصحية لدى المعاقين حركيا، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية عدد 23 ،2016، ص8.

[38] محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية ، القاهرة ،2004، ص49.

وهو ما يؤدي حتما إلى دفع عجلة التنمية. لذا سعت الدولة إلى بذل جهود معتبرة للاهتمام بهذه الفئة على مختلف الأصعدة، لاسيما في مجالي التمهين والتوظيف، إلا أن هذه الجهود ما تزال غير كافية وتواجه عدة صعوبات وتحديات، نذكر منها:

-النظرة الدونية من طرف المجتمع والهيئات المستخدمة تجاه هذه الفئة، باعتبارها عالة غير قادرة على العمل والإنتاج، مما قلل من فرص حصولها على مناصب عمل، كما يتهرب العديد من أرباب العمل من توظيفهم خوفا من عدم تحقيق المستوى المطلوب في العمل، إضافة إلى أن تكاليف تهيئة أماكن العمل وتكييفها ساهمت في عزوف بعض الهيئات المستخدمة، ويزداد هذا الوضع تفاقما في ظل ضعف الرقابة الفعلية وعدم تطبيق الجزاءات الردعية على أرباب العمل في حالة رفضهم تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة رغم توفر الإمكانيات لذلك.

-الحالة النفسية للشخص ذي الإعاقة في حد ذاتها وعدم ثقته بنفسه قد تشكل عائقا أمام ولوجه عالم الشغل، بسبب الخوف من الرفض وعدم القبول، مما قد يؤدي إلى الاستسلام للإعاقة وعدم الإصرار على تجاوزها، خاصة عندما يواجه نظرة الشفقة أو الإحسان أو المعاملة غير الإنسانية من طرف المجتمع .

- نقص الدعم النفسي من الأولياء تجاه الشخص ذي الإعاقة، خاصة الأطفال منهم، حيث نجد أن بعض العائلات لا تتقبل وضعية أبنائها أو لا تولي الاهتمام الكافي لدعمهم نفسيا وتشجيعهم على التكيف مع الإعاقة ومواجهتها .

- نقص الإمكانيات المادية والمالية التي تساعد الشخص ذي الإعاقة على البحث عن مناصب عمل، لاسيما ما يتعلق بوسائل النقل والتنقل .

- قلة النصوص التشريعية وعدم كفايتها، إلى جانب ضعف التطبيق الفعلي لها، وكذا انعدام التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني، إضافة إلى غياب المرافقة المستمرة للمكون مهنيا إلى غاية حصوله على منصب عمل.

الخاتمة

من خلال ما سبق بيانه، يتضح أن الدولة الجزائرية قد بذلت جهودا معتبرة لإدماج فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، باعتبار ذلك وسيلة للاستفادة من قدراتهم في مختلف المجالات، وإشراكهم كعنصر فاعل في تنمية الاقتصاد الوطني، بدل اعتبارهم عبئا عليه. وقد تجسد ذلك من خلال مختلف النصوص التشريعية والاعتراف الدستوري بحق التشغيل، إضافة إلى تسخير مختلف المؤسسات والهيئات في مجال التكوين المهني، وإقرار الطابع الإلزامي لتوظيف هذه الفئة.

غير أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية هذه الآليات لضمان تشغيل نسبة معتبرة من هذه الفئة، فضلا عن وجود معوقات أخرى، أهمها رفض بعض أرباب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة واعتبارهم عائقا أمام الإنتاجية. كما أن تخصيص نسبة 1% من مناصب الشغل لفائدتهم يُعد نسبة محدودة مقارنة بالسياسات المعتمدة في بعض التشريعات المقارنة.

وعليه، فإن تحقيق المشاركة الفعالة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دفع عجلة التنمية لا يقتصر على توفير الحماية القانونية فحسب، بل يتطلب تحويلهم من فئة مستهلكة إلى فئة منتجة. وقد أثبتت بعض التجارب الدولية نجاح هذا التوجه، حيث اعتمدت شركات عالمية كبرى مثل هيلتون، إيكيا، ومايكروسوفت استراتيجيات ناجحة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال توفير بيئة عمل ملائمة جعلت من إدماجهم قيمة مضافة وليس عبئا على المؤسسة.

وفي هذا الإطار، يمكن اقتراح ما يلي:

- تشجيع المواثيق الدولية على إنشاء برامج تدريب وتأهيل مهني تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على اكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل بما يتناسب مع قدراتهم .
- تعزيز الجانب الرقابي لضمان التطبيق الفعلي لالتزام تشغيل هذه الفئة، خاصة وأن الإحصاءات تشير إلى أن نسبة تشغيلهم لا تتجاوز 10% من إجمالي المعنيين .
- رفع نسبة التوظيف الإلزامية من 1% إلى نسبة أعلى، مع مراعاة التوازن بين مصلحة المؤسسة المستخدمة ومصلحة طالب العمل .
- نشر الوعي داخل المجتمع وأوساط العمل والأسرة بأهمية تقبل الأشخاص ذوي الإعاقة، والتأكيد على أن العامل من هذه الفئة يمثل قيمة مضافة وليس عبئا، مع توفير بيئة عمل مهيأة تتضمن الممرات والمرافق ووسائل النقل الملائمة .
- اعتماد التكنولوجيا الحديثة والرقمنة في التشغيل، وتوفير الأدوات التكنولوجية التي تمكنهم من أداء مهامهم عن بعد دون الحاجة إلى التنقل المستمر .

.

قائمة المصادروالمراجع:

قائمة المصادر:

1- الاتفاقيات:

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة بموجب قرار الجمعية العامة رقم 61/106، المؤرخ في 13ديسمبر 2006، ودخلت حيز التنفيذ سنة 2008.
- البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمد سنة 2006، ودخل حيز التنفيذ سنة 2008.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم 168/56، المؤرخ في 19 ديسمبر 2001، المتعلق بإنشاء لجنة مخصصة لوضع اتفاقية دولية شاملة لحماية وتعزيز حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة .
- لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5 (1994) بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة .
- منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة (وتشغيل) الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة سنة 1983، ودخلت حيز التنفيذ سنة 1985.
- الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم 2المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ,ودخل حيز التنفيذ في 3يناير 1976 .
- الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المؤرخ في 10ديسمبر 1948 .

2 - القوانين:

- الدستور الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- الأمر رقم 06_03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2016، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد46 لسنة2006.
- قانون رقم 25-01، المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، المؤرخ في 20 فبراير 2025، الجريدة الرسمية العدد12 الصادرة في 23 فبراير 2025.
- قانون 90_11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، المؤرخ21 افريل 1990، جريدة رسمية عدد17 لسنة 1990، المعدل والمتمم.
- -مرسوم رئاسي رقم 09_188 المؤرخ في 12ماي2009يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13ديسمبر2006، الجريدة الرسمية، عدد33 الصادر في 31 ماي2009.
- -المرسوم التنفيذي 14 _214 المؤرخ في 30 يوليو2014 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94_310 المتعلق بكيفيات حساب التخصص الخاص، الجريدة الرسمية عدد 47 لسنة2014

- -القرار الوزاري المشترك الصادر في 07_10_2019 يحدد كيفية توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات العمومية الخاصة
-

ثانيا : قائمة المراجع:

1- الكتب:

-خليل عبد الرحمن المعايضة، مصطفى النوري القمش، أساسيات التأهيل المهني والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط الأولى، 2010.

- محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية، القاهرة ،2004

2- الرسائل الجامعية:

1- لعلام عبد النور،(دور سياسة الرعاية الاجتماعية في تأهيل ودمج المعاقين حركيا)، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري ، جامعة منتوري قسنطينة ، س 2008_2009.

3- المجلات العلمية:

- بوزيان بوشنتوف، مسعودي كريم" آليات ادماج دوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر"، مجلة صوت القانون، مجلد6، ع1، جامعة خميس مليانة، الجزائر، س 2020.

بوطبة مراد، "توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية بين النص القانون والواقع العمل)، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، مجلد 06،ع 01، جامعة المسيلة، الجزائر،س 2021.

- -سليماني صبرينة ، التأهيل المهني للأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة، دفاتر مخبر حقوق الطفل، المجلد العاشر ع1 ، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، الجزائر، س 2019.

- قرينات بن شهرة، باهي السلامي، المشكلات النفسية والاجتماعية والصحية لدى المعاقين حركيا، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ع23، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ،س 2016.

- ميلود قايش، "تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7 العدد 02، جامعة حسبة بن بوعلي الشلف،الجزائر، 2015.

- شتوحي يمينة، غربي إبراهيم، ضمانات حقوق الطفل في الجزائر وفق قانون 15_12، مجلة الحقوق والحريات ، المجلد 11 ع02، جامعة محمد خضير بسكرة، س2023.

3_المو اقع الانترنت

- https://www.aps.dz/ar/societe/50572-10-موقع وكالة الأنباء الجزائرية
- https://mfp.gov.dz/?p=48737 موقع وزارة التكوين والتمهين
- https://www.mtess.gov.dzموقع وزارة والتشغيل والضمان الاجتماعي

_https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities