

واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل

الجزائرية

The Reality of Employment of People with Special Needs and How to Integrate Them into the Algerian Labor Market

أ/ مرزوق سارة

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2

تاريخ قبول النشر: 2018/12/25

تاريخ الاستلام: 2018/04/17

تصنيف JEL: J21, J48, J71, K31

الملخص :

يعتبر المورد البشري أهم محركات النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة، التي تمتاز بشدة المنافسة ووعي المستهلك وانفتاح الأسواق، حيث أن توظيف قدرات المورد البشري على تطوير ورفع جودة المنتجات، وإبداع الجديد منها، مع استثمار إمكانياته ومهاراته ومعارفه بما يكسب المؤسسة المرونة والقدرة على مواكبة السوق والاستجابة للتغيرات، وهناك فئة من شأنها أن تقدم الكثير للمؤسسة إلا أنه يجري تهميشها ووضعها في ميزان الفئات المستهلكة على الرغم من قدرتها على الإنتاج وهي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال هذه الدراسة سنحاول الإجابة على التساؤل التالي: ما مدى المساهمة في العمل الذي يمكن أن تحققه الموارد البشرية من ذوي الاحتياجات الخاصة، وما مستوى اندماج هذه الفئة في سوق العمل بالجزائر؟ ومن هنا تأتي إشكالية دراستنا على النحو التالي: ما هو واقع توجه المؤسسات الجزائرية نحو العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرها على دمجهم في سوق العمل؟ حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى تتبع إحصائيات تطور مستويات الإعاقة والبطالة في مجتمع المعاقين القادرين والطلابين للعمل بالجزائر.

الكلمات المفتاحية: الإعاقة، الموارد البشرية من ذوي الإعاقة، الدمج، حق العمل.

Abstract:

The human resource considered as the most important success engines in the modern business environment, which is characterized by competition, consumer awareness and opening up markets, Where the use of human resource capabilities is important to develop and raise the quality of products, and creating new products, While investing its potential and skills and his knowledge, The organization earns the flexibility and ability to keep pace with the market and respond to changes, and there is a category that would provide a lot to the institution, but it is being marginalized and placed in the consumer categories, despite their ability to produce this category is the people with special needs.

Through this study we will answer the following question: What is the extent of contribution to the work that can be achieved by human resources with special needs, and what is the level of integration of this category in the labor market in Algeria? Hence it comes the problematic of our study as follows: What is the reality of Algerian institutions towards employment of special needs and their impact on their integration into the labor market? The analytical descriptive approach was adopted in addition to tracking statistics on the development of disability and unemployment levels in the community of people with special needs who are able and willing to work in Algeria.

Keywords: Disability, Human Resources with Disabilities, Integration, Right to Work.

مقدمة:

يعتبر المورد البشري مصدر للميزة التنافسية والمدخل الحديث للتنمية المستدامة بالمنظمات المعاصرة، وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بالموارد البشرية، إلا أن الأدبيات والدراسات حول المعاقين شحيحة جدا وهذه الفئة تلاقى تهميش من المجتمع ابتداء من الحكومة وصولا إلى أصحاب المؤسسات، ولم تتجاوز نظرة المجتمع لها على أنها فئة مستهلكة ذات عبء ثقيل لا يمكنها الإنتاج.

إشكالية الدراسة: من خلال دراستنا التالية يتم العمل على الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هي الإستراتيجيات الملائمة لدمج الموارد البشرية من ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل وبيئته؟، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

1. ماذا نقصد بالعمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وهل لهم الحق في العمل؟

2. ما واقع سوق العمل وفرصه بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة بالجزائر؟

3. ما هي أهم سبل دمج العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل وبيئته؟

فرضيات الدراسة: وكإجابة أولية للأسئلة السابقة تتضح فرضيات الدراسة وهي:

الفرضية 1: ذوي الاحتياجات الخاصة من أصحاب المؤهلات لهم الحق في فرصة للعمل بالتساوي مع غيرهم.

الفرضية 2: سوق العمل بالجزائر لا توفر الفرص اللازمة لضمان عمل ذوي الاحتياجات الخاصة من أصحاب المؤهلات.

الفرضية 3: هناك آليات وطرق تدعم حق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرصة للعمل، وتضمن دمجهم في سوق العمالة.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة لتوضيح أهمية ومكانة ذوي الاحتياجات الخاصة كمورد بشري بإمكانه إنجاز وأداء العمل بكفاءة وفعالية كل ضمن مجاله، وحسب إمكانياته وقدراته، والتأكيد على حقه في فرصة عمل بالتساوي مع غيره، وتقديم طرح متكامل لكل مداخل تمكين ذوي الإعاقات بما يسمح لهم بتحدي إعاقاتهم وإثبات وجودهم في الحياة الاقتصادية وإخراجهم من حدود الفئات المضطهدة والمستهلكة إلى فئة المنتجين المساهمين في المجتمع.

أهمية الدراسة: يمكن توضيح أهمية ذا البحث من خلال النقاط التالية:

1. تنبع أهمية هذا البحث من أهمية المتغير المدروس حيث تعد العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة من المواضيع التي يجب أن تحظى باهتمام الباحثين والمسؤولين والمدراء على حد سواء، والتي من شأنها إحداث الفرق في سوق العمل كمورد بشرية لها قدرة لخلق القيمة وتحقيق الثروة.

2. توضيح ضرورة تحسين وتكييف متغيرات محيط العمل والإمكانيات البيئية، كاستجابة إلى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لاستغلال إمكانياتهم المتاحة لصالح الوظيفة والمنظمة.

3. توضيح المجالات والممارسات اللازمة لتحريك عجلة توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة واستثمار إمكانياتهم لرفع عرض العمالة وتنويعها بسوق العمل بالجزائر.

منهجية الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد مزيج من منهجين: الوصفي والذي يسمح بتحديد سمات وصفات وخصائص ومقومات الظاهرة المدروسة وذلك من خلال المدخل النظري الذي أطرنا من خلاله مصطلحات الدراسة، والتحليلي الذي يعتمد على الإسناد والتبرير والتدليل المنطقي والعقلي في الوصول إلى معالجة وحل المشكلة، وذلك من خلال تتبع إحصائيات حول موضوع الدراسة وتحليل وقائعها على مستوى العالم والجزائر.

محاور الدراسة: تتضمن هذه الدراسة ثلاثة محاور أساسية هي:

1. مدخل نظري لمصطلحات الدراسة: الإعاقة، الموارد البشرية ذوي الإعاقة، الدمج، وحق العمل.

2. التحديات التي تواجه فئة العاملين ذوي الإعاقة في سوق العمل.

3. أساليب دمج العمال ذوي الإعاقة في العمل بالجزائر.

أولاً: مدخل نظري لمصطلحات الدراسة: الإعاقة، الموارد البشرية ذوي الإعاقة، الدمج، وحق العمل.

I. الإعاقة والموارد البشرية ذوي الإعاقة: لم تولي الدراسات الاهتمام الكافي بفئة المعاقين القادرين على العمل أي ما يعبر عنه بالموارد البشرية من ذوي الإعاقة.

1. تعريف الإعاقة: هي حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة أو أكثر من الوظائف الحيوية والاجتماعية في الحياة اليومية، من العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية، وذلك بسبب خلل جسمي، عصبي أو عقلي ذي طبيعة فسيولوجية أو سيكولوجية أو تتعلق بالتركيب البنائي لجسم الفرد (المفوضية السامية لحقوق الإنسان، -2007: 2010ص3).

- **المعاق:** عرفه الإعلان الخاص بحقوق المعاقين 1975 بأنه: أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية ضروريات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية والعقلية. (المؤسسة الدولية للأشخاص المعاقين (DPI). 2007. تعريف الإعاقة والمعاق. <http://VI.dpi.org>)

وعليه نعرف إجرائياً الموارد البشرية ذات الإعاقة على أنها: مجموع الأفراد العاملين أو القادرين على العمل من ذوي الشهادات والمؤهلات الذين يعانون من اعتلال طويل الأجل بدني أو ذهني

أو عقلي أو حسي، قد يمنعم لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين.

قدمنا هذا التعريف بعد دراستنا لمجموعة من المراجع التي تتعلق بالعاملين المعاقين والتي لم تحدد معنى واضح لمصطلح الموارد البشرية ذات الإعاقة.

2. إحصائيات حول المعاقين: يعيش أكثر من مليار شخص معاق في العالم، أي ما يمثل تقريبا 15% من مجمل السكان (أي شخص معاق من كل 7 أشخاص) يعانون من التهميش والفقر والتشرد، وسيستمر عدد الأشخاص المصابين بالعجز في الارتفاع بسبب شيخوخة السكان وتفاقم المعانات من الحالات الصحية المزمنة، حيث قدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 2017 أن ما يقدر بحوالي 80% من ذوي الإعاقة يعيشون في بلدان العالم الثالث والنامية (منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي لشرق المتوسط. 2017. إحصائيات حول المعاقين. <http://www.emro.who.int>)، حيث أن 20% من فقراء العالم من فئة المعاقين، و98% من الأطفال المعاقين في الدول النامية لم يدخلوا المدرسة، و30% من أطفال الشوارع بالعالم هم من المعاقين، و3% فقط من مجموع المعاقين الرجال بالعالم يستطيعون الكتابة والقراءة، و1% فقط من مجموع النساء، كما يوجد ارتفاع في نسبة الوفيات بين الأطفال المعاقين إلى نسبة 80% (حيث نجد بعض المحاولات "لتخليص" المجتمع من الأطفال المعاقين). (وزارة التنمية الدولية المملكة المتحدة. 2016. حقوق الإعاقة. <https://www.gov.uk>).

II- الدمج (الإدماج): نشير أولا إلى انه تم المصادقة على الاتفاقية الدولية عدد 159 المتعلقة بالتأهيل المهني وتشغيل المعاقين التي تدعو إلى وضع إستراتيجية وطنية لتأهيل المهني للمعاقين وتوفير البرامج والآليات اللازمة لتوفير فرص عمل متساوية مع غيرهم من المعاقين. (بن سويسي. 2012. ص ص 111-121).

1. تعريف الدمج: يتعلق بتكليف وتهيئة متغيرات المحيط لتحقيق بيئة ملائمة للمعاق تسمح له بإثبات وجوده كعضو فاعل ولإزالة الشعور بالاغتراب في المجتمع وان يستفيد كغيره ومن الخدمات التربوية والطبية وترفيهية وفرصة عمل في مهن مختلفة كلا حسب قدرته وإمكانياته. (Brigitte & Doumont, 2007,P47)

2. أهدافه: يحقق الدمج في شتى المجالات عدة محاور نذكر أهمها:
- إزالة الوصمة المرتبطة بالمعاق مع تخفيف الآثار النفسية واجتماعية عليه وعلى عائلته، والعمل على تكيفه للعمل مع غيره من المعاقين مما يزيد من تقديره لذاته.

- توفير فرص للعمل مناسبة لان برامج الدمج تعمل على تأهيل المعاقين وتؤكد على التدريب المهني، وتهيئة المنشآت والمؤسسات لاستقبالهم وتوفير التشريعات التي تضمن لهم الفرص المتساوية للعمل مع المعاقين.

- توفير التكلفة الاقتصادية اللازمة لدعم هذه الفئة بمتطلبات والتجهيزات الصحية والطبية التي يحتاجونها وإعطائهم مصدر لتوفير هذه الاحتياجات من ثمره جهودهم ونتيجة أتعابهم الخاصة، وتوجيههم من خاتة الفئة الاستهلاكية إلى الفئة الإنتاجية.

- إتاحة الفرصة ليتفاعل المعاق مع بيئته لتحقيق أكبر قدر من القبل والثقة. (بدر. 2011).
دمج الأطفال المعاقين بالتعليم الأساسي في مصر. (<http://www.wsaegypt.com>)

3. عوامل دعم نجاح عملية الدمج: تشير تجارب الدول في مجال تطبيق سياسات الدمج إلى أهمية توفير العديد من العوامل أهمها:

- يجب أن تقوم عملية الدمج على أساس قانوني راسخ يكفل حق العمل والحماية والرعاية الصحية والاجتماعية والمهنية وحق التأهيل والتدريب.

- تحديد فئات المعاقين الممكن دمجها في سوق العمل مثل: الإعاقة البسيطة وذوي الشهادات العلمية والمهنية.

- توفير فرص التمهين ووظائف مؤقتة ومراكز للخبرة، بما يسمح بزيادة فرص منحهم عمل دائم في المستقبل، وتوفير أخصائين مؤهلين لتقييم وتقويم أداءهم.

- مشاركة المعاقين مع القائمين على رسم مشروع الدمج مع وضع معايير ذاتية واجتماعية وقانونية لتقييم الدمج بما يسمح بإثرائها ودفعها أو تصحيحها وتعديلها. (Bureau

(International De Travail. 2010

هذا وبالإضافة إلى:

- تخصيص موازنات للنهوض بحقوق ودمجهم في المجتمع وتضمينها في الخطط الإستراتيجية للحكومة وضمن الموازنات السنوية.

- توفير ثقافة المعاق في المجتمع ولدى جميع أفراده على اختلاف درجاتهم وأعمالهم ومناصبهم أفرادا ومسؤولين، والنهوض بوعي وإدراك أفراد المجتمع بالإعاقة ودور المعاقين، وهذا حتى نتخلص من كافة أشكال التمييز ضد المعاقين. (السعدي، وآخرون، 2006. حقوق المعوقين في

المجتمع الفلسطيني. (<https://libserver.bethlehem.edu>)

III. الحق في العمل: إن الدساتير الدولية والقوانين العمالية تضمن حق العمل لجميع أفراد المجتمع دون تمييز بين المعاقين والمعاقين، مع فرض نسبة معينة من المعوقين واجبة التوظيف في المؤسسات الحكومية وحتى الخاصة.

1. أساس اكتساب الحق في العمل: يضمن الحق في العمل للمعاقين والمعاقين على حد سواء توفر العناصر التالية:

أ. الرغبة: أي رغبة الفرد في العمل وطلبه وبحثه عنه ثم القبول به.

ب. الكفاءة: تتعلق بمحاور سلوكية والقدرات المعرفية والمهارات الذاتية مما يؤهل الشخص القيام بأي عمل وهي: المهارة، الاستعداد، الإنجاز والسلوك.

ج. القدرات: وهي الإمكانيات البدنية والنفسية والعقلية للشخص المعاق. (الأنصاري، 2006. بحوث تطوير الكفاءة. <http://benasla.jeeran.com>)

د. التأهيل المهني: أن يكون الشخص المعاق الطالب للعمل تابع برنامج تدريب مهني بمراكز متخصصة (عبد النور، 2009. ص 26).

2. عناصر حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل: كلما تطورت حركة الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم كلما وجدنا لذلك أثرا في المواثيق الحقوقية التي أضافت عناصر جديدة لحق ذوي الإعاقة في العمل، ويمكن حصرها في (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2018. مارس 2018. <http://www.kayanegypt.com>)

- **حق وليس رعاية:** حق أصيل وليس مجرد دعم اقتصادي ناتج عن مفهوم الرعاية "مادة 1 من الاتفاقية العربية 17 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعاقين.

- **المساواة:** عدم التمييز وتساوي الفرص بين العمال ذوي الإعاقة من جهة، وبينهم وبين الجميع من جهة أخرى "مادة 4 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159".

- **حقيقي:** أن يكون العمل مفيدا ومنتجا ومجزيا "مادة 7 إعلان حقوق المعاقين".

- **التمكين:** إزالة الحواجز التي تعيق المعاق في التنقل والوصول لمكان العمل وتصميم منشآت تسهل أداءه للعمل، وإزالة الحواجز القانونية. "مادة 27 للاتفاقية"

- **الرضا:** ويعني ذلك رفض كل أشكال العمل القسري مثل العمل الجبري في المؤسسات العلاجية لحالات العاهات الشديدة.

3. أبرز النصوص القانونية الدولية التي تكفل حق ذوي عاقلة في العمل (التميمي، 2011. المعايير الدولية لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق. <http://www.ichr.ps>):

- منظمة العمل الدولية عام 1944: هي أول اعتراف بحق الأشخاص المعوقين في العمل، حيث أصدرت توصية شاملة وثاقبة تقر فيها توفير الفرص الكاملة للمعاقين في إعادة التأهيل، والتوجيه المهني المتخصص، والتدريب وإعادة التدريب، والاستخدام في عمل مفيد.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: أكدت المادة 23 منه حق المعاق في العمل بشروط عادلة مرضية وبأجر متساو يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة، مع ضمان حقه في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.
- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة 1975: جاء في نص المادة 7 من الإعلان على أنه للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي ومعيشة لائقة، وتحصيل عمل و مزاوله مهنة مربحة ومجزية، وفي الانتماء إلى نقابات العمال.
- توصيات الأمم المتحدة 1976: أوصت في قرارها رقم 82/31 الدول أن تأخذ بالحسبان حقوق المعاق ضمن سياساتها وبرامجها، وأن تضمن تطبيقها، ووضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص وبرنامج العمل العالمي للمعوقين.
- الاتفاقية الدولية رقم 159 لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين: والتي أكدت على ضرورة تبني الدول سياسة وطنية للتأهيل تهدف لتوفير فرص تأهيل مهني ملائمة لكل فئات المعوقين مع تعزيز فرص استخدامهم في سوق العمل الحر، لضمان الحصول على عمل والاحتفاظ به والترقي فيه.
- الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: أكدت الاتفاقية على حق كل شخص معاق في العمل، بالمساواة مع الآخرين في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق وبيئة عمل منفتحتين، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وسن التشريعات من أجل حظر التمييز وتوفير أجور عادلة وملائمة، وظروف عمل مأمونة وصحية، مع تمكين المعاقين من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي في سوق العمل.
- العقد العربي للمعاقين (2012-2003): ويمثل انطلاقة حقيقية لجهود رعاية المعاقين في المنطقة العربية، الذي قدم توصيات تكفل حق المعاق في العمل ضمن ظروف تضمن الأمن والسلامة المهنية وتطوير المهارات والقدرات في مجالات التأهيل التربوي والاجتماعي والنفسي والطبي والمهني(المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية.2007)، وعلى إثر هذا العقد جاء إعلان الدار البيضاء 17-15 يونيو 2005، الذي جاء ضمن اللقاء الاستشاري للدول العربية حول مشروع الاتفاقية المتعلقة بحماية و تطوير حقوق و كرامة الأشخاص المعاقين.(الجهة العربية لحقوق المعاقين.2005).

- الجمعية العامة للأمم المتحدة فبراير 2005: خلال سنة 2005 تم وضع اتفاقية دولية شاملة متكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم مستندة على مبادئ التنمية الاجتماعية وحقوق الإنسان. (الجمعية العامة للأمم المتحدة 2005).

ثانيا: معوقات تواجه فئة المعاقين في تحصيل حقهم في العمل: تنوعت واختلفت هذه المعوقات، فانطلاقا من تحصيل تأهيل مهني أو مستوى تعليمي إلى فرص العمل وصولا إلى بيئة العمل.

أ. على مستوى تحصيل الكفاءة والشهادات أو التأهيل المهني: فالمستوى التعليمي أو التأهيل المهني هو الانطلاقة التي تمنح الفرد المعاق الحق في المطالبة

بالعمل، وسنتطرق إلى المعوقات التي تواجهه في هذا الخصوص فيما يأتي:

1. غياب المحيط المناسب في المؤسسات التكوينية والتدريبية: حيث يتم تهميش فئة الطلاب المعاقين في معظم الجامعات في ثلاث نقاط:

- بنايات وهياكل تصعب تجول الطالب والاستفادة من كل المرافق بالجامعة.

- غياب القانون الأساسي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.

- عدم توفر هيئات وفضاء لمراقبة هذه الفئة.

إن هذه المشاكل والشعور بالتمييز جعل الكفاءات في هذه الفئة تشعر بالغبرة ضمن جو الجامعة والتمييز ضدها، والنتيجة انسحاب الطالب المعاق من الجامعة.

2. ضعف التخطيط والتسيير لتعليم وتأهيل لذوي الإعاقة: رغم اعتماد أكثر من 50 جامعة

ومراكز للتكوين ومعاهد ومدارس عليا، وتخصيص اعتماد مالي طائل لها، تغيب ابسط

التسهيلات الداعمة للمعاقين كتوفير معابر خاصة بالكرسي المتحرك في معظم جامعاتنا والمرافق

الخاصة بها (الكافيتيريات والنوادي الرياضية و المكتبات وغيرها) ، وعدم وجود رؤية واضحة

وسياسة محددة الأهداف لانشغالات ومتطلبات هذه الفئة ضمن الجامعات والمعاهد ومراكز

التكوين.

3. ضعف القوانين والتشريعات التي تضمن حقوق فئة المعاقين: على الرغم من أن معظم

دول العالم سنت قوانين لحماية المعاقين إلا أن هذه القواعد القانونية هشة ويتم كسرها بدون

مواجهة العواقب اللازمة. (أكثر من نصف مليون معاق يعانون من البطالة. 2015.

(<http://www.alwafd.org>)

4. عوامل أخرى: بالإضافة إلى المعوقات السابقة، هنالك عوامل أخرى أثرت سلباً على تحصيل المستوى الجامعي لهذه الفئة ونذكر منها:

- انعدام أو ضعف التكوين التربوي للأساتذة فيما يخص التعامل مع هذه الفئات.
- نقص في المواد واللوازم والأجهزة، والوسائل التعليمية المساعدة لإدارة المهام التعليمية والبحثية ولتقليل أعباء تحصيل المعارف لفئة المعاقين.

- قلة المراجع أو صعوبة الوصول إليها واستخدامها (خاصة الصم البكم).
- فقدان الحافز لدى الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة لتحصيل الشهادة الجامعية بسبب ضعف الأمل لتحصيل مناصب عمل في المستقبل. (إبراهيم، 2003، ص 87-90)
ب. **على مستوى بيئة العمل:** قد يشكل محيط المؤسسة عائق أمام العامل أو طالب العمل المعاق وفيما يلي سنتعرض إلى أهم هذه المعوقات:

1. موقع المؤسسات: موقع كثير من المؤسسات لا يساعد على تشجيع الفئات الخاصة للتوجه نحو العمل لصالحها وذلك لصعوبة تنقلهم ووصولهم إليها خاصة أن كانت ساعات العمل لا تسمح بتحصيل المواصلات في حال لم تتوفر هاته الأخيرة من طرف المؤسسة ما يزيد صعوبة انجاز المعاق لمهامه رغم كفاءته.

2. الثقافة التنظيمية بالمؤسسة وضعف اهتمامها بالمسؤولية الاجتماعية: (سياسة و مبدأ المنظمة) حيث تهتم بالعمل والإنتاجية أكثر من العاملين، أو تهتم بالعاملين وإشباع رغباتهم المهنية والاجتماعية كما هو الحال في المؤسسات التي تؤمن بنظريات العلاقات الإنسانية والتفاعل الاجتماعي وأن الفرد يعطي أكثر عند توفر الظروف العمل المناسبة والاستقرار الوظيفي الاجتماعي (بوسكرة وبلقلمي، 2004). الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وآفاق. (<http://montada.echoroukonline.com>).

ونجد على العموم المؤسسات تفضل العامل ذو المميزات الفيزيولوجية عن المعاق متجاهلين قدرتهم على الانجاز ومهاراتهم التي من شأنها النهوض بنوعية وجودة المنتجات، لترسخ النظرة اتجاههم كفئة مستهلكة غير قادرة على الإنتاج.

3. طبيعة عمل المنظمة: يختلف النشاط الأساسي في المؤسسات، فالمؤسسات الاقتصادية الإنتاجية تبحث عن القدرات الجسدية أكثر من المؤسسات الخدمية التي تهتم بفحص ومعرفة مستوى ونوعية العمالة، حيث غالبا ما تكون الأنظمة موضوعة من قبل مؤسسات الخدمة المدنية والتي تقوم على عمليات التعيين وفق إجراءات تخضع للمركزية مما يزيد من فرص ذوي

الإعاقة في العمل لديها (الكردي.2015). العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لأدارة الموارد البشرية . (<http://kenanaonline.com>).

4. مستوى استخدام التكنولوجيا في العمل: فكلما زاد مستوى إشراك التكنولوجيات الحديثة في انجاز المهام سهل الاتصال بالموظفين في جميع المراكز والإدارات و زاد سهولة انجاز العمل بالنسبة للعمال ذوي الإعاقات، ويسهل لهم تحقيق دورهم الكامل في المنظمة. (عبد القادر.2004). العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية وأشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية. (<http://www.hrdiscussion.com/hr8109.html>).

5. الحواجز الهندسية والإنشائية: تقف الحواجز الهندسية والإنشائية في أماكن العمل عائقاً أمام اندماج المعاقين في مجتمع العمل خاصة ذوي الإعاقات الحركية من مستعملي الكرسي المتحرك و العكازات مما يتطلب توفير ممرات خاصة ومساعد كهربائية، إضافة إلى بعض الأجهزة ووسائل ومعدات العمل التي تحتاج إلى تعديلات وتطويرات تتناسب وخصائص المعاقين. (عواده.2007. ص ص33-34).

ب. على مستوى سوق العمل: فالوضع الاقتصادي الذي تمر به القطاعات يحدد موقفها من الموارد البشرية ذات الاحتياجات الخاصة، بحيث كلما زادت الثورة الاقتصادية والطلب على زيادة الإنتاج، زاد الطلب على الموارد البشرية بما يوفر فرصة توظيف نسبة من العمال ذوي الإعاقة، أما إذا حدث العكس واستقرت سوق العمل فذلك يعني قلة الطلب على الموارد البشرية مما يؤدي بالمؤسسات إلى التخلي على الموارد البشرية والحفاظ على القلة من ذوي الكفاءة والمهارة و اليد العاملة غير المكلفة مما يضعف أو حتى يعدم فرص المعاقين في العمل. (عبد القادر.2004). العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية وأشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية. (<http://www.hrdiscussion.com/hr8109.html>).

ثالثاً. دمج المعاق في سوق العمل: تقوم محاولات دمج المعاقين على مبدئين، الأول إنساني نحو الحفاظ على حقوق المعاق في العمل أو الحقوق الأخرى، والمبدأ الثاني اقتصادي كون دمج المعاق يقلل من البطالة، وزيادة الدخل القومي، وإنقاص مخصصات الدولة لدعمهم مادياً كونهم ينفقون من مداخلم الخاصة.

أ. محاور دمج المعاقين في سوق العمل: المحاور التي استخلصتها الخبرة العالمية في مجال تمكين ودمج المعاق في سوق العمل هي:

1. **المساواة في الفرص:** فلا مبرر لحرمان المعاق من العمل والتعلم والإبداع، طالما كانت له إمكانيات وقدرات ومؤهلات تمكنه من تحقيق ذاته من خلال هذه الفرص على قدم المساواة مع الآخرين، ولقد أسقطت عدة دول هذا المحور في قوانين إلزامية للمؤسسات، الأجهزة الحكومية، القطاع الخاص والأفراد.
2. **عدم التمييز:** يرتبط هذا المحور بالمساواة، ويضم مجالات إجرائية وتنظيمية واعتبارات للمجتمع العام، فيجب على المؤسسات أن تضع كافة خصائص الإعاقات في اعتباراتها فيما يخص: القوانين العمل، الإجراءات، وتصميم المباني والمنشآت، وسائل النقل، وأنظمة الأجور وغيرها.
3. **التعليم والتدريب:** التعليم حق مكفول للمعاق ولغيره، والتعليم يسمح بتطوير الطاقات الفكرية والمعرفية للمعاق، بما يمنحه القدرة على التنافس مع الآخرين على فرص العمل، والتدريب يسمح بتطوير قدراته المهارية واستكشاف مواهبه ويؤهله لشغل مناصب أعلى إداريا من منصبه الحالي (بالترقية أو التحويل).
4. **تطوير المبادرة:** تبني مهارات وقدرات المعاق وتتميتها بـ: التعليم والتدريب والمرافقة والتوجيه لزيادة أهليته ليكون على قدم المساواة مع باقي العاملين، لذا يدب أن تعمل المؤسسات على تخصيص مصلحة تعمل على استكشاف قدراتهم ومواهبها وصقلها وتطويرها ومساعدة المعاق على إطلاق مبادرته وتحقيق ذاته.
5. **المشاركة:** السماح للمعاق بالتدخل في الجانب الرسمي وغير الرسمي بالعمل، كتأكيد على دوره المهني والاجتماعي، وذلك من خلال ترشيد موارد الخدمات المقدمة لهم بما يتفق مع الاحتياجات الحقيقية لهم، وتحقيق علاقات جيدة مع زملائه، وأرباب العمل، والجانب الآخر للمشاركة هو المشاركة في اتخاذ القرار.
6. **التكيف:** ويتعلق بإعادة هيكلة الفعاليات الاجتماعية والأنشطة، والتصميمات المختلفة بما يتناسب مع خصوصيات الإعاقة، بحيث تكفل الحركة المستقلة والأمنة، وإمكانية استخدام وسائل التكنولوجيا، وكذا تهيئة تصميمات مواقع العمل بما يمكنه من أداء مهامه بلا عوائق حتى استفيد من طاقاته ومهاراته بشكل مطلق.
7. **تسهيل الوصول إلى العمل:** ويتحقق ذلك بتكليف وسائل النقل للمعاق وتعديل التصميم بحيث يسمح بصعود ونزول المعاقين بدون عوائق ويضمن له التعامل المستقل مع وسيلة النقل.

8. الاتصالات والمعلومات: لا يزال هذا المجال بحاجة إلى جهود تكنولوجية واسعة حتى يتمكن المعاق (مهما كانت إعاقته) من التعامل مع وسائل الاتصال، وتكنولوجيا المعلومات دون عوائق. كأن يتم تطوير تقنيات تسمح للمعاقين بصريا بالاستفادة من تكنولوجيا المعلومات.

9. الحماية: توفير نظم لحماية ووقاية المعاقين من مخاطر المهنة على صحته، لتجنب تعقيد وضع إعاقته، ومن جهة أخرى وضع نظم وآليات اجتماعية وقانونية تكفل حمايته من الاستغلال داخل المؤسسة التي يعمل بها.

10. الرعاية الصحية: يجب توفير الرعاية الصحية للعامل المعاق كونه أكثر تعرضا للإصابة، مع توفير الأجهزة المساعدة له وصيانتها تحت إشراف طبي، وبعض هذه الأجهزة غالية الثمن يتطلب تدخل المؤسسة لتوفيرها (خاصة أن كان احتياجه لها بسبب متطلبات الوظيفة التي يشغلها).

11. الرعاية الاجتماعية: يجب توفير المساعدات المالية والعينية لتوفير متطلبات المعاق، ووضع نظم للتشغيل تستفيد من إمكانياته المتاحة لتأمين حصوله على دخل، مع الاهتمام بالمشكلات النفسية والعاطفية للمعاق، وكذا الرعاية الصحية. (المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية. 2007)

مع زملاؤه في العمل، كالتثبيت والترقية في الوظيفة ومكافأة نهاية الخدمة أو التقاعد، والتأمين الطبي، مع تخصيص حوافز تشجيعية للمعوقين لتحفيزهم نحول العمل بوتيرة أعلى (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق لمواطن. 2006. حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني. www.ichr.ps).

II. ارتباط قضية دمج المعاقين في العمل بقضايا التنمية:

1. بطالة المعاقين تعتبر هدر للموارد: لقد ارتبطت مشكلة المعاقين خاصة في مجتمعات العالم الثالث ارتباطا وثيقا وأساسيا بقضايا التنمية ومشكلاتها المتعددة مما اوجب التخطيط لها، اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا، فارتفاع نسبة الإعاقة يعد هدرا حقيقيا لطاقات التنمية واهم عناصرها الحقيقة وهي الموارد البشرية، ومن هذا المنطلق تعمل عدة دول من العالم الثالث لتطوير سياساتها الاجتماعية والتخطيط لها لتقديم سبل أفضل لعلاج المعاقين وتأهيلهم لزيادة فرص تشغيلهم (جعفر. 2012. ص ص 355-381).

2. توظيف المعاقين أساس تحقيق الأهداف الإنمائية: أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة ضمن القرار رقم 65/186 (2010/12/21) حول تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية فيما

يتعلق بالمعاقين حتى 2015، وأكدت على أن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أداة للتنمية التي لن تتحقق إلا بتنفيذ برنامج العمل العالي المتعلق بالمعوقين كونهم فاعلين في التنمية ومستفيدين منها، وتطبيق القواعد الموحدة والقضاء على التمييز ضد الإعاقة وتوفير البيانات والمعلومات عن حالة ذوي الإعاقة على الصعيد الوطني وضمهم ضمن خطط التنمية، وتضمينهم بالبرامج والسياسات المعنية بالقضاء على الفقر والجوع وإتاحة التعليم، وتوفير المعلومات، وتطوير وتسريع عملية تبادل المعلومات والمبادئ التوجيهية والمعايير وأفضل الممارسات والتدابير التشريعية وسياسات الحكومية المتعلقة بذوي الإعاقة، وتذليل العقبات التي تعوق تمتعهم بحقوقهم بالمساواة مع المعاقين، تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مقاصدهم والحصول على المعارف العلمية والتقنية، وتيسير الوصول إلى التكنولوجيا المتاحة، وإدماجهم التام، في حدود الموارد المتاحة، والنهوض بهم اجتماعيا واقتصاديا. (الجمعية العامة للأمم المتحدة. 21 ديسمبر 2010. <http://www.un.org>)

3. توظيف المعاقين يقضي على الفقر: يقدر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة بحوالي 15 % من سكان العالم، أي ما يقارب مليار شخص، ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية WHO فإن هذا الرقم في ازدياد، وهم يعانون في جميع أنحاء العالم من ارتفاع معدلات البطالة ومن بين هؤلاء نحو 786 مليون يعيشون تحت خط الفقر في البلدان النامية، لهذا ركز اليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2010 على الربط ما بين قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة وقضايا محاربة الفقر، حيث تم التأكيد على ضرورة دعم المعاقين، وإدماجهم في الخطط والبرامج الوطنية وفي سوق العمل حتى يتمكنوا من تأدية دورهم كمواطنين فاعلين في تطوير مجتمعاتهم، والقضاء على الفقر، ووفقاً لمنظمة العمل الدولية (IOL) فإن 386 مليون من الأشخاص في سن العمل يعانون من نوع من أنواع الإعاقة، وترتفع نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض الدول لتصل 80%، حيث يفترض أصحاب العمل أن ذوي الإعاقة غير قادرين على العمل، و تقول بعض الدراسات أن أكثر الفئات الاجتماعية فقراً حول العالم هن النساء ذوات الإعاقة. (معهد جنيف. 2017. توظيف المعاقين كأداة للحد من الفقر. <http://gih-ar.org>).

ثالثاً. واقع دمج المعاقين في سوق العمل بالجزائر:

1. إحصائيات: عند البحث على إحصائيات حول المعاقين بالجزائر فإننا لا نجد أكثر من أرقام متضاربة بين ما أعلنت عنه الجهات الرسمية وما أعلنت عنه وسائل الإعلام، حيث صرح الإعلام بوجود 4 ملايين معاق، بينما الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الديوان الوطني للإحصاءات لم تتجاوز 2 مليون معاق، دون تحديد للفئات العمرية ونسبة الجنسين، الحالة

الاجتماعية، ونسبة العاملين في مجتمع المعاقين، واكتفت بتوضيح أن 300 ألف ومن ذوي الإعاقة الحركية، و80 ألف شخص إعاقتهم سمعية، و175 ألف شخص إعاقتهم بصرية، و200 ألف شخص ذوي إعاقات ذهنية و58611 شخص من ذوي إعاقات متعددة، بالإضافة إلى 626711 شخص يعانون من أمراض مزمنة، وكذا 50299 شخص يعانون من إعاقات أخرى وذلك خلال سنة 2017 (عيساتي.2017. 45 الف معاق جديد في الجزائر سنويا. www.djazairess.com).

فيما قدم بيان الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان أن إحصائيات المختصين تشير إلى تسجيل 39 ألف معاق كل سنة بسبب أخطاء الولادة، بينما تخلف حوادث المرور 6 آلاف معاق، ما يجعل الجزائر تسجل أزيد من 45 ألف معاق جديد سنويا، بينما تبقى الإحصائيات الرسمية معلنة عن عددهم بـ 2 مليون معاق فقط، مع غياب التحديث السنوي لهذه الإحصائيات.

2. القانون الجزائري لحماية المعاقين: يتعلق القانون رقم 09-02 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002 بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر كما يهدف هذا القانون إلى تعريف الأشخاص المعوقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم وترقيتهم، على نحو يحقق دمجهم في العمل وأهم المواد التي تضمن ذلك نجد المواد: 16،22،24،25،27،29،30،30 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. 2002).

3. الصعوبات التي تواجه مجتمع المعاقين في الجزائر: يشير الواقع المعيشي لفئة المعاقين بالجزائر إلى صعوبات كثيرة ومعقدة، أبرزها:

أ. غياب الوعي الاجتماعي الكافي لمؤازرتهم ودعمهم، والنظرة السلبية اتجاههم من احتقار والتهميش والنبذ الاجتماعي خاصة لذوي الإعاقات الذهنية، ونظرة الشفقة وأن المعاق عاجز عن الانجاز وأداء المهام الاجتماعية والأدوار الاقتصادية مما يحطم الروح المعنوية للمعاق، خاصة عندما تكون هذه النظرة من طرف المؤسسات الاقتصادية والتربوية والإدارات وشركات البناء والتعمير والتهيئة. (بوصنوبرة. 2010. ص ص 269-296)

ب. غياب فرص العمل: على الرغم من أن قانون 09-02 اقر على ضرورة أن تخصص كل مؤسسة وطنية 1% من عمالتها لصالح المعاقين وعلى الرغم من محدودية هذه النسبة وعدم كفايتها إلا أن التطبيق الميداني يلاقي عقبات كثيرة تحول دونه، أهمها عدم التفهم وعدم تقبل

الإعاقة، والنتيجة هي بطالة 90% من مجمل ذوي الاحتياجات الخاصة القادرين والطلابين للعمل خلال سنة 2017 (عيساتي، 2017، 45 ألف معاق جديد في الجزائر سنويا. www.djazairess.com).

ج. **افتقاد التدعيم المالي:** تمنح الدولة الجزائرية مبلغ 4000 د.ج شهريا للمعاقين، وهو مبلغ لا يكفي تماما لسد الاحتياجات الطبية، التعليمية والاجتماعية، ولا لتحمل تكاليف أبسط الحاجيات اليومية.

د. **عدم التهيئة العمرانية والطرق العامة:** فمعظم المرافق العمومية والإدارية والمستشفيات، والمدارس والجامعات والطرق لا تتوفر على تجهيزات وممرات ومساعد تسمح للمعاقين خاصة حركيا من الاستفادة منها.

هـ. **الحماية المبالغة** لأهل المعاقين التي تحول دون تعليمهم أو عملهم بسبب خوفهم من المحيط القاسي ومن أن يستغلوا وان تساء معاملتهم.

4. **الجهود العملية لحماية حق المعاقين في العمل بالجزائر:** لا ننكر مساهمات ومحاولات الحكومة الجزائرية الرامية إلى دمج المعاق في سوق العمل، إلا أنها غير كافية وتحتاج إلى اهتمام أكبر، ونذكر أهم الجهود العملية لحماية حق المعاقين في العمل بالجزائر وهي (بوصنوبرة 2010، ص ص 280-282):

- وزارة الحماية الاجتماعية: 1984 وهي أول وزارة لحماية الحقوق الإنسانية بالجزائر، هدفها حماية وترقية حقوق المعاق، وتحقيق مشاركته في الحياة الوطنية.

- وفرت الحكومة الجزائرية أكثر من 441 مركز لتأهيل وتكوين المعاقين متخصصة في جميع أنواع الإعاقات، ونجد أن عدد المراكز خلال 2013 وصل إلى 500 مركز عبر ولايات الوطن.

- عدد مؤسسات التربية والتعليم لذوي الإعاقة للسنة الدراسية 2016/2017 بلغ 236 مؤسسة تتضمن 5300 مؤطر متخصصين في علم النفس، مربيون، معلموا وأساتذة التعليم المتخصص ومساعدون اجتماعيون، تتكفل هذه المؤسسات بحوالي 25000 طفل معاق على المستوى الوطني، تشمل 152 مركز نفسي بيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا، 46 مدرسة للأطفال المعاقين سمعيا، 8 مراكز نفسية بيداغوجية للأطفال المعاقين حركيا، 7 مراكز للأطفال ذوي النقص النفسي (بالعالية). 2015. واقع التمدرس لذوي الاحتياجات الخاصة في ولاية الجزائر.

(<http://ar.dknews-dz.com>).

- تأكيد الحكومة على تمكين المعاقين بالجزائر وذلك على لسان وزيرة التضامن الوطني والأسرة سعاد بن جاب الله واعتبرته رهانا هاما للتضامن الوطني ودعت كل المعنيين والمؤسسات

والحركة الجمعوية إلى تشجيع تمكين هذه الشريحة وإدماجهم في المجتمع وحمايتهم من التهميش، كما أكدت أنه تم تنصيب لجنة وطنية حول تمكين المعاق ابتداء من جانفي 2013، والذي يتعلق بالاستفادة من النقل والاتصال وبلوغ المباني والفضاءات، وإصدار بطاقة المعاق للاستفادة من منحة سنوية وتغطية اجتماعية، وأكدت على تحسين الظروف المادية والتقنية للمؤسسات المختصة في استقبال التلاميذ المعاقين والتكفل بهم.

- تحديد المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المؤرخ في 2014/07/30 لتكريس 1% من عمالة المؤسسات للمعاقين وإلا دفع مساهمة مالية.

- كما يستفيد الأشخاص المعاقين من مختلف برامج الإدماج والتشغيل الممنوحة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، حيث أحصت هذه الوكالة نهاية سنة 2015 ما يقارب 1461 معاق مستفيدا من هذه البرامج، وأحصت وكالة التنمية الاجتماعية نهاية ديسمبر 2015 ما يقارب 44910 معاق مستفيد ممن يفوق سنهم 18 سنة من المنحة الجزافية للتضامن. كما استفاد منها أيضا 40394 من أرباب العائلات و الذي يعيشون وحدهم من المعاقين غير القادرين على العمل، واستفاد منها كذلك 98581 من الأشخاص المكفوفين بدون أي دخل أو الذين دخلهم أقل من أو يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون، واستفادت 26230 من العائلات ذوات الدخل الضعيف المتكفلة بشخص أو عدة أشخاص معاقين الذين يقل سنهم عن 18 سنة بدون أي دخل، ليصل مجموع الأشخاص المعاقين المسجلين في قوائم الدفع للمنحة الجزافية للتضامن 210115 شخص، فيما يخص برامج المساعدة على الإدماج الاجتماعي المهني، فقد استفاد 1449 شخص معوق من جهاز نشاطات إدماج الاجتماعي (DAIS)، و 110 من جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (PID)، وكذا 64 شخص من جهاز الجزائر البيضاء (Blanche Algérie)، و 12 من أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP HIMO) ليصل مجموع المستفيدين 1635 معاق، أما الأشخاص غير القادرين على ممارسة نشاط مهني عادي الذين يتجاوز سنهم 18 سنة فيتم قبولهم ضمن ورشات محمية أو مراكز المساعدة عن طريق العمل، حيث تم إقامة 6 ورش عمل لفائدة الأشخاص المعوقين خلال سنة 2017. (وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة. 2017. www.msnfcf.gov.dz).

7. واقع العمل بالنسبة للمعاقين القادرين على العمل:

أ. وفرت مناصب العمل وحرمان المعاقين منها: أكدت الدراسات صعوبة تحصيل المعاقين على عمل و عودتهم إلى مراكز التكوين المهني لمزاولة تخصصات جديدة، أو مزاوله العمل بالمنزل كحرفيين، أو العمل بالجمعيات والمراكز التي تعنى بالمعوقين والعمل في مجال غير تخصصه الذي تكون فيه (جعفر . 2012. ص ص380).

الجدول(03): توزيع مناصب الشغل حسب قطاع النشاط الجدول(04): توزيع مناصب الشغل حسب قطاع النشاط وفقا لوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر خلال 2015

القطاع	عدد مناصب العمل
الزراعة	11.246
البناء والأشغال	10746
صناعة جد صغيرة	54005
صناعة تقليدية	22428
التجارة	1658
الصيد	158
الخدمات	25911
المجموع	126152

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

القطاع	عدد مناصب العمل
الزراعة	5.139
البناء والأشغال	100991
الصناعة	103660
الصحة	4582
النقل	46079
السياحة	3517
الخدمات	35147
الاتصالات	3616
المجموع	302731

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات

رغم الجهود المبذولة لفتح مناصب شغل وتوفير فرص العمل كما هو موضح بالجدولين، تحصي الوكالة الوطنية للإحصاءات لنهاية سبتمبر 2015 مناصب العمل المتوفرة التي بلغت 10594000 منصب، حيث وفر القطاع العام 4455000 منصب شغل، فيما اختص القطاع الخاص بـ 6139000 منصب، لتصل بذلك نسبة التشغيل 26.4 %، أما نسبة البطالة فقد بلغت لنفس السنة 11.2%، أما نسبة تشغيل المعاقين فلا تمثل حتى نسبة 1 % التي فرضتها الدولة الجزائرية على مؤسساتها، وتبقى نسبة البطالة بين صفوف ذوي الإعاقة تفوق 90 %، مع غياب إحصائيات حديثة ضمن المصادر الرسمية ويبقى التغميم يشهر أنيابه حول موضوع بطالة ذوي الإعاقة من حاملي الشهادات والدبلومات والطالبيين والراغبين والقادرين على العمل.

ب. واقع التكوين المهني للمعاقين بالجزائر: نصت مواد قانون رقم 02-09 على مجموعة من الإجراءات المتعلقة بالتكوين المهني باعتباره وسيلة ذات امتياز للاندماج الاجتماعي والمهني،

ويعتبر مركز التكوين المهني بالقبة(العاصمة الذي تم إنشاؤه في 1984/11/24 أول مركز خاص بفتة المعاقين وحول إلى مركز تكوين المعاقين جسديا بتاريخ 1987/03/14، أما فئات الإعاقة المعنيين بالتكوين المهني بالجزائر فنجد:

- المعوقين حركيا وجسديا (سواء التركيب الجسمي أو التشوه المكتسب، التهاب العضلات، عجز حركي ذا أصل دماغي، الشلل والشلل النصفي)؛
- الإعاقة الحسية (المكفوفين والصم البكم)،
- الأمراض المزمنة: الربو الحاد، السكري، أمراض القلب، أمراض الروماتيزم الحادة، القصور الكلوي، الهيموفيليا، الصرع (جعفر . 2012. ص ص377-380).

تفتقر سياسة التكوين المهني للمعاقين بالجزائر لتنوع التخصصات وعدم التكفل الجيد بالمكفوفين، كون التخصص الوحيد لهذه الفئة هو موزع الهاتف لم يتم إدراجه في مدونة الشعب المهنية، كما أن هناك عدة تدريبات تتكفل بها الجمعيات لصالح المعاقين دون أن تتوجهها بشهادة.

ج. مساهمة الحكومة في دمج ذوي الإعاقة: لمساعدة ذوي الإعاقة في الاندماج في عالم الشغل تم إنشاء وتنصيب خلايا توجيه ومرافقة طالبي التكوين المهني على الإدماج المهني عن طريق النصح والمرافقة في مجالي التكوين والتشغيل، حيث يمثل هذا التعاون حسب بنود الاتفاقية في تجنيد مستشارين من الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ومن وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لوزارة التضامن الوطني للمشاركة في عملية النصح والتوجيه، إلى جانب ممثلي مختلف وكالات التشغيل المعنية، وعلى الرغم من نلاحظ النقائص التالية:

- قلة التخصصات وأغلبها حرفية ولا تتوافق مع تطورات المعاق وسوق العمل.
- قلة عروض التكوين خاصة لفئات الإعاقة البصرية، والذهنية.
- حذف تخصص موزع الهاتف وهو التخصص الذي يوجه إليه عادة المكفوفين.
- قلة المراكز المخصصة لتكوين فئة المعاقين على مستوى الوطن.
- عدم متابعة إدماج هذه الفئة في عالم الشغل مما يؤدي إلى عدم تحفيز المعاق للانخراط في التكوين المهني.
- غياب أي تكوين متخصص للتكفل بفئة المعاقين سواء للأساتذة العاملين بالمراكز المتخصصة أو بالمراكز العادية.

- عدم تفعيل العديد من القرارات الوزارية والمناشير والقوانين التي تسعى إلى تمكين وتأهيل المعاقين مهنياً. (جعفر. 2012. ص ص 381,380)

ومن دلالات اندماج الفرد في بيئة العمل المعنى الذي يرتبط بالعمل، ومدى الشعور بالتوحد مع العمل أو الاقتراب من العمل ومنظّماته، بالإضافة إلى الدرجة التي يعتبر العمل عندها بمثابة الاهتمام الأول في حياة العامل (عبد النور. 2009. ص ص 56-111).

مقترحات لدمج المعاقين بسوق العمل: فيما يلي نقترح مجموعة من العناصر فيما يخص دمج المعاق في سوق العمل الجزائرية:

1. تخصيص إدارة خاصة بوزارة العمل لمتابعة والتنسيق مع وزارة الرعاية والتنمية الاجتماعية في عملية التشغيل المعاقين.
2. الاهتمام بإعداد إحصائيات دقيقة حول الإعاقة والمعاقين من حيث نوع الإعاقة، عدد المعاقين، الفئات العمرية للمعاقين، وجنسهم، ووضعيّاتهم الاجتماعية، والصحية، ومقدار مدخولهم ومستوياتهم التعليمية.
3. توعية المجتمع من الأسر، المحيط التعليمي والتكويني، المؤسسات العمومية والخواص بحيثيات الإعاقة والمعاقين.
4. استثمار وسائل الإعلام في عملية توعية المجتمع ونشر ثقافة الإعاقة وتحسين صورتها، مع توعية المعاق وأسرته والمجتمع ككل بحقوق المعاق المختلفة وذلك في سبيل تهيئة كل من المعاقين والمجتمع المحلي لعملية الدمج عبر مختلف الوسائل الإعلام والملصقات والمنشورات.
5. قيام الدولة بوضع إستراتيجية شاملة لتحقيق تشغيل الموارد البشرية من ذوي الإعاقة، لا تخلو من المحاور التالية:

- إكساب الشباب ذوي الإعاقة المهارات اللازمة لإقامة مشاريع صغيرة ناجحة.
- التدريب على وظائف وأعمال لتأهيل المعاقين لشغلها كل حسب نوع إعاقته.
- منح قروض وإعانات مالية لدوي الإعاقة تتيح لهم فرص عمل متميزة لاستثمارها في العلاج أو التكوين أو مشاريع.
- دمج المعاقين في سوق العمل يحتاج إلى دراسة علمية وعملية قائمة على تقييم دقيق للبيئة الاجتماعية، وإعدادها بشكل ملائم للوصول إلى دمج حقيقي يخدم المعاق ومجتمعه، ويسهم في الانخراط الأمثل لهذه الشريحة ضمن مجتمعهما.

خاتمة:

الأشخاص ذوي الإعاقة لهم الحق في العمل ضمن حدود ما يتوفر لديهم من قدرات وشهادات وإمكانات، وهذا الحق تكفله الشعارات الإنسانية والقوانين الوضعية، وعلى الرغم من الخطوات العملاقة في هذا المجال إلى أنها تبقى غير كافية اتجاه هذه الفئة التي لا تزال تشهد مستويات بطالة ضخمة، وسوء معاملة واستغلال وضعف في تحصيل حقوقهم وهذا ما يمثل هدرا لطاقات بشرية من شأنها أن تحقق مصدر محترم للدخل الوطني، ونشير إلى ضرورة تكثيف البحوث والدراسات لهذه الفئة ضمن المجالات الإدارية والاقتصادية وسبل دمجها وتأهيلها بما يضمن تحقيق تأثيرها الإيجابي على اقتصاد الوطن والاستثمار فيها لرحمتها من خاتمة الاستهلاك إلى خاتمة الإنتاج.

قائمة المراجع:**أولا. المرجع باللغة العربية:**

1. إبراهيم، سعاد. (2003/2002). إدماج المعوق سمعيا بالمدرسة العادية وعلاقته بالتكيف المدرسي (دراسة مقارنة بين أطفال معاقين سمعيا ومدمجين وأطفال معاقين سمعيا غير مدمجين)، رسالة ماجستير في الارطوفونيا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، الجزائر.
2. بوصنوبرة، عبد الله. (سبتمبر 2010). دور الجمعيات في رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ولاية قالمة نموذجاً، مجلة الباحث الاجتماعي، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10.
3. بن سويهيالة. (2012)، استراتيجيات إدماج المعاقين من الإقصاء والتهميش إلى الإدماج والتأهيل، أعمال الندوة العلمية الدولية: الإدماج والاندماج.... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي ببنر الباي: تونس.
4. جعفر صباح. (مارس 2012). واقع التكوين المهني لفئة المعاقين في الجزائر. مجلة العلوم الإنسان والمجتمع، الجزائر: جامعة محمد خيذر بسكرة، العدد 1.
5. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (25 صفر 1423 الموافق 08 مايو سنة 2002). الجزائر: الأمانة العامة للحكومة.
6. عبد النور، لعلام. (2009/2008). دور سياسات الرعاية الاجتماعية في تأهيل ودمج المعاق حركيا، الدراسة الميدانية بمدينة سطيف. رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع الحضري. كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية. جامعة منتوري : الجزائر.

7. عواده، رنا. (2007). دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئيا واجتماعيا (دراسة حالة في محافظة نابلس). رسالة ماجستير غير منشورة. في برنامج التخطيط الحضري والإقليمي، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس: فلسطين.
8. المفوضية السامية لحقوق الإنسان. (2007-2010). من الاستثناء إلى المساواة: إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، دليل للبرلمانيين بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري المرتبط بها. جنيف: الاتحاد البرلماني الدولي.

ثانيا. المراجع باللغة الأجنبية:

9. Brigitte .Rose, Doumont. Dominique.(2007, Septembre). **Quelle Intégration De L'enfant En Situation De Handicap Dans Les Milieux D'accueil ?**.UCL-RESO Dossier Technique 07-45, unité RESO, Education Pour La Santé. Belgique : Université Catholique De Louvain.
10. Bureau International De Travail.(2010). **L'handicap sur Le Lieu De Travail : Les Pratiques Des Entreprises**. Document De Travail N0 :3. Genève : Bureau International De Travail, BTI.

ثالثا. المراجع الالكترونية:

11. الاجتماع الاستشاري للجهة العربية حول الاتفاقية الدولية الشاملة و المتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم.(17يونيو2005). الدار البيضاء: الجهة العربية لحقوق المعاقين. <https://static.un.org>
12. أكثر من نصف مليون معاق يعانون من البطالة.(2015). <http://www.alwafd.org>
13. الأنصاري.انس.(2006).بحوث تطوير الكفاءة. <http://benasla.jeeran.com>
14. بدر.عادل.(2011)، دمج الأطفال المعاقين بالتعليم الأساسي في مصر. <http://www.wsaegypt.com>
15. بالعالية. كمال.(2015). واقع التمدرس لذوي الاحتياجات الخاصة في ولاية الجزائر. <http://ar.dknews-dz.com>
16. بوسكرة.احمد، بلقربي.سهام.(2014). الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وآفاق، بتصرف. <http://montada.echoroukonline.com>

- واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة... .
مجلة البحوث الاقتصادية والمالية
17. الجمعية العامة للأمم المتحدة. اللجنة المختصة لوضع اتفاقية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم. (الدورة السابعة، 16 يناير -3 فبراير 2005). و م أ: الجمعية العامة للأمم المتحدة . <http://www.un.org>
18. الجمعية العامة للأمم المتحدة. (21 ديسمبر 2010). الدورة الخامسة والستون للجمعية العامة للأمم المتحدة. الجلسة العامة 81، قرار رقم 65/186. <http://www.un.org>
19. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق لمواطن. (2006). حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني. www.ichr.ps
20. وزارة التنمية الدولية المملكة المتحدة. (2016). حقوق الإعاقة. <https://www.gov.uk>
21. وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة. (2017). www.msnfcf.gov.dz
22. الكردي. احمد. (2015). العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية . <http://kenanaonline.com>
23. المؤسسة الدولية للأشخاص المعاقين (DPI). (2007). تعريف الإعاقة والمعاق. <http://VI.dpi.org>
24. معهد جنيف. (2017). توظيف المعاقين كأداة للحد من الفقر. <http://gih-ar.org>
25. منظمة الصحة العالمية المكتب الإقليمي لشرق المتوسط . (2017). إحصائيات حول المعاقين. <http://www.emro.who.int>
26. السعدي. بهاء الدين، وآخرون. (2006). حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني. <https://libserver.bethlehem.edu>
27. عبدالقادر. إسماعيل. (2004)، العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية وأشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية. <http://www.hrdiscussion.com/hr8109.html>
28. عيساتي. عبلة. (15.03.2017)، 45 الف معاق جديد في الجزائر سنويا. www.djazair.com
29. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2018. (مارس 2018). <http://www.kayanegypt.com>
30. التميمي. إسلام. (2011). المعايير الدولية لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق. <http://www.ichr.ps/ar/1/1/828>