

حدود مساهمة المؤسسات الاقتصادية في جهود الدولة لأجل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

Limits to the contribution of economic enterprises to the State's efforts to employ people with disabilities

د. موزاوي علي

أستاذ محاضر "ب"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

ali.mouzaoui@ummt.dz

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2022/12/06

تاريخ الاستلام: 2022/09/30

الملخص:

كرس القانون واجب الدولة لضمان إدماج الفئات ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة العامة. كما ألزم المستخدمين تخصيص نسبة من المناصب لذوي الإعاقة، وفي حالة عدم القدرة على ذلك ملزمون بدفع اشتراك مالي إلى خزانة الدولة في إطار التضامن الوطني. ورغم أهمية هذه التدابير، إلا أن الميدان أثبت محدوديتها لاسيما في القطاع الاقتصادي، لذلك وجب على الحكومة إعادة النظر في سوق العمل ومنح المزيد من التحفيزات لأرباب العمل قصد تشجيعهم على توظيف هذه الفئة، وستكون هذه التدابير ذات فعالية أكبر إذا تم اتخاذها عن طريق الحوار الاجتماعي. الكلمات المفتاحية: ذوي الاحتياجات الخاصة، تشغيل المعوقين، حماية، أرباب العمل، تضامن وطني.

Abstract:

The law establishes the duty of the State to ensure the inclusion of persons with disabilities in public life. Employers are also required to allocate a percentage of positions to disabled people and, if this is not possible, they are required to pay a financial contribution to the public treasury within the framework of national solidarity.

Despite the importance of these measures, the scope has proven to be limited, particularly in the economic sector. The government must therefore review the labor market and give more encouragement to employers in order

to encourage them to employ this category, and these measures will be more effective if they go through social dialogue.

Keywords: People with special needs, employment of the disabled, protection, employers, national solidarity.

المؤلف المرسل: موزاوي علي، الإيميل: ali.mouzaoui@ummtto.dz

مقدمة:

يبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الجزائر حسب الديوان الوطني للإحصائيات حسب إحصائيات 2020 ما يزيد عن 2 مليون شخص معاق، منهم 44% معاق حركيا و32% معاق ذهنيا و24% مكفوف¹. هذه الأرقام الرهيبة تشكل تحديا على الدولة الجزائرية والمجتمع لأجل تجسيد اندماجهم في الحياة العامة،

إن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تعاني من عدة صعوبات منها صعوبات الحصول على مناصب شغل، لعدة أسباب، منها اشتراط أغلب المؤسسات المستخدمة شرط اللياقة البدنية الكاملة لضمان مردودية العمل، والسبب الثاني يكمن في التمييز بين طالبي العمل من حيث فرص التوظيف. مما جعل هذه الفئة تعاني بالإضافة الى الصعوبات الجسدية صعوبات الحصول على العمل وكسب الرزق.

وانطلاقا من واجب الدولة القانوني والمعنوي لأجل حماية هذه الفئة اجتماعيا واقتصاديا واشراكها في عجلة التنمية الوطنية، تدخل المشرع عبر الكثير من النصوص القانونية لتوفير الحماية والتضامن مع الفئة، وسن ترتيبات منها إلزام المستخدمين تخصيص نسبة من المناصب في كل مؤسسة لصالح هذه الفئة.

ويشكل القطاع الاقتصادي أحد أهم القطاعات المستخدمة في الجزائر، لكن مع دخول الجزائر سياسة اقتصاد السوق، أصبح أرباب العمل يسعون إلى البحث عن التنافسية والفعالية على حساب الجانب الاجتماعي. مما يجعل جهود الدولة لتوفير مناصب الشغل لفئة ذوي

1 - Commission Nationale Consultative de Promotion et de Protection des droits de l'Homme, *Mise en œuvre de la résolution 26/20 du Conseil des Droits de l'Homme*, 2020.

الاحتياجات الخاصة يصطدم في الواقع مع تحديات الواقع الاقتصادي الصعب بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية.

وهنا أطرح الإشكالية المتمثلة في ماهي حدود التزام المستخدمين في توفير مناصب الشغل للأشخاص ذوي الإعاقة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدت على المنهج الوصفي والتحليلي، من خلال البحث أولاً عن تكريس ضمان الحق في العمل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الأعلى في الدولة والتشريع ومسؤولية الدولة في تشغيل هذه الفئة، ثم البحث في أدوات تدخل الدولة لإلزام أرباب العمل الاقتصاديين لأجل توفير مناصب عمل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة مساهمتهم في جهود الدولة لحماية هذه الفئة. وسبل تجاوز المعوقات لأجل تحقيق أكثر إدماج لهذه الفئة في الحياة المهنية.

1- توفير مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة التزم أساساً على عائق الدولة:

يعود اهتمام الدولة الجزائرية بضرورة التكفل بتوظيف فئة الأشخاص ذوي الإعاقة الى غداة الاستقلال نتيجة كثرة معطوي حرب التحرير، فأقدمت الدولة على منحهم الأولوية في التوظيف تضامناً منها مع هذه الفئة التي ساهمت في تحرير الوطن¹. وتطورت الحماية لتشمل الفئة في عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات².

ومع تبني الدولة سياسة اقتصاد السوق وتراجع تدخلها في الاقتصاد وترك المجال للفاعلين الاقتصاديين، أصبح تدخل الدولة مقتصرًا على تكريس ضمانات قانونية، وتتمثل في الأسس الوطنية المكرسة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في كل من المبادئ الدستورية لمبدأ المساواة ومنع التمييز وحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تعد ضمانة هامة أوردها أسس قانون في الدولة، ثم في تدخل المشرع لضمان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حمايتهم.

1- انظر: قانون رقم 63-321 المؤرخ في 31 أوت 1963، يتعلق بالحماية الاجتماعية للمجاهدين القدامى (ج.ر. عدد 63 لسنة 1963). وأمر رقم 69-67 مؤرخ في 18 أوت 1969، يتضمن التوظيف الإجباري لأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني (ج.ر. عدد 71 لسنة 1969).

2- انظر المرسوم رقم 82-180، مؤرخ في 15 ماي 1982، يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج.ر. عدد 20 لسنة 1982.

1-1-التكريس الدستوري لمبدأ المساواة ومنع التمييز وحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة:

لقد أقر الدستور الجزائري على عدة حقوق و ضمانات للمواطن، ومن أهم هذه الضمانات: تأكيد الدستور على ضمان المساواة وعدم التمييز بين المواطنين، وتأكيد على حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الإدماج الاجتماعي والمهني.

1-1-1-تأكيد الدستور على ضمان المساواة وعدم التمييز بين المواطنين:

نصت ديباجة الدستور على عزم الشعب الجزائري على جعل الجزائر في منأى من كل أشكال التمييز، وتمسكه بخياراته من أجل الحد من الفوارق الاجتماعية، وتمسكه بحقوق الانسان والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، وتميز الشعب الجزائري بقيم التضامن والعدل، وكل هذه المبادئ الواردة في ديباجة الدستور كقيلة من أنها تجسد مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة وواجب التضامن والعدل اتجاههم.

كما المادة 35 من التعديل الدستوري¹ على ضمان الحقوق الأساسية والحريات للمواطنين، وأضافت المادة 37 من نفس التعديل على أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية....."

وتضمن الدولة كذلك وفقا لنص المادة 39 عدم انتهاك حرمة الانسان، وحظر أي عنف بدني أو معنوي، أو أي مساس بالكرامة ومعاقبة القانون لكل المعاملات اللاإنسانية أو المهينة. كما أشارت الفقرة الأخيرة من المادة 65 على سهر الدولة على ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني.

ويظهر أن المؤسس الدستوري قد كرس مبدأ المساواة بين جميع المواطنين دون تمييز في الحقوق والواجبات ومشاركة الجميع في الحياة العامة ومنع انتهاك حرمة الانسان ومعاقبة أي معاملة غير إنسانية أو مهينة وأي عنف بدني أو معنوي، وكل هذه الأسس تعني كذلك فئة

1 - التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 82 لسنة 2020.

الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ويظهر أن الدولة ملتزمة بضمان حمايتهم، وتدخل هذه الحقوق ضمن الحقوق الأساسية للإنسان والمواطن التي يكفلها الدستور ويعاقب القانون على انتهاكها.

1-1-2- التأكيد على حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الاندماج الاجتماعي والمهني:

كرست المادة 66 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على مجموعة من الحقوق المهنية منها أن العمل حق وواجب وأن كل عمل يقابله أجر، والحق في الضمان الاجتماعي، كما أضافت على التزام الدولة بترقية التمهين وأنها تضع سياسيات للمساعدة على استحداث مناصب شغل، أي أن المؤسس الدستوري اعتبر أن العمل يعتبر بمثابة حق لجميع المواطنين وواجب عليهم للمساهمة في التنمية الوطنية والاجتماعية، وكرس كذلك الحق في الضمان الاجتماعي من جميع المخاطر التي قد تحدث بحياته وفي صحته ودخله. كما ألزم المؤسس الدستوري الدولة أن تقوم بترقية التمهين والتكوين لتسهيل الاندماج المهني لكافة المواطنين، كما يقع عليها كذلك التزام وضع سياسيات لأجل استحداث مناصب عمل سواء في القطاع العمومي أو القطاع الاقتصادي الخاص. ونظرا لحاجة الأشخاص ذوي الإعاقة الى حماية خاصة وتكفل بهم من طرف الدولة والمجموعة الوطنية، فقد نصت المادة 72 من التعديل الدستوري على أنه "تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية..." وأحال تجسيد وتنفيذ ذلك الى القانون.

وتستند جميع هذه الحقوق الاجتماعية الى المبدأ الذي يقضي بأن تسهر الدولة على تحقيق العدالة الاجتماعية المكرس دستوريا، وتندرج في إطار المهمة الاجتماعية للدولة.

1-2- تدخل المشرع لضمان تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وضمان حمايتهم:

إن ضمان الحقوق للمواطنين في الدستور لن يكون لها أي معنى أو قيمة قانونية، إذا لم يتدخل المشرع ويحدد آليات ممارسة هذه الحقوق وتجسيد الضمانات،

1-2-1- إلزام قانون علاقات العمل أرباب العمل تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة:

كرست الكثير من القوانين وقوانين العمل وجوب منح أولوية التشغيل لبعض الفئات، منها فئة الأشخاص ذوي الإعاقة لاعتبارات اجتماعية وصحية في إطار سياسة الدولة الاجتماعية، ومنها قانون العمل الجزائري¹

نصت المادة 16 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل² على إلزام المؤسسات المستخدمة في القطاع الاقتصادي العام والخاص على تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين، حيث نصت على أنه: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم".

ويظهر أن صياغة المادة جاءت في صيغة الأمر وليس في صيغة الجواز، وأحالت تحديد عدد المناصب وكفاءات توفير مناصب العمل لهم إلى التنظيم.

وفي سبيل توفير الحماية لهذه الفئة في أماكن العمل، نصت المادة 17 من نفس القانون على بطلان أي اتفاقية جماعية أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى التمييز بين العمال، مهما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية لهم. وحددت المادة 141 من نفس القانون عقوبات مالية ضد كل مستخدم يوقع اتفاقا أو اتفاقية جماعية أو عقل عمل من شأنها إقامة تمييز بين العمال. ولكن لم ينص القانون على جزاءات في حق أرباب العمل الذين يمنعون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة³.

1 - خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014، ص 63.

2 - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد 17 لسنة 1990)، معدل ومتمم.

3 - قايش ميلود، "تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية"، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد 2، جويلية 2015، ص 66.

خلافًا لقانون علاقات العمل، لم ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ أي مادة تتضمن إلزام المؤسسات ذات الطابع الإداري بتخصيص مناصب للأشخاص ذوي الإعاقة، رغم أهمية هذا القطاع في التشغيل وسهولة إلزام الدولة للمؤسسات بتخصيص المناصب لهذه الفئة.

ومع ذلك فقد أشار القانون رقم 09-02 السالف الذكر من خلال المادة 24 منه بخصوص قطاع الوظيفة العمومية على عدم جواز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 من نفس القانون عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة.

2-2-1-2- تأكيد الحق في الإدماج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال القانون رقم 09-02:

حظيت فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل المشرع بحماية قانونية خاصة² من خلال القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم³، وقد تأخر صدور هذا القانون بمدة تزيد عن 12 سنة من صدور قانون علاقات العمل سنة 1990⁴، بسبب الأزمة الاقتصادية الخانقة التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية العمومية وبطيء نمو المؤسسات الخاصة خلال تلك الفترة.

وضع هذا القانون تعريف الأشخاص المعوقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم وترقيتهم. وقد نصت المادة 3 منه على أن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم يهدف إلى ضمان إدماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني، لاسيما بتوفير مناصب عمل لهم، وتوفير الشروط التي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

ونص هذا القانون على أن تتكفل لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني بالعمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في

1- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46 لسنة 2006.

2 - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019، ص.67.

3- قانون رقم 09-02، مؤرخ في 8 ماي 2009، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.

4 - BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, éd. BERTI, Alger, 2014,p.78.

استقبال الأشخاص المعوقين وادماجهم مهنيا والعمل كذلك على البحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة واقتراحها عليهم. وأحال قائمة المناصب إلى التنظيم. كما حدد المشرع نسبة المناصب الواجب تخصيصها لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة، والمساهمة المالية للمستخدمين الذين يعجزون عن توفير مناصب عمل لهذه الفئة، وكذلك المزايا التي يستفيد منها المستخدمون الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للعمال ذوي الإعاقة، وهو ما يسميه البعض بالتمييز الإيجابي¹، ويظهر أن المشرع لم يحدد من هو المستخدم المقصود به، هل هو عام أم خاص، اقتصادي أو إداري، ويفهم من ذلك جميع المستخدمين بما بها المؤسسات الاقتصادية بما فيها الخاصة².

كما اشترط القانون رقم 09-02 على المستخدمين إعادة تصنيف أي عامل أصيب بإعاقة مهما كان سببها، بعد فترة التدريب، من أجل تولي منصب عمل لديه.

أما الأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على العمل العادي، فلقد نص المشرع على استحداث أشكال تنظيم العمل كيفية مع طبيعة اعاقتهم ودرجاتها وقدراتهم الذهنية والبدنية، عبر ورشات محمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة الاجتماعية عن طريق العمل³

2- مشاركة المؤسسات الاقتصادية في جهود الدولة للمساهمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة :

يهدف توضيح آليات مساهمة المستخدمين في جهود الدولة الرامية إلى حماية وترقية الأشخاص ذوي الإعاقة لاسيما استفادتهم من الحق في العمل والادماج المهني، صدر المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 30 جويلية 2014 الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد كيفيات الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل

1 - COULIBALY Alban Alexandre, *Droit au travail et handicap : l'obligation d'emploi entre mythe et réalité*, Harmattan, Paris, 2003, p.15.

2 - BORSALI HAMDAN Leila, *op.cit.*, p.78

3 - بلعموري نادية، "حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية والاشتراكات المالية"، *المجلة*

نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد7، العدد1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2017، ص65

للأشخاص المعوقين. هذا النص جاء ليخاطب المستخدمين سواء في القطاع العام الإداري أو القطاع الاقتصادي العام أو الخاص.

وقد حدد هذا القانون آليات تجسيد إلزام المستخدمين ومنهم المؤسسات الاقتصادية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مقابل الاستفادة من دعم الدولة، إلا أن هذه التدابير تعاني من العراقيل قللت من جهود توظيف هذه الفئة في المؤسسات الاقتصادية.

1-2- إلزام المؤسسات الاقتصادية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مقابل الاستفادة من دعم الدولة:

لقد نص الدستور على تكفل الدولة بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، ونص كذلك قانون علاقات العمل على إلزام المستخدمين تخصيص مناصب عمل لهذه الفئة، إلا أن المشرع لم يوضح آليات تنفيذ هذا الالتزام، خاصة بالنسبة لأرباب العمل في القطاع الاقتصادي وكيفية ممارسة هذا الحق بالنسبة لفئة المعوقين.

لكن بصدور الأمر رقم 09-02 السالف الذكر ونشر نصوصه التطبيقية، يكون بذلك أن الحكومة قامت بضبط لكيفيات تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، أما بالنسبة لأرباب العمل الذين يعجزون عن توفير مناصب عمل لهذه الفئة فالدولة ألزمتهم بضرورة دفع اشتراكات مالية سنوية للدولة، مع إمكانية استفادة المؤسسات من دعم مالي مقابل تكييف وتجهيز مناصب لفئة العمال ذوي الإعاقة.

1-1-2- ضبط الحكومة لكيفيات تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة:

رغم أزمة التوظيف التي يعاني منها سوق العمل في الجزائر، ومعاناة العديد من المؤسسات الاقتصادية من صعوبات مالية واقتصادية، ألزمت الدولة على جميع المؤسسات المستخدمة سواء كانت عامة أو خاصة بضرورة تخصيص حد معين من المناصب بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، محددة كذلك شروط وكيفيات تجسيد هذا الالتزام.

الشخص ذي الإعاقة الباحث عن العمل أن يكون مسجلا لدى الوكالة الوطنية للتشغيل كطالب عمل¹.

كما يشترط على الشخص ذي الإعاقة كذلك أن يطلب أولا من مديرية النشاط الاجتماعي الاستفادة من بطاقة " المعاق القادر على العمل"، وهذا بعد عرض الملف على اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني التي تم انشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المؤرخ في 8 أكتوبر 2003²، بعدها يمنح له مقرر الاعتراف بصفة "المعاق القادر على العمل" حتى يتسنى لذات الشخص المشاركة في المسابقات والالتحاق بمناصب شغل التي تتوافق وطبيعة الإعاقة³. و يفهم أن تحديد صفة المعاق مبني على خبرة طبية⁴.

وعند المشاركة في مسابقات التوظيف في المؤسسات بما فيها المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة، يلتزم المستخدم بمنح تسهيلات لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المسابقات، ومن بين هذه التسهيلات التي نص عليها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر 2019 ماي⁵:

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والفحوص والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين،
- تقديم مساعدة بشرية أو مادية،
- حضور مترجم في لغة الإشارة إن كانت هناك ضرورة،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة لذوي الإعاقة البصرية

إلا أن غياب معلومات واحصائيات دقيقة حول الإدماج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة كان محل انتقادات من طرف لجنة الخبراء بالمنظمة الدولية للعمل، بمناسبة دراسة تطبيق الجزائر للاتفاقية الدولية رقم 122 حول سياسة لتشغيل لسنة 1964، حيث طلبت من الحكومة الجزائرية

1 - انظر المادتين 10 و 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر 2019، المرجع السابق.
2 - مرسوم تنفيذي رقم 03-333 مؤرخ في 8 أكتوبر 2003، يتعلق باللجنة الولائية بالتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر 61 لسنة 2003.
3 - انظر المادة 3 من المرجع السابق.
4 - حليلالي أمينة، "جوانب الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 3، العدد 2، جامعة يحيى فارس المدية، 2017، ص 447.
5 - انظر المادة 5 من المرجع السابق.

تزويدها بالمعلومات حول النتائج الميدانية لتشغيل هذه الفئة والرفع من تعداد عدد المدمجين في سوق الشغل وضمان عمل فعلي منتج ودائم¹.

ولا يكفي التزام المستخدم بتخصيص مناصب عمل فقط للأشخاص المعاقين، بل يجب عليه اعداد سياسة داخل المؤسسة لتسيير العمال ذوي الإعاقة، بما فيها ضمان المساواة وعدم التمييز بينهم وبين العمال الآخرين لاسيما من حيث المعاملة والأجور، وتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية لهم².

2-1-2- استحداث اشتراك مالي للمستخدمين العاجزين عن توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة:

لكي لا يكون الالتزام بتخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة قيذا من الناحية الاقتصادية ومساسا بحرية المبادرة وحرية العمل المكفولة دستوريا لأرباب العمل، ولأجل ألا يكون كاهلا عليهم، فإن الدولة منحت للمستخدمين حق الاستفادة من امتيازات في شكل تدابير تحفيزية خاصة بالإعانات تقدم لهم.

وقد يعجز المستخدمون توفير مناصب عمل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، ومع ذلك ألزمتهم الحكومة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 14-214 السالف الذي بالمساهمة في جهود التضامن الوطني اتجاه هذه الفئة، عن طريق دفع اشتراك مالي سنوي، يدفع في حساب تخصيص خاص يحمل رقم 069-302 بعنوان "الصندوق الوطني للتضامن الوطني"³.

وقد ميزت المادة 4 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر بين حالتين، تختلف قيمة الاشتراك باختلاف حجم المؤسسة المستخدمة.

1 - OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Genève, 2009, p.543.

2 - OIT, *La gestion du handicap sur le lieu de travail*, Genève, 2002, p.11.

3 - مرسوم تنفيذي رقم 14-215، مؤرخ في 30 يوليو 2012، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-310 المؤرخ في

8 أكتوبر 1994 والمتعلق بكيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 069-302 الذي عنوانه "الصندوق

الخاص للتضامن الوطني"، ج ر عدد 47 لسنة 2014.

- إذا كانت المؤسسة تشغل أكثر من 100 عامل، يكون المستخدم ملزم بدفع اشتراك سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

- إذا كانت المؤسسة تشغل أقل من 100 عامل ويزيد عن العشرين (20)، ففي هذه الحالة يكون المستخدم ملزم بدفع الاشتراك السنوي، وحدد بثلي 2/3 الأجر الوطني الأدنى المضمون السنوي.

ويفهم من نص المادة أن المؤسسات التي تشغل أقل من 20 عامل غير ملزمة ومعفية من دفع هذا الاشتراك المالي الذي يدخل في إطار التضامن الوطني، لأجل تمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم¹، وإذا كانت الاحصائيات الرسمية تشير إلى أن أغلب المؤسسات الاقتصادية هي مؤسسات صغيرة ومصغرة، وبالتالي يبدو أن حتى المساهمة في دفع الاشتراكات ضعيف جدا.

2-1-3- إمكانية استفادة المؤسسات من دعم مالي مقابل تكييف وتجهيز مناصب لفئة العمال ذوي الإعاقة:

لأجل تحفيز المستخدمين لاسيما في القطاع الاقتصادي، وخاصة في القطاع الخاص بهدف تسهيل ادماج فئة العمال ذوي الإعاقة في الحياة المهنية وخلق لهم بيئة عمل مناسبة ومريحة ومتكيفة مع طبيعة إعاقتهم، أقرت الحكومة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 14-214 عدد من التدابير التحفيزية لفائدة المستخدمين في شكل اعانات يمكن للمستخدمين الاستفادة منها، وكذلك نص المرسوم على تكفل الدولة بمصاريف تهيئة وتكييف المناصب المستحدثة لفئة المعوقين.

2-1-3-1- طبيعة الإعانات الممكنة استفادة المستخدمين منها:

نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر عن إمكانية استفادة المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة أن يستفيد من تدابير تحفيزية لم يرد طبيعتها، بل أشار إلى تحفيزات منصوص عليها في التشريع المعمول به. بالإضافة إلى إعانات تقدم لهم بموجب اتفاقيات تبرم بين الدولة أو الجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي طبقا لنص المادة 28 من القانون رقم 02-09 السالف الذكر.

1 - انظر المادة 27 فقرة 2 من القانون رقم 02-09، المرجع السابق.

كما يستفيد أرباب العمل الذين يستخدمون الأشخاص ذوي الإعاقة استفادوا من تخفيض حصة صاحب العمل التي تبلغ حوالي 50٪ في الضمان الاجتماعي، والتي ستدعمها الدولة¹، حيث تتحمل الخزينة العمومية الفارق الناتج عن الحصة التي يدفعها المستخدم. كما يمكن أن ترد في قوانين المالية تدابير تحفيزية لفائدة المستخدمين الذين يقومون بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في اطار ترقية الاندماج المهني لهذه الفئة².

2-3-1-2-2- طبيعة الأعمال التي يتوقف عليها تقديم الدعم للمستخدمين:

نصت المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 السالف الذكر، على الأعمال التي يتوجب على المستخدم القيام بها مقابل الاستفادة من المساعدات والاعانات، والمتمثلة فيمايلي: تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول إلى العمل بكل أشكاله، تكييف مناصب عمل، وضع تجهيزات جديدة خاصة، التكوين الخاص، ويجب أن تكون تهيئة وتجهيز هذه المناصب المخصصة لفئة العمال ذوي الإعاقة متناسبة مع إعاقة العامل ومنجزة بالتنسيق مع طبيب العمل³.

ويقصد بتكييف المنصب ادخال تغييرات على الآلات أو وسائل الإنتاج أو تعديل في مضمون المنصب، وفي ساعات العمل وتعديل مكان العمل وكيفيات تنفيذ العمل وفقا لحاجيات الشخص المعاق بأداء وظيفته وتشغيله دون صعوبات⁴.

2-2- العراقيل المعيقة لجهود توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الاقتصادية وسبل تجاوزها:

ليس من السهل معالجة مسألة اجتماعية بمجرد صدور نص قانوني أو تنظيمي، لا سيما إذا كان ذلك مرتبط بالوضع الاقتصادي العام.

1 - مرسوم تنفيذي رقم 97-425 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين. ج ر عدد 75 لسنة 1997.

2 - BORSALI HAMDAN Leila, *op.cit.*, pp.78.79.

3 - انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 14-204، المرجع السابق.

4- OIT, *La gestion du handicap sur le lieu de travail*, *op.cit.*, p.4.

فالقانون نص على إلزام المستخدم عند فتح منصب عمل معين لأجل التوظيف احترام مجموعة من الإجراءات، والمتمثلة في إعلان ذلك أمام الوكالة العمومية للتشغيل أو الوكالات الخاصة بالتنصيب¹، ثم تقوم الوكالة بالتوسط بين طالبي العمل وعارضي العمل. ويجب على الوكالة أن تلبي عروض التشغيل في أجل 21 يوما. ونظرا لانتقاد طول هذه المدة من طرف أرباب العمل تم تخفيضها إلى 5 أيام من تاريخ إيداع العرض²، وإلا يقوم المستخدم باللجوء إلى التوظيف المباشر³.

إلا أن التوظيف لا يتم بصورة آلية وتلقائية، بل يتمتع المستخدم بصلاحيحة الانتقاء ضمن قائمة طالبي العمل المقدمة من طرف الوكالة وله سلطات واسعة في الاختيار ضمن المترشحين للمنصب المفتوح، وإذا كان اثبات خرق مبدأ المساواة وعدم التمييز اتجاه فئة الأشخاص ذوي الإعاقة سهلا عند تنفيذ علاقة العمل⁴، فإنه من الصعب فحص ذلك عند التوظيف.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 19-04 فرض جزاءات ذات طبيعة مالية ضد كل مستخدم لم يقم بتبليغ العروض عن المناصب الشاغرة إلى الوكالات الخاصة بالتنصيب⁵، وكذلك في حالة التوظيف دون إرساله إلى الوكالة الوطنية للتشغيل⁶، ولا توجد أي أحكام تفرض جزاءات على عدم تخصيص نسب من المناصب لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، ما عدا الأحكام التي تعاقب على التمييز وعدم المساواة.

كما أن أرباب العمل لاسيما الخواص منهم، في الواقع يحصرون التوظيف فقط في وظائف الحراسة وعمال النظافة ومن جنس الذكور الذين لا يتطلبون أي تأهيل، ويتفادون توظيف الإطارات والنساء، ما دام القانون لم يحدد طبيعة الوظائف الواجب شغلها أو جنس الأشخاص المستفيدين من التوظيف، وعادة ما يفضلون دفع المساهمة المالية المتمثلة في الاشتراكات، للتخلص من عبئ

1 - انظر المادة 18 من قانون رقم 19-04 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومر اقبه التشغيل، (ج.ر عدد 83 لسنة 2004)، معدل بالقانون رقم 03-20 المؤرخ في 30 مارس 2020، (ج.ر عدد 20 لسنة 2020)..

2 - انظر المادة الأولى من القانون رقم 03-20 المؤرخ في 30 مارس 2020، المعدلة للمادة 14 من القانون رقم 19-04، المرجع السابق.

3 - انظر المادة 14 من المرجع السابق.

4 - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار جيسور، الجزائر، 2006، ص 187.

5-OPAP : Organismes Privés Agréés de Placement.

6 - انظر المادتين 24 و25 من القانون رقم 19-04، المرجع السابق.

تسيير هذه الفئة في مؤسساتهم¹، وتخوف أصحاب العمل من تشغيل هذه الفئة، وخصوصاً فيما يتعلق بالإنتاجية والتخوف من تعرض هذه الفئة لإصابات العمل، والتخوف كذلك من قيام المسؤولية القانونية تجاه الحوادث وكذلك ظاهرة التغيب والعطل المرضية.

ولعل تحديد نسبة 1% من مجموع العمال، هي الحد الأدنى الذي حدده المشرع لتوظيف ذوي الحاجيات الخاصة، في حين أن الميدان يظهر أن المستخدمين ولا سيما في القطاع الخاص عادة ما يتعاملون مع هذه النسبة على أنه الحد الأقصى، ويمكن رغم ذلك التهرب من تحقيقها بسبب ارتباطها في حدود الإمكان².

2-2-2-2- إمكانية تكريس حماية أكثر للعمال ذوي الإعاقة عن طريق الحوار الاجتماعي:

إن فعالية الدولة الاجتماعي للدولة في الأنظمة الليبرالية أو التي اعتمدت على اقتصاد السوق، يكون أن تكون سياستها واستراتيجيتها وتدخلها قائما على أسس الحوار والتشاور مع المخاطبين بهذه الآليات وليس فرضها على الشركاء الاجتماعيين بقوة القانون، لكون اشراك أرباب العمل في هذا النوع من السياسات وجب توفر إرادة قوية لأجل تطبيق القانون³.

فجهود الدولة في توفير مناصب العمل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وجب أن يندرج ضمن آلية الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين والفاعلين الاجتماعيين والجمعيات المدافعة عن حقوق هذه الفئة، خاصة في لقاءات الثلاثية التي يمكن أن تناقش هذه المسألة، ويسعى الأطراف للبحث عن أنجع السبل لتثمين هذه الجهود.

كما يمكن أن يكون التفاوض الجماعي الثنائي وسيلة هامة لأجل تخصيص مناصب عمل للمعوقين وتحديد كفاءات توظيفهم وتكييف مناصب لهم، والاتفاق على حقوقهم وواجباتهم.

2-2-2-1- إدراج مسألة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الحوار الاجتماعي الوطني

الثلاثي الأطراف:

نصت المادة 5 من الاتفاقية الدولية رقم 159 استشارة المنظمات التمثيلية للعمال والمستخدمين حول آليات تطبيق السياسة الوطنية لإعادة التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص ذوي

1 - بلعموري نادية، المرجع السابق، ص 68.

2 - المرجع نفسه.

3 - COULIBALY Alban Alexandre, op.cit.,p.15.

الإعاقة، بما فيها التدابير الواجب اتخاذها لترقية التعاون والتنسيق بين المؤسسات العمومية والخاصة المختصة للتأهيل المهني، واستشارة الهيئات الخاصة بالأشخاص المعاقين أو المكلفة بهذه الفئة¹.

هذه اللقاءات يمكن ان يشارك فيها المنظمات المهنية لأرباب العمل وكذلك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، وتبحث آليات تجسيد النصوص القانونية الهادفة الى توظيف الأشخاص المعوقين، ومقابل ذلك يسوع لممثلي أرباب العمل طرح وجهات رأيهم في المسألة وتقديم اقتراحات أكثر نجاعة لتحقيق الهدف، مقابل المطالبة بمزايا تشجيعية للمستثمرين لجل خلق مناصب عمل لهذه الفئة والاحتفاظ بها.

ومن المسائل التي يمكن الحوار بشأنها مسألة تكوين وتأهيل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد المناصب الواجب شغلها حسب طبيعة الاعاقات، ومن ثم تحديد مزايا وتحفيزات أكثر جاذبية لأرباب العمل.

2-2-2-2 ادراج حماية العمال ذوي الإعاقة من خلال التفاوض الجماعي داخل المؤسسة:

تتمثل المسائل التي يمكن معالجتها عن طريق التفاوض الجماعي مسألة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ قوم التوظيف على نمطين هما التوظيف الداخلي الذي تنظمه الاتفاقيات الجماعية المبرمة عن طريق التفاوض الجماعي، سواء عند استحداث منصب جديد أو شغور منصب موجود سبب استقالة أو وفاة أو تسريح أو إحالة صاحبه على التقاعد، وهو شكل من أشكال الترقية² التي نصت عليها المادة 61 من قانون علاقات العمل.

أما النمط الثاني فيتعلق بالتوظيف الخارجي، ويمكن لأطراف التفاوض الجماعي تحديد شروط وإجراءات التوظيف، حيث تحدد شروط سابقة مثل ربط التوظيف جديد بشغور منصب عمل، أو فتح منصب جديد مرتبط بنشاط المؤسسة، كما يمكن ربطه ضمن مخطط أو برنامج سنوي أو متعدد السنوات مصادق عليه مسبقا وفقا للأهداف الإنتاجية للمؤسسة، ويمكن ادراج هدف الادماج المهني لفئة المعوقين ضمن الأهداف العامة للمؤسسة.

1 -OIT, *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, Genève, 1998.p.45.

2 -BORSALI HAMDAN Leila, *op.cit.*, p.80.

لكن يحدد المشرع لم يحدد كفاءات انتقاء المترشحين، بل منح صلاحيات واسعة للمستخدم، ويظهر ذلك من خلال الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون رقم 20-03 المعدلة للمادة 14 من القانون رقم 04-19 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، حيث نصت على أنه: " يتعين على المستخدم، وجوباً، معالجة كل طلبات طالبي العمل الموجهين والمسجلين في القوائم الاسمية المرسله إليه من طرف هيئة التنصيب المؤهلة، وإبلاغ هذه الهيئة بالمآل المخصص لها"، ويفهم من نص المادة ضمناً أن المستخدم غير مقيد بأي إجراء عند انتقائه للمترشحين ضمن القائمة المسلمة له، ما عدا تبليغ الوكالة بأسماء طالبي العمل الذين تم اختيارهم.

كما أن قانون علاقات العمل لم يتناول ذلك، ولم يشر صراحة إلى اختصاص أجهزة المشاركة في النظر حول مسألة إعلان عروض العمل أو وضع معايير انتقاء المترشحين بما فيها توظيف فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، لكن ذلك لا يمنع الممثلين النقابيين إثارة مسألة تحديد شروط التوظيف الخارجي عند لتفاوض الجماعي، وتقنين إجراءات ذلك، مثل اللجوء إلى المسابقة، أو المقابلة، أو على أساس الشهادات والمؤهلات، أو اشتراط مدة الخبرة المهنية في المجال، وشرط السن المناسب لبعض المناصب، وكذلك تحديد المناصب التي يمكن فتحها للشخص ذوي الإعاقة.

ولكن قد تضيع فرص ذوي الاحتياجات الخاصة في التوظيف عند تحديد كفاءات اختيار المترشحين لشغل المنصب مثل الأخذ بعين الاعتبار شهادته العلمية والمهنية، وتقييم مؤهلاته المهنية المكتسبة، وشرط إتقان اللغات الوطنية واللغات الأجنبية ويكون ذلك بواسطة امتحان تقييمي شفهي أو كتابي أو كلاهما، تحديد مكونات ملف التوظيف (الشهادات، بيان السيرة الذاتية، شهادات تثبت خبرته المهنية وحالته الصحية والاجتماعية... إلخ)، وهناك من يضع شرط الإقامة في مكان قريب من المؤسسة ومكان العمل.

كما أن انتقاء المترشحين للمناصب المطلوبة يخضع لسلطة المستخدم وحده، وفق معايير تقنية لا علاقة لها بالقانون وفقاً للمعلومات التي استقاها المستخدم عند دراسة الملف والمقابلة مع المترشحين.

لذلك وجب أن يشمل التوافق داخل المؤسسات حول وضع برنامج مع ممثلي العمال بما يفهم العمال ذوي الإعاقة حول التدابير الواجب اتخاذها لضمان سلامة وأمن وصحة العمال ذوي

الإعاقة، ويمكن أن يمتد التشاور الى الإدارات العمومية المكلفة بحماية وترقية المعوقين بما فيها طب العمل، ويشمل التفاوض كذلك تنظيم التكوين لفئاتهم¹.
خاتمة:

إن حماية فئة الأشخاص ذوي الإعاقة مطلب اجتماعي، نابع من تضامن المجتمع والدولة معهم ومطلب اقتصادي قصد مساهمة هذه الفئة في التنمية الوطنية. لذلك نص القانون الأساسي للدولة على حماية هذه الفئة اجتماعيا، وكرس المشرع ضمان حق العمل لهذه الفئة عن طريق إلزام المستخدمين تخصيص مناصب عمل لها، وفي حالة عدم القدرة على تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن المشرع ألزمهم دفع اشتراكات مالية في شكل مساهمة في جهود التضامن الوطني معهم.

إلا أن الواقع الميداني يؤكد محدودية التدابير المتخذة من طرف الدولة، بسبب كثرة المعوقات، ومنها:

- عدم وجود احصائيات رسمية دقيقة حول طالبي العمل في فئة الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدد التوظيفات التي تتم سنويا في القطاع الاقتصادي ونوع عقود العمل ومدتها. وعدم امتلاك الحكومة لمخططات عمل جادة، ونقص الدراسات الاستشرافية المبنية على المعطيات والاحصائيات بين وارة العمل بالتعاون مع وزارة الصحة ووزارة التضامن الوطني ومراكز البحث الوطنية المتخصصة، لتحديد أنواع الاعاقة بهدف تكفل بذوي الاحتياجات الخاصة.

- يظهر أن نظام الحصص المنصوص عليه في القانون والتنظيم اثبتت فشلها، إذ أن من الجانب العملي لم تحقق أي دولة الحد الذي وضعه القانون، بسبب الاقتناع المتزايد بفشل نظام الحصص في الدول المختلفة، والبديل يكمن في فكرة توفير الحوافز المالية أو الضريبية لأصحاب العمل لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل التحفيزات الخاصة بتشغيل الشباب.

-عدم وجود تدابير ردية او عقوبات ضد المؤسسات الاقتصادية المخالفة لتدبير تشغيل فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

1 - OIT, La gestion du handicap sur le lieu de travail, op.cit., p.11.

- إن معظم القطاع الصناعي والتجاري يتركز في المدن الكبرى في المناطق الشمالية في البلاد، وقليلة في الجنوب والمناطق الجبلية والناحية، مما يقلل من توفير فرص العمل للمعوقين غير القديرين على التنقل خارج مكان إقامتهم.

- قلة فرص التوظيف في سوق العمل، وتزايد البطالة وضعف القطاع الاقتصادي الوطني الخلاق لمناصب العمل، وتنامي المؤسسات المصغرة التي تشغل بين 2 الى 10 عمال يعد معوق آخر بالغ التأثير.

- وجود تخوف أصحاب العمل من تشغيل المعوقين وخصوصاً فيما يتعلق بالإنتاجية وتعرض هذه الفئة لإصابات العمل، والتخوف من قيام المسؤولية القانونية تجاه الحوادث وكذلك ظاهرة التغيب والعطل المرضية.

الاقترحات:

- ضرورة تقييد شروط منح القروض وتحفيزات الاستثمار للمؤسسات الاقتصادية بشرط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قوانين المالية وترقية الاستثمار.

- ضرورة مراجعة قانون التشغيل لأجل تكليف الوكالة الوطنية للتشغيل بالبحث عن عروض عمل تلائم بعض فئات الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنح لهم الأولوية في التوظيف.

- ضرورة اهتمام مؤسسات الدولة (الجامعات، مراكز التكوين المهني، المراكز المتخصصة) بتوجيه وتدريب وتكوين وتأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة على مهن حسب طبيعة الإعاقة، لأجل تحقيق الكفاءة والمردودية، وقلة المؤهلين من المعوقين نتيجة قلة المراكز التأهيلية، وكذلك قلة الخبرات العملية لدى كلا الطرفين المؤهلين وغير المؤهلين من المعوقين.

قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

1- الكتب:

- خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم، عنابة، 2014.
- طريبت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2019.
- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار جسر، الجزائر، 2006،

2. المقالات:

- بلعموري نادية، "حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النسب القانونية والاشتراكات المالية"، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 7، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2017
- حليلالي أمينة، "جوانب الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 3، العدد 2، جامعة يحيى فارس المدية، 2017.
- قايش ميلود، "تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية"، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد 2، جويلية 2015.

ثانيا : المؤلفات باللغة الأجنبية

1-Ouvrages :

- BORSALI HAMDAN Leila, *Droit du travail*, éd. BERTI, Alger, 2014.
- COULIBALY Alban Alexandre, *Droit au travail et handicap : l'obligation d'emploi entre mythe et réalité*, Harmattan, Paris, 2003.

2-Documents :

- Commission Nationale Consultative de Promotion et de Protection des droits de l'Homme, *Mise en œuvre de la résolution 26/20 du Conseil des Droits de l'Homme*, 2020.
- OIT, *La gestion du handicap sur le lieu de travail*, Genève, 2002,
- OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Genève, 2009.
- OIT, *Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées*, Genève, 1998.

ثالثا : القوانين والنصوص القانونية

1-الدستور:

- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر. عدد 82 لسنة 2020.

2-النصوص التشريعية:

- قانون رقم 63-321 المؤرخ في 31 أوت 1963، يتعلق بالحماية الاجتماعية للمجاهدين القدامى (ج.ر. عدد 63 لسنة 1963).
- أمر رقم 67-69 مؤرخ في 18 أوت 1969، يتضمن التوظيف الإجباري لأعضاء جيش التحرير الوطني وأعضاء المنظمة المدنية لجمية التحرير الوطني (ج.ر. عدد 71 لسنة 1969).
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج ر عدد 17 لسنة 1990)، معدل ومتمم.
- قانون رقم 02-09، مؤرخ في 8 ماي 2009، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر. عدد 34 لسنة 2002.
- قانون رقم 04-19 مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، (ج.ر. عدد 83 لسنة 2004)، معدل بالقانون رقم 20-03 المؤرخ في 30 مارس 2020، (ج.ر عدد 20 لسنة 2020)..
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46 لسنة 2006.

3-النصوص التنظيمية:

- مرسوم رقم 82-180، مؤرخ في 15 ماي 1982، يتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، ج.ر عدد 20 لسنة 1982.
- مرسوم تنفيذي رقم 97-425 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997، يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين. ج ر عدد 75 لسنة 1997.
- مرسوم تنفيذي رقم 03-333 مؤرخ في 8 أكتوبر 2003، يتعلق باللجنة الولائية بالتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر 61 لسنة 2003.
- مرسوم تنفيذي رقم 14-214، مؤرخ في 30 يوليو 2014، يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47 لسنة 2014.

- مرسوم تنفيذي رقم 14-215، مؤرخ في 30 يوليو 2012، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 94-310 المؤرخ في 8 أكتوبر 1994 والمتعلق بكيفيات سير حساب التخصيص الخاص رقم 069-302 الذي عنوانه "الصندوق الخاص للتضامن الوطني"، ج ر عدد 47 لسنة 2014.

4-القرارات الوزارية:

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر 2019، يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العامة والخاصة.