

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

Employment of Persons with Disabilities in the Algerian Civil Service between Legislative Commitment and Administrative Hindrance: A Critical Study in Light of Law No. 25-01

طاهير عبد الناصر *

مركز البحث في تكنولوجيايات التغذية الزراعية، بجاية، الجزائر

البريد الإلكتروني: abdennacer.tahir@crtaa.dz

تاريخ إرسال المقال: 2026/05/12 تاريخ مراجعة المقال: 2026/05/24 تاريخ نشر المقال: 2026/06/15

الملخص:

تصطدم عملية توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في قطاع الوظيفة العمومية بتحديات تعكس فجوة بين النصوص القانونية والواقع الممارس، حيث تستمر مظاهر التمييز الضمني ونقص الوعي الإداري، فضلا عن غياب التكيف الضروري لبيئة العمل بما يتماشى مع طبيعة الإعاقة، مما يحد من فرص الاندماج الفعلي للأشخاص المعاقين داخل المؤسسات العمومية حتى في حالة التوظيف، ويضاف إلى ذلك القصور في توفير برامج التكوين المهني الملائمة، التي تُعد شرطا جوهريا لتحسين الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والنفسية لهذه الشريحة الحساسة والمعتبرة، رغم صدور القانون رقم 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، وهو ما يكشف عن محدودية نجاعة السياسات العمومية في ضمان تكافؤ الفرص، لذا فإن الإلتزام القانوني يقتضي من الدولة تفعيل آليات الدعم، توفير بيئة عمل مساعدة على الإندماج، وتعزيز الوعي المجتمعي والإداري، بما يكفل الإندماج المهني الحقيقي والفعال للأشخاص ذوي الإعاقة، ويترجم النصوص القانونية إلى واقع ملموس ينسجم مع مبادئ العدالة والمساواة وحقوق الإنسان.

الكلمات المفتاحية: ذوي الإعاقة، الوظيفة العمومية، التوظيف، الحقوق، القانون.

* المؤلف المراسل، طاهير عبد الناصر ، abdennacer.tahir@univ-jijel.dz

Abstract:

The employment of persons with disabilities in the public sector in Algeria faces significant challenges that highlight a gap between legal provisions and actual practice. Implicit discrimination, administrative unawareness, and the lack of necessary workplace adaptations continue to hinder real inclusion, even when employment occurs. Moreover, the shortage of suitable vocational training programs—vital for improving the economic, social, and psychological conditions of this vulnerable group—further exacerbates the situation. This persists despite the existence of Law No. 25-01 on the protection and promotion of persons with disabilities, revealing the limited effectiveness of public policies in ensuring equal opportunities. Therefore, legal commitment requires the state to activate support mechanisms, provide inclusive work environments, and raise societal and institutional awareness. These efforts are essential to achieve meaningful professional integration of persons with disabilities and to translate legal texts into tangible realities aligned with principles of justice, equality, and human right.

Keyword:

disability, public service, employment, rights, law.

مقدمة:

تحظى فئة الأشخاص ذوي الإعاقة، أو كما يطلق عليهم أحيانا "ذوي الهمم العالية"، أو "ذوي الاحتياجات الخاصة" بعناية خاصة من طرف الدولة، تجسدت في جملة من الآليات التي تهدف إلى حمايتهم وتمكينهم من المشاركة الفعلية في الحياة اليومية، وذلك من خلال التغطية الاجتماعية والدعم المادي والنفسي والاجتماعي، فضلا عن تبني سياسات الإدماج المهني والاجتماعي كوسيلة أساسية لتعزيز مشاركتهم الفعلية داخل المجتمع، لاسيما من خلال تسهيل ولوجهم إلى سوق العمل، خصوصا في قطاع الوظيفة العمومية.

تم اختيار هذا الموضوع بغرض تسليط الضوء على أحد أبرز الحقوق الأساسية لفئة الأشخاص المعاقين، والمتمثل في الحق في العمل، اعتمادا على دراسة وتحليل الإطار القانوني المنظم له، لا سيما في ضوء المستجدات التشريعية، وعلى رأسها التعديل الدستوري لسنة 2020، الذي أقر صراحة بحق كل مواطن في العمل، إضافة إلى القانون رقم 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، الذي ألغى القانون رقم 09-02، إلى جانب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، الذي يحدد كفايات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات المستخدمة بصفة عامة، كما تهدف الدراسة إلى تقييم مدى فعالية هذه النصوص القانونية في التطبيق العملي.

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

تتمحور الإشكالية الرئيسية لهذه الورقة البحثية حول واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العمومي، وذلك من خلال التساؤل التالي: إلى أي مدى تضمن المنظومة القانونية المعتمدة في الجزائر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف؟ وما مدى إلتزام المؤسسات والإدارات العمومية بتجسيد هذا الحق في الممارسة العملية؟

يغلب المنهج الاستقرائي على هذه الورقة البحثية، وذلك من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المنظمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى جانب رصد الممارسات الواقعية في البيئة المهنية، قصد تقييم مدى كفاية الإطار القانوني ونجاعته، والكشف عن حجم الفجوة المحتملة بين القواعد القانونية المقررة، وبين واقع تطبيقها ضمن السياسات العمومية المعتمدة في مجال التوظيف على مستوى الوظيفة العمومية.

1. حق التوظيف للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

يعد الحق في التوظيف أساسيا لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من الاستقلال والاندماج المجتمعي، غير أنهم يواجهون عراقيل تعيق استفادتهم الفعلية من هذا الحق، مما يستوجب توفير بيئة عمل ملائمة، وضمان حماية فعالة تترجم الإلتزام التشريعي إلى واقع عملي.

1.2. اعتراف القانون بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف

اعترفت التشريعات الوطنية والدولية بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل الملائم لإعاقاتهم، باعتباره تجسيدا لمبدأ المساواة وعدم التمييز، والتزاما من الدول بتهيئة فرص عمل عادلة تضمن إدماجهم المهني والاجتماعي دون تهميش أو تمييز سلبي (رحماني دليلة، غربي أسامة، 2019، صفحة 820).

1.1.2. الأساس الدستوري لتوظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

أقر المؤسس الدستوري الجزائري حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وذلك بموجب التعديل الدستوري لسنة 2020 (المادة 72 من التعديل الدستوري لسنة 2020)، مما يعكس إدراك الدولة لأهمية حماية هذه الفئة الحساسة من المجتمع وضمان مشاركتها الفعلية في الحياة الاجتماعية، من خلال الاعتراف لها بحق التوظيف كحق أساسي من حقوق الإنسان، ومن أبرز الملاحظات التي يمكن تسجيلها على هذا النص الدستوري ما يلي:

- يرتب الدستور إلزاماً إيجابياً على الدولة، يتمثل في تسهيل ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم المكفولة لهم، بما في ذلك الحق في تقلد المناصب والوظائف العمومية (المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020)؛
- تم التأكيد على حق هذه الفئة في الإدماج الاجتماعي، ويُعدّ العمل من أبرز آلياته، نظراً لدوره الجوهرى في تحقيق الكرامة والاستقلالية والمساواة الفعلية؛
- استعمل المؤسس الدستوري عبارة "الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة"، وهي صيغة تنطوي على إشكالية من حيث الدقة والمطابقة للمفاهيم الحقوقية الحديثة، إذ لا تُعدّ الإعاقة بحد ذاتها دليلاً على الضعف، بل إن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة يمتلكون كفاءات وقدرات متميزة، تمكنهم من الإسهام بفعالية في سوق العمل وفي مختلف مجالات الحياة العامة، وعليه فإن المصطلحات الأكثر ملاءمة واحتراماً لكرامة هذه الفئة هي "ذوو الإعاقة" أو "ذوو الاحتياجات الخاصة"، بما ينسجم مع المقاربات المعاصرة القائمة على حقوق الإنسان وعدم التمييز.

2.1.2. توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القانون الدولي

كرست الاتفاقية العربية رقم 17 لسنة 1993 المتعلقة بتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الحق في العمل كأحد الحقوق الجوهرية التي يجب على الدول الأعضاء ضمانها لهذه الفئة، حيث تضمنت أحكاماً ملزمة باتخاذ تدابير فعالة تكفل تمكينهم من هذا الحق، وقد نصت المادة 12 من الاتفاقية على ضرورة أن يكفل التشريع الوطني في كل دولة عضو تشغيل نسبة محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، وفقاً لما تحدده القوانين المحلية من نسب وشروط، كما شددت المادة 14 من نفس الاتفاقية على أولوية توظيف هذه الفئة، بحيث تلتزم الدول الأعضاء بموجب تشريعاتها بإعطاء الأولوية للأشخاص ذوي الإعاقة لشغل بعض الوظائف والمهن في القطاعين العام والخاص، شريطة أن تتلاءم طبيعة تلك الوظائف مع قدراتهم البدنية والفكرية (المواد 12 و14 من الاتفاقية العربية رقم 17 لسنة 1993).

تُعزز هذه الالتزامات الإقليمية ما كرسه اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة سنة 2006، والتي تعد المرجعية الدولية الأساسية في حماية حقوق هذه الفئة (بوغازي مريم، 2020، صفحة 210)، لاسيما في مجال العمل، فقد أكدت الاتفاقية على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وشددت على ضرورة توفير بيئة عمل مهيأة ومتكيفة تراعي احتياجاتهم الخاصة (المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006)، مع رفض أي شكل من أشكال التمييز القائم على أساس الإعاقة (المادة 02 من القانون رقم 20-05 لسنة 2020)، كما ألزمت الاتفاقية الدول الأطراف باتخاذ تدابير تشريعية وإدارية فعالة من أجل تعزيز فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء في القطاع العام أو الخاص، بما في ذلك من خلال اعتماد سياسات الإدماج المهني وتوفير برامج دعم مناسبة، بما يكرس مبدأ تكافؤ

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

الفرص ويعزز المشاركة الاقتصادية والاجتماعية الفعلية لهذه الفئة داخل المجتمع (أرتير أوريلي، 2007، صفحة 10).

يتبين من خلال تحليل كل من الإطارين الإقليمي والدولي أن هناك تقاطعا واضحا في تأكيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، باعتباره حقا إنسانيا وأداة جوهرية لتحقيق الإدماج الاجتماعي والمهني، وقد شدد كلا الإطارين على ضرورة إعادة تكييف السياسات العمومية وممارسات التوظيف بما يضمن شموليتها وعدالتها، عبر إزالة الحواجز القانونية والمادية التي تعيق استفادة هذه الفئة من فرص العمل المتاحة (دبوز سعيد بن محمد، 2015، صفحة 16)، ويعد احترام هذا الحق مدخلا أساسيا لضمان كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز مشاركتهم الكاملة والفعالة في مختلف مجالات الحياة العامة (وسيم حسام الدين الأحمد، 2011، صفحة 209)، وفقا لمبادئ المساواة وعدم التمييز.

3.1.2. حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في القوانين الوطنية

كرس المشرع الجزائري حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على العمل، وذلك من خلال القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الذي ألغي بموجب القانون رقم 01-25، وقد نص على أنه لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المختصة عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة (المادة 02 من القانون رقم 01-25 لسنة 2025)، ما يبعث على أن المشرع الجزائري يقر مبدأ عدم التمييز على أساس الإعاقة، ويؤكد على ضرورة الاعتماد على الكفاءة والقدرة الفعلية لشغل المنصب، مع اشتراط رأي اللجنة المختصة في تحديد مدى ملائمة الإعاقة مع متطلبات الوظيفة.

جاء المرسوم التنفيذي الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الإعانات المالية الموجهة لتهيئة ظروف العمل للأشخاص المعوقين (مرسوم تنفيذي رقم 14-214 لسنة 2014)، وقد ألزمت المادة الثانية من هذا المرسوم كل مستخدم بتخصيص نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل، هذه النسبة تجسد التزاما قانونيا صريحا يهدف إلى فرض التمييز الإيجابي لصالح هذه الفئة، وتحفيز القطاعين العام والخاص على توفير فرص مهنية تتلاءم مع وضعهم الصحي والاجتماعي، مع إمكانية الاستفادة من إعانات الدولة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، ويتجلى ذلك من خلال ما يلي (المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 لسنة 2014):

1.3.1.2. تكريس الحق في التوظيف: يظهر بوضوح اعتراف المشرع بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الولوج إلى سوق العمل، سواء في القطاع العام أو الخاص، على قدم المساواة مع باقي المواطنين.

2.3.1.2. حظر الإقصاء على أساس الإعاقة: تضمنت النصوص القانونية ذات الصلة ضمانة مهمة، تتمثل في منع إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته، طالما أن الإعاقة لا تحول دون أداء المهام المرتبطة بالوظيفة، وفقاً لتقييم اللجنة المختصة.

3.3.1.2. تبني نظام الحصة (الكوتا): نص المرسوم التنفيذي رقم 14-214 على تخصيص نسبة 01% من مناصب العمل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما يجسد تطبيقاً لمبدأ التمييز الإيجابي، الهادف إلى دعم إدماج هذه الفئة مهنيًا، غير أن هذا الإجراء يطبق فقط على المؤسسات التي تشغل 100 عامل أو أكثر، مما يستثني شريحة واسعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من هذا الالتزام.

4.3.1.2. ضعف النسبة المخصصة: تعتبر نسبة 01% المقررة ضئيلة قياساً بالتجارب المقارنة، حيث تعتمد العديد من الدول نسباً تتراوح بين 02 و 07 في المائة، ما يعكس التزاماً أقوى على مستوى السياسات العمومية في تلك الدول.

5.3.1.2. شروط خاصة للتوظيف: لا يزال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مشروطاً بعدد من المعايير الإدارية والتقنية، ما قد يشكل عوائق إضافية أمام تفعيل هذا الحق على أرض الواقع، خصوصاً في غياب آليات مرنة لدعم تكييف مناصب الشغل وتوفير بيئة مهنية دامجة.

في سياق تفعيل أحكام القانون رقم 02-09 والمرسوم التنفيذي رقم 14-214، صدر القرار الوزاري المشترك الذي يعد خطوة تنفيذية مهمة نحو تفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ويحدد هذا القرار كليات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا في الهيئات المستخدمة سواء كانت عمومية أو خاصة (قرار وزاري مشترك مؤرخ في 07 أكتوبر 2019)، حيث تضمن القرار مجموعة من الأحكام التفصيلية التي توضح آليات تطبيق نظام الحصة المخصصة لهذه الفئة، كما بيّن الشروط الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء من حيث الإجراءات الإدارية أو من حيث مواءمة متطلبات الوظائف مع قدراتهم، ومن بين أبرز ما جاء به القرار، تقديم تسهيلات إجرائية لفائدة هذه الفئة أثناء اجتياز مسابقات التوظيف، وذلك بغرض تقليص العقبات العملية وضمان تكافؤ الفرص بينهم وبين باقي المترشحين، انسجاماً مع مبدأ الإنصاف وعدم التمييز (بوطبة مراد، 2021، صفحة 1312).

2.2. شروط توظيف الأشخاص المعاقين في الوظيفة العمومية

يتطلب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى الوظيفة العمومية توافر شروط خاصة إضافية تتجاوز الشروط العامة التي تنطبق على كافة المترشحين، مثل السن والجنسية والتأهيل المهني المطلوب، ومع ذلك لا بد من تحديد هوية الشخص المعاق وفقاً لما جاء به القانون رقم 25-01 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم.

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

1.2.2. معايير تحديد الشخص المعاق

يعرف الشخص المعاق بأنه كل شخص، مهما كان سنه أو جنسه، يعاني من إعاقة وراثية أو خلقية تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أساسية في حياته اليومية، الشخصية أو الاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية الحسية (المادة 02 من القانون رقم 01-25)، كما يحدد المرسوم التنفيذي رقم 14-04 طبيعة الإعاقات حسب نوعها ودرجتها، مشيرة إلى أنها قد تكون حركية، بصرية، سمعية، أو ذهنية (المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 04-14).

2.2.2. الاعتراف للشخص المعاق بصفة الموظف

فيما يتعلق بشروط التوظيف الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، يشترط أولاً أن يتم الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل، وقد نصت المادة 19 من القانون رقم 09-02 على ذلك بشكل واضح، حيث أكدت على ضرورة الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل، فضلاً عن توجيهه، إعادة تصنيفه، وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقباله وإدماجه مهنيًا، وهي إجراءات ضرورية لضمان تكافؤ الفرص المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتسهيل اندماجهم في سوق العمل (قانون رقم 09-02 لسنة 2002، ملغى).

يستفاد من النصوص القانونية المنظمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أن منح صفة "العامل المعوق" يتم بناءً على تقييم تقوم به لجنة مختصة، وذلك بعد إجراء المعاينة اللازمة للتأكد من أن طبيعة الإعاقة لا تتعارض مع متطلبات العمل بشكل عام، وفي هذا السياق، يُعد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019 محطة مهمة في تعزيز آليات الإدماج المهني لهذه الفئة، حيث نصت المادة 03 منه صراحة على ضرورة تقديم مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق، الصادر عن اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، كشرط أساسي للاستفادة من ترتيبات التوظيف، وهو ما يُضفي طابعاً تنظيمياً وإجرائياً على عملية الانتقاء، ويُكرس من جهة أخرى مبدأ الملاءمة بين قدرات الشخص ومتطلبات الوظيفة المعروضة.

3.2.2. كون الوظيفة المراد شغلها تندرج ضمن قائمة المناصب المحددة

يشترط القانون أن تكون الوظيفة المراد شغلها مدرجة ضمن قائمة مناصب محددة تصدر عن السلطات العمومية المختصة بموجب نص تنظيمي، غير أن هذا القيد شهد تطوراً ملحوظاً في ضوء القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، الذي وسع من نطاق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث نصت المادة 02 منه على أن المقصود في مفهوم هذا القرار، بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الرتب أو المناصب المنصوص عليها في

القوانين الأساسية للموظفين والأعوان المتعاقدين، وكذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

يتضح من خلال هذا القرار الوزاري المشترك أنه أقر صراحة قابلية جميع المناصب المفتوحة لدى المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة، سواء كانت عمومية أو خاصة، لأن تكون موضوع توظيف لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ما دام ذلك يتم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وهذا يمثل تراجعا صريحا عن ما جاء في القانون رقم 09-02، الذي اشترط ورود المنصب ضمن قائمة محددة تنظيما كشرط مسبق لتوظيف هذه الفئة.

4.2.2. عدم تنافي الوظيفة المراد شغلها مع الإعاقة

يُعدّ اشتراط عدم تنافي الإعاقة مع طبيعة الوظيفة المراد شغلها من الناحية القانونية شرطا مشروعا ومبررا، لما ينطوي عليه من محاولة لإرساء توازن دقيق بين متطلبات المرفق العام، الذي يفترض توفر حد أدنى من الكفاءة واللياقة البدنية لضمان جودة الأداء، وبين مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص، اللذان يكفلان للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في الولوج إلى الوظائف العمومية دون تمييز تعسفي (بوطبة مراد، 2021، صفحة 1302)، لذا لا يمكن اعتبار هذا الشرط قييدا على الحق في العمل، بل هو ضمانة موضوعية تهدف إلى المواءمة بين مقتضيات الوظيفة العمومية والخصوصيات المرتبطة بالحالة الصحية للمتشرح، وذلك ضمن منطق التمييز الإيجابي المؤطر قانونا، والذي يراعي خصوصية الفئة المستهدفة دون المساس بمبدأ المصلحة العامة.

5.2.2. تسجيل طلب التوظيف قبل الترشح

نص القرار الوزاري المشترك المتعلق بتوظيف هذه الفئة على ضرورة التسجيل المسبق لدى الجهات المختصة، بحيث يجب على كل شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعاق، أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما (المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019).

يتضح من خلال هذا النص أن التسجيل في إحدى الهيئات المخولة قانونا بالتنصيب في سوق العمل يعد شرطا أساسيا لمباشرة إجراءات التوظيف، وهو إجراء تنظيمي يرمي إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن قاعدة بيانات الباحثين عن عمل، بما يتيح توجيههم بشكل ملائم نحو المناصب التي تتماشى مع مؤهلاتهم وخصوصياتهم الصحية، كما أن اشتراط الحيازة المسبقة لشهادة الاعتراف بصفة العامل المعاق، يضمن أن يتم توظيف الأشخاص المعنيين وفقا لتقييم مهني محايد صادر عن لجنة مختصة، ما يعزز من شفافية الإجراءات ويكرس مبدأ العدالة والإنصاف في الولوج إلى سوق العمل.

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

من بين الآليات التي نصَّ عليها القرار الوزاري المشترك لتسهيل ولوج الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العمل، اعتماد نظام الوساطة في التشغيل، بحيث تعمل مؤسسات معينة كحلقة وصل بين الأشخاص المعنيين ومختلف الجهات العارضة لمناصب الشغل، ووفقا لمضمون المادة 11 من القرار ذاته، فإن تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة لدى هذه المؤسسات يُعد خطوة تمهيدية اجبارية لتفعيل حقهم في التوظيف.

جدير بالذكر أن القرار الوزاري المشترك المتعلق بكيفيات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قد تضمّن مجموعة من الإجراءات العملية التي أُلزمت بها المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا الهيئات العمومية والخاصة، عند تنظيم مسابقات التوظيف الموجهة لهذه الفئة، وذلك بهدف ضمان تكافؤ الفرص وتهيئة ظروف ملائمة تراعي خصوصية الإعاقة، وتجسيدا فعليا لمبدأ التمييز الإيجابي، ومن بين أهم هذه الإجراءات ما يلي (المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019):

- تمديد مدة الاختبارات والمقابلات بساعتين إضافيتين، ما يتيح للمرشحين ذوي الإعاقة هامشا زمنيا أوسع للتفاعل مع مضمون المسابقة، ويأخذ بعين الاعتبار خصوصياتهم الجسدية أو الحسية.
- تقديم دعم بشري و/أو مادي حسب نوع الإعاقة، بما يشمل توفير الأدوات أو المرافق التي يحتاجها المعنيون لتجاوز العوائق المحتملة أثناء الامتحان.
- ضمان حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات، لفائدة المترشحين ذوي الإعاقة السمعية، بما يضمن تواصلًا فعالًا ومباشرًا خلال مختلف مراحل التقييم.
- تخصيص قاعة فردية للمرشحين ذوي الإعاقة البصرية، لتمكينهم من أداء الاختبارات في بيئة مناسبة تحترم خصوصيتهم وتقلل من العراقيل.

2. مدى تجسيد حق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الجزائر

يُعدّ الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي كرّستها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، وتزايد أهميته حينما يتعلق الأمر بالأشخاص ذوي الإعاقة، نظرا لما يواجهونه من تحديات معقدة تحول دون استفادتهم المتكافئة من فرص التوظيف، ورغم ما شهدته العديد من الدول من تطورات تشريعية ومبادرات توعوية تصب في اتجاه تعزيز هذا الحق، لا تزال هناك فجوة ملموسة بين الإقرار القانوني لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الولوج إلى سوق العمل، وبين مدى تجسيده على أرض الواقع، ويعود ذلك في الغالب إلى معوقات ذات طابع اجتماعي واقتصادي ومؤسسي، تحول دون الإدماج المهني الفعلي لهذه الفئة، وتستدعي مراجعة السياسات العمومية لضمان فعالية النصوص القانونية ومواءمتها مع واقع التحديات.

1.3. واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية

يعد إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق الشغل، لا سيما في المؤسسات والإدارات العمومية، مؤشرا هاما على مدى احترام الحقوق الأساسية والمبادئ الدستورية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، وقد سعت العديد من التشريعات الوطنية إلى سن قوانين تلزم الجهات العمومية بتخصيص نسب معينة من مناصب الشغل لهذه الفئة، في إطار تعزيز العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص، غير أن الواقع العملي يكشف في كثير من الأحيان عن فجوة بين ما تنص عليه القوانين وما يتم تطبيقه فعليا، حيث يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عدة عراقيل تحول دون ولوجهم إلى الوظيفة العمومية، سواء كانت تلك العراقيل ذات طابع مادي، تنظيمي، أو ناتجة عن تصورات اجتماعية نمطية.

1.1.3. إحصائيات توظيف الأشخاص المعاقين في المؤسسات والإدارات العمومية

في غياب إحصائيات حديثة بخصوص عدد الأشخاص ذوي الإعاقة (رزاق جميلة، 2020)، فإن الإحصائيات الرسمية التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2010 تشير إلى وجود قرابة مليوني شخص معاق في الجزائر وبالتحديد 1975084، منهم 284073 معاق حركيا، و 73937 معاق سمعيا، و 173362 معاق بصريا، و 167331 معاق ذهنيا، و 85611 شخص يعاني من إعاقات متعددة، و 626711 شخص يعاني من أمراض مزمنة، و 50299 شخص يعاني من إعاقات أخرى، بالإضافة إلى 29380 معاق غير مصرح بهم ((ب) سعاد، 2012)، أما الإحصائيات غير الرسمية، فقد أشارت الشبكة الجزائرية للدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وجود 3,2 مليون شخص معاق في الجزائر سنة 2014 (مقطوف اسماعيل، 2014)، وقدرتهم الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان سنة 2018 بأربعة (04) ملايين، وبزيادة 45 ألف شخص سنويا (بومعزة سارة، 2018).

أمام الأرقام المتزايدة للأشخاص ذوي الإعاقة، التي تشير إلى ارتفاع مستمر في أعدادهم، بذلت الدولة جهودا معتبرة من أجل التكفل بهذه الفئة، وذلك من خلال تبني حزمة من السياسات والتدابير، لعل أبرزها ما يلي (الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، 2025):

- توفير الإطار القانوني والتنظيمي الملائم، إذ صادقت الجزائر على مختلف الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكرست هذه الحقوق ضمن قوانينها الوطنية، لا سيما في مجال الإدماج المهني والحق في العمل، بما يتماشى مع المبادئ الدستورية والتزاماتها الدولية.
- إنشاء مؤسسات ومراكز تكوين مهني متخصصة، تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل من الحصول على التأهيل المهني المطلوب للولوج إلى سوق العمل، إلى جانب ورشات محمية ومراكز للمساعدة عن طريق العمل لفائدة الأشخاص غير القادرين على أداء عمل مهني عادي.

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

- إقامة هياكل وأجهزة مختصة تُعنى برعاية ومتابعة شؤون هذه الفئة، من بينها: اللجنة الاستشارية للوقاية من الإعاقة، اللجنة الطبية المتخصصة على مستوى الولايات، لجنة تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي.
- تسيير برامج إدماج اجتماعي ومهني تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من مواصلة أنشطة مهنية مناسبة لقدراتهم، بما يضمن لهم استقلالية اقتصادية وكرامة اجتماعية.
- إقامة شراكات دولية، نذكر منها على سبيل المثال مشروع التوأمة بين الجزائر وفرنسا حول إدماج الأشخاص المعاقين في سوق العمل، والذي أطلق بتاريخ 23 أبريل 2017 بالجزائر العاصمة، في إطار برنامج دعم تنفيذ اتفاق الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأوروبي (إ.ش، 2018).

2.1.3. قصور الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

- رغم أهمية هذه المبادرات، إلا أن الواقع يكشف عن فجوة قائمة بين النصوص والممارسات، حيث تؤكد دراسة ميدانية أعدتها جمعية التحدي والأمل بولاية جيجل حول فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، أن أغلب المؤسسات لا تلتزم بتطبيق المرسوم التنفيذي رقم 14-2014، الذي ينص صراحة على تخصيص نسبة 01 % من مناصب العمل لفائدة هذه الفئة، وهذا التفاوت بين الإطار القانوني والواقع العملي يبرز استمرار معاناة الأشخاص ذوي الإعاقة من الإقصاء والتمييز في سوق العمل، رغم الاعتراف التشريعي بحقوقهم في العمل.
- تُظهر نتائج الدراسة التي أجريت على مستوى ولاية جيجل هوة شاسعة بين النصوص القانونية التي تحمي وتدعم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، والواقع الميداني الذي يشهد استمرار الإقصاء والتمييز، فقد كشفت البيانات المستخلصة من الدراسة عن مؤشرات مقلقة، نوجزها فيما يلي:
- من بين 8500 عامل تم توظيفهم عن طريق وكالة التشغيل، لم يوظف سوى 14 شخصا من ذوي الإعاقة، أي ما يعادل نسبة 0.2 % فقط، وهي نسبة بعيدة جدا عن الحد الأدنى المقرر قانونا.
 - النسبة نفسها تكررت في قطاعي الحرف والصناعة، حيث بينت الدراسة أن 04 مؤسسات صناعية تضم في مجموعها حوالي 1500 عامل، لم توظف سوى 03 أشخاص معاقين.

2.3. التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف

تعاني فئة الأشخاص ذوي الإعاقة من العديد من الصعوبات التي تحول دون ممارسة حقها في التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية على قدم المساواة مع باقي المواطنين طبقاً لما هو مكفول في الدستور ومختلف القوانين.

1.2.3. عدم الاهتمام الكافي بتكوين فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

يعد التكوين الأكاديمي والمهني أساساً للالتحاق بالوظيفة العمومية، غير أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يحظون بالعناية الكافية لتحقيق هذا الشرط، فالمؤسسات الجامعية والمهنية تفتقر إلى البرامج والفضاءات الملائمة لهم (مرزوق سارة، 2018، صفحة 335)، مع غياب تسهيلات وتكوينات مخصصة، ما يعيق تحصيلهم العلمي والمهني (فاصولي زينب، 2015، صفحة 41).

2.2.3. نقص الإعلام وتوعية الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقها

من أبرز التحديات التي تعيق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص عمل، هو ضعف التوعية والإعلام الموجه لهم، إذ لم تحظ هذه الفئة بالاهتمام الإعلامي الكافي الذي يراعي احتياجاتها في مجالي التحسيس والتثقيف، وقد أدى هذا النقص إلى جهل شريحة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك من يتولى رعايتهم، بحقوقهم في التعليم والتكوين والعمل بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم (بوطبة مراد، 2021، صفحة 1307).

3.2.3. النظرة السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة

تواجه فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ضعفاً في الوعي الاجتماعي بما تملكه من مؤهلات وقدرات، فضلاً عن احتياجاتها الخاصة، إذ لا يزال العديد من أفراد المجتمع يعتقدون بأنها غير قادرة على العمل والإنتاج، وأن مصيرها يقتصر على العيش من الإعانات والمساعدات التي توفرها الدولة أو الجمعيات الخيرية العاملة في المجال الاجتماعي، وتضاف إلى هذه النظرة المجتمعية السلبية، نظرة مماثلة من بعض المسؤولين والموظفين داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الذين يفتقرون إلى الثقة في إمكانيات ذوي الإعاقة وقدرتهم على الاندماج المهني، وهو ما ينعكس في رفض توظيفهم أو وضع عراقيل تحول دون إدماجهم في سوق العمل (مسعودان أحمد، 2006، صفحة 425).

4.2.3. رفض بعض المؤسسات والإدارات العمومية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يتضح من خلال الواقع أن بعض المؤسسات والإدارات العمومية لا تلتزم بتطبيق القوانين المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا بتلك التي تضمن حمايتهم وترقيتهم، حيث تقابل طلبات توظيفهم بالرفض أو توضع أمامهم عراقيل تعيق إدماجهم المهني، وقد أقر بهذه الممارسات عدد من المسؤولين، كما عبّرت عنها الجمعيات الناشطة في مجال رعاية ذوي الإعاقة، ففي تصريح لها للإذاعة الوطنية بتاريخ 21 جانفي 2019،

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

انتقدت وزيرة التضامن الوطني تجاهل المؤسسات العمومية والخاصة لأحكام القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية وترقية الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التشغيل، مؤكدة أن نسبة توظيف هذه الفئة لا تتجاوز 01% عبر مختلف القطاعات الوزارية (عيجاج مروة، 2019)، كما سبق لرئيس المنظمة الوطنية للمكفوفين أن دق ناقوس الخطر بشأن هذا الخرق القانوني، مشيراً إلى أن العديد من المؤسسات، سواء كانت عمومية أو خاصة، ترفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين تبقى النصوص القانونية الضامنة لهذا الحق حبيسة الأدراج دون تطبيق فعلي.

5.2.3. نقص الحماية القانونية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف

تظهر النصوص القانونية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك تلك المرتبطة بالتوظيف أنها تضمن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية وتمنع التمييز بين الموظفين (المادة 27 من الأمر رقم 06-03 لسنة 2006)، كما اعتمدت مبدأ التمييز الإيجابي لصالح هذه الفئة، عبر تخصيص نسبة من المناصب في المؤسسات والإدارات العمومية تصل إلى 01 %، إلا أن هذه النسبة تعتبر ضئيلة للغاية ولا تتناسب مع حجم هذه الفئة التي تمثل نحو 10% من إجمالي السكان، إضافة إلى ذلك فإن عدد المناصب المالية المتاحة في الغالب يكون محدوداً جداً، مما يؤدي إلى عدم تطبيق نظام الحصص بشكل فعال رغم قلة المناصب، بينما تخصص بعض الدول في قوانينها نسبة أكبر من المناصب في القطاع العام لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تراوحت هذه النسبة في بعض التشريعات المقارنة بين 02 % و 07 % (بوطبة مراد، 2021، صفحة 1308).

6.2.3. ضعف التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني والتوظيف

من بين الأسباب الرئيسية التي أدت إلى عدم تفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص العمل هو ضعف التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني، بحيث تفتقر السلطات العامة إلى رؤية واستراتيجية واضحة لدعم هذه الفئة، تبدأ من اكتساب الكفاءات عبر التعليم والتكوين، وصولاً إلى تقديم الدعم اللازم لإيجاد فرص عمل لائقة لهم.

إن غياب التخطيط والمتابعة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يعرضهم للضغوط الاجتماعية والإحباط بسبب التهميش ونكران حقوقهم، بالإضافة إلى وضعهم الحساس، فالعشوائية في التعامل مع هذه القضية تعد هدراً للموارد والطاقات، وتؤدي إلى تعقيد الوضع، مما يثقل كاهل الدولة بتحمل مسؤولية رعايتهم.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة حول موضوع توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى المؤسسات التابعة

للوظيفة العمومية، توصلنا إلى النتائج والاقتراحات التالية:

النتائج:

- قامت الدولة الجزائرية بتوفير الإطار القانوني المناسب لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف المجالات، لا سيما في ما يتعلق بالإدماج المهني، فقد تم دسترة حقوق هذه الفئة، والتصديق على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بها، بالإضافة إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية التي تضمن حقوقهم.
- بذلت الدولة الجزائرية جهودا كبيرة في مجال الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال إنشاء مراكز متخصصة لحمايتهم وترقيتهم، فضلا عن هيئات وأجهزة تشرف على متابعة حالتهم من الاعتراف بالإعاقة إلى توفير بطاقة المعاق، فضلا عن تقديم خدمات متنوعة والعمل على إيجاد فرص عمل لائقة لهم، إلا أن هذه الجهود تظل غير كافية، ولا تواكب تطلعات هذه الفئة.
- فرضت النصوص القانونية السارية مبدأ المساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف، ومنعت أي شكل من أشكال التمييز السليبي ضدهم، كما ألزمت المؤسسات العمومية والخاصة بتوظيف نسبة 01 % من الأشخاص ذوي الإعاقة في مناصب تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، ورغم ذلك، فإن هذه النسبة تعتبر ضئيلة مقارنة بما هو معمول به في العديد من الدول، حيث تتراوح النسبة هناك بين 02 % و 07 %، كما أن هذه النسبة لا تتناسب مع الارتفاع الكبير في عدد هذه الفئة، التي يقدر حجمها بحوالي 10% من إجمالي السكان.
- يشترط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة توافر عدة شروط خاصة، منها الاعتراف بصفة العامل، أن تكون الوظيفة ضمن قائمة المناصب المحددة بالتنظيم، وألا تكون الوظيفة متعارضة مع الإعاقة، وتعد هذه الشروط حماية للأشخاص المعاقين ولا تشكل عوائق أمام توظيفهم.
- أثبت الواقع أن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا تتجاوز 0.2 %، وهي نسبة ضئيلة جدا، لا تعكس جهود الدولة ولا تطلعات هذه الفئة، ويعود ذلك إلى عدة عراقيل، أبرزها: ضعف التدريب والتأهيل، نقص التوعية بحقوقهم، ضعف التخطيط والمتابعة في إدماجهم المهني، والنظرة السلبية للمجتمع وكثير من المسؤولين تجاه هذه الفئة، مما يؤدي إلى تجاهل القوانين والتنظيمات التي تكفل حقهم في التوظيف.

الاقتراحات:

- إجراء إحصاء دقيق لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديثه بشكل دوري، من أجل معرفة العدد الحقيقي لهذه الفئة، وذلك لتأسيس سياسات واستراتيجيات وطنية شاملة للتكفل بها.
- وضع استراتيجية وطنية واضحة للإدماج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، تتضمن تحديد الأهداف والآليات المناسبة لتنفيذها، مع تقييم دوري لرصد الثغرات ومعالجتها.
- توعية الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم كاملة، بما في ذلك حقوقهم في التوظيف، وذلك من خلال تخصيص برامج إعلامية وحملات تحسيسية دورية ومستمرة.

توظيف الأشخاص المعاقين على مستوى الوظيفة العمومية في الجزائريين الالتزام

التشريعي والتعثر الإداري: دراسة نقدية في ضوء القانون رقم 01-25

- إدراج معيار التكفل بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الإدماج المهني ضمن تقييم أداء الإدارة المكلفة بالتضامن المهني، فضلا عن المؤسسات العمومية والخاصة التي يجب عليها توظيف نسبة معينة منهم، مع تقديم مكافآت لمن يحقق نتائج إيجابية وفرض عقوبات على المؤسسات المقصرة في الالتزام بالتوظيف.
- مراجعة القوانين والتنظيمات الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصا ما يتعلق بنظام الحصص المخصصة لهم، ويُقترح رفع هذه النسبة من 01 % إلى 05 % على الأقل.
- إنشاء صندوق وطني لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، يتم تمويله من الاشتراكات التي تدفعها المؤسسات العمومية والخاصة التي لا توظف النسبة المحددة، على أن يتم صرف راتب شهري لا يقل عن الحد الأدنى للأجور للأشخاص المعاقين العاطلين عن العمل.