

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم
- كلية الحقوق و العلوم التجارية -

تَشْغِيلُ المَعْوَقِينَ فِي التَّشْرِيعِ الجَزَائِرِيِّ

مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون الاجتماعي

تحت إشراف

حمادي فريدة

إعداد الطالبة:

الدكتورة:

بنور سعاد

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة وهران	أ. التعليم العالي	أ/د ثابت أحلام دراز
مشرفا مقرر	جامعة وهران	أ. التعليم العالي	أ/د حمادي فريدة
عضوا مناقشا	جامعة مستغانم	أ. محاضر قسم أ	د/ بن عزوز بن صابر
عضوا مناقشا	جامعة مستغانم	أ. محاضر قسم "أ"	د/ باسم محمد شهاب
عضوا مناقشا	جامعة مستغانم	أ. محاضر قسم "أ"	د/مزيان محمد الأمين

السنة الجامعية: 2011-2012

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَالْبَحْرِ الْبُرِّ فِي وَحَمَلْنَا هُمْ آدَمَ بَنِي كَرَّمْنَا وَلَقَدْ (بِتَعَالَى اللَّهِ قَالَ
خَلَقْنَا مِمَّنْ كَثِيرٍ عَلَى وَفَضَّلْنَا هُمْ الطَّيِّبَاتِ مِنْ وَرَزَقْنَا هُمْ
(تَفْضِيلًا

العظيم الله صدق

سورة من 70

الآية

الإسراء

شكر

* أشكر الله عز وجل أولاً وأخيراً الذي أمدني بالعقل والجهد لإتمام هذا العمل المتواضع، وأحمده على كل ما أنعم به عليّ.

* ثم أشكر بصفة خاصة أساتذتي المشرفة الدكتورة حمادي فريدة التي تفضلت بالإشراف على هذه الرسالة، بصدر رحب، وبفكر علمي محض.

* كما أشكر جميع أساتذتي الذين عملوا على تكويني بكل إخلاص منذ أول يوم من دراستي الجامعية.

* أشكر جزيل الشكر زميلي في العمل محمد بيطار الذي أثار طريقي بتوجيهه وتشجيعه لي.

* أشكر كل المسؤولين لدى الهيئات العمومية إلى جانب المكوّنين والمربيين المختصين الذين يخلصون في عملهم تجاه المعوقين.

* أشكر المسؤولين والأعضاء الناشطين في الهيئات غير الحكومية الذين فتحوا باب الأمل أمام المعوقين ورافقوهم حيث لم يرافقهم أحد.

* أشكر أيضاً كل من حاول إقناعي بالتخلي عن البحث في هذا الموضوع؛ لأنه ساعدني بطريقة غير مباشرة على إتمامه، فكان أحسن حافز لي.

المقدمة

أولى المشرع الجزائري عناية لبعض الفئات في التشغيل نتيجة المسؤولية الملقاة عليه في إيجاد مناصب عمل مناسبة لكل المواطنين، ليس خرقاً لفكرة المساواة وإنما لما تستحقه هذه الشريحة من حماية واهتمام.

فقد كان يرى البعض في تخصيص المعوقين بعدد من الوظائف وحرمان غيرهم من التزاحم عليها، خرقاً لمبدأ المساواة في القانون المكرس دستورياً، غير أن اتفاقية العمل الدولية رقم 109 لسنة 1983 قد قطعت الجدل حول هذه المسألة بالنص في المادة 4 منها على أنه «لا تعتبر التدابير الإيجابية الخاصة التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال»¹.

وتطبيقاً لمبدأ الحق في العمل المعترف به لكل المواطنين، فإن المشرع الجزائري أقرّ للبعض منهم أولوية في ذلك بدافع إنساني وآخر أخلاقي، من بينهم فئات المعوقين.

ورغم أن العديد من المواثيق الدولية والإعلانات العالمية والتوصيات المنبثقة عن مؤتمرات عالمية وإقليمية تلفت الانتباه بل تلج على ضرورة تبني الدول والحكومات تشريعات واضحة ودقيقة تكفل حق المعوقين في حياة عادية وتسمح بتحقيق تكافؤ الفرص لصالح المعوقين، إلا أننا لم نجد من البحوث والدراسات ما تناول هذا الموضوع إلا النادر القليل، وهذا ما زاد إيماننا وإصرارنا على الخوض في موضوع هذا البحث، رغم ما يمكن أن ينجر عن ذلك من صعوبات لإخراجه على الوجه الأفضل، علّه يكون مساهمة ولو بسيطة في هذا الإطار.

ولعلّ السؤال الذي يطرح نفسه كما طرحه عليّ بلهجة الإستغراب كل من اتصلت بهم أثناء تحضير لي هذه الرسالة، كان هو السبب الحقيقي لوقوع اختياري على موضوع كهذا للدراسة القانونية، وكأنهم يتساءلون في أذهانهم الغامضة؛ ما عساها أن تكتشف من جديد عن المعوقين أكثر مما نعلمه مسبقاً عنهم؟ وهم دون حول ولا قوة. فما الفائدة من وجودهم في مجتمعنا؟ وما الجدوى من محاولة إدماجهم في الحياة اليومية للأشخاص غير المعوقين؟ وجعلهم يعايشونهم ويمارسون نفس النشاطات اليومية سواء في العمل أو المدرسة أو البيت أو السوق أو الشارع أو في المسجد أو غيرها من الميادين الحيوية التي يحتك فيها المواطن بغيره من الناس.

وقبل الإجابة عن السؤال أود أن ألفت الانتباه إلى قسوة و □ حدة العبارات التي يستعملها عامة الناس بل وكبار المثقفين منهم، إذ يمتنعون عن استعمال كلمة "معوق" ظناً أنه من الأحسن وصفه "بشخص غير عادي" بالمقارنة مع "الشخص العادي"، ممّا يرجع المعوق إلى العصور القديمة جداً. هذا فضلاً عن عبارات الإحتقار أو الشفقة المبالغ فيها التي تجعل من المكفوف "ذلك الأعمى" أو من المعوق حركياً "ذلك الأعرج" أو من المعوق عقلياً "ذلك الأبله" وهؤلاء هم ممن يعانون الأكثر من قسوة التهميش الاجتماعي.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل - دراسة مقارنة - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت - لبنان - الطبعة الأولى 2005 - ص 326 و 327.

فقد شاع استخدام كلمة "معاق" للدلالة على كل من به عائق يعوقه عن ممارسة حياته بالشكل السوي، غير أن هذه الكلمة لم ترد في العديد من معاجم اللغة، وإنما ورد لفظ "معوق"، حيث جاء في التنازل الحكيم قوله تعالى : "قد يعلم الله المعوقين منكم... و"عوق" أصل صحيح يدل على المنع والاحتباس فكل ما منعك عما تريد فهو عائق.

أما عن سبب اهتمامي بموضوع تشغيل المعوقين، فإنني أصدقكم القول أنه كان من قبيل الصدفة وليس نتيجة لبحث موجه في هذه المسألة بالتحديد؛ لأن ميلي الحقيقي كان إلى اختيار موضوع في مادة قانون العمل كاختصاص للبحث العلمي، حتى إن مطالعتي المتعمقة والمتكررة لمختلف نصوصه القديمة والجديدة جعلتني ألاحظ الغموض الشامل لفكرة تشغيل المعوق وكيفية إدماجه مهنيا لدى مشرع العمل الجزائري، وتجلّى ذلك في عدم تحديده للمفهوم الجامع المانع للإعاقة الذي من خلاله قد يكون سياسته الإدماجية، سواء كانت مهنية أو اجتماعية.

فالمعوق كغيره من أفراد المجتمع يمارس علاقة متأثرة ومؤثرة في نفس الوقت علماً أنّ الدخول الإجتماعي للفرد يتم عن طريق العمل، أي بتقديم خدمات للجماعة البشرية التي ينمو ويعيش فيها، ليضمن مكانته فيها واعترافها به وتقديرها له، هكذا يحقق ذاته ويُطوّر ممارسته الحيوية اليومية بكل حرية واستقلالية عن الغير، حتى يصل تدريجياً إلى مرحلة الإدماج المهني التام.

وإن النظرة الصحيحة التي يجب أن ينظر بها إلى المعوق هي أنه إنسان له كافة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان العادي، ولهذا تتدخل السياسة الاجتماعية للدولة لتهيئة فرص الحماية والتأهيل للمعوق، بقدر ما تسمح به قدراته، وذلك عن طريق التشريعات التي تضمن له الخدمات الضرورية التي تساعد على المشاركة الفعالة في بناء المجتمع.

وتعد التشريعات الاجتماعية من أهم ركائز السياسة الاجتماعية، إذ تعتبر تكريساً وانعكاساً للتطور الهام الذي طرأ على مفهوم الرعاية الاجتماعية، فقد تحول من كونه صدقة وإحسان إلى أنه حق من الحقوق الأساسية للمواطن، وتحول من القطاع الأهلي إلى القطاع الحكومي مما استدعى لجوء الحكومات إلى سن التشريعات التي تكفل حقوق المواطنين في الرعاية الاجتماعية. ولعل أكثر الفئات استفادة من هذا التحول هي الفئات الأكثر ضعفاً وحاجة في المجتمع، والتي من أبرزها فئة المعوقين. لقد تطورت النظرة المجتمعية لفئة المعوقين عبر مراحل تدرجت بين سوء الفهم

المقترن إما باستخدام العنف أو الإزدراء والإبعاد والعزل داخل الملاهي والمؤسسات الإيوائية بدافع الشفقة عليهم لإشباع احتياجاتهم الأولية، إلى الاعتراف بحقوقهم في الرعاية الصحية والتعليمية والمهنية، إلى تبني فلسفة جديدة أساسها التكامل والاندماج والتطبيع نحو العادية، والمناداة بأن يتاح لهؤلاء من فرص الحياة اليومية الطبيعية ما يتاح للعاديين وأن يشاركوا في أنشطتها مما يسمح لهم بتنمية واستثمار ما لديهم من استعدادات فعلية لأقصى ما يمكن الوصول إليه في ظل أوضاع بيئية تتسم بأقل قدر ممكن من القيود النفسية والاجتماعية، ويعكس هذا التحول في النظرة المجتمعية إلى فئة المعوقين إدراكاً عميقاً بأن المجتمع عندما يهمل

هؤلاء الأفراد فلن يؤدي ذلك إلا إلى تفاقم مشكلاتهم وضاعفة إعاقاتهم وأثارها الجانبية فيصبحون عالة على أسرهم وعلى المجتمع، ولن يجني المجتمع في النهاية سوى الخسارة الفادحة لجزء من ثروته البشرية يتعين عليه استثمارها وتحويلها إلى طاقة فاعلة منتجة في إطار خطته التنموية، فضلا عن أن المجتمع بإهماله لهم لن يحجب عنهم حقوقا إنسانية واجتماعية يتوجب عليه كفالتها، تماشيا مع مبادئ العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.¹

من هذا المنطلق فإن قضية تشغيل المعوقين ليست قضية عطف وإحسان وإنما هي قضية حقوق نصت عليها الديانات السماوية وأقرتها المنظمات الدولية، وشملتها دساتير الدول، لتؤكد حقوق المعوقين في الحياة الطبيعية كأى إنسان له حقوق.² نتيجة لهذا التطور في النظر إلى فئة المعوقين فقد شهد العالم في السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بهذه الفئة خاصة بعدما كشفت الإحصاءات والدراسات العالمية عن تزايد عدد المعوقين، حيث وصل تعدادهم إلى حوالي 500 مليون معاق أي 10% من سكان العالم. وتبين من عدد من التقارير الدولية أن طفلا واحدا على الأقل من عشرة أطفال يولد بعجز خطير أو يصاب به في وقت لاحق، وهذا العجز قد يعرقل نموه إذا لم يتلق الرعاية اللازمة، وتشير هذه التقارير إلى أن 80% من بين مائتي مليون طفل مصابين بإعاقة في العام يعيشون في البلدان النامية ولا يتلق سوى عدد ضئيل منهم الرعاية الصحية والتربوية الجيدة ولا يحظ سوى 2% منهم بالخدمات الخاصة.

وترتفع نسبة المعوقين في الدول العربية إلى ما بين 13% إلى 15% من إجمالي عدد السكان، أما في الجزائر فإن الإحصاء العام للسكان والسكن (جوان 1998) يشير أن عددهم يصل إلى 1.590.466 معوق في حين يشير البعض إلى أن العدد الفعلي يصل إلى حوالي ثلاث ملايين معاق.

إن قضية تشغيل المعوقين ترتبط أساسا بقضايا التنمية ومشكلاتها المتعددة، فنسبة المعوقين تعد إهدارا حقيقيا لطاقات التنمية وأهم عناصرها وهي الموارد البشرية، وتستنزف كثيرا من الموارد المالية والاقتصادية وتشكل عبئا على كافة الفئات الاجتماعية الأخرى.

وقد يخطر ببالنا أن نستفسر عن معنى تشغيل المعوق، إذ يقصد به إلحاق المعوق بالعمل الذي يلائمه والذي يتفق مع قدراته واستعداداته وميوله، ويتناسب مع التدريب الذي تلقاه، وتُكْمَل هذه المرحلة مرحلتي التعليم والتكوين، وبذلك يتحقق الاستقلال المالي للمعاق فيصير عضوا مساهما في التنمية الاقتصادية، وبالمقابل شاع استعمال مفهوم الإدماج المهني، ولكن ليس في هذا الأمر نص قانوني يعطينا تعريفا عنه، لذا نكتفي بإعطاء تفسير بسيط عنه انطلاقا من نص القانون التوجيهي الفرنسي الصادر في سنة 1975 في هذا الموضوع، إلى جانب النصوص القانونية للتشريع الألماني، والتجارب العلمية للحكومية الألمانية في هذا المجال.¹

¹ عبد المطلب أمين القريبي، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة و تربيتهم، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص

² علي عبده محمود، حقوق المعوقين، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة و المعوقين، مصر، النشرة الدورية للاتحاد عدد 83 المؤرخة في 27 أوت 2010 .
¹ النظر إلى القانون التوجيهي لصالح الأشخاص المعوقين لفرنسا.

فالإدماج هو الإدراج والإدخال لشيء بضمه لأشياء أخرى، أو شخص إلى مجموعة من الأشخاص، حيث نعتبر هنا المعوق موضوع العملية الإدماجية، معنى ذلك أن نبسط له جميع وسائل وفرص العيش التي يحظى بها الشخص غير المعوق، وذلك في مختلف ميادين الحياة، بدءاً منها بتمكينه من ممارسة نشاط نفعي يعود عليه بدخل مادي يقضي به ما تستقر عليه إرادته من حاجاته الشخصية، فمن خلال استقراره المهني واستقلالته المادية يستطيع التخلص من حالة التهميش و التبعية للغير.

وبالتالي يكون الإدماج الحقيقي هو «منح المعوق جميع الوسائل للتعامل وتعليمه كيفية استعمالها، وفتح المجال للملائم لممارستها في الحياة المهنية والاجتماعية، حتى تتحقق المصلحة الذاتية والجماعية في آن واحد»، بعيداً عن فكرة المنح والمساعدات المادية المرخص بها للمعوقين التي مهما ارتفعت قيمتها فهي لا تكفي لإخراجهم من حلقة التهميش الاجتماعي، بل وقد تكون ذات مفعول معاكس وضار، أي لن نعتبر الإدماج تاماً وناجحاً إن لم يكن من صفات المعوق الأساسية أنه عامل مأجور كسائر العمال، إذ أن المبادرة بإدماج المعوق يجب أن تبدأ بمجرد اكتشاف الإعاقة لدى الشخص المصاب سواء كان في مرحلة الطفولة (وراثية أو مكتسبة)، أو بعد مرحلة ما بعد البلوغ، فتتطلب من التعليم الموجه لجميع أمور الحياة قبل الانتقال إلى مرحلة التعليم الدراسي المتخصص أو التعليم العادي عبر مختلف المستويات التعليمية كمرحلة تحضيرية للدخول إلى عالم الشغل أين يدفع بالمعوق إلى الاعتماد على النفس في اتخاذ القرار والتصرف والتنقل والاختيار وغيره من مظاهر ممارسة مسؤولياته المهنية والمدنية.

إن تشغيل المعوق عبر كافة مراحل التحضيرية يجب أن لا يُحصر في نطاق مخصص له، أي في عالم مغلق لا يدخله غير المعوقين. علماً أن هذا لا يفي أزمة التهميش مادام أنه مقيد بتكوين متخصص يؤهله لممارسة مهنة مخصصة له فقط، عوض أن يُمنح تكويناً واسعاً يتماشى مع متطلبات العصر العلمية والتكنولوجية مما يجعله فرداً له مهارات مهنية تنافسية، وذات قيمة في سوق العرض والطلب، حيث يتسابق مع الأفراد غير المعوقين للحصول على منصب عمل بكل موضوعية، فالمعيار الفاصل هو نوعية التكوين والقدرة على الإنتاج مما يلغي أزمة التهميش والإقصاء والتعسف.¹

وبالرجوع إلى الأصل، فإننا نجد الدستور الوطني لا يقصي، بل يسوي بين جميع المواطنين مهما كانت صفاتهم و اختلافاتهم (المادة 2 من دستور 1996). فبالنسبة للحق في التكون والعمل اتخذتها الدولة من بين أهم مهامها (المواد 53 و 55 من دستور 1996) بشكل عام، وبشكل خاص فهي تضمن ظروف معيشة المواطنين الذين يعجزون عن العمل، أي المعوقين منهم (المادة 59 من دستور 1996)، هكذا يظهر لنا موقف حماية الفئات الاجتماعية الضعيفة من قبل النظام الجزائري السائد، إذ رأينا الدولة تشيد وتنظم المدارس المتخصصة، والمراكز الطبية المخصصة للمعوقين، والتي جاء تسييرها وإدارتها تطبيقاً لجملة من النصوص التنظيمية

¹ الرجوع إلى الدراسة و التجارب التي قدمها (بشير كرومي) في كتابه باللغة الفرنسية

الصادرة عن السياسة الاشتراكية آنذاك، حيث استمر العمل بها إلى أن أتى عصر الإصلاحات السياسية والتفتح الاقتصادي والثقافي، التي أدت إلى شل حركة المواطنين المعوقين مهنيا واجتماعيا بسبب ظهور إلزامية تجديد وسائل الإنتاج، فانقطعت كل عروض وطلبات العمل، ومنها السلع في هذا النوع الخاص من سوق العمل الجزائري، وأصبح مصير المعوق الجزائري مجهولا، و متوقفا على إيجاد حلول لازمة للحالة.

لهذا ارتأينا أن ندرس موضوع تشغيل المعوقين في التشريع الجزائري شكلا ومضمونا منذ بدايته إلى يومنا هذا بطرحنا الإشكالية على النحو التالي : ما هو واقع تشغيل المعوقين في الجزائر بين التشريع والتطبيق؟

فدراستنا للموضوع ستتم من خلال التحليل القانوني لكل النصوص القانونية والتنظيمية الصادرة لحماية حقوق وحرية المعوق مهنيا، واجتماعيا وصحتها عسانا أن نجد ردودا لإشكاليتنا، علما أن تشغيل المعوقين هو عملية مزدوجة أي لها قسم مهني، والأخر اجتماعي.

فالأول يخص تعامله المادي مع وسائل الإنتاج واكتساب الرزق وخدمة الغير، والثاني يخص علاقته بذاته و طريقة تعامله مع الغير في الوسط المهني والاجتماعي. والتوازن هنا مطلوب بين القسمين لهذا جاءت دراسته على شكل بابين، أتناول في الباب الأول سياسة الدولة في توفير وسائل التشغيل للمعوقين الذي يتم طبيعيا عبر مرحلتين أولهما مرحلة التكوين، وثانيهما التشغيل، لهذا جاء الباب الأول في فصلين، فالفصل الأول تعرضت فيه إلى التدابير التحضيرية لتشغيل المعوقين، والفصل الثاني تناولت فيه إلى جملة الطرق لدخول المعوق عالم الشغل. أما الباب الثاني فسوف أتطرق فيه إلى سياسة الدولة في توفير الحماية والوقاية الاجتماعية للمعوقين في إطار علاقة العمل، حيث ننظر إلى وضعية المعوق العامل في إطار الحماية الاجتماعية في فصل أول، وضعية العامل المعوق في إطار الخدمات الاجتماعية في فصل ثاني.

الباب الأول وسائل تشغيل المعوقين

يعتبر التشغيل أولوية دائمة في السياسة الاجتماعية لمختلف الدول، ويكتسي هذا الموضوع أولوية مضاعفة عندما يتعلق الأمر بتشغيل المعوقين لأسباب أهمها اقتنار طموح المعوقين في الغالب على عدم إقصائهم من الحصول على شغل، إذ أنّ الأسباب التي تمنع المعوق من الحصول على منصب عمل، ليست راجعة لإرادته الشخصية ولا لنوعية إعاقته بقدر ما هي راجعة إلى تلك الوسائل التعليمية والتكوينية المخصصة له والتي تسند مسؤولية توفيرها إلى مختلف السلطات العمومية بالدرجة الأولى.

فمجهود تكوين المعوق يجب أن ينظر إليه من خلال سياسة حيوية للتشغيل التي مفادها أننا نكون المعوق حسب مناهج علمية وبوسائل متخصصة تكون نتيجتها المنطقية هي اكتساب مهارة مهنية في اختصاص معين تسمح بدخوله إلى "سوق العرض والطلب"؛ لأن سوق العمل الوطني اهتزت موازينه في العشرية الأخيرة بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق فظهرت الحاجة إلى التجديد.

وفي النظام الحالي، حيث لا بقاء إلا للأقوى، نتساءل عن مستقبل تلك الفئات الخاصة من المجتمع، فما هي نسبة حظها في البقاء؟ علما أنّ بطالة المعوقين هي من نوع بطالة الإقصاء والتهميش في الأصل، أي حتى مع اكتسابهم للكفاءة العلمية والمهارة المهنية اللازمة فإن صاحب العمل لا يمنحهم أدنى فرصة تجريبية تمكنه من التقييم الفعلي لمدى تكيفهم مع وسائل العمل والإنتاج، بل إنّنا نراه يشدد أكثر فأكثر في شروط التشغيل بالنسبة للمعوقين أخذاً بمفاهيم خاطئة تجاههم مما يجعل من إمكانية اكتسابهم صفة العامل أمر مستحيل لكن ليست هذه إلا تصورات خاطئة لم يتوقف عندها المشرع الجزائري اعتباراً منه أنّها من أخطر الأسباب التي قد تعرقل عملية إدماج المعوقين مهنيًا، بل أنه حاول توفير ما أمكن من وسائل وملاءمتها مع معطيات النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد منتجاً بذلك ما توصل إليه التشريع الفرنسي الذي كان من السباقين في الاعتراف للمعوق بحقوق مختلفة ليوفر إدماجه الاجتماعي وذلك من خلال القانون الصادر في 30-06-1975 والمسمى بالقانون التوجيهي.

كذلك كان اعتناء التشريع الجزائري بحماية المعوق في حياته الاجتماعية بقدر اعتناؤه بتعليمه وتكوينه ومنحه فرصة لكسب الرزق، لكن كيف جاء هذا الإعتناء في الجانب التعليمي والتكويني والمهني؟ هل كان عبارة عن نقل شكلي وعشوائي لنظام أجنبي بإدعاء سد حاجات جوهرية لفئة اجتماعية خاصة تعود مسؤوليتها على الدولة الراعية فقط؟ أم أن الأعمال التي قامت بها الدولة في مجال الإدماج المهني للمعوقين كانت جهود وانجازات كفيفة بتزويدهم بالمؤهلات المطلوبة لإدخالهم سوق العمل وهم في مركز قوة؟ حيث ينبغي معاملة المعوق الجزائري كفرد في المجتمع الجزائري وليس ككيان أجنبي مجهول يجب استيراد نظريات ومناهج ووسائل أجنبية للتعامل معه وحل مشاكله، أي أنّ التكوين العلمي و المهني الذي يجب أن يكتسبه

ينبغي أن ينطبق مع معطيات النظام الاقتصادي الوطني والمعطيات التجارية وأنواع عروض سوق العمل.

فالكلام عن مؤهلات المعوق يؤدي بنا إلى الكلام عن نوعية ومستوى التكوين الكامل الذي تلقاه بيداغوجيا ومهنيًا، هذه هي النقاط الرئيسية التي نود الكشف عنها من خلال فصلين اثنين تظهر لنا دراستها جد ضرورية.

لذا اشتمل هذا الباب على فصلين، تناول الفصل الأول منه "التدابير التحضيرية لتشغيل المعوقين" من خلال دراسة الإطار التشريعي المنظم لموضوع تشغيل المعوقين، وكذا مرحلة التكوين العلمي والتربوي للمعوقين ومرحلة التكوين المهني، على اعتبار أن إتاحة فرص التشغيل ترتبط ارتباطًا عضويًا بمعارف ومهارات الشخص المترشح للعمل وتكوينه، وحصيلة هذه التدابير هي شخص معوق مكوّن يجب إيصاله بعالم الشغل وبوسائل الإنتاج، فكل معوق له الحق في العمل لكن طرق الدخول لعالم الشغل كثيرة. هذا ما نتطرق له في الفصل الثاني الذي يعرض مختلف "الطرق المحققة لإدماج المعوق في ميدان الشغل" سواء عن "طريق الإدماج المهني المباشر" في وسط مهني عادي وإما متخصص بالنسبة للمعوقين الذين لم يسبق لهم العمل، أو عن طريق "إعادة الإدماج المهني" بالنسبة للعامل المعوق أو العامل العادي بعد تعرضه لحادث عمل أو مرض مهني، وهذا بالنسبة للمعوقين الذين سبق لهم العمل.

الفصل الأول

التدابير التحضيرية لتشغيل المعوقين

إنّ الحال بالنسبة للفئات المستضعفة من المجتمع، كالأشخاص المسنين وأولئك بدون مأوى والعاطلين عن العمل الذين فقدوا عملهم لأسباب اقتصادية، والشباب الذين يفتقدون لتكوين تأهيلي يصعب إن لم يكن مستحيلًا عليهم الحصول على منصب عمل يحققون من خلاله استقلالهم المادي والنفسي والاجتماعي، فالفرد يحقق ذاته يفضل ما يقدمه من منفعة وخدمة إلى مجتمعه الذي يعيش فيه والذي بالمقابل يعترف له هذا الأخير بمكانته داخله ويشهد له باحترامه وتقديره له، فهذه النظرة القاسية والمتشددة هي نفسها بالنسبة لجميع الفئات التي تكون المجتمع الواحد، ومنها فئة المعوقين الذين ليس لهم يد إرادية في كونهم مختلفين عن الآخرين في القدرات، كما أنها ليست عقوبة إلهية كما كان يُعتقد في العصور القديمة للإنسانية بل هي إرادة الخالق في امتحان العالمين لأن يشكروه. كذلك نجدها في مسؤولية الحاكم أن يحمي أضعف رعاياه من الضياع والحرمان، فيجهز لهم الوسائل التي تُسهل عليهم العيش داخل المجتمع الواحد ككل وليس في هامش ضيق منه مخصص للمعوقين فقط، ولن يكون هذا دون تحضير ميداني مدروس يضمن لهم الحصول على نفس ما يحصل عليه الشخص غير المعوق في الاتصال والاستعمال لوسائل التكوين بمعناه الواسع عبر جميع المراحل التعليمية والتكوينية التي تضمن دخول المعوق إلى عالم الشغل من أوسع أبوابه.

ويمثل الإدماج الاقتصادي والاجتماعي للشخص المعوق هدفًا وحلقة نهائية في مسيرة تبدأ من الكشف المبكر للإعاقة، والتربية والتعليم، إلى التكوين المهني، ويمكن

أن يمثل أي ضعف أو نقص على أي مستوى من المستويات المذكورة انعكاسا سلبيا على نجاعة العملية الإدماجية للمعوقين في عالم الشغل. فنقطة الابتداء التي سوف نتطرق إليها في المبحث الأول هي «التدابير التشريعية التي تنظم تشغيل المعوقين» على مختلف الأصعدة الدولية، العربية، والوطنية، ثم يليها في المبحث الثاني "دراسة للتدابير المتخذة خلال المرحلة التعليمية والتربوية" والأنظمة المتبعة لتعليم وتربية المعوقين بصفة عامة سواء من خلال التعليم التخصصي أو التعليم العادي، أي منذ تلقي أولى البرامج التعليمية المعدة من طرف وزارة التربية والتعليم الأساسي، وهي ركيزة أي تعليم مستقبلي، إلى إتمام المستويات التعليمية في التعليم العالي، إذ خلال هذه المدة التعليمية كلها هناك اتجاهات أخرى قد تصادف الشاب المعوق فتقطع مسار تعليمه فيوجه إلى ميدان آخر، ألا وهو "التكوين المهني" وهو ما سندرسه في المبحث الثاني لتتعرف على المعوق في مجال التكوين المهني، وما هي نوعية التكوين المهني الذي يتحصل، وما هي قيمته الجوهرية بالنسبة لقطاعات الشغل، وهل لنوعية التعليم تأثير على نوعية التكوين، أي بارتفاع المستوى التعليمي للشخص المعوق يرتفع مستواه التكويني وتتشعب اختصاصاته، وبالتالي يعتبر تكوين المعوق مهنيا تأشيرة مفتوحة المدة والاتجاهات لدخوله عالم الشغل وبالرغم من صلابته قواعده وشدة شروطه.

هكذا نستوضح الفلسفة العامة التي يتبناها المشرع الجزائري عبر السياسة الاشتراكية والسياسة الحالية الأكثر تفتحا على العالم في موضوعي التعليم المتخصص والتكوين المهني للمعوقين، فهل بلغ مقاصده من تشغيل ما كونه من معوقين أم لا؟ وإلا فلماذا؟ وما هي المعايير التي يجب أن يتخذها لوضع الهياكل التحضيرية الملائمة التي تحقق تشغيل أعلى نسبة من المعوقين المكونين؟

المبحث الأول

الإطار التشريعي لتشغيل المعوقين

يعتبر التشريع أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن نظام "الحصة أو النسبة"؛ أي إلزام صاحب العمل بتخصيص نسبة من مناصب العمل للمعوقين، حيث يُظهر هذا الإجراء دعم الحكومة من جهة، ويشجع أصحاب الأعمال على تشغيل المعوقين وإقناعهم بمسؤولية التشغيل، وخلق فرص العمل من جهة أخرى.

ومن المعلوم أن أي قانون يعتمد أساساً على المصادر الفعلية التي منها يستقي القاعدة القانونية ومما لا شك فيه أن المصادر المادية والموضوعية التي تتبين خلال الظروف والوقائع والعلاقات الاجتماعية هي التي تؤدي إلى نشأة وظهور قاعدة أو مجموعة من القواعد. فبالإضافة إلى قواعد الدين والقانون الطبيعي... تتجه معظم الدول إلى التدخل لتهيئة فرص الحماية لبعض فئات المجتمع كفئة المعوقين عن طريق التشريعات التي تضمن لهم الخدمات الضرورية وتهيئة المناخ الملائم التشريعي المنظم لتشغيل المعوقين لرعايتهم. لذا كان لزاما علينا التطرق للإطار على الصعيد الدولي، وعلى الصعيدين العربي والوطني.

المطلب الأول

تشغيل المعوقين في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية

تحض مسألة تشغيل المعوقين باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية والعربية، بحيث باتت إحدى أهم تركيزات المشهد الحقوقي العالمي إذ أنّ مقدار الرعاية والتأهيل المقدم لهذه الفئات لم يعد يمثل فقط تحدياً أمام الدول لتوفير الرعاية لشريحة من سكانها، وإنما أصبح يمثل أيضاً أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي مع التأكيد على أنّ الاهتمام بهذه الفئة يجب أن لا يركز على فكرة الإحسان والشفقة وإنما على أساس ما يجب أن تتمتع به من حقوق كما تنص على ذلك المواثيق الدولية.

الفرع الأول

تشغيل المعوقين في المواثيق والإعلانات الدولية

أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بالمعوقين من خلال الإعلانات والمواثيق الدولية، التي منحت أبعاداً عالمية لحماية المعوقين، إذ اهتمت الدول منذ النصف الثاني من القرن الحالي بتوفير حماية قانونية للمعوقين من خلال التوقيع على بعض الاتفاقيات والمواثيق التي تناولت جوانب هذه الحماية على المستوى الدولي، كما أصدرت بعض القوانين التي تحدد مسؤولية الدول اتجاه المعوقين، وأوجه الرعاية والوقاية التي تكفلها لهم.

منذ تأسيس منظمة الأمم المتحدة إلى يومنا هذا صدرت مجموعة من المواثيق والعهد والإعلانات اكتسبت بموجبها حقوق المعاق وجوداً فعلياً، من خلال المعالجة الشاملة لحقوق الإنسان الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وبدأت التجليات الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لـ 09 ديسمبر الأولى لهذه الحقوق تظهر بصور 1971، وكذا توصيات المؤتمر العالمي لتأهيل وإدماج معاقى البصر سنة 1981، وخطة العمل الدولية التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1984، والقواعد الموحدة لتكافؤ الفرص لصالح المعوقين سنة 1994.

كما أنّ منظمة الأمم المتحدة أعلنت اتخاذ 1981 عاماً دولياً للإعاقة والمعوقين وقد انظم إلى هذا البرنامج عدد كبير من المنظمات الدولية العاملة في هذا المجال مثل: منظمة اليونسكو، منظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية... الخ، وكان من نتائج هذه الجهود انعقاد عدة مؤتمرات لتدارس قضايا المعوقين وكان أبرز مؤتمر في هذا الشأن هو ذلك المؤتمر الذي انعقد في كندا والذي حضره " 3000" شخص من بينهم 250 معوق، بحيث كان من نتائجه تأسيس الاتحاد العالمي للمعوقين، ومن نتائج هذه الجهود¹ سنة 1981 لتوحيد الصم، البكم، المعوقين حركياً وذهنياً أيضاً إبرام عدة اتفاقيات ومواثيق دولية وعقد العديد من المؤتمرات الوطنية والإقليمية من بينها:

- العقد العالمي للمعوقين 1983-1992.

- اتفاقية التأهيل المهني للمعوقين وتشغيلهم الصادرة عن منظمة العمل الدولية

.1983

¹ عبد الله كبار، المجتمع المدني ودوره في التكفل بذوي الاحتياجات الخاص، مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005، ص 68.

- عقد آسيا الباسيفيكي للمعوقين 1992-2000.
- القواعد الموحدة لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين التي أعلنت عنها الأمم المتحدة .1994.
- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد المعوقين 1999.
- العقد الإفريقي للمعوقين 2003-2012.
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006¹.
- ولقد أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من ديسمبر 2003 سيكون يوماً للذكرى السنوية للمعوقين في العالم. ليكرسه المجتمع الدولي لتأكيد ضرورة احترام وتعزيز حماية حقوق المعوقين في العالم، وهي تلك الحقوق المستندة إلى المبادئ العامة لحقوق الإنسان ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1984 والذي كرس تحقيق المساواة التامة بين كافة الأفراد دون أي تمييز قائم على أساس، ومن أهم هذه ²الجنس أو العرق أو اللون أو الأصل اجتماعي أو أي أساس آخر، الحقوق الحق في العمل حيث اقر هذا الإعلان في المادة 2/21 منه «أن لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد» ثم تكلمت المادة 23 منه عن حق الفرد في العمل فنصت على أن:
- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
- لكل فرد دون تمييز، الحق في أجر متساو للعمل.
- لكل فرد يقوم بعمل، الحق في أجر عادل مرض، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".
- كما نص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 في مادته الثانية على الحق في تقلد الوظائف العامة مع التأكيد على أن كل دولة طرف في هذا العهد ملتزمة باحترام وكفالة كافة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين على إقليمها³ والداخلين في ولايتها دون أي تمييز من أي نوع.
- ويتضح من هذه النصوص أنها تضع قواعد عامة للمساواة بين أفراد المجتمع دون الإشارة الصريحة إلى حقوق المعوقين بالذات، ومن ثم فإن قيمتها تبدوا في أنها تشكل أساساً قانونياً لحماية حقوقهم بوصفهم جزءاً لا يتجزأ من أفراد المجتمع. ثم ساد المجتمع الدولي صمت استمر أكثر من ربع قرن لم تصدر فيه أي وثيقة أو إعلان يضع الآليات التنفيذية للإعلان العالمي، أو القواعد التفصيلية لمختلف جوانبه مثل حماية حقوق المعوقين إلى غاية 1957 تاريخ صدور الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، حيث أدرك المجتمع الدولي أن للمعوقين حاجات لا بد من تلبيتها وحقوقاً لا بد من مراعاتها، وحرصت مختلف دول العالم والعديد من المنظمات

¹ بسيوني محمود الشريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، دار الشروق القاهرة 2003 ص 13.

² سامر احمد موسى، حماية المعوقين في المواثيق الدولية و التشريع الفلسطيني، الحوار المتمدن- العدد 1974-المؤرخ في

2007/12/07

³ محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية، القاهرة 2004، ص 24.

الدولية على تأكيد حقوقهم من خلال مجموعة من الإعلانات والمواثيق والاتفاقيات المتخصصة بالمعوقين و التي يمكن أن نذكر منها ما يلي:

أولاً: الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1957:

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 09 ديسمبر 1975 تحت رقم 3447 بمثابة الأساس الذي اعتمدت عليه أغلب تشريعات دول العالم في تكريس حقوق المعاقين، إذ يتعرض هذا الإعلان لمجموع الحقوق الأساسية التي للمعوقين الحق في ممارستها دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة، والتي من أهمها الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق، حسب قدرته، وفي الحصول على عمل والاحتفاظ به وفي مزاولة مهنة مفيدة أو مربحة ومجزية، وفي الإنتماء إلى نقابات العمال. فضلا عن نص المادة الثامنة من الإعلان بان للمعاقين الحق في أن تأخذ حاجاتهم الخاصة بعين الاعتبار في كافة مراحل التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

ثانياً: اتفاقية تأهيل وتشغيل المعوقين لسنة 1983:

تضمنت اتفاقية تأهيل وتشغيل المعوقين لسنة 1983 الصادرة عن الندوة الدولية للعمل التي نظمتها منظمة العمل الدولية في جوان من نفس السنة التوصية المعروفة رقم 55 التي تقر بضرورة توفير خدمات مهنية للمعوقين قصد تمكين الشخص ، وجاءت هذه التوصية¹ المعاق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه بمبادئ مفيدة بشأن الطرق والتدابير التي يمكن تطبيقها لتوسيع فرص العمل للمعاقين ومنها تحسين ظروف العمل، تكييف وتعديل الأجهزة والمعدات لتسهيل تشغيل المعوقين، تأمين وسائل النقل للعمال المعوقين، وتشغيل نسبة مئوية من المعاقين، حصر بعض الأعمال على المعاقين، تشجيع إنشاء وتأسيس تعاونيات للمعاقين، وتقديم حوافز لأصحاب العمل ودعم الحكومة لإقامة مصانع وورش محمية إلى جانب توفير فرص التدريب المناسب وتوجيه المعوق نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، فضلا عن إزالة العوائق أو الحواجز المادية أو المعمارية التي يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال من وإلى أماكن العمل.

ثالثاً: اتفاقية القواعد الموحدة لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين 1994:

كانت حقوق الأشخاص المعاقين على مدار فترة من الزمن، موضع اهتمام كبير في الأمم المتحدة وسائر المنظمات الدولية، وكان من أهم ما أسفرت عنه السنة الدولية للمعوقين 1981 هو برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين، الذي اعتمده الجمعية العامة بموجب قرارها 52/37 المؤرخ في 03 ديسمبر 1982، والذي أتى بزخم قوي للتقدم في هذا المبدأ أي فيما يخص حق المعوقين في التمتع بفرص متكافئة مع الفرص التي يتمتع بها سائر المواطنين. ولقد وضعت القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد الأمم المتحدة للمعوقين (1973-1992)، و كانت

¹ قاسم حسين صالح، دور وسائل الإعلام في إشاعة ثقافة تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ورقة مقدمة إلى الندوة التي نظمتها وكالة أصوات العراق و منظمة اليونيسيف عن الإعلام و ذوي الاحتياجات الخاصة، أربيل، العراق، أوت 2008، ص 7.

الغرض منها هو التكفل بالأشخاص المعوقين بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم وإمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات. فلا يزال المعوقون إلى يومنا هذا يواجهون عقبات تمنعهم من ممارسة حقوقهم و تعيق اندماجهم في المجتمع وتقع على الدول مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة هذه العقبات، كما ينبغي . على المعوقين ومنظماتهم أن يؤديوا دوراً نشطاً كشركاء في هذه العملية ويشكل تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين مساهمة إنسانية في الجهود العامة المبذولة على صعيد العالم لتعبئة الموارد البشرية، حيث تم توجيه اهتمام خاص لمسألة تشغيل المعوقين إذ أقرت اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين في القاعدة 19 بوجوب منح الدول المعوقين صلاحية ممارسة ماله من¹ منها تحت عنوان التوظيف حقوق في ميدان التوظيف، وبوجوب منحهم فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومربح في سوق العمل سواء كان ذلك في المناطق الريفية أو الحضرية.

1 - يجب ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين، كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

2 - ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف. ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الامتيازات الضريبية، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية والمالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين، وينبغي للدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفساح المجال للمعوقين.

3 - يجب على الدول ومنظمات العمل وأرباب العمل التعاون من أجل كفالة إتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية، وشروط الخدمة ومعدلات الأجور، واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات والعاهات وتدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

4 - ضمان حصول المعاقين على عمل في سوق العمل المفتوح وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة.

5 - ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية إلى إيجاد فرص التدريب والتوظيف لمعوقين، بما في ذلك في ساعات العمل المرنة، والعمل بعض الوقت، واقتسام الوظائف، والعمل المستقل، وخدمات الرعاية بالمنزل.

رابعاً: الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006:

تسلم الدول الأطراف في هذه الاتفاقية التي تم التوقيع عليها في 30 مارس 2007،

¹ 48/46، المتعلق بالقواعد الموحدة لتكافؤ الفرص، الصادر خلال الدورة الثامنة والأربعون في 04 مارس 1994.

انظر إلى قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم

والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 09-188 المؤرخ في 12 ماي 2009¹ بحق المعوقين في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحين أمام أشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل انخراطهم فيها. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه. بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف من بينها:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.
 - حماية حقوق المعوقين في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.
 - كفالة تمكين المعوقين من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية.
 - تمكين المعوقين من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر.
 - تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للمعوقين في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
 - تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.
 - تشغيل المعوقين في القطاع العام.
 - تشجيع عمالة المعوقين في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات وتدابير مناسبة، وقد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.
 - كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للمعوقين في أماكن العمل.
- ولقد جاءت هذه الاتفاقية لتضع تنظيما شاملا لحقوق ذوي الإعاقة بالإضافة إلى البروتوكول الاختياري المكمل لها والذي أضاف اختصاصا هاما إلى آلية تطبيق المعاهدة المتمثلة في اللجنة المعنية بحقوق المعوقين وهو تلقي الشكاوى أو الرسائل المقدمة من الأفراد الخاضعين لولاية الدول الأطراف المدعين بأنهم ضحايا انتهاك¹ لأي حق من الحقوق المحددة في هذه الاتفاقية ونتيجة لذلك ظهرت بعض التجارب الدولية في مجال التشريعات الخاصة

بالمعاقين

في بعض الدول التي تبنت اتجاهات ايجابية نحو المعاقين أمثال الولايات المتحدة الأمريكية التي تعتبر أول الدول التي أصدرت تشريعات وقوانين خاصة بالمعاقين، ففي سنة 1975 ظهر أول قانون أمريكي للمعاقين، ثم صدر بعده القانون العام رقم

المرسوم الرئاسي رقم 09-188 المؤرخ في 12 ماي 2009 المتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13-12-2006، الجريدة الرسمية عدد 33 المؤرخة في 31 ماي 2009.¹ انظر الوثائق الرسمية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، 1991، الملحق رقم 4 (E/1991/26).

142/94 والذي أصبح يعرف منذ 1995 باسم قانون المعاقين بموجب القانون رقم الذي وضع سنة 1990/10/30. إضافة إلى البرتوكول (PL 101-176) الإضافي الخاص بالاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المسمى بـ "برتوكول سان سلفادور" لسنة 1988. أما في فرنسا فقد صدر أول قانون لرعاية حقوق المعوقين رقم 534 لسنة 1975، وهو قانون توجيه الأشخاص المعوقين الصادر في 30 جوان 1975، ويعد قانون العمل الاجتماعي والأسري الفرنسي الصادر في ديسمبر من سنة 2000 من أبرز القوانين التي عالجت حقوق المعاقين في الآونة الأخيرة.²

الفرع الثاني

تشغيل المعوقين في الموائيق والإعلانات العربية

إنّ الدول العربية انطلاقاً من قيمها الأصيلة وتراثها الديني، والتزاماً منها بما أرسته الرسائل السماوية من شرائع، واسترشاداً بالموائيق الدولية واتفاقيات والتزاماً بميثاق العمل وقرارات الأمم المتحدة وما أفضت عنه من نتائج المؤتمرات، الاجتماعي العربي وإستراتيجية العمل الاجتماعي في الوطن العربي في مجال تأمين حقوق المعوقين ودمجهم في المجتمع باعتبارهم جزءاً هاماً من نسيجه الاجتماعي عقدت عدة مؤتمرات وأصدرت مجموعة من الإعلانات والموائيق الخاصة بالمعوقين التي أصبحت تشكل فيما بعد مصدراً تشريعياً للعديد من الدول العربية. فعلى المستوى العربي، بدأ الاهتمام بفئة المعوقين منذ صدر الإعلان العربي المتمخض عن مؤتمر الكويت الإقليمي سنة 1981 والذي تعرض زيادة على الأسس والمبادئ والأهداف إلى طرق العمل والتعاون العربي والتعاون الدولي في مجال حماية ورعاية المعوقين. واستكمالاً لمسيرة العمل العربي المشترك وضرورة رسم سياسة عربية موحدة بشأن المعوقين تم إصدار الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين في إطار مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته العشرون، بمدينة عمان في المملكة الأردنية في أبريل 1993 والتي صادقت عليها¹ الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 05-282 المؤرخ في 14 أوت 2005 حيث تناولت هذه الاتفاقية مسألة تشغيل المعوقين في (المواد من 12 إلى 18) حثت فيها تشريعات الدول العربية على:

- تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية و غير الحكومية، بالنسبة المئوية و الشروط التي يحددها التشريع المحلي.
- تحديد الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، وتطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.
- إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلائم وقدراتهم وإمكانياتهم.

السيد عتيق، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة- دراسة جنائية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 87.

المرسوم الرئاسي رقم 05-282 المؤرخ في 14 أوت 2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في إبريل 1993، الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة في 17-08-2005.

- إقامة الورش المحمية للمعوقين لذوي الإعاقة الشديدة، وغير القادرين على الانخراط في حركة العمل
- تشجيع المعوقين لتأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، وعلى دعم هذه الجمعيات بمختلف الوسائل المتاحة.
- تشجيع المعوقين لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة يديرونها بأنفسهم أو بالمشاركة مع الآخرين، وعلى دعم هذه المشاريع بمختلف الوسائل المتاحة.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة لإعفاء أدوات الإنتاج التي يستخدمها المعوقون في عملهم من الرسوم الجمركية، أو من جزء منها.
- ومن بين المؤتمرات التي عالجت قضايا الإعاقة أيضاً، المؤتمر العالمي لمجلس العالم الإسلامي للإعاقة وتأهيل المعوقين وتشغيلهم الذي عقد أربع دورات كان آخرها المؤتمر الرابع في 16-18 فبراير 2001 بالخرطوم، وتوصيات المؤتمر العربي الإقليمي بشأن المعايير المتعلقة بالتنمية وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة¹ المنعقد بالبحرين في مارس 2003.
- إضافة إلى إقرار العقد العربي للمعوقين (2003-2012) من قبل الجمعية العربية في الدورة العادية السادسة عشر للجنة العربية المنعقدة بتونس في ماي 2004، والذي نص في مادته السادسة على تفعيل وإصدار القوانين الوطنية التي تكفل التحاق الأشخاص المعوقين بالعمل في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص، والالتزام بتشغيل نسبة ملائمة من المعوقين المؤهلين في القطاعين العام والخاص، وفي سبيل ذلك يسعى العقد إلى الحد من تعرض المعوقين للبطالة بسبب التحولات الاقتصادية التي تفرضها العولمة.

المطلب الثاني

- تشغيل المعوقين على الصعيد الوطني وفي بعض التشريعات العربية**
- بقدر ما حظي موضوع تشغيل المعوقين باهتمام المجموعة الدولية، يحظى هذا الموضوع بعناية دائمة في الجزائر ومختلف الدول العربية، وقد تجسم هذا الاهتمام من خلال التشريعات التي تم إصدارها، وكذا المؤتمرات التي تم عقدها والمواثيق التي تم إبرامها لمعالجة قضايا المعوقين.

الفرع الأول

الإطار التشريعي لتشغيل المعوقين في الجزائر

- إنّ الجزائر كغيرها من الدول اعترفت للمعوق باعتبارها مواطناً بالحق في المشاركة الاقتصادية من خلال نص المادة 31 من دستورها التي تهدف عن طريق مؤسساتها إلى ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، وبإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحاول دون مشاركة الجميع، وكذلك من خلال¹ الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية

¹ جميع سعد، الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، سنة 2005، ص2.

المادة 55 منه والتي تنص على: "لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن، والنظافة..."، كما يضمن الدستور ظروف معيشة المواطنين العاجزين والذين لا يستطيعون العمل وذلك في المادة 59: "ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والذين لا يستطيعون القيام به والذين عجزوا عنه نهائيا، مضمونة".

إن اهتمام الدولة الجزائرية بالمعوقين ليس وليد اليوم فبعد الاستقلال مباشرة أدرك المسؤولون أن عدد الذين تركت فيهم حرب تحرير الوطني عاهات جسمية وعقلية كبير، وكان من واجب الدولة الاهتمام بهم ومعالجتهم، والتكفل بمصيرهم كمواطنين، والقيادة السياسية للبلاد تريد أن يدرك الجميع أن ما يقدم للمعوقين مهما كان نوعه ليس صدقة، ولا هبة بل هو واجب وحق تؤكد وتقره قوانين الدولة. ما إن استعادت الجزائر سيادتها على ترابها الوطني، وجدت نفسها أمام تحديات جسام منها مشكلة ضحايا حرب التحرير، فعملت آنذاك على إصدار قانون خاص بضحايا الحرب تحت رقم 63-99 الصادر بتاريخ 12 أفريل 1963، وبعده بشهرين فقط قامت بإصدار قانون خاص بالحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر تحت رقم

63-200 بتاريخ 08 جوان 1963 علما أن عدد المكفوفين الذين تم إحصاؤهم في تلك الفترة بلغ 60.000 شخص¹

ومن الجدير بالذكر أن وزارة كاملة للحماية الاجتماعية قد أنشأت وقد كانت قبل سنة 1984 مجرد كتابة للدولة وهي مكلفة بالخصوص باتخاذ إجراءات واضحة، وبدل الجهود الضرورية من أجل تحقيق المشاركة الكاملة والفعالية للمعوقين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، لن الالتزام بخدمة الوطن والمواطن خاصة في ما يتعلق بالمعوقين يقضي بان تكون الدوائر الوزارية مجندة لإدماج هذه الفئة الاجتماعية كما جاء في الميثاق الوطني الذي يقول: "أن تدخل الدولة لصالح المصابين بعاهات جسمية أو عقلية تهدف بصفة خاصة إلى إعادة إدماجهم² الاجتماعي بفضل التعليم والتكوين المتماشي مع وضعيتهم الوظيفية".

واعتبارا من أن المعوقين جزء لا يتجزأ في المجتمع، وجانب لا يستهان به في رسم معالم السياسة الاجتماعية والاقتصادية، ومقياس تطور وتقدم المجتمعات. فإن إعلان حقوق المعوقين لسنة 1975، وكذا البرنامج العالمي الملحق به وإقرار الأمم المتحدة سنة 1981 عاما دوليا للمعوقين، وكذا العقد الدولي للمعاقين 1983-1992 قد شكل منعرجا تاريخيا هاما استقطب المصالح والهيئات المختصة في الجزائر قصد دمج المعاق في المجتمع³.

¹ بوسكرة احمد، بلقرمي سهام - رعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري - واقع وآفاق - عن مجلة القبول - جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر - العدد 283 - المؤرخة في مارس 2006.

² Mostefa BOUDIA, «Rétrospective sur les Droit des handicapés en Algérie» revue Horizon Educatif, N° 15, Edité par le centre National de Formation des personnels Spécialisés des Etablissements pour Handicapés, 1999, p18 .

³ محمد ترابي، محاضرة بعنوان "واقع المعوقين في الجزائر بين أمس واليوم"، اتحاد المعوقين حركيا لولاية تلمسان، 14 مارس 2009، ص1.

³ لعجال غفيفة، دور الخدمة الاجتماعية في التأهيل الاجتماعي والمهني للمتخلفين عقليا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، سنة 2005، ص 2.

ففي عام 1981 وتحت إشراف حزب جبهة التحرير الوطني قررت الندوة الوطنية خلال ثلاثة أيام من المناقشات والمداولات المصادقة على أربع لوائح حول ، وكذلك الحلول العاجلة التي تلتزم الجزائر بتحقيقها وتأكدت إرادة¹ أنواع الإعاقة الدولة في إطار مرسوم 29 ديسمبر 1981 المتعلق باختصاص البلديات والولايات فيما يخص الترقية والحماية الاجتماعية للأشخاص المعوقين⁴ ، والمرسوم رقم 180/82 لـ 15-05-1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني¹ ، وتمثلت المعاملة الخاصة التي أقرها هذا القانون للمعوقين في ما يلي:

أ - تخصيص مناصب عمل خاصة في كل مؤسسة مستخدمة ضمن مخطط التوظيف المعمول به في هذه المؤسسة، تناسب كل عاهة وكل حالة من حالات الإعاقة، حيث يمكن للأشخاص الذين يشغلونها من إثبات قدراتهم وتوظيف مؤهلاتهم المهنية، وإدخال الإصلاحات التي تمكن من زيادة مردودية هؤلاء العمال وتحسين مستواهم المهني.

ب - تخصيص أوقات عمل خاصة بهذه الفئة من العمال عند الضرورة ولا سيما بالنسبة للعمال الذين هم في طور نقاهة، الذين لم يتكيفوا بعد مع مناصب عملهم، أو الذين لا تسمح لهم طبيعة إعاقتهم بالعمل لمدة تساوي مدة العمل القانونية.

ج- منح رخص تغيب بناء على رأي الطبيب المعالج وعطل خاصة للمعوقين من أجل إعادة التأهيل، وإجراء الفحوص الطبية الضرورية بصورة دائمة ودورية².

د- وكنوع من رقابة إدارية يفرض على الهيئات المستخدمة أن ترسل إلى مفتشية العمل ومصالح التشغيل المختصة إقليميا كشفا دوريا تذكر فيه المعاقين المشغلين لمناصب العمل المعنية لهم³.

في حين نجد المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل رقم 11/90 من خلال المادة 16 يوجب على المؤسسة تخصيص مناصب عمل للمعوقين فحسب، إذ تنص: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين..."، وهذا يظهر نوعا ما من التراجع فيما يتعلق بالحقوق في التكوين وهو يعد ضروري وخاصة بالنسبة لهذه الفئة⁴.

واستعمال مصطلح يجب يعكس الالتزام الواقع على صاحب العمل قص د توفير منصب عمل للشخص المعاق، ولكن وعلى الرغم من أن المشرع استعمال مصطلح الوجوب ليعكس الالتزام الواقع على صاحب العمل إلا أنه من خلال تفحص الباب الثامن المتعلق بالأحكام الجزائية المواد من 138 إلى 155 لا نجد المشرع يعاقب على خرق هذا الالتزام الأمر الذي يخالف مبدأ النص على مخالفة الالتزام¹. ومن جهة أخرى، تم إنشاء المؤسسة العمومية للإدماج الاجتماعي والمهني

⁴ محمد تراب، المرجع السابق، ص 2.

¹ الجريدة الرسمية، عدد 20 المؤرخة في 20-05-1982، ص 1047.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري- علاقة العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998 ص 108.

³ بن احمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2004، ص 70.

⁴ أحمية سليمان، المرجع السابق ص 108.

¹ بن احمد عبد المنعم، المرجع السابق، ص 71.

للمعوقين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 535/91 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991²، وهي مبادرة حتى تتحمل هذه المؤسسة عبء تشغيل هذه الفئة من حقها في العمل. ووفق المادة 5 من المرسوم المذكور أعلاه فإن هذه المؤسسة موكلة بالمهام التالية: - تعمل على تحقيق دراسات وأعمال بحث تخص إدماج هذه الفئة اجتماعيا ومهنيا.

- إعانة جمعيات المعاقين غي مهام تطوير النشاطات لأجل عمل المعاقين.
- إعداد برامج تكوين المكونين و التكوين المهني للمعوقين.
- تطوير نشاطات البحث والدراسة المتعلقة بالتوجيه المهني للمعوقين، وتهيئة مناصب الشغل لتتلاءم مع تشغيل المعوقين.
وفي ما يخص إعلام وتوعية المعوق بالأخطار الناجمة عن حوادث العمل، فإن الدولة أصدرت قانونا في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب الشخص العادي أو المعوق على حد سواء تحت رقم 83-13 الصادر في 02 جويلية

¹ 1983، ونجد ذلك في المواد (من 19 إلى 22) من هذا القانون ليأتي القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بنظرة جديدة، تقترب بعض الشيء، لما أتى به نص الإعلان العالمي لحقوق المعوقين لسنة 1975، وكذا النظرة الحديثة للمعوق باعتباره شخص طبيعي له حقوق وعليه واجبات، حيث تطرق هذا القانون في الفصل الثالث منه إلى موضوع التربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي، وإعادة التكيف، وفي الفصل الرابع منه إلى الإدماج والاندماج الاجتماعيين. ولقد جاء هذا القانون بإجراءات تسمح للمعوقين كسب المعارف المهنية والعلمية لدخول سوق الشغل و الإدماج داخل المجتمع وهو التحدي و التوجه الجديد الذي يفرض على السلطات المعنية أخذ بعين الاعتبار هذه الفئة وذلك حتى يتسنى لهؤلاء ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية فيموجب المادة 24 من القانون 09/02 لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة، ويتم ترسيم العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين.

كما يفرض هذا القانون على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للمعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

² الجريدة الرسمية عدد 69، المؤرخة في 25-12-1991، ص 2755.

¹ Abed el Ouahab BEN LTRECHE, «la Réinsertion sociale des personnes handicapées : le dispositif législatif», Actes de la 3^{ème} Rencontre International, Organisée par le CNFPH, Constantine, du 08-09 Mai 1993, p214-215.

وباعتبار أن تشغيل المعاق تعبير إحدى الملفات الأكثر صعوبة و حساسية إذ أن كل المؤسسات ترفض تشغيل لهذه الشريحة، ولوضع حد لهذه المشكلة تم التفكير في اعتماد بعض الإجراءات الكفيلة بتشغيل المعاق والمتمثلة في تطبيق إعفاءات ضريبية لصالح المؤسسات التي توظف معاقين، حيث تم تخفيض الحصة المدفوعة من طرف أرباب العمل في إطار الاشتراكات الاجتماعية بنسبة 50% عند توظيف كل شخص ، هذا دون أن ننسى أن المعاق يستفيد من التأمينات الاجتماعية مهما كانت¹ معاق إعاقة.

ومن أجل ترقية تشغيل المعوقين وتشجيع إدماجهم الاجتماعي والمهني يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية لا سيما عبر الورشات المحمية، ومراكز توزيع العمل في المنزل، ومراكز المساعدة عن طريق العمل من خلال المرسوم التنفيذي 83-08 المؤرخ في 04 مارس 2008 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي²، وكذا المرسوم رقم 02-08 الصادر في 02-01-2008 والمنظم لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل¹. بالإضافة إلى هذه الامتيازات ودائما في إطار إدماج المعاق في الحياة العامة صدرت عدة نصوص قانونية تنص على إنشاء جمعيات وأجهزة تهتم بهذه الشريحة وهو ما يسمى بالحركة الجمعوية سواء على المستوى المحلي أو الوطني لمديريات الحماية الاجتماعية على مستوى الولايات أو المجلس الوطني للأعضاء الاصطناعية ولواحقها بموجب المرسوم التنفيذي 27/88 المؤرخ في 09-02-1988 والمجلس الوطني للأشخاص المعوقين وكيفية سيره وتنظيمه بموجب المرسوم التنفيذي 145/06 الصادر في 26-04-2006، والمركز الوطني للموظفين المختصين لمؤسسات المعوقين بمقتضى المرسوم التنفيذي 391/81 المؤرخ في 26-12-1987 زيادة على الجمعيات المتعددة النشاطات على مستوى كل بلدية. والهدف من إنشاء هذه الأجهزة والجمعيات هو الاهتمام بالمعاق والتكفل به والمطالبة بانشغالاته وتوصيلها للجهات المختصة حتى تتمكن من تعديل التشريعات الخاصة بهذه الفئة حسب تطورات الحياة الاقتصادية.

الفرع الثاني

تشغيل المعوقين في بعض التشريعات العربية

اهتمت العديد من التشريعات العربية المنظمة لحقوق المعاقين بمسألة تشغيلهم ويمكن أن نذكر منها على سبيل المثال: القانون رقم 07/92 لسنة 1992 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعوقين بالمغرب، قانون رعاية المعوقين الأردني رقم 12 لسنة 1993 المعدل بالقانون رقم 31 لسنة 2007، والقانون الفلسطيني رقم 4 لسنة 1996، والقانون السوري رقم 34 لسنة 2004 الخاص بالمعوقين، ويعتبر القانون رقم 2 لسنة 2004 هو أول قانون قطري يعد خصيصا لتنظيم حقوق ذوي

¹ تم إعفاء المعاقين الأجراء من الضريبة على الدخل الإجمالي لذوي الدخل الأقل من 15000 دج بموجب المادة 06 من قانون المالية لسنة 2005.

² الجريدة الرسمية عدد 13 المؤرخة في 09 مارس 2008

¹ الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 02 يناير 2008.

الاحتياجات الخاصة، والقانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 بالإمارات العربية المتحدة في شأن ذوي الاحتياجات الخاصة، والقانون التونسي رقم 83 المؤرخ في 10-08-2005 المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم، أما في مصر فلا توجد قوانين محددة للمعوقين اللهم قانون وحيد هو القانون رقم 39 لسنة 1975 والمعدل بالقانون رقم 49 لسنة 1981 وبقانون العمل الموحد لسنة 2003. تختلف التشريعات العربية في تقنينها لحق المعوقين في العمل بدرجات متفاوتة، وإن كانت تربطها بفكرة "التمييز الايجابي" من خلال تحديد نسبة محددة من فرص العمل المتاحة للمعوقين، إذ تتراوح هذه النسبة في القوانين العربية بين 1% مثل الوضع في القانون التونسي، و 2% في القانون الأردني، والسوري والسعودي، إلى 5% كما هو الوضع في القانون المصري والجزائري، و 7% في القانون المغربي. وإن "نظام النسبة" هذا قد أثار وما زال يثير جدلا وسط المشغلين والنقابات العمالية وجمعيات المعوقين، وذلك حسب زاوية كل متدخل من بين هؤلاء، وحسب المؤشرات الضئيلة المتوفرة حول تطبيق هذا الأمر فإن النجاح ليس حليفه تماما، ويعاني من عدة مشاكل ليس أقلها سوء التأويل أو تضاربه. ويرى بعض الباحثين أن نظام النسبة المئوية يجب أن يدخل في إطار تصور مرحلي، على أن يصبح أمر¹ تشغيل المعاق أمرا عاديا مثلما هو عليه الحال في مجتمعات أخرى. وترتكز القوانين العربية في مجملها على رؤية الرعاية، التي ترى أن توفير فرص عمل للمعوقين يأتي في سياق رعاية فئات اجتماعية عاجزة عن كسب عيشها، ويؤدي ذلك إلى إعداد برامج التشغيل بمقدار التكلفة التي تتحملها الدولة وليس بمقدار ما يمكن كسبه أو على الأقل توفيره نتيجة عمل المعوقين، والحقيقة أن القوانين العربية في طريقها للتطور في الاتجاه الاجتماعي نتيجة تأثير الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صادقت عليها أغلب الدول العربية، بل إن التطورات القانونية قد بدأت بالفعل في الأردن بالقانون رقم " 31 لسنة 2007" وإن كان هذا القانون إيجابيا على المستوى النظري، إلا أنه لا يعبر عن تطور اجتماعي حقيقي ينتج عن تغيير في الرؤية الاجتماعية، كما نظم المشرع الأردني أحكام وقواعد تشغيل العمال المعوقين في المادة 13 من قانون العمل لسنة 1996 وتعديلاته التي كان آخرها عام 2002 التي تقضي بأنه «على كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملا أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيا بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو إنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدد لا يقل عن 2% من مجموع عمالة وأن يرسل إلى الوزارة بيانا يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيا وأجر كل منهم». ويلاحظ عن التشريع الأردني، بالرغم من قيامه بتطوير التشريعات المتعلقة بقضايا المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم في ضوء المعايير والاتفاقيات الدولية، وبالرغم من النصوص الواضحة المنظمة لوضعياتهم، إلا أنه هناك اختلاف في نسب مناصب

عدنان الجزولي، المرجع السابق-ص35¹

العمل المخصصة للمعوقين، إذ تنص المادة 13 من ق العمل الأردني عن حد أدنى 2%، فيما تطالب المادة 4 من قانون المعوقين بحد أدنى 2%، وهذا ما يُصعب ويعرقل الدور الرقابي لمفتشي العمل الذين يعملون للتأكيد على أصحاب العمل الذين تضم أعمالهم خمسين عامل فأكثر تشغيل المعوقين بالنسبة المذكورة قانوناً. أما عن واقع تشغيل المعوقين في الأردن فقد كشف تقرير أعده مرصد الحركة العمالية الأردني حول تشغيل المعوقين عن تشغيل 154 معوق خلال سنة 2009 من خلال بوابة الخدمة المدنية، فيما بلغ عدد الذين تم تشغيلهم من خلال وزارة العمل 79 معوق لذات الفترة، أما الذين تم تشغيلهم من خلال المشروع الوطني للتدريب والتشغيل فبلغ 23 معوق. وقد أكد هذا التقرير عن تدن في مستويات تشغيل المعوقين في القطاعين العام والخاص، حيث أقر أن معدلات تشغيل المعوقين في القطاع الحكومي سواء كانت وزارات أو بلديات أو مؤسسات مستقلة أو جامعات رسمية تبلغ 1% وفي القطاع الخاص لا تكاد تذكر وهي أقل بكثير عما نصت عليه القوانين الأردنية.

كما بين التقرير أن 78% من مجمل العدد الكلي للمعوقين دون مستوى الثانوية العامة، مما يسبب تحديات أمامهم، أبرزها عدم الحصول على وظائف تتلائم وطبيعة إعاقتهم، والأمر الذي يعيق إخضاعهم لبرامج التدريب والتأهيل، خاصة وأن تشغيل المعوقين مرتبط بشكل كبير بمستوى تعليمهم وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً، رغم الجهود التي تبذلها كل من وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى لشؤون المعوقين في مجال تطوير برامج تدريب وتأهيل المعوقين على مهن تتلائم وإعاقتهم، إلا أن هذه الخطوات ما زالت في بدايتها وبحاجة إلى جهود مكثفة عبر مختلف أنحاء المملكة الأردنية وخاصة في المناطق الريفية و النائية.

أما في مصر، فلا يختلف وضع حق المعوقين في العمل بالنسبة للقانون المصري عن الوضع في غالبية القوانين العربية، وإن كان هذا الأخير أكثر تخلفاً في هذا السياق، فالقانون الأساسي رقم " 139 لسنة 1975 " المعدل بالقانون رقم " 49 لسنة 1981 " يحدد نسبة فرص العمل المخصصة للمعوقين بـ 5%، حيث تنص المادة 10 منه «تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادة التأهيل نسبة 5% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام...».

ونجد أن التشريع المصري يضع عقوبة غير ملزمة ولا رادعة لصاحب العمل، الذي يخالف قواعد تشغيل المعوقين في حدود النسبة المئوية المقررة، وهي الحبس شهراً أو الغرامة التي لا تزيد عن مائة جنيه أو إحدى العقوبتين، ونادراً ما يحكم في يترتب من أضرار القضايا العمالية بالحبس، وأما قيمة الغرامة فضئيلة مقارنة مع ما تلحق بقطاع ليس بالقليل في المجتمع، وحتى مع إلزام صاحب العمل المخالف بدفع راتب للمعوق مدة سنة، فهذا لا يكفي للقضاء على تعطل قطاع كبير ليس له يد فيما لحقه من إعاقة، ويريد أن يتغلب على إعاقة بالعمل ولا يبقى عالمة على مجتمعه.

من الغريب أننا لا نجد نصاً صريحاً في قانون قطاع الأعمال العام نص على هذا الالتزام فقد نص القانون 1991/203 في مادته 48 الفقرة 3 على إن «...تسري أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون¹ أو اللوائح الصادرة تنفيذاً له»

ثم يأتي قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 ليخصص ثلاث مواد فقط لتنظيم

وضعية تشغيل المعوقين وهي المواد 12، 13، 14، مع المحافظة على نسبة 5% المحدد في القانون السابق ذكره، وتخصيص سجلات خاصة لقيّد الراغبين من المعوقين، كما أعطى لأصحاب الأعمال الحرية في تعيين النسبة المحددة من خارج هذه السجلات (المادة 14).

أما عن موقف الاجتهاد القضائي المصري من قضية تشغيل المعوقين فقد تجسد من خلال حكم المحكمة الدستورية العليا في حكمها الصادر بتاريخ 1990/8/5 التي قررت فيه رد الطعن على المادة 10 من قانون تأهيل المعوقين بكونها مخالفة لمبدأ المساواة في القانون بالمخالفة للمادة 40 من الدستور¹، لأنها آثرت المعوقين بعدد من الوظائف، وحرمت غيرهم من التزاحم عليها، ومنحتهم بالتالي أولوية لا يجوز تقريرها إلا من خلال النصوص الدستورية ذاته.

وقد جاء في الأسباب التي اعتمدها المحكمة لرد هذا الطعن انه «وإن صح القول بأن تقرير أولوية لبعض المواطنين على غيرهم في مجال العمل، لا يجوز إلا بناء على نص في الدستور، إلا أن استخدام المعوقين داخل كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري

للدولة... لا يعتبر تقريراً لأولويتهم على من عداهم. ذلك أن الأولوية في مجال العمل... تعني في المقام الأول، أن يتقدم أصحابها على غيرهم من العاملين، مستأثرين من دونهم بالوظائف الشاغرة، فلا يلج أبوابها أحد ليزاحمهم فيها، أو يتقاسمها معهم، بل ينفردون بها، ويتصدرون شغلها، ليكون احتكارهم لها واقعاً حياً معززاً بقوة القانون، ومتضمناً استبعاد غيرهم من أن يطلبوا لأنفسهم نصيباً منها، مادام من يتقنونهم قانوناً، ما برحوا غير مستوفين لاحتياجاتهم الوظيفية بكاملها، ولا كذلك تخصيص حصة للمعوقين مقدارها 5% من مجموع عدد العاملين بالوحدة الإنتاجية أو الخدمية وفقاً لنص المادة 10 من القانون 39 لسنة 1957، ذلك أن المعوقين وفقاً لأحكامها، لا يقدمون على غيرهم لاستباق حصتهم هذه، التي لا يتجدد نطاقها إلا بنسبتها إلى مجموع العاملين في تلك الوحدة وهو ما يعني أن لهم نصيباً في مواقع العمل الشاغرة لا يستغرقها ولا ينحى عنها من سواهم، بل يطلبونها إلى جانبهم ومعهم.

على المعوقين "عملاً" أن تتكافأ فرص استخدامهم مع وكان لازماً وقد تعذر غيرهم، أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً "قانوناً" على ضوء احتياجاتهم الفعلية. ذلك أن

1 ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص490.

¹ تنص المادة 40 من الدستور المصري على أنه «المواطنون لدى القانون سواء» و هم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.

النصوص المطعون عليها، لا تفاضل بين المعوقين وغيرهم لتجعلهم أشد باسا أو أفضل موقعا من سواهم. ولكنها تخولهم تلك الحقوق... لتعيد إليها توازنا اختل من خلال عوارضهم. وتلك هي العدالة الاجتماعية التي حرص الدستور على صونها لكل مواطن توكيدا لجدارته بالحياة اللائقة، ومن ثم فإن التدابير الخاصة، إن وجدت، لا تعتبر تمييزا إذا كان هدفها إيلاء الاعتبار لأشخاص من واقع خصائص متطلباتهم الناشئة عن بعض العوارض التي تتصل بهم، كذلك التي تتعلق بجنسهم أو سنهم أو بمسؤوليتهم العائلية أو مركزهم الاجتماعي أو الاقتصادي، عجزهم، أو اعترافا عاما بحاجتهم إلى حماية أو مساعدة من نوع خاص. ومن ثم فإن المزايا التي منحها المشرع للمعوقين لا يمكن فصلها عن أوضاعهم، ولا عن الأغراض التي¹ توخاها من خلال فرص العمل التي يمكنهم منها»

ولا شك أن هذه المبادئ التي حددها حكم المحكمة الدستورية العليا، هي التي أوجبت على المشرع في مصر إلزام أرباب العمل استخدام حد أدنى من المعوقين في حدود ما نص عليه القانون.

أما عن واقع تشغيل المعوقين في مصر فقد أوضح تقرير وزارة القوى العاملة في مصر في ديسمبر 2008 أن نسبة البطالة بين ذوي الإعاقة في مصر غير معروفة نظرًا للفوضى المعلوماتية، وعدم وجود مصدر إحصائي لعدد القادرين على العمل من المعوقين وتوزيعهم النسبي على الفئات المختلفة، وإن الإحصاءات المتوفرة لا تقترب من الواقع، حيث تُبين تشغيل 2343 معوق بنسبة 10% من بين عدد طالبي العمل المسجلين لدى مكاتب العمل والمقدرة بـ 234046 خلال الفترة الممتدة (1999-2005)، أما عن طبيعة الأعمال التي يعملون فيها فهي العمالة الزراعية بنسبة 21.25%، وعمالة الخدمات بنسبة 16%، الأعمال الكتابية 8.8%، والمهن التشريعية والإدارية العليا بنسبة 7.3%.

الملاحظ أن ما يزيد عن ربع عدد العاملين المعوقين، يعملون بالمجال الزراعي، وهو من مجالات العمل الموسمية التي يصعب حصرها بدقة، وتأتي عمالة الخدمات في المرتبة الثانية نتيجة لتركيز المسؤولين على التنفيذ الشكلي للنسبة القانونية بتشغيل أكبر عدد بهذا القطاع، والنسبة الباقية تتوزع بين الأعمال الكتابية المختلفة، والمهن التشريعية والإدارية العليا.

أما فيما يخص تشغيل المعوقين في المغرب، نجد أن أول قانون تعرض لهم هو القانون 07/92 المؤرخ في 10-09-1992 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمعوقين والذي نص على أنه لا يمكن أن تكون الإعاقة سببا في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص، إذا توفرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام بذلك، وإن لم تكن إعاقة سببا في إحداث ضرر أو تعطيل السير العادي لمصلحة المرشح للعمل فيها. وأشار المرسوم رقم 218-297 الصادر في 19-12-1997 المتعلق بتطبيق القانون 07/92 على ضرورة إحداث ورشات محمية لإعادة تأهيل الأشخاص المعوقين وتشغيلهم. وأكد على أن إصابة موظف أو أجير بإعاقة تمنعه من

أورد هذا القرار القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 327-328.¹

مزاولة عمله السابق، تستوجب تكليفه بعمل آخر دون أن يطرأ تغيير على وضعيته المادية.

ثم صدر قرار عن الوزير الأول سنة 1993 تم بموجبه تحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية، وكذا النسب المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات التابعة له، وهي نسبة 7%.

لتأتي مدونة الشغل المغربية رقم 65/99 و تشير لأول مرة في تاريخ التشريع الاجتماعي المغربي إلى خصوصية وضع الأجير المعاق في الباب الثالث منها، في المواد (166-171)، خاصة بعد إحداث كتابة الدولة المكلفة بالأشخاص المعاقين، إذ أن من المقتضيات الإيجابية في هذه المدونة هي النص على حقوق إيجابية بالنسبة للمعاقين سواء بفتح المجال أمام تشغيلهم، والتأكيد على أن الإعاقة لا يمكن أن تكون سببا في الفصل من العمل.

وهكذا فقد نص المشرع المغربي على أن كل تمييز بين الأجراء من حيث الإعاقة يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل، أو الفصل من التشغيل وذلك إذا كان من طالبي الشغل شخصا معاقا. كما ألزم المشغل الذي يعتزم تشغيل أجير معاق بأن يقدم تصريحا بذلك إلى مفتش العمل، ومن حيث ظروف التشغيل يتمتع الأجير المعاق بمقتضيات حمائية عديدة سواء فيما يتعلق بنوعية الأشغال الموكلة إليه أو بمدة الشغل أو بالمراقبة الصحية.

وبالمقارنة مع التشريعات العربية التي أشرنا إليها، بصدد تشغيل المعوقين، نجد أن المشرع المغربي يرفع النسبة إلى مستوى 7%. وإذا نظرنا للمسألة من وجهة نظر مطلقة نجدها تعبر عن موقف إيجابي يضمن للمعوقين المؤهلين نسبة مئوية، إلا أنه إذا تأملنا¹ قارة في مناصب الشغل المتوفرة لدى الإدارات التابعة للدولة المسألة واقعا نجد أن الأمور تتخذ مسارات مغايرة تثير إشكالات حقيقية في التطبيق، لأن المشرع المغربي ربط هذه النسبة بامتلاك بطاقة معاق، ولم يربطها بشرط تأهيل أو تكوين المعاقين مهنيا الذي نصت عليه أغلب التشريعات العربية، مع العلم بالصعوبات التي تعترض المعاق في الحصول على هذه البطاقة. إضافة إلى الوضعية المزرية للمكفوفين حاملي الشهادات، فبالرغم من إدماج بعضهم في بعض الوظائف الخاصة غير أن الذين تمسكوا بدمجهم في الوظيفة العمومية، لا يزالوا يخوضون مشاكلهم النضالية أمام البرلمان المغربي.

أما عن تونس، فقد عرف التشريع التونسي في مجال النهوض بالأشخاص المعوقين تطورا هاما خاصة بعد مصادقة تونس على الاتفاقية الدولية لحقوق المعوقين في سنة 2007، وإصدار القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم²، والذي يمثل نقلة نوعية في ترسيخ حقوق هذه الفئة من خلال التأكيد على مبدأ المسؤولية الوطنية لرعايتها والتمييز الإيجابي لفائدتها.

¹ عدنان الجزولي، نفس المرجع، ص 36

² القانون التوجيهي التونسي عدد 83 المؤرخ في 15 أوت 2005، المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97 المؤرخة في 6-12-2005.

كما يعتبر هذا القانون دعماً هاماً لمسار الإدماج المهني لهذه الفئة حيث خص التشغيل بباب مستقل "الباب السابع" يحتوي على 10 فصول جاءت لتضع الأسس القانونية لتشغيل المعوقين سواء في الوظيفة العمومية أو القطاع الخاص. وفي هذا الصدد قررت المادة 26 منه بأنه «لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توفرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام به» كما خصص هذا القانون نسبة 1% من الانتدابات بالوظيفة العمومية تسند بالأولوية لفائدتهم، حيث تم خلال سنتي 2005 و 2006 تشغيل 180 شخص معوق بالوظيفة العمومية، ونص على إلزامية تشغيل نسبة 1% من مرافق العمل بالمؤسسات العمومية والخاصة التي تشغل 100 عامل فما فوق لصالح المعوقين مع إمكانية اعتماد صيغ بديلة في حالة تعذر تشغيلهم مباشرة، وقد تم خلال 2005 إدماج 742 معوق في المؤسسات العمومية والخاصة. أما في ما يخص العمل للحساب الخاص تم خلال سنة 2006 تمويل حوالي 13660 مشروع عمل لفائدة المعوقين¹.

ثم يعود المشرع التونسي إلى أخذ ما هو استثنائي بعين الاعتبار فينص على إقرار ورشات محمية لفائدة المعوقين الذين لم يتسن لهم الاندماج في الدورة العادية للشغل، وقد انتبه إلى إمكانية وقوع هدر للطاقات المؤهلة فألزم مؤسسات التكوين للأشخاص المعوقين بتأمين تكوين مهني ملائم للمعوقين ضمن المنظومة العادية للتكوين المهني قصد إكسابهم كفاءات ومعارف مهنية تيسيراً لإعدادهم للاندماج الاقتصادي والاجتماعي، وتخصيص نسبة لا تقل عن 3% من مواطن التكوين بالمراكز العمومية للتكوين المهني. ويتم العمل عند الاقتضاء على تهيئة موقع التكوين حسب الحاجيات الخصوصية للمتكون.

القوانين التونسية تفصل في مسألتين، تتعلقان بإجبارية تشغيل المعوقين من جهة، والتشجيعات المخولة للمؤسسات في حالة تشغيلها للمعاقين من بينها الأمر عدد 3087 لسنة 2005 المتعلق بضبط شروط تشغيل المعوقين² التي تضمنت 13 فصل موزعة على خمس عناوين أبرزها المؤسسات الملزمة بتشغيل المعوقين، وضعيات التعذر وبدائل التشغيل المباشر. والجديد الذي جاء به القانون التونسي هو التفصيل في مسألة تشغيل المعوقين لا سيما في حالة ثبوت تعذر التشغيل المباشر بإحدى البدائل التالية:

- تمكين الشخص المعوق من العمل عن بعد لفائدة المؤجر.
- تمكين الشخص المعوق من العمل بنظام المقاولات الثانوية.
- اقتناء منتوج الأشخاص المعوقين والمنتصبيين لحسابهم الخاص.

¹ محمد الزريبي- مداخلة حول تشغيل الأشخاص المعوقين في تونس: التشريع البرامج والآليات- الملتقى العربي الإفريقي الأول حول الإعاقة - تونس يومي 24 و 26 أكتوبر 2008؛ الجمهورية التونسية- وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن التونسيين بالخارج- المجلس الأعلى لرعاية الأشخاص المعوقين- تقرير حول تشغيل المعوقين- 22 أفريل 2006.

² أمر عدد 3087 المؤرخ في 29 نوفمبر 2005 يتعلق بضبط شروط وترتيب تشغيل الأشخاص المعوقين، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97، المؤرخة في 06 ديسمبر 2005.

-اقتناء منتوج مراكز الإنتاج التابعة للجمعيات العاملة في مجال النهوض بالمعوقين.

إنّ التشريعات العربية التي وقفنا عند البعض منها ركزت في معظمها على التكوين أو التأهيل المهني، باعتباره مرحلة تهيئ المعاق للدخول إلى مرحلة الحياة المهنية، سواء منها المفتوحة أو ما قد يجري منها داخل ورشات محمية أو غيرها، كما أنّ هذه التشريعات تعبر عن اختلافات في منطلقات التحليل، وفي مستويات النمو، وفي الأهداف المرسومة، وآليات بلوغها. إلا أنّ أهم اختلاف يمكن الوقوف عنده هو انه نال تشريعات عربية خاصة بمجال الإعاقة استوعبت جيدا أنه لا يمكن معالجة قضايا الإعاقة دون رؤية شاملة، كالتشريع التونسي، وهناك من جهة ثانية تشريعات تطغى عليها روح الاختزال. ولا تأخذ بعين الاعتبار المقاربة التنموية السليمة فتسقط في النقل عن قوانين بلدان أخرى، أو تقوم بوضع قرارات متسرعة تحت ضغط الحاجة.

المبحث الثاني

مرحلة التكوين العلمي والتربوي

لعل أفضل ما يحضر لتكوين أو تأهيل متعدد الإمكانيات والاختيارات هو أساسا التربوية والتعليم بالنسبة للمعاق، وهو نوعان: التعليم المدمج والتعليم المتخصص؛ بالنسبة لهذا الأخير فان تاريخه مليء ببعض الممارسات التي كانت في حينها تعبيراً عن المواقف السلبية اتجاه الإعاقة والشخص المعاق. فالتعليم المتخصص أو التربية الخاصة ليست برنامجا متكاملًا يختلف اختلافًا جذريا عن تربية وتعليم الطفل العادي بل تشير فقط إلى المظاهر التعليمية التي تعتبر فريدة أو إضافية إلى البرنامج المعتمد مع جميع الأطفال. مقابل التعليم المتخصص الموجه أساسا إلى عدد من أنواع الإعاقة وفئات المعوقين،

لمواجهة التطرفات التي دخلت فيها بعض المجتمعات الغربية أو من قام بتقليدها بشكل خاص، والتي استهدفت عزل الأشخاص ذوي الإعاقات المتوسطة والثقيلة، ارتفعت نداءات دولية ومحلية وانهقدت مؤتمرات عالمية، طالبت بفتح أبواب المؤسسات التعليمية العادية أمام كل الأطفال الذين يتطلب تعليمهم بنيات استقبالية شديدة الخصوصية، نذكر منها على سبيل المثال؛ إعلان سلامنكا الصادر 1993 الذي ناد بأن تتاح للمعوقين فرص الالتحاق بالمدارس العادية ولهذه الغاية ألزم في بيان له الدول الأعضاء بأن تعطي أعلى درجة من الأولوية، من حيث السياسة والميزانية لتحسين نظمها التعليمية، مطالبين إياها بأن تعتمد كتشريع قانوني مبدأ التعليم الجامع القاضي بإلحاق المعوقين بالمدارس العادية ما لم تكن هناك أسباب قاهرة تحول دون ذلك.

وبالنسبة للعالم العربي، فإنه لم يكن استثناء عن القاعدة العامة، إذ أنّ وعيا مبكراً حصل بأهمية فتح المدرسة العادية أمام المعوقين، ليتم بعد ذلك خلق مراكز خاصة لكن مفتوحة لصالح ذوي الإعاقات الثقيلة، على اعتبار أنّ العمل التربوي الذي

. والجزائر من بين الدول العربية التي اعتمد¹ يشملهم يهدف إلى معالجة هذه المشاكل نظامها التعليمي والتربوي مبدأ الشمولية والمساواة حيث أنه يشمل تنظيم الحياة التربوية والتعليمية للأطفال غير المعوقين مثل أولئك المعوقين إذ جاء يسوي بينهم في القدرة على استيعاب وتلقي البرامج التعليمية التي اعتمدها على المستوى الوطني.

المطلب الأول

إدماج المعوق في النظام التعليمي والتربوي العادي

بعد عقود طويلة من الممارسات التربوية القائمة على العزل والفصل في تعليم الأطفال والشباب المعوقين، أصبحت الدول تعتمد الأنظمة القائمة على الإدماج بشكل يتزايد تدريجياً، فالإدماج أكثر فائدة على المستوى الشخصي والاجتماعي وهو أكثر انسجاماً ومبادئ حقوق الإنسان وتساوي الفرص، والتعليم للجميع، والعدالة الاجتماعية².

إنّ مبدأ المساواة في فرص التعليم مبدأ معترف به دولياً، إذ نجد أن الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرار اتخذته في ما يخص القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص تلزم الدول بالاعتراف بمبدأ المساواة في فرص التعليم عبر كافة مراحلها، وذلك ضمن أطر مدمجة، للمعوقين من الأطفال والشباب والكبار، وتكفل أن يكون تعليم الأشخاص المعوقين جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي. وأقرت بأنه ينبغي أن تكون السلطات التعليمية العامة مسؤولة عن تعليم المعوقين ضمن التخطيط التربوي وتطوير مناهج التعليم وتنظيم المدارس على الصعيد الوطني¹.

وبالنسبة للجزائر فإنّ النصوص الدستورية المتتالية الصادر بالإثراءات والتعديلات التي جاءت فيها إلا أنها احتفظت في ميدان التربية والتعليم بنفس المبادئ، إذ أكدت على مساواة الأطفال في التعليم وإجباريته من سن السادسة (06) إلى سن السادسة عشر (16) من العمر²، هذا إلى جانب كونه مجانياً تتحمل الدولة جميع تكاليفه، هذا وقد صدرت النصوص المتعلقة بالتربية والتكوين جميعها متماشية مع الصيغة العمومية للنظام التربوي الوطني، ومن بينها المرسوم رقم 66-76 الصادر في 16-04-1966 المتعلق بمجانية التربية والتكوين، والرسوم 73-76 المؤرخ في 16-04-1976 المتعلق بتطبيق المادة 10 من الأمر 35-76 الخاص بتنظيم التربية والتكوين.

أما عن هذا الأخير أي الأمر رقم 35-76 فهو النص القاعدي للنظام التربوي الوطني³؛ لأنه يحتوي على جملة المبادئ التي لا تفرق بين الأطفال المعاقين وأولئك

¹ عدنان الجزولي، نفس المرجع ص 24.

² جمال الخطيب، تعليم الطلبة ذوو الحاجات الخاصة في المدارس العادية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان - الأردن، الطبعة الأولى 2003 ص 12 و 13

¹ الرجوع إلى قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/96 المتعلق بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، الصادر في 04 مارس 1994 خلال الدورة الثامنة والأربعين من جدول الأعمال، البند 109.

² جاء في نص المادة 53 من دستور 1996 عن التعليم إذ هو حق مضمون من قبل الدولة ونصها كالتالي: "الحق في التعليم مضمون، التعليم مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون، التعليم الأساسي إجباري، تنظم الدولة المنظومة التعليمية، تسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني".

³ الأمر 35-76 الصادر في 16-04-1976 والرسوم 66-76 المؤرخ في 16-04-1976 والرسوم 73-76 الصادر في 16-04-1976

المعافين عند التطبيق، فالدولة تستثمر طاقات جميع أطفالها بهدف واحد وهو التنمية الوطنية، فالتعليم حق والتكوين حق يتمتع بهما كل جزائري، الأمر الذي يعطي للطفل المعوق القوة على الالتحاق بالمدرسة مادام انه محمي ماديا ومعنويا في ذلك. فالمادة 07 من هذا الأمر تعمم مبدأ المجانية في التعليم من حيث المستويات وأنواع المؤسسات التعليمية⁴؛ أي ما نفهمه هو أن تعليم المعوقين مشمول بهذه المجانية

أي كان مستواه الدراسي، وأي كان نوع المؤسسة التي يدرس فيها سواء كانت مدرسة

عمومية عادية أو كانت مدرسة مخصصة للمعوقين. وهذا استنتاج بأن هذه المادة لم تصرح بوضع المعوق في ميدان التربية والتعليم، لكن بما أننا بصدد "المبادئ العامة" حسب ترتيب القانون، فإننا نكتفي باتخاذ هذا السكوت كتعبير ضمني عن شمولية الاستفادة. غير انه بصدر قانون حماية المعوقين ترقيتهم المؤرخ في 14 ماي 2002 تم النص على حق التمدرس والتكوين المهني بالنسبة للمعوقين سواء في الأوساط العادية أو المتخصصة، كما ورد فيه انه من أهداف حماية المعوقين وترقيتهم ضمان تعليم إجباري وتكوين مهني للأطفال والمراهقين المعوقين، وجاء الفصل الثالث منه بعنوان "التربية والتكوين المهني" ليحث في المادة 14 منه على ضرورة خضوع الأطفال المعوقين للتمدرس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني. وبالرغم من ذلك يبقى هذا النص يحتاج إلى النصوص التطبيقية والتنظيمية في ما يخص إدماج المعوق في المدارس العادية. ولكن بالرجوع إلى المبادئ العامة التي تحكم التعليم العادي نجد أن الأمر رقم 35-76 الخاص بتنظيم التربية والتكوين في الفصل الثاني منه المعنون بـ "النظام التربوي وهياكله" يوضح لنا في مادته 17 أن النظام التربوي يتفرع إلى أربع مستويات أي 1- التعليم التحضيري، 2- التعليم الأساسي، 3- التعليم الثانوي، 4- التعليم العالي وفيما يلي عرض لكل هذه المستويات.

الفرع الأول

التعليم التحضيري والتعليم الأساسي

شهدت العقود الماضية انجازات في تعليم المعوقين اعتقد كثيرون أنها غير قابلة للتحقيق على أرض الواقع، ولعل أهم تلك الانجازات تطور أساليب تدريس هؤلاء استنادا إلى البحث العلمي مما شجع على انبثاق حركة غير مسبوقه نحو إدماج هؤلاء المعوقين في مدارس التعليم العام بدلا من فصلهم وعزلهم في مدارس ومراكز خاصة.

1 - التعليم التحضيري:

الملاحظ في الباب الثاني من الأمر 35-76 أنه خصص لتنظيم "التعليم التحضيري" خمس مواد (من 19 إلى 23)، إلا انه لم يأتي بالأحكام المتعلقة بالمعوقين

⁴ المادة 07 من الأمر رقم 35-76 المؤرخ في 16-04-1976 المتعلق بتنظيم التربية والتكوين تنص على أن: "التعليم مجاني في جميع المستويات والمؤسسات المدرسية مهما كان نوعها". هذا إلى جانب صدور إلى جانب صدور المرسوم رقم 66-76 في 16-04-1976 يتعلق بمجانبة التربية والتكوين، الجريدة الرسمية رقم 33 الصادرة في 23-04-1976

في هذا المستوى، علما أن الطفل المعوق في أشد الحاجة إلى العليم التحضيري بالمقارنة مع الطفل العادي الذي يملك قدرات حسية وذهنية سليمة. فنجد في المادة إذ تنص «enseignement préparatoire»¹⁹ تعريفا للتعليم التحضيري أي أنه: "...تعليم مخصص للأطفال الذين لم يبلغوا سن القبول الإلزامي في المدرسة". إلى هذا الحد يظهر لنا التعريف شاملا لجميع الأطفال قبل التمدرس، ثم الفقرة الثانية من نفس المادة تنص كالتالي: "وهو تعليم الغاية منه أدراك جوانب النقص في التربية العائلية وتهيئة الأطفال للدخول إلى المدرسة الأساسية"؟ حيث أن جوانب النقص في التربية العائلية بالنسبة للطفل المعوق هي أخطر تأثيرا عليه وعلى مستقبله التعليمي والمهني؛ لأن أولياء الطفل المعوق في جميع الحالات لا يحسنون فهم معنى الإعاقة بل وقد يرفضون الاعتراف بها، إذا فكيف نتصور مصير هذا الطفل إذا لم نضعه في وسط مناسب لنوعية إعاقته، له من يتكفل بتربيته وخلق الاتصال بينه وبين جملة الأفراد والعوامل المكونة لذلك المحيط الخارجي والمعيشي¹

نتساءل في هذه الحالة لماذا لم يجعل المشرع الجزائري صراحة مكانة مخصصة للمعوق ضمن هذا القانون فيما يخص التعليم التحضيري الذي يعتبر ضروريا وهامًا بالنسبة لمستقبل حياته الدراسية والمهنية والاجتماعية، فإذا أخذنا مثلا الطفل ذو الإعاقة السمعية، فإنه يعتبر من دون الإعاقات الأخرى الوحيد الذي هو بحاجة حيوية إلى تربية تحضيرية ليتعلم الأصوات المحيطة به فيستعملها في الإطلاع على العلوم الأخرى في

المستويات التعليمية العليا.

وانطلاقا من المادة 19 من الأمر 35-76، فإننا نستطيع ملاحظة النقص المتعلق بتحضير المعوق قبل سن التمدرس القانونية وذلك من جوانب متعددة، سواء بالنسبة للغة المستعملة ما جاء في المادة 22 من هذا الأمر أو بالنسبة للوسائل والمناهج الواجب استعمالها لذلك.

وفي ما يخص القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم نجد أن

الفصل الثالث منه قد تضمن موضوع التربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي. حيث صرح بوجود ضمان التكفل المبكر للمعوقين، باعتبار مشكل التأخر في سن التمدرس، لذا استثنى الطفل المعوق من الخضوع للإلزامي لسن التمدرس أو مدة التمدرس الذي يمكن أن تطول ذلك حسب نسبة الإعاقة ونوعها.

2 التعليم الأساسي:

بالنسبة للتعليم الأساسي فهو يشتمل على ثلاث مراحل من السنة السادسة من ، ويتم في مدرسة واحدة أو في مراحل متتالية لدى¹ العمر إلى السنة الخامسة عشر

¹ يمكن الرجوع إلى الكتاب الصادر عن الأستاذ جاك سي استيورت تحت عنوان "إرشاد الآباء ذوي الأطفال غير العاديين" المترجم إلى العربية من طرف الدكتور عبد الصمد قائد الاغبري والدكتورة فريدة عبد الوهاب آل مشرف، نشرة وطبعة جامعة الملك سعود

بالمملكة العربية السعودية عام 1996 ص 30.

¹ تنص المادة من نفس الأمر على أن المدرسة الأساسية تشمل على ثلاث مراحل؛ أولها من السنة الأولى إلى الثالثة أي من سن السادسة إلى سن التاسعة، ثم المرحلة الثانية من الرابعة إلى السادسة أي من 10 إلى 20 سنة، والمرحلة الثالثة من السابعة إلى التاسعة أي من السنة 13 إلى 15 سنة من العمر.

مدارس متكاملة هذا بالنسبة لجميع الأطفال عامة. وإما أن يتم في مدارس خاصة بالتلاميذ الذين تقتضي حالتهم الصحية أو نموهم الذهني أو البدني تربية مميزة (حسب المادتين 29 و30 من هذا الأمر) فيبدو أن المشرع لم ينس الأطفال الذين هم في حالة خاصة بالمقارنة مع غيرهم، وذلك سواء بسبب خلل الصحي أو تخلف في النمو العقلي أو العضوي البدني أي جملة الإعاقات، فلهؤلاء نظم مدارس خاصة تتكفل بتلقينهم البرامج التعليمية الأساسية بفضل مجهود مدرسين متخصصين. وقد يعبر بهذا الحكم عن تأكيده لحق المعوق في التعليم والتربية المكيفة لحالته. ولكن بالمقابل قد نجد بعض المعوقين حركيا على سبيل المثال قد لا يحتاجون إلى أساليب تدريس خاصة أو إلى مناهج خاصة بحيث يمكنهم مواصلة تعليمهم في المدارس العادية²، على خلاف ذوو الإعاقات الشديدة والمتعددة فالمدارس العادية قد لا تكون مهيباً لتقبلهم وتعليمهم، مما يستلزم استخدام أساليب تدريس خاصة أو مكيفة ومناهج معدلة.

وكذلك فيما يتعلق بالمعوقين سمعياً، فإن الاهتمام بهم سواء في الجزائر أو في الدول العربية عموماً ينصب على الصم في حين أن الاهتمام بضعاف السمع لا يكاد يذكر من حيث الخدمات التعليمية الخاصة والتأهيلية.

وحالياً أصبح تعليم المعوقين في المدارس العادية يحظى باهتمام ودعم متزايد في معظم الدول التي بادرت إلى تنفيذ برامج نموذجية خاصة خلال الصفوف الدراسية أو الأقسام الخاصة في المدارس العادية، والجزائر من بين هذه الدول، حيث أن المشرع الجزائري من خلال محاولته معالجة الوضعية المتأزمة للمعوقين الذين يعانون من مشاكل التكيف مع وسائل وتقنيات الاتصال لدى برامج التعليم غير المتخصص، فيبقون متأخرين بالمقارنة مع زملائهم المعافين، اتخذ كحل علاجي إنشاء أقسام جديدة وتميزة داخل مؤسسات التعليم الأساسي والثانوي سماها بـ "الأقسام الخاصة" بمقتضى نص تنظيمي يتمثل في قرار اشتركت فيه كل من وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني ووزارة التربية الوطنية يوم 10-12-1998 لتفتح أقسام خاصة بالمعوقين ضعيفي الحواس؛ "ناقصي السمع والمكفوفين" في المؤسسات التعليمية التابعة لقطاع التربية الوطنية¹.

فهذه الأقسام أنشئت لتستقبل المعوقين المعنيين منذ سن التمدرس الإلزامي أي السادسة من عمرهم طبقاً لنظام التربية الوطنية المعمول به، لكن نتساءل عن السبب في إسناد هذه المهمة لوزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني لتتكفل بتربية فئة المعوقين لهم معاناة عضوية واجتماعية تستدعي اختصاصيين في التربية لدى مختلف مستويات السلطة الوصية التي في هذه الحالة كان من الأفضل أن تكون

تكون
وزارة التربية لا غير.

² الد حابس المواصلة، سيكولوجية الأطفال غير العاديين "الإعاقه الحركية"، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، الطبعة الأولى،

2003، ص 191 و192 .

¹ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 10-12-1998 بين وزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني السيد "حسان العسكري" ووزارة التربية الوطنية ممثلة في السيد الأمين العام "عبد الكريم تبون".

وفي الفقرة الثانية للمادة الرابعة من هذا القرار الوزاري المشترك حاولت السلطتان المعنيتان حل مشكلة المعوقين المكفوفين والصم الذين لم يلتحقوا في السن القانونية أي سن (06) بالمدرسة الأساسية، إذ أن تخلفهم يمكن أن يكون لأسباب عائلية أو اجتماعية أو غيرها أو بسبب ظهور الإعاقة متأخرا أي في سن الثامنة أو العاشرة فتمنحه رخصة تسجيل بالرغم من تقدمه في العمر مع سائر المتدربين، ليستطيع الالتحاق بالأقسام الخاصة حتى لا تفوته الفرصة في التعليم. مع العلم أن هذه الأقسام الخاصة لا تتحمل أكثر من عشر (10) تلاميذ، كما لا يمكن في كل الحالات فتح أكثر من قسم خاص واحد لدى مؤسسة تعليمية واحدة.

ولا بأس بالرجوع إلى القانون رقم 84-05 المؤرخ في 07-01-1984 المتضمن ، فيظهر لنا مهما إذ يبرز لنا جملة¹ تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية المفاهيم التي تأتي باحترام مبادئ ديمقراطية التعليم والتساوي وتكافؤ الفرص للجميع؛ أي أن للمعوق الحق في نفس الفرص في التعليم والتكوين كسائر الأفراد غير المعوقين، بحيث يتمثل تخطيط مجموعة الدارسين في التوزيع المنظم للتلاميذ والطلبة لدى مختلف مراحل التعليم والتكوين والحياة العملية القائمة على أساس التقييم البيداغوجي، فالأحكام الخاصة بالتعليم الأساسي تشرح لنا أنه من الضروري أن يكسب كافة تلاميذ هذه المرحلة من المدرسة الأساسية تلك المعارف والمهارات التكنولوجية التي تسهل عليهم الالتحاق بإحدى مؤسسات التعليم ما بعد الأساسي أو الاندماج في عالم الشغل بعد فترة تمهينية، وعند نهاية مرحلة التعليم الأساسي يحصل التلميذ أما على شهادة النجاح، وإما على شهادة إثبات مستوى الدراسات الأساسية. فالطفل المكفوف أو الصم أثناء دراسته يخضع لمناهج بيداغوجية داخل مراكز التعليم المتخصص طبقا لتلك المقررة من طرف المنظومة التربوية مع إضافة التكيف المادي الذي يجعلها ذات طابع متخصص.

الفرع الثاني

التعليم الثانوي والتعليم العالي

أما عند انتهاء المرحلة الأساسية فيوزع التلاميذ على سلك التعليم ما بعد الأساسي والشغل والتمهين حسب النتائج المحصل عليها وحسب رغباتهم². ولا ريب أن التوجه نحو الإدماج هو التوجه نحو المدرسة الفعالة القادرة على تلبية احتياجات جميع المتعلمين على الرغم من الفروق الفردية الكبيرة فيما بينهم

1- التعليم الثانوي:

وفي ما يخص التعليم الثانوي فإنه يهدف إما إلى الانخراط في الحياة العملية وإما إلى مواصلة الدراسة من أجل تكوين عالي، ويشمل ثلاث صور فقد يكون "تكوين ثانوي عام"، أو "تعليم ثانوي تقني مهني"، وذلك بفضل أساتذة متخصصين في مادة أو مادتين، أو أساتذة التعليم التطبيقي، في هذه المرحلة من التدريس لم يخص المشرع الكلام على التلاميذ المعوقين بتنظيم معين أما في ثانويات مخصصة لهم أو تكبير للبرامج التعليمية التي تلقن لهم داخل الثانويات العادية، حيث أن عبارة

¹ الرجوع للقانون 84-05 الصادر في 07-01-1984 يتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية.
² الد حسين محمد حسان "التعليم الأساسي" بين النظرية والتطبيق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت- 1993 - ص246.

"التخصص" هنا تعني التخصص في مادة علمية و ليس في منهج التعليم المتعلق بالمعوقين.

وجاء في القانون رقم 84-05 المتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية أن التعليم ما بعد الأساسي يهدف إلى تحضير التلاميذ بصفة عامة إلى التأهيل المهني والالتحاق بالتعليم العالي، وانه يتضمن فروعاً تعليمية متخصصة حسب ما جاء في المادة 12 من هذا القانون، غير أننا لا نستوضح معنى "الفروع العلمية المتخصصة" الواردة في هذه المادة فهي فروع متخصصة في تعليم المعوقين بالتكليف الملائم لكل إعاقة أم أن التخصص يعني تلك الفروع العلمية التي يتخصص فيها التلميذ أو الطالب بالمعنى العام، أما عن المؤسسات التعليمية لما بعد الأساسي فهي الثانويات والتقنيات والتكوين المهني، لكن أين تلقن دروس التعليم ما بعد الأساسي بالنسبة للمعوقين، وهؤلاء نقصد منهم المكفوفين والصم وبعض المعوقين حركياً وليس المعوقين ذهنياً.

فالإجابة لن نجدها في أحكام هذا القانون، لكن بما أن الواقع يفرض نفسه في جميع الحالات بالنسبة لموضوع المعوقين، فإننا نجدهم داخل نفس المؤسسة التعليمية، منها الثانويات حيث يتابع المعوق دراسته كغيره من التلاميذ ويتحصل على نفس الشهادات أي دبلوم الدولة لاختتام الدراسات الثانوية أو دبلوم للتأهيل المهني فيلتحق أما بمؤسسات التعليم العالي أو بالحياة العملية طبقاً للمادتين 23 و 29 من هذا القانون.

وفي 10-12-1998 تم إنشاء أقسام جديدة و متميزة داخل مؤسسات التعليم الثانوي سميت بـ "الأقسام الخاصة" عوضاً عن تسمية بعارة اصح أي " الأقسام المدمجة" وهي أقسام مخصصة للمعوقين تدمج وسط باقي الأقسام العادية غير المتخصصة في المدارس الأساسية والثانويات، وبما أن المعوقين ذهنياً يستبعد تعليمهم المتخصص، حيث أنهم يوجهون للالتحاق بالمراكز الطبية التربوية التي تتكفل بحالتهم، مثلهم مثل المعوقين حركياً والأولاد الانفعالين كما جاء في تصنيف المرسوم رقم 59/80 الصادر في 08-03-1980، لذا أنشئت هذه الأقسام الخاصة لتعليم "ضعيفي الحواس" أي ناقصي السمع والمكفوفين.

ويوضح لنا هذا القرار أن البرامج المعتمدة للتعليم في مثل هذه الأقسام تخضع لطرق ووسائل وتقنيات مكيفة حسب الإعاقة أي تبقى برامج التعليم والتربية الوطنية هي المدروسة إلا أن صفة الإعاقة تستلزم إسناد مهمة التعليم لأساتذة أو معلمين متخصصين أو إلى المتخصصين التابعين للأسلاك الخاصة بقطاع الحماية الاجتماعية، إذ تتولى كل وزارة دفع مرتبات الموظفين الذين تتولى تسييرهم في حين أنهم يخضعون كباقي الأساتذة التابعين لوزارة التربية الوطنية أثناء أداء وظائفهم لنفس الواجبات.

إن إنشاء القسم الخاص يتم بالاتفاق المشترك بين أكاديمية أو مديرية التربية الوطنية ومديرية النشاط الاجتماعي، الأولى تتبع وزارة التربية الوطنية والثانية تتبع وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني. فتبادل الاتفاق بين الوزارتين تجسد في تعهد كل واحدة منهما تجاه الأخرى للتكفل بتوفير جزء من الوسائل، إذ تصرح وزارة التربية الوطنية بتوفير الوسائل العادية اللازمة لتعليم الأطفال ضعيفي

الحواس، فنتساءل عن ماهية "الوسائل العادية" المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القرار الوزاري المشترك؟ كما تصرح وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني أنها تتكفل بتوفير "الوسائل البيداغوجية والتعليمية اللازمة لهذه الأقسام". ففي ماذا تتمثل هذه الوسائل البيداغوجية والتعليمية؟ وقد يبدو لنا أنها خارجة عن اختصاص وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني، بالإضافة إلى أن هذه الطريقة في إسناد الاختصاص هي التي تؤدي مستقبلاً إلى تأكيد انعزال فئة الأطفال المعوقين عن سائر الأطفال الآخرين، إذ أنه كان من الأنجع تكليف سلطة واحدة لأداء هذه المهمة وهي وزارة التربية الوطنية حتى تنتفي أية مشاكل مستقبلية متعلقة مثلاً بعدم اتفاق السلطتين من ناحية تنفيذ القرار.

كما وضعت هذه الأقسام الخاصة تحت سلطة مدير المؤسسة التعليمية التي تتضمنها والمسؤول عليها، في حين أن الوزارتين تعينان ممثلين مختصين لمتابعة هذه الأقسام ومراقبتها وكذا التقييم المستمر لنتائجها. هذا بالإضافة إلى تكوين لجنة مشتركة تحتوي على ممثلين عن الوزارتين وتكلف بمتابعة العمليات التي أنجزت إلى تاريخ ابتداء مهامها، فنقوم بتقييمها واقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تحسن دمج ناقصي السمع والمكفوفين. وفي آخر كل سنة دراسية تقدم حصيلة دراستها حول موضوع الدمج إلى الوزيرين كل على حدة.

إن الإكثار من المسؤولين والمتخصصين المكلفين بمقتضى هذا القرار من جهتين مستقلتين الواحدة عن الأخرى كان الهدف منه ضمان تحقيق أحسن النتائج من الدمج الكلي أو الجزئي لهؤلاء المعوقين داخل الأقسام العادية كما نصت عليه كلا المادتين 07 و 08 من هذا القرار الوزاري المؤرخ في 10-12-1998 وكان هذه الأقسام الخاصة جعلت لتكون مرحلة انتقالية يمر بها المكفوف والصم ليتعلم ما يلزمه ثم يدخل إلى الأقسام العادية وسط أغير المعوقين. فتكون هذه أول خبرة يختلط فيها بالأشخاص غير المعوقين فيستفيد منها في عدة نواحي من الحياة وهو تحضير جيد بالنسبة لمستقبله كطالب وكمتمهن وكعامل.

إلا أن هذا النوع من الأقسام حديث الوجود في المؤسسات التعليمية وهذا لم يمنع المكفوفين والصم من تحقيق عدة نجاحات دراسية أساسية وثانوية في الماضي، فهل هذا ينفي ضرورة إنشاء مثل هذه الأقسام الخاصة والعمل على إدماج مباشرة المعوق حسياً في الأقسام العادية مع تكييف مباشر فيها يكون أقل تكلفة من هذا التنظيم الوزاري. حيث أنه يجب تخصيص مصاريف معينة لتحقيقه إذ كان بالإمكان تعيين معلمين مختصين داخل المؤسسة الأساسية والثانوية لترقب توجه وتعلم مباشرة الطفل عند احتياجه لمساعدة والتزويد بالأدوات والآلات المتخصصة للكتابة والقراءة والرسم

وغيرها من وسائل الاتصال للمعوقين. فالحافز الحقيقي لنجاح المكفوف والصم هو الاقتراب منه والاهتمام بما يعبر عنه ومنحه الوسائل المادية للاتصال ومراقبة تطوره وفتحه وسط غيره من الأطفال غير المعوقين¹.

يمكن الإطلاع على دراسة الأستاذة ماجدة السيد عبيد في "الوسائل التعليمية في التربية الخاصة" دار النشر والتوزيع-عمان الأردن-¹ الطبعة الأولى 2000 ص 82.

2 التعليم العالي:

أما بخصوص الأحكام المتعلقة بالتكوين العالي، والوارد ذكرها في المواد من

20

إلى 28 من القانون رقم 05-84 المؤرخ في 07-01-1984 والمتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية، فإنه لم يرد فيها أي حكم يخص الطلبة المعوقين لا في مرحلة التدرج ولا في ما بعد التدرج، ولا يعترف لهم بأية أولوية خاصة بالنسبة للمسابقات وكيفية إجراء الامتحانات والحصول على الشهادات وتوجيههم داخل المؤسسات علمياً، كذلك الأمر بالنسبة للأحكام المتعلقة بتوجيه الطلبة إلى الحياة العملية إذ ليس فيها ما ينص على حالة الطلبة المعوقين. لذا فإننا ننظر لهذا القانون من جانبه مبادئه وأهدافه العامة.

2000/الصادرة في M.S وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى المذكرة رقم 254/2000-03-29 عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي موجهة إلى رؤساء الجامعات ومؤسسات التعليم العالي كان موضوعها تحسين الظروف الدراسية والمعيشية للطلبة المكفوفين. إذ صرحت بعدد 150 طالبا مكفوفا في تخصص العلوم الاجتماعية والإنسانية عبر الولايات الأربعة الكبرى وهي الجزائر، وهران، عنابة، وقسنطينة، كما طرحت فيها عدة نقاط منها توسيع تخصصات للمكفوفين، و التمكين الفعلي لهم من الدخول إلى جامعة التكوين المتواصل وطبع مختلف المراجع العلمية ومواضيع الامتحانات بلغة البراي، وغيرها من اللوازم لحياة الطالب¹ والإعلامية المكفوف داخل

وسطه الدراسي.

وبخصوص القانون رقم 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، لا بأس أن نذكر أنه في المادة الثالثة فقرة 04 منه، اعتبر التعليم إجبارياً والتكوين المهني للأطفال والمراهقين المعوقين من بين أوجه الحماية المقررة للمعوقين.

فالقاعدة العامة في تعليم المعوق هي خضوعه للتمدرس الإجباري داخل مؤسسات التعليم والتكوين المهني غير المتخصص، حيث يلجا لإنشاء الأقسام والفروع الخاصة. وفي مثل هذه الوضعية توفر للمعوق جميع الظروف المادية الملائمة التي تسهل عليه اجتياز صعوبة الامتحانات بصفة عامة.

أما الاستثناء فهو أن يتم هذا التعليم والتكوين المهني في مؤسسات متخصصة نظراً لطبيعة الإعاقة ودرجتها، أي ليس كل معوق يوجه حتماً إلى المراكز المتخصصة لتلقي ما يلزمه من تكوين وتعليم مهني، لأن الهدف الأساسي المنشود هو الإدماج في سن مبكر للطفل المعوق في أوساط مختلفة حتى يضمن اندماجه التلقائي مستقبلاً حيث يصل إلى عالم التكوين وبعده التشغيل وهو في وضعية قوة.

¹ الرجوع للمذكرة رقم 00/245 الصادرة في 29 مارس 2000 عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المتعلق بتحسين الظروف الدراسية والمعيشية للطلاب.

ويظهر لنا مهما أن نعلم أن الدولة تأخذ على عاتقها التكفل بأعباء التعليم والتكوين المهني في المؤسسات العمومية، وذلك قصد تشجيع الأولياء على مرافقة أبنائهم المعوقين نحو المدارس والمراكز المنشأة لفائدتهم الخاصة. كما أنها تسهر على تشجيع المكفوفين بتحديد النظام الخاص بهم باعتبارهم فئة عمالية خاصة، إلى جانب تدعيمها للجمعيات والمؤسسات ذات الطابع الإنساني والاجتماعي التي تنشط لرعاية المعوقين وتقوم بتعليمهم وتكوينهم وإعادة تأهيلهم بالإمكانات اللازمة، وعدد هذه الجمعيات في الجزائر كبير إذ يعتبر دورها جد فعال إلى حد اعتماد كل الأولياء والمعوقين على مبادراتها الإعلامية والتثقيفية والتشجيعية.

المطلب الثاني

تعليم المعوق في مراكز متخصصة

يعتبر الحق في التعليم والتربية من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها المواطنون في الجزائر كغيرها من دول العالم، فالتعليم المعترف به للمعوق هو التعليم المتخصص الذي يمنح له الفرصة في التحصل على العلم كسائر الأطفال غير المعوقين، فتفتح له أبواب العلم والمعرفة، ومن تم تفسح له كل أبواب الرزق والحرية؛ لأن الإعاقة في الحقيقة ليست بدنية ولا عقلية ولا حسية ولا نفسية، بل هي في الجهل للمفاهيم والمعاني المحيطة بوجود المرء والتي من مخلفاته الأولى العزلة. فهل استوعب المشرع الجزائري جدية الأمر بالنسبة للمعوق وما يمثله التعلم من فوائد تعود عليه، فزوده بهذه الحماية العلمية التي يثبت بفضلها ذاته في المجتمع مستقبلاً؟

إن التعليم المتخصص يوجه إلى كل شخص معوق لم يحض بتعليم مدرسي قصد تنمية قدراته واستكمال تكوينه، وذلك لدى مؤسسات خاصة تحدث لهذا الغرض أو في مؤسسات التربية والتكوين أو في مكان آخر ملائم. ويحضر هذا التكوين لدخول امتحانات ومسابقات الحصول على الشهادات المسلمة تحت ضمان الدولة أو المسابقات للدخول إلى المدارس أو المراكز أو معاهد التكوين العام أو المهني. ففي مثل هذا النوع من التعليم يمكن أن نتصور أن للشخص المعوق الحظ الوافر في إتباعه بما انه يمثل مع التعليم المدرسي نظاما متكاملًا، وهذا ليتوافق مع معظم حالات المعوقين الذين لم يعيشوا المرحلة المدرسية في صورتها الطبيعية لأسباب مختلفة، لهذا قد يكون التكوين جديرا برفع مستواهم العلمي والثقافي فيتمكنوا من الالتحاق بامتحانات ومسابقات الدخول إلى المدارس والمراكز أو معاهد التكوين العام أو المهني، فقد تكون فرصة إضافية تضمن نجاح الشخص المعوق علميا ومهنيا.

إلا أننا لا نجد لهذا التصور تجسيدا مخصصا للمعوق في مواد الأمر 35/76

الصادر في 16-04-1976، وتأكيدا لهذا نعود للباب السابع منه المعنون "بالبحث التربوي"، إذ تنص المادة منه الأهداف الرئيسية المكلفة بالبحث التربوي والتي ليس من

بينها ما يستهدف مباشرة تربية الفئات الخاصة أي المعوقين مثلا.

كذلك الأمر بالنسبة للباب الثامن المتعلق "بالتوجيه المدرسي والمهني" من حيث

الأهداف الواردة بالمادة 64 من نفس الأمر.

لكن سرعان ما تطورت الوضعية بالنسبة للمعوقين بعد صدور الأمر رقم و الذي ينص في مادته¹ 79/76 في 23 أكتوبر 1976 بخصوص الصحة العمومية 266 على رد اعتبار وإعادة إدماج الأطفال المعوقين ذهنيا أو حركيا أو حسيا أو نفسيا، إذ كلف وزير الصحة العمومية باتخاذ التدابير الملائمة لإعادة تربية وتعليم وترقية هذه الفئة في إطار إنشاء المراكز الطبية البيداغوجية ومراكز التعليم المتخصص كما جاء في نص المادتين 267 و 268 من نفس الأمر، مما كان يمثل المرجع الأصلي للاعتراف رسميا للمعوقين بحقهم في التربية والتعليم المتخصص وذلك خروجاً عن الأحكام العامة السابقة الذكر.

فصدر المرسوم رقم 59/80 بتاريخ 08 أوت 1980 ليتضمن إحداث المراكز الطبية التربوية والمراكز المتخصصة في تعليم المعوقين وتنظيمها وسيرها.

الفرع الأول

المراكز الطبية البيداغوجية

تعد المراكز الطبية البيداغوجية أو التربوية مؤسسات عمومية ذات طابع إداري وتسير تحت وصاية وزير الصحة،¹ تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي فعلى مستوى جميع ولايات الوطن أعد برنامج لإنشاء مركز أو عدة مراكز لمختلف أنواع الإعاقات المعترف بها لدى الأطفال سواء كانت الإعاقات عقلية أو حركية أو الإعاقة سمعية أو بصرية، وتقسيم هذه المراكز يتم حسب تصنيف المعوقين وذلك إلى خمسة (05) أنواع وهي: (1) الأولاد المتخلفون عقليا، (2) الأولاد المعوقون حركيا، (3) الأولاد الانفعاليون، (4) الأولاد المعوقون بصريا، الأولاد المعوقون سمعيا.

فالأصناف الثلاثة الأولى توجه للالتحاق بمراكز طبية تربوية، أما الصنفان الأخيران فيوجهان نحو مراكز التعليم المتخصص، وهذا الاختلاف في التسمية يرجع لاختلاف البرامج التربوية والتعليمية المتبعة من مركز آخر، فالمراكز الطبية والتربوية تهتم بترقية القدرات الذهنية والتهديب السلوكي والنفسي إلى جانب إعادة التدريب أو تكييف الطبي لأصحاب الإعاقة الحركية وغيرها من البرامج التربوية والطبية.

أما عن تنظيم الإداري لهذه المؤسسات فيكون إدارة مجلس الإدارة وتسيير مدير بمساعدة بمجلس طبي تربوي، وعلى الصعيد التقني الطبيب يساعده مستشار في المجال التربوي، وعلى الصعيد الاقتصادي والمالي هو المقتصد، يعينون جميعهم بمقتضى قرار من وزير الصحة. أما عن اختصاص المستشار التربوي فهو مكلف بتكييف برامج التعليم والتنشيط الثقافي وتطبيق الأساليب التربوية المستعملة وتقييمها. فالمادة 19 من هذا المرسوم رقم 59/80 تشرح لنا مهام هذا المجلس الطبي والتربوي بأنه يقوم بتوجيه أعمال المؤسسة في ميدان العلاج الطبي والنفساني والتربية وإعادة التربية

¹ الرجوع للأمر رقم 79-76 لـ 23 أكتوبر 1976 بخصوص الصحة العمومية.

يختلف تعريف المادة الأولى من المرسوم 59-80 عن ما ورد في المادة 267 فقرة 1 من الأمر رقم 79/76 حيث يعتبر هذه المراكز¹ أنها ذات طابع اجتماعي وثقافي لها الشخصية المدنية والاستقلالية المالية.

والتعليم. ويتتبع تطور الأولاد ويراقبهم ويقترح على المدير التدابير الفردية أو الجماعية التي يجب اتخاذها على الصعيد التربوي والطبي".

أما عن الأشخاص المكونين لهذا المجلس علاوة على المدير والرئيس والمستشار، هناك طبيب وغيره من الاختصاصيين في علم النفس وعلم النطق، وعلم النفس الحركي والتربوي... وبالإضافة إلى أي شخص كفاء يرى المجلس فائدة من الاستعانة به.

أما عن التنظيم المالي لهذه المراكز وكيفية تسييرها لمواردها ونفقاتها، فهي ذات الشكل الكلاسيكي للمنشآت، ماعدا تلك المنشآت الإنتاجية الاقتصادية والصناعية التي تنشئها الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية هي التي تتكفل بدفع تكاليف التسيير والحصول على الأجهزة الضرورية لممارسة نشاطها وتحقيق أقصى قدر من أهدافها، هذا بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة للمراكز عن طريق التبرعات والهبات، والعائدات المالية عن نشاط المركز.

فمن خلال تفحص النظام الذي كرسه المشرع للمعوقين - أي المعوق قبل سن الرشد- نرى أنه هيا الأرضية التنظيمية الملائمة والكافية التي يضمن بفضلها ليس حقهم في التعلم والتدريس فحسب، بل تخلق الوسائل التقنية التي تمكن من ذلك، فالرعاية التربوية للمعوق لا تنحصر في مفهوم إنساني مبني على البر والشفقة، بل تعتبر من خطط التنمية البشرية لكل الأفراد السوي منهم، والمعوق على السواء وبنفس القوة والمقدار، حيث أنه في مجال تعليم المعوقين تحقق تقدم كبير في تقنيات التعليم في المجتمعات المتقدمة، كما حدثت تجديرات تربوية هامة ولا سيما خلال العقد الماضي، وللعلم إن المشرع الجزائري لم يتكلف عند وضعه لهذا النوع من أنواع الأنظمة التعليمية المتخصصة المعروفة في العالم، إذ اهتم باقتباس اقرب نظام توصلت إليه أبحاث المختصين في العالم وأكثرها تكيفا مع المحيط التربوي الوطني، ولا لوم عليه في ذلك إذ أنه أراد اللحاق بعلوم الدول المتطورة، واستعمال مناهجهم في البحث والتعليم خاصة في مجال تعليم المعوقين، حيث لا مكان لغير المختصين فيه ولا للمغامرين؛ لأننا بصدد تعليم أجيال وتحضيرهم لمستقبل قد يكونون هم النخبة المتميزة في المجتمع التي تركز عليها الدولة فيه، فتننتفي فكرة الاحتمالات التجريبية هنا لان المعوق ليس حقل تجارب، إذ المعلم يجب أن يتحلى بالعلم اليقين.

وبالفعل تكونت أجيال بفضل هذا النظام عبر سائر ولايات القطر الجزائري، وتخرجوا منها بشهادات بالرغم من المشاكل المختلفة التي قد شهدها المعوق أثناء دراسته كغيره غير المعوقين، ثم اتصلوا بمؤسسات أخرى حسب التوجيه البيداغوجي الخاص تكريما لجهودهم، وبذلك منحت لهم الفرص للنجاح كسائر أطفال المجتمع والعالم ككل. حيث أنه من الناحية الميدانية يمكن القول انه من منظور علمي وتربوي محض كان نظام التكفل بتعليم المعوقين تحديا كبيرا بالنسبة للدولة الجزائرية باعتبارها حديثة النشأة مقارنة بالدول العربية والإفريقية الأخرى هذا من جهة، وبالنسبة لفقر وحدائة الجهاز التعليمي آنذاك.

وهذه مرحلة أولى يعرفها المعوق، إذ هناك فراغ قد يقع فيه بعض المعوقين الذين لم يوفقوا في الاستمرار في الدراسة أو في إيجاد عمل يناسب قدراتهم، فيجدون

أنفسهم دون نشاط لاكتساب الرزق أو العلم، إذ في الإحصاءات التي قدمتها السلطات المختصة منها وزارة العمل ووزارة التكوين والتمهين، نجد أن موضوع البطالة لدى المعوقين يتميز بخطورة أكثر مما هو عليه بخصوص الأشخاص غير المعوقين، والسبب في ذلك هو فقدان فرص التكوين العلمي والمهني ابتداء من سن مبكرة جدا بالنسبة للمعوقين، في حين أن كل الفرص مفتوحة أمام الشخص غير المعوق وخلال كل مراحل حياته، إذ المبادرة تبقى شخصية بالنسبة له.

الفرع الثاني

مراكز التعليم المتخصص

إن الكشف المبكر للإعاقة يجب أن يتم خلال الأعوام الأربعة الأولى، حيث أن الدولة تضع في متناول الأولياء جميع وسائل الحماية والوقاية الصحية للكشف عن الإعاقات والأمراض، طبقا للبرنامج الوطني لحماية الصحة، إذ بمجرد الكشف عنها يوجه هذا المعوق إلى مجال مجهز لفائدته الخاصة؛ لأنه يتميز باحتوائه على وسائل الاتصال بفكر المعوق بشكل علمي مدروس ومؤكد النتائج، أيا كانت الإعاقة ونسبتها.

وهذا يتمثل في مدارس أو مراكز متخصصة في تعليم المعوقين لا غير، وليس القصد منها هو عزل وإخفاء فئة المعوقين من المجتمع، ولكن للتفرغ والإنصات وتمعن لأهم انشغالاته والانتباه لأعمق قدراته، وهذا لتحضيره لمستقبل تظهر له فيه الحياة أسهل وأكثر استيعابا.

فالمثال حي في الجزائر، إذ تم بمقتضى المرسوم ذكره رقم 59/80 إنشاء وتنظيم وتسيير مراكز التعليم المخصصة للمعوقين إلى جانب المراكز الطبية التربوية والبيداغوجية الوارد ذكرها.

تعد مراكز التعليم المخصصة للمعوقين مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الذاتي، منشأة تحت وصاية وزارة الصحة ومتواجدة عبر مختلف ولايات القطر الجزائري، تهدف إلى تلقين دروس علمية مضبوطة ومكيفة للاستفادة المخصصة لأنواع معينة من المعوقين وهم ذوي الإعاقة الحسية كالصم والمكفوفين، حيث أن التأطير الذي تقدمه هذه المؤسسات التعليمية هو ذلك الذي يخضع له سائر الأطفال غير المعوقين في المؤسسات التعليمية غير المتخصصة مع فرق بينهما يكمن في عملية تكييف الوسائل والمناهج البيداغوجية

لدى Braille حسب لوازم الاتصال بالنسبة لمختلف المعوقين حسيا كاستعمال البراي المكفوفين عند إتباعهم دروس برامج التعليم الوطني. إلا أن هذا المرسوم لا يصرح ما إذا كان المكفوفون والصم يتلقون نفس البرامج التعليمية والقانونية للتربية والتعليم الوطني حتى يتضح لنا مستواه الدراسي ونوعيته.

أما بالنسبة للتنظيم الإداري لهذه المراكز فهو نفسه المنتهج لدى المراكز الطبية البيداغوجية، إذ يسير عن طريق مجلس إدارة إلى جانب المدير الذي يوجه النشاطات بمساعدة المجلس الطبي والبيداغوجي الذي بدوره يكلف بتوجيه نشاطات المركز حسب طبيعة العلاجات اللازمة سواء كانت طبية، أو سيكولوجية، أو تربوية، أو إعادة التربية والتعليم. كما انه يتولى متابعة ومراقبة نمو الطفل وتطور قدراته للتعلم

ومن خلال ذلك يقدم اقتراحاته بخصوص الطرق الفردية والجماعية الممكن انتهاجها على المستوى البيداغوجي.

ومن خلال إطلاعنا على هذا المرسوم نلاحظ أن المشرع أصدر هذا النص باعتباره اللجنة التنظيمية الأولى لإنشاء مراكز تهتم أساسا بالحياة الصحية والدراسية العلمية للمعوقين، فحاول ضبط طرق تسييرها وإدارتها قدر المستطاع، إذ تظهر لنا ثغرات ونقائص في محتوى النص نذكر من بينها عدم وصف النظام التربوي والتعليمي المقرر إتباعه في مركز التعليم التخصصي وكذا المركز الطبي التربوي، أي أننا لا نفهم هل برنامج التعليم الوطني المقرر في الأمر رقم 79/76، وهناك مثال آخر يتمثل في التنظيم المالي لهذين المركزين فإننا نجد ذلك يتعلق فقط بميزانية المراكز الطبية التربوية دون مراكز التعليم المتخصص التي لم تذكر ميزانيتها ومن يصادق عليها عكس الأمر بالنسبة للمراكز الأولى، فهل هذا إغفال أم أن مراكز التعليم المتخصص تسيير ميزانيتها كما تسيير ميزانية المدارس العادية من طرف وزارة التربية لكن تنتفي هذه الحالة بما أنها تحت وصاية وزارة الصحة عند إنشائها. أتى هذا المرسوم في ملحقة بالقائمة الأولى للمراكز الطبية التربوية ومراكز التعليم

¹ المخصص للمعوقين التي أنشئت رسميا عام 1980 عبر مختلف ولايات الوطن وجاءت بعد هذا المرسوم عدة نصوص تنظيمية متتالية لإنشاء غيرها من المراكز التعليمية المتخصصة في تعليم المعوقين، وكذا المراكز الطبية التربوية مع القائمة المرفقة لها. حيث صدر المرسوم رقم 294/81 بتاريخ 24-10-1981 لیتضمن إنشاء مراكز التعليم المتخصص للمعوقين ومراكز طبية تربوية وضبط قائمة هذه المركز، تلاه المرسوم رقم 121/86 الصادر بتاريخ 06 ماي 1986 ليتم ويعدل قائمة المراكز الطبية والتربوية ومراكز التعليم المتخصصة للطفولة المعوقة. ثم حلت محل هذه القوائم أخرى جاءت بمقتضى المرسوم رقم 259/87 الصادر في 01 ديسمبر 1987 إذ ألغت المادة 05 منه أحكام كلا المرسومين السلفي، فأصبحت عدد مراكز التعليم المتخصص للمكفوفين ستة موزعة² الذكر مع قوائمها على 06 ولايات، أما عددها بالنسبة للأطفال الصم أصبح تسعة عشر موزعة على 17 ولاية، إذ تحتوي ولاية الجزائر على ثلاثة منها، أما عدد المراكز الطبية التربوية للمعوقين عقليا هو 33 موزعة على 22 ولاية، وتخضع جميعها لأحكام المرسوم 59/08 الممدد مفعوله بمقتضى المادة الرابعة من هذا المرسوم رقم 259/87 هذا ما يؤكد على طابعه الأصلي والانفرادي في تنظيم هذه المراكز.

وفي 02 ماي 1989 صدر مرسوم تنفيذي رقم 57/89 يتضمن إنشاء مراكز للتعليم المتخصص والمراكز الطبية التربوية للمعوقين ويتمم القوائم الملحقة بالمرسوم رقم 259/87 حيث يصبح عدد مراكز المكفوفين خمسة، نفس عدد مراكز

انظر القائمة المرفقة بالمرسوم رقم 59/80 المؤرخ في 08-03-1980 التي تحتوي على 12 مدرسة للأولاد الصم عبر 11 ولاية¹ و05 مدارس للأولاد المكفوفين و03 مراكز طبية تربوية.

الرجوع للمراسيم التالية: - المرسوم رقم 81-294 الصادر في 24-10-1981 - المرسوم رقم 86-121 المؤرخ في 06-05-1986² - وكذا المرسوم رقم 87-259 الصادر بتاريخ 01-12-1987.

بالصم. أما المراكز الطبية التربوية للمعوقين ذهنياً فعددها 13، إذ ليس هناك مراكز للمعوقين حركياً، بل تخضع جميعها إلى تنظيم المرسوم رقم 59/80 السابق ذكره. ولا بأس أن نرجع إلى القانون رقم 05/84 الذي تضمن تخطيط مجموعة ، فيظهر لنا مهماً إذ يبرز لنا جملة المفاهيم التي تأتي¹ الدارسين في المنظومة التربوية باحترام مبادئ ديمقراطية التعليم والتساوي وتكافؤ الفرص للجميع؛ أي أن للمعوق الحق في نفس الفرص في التعليم والتكوين كسائر الأفراد غير المعوقين، بحيث يتمثل تخطيط مجموعة الدارسين في التوزيع المنظم للتلاميذ والطلبة لدى مختلف مراحل التعليم والتكوين والحياة العملية القائمة على أساس التقييم البيداغوجي، فالأحكام الخاصة بالتعليم الأساسي تشرح لنا أنه من الضروري أن يكسب كافة تلاميذ المدرسة الأساسية تلك المعارف والمهارات التكنولوجية التي تسهل الالتحاق بإحدى مؤسسات التعليم ما بعد الأساسي أو الاندماج في عالم الشغل بعد فترة تمهينية. وعند نهاية مرحلة التعليم الأساسي يحصل التلميذ أما على شهادة إثبات مستوى الدراسات الأساسية. فالطفل المكفوف أو الأصم أثناء دراسته يخضع لمناهج بيداغوجية داخل مراكز التعليم المتخصص طبقاً لتلك المقررة من طرف المنظومة التربوية مع إضافة² التكيف المادي الذي يجعلها ذات طابع متخصص وفي سياق نفس المبادئ العامة التي تتيح نفس الفرص للنجاح لجميع أفراد المجتمع، وسع نطاق تواجد تلك المراكز المكرسة في الأساس لاستفادة المعوقين فقط، وذلك عبر عدد أكبر من ولايات الوطن. لذا أضاف المشرع قوائم أخرى لتم تلك الصادرة بمقتضى المرسوم رقم 259/87 السابق ذكره، أين أتى المرسوم التنفيذي رقم 267/90 في 15 سبتمبر 1990 بعدد جديد من المراكز التعليمية التخصصية؛ منها 12 مختصة في تعليم المكفوفين تضاف إلى 06 مراكز الموجودة مسبقاً. ويضاف عدد 09 مراكز لصغار الصم 19 مركزاً السابقة الوجود. ومن جانب آخر أكدت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 267-90 على استمرارية تطبيق أحكام المرسوم رقم 59/08 على هذه المراكز المحدثة.

لكن هذه المراكز توصف بكونها خاصة بالنسبة لنوع تخصصها ومخصصة لفئة معينة من التلاميذ، وهي أيضاً ذات شخصية معنوية واستقلال مالي إلا أن هذا الاستقلال المالي لا معنى له باعتبار أن مصادر مواردهم هي إعانات الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن المرسوم رقم 59/80 كتنظيم خاص بهذه المراكز لم يوضح لنا ما هي البرامج التعليمية المعتمدة، لذا لا نفهم إذا كانت تستند على برامج التعليم الوطني المتبعة في المدارس غير المتخصصة، وهذا يعتبر نقص في النص، إذ إلى حد الآن لا نستفسر عن نوعية التعليم هل جديد فعلاً بأداء المهمة التعليمية المتخصصة أم لا؟ وللتقييم القانوني لنظام التعليم المتخصص للمعوقين خلال فترة الثمانينات وإلى أواخر التسعينات يمكننا القول أن الأحكام الصادرة في هذا الشأن كانت إنشائية

¹ الرجوع إلى القانون 05/84 الصادر في 07 جانفي 1984 يتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية.

² الد. رضا مسعد السعيد، والد هويدا محمد الحسني - استراتيجيات معاصرة في التدريس للمعوقين والموهوبين - مركز الإسكندرية للكتاب - طبعة 2005 ص 496

وصفية لكن حصرت عالم المعوق أكثر فأكثر عوضا أن توسعه وتنشطه، لقد طبقت بشكل حرفي فأنشئت مراكز متخصصة كما جاء في القوائم المتتالية السالفة الذكر، لكن النظام الداخلي لتسييرها والنظام التعليمي لم يقنن. وما يجب تذكيره هو أنه صدرت نصوص تنظيمية عديدة منذ أواخر الستينات بخصوص تكوين المكونين المتخصصين وأول هذه النصوص كان المرسوم رقم 108/75 المتعلق بكيفيات تنظيم مسابقات وامتحانات مهنية للالتحاق بسلك أساتذة التعليم المهني، كما صدر المرسوم رقم 257/87 في 01 ديسمبر 1978 ليتضمن إنشاء مركز وطني لتكوين (، وأنشئ هذا المركز CNFPH الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين) بولاية قسنطينة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية ويمكن أن يكون له ملحقات.

أما المرحلة الثانية فتبدأ من ظهور فكرة تلك الأقسام الخاصة إلى يومنا هذا حيث أنّ الوزارة المكلفة بالتضامن وتلك المكلفة بالشؤون الاجتماعية مع وزارة التربية، بادرت كل واحدة من جهتها بمحاولة ترقية وحماية المعوقين في الحياة التعليمية والمهنية والاجتماعية، ما لم يمنع في ظهور عيب في كيفية أداء مهامهم عندما حاولت الربط بين أعمالها عوضا أن تكثفي كل إدارة منها بتقديم المساعدات في حدود اختصاص نشاطها فيسهل عليها متابعة مراحل تحقيق إنجازها لتفادي النقائص والعيوب.

في التسيير.

هكذا كانت التغطية القانونية بخصوص تعليم المعوقين في النظام المتخصص وغير المتخصص، حيث أنهم منحوا قدر معين من الوسائل المادية وذلك يتمثل في المراكز والمدارس المنشأة لهم، لكن نقص قدر هام أيضا من هذه الوسائل كأدوات الطبع بالبراي والآلات السمعية وأجهزة المساعدة الحركية للمعوقين حركيا. وكان للجمعيات والمنظمات الوطنية دور هام في تحريك السلطات المختصة لتفهم معاناة الشاب المعوق الذي حقق نجاحات ملحوظة بالرغم من نقص الضمانات المادية والمعنوية، إذ نلاحظ انه ابتداء من المستوى الثانوي أي بعد نهاية التعليم الأساسي يسلم المعوق للوسط العادي حيث لا تأطير خاص بإعاقته من غير الأقسام الخاصة الحديثة الوجود وهذا بالنسبة للصم والمكفوف فقط أما المعوق حركيا فنلاحظ أنه لم يذكر بصفته "معوق" في حاجة لوسائل خاصة فمثلا لا يستفيدون من التعليم بالأقسام الخاصة ولا من إعفاءات أو أولويات تخص الامتحانات في المدارس العادية فهم يعتبرون تلاميذ عاديين.

ولكن بالرغم من الخلل الموجود في نظام تعليم المعوقين إلا أنّ اندماجه في سن مبكرة داخل المدارس العادية أمر ايجابي إذ أنّ اندماجه المستقبلي في الوسط المهني يحقق بسهولة إذ يتعلم في نفس الوقت كيفية الاتصال والتعامل مع الناس جميعا. وبعد ما رأينا أنّ للمعوق إمكانية مواصلة التعليم إلى مستوى التدرج وما بعد التدرج أو الالتحاق بالتكوين المهني بعد التعليم الأساسي والثانوي فإن ما لديه من المعرفة تؤهله لدخول علم التكوين علما أنّ جميع المراحل الدراسية تعد تكويننا مهنيا ذا طابع علمي محض، أي أنّ التكوينين لا بد وأن يؤديان إلى عالم الشغل مباشرة.

لكن ما هي أنواع التكوين المخصص للمعوقين بعد التخرج من المدرسة؟ وما هو التكوين المهني المعروف على المعوق الذي لم يلتحق بمدارس تعليمية، إذ تكثر هذه الحالة لدى المعوقين في الجزائر. كما نتساءل عن القيمة الجوهرية للتكوين المهني وما هي الاختصاصات التي يوجه إليها المعوقون بالمقارنة مع متطلبات سوق العمل المحلي؟ علماً أنّ نظام تعليم المعوق في الجزائر يعتبر متوسط المستوى مقارنة بالوسائل والإمكانيات المتاحة للمعوقين في الأنظمة المتقدمة.

المبحث الثالث

مرحلة التكوين المهني

إنّ العائق الأكبر لإيجاد منصب شغل ليس ذلك الحسي أو العقلي أو البدني، بل هو في الجهل بما يقدمه المحيط الخارجي من فرص للتعلم والعمل وتحسين المستوى المعيشي وتحقيق الرفاهية، لذا يؤكد الكثير من المتخصصين في تكوين المعوقين على توفير الوسائل التي توجه مبادراتهم الشخصية نحو تحصيل المعلومة المناسبة، علماً أنّ هذه الأخيرة أي المعلومة الخاصة بتشغيل المعوقين تبقى واسعة ومتعددة الملامح. لذا يجد كلا المتعاملين الرئيسيين في هذا الموضوع – أي المؤسسة المستخدمة والمعوق طالب الشغل أثناء البحث عن المعلومة التي تفيده – أنفسهما يواجهان عمليات في غاية الصعوبة. هذا بالرغم من وفرة النصوص التنظيمية والتشريعية والهيئات المختصة المشرفة والمراكز و... الخ، فإن توجيه وتوجه المعوق للاستفادة منها واستغلالها في تحقيق اندماجه المهني الفعلي يبقى أمراً غير مضمون النتائج المستقبلية، إلا أنه يجب ضمان نوعية الاستفادة الحالية بتوظيف جميع وسائل الإدماج سواء من خلال النصوص القانونية التي تعترف للمعوق بحقه في تعلم مهنة عن طريق التكوين المهني أو عن طريق التدريب الميداني في أية مؤسسة للتكوين والتمهين؛ لأن الهدف الأساسي من كل هذه التدابير هو رفع مستوى برامج التكوين المهني وجعلها متكافئة مع معايير التشغيل المعمول بها في سوق العمل الوطني¹.

هذا ما سيؤدي بنا إلى دراسة أنواع التكوين المهني واختصاصاته لنعرف في الأخير هل هي أنجع الصور الممكن اتخاذها لتكوين المعوق بالنسبة للنظام الوطني؟ وإلا فما هي عيوبها خاصة وأنّ أنواع وأعداد الإعاقات في تزايد مستمر.

المطلب الأول

أنواع التكوين المهني

إنّ صراع الرأسمالي بين العامل ورب العمل سببه هو محاولة كل منهما الحفاظ على مصالحه وحقوقه مقابل الثاني، فمن جهة العامل يريد الحصول على جزاء الجهد الذي يبذله، أما صاحب العمل فيخطط لتطوير منتج مؤسسته باستعمال أحسن الوسائل والكيفيات نوعية، لهذا يشترط مؤهلات عالية في عماله عند توظيفهم ليضمن سلامة عجلة الإنتاج لديه، لذا نرى تطبيق المعادلة التي تفيد بأن رفع نوعية

¹ استناداً لدراسة "جان دراقيون" تعريب الأستاذ "ميشال اب فاضل" في كتاب التوجيه التربوي والمهني – للنشر بدار عويدان للنشر والطباعة لبنان – الطبعة الثانية 1998 ص 142.

العمل المبذول يرفع من الأجر المستحق، لا يعفي الضعيف من هذا الشرط ولا يسمح للقوي أن يستغله لحسابه فقط ولا مجال للشفقة ولا للتسلط إذ كل واحد يحصل بقدر ما يعطيه، ونجد المعوق في نفس الوضعية التي عليها غير المعوق سواء بالنسبة لميدان التكوين المهني أو أثناء ممارسة المهنة. والبحث مستمر لإيجاد الطرق المناسبة التي ترفع من نوعية التكوين فتجعله تنافسي بالمقارنة مع ما يمارسه الشخص غير إذ ما يعرف على² المعوق. وذلك بخصوص التكوين النظري والتطبيقي على السواء التكوين النظري للشباب انه يعرقل مهاراتهم الميدانية ويحد من خبراتهم في التعامل معطيات ومكونات معرفتهم فلن يتعرفوا على قدراتهم الشخصية في هذا المجال ولا على حدودها حتى يتمكنوا من مواجهة حياتهم بأنفسهم.

والمعوق حسب حالاته المختلفة يحتاج لتكيفات معينة أثناء التكوين ، أما عن تصور التكوين في النظام الجزائري فهو على القدر الذي يمكن أن يكون عليه وهو في مرحلة النشأة والنمو. وما يجب أن نعلمه هو أن التكوين المهني للمعوقين يتطلب جهود الجهات الحكومية وغير الحكومية لتضعه في إطار قانوني وتنظيمي محكم ذات فعالية؛ لأننا اليوم تجاوزنا فكرة التكفل بالمعوقين في سبيل تنفيذ برامج المساعدات المادية أو المالية لهم، إذ البحث والدراسة في الوقت الحاضر يوجهان نحو الإدماج الاجتماعي والمهني المناسب، باستعمال وسائل خاصة ومرافق تناسب كل نوع من أنواع الإعاقة.

وعلى أساس معطيات الديوان الوطني للإحصاء التي صرح بها السيد وزير التكوين المهني في مداخلته في الندوة الوطنية حول التكوين المهني للمعوقين يقدر بما لا يقل عن 1090445 شخص، ومنهم 190996 يتراوح سنهم بين 15 و 24 سنة ومن بينهم 60535 معوق حركيا، سمعيا وبصريا. ومن بين هؤلاء تستقبل وزارة التكوين المهني سنويا ما يقارب 1000 شخص بإمكانهم الاستفادة من التكوين أي ما يمثل نسبة 1,6% من إجمالي المعوقين حركيا وسمعيا.

ومنذ 1981 الى غاية سنة 2000 تم تكوين 16548 معوق. وتتمثل الأعداد في التكوين خلال سنة 2000 مجموع 1642 متربص معوق، منهم 652 بنتا،¹ ويتوزعون على 1296 معوق حركيا، و280 معوق سمعيا، و66 معوق بصريا وقد صرح الوزير بان قطاع التكوين المهني تكفل لوحده وبوسائله المحدودة بهذه الأعداد ولو أنها متواضعة؛ لأنه بالإمكان مضاعفتها أو تدخل مساهمة المتعاملون الآخرون بأكثر فعالية في تنمية هذا التكوين.

أما المصابون بأمراض مزمنة، خاصة منهم مرضى السكري والربو، فإنهم غير معنيين بأعداد المعوقين باعتبار أن التكفل بهم أسهل ويقع على مستوى نظام التوجيه المهني وعلى مستوى الرقابة الطبية، تقوم بها بالتنسيق مع القطاعات الصحية وطب العمل.

لوافي صبيحة- النظام الإدماجي للمعوقين في الجزائر- فرع قانون المؤسسات - كلية الحقوق بن عكنون -جامعة الجزائر- لسنة 2004 ص 153 و154.

الرجوع إلى التقرير المعد من طرف وزارة التكوين المهني بمناسبة الندوة الوطنية المنظمة في 21 و 22 ماي 2001 حول التكوين المهني للمعوقين بالمعهد الوطني للتكوين المهني للابيار الجزائر.

هكذا جاء نظام التكوين المهني المتخصص على ثلاثة أنواع رئيسية يعمل بها في الوقت الحالي، وهي: «التكوين الإقليمي»، «التكوين عن بعد»، و«التمهين». أما عن المعايير المعتمد عليها لتوجيه المعوق نحو إحداها فهناك معيار نوعية الإعاقة ومعيار المستوى التعليمي والتربوي للمعوق. وتاريخيا نذكر أنه منذ سنة 1981 وهي السنة المقررة عالميا للمعوقين، كانت بداية قطاع التكوين المهني في الجزائر بتكثيف الجهود قصد المساهمة في تشغيل المعوقين وتحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي، إذ أنشئت الهيئة المكلفة بتنفيذ برنامج التكفل على مستوى وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني. وكان تكليفها بوضع اقتراح لجملة الوسائل والحلول التي تضمن توفير التكوين المهني للمعوقين جسديا في إطار عمل جماعي واتفاقي بين المشاركين المتعددين. كما كلفت بتعريف واقتراح الهياكل الملائمة والوسائل البشرية والمادية الكفيلة بإعادة إدماج المعوق بدنيا والمصاب بحادث عمل... الخ من الأعمال المقررة ضمن توصيات مكتب العمل العالمي والتي من بينها أيضا أن يتلقى المعوق جسديا تكوينه في نفس الظروف التي توفر للمتربص غير المعوق مع تكييف مخصص للمعوق فقط. كما أن الوسائل التكوينية لا تستعمل إلا بالنسبة للمعوقين الذين تمنعهم إعاقته من الخضوع لنفس برامج التكوين الممنوحة للأشخاص العاديين، إذ أن هناك هيئات طبية تقرر إمكانات المعوقين المتربصين. فمن خلال جملة التجارب الدقيقة المركزة على مؤهلات وقدرات المعوقين في التعلم والاستيعاب وضع أول نوع من التكوين المهني المتخصص أي الإقليمي.

إن الأحكام القانونية المتعلقة بالتكوين المهني للأشخاص المعوقين قد أدرجت ضمن تلك الأحكام العامة الواردة لتنظيم التكوين الإقليمي والتمهين للمعوقين جسديا لا ذهنيا حيث أن الفرق بينهما كبير.

الفرع الأول

التكوين الإقليمي للمعوقين

يتبادر إلى الأذهان أسئلة عديدة نود الإجابة على أهمها أي التي تخدم موضوعنا مباشرة، فمنها أن نتساءل عن ماهية هؤلاء المعوقين المعنيين بهذا النوع من التكوين المهني، وما معنى التكوين الإقليمي، وأخيرا من هم المكلفون بتلقي التكوين الإقليمي للمعوقين، أي ما هي ميزاتهم وكفاءاتهم وكيف يباشرون عمليات التكوين؟ كل هذه التساؤلات سوف نجيب عنها على ضوء المعاني الواردة في الأحكام القانونية والتنظيمية الصادرة بهذا الشأن. حيث أن بقاء الإبهام قد يشكل فراغا قانونيا.

في البداية نبحت عن معنى التكوين الإقليمي بالنسبة للتشريع الجزائري فنوجه ونتفحص تلك النصوص المتتالية في صدورها، إذ كان أولها صدور المرسوم رقم 572-83 في 15 أكتوبر 1983 يحتوي على تنظيم التكوين المهني في مراكز . ثم الغي بمقتضى نص آخر وهو المرسوم¹ التكوين المهني والتمهين ومنح الشهادات

الرجوع للمرسوم رقم 572-83 لـ 15 أكتوبر 1983 يحتوي على تنظيم التكوين المهني في مراكز التكوين والتمهين ومنح الشهادات،¹ الذي الغي بنص المرسوم التنفيذي رقم 67-93 لـ 01-03-1993 الذي تضمن تنظيم التكوين المقدم في مراكز التكوين المهني

التنفيذي رقم 67-93 المؤرخ في 01 مارس 1993 الذي تضمن التكوين المقدم في مراكز التكوين المهني والتمهين والتتويج لذلك، والذي تم إلغاؤه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 77-99 المؤرخ في 11-04-1999 المتعلق بتنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتتويج ذلك والساري مفعوله إلى يومنا هذا، وذلك في نطاق²، تطبيق الأحكام المتضمنة القانون الأساسي النموذجي لكل مؤسسات التكوين المهني، إلا أننا لا نجد أي تعريف لهذا النوع من التكوين المهني الذي لا يخص الشخص المعوق فقط لكن غير المعوق أيضا؛ لأنه يعتبر الصورة الأصلية للتكوين المهني المعروفة منذ زمن لدى مختلف أنظمة دول العالم بهذا الشأن، وعنه تفرعت صور أخرى للتكوين المهني ظهرت عند الحاجة وتبعا للتطور الصناعي والاقتصادي ودخول أنواع عمالية جديدة في سوق العمل الذي خلق معايير حديثة للتشغيل. ورد وصف التكوين المهني المبرمج لدى مراكز التكوين المهني والتمهين في محتوى المادة 03 من هذا المرسوم والواردة في الفصل الأول منه المخصص "لدروس التكوين وبرامجه"، حيث تنص على أن "التكوين في المؤسسات العمومية التكوين المهني في شكل دورات تتضمن دروسا نظرية وأخرى تطبيقية وأعمالاً تطبيقية وفترات تدريب تطبيقية في وسط مهني. كما تنظم دورات التكوين تدريجيا بالتناوب

بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني".

فيظهر لنا أن المترشح سواء كان معوقا أم لا فهو يخضع لهذه الطريقة في تلقي تكوينه، إذ تنفذ البرامج نظريا وتطبيقيا بالتناوب بين مراكز التمهين وبعدها إلى تجريب الوسط المهني حتى يتمكن من عيش يومية العامل بتمامها فيتعلم المهارات التقنية المهنية إلى جانب السلوكات البشرية للوسط الذي يجد نفسه فيه. وبالاتصال بمراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة نجدها تعمل على تطبيق تلك النظريات العلمية المضبوطة التي تعرف التكوين الإقليمي أنه ذلك " التكوين الذي يمنح للمترشح داخل مراكز التكوين في إحدى فروع الثلاث" وهي إما ، أو التكوين الإقليمي في section intégrée التكوين الإقليمي في الفرع المدمج section détachée، أو في الفرع المنتدب section spéciale الفرع الخاص وتوجيه المعوق نحو هذه الفروع يتم تنفيذا لمبدأ تحقيق أعلى نسبة من الفعالية والإفادة تعود للمعوق المتكون علما أن هناك معايير كثيرة تؤخذ في الحسبان قبل توجيهه نحو فرع أو آخر.

أولا: أقسام أو فروع التكوين الإقليمي:

أ - توجيه المعوق إلى التكوين الإقليمي في الفرع المدمج:

تتم هذه الطريقة بإدماج المعوق مباشرة في فروع التكوين مع المتربصين العاديين، وليس أي معوق لكن ذلك الذي تمكنه إعاقته من متابعة برامج التكوين التي تخصص لغير المعوقين، ويكون ذلك تحت نفس الظروف ونفس الاعتبارات

والتمهين وتتويج ذلك. الذي الغي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 77-99 المؤرخ في 11-04-1999 المتعلق بتنظيم التكوين والامتحانات المهنية المصادقة على نهاية تموين التقنيين من المستوى الرابع.

² انظر إلى المرسوم رقم 27-92 لـ 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين.

الميدانية، وقد تم تسجيل 324 معوق منهم 155 بنتا استفادوا من هذا التكوين في . فالمعيار المأخوذ به عند التوجيه هو توافق الإعاقة مع الاختصاص¹ 2000 الموجود في المركز

الذي سجل فيه المترشح أو لدى اقرب مركز لمقر سكنه. والهدف هنا هو تحقيق الاندماج الكامل للمعوق مع معطيات تكوينه داخل الفروع العادية للتكوين. تجدر بنا الإشارة في هذا الصدد إلى أن النص التنظيمي الرسمي الوحيد الذي جاء بوصف لأنواع المعوقين المعنيين بالتكوين المهني وعن أنواع هذا الأخير وفروعه هو القرار الوزاري رقم 24 المؤرخ في 23 جانفي 2001 المنظم للتكوين المهني للفئات الخاصة¹، حيث نجد في المادة الثانية منه أن المعنيين "بفئات خاصة" هم الشباب في حالة خطر أخلاقي المعترف بهم بحكم قضائي أو بشهادة من مسؤول مركز الاستقبال - إلى جانب المسجونين - والمعوقون المعترف بهم طبيا. أما عن المعوقين الذين هم محور اهتمامنا فهم موصوفون كالتالي:

- 1 - المعوق حركيا وجسديا: سواء التركيب الجسمي أو تشوه مكتسب أو عواقب حوادث المرور أو التهاب العضلات أو عجز حركي ذو اصل دماغي أو الشلل النصفي.
- 2 - المعوق حسيًا: أي المكفوفين والصم والبكم.
- 3 - المصاب بمرض مزمن: مثل الربو، ومرض فقر الدم، ومرض السكري ومرض القلب، ومرض الصرع، ومرض الكلية، ومرض العضال فهؤلاء الذين يمكن لهم الالتحاق بميدان التكوين المهني لتلقي الأنماط التكوينية التي تتناسب مع إعاقاتهم وقدراتهم الجسدية وذلك حسب طرق وكيفيات التوجيه السيكولوجي والتقني العلمي الذي يلتزم بها المختصون تجاه المعوقين داخل مركز التكوين ووفقا للتنظيم المعمول به مع منح الأولوية في التوجيه للمعوقين نحو الاختصاص الملائم لهم كما جاء في المادة الخامسة فقرة 02 من هذا القرار و المتعلق "بتنظيم التكوين المهني".

ب- توجيه المعوق إلى التكوين الإقامي في الفرع الخاص:

والفقرة 02 من المادة الثامنة من القرار الوزاري رقم 24 السالف الذكر تعرف هذا النوع من التكوين أنه يهدف إلى فتح فرع يجمع عددا من المعوقين لهم نفس نوع الإعاقة حتى يسهل إدخال هذا الفرع في مؤسسة التكوين المهني. في هذه الحالة يستفيد الصم والمكفوفون والمعوقون حركيا ممن لا يحتاجون لمساعدة شخص آخر، بالأولوية في النظام الداخلي والنصف الداخلي. فهذا النوع يمكن فتحه محليا أو على المستوى الولائي كما يمكن تجميع معوقين آخرين من ولايات مجاورة حتى يكون

1 تقرير مقدم في 10 صفحات عن مداخلة وزير التكوين المهني بمناسبة الندوة الوطنية لـ ماي 2001 - أرقام رسمية قدمتها السلطة المختصة بهذا الموضوع.

¹ جاء هذا القرار رقم 24 الصادر في 23 جانفي 2001 تابعا لجملة النصوص التشريعية والتنظيمية التي صدرت خاصة في العشرية الأخيرة لتنظيم التمهين مثل القانون رقم 01-2000 الصادر في 18-01-2000 والقانون رقم 90-34 الصادر في 25-12-1990 المعدل والمتمم للقانون رقم 81-07 لـ 27-06-1981، والأخرى المتعلقة بتنظيم التكوين المهني مثل المرسوم التنفيذي رقم 99-77 المؤرخ في 11-04-1999، والقانون رقم 99/26 الملغى لذلك المرسوم التنفيذي رقم 93/67 المتعلق بتنظيم التكوين المهني والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك إلى جانب القرار الوزاري رقم 41 المؤرخ في 04-07-2000 والمتضمن تنظيم شبه التكوين في مراكز التكوين المهني والتمهين والملحقات.

عدددهم دفعة للتكوين المهني، ولا يخفى علينا أنه تم التكفل بـ 298 معوق سنة 2000 ، أما عدد التلاميذ المطلوب لتكوين قسم¹ من بينهم 92 بنتا على المستوى الوطني خاص فهو كالتالي:

من 10 إلى 15 معوق سمعيا.

من 18 إلى 22 معوق حركيا.

من 08 إلى 12 معوق بصريا.

ج- توجيه المعوق إلى التكوين الإقامي في الفرع المنتدب:

وتنص الفقرة 03 من المادة الثانية من نفس القرار أن هذه الوضعية تهدف إلى فتح فرع لدى القطاعات المتخصصة منها الجمعيات وقطاعات الصحة والحماية الاجتماعية لتكوين جميع المعوقين خاصة منهم أولئك الذين تلزمهم درجة إعاقتهم اللجوء لمساعدة شخص آخر بشكل دائم كالمعوقين عقليا ومتعددي الإعاقات، ففي عام 2000 تم التكفل بـ 51 معوقا بهذه الكيفية، أما تكوينهم فيكون من النوع التأهيلي فقط لا يبلغ الحصول على الشهادات إذ يحضر الشاب ليتعلم عملا يدويا وليسا علميا. فمعنى هذا الفرع المنتدب يكمن في عملية انتداب المكونين للقيام بعملية التكوين في المكان الملائم لذلك وفي التكفل الكامل بالتعليم

ثانيا: برامج التكوين ومحتوياتها:

ونقصد بها البرامج المطبقة في جميع أنواع التكوين المنصوص عليها في محتوى القرار الوزاري رقم 24 الصادر في 23 جانفي 2001 لتنظيم التكوين المهني للفئات الخاصة السالف ذكره، فهي تلك المعتمد عليها في مؤسسات التكوين وحسب المناهج المتبعة فيها كالمناهج المتبعة في المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين بدنيا الموجود "بخميسي" بولاية تيبازة²، حيث يمكن للمكفوفين فيه القيام بالتكليف والتوجيه

المناسبين للقدرات الفكرية والبدنية والنفسية لكل معوق بدنيا على حدة أي حالة بحالة.

وفي إطار التكوين في الفروع الخاصة أو المنتدبة يمكن أن يمر المعوق بمرحلة مسبقة قصد رفع مستواه (نص المادة 12 الفقرة الثانية لم يوضح لنا أي مستوى مطلوب رفعه هل هو تعليمي أم تربوي أم صحي) تدوم ثلاثة أشهر.

أما بالنسبة لفئة المعوقين الذين لهم عاهة جسدية خطيرة أو أنهم لا يتمتعون بقدرات عقلية وذهنية من شأنها أن تمكنهم من متابعة تكوين ما، فهؤلاء يوجهون نحو الفروع المنتدبة للحصول على تكوينات تأهيلية تفيدهم في تعلم مهارات مهنية معينة تتناسب مع إمكانياتهم الجسدية أو العقلية المحدودة التي لا تصل إلى التكوين المهني ذي المستوى العالي. وهذه فرصة منحها المشرع ليفتح أبواب التشغيل لهم.

¹ هذه الأرقام صرح بها رسميا خلال الندوة الوطنية للتكوين المهني في يومي 21 و 22 ماي 2001 – تقرير عن دراسة المديرية الفرعية لتكوين الفئات الخاصة لدى وزارة التكوين المهني مقدم في 14 صفحة.

² انشئ المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين بدنيا بمقتضى المرسوم رقم 397-81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 و مهامه الرئيسية هي الدراسة والبحث وتكوين المكونين مهنيًا للمعوقين بدنيا والمصابين اثر حادث عمل.

وعن هذه الفروع الثلاثة من التكوين الإقليمي الذي يهدف إلى تقريب المعوق من الإقامة بمركز التكوين، وذلك حسب حالة كل معوق فقد يخضع أحدهم للنظام الداخلي الكامل وذلك بالنسبة لأصحاب الإعاقة الثقيلة وآخرون للنظام النصف الداخلي وآخرون خارجون عن المركز لخفة إعاقاتهم، كما جاء في نص المادة 05 من نفس الأمر. والفصل بين مختلف فئات المعوقين يقصد منه تلبية الحاجات الإنسانية والبيداغوجية وحتى الصحية لكل معوق يوجد بالمركز.

ثالثا: كيفية تنظيم التكوين والامتحانات المهنية:

تنظيم التكوين والامتحانات المهنية في مؤسسات التكوين المهني والتمهين يتم حسب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/99 المؤرخ في 11 أفريل 1999 المتضمن ، والذي من خلال مادته الأولى نستوضح¹ تنظيم وتوزيع التكوين والامتحانات المهنية أن هذا كله يتم طبقا للأحكام المتضمنة القانون الأساسي النموذجي لكل مؤسسة من مؤسسات التكوين المهني. وبهذا نتوجه لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 27/92 المؤرخ في 20 جانفي 1992 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، والذي كان صدوره بعد نصوص تنظيمية أخرى في نفس الموضوع ومن بينها المرسوم التنفيذي رقم 235/90 لـ 28-07-1990 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني¹، حيث أنه لا يمكن الخروج عنها ولا مخالفتها لأنها مؤسسة على دراسات علمية تهدف لإعداد محتويات وبرامج التكوين المقدمة في مؤسسات التكوين المهني إذ يجتمع لإعدادها كل من المعهد الوطني للتكوين المهني والمعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المستمر، ومعاهد التكوين المهني، والمركز الوطني للتكوين عن بعد وذلك طبقا للقانون الأساسي الخاص بكل مؤسسة، كما جاء في نص المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 77/99 المؤرخ في 11-04-1999 إذ يكلف المكونين المكلفين بتأطير المعوقين بتكليف تلك البرامج ومناهج تلقينها بشكل يناسب كل إعاقه. إذ أن هذه الأخيرة تنفذ في المؤسسات العمومية للتكوين المهني في شكل دورات للتكوين تحتوي على دروس نظرية وأعمال تطبيقية وفترات تدريب تطبيقي في وسط مهني، لكن لإعطاء صبغة أكثر واقعية ولتحضير المعوق المتكون للدخول لعالم الشغل فإن دورات التكوين تمارس بالتناوب التدريجي بين مؤسسات التكوين المهني وهو وسط معروف لدى المعوق ومعتاد عليه بالمقارنة مع الوسط المهني الذي ينتقل إليه في فترات متناوبة مع المركز. فالمقصود هنا هو جعل المعوق يتعامل مع وسائل العمل التي عرف عليها في فترة التكوين، مما يسهل عليه الاندماج في عالم الشغل تدريجيا.

رابعا: مستويات التأهيل وتوزيع التكوين المهني:

¹ انظر إلى المرسوم التنفيذي رقم 77/99 الصادر في 11-04-1999 المتضمن تنظيم وتوزيع التكوين والامتحانات المهنية، الجريدة الرسمية رقم 26 لـ 14-04-1999 .

¹ الرجوع إلى النصوص التالية: - المرسوم التنفيذي 27/92 المؤرخ في 20-01-1992 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين - والرسوم التنفيذية رقم 235/90 المؤرخ في 28-07-1990 الذي يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني - والرسوم التنفيذية رقم 237/90 المؤرخ في 28-07-1990 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني.

من خلال نص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 77/99 السالف ذكره يتضح لنا أن التأهيلات المهنية النهائية التي تلي كل تكوين مهني سواء كان أولياً أو مستمرا تخضع لعدة مستويات في التأهيل وعددها خمسة هي:

***الدرجة الأولى للتأهيل:** وهي لتأهيل عمال متخصصين يطابق وظائف تستلزم معارف نظرية وتطبيقية جزئية تمكن من أداء عدد محدود من مهام عمل ذي تأهيل. ويكون

ذلك تحت الرقابة الدائمة لمسؤول مباشر.

***الدرجة الثانية للتأهيل:** تأهيل عمال وأعوان مؤهلين يطابق وظائف تتطلب معرفة نظرية وتطبيقية تمكن من ادعاء عمل تأهيلي تحت إشراف أحد المسؤولين.

***الدرجة الثالثة للتأهيل:** تأهيل عمال وأعوان ذوي درجة عالية من التأهيل يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية واسعة تمكن من التحكم في التقنيات الضرورية لانجاز مهام عمل ذي تأهيل كما تسمح بتنظيم عمل مجموعة محدودة من العمال.

***الدرجة الرابعة للتأهيل:** تأهيل أعوان مهرة وتقنيين يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية لقدرات التنظيم من شأنها أن تمكن من التحكم في تقنية بسيطة أو جزئية ضرورية لتصوير عمل تأهيلي وإعداده وإنجازه تحت إشراف إطار سام.

***الدرجة الخامسة للتأهيل:** تأهيل تقنيين سامين يطابق وظائف تتطلب معارف نظرية وتطبيقية واسعة تمكن من المشاركة في تصور مهام عمل تأهيلي وإعدادها وإنجازها تحت إشراف إطار سام.

يتبين من خلال هذا النص أن التكوين المهني يكون إما أولياً أو مستمراً ، يهدف إلى إكساب المعوق الذي أكمل formation primaire ou continue تكوينه المهني نوعاً من التأهيل المهني استناداً إلى إحدى مستوياته الخمس التي تخص مهام معينة لعمل ذي تأهيل. فتدرج المستويات يعبر عن تصاعد قيمة العمل الذي يكلف به المترشح للتكوين، فتزداد مسؤوليته عند اتساع معارفه النظرية والتطبيقية مما يجعله يتحكم أكثر فأكثر في تقنيات المهام المكونة لوظيفته مما يحزره من رقابة المسؤول المشرف على عمله ويؤكد سيطرته وكفاءته من جهة مقابلة. إلا أن التدرج في مستويات التأهيل المهني لا يخص المعوقين أو غير المعوقين فقط، بل كلاهما ولكل مهم حسب استعداداته وقدراته في استيعاب تأهيل معين. وبالنسبة للمعوقين فهم يمرون بفحوصات متنوعة واختبارات بسيكوتقنية للكشف عن كفاءاتهم وقدراتهم الحقيقية حتى يسهل إخضاعهم في أي فرع من التكوين وامتحاناته مع العلم أنهم يعفون من الاختبارات الكتابية. هذا ما جاء في مفهوم المادة الرابعة من القرار الوزاري المشترك رقم 24 الصادر في 23 جانفي 2001 والتي تحيلنا إلى المادة 08 من المرسوم التنفيذي 77/99 السالف ذكره التي مفادها أن دورات التكوين المهني تفتح لدى المؤسسات المهنية حسب شروط الالتحاق بالتكوين الواردة في «مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني» مع مراعاة الأحكام التنظيمية الخاصة والمتعلقة بالتمهين وإعادة التأهيل المهني للمعوقين حركياً.

أما النتائج المتحصل عليها عقب التكوين المهني والامتحانات التي يخضع لها المترشح للتكوين فتتوج بنيل شهادات تعبر عن نجاحه في اجتياز إحدى مستويات التأهيل المهني.

فالتكوين المهني الأولي أو المستمر يتوج في المستوى الأول بشهادة التكوين المهني المتخصص، وفي المستوى الثاني بشهادة الكفاءة المهنية، والمستوى الثالث بشهادة المهارة المهنية، والمستوى الرابع بشهادة أهلية تقني، أما المستوى الخامس¹ فيتوج بشهادة أهلية تقني سام.

وتعتبر هذه الشهادات موحدة الشكل وتحدد السلطة المكلفة بالتكوين المهني بقرار شكل هذه الشهادات وكيفيات تسليمها. أي مهما كان المستوى التأهيلي فإن الشهادة المحصل عليها تأتي في نفس الصفة. وربما يعود هذا إلى موقف المشرع للتسوية بين اختصاصات ومستويات التكوين المهني في القيمة الشكلية التي تحملها بالنسبة للمتحصل على الشهادة الذي يواجه تقييمات المستخدمين أثناء الانتقال إلى مرحلة التشغيل.

وقد مدد مفعول المواد من 09 إلى 13 للمرسوم التنفيذي 77/99 بمقتضى نص المادة 19 من القرار الوزاري المشترك رقم 24 المؤرخ في 23-01-2001، حيث يتوج المعوقون بنفس الشهادات. بالإضافة إلى ما ورد في الفقرة الثانية منها أنه "يتوج التكوين التأهيلي بشهادة متابعة التكوين تثبت الكفاءات المهني المكتسبة من طرف المتربص المعني بالأمر" والمقصود هنا المعوق بالنسبة لموضوع اهتمامنا. وبخصوص المؤطرين أو المكونين فهم أولئك المكلفون بالتأطير البيداغوجي في فروع التكوين المهني للفئات الخاصة وهم أساتذة التكوين المهني وإما أساتذة هذا بصفة عامة، أما فيما يتعلق (PSEP ET PEP) متخصصين في التكوين المهني (بالتكفل الدائم بصفة من المعوقين في الفروع الخاصة والمنتدبة فإن المؤطرين هنا يخضعون لأحكام المرسوم التنفيذي 117/90 المؤرخ في 21-04-1990 والمتضمن ، فنجدهم يأخذون شكل أساتذة¹ القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني التكوين المهني وأساتذة متخصصين في التكوين المهني لإعادة التكييف، وهو ما تؤكد عليه المادة 16 من القرار الوزاري المشترك رقم 2001/24.

وبالرجوع إلى تلك المذكرة رقم 07 المؤرخة في 26 جوان 1997 والتي صدرت عن وزارة التكوين المهني المديرية الفرعية لتكوين الفئات الخاصة، قصد تفسير المرسوم التنفيذي رقم 67/93 المؤرخ في 01 مارس 1993 السابق للنصوص المطبقة حالياً (أي المرسوم 77/99 والقرار الوزاري المشترك رقم 2001/24) نجد أنها احتوت على ملخص الامتيازات الممنوحة للأشخاص

المعوقين، ومن بينها كالتالي:

- الإعفاء من اختبارات ومسابقات الالتحاق بالتكوين المهني الإقليمي.
- إمكانية تمديد مدة التكوين للمعوق قصد إتمام و تكميل تحضيره لعالم الشغل.

¹ انظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 77/99 الصادر في 11-04-1999 السابق ذكره.

¹ الرجوع للمرسوم التنفيذي 117/90 الصادر في 21-04-1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني.

- إمكانية استئناف ومواصلة التكوين في حالة الانقطاع عنه لأسباب صحية وذلك في المركز الأصلي أو في أية مؤسسة تتضمن نفس الاختصاصات.
- استثناء المعوقين من الخضوع للمستويات التأهيلية خاصة بالنسبة لبعض الاختصاصات في المستويات 1 و 2 و 3.
- الأولوية بالنسبة لتخصصات تتناسب مع مختلف الإعاقات.
- الأولوية في النظام الداخلي بالنسبة للمعوقين المستقلين في ممارستهم المعيشية العادية.

الفرع الثاني

التكوين بالتمهين

أما فيما يخص النوع الثاني من أنواع التكوين المهني ألا وهو التكوين بالتمهين فإنه ينظم وفقا للشروط والطرق المحددة بالقانون رقم 01-2000-Apprentissage المؤرخ في 18 جانفي 2000 المتمم والمعدل للقانون رقم 81-07 المؤرخ في 06/27 1981 الخاص بالتمهين والمعدل بالقانون 90-34 الصادر في 25-12-1990¹.

ففي سنة 2000 تم التكفل بعدد لا يقل عن 199 متمهنا معوقا، منهم 110 بنت، وخلال سنة 2009 وعلى مستوى مركز التكوين المهني والتمهين الخاص بالمعوقين الطرق الأربعة بالقبة تم تكوين 54 متمهنا معوقا من بينهم 12 فتاة. إلا أن هذه النتائج لا تزال قليلة باعتبار أن التمهين أحسن نمط تكوين يضمن ويسهل الاندماج المهني والاجتماعي للمعوقين، كما هو الشأن بالنسبة للمتتمهين العاديين، إذ أن هذه الأحكام الخاصة بالتمهين فتحت أبواب التكوين المهني أمام المعوقين بالتساوي فوضعتهم في نفس المستوى من الكفاءات والتأهيلات المهنية. لذا يظهر من المستعجل على المستخدمين أن يبذلوا جهودا أكثر وأوسع لاستقبال المعوقين في الوسط المهني ونقصد خاصة الحرفيين.

جاء قانون 90-34 الصادر في 25 ديسمبر 1990 ببعض التعديلات تخص الشخص المعوق في ميدان التمهين، حيث عدلت المادة السادسة من المادة 12 من القانون 81-07، بنصها كالتالي: " لا يجوز قبول أي مترشح إذا لم يبلغ 15 عاما على الأقل أو 25 عاما على الأكثر عند تاريخ إمضاء عقد التمهين، لا يطبق الحد الأقصى المحدد في الفقرة أعلاه على المعوقين جسديا".

ومنه يتضح أن الفقرة الثانية من هذه المادة أضيفت لمنح المعوقين جسديا الحق في التمهين مهما بلغ سنهم أي من 25 عام وأكثر، أخذا بعين الاعتبار جملة المشاكل التي يعرفها المعوق في حياته الدراسية والتكوينية والاجتماعية، وقد حدد المشرع نوع الإعاقة الجسمية وهي الخلل الذي يمس إحدى أعضاء جسم الإنسان من حيث صلاحياته. فيكون إما كفيفا أو أصما أو مشلولاً، شرط أن لا يكون ذا خلل ذهني؛ لأن المعوق عقليا يستبعد من دائرة الأنماط التكوينية التي تخص المعوق جسديا؛ إذ أن

¹ الرجوع للقانون رقم 81-07 الصادر في 27 جوان 1981 الخاص بالتمهين، الجريدة الرسمية رقم 26/1991. والقانون المعدل 18 والمتمم له رقم 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 الجريدة الرسمية 90/65 والذي تلاه بالقانون رقم 01-2000 الصادر في 18 جانفي 2000، الجريدة الرسمية 2000

هؤلاء يوجهون لممارسة مهنة عكس الأمر بالنسبة للمعوقين عقليا فإن ممارستهم
جلها

ذات هدف طبي تربوي.

أما القانون 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 كان قد سبق له أن أعطى
للمعوقين جسيما الحق في التمهين دون الخضوع لشرط تحديد السن الأقصى. كما
اعترف لهم بتحمل الدولة للأعباء المالية طيلة مدة التمهين والتي صارت أطول من
تلك الممنوحة للمتتمهين غير المعوقين أي مدة 12 شهر مهما كانت مدة التمهين
العادية. وهذا تدبير يحمي المعوق أثناء مدة التكوين ويضمن له نجاحه، وكما ورد
أيضا في المادة 15 من هذا القانون أنه يمكن للمستخدمين أن يستقبلوا معوقين
كمتتمهين إذا كانت لديهم مناصب شغل تناسب الظروف الجسدية للمعوق، لكن
نلاحظ أن صيغة الأحكام التي يجب أن تربط بين المعوق والمستخدمين جاءت في
شكل غير إلزامي بالنسبة لرب العمل، في حين أنها إمتيازية بالنسبة للمعوق، والسبب
في هذا يرجع ربما إلى صعوبة استعمال أسلوب الردع والإلزام تجاه هيئات
المستخدمين الذين لهم دور هام في إنعاش وتوازن الاقتصاد الوطني. أما الفقرة الثالثة
من نفس المادة تشير لمناصب التمهين التي قد تأتي نصوص تنظيمية لاحقة لتنظيمها،
إلا أنه يجب تعريف ووصف تلك المخصصة للمعوقين ولهذا يجب أن تشارك فيها
كل القطاعات¹.

كما لجأ المشرع إلى استعمال وسيلة أخرى وهي التحفيز والتشجيع لمختلف
الأطراف المتعاملين في ميدان التمهين، والحرفيين وهيئات المستخدمين. حيث تنص
المادة 21 من القانون 01-2000 الصادر في 18 جانفي 2000 في فقرتها الأولى أنه
تمنح امتيازات شرفية وجوائز تحفيزية لأحسن المتتمهين ولأستاذتهم.

كما تمنح أيضا للحرفيين وهيئات الذين قد بذلوا جهودا معتبرة في تحقيق
واستعمال نوع التكوين بالتمهين لدى مؤسساتهم. والمعنى هنا جاء شاملا للمستفيدين
من التمهين غير المعوقين، أما بخصوص المعوقين جسديا فتشير الفقرة الثانية من
المادة 21 أن هناك حوافز خاصة تمنح لكل مكون أو رب عمل مكلف بالتمهين
المعوقين جسديا فالهيئة المستخدمة لدى المؤسسات الاقتصادية تستفيد من تدابير
للدعم والمرافقة المتواصلة للمتتمهين المعوقين بهدف تسهيل إدماجهم في الوسط
المهني مستقبلا.

وفي إطار اتفاقي يمكن للهيئات المستخدمة لدى مؤسسات اقتصادية تابعة
لقطاعات مختلفة أن تتعهد بتوفير نماذج معينة من مناصب التمهين تخصص
للمعوقين داخل كل يقابل بها أصحاب العمل غالبا المعوقين المترشحين للتمهين.
مؤسسة مشاركة في الاتفاق. وهذه طريقة للقضاء على المواقف التعسفية والإقصائية.

■ بالنسبة للمواطنين المتتمهين:

نجد نفس المرسوم التنفيذي رقم 90-117 المؤرخ في 21-04-1990 والمتعلق
بالنظام الخاص بعمال التكوين المهني، إذ أن في مواده من 68 إلى 90 يشجع المشرع

تم استصدار المرسوم رقم 81-392 في 26 ديسمبر 1981 الجريدة الرسمية 52 لسنة 1981 يتضمن أحكام القانون رقم 81-07¹
الصادر في 27-06-1981 والمتعلق بالتمهين.

المكونين للمعوقين في مجال التمهين ويجعلهم يستفيدون من مناصب عليا وهم يمارسون وظائفهم كأساتذة للتعليم المهني أو أساتذة متخصصين للتعليم المهني من الرتبة الأولى في إعادة التكييف.

وجاءت المادة 16 من القرار الوزاري المشترك رقم 2001/24، لتعين المؤطرين

باستنادها إلى المرسوم التنفيذي 90-117 نفسه والذي ينص في مادته 87 عن تعريف مهام أساتذة التعليم المهني لإعادة التكييف والتي من بينها:

- تكييف مختلف أنماط التكوين المهني المخصص للمتربصين المعوقين جسديا أو المسجونين.

- القيام عند ممارسة وظائفهم بإعداد مناصب للتكوين إلى جانب تكييف الوسائل اللازمة لتوزيع التعليم المهني لفائدة المتربصين المعوقين جسديا.

- المشاركة في إقامة وتحقيق المراجع التعليمية الضرورية لتحسين التكوين المهني للمتربصين المعوقين جسديا.

- المشاركة في تقييم قدرات وتوجيه وإعادة توجيه هؤلاء المتربصين أو المسجونين.

- المشاركة في الوضع الاختباري والإدماج المهني للمتربصين المعوقين جسديا. فهؤلاء أساتذة يمارسون مهامهم في فروع التكوين المتخصص لمراكز التكوين

المهني والتمهين أو في مراكز التكوين المهني المتخصص. أما عن تعيينهم فيتم باختيارهم من بين أساتذة التعليم المهني الذين لديهم أقدمية ثلاث سنوات في المنصب ومسجلون في قائمة الكفاءة. كذلك الأمر بالنسبة للأساتذة المختصين في التعليم المهني من المرتبة الأولى لإعادة التكييف فهم يمارسون نفس المهام إلا أنهم يوجدون بالمراكز والمعاهد الوطنية للتكوين المهني للمعوقين إلى جانب مؤسسات إعادة التربية بالنسبة للمسجونين. كما أنهم يخضعون لنفس شروط التعيين.

ولكن تبقى الأحكام المتعلقة بالنظام الخاص لهؤلاء الأساتذة المتخصصين تحتاج إلى المراجعة، إذ يجب إعداد وتنظيم سلك مخصص للمكونين المتخصصين عوض تصنيفهم في مناصب عليا وذلك قصد ضمان استمرارية هذه الوظيفة والاعتراف بها وبصلاحيتها بالنسبة للنتائج المتحصل عليها اثر تكوين المعوقين.

جاء في المادة الثامنة من المرسوم 77/99 الصادر في 11-04-1990

المتضمن تنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك، بان دورات التكوين المهني تفتح أمام المترشحين حسب شروط الالتحاق بالتكوين المحدد في المدونة المذكورة في المادة 06 من نفس المرسوم، وذلك مع مراعاة الأحكام التنظيمية الخاصة والمتعلقة بالتمهين وإعادة التأهيل المهني للمعوقين حركيا (في النص الفرنسي يسمى المعوق حركيا بـ *handicape physique* وليس المعوق جسميا) وتوضح هذه الدورات عند الحاجة عن طريق قرار من السلطة المكلفة بالتكوين المهني.

■ بالنسبة للتصديق على التكوين المهني:

يتم بنفس الطريقة المتبعة بخصوص الأنماط الأخرى من التكوين وذلك طبقاً لنص

المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 09/92 المؤرخ في 09 جانفي 1992 والمتعلق بكيفيات تصديق أنماط التكوين وتقويم المكاسب المهنية¹. أي التكوين المهني المتخصص، الإقليمي أو بالتناوب أو في المؤسسات أو عن بعد أو في دروس ليلية تقدمها مؤسسات عمومية أو خاصة أو مؤسسات مرخص لها للتكوين المهني، إلى جانب الجمعيات المهنية أو جمعيات ذات هدف غير تجاري. أي أن لكل هذه الجهات إمكانيات ومؤهلات يمكن لها أن تمنح التكوين الملائم للمعوقين عن طريق التمهين مما يوسع رقعة تعليمهم وبالتالي تشغيلهم.

الفرع الثالث

التكوين عن بعد

وهو كيفية أخرى قابلة للتطور لكونها تمنح تكييفاً إلى أقصى درجة مع قدرات المترشح المعوق عامة والمترشح ذوي الإعاقة الثقيلة على وجه الخصوص، وفي هذا الصدد فإن الدعم الهام الذي تسمح به كل التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال سوف توفر محيطاً للتكوين أكثر تكييفاً وبقل تكلفة؛ لأن المعوق في هذه الحالة هو الذي لا يمكنه التنقل إلى أماكن التكوين.

أما على أرض الواقع فخلال سنة 2000 استفاد 770 معوقاً من هذا النمط، من بينهم 283 بنتا استفادت من اتفاقية الشراكة وقعت بين المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد وقطاع التضامن الوطني.

إلا أننا نلاحظ أن هذا النمط من التكوين أتى في شكل غير مخصص بل شامل لكل من يرغب في التكوين عن بعد لظروف خاصة لا علاقة لها بالجانب الصحي أي إعاقة ما.

وفي هذا الشأن أنشأ المشرع الجزائري "مركزاً وطنياً للتعليم المهني بالمراسلة" بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 271/84 المؤرخ في 15 سبتمبر 1984، ولقد تم تكوين أشخاص حسب هذا النمط إلى سنة 1990 حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 298/90 في 06-10-1990 ليغير تسميته فتصير "المركز الوطني للتعليم عن بعد" كما عدلت طبيعته القانونية وتنظيمه وعمله، وكان هذا لإعطاء مصداقية أكثر لهذا التكوين من النوع الخاص¹.

كما تم إنشاء عدة مراكز تتبع مديريات جهوية تابعة لعدة ولايات من القطر تخص التكوين عن بعد، منها في ولاية الجزائر وعنابة وتيزي وزو، وقسنطينة، ووهران، وبشار وورقلة.

ولهذا التكوين مهام أساسية من بينها:

الرجوع للمرسوم التنفيذي رقم 09/92 الصادر في 09 جانفي 1992 المتعلق بكيفيات تصديق أنماط التكوين وتقويم المكاسب المهنية¹.

انظر المرسوم التنفيذي رقم 271/84 الصادر في 15-09-1984 المنشئ للمركز الوطني للتعليم المهني بالمراسلة - المعدل لهذه التسمية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 298/90 الصادر في 06-10-1990.

- تنظيم وإقامة البرامج البيداغوجية والوسائل المناسبة للتكوين النظري والتطبيقي المقدم.
- إرسال الوثائق المتعلقة بالاختصاص المختار للمتربصين، وذلك لتحضيرهم للامتحانات المهنية.
- تنظيم لقاءات وتربصات دورية.
- ضمان تقييم أعمال المتربصين باختبارات منتظمة.
- إعانة المؤسسات العمومية والهيئات في إطار عمليات تحسين وإعادة تكوين عمالها لصالح الهيئات المستخدمة من جهة ولصالح العمال من جهة أخرى وذلك لجعلهم يلتحقون بمستوى تأهيلي عالي، أو لتغيير النشاط أو تبديل المهنة، أو لتحسين وإتقان المعارف المهنية المعمول بها.
- ويتلقى المكونين في هذه المراكز تكوينا ابتدائيا formation intiale يتوج بحصولهم على دبلوم دولة مصادق عليه لدى الهيئات المستخدمة. كما يمكن لهم إتباع تكوين تأهيلي formation qualifiante يتوج بالحصول على جائزة تأهيلية وذلك في تخصصات مكيفة ومعينة حسب المستوى التعليمي المشترك في المترشح للتكوين.

وتجدر الإشارة أن هذا النمط من التكوين وتنظيمه لم يرد في نص القرار الوزاري المشترك رقم 2001/24 المؤرخ في 23 جانفي 2001 مع سائر الأنماط التكوينية الأخرى كالتكوين الإقليمي والتمهيني. وما نجده بعد النمطين هو المادة 10 منه التي تنص كالتالي: «تستفيد الفئات الخاصة الغير حائزة على المستوى المطلوب للالتحاق بتكوين مهني عادي، يشبه تكوين مسبق ثم بتكوين مهني مكيف طبقا للأنظمة الموضوعة في هذا المجال».

فهذا الحكم يضم الأشخاص المعترين من "الفئات الخاصة" أي المعوقين والمسجونين الشباب في حالة خطر أخلاقي (حسب وصف المادة الثانية من هذا القرار) الذين ليست لهم شهادات تعليمية أو مجرد مستوى دراسي يوفر لهم الأهلية المشروطة للالتحاق بمجال التكوين العادي، أي ذلك المعمول به في مراكز التكوين المهني المختلفة حسب التنظيم المناسب، فهؤلاء يواجهون في مرحلة أولية لتعلم مهارات مهنية أو شبه مهنية لتحضيرهم قبل الدخول إلى مجال التكوين المهني، لذا نظم المشرع أسلوبا آخر

هو "شبه التكوين المسبق" يمكن التخرج منه للالتحاق بدرجة أهم وهي "التكوين المهني المكيف" أي أنها تنظم وتكيف حسب المستوى البيداغوجي والبيكوتقني الذي يتحصل عليه المعوق بعد المرحلة التحضيرية والملاحظ هو أن كلا النمطين المذكورين لا يعتبران "تكوين عن بعد" بل هذه أنماط جديدة في نظام التكوين المهني بالجزائر.

المطلب الثاني

اختصاصات التكوين المهني

ما نود التوصل إليه ومعرفته من خلال هذا المطلب هو هل هناك اختصاصات تكوينية تم تكييفها حسب قدرات المترشحين المعوقين فقط، وهل هناك نوع من

الإعفاءات والامتيازات الممنوحة لهم للالتحاق بالنوع التكويني الذي يناسبهم، وهل هم مخيرون أم مسيرون في التوجه نحو اختصاص أو آخر؟

الفرع الأول

تحديد اختصاصات التكوين المهني وشروط الالتحاق بها

إن تحديد اختصاصات التكوين المهني ومدونة الشعب المهنية يتم من طرف السلطة المكلفة بالتكوين المهني إذ تصدر قرارها باتجاه مؤسسات التكوين المهني الموجودة، هذا ما جاءت به المادة 06 من المرسوم التنفيذي 77/99 الصادر في 11 أبريل 1999.

كما يحدد كل تكوين تتضمنه مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني عن طريق اسم التخصص وشروط الالتحاق بالتكوين وكيفيات تنويع ذلك، والمدة المحددة للتكوين حسب نمط كل تكوين، إلى جانب مستوى التأهيل المكتسب في نهاية التكوين والشهادة أو الإجازة المطابقة لذلك.

يجب إدخال تعديل وإتمام على هذه المادة التي لم تأخذ بالحسبان شروط التحاق المعوق بالتكوين ولا كيفيات تنويع ذلك علما أن القرار الوزاري المشترك يجعل للمعوق كعنصر من الفئات الخاصة أحكاما خاصة به. وعن نوع الشهادات المتحصل عليها في مؤسسات التكوين في مؤسسات التكوين المهني نجد المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي 77/99 ذكرتها بصفة عامة.

1. شهادة الاقتصاد والقانون.

2. شهادة التحكم في تقنيات المحاسبة.

3. الأهلية المهنية فرع بنك.

4. الأهلية المهنية فرع التأمين.

نلاحظ أنه لا يوجد أي تخصص مهني يخصص للمعوقين، فهؤلاء يمكنهم الاختيار حسب رغباتهم وقدراتهم الحقيقية، إذ عامة يركز المعوقون عند رغبتهم في التسجيل على تخصصات مهنية منها المحاسبة الإعلام الآلي، التفصيل الخياطة، النحت على الخشب، بدالة الهاتف، الصناعة التقليدية.

أما في الجانب التنظيمي فالملاحظ هو اتخاذ السلطة المختصة بالتكوين العديد من الإجراءات من أجل تسهيل إدماج المعوق في مختلف أطوار التكوين، وتحتوي هذه الإجراءات الأولوية المعطاة للمعوقين عند الترشيح في مسابقة الدخول، وكذا تخفيف شروط الالتحاق، وعند اجتياز الامتحانات وكذا الاستفادة من النظام الداخلي.

كما قامت وزارة التكوين المهني بأخذ إجراءات تسمح بتوسيع وتنويع عروض التكوين لصالح المعوقين. لهذا الشأن استهدفت الجهات المختصة من خلال البرامج القطاعية ابتداء من 2001/2000 تنفيذ عمليتين أساسيتين، وهما:

✓ الرفع من عرض التكوين داخل المؤسسات القائمة بفتح فروع خاصة محلية أو جهوية وهناك 13 ولاية تابعة للمناطق الجهوية التربوية الستة 06 تم استهدافها لإيواء دورتين تكوينيتين جهويتين.

✓ تضعيف مناصب التكوين المعروضة على المعوقين، وذلك بانجاز أربعة مراكز متخصصة جهوية جديدة يمكن لها أن تحتوي 1000 منصب تربوي و480 مكان للإيواء في النظام الداخلي¹.

وبالرجوع إلى الندوة الوطنية حول التكوين المهني التي عقدت في سنة 2001 نجد أنها ركزت على توجيه أعمال ورشات المشاركين فيها وهم الممثلين عن المراكز العديدة للتكوين المهني وجمعيات المعوقين والمنظمات غير الحكومية ومسؤولين عن مختلف الهيئات الحكومية المعنية بالأمر، نحو ثلاث محاور على وجه الخصوص والبحث والدراسة فيها، وهي:

1. الإجراءات التربوية الخاصة بالمعوقين.
 2. توفير وسائل تقنية ومادية لضمان محيط ملائم.
 3. إطار تنظيمي يستجيب لحاجيات المعوقين.
- فالمطلوب كان تقديم الاقتراحات البناءة والقابلة للتطبيق قصد الوصول إلى التكفل الحقيقي بتكوين المعوقين، ولقد اقترح السيد الوزير المكلف بالتكوين المهني على المشاركين عدة نقاط كحلول لصالح التكفل بتكوين المعوقين كانت من بينها:
- خلق مناصب شغل للمساعدة التربوية لتأيد عمل المعلمين والمكونين المكلفين بتكوين المعوقين ويمكن إنشاء هذه المناصب في إطار تشغيل الشباب.
 - إنشاء لدى كل مركز جهوي متخصص مصلحة طبية تضمن المعالجة المستعجلة.
 - تحقيق اللامركزية تدريجيا في التكفل بهذا التكوين على المستوى المحلي قصد تقريب مواقع التكوين من الوسط العائلي للمعوق.
- ولقد تم الاتفاق على تنفيذ المخطط الذي ينتج عن هذه الندوة وينظم في كل سداسي اجتماعيا تقييما بمشاركة جميع الأطراف قصد تشجيع الإجراءات التصحيحية التي تتطلبها التجربة في الميدان.

الفرع الثاني

معايير توجيه المعوق نحو الاختصاص المناسب

إن التوجيه المهني المؤسس على هياكل وتقنيات متخصصة يعد منعذما، حيث أن توجيه المعوق يتم بنفس الوسائل والمعايير المستعملة في توجيه غير المعوقين، وهناك ثلاث معايير:

- أ ملائمة الإعاقة مع الاختصاص انطلاقا من الملف الطبي للمترشح.
 - ب- مستوى دراسي أدني مطلوب.
 - ج- قرب مكان التكوين إلى أقصى درجة من مقر سكن المعوق.
- والمادة 05 من القرار الوزاري المشترك رقم 2001/24 الصادر في 23 جانفي 2001، توضح لنا أن أي توجيه يتعلق بالشخص المعوق سواء كان بالنسبة للأنواع أو الاختصاصات التكوينية فالمعيار المعتمد عليه هو مدى تناسب هذه الأخيرة مع إعاقة المترشح من حيث نسبة الإعاقة ونوعها، وما هي الإمكانيات الجسدية والفكرية التي يعيش بها.

الرجوع لتقرير وزارة التضامن الاجتماعي للندوة الوطنية حول التكوين المهني المنظمة يومي 21 و22 ماي 2001 بمعهد الابيار¹ الجزائر العاصمة، 30 صفحة.

إذ أنّ الجهات المتففة منحت للمعوق الأولوية في الالتحاق بالاختصاصات الملائمة لقدراته الجسدية، وهذا ما يستبعد تطبيق الحكم على المعوقين ذهنياً الذين يختارهم المؤطرون والمسؤولون المختصون لدى المراكز الطبية والتربوية و جهات مختصة أخرى ليوجههم بيداغوجياً انطلاقاً من دراسة وتفحص عميق لحالتهم حالة بحالة ولهم اتجاه مغاير لذلك المخصص للمعوقين جسدياً.

فعلى سبيل المثال يتم توجيه المعوقين على مستوى مركز تكوين المعاقين الطرق الأربعة بالقبة نحو الاختصاص الملائم لإعاقتهم بعد عدة مراحل بداية بالفحص الطبي الذي يتم التأكد من خلاله على مدى ملائمة الاختصاص المختار من طرف المترشح وإعاقته، تليها المقابلة البسيكولوجية التي يعرف من خلالها أصل الإعاقة والتطور النفسي لها وكذا المسار الطبي له، وبعدها يتم الإطلاع على رغباته واهتماماته حيث يسعى مستشار التوجيه التعرف على الدافع من اختياره لهذا الاختصاص أو ذلك وكذا مشاريعه المستقبلية، وفي الأخير يجري المترشح مقابلة مع المكون الذي يحدد على إثرها الاستعدادات المهنية للمترشح وقدراته الجسمية اتجاه المهنة كالمهارة اليدوية والجهد الجسدي واستعماله للأدوات الخاصة ومدى دقته في العمل.

كما تم تكييف برامج التكوين المعوقين حسب وضعياتهم، حيث أنّ هؤلاء أكثر المتضررين من التسرب المدرسي الذي تدفعهم إليه الظروف الصعبة لمزاولة الدراسة لذا فإن المستوى التعليمي للمتقدمين للتكوين متدني جداً لذا يحرص المشرفين على تكوينهم على تقييمهم بين الحين والآخر، ويزاول في الوقت الحالي 134 متربص يقدر عدد أولئك الذين يزاولون تكوينهم في النظام الداخلي بـ 68 متربص من بينهم 34 فتاة، بينما يضم التمهين 54 متمهناً من بينهم 12 فتاة بين معاقين حركياً ومكفوفين وكذا الصم والبكم.

وهناك نوع من الإجازات منحت للمعوقين عند انقطاعهم عن التكوين لأسباب صحية فيسمح لهم بعد فترة الانقطاع استئناف أو مواصلة تكوينهم حسب المستوى الذي بلغوه وفي الاختصاص الأصلي أو اختصاص معادل له هذا ما جاءت به المادة 13 من نفس القرار.

الفرع الثالث

عروض التكوين المهني المتاحة للمعوقين

إن عروض التكوين المهني في ما يخص الاختصاصات تتم بنفس الطريقة بالنسبة للمعوق والمعاقى بما أن توجيه يعتمد على تلاؤم الإعاقة مع الاختصاص المعروف، علماً أنّ هناك 97 تخصصاً تستقبل المعوقين.

فبالنسبة للتكوين الإقليمي اتفقت كل من المنظمة الوطنية للمكفوفين مع وزارة التكوين المهني على عرض التكوين للمكفوفين في اختصاصات أخرى غير التقسيم التلغوني STANDARD، ففي وقت أولي استهدفت أربع ولايات لتنظيم اختصاصات جديدة كتكوين تأهيلي في كل من ولاية المسيلة، وجيجل والجزائر والاعواط، وهذه الاختصاصات هي:

- صناعة أفراشي: Matelasseriez .

- صناعة السلل: Vannerie.

- صناعة الزرابي: Tapisserie.

- صناعة التعبئة: Fabrication d'emballage.

كذلك تظهر تخصصات جديدة بالنسبة لنمط التمهين والتكوين عن بعد وذلك لفائدة جميع أنواع الإعاقات، فبالنسبة للتمهين وجه المعوقون سمعيا نحو اختصاص الحلاقة Coiffure والنحت على الخشب Sculpture، إلى جانب الخياطة Couture، وتحقيق ذلك يتم بالدعم المالي للصندوق الوطني للتمهين والتكوين المستمر FNAC. وبخصوص المعوقين حركيا وبصريا تطبق الاتفاقية المبرمة بين CNEPD ووزارة التضامن الوطني¹ إلى جانب إعانات مختلفة من صناديق وطنية وقروض مصغرة والتدعيم المادي الذي توفره الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب المستثمرين... الخ. فكل هذه الأعمال والانجازات يجب أن نجد مصدرها في النصوص القانونية والتنظيمية لإعطائها كيانا حقيقيا وضمان ثبات واستمرار الهياكل المتخصصة المنشأة والأنظمة المسيرة لها، والتي تحتوي على إلزامية احترام القواعد والمبادئ الحامية والمرقية لحقوق المعوق مهما كانت إعاقته وطيلة مدة تكوينه كما يجب توفير كل الوسائل لإعلامه بوجود تنظيم متخصص في قضاء حاجاته يهدف أساسا إلى تحقيق إدماجه المهني والاجتماعي معا بفضل التوجيه المناسب لطبيعة ودرجة إعاقته نحو نمط تكويني يؤهله لممارسة مهنة يستطيع إثبات مهارته فيها تجاه صاحب العمل والمجتمع.

ونذكر بالنسبة للتكوين عن بعد للمعوقين أنها تجربة جديدة في الجزائر قامت بها كل من وزارة التضامن الوطني والمركز الوطني للتكوين عن بعد بمقتضى اتفاقية في إطار تكوين 4000 شخص معوق من بينهم 300 شخص ينتمي إلى أسلاك خاصة وهي الأمن الوطني والدفاع الوطني، أبرمت في نوفمبر 1996، ولكن لم ينفذ الاتفاق على أرض الواقع إلا في جانفي 1998 بسبب عدة أسباب استنتجها مختصون وخبراء في ميدان التكوين المتخصص ومنها: أن بعض التخصصات المقترحة من CNEPD للمعوقين لا تتكيف مع نوعية ودرجة مختلف الإعاقات لذا لم يبق التوجه إلا نحو تخصصات معينة مثل: الخياطة، وسكرتارية مديرية، وزراعة الحدائق وتربية الحيوانات الصغر، وحماية النباتات، والإعلام الآلي، هذا من جهة ومن جهة ثانية فإن مدة التكوين أطول مما يستطيع تحمله المعوق الذي يريد الحصول على تكوين تأهيلي قصير المدة يسهل عليه الالتحاق بعالم الشغل بسرعة وذلك لحاجته للوسائل المالية، فهذا المركز (CNEPD) لم يكن يقدم التكوين التأهيلي بل التكوين العالي فقط. أما من جهة ثالثة فإن توقيف الأطفال المعوقين عن مواصلة دراستهم الأساسية كانت ظاهرة متفشية في أوساط المعوقين، حيث أن التعليم الكلاسيكي لم يعط النتائج المنشودة لأسباب هندسية وكمية ونوعية... الخ فأعداد الأطفال المعوقين الذين واصلوا دراستهم إلى شهادة البكالوريا وأكثر قليلة.

¹ من ضمن مهام وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن الوطني تلك الأعمال التي تنفذ في صالح المعوقين والفئات المعوزة وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 317-01 المؤرخ في 16-10-2001 الذي يحدد مهام وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن الوطني، وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 318-01 الصادر في 16 أكتوبر 2001 المتعلق بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن الوطني في مادتيه 2 و3.

ومن هنا يظهر لنا العيب الموجود في هذا النمط التكويني عن بعد الذي يشترط مستوى تعليمي عالي بالمقارنة مع المستوى الملحوظ في أوساط المعوقين. فهذا المركز يتخصص في منح الشهادات تكوين عالي فيشترط للالتحاق به مستوى دراسي لا يقل عن السنة الثالثة ثانوي، باستثناء اختصاص الخياطة فيشترط مستوى السنة التاسعة أساسي للحصول على شهادة الكفاءة المهنية، كما أن المركز لا يضمن دروسه لرفع وتحسين المستوى، أما من حيث اللغة المستعملة في التكوين عن بعد للمعوقين الذين تمت دراستهم الأساسية المسبقة باللغة الوطنية، فإن التخصصات المعروضة لتكوينهم هنا تتم باللغة الفرنسية وفي هذا تقصير بيداغوجي في حقهم. لهذا أكد الخبراء والأخصائيون وكذا الحركة الجمعوية للمعوقين، على إظهار الطابع المهني لعمليات التفاوض والتوجيه الأولي للمترشح نحو التخصص التكويني الذي يناسب إعاقته، وان هذه المهام تكلف بها وجوبا فرقة طبية (طبيب عام، مختص في علم النفس، ومختصون في المعالجة بالتشغيل).

وفي جميع الأحوال فإن هذا المركز لم يكن بإمكانه إعادة تنظيم تخصصات التكوين الابتدائي إلى تخصصات تأهيلية ذات مدة تكوينية قصيرة، لأن هذه الأخيرة كانت في مرحلتها التجريبية، فإن اختيار نوع أو آخر من أنماط التكوين عن بعد سواء ابتدائي أو تأهيلي يتوقف على مستوى الشهادة المتحصل عليها، إذ أن التكوين الابتدائي يتوج بدبلوم دولة، لذا فهو يمنح فرص عمل واسعة للمتربص ويفتح أفقا واسعة في القطاع العام أو الخاص للتشغيل وحتى بالنسبة لإنشاء مؤسسة استثمارية مصغرة يستطيع المعوق تجسيد كفاءاته المهنية ومنها تحقيق إدماجه التام في المجتمع.

أما بالنسبة للتكوين التأهيلي فيتوج بشهادة Attestation تواصل التكوين وتحسين

المستوى، مما لا يمنح حقا في منصب عمل بسبب عدم اعتراف السلطات المختصة بمثل هذه الشهادات كرخصة أو معيار للتشغيل منها مصالح السجل التجاري إلى جانب

المديرية العامة للتوظيف العمومي.

إذ يبقى في هذا المستوى بحاجة إلى تكييف مهني إضافي ليتمكن من اكتساب صفة المترشح للتشغيل عوض أن يستمر في وضعيته المعلقة بين التكوين والتشغيل أي يضاف لأعداد العاطلين عن العمل فتضيع جهوده في التكوين. وهذا مثال بسيط عن المشاكل الواقعية التي يعود سببها الأصلي إلى عدم توافق النصوص القانونية المتعلقة منها بالتكوين المهني المتخصص والأخرى المتعلقة بالتشغيل في مختلف القطاعات، وكذلك بين النصوص المتعلقة بالتكوين ذاتها، حيث لا يزال التكوين المهني المتعلق بالمعوقين إلى يومنا هذا يعاني من عدة نقائص وجوانب سلبية على عدة أصعدة نذكر منها:

❖ على صعيد التنظيم وأنماط التكوين:

فيما يخص التكوين الإقليمي وبالنسبة لنمط الفروع المدمجة كانت في الأول مخصصة فقط لأصحاب الإعاقة الخفيفة والمتوسطة أي الذين يمكنهم إتباع التكوين

بنفس الطريقة والظروف التي يتبعها المعافون ، ولا تخص أبدا أصحاب الإعاقة الثقيلة.

أما بالنسبة لنمط الفروع الخاصة هذه تبقى رهينة توفر شرط النظام الداخلي لاستقبال معوقين من نفس الجهة ووجود طلب الأشخاص المعنيين في شكل مشترك هذا ما يعلق فتح هذه الفروع من سنة لأخرى على شرط توفر عدد معين من المترشحين لتكوين فرع خاص، لهذا يجب أن يكون لها طابع جهوي لتصل إلى تجميع عدد كاف، إذ الهدف هو تكوين هذه الفروع بشكل مستمر ودائم حتى يتم تجديدها كل عام تلقائيا.

وبالنسبة لنمط الفروع المنتدبة فإنه يشترط فيها وسائل وأدوات بيداغوجية لدى قطاعات أو جمعيات أخرى كما يجب توفر طلب اجتماعي معين وبعده كافٍ للتمكن من فتح هذه الفروع، هنا أيضا يجب تجميع المترشحين في فرع منتدب جهوي واحد. لهذا يجب على المراكز المتخصصة والجمعيات القيام بدور إعلامي أمام الشباب والمؤسسات التكوينية لبرمجة بشكل دائم تنظيم هذه الفروع على المستوى الجهوي.

❖ على صعيد الوسائل البشرية:

النظام الخاص بعمال قطاع التكوين يتضمن سلكين اثنين من المكونين لإعادة التأهيل المهني، فبالنسبة للمكونين المشتغلين بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين؛ لأنه مركز متخصص ومستقر النشاط، فهؤلاء يحضون بالتصنيف الخاص بالمكونين المتخصصين، لكن بالنسبة لمكونين آخرين في الفروع المدمجة الخاصة أو المنتدبة فلا يستفيدون من صفة مكون متخصص بسبب عدم إمكانية تجديد هذه الفروع كل سنة.

❖ على صعيد الأجهزة المتخصصة:

إلى يومنا هذا لا توجد أية تجهيزات متخصصة أو مكيفة لاستعمال المعوقين لها داخل الهياكل التكوينية، فالمتربصون المعوقون تراهم يستعملون نفس التجهيز البيداغوجي الذي يستعمله المتربصون المعافون، وتم تبرير هذا النقص بفكرة الإدماج المباشر داخل الوسط العادي غير المكيف للتكوين في كل الفروع المذكورة. هذا إلى جانب الوسائل المكيفة في المؤسسات الاقتصادية أو أي وسط للإدماج المهني للمعوقين.

فمسألة التجهيزات المتخصصة تؤدي إلى النظر في مسألة تنويع تكوين المعوق بشهادة مختلفة عن شهادة غير المعوق وفي هذا الإشكال.

بعد أن عرفنا ما هي أنماط التكوين المهني التي يتبناها قطاع التكوين المهني بالنسبة للمعوقين¹، وتلك التخصصات التي يوجه إليها المعوق، فإننا نستطيع أن نحدد محاور ثلاث تتوقف على صحة وصلاحية التكوين المهني على مدى احترامها وتنفيذها. وهذه المحاور هي: التكيف والتوجيه والإعلام.

فالنقائص التي سبق لنا ذكرها حول نظام تكوين المعوق مهنيًا لها جميعها علاقة سببية بين نسبة ونوعية التكيف ونسبة ونوعية الإعاقة، وكذا مدى حسن التوجيه

¹ لا يمكننا استعمال حاليا "تكوين مهني متخصص" لأنه ليس نوعا ولا تخصصا ولا المستوى ولا حتى شهادة يعترف بها قطاع التكوين المهني زيادة كما يكون نظام التكوين المهني الوطني لفائدة المعوقين فقط. والكلام عن التكوين المتخصص يؤدي بنا إلى الكلام على خلق مناصب عمل متخصصة وهل بمقدور السلطات المختصة حل مثل هذا الإشكال؟

البيداغوجي وتناسبه مع نسبة ونوعية الإعاقة. ولإدخال المعوق إلى عالم التكوين والعمل يجب إبلاغه بوجود تنظيم رسمي يعتد به وهذا متوقف على كيفية استعمال وسائل الإعلام وضمان بلوغ المعوق أقصى قدر منها بشكل يحفز له للاتصال بأماكن التكوين المهني. وهذه تعتبر أهم مرحلة يتخطاها المعوق من جهة لتحسين وضعيته النفسية والمادية، ومن جهة أخرى بالنسبة للسلطات المختصة التي تستقبل فئات المعوقين مما سمح لها بمعالجة مشكل الإدماج المهني والاجتماعي بشكل جماعي كثيف.

الفصل الثاني

طرق تحقيق إدماج المعوقين في ميدان الشغل

إن لفظة معاق لا تقتصر على مجرد إصابة الفرد بعجز معين في أحد أعضاء جسمه، بل تمتد لتشمل، فضلا عن ذلك أية حالة تعيق الفرد عن أداء دوره الطبيعي في المجتمع، فصفة الإعاقة تطلق على كل من يعاني من عجز جسمي أو حسي أو ذهني عقلي يمنعه من ممارسة وظائف الحياة اليومية العادية كسائر الفئات البشرية للمجتمع، وغالبا لا نبحث أثناء التعامل مع المعوق عن مصدر الإعاقة هل هي مكتسبة بعد الولادة أو وراثية منذ الولادة إذ الأمر لا يمثل أية أهمية من الجانب الإنساني، لكن إذا اختلف ميدان التعامل والاحتكاك فقد يظهر الأمر مهما من جهة محاولة الحفاظ على مصالح وحقوق هذا المعوق. أي بالنسبة لموضوع علاقات العمل وكيفيات التعامل مع العامل المعوق فالأمر له شقان، الأول يخص المعوقين الذين سبق لهم العمل، والثاني من لم يسبق لهم العمل بعد، أي لم يتعودوا على نشاط مهني مسبقا ولم يكتسبوا مهارات عمل ما، لذا يبدأ إدماجهم من المرحلة الابتدائية ما سنتعرض إليه في المبحث الأول من هذا الفصل تحت عنوان "الإدماج وهو المهني المباشر للمعوق"، حيث نتعرض في نقطة أولى إلى "نماذج المعوقين المؤهلين للتشغيل"، وفي نقطة ثانية نقدم "نماذج عن مناصب العمل التي يمكن للمعوق شغلها"، سواء كان ذلك في قطاع الوظيفة العمومي أو لدى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي.

أما بالنسبة للمعوق الذي سبق له العمل، فسوف ندرس وضعيته في المبحث "إعادة الإدماج المهني للمعوق" حيث نتخذ في صورة عامل الثاني المعنون بـ "معوق تعرض أثناء ممارسة عمله أو خارجه إلى حادث أو أصيب بمرض أدى إلى تفاقم إعاقته أو ظهور إعاقته جديدة لديه، وإما أن يكون مجرد عامل عادي ليست لديه أي إعاقته وإثر حادث أو مرض مهني أو غيره أصبحت لديه إعاقته تمنعه من الاستمرار في أداء عمله بنفس القدرة والكفاءة. فهنا كلا العاملين ينقطعان عن مجال نشاطهما المهني المألوف فيعزلان عن مؤسستهما المستخدمة واختصاصهما المهني، لذا يجب إيجاد الطرق السليمة التي تضمن رجوعهما إلى ممارسة نشاط مهني يناسب طبيعته ودرجة إعاقته المكتسبة.

فمسؤولية توفير وسائل وطرق تشغيل المواطن المعوق وإدماجه مهنيا تعود على الدولة أي الهياكل الحكومية الممثلة لأرادتها أساسا، إلا أننا رأينا مبادرات غير حكومية متمثلة في أنشطة فعالة تؤديها الحركة الجمعوية في نفس المجال، بل وقد

كان لها أهم الأدوار بالنسبة لتكوين وتوجيه المعوق نحو ميدان الشغل. وهذا ما سنتطرق له في المبحث الثالث بعنوان: "دور الأجهزة الحكومية وغير الحكومية في تشغيل المعوقين".

المبحث الأول

الإدماج المهني المباشر للمعوق

يقصد بالإدماج المهني إدخال شخص أو جماعة من الأشخاص في ميدان عمل معين بغية تحسين التعامل والاتصال بوسائل العمل من جهة، ومع غيرهم من أطراف علاقة العمل أي العمال والهيئة المستخدمة من جهة أخرى. ففي حضارتنا الحديثة تأخذ إيديولوجية العمل أهمية قصوى، خاصة بالنسبة للعمل المأجور الذي يعتبر اعترافا جماعيا بكيان المتحصل عليه داخل المجتمع، لهذا السبب نرى غالبية المعوقين يتمسكون بحقهم في العمل بمجرد بلوغ سن الرشد إحساسا بضرورته، وإنّ الفشل في حالة إعادة إدماجهم مهنيا قد يؤدي إلى تأسيس مواقف الرفض والإقصاء اتجاه المعوق المتضرر منه، وبالتالي تدعيم نظرة المستخدمين والمجتمع التي تدين فئة المعوقين، لذا يعتبر الحق المعترف به للمعوق . فالكثير من المسؤولين¹ إن لم توضع شروط التمتع بهذا الحق بالعمل كأنه لم يكن يعتبرون أنه من قبيل المستحيلات تحقيق المعوق إدماجه في ميدان الشغل لأنه أمر يتناقض مع الأهداف الاقتصادية الحديثة التي تمنح الأولوية لمبدأ الزيادة في الإنتاج. وإن الحماية الاجتماعية الموجهة لفائدة المعوقين العاطلين عن العمل تكلف حتما مبالغ باهظة أكثر مما قد

تتحملها السلطات المعنية عند المبادرة في توجيههم وإدماجهم مهنيا. ولقد حاول المشرع الجزائري فتح الباب بتوجيهه الهيئات المستخدمة نحو استعمال وسيلة التفاوض الجماعي المجرّد من أي نوع من التمييز بين العمال عند إقامة العلاقات العمالية في مؤسساتها حيث يصبح نص الاتفاقيات الجماعية هو التنظيم الذي يحفظ حقوق العامل المعوق مقابل سائر العمال غير المعوقين من جهة و تجاه صاحب العمل من جهة ثانية.

ينبغي بالتالي ضمان حق العمل للمعوقين المكملين أو الموجهين للتكوين المهني عن طريق نصوص تشريعية وتنظيمية تمنع أي نوع من التمييز المهني تجاه لكن نتساءل هل يمكن توجيه كل المعوقين بعد تكوينهم نحو عالم التشغيل؟ المعوقين، هذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال النقطة الموالية.

المطلب الأول

شروط تشغيل المعوقين

أولى المشرع الجزائري عناية خاصة بتشغيل المعوقين نتيجة المسؤولية الملقاة عليه في إيجاد مناصب عمل مناسبة لهم، ليس خرقا لفكرة المساواة وإنما لما تحتاجه

¹ Bachir Croumi - Les handicapés et le Marché du travail « un guide pour réussir» edition d'organisation Paris -1995 2^{eme} edition 1996 (165 pages).

هذه الفئة من حماية واهتمام، فالحق في العمل معترف به في الدستور الجزائري من خلال المواد(31-55)، حيث أقرت المادة 59 منه على أن: "ظروف معيشة المواطنين... الذين لا يستطيعون القيام بالعمل و الذين عجزوا عنه نهائيا مضمونة"، من¹ وهو ما أكدت علي المادة 16 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل خلال إلزامها للمؤسسات المستخدمة بتخصيص مناصب عمل للمعوقين، وكذا المادة 24 من القانون 02-09 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم² التي نصت على عدم جواز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح له الالتحاق

بوظيفة عمومية أو غيرها وهذا ما يكرس حق المعوقين القادرين على العمل على نيل وظيفة أو منصب عمل يمكنهم من المشاركة في الحياة الاقتصادية.

الفروع الأول

المعوقين المؤهلين للتشغيل

إن تصنيف الإعاقة إلى أنواع مختلفة يتم حسب طبيعتها ودرجتها، مما يمكننا من التمييز بين فئة المعوقين الممكن إدماجهم في ميدان العمل وفئة المعوقين التي تتطلب حالتهم صورا إدماجية أخرى. فالفحص الدقيق والدراسة لإمكانيات كل فئة على حدة يؤدي إلى التعرف على الحدود البدنية والذهنية والنفسية المشترطة لممارسة أي نشاط مهني كان وبالتالي تعيين النظام المناسب لكل إعاقه كتعيين نظام إعادة التدريب الوظيفي، أو نظام إعادة التكيف المهني، أو نظام إعادة الإدماج و.... الخ من الأنظمة المخصصة للمعوقين.

فالمعطيات الإحصائية المتعلقة بنسبة المعوقين في المجتمع تبقى ناقصة وغير مؤكدة مما يعقد إمكانية التطرق لهذا الموضوع ويشل مبادرات تحسين حياة المواطن المعوق، لكن هذا لم يمنع السلطات المعنية من محاولة تجميع المعلومات ومتابعة التحقيقات حول اليد العاملة في أوساط المعوقين. ففي سنة 1984 نظمت عملية (لدى 12200 عائلة MOD إحصائية في موضوع اليد العاملة والديمغرافيا) جزائرية تم حساب عدد 249650 معوق، وفي سنة 1987 قدمت أرقام أقل أهمية أي 161301 معوق، والفرق في العدد يوزع على الفئات الاجتماعية المعوزة الباقية منها الأشخاص بدون عمل مأجور والأشخاص بدون مأوى وغيرهم. أما عن الوزارة السابقة للحماية الاجتماعية صدرت أرقام أخرى في سنة 1985 تم تحديدها كالتالي:

* المعوقون حسيا: 120000 معوق سمعيا.

150000 معوق بصريا.

* المعوقون حركيا: 350000 معوق.

* الأشخاص المصابون بمرض الربو (ASTHME) يمثلون 7% من مجموع عدد المواطنين.

¹ انظر المادة 16 من القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 و المتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية رقم 17 ل 1990-04-21.

² انظر المادة 24 من القانون 02-09 المؤرخ في 08-05-2002 و المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم. الجريدة الرسمية رقم 34 ل 2002-05-14.

تكفل المرسوم الصادر سنة 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم مهنياً، بتحديد أصناف المعوقين في مادته الثانية والتي جاء نصها: "تحدد أصناف المعوقين المشار إليهم في هذا المرسوم على النحو الآتي:
- القاصرون حركياً (القصور الجراحي، والتقويمي، والعصبي، وإصابات داء المفاصل).

– القاصرون حسياً (المكفوفون، والصم البكم، والأشخاص المصابون باضطرابات النطق).

– القاصرون المزمنون (العاجزون عن التنفس

وأصحاب المزاج ألنزيفي، أو مرض السكر أو القلب).

– مختلف القاصرون بدياً ولاسيماً ضحايا المخالفات الناتجة عن حادث عمل

¹ أو مرض مهني".

كما حدد قانون حماية المعوقين وترقيتهم في المادة 18 لجنة ولائية تهتم بالتربية الخاصة و التوجيه المهني من خلال توجيه أفرادها إلى مؤسسات التعليم والتكويني والمؤسسات المتخصصة حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجتها. والتي من مهامها أيضاً العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال ²الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنياً.

فالسطات المعنية حاولت منذ أواخر الثمانينات إلى يومنا هذا، وضع النماذج الحقيقية لأصناف المعوقين بهدف تنظيم وتسيير عمليات الإدماج وإعادة الإدماج المهني للمعوقين، لكن لم تتوصل إلى تصنيف أدق وأوسع مما تقدمه أنظمة الحماية الاجتماعية للمعوقين، والتي صنفتهم إلى معوقين بنسبة 100 ٪ بدون أي دخل ولا نشاط مهني والذين يحتاجون باستمرار إلى مساعدة الغير، فيستفيدون من مساعدة مالية. وآخر تصنيف أنتجته مديرية المساعدة والنشاط الاجتماعي اعتمد على تحديد منها: البصرية ¹) فظهرت خمسة أصناف للإعاقة IPPنسبة العجز البدني الدائم (والسمعية والحركية والذهنية وتعدد الإعاقات. ولكن هذا التصنيف المقرر لمنح مساعدات مادية للمعوقين قصد تحقيق إدماجهم الاجتماعي هل يخدم مصالح المعوق أثناء المبادرة لإدماجه مهنياً؟

أن يتم من دون أدنى تكوين مهني، إذ تعتبر بما أن تشغيل المعوقين لا يمكن مرحلة التكوين المهني تحضيرية بالنسبة لمرحلة التشغيل، لهذا السبب يؤكد المكونون والأطباء المختصون في الإعاقة على تفادي الخطأ في التوجيه التكويني إلى أقصى درجة سواء في ما يخص درجة التكوين أو نوعه أو كذلك اختصاصه؛ لأن الخطأ هنا يعتبر من الأسباب البيداغوجية الرئيسية لفشل إدماج المعوق مهنياً.

المهني. الجريدة الرسمية تأهيلهم المادة 02 من القانون رقم 82-180 المؤرخ في 15-05-1982 و المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة

18-05-1982. عدد 20 ل

14-05- المادة 19 من القانون 02-09 المؤرخ في 08-05-2002 و المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم. الجريدة الرسمية رقم 34 ² 2002.

المذكرة الصادرة عن مديرية المساعدة والنشاط الاجتماعي لدى وزارة العمل والحماية الاجتماعية المرقمة بـ 126 ل 28-02-2001. n°126/01 DAS/NN/MTPS/2001 direction de l'action et de l'aide sociale (M. du travail et de la protection sociale).

فالتصنيف المعمول به في التنظيم الخاص بتكوين المعوقين مهنيا يأخذ بصنف (وذلك للفصل بين فئتين Handicape physique المعوقين بدنيا (أو عضويا أي كبيرتين هما كل المعوقين ذهنيا الذين لا يكونون في نفس مراكز وبنفس أساليب تكوين المعوقين عضويا الذين يمثلون الإعاقة الحسية بالإضافة إلى الحركية. فالمعوق ذهنيا يوجه نحو المراكز الطبية البيداغوجية غير المهنية، أما المعوقون الآخرون فيوجهون نحو مراكز التكوين المهني للمعوقين بدنيا، كالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين بدنيا الموجود بخميسي بولاية تيبازة المنشئ في 26-12-1981 بمقتضى المرسوم رقم 81-397 حيث يختص بالتكوين والبحث في موضوع ، إلى جانب تخصصه في تكوين المكونين² التكوين المهني للمعوقين بدنيا المختصين، ويتولى أيضا مهمة توجيه وتكوين المعوقين بدنيا والمصابين بحوادث العمل. ويتم دراسة الملف الطبي والإداري للمعوق لدراسة إمكانيته البدنية والعقلية ومستواه الدراسي واستعداداته النفسية. فالإعاقة البدنية أو العضوية تفسر على مستوى هذا المركز بنفس المعنى أي المعوقون حركيا وحسيا دون المعوقين ذهنيا وذلك بسبب المستوى التكويني العالي الممنوح للمتشحين حيث أنه يكون تقنيين سامين في خمس تخصصات وهو عدد هائل بالنسبة للمستقبل المهني للمعوق المتخرج.

كذلك الأمر بالنسبة لمركز التكوين المهني والتمهين الطرق الأربعة بالقبة، والذي تم الاعتراف له بالتخصص بالمعوقين بدنيا أو عضويا منذ 14-03-1987 خلال اليوم الوطني للمعوقين، ويعتبر هذا المركز الأول في مجال تكوين هذه الشريحة الأمر الذي جعله قبة لهم من مختلف أرجاء الوطن، ولم يقل الإقبال عليه إلا بعد أن فتحت مراكز جهوية من نفس النوع. خاصة وأنه يتكفل بمختلف فئات المعوقين. وتحديد المعوقين المعنيين هنا، هم كل من يعاني من : إعاقة حركية، أو سمعية، أو بصرية، أو من مرض مزمن مثل الربو الحاد، أو السكري، أو القصور الكلوي، أو¹ إحدى الأمراض القلبية، أو الصرع أو مرض الضغط البنيوي.

فكل هؤلاء يستقبلهم المركز فيدرس المختصين فيه كل حالة حسب الأساليب العملية البيداغوجية والسيكولوجية والطبية للتمكن من تقييم الاستعدادات المهنية للمترشح من طرف لجنة الانتقاء والتوجيه حسب نوع الإعاقة والمؤهلات الفكرية والمهنية للمترشح من طرف لجنة الانتقاء والتوجيه التي تترأسها مديرية المركز وأعضاؤها من المكونين والنواب التقنيين ورؤساء الفروع والمراقبة العامة والطبيب الأخصائي النفسي ومساعدة التكوين والمقتصد والتقني السامي في الصحة. ويضمن هذا المركز تأهيلا متنوعا للمعوقين كعمال متخصصين وعمال وأعوان أعوان إشراف وتقنيون، وتنوع مؤهلون، وأعوان ذو تأهيل عالي بالإضافة إلى أنماط التكوين بين إقامي والذي يتم داخل المؤسسات التكوين المهني منظم حسب

² تم إنشاء المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين بخميسي بمقتضى المرسوم رقم 81-379 المؤرخ في 26-12-1981 (1981CNFPH)

¹ رفيقة ب، " مركز التكوين الطرق الأربعة بالقبة تحد وإصرار على إدماج

المعاقين"، صوت الأحرار جريدة إخبارية رفيقة ب، " مركز التكوين الطرق الأربعة بالقبة تحد وإصرار على إدماج جزائرية، الصادرة بتاريخ 24-04-2010.

ححص الدروس النظرية والتطبيقية، والتكوين عن طريق التمهين الذي يكون بصفة متناوبة، حيث يكون الجانب التطبيقي بالوحدات الاقتصادية والجانب النظري يقدم داخل المؤسسة لمدة ثمان ساعات في الأسبوع، ونقول: إن الأمر كذلك بالنسبة للتكوين عن بعد الذي يكرس خاصة للمعوقين حركيا دون الآخرين نظرا للوسائل المادية التكوينية للتكوين بالنسبة للمكفوفين والصم.

ف نماذج المعوقين الموجهين للتكوين المهني هم الذين ننتظر أن يتم إدماجهم مهنيا مباشرة في مناصب مناسبة لمستوى واختصاص تكوينهم، وهم أنفسهم الموجهون للتكوين عن طريق التمهين، ففي قانون 01-2000 المتعلق بالتمهين يذكر في المادة 12 الفقرة الثانية والمادة 15 منه أن المعوقين جسديا يوجهون للتمهين حسب القانون المعمول به في هذا الموضوع.

وهو يأتي بعبارة (أما النص التنظيمي المأخوذ به لتنظيم التكوين المهني للمعوقين) "فئات خاصة"؛ لأنه يدخل فئات إجتماعية أخرى معوزة كما سبق ذكره في السابق والمتمثل في القرار الوزاري رقم 24 المؤرخ في 23-01-2001، يحدد في نص المادة 02 منه كل المعوقين المؤهلين للتكوين المهني وهم المعترف لهم طبيا بالإعاقة كالتالي:

- المعوق حركيا وجسديا (سوء التركيب الجسمي أو تشوه مكتسب، عواقب حوادث المرور، التهاب العضلات، عجز حركي ذات أصل دماغي، الشلل والشلل النصفي).
 - المعوق حسيا (المكفوفون والصم البكم).
 - المريض المزمن (الربو، مرض فقر الدم، مرض السكر، مرض القلب، مرض الصرع، مرض الكلى ومرض العضال).
- فالملاحظ عن أنواع الإعاقة هنا إنها مثل ما سبق تصنيفه في فئة كبيرة لذوي الإعاقات العضوية أو البدنية مقابل فئة ذوي الإعاقات العقلية التي لا توجه للتكوين المهني في النظام الجزائري للتكوين المهني والتمهين المخصص للمعوقين. هكذا عرفنا أنه ليس كل المعوقين مؤهلين للتكوين المهني والتشغيل حتما، فطبيعة ودرجة الإعاقة سبب لاستبعاد البعض منهم نظرا للشذوذ النفسي والذهني الذي يعانون منه لهذا يوجهون نحو الأوساط المخصصة لهم للتكوين والعمل في ورشات مخصصة. لكن ما هي مناصب العمل التي يمكن للمعوق بدنيا أن يشغلها؟

الفروع الثاني

مناصب الشغل المتاحة للمعوقين

لقد أعلنت مشكلة المعوقين عن نفسها في المجتمعات المتقدمة، وكانت الاستجابة الايجابية التي حولت المعوقين من "عجزة" إلى "قوى منتجة في المجتمع" وإذا كان علينا في الدول العربية أن نتجنب أي طباع أو فقدان لقوانا العاملة، فإننا نحتاج إلى مسائلة أنفسنا عن مكانة مختلف الفئات من ذوي العاهات البدنية والنفسية ووضعهم بالنسبة لبقية فئات القوى العاملة وكذلك بالنسبة للهيئات المستخدمة.

يكفي أن نقول إن تشريع العمل الجزائري لم يضع أي تعريف عن المعوق وهو في ميدان الشغل إذ استعمل في كل مرة عبارة «الشخص المعوق» عوض استعمال «العامل المعوق»، أي نظرته تتجه أساسا نحو العجز والإعاقة عوضا أن تتجه نحو وكان التكفل بالمعوق ينحصر في مجال الشؤون¹ الجانب الإيجابي ماعدا الإعاقة الاجتماعية والمساعدات المادية للفئات المعوزة، في حين أن نظرة المجتمعات المتقدمة تجاه المعوق من قبيل ميادين الاستثمار الاقتصادي، لهذا فهي تنظم دراسة دقيقة لتتبصر نتائج التكوين المهني على كل نوع من الإعاقة إذ الهدف من هذا هو تطوير أساليب التكوين من جهة، ومن جهة أخرى تكييف وملائمة وسائل العمل وبالتالي تحديد مناصب العمل المناسبة لكل معوق حسب حالته والتكوين الممنوح له. هكذا تحاول الهيئات الحكومية المختصة في حماية المعوقين وبفضل مساعدات تلك الهيئات غير الحكومية المتمثلة في منظمات وجمعيات وفدراليات المعوقين أن تتعاون على تكوين شبكة متينة من التدابير القانونية والتكليفات المادية لحل إشكالية مدى جدوى التكوين المهني المخصص للمعوقين في خلق نماذج عن مناصب العمل، أي لكل عامل معوق مهنة يمكنه ممارستها في الوسط العادي للعمل. لكن ما يجب أن نعلمه هو أن تشريع العمل لم يضع أي تحديد أو تعريف لنماذج المعوقين المؤهلين لممارسة نشاط مهني، كما لم يفعل ذلك بالنسبة لنماذج مناصب العمل، ظنا منه أن التنظيم على سبيل الحصر لمناصب العمل بالنسبة لأنواع الإعاقات قد يظلم بعض المعوقين المتفوقين في حالات معينة. لذا بقيت الدراسات في هذا الموضوع ذات نتائج تقريبية غير رسمية.

لهذا نتبع نفس الوصف المتعلق باختصاصات التكوين المهني المتخصص عند تحديد نوع العمل الذي يستطيع من خلاله المعوق تحقيق إدماجه المهني، إذ أن عدم إجراء إحصائيات حقيقية عن عدد المعوقين الواجب تكوينهم على مستوى القطر ويعرقل أية مبادرة في اتجاه تشغيلهم وإدماجهم المهني، لذا تؤكد المصالح المختصة لدى وزارة العمل أن دراسة نماذج مناصب العمل المعوقين تكون بالنسبة لنشاطات مكيفة أو غير مكيفة تنظم طبقا لقائمة مناصب العمل المعروفة على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي. حيث يتم تحليل الوظائف المتعلقة بكل منصب وتقييم للمتطلبات الوظيفية والمهنية التي توضح لنا الطبيعة الحقيقية للعمل الممكن منحه للمعوق. لذا يفترض إجراء تحقيقات لدى الهيئات المستخدمة بهدف التعرف على طاقتها النوعية والكمية من مناصب العمل المخصصة للمعوقين، إلى جانب التعرف المستخدمين في هذا المجال. على مواقف

هكذا سوف نذكر على سبيل المثال لا الحصر مختلف المهن التي يمكن للمعوق ممارستها بعد تكوينه المهني فهي على النحو التالي:

1) بالنسبة للتقنيات الإدارية و التسيير، فمناصب العمل المكون لها هي

انظر إلى القانون رقم 87/517 الصادر في 10-07-1987 المتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين سنة 1988 في فرنسا.¹ إن القانون الفرنسي المؤرخ في 10-07-1987 الخاص بالإدماج المهني للمعوقين يعطي تعريفا دقيقا عن العامل المعوق فينص كالتالي : «يعتبر كعامل معوق كل شخص كانت إمكانياته في اكتساب أو الحفاظ على عمل مشوبة نتيجة لعدم كفاية Est considère comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de emploi sont une diminution de ces capacités» أو لنقص في قدراته البدنية أو العقلية .

effectivement réduites par suite d'physiques ou mentales .

- تقني في المحاسبة و التسيير يكون في المستوى الرابع للتأهيل المهني يشغل كعون التحكم التقني.
- ذات مهارة مهنية كمساعد محاسب في المستوى الثالث يشغل كعون ذي تأهيل عالي.
- ذات كفاءة مهنية كعون حجز في المستوى الثاني يشغل كعون مؤهل.
- ذات تكوين مهني متخصص كعامل على محول الهاتف في المستوى الأول يشغل كعامل متخصص.

(2) الإعلام الآلي:

- تقني في البرمجة يشغل كعون التحكم التقني.

(3) الكهرباء والإلكترونيك:

- ذات مهارة مهنية في تركيب وتصليح الراديو و التلفزيون يشغل كعون ذي تأهيل عالي.

(4) الألبسة والتفصيل:

- ذات مهارة مهنية في الخياطة الجاهزة يشغل كعون ذي تأهيل عالي.

(5) الحرف التقليدية:

- ذات كفاءة مهنية في النقش على الخشب
- ذات كفاءة مهنية في الطرز.
- ذات كفاءة مهنية في الفخار الخزف الفني

كأعوان مؤهلين.

يشغلون

(6) حرف الخدمات:

- ذات كفاءة مهنية في نسج الملابس الصوفية يشغل كعون مؤهل.

(7) الخشب و الأثاث:

- ذات مهارة مهنية في صنع الأثاث يشغل كعون ذي تأهيل عالي.

فالمعاقون الموجهون لممارسة هذه النماذج المهنية هم من أصحاب الإعاقات الجسدية لا العقلية لذا كانت مستويات تأهيلهم مرتفعة لحد ما، باعتبار أنهم ينشطون في أوساط عادية غير مخصصة. يمكن لنا أن نذكر نماذج عن مستويات مهنية أخرى مقترحة من طرف المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا لخميسي وهي كالتالي:

- ❖ تقني سامي في الإعلام الآلي والتسيير.
- ❖ تقني سامي في تسيير الوسائل البشرية.
- ❖ تقني سامي كمحاسب في التسيير.
- ❖ تقني سامي في الرسم الهندسي.
- ❖ تقني سامي في الإلكترونيك.
- ❖ تقني كسكرتير مديريّة.
- ❖ عون مؤهل في التصوير المحترف.
- ❖ عون مؤهل في تصليح الراديو والتليفون.
- ❖ عون مؤهل في المحاسبة.
- ❖ عون مؤهل في الحلاقة.

❖ عامل متخصص في الخياطة.

❖ عامل متخصص في نسج ملابس الصوف.

❖ عامل متخصص في الطرز. عامل متخصص في فن الورود التزينية.

هذه هي مختلف مناصب العمل التي تقترح على المعوق جسديا لممارسة نشاطه فيها بفضل التكوين المهني المتحصل عليه، إذ يوجه للقطاع الاقتصادي الذي لا يشترط فيه سوى الكفاءة والمثابرة على العمل. أما بالنسبة لقطاع الوظيف العمومي فيظهر أن إدماج المعوق فيه يبقى في غاية الصعوبة والبطء، وهذا يرجع لغموض مفهوم "الوظائف المخصصة" بالنسبة للمعوقين، كما أن نماذج من الوظائف العامة غير معروفة ماعدا وظيفة التحويل الهاتفي في الإدارات العمومية.

إلى جانب هذه الشروط هناك مجموعة من الشروط كان ينص عليها القانون السابق رقم 82-180 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم مهنيا ولم يرد ذكرها في القانون الحالي رقم 02-09 الخاص بحماية المعوقين وترقيتهم، ولكنها مازالت سارية في التشريعات الأخرى كالتشريع المصري والأردني؛ حيث تشترط لإلزام رب العمل بتشغيل فئة المعوقين توافر الشروط الآتية:

الشروط الأولى: أن تكون طبيعة عمل رب العمل تسمح له باستخدام العمال المعوقين بحيث يشترط لإلزام رب العمل بتشغيل هذه العمالة أن تكون طبيعة العمل الذي يمارسه تسمح باستخدام هذه العمالة، فإذا كانت طبيعة عمل صاحب العمل تتطلب في العامل أن يبذل نشاطا عضليا أثناء القيام بعمله فإن رب العمل لا يعد ملزما بذلك الالتزام وبنفس الوقت لا يعد ذلك إخلالا بأحكام تشغيل العمال المعوقين، ومثل ذلك إذا كان رب العمل متخصص في نقل البضائع والشحن والتفريغ وكان يستخدم خمسين عاملا، فإن طبيعة هذا العمل تتطلب أن يبذل العامل جهدا عضليا شاق من ثم فلا يقدر على القيام بها العامل المعاق الأمر الذي جعل رب العمل ليس مخلا بالتزامه بتشغيل النسبة.

ويلاحظ أن هذا الشرط قائم على افتراض وجود عمل يتناسب مع حالة العامل المعاق ما دام ثبت أن صاحب العمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر. وترجع الحكمة من اشتراط استخدام خمسين عاملا فأكثر إلى أن وجود هذه النسبة يعد مبررا لوجود فرص عمل لهؤلاء العمال المعوقين.

الشرط الثاني: أن يكون العمال المعوقين قد تم تكوينهم مهنيا بواسطة برامج وتدريبات و مراكز التكوين المهني للمعوقين، ومن الملاحظ انه إذا كان هذا الشرط أمرا مفيدا بالنسبة لصاحب العمل حيث يضمن له أن العامل الذي يعمل لديه أن يكون مؤهلا أو مكونا التكوين الذي يمكنه من القيام بالعمل الذي يوكل إليه الأمر الذي يعود على صاحب العمل بالنفع إلا أنه يبدو ليس مفيدا بالنسبة للبعض من هؤلاء العمال المعاقين الذين لم يتم تأهيلهم عن طريق مراكز التكوين المهني، من ذلك المعوقين الحاصلين على الشهادات المدرسية فهؤلاء لا يستفيدون من هذا القيد لأنه طبقا للشرط لم يتم تأهيلهم من خلال برامج وتدريبات مراكز التكوين المهني.

الشرط الثالث: إلزام صاحب العمل الذي يتقيد بهذا القيد بان يرسل إلى مفتشية العمل بيانا عن العمال الذين تم تشغيلهم وأجر كل منهم، وذلك حتى تتأكد من التزام

صاحب العمل من تشغيل النسبة المحددة من العمال المعوقين أي التحقق من تنفيذ هذا الالتزام إضافة إلى التحقق من مدى مناسبة الأعمال التي أسندت إلى العمال المعوقين وكذلك التأكد من تماثل أجورهم مع أجور العمال الأصحاء (غير المعوقين)، ويعتبر¹ هذا الشرط بمثابة وسيلة مراقبة لتنفيذ صاحب العمل لالتزامه

الشرط الرابع: أن تمثل نسبة المعوقين التي يتم تشغيلهم لدى صاحب العمل 1% من مجموع العمال الذين يعملون لديه متى كانت طبيعة العمل تسمح بذلك وهو القيد 27. الوحيد الذي أبقى عليه المشرع الجزائري في القانون 02-09 من خلال مادته

المطلب الثاني

صور تشغيل المعوقين

إن تشغيل المعوق هو إلحاقه بالعمل الذي يلائمه ويتفق وقدراته واستعداداته وميوله وما تلقاه من تعليم عالي أو تكوين مهني، والذي يتناسب مع طبيعة إعاقته ودرجتها، فقد تكون إعاقته بسيطة تسمح له بالعمل تحت نفس الظروف التي يعمل فيها الشخص العادي في أوساط مهنية عادية، كالمعاق حركيا فيتخذ صورة موظف عام في إحدى الهيئات أو الإدارات العمومية، أو عامل في مؤسسة اقتصادية عمومية أو خاصة. وقد تكون إعاقته معقدة أو متعددة كالأشخاص الذين يعانون من أكثر من إعاقة واحدة في نفس الوقت¹، فتتطلب إعاقتهم العمل في وسط مهني متخصص يضمن لهم حماية خاصة من المنافسة يسمى بالمنشآت المحمية أو مؤسسات العمل المحمي كمراكز المساعدة عن طريق العمل، أو المزارع البيداغوجية، أو مراكز توزيع العمل في المنزل.

الفروع الأولى

تشغيل المعوقين في وسط مهني عادي

لقد أولت السياسة الوطنية في مجال النهوض بالمعوقين مسألة التشغيل مكانة هامة وذلك بهدف تمكين هذه الشريحة من المشاركة الفعلية في مجهود التنمية تجسيدا لمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة من خلال إدماجها في مختلف الأوساط المهنية العادية.

أولاً: تشغيل المعوق في قطاع الوظيف العمومي:

أما بالنسبة لممارسة نشاط مهني لدى الوظيف العمومي، ووعلا بأحكام قانون حماية المعوقين وترقيتهم فإن للمعوق حماية تامة من أي نوع من الإقصاء أو التهميش، إذ له الحق، كل الحق في الترشح لإجراء مسابقات توظيفية أو اختبارات أو امتحانات مهنية في كل قطاعات النشاط، حيث أن نص المادة 24 من هذا القانون يرجع قرار النظر في تنافي أو عدم تنافي الإعاقة مع نوع العمل الممارس في الوظيف العمومي إلى اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.

السيد محمود رمضان- الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 – دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض. دار الثقافة عمان 2005- ص 232 و 233.

¹ عبد الله كيار، "المجتمع المدني ودوره في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة"، دراسة ميدانية لجمعيات المعوقين حركيا بولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر،

ولكن بالرجوع إلى القوانين المتعاقبة التي تنظم قطاع الوظيف العمومي سواء الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 الخاص بالنظام العام للوظيف العمومي، أو المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23-03-1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، أو القانون الصادر مؤخرا في 06 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، لا نجد أي نص يشير إلى توظيف المعوقين، بل يتضح لنا أن إدماج المعوق في هذا القطاع في غاية الصعوبة والبطء، وهذا يرجع لغموض مفهوم "الوظائف المخصصة" بالنسبة للمعوقين لأن التخصص هنا يجب أن يعمم على جملة من الامتحانات والمسابقات التوظيفية للمعوق، مما لا نجده في أرض الواقع أي لا تكييف مخصص لهذه المسابقات عندما يترشح معوق لاجتيازها، هذا إن لم يرفض ملف الترشح للوظيفة ابتدائيا لسبب الإعاقة.¹

كما أنّ نماذج من الوظائف العمومية غير معروفة ماعدا وظيفة التحويل الهاتفي في إدارات عمومية Standardiste. لذا ينبغي أن تنشأ هيئة استقبال في كل إدارة عمومية توجه المترشحين المعوقين مثلا للعمل في وظائف تتناسب مع إعاقاتهم، حتى ولو ألزمها الأمر إضافة تكييفات مخصصة، وبالتالي يجب تسجيل في الميزانية العامة السنوية للدولة ميزانية مخصصة لتكييف مناصب العمل ومختلف وسائل الالتحاق بأماكن العمل ووسائل الإعلام على عروض العمل بشكل لا يستبعد المعوق المكون.

ومقارنة مع التشريعات العربية نجد أن القانون التونسي رقم 83 لسنة 2005 المؤرخ في 15-08-2005 المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمائهم قد أوجب إسناد نسبة 1% من الانتدابات بالوظيفة العمومية بالأولوية لفائدة الأشخاص، حيث تتولى الوزارة الأولى سنويا بالتنسيق مع وزارة المالية ضبط عدد¹ المعوقين الخطط المقرر تخصيصها لانتداب المعوقين وذلك على ضوء تقديرات العدد الإجمالي للانتدابات المبرمجة بمشروع ميزانية الدولة كل سنة، أين تقوم كل وزارة بتحديد عدد الخطط التي ستسندها للأشخاص المعوقين. وعلاوة على العدد الهائل من الأشخاص المعوقين العاملين بمختلف الوزارات تم سنتي 2005 و 2006 تشغيل 180² شخصا معوقا بالوظيفة العمومية.

يقابله القانون المغربي الذي نص هو أيضا على تخصيص نسبة 7% من المناصب كنسبة قارة في الوظيفة العمومية وهذا بناء على قرار صادر عن الوزير الأول سنة 1993 تم بموجبه تحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص

¹ انظر الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02-06-1966 المتعلق بنظام الوظيف العمومي و المرسوم رقم 85-59 ل 23-03-1958 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

² الفصل 29 من القانون التوجيهي رقم 83 لسنة 2005 المؤرخ في 15-08-2005 و المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمائهم-الرائد الرسمي للجمهورية التونسية العدد 66 ل 19-08-2005 ص 2278

محمد الزريبي- مداخلة حول تشغيل المعوقين في تونس : التشريع البرامج و الآليات - الملتقى العربي الأول حول الإعاقة 24-26 أكتوبر 2008 ص 16-17 .

المعوقين بالأولوية وكذا النسب المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات³ التابعة لها وهي نسبة 7 %

وبدوره القانون اللبناني المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين رقم 2000/220 المؤرخ في 29-05-2000 من خلال نص المادة 73 قرر أن تخصص للأشخاص المعوقين وظائف في القطاع العام بنسبة 3% على الأقل من العدد الإجمالي للفئات والوظائف جميعها

ففي ما يتعلق بقطاع الوظيف العمومي في الجزائر يجب اتخاذ أحكام قانونية أكثر ملائمة مع الوقت الحالي الذي يعتمد على النظرة الموضوعية في التوظيف بعيدا عن المسلمات التمييزية بين مختلف الشرائح العمالية. وبهذه الطريقة يمكن الاعتراف للمعوق بعدها بحقه في ممارسة وظائف عمومية حسب كفاءاته العلمية التكوينية، وتجسيدها على أرض الواقع، إذ حتى بالنسبة للمعوق المتخرج من مستوى التعليم العالي، فإنه يجد صعوبات كبيرة لإيجاد منصب عمل يشغله، فنجدته يتوجه في غالب الأحيان إلى المهن الحرة حيث يمكن له إثبات إمكانياته المختلفة بكل حرية ودون أو نجده الضغوط السلمية، فإما نجده محامياً أو موثقاً أو مترجماً أو محاسباً أو... الخ، معلماً أو أستاذاً وهو المجال الذي يتفوق فيه غالبية المعوقين جسدياً. لكن هذا كله لا يعني أن أزمة البطالة لا تمس فئة المعوقين، بل هي بنفس حدتها لدى الفئات الأخرى في المجتمع، وهذا بالرغم من تفوق المعوقين في تكوين التعليم العالي في مختلف الفروع الذي يوجه إلى للوظيف العمومي أو المهن الحرة، وكذا بالرغم من حصولهم على نتائج عالية في مرحلة التكوين المهني الذي يوجه صاحبه للقطاع الاقتصادي في معظم الوقت. أي أن العامل المعوق يعاني من نفس الضغوط والمشاكل المهنية التي يعاني منها العامل غير المعوق. فعالم الشغل واسع ومتشعب، يجب معاملة أدق وأبسط المشاكل التي تعيق الممارسة العادية والحسية للعامل سواء كان معوقاً أم لا حتى يستمر الأول والثاني في عملهما على نفس النسق وإلا فأحسن.

ثانياً: تشغيل المعوق في القطاع الاقتصادي:

إن قانون 90-11 الصادر في 21-04-1990 المنظم لعلاقات العمل نص على إمكانية تخصيص مناصب عمل للمعوقين لكنه لم يذكر حالة المعوق عند توظيفه في مؤسسة اقتصادية في المادتين 18 و 19 منه، إذا كان بإمكان المشرع إخضاع صاحب العمل لواجب تشغيل المعوق مباشرة دون حاجة لمدة تجريبية قبل تثبيته في منصب عمله، مما يتماشى مع فكرة تخصيص مناصب عمل للمعوقين وجوباً في المؤسسات المستخدمة كما جاء في نص المادة 16 من نفس القانون. لكن كل هذه الأحكام المتعلقة بالمعوق في تشريع العمل تبقى وكأنها لم تكن بما أن كفاءات تطبيقها تعلق دائماً بتنظيم لاحق أو تفاوض جماعي غير مضمون النتائج بالنسبة لهذه الفئة الخاصة من العمال.

وبدوره قانون حماية المعوقين وترقيتهم حدد في المادة الثالثة منه أهداف هذه الحماية والتي من بينها ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على المستويين

³ اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة و المعوقين -تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي- النشرة الدورية للاتحاد المؤرخة في 17 جويلية 2010 .

المهني والاجتماعي، لاسيما بتوفير مناصب عمل وهذا الاعتراف يفتح كل الفرص أمام الشخص المعوق للحصول على مكانته الاجتماعية والحصول على منصب شغل مثله مثل غيره من أفراد المجتمع وهذا تأكيد لمبدأ دستوري.

وبعد أن يدخل المعوق ميدان الشغل ويتم ترسيمه أو تثبيته يصبح كغيره من العمال في الالتزام بواجباته المهنية والامتياز بحقوقه كعامل. وفي هذا رد اعتبار لكل المعوقين الذين فقدوا مناصب عملهم بسبب الإعاقة خاصة وهم ينشطون في القطاع الخاص حيث التعسفات كثيرة في حق العمال.

ومن بين الحلول المستعان بها لتسهيل تشغيل المعوقين، هناك طريقة إلزام المستخدمين على تخصيص عدد من مناصب العمل لدى مؤسساتهم لتشغيل المعوقين بما يناسب ظروف إعاقتهم وأنواعها وفي حالة الاستحالة أي ليس حتما حالة الرفض والامتناع عن تشغيل المعوقين، فالمستخدم يدفع بالمقابل اشتراكا ماليا لصندوق خاص يتعلق بتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم، لكن لم يرتق هذا الحكم بعد إلى درجة الإلزام مقابل الجزاء الصارم، نظرا لعدم وجود الدراسة الدقيقة المتعلقة بسوق تشغيل المعوقين في النظام الجزائري، الذي يفتقد إلى حد الآن للقواعد و المقاييس المنظمة لعلاقات العمل في مختلف قطاعات النشاط العمومي والاقتصادي حماية لمصالح مختلف الشرائح العمالية وأنواعها، فالتعسفات كثيرة ووسائل الوقاية غير موجودة خاصة فيما يتعلق بالعامل المعوق الذي لا يضمه المستخدمون لفئة العمال كسائر الفئات البشرية الأخرى من المواطنين.

هناك طريقة ثانية تتمثل في التدابير التحفيزية المنظمة لفائدة المستخدمين عند تشغيلهم للمعوقين إذ أنها تنظم في عدة أنواع فمنها تحفيزات جبائية تتمثل في إعفاءات أو تخفيضات جبائية أو إعانات حكومية مادية تتمثل في تجهيزات لمكان العمل ولوازم العامل المعوق، كما قد تتمثل في تخفيضات تجاه صندوق الضمان الاجتماعي، كما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 97-425 المؤرخ في 11-11-1997 الذي يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30-12-1995 المتعلق بقانون مالية سنة 1996 الخاص بتخفيض اشتراك أصحاب العمل ويرصد في صندوق خاص بإعانة المعوقين وترقيتهم في حالة تشغيله أشخاص . هكذا جاءت المادة 28 من هذا القانون رقم 02-09 بالنص على «استفادة¹ المعوقين المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب شغل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، من تدابير تحفيزية حسب الحالة، و ذلك طبقا للتشريع المعمول به» أي قوانين المالية التي تنص عليها.

وتواصل المادة أنه «يمكن للمستخدمين تلقي مساعدات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة و الجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي». نذكر في الأخير أنّ كفاءات تطبيق الفقرة الثانية من المادة 24 تحدد عن طريق التنظيم، وبسبب هذا الإرجاع لنصوص تنظيمية مستقبلية تبقى هذه الأحكام مجمدة الأثر والتطبيق.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 97-425 المؤرخ في 11-11-1997 الذي يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30-12-1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996 .

ليس من الممكن التطرق لتنظيم الإدماج المهني للمعوقين دون التعرض للجانب التاريخي له ولو بإيجاز.

ففي سنة 1963 صدر قانون 63-200 بتاريخ 08-06-1963 يتضمن حماية ، إذ جاءت المادة 11 منه بإنشاء المنظمة الوطنية² وترقية المكفوفين بالجزائر للمكفوفين

الجزائريين التي كلفت بالدفاع على المصالح المادية والمعنوية لجميع المعوقين على مستوى القطر عوض الهيئات الخاصة والمهتمة بشؤون المكفوفين والتي قرر حلها منذ ذلك التاريخ.

فأعطى هذا القانون في مادته 10 حق الأولوية، بل سوقا مخصصا لبيع المواد المنتجة من طرف المعوقين بصريا على المستوى الوطني، مما شجع عجلة إنتاج المكفوفين لمواد كانوا يختصون فيها ألا وهي الفرش و المكناس. فكان اندماجهم و شلت أيادي العاملين فيها لانقطاع ONABROS المهني بفضل نشاط مؤسسة الدخل واستحالة تمويل الوزارة المعنية لنشاطها بشكل مستمر.

ففي سنة 1991 صدر مرسوم تنفيذي رقم 91-535 بتاريخ 25-12-1991³ قصد EPIH يتضمن إنشاء مؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي والمهني للمعوقين إنعاش النشاط المهني للمعوقين بشكل عام أي لا يخص المكفوفين فقط، حيث تضم هذه المؤسسة 1087 عامل وموزعة على 27 وحدة عبر التراب الوطني¹. وفي الحقيقة كانت هذه المبادرة القانونية ثمينة في محتواها لكن على مستوى التطبيق لم يتعش كما لم تستطع مؤسسة ONABROS تشهد لها أي أثر حيث أن نشاط تحقيق أي ربح بسبب عدم مطابقة نشاطها متطلبات العصر التجارية EPIH والصناعية المتمثلة في "المنافسة الحرة" المتنافية مع أية محاولة لتخصيص سوق ما حيث كشف الأمين العام لوزارة التضامن والأسرة والجالية الوطنية بالخارج السيد بوشناق خالدي عبد الله في ندوة صحفية أن هذه المؤسسة تعرف عدة مشاكل مالية حيث أنها تعاني من عجز في تسديد الديون التي قدرت قيمتها بأكثر من 60 مليار سنتيم، بالإضافة إلى تأخر في دفع أجور عمال المؤسسة مما دفع بالوزارة إلى اتخاذ عدة تدابير من أجل التكفل بهذه المؤسسة، بداية بتوجيه رسائل لمختلف الإدارات والبلديات لشراء منتوجات المؤسسة وكذا تقديم المساعدة من خلال تخصيص مبلغ مالي لدفع أجور العمال ومساعدات أخرى في كل سنة تم اتخاذها منذ سنة 2001.

لكن الأهداف المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي كانت جديرة بتحقيق الإدماج المهني فعلا للمعوقين إن لم تأخذ الشكل النظري البيداغوجي المتناهي تماما مع الروح التجارية والصناعية التي يدعي بها المشرع في العنوان المعطى للنص. إذ أن معظم مهامه هي البحث والدراسة في مختلف ميادين ترقية الإدماج أو التوجيه الخ... مما جاءت به المادتين 4 و 5 من المرسوم التنفيذي هذا.

قانون رقم 63-200 الصادر في 08-06-1963 الخاص بحماية و ترقية المكفوفين في الجزائر.²

³ الجريدة الرسمية: العدد 69 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991

¹ جعيجع سعاد، الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، فرع الخدمة الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2004

كان من الأفضل إقامة نظام للإدماج المهني للمعوقين يعتمد على قواعد اللعبة الحقيقية أي منها القواعد الاستثمارية الاقتصادية وتحديد على سبيل المثال ما هي القطاعات الاستثمارية الممكنة للمعوق خوضها ونوع الاستثمار أي كمؤسسات مصغرة وكيفية نجاح الاستثمار هذا عن طريق الحلول المالية المعمول بها لدى مؤسسات القرض والبنك بعيدا عن المنح الوزارية وذلك للقضاء نهائيا على عيوب مبدأ الاتكال، مع منح تحفيزات مختلفة منها الجبائية والجمركية وإخضاع المشاريع لدراسات اقتصادية وتجارية وأخرى في اختصاصات دقيقة قصد ضمان نجاح المشروع؛ لأن إدماج المعوق مهنيًا يجب أن يتم مباشرة بعد تخرجه من المرحلة التحضيرية أي التكوين، إذ يبدأ البحث عن العمل. لهذا السبب يجب منحه نفس فرص العمل، بهذا الشكل لن نجده في تلك الصورة المألوفة في عمله باستمرار لدى مستخدمي يطبق أوامرهم التعسفية التي لا تتقيد بأية مبادئ أو أحكام قانونية تحميه كعامل معوق فليست له ادني فرصة للدفاع عن نفسه لغياب النص التنظيمي الذي يحميه بذاته كعامل معوق. أما منحه الفرصة الحقيقية لتحقيق اندماجه المهني والاجتماعي لن يكون إلا بتبسيط كل الوسائل التي تمكنه من ممارسة مهنته وهو في وضعية "المستخدم" الذي يستقبل غيره من العمال المعوقين وغير المعوقين ويخلق بذلك أحسن أوجه الإدماج المهني وبالشكل الأنسب فيمزج بين الفئات العمالية ويزودهم بالوسائل المكيفة والأخرى غير المكيفة التي تلائم كل عامل وتضمن استمرارية عجلة الإنتاج. فالمستخدم المعوق قد تكون طريقته في التسيير أحسن و أنجع لإحساسه الحقيقي بمتطلبات عماله المعوقين.

ثالثا: تشغيل المعوق في إطار السياسة الجديدة لدعم وترقية التشغيل :

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة، فالأزمة الاقتصادية التي عاشتها البلاد هذه الفترة والتي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط قد أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق الشغل بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة، في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد كبير لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الدولة وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أولى نتائجه

¹ غلق المؤسسات وتسريح الآلاف العمال

تفاقم ظاهرة البطالة مس كل الفئات الاجتماعية لاسيما فئة الشباب، مما استلزم على الحكومة الشروع في إجراءات وتدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانعكاساتها السلبية خصوصا في أوساط الشباب وتمثلت هذه الإجراءات في وضع برامج عديدة لترقية التشغيل وإنشاء هياكل متخصصة من بينها:

*الوكالة الوطنية للتشغيل.

*الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

¹ الرجوع إلى مداخلة وزير التشغيل والتضامن الوطني محمد قرقب - بعنوان عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر- الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب - منظمة العمل العربية - مكتب العمل العربي -طرابلس في 11 إلى 13 جويلية 2005.

*وكالة التنمية الاجتماعية.

*الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

*المرصد الوطني للتشغيل ومكافحة الفقر.

وتتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج ترقية الشغل المشار إليها سابقا، والتي تمويلها الدولة والتي تعتبر إحدى المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني. ولقد أكد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أثناء الندوة الصحفية التي تم انعقادها خلال اختتام الأبواب المفتوحة على التشغيل، بأن فئة المعوقين تحض بعناية كبيرة من قبل الدولة حيث أن الأحكام التشريعية والتنظيمية الوطنية المتعلقة بالتشغيل وخاصة تلك المتعلقة بدعم وترقية تشغيل الشباب تجعل مكانا خاصا للمعوقين وليس فيها أي شكل من أشكال التمييز¹. إن السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب تعتمد على أسلوبين هما:

*دعم تنمية المبادرات المقاولاتية.

*دعم ترقية الشغل المأجور.

أ- دعم تنمية المبادرات المقاولاتية:

يعتمد العنصر الأساسي الأول لترقية تشغيل الشباب على دعم المبادرات المقاولاتية التي تعرض على طالب العمل في إطار استحداث النشاطات عن طريق زرع الثقافة المقاولاتية عند الشباب بدل الاعتماد على العمل، وذلك من خلال ثلاث أجهزة لدعم التشغيل وهي:

1- جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال الموجه للشباب ذوي المشاريع والبالغين 19 و30 سنة والذي يحدد سقف استثماره بـ 10.000.000 دج. حيث ساهمت في إنشاء 219.87 منصب شغل في المدة الممتدة بين 1999 إلى 2007.

2- الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المخصص للبطالين بين 35 و50 سنة الراغبين في إنشاء مؤسسات مصغرة والتي يبلغ سقف استثمارها 5.000.000 دج، حيث قامت بإنشاء 20.757 منصب شغل في المرحلة الممتدة من 2005-2007.

3- جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة، يبلغ سقف استثمارها 400.000 دج. والحصيلة الرقمية تشير إلى أن أجهزة ترقية المؤسسة المصغرة أفرزت 37.354 منصب شغل مباشر خلال سنة 2008 و75.572 منصب سنة 2009¹.

ب- دعم ترقية الشغل المأجور:

ترجم دعم الشغل المأجور للشباب بوضع جهاز جديد للمساعدة على الإدماج

¹ سليمان عبدوش- الطيب لوح: إحداث 3 ملايين منصب شغل خلال الخماسي الحالي- خلال اختتام الأبواب المفتوحة حول التشغيل بالجزائر- جريدة الأمة العربية – الجزائر- العدد 540 المؤرخة في 29-08-2010. الجزائر، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - كلمة السيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي- خلال¹ المنتدى الدولي الثالث حول دور الموارد البشرية المؤهلة في ترقية التشغيل المنعقد في الجزائر - فندق ماركيز ، يومي 26 و27 ماي 2010.

(الذي يهدف إلى تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب (DAIP المهني) ANEM، طالب العمل لأول مرة المسجلين لدى شبكة الوكالة الوطنية للتشغيل) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص وذلك بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، وهي تولى اهتمام خاص لحاملي الشهادات بدون وظيفة، حيث تم خلال سنة 2009 تنصيب 227.618 شاب طالب عمل مبتدئ لدى المؤسسات الاقتصادية وغيرها من المؤسسات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني من بينهم حوالي نسبة 50% من خريجي التعليم العالي.

يتضمن الجهاز الجديد الذي نشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 ابريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة للإدماج المهني ثلاث عقود للإدماج وهي عقود إدماج حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود تكوين الإدماج.

❖ عقود إدماج حاملي الشهادات:

موجهة للشباب طالب العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني الذين بلغ مجموع طلباتهم في أكتوبر 2006، 166.000 طلب توظيف حسب الديوان الوطني للإحصائيات أي 14% من مجموع طلبات التوظيف. حيث يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والهيئات والإدارة العمومية على أساس عقد إدماج.

❖ عقود الإدماج المهني:

موجهة للشباب طالب العمل لأول مرة، خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني و الذي قيم عددهم بـ 797.000 طالب عمل حسب الديوان الوطني للإحصائيات أي 64% من مجموع البطالين. أما فترة الإدماج في ما يخص كل من عقد إدماج حاملي الشهادات وعقد الإدماج المهني فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم إذا كان الشاب مدمج في قطاع التوظيف العمومي، وسنة غير قابلة للتجديد إذا كان مدمج في القطاع الاقتصادي.

❖ عقود التكوين والإدماج :

موجهة للشباب طالب العمل لأول مرة بدون مؤهل وبدون تكوين البالغ عددهم في سنة 2006 287.000 أي 22% من مجموع البطالين. حيث يتم تشغيلهم في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين، ويتقاضون منحة شهرية تقدر بـ 4000 دج. لقد تمكنت الوكالة الوطنية للتشغيل خلال سنة 2009 من توظيف 169.433 طالب شغل في القطاع الاقتصادي، إضافة إلى هذه الأجهزة اتخذت الدولة تدابير تحفيزية لصالح المستخدمين لتشجيعهم على إحداث مناصب الشغل من بينها تخفيضات في الضريبة على الدخل الإجمالي، والإعفاء الجزئي أو الكلي من حصة اشتراك المستخدم لدى الضمان الاجتماعي. كما أن وكالة التنمية الاجتماعية كان لها

اهتمام خاص بفئة المعوقين وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني تم إنشاؤها عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر، هدفها تخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة من بينها شريحة المعوقين، كما تعمل على تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية كثيفة. ومن برامجها أيضا نظام الشبكة الاجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة الاجتماعية المسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بالولايات، وكذلك البلديات، حيث يعتبر إجراء استثنائي وضعت الدولة عند تفاقم ظاهرة البطالة والذي استفاد منه¹ العديد من المعوقين.

إن اندماج العامل المعوق في الأوساط المهنية العادية يأخذ أهمية لا يمكن تصورها إلا إذا اقتربنا من الميدان الذي يعمل فيه حيث أن الهيئات المستخدمة لمختلف قطاعات النشاط تشهد على عدم معاناتها من مشكل غيابات عمالها المعوقين، بل بالعكس تثبت تحقيقات قامت بها مختلف الجهات الحكومية وغيرها فهذه المعلومات والشهادات أنهم يظهرون تفاعل وتفاني في ممارسة نشاطهم المهني. يجب إبلاغ سائر المستخدمين بها للقضاء على الأفكار السلبية المسبقة تجاه المعوق الباحث عن العمل.

الفروع الثاني

تشغيل المعوقين في وسط مهني متخصص

أخذ المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة بنظام المنشآت أو المؤسسات المحمية، كوسيلة لتشغيل المعوقين غير القادرين على العمل في أوساط مهنية عادية من خلال إصداره للمرسوم التنفيذي رقم 08-02 المؤرخ في 02-01-2008 المنظم لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها وسيرها² والمتمثلة في مراكز المساعدة عن طريق العمل، والمزارع البيداغوجية، وأيضا المرسوم التنفيذي رقم 08-83 المؤرخ في 04-03-2008 المتضمن شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها وسيرها³، والتي تضم كل من الورش المحمية، ومراكز توزيع العمل في المنزل. فهذين المرسومين التنفيذييين جاء تطبيقا لأحكام المادة 29 من قانون حماية المعوقين وترقيتهم رقم 02-09 الصادر في 2002. مؤسسات العمل المحمي وإن اختلفت تسميتها ورشاتها محمية أو منشآت محمية أو مشاغل المحمية فإنها عبارة عن مؤسسات عمومية، أو خاصة منشأة من قبل الجمعيات تهدف إلى الاستفادة من طاقات المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي وتوفير شروط وظروف مناسبة لهم للعمل بتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل مع طبيعة إعاقة الأشخاص المعوقين. كما أنها تعمل على توفير فرص عمل محمي بعيدا عن تنافس السوق من خلال إنشاء مؤسسات أو ورش

الرجوع إلى كلمة السيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي خلال المنتدى الدولي الثالث حول دور الموارد البشرية المؤهلة في ترقية التشغيل المنعقد في الجزائر يومي 26 و 27 ماي 2010 .

² الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 يناير 2008 .

³ الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 09 مارس 2008 .

محمية من المنافسة¹. إن العمل في هذه المؤسسات يعتبر خدمة فعالة وناجحة لكسب العيش

والتحرر الاقتصادي وحماية لهم من الفشل في دخول سوق العمل الحر².
تتخذ مؤسسات العمل المحمي عدة أشكال أو أنواع كما يخضع إنشاؤها لمجموعة من الشروط وهذا ما سنحاول التعرف له من خلال النقاط الموالية.

أولاً: أشكال العمل المحمي:

من أجل ترقية تشغيل المعوقين وتشجيع إدماجهم المهني والاجتماعي، أقر المشرع الجزائري من خلال المادة 29 من القانون 02-09 على إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل.

أ - مؤسسات العمل المحمي:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 83-08 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، إن مؤسسات العمل المحمي التي تنشئها الوزارة المكلفة بالتضامن الوطني تعتبر مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني، أما مؤسسات العمل المحمي المنشأة من قبل الجمعيات فهي مؤسسات خاضعة للقانون الخاص تضمن مهمة الخدمة العمومية.

يتم قبول المعوقين في هذه المؤسسات بناءً على قرار اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، حيث تشترط أن تتوفر فيهم قدرة عمل فعلية تساوي على الأقل قدرة عامل سليم يقوم بنفس المهام. ويعتبر المعوقون المقبولون في هذه المؤسسات عمال معوقين أجراء، يستفيدون من الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي، والصحة والأمن وطب العمل، كما أنهم يتقاضون أجراً يحدد حسب الوظيفة المشغولة ومؤهلاتهم ومردودهم الفعلي¹.
تهتم هذه المؤسسات بالإدماج الاجتماعي والترقية المهنية للعمال المعوقين، حيث تتيح لهم ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكيفة حسب إمكانياتهم. وهي في حد ذاتها تحوي نمطين ورشات محمية، ومراكز توزيع العمل في المنزل.

1 - الورشة المحمية:

وهي مؤسسة عمل محمي تقوم بنشاطات إنتاج السلع والخدمات والمقولة من الباطن وتشغل عمالاً معوقين ضمن شروط خاصة للعمل كتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل. كما أنها تكلف بوضع في حالة عمل الأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي، حيث تعمل على توفير شروط مناسبة

¹ د. قاسم حسين صالح، ورقة مقدمة إلى الندوة التي أقامتها وكالة أصوات العراق و منظمة اليونسيف عن الإعلام و ذوي الاحتياجات الخاصة - محافظة اربيل - العراق - أوت 2008.

² بيقة ليلي، "الخدمة الاجتماعية للمعوقين" دراسة ميدانية بمدرسة طه حسن لصغار المكفوفين ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2005.

¹ انظر المادة 5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 83-08 الصادر بتاريخ 04-03-2008 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي، الجريدة الرسمية عدد 13 ل 09-03-2008

للعمل بتهيئة المنصب وتكييف وتيرة العمل مع طبيعة إعاقة الأشخاص المستقبليين، كما تنظم نشاطات الإنتاج والمقاولة من الباطن وتجارة المنتوجات المنجزة من قبل المؤسسة، وتقوم إبرام عقود المقاولة من الباطن وأداء الخدمات مع مؤسسات إنتاج السلع والخدمات ومقدمي الخدمات والجماعات المحلية والهيئات العمومية والخاصة، وكذا تحضير العمال المعوقين لممارسة عمل في وسط عادي. تشغل الورشة المحمية 80% على الأقل من عمالها من بين الأشخاص المعوقين، في حين أنه يمكنها توظيف حسب ضرورات الإنتاج أجراء سالمين في حدود 20% من تعدادها.

على مستوى الوطن فهي كالأتي:¹ أما عن قائمة الورش المحمية الموجودة

- * الورشة المحمية للجزائر شرق.
- * الورشة المحمية للجزائر غرب.
- * الورشة المحمية لبسكرة.
- * الورشة المحمية لتلمسان.
- * الورشة المحمية لأدرار.

2 مركز توزيع العمل في المنزل:

يعتبر مركز توزيع العمل في المنزل مؤسسة عمل محمي تسمح بممارسة نشاط مهني في المنزل للأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة هذا النشاط لا في ورشة محمية ولا في وسط عادي لأسباب مرتبطة بظروفهم البدنية والمادية والمحيطية. توفر هذه المؤسسة للعمال المعوقين أشغالا ذات طبيعة يدوية أو فكرية وذلك بجمع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال، كما تتولى أيضا القيام بالمساعي لدى الهيئات العمومية والخاصة لإبرام عقود المقاولة من الباطن وأداء الخدمات، إلى جانب توفير أعمال ذات طابع يدوي أو فكري للعمال المعوقين وذلك بجمع طلبات العمل وتوزيعها على هؤلاء العمال، إضافة إلى استرجاع الأعمال المنجزة وتسليمها للهيئات المعنية.

ولقد حدد الملحق الأول للمرسوم التنفيذي المتعلق بمؤسسات العمل المحمي قائمة مراكز توزيع العمل في المنزل وهي كالتالي:

- * مركز توزيع العمل في المنزل للجزائر شرق.
- * مركز توزيع العمل في المنزل للجزائر غرب.
- * مركز توزيع العمل في المنزل لقسنطينة.
- * مركز توزيع العمل في المنزل لوهران.
- * مركز توزيع العمل في المنزل لورقلة.

أما بالنسبة لنمط توزيع العمل في المنزل المنصوص عليه في المادة 04 من القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1991 المتعلق بعلاقات العمل، فإنه استصدر مرسوم تنفيذي رقم 97-474 في 08-12-1997 لينظم لنا هذا النمط الذي يمارس في القطاع العام أو الخاص على السواء في النشاط الصناعي أو التجاري أو الحرفي عند

الرجوع إلى الملحق الأول المحدد لقائمة مؤسسات العمل المحمي للمرسوم التنفيذي رقم 83-08 ل 04-03-2008 المتعلق بمؤسسات العمل المحمي. الجريدة الرسمية عدد 13 ل 09-03-2008 ص 22.

تشغيل صاحب العمل لعامل واحد أو عدة عمال. ويخضع هذا النظام لنفس القواعد المهنية المطبقة في قانون علاقات العمل.

ب - مؤسسات المساعدة عن طريق العمل

هي مؤسسات عمومية أو خاصة تهتم بترقية الاستقلالية الاجتماعية والمهنية للأشخاص المعوقين تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي 02-08 المؤرخ في 20 يناير 2008، فمؤسسات المساعدة عن طريق العمل التي تنشئها المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني تعتبر مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية، وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني، فحين أن المؤسسات المنشأة من طرف الجمعيات هي مؤسسات خاضعة للقانون الخاص تضطلع بمهمة الخدمة العمومية.

يتم قبول المعوقين في هذه المؤسسات بناءً على قرار اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، حيث يستفيد المعوقون المقبولون في هذه المؤسسات من كافة الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي، والصحة والأمن وطب العمل، ومن أجره مقابل العمل المبذول. وبموجب المادة الأولى من المرسوم المذكور أعلاه فإن مؤسسات المساعدة عن العمل تتمثل في : مركز المساعدة عن طريق العمل، وفي المزارع البيداغوجية.

1 - مراكز المساعدة عن طريق العمل:

مركز المساعدة عن طريق العمل هو مؤسسة عمل محمي، تكلف باستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل، الذين تابعو تكوين مهني ولا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط مهني عادي أو مؤسسة مكيفة والذين هم في حاجة إلى دعم طبي اجتماعي وتربوي، وبناءً عليه تكلف بالمهام التالية:

- وضع في حالة عمل الأشخاص المعوقين غير القادرين على ممارسة نشاط مهني في وسط عادي ولا في ورشة محمية.
- السهر على تهيئة العمل وشروطه حسب طبيعة إعاقة الأشخاص المستقبليين.
- تشجيع تنمية الاستقلالية في العمل بوضع المستخدمين المؤهلين الضروريين تحت تصرف الأشخاص المعوقين.
- تنظيم وتأطير نشاطات الإنتاج والمقاوله من الباطن وبيع المنتوجات المنجزة من المؤسسة، لاسيما تلك المرتبطة بأعمال الصناعة التقليدية والتوضيب.
- تنظيم نشاطات غير مهنية تهدف إلى منح الأشخاص المعوقين إمكانية الإدماج الاجتماعي.
- القيام بالمتابعة الطبية و النفسية للأشخاص المعوقين.
- ترقية التحاق الأشخاص المعوقين الذين سجلوا نتائج مرضية في مركز المساعدة عن طريق العمل بالتشغيل في الورشة المحمية¹.

2 - المزرعة البيداغوجية :

الرجوع إلى نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 02-08 الصادر في 20-01-2008 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية العدد 02 المؤرخة في 20-01-2008.

المزرعة البيداغوجية هي مؤسسة عمل محمي، تتولى استقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل ذوي الاستقلالية المحدودة، الذين لا يمكنهم العمل الالتحاق بتكوين مهني مكيف وغير القادرين على ممارسة عمل في العمل المكيف. كما تعمل على ضمان تفتح الأشخاص المعوقين، من خلال انشغالات متنوعة ذات صلة مع مهن الأرض وتربية الحيوانات، وكذا منح الأشخاص المعوقين تربية بيئية وتشجيع ممارسة النشاطات المرتبطة بها، إضافة إلى قيامها بتنظيم وتأطير نشاطات الإنتاج وبيع منتوجات المزرعة البيداغوجية.

وفي هذا الإطار تم اعتماد مزارع نموذجية للمعوقين بناءً على الاتفاقية الموقعة بين كل من وزارة التضامن الوطني ووزارة الفلاحة والتنمية الريفية الخاصة بالتكفل بالأشخاص المعوقين الكبار والتي تقضي بوضع وزارة الفلاحة أراضي تحت تصرفهم لتحويلها إلى مزارع نموذجية، حيث كشف وزير التضامن الوطني السيد جمال ولد عباس بمناسبة العيد العالمي للمعوقين عن وجود 06 مزارع بست ولايات البويرة، بجاية، باتنة، بسكرة، والجزائر، وتلمسان¹، هذه الأخير التي استفادة من قطعة أرض تقدر مساحتها بـ 23 هكتار. كما أن وزارة الفلاحة التزمت بالعمل مع قطاع التضامن لتمكين المعوقين على مستوى كل ولايات الوطن من الاستفادة من هذه المزارع البيداغوجية وممارسة هواية البستنة والزراعة.

ثانياً: شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها:

يخضع إنشاء مؤسسات العمل، من طرف الجمعيات إلى مجموعة من الشروط، حيث يجب أن تتوفر في الشخص الراغب في إنشاء أو إدارة هذه المؤسسة ما يلي:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يملك الشهادات و المؤهلات المطلوبة.
- أن لا يكون محل عقوبة مشينة.
- الحصول على ترخيص مسبق من الوزير المكلف بالتضامن الوطني على أساس ملف إداري وتقني واكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي.
- يجب أن تودع الجمعية الملف الإداري والتقني المرفق باكتتاب في دفتر الأعباء النموذجي لدى المديرية الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي لمكان إنشاء المؤسسة، يمنح وصل إيداع الملف إلى الجمعية.
- تتأكد المديرية العامة الولائية المكلفة بالنشاط الاجتماعي من صحة الملف الإداري والتقني وترسله إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني مرفوقاً بالرأي المبرر للمدير المكلف بالنشاط الاجتماعي في أجل لا يتعدى شهراً واحداً ابتداءً من تاريخ إيداع الملف. ويبتت الوزير المكلف بالتضامن الوطني في طلب إنشاء المؤسسة في أجل شهرين المؤسسة في أجل شهرين ابتداءً من تاريخ استلام الملف، ويبلغ قرار الوزير إلى الجمعية في أجل خمسة عشر يوماً، وفي حالة رفض طلبها يمكن للجمعية تقديم طعن لدى الوزير المكلف بالتضامن الوطني في مدة شهر واحد ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار.

¹ حسينة ل، " اعتماد مزارع نموذجية للمعاقين " جريدة المساء ، العدد 3272 ، الصادرة بتاريخ 04 ديسمبر 2007.

- كما تفرض الدولة مجموعة من الالتزامات والواجبات على الجمعيات المنشأة لمؤسسات العمل المحمي من خلال دفتر الأعباء النموذجي الذي يتضمن ما يلي:
- يجب على مؤسسة العمل المحمي توفير جميع الشروط الضرورية للعمال المعوقين المشغلين طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
 - يجب عليها ضمان تهيئة مناصب العمل وتجهيزاته وتكييف وتيرته لفائدة العمال المشغلين.
 - يجب أن تضمن جميع شروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعمال المعوقين طبقاً لتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
 - يمكن أن تتلقى مؤسسة العمل المحمي مساهمات مالية من الدولة والجماعات المحلية والهيئات العمومية والخاصة، في إطار التشريع المعمول به، لا سيما في إطار الاتفاقيات الخاصة بتهيئة مناصب العمل وتجهيزاته لفائدة العمال المعوقين.
 - يجب أن ترسل مؤسسات العمل المحمي للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني، قبل 31 مارس من كل سنة، المبلغ التقديري للإعانة الواجب منحها لها وذلك لتغطية النفقات الناجمة عن مهام الخدمات العمومية.
 - يجب أن ترسل تقريراً سنوياً عن نشاطاتها إلى الوزير المكلف بالتضامن الوطني.
 - يجب أن تخضع للتفتيش والرقابة اللذين يقوم بهما أعوان المراقبة المؤهلون.
 - أما عن تنظيم مؤسسات العمل المحمي، فإنها تسير من طرف مجلس إدارة ويديرها مدير وتزود بمجلس تقني وبيداغوجي، حيث يتشكل مجلس الإدارة من ممثلين عن الوزارات وممثلين عن الجمعيات، يتداول حول المسائل التي تهم يعين مدير¹ المؤسسة كالنظام الداخلي، وبرامج نشاطات المؤسسة و ميزانيتها الخ. المؤسسة العمومية للعمل المحمي بقرار من الوزير المكلف بالتضامن الوطني، بينما ينتخب مدير المؤسسة المنشأة من قبل الجمعية، من جمعيتها العامة، حيث يتولى هذا المدير تنفيذ مداورات مجلس الإدارة، وتمثيل المؤسسة أمام العدالة، إبرام كل صفقة، عقد، اتفاق أو اتفاقية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وتحضير مشروع ميزانية المؤسسة الذي تعتمد أساساً على الإعانات الممنوحة من طرف الدولة، ومساهمات الجماعات المحلية، ومساهمات الهيئات العمومية والخاصة إضافة إلى الهبات والوصايا، والموارد الأخرى المرتبطة بنشاط المؤسسة.
 - لا تزال عملية إدماج المعوقين مهما كانت طبيعة ودرجة إعاقته من أصعب المواضيع تحقيقاً في نظام التشغيل الجزائري وذلك سواء كان المعوق ذات تكوين جامعي أو مهني فالأمر صعب التحقيق لكليهما في القطاعين الاقتصادي أو الوظيف العموميين، أو مختلف مؤسسات العمل المحمي. أما الحل فيتطلب نظرة واقعية من طرف السلطة الحاكمة التي تبدوا وكأنها لا تزال تبحث عن مبدأ تتبناه أو منهجية تتبعها لتخرج المعوق من الحلقة المفرغة التي هو عليها الآن ونحن في نظام اقتصادي جديد حيث يطمح المتعاملون الاقتصاديون إلى تحرير استثماراتهم. فما هو مصير المعوق؟ هل يقبل التحاقه بميدان العمل ولقبوله إذا يجب أن يرقى مستواه

انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 08-83 المؤرخ في 04 مارس 2008 المحدد لشروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها¹ وسيرها، وأيضاً المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 08-02 الصادر في 20 يناير 2008 المنظم لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل.

ألتأهيلي ليطابق شروط تشغيل المعوق في سوق العرض والطلب حيث المنافسة الحرة.

كما أن جهود الدولة في منح التكوين المهني للمعوق يجب أن تعود عليها بفوائد على المدى الطويل، فمن جهة تسترد المبالغ المصروفة في تكوينهم وذلك بفضل ناتج النشاط المهني الذي يمارسه المعوق، ومن جهة أخرى تتخلص الدولة من عبء المبالغ الهائلة التي تصرفها كمساعدات مادية للفئات المعوزة أي تُخرج عددا هاما من فئة المعوقين من دائرة هذه الاستفادة؛ لأنَّ العامل المأجور لا يفتح الحق للاستفادة من المساعدات المالية؛ حيث أن فكرة الإدماج المهني تتنافى مع فكرة الخدمات الاجتماعية للفئات المعوزة من منظور الرحمة والتضامن الاجتماعي... الخ التي لا يعطي المعوق نصيبه من الاحترام والتقدير بصفته كعامل.

هؤلاء هم الأشخاص الذين عاشوا إعاقتهم قبل دخولهم ميدان العمل حيث مروا بمراحل مختلفة في حياتهم انطلاقا من وضعية الإعاقة، وذلك أثناء تعاملهم مع الغير ومع وسائل العيش المختلفة فتعلموا الحياة باستعمال وسائلهم الخاصة لاستيعابها، مما سهل عليهم شيئا فشيئا تطوير معلوماتهم و زيادة تجاربهم اليومية؛ لأنَّ اكتساب الإعاقة منذ الطفولة الأولى أو منذ الولادة أمر يختلف تماما عن اكتسابها بعد سن البلوغ والنضج، حيث يجب على الفرد المصاب أن يتعلم الحياة بوسائل جديدة خاصة وهو في وقت كان قد حقق طموحات معينة في حياته الاجتماعية والمهنية، و لكن بسبب الإعاقة يضيع كل شيء، فيجب عليه أن يسترجع قواه الصحية ويجدد دخوله في وسطه الاجتماعي والمهني بوسائل ثلاثم إعاقته؛ لأنَّ أخطر ما يمكن أن يعاني منه المرء ليس الإعاقة في حد ذاتها؛ لأنها تعتبر من أمور القضاء و القدر، لكن الآثار السلبية التي تقلب حياة المصاب الأسرية والاجتماعية والمهنية، أي جملة المترتبات المادية والمعنوية التي تحكم على حياته بالانتهاء.

وهذه في حالة ثانية للإعاقة تدخل بالضرورة مع فئة المعوقين لتشابههما في المعاناة من آثار الإعاقة على حياتهما الاجتماعية والمهنية. هل يرجع العامل بعد إصابته بالإعاقة إلى مرحلة الصفر وكأن كل ما قام به في المؤسسة كأن لم يكن؟ كيف يحمي مشرع العمل هذا العامل المصاب بإعاقة؟ هل يخرج من حلقة الإنتاج مع الاحتفاظ بحقوقه كمؤمن له اجتماعيا إذ تتكفل به الدولة مدى الحياة، دون حاجة لمساهمته الإنتاجية؟ أو أنها تحتفظ به كعامل وكمؤمن له لكن كيف؟ هذا ما سنحاول استفساره في المبحث الثاني.

المبحث الثاني

إعادة الإدماج المهني للمعوق

إن مفهوم إعادة الإدماج لغويا هو إدخال من جديد شخص خرج في وقت معين ولسبب معين عن المجموعة التي كان ينتمي إليها ويعيش معها طيلة مدة معينة، فيعود إلى مكانته الأصلية.

فهل في الميدان المهني يمكن أن نقول أن إعادة إدماج المعوق العامل يعني عودته إلى ممارسة المنصب الأصلي كحق؟ أم أنه مجرد رجوعه لممارسة أي نشاط

مهني مقابل الحصول على أجر حتى لو كان في منصب أدنى مستوى، وهكذا يكون المعنى الحقيقي لإعادة إدماجه مهنياً؟ وهذا ما سوف نتعرض له في هذا المبحث من خلال مطلبين، المطلب الأول

يخص مصير علاقة العامل المعوق بعد تعرضه للإعاقة، والمطلب الثاني يتعلق بكيفية تكفل الضمان الاجتماعي بإعادة إدماج العامل المصاب بإعاقة.

المطلب الأول

مصير علاقة العامل المعوق بعد إصابته بالإعاقة

لا تنتهي علاقة العمل بالنسبة للعامل المصاب بإعاقة إلا في حالة العجز الكامل عن العمل، كما يرد في تشريع الضمان الاجتماعي، لكن تعلق هذه العلاقة في الحالات الأخرى التي يتخذ خلالها العامل عطلة مرضية أو ما يماثلها حسب ما يذكر¹ في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الفرع الأول

تعليق علاقة العمل

يعتبر نظام التعليق من خاصيات تشريع العمل خروجاً عن المبدأ العام الساري في القانون المدني بالنسبة للعقود الملزمة للجانبين التي في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته تنتفي التزامات الطرف الآخر، وهذا الامتناع يفتح الحق في وضع حد للعلاقة التعاقدية، لكن تشريع العمل سعياً منه إلى تحقيق حماية واسعة للعامل خرج عن هذا الحكم، معتبراً أن عقد العمل بالرغم من أنه ملزم للجانبين إلا أنه مع ذلك لا بل يؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل لتستعيد هذه العلاقة² يؤدي إلى فسخ العقد³ سريانياً بعد زوال سبب التوقف.

وقد تدارك المشرع الفراغ الملحوظ في القانون السابق، وأصبح يفرق صراحة بين الغياب والتعليق وذلك بذكر الحالات التي تعلق على إثرها علاقة العمل في المادة 64 من قانون علاقات العمل، والتي من بينها حالة العطلة المرضية، حيث تنص هذه المادة فقرتها الثانية «تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي» «فإن العطلة المرضية هي التي تُمنح للعامل¹ وحسب تشريع الضمان الاجتماعي بسبب حالته الصحية البدنية والعقلية كالعجز المؤقت عن العمل أو بسبب حوادث ، حيث تنص المادة 31 قانون التأمينات² والعمل والأمراض المهنية الاجتماعية: «يستهدف من التأمين على العجز منح معاش للمؤمن الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله» أي أن هناك شروط حدوث العجز لتبرير انقطاع

المادة 64 من القانون 90-11 الصادر في 21-04-1990 تحدد لنا أسباب تعليق علاقة العمل، أما المادة 66 من نفس القانون فتحدد أسباب انتهاء هذه العلاقة، وتوجهنا إلى النظر في تشريع الضمان الاجتماعي أي القانون 90-11 الصادر في 21-04-1990.

بن صاري ياسين - عقد العمل محدد المدة - دراسة نظرية تطبيقية مقارنة - دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر- 2004- ص 107.

أحمية سليمان - المرجع السابق- ص 53.

القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹

المادة 26 من قانون التأمينات الاجتماعية، والمادة 55 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.²

العامل عن نشاطه المهني وبالتالي وحقه في المعاش، أما معيار قياس العجز فيكون بالنظر إلى الأثر الذي يخلفه هذا الأخير، فإما يذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل، فلم يأخذ المشرع بكلية أو جزئية المقدرة على النشاط، بل نوعه أي بين العمل والكسب.

وما يتميز به القانون الجزائري في هذا الشأن هو أن العامل الذي ينقطع عن العمل لهذه الأسباب لا يتقاضى أجراً، بل أداءات يتكفل بها الضمان الاجتماعي بشرط أن يخضع تعليق علاقة العمل في هذه الحالة إلى التصريح الإجمالي بالحالة، غير أن هذا³ التي تسببت فيه في ظرف يومين من عرضه على الضمان الاجتماعي، التصريح للمستخدم بسبب التوقف عن العمل، لا يخضع من حيث الأجل التي يجب أن يدلي بها إلى القانون أو التنظيم، بل إلى النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية. أما بالنسبة للمعاش المستفاد منه، فإنه يأخذ صبغة وقتية بالنسبة للعمال الذين تحسنت حالتهم الصحية فقلت نسبة العجز لديهم، وبالتالي يسترجعون قدرتهم على العمل تدريجياً، فإذا تجاوزت هذه النسبة 50% في القدرة على العمل تقوم الهيئة المختصة بمراجعة قيمة هذا المعاش، وتلغى في حالة ممارسة المستفيد عمله أي رجوعه للعمل منذ شهر. ويعتبر حكماً منطقياً وليس تعسفياً في حق العامل الذي والمادة 42 توضح لنا أن العجز يقدر إجمالاً دون تمييز⁴، التحق مجدداً بمكان عمله بين

المرض أو الحادث الذي تسبب فيه هذا العجز.

هذه كلها تدابير اتخذها المشرع لحل إشكالية انقطاع العامل عن نشاطه بسبب وقوع سبب طارئ في حياته، وهي موضوعة لتسهيل عودته إلى العمل، وتتمثل في كل الخدمات العينية والنقدية التي تزود العامل بما ينقصه من مكيفات ترجع له قدرته على ممارسة العمل، سواء باستعمال أجهزة أو أعضاء اصطناعية ومعالجات طويلة ومتخصصة وبمعالجة إحدى العلل المنصوص عليها في المادة 21 من المرسوم 27/84¹.

ويبقى العامل المريض أو العاجز عجز مؤقت أثناء فترة مرضه أو عجزه ينتمي إلى المؤسسة المستخدمة بشرط أن يكون السبب المحتج به صحيحاً بمفهوم قانون الضمان الاجتماعي ومؤكد من قبل هيئة الضمان الاجتماعي التي تستعمل حقها في، ولا يمكن للمستخدم فسخ علاقة العامل بسبب إهمال المنصب، فالمرض² المراقبة أو العجز لا ينهي عقد العمل بل يعلق تنفيذه وهذا ما استقر عليه اجتهاد³ المحكمة العليا في عدة قرارات

وما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري جاء بأحكام تخص حالة العجز التي تصيب العامل بصفة عامة، إذ لم يصف لنا ما سبب هذا العجز هل هو مرض أو

³ وذلك عملاً بأحكام المادة 18 من القانون رقم 83-11، والقرار الوزاري المؤرخ في 13/02/1984

⁴ كما جاءت به المادتين 44 و45 من قانون التأمينات الاجتماعية.

الرجوع للمرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11-02-1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الذي جاء لتوضيح مسألة التعويض عن المرض.

² عبد سلام ذيب، المراجع السابق ص 340.

³ ملف رقم 101866 قرار صادر في 26/10/1983 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، غير منشور، و ملف رقم 195291 قرار صادر في 11/04/2000 عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، غير منشور.

حادث وما نوعهما أي مهنيان أم لا، الواضح أنه لا يهتم إلا بالأثر، وبهذه الطريقة نتعرض من جهة أخرى إلى كيفية التكفل بالعامل المصاب بمرض يعترض نشاطه المهني، فله الحق في اداءات نقدية؛ لأن المرض اضطره للانقطاع عن العمل. لكن قد يقرر طبيب العمل أن استئناف العمل في حالة معينة كفيلا بمساعدته على تحسين حالته الصحية فيتم إعادته للعمل الذي يراه الطبيب مناسباً له ويحتفظ بجزء أو بكامل التعويض، والحال كذلك بالنسبة لحالة تقرير الطبيب بتوجيه العامل بإعادة تدريبه وظيفياً أو إعادة تأهيله مهنياً بحيث يتأتى له شغل منصب مناسب لحالته¹، الأمر الذي يؤدي حتماً إلى تعديل عقد العمل وهذا ما سوف نتناوله في النقطة الموالية.

الفرع الثاني تعديل عقد العمل

إن العقد يعبر عن العلاقة القانونية التي تربط العامل بصاحب العمل، فهو يحتوي على العديد من الالتزامات القانونية لطرفي العلاقة في حين أن علاقة العمل، فالعقد يعبر عن الاتفاق الذي² هي ما يربط العامل مع المؤسسة التي يعمل فيها، يضمن العمل،

كثيراً ما تعترض علاقة العمل أثناء سريانها بعض العوامل والأسباب التي تفرض

على أطرافها ضرورة إعادة النظر و مراجعة بعض أحكامها، إما بصفة جزئية و كلية، وقد ترجع أسباب التعديل أو المراجعة إلى عوامل تخص العامل أو صاحب العمل، فبالنسبة للعامل مثلما يحق له تعديل العقد في حالة حصوله على مؤهل³ العمل أو شهادة مهنية تمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي، فإنه يمكن أن يعدل عقد عمله كذلك إذا غير هذا العامل العمل والمهنة أو الوظيفة التي يقوم بها لدى نفس المستخدم لأسباب صحية أو اجتماعية أو مهنية، سواء كان يتطلب تعديلاً جزئياً، أو كلياً وفق، أي يمكن أن يكون التعديل كأثر لعدم تأقلم العامل مع المهام⁴ ما يتفق عليه الطرفان، المسندة إليه بسبب مرض أو حادث مهني.

وإذا كانت القاعدة العامة في تعديل العقود بصفة عامة تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا في باتفاق الطرفين، وفقاً لمبدأ: «العقد شريعة المتعاقدين»، فلا يجوز نقضه، أو تعديله، إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون¹ وهي القاعدة المطبقة كذلك في عقود العمل، حيث تنص المادة 63 من قانون علاقات العمل على أنه: «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل

¹ ارجع للمادة 17 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

كثيراً ما يثار التساؤل في الأوساط القانونية والفقهية حول تحديد الرابطة التعاقدية التي تجمع بين صاحب العمل و العامل هل هي عقد أم علاقة عمل؟ و عليه ذهب العديد من الفقهاء الفرنسيين منذ النصف الأول من القرن العشرين نتيجة تأثير عدة معطيات إلى القول "إذا كانت الرابطة التعاقدية بين صاحب العمل و العامل تقوم على عقد العمل، فإن ذلك يجب أن لا يستبعد قيام هذه العلاقة وفقاً لمفهوم جديد و هو علاقة العمل، أي بالاستناد إلى علاقة قانونية غير تعاقدية تولد نتيجة لواقعة واحدة، هي الانتماء إلى شركة أو مؤسسة" كما يمكن أن تكون هذه الأسباب خارجة عن إرادة الطرفين معاً، كالقوة القاهرة، أو نصوص قانونية تنظيمية جديدة، أو نتيجة عن أحكام جديدة أقرتها اتفاقية جماعية واجبة التطبيق، لاسيما إذا كانت أكثر نفعاً للعمال وفق ما تقضي به المادة 62 من قانون علاقات العمل.

احمية سليمان- المرجع السابق ص53.

¹ انظر المادة 106 من القانون المدني الجزائري.

والمستخدم، مع مراعاة هذا القانون» فإن الواقع العملي كثيرا ما يفرض ويحتم على أطراف علاقة العمل تعديلها جزئيا أو كليا، دون أن تكون لهم رغبة أحيانا في التعديل إذا كانت مصلحة أحد الطرفين تفرض ذلك، حيث يصبح اتفاق الطرفين على التعديل مجرد قبول أو رضوخ لأمر مفروض مسبقا².

والتشريع الفرنسي يشترط التمييز فيما إذا كان التعديل سببه اقتصادي أو متعلق بشخص العامل، وفي الحالة الثانية يطبق القضاء الفرنسي القاعدة التي مفادها أن "التعديل لا يفترض" بل يجب إثباته، ويقع عبء الإثبات على الطرف الذي يتمسك به، بحيث لا يمكن للمستخدم أن يفرض تعديل العقد في مواجهة العامل دون أن يقدم الدليل على موافقة هذا الأخير وذلك بجميع وسائل الإثبات القانونية، ولا تقبل إطلاقا الموافقة الضمنية إذا كان العقد الأصلي يتضمن بنود تشترط الموافقة الكتابية في حالة التعديل ولا يمكن أن يتم تعديل العقد سوى بموجب تصرفات لا لبس فيها تعبر

بوضوح وحقيقة

³ عن إرادة الطرفين في التعديل.

وفي ما يخص التشريع الجزائري نصت المادة 26 القانون 09-02 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم على أنه: "يتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها، بعد فترة إعادة التدريب، من أجل تولي منصب عمل آخر لديه"، ونلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد سبب الإعاقة وعليه سواء كان سببها مهني أو غير مهني فإنه يجب على المستخدم إعادة إدماج العامل لديه في منصب عمل آخر لديه، كما أكد القانون المصري على أنه في حالة عجز العامل عن تأدية عمله، عجزا جزئيا ومستديما، فإن القانون لا يرتب عليه انتهاء علاقة العمل إلا إذا ثبت عدم وجود أي عمل آخر يناسب حالته كبديل لمنصبه؛ أما إذا كان هناك عمل بديل فإن العقد لا ينتهي، ويصبح محل التزامه هو القيام بهذا العمل¹. وليس العمل الذي عجز عن القيام به

والملاحظ أيضا أن المشرع الجزائري لم يتعرض لإمكانية رجوع العامل إلى نفس منصب عمله، في حالة ماذا كانت إعاقته لا تشكل أي عائق أمام ممارسته له من خلال نص صريح في القانون 09-02، في حين كان القانون السابق رقم 82-180 يوجب على الهيئة المستخدمة في حالة حدوث عائق خارج عن إطار المهنة، بأن تكفل للعامل المصاب به، إعادة تأهيله مهنيا قصد إعداده لاستئناف عمله السابق، أو وبالمقارنة مع التشريعات² لمباشرة عمل يليق بقدراته ومؤهلاته إن تعذر ذلك العربية نجد أغلبيتها تنص على ذلك صراحة مثل التشريع المغربي الذي يعطي الحق لكل أجير أصبح معاقا بالاحتفاظ بمنصب عمله بأن يسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدّة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد اخذ رأي³ طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

² احمية سليمان - المرجع السابق ص 51 و 52

³ بن صاري ياسين - نفس المرجع ص 116

تنص المادة 124 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه: "... فإذا عجز العامل جزئيا فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود العمل الأخر وفقا لأحكام قوانين التأمين الاجتماعي".

المادة 13 من القانون 82-180 المؤرخ في 15-05-1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني.

نص المادة 166 من القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية.

الفرع الثالث إنهاء علاقة العمل

ينتهي عقد العمل بعجز العامل كلية عن تأدية عمله، حيث يعتبر العجز الكامل من الأسباب الصحية والمهنية الحقيقية والجدية لإنهاء علاقة العمل والتي تمنح للمستخدم حق المبادرة بإنهائه، مع الالتزام بكافة الالتزامات التي تقرها القوانين والنظم المهنية المعمول بها، ويكون إثبات العجز بشهادة طبية تثبت عجز العامل الكامل عن أداء العمل الموكل إليه بسبب حادث عمل أو مرض مهني، أو عجز خارج عن هذين السببين، كإصابة العامل بنقص البصر أو ضعف النظر إذا كانت وظيفته تقتضي منه حدة النظر، أو إصابة عامل بمرض يمنعه من العمل في ظروف أو أماكن معينة، إذا كان منصب عمله يتطلب منه التمتع بصحة جيدة، كإصابة عامل بحالات الدوران (عدم التحكم في التوازن الجسمي) إذا كان يعمل في أماكن عالية أو مرتفعة،¹ كالعمارات أو الرافعات.

والعجز الكامل هو ذلك العجز الذي من شأنه أن يحول كلية وبصفة دائمة بين العامل وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل، هذا وتقدر نسبة العجز عن العمل على يد ، ويترتب على هذا العجز حق² الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي العامل في المعاش وهذا ما أكدت عليه المادة 36 من قانون التأمينات الاجتماعية 83-11 التي صنفت لنا المستفيدين من المعاش حيث ضم الصنف الثاني منهم العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور، وهؤلاء هم من يتعذر إعادة إدماجهم مهنيا ويستفيدون من المنحة على العجز تساوي 80% من الأجر السنوي المتوسط. وقد نص المشرع الجزائري على العجز كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 5 من قانون علاقات العمل: «تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع» وهو ما أقرته أغلبية التشريعات المقارنة مثل قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 من خلال مادته 24 التي جاء نصها: «ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كليا أيا كان سبب هذا العجز».

المطلب الثاني

تكفل التأمينات الاجتماعية بإعادة إدماج العامل المصاب بإعاقة

فالعامل هنا هو كل من انقطعت علاقته بالعمل لسبب أساء إلى سلامته الصحية فلحقها بالضرر، وبمقتضى القانون 83-11 الصادر في 02-07-1983 والمتمم والمعدل بمقتضى الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 المتعلقين بالتأمينات الاجتماعية إذ الفصل الثالث من هذا القانون يقدم لنا جملة من الأحكام المتعلقة بـ "التأمين على العجز" فتتص المادة 31 أنه «يستهدف من التأمين العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله» أي هناك شرط حدوث العجز لتبرير انقطاع العامل عن نشاطه المهني وبالتالي حقه في المعاش، أما معيار

¹ احمية سليمان - المرجع السابق ص 343 و 344

زرارة صالح الواسعة- الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل- مجلة العلوم الإنسانية العدد 30 المؤرخة في ديسمبر 2008 - جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2008، ص 174

قياس درجة العجز فيكون بالنظر إلى الأثر الذي يخلفه هذا الأخير، فإما يذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل، لم يأخذ المشرع بكلية أو جزئية المقدرة على النشاط، بل نوعه أي بين العمل والكسب. ثم يزيدنا إيضاحاً مضيفاً أنه «يُقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذا مؤهلاته وتكوينه المهني»، أي كل هذه المعايير تفيد في تصنيف العامل المصاب بالعجز إما أن يكون من بين العاملين الممكن تشغيلهم بعد فترة العلاج وإعادة التدريب أو ممن لا يمكن إعادة تشغيلهم. إذ نرى أن المشرع وسع رقعة المستفيدين من معاش العجز وبالتالي عملية إعادة الإدماج المهني إذ أن "معيار القدرة على الكسب على الأقل" تبرهن عن النظرة الموسعة لفئة المستفيدين مستبعداً أصحاب العجز الكامل.

لهذا صنفنا لنا المادة 36 كل هؤلاء المستفيدين من مبلغ المعاش، إذ ما يفيدنا هنا هو التعرف على نماذج العمال الممكن إعادة إدماجهم فقط، فكم هم ومن هم حسب هذا الوصف؟

* الصنف الأول: «هم العجزة الذين ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور» فهؤلاء يتلقون مبلغاً معيناً من المعاش عن العجز المقدر بـ 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب¹.

العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأي نشاط مأجور «الصنف الثاني» * وهؤلاء يتعذر إعادة إدماجهم مهنيًا ويستفيدون من المنحة على العجز يساوي 80% من الأجر السنوي المتوسط.

* الصنف الثالث: «العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقاً القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة غيرهم» والأمر مشابه في هذه الحالة. لكن ليست كل إصابة يعاني منها العامل تعتبر "عجزاً" وليست كل طرق إثباته مقبولة لدى هيئات الضمان الاجتماعي فهي تعمل وفقاً لمناهج محددة لم ينص عليها بعد القانون، إذ تنص المادة 63 كالتالي: «تحدد شروط إثبات العجز عن العمل عن طريق التنظيم». لكن ما يمكن لهذه الهيئة أن تقوم به تجاه العامل المصاب فهو فحوص طبية أو المراقبة مباشرة له بواسطة أحد ممثليها وفي حالة امتناع المصاب بالامتنال لهذه العمليات يسقط حقه في الأداءات.

هذه أحكام تخص حالة العجز بصفة عامة التي تصيب العامل إذ لم يصف لنا النص ما سبب العجز هل هو مرض أو حادث وما نوعهما أي مهنيان أو لا، الواضح أنه لا يهتم إلا بالأثر. وبهذه الطريقة نتعرض ومن جهة أخرى إلى كيفية التكفل بالعامل المصاب بمرض يعترض نشاطه المهني، فله الحق في أدعاءات نقدية؛ لأن المرض اضطره للانقطاع عن العمل، وهذا الانقطاع سببه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيًا يمنعه من مواصلة عمل أو استئنافه، فيستحق بالتالي هذا العامل لتعويضه يومية تقدر بـ 50% من الأجر إذا توقف من اليوم الأول إلى اليوم 15، ثم بنسبة 100% من الأجر من اليوم السادس عشر فأكثر. وفي حالة المرض طويل المدى أو الدخول

¹ ارجع إلى المادة 37 من القانون 83-11 الصادر في 02-07-1983 إذ أن الصنف الأول هم موضوع إعادة إدماجهم مهنيًا.

إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتباراً من اليوم الأول لتوقفه عن العمل. والمدة القصوى المقبولة لدفع التعويضات هي ثلاث سنوات. لكن قد يقرر طبيب العمل أن استئناف العمل في حالة معينة كفيلاً بمساعدته على تحسين حاله الصحية فيتم إعادته للعمل الذي يراه الطبيب مناسباً له ويحتفظ بجزء أو بكامل التعويض، والحال كذلك بالنسبة لحالة تقرير الطبيب بتوجيه العامل بإعادة تدريبه وظيفياً أو إعادة تأهيله مهنيًا بحيث يتأتى له شغل نصب مناسب لحالته. المتعلق بكيفيات تطبيق العنوان الثاني من ¹ رقم 84-27 ويأتي المرسوم القانون 83-11 السابق ذكره مباشرة لتوضيح مسألة التعويض عن المرض. ففي المادة الرابعة منه ترفع النسبة المئوية من 80% إلى 100% تعديلاً لنص المادة 59 من القانون 83-11 وذلك بخصوص تعويض مصاريف العلاج وذلك في عدة حالات من بينها الفقرة الخامسة من نفس المادة إذ تنص: «عندما تكون المصاريف الملتزم بها تتعلق بما يأتي: التجهيزات الكبرى - الجبارة الفكية - إعادة التدريب الوظيفي - إعادة التكييف المهني».

أما الباب الثالث من المرسوم فيخص التأمين على العجز الذي يخفض على الأقل نصف أو ربع قدرة العامل على النشاط، فالمادة 42 منه توضح لنا أن العجز يقدر إجمالاً دون التمييز بين المرض أو الحادث الذي تسبب في هذا العجز. لكن إذا كان سبب العجز هو حادث عمل أو مرض مهني، فالأمور نجدتها أوضح بالنسبة لإعادة إدماج هذا العامل المعوق، ما لم يكن موضحاً في القانون السابق. ومن بين التدابير التي اتخذها المشرع لحل إشكالية انقطاع العامل عن نشاطه بسبب عجزه، ولتسهيل عودته إلى العمل التأهيل العضوي والتأهيل المهني أو كما يسميهما المشرع الجزائري بإعادة التدريب الوظيفي، وإعادة التكييف المهني.

الفرع الأول

إعادة التأهيل الوظيفي

يقصد بإعادة التأهيل الوظيفي إعادة العامل المعاق إلى أعلى مستوى وظيفي ممكن من الناحية البدنية والعضوية عن طريق استخدام المهارات الطبية للتخفيف من الإعاقة، وتعرفه منظمة الصحة العالمية بأنه: "الاستخدام المنسق للتدابير الطبية والاجتماعية والمهنية في تدريب الفرد أو إعادة تدريبه إلى أعلى مستوى ممكن من القدرة الوظيفية"، فيما تعرفه منظمة الأمم المتحدة بأنه: "عملية ترمي إلى تمكين المعوقين من بلوغ وحفظ المستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو النفسي أو الذهني، بحيث تتوافر لهم الأدوات اللازمة لتغيير حياتهم ورفع مستوى . وتختلف التشريعات المقارنة في تسميتها له من إعادة التأهيل الوظيفي¹ استقلاليتهم" أو إعادة التأهيل العضوي (نسبة إلى وظيفة عضو من أعضاء الجسم)، وهنا لا بد أن نشير إلى التفرقة بين التأهيل وإعادة التأهيل، إذ يقصد بالتأهيل الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الفرد واستعداداته عندما لا تكون هذه القدرات قد ظهرت أصلاً، أما إعادة تأهيل فرد كان قد تدرب أو تعلم مهنة ما ومارسها مدة من الزمن، ثم حدث أن

¹ المرسوم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984 الذي يحدد لنا كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11

¹ قاسم حسين صالح- نفس المرجع - ص4

أصيب بعاهة وأصبح معاقا، ولم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته الأصلية بسبب إعاقته².

وإعادة التأهيل الوظيفي للعامل المصاب يشمل جميع الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة.

وان القسم الأول من الباب الثالث من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية يخص العلاجات، والأجهزة، وإعادة التأهيل الوظيفي والتكيف المهني، فتنص المادة 29 منه على أن الاداءات المتعلقة بالعلاجات اللازمة لشفاء المصاب تكون مستحقة ولا فرق بين حالة انقطاع العامل عن العمل أم لا وبدون تحديد للمدة أيضا، كما أن للمصاب الحق في الاستفاداة من الآلات والأعضاء

الاصطناعية

التي يحتاج إليها بحكم عاهته أو إعاقته وله الحق في إصلاحها وتجديدها¹.
و في حالة وجوب الاستفاداة من علاج خاص أي بالإقامة في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة كمركز خميستي مثلا، فيكون ذلك قصد إعادة تأهيل العامل المصاب وظيفيا، ويترتب على المستفيد من هذا الحق عدة حقوق أخرى منها:
- أن يستفيد المصاب من مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل مؤسسة.

- أن يستفيد من مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.

- مصاريف التنقل.

- التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط منها الذي يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم².
وحسب نص المادة 02 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11-02-1984 الذي يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية، فإن الخدمات تستحق بعد تاريخ الجبر وطوال المدة التي تستوجب فيها حالة المصاب في حادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج، وخلال باقي فقرات هذا المرسوم، نجد معظم التدابير المكرسة لمعالجة العامل العاجز أو المريض والمتوقف عن العمل وذلك قبل إدماجه مهنيا، فهناك الأجهزة والأعضاء البديلة والنظارات وهناك المعالجة بمياه الحمامات المعدنية والمعالجة المتخصصة ومختلف التداوي بالمنتجات الصيدلانية، وبمعالجة إحدى العلل المنصوص عليها في المادة 21 من هذا المرسوم.

وطبقا للمادة 62 من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية فإنه في حالة انتكاس العامل المصاب الذي يصبح في حالة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، فإن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل بتبعات الانتكاس ،¹

² عطية عطية محمد- تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة- كلية التربية - جامعة الزقازيق- مصر 2001- ص 103.
¹ بالنسبة لأجهزة الأعضاء الاصطناعية فإن القانون لم يحدد مدة الاستفاداة منها وعلى الرغم من ذلك يمكن القول أن المتضرر يبقى يستفيد منها لحين شفائه أو وقوع الاستقرار في حالته الصحية تمكنه من الرجوع إلى العمل.
² انظر المادة 31 من القانون 13/83 السلف الذكر.

ويتمثل الانتكاس في تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن الحادث، أو عن المرض المهني بعد أن اخذ المصاب يتمثل¹ للشفاء أو ظن أنه شفي، أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح ظاهر.

وتدفع ألداءات المتعلقة بالعلاج سواء حدث انقطاع جديد عن العمل أم لا، كما تتكفل بعلاج الطبي والعجز المؤقت إن اقتضى الحال الناجمين عن الانتكاس باسم حوادث العمل والأمراض المهنية كيفما كان الوقت الذي مر بين تاريخ وقوع الحادث أو الشفاء وبين تاريخ الانتكاس.

وكما بلغ الاهتمام بالمشروع الجزائري إلى حد تخصيص فصلا خاصا في قانون حماية الصحة وترقيتها تحت عنوان "تدابير حماية الأشخاص المعوقين" من خلال المادة 92 التي تنص «ينتفع الأشخاص المعوقون بالعلاج الملائم وإعادة التدريب والأجهزة المعدة لأجلهم» ولذلك تم إنشاء الديوان الوطني لأعضاء المعوقين الاصطناعية ولو احقها بموجب المرسوم 27/88 المؤرخ في 09-02-1988 والذي من بين مهامه صنع الأعضاء الاصطناعية ولو احقها والمعينات التقنية التي تساعد على إعادة التأهيل المعوقين مهنيا واجتماعيا وإدماجهم في المجتمع، كما يتولى استيرادها وتوزيعها وضمان صيانتها².

وعلى الرغم من الاستعانة بكل وسائل العلوم الطبية من خدمات طبية وأجهزة لإعادة التأهيل الوظيفي، فإن إزالة الضرر نهائيا أمر غير مؤكد التحقيق حيث يظل المؤمن له في حالة صحية غير تلك التي كان عليها قبل وقوع الحادث أو المرض المهني.

ويضمن القانون إعادة تدريب أو تأهيل العامل اثر تعرضه لحادث عمل ينصحه

به

الطبيب المعالج تماشيا مع نسبة عجزه، وضرورته لاستعادة صحته وقدراته. وهذا التأهيل يعتبر حق للعامل المصاب، ويستفيد منه بمجرد أن يطلبه بنفسه أو بمبادرة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بعد ما يأخذ رأي الطبيب المختص أو المعالج، وهنا يبقى للصندوق أن يقرر طبيعة ومدة العلاج في مركز صحي عام أو خاص معتمد، والعامل المصاب يتحصل على تكاليف الإقامة بالإضافة إلى كل تعويضة يومية إذا لم تستقر حالته وتكاليف التنقل.

هذا فيما يتعلق بحقوق العامل المصاب، أما عن واجباته، فيجب عليه أن يخضع نفسه للعلاج وككل الأوامر مهما كانت صيغتها، والتي تقرها الهيئة الصحية كالقيام بكل الفحص الطبي والمراقبة الطبية.

كما يجب عليه الامتناع عن القيام بأي نشاط غير مسموح به، وفي حالة المخالفة تتوقف هيئة الضمان الاجتماعي عن دفع كل أو جزء من التعويضة اليومية، وكما تتوقف عن دفع تكاليف العلاج، الواجبة لإعادة التأهيل الوظيفي أو العضوي للعامل المصاب.

الفرع الثاني

إعادة التكييف المهني

العامل الذي أصيب بحادث أو مرض مهني وأصبح غير قادر على أية ممارسة

² بوسكرة احمد، بلقرمي سهام- الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري- واقع وأفاق- جامعة محمد عن مجلة القبول العدد 283 المؤرخة في 28 مارس 2008. بوضياف بالمسيلة- الجزائر.

مهنية أو انه لا يتمكن من ذلك في المستقبل إلا بعد الخضوع لعملية إعادة تكييفه، فله الحق في إعادة التكييف المهني الذي يمكن أن يتم سواء داخل مؤسسة أو لدى وتحدد كليات تطبيق هذه¹ صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة عمل من اختياره الأحكام عن طريق التنظيم مقبل مما لا يسهل الموضوع.

المهم هو أن نعلم أن كل عامل أصيب بعجز أو مرض منعه من ممارسة نشاطه بشكل عادي وهو مؤمن له لكونه مأجور، تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم الخدمات اللازمة له ليستعيد صحته ويعيد تكييفه مع الوسائل المكونة لممارسة نشاطه المهني أو نشاط آخر مناسب لحالته الصحية الجديدة. كما أن صاحب العمل يدفع قسطاً من اشتراكه في التأمين الاجتماعي عن عماله. في الوقت الذي يعفى من دفع الاشتراك أولئك العمال العاطلين عن العمل كما تنص عليهم المواد من 69 إلى 71 شرط أن يساوي أو يقل أجرهم الوطني الأدنى المضمون، في حين يبقى العمال المصابون

الآخرون ملزمون بدفع قسط اشتراكهم مما يناسب مبلغ أجرهم.

كما تتكفل نفس الهيئة بتوجيههم لمؤسسات أو لدى أصحاب العمل لتلقي إعادة تكييفهم المهني حيث يتلقون التكوين المناسب لوضعيتهم العامة بعد المرور بفحوصات طبية وإدارية، ثم يعرضون على طبيب نفساني أخرى ثم يتم توجيههم نحو تخصص معين طبقاً لمعايير محددة وهي القدرات البدنية والذهنية، والمستوى الدراسي ميولهم بالإضافة إلى الاعتراضات الطبية بالنسبة للحالة ذاتها.

فالمركز الوطني للتكوين المهني لـ "خمستي" له دور أساسي في عملية إعادة إدماج العمال المعوقين إذ يقوم بضمان المساعدة التقنية والبيداغوجية للمؤسسات المتكلفة بمنح التكوين المهني لهؤلاء المعوقين، كما يقوم بتقييم وضعية سوق العمل ومن خلال دراسته ينشئ فهرساً وصفياً للمهن وللمناصب العمل، هكذا نلاحظ دوره الفعال عند مشاركته مع الهيئات والمراكز المعنية بوضع المعوقين المكونين في مناصب عملهم الجديد ومتابعته لهم حتى يتحقق تكييفهم التام والنهائي مع الجو العام للعمل. فهذا المركز يوظف كل وسائله ليبقى على اتصال مباشر مع كل المؤسسات المعنية بإعادة تأهيل العمال المعوقين مهنيًا، ومع المصالح الطبية والشبه طبية والمراكز المتخصصة والجمعيات والمنظمات الاتحاديات الخاصة بالمعوقين.

وعند عودته إلى المنصب العمل يواصل العامل حياته المهنية بشكل جديد مكيف حسب إعاقته، لكن كل عمليات التكييف لمناصب العمل قصد إعادة إدماج المعوق العامل يخضع تجاهها لمدى صحة التوجيه التخصصي وإعادة ترتيب مناصب العمل حسب نوعية الإعاقة، فكل هذه المهام الجوهرية المتعلقة بإعادة الإدماج لا نجدها لا في نظام التأمينات الاجتماعية ولا قانون علاقات العمل ولا في نصوص تنظيمية أخرى، بل في الأنظمة العملية المتفق عليها، والمعمول بها في مراكز التكوين المهني المتخصصة والجمعيات والمنظمات المهتمة بالمعوقين. فقد نجدها إلى جانب الهيئات الحكومية تقوم بالبحث عن المراكز الملائمة لإدماج المعوق مهنيًا.

¹ هذا نص المادة 32 من القانون 13/83 الصادر في 02-07-1983 لكن لا نستوضح من خلال الصياغة اللغوية للنص هل اختيار العامل يقع على العمل الممكن له تعلم ممارسته أو وان يختار كيفية العملية بكاملها أي أن يتم ذلك داخل مؤسسة أو لدى صاحب العمل أيضا.

كما أنّ العامل المعاد إدماجه لا نعلم ما هي طبيعة علاقة العمل التي تربطه بصاحب العمل، هل تتغير في أوجه ما أم لا؟ أي هل يفقد حقوقا أم لا؟ وهل يعفى

من

بعض الواجبات؟ وهل يحظى بامتيازات ما؟

فبالنسبة لأوجه علاقة العمل كالأجر ومدة العمل اليومية وأيام العطل... فإن العامل يتبع ظروف منصب العمل الذي أصبح يشغله، فإذا كان نفس المنصب فلا تغير وإذا كان في منصب أدنى مستوى فينقضى الأجر المناسب للمنصب والمدة المناسبة لهذا المنصب... الخ هذا لنعلم أنه لن يمارس عملا بأدنى درجة وهو يتقاضى الأجر المناسب للمنصب السابق والامتيازات المهنية المترتبة عنه، لكنه يتقاضى معاشا عن العجز الذي أصيب به كما سبق توضيحه في قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 المؤرخ في 1983-07-02 ونصوصه التنظيمية، بالإضافة إلى الأجر المناسب لمنصبه الجديد.

فيبقى العامل المعاد إدماجه ملتزم تجاه صاحب العمل كسائر العمال الآخرين، طبقا لأحكام القانون المنظم لعلاقة العمل التي تعاقدها فيها الطرفان. لكن لا تزال جملة من حقوق العمال المصابين خلال حياتهم غير محمية وغير معترف بها من قبل الجهات المهنية وذلك ليس لامتناعها لكن لعدم وجود الدراسة المتعمقة والواعية تمام الوعي بما يعاني منه العامل في هذه الحالة. وأساس معاناته يرجع إلى نزوله في المستوى المهني درجات وفي المستوى الاجتماعي مما يضغط على صحته النفسية ويؤثر على رغبته في مواصلة حياته المهنية. لذا ولتفادي هذه الوضعية السلبية الضاغطة على العامل المصاب يجب وضع كل الوسائل والتدابير لتعويض عدم القدرة على العمل أي بنسبة 50% فأكثر المنصوص عليها في القانون. والمثال الاستدلالي يكفي لتصوير مدى سلبية الوضعية، فنذكر ذلك المهندس الماهر الذي يصاب بحادث عمل في ساحة بناء فيصبح مكفوفاً، وبعد العلاج وإعادة تكوينه فهل في هذا التوجيه شيء من العدل standardiste يوجه للعمل كمحول تليفوني أي أو البيداغوجية؟ طبعاً لا فما هي الحلول؟

الفرع الثالث

المنازعات الناجمة عن إعادة إدماج العامل المصاب بإعاقة

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه، أو حول حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل فنكون أمام نزاع فردي في العمل والذي عرفته المادة الثانية من القانون 04/90 على أنه كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة. فالنزاع الفردي قد يتعلق بالحقوق الناتجة عن بنود العقد والمرتبطة بطبيعة العمل وبالأجر وبالحقوق الأخرى المترتبة عن العقد أو عن الحقوق التي يكتسبها العامل أثناء حياته المهنية بموجب تعديل العقد أو بقوة القانون والتنظيم أو بموجب الاتفاقيات الجماعية وذلك عندما تملي قواعد أكثر فعالية ونفعا من التي ينص عليها عقد العمل، كما قد ينصب التعديل على الشروط التي يتضمنها عقد العمل أو طبيعته وذلك بناء

على اتفاق الطرفين (العامل والمستخدم) وفي هذا الصدد نعرض عليكم قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بشأن قضية تحويل عامل تعرض لإعاقة القرار رقم 159679 المؤرخ في 12/05/1998 الصادر اثر الطعن بالنقض في القرار القاضي بالغاء الحكم المستأنف ورفض الدعوى. « - حيث أنه بالرجوع إلى القرار المطعون فيه يتبين أن المجلس قد أسس قراره كون المدعي هو الذي قدم طلبا يلتمس من المؤسسة المستخدمة تحويله إلى منصب عمل آخر لأنه أصبح غير قادر على سياقة شاحنة الذي هو منصب عمله الأصلي وبهذه الصفة اعتبر المجلس أن المؤسسة المستخدمة لها الحق في تنزيل المدعي إلى منصب يتناسب مع عمله الفعلي في المنصب الجديد.

- لكن حيث يتبين من ملف الدعوى أن المدعي قد طلب تحويله إلى منصب عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية بناء على رأي الطبيب المعالج بالتالي فإن طلب المدعي تحويل منصب العمل ليس طلب غير مبرر لكن جاء بعد رأي الطبيب المعالج ومن حق العامل الذي يثبت طبيا أن حالته الصحية لا تسمح له بالبقاء في منصب عمله الأصلي الذي يتطلب ظروف جيدة أن يستفيد من تحويله إلى منصب عمل أخف يتناسب مع حالته الصحية الحالية وذلك طبقا للتشريع المعمول به في ميدان الضمان ووفقا لمبدأ الحقوق الأساسية للعمال المنصوص عليها في المادتين 05 و 06 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

- وحيث أن تغيير العامل منصب عمله الأصلي إلى منصب عمل آخر لأسباب صحية ثانية لا يمكن أن يحرمه من حقه في الأجر القاعدي الذي كان يتلقاه سابقا وإلا قد يعتبر كمساس بحق أساسي مكتسب قانونا.

- وحيث أن التنزيل في الرتبة يتم خاصة في حالة إصدار عقوبة تأديبية ضد العامل بينما في قضية الحال فإن موضوع الدعوى ليس له أية علاقة بالإجراءات التأديبية وبالتالي فإن مجلس قضاء باتنة لما اكتفى بالقول أن تنزيل المدعي تم بناء على طلبه دون مناقشة الأسباب التي دفعت المدعي إلى طلب تحويل منصب عمله الأصلي وشرعية هذا الطلب يكون قد قصر في تسبب قراره مما يعرضه للنقض.»

والملاحظ بالنسبة لموضوعنا أن العامل الذي يصاب بإعاقة قد يضطر إلى تعديل عقد عمله وتغيير طبيعته. فهل يحول لممارسة عمل بأدنى درجة ويبقى يتقاضى الأجر المناسب للمنصب السابق أم أنه يتقاضى الأجر المناسب للمنصب والمدة المناسبة للمنصب الجديد... الخ. فإن العامل يتبع ظروف منصب العمل الذي أصبح يشغله، فإذا كان نفس المنصب فلا تغيير وإذا كان في منصب أدنى مستوى فينتقاضى الأجر المناسب للمنصب والمدة المناسبة لهذا المنصب... الخ هذا لنعلم أنه لن يمارس عملا بأدنى درجة وهو يتقاضى الأجر المناسب للمنصب السابق والامتيازات المهنية المترتبة عنه، لكنه يتقاضى معاشا عن العجز الذي أصيب به¹.

ومن ناحية أخرى قد تثار منازعات فيما بين المؤمن له وهيئة الضمان الاجتماعي حول حالته الصحية والتي تدخل ضمن منازعات الضمان الاجتماعي

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، طبعة 2003. ص 260 و 261.

وتسمى بالمنازعات الطبية وهي تلك الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الاجتماعي، لا سيما المرض والعجز ونسبته والقدرة على العمل... الخ، والتي أقر المشرع الجزائري لتسويتها داخليا إجرايين وهما: الخبرة الطبية ولجنة العجز الولائية.

فأما الخبرة الطبية فتخضع لها الخلافات المحددة في المادة 17 من القانون 08/08 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي وهي المرض والقدرة على العمل والحالة الصحية للمريض والتشخيص والعلاج وكل الوصفات الطبية الأخرى، وتعد هذه الخبرة ملزمة للأطراف وفي حالة استحالة إجرائها على المعني يمكن اللجوء إلى خبرة قضائية. أما لجنة العجز الولائية فتنبث في القرارات الصادرة عن هيئة الضمان الاجتماعي والمتعلقة بالحالتين؛ الأولى تخص حالة العجز الدائم، الكلي أو الجزئي، الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني يترتب عنه منح ريع. والثانية تتعلق بقبول العجز، وكذا درجة ومراجعة حالة العجز في إطار التأمينات الاجتماعية¹. ولكن مع ذلك قد لا توفق التسوية الداخلية للمنازعات الطبية في تسوية النزاع نهائيا مما يجعل اللجوء إلى القضاء أمر لا بد منه.

المبحث الثالث

دور الأجهزة الحكومية وغير الحكومية في تشغيل المعوقين

تبرز درجة تطور المجتمع ومدى تضامن أفرادها، من خلال الاهتمام بالفئات الخاصة أمثال المعوقين؛ فمهمة المجتمع تكمن في الحفاظ على كرامة الفرد، وضمان

حقوقه الأساسية كإنسان، وحمائتها وخلق الفرص المتكافئة للمعاقين من أجل إدماجهم في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية... والاعتراف بخصوصيات المعاق.

في هذا الإطار، على الدولة أن ترسم السياسة الاجتماعية العامة، محددة أهداف واضحة، مع إعطاء الوسائل الضرورية لتحقيقها، ومنها الوسيلة القانونية التي بواسطتها يحمي المجتمع هذه الفئة الخاصة، والجزائر من البلدان التي تهتم بفئة المعاقين، وتبذل كل الجهود لخلق الشروط المواتية؛ من أجل تسهيل إدماجهم المهني والاجتماعي. والوزارة التي أوكل لها الإشراف على هذه الفئة هي وزارة التشغيل، وهي التي ترسم السياسة الاجتماعية الوطنية في مجال¹ والضمان الاجتماعي. الإعاقة والإدماج المهني والاجتماعي للمعوقين إلى جانب السلطات المحلية المعنية. دون أن ننسى دور المجتمع المدني؛ المتكون من شبكة المنظمات والجمعيات التي أخذت على عاتقها التكفل بالمعوقين باعتبارها شريك اجتماعي لا يمكن الاستغناء عنه في التعاون مع السلطات الحكومية على الاهتمام بكل ما يمت بصلة لعالم الإعاقة والمعوقين من تشريعات، وإعانات ومجهودات في مجال إدماج هذه الفئة في المجتمع.

¹ القانون رقم 08/08 المؤرخ في مارس 2008 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية عدد 11 المؤرخة في 02 مارس 2008

- ص 225. 2005 محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي- المكتب الجامعي الحديث بالإسكندرية- مصر -¹

المطلب الأول

دور الأجهزة الحكومية في تكوين وتشغيل المعوقين

لقد عملت الجزائر منذ نيلها الاستقلال عام 1962 على الاهتمام بالمعوقين، خاصة إذا علمنا أنها كانت تحمل دينا اتجاه المواطنين الذين شاركوا في حرب التحرير، فمنهم من قضى نحبه ومنهم من بقي يعاني من تشوهات أو عاهات نتيجة إصابته برصاصة أو قنبلة أو فقد أحد أطرافه نتيجة التعذيب الشنيع الذي مارسه الأجهزة الأمنية والعسكرية للاستعمار الفرنسي، وما إن قامت الجزائر باسترجاع سيادتها الكاملة على ترابها الوطني وشروعها في بناء الدولة الوطنية وتكريس سياسة البناء والتشييد، وجدت نفسها أمام تحديات جسام منها ضحايا حرب التحرير ومعطوبي الحرب والمعوقون بسببها أو لأسباب أخرى، ويلاحظ بأن الدولة منحت أولوية لهم في جميع الأصعدة يمكن حصر دورها في المجالات الآتية:

الفرع الأول

دور الأجهزة الحكومية في إنشاء المراكز الخاصة بالمعوقين

لقد ساهمت الجزائر بفضل ساستها في مجال التربية، التعليم والتكوين في توفير السبل الكفيلة ببناء قاعدة صلبة في إطار إعداد إطارات الغد خاصة إذا علمنا أنها تبنت ديمقراطية ومجانية التعليم لجميع أبناء الشعب الجزائري، بالإضافة إلى ذلك اهتمت أيضا بتعليم وتكوين فئة المعوقين سعيا منها لإعدادهم بغية إدماجهم مهنيا واجتماعيا، وهكذا فقد قامت بإصدار قانون خاص في هذا المجال تحت رقم 59/08 الصادر بتاريخ 08 مارس 1980 الذي يهدف إلى إنشاء مراكز طبية تربوية ومراكز متخصصة في تعليم المعوقين، وعلى هذا الأساس تم إحداث مدرسة للأطفال المكفوفين خاصة لمستوى التعليم الأساسي بمدينة قسنطينة سنة 1963 بعدما كانت هذه المدارس المتخصصة مقتصرة على 03 مدارس إحداها موجودة بالعاشور¹ بالجزائر العاصمة والثانية في تيبازة والثالثة في بسكرة.

وبعد هذا التاريخ عرفت الجزائر إنشاء مدارس عديدة عبر كامل التراب الوطني بحيث طلبت وزارة العمل والحماية الاجتماعية آنذاك المركز الوطني لتكوين الإطارات المختصة في مؤسسات المعوقين بقسنطينة باعدا وتأمين الإطار البيداغوجي لتدريس هؤلاء المعوقين عبر الوطن كما نجد بان هذا المركز يشرف ويتكفل بتدريس 8750 طفل معوق يتوزعون على 33 مدرسة لصغار السم تدرس 3259 طفل على المستوى الوطني من بينها ولاية الجزائر العاصمة التي تشمل على 16 مدرسة للأطفال الصم والتي تضم 150 طفل بالإضافة إلى 10 مدارس لصغار المكفوفين تضم 633 طفل و 4 مراكز قليلة التجهيز تضم حوالي 500 طفل، بالإضافة إلى 54 مركز طبي بيداغوجي والذي يتكفل بتعليم 204 من الأطفال

¹ Mostefa BOUDIDA, Op-cite,p19.

المعوقين حركيا، يضاف إلى ذلك 4 مراكز طبية بيداغوجية خاصة بالمتخلفين ذهنيا² تضم ما بين 3500 و4000 فرد.

كما يوجد حوالي 28 هيئة تحت إشراف الفيدرالية الوطنية لأولياء الأطفال المعوقين، وبهذا يمكن القول بان هناك 130 مؤسسة خاصة بتعليم المعوقين على مستوى التراب الوطني يضاف إلى ذلك وجود حوالي 327 مركز للتكوين المهني والتأهيل عبر التراب الوطني للأصحاء، كما أنها قادرة على استيعاب وتكوين وتأهيل المعوقين مهما كانت نوعية إعاقاتهم.

ويبين الجدول التالي المراكز التربوية للمعوقين على المستوى الوطني والتي يبلغ عددها 91 مركزا خاص باستقبال وتعليم مختلف المعوقين، فبالرغم من قدرة استيعاب

هذه المراكز التي تقدر بـ 11.860 شخص إلا أنه تم التكفل بـ 7131 شخص فقط¹. غير أنه يوجد ضمن هذه المراكز ثلاث مراكز فقط خاصة بالمعوقين حركيا موزعة كالتالي: مركز بلدية الحراش في الجزائر، وآخر بالشطبة في ولاية شلف، ومركز ثالث ببلدية مسرغين في ولاية وهران.

وتبلغ قدرة استيعاب هذه المراكز الثلاثة 370 شخص معوق حركيا إلا أن الملاحظ هو أنها تتكفل حاليا بحوالي 176 حالة فقط وهذا معناه أن عددها غير كاف كما أن قدرتها الاستيعابية تعد ضئيلة جدا، مقارنة بنسبة المعوقون في الجزائر.

والى جانب هذه المراكز التعليمية تم إنشاء عدة أجهزة أخرى تهتم بشريحة المعوقين نذكر من بينها: إنشاء "المركز الوطني للموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين" بموجب المرسوم التنفيذي رقم 257/87 المؤرخ في 1987/12/01 والذي تتمثل مهمته في ضمان تكوين الاختصاصيين القائمين بوظائف التعليم والتربية وإعادة التربية والمساعدة الاجتماعية وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم في مؤسسات المعوقين².

وفي ما يخص العتاد والأجهزة المساعدة على حركة المعوقين وفي إطار رعايتهم أنشئت الدولة "الديوان الوطني للعتاد والأدوات الاصطناعية المساعدة للأشخاص المعوقين" سنة 1988 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 27/88 والذي من بين مهامه صنع الأعضاء الاصطناعية ولوآحقتها، إلى جانب قيامه بالمعاينات التقنية التي تساعد على إعادة تأهيل المعوقين مهنيا واجتماعيا، كما يتولى استيرادها وتوزيعها وضمن صيانتها³. وإن إنشاء هذا الديوان يهدف إلى تلبية حاجيات هذه الفئة على اقتناء

الأجهزة والأعضاء الاصطناعية المساعدة على حركة المعوقين بحيث يتولى صناعة هذه الأجهزة وفق المقاييس العالمية وضمن التوزيع الحسن لها عبر التراب الوطني والعمل على سد حاجيات المعوقين في هذا المجال والتخلص تدريجيا من إشكالية الاستيراد الذي يكلف الدولة مبالغ باهظة، بحيث تم إنشاء 13 وحدة إنتاجية و 22

² Ali KOUADRIA, "Scolarisation et formation de l'enfant handicapé dans la société algérienne", Revue Horizon Educatif, n°09, CNFPH, sn° éd, p14.

¹ عبد الله كبار، نفس المرجع ص 83.

² انظر المادة الخامسة من المرسوم رقم 257/87 المؤرخ في 1987-12-01.

³ بوسكرة احمد، بلقرمي سهام – الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري – واقع وأفاق- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر – عن مجلة القبول العدد 28 المؤرخة في مارس 2008- ص 6.

ملحق و 02 مخازن و 40 مركز للنظارات، وقد حقق هذا الديوان عدة نتائج¹ تتمثل في ما يلي:

- إنجاز عصي المكفوفين وعكازات الدعامة بنسبة 100%.
- إنجاز الأجهزة الأورتوبيدية (لتقويم الأعضاء) بنسبة 60%.
- إنجاز الكراسي المتحركة.

كما تم التوقيع على اتفاقية تحت رقم 55 بين هذا الديوان من جهة وبين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية من جهة ثانية من أجل ضمان التعويض المالي من طرف هذا الصندوق للأشخاص المعوقين جراء شرائهم لأجهزة وعتاد من الديوان².

إضافة إلى إقرار الدولة بإنشاء "المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا" بمقتضى المرسوم رقم 397/81 المؤرخ في 26-12-1981، الذي يتولى دراسة وبحث تحسين البرامج والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للمعوقين جسديا، وتحسن مستوى المكونين الاختصاصيين في تكوين المعوقين جسديا بمؤسسات التكوين المهني، كما يكلف هذا المركز أيضا بالمهام التالية:

مجال الدراسات والبحث التقني والتربوي:*

- يعد ويختبر ويوزع البرامج والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للمعوقين جسديا، ويجمع الوثائق التقنية والتربوية المخصصة للمكونين.
- يقوم بالدراسات لتهيئة مناصب العمل، أو إعادة تهيئتها بالاتصال مع المصالح الوزارية والهيئات والمؤسسات المعنية، قصد التكيف المهني الأفضل للمعوقين، كما يقوم بالدراسات الكفيلة بتسهيل الدمج المهني والاجتماعي للمعوقين جسديا.

مجال تكوين المكونين وتحسين مستواهم:*

- يقوم بتكوين المكونين وتجديد تكوينهم، وتحسين مستواهم تقنيا وتربويا، كما يقوم بالمراقبة التقنية والتربوية للمدرسين.

مجال التكوين المهني للمعوقين جسديا:*

- يشارك، مع المصالح الوزارية والهيئات المهنية في توجيه المعوقين جسديا وتكوينهم

وإعادة تكييفهم، وترتيبهم المهني، وكذلك تقييم التكوين المهني المتلقى.

- يساعد المؤسسات التي تتولى التكوين المهني للمعوقين جسديا في المجال التقني¹ والتربوي.

بالإضافة إلى إنشاء المجلس الوطني للأشخاص المعوقين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 145/06 المؤرخ في 26-04-2006، يكلف بالدراسة وإبداء الرأي في كل المسائل المتعلقة بحماية المعوقين وترقيتهم وإدماجهم المهني والاجتماعي.

ويبقى الهدف من إنشاء هذه الأجهزة هو الاهتمام بحقوق المعاق والتكفل به والمطالبة بانشغالاته وتوصيلها المختصة حتى تتمكن من تعديل التشريعات الخاصة

¹ Rais Mohamed EL HADI, Op-cite, p 44-45.

² Mostefa BOUDIDA, Op-cite, p27.

انظر المادة الثانية من المرسوم 397/81 المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 المتضمن إنشاء المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا - الجريدة الرسمية عدد 52 المؤرخة في 29-12-1981 - ص 1940.

بهذه الفئة حسب تطورات الحياة الاقتصادية.

الفرع الثاني

دور الأجهزة الحكومية في مجال التكوين العلمي والمهني للمعوقين

بالرجوع إلى قانون حماية المعوقين وترقيتهم رقم 09/02، نجده يدعو صراحة وبالأخص في فصله الثالث المعنون بالتربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف المهني، إلى ضمان التكفل المدرسي المبكر بالمعوقين بغض النظر عن مدة التمدرس أو السن طالما بقيت حالة الشخص المعوق تبرر ذلك، وكما أقر المشرع الجزائري خضوع الأطفال والمراهقين المعوقين إلى التمدرس الإجمالي في مؤسسات التعليم والتكوين المهني، وإلى ضرورة تهيئة أقسام وفروع خاصة بهذا الغرض عند الحاجة لاسيما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الاستشفائي حسب حالة ومؤهلات كل فئة، وتفرض على هذه المؤسسات زيادة على التعليم والتكوين المهني وعند الاقتضاء إيواء المتعلمين والمتكويين والتكفل بهم نفسيا وطبيا، وتسمح هذه الإجراءات للمعوقين من كسب المعارف المهنية والعلمية لدخول سوق الشغل والإدماج داخل المجتمع.

فالملاحظ أنّ الجزائر أولت أهمية خاصة لصالح تعليم المعوقين وتكوينهم مهنيا، وما ترتب عنه من إنشاء للمدارس والمراكز وكذا إعداد الإطارات اللازمة لذلك، حيث أنها أخذت على عاتقها مسألة التكفل بالمعوقين وتدريبهم مهنيا كما ضمنت مجانية التعليم على قدم المساواة مع الأصحاء، ولكن وبالرغم من سعيها لبناء مدارس ومراكز خاصة بالمعوقين إلا أنّ بعض الملاحظين، يرون بأنّ هذه الجهود غير كافية نظرا لحجمهم المتزايد سنويا، كما أنّ الشخص المعوق الذي يسكن في المدن النائية هو أقل حظاً من رفيقه الذي في المدن في نيل القسط الوافر من التعليم والتكوين، بحيث تنتشر ظاهرة الأمية بينهم نتيجة لإهمال الأسرة والمجتمع ككل، ويضاف إلى ذلك أنّ الدولة شرعت في¹ ذلك بعد المراكز المتخصصة عن أماكن سكن هذه الفئة تجربة جديدة ألا وهي فتح أقسام خاصة بالمعوقين في المدارس العادية التابعة لوزارة التربية الوطنية، والتي جسدت بداية من خلال افتتاح 16 قسم في ولاية الجزائر وحدها، هذه التجربة

ستمهد الطريق لإعادتها في مراكز التكوين المهني والتمهين، والتي إن وفرت لها الإمكانيات اللازمة فحتماً تتوج بانجازات باهرة لصالح المعوقين هذا من جهة² وللدولة من جهة أخرى في إطار تخفيض النفقات المالية الباهظة المخصصة لهم. كما نجد أنّ جهوداً أخرى بذلت من طرف الدولة لصالح هذه الفئة كالاتفاقية الموقعة بين وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التربية الوطنية على إدماج وتدريب أكبر عدد من الأطفال الصم بالإضافة إلى مساهمات أخرى شملت إنشاء أقسام للأطفال الصم البكم في المدارس النظامية العادية بحيث تقوم منظمة اليونيسيف

¹ عبد الله كيار، المرجع السابق، ص 85.

² Ali KOUADRIA, Op-cite, p 3.

(بتمويل هذه المدارس بالعتاد الضروري الخاص بتعليم هذه UNICEF الأمية)
الفئة³.

وفيما يخص التكوين المهني للمعوقين نلاحظ أن هناك ازديادا مضطربا لهذه
المراكز عبر التراب الوطني، كما أن هذه الأخيرة شرعت في استحداث فروع جديدة
حسب الطلب خاصة إذا علمنا أن لجنة عمل شكلت من طرف السلطات للنظر في
احتياجات ومتطلبات قطاع التكوين وفروعه الخاصة بالمعوقين.
إلا أنه بالرغم من هذا الاهتمام والمجهودات المبذولة من قبل الدولة والسلطات
الحكومية فإن بعض الملاحظين يرون بأن نسبة تعليم وتكوين المعوقين في الجزائر
لا زالت بعيدة عن الآمال المرجوة من مساهمة هذا القطاع بإدماج المعوق في
المجتمع¹.

الفرع الثالث

دور الأجهزة الحكومية في مجال تشغيل المعوقين

مما لا شك أن مسألة تكفل الدولة الجزائرية بميدان تشغيل المعوقين، ونتيجة
لحاجتهم الملحة لهيئة عليا تتكفل بشؤونهم خاصة في المجال الاقتصادي، ولأن
الجزائر كانت من بين الدول التي وقعت على اللوائح والقوانين الدولية والإفريقية
والعربية الخاصة بالإعاقة والمعوق، جعلت الجزائر تأخذ على عاتقها مسؤولية
رعاية وحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم والعمل على إدماجهم في شتى
الأصعدة.

ولهذا الغرض قامت الدولة بإصدار مرسوم تنفيذي يحمل رقم 471/96 الصادر
بتاريخ 18-12-1996 يهدف إلى اهتمامها بتنظيم جميع الجهات المسؤولة عن تقديم
الخدمات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي. ثم قامت بتدعيم هذا المرسوم بقرار وزاري
تحت رقم 12 الصادر بتاريخ 16 مارس 1998 ينص أساسا على تنظيم خدمات
النشاط الاجتماعي ويدعوا إلى توحيد مختلف هذه المصالح في مكتب واحد ألا وهو
(كما يوضح هذا القرار بالتحديد مختلف المجالات DAS دائرة الشؤون الاجتماعية)
التي يمكن أن تتدخل فيها هذه الهيئة كالحماية الاجتماعية، الإدماج المهني
والاجتماعي والتضامن، بعد أن قامت الدولة بإنشاء هذه الهيئات في كل الولايات
الموجودة عبر الوطن وبغض النظر عن التشريعات القانونية والمراكز البيداغوجية
والتكوينية التي كملت على انجازها وتخصيص وزارة كاملة ألا وهي "وزارة
التضامن والحماية الاجتماعية" آنذاك للتكفل بمطالب واحتياجات المعوقين، وكذا
تشغيلهم فقامت بإصدار القانون 180/82 الصادر بتاريخ 05-05-1982 والذي
يدعوا إلى تخصيص نسبة معينة من مناصب العمل للمعوقين ، كما أن القانون رقم
11/90 الصادر بتاريخ 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي تنص المادة 16
منه على إلزامية تخصيص جميع الهيئات والمؤسسات الإنتاجية لمناصب العمل
، هذا ويلاحظ بأن المؤسسات الاقتصادية والخدماتية لم تلتزم¹ للأشخاص المعوقين

³ Rais Mohamed EL HADI, Evaluation de l'action social de l'état en faveur des personnes handicapées, Acte de la 3^{ème} Rencontre International, Op-cite, p 43.

¹ Rais Mohamed EL HADI, Op-cite, p 42.

¹ Mostefa BOUDIDA, Op-cite, p22.

بشكل كبير بتطبيق هذا القرار مما أثر على حجم سوق اليد العاملة للمعوقين مما انعكس سلباً عليهم وبالتالي تفتت بينهم ظاهرة البطالة التي تعتبر آفة عويصة تعاني منها جل شرائح المجتمع الجزائري، وبالإضافة إلى ذلك فإن الدولة عملت على إنشاء EPIH (Enterprise publique d'Insertion d'Handicaps) مؤسسة عمومية من أجل إدماج المعوقين، والمسماة اختصاراً (بموجب القرار رقم 91/535 الصادر في 25-12-1991، غير أن هذه المؤسسة لازالت تتخبط إلى اليوم في مشاكل جمة تتصل بها 22 وحدة تابعة، يتواجد مقرها العام في منطقة الأبيار بالجزائر العاصمة ونتيجة بالإضافة "ONABROS" للضائقة المالية التي ورثتها عن المؤسسة السابقة والمسماة " لعدم دفعها لأجور عمالها لازالت في حاجة للدعم المالي من طرف الدولة. ومن أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم واندماجهم المهني والاجتماعي تم إنشاء إشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجاتها وقدراتهم البدنية والذهنية لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل

المطلب الثاني

دور المنظمات غير الحكومية في تشغيل المعوقين

من المسلم به بأن العمل هو حق من الحقوق الأساسية التي يجب على الدولة والمجتمع توفيرها لمواطنيها طبقاً لما نصت عليه موثيق حقوق الإنسان، وكما هو معروف فإن توفر منصب عمل لأي فرد يجعله إنساناً منتجاً وقادراً على الكسب المادي المشروع مما يمكنه من العيش والاعتماد على النفس علاوة على توفيره للاستقرار النفسي والاجتماعي لصاحبه كم يحدد مكانته في المجتمع. لهذا فإن المساواة بين أفراد الوطن الواحد في الحصول على وظائف الشغل

يعتبر

دليلاً على سلامة وقوة هذا المجتمع، إلا أننا نلاحظ في دول العالم النامي تقلص مبدأ المساواة في الحصول على وظيفة قارة نتيجة لانتشار سلوكيات المحاباة، المحسوبية، الرشوة الجهوية... الخ وهذا ما أثر على الأفراد العاديين الذين هم في سن العمل فما بالك بالأشخاص المعوقين ومن هنا يظهر دور جمعيات المعوقين في السعي¹ والتخطيط الجاد للتكفل بفئة المعوقين في إطار عالم الشغل

وفي البداية يجب أن نوضح أن ما يهم دراستنا القانونية من الدور الذي تلعبه جمعيات المعوقين التي تنشط في ميادينهم الحيوية المختلفة، هو أن نتخذها كمرجع بالنسبة للدراسات المقارنة والتجارب التي تقوم بها لتحسين وضعية المعوقين سواء بالنسبة لتعليمهم أو تكوينهم المهني أو استهدافها خلق مجالات مهنية متنوعة لهم في سوق العمل الوطني. وكذلك بالنسبة للتقارير التي تقدمها كل جمعية بانتظام للسلطات الحكومية المختصة، إذ تشرح فيها وتصف كل المشاكل التي يعاني منها المعوقون². صغاراً وكباراً، كما تقترح الحلول العلاجية لكل هذه الأسباب التي تعرقل حياتهم فاتخاذ أعمال ومواقفها وآرائها بمثابة مراجع موثوق منها لن يظننا باعتبارها أقرب

عبد الله كبار، المرجع السابق - ص 115.¹
الوفاي صبيحة - نفس المرجع ص 214.²

الهيئات لفئة المعوقين عن غيرها، فهي تعلم مدى معاناتهم وما المصدر الأساسي والحقيقي لكل مشكلة يطرحونها فتقدر خطورتها من بساطتها وتتخذ في معظم الأوقات التدابير الملائمة لحلها في الوقت المناسب. فالجمعية كهيئة مستقلة إكانية اتخاذ القرار والتصرف في شؤون المعوقين باحترام الأحكام القانونية التي تحميهم ، علماً أنه بشأن الموضوع الأخير ليست هناك أحكام³ كمواطنين أولاً وكمعوقين ثانياً مخصصة لحمايتهم ما عدا القانون 09/02 المؤرخ في 08-05-2002 المتعلق بحماية المعوقين وترقيتهم، الذي يفتح أبواب البحث والدراسة على مصراعيها لكل مبادرة جمعوية تعين المشرع وضع النصوص التي تنظم كيفيات تطبيق أحكام هذا القانون ، والذي لم يتم هو الآخر تنظيمه من غير جملة أعمال واقتراحات الجمعيات المنشأة لأجل المعوقين.

ومن بين المبادرات الايجابية التي قامت بها الجهات الحكومية المختصة أي وزارة التنشيط الاجتماعي والتضامن الوطني كانت بدراستها في 1996 عند إبرام اتفاق مشروع قدرت قيمته بعدة ملايين من "الدوتش مارك" بين الجزائر (الوزارة المذكورة) والشركة الألمانية GTZ في موضوع «الإدماج المهني للأشخاص المعوقين»، لكن لم يحقق هدف هذا المشروع آنذاك لوقوع مشاكل مادية وتسييرية من الطرف الجزائري، وفي سنة 2000 تم إحياء هذا المشروع عن طريق إرسال مكونين جزائريين قصد تحسين تكوينهم المتخصص بألمانيا ورفع مستواهم. فقد اقتربت هذه الشركة الألمانية من مختلف جمعيات وفدراليات المعوقين ومراكز مختصة بتكوين المعوقين منهم «الفيدالية الوطنية لأولياء الأطفال المتخلفين» (FNPEI) والمركز الوطني للتكوين المهني (CNFPH) لخميستي؛ لأن لها تجربة طويلة في هذا الميدان فهي تعرض عليهم شراكتها للقيام بتزويدهم بالتكوين اللازم والوسائل والأجهزة المخصصة للمعوقين والمساعدات الكافية التي تحقق هدفها، وذلك ضمن الايديولوجية الجديدة التي تتخذها الدولة وهي مساعدة المعوقين للاعتماد على النفس في كل الميادين بعيدا عن فكرة الاتكال¹. فهذا التبادل أعطى للجهات الحكومية الجزائرية الفرصة الحقيقية لتنتبه للوضعية المتأزمة التي يعيشها المعوقون على المستوى القطر، واكتشفت الدور الفعال الذي قامت به الهيئات غير الحكومية منذ سنين طوال مما جعلها تكتسب تجربة كبيرة في هذا الميدان. هذا ما أدى بالسيد الوزير للاعتراف بالنقائص التي تغطي على سياسة مساعدة هؤلاء المعوقين خاصة في موضوع التشغيل والاستثمار فسيطر على التماطل البيروقراطي في الوكالات الوطنية لمساعدة تشغيل الشباب ADS و ANSEJ مضيفاً أن الجزائر ترغب في إتباع تجارب أجنبية في الجانب المادي لإنشاء المؤسسات المصغرة مثل ما هو الشأن

³ Elie Alfaudarée et Philippe Heure Duteil – "association a statut particulier – les associations intermédiaires et entreprise d'insertion sous forme associative" Dalloz 2000-1241 pages.

¹ تم إبرام عقد هذه الشراكة بين وزارة التنشيط الاجتماعي والتضامن الوطني بيد السيد جمال ولد عباس مع السفير الألماني هانز بيتر شيف HANZ PETER SCHIFF

في البنقلاديش وتونس ومصر. كما اقترح أن يبقى النقاش والاتصال مفتوحا بين السلطات العمومية والجمعيات لتجسيد الثقة والفعالية في أعمالهم. وفي هذا السياق أقيم ملتقى وطني حول «تحسين العلاقات بين المنظمات غير الحكومية والمؤسسات العمومية» نظم لمدة يومين أي من 26 و 27 ديسمبر 2001 بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين جسديا لخمبستي¹. لكن راج في مختلف الأوساط المعنية والمشاركة أن موضوع الملتقى هو «الإدماج المهني للأشخاص المعوقين» وفي الواقع طريقة تنظيم الملتقى، واتجاه النقاش والحوار أثناءه لم يكن له موضوع آخر يطرحه سوى إدماج المعوقين مهنيا، فقد شاركت في هذا الملتقى جميع الجمعيات والفيديريات والمنظمات المهتمة بشؤون المعوقين وذلك بالنسبة لجميع أنواع الإعاقات وكل مراحل الإعاقة. كما شارك مسؤولو مراكز التكوين المتخصص للمعوقين على مستوى القطر هذا إلى جانب مسؤولي الجهات العمومية المعنية. وافتتاح الملتقى أدى السيد الدكتور عبد الله توافق المدير المركزي بوزارة التنشيط الاجتماعي والتضامن الوطني كلمته التوجيهية أكد من خلالها على ضرورة متابعة هذا الملتقى وآخرين من بعده لتوطيد العلاقة بين المؤسسات العمومية والمنظمات غير الحكومية ليتسنى تجسيد مشروع الشراكة مع الألمان قصد إدماج المعوقين مهنيا واجتماعيا مع المجتمع المدني. علما أن الخبراء الألمان يؤكدون أن نجاح مثل هذه الأعمال لا يكون سوى بتطوير جو من الحوار بين السلطة والهيئات غير الحكومية ليخرجوا جميعهم باقتراحات تحدد أدوارا ومسؤوليات كل جهة تجاه الأخرى عاملين كلهم لصالح المعوقين والخبير الألماني ديرك باري «Dirk Jarre» عرف الخبرة الألمانية لكل الحاضرين في الملتقى. ومع تطور النقاش بين مختلف الجهات المتقابلة طرحت كل المشاكل والمصادر المتعددة للنزاعات القائمة بين الإدارات العمومية والمنظمات غير الحكومية بشكل علمي دقيق بالنسبة لكل جمعية على حدة في تعاملها مع الإدارة الحكومية.

الفرع الأول

المنازعات بين الإدارات العمومية والمنظمات غير الحكومية

طرحت مصادر المنازعات بين الإدارات العمومية والمنظمات غير الحكومية من خلال محورين، المصادر الموضوعية المباشرة والمصادر الشخصية غير المباشرة.

أولا: المصادر الشخصية غير المباشرة للنزاعات بين الجهتين

وهي المتعلقة بالتصرفات والمواقف التي يتخذها كل واحد من أطراف علاقة العمل وهي كالتالي:

أ - من جهة الإدارات العمومية التي لها موقف متسلط عوضا أن تحترف أساليب التفاوض والتحاو للوصول إلى الاتفاق، مما يؤدي إلى تعسفها عند اتخاذ قرارات

¹ هو مركز يقع ببلدية خمبستي بولاية تيبازة - حيث أقيم الملتقى الوطني - إذ يمكن الإطلاع على مجموعة تقارير أعمال اللجان المتخصصة في إدماج المعوقين والمكفوفين من أعضاء الجهات الحكومية وغير الحكومية وذلك لدى مركز خمبستي ووزارة العمل.

باتجاه المعوقين، فهي في جهل تام لواقعهم المعاش مما ينقص أيضا من القيمة التنفيذية لهذه القرارات.

ب- التماطل البيروقراطي في حق المعوق.

ج- التقدير الخاطئ للحالة النفسية التي يتصف بها المعوق والذي يحتاج لأدنى قدر من الاحترام والتقدير.

د- من جهة المسيرين للجمعيات هناك ترددهم وعدم ثقتهم في المسؤولين ووعودهم.

هـ- يجب تعلم أساليب التحاور والتفاوض لتطوير الأحكام القانونية الخاصة بالمعوق.

ثانياً: المصادر الموضوعية المباشرة للنزاعات بين الجهتين

وهذه الأخيرة هي المتعلقة بتوزيع الموارد الكائنة، ومشاكل التكفل والإمكانيات الحكومية المختلفة وهي التالية:

أ – التحولات الاقتصادية وبرامج التكييفات القطاعية التي مرت بها البلاد كان لها آثار سلبية على حياة المعوقين واستقرارهم المادي ومثال ذلك انهيار مؤسسة الفرش وظهور مؤسسة الإدماج المهني للمعوقين ONABROS ET EPIH للمعوقين بصريا.

ب – عملية إعادة الإدماج المهني للعامل المعوق بالمقارنة مع العمال غير المعوقين.

ج – ارتفاع نسبة الفقر والبطالة في البلاد.

د – ضعف وسائل العلاج وضعف إمكانيات وانجازات مراكز التكوين المتخصص.

هـ - الموارد المالية الموزعة على المعوقين هي غالبا غير كافية وفي بعض الأحيان توزع بطريقة عشوائية.

هذا بالرغم من أن منحة الأشخاص المعوقين بنسبة 100% مرت من سنة

2000

إلى 2001 من 2,1 مليار دج إلى 3,8 مليار دج ما يمثل ارتفاعا هاما، لكن تدعيم الجمعيات ذات الطابع الإنساني والاجتماعي يبقى معدوما في معظم الأوقات.

لهذا اتخذت كل الجهات المشاركة في الملئقى هدفا واحدا ألا وهو العمل على

تكثيف مجهودها لإخراج المعوق من عزلته وغربته في وسط أهله وفي وطنه، فكان

مشروع تحضير قانون لحماية المعوقين وترقيتهم أول مبادرة قامت بها السلطات

الحكومية سمحت بذلك للمنظمات المختلفة أن تلقي آراءها وأفكارها أمام النواب لدى المجلس الشعبي الوطني.

فكانت أعمال الجمعيات المختلفة منها و«المنظمة الوطنية للمكفوفين»

و«جمعيات المعوقين سمعيا»، و«الفيدالية الوطنية للصم الجزائريين»، و«فيدالية

جمعيات المعوقين حركيا» و«الفيدالية لأولياء المتخلفين ذهنيا»... الخ من الجمعيات

تتجسد في توجيه هؤلاء المعوقين نحو مراكز التربية المتخصصة، كما تقوم بالبحث

عليهم داخل العائلات للكشف على الإعاقة ثم تقوم بتوعية وتعليم الأولياء عما يجب

أن يعرفوه عن إعاقة الطفل وكيفية التعامل معه، كما تصل مبادراتهم إلى السعي

للحصول على عطايا وتبرعات مادية تتمثل إما في الأدوية أو أجهزة اصطناعية

وأدوات متخصصة أو ألبسة أو أموال لإعانة الأولياء الخ... وهذه ادوار تقوم بها في الميدان الاجتماعي¹.

أما بالنسبة للميدان المهني فهي لا تدخر أي مجهود لتوجيههم الصحيح والواعي نحو المراكز المتعددة للتكوين على مستوى القطر إما للتربية المتخصصة أو لتعلم مهنة توجهه نحو ممارسة عمل في المستقبل. وعند تخرج الشاب المعوق من المركز تعود الجمعية بدورها لتوصل بينه وبين المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات للحصول على منصب عمل. وفي هذا المجال فهي تسد فراغا كبيرا ما بين مرحلة التكوين ومرحلة التحصل على منصب عمل، وهذا الفراغ قانوني وواقعي في نفس الوقت، فلم تضع الحكومة الإطار الواقعي للمعوق حتى لا يسقط في حلقة البطالة ولم تجد له المسار المناسب الذي يقوده مباشرة لمنصب العمل الذي يناسب إعاقته من جهة وتخصصه التكويني من جهة أخرى إذ توقف عملها عند مرحلة التكوين ولم تنتبأ لوجوب إيجاد سوق عمل يشتغل فيه المعوق مستقبلا وهذا عيب في النصوص وفي الذهنيات المسيرين إلى يومنا هذا. وهذا الفراغ لا يمكن سده إلا عن طريق إنشاء هيئة تنشط في مجال توجيه المعوقين نحو إيجاد منصب عمل يناسبهم كما تعمل على توعية أصحاب العمل على إمكانية تشغيل معوق مؤهل. إلى جانب تمويلها للتكوين التكميلي الذي يتلقاه المعوق داخل المؤسسة المستخدمة.

فاستيفاء نماذج أجنبية قد يدفع بحالة المعوق الجزائري إلى الأمام فيستفيد زنيا بتجارب ناجحة تساعده على خلق فرص عمل له وتساهم في إدماجه في المجتمع. لكن ما هي النتائج التي توصل إليها المشاركون في هذا الملتقى وخصوصا ما هي توصيات الجمعيات في موضوع إدماج المعوقين مهنيا، علما أنها تلقت تشجيعات كبيرة من طرف السيد رئيس الجمهورية بمناسبة اليوم الوطني للمعوقين المؤرخ في 14 مارس 2001 والذي اظهر اهتماما شديدا بهذه المسألة وبايمانه العميق بأهمية هذه الفئة في مستقبل الوطن.

الفرع الثاني

توصيات الجمعيات في موضوع إدماج المعوقين مهنيا

بغية تحسين العلاقات والتبادلات بين المنظمات غير الحكومية والمؤسسات العمومية أوصى الملتقى وطني حول «تحسين العلاقات بين المنظمات غير الحكومية¹ والمؤسسات العمومية» السالف ذكره بالنقاط التالية:

- (1) متابعة وتعميق الحوار القائم من أجل أن يكون إطار العلاقات من نوع جديد بين الجمعيات والسلطات العمومية.
- (2) إعادة تنشيط هيئات التشاور الموجودة، لا سيما المكتب البلدي للنشاط الاجتماعي والمجلس الاجتماعي والمجلس الوطني الاستشاري لحماية وإدماج المعوقين، وتدعيمها واستعمالها المنتظم بغرض خلق تقاليد إصغاء متبادل وتقييم مشترك.

¹ الوافي صبيحة - نفس المرجع - ص 217 و 218.

¹ استنادا إلى تقرير وافي عن هذه التوصيات المقدمة من طرف المشاركين في الملتقى الوطني حول تحسين العلاقات بين المنظمات الحكومية والمؤسسات العمومية المنعقد في مركز خمبستي يومي 26 و 27 ديسمبر 2001.

- (3) إحداث مجلس اجتماعي تشاوري بلدي يجمع كافة الفاعلين والذي من شأنه تقديم حلول للمشاكل الاجتماعية المعترضة.
 - (4) القيام بتعزيز الإطار القانوني وتعيينه الدوري.
 - (5) الاعتراف بطابع المنفعة العامة للجمعيات المتكفلة بالمعوقين التي تبرهن على دور اجتماعي هام معتبر.
 - (6) التعجيل بإعداد النصوص التطبيقية المرتبطة بالقانون المتعلق بحماية وترقية حقوق المعوقين.
 - (7) تحديد إطار تنظيمي لمنح واستعمال الإعانات المالية واحترامه.
 - (8) تدعيم التدابير العملية للتكوين والإدماج المهني من خلال دعم فعلي لجمعيات الأشخاص المعوقين في إطار إنشاء المؤسسات المصغرة والقروض المصغرة.
 - (9) تشجيع تنمية كفاءات الجمعيات المحلية ذات الطابع الاجتماعي في ممارسة نشاطاتها بمساهمة التدعيم التقني للفيديريات الوطنية.
 - (10) تحسين ظروف استقبال الجمعيات لدى مديرية النشاط الاجتماعي ومكتب النشاط الاجتماعي للبلديات.
 - (11) دعوة السلطات العمومية إلى دعم ومرافقة جمعيات الأشخاص المعوقين لتحديد وتعبئة الموارد المالية الخارجية.
 - (12) حث السلطات العمومية من أجل المبادرة مع الحركة الجمعوية ومساهمة وسائل الإعلام ببرنامج تحسيس الجمهور وتشجيعه على فهم أفضل لوضعية المعوق حتى يعترف المجتمع للمعوق بمساهمته في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد والاجتماعية للأمة.
 - (13) إشراك جمعيات المعوقين في اللجان المكلفة بمعالجة المشاكل التي تخصهم.
- هكذا كانت نتيجة هذا الملتقى إذ ابتداءً بطرح نقاط التباعد والنزاع وانتهى بالاتفاق على نقاط التقارب والتفاهم. ولا شك أن الوقوف على تطبيق كل هذه النقاط يحتاج إلى دعم مادي حقيقي من طرف الجهات الحكومية.

الفرع الثالث

دور الجمعيات في تشغيل المعوقين من خلال وسائل الإعلام

مما لا شك فيه أن لوسائل الإعلام دوراً هاماً في حياتنا اليومية، حيث أصبحت تشكل عصباً حيويًا في الحياة الاقتصادية، كما أنها وسيلة مؤثرة جدا خاصة في زمن العولمة واقتصاد السوق فيعد أن كانت تلعب بالسلطة الرابعة أصبحت تسمى "بالسلطة الأولى".

لهذا فان التعاون الوثيق بين منظمات وجمعيات المجتمع المدني ووسائل الإعلام سواء كانت سمعية أو مكتوبة أو شبكة الانترنت التي تشملهم جميعا. إن لتعاون هذه الجمعيات لكفيل بتخطي عقبات كبيرة في مجال الإعاقة والمعوقين باعتبار أن لهذه الفئة

حق كبقية الفئات الاجتماعية الأخرى في الانتفاع من خدمات وإمكانيات وسائل الإعلام والاتصال الحديثة وذلك من خلال توعية المواطنين والأسر والهيئات

الوصية للتكفل الشامل بانشغالات الأشخاص المعوقين وتقبلهم على حالتهم والعمل على إدماجهم في جميع المجالات بالإضافة إلى تهيئة الظروف المناسبة لهم لاستفادتهم من حقوقهم المشروعة من أجل دفعهم للمساهمة في التنمية المستدامة بشرط تأهيلهم وتدريبهم ودمجهم في العملية الإنتاجية، وبهذا يتحولون من فئة مستهلكة إلى فئة منتجة ونشيطة.

إن دور الإعلام يتمثل في تعزيز العلاقة بين الأشخاص المعوقين ومجتمعاتهم

وبين

المعوقين أنفسهم ولن يتأتى هذا إلا إذا خصصت هذه الوسائل برامج موجهة لهذه الفئة وذلك بإشراك وإسهام المختصين والمهتمين بالإعاقة والمعوقين¹.

ويظهر دور الجمعيات المعوقين السعي والتخطيط الجاد للتكفل بالمعوقين لاسيما في طار عالم الشغل، بحيث يتم ذلك بالإطلاع و الاستعلام المتواصل على مستجدات سوق العمل بالإضافة إلى إحصاء المعوقين أصحاب الشهادات وتوجيههم للمؤسسات التي يمكن أن توظفهم كذلك فإنه يتحتم على هذه الجمعيات التقرب من السلطات المحلية لحملها على تخصيص نسب معلومة من مناصب الشغل التي توفرها الدولة للبطالين والذين نجد من بينهم الأشخاص المعوقين، كما أن التعاون مع المؤسسات الإعلامية بغية مساعدتهم للحصول على مناصب عمل لاستيعابهم في القطاعين العام² والخاص على حد سواء وذلك بالإعلانات والبرامج الإذاعية والتليفزيونية.

كما يمكننا التأكيد على الدور الحيوي للوسائل التكنولوجية الاتصالية الحديثة في تهيئة آفاق مستقبلية واعدة أمام الأشخاص المعوقين ويمكن القول أن أفضل تعبير عن علاقة ودور وسائل الإعلام بهم هو ما تطرقت إليه توصيات ندوة القاهرة التي دارت حول موضوع "اتجاهات أفضل إزاء المعوقين"، فهذه الندوة نظمت بدعوة من مؤسسة "هانس زايدل" الألمانية بالتنسيق مع وزارة الإعلام المصرية والتي جرت فعاليتها في فندق الشيراتون بالقاهرة ما بين 25 028 نوفمبر سنة 1990، بحيث شارك فيها عدد من المعوقين والعاملين في مجال الإعاقة من متخصصين وأساتذة جامعيين... الخ، وتظهر أهمية توصياتها في مجال دور وسائل الإعلام مت أجل الإسهام في التوعية وذلك باحترام حقوق ومطالب الأشخاص المعوقين كما يلي:

- التأكيد على التنسيق بين الجهات المختلفة (إذاعة، تلفزيون، وصحافة).
- حق المعوقين في مساحة إعلامية ثابتة تتوجه إلى حل مشاكلهم ومناقشتها.
- انجاز فلاشات تليفزيونية سريعة وهي تعد من خلال خبرات علمية متخصصة ووجوب اختبارها قبل تقديمها.
- التركيز على شخص المعوق في العمل، التعليم، والصحة.
- تنقية كل ما يعرض ويقدم في الإذاعة والتلفزيون من لهجة السخرية التي تمتزج أحيانا إلى بعض فئات الإعاقة.
- الطلب من اتحاد الفنانين وهيئات الإنتاج لتوجيه نظرهم إلى قيمة هذه القضية ومراعاة ظروف فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

¹ حواء طويعرات، "تأهيل استقلالية المعوق في المجتمع"، مجلة آفاق تربوية الصادرة عن مركز CNFPH ، العدد 15، ديسمبر 1999، ص14.

عبد الله كبار، المرجع السابق- ص 115. ²

- إبراز القدرات والإمكانات الإبداعية للأشخاص المعوقين
- دعوة الإعلام إلى التركيز على نشاطات المجتمع المدني لصالح المعوقين وعدم الاقتصار على جهود الرسميين والدولة في هذا المجال.
- إعداد وتأهيل الإعلاميين من خلال دورات تدريبية في المشاركة في مؤتمرات خاصة بالنشاط الإعلامي الموجه للأشخاص المعوقين.
- تشجيع إنشاء اتحادات ومنظمات اجتماعية لتمثيل المعوقين لحماية مصالحهم وتبني آرائهم والقيام بدور الاتصال مع وسائل الإعلام.
- وفي الأخير يمكن القول بان وسائل الإعلام إذا التزمت بانجاز برامج خاصة بالمعوقين وقامت بالتنسيق مع جمعيات ومنظمات المجتمع المدني في هذا المجال فإن جانب التوعية وتحسيس المواطنين لا شك في انه سيتحسن بشكل ملحوظ وبالتالي فان المصاعب التي كانت تواجه الشخص المعوق في حياته اليومية ستقل، وهكذا ستتوطد العلاقة بين جمهور المعوقين ووسائل الإعلام وكذا المجتمع المدني هذا من جهة كما الإنتاج السمعي البصري سيتعزز ببرامج خاصة بهذه الفئة من جهة أخرى وبالتالي سيزداد الاهتمام الرسمي والشعبي لصالح رعاية هذه الشريحة المهمة، ومساعدتهم من أجل التطبيع والإدماج الاجتماعي كأفراد عاديين لهم حقوق وواجبات بالإضافة إلى احترام حياتهم الشخصية¹.

¹ M.H ; BOUCAND , Intimité: secret professionnel et handicap, Edition Chronique sociale, Lyon, France, sn° 2d, 1998, p59.

الباب الثاني

الحماية الاجتماعية للمعوقين في إطار علاقة العمل

إن المعوق بحاجة دائما إلى من يعينه على استيعاب واستعمال كل العناصر الحيوية في حياته، فهو يستحق المزيد من الرعاية والحماية لتعثره في انجاز بعض شؤونه، ولن يكون هذا إلا بوضع نظام قائم على مبدأ ضمان حقوقه وحياته كمواطن معوق لا يستوي بالمواطن غير المعوق للثغرات بينهما في القدرات. لذا نجد الكثير من الأنظمة تعتمد على المعيار المادي في توفير الحماية المادية الكافية لحيثه الكريم، مما يرتب أثرا معنوية نتيجة للاستقرار والرفاهية المادية. علماً أن مثل هذه الأنظمة تكتسي طابع المرونة حتى تتماشى مع تطور المجتمع ومتطلبات العيش وتحسين وضع المعوق فيه.

والجزائر كسائر دول العالم تبنت نظام الحماية الاجتماعية للمعوقين في ظل الحماية الدستورية للحقوق وحرريات المواطن الجزائري عملاً بمبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية. ولن نتضح لنا هذا النظام إلا بعد دراسة دقيقة وشاملة لمختلف الكيفيات والوسائل التي تحمي بها الدولة المعوق من جميع أشكال العزل والإقصاء الاجتماعي والشذوذ والحرمان.... الخ مما يعقد حياة المعوق داخل مجتمعه.

إن الإعاقة توهن من القدرات المختلفة لصاحبها مما يجعله في أمس الحاجة إلى مساعدة خارجية واعية وأكيدة باعتمادها على أسس علمية حديثة وتطبيقية تمكنه من استعادة إمكانياته الحيوية الطبيعية أو نسبة منها أو أن تخلق الجو الملائم لتخفيف عبء الإعاقة عليه. فبقدر ما تقدر تعتبر الإعاقة حالة فردية فهي قضية اجتماعية تلزم الكل اتجاه المعوق لتمكينه من مواجهة روح الاستسلام لديه واستعمال الوسائل والتعامل معه بطريقة تحسسه بأهمية وجوده والدور الإيجابي الذي يمكن أن يلعبه في المجتمع، مما يوعيه بحقه في التمتع بحياة كريمة كغيره من الناس.

هكذا أرادت الدولة أن تربط حماية المعوقين بالتنمية الوطنية، إذ المشاريع المخصصة لهم هي جزء من هذه التنمية، فاتخذت منهجية خاصة لتقديم الخدمات والمساعدات المادية العلاجية والوقائية للأشخاص المعوقين تطبيقاً لسياستها العامة في حماية الفئات المعوزة منهم الأيتام والعجزة والمراهقين المنحرفين والعائلات بدون مأوى.... الخ، لذا كان نظام هذه الحماية المخصصة للمعوقين مدروساً ومنظماً من جميع الجوانب، سواء من حيث ماهية المستفيدين أو قيمة ومقدار هذه الحماية مادياً ومعنوياً. والشيء الأهم من كل هذا يتمثل في الآثار المترتبة عن هذه الحماية على الشخص المعوق والهدف المسطر له في المستقبل البعيد من خلالها علماً أن المشرع عند تخطيطه لسياسة الحماية الاجتماعية فرّق بين فئة العمال وفئة العاطلين عن العمل من المعوقين مثلهم مثل الأشخاص غير المعوقين باعتبار الاختلاف في اثر المساعدات الاجتماعية على المعوقين في الوضعيتين.

وهكذا جاء محتوى هذا الباب مقسماً إلى فصلين يحتويان شكلاً وموضوعاً على دراسة قدر هام من النقاط تفرض نفسها لكونها تدابير قانونية سارية المفعول إلى يومنا هذا بالنسبة للمعوقين.

ففي الفصل الأول سوف نتناول بالدراسة التدابير القانونية المتخذة لتوفير الحماية الاجتماعية للمعوق العامل في إطار التأمينات الاجتماعية والوقاية والحماية من مختلف الإخطار المهنية.

أما في الفصل الثاني فنتعرض لتلك التدابير القانونية المتخذة والوسائل الأخرى المتعلقة بتوفير أهم الخدمات الاجتماعية المساعدة للمعوقين سواء في إطار علاقة العمل أو خارجها أي باعتباره مواطناً معوقاً فقط.

الفصل الأول

حماية المعوق في إطار التأمينات الاجتماعية والأخطار المهنية

إن الهدف من دراستنا بالتحليل القانوني العميق هو معرفة مكانة المعوق العامل في وسطه المهني هل يعامل كعامل معوق وسط عمال غير معوقين فيحظى بامتيازات تعفيه من تحمل أعباء مهنية معينة، أو بالعكس يعزل ويقصى في حقوقه وهو في وسط عمله. أو أنه يرى معاملته كعامل معوق في وسط مهني معين تتم حمايته الاجتماعية وفقاً لنصوص خاصة بحالة فئة المعوقين فقط، مما يقيم نظاماً مستقلاً ومتوازياً مع نظام الحماية الاجتماعية للعمال بصفة عامة، ومثل هذا النظام المتخصص قد يوفر للمعوق كعامل كل الحلول التطبيقية التي تسهل له حياته وتدفع أي ضرر عنه مما قد يقوي مركزه المهني والاجتماعي في نفس الوقت. ولهذا السبب تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف المحاور الأساسية المكونة لعلاقة العمل وذلك لمعرفة قسط الحماية المكرسة للمعوق العامل فيها، وهذه المحاور تضمنتها المباحث التالية: المبحث الأول يخص حماية المعوقين في إطار التأمينات الاجتماعية والمبحث الثاني يتعلق بحماية المعوقين من الأخطار المهنية. وفي كل مبحث منهم مطالب محددة تم التعرض لها لدورها التفسيري للتساؤلات المختلفة. لذا سنتناول هذه المطالب بالتحليل القانوني الدقيق في حدود ما يهم موضوعنا.

المبحث الأول

حماية المعوقين في إطار التأمينات الاجتماعية

لقد اعتدنا على استعمال عبارة الضمان الاجتماعي بالرغم من حداثة تواجدها في العالم والجزائر على وجه الخصوص. وللتحديد يمكن أن نقول أنه لم يسبق استعمالها سنة 1945، في حين أنها كانت تعرف في الولايات المتحدة الأمريكية منذ صدور قانون 14 أكتوبر 1935¹ فتصورهم الأول والذي لا زال صالحاً إلى يومنا هذا، هو أن مجال الضمان الاجتماعي سواء بالنسبة لفرد أو لأسرة أو لجماعة معينة يجدون أنفسهم معرضون لآثار بعض الأحداث المضرة لاستقرار وازدهار وضعيتهم الاقتصادية. فتعتبر هذه الأحداث لشدة سلبيتها مخاطر لذا فقد أنشئت العديد من بعض التقنيات القانونية للوقاية والحماية منها، ونظرية الخطر مقتبسة من قانون التأمينات وتعرف بكونها تلك الأحداث المستقبلية والمحتملة الوقوع والتي إذا تحقق وقوعها سببت ضرراً حقيقياً. كما أن الخطر يمكن أن يكون فردياً أو يكون جماعياً. وفي كلتا

¹VP Durand. 1953. "سياسة الضمان الاجتماعي" - دالوز - للاستاذ دوراند

الحالتين من شأنه أن يرفع نسبة الحاجة وينقص من نسبة المداخيل بالنسبة لمن أصابه الضرر لذا يجدر اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقييم الضرر وتعويض النقص الناتج عنه.

مع العلم أن المرور من الخطر الفردي إلى الجماعي أمر حساس، فالحاجة إذا كانت فردية يكن توفيرها بفعل فردي أو إعانة فردية مثل التبرع لإعانة شخص، أما إذا كان في نطاق الجماعة فنجد أنفسنا بصدد خطر يهدد المجتمع ولتوفير التعويض هنا يجب استعمال وسائل أوسع وأنجع، فلجأ إلى أنظمة مدروسة ودقيقة وهي أنظمة الحماية والضمان الاجتماعي التي نجد المصدر الأول لتقنياتها في فكرة المساعدة والمعونة الاجتماعية ومبادئ فعل الخير والعطاء للغير، وهذه الصور تراها متجسدة في جملة الأحكام المتعلقة بمساعدة الأسرة والفرد وكل الفئات المحرومة والمعوزة التي قد تتعرض لمخاطر متعددة في حياتها اليومية التي تهدد استقرارها المادي. فالإنسان منا في حاجة إلى من يرعاه ويحميه أياً كانت حالته الصحية، أو وضعيته المادية والاجتماعية وحتى المهنية فقد يتعرض لأكثر من سبب يكفله فقدان سلامته الصحية، كما قد يحدث له عجز إثر مرض أو حادث أو شيخوخة، أو أن يتعرض لأسباب اقتصادية كالبطالة لتدهور الوضع المالي والاجتماعي له أو أن يصاب هو بزاول مهنته بإصابات مضرّة ومعرقلة لنشاطه المهني، فإن الحاجة للرعاية من طرف الغير وجدت منذ القدم ولا زالت في اتساعها إلى يومنا هذا بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ألمت بالمجتمع البشري عبر العصور المختلفة.

ولا بد في هذا المجال من الرجوع إلى الفترة التي لحقت بالثورة الصناعية وما رافقها من آثار بسبب حلول الآلة محل العامل مما خلف طبقة واسعة من العمال يعتمدون على الكسب الضئيل للعيش وهم معرضون للعوز والحرمان وخطر البطالة وجملة العوامل والمهنية المختلفة التي تهددهم في حياتهم اليومية مع ذويهم. لذلك نشأت في أواخر القرن التاسع عشر أنظمة التأمين الاجتماعي والمساعدات الاجتماعية والعلاوات العائلية ثم انتشرت هذه الأنظمة في القرن العشرين عبر مختلف أنحاء العالم بحيث هيئات تلك الأنظمة الفرصة لكي يتحقق بالتدريج نظام أكثر شمولية ألا وهو الضمان الاجتماعي.

وينبغي في هذه المناسبة التفريق بين التأمين الاجتماعي الذي يقوم أساساً على تقديم مجموعة من المزايا للمؤمن عليهم نظير اشتراكات يدفعونها بصفة دورية، وبين نظم المساعدات الاجتماعية التي تقوم على رصد المال اللازم عن طريق التبرعات أو الاعتمادات الحكومية لأصرفها كمساعدات مالية أو عينية للمحتاجين إليها دون دفع اشتراكات أو أقساط، في حين أن الضمان الاجتماعي يشمل ذلك كله ويمكن أن يشمل هذا الاصطلاح جميع النظم التي تقدم بمقتضاها خدمات أو مساعدات أو مزايا للمحتاجين لها، أو المستحقين لها في الحالات الموجبة لتقديمها كرواتب المعاش التقاعدي والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة والمساعدات العائلية

فالتأمينات الاجتماعية تضمن حماية العامل ووقايتهم من أخطار العمل وأضراره، وذلك بتوفير العلاج والرعاية الطبية ودفع التعويضات مالية إذا حالت الإصابة دون مباشرة العامل المؤمن عليه لعمله، ودفع معاش له في حالات العجز المختلفة والوفاة. فتشريع التأمينات الاجتماعية يستهدف منه أساساً إصلاح العيوب الاجتماعية التي تصيب العمال، وبذلك توفر لهم العلاج والخدمات¹، مثل التأهيل المهني واستعادة القدرة على العمل ليعود العمل العاجز مرة أخرى إلى العمل فيصبح عضواً نافعا في المجتمع. حيث أن التأمين الاجتماعي من أهم وسائل معالجة البطالة، فالعامل يتمتع بصفة المؤمن له مما يعني تكفل الدولة بأوضاعه المهنية والاجتماعية لتحقيق استقراره واطمئنانه على مستقبله ومستقبل أسرته ذلك بالنسبة لجميع الشرائح الاجتماعية والأنواع المهنية لدى مختلف قطاعات النشاط وسواء كانوا عمالاً يملكون جميع قدراتهم الصحية أو كانوا من دون شيء منها أي العمال المعوقون بدنياً أو عقلياً، حيث أننا نعرف أن الإعاقة البدنية تمثل كلا من الإعاقة الحركية والبصرية والصم وغيرها من الأمراض العميقة الوراثية، كما تمثل الإعاقة العقلية المتفاوتة الخطورة.

فتشريع العمل في الجزائر هيأ المحيط الملائم ليؤدي العامل مهامه في أحسن الظروف وهو على أحسن حالة صحية – بدنية، نفسية، وعقلية – إذ أن هذه الحماية تصبح عبارة عن حق مكتسب بمجرد دخول الفرد إلى عالم الشغل كما نصت عليه المادة 05 من القانون 11-90 المؤرخ في 21-04-1990 والمتعلق بعلاقات العمل المطبقة حالياً² من بين الحقوق الأخرى وذلك دون التفرقة بين العامل سواء كان معوقاً أم لا، كذلك بالنسبة لتشريع التأمينات الاجتماعية الذي صدر في الثمانينات على شكل «نظام وحيد»¹ فهو الذي يطبق على جميع العمال أجراً كانوا أم مشبهين بالأجراً من أي قطاع كانوا ينتمون إليه، أي تطبيق أحكام هذا القانون على العمال بأخذ صفة الشمولية والعموم لأن المقصود هو بلوغ درجات الكمال والمثالية من حيث الوصول إلى تغطية جميع حاجيات الفرد أثناء حدوث مشكل ما له وهو يؤدي عمله، والدليل على شمولية واتساع هذا القانون هو إدخاله في نطاق المستفيدين من إحصاءه، كل من المجاهدين ومعطوبي حرب التحرير. أيضاً الأشخاص المعوقون بدنياً أو عقلياً وثالثا الطلبة ورابعا الفئات المحرومة والمعوزة² وهؤلاء هم بالخصوص الذين «لا يمارسون أي نشاط مهني» حسب نص المادة 05 للقانون 83-

¹ فايز لطفى المستشار القانوني لوزارة العمل الأردن – بمجلة العمل العربية لمكتب العمل العربي- مجلة ربع سنوية – أكتوبر/ ديسمبر 1970 العدد 17.

² المادة 05 من القانون رقم 11-09 المؤرخ في 21-04-1990 والمتعلق بعلاقات العمل: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الضمان الاجتماعي والتقاعد والوقاية الصحية والأمن وطب العمل».

يهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام «¹ المادة الأولى من القانون رقم 11-83 لـ 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تنص على: وحيد للتأمينات الاجتماعية».

² المادة الثانية من الأمر رقم 17-96 المؤرخ في 06-07-1996 المتممة للمادة 05 من القانون رقم 11-83 المؤرخ في 02-07-1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية نصها كالتالي: «يستفيد من الاداءات العينية:

أ - المجاهدون وكذا المستفيدين من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبي حرب التحرير الوطني عندما لا يمارسون أي نشاط مهني.

ب- طلبة

د- المستفيدين من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة».

11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بعلاقات العمل. فكفالاته تكون بمنحهم أداءات عينية بمجرد إثباتهم لهذه الصفة لدى المصالح الإدارية المختصة كبلدية أو الوزارة أو إدارة التعليم العالي.

المطلب الأول

التأمين على المرض والتأمين على الولادة

إنّ المشرع الجزائري وسع من نطاق تطبيق أحكام الحماية الاجتماعية بإدخال فئات غير مهنية أي ليسوا بأشخاص يمثلون قوة إنتاجية مثبتة ومعترف بهم كعمال حسب ما هو معتاد في علاقات العمل.

فالشخص المعوق أدرج من جهة في نطاق علاقات العمل أي علاقة العامل بصاحب العمل وذلك بمفهوم المادة 03 من قانون 11-83 المؤرخ في 02-07-1983 في الباب الأول منه والمعنون بـ «المستفيدون»¹ والتي تخص العمال

الأجراء² والآخرين المشبهون بالأجراء الذين جاء وصفهم بالتدقيق في محتوى المرسوم رقم 33-85 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي³ فيمكن لأي معوق يمارس نشاطا مهنيا وهو أجبر أن يدرج مع المستفيدين من أداءات التأمينات الاجتماعية إذا تعرض لأي من

المخاطر المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون 11-83 المؤرخ في 02-07-1983 كسائر العمال الآخرين غير المعوقين بما انه مدمج في الوسط المهني كباقي العمال وحتى ولو كان يحظى بتكيفات خاصة حسب إعاقته ووفقا للعمل المنتظر منه أداءه. هذا من جهة، أما من جهة أخرى أي بالنسبة للعمال المشبهين بالأجراء فإنه

يمكن إيجاد مجال لنشاط المعوق في هذه الأوساط المهنية المختلفة والواردة في مواد المرسوم 33-85 المؤرخ في 09-02-1985 ليستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي، إذ تنص الفقرة 02 من مادته الأولى على التالي: "العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءا منها".

فليس من المستحيل أن تجد معوقا يعمل في منزله إذا كان هذا العمل يسمح له بالتكيف مع نوعية إعاقته وبالتالي يمكنه أن يقدم بإتقان خدماته لمستخدمه، ومن غير أن يكون بالضرورة أجيرا حسب الصورة المعتادة. لذا يمكن أن نعتبر أن المعنى ضمنى بالنسبة للشخص المعوق شبه الأجير حيث انه في مثل هذه العلاقات العمالية

الفردية بين العامل والمستخدم تكون

¹ تنص المادة الثالثة من القانون رقم 11-83 على: «يستفيدون من أحكام هذا القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق، تطبق أحكام هذه

المادة بموجب مرسوم»

² جاءت المادة الثانية من القانون رقم 11-90 المؤرخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل بتعريف العامل الأجير، كما تنص عليه المادة الثالثة من قانون رقم 11-38 إلى جانب العامل الملحق بالأجير؛ حيث أنّ العامل الأجير في المادة 02 هو الشخص الذي يؤدي عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى «المستخدم».

³ انظر نص المرسوم رقم 33-85 المؤرخ في 09-02-1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، والصادر تطبيقا للمادة 03 من القانون رقم 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، حيث إن «العمال المشبهين بالأجراء» يأتي بيانه في هذا المرسوم، كما أنه جاء تعديل المرسوم السابق ذكره بالمرسوم 274-92 المؤرخ في 06-07-1992.

⁴ المادة 02 من القانون رقم 11-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية تنص: «تُعطي التأمينات الاجتماعية للمخاطر التالية: المرض - الولادة - العجز - الوفاة».

العلاقات تعاقدية لتقديم الخدمات، سواء كان الأمر يخص العامل في المنزل أو السائق أو البواب... الخ وحتى وكيل الشركة ذات المسؤولية المحدودة فإن عمله يكون تعاقديا في تقديم الخدمة وبالتالي يبرم العقد بتحديد المدة لحماية الطرفين. فالهدف هو التسهيل على المستخدم اللجوء إلى الخدمات لدى أفراد يملكون المعرفة والخبرة المطلوبتين.

في هذا النوع من عقود العمل وبهذه الطريقة فتح المشرع الفرص أمام شبه الأجير سواء كان شخصا معوقا أو غير معوق للاندماج في عالم الشغل بطريقة تدريجية حيث أنه حسب الأعمال المذكورة في المرسوم رقم 85-33 والمتلخصة في تقديم أشغال معينة، فإن الممارسة تسمح لشبه الأجير باكتساب المعرفة الكاملة للمهنة من جهة والخبرة فيما يخص علاقة العامل بصاحب العمل من جهة أخرى، وبالتالي يكتشف ميوله واستعداداته الميدانية الشخصية التي تمكنه من اختيار مساره المهني المستقبلي، فقد أصاب المشرع عندما جعل لشبه الأجير حماية كاملة من مخاطر العمل مثله مثل العامل الأجير. فقد صرح بأنه يضمن له الحماية جميع المخاطر عن طريق إلزامه صاحب العمل بالتصريح للعامل من مجرد بدء علاقة العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي¹، وذلك بتوجيهه طلب انتساب العامل لها، وإلا فيتم هذا الإجراء تلقائيا من طرف الضمان الاجتماعي نفسه²، كما يعاقب على الامتناع عن هذا الإجراء³، فالقانون هنا أراد أن يصنف العامل المعرض لتعسف أصحاب العمل، فأكثر من وسائل الاتصال بين العامل وهيئة الضمان الاجتماعي التي تقدم له خدماته إذا ما تعرض لإحدى المخاطر وذلك دون التفرقة بين العامل العادي أو المعوق أو من قطاع نشاط دون الآخر... الخ من أشكال التمييز الاجتماعي والمهني.

فالمرسوم 85-33 المؤرخ في 09-02-1983 استهدف تكريس حق الحماية الاجتماعية للمشتغلين في القطاع الخاص الخاضعين للإرادة المطلقة لصاحب العمل أو المستخدم الذي يشغل تحت أو امره أشخاصا يقدمون له خدمات خصوصية مثل: «خدم المنازل أو البوابون أو الغسالات أو الممرضات أو السواق أو حارسي الأطفال... الخ»¹ أو أن يقدموا عملا مهنيا مثل: وكلاء الشركات ذات المسؤولية

¹ جاء في نص المادة 10 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02-07-1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

ما يلي: «يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي، وذلك في ظرف العشرة أيام التي تلي توظيف العامل».

² المادة 12 من القانون نفسه تنص: «عندما لا يتم توجيه طلب الانتساب من قبل المكلفين في الأجل المحددة في المادتين 10 و 11 أعلاه، يجري هذا الانتساب حكما من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، إما بمبادرة منها، وإما بناء على طلب من المعني أو من ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو أي شخص آخر»

³ تنص المادة 13 من القانون نفسه: «يترتب عن عدم في الأجل المحددة في المادة 10 أعلاه، غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه، ويضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% عن كل شهر تأخير».

¹ هؤلاء الأشخاص يشملهم قانون 83-14 مقابل أصحاب العمل الخواص المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، فالمادة الرابعة منه تنص: «يعتبر كذلك أصحاب عمل الخواص الذين يستخدمون أشخاصا لحسابهم الخاص كالخدم بالبيوت أو الأسواق أو الشغالات، أو الخياطيات أو الغسالات أو الممرضات»، حيث يجب النظر إلى المادة 04 من قانون 90-11، ثم الرجوع إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08-12-1994 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل المتعلقة بعمال المنازل في المادة 04 التي توجب على صاحب العمل التصريح بالعامل المستخدم لديه إلى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتشية العمل.

المحدودة، أو الفنان والممثل أو البحار والصيداء... الخ فكل هؤلاء² يضمن تشريع التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي الحماية الكاملة لهم بتغطيته لنفس المخاطر³ التي يتعرض لها هؤلاء الشبه أجراء كسائر الأجراء الآخرين، إذ انه بعد الاعتراف بشبه الأجير بالحق في التأمين عن المخاطر الأربعة خلال نص المادة 03 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 من أداءات عينية ونقدية على السواء. وفي هذه الوضعية إذا كان الشخص المعوق يمارس إحدى هذه الأعمال كمشبه بالأجير فانه بنفس الطريقة تطبق عليه أحكام هذا المرسوم حتى يتسنى له الاستفادة منه دون أي تمييز بينه وبين أي مشبه بالأجير «غير المعوق» إذ نميل هنا لتفسير سكوت النص لفائدة المعوق الذي لم يشر إليه كمشبه بالأجير و«من نوع آخر»، وهو ما يعاب على أحكام هذا المرسوم الذي كان بإمكان المشرع أن يصرح بموقفه اتجاه عمل المعوق سواء باعتباره عاملاً أجيروا أو شبه أجير، علماً أن روح تشريع العمل في الجزائر يوصف بالبحث على تعميم العدالة الاجتماعية وتحقيق التضامن في المساهمة لإعانة الفئات غير الشغيلة والمحرومة.

كما أنه ذهب لأبعد من ذلك فجعل من أشخاص غير عمال تماماً يستفيدون من أداءات التأمينات الاجتماعية وذلك وفاء للفكر الاشتراكي الذي يطمح لتعميم المساواة في الأوساط الاجتماعية والعدل في توزيع الثروات الوطنية، حيث أن الهدف هو محاربة الفقر والبطالة، وكل الآفات الاجتماعية. فالمستفيدون من الاداءات العينية، ما عدا أرباب العمل الخاص، هم المجاهدون دون أي نشاط المهني، والطلبة والأشخاص المعوقون دون أي نشاط مهني أيضاً، وكذلك الفئات المعوزة والمحرومة حسب المادة 05 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتممة بالمادة 02 من المرسوم 96-17 المؤرخ في 06-07-1996¹ التي أضافت الفئات المحرومة. فهاته الفئات التي لا تمارس نشاطاً مهنياً يمنحها القانون أداءات عينية ليست نقدية (يجب الرجوع إلى تعريف كل منهما بالنسبة لكل من أنواع المخاطر الأربعة) فالاستفادة العينية تكون أوسع نطاقاً وإفادة لأنها تخص الأجير وشبه الأجير وغير

² المادة الأولى من المرسوم 85-33 تعدد على سبيل الحصر المستفيدين من جميع خدمات الضمان الاجتماعي، وهم المشبهون بالأجراء، تنص: «تطبيقاً للمادة 3 من القانون رقم 83-11 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، يعد عمالاً مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من جميع خدمات الضمان الاجتماعي، العمال الآتي بيانهم:

- (1) العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل، ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزءاً منها.
- (2) الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لا سيما خدم المنازل، والبوابون، والسواق، والخدامات، والغاسلات، والمرمضات، وكذلك الأشخاص الذين يجرسون وبيعون عادة أو عرضاً في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- (3) وكلاء الشركات ذات المسؤولية المحدودة بشرط ألا يكون لهم أي سهم في راس مالها الاجتماعي.
- (4) الفنانون، والممثلون الناطقون وغير الناطقين في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني كالبحارة الصيادين بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.
- (5) الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.

³ انظر المادة الثانية من القانون رقم 83-11: «تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة». والمادة 02 من المرسوم 85-33 تنص: «يشبه بالأجراء في الاستفادة من الخدمات العينية من تأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بيانهم:

- (1) حاملو الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.
 - (2) حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها اجر الوقوف، إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.
- ¹ المادة 05 من القانون رقم 83-11: «يستفيد من الاداءات العينية: أ- المجاهدون وكذا المستفيدين من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين، ومعطويي الحرب التحرير.

الأجير فبهذا الشكل يمكن لهم الإقبال على التداوي والعلاج دون تكاليف كبيرة أو لا تكاليف تماما.

أما عن تعريف الأداءات النقدية فنجدها تخص العامل الأجير وليس غيره، لذا جاء التصنيف سليما من أي غموض أو خطأ. أي من لا يمارس مهنة ليس له أن يستفيد من الأداءات النقدية، بل العينية فقط؛ لأنه بمعنى أوضح تكون الأداءات قيمتها بقيمة «يوم أجر كامل» تسمى بتعويضة يومية للعامل الأجير الذي اضطره المرض مثلا بالتوقف عن العمل أو الولادة أو العجز أو الوفاة.

فهدف المشرع هنا كان واضحا، بل وقد نجح في تحقيق فكرة الشمولية لنظام التأمين في الجزائر لفائدة الفرد والمجتمع والدولة ككل متكامل. لكن كما يعرف أن الأمر إذا زاد عن حده انقلب إلى ضده، إن أسلوبه في التعبير عن البحث على التعميم المساواة في مجال الحماية الاجتماعية أدى إلى ظلم الفئات المعوقة عند محاولة وضعها في نفس المجال الذي نجد فيه الأشخاص غير المعوقين. فكان من الأحسن أن يذكر تغطية العامل العادي وإلى جانبه ما يخص العامل المعوق. وهذا الأمر نلاحظه في جميع أحكام قانون بشكل عام، مما يسبب في وقوع مشاكل عند تطبيق القانون على هاته الفئات التي لم تذكر. لذا نختار التفسير بالإيجاب والشمولية عوض السلب والاستبعاد.

ومن محاسن نظام التأمينات الاجتماعية المعمول به، هناك نسب الاشتراكات الملزمة الدفع على المؤمن اجتماعيا عامة، إذ هي غير ذلك بالنسبة للمعوق المؤمن الذي لا يدفع أي اشتراك كمساهمة في صندوق الضمان الاجتماعي فهو معفى، في حين أن المستخدم هو الذي يتحمل عبء مجمل الاشتراك المقدر بـ 5% بالنسبة لأساس الاشتراك المتمثل في مبلغ الأجر الوطني المضمون. والمعوق هنا هو الذي لا يمارس أي نشاط مهني كما تنص عليه المادة 05 فقرة ب قانون 83-11 أي «الأشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني». والأمر مماثل بالنسبة للطلبة والمجاهدين والفئات المعوزة والمحرومة. إما إذا كان هذا المعوق نفسه يمارس أي نشاط مهني فإنه منطقيا يدمج ضمن الفئات الشغيلة فيستفيد من المزايا ويتحمل الأعباء نفسها التي يتحملها العمال المعوقين.

مثلا: إذا أخذنا العمال الذين يمارسون عملهم في المنزل فإن نسبة الاشتراك الإجمالية هي 29% لدى صندوق الضمان الاجتماعي بالنسبة للأجر الوطني الأدنى المضمون كأساس للاشتراك فالمستخدم يدفع قسطه وهو 24% مقابل قسط العامل المؤمن وهو 05% نلاحظ أن قسط صاحب العمل اكبر من قسط العامل عموما.

علماً أن دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي يوصف بالإجبارية والإلزام على كل مكلف بها حتى ولو كان هذا المكلف عاملا معوقا فان مصيره نفس مصير العامل غير المعوق. كما أن صاحب العمل يلتزم باقتطاع الاشتراكات عند دفع كل أجر، ودون أن يجوز للعامل أن يعترض على هذا الاقتطاع حتى ولو كان عاملا معوقا؛ لأن هاته الاشتراكات في الحقيقة هي وقاية مسبقة من المخاطر المذكورة في تشريع التأمينات الاجتماعية (المادة الثانية من قانون 83-11 السابق ذكرها) التي قد تحدث للعامل في حياته المهنية فهذه الاشتراكات تضمن له العلاج والتداوي حتى يسترجع

حالته العادية، فيتحقق بالتالي استقرار المؤسسة التي تستطيع أن تعوض ما دفعته من اشتراكات لدى التأمينات الاجتماعية على عاملها عندما يعود هذا العامل إلى نشاطه وإنتاجه.

الفرع الأول التأمين على المرض

إنّ المشرع الجزائري حث بشدة في الميدان العمالي على وضع جميع الوسائل باختلاف أنواعها لتحقيق المساواة الاجتماعية، فسواء كان مجرد عامل بسيط أو مدير مؤسسة ليس لواحد منهما ألا يستفيد من الحماية الاجتماعية، بل هما متساويان أمام القانون الذي يعاملهما بهدف محو الفوارق الاجتماعية. والدليل على ذلك أنه إذا نظرنا إلى اهتمامه بتكوين وتشغيل الفئة المعوقة نجده يحاول إدماجه في نفس الوسط المهني والاجتماعي للفئة غير المعوقة من المواطنين. إذ أن الإدماج الاجتماعي المتمثل في الحماية الاجتماعية لهؤلاء المعوقين هو الذي يحقق الوحدة بين الاستخدام والصيانة واستمرارية اليد العاملة في النظام الاقتصادي الوطني، فهناك مواضيع عامة ومحددة يجب علينا دراستها وطرحها في إطار واحد، ألا وهي الوقاية الاجتماعية والتكوين المهني والتوجيه والتشغيل والإعانات العائلية وبالطبع ترقية الإطار الاجتماعي المعيشي للعامل.

ورجوعا إلى أحكام قانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم بالأمر رقم 96/17 المؤرخ في 06-07-1996، نجدها كثيرة التقنية والتدقيق، فهي في كل من الأنواع الأربعة للتأمين، أي بالتأمين عن المرض والولادة والعجز، فالوفاة إذا أدرجت على شكل فصول وهي مكونة من أقسام مفصلة وحاصرة لفكرة المشرع وليست مشيرة فقط على سبيل المثال، حيث نتساءل لمن تمنح هذه الحقوق؟ وإلى أي مدى يستفاد منها؟ وعلى أية صفة هي عليها؟

فالفصل المخصص للتأمين عن المرض، من الباب الثاني لهذا القانون والمعنون بالأداءات، نجد أنفسنا مباشرة أمام تعريف وتحديد مجال تطبيق الأداءات العينية والأداءات النقدية بالنسبة للفئات المستفيدة منها سواء كان عاملا أو غي عامل¹ حيث إنه بالنسبة للأداءات العينية، جاءت العبارة عامة وشاملة لا تستهدف العامل المصاب بالمرض فقط، بل حتى غير العامل (المادة 03 جاءت شاملة لجميع الفئات أما المادتان 04 و05 فحددت لفئات معينة) إذ المطلوب هو انه يثبت استفادته من الحق في التأمين كما هو معترف له في محتوى المادة الخامسة من القانون ذاته، والتي تذكر «المجاهدين والمستفيدين من المعاشات...ومعطوبي حرب التحرير...الذين لا يمارسون أي نشاط مهني». كذلك الأمر بالنسبة لفئة «الطالب» وتلك «للمعوقين الذين لا يمارسون أي نشاط مهني» والفئات المحرومة والمعوزة، كل هؤلاء ليسوا عمالا ميدانيا لكن يمكن القول أنّ المشرع اعتبرهم نظريا عمالا عندما منحهم الحق في الاستفادة بالأداءات العينية ليس من باب الوقاية الاجتماعية والحماية لهذه الطبقة الشعبية الثقيلة على الخزينة العمومية والتي إذا لم تتكفل الدولة في وقت أول بمصاريف العلاج والوقاية الصحية والتعليم والتكوين والتشغيل في وقت لاحق... الخ

¹ انظر المواد 3-4-5 من الباب الأول "المستفيدين".

من ميادين الاستجابة لمطالبها الرئيسية قد تنفق حتما أضعاف وأضعاف تلك المبالغ لمحاولة محاربة الآفات والأمراض الاجتماعية المتولدة عن النقص في تقديم الوسائل الوقائية في الوقت المناسب.

لذا نجد الفقرة الأولى من المادة 07 لهذا القانون تصف المستفيد بأنه ذلك المؤمن له، ومدت حكمها إلى ذوي حقوقه «الأداءات العينية: التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه» حتى تسمح لكل معوق الاستفادة من الأداءات المنصوص عليها في المادة 08 من نفس القانون².

فعند نظرنا إلى كمية ونوعية الخدمات والأداءات المقدمة إلى المستفيدين نفهم أن هذه الاستفادة ليست مخصصة فقط للأفراد المنصوص عليهم في المادة 05 من هذا القانون وهم «...الذين لا يمارسون أي نشاط مهني». بل تجد ذلك «الشخص الطبيعي غير الأجير الذي يمارس بالفعل لحسابه الخاص نشاطا حراً...» أي ليس عاملاً لدى مستخدم بما أنه يعمل لحسابه الخاص فهو رب العمل أياً كان نشاطه وميدانه، ما نستخلصه من المادة 04 من هذا القانون. والمغزى من ذكر صاحب العمل كمستفيد من نفس الأداءات التي يستفيد منها العامل لديه، هو تعميم المساواة بالنسبة للانتفاع من الحقوق المعترف بها ضمن قانون التأمينات الاجتماعية، الذي لا يفضل صاحب العمل عن العامل البسيط خلال جميع أحكامه، إذ لا يذكر في أي من مواده كبر قسط من الانتفاع لعامل بالنسبة لآخر، المهم هو اكتساب كل منهم لصفة المؤمن له ومعنى هذا أنه ليس لصاحب عمل أن يحظى بأداءات عينية أو نقدية أحسن نوعية وأعلى تكلفة من تلك الممنوحة للعامل البسيط عند الحاجة. فليس كل من القسم الأول

(الأداءات العينية) ولا في القسم الثاني (الأداءات النقدية) في التأمين عن المرض ما يدل على خلاف هذا المعنى. فقيد المدة ليس مطالباً به إذا استوفى المؤمن له الشروط المخولة للحقوق عند تاريخ العلاجات أي عند بدء هذا المؤمن له في الاستفادة من الأداءات العينية حسب ما جاء في المادة 12 من هذا القانون. وللاستفسار عن هاته الشروط المخولة للحق في الاستفادة من الأداءات العينية، نتجه إلى الفصل الخامس المخصص «للشروط المخولة للحق في الأداءات»، فإن المادة الأولى فيه أي المادة 52 المعدلة والمتممة بالمادة 19 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 تنص

على التالي: «يجب على المؤمن له كي يستفيد من الأداءات العينية والتعويضات اليومية للتأمين على المرض خلال ستة (6) أشهر الأولى، أن يكون قد عمل:

*أما خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة على الأقل أثناء الفصل الثلاثي الذي يسبق تقديم العلاجات المطلوب تعويضها.

*وإما ستين (60) يوماً أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل أثناء الأثني عشر (12) شهر التي تسبق تقديم العلاجات المطلوب تعويضها».

² المادة 08 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المعدلة بالمادة 04 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 والتي هي كالتالي نصها: «تشمل الأداءات العينية للتأمين على المرض تغطية المصاريف الآتية: العلاج - الجراحة - الأدوية - الإقامة بالمستشفى - الفحوص البيولوجية - علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي - النظارات الطبية - العلاجات بالمياه المعدنية والمتخصصة المرتبطة بالأعراض والأمراض التي يصاب بها المريض - الأجهزة والأعضاء الاصطناعية - الجبارة الفكبية والوجهية - إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء - إعادة التأهيل المهني - النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك - الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي ويمكن إتمام قائمة المصاريف الواردة في هذه المادة بموجب مرسوم».

نستخلص من هذه الأحكام وجوب توفر شرطين هما الصفة ومدة العمل، بمعنى أن يكون المؤمن له ذا صفة عامل لا غير، مع أننا اتفقنا في أول الأمر على شمولية الأحكام المتعلقة بالأداءات العينية المترتبة عن التأمين على المرض، أي بإدخال كل من العامل الأجير أو الملحق بالأجير أو صاحب العمل غير الأجير وحتى الشخص الذي يمارس أي نشاط مهني، فهؤلاء لم يستبعد أي منهم في وصف المصاريف المنفقة عليهم وكيفية ذلك، فوضعية الطالب المعوق مثل وضعية المعوق، إذا كان مؤمن لكليهما (أي إذا اثبت حالتها المنصوص عليها قانونا وتحصلا على بطاقة التأمين) أصبح من الممكن أن يستفيدا من نفس الأداءات التي يستفيد منها العامل. لكن من جهة الخضوع لتلك الشروط المخولة للحق فكأن الطالب أو المعوق أو المجاهد... الخ معفون من الالتزام بتوفيرها دون أن يمنع هذا أن يبقوا مشمولين بالانتفاع من الحق.

والدليل على هذا هو أن شرط الصفة ملزم لصاحب الصفة أي العامل، لذا نجد مقرونا تواجده بتواجد الشرط الثاني أي توفر مدة العمل. أما ما يهمنا من كل هذا هو أننا نجد كلاً من المعوق غير العامل يستفيد من الأداءات العينية دون أن يطلب منه أي شيء سوى أن يثبت صفته «كـمؤمن له» وأنه «لا يمارس أي نشاط مهني»، في حين أن المعوق العامل، كما سبق لنا ملاحظته وذكره يخضع للالتزام بتوفير المدة القانونية لممارسة نشاط مهني.

لقد نص المشرع في المادة 13 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتممة والمعدلة بالمادة 06 من الأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06-07-1983 على الالتزامات الواجب على المستفيد التقيد بها حتى يتسنى له الانتفاع الملائم والحسن، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في الأداءات باستثناء حالة القوة القاهرة المثبتة من قبل المستفيد التي حالت دون تمكين هيئة الضمان الاجتماعي ممارسة رقابته. هذا النص يطبق على كل الفئات المستفيدة من الأداءات العينية.

وعليه يعتبر الكلام عن الاستفادة بالنسبة للشخص المعوق أو العامل المعوق أمر يستنتج معناه ويستدل عنه عوضاً أن يكون موقفاً من قبل المشرع وحكما مصرحاً به ويستند عليه مباشرة، وهو ما يعرف عن أسلوب المشرع الجزائي في سن أحكامه ضمن قانون العمل، إذ أنها أحكام توصف بالغموض والسكوت في أغلب الأحيان تحت غطاء استهداف الشمولية والمساواة والعدالة الاجتماعية، لكن في الحقيقة إن محاولة محو الفوارق الفردية يقتل روح المنافسة.

أما عن الأداءات النقدية الممنوحة للعامل للتأمين على المرض حسب ما هو معترف به في الفقرة الثانية من المادة 07 لقانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المعدلة بالمادة الثالثة من الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 ونصها كالتالي: «الأداءات النقدية: منح تعويضة يومية للعامل الأجير الذي يضطر إلى التوقف مؤقتاً عن عمله بسبب المرض».

فللهولة الأولى عندما نقرا هذا النوع من الأحكام نبحت مباشرة عن المعني بالأمر أي على من تطبق هذه المادة؟ وفي أي حالة؟

الواضح هنا هو أنّ العامل الأجير هو الذي يخضع لأحكام هذا النص لا غيره،
أمّا عن حالة هذا العامل هي حالة المرض الذي يؤدي إلى التوقف عن النشاط ولو
مؤقتاً، بحيث يشكل هذا المرض مانعاً حقيقياً بالنسبة للعامل الذي قد يستمر في نشاطه
لولا استياء حالته الصحية التي تحول دون تمكينه من الإنتاج أو تقديم أي مردود ذي
نوعية، لذا وفي جميع الحالات التي يمنع فيها المرض صاحبه من العمل منحه
المشرع الحق في الابتعاد عن مكان العمل للتداوي والاستعفاء دون أن يشكل هذا
التوقف أي خطر على نشاط هذا العامل المريض، لا من ناحية الاحتفاظ بمنصب
العمل ولا مكانة هذا العامل بالنسبة لصاحب العمل، ولا الجانب المادي المتعلق
بالأجر ومصاريف العلاج والتداوي؛ لأنّ الاعتناء بصحة اليد العاملة هو ضمان
استمرارية الإنتاج.

ففي المادة 14 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 (المعدلة والمتممة
بالمادة 07 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996) والتي ترد في القسم الثاني
المخصص «للأداءات النقدية» من القانون نفسه فإننا نجد أنّ الفقرة الأولى منها تنص
على التالي: «للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبياً عن مواصلة عمله أو
استئنافه الحق في تعويضه يومية تقدر كما يأتي...»

وتجدر الإشارة أنّ المادة 07 الفقرة 02 قدمت تعريفاً بسيطاً عن الأداءات
النقدية، فالمتسائل يفهم مباشرة أنها تملك تلك القيمة النقدية التي تدفع للعامل كتعويض
عن الدخل اليومي له والذي لم يمارس فيه نشاطه المهني بسبب المرض، فالشرط هنا
يصبح إثبات العامل لحالته المرضية التي منعتة فعلاً عن ممارسة نشاطه هنا فقط
يكتسب الحق في التعويض، أمّا إذا لم يثبت طبياً الحالة المرضية التي اضطرتة عن
التوقف عن العمل فهذا الحق يسقط طبعاً بل ويكون في وضعية غير شرعية.

إذا أردنا أن نستفسر عن موقع الشخص المعوق من الحكم الخاص بالأداءات
النقدية، فمادياً نرى مباشرة أنّ كلمة معوق لم ترد تماماً لا في المادة 07 ولا في القسم
الثاني هذا بأكمله لكن هذا لا يمنعنا من إدراج ذلك العامل المعوق سواء كان كفيفاً أو
أصماً أو معوقاً حركياً ضمن مجال تطبيق هذه الأحكام القانونية. بما أنّ هؤلاء هم
عمال بكامل ما تعنيه الكلمة أي يتقنون أداء عملهم، يوفرون المردود المطلوب منهم،
يلتزمون بالنظام الداخلي لمكان العمل وبالتنظيم العام المطبق على العامل، يتلقون
أجرهم وهم مؤمن لهم ويدفعون قسطهم من الاشتراك لصندوق الضمان الاجتماعي
وبالتالي في حالة تعرضهم لمرض يجعلهم عاجزين بدنياً أو عقلياً عن مباشرة عملهم
فإنهم يستفيدون من الأداءات التي تمنح لسائر العمال الآخرين وهم في نفس الوضع.
لكن إذا فكرنا من جانب آخر قد نسال: أليست الإعاقة أياً كان نوعها حالة مرضية
ثابتة عبر الزمن؟ هذا إذا لم تكن متطورة كمثل الأمراض الوراثية العميقة، منها
الأمراض الجلدية الوراثية التي تزداد خطورة باحتكاك المريض ببعض الأوساط
التي لا تخلو من أسباب تشديد خطورتها، أو مرض الحساسية المتشدد لتعلقه
بالأمراض التنفسية الصدرية مثل الربو.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعتبر الإعاقة بمنظوره كتقني في الفرع
العمالي للقانون، كمرض أو حالة مرضية يجب أن يخصص للعامل المعوق أحكام

خاصة به وسط باقي زملائه العمال غير المعوقين، فيسمح له بعطل إضافية لمجرد كونه معوقا وليس لإثباته بمعاناته من مرض يجعله عاجزا عن العمل لفترة معينة، أو أن يمنحه أداوات أخرى تعوضه مثلا عن الضرر المعنوي الذي تسببه له إعاقته، هذا قد يكون ممكنا تصوره وتحقيقه إلى حد ما في المستقبل، لكن بالنسبة للماضي واليوم الحاضر فالمشرع من دعاة الإدماج الكامل ربما وإلى درجة مبالغ فيها، حيث رأى انه قد يمنع هذا الإدماج إذا خص العامل المعوق بأحكام تطبق عليه فقط وليس زملائه الآخرين ما قد يحز في نفسه ويحسسه دوما انه مختلف عن الآخرين من محاولة المشرع تغطية النقص الطبيعي الذي يعانیه منه، لذا جعل المشرع قانونا يعامل الكل على قدم المساواة من جهة الحقوق والامتيازات ومن جانب الواجبات. فبمجرد إثبات العامل المعوق عن حالته المرضية مثله مثل ما يقوم به أي عامل آخر وهو في حالة مرضية أيضا، يمكن له أن يستلم حقه في التعويض المادية عن اليوميات التي لم يعمل خلالها بنفس الحساب والنسب من يوم 1 إلى 15 يوم عن العمل 50% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة¹، كما تبين لنا المادة 15 من القانون 83-11 المعدلة بالمادة 08 للأمر رقم 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 ما هي كيفية حساب هذه التعويضات وحدود استحقاقه². كذلك الأمر نتصوره بالنسبة للعامل المعوق تطبق عليه أحكام المادة 16 من القانون 83-11 التي تمنح التعويضات اليومية عن العطل الطويلة الأمد. هنا أيضا نلاحظ انه ليست هناك أية فقرة تخص المعوق في حالة المرض الطويل الأمد (إذ العلة هي المرض، والإعاقة لم يخصها هنا المشرع بالحكم، بل المرض فقط حتى لو كان من نوع شديد وطويل؛ لان مفهوم الإعاقة هي أمر مختلف تماما واقل شيء يمكن أن نذكره لتبيين الفرق، هو أن المرض يرجى منه العلاج لكن الإعاقة في أغلب الأنواع لا يرجى منها أي تداو أو علاج، بل هي حالة يتكيف صاحبها معها ليتكيف مع وسطه المعيشي).

ففي حالة العامل المريض الذي تستدعي حالته البدنية وسلامته العقلية أن يعاد إدماجه في وسطه المهني ليسترجع قواه التامة فانه يبقى محتفظا بحقه في التعويض اليومية كليا أو جزئيا ذلك حسب ما تحدده هيئة الضمان الاجتماعي. فهذه المادة (أي المادة 17 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983) جاء حكمها خاصا بذلك العامل الذي قد أصابه مرض أو حادث مهني أو غير مهني سبب له فقدان قدرته على تأدية نشاطه المهني بنفس الدراية والمهارة التي كان عليها قبل ذلك، وفي هذه الحالة لا يمكن أن يتعرض هذا العامل إلى أي نوع من الطرد أو التسريح من منصبه في أي حال من الأحوال إذ أن منحه الحق في التعويض اليومي عن الضرر والتكفل به بهذه الصفة التي رسمها المشرع الجزائري يعني أنه يلزم على صاحب العمل الاحتفاظ بالعامل لدى المؤسسة أو المصنع أو الورشة... الخ في نفس منصب عمله إذا استطاع الاستمرار في تأدية عمله فيه، وإلا فتسخير جميع الوسائل والسبل لإعادة تدريبه

¹ ألغت المادة 07 من الأمر 96-17 المؤرخ في 06-07-1996 المعدلة للمادة 14 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983، الفقرتين الثالثة والرابعة للمادة المعدلة.

² المادة 15 تنص على: «تستحق التعويض اليومية عن كل يوم أو غيره، على أن تتجاوز واحدا على ستين (60/1) أو واحد على ثلاثين (30/1) حسب الحالة، من الأجر الشهري الممنوح والمعتمد كأساس في حساب الأداوات».

وظيفيا أو إعادة تأهيله مهنيا على شغل منصب آخر مناسب لحالته أو بالأحرى مناسب لنوعية عمله المتولد عن نوعية الإعاقة التي أصبح يمثلها.

هذه إحدى صور إعادة الإدماج المهني التي أقرها المشرع الجزائري للعامل حفاظا على سلامته الصحية (بدنيا ونفسيا) واستقراره المادي، وبالتالي دخله الشهري وبالتكفل به كمؤمن له وبذوي حقوقه.

وقد نتساءل عن سبب استبعاد فئة المستفيدين من الأداءات العينية الواردة في المادة 05 من القانون 83-11 السالف ذكره، من الاستفادة هي أيضا من الأداءات النقدية؟ أي كل من المعوق والطالب والمجاهد والمحروم.

فهؤلاء لا يمارسون نشاطا مهنيا مأجورا، وبما أن التعويضة اليومية تحسب على أساس الدخل اليومي، فليس لهؤلاء في هذه الحالة حق فيها؛ لان مقدار قيمتها جزافي، بل حسابي محدد، فاكتفى المشرع بهذا النوع من التكفل بالأشخاص المعوقين إلى جانب الآخرين وجعل منهم مؤمن لهم ومعترف بحقهم كامل الاعتراف، فلن يسقط حقهم إلا لسبب قانوني لا غير¹.

لم يفت المشرع الجزائري أن يفصل ويدقق إلى أقصى حد في التأمينات على المرض بإصداره لأحكام التنظيمية بشأنها، وذلك المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية².

فقد جاءت المادة الأولى منه لتؤكد لنا ذلك، ثم يبدأ انطلاقا من المادة 02 منه من الباب الأول للمرسوم والمخصص للتأمينات على المرض. فندخل مباشرة في الفصل الأول المخصص للخدمات العينية، فإنها توضح انه يخول لصاحب الحق في الأداءات

العينية لمدة سنة كاملة إذا كان قد عمل لمدة 36 يوما أو 240 ساعة خلال السنة المنصرمة.

نستخلص أن الأداءات العينية تبقى مخصصة لكل من العمال وغير العمال، أما تلك الأداءات النقدية عن المرض والمرض الطويل الأمد تبقى خاصة بالعامل الأجير إلى حد وجوب إثباته لممارسته لنشاط مأجور عند وقوع له المرض حتى يخول له الحق في التعويضات اليومية كما جاءت به المادة 20 من هذا المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11-02-1984، كما يخول الحق لذوي الحقوق بالاستفادة من الأداءات في حالة مرض، لكن في كل هذه الأحكام ليس هناك ما هو خاص بالمعوق فقط على حدة.

الفرع الثاني

التأمين على الولادة

من خلال تفحصنا للفصل الثاني المخصص للتأمين عن الولادة والمحتوي على ثمانية (08) مواد والمقسمة بين القسم الأول المعنون بالأداءات العينية والقسم الثاني

¹ انظر محتوى المادة 13 الفقرة الثانية من القانون 83-11.

² الرجوع إلى المرسوم رقم 84-25 المؤرخ في 11-02-1984 المحدد لكيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المعنون بالأداءات النقدية والتي تبدأ من المادة 23 إلى المادة 30 نلاحظ أن المشرع لم يصرح بأحكام مخصصة للمرأة المعوقة التي ه يفي حالة حمل أو ولادة ومخلفات الولادة، إذ لم يعط لها فترة أطول للانقطاع عن العمل نظرا لكونها معوقة تحتاج لوقت أوفر لتستعيد قواها وتتكيف مع وضعية أمومتها الجديدة أو لأسباب طبية معينة. حيث المادة 28 من القانون 83-11 المعدلة بالمادة 11 من الأمر 96-17 جاء نصها كالتالي: «يكون للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن عملها بسبب الولادة الحق في تعويضة يومية تساوي 100% من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريرية». يبدو الأمر واضحا أن هذه الأحكام خاصة بالعاملة، لكن ليس من المصرح به عن كونها إما معوقة أم لا. فكأن المشرع لم يتأكد من حقيقة وضع ومكانة الشخص المعوق في سوق الشغل عندما سنّ هذه القوانين، إذ اكتفى بالتكفل بالمعوق غير العامل حيث أنه تصور أنها هي الحالة الغالبة الوجود وليست حالة المعوق العامل، لأنه منطقيا كان يجب إيجاد وخلق سوق عمل واقعي للأشخاص المعوقين قبل أن نفكر في التكفل بالعامل المعوق من جهة التأمين له عن المرض أو الولادة أو العجز... الخ إذ يظهر أن سكوته في الحقيقة معبر عن عدم تحضيره وتصوره للشخص المعوق كعامل لدى وسط عادي للعمل، وذلك بالرغم ما نعرفه من مراكز تكوين وتمهين للمعوقين.

المطلب الثاني

التأمين عن العجز والتأمين عن الوفاة

لقد نظم المشرع الجزائري التأمينات الاجتماعية في القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 والذي جاء بهدف إنشاء نظام موحد للتأمينات الاجتماعية وبهدف تغطية عدة مخاطر كالعجز والوفاة.

والعجز بصفة عامة هو عدم القدرة على العمل، وهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، ويقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى، ويبقى العجز الذي يستحق التعويض هو ذلك العجز الذي يفقد المصاب به عن الكسب¹، وتقسم حالات العجز لمعيار طبي إلى مجموعات تستحق كل مجموعة منها تعويضا محدد. فيما يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن عليه في حالة وفاته.

الفرع الأول

التأمين على العجز

من خلال الإطلاع على الفصل الثالث من القانون 83-11 السالف ذكره في مجال التأمين على العجز المواد من 32 إلى المادة 46 نجده يحتوي على ثلاثة أقسام. القسم الأول يشمل أحكام «قياس مدى العجز وتقديره»، والقسم الثاني مخصص «لمبلغ المعاش»، أما القسم الثالث يخص «مراجعة المعاش».

¹ احمد حسين الرباعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، دار الفكر العربية، 1983، ص 498.

فالمادة 31 تعرف لنا التأمين على العجز دون أن نفهم من هو هذا المؤمن له؟ وما هو في الحقيقة هذا العجز، هل هو إعاقة دائمة أم مرض خطير أو نتيجة مرض أو حادث عمل؟

يمكن أن نفهم أن المؤمن له هنا هو العامل الذي يتعرض لخطر معين والخطر هنا حسب التعريف الشائع هو الذي ليس مهنيا ووقع له عجز أو عطل عن العمل. أو ذلك المؤمن له الذي ليس له عمل بعد لكن له الحق في التأمين بمقتضى المادة 05 من هذا القانون 83-11 لكن المادة 31 تجعل هذا الافتراض الثاني غير ممكن¹ إذ أن العجز يخول صاحبه الحق في المعاش يجب أن يجعله ينقطع عن مزاولة شغله يوميا، حيث ان العجز يفترض فيه النقص في القدرة على العمل أو الكسب، فعنصر القياس لحساب قيمة المعاش هو ما تبقى للمصاب من القدرة على العمل، أي ينظر إلى العمل الذي كان يقوم به وما يتلقاه من أجر لأجله، والحالة التي أصبح عليها وما تسمح له أن يقدم من عمل² والأجر الذي يتلقاه من جرائه.

فالمكلف بتقييم معاش العجز يجب أن ينظر إذا كان هذا العجز يؤدي بصاحبه إلى ضياع نصف قدرته على العمل أو الكسب، أي أن هذا العامل كان يمارس نشاط مهني معين ثم أصيب بالعجز، فأصبحت قدرته على العمل هي 50% من القيمة التي كان عليها سابقا فإذا تمت إعادة إدماجه في ميدان العمل لن يستطيع القياس بنفس العمل بل يوجه إلى ممارسة نشاط أقل أهمية بنسبة النصف من القيمة التي كان عليها عمله الأول، فبالتالي وحتما يتقاضى نصف قيمة الأجر الذي كان يتلقاه سابقا، والباقي من القيمة المفقودة تعوض له على شكل قيمة المعاش حسب ما هو عليه حالة³.

هنا نرى تكفل القانون بحالة العامل عند تغييرها من الحال العادية إلى حالة العامل المعوق الذي يعاد إدماجه مهنيا واجتماعيا باستعمال جميع الوسائل⁴ والمرور بكل أنواع المعاشات والمنح حتى لا يترك العامل في عزلة عن مجال الحياة والشغل. كما صنف هذا القانون العجز إلى ثلاثة أصناف وهي نفسها الأصناف التي

يعرف عليها المعوقون. فالمادة 36 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 تصنف أولا: «العجز الذين ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور». أي الصنف الأول هم المعوقون الذين يمكنهم ممارسة نشاط مأجور ويمكن تكوينهم وتأهيلهم فيسهل عليهم الاندماج في عالم الشغل بفضل ما تمرنوا عليه. أما الصنف الثاني للمادة 36 من القانون نفسه فهم: «العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور». أي بمعنى آخر صنف المعوقين الذين لا يمكن إدماجهم في عالم الشغل العادي بل المهن المجهزة والمخصصة لهم فقط. أما عن الصنف الثالث للمادة 36 فهم: «العجز الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور ويحتاجون إلى

¹ المادة 31 من القانون 83-11 تنص: «يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل».

² تنص المادة 33 من القانون 83-11: «يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته العامة وعمره وقواه البدنية والعقلية وكذلك مؤهلاته وتكوينه المهني».

³ جاء في نص المادة 32 من القانون 83-11 ما يلي: «يكون المؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز يذهب بنصف قدرته على العمل أو الكسب على الأقل».

⁴ المادة 35 من نفس القانون تنص: «عند انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعني بالأمر».

مساعدة من غيرهم». هؤلاء هم من نوع المعوقين الكبار مثل حالات الإعاقات الحركية الكلية والإعاقات العقلية الخطيرة مثل الجنون... الخ فهؤلاء لا يمكن تدريبهم على تعلم مهارة ما أو تكوينهم على احترام نظام شغل معين. إذ أنّ حالتهم الصحية تحول دون القدرة على استيعاب والاتصال بالعالم المحيط بهم لذا فهم يحتاجون إلى شخص يكرس نفسه لخدمتهم.

فتصنيف العجزة قام به المشرع لأجل حساب مبلغ المعاش لا غير، فمن كان باستطاعته أن يواصل العمل بالرغم من عجزه أي الصنف الأول فتقرر هيئة الضمان الاجتماعي منحه قيمة 60% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب الذي يحسب إما بالرجوع إلى آخر أجر سنوي تتقاضاه هذا العاجز قبل إصابته، وإما اعتباراً من الأجر السنوي المتوسط للثلاث سنوات التي بلغ أجر المعني بالأمر أقصاه خلال حياته المهنية إذا كان هو الأحسن له، وإلا فيؤخذ بالأجر السنوي المتوسط المناسب لفترات العمل التي أداها. أما ذوو الصنف الثاني فيمنحون قيمة 80% من نفس الأجر مضاف إليها 40% تحدد مستقبلاً وذلك كونه لا يمارس أي نشاط مأجور بالإضافة إلى حاجته لغيره للاستمرار في حياته.

أضيف إلى ما سبق أن المعاش العجز يمنح بصفة مؤقتة يمكن مراجعته عند حدوث تغيير في حالة العجز، أعتقد أنّ المقصود بـ "التغيير" لحالة العجز هو لتفادها خطورة؛ لأنّ الفرد إذا استرجع قواه الصحية يعود إلى عمله فترتفع نسبة قدرته على العمل بأكثر من 50% وبالتالي يلغى معاش العجز لفائدة العامل. فبعد أن عرفنا أنّ المؤمن له هو العامل وليس غير العامل، سواء كان هذا العامل شخصاً عادياً أصابه عجز أو كان شخصاً معوقاً أصابه عجز أيضاً فالمهم هو أن نستخلص أنّ المشرع هنا لم يقصد منح معاش العجز كتعويض العامل عما أصبح هو عليه من إعاقة التي من شأنها أن تمنعه من ممارسة نشاطه المهني، لكن تقديره لأهمية الجانب النفسي المتضرر من جراء انتقال حالته الصحية إلى الأدنى وحماية لوضعه المهني والمادي والاجتماعي أيضاً. فليس في هذا كله ما يدل على أن العجز هو الإعاقة، على الأقل بالنسبة للمشرع الجزائري الذي اتخذ كقاعدة عامة منح معاش العجز بصفة مؤقتة وليست دائمة، يمكن مراجعتها أو إلغاؤها أي انه يعتبر أن حالة العجز يمكن أن تكون عارضة غير دائمة على الأقل في بعض الحالات مما يؤدي إلى إسقاط الحق في معاش العجز، علماً أنّ الإعاقة التي اقصدها في هذا الموضوع هي تلك التي تلازم الفرد طيلة حياته يتكيف معها ويحاول تكيف المحيط الخارجي معه لتسهيل حياته اليومية، وبالتالي نفهم أنّ معاش العجز لا يمنح بمجرد العلم بان هذا العامل معوق مادام أنّ إعاقته كانت قبل أن يبدأ في العمل بل ولا منعه من القيام بعمله المخصص له والمؤهل هو له، وبالتالي فمن جانب الأجر ليست هناك أية خطورة على دخله السنوي، وفي حالة إصابة هذا المعوق خلال حياته المهنية بضرر ما يمنح له ما يمنح لغيره من العمال من أداءات عن المرض أو العجز أو

الوفاة... الخ.

فالمشرع الجزائري لم يعتبر الإعاقة أنها مرض ولا أنّ العجز هو الإعاقة، إلاّ انه حكم على العامل العاجز كالمعوق الواجب إعادة إدماجه في العمل اثر إصابته

بمرض أو حادث افقده مهاراته اليومية والمهنية، إذ انه من جانب الواقع المعاش إذا تعرض عامل إلى إصابة أياً كان نوعها وأدت به إلى فقدان قدراته الشخصية ومؤهلاته المهنية أصبح لا محال في حكم المعوق للتشابه في الإحساس والمعاناة، ق يكمن في مدى تغير الحالة أو استقرارها، وحتى في هاته الحالة الأخيرة، أي إذا بقي بل دائماً "العامل على نفس الحالة فيستقر لديه العجز، فان المشرع لا يعتبره "كمعوق عامل" لكن "عاجز" والفرق شاسع بين الوضعيتين، إذ أنه لو كان يعتبر ذلك العامل مجرد معوق لكلفه ذلك فقدان حقوقه كعامل وللحماية والكفالة الاجتماعية المكرسة له، بل ويبعد تماماً من عالم الشغل مقابل أن تمنح له منحة أو معاش العيش له ولذوي حقوقه كتعويض عن الضرر وقد يوجه إلى مراكز التكوين المهني ليتدرب على مهارات مهنية مختلفة. وهو أمر لم يتصوره مشرعنا كوسيلة للإعانة والحماية الاجتماعية للمصاب، وتقدم له على شكل أداءات عينية، فهئية الضمان الاجتماعي هي التي تتكفل بدفع قيمة المصاريف المخصصة لمباشرة التكوين المهني وكيفية الحصول على أحسن النتائج بالنسبة للمعني بالأمر، وحتى يمكن إعادة إدماجه في مجال الشغل، إذ أن المادة 33 من القانون 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 التي تصرح أن معيار قياس مدى العجز هو «اعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل وحالته و...» أي أنه كان بإمكان المشرع أن يسمح للهيئة نفسها أن تقترح بناء على تقرير أطبائها المختصين على صاحب العمل جملة من مناصب العمل تتلائم مع نوعية نشاط المؤسسة وطبعا التكوين الممنوح للعامل العاجز حتى يتضرر من عطله عن العمل.

إن كل ما يقال عن العامل العاجز غير المعوق له نفس القيمة بالنسبة للعامل المعوق العاجز، حيث انه علميا إذا كان عامل معوق قد أصيب بما أعجزه عن العمل ليست هناك مواد تخص التعامل معه هو بذاته، بالرغم من أننا قد نرى اثر المخاطر قد يكون اكبر من أثرها على الشخص غير المعوق، وهذا ما قد نجد له - إلى حد ما - ما يطابق هذا الكلام، في التصنيفات الثلاث التي وضعها المشرع من عجز إلى عجز اكبر ثم آخر اكبر بكثير لكنه مجرد احتمال.

فإذا تصورنا أن هيئة الضمان الاجتماعي تتكفل كأداءات عينية بالمصاريف المتخصصة لتكوين العامل العاجز مهنيا قصد إعادة إدماجه في مؤسسة صاحب العمل من بعد، فالمشكل يكمن في مدى القبول الأولي لصاحب العمل لدفع الاشتراكات على هذا العامل الذي يوجه إلى التكوين المهني ثم يعود له ليمارس نشاطا آخر مكيفا له داخل مؤسسته، هنا الأمر معلق ليس بالنسبة لقبول هيئة الضمان الاجتماعي لكن بالنسبة لصاحب العمل الذي قبل الاستمرار في دفع اشتراكاته عن هذا ويخصص له بعد تكوينه منصب عمل مكيف له، فالإجراءات تأخذ مجراها بالنسبة للعامل المعوق أو غير المعوق، أما إذا بقي الأمر معلقا بسبب عدم توفر مناصب الشغل المضمونة ميزانيتها مثلا في مناصب العمل لدى الوظيف العمومي الذي يسمح أولاً بتوفير المنصب أم لا.

أما بالنسبة للمؤسسات الصناعية والتجارية فالأمر أيضاً يخص اقتناع صاحب العمل، فالقانون هنا لا يعطي لهئية الضمان الاجتماعي السلطة الأمر الكافية لتضغط

على رب العمل حفاظا وحماية للعامل. هكذا إذا تمكن ذلك العامل من الحصول على عمل سواء في نفس المؤسسة المشغلة أو في غيرها مما يتلائم مع عجزه، فهذا لا يمنع استمراره في الاستفادة من المعاش عن العجز، بل أنها تشترط فقط ألا يفوق الدخل الشهري أو السنوي لهذا العامل المكون من قيمة المعاش عن العجز مضاف إليه قيمة الأجر الجديد للعامل للدخل الشهري أو السنوي الذي كان ينقضاه قبل إصابته بالعجز وإلا فتخفف له قيمة المعاش بما يسمح بمعادلة قيمة الدخلين، وهذه أمور تطبيقية يعمل بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي من باب الإعانة والتفهم للوضع فإن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية تتصف بالمرونة والتكيف والتطور مثل ما هو عليه قانون العمل عوضا ان يكون قانونا جامدا لا يقبل أي تغيير.

الفرع الثاني

التأمين عن الوفاة

أما بالنسبة للأحكام المخصصة للتأمين عن الوفاة التي نص عليها في الفصل الرابع من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 من المادة 47 إلى المادة 51، فإنها تستعمل كلمة «رأسمال» وليس «المنحة»؛ لأن رأسمال يمكن جمعه لمدة طويلة لدفعه مرة واحدة على شكل استفادة للاستثمار ومبلغه هو 12 اثنا عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضي من خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له حيث تدفع لذوي حقوقه المنصوص عليهم في المادة 67 من هذا القانون وهم:

- (1) الزوج للمؤمن له بشروطه.
 - (2) الأولاد المكفولون (اقل من 18 عام) مع شروطهم وحالتهم.
 - (3) أصول المؤمن له وأصول زوجه وشروطهم.
- والمبلغ يدفع مرة واحدة لذوي حقوقه، ويقسم بينهم بالتساوي، فالأحكام المطبقة هنا ليس فيها أي شيء يدل على ما يتعلق بالمعوق، فالشرط منطقياً حتى يكون لهذا المؤمن له ما يخلفه لذوي حقوقه من رأسمال عن وفاته، هو أن يكون مؤمن له أولاً ثم عاملاً ومشاركاً في صندوق الضمان الاجتماعي ثانياً، وإلا لما تكمن من توفير أحسن قيمة كرأسمال الوفاة لذوي حقوقه، فذلك الاشتراك الذي يدفعه لوكالة التأمين على الحياة، فتدفع لذوي حقوقه مبلغ ما أمنه لذويه من ضمان للعيش من بعده، لكن الفرق أن هنالك علاقة عمل والأخرى علاقة تعاقدية بين الضمان والمضمون له، والأمر متساوي بالنسبة للمعوق أو غيره.

كذلك بالنسبة للفصل الخامس الخاص بالأحكام المشتركة، فالقسم المتعلق بالشروط المخولة للحق في الأداءات، فنؤكد أن الشروط هي نفسها بالنسبة لمدد العمل وكذا بالنسبة لصفة المستفيد من الأداءات إذ سواء كان معوقاً عاملاً أو غير معوق فالحكم نفسه وموقف المشرع كذلك. أيضاً بالنسبة لأحكام متعلقة بالعلاجات الصحية، حيث الملاحظ ليس عدم ذكر المشرع لأحكام مخصصة للمعوقين يعتبر نقصاً لكنه جاء بأحكامه على شكل كامل وشامل لجميع أنواع العلاجات مما يحتاج لها الشخص المعوق وغير المعوق لذا لا يمكن اقتراح أمر آخر غير واحد فقط وهو انه كما نص في المادة 59 الفقرة 4 من هذا القانون على تسديد نسبة 100% لبعض الحالات باعتبار على الخصوص إما نوعية أو أهمية أو مدة العلاج المطلوب وإما

صفة صاحب المعاش أو الربيع للضمان الاجتماعي، فكان بإمكان إضافة صفة المعوق الذي قد يحتاج لعلاج مخصص له فقط مع مدته الخاصة ونوعية وأهمية أيضا خاصين بطبيعة إعاقته، هذا قد يمكن هيئة الضمان الاجتماعي بالتفرغ فعلا لمشكل المعوقين المؤمن لهم من عمال وغير عمال لإيجاد حلول نظرية وعملية لمشاكلهم الغير منتهية، وهي التي يعيشها كل معوق في وسطه المهني وغير المهني مما يؤثر على سلامته البدنية والعقلية، فحتى من جهة هيئة الضمان الاجتماعي تجاه المؤمن تجاه المؤمن لهم المعوقين فلا يمكن تصور أن تكون بنفس الإجراءات وبنفس الشدة بشكل قد يسقط حق الاستفادة لصاحب الإعاقة.

إضافة إلى ذلك نجد الدليل القاطع عن تساوي العمال بالنسبة لكونهم إما معوقين أو غير معوقين، فإن المشرع الزم كليهما بالدفع للاشتراك في نفقات التأمينات الاجتماعية إلى جانب صاحب العمل (المادة 72 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983) بينما أبقى فئات أخرى المذكورة في المادة 05 من هذا القانون وهي التي لا تمارس نشاطا مهنيا.

فلقد أنشئ صندوق للمساعدة والإسعاف يخصص لمنح في بعض الحالات الاستثنائية امتيازات للمؤمن لهم اجتماعيا ولذوي حقوقهم، ففيه إعانة لذوي الدخل البسيط هدفه هو القيام بانجازات ذات طابع صحي واجتماعي يستفيد منه كل العمال الذين يحتاجون لخدمات لكن لا يوفرون الشروط المخولة للحق في الاستفادة من الأداءات الاجتماعية.

لكن نتساءل لماذا لم يُنشئ صندوق لمساعدة العمال المعوقين بما أنهم عادة ما يقومون بتلك الأعمال قليلة الدخل، فكان من الأجدر تخصيص نسبة من الاشتراكات لتمويل صندوق الضمان الاجتماعي للتكفل بحاجات المعوقين من العمال ذوي الدخل الضئيل.

و عليه فإن سياسة الدولة في ميدان العمل تتجسد نظريا وماديا في محو لكل أشكال الفوارق الطبقية والعنصرية والجنسية وحتى بالنسبة للتسلسل الإداري لمناصب العمل، فإن نظرة تشريع الضمان الاجتماعي هي واحدة بالنسبة للعامل البسيط ورئيسه، بل ونجده يلزم دائما الدفاع والمساعدة عن الأغلبية الفقيرة ليوافر لها فرص العيش ماديا واجتماعيا مع الفئات المتسعة الموارد، هكذا نجده قد ساوى بين العامل المعوق وغير المعوق؛ لأنهما يسعيان لتحقيق نفس الهدف وهو الكسب في ميدان الشغل، لكن قد نجد لهذا الإسراف في محاولة التساوي يؤدي إلى قهر الضعيف أمام القوي، فكان من الأحسن التصريح بمكان كل من لعامل المعوق إلى جانب العامل غير المعوق حتى تتضح أيضا كل منهما بصاحب العمل من جهة وبهيئة الضمان الاجتماعي كهيئة تضمن حمايتهم اجتماعيا. فالمشرع الجزائري حدد المبلغ السنوي للزيادة على الغير المدفوعة لأصحاب معاش العجز أو التقاعد أو الربيع عن حوادث العمل أو المرض المهني بـ 8400 دج بمقتضى نص المرسوم التنفيذي رقم 84-29 المؤرخ في 11-02-1984 والذي تم تعديله وإتمامه بمقتضى المرسوم

التنفيذي رقم 273-92 المؤرخ في 06-07-1992¹ فنص في مادته الأولى على مبلغ 2000 دج تمنح لنفس المستفيدين المذكورين أعلاه وأضاف انه ترفع قيمة هذا المبلغ حسب الشروط المطلوبة لرفع قيمة معاشات الضمان الاجتماعي وريوعه. فان كان من بين هؤلاء العمال شخص معوق فله نفس ما للآخرين من قيمة للمعاش أو الريع بلا حصر أو استبعاد.

فالمشرع الجزائري كان تقنيا في ميدان حساب وتحديد نسب الاشتراكات

لأصناف

خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا لدى هيئة الضمان الاجتماعي، فإنه استعمل صفة المؤمن له اجتماعيا وليس العامل مباشرة عن قصد وهو حمايته لجميع الفئات العمالية المستقرة وتلك القليلة النشطة، أما عن المعوق فله أن يستفيد من الخدمات العينية من التأمين عن المرض والأمومة وفقا لأحكام المرسوم رقم 34-85 المؤرخ في 09-02-1984 والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 275-92 المؤرخ في 06-07-1992. كذلك من باب الخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية في نفس التنظيم، فإننا نجد استفادة الأشخاص الذين يقضون فترات تدريب على إعادة التربية الوظيفية والتكيف المهني، أي العامل الذي أصابه ضرر شديد أقعده عن العمل من جراء حادث عمل أو مرض مهني، كذلك المتمهنون الذين يتقاضون أجرا أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، والذي يحظى بالاستفادة من جميع خدمات الضمان الاجتماعي.

علماً أنّ المادة 04 من المرسوم 34-85 السالف ذكره تنص على انه لا تطبق أحكام هذا المرسوم على المجاهدين والمعوقين والطلبة... الخ إلا إذا كانوا لا يمارسون أي عمل مهني فإذا اعتبرنا المعوق انه يمارس عملا ما فتطبق عليه أحكام الحماية الاجتماعية للعمال فقط لا غير، أما نسبة الاشتراك هي 20% تتحملها الدولة وحدها كلية إلى جانب تلاميذ مؤسسات التعليم التقني ومؤسسات التكوين المهني فالنسبة 01% تتحملها الدولة وحدها.

فنص المشرع على إخراج العامل المعوق من دائرة تحمل الدولة أعباء مصاريف الحماية الاجتماعية بدفعها مجموع نسبة اشتراكه لدى الضمان الاجتماعي، أي نسبة 05%، يؤكد الملاحظة السابقة ألا وهي اعتبار المعوق العامل على قدم المساواة مع غيره من العمال غير المعوقين بمجرد دخول ذلك الأخير عالم الشغل.

المطلب الثاني

حماية المعوق المتقاعد

بالنظر إلى نظام التقاعد المتمثل في محتوى القانون 12-83 المؤرخ في 02-07-1983¹، نلاحظ أنّ المشرع الجزائري جاء به لتوحيد قواعد تقدير حقوق العمال في مجال التقاعد وامتيازاتهم، وتوحيد تمويل صندوق التقاعد، أي أنه قانون

¹ المرسوم التنفيذي رقم 29-84 لـ 11-02-1984 المعدل والمتمم بنص المرسوم التنفيذي رقم 273-92 لـ 06-07-1992 يحدد المبلغ السنوي للزيادة المدفوعة لأصحاب عجز أو التقاعد أو الريع عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
¹ انظر للقانون رقم 12-83 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد.

يسري تطبيقه على كل الشرائح العمالية في جميع قطاعات النشاط¹، أما معاش التقاعد فهو ذو طابع مالي وشخصي ويستفاد منه مدى الحياة. إما مباشرة للعامل نفسه بعد انقضاء سنين خدمته مضافا إليه زيادة عن الزوج المكفول، أو إلى زوجه أو الأصول أو الفروع من بعد وفاته.

الفرع الأول شروط التقاعد

إن شرط السن ورد كقاعدة عامة بالنسبة للرجل والمرأة، فالأول عليه أن يصل إلى سن الستين (60) قبل المطالبة بحقه في التقاعد، أما المرأة فلها أن تبلغ خمسا وخمسين (55) سنة لبلوغ سن التقاعد، أما من خلال المادة 09 فنلاحظ انه بالنسبة للعامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل ولا يستوفي الشروط المطلوبة للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات² فإنه لا يشترط فيه السن المنصوص عليه في المادة 06 كقاعدة عامة، بل يعفى منه لكن يتوجب عليه القيام بعمل فعلي ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي حتى يتسنى له الاستفادة من معاش التقاعد، فهذه المادة تتوافق مع محتوى المادة 34 للقانون رقم 83-11 الخاص بالتأمينات الاجتماعية في الفقرة الثانية منها خاصة. إذا من هو هذا العاجز؟ من الأخرى أن يكون هذا العامل الذي أصيب بعجز تام ونهائي عن العمل قد أصيب بحادث عمل، فله الحق في الاستفادة من ريع يحسب مبلغه حسب الشروط الواردة في قانون حوادث العمل هذا بالنسبة للعامل العاجز. أما بالنسبة للعامل المعوق فلم يذكر في بقية نصوص هذا القانون أي حكم يخصه مباشرة لا من ناحية تخفيض سن الاستحقاق لمعاش التقاعد، ولا من ناحية أخرى. في حين نجد في المادة 15 على سبيل المثال الحكم المخصص للتقاعد الذي يكفل أكثر من زوج واحد فله الحق في الاستفادة من زيادة في معاشه يحدد مبلغه السنوي بقدر 600 مرة قيمة معدل الساعات من الأجر الوطني الأدنى المضمون. كذلك بالنسبة للفصل الثاني المخصص للمجاهدين فإنه يستفيد بموجبه المجاهد بتخفيض السن المطلوب للاستفادة من الحق في معاش التقاعد بخمس سنوات، علماً أن الأولياء المجتهدين الذين لهم أطفال يعانون من إعاقة ما ينشؤون لهم الحق في الاستفادة من منحة يقدر مبلغها بقيمة الدخل الوطني الأدنى المضمون، وكأن هذا الحق يكرس للطفل المعوق اعترافاً بالوضعية القانونية لوالده كمجاهد وليس له كمواطن معوق. إذ أن الطفل المعوق من دون والد مجاهد يُعرض لمشاكل مادية قاسية. هذا بالإضافة إلى إمكانية الجمع بين معاشات التقاعد والمعاشات الممنوحة بمقتضى التشريع المتعلق بالمجاهدين، فنتساءل عن الدور الإيجابي الذي كانت ستلعبه مثل هذه الأحكام لو طبقت على العامل المعوق من حيث رفع معنوياته والتقوية والتكثير من وسائل

¹ انظر للمادتين 03 و 04 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² المادة 09 تنص: «لا يطلب استيفاء شرط السن المنصوص عليه في المادة 60 أعلاه، من العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل عندما لا يستوفي الشروط للاستفادة من معاش العجز من باب التأمينات الاجتماعية. وفي هذه الحالة لا يجوز أن يقل عدد الحقب السنوية التي تعتمد لحساب المعاش عن العشرين (20).»

الحماية الاجتماعية له بما يضمن له مستقبله ومستقبل ذويه. والملاحظ أيضا هو غياب أي حكم يخص معاشات ذوي حقوق العامل المعوق.

الفرع الثاني التقاعد المسبق

أما بالنسبة للحق في التقاعد المسبق فإنه كغيره من العمال الذين تتوفر لديهم الشروط المطلوبة لذلك حسب مقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالتقاعد المسبق، يخضع لنفس الأحكام.

وإن موقف المشرع الجزائري من العامل المعوق عند بلوغه سن التقاعد لا يختلف عن موقفه السالف ذكره طيلة حياة العامل هذا، فسواء مرض أو أصيب بحادث أو توفي أو رزق بصبي فشبكة الحماية الاجتماعية أراها المشرع وحيدة وموحدة بين جميع العمال إلى أقصى حد، بل إلى حد الوقوع في الفراغات القانونية العديدة والتي تستدعي حاجة العامل المعوق أن يصرح بحمايته الاجتماعية ضمن النصوص التشريعية. فجاءت حماية المشرع لأجراء القطاع الاقتصادي يمنحهم الحق في التقاعد المسبق، عندما يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار إما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، هي حماية لكل العمال معوقون أم لا، فمبالغ معاش التقاعد المسبق هي تلك المطبقة بالنسبة للمعاش على التقاعد سواء كانت دينا أو قصوى. أما إذا قام احد المستخدمين بإصدار قرار تسريح لسبب اقتصادي من غير احترام النظر إلى شروط الاستفادة من خدمات التقاعد المسبق بالنسبة للعامل فإنه يعاقب بدفع غرامة مالية (2000 دج إلى 10000 دج) عن كل عامل مسرح، كما يلزم بدفع لصندوق التقاعد مساهمة لتحويل الحقوق تعادل ثلاثة مرات تلك التي كان عليه دفعها وتكون هذه المساهمة مستحقة في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ إحالة الأجير على التقاعد المسبق، تدفع دفعة واحدة. فهذه الأحكام المتعلقة بالتقاعد المسبق تمثل تكملة لحلقة الحماية الاجتماعية المسطرة من طرف المشرع للعامل الجزائري أيما كان عمله، وفي أي قطاع نشاط مارسه، وسواء كان عاملا معوقا أم لا. وتكملة لنفس منهجيته للتشريع والتنظيم، يمدد موقفه اتجاه العامل إلى الظرف الخاص الذي يمر به العامل عند فقدانه لعمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. فقد أصدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹، قصد إيجاد الحلول لهؤلاء العمال بإعادة ضبط مستويات الشغل واللجوء إلى مساعدات السلطات العمومية للمحافظة وترقية الشغل. وذلك بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية في كل قطاعات النشاط والى الإدارات العمومية استثنائيا. فقد جاء هذا المرسوم بجملة من الحلول التي تتكفل بالحماية الاجتماعية لهؤلاء العمال، فتجد مثلا الإحالة على التقاعد أو التقاعد المسبق أو التأمين على البطالة أو إعادة التوزيع كتوظيف تعويضي.

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية

كذلك بالنسبة للنص التنظيمي المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ألا وهو المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26-05-1994² يمنح الحماية بصفة عامة لكل من سبق لهم العمل من المؤمن لهم، وبصفة خاصة بالنسبة للأجير الذي لم يتمكن من الاندماج في العمل فتمدد الاستفادة من الأداءات العينية للتأمين عن المرض والمنح العائلية لمدة عام كامل الذي يتعذر إدماجه في العمل بعد نهاية فترة حقه في التأمين على البطالة فيحال على التقاعد بصفة مسبقة حسب شروط تحدد بمرسوم تشريعي، إلى جانب العمال العاديين، هناك العمال المعوقون الذين يستطيعون الاستفادة من هذه الإحالة على التقاعد المسبق ما لم تأت به النصوص السابقة.

وهذه الحماية الاجتماعية الواسعة بقدر اتساع حاجات ومواضيع المطالبة لدى العمال في مختلف القطاعات وبمختلف أنواعها. يكمن العامل المشترك فيها في محاولة محو الفوارق الاجتماعية التي قد تتولد عن المشاكل الاقتصادية التي تصيب العامل في حياته العمالية، فينقص أو يندم دخله بسبب الخلل الذي يصيب قدرته الإنتاجية فيخرجه من الحلقة الاقتصادية الإنتاجية، لذا كثف التشريع وسائل الحفاظ على مستويات العمال على ما هي عليه، بهدف رفعها وليس تخفيضها لذا سنرى ما كرسه المشرع من خدمات اجتماعية للعامل المعوق حتى يضمن له مستواه داخل المؤسسة المشغلة له وفي وسط محيطه الاجتماعي الذي يعيشه فيه.

المبحث الثاني

حماية المعوق من الأخطار المهنية

قد يتعرض العامل أثناء تأدية عمله لحوادث عمل قد تؤدي به إلى فقدان دخله تطبيقاً لمبدأ: "لا أجر بدون دخل"، مما يعرضه هو ومن هم تحت كفالته إلى بؤس الحاجة والعوز¹، فما هي الحماية القانونية التي توفرها التشريعات الاجتماعية للعامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني؟

إن قوانين التأمينات الاجتماعية عرف عنها توسعها في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية من حيث تحديد نطاق التكفل والتغطية الاجتماعية من جهة بقدر ما توسعت في تحديد الشروط والمواصفات والظروف التي ترتب مسؤولية هيئات الضمان الاجتماعي من جهة أخرى سواء عند وقوع حادث عمل أو مرض مهني، أو حتى خطأ من صاحب العمل أو من العامل نفسه، أو نتيجة لخطأ الغير، وذلك لحماية حقوق

العامل أساساً¹.

لكن هذا التوسع لا يخلوا من إثارته لبعض المشاكل المتعلقة بتكليف الحوادث والإضرار التي يتعرض لها العامل في حياته اليومية والاجتماعية فيما إذا كانت

² المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26-05-1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

1 د. زرارة صالح الواسعة - الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل - مجلة العلوم الإنسانية - كلية الحقوق - قسم العلوم القانونية - جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر - العدد 30 المؤرخة في ديسمبر 2008 ص 01.

¹ الطيب بلولة - "الضمان الاجتماعي" - التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية - دار النشر دحلب - الجزائر - 1993 ص 255.

تدخل ضمن نطاق مسؤولية وتكفل هيئات الضمان الاجتماعي أولاً. وهو ما يشكل أهم المواضيع التي تؤدي إلى تنازع العمال المستفيدين من التأمين الاجتماعي وهيئات الضمان الاجتماعي حول مدى صعوبة إثبات المسؤولية ومتحملها وعن تكبير قيمة الضرر الواقع، وليس من السهل الوصول إلى الهدف فسواء كان المعني هيئة الضمان الاجتماعي أو كان هو العامل أو أن هذا العامل كان معوقاً أو غير معوق، فيجب عليه الالتزام بالإجراءات التي كرسها المشرع لهذا الشأن إذ أنه حاول إيجاد حلول بجميع الطرق والحالات والأسباب لهذه الحالات والأمراض الممكن وقوعها في إطار العمل وكذلك الأشخاص والفئات التي يشملها ويغطيها هذا التكفل. الأمر كذلك بالنسبة لحصره لتلك الأدوات والوسائل المستعملة للإثبات والتحقيق حتى أنه كانت لحماية صحة العامل في ميدان عمله من إحدى أهم قواعد السياسة العامة لحماية وترقية الصحة العمومية في الجزائر، إذ يظهر لنا هذا واضحا بمفهوم المادة 76 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16-02-1985 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها². إذ أن هدفه هو إصدار أحكام تكون نظام وحيد يعالج المشاكل التي قد تحدث من جراء مرض أو حادث يقع في ميدان العمل.

المطلب الأول

توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للمعوقين

إن التشريع الجزائري تطور بتطور الحاجات العمالية واتساع أبعاد السياسة الاقتصادية للدولة التي كانت تطمح في مواكبة التطور التكنولوجي والاقتصادي الخارجي، فبدأت بالاهتمام من قرب بالطبقة الشغيلة التي تعتمد عليها لتطوير اقتصاد البلاد الذي شهد هزة قوية بسبب الأزمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر منذ أواخر الثمانينات إلى يومنا هذا. لذا جاء المشرع بجملة من القوانين والتنظيمات محاولاً خلق وسائل وسبل لتكييف اقتصادنا الداخلي مع اقتصاد السوق العالمية الضاغطة بشدة على كل الدول لإتباعها، فأنشئ نوع جديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية ونظم جديدة تسيرها داخليا وتغيرت علاقاتها بالدولة التي تخلت عن سياسة الهيمنة والسيطرة علة عناصر الاقتصاد الوطني. في حين أنها لم تتخل عن العمال، بل اهتمت السلطة التشريعية بصحة عمالها وسلامتهم وأمنهم من كل المخاطر، ربما تخوفاً من تطور الأمور وتعرض العامل لتعسف أصحاب العمل دون أن يكون لهذا العامل أي مصدر قانوني يحميه ويحفظ له موقفاً قويا تجاه مستخدمه. فصدر في 26 يناير 1988 قانون يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تحت رقم 88-07 على شكل عشرة فصول ليسري على كل مؤسسة مستخدمة من أي قطاع نشاط كانت تنتمي إليه.

أما هدفه فهو وصف وتحديد الطرق والوسائل التي يضمن بها للعامل العيش في محيط عمله مستفيداً من أحسن الظروف ومنتفعاً بها بشكل تام فيها يخص وسائل الوقاية من الأخطار التي تصيبه في صحته فيكون تجهيز مكان العمل على شكل ينتقي فيه تواجد محتمل لأي سبب قد يصاب به العامل في صحته اثر حادث أو مرض. كذلك بالنسبة للأمن حيث يجب ألا يهدد العامل في محيطه العمالي أي خطر

² القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فيفري 1985 والمتعلق بحماية وترقية الصحة.

خارجي مثل اعتداء أو تشويش... الخ وهناك جهة مكلفة بتوفير كل هاته الأمور للعامل وهي المؤسسة المستخدمة أي صاحب العمل تجاه عماله. من الصواب والمنطق أن نتساءل عما جاء بها القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل من وسائل وتجهيزات المباشرة للعامل المعوق في محيط عمله سواء كان في معمل أو ورشة مجهزة للمعوقين أو مؤسسة عادية؟

الفرع الأول

وسائل ضمان الرعاية الصحية والأمن للمعوقين داخل أماكن العمل

بما أنّ المعوق يعترف له بصفة العامل، فالجدير إذاً أن نجد لهذا العامل الوسائل والطرق التي تقيه من الخطر في مكان العمل وتؤمن له حياته دون أن يكون كغيره من العمال أي ليس دائماً بنفس الوسائل والتجهيزات لكن بتجهيزات تخصه هو بذاته كشخص معوق يحتاج لبعض الترتيبات والأدوات التي تسهل له العيش بأمان في مكتبه ومؤسسته. فهل لنا أن نجد في النصوص التنظيمية أو في هذا القانون نفسه ما يضمن لنا ذلك¹.

كالعادة تأتي المادة الأولى من القانون لتوضح لنا موضوعه ومجال تطبيقه، ومحتواها أنه يحدد فيه الطرق والوسائل التي تضمن للعامل أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة، ويأتي الباقي على شكل فصول تحتوي على القواعد العامة في مجالات مختلفة، وفي هذا مدلول وهو أنّ الأحكام المحتواة فيه تطبق على جميع الشرائح العمالية باختلاف أنواعها. هناك الفصل الثاني الذي يحتوي على القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل. فمن المادة 03 إلى المادة 11 منه نجد سلسلة من الواجبات يتحملها مسؤولو المؤسسة تتمثل مثلاً في توفير النظافة بشكل دائم في مكان العمل وكل ملحقاته وتجهيزاته بما يوفر الراحة والوقاية الصحية للعامل. أمّا بالنسبة لتصميم المؤسسة وتهيئة الأماكن المخصصة للعمل وملحقاته فيجب أن تضمن تجنب إصابة العامل من الدخان والغازات الخطيرة السامة والضجيج، كذلك تجنب الازدحام والاكتظاظ. أيضاً بالنسبة للتنقل حتى يسهل على العامل السير أثناء تشغيل الآلات... الخ، كذلك ضمان الإجراء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث. والملاحظ عن الجانب العملي والفعلي أنه ليس هناك أي حكم يفيد بذلك إذ تشير المادة المذكورة إلى نصوص لاحقة تحدد كيفية تنظيم هذه التدابير الوقائية وإذا كان نشاط المؤسسة يمثل خطراً على صحة العامل، فمن واجب صاحب العمل أن يوفر له اللباس الوقائي المجرب علمياً لحمايته من أية إصابة. كذلك بالنسبة للأجهزة والآلات والأدوات المستعملة يجب أن يحترم فيها تدابير الوقاية حسب العمل المخصصة له، بحيث يجب أن تكون هذه الآلات موضوع رقابة دورية وصيانة للحفاظ على حسن سيرها ضماناً لصلاحيتها ووقاية لصحة العامل عليها... الخ من التعليمات الواجب على صاحب العمل احترامها وفاءاً لالتزامه تجاه العامل لديه ضماناً لسلامته من أية مخاطر، وتجاه القانون الذي يسأله

¹ جاءت المادة 45 الفقرة الثانية من القانون رقم 88-07 الصادر في 26-01-1988 تنص: «تحدد عن طريق التنظيم: التدابير الخاصة المتعلقة ببعض قطاعات النشاط وبعض مناهج العمل».

إذا أخلّ بهاته القواعد الوقائية، حتى إنه يمنع عليه القيام بأي تصرف قصد استعمال أجهزة أو الآلات أو أجزاءاً منها لا تتوفر فيها الضوابط الوطنية والدولية للوقاية والأمن للعامل، كأن يبيع أو يؤجر أو يصنع آلات رديئة النوعية بهدف استعمالها داخل المؤسسة أو المصنع وبذلك يعرض سلسلة الإنتاجية للمشاكل وصحة وسلامة العامل لأخطار غير متوقعة.

هذه بعض من القواعد العامة التي صرح بها المشرع لضمان احترام المسؤولين لها وقاية لصحة العامل بصفة عامة، أما بالنسبة للعامل المعوق فكان للمشرع موقف صريح من خلال المادة 11 حيث أنه جعله بين العمّال الآخرين أي النساء والعمّال القصر الذين لا يمكن تكليفهم بتقديم أعمال تستوجب تأديتها توفير طاقة أكبر من طاقاتهم. فعلى صاحب العمل أن يختار ويكيف لهم ذلك العمل الملائم لطاقاتهم الإنتاجية، وإلا فيكون قد حمّلهم مسؤولية مجهود لا يقدر على توفيره.

وبما أننا بخصوص تلك القواعد العامة للوقاية الصحية والأمن في العمل، أي التي تعني جميع العمّال دون الإشارة إلى بعض منهم، فلم يكن من المنتظر أن نجد مثل نص المادة 11 في هذا الفصل إذ أنه يشير إلى المعوق العامل والمرأة العاملة والقاصر العامل. وبما أنّ المشرع رأى إلزام المستخدم بمراعاة طاقاتهم الشخصية عند تكليفهم بالقيام بنشاط معين لدى مؤسسته، فكان بإمكان إضافة فقرة تنص على وجوب اتخاذ التدابير الوقائية الصحية والأمنية للملائمة لهؤلاء الأشخاص ومن بينهم العامل المعوق، بما أن النصوص التنظيمية، كما جاءت به المادة 45 من هذا القانون، هي التي تحدد كيفية تطبيق وتنظيم هذه الأمور¹، علماً أنّ احترام الأحكام السالفة الذكر التي وردت في الفصل الثاني لهذا القانون، من طرف صاحب العمل بكلّ صدق ونزاهة وتسخيرها كلّ الوسائل العملية لتوفيرها على أرض الواقع تولد إحساساً لدى العامل بالراحة والأمان التام داخل مؤسسته، فنجد ذلك العامل المعوق يمارس نشاطه المهني وهو في وضعية انسجام مع المعطيات والأدوات التي تكون عمله في المؤسسة.

الفرع الثاني

أجهزة توفير الرعاية الصحية والأمن للمعوقين داخل أماكن العمل

كمبدأ عام تؤسس وجوباً لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محددة. كما يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة غير محددة أن تعين مندوباً دائماً يكلف بالوقاية الصحية والأمن، بمساعدة العاملين الأكثر تأهيلاً في الميدان. ويعين رئيس المؤسسة التي تشغل تسعة عمّال أو أقل، مندوباً يكلف بالوقاية الصحية والأمن¹.

¹ المادة 45 من القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26-01-1988 تنص: «تحدد عن طريق التنظيم: 1- الإجراءات العامة المتعلقة بالحماية المطبقة بالحماية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. 2- التدابير الخاصة المتعلقة ببعض قطاعات النشاط وبعض مناهج العمل» وتطبيقاً للفقرة الأولى من هذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-91 في 19-01-1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

¹ راشد راشد- شرح قانون العمل الجزائري "علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة" - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر . ص 139.

من بين اللجان والمندوبين والمؤسسات المكلفة بأعمال توفير الوقاية في مكان العمل ليس هناك حكم يتعلق بلجنة أو مندوب لدى المؤسسة المستخدمة يقوم بمباشرة وتطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن داخل المؤسسة بالنسبة للعمال المعوقين. فمفتش العمل هو الذي يسهر على مراقبة مدى احترام صاحب العمل للتعليمات التشريعية الصادرة بشأنه. فيقوم بالرقابة التقنية والإدارية على مصالحي طب العمل. أما اللجنة أو المندوب للرقابة والأمن وطب العمل داخل المؤسسة أو طبيب العمل أو أي عامل إذا تحقق أي واحد منهم بوجود سبب خطر وشيك فعليه أن يشعر المسؤول (الأمن أو الوحدة) لاتخاذ الإجراءات الضرورية لمنع وقوع الضرر. أما المخالفة لأحكام هذا القانون فتقابلها عقوبات مهمة سواء بالنسبة للمسير المتهاون، أو العامل الذي يعامل كالمسير المتهاون، فهناك غرامات محددة بالنسبة لكل مخالفة، حتى أن مخالفة الحكم المتعلق بالعامل المعوق والعاملة والقاصر ينجر عنه وجوب دفع غرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة 3 أشهر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

فتعتبر حسب رأي عقوبات رمزية، لا يخشى منها بل وربما يختار صاحب العمل دفعها وعدم القيام بتنفيذ الالتزام إذ الأخرى كان بتحديد العقوبة ومتابعة المسؤول عن طريق مفتش العمل لمراقبة تنفيذ الأحكام القانونية الملزمة له بكاملها وتحرير محضر إثبات حالة بشأنها والاستمرار في المراقبة الدورية للمؤسسة وإعلام القضاء في كل مرة وإلا يوقف نشاطها، إذ أن حكم المادة 44 من هذا القانون 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 قد يتفق مع هذا، إذ أنها تأتي بوجود امتثال المؤسسة المستخدمة التي تمارس نشاطها عند بداية سريان مفعول هذا القانون، إلى التدابير المنصوص عليها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في أجل أقصاه سنة. أي بمعنى أن المخالفة تطبق عليها العقوبات بنفس الشكل. أما نصيب العامل المعوق فقد جاء بسيطاً حتى أننا لا نفسر وقوع المادة 11 من الفصل الثاني فقط إذ لم يشر إلى العامل المعوق من بين القواعد الأخرى خاصة منها المتعلقة بالتكوين والإعلام للأخطار المهنية حيث إن وجود عامل معوق أو أكثر في وسط عمال آخرين ليسوا معوقين لهو أمر جدي من حيث وجوب التحضير له والتجهيز سواء بالنسبة لنفسية الغير من العمال أو الجانب المادي كمكان جلوس العامل المعوق والأدوات المخصصة لعمله ومجال سيره... الخ فكيف لا نحتاج للأمور التي قد تصيبه فنعرف كيف نسعفه في حالة خطر، أو الأمور التي قد يتصل بها بغير عمد فيلحق الضرر بغيره من العمال، حيث يعتبر هذا عبارة عن نقص في القانون لم ينتبه له مشرعنا.

المطلب الثاني

شروط وإجراءات تعويض المعوق عن الأخطار المهنية

لقد جاء بالقانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 ليحكم حوادث العمل والأمراض المهنية وذلك بخصوص كل العمال (فقد استعمل عبارة العامل للتعميم) لدى جميع قطاعات النشاط في التراب الوطني¹.

¹ القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 يحكم حوادث العمل والأمراض المهنية.

لكن السؤال المطروح فيما يتعلق بموضوعنا، هو هل يعتبر المعوق مستفيدا من أحكام هذا القانون أم أنه استبعد؟ للإجابة يجب أن نشير إلى الفصل الثاني من هذا القانون رقم 83-13 والمعنون بـ "المستفيدين" الذي في مادته الثالثة منه يوجهنا إلى الرجوع إلى المادتين 03 و 06 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، فالمادة الثالثة تنص على استفادة كلّ العمال سواء كانوا جراء أو مشبهين بالأجراء أيًا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، ومنه يجب الرجوع إلى المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 والمتعلق بتحديد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 06-07-1992، للاستفسار عن صفة هؤلاء العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي. إلى هذا الحد ليست هناك أية عبارة تدل على إمكانية استفادة الشخص المعوق من أحكام هذا النظام. أما عن المادة 06 من القانون رقم 83-11 فإنها تطبق على «كل الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيًا كانت جنسياتهم» هذا أيضا لا يشير إلى الشخص المعوق.

الفرع الأول

شروط تعويض المعوق عن الأخطار المهنية

كما سبق أن تبين لنا من خلال دراستنا لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية يظهر أنّ سكوت المشرع عن ذكر حالة المعوق كان لتجنب حدوث أي التباس بأمر أخرى قد تحدث مستقبلا لم يتوقعها، إلى جانب أنّ طريقة تشريعه تعني الشمولية والتعميم. أما بالنسبة للمادة 03 من قانون 83-13 فإنها تشترط حتى يستفيد أي شخص من أداءات الضمان الاجتماعي أن يكون "عاملا"، كذلك "مؤمن" له اجتماعيا حسب اشتراط قانون التأمينات الاجتماعية. أي أنه إذا كان هذا الشخص المعوق يشتغل لديه ويدفع الاشتراكات المستحقة عنه بانتظام فإنه يعتبر مستفيدا من آثار هذا التأمين¹. أي أنّ القانون لم يستبعد المعوق العامل بل أنه أخرج من نطاق تطبيق هذا النظام كل شخص لم يكن عاملا ومؤمنا له اجتماعيا سواء كان معوقا أم لا، فالأمر سواء. لذا نجد في هذا الحكم إنصافا بالنسبة للشخص المعوق باعتباره عاملا يؤدي واجبه في تقديم منتج مطلوب منه مثل غيره من العمال في المؤسسة المستخدمة. لكن هذا لا يمنع كاستثناء للقاعدة العامة انه يجعل سبع فئات من غير العمال وهم مستفيدون آخرون إلى جانب العمال ومحدددين في المادة 04 من هذا القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983. ومن بينهم نجد في الفقرة الثانية من المادة 04: «الأشخاص الذين يزاولون التدريب في دورة معهد لإعادة تأهيلهم العملي أو إعادة تكييفهم المهني». فالأشخاص هؤلاء هم الذين قد أصيبوا بمرض مهني أو حادث عمل قد أفقدهم قدرتهم على العمل مثل ما كانوا عليه في السابق، فيحتاجون إلى إعادة تأهيل عملي أو الوظيفي (بالنسبة للصحة البدنية) أو لإعادة تكييف مهني (أي تعلم

¹ يرجعنا إلى المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 والمحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992، نجد في المادة الثالثة منه أنّ المتمنين الذين لهم أجر أقل من الأجر الوطني المضمون، إلى جانب طلبة مؤسسات التكوين المهني يضمن لهم حقهم في الحماية باسم حوادث العمل والأمراض المهنية.

مهارات مهنية جديدة تمكنهم من الاندماج مجددا في مجال العمل لممارسة نشاطهم أو نشاط آخر يلائم عجزهم الحالي)، إلا أن شروط استفادة هؤلاء الأشخاص وأسس الاشتراكات والأداءات وواجبات صاحب العمل تحدد بموجب نصوص تنظيمية، أي أن حقهم مضمون لكن طريقة تطبيقه عليهم مختلفة عن الطرق التي يقدمها القانون رقم 83-13 المتعلق بالعمال بصفة عامة¹.

لكن هل تعتبر كل الحوادث التي تقع لذلك الشخص الذي تتوفر فيه صفتا العمل والتأمين الاجتماعي، هي حوادث عمل؟ وان لم تكن جميع الحوادث التي قد تصيب العامل في حياته اليومية كذلك، فما هي حوادث العمل، فهل هناك حوادث عمل أخرى صنفنا لكونها تخص فقط العمال المعوقين؟

لقد نص المشرع في الفصل الثالث من القانون 83-13 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية على كل الحوادث التي تعتبر حوادث عمل وبالتالي تلك المؤمن عليها والمعوض عنها.

فالمادة 06 منه احتوت على تعريف تلك الحوادث المسماة بـ «المهنية»، فهي «كل حادث سبب للمصاب ضررا ماديا في جسده. والسبب في وقوع الحادث يجب أن يكون مفاجئ أي غير متوقع ولا محتمل ذلك من طرف المصاب في المكان الذي كان متواجدا فيه أثناء وقوع الحادث»، مثل وقوع الصدمة، أو انفجار أو سقوط من مكان

مرتفع جدا، فبتوفر عنصر المفاجأة يمكننا وصف الواقعة بأنها حادث، كما يجعلنا نفرق بينه وبين المرض الذي يظهر على شكل جملة من الأعراض الصحية غير العادية إذ أنها تتطور ببطء فيزيد من خطورة الحالة التي لا يعرف لها بالضبط تاريخ بدء الضرر مثل ما يعرف تاريخ وقوع الحادث. كأن نأخذ المثال الكلاسيكي المتمثل في الإصابة بالصمم المتطور الذي يسببه المحيط المليء بالضجيج والحالة هنا تعتبر مرضا من نوع معوض عنه، أما إذا حدث انفجار ضخم ومفاجئ اذهب بحسه وسمعه مرة واحدة، فإنه يعتبر هنا كحادث عمل معوض عنه لدى هيئة الضمان الاجتماعي. فهذا الشرط ألا وهو «المفاجأة» والمقارن مع شرط التطور والذي يعبر بالضبط عن تاريخ وقوع الضرر أي الدليل الزمني لوقوع الشيء¹.

أذكر أن المشرع الجزائري استعمل كشرط ثاني لإثبات أن يكون الحادث مهنيا أن السبب فيه يكون خارجيا، لكنه توقف عند هذا الحد، في حين أن المشرع الفرنسي أضاف عنصر عنف سبب وقوع الحادث وذلك دون أن يجعل منه السبب الأساسي. إن موضوع حوادث العمل يعتبر في غاية الأهمية بالنسبة لتشريع العمل لما يمثله من خطورة على حياة العامل، علما أن مختلف الفئات العمالية معرضة بشكل متباين لمخاطر حوادث العمل، والفئة الأكثر تعرضا لها هي المتمثلة في إصابات الشبان وعمال المصانع الثقيلة أو المهاجرين الذين تستعمل الذين تستعمل قوتهم في أشغال

¹ انظر نص المادة الخامسة (05) من القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية. يجب أن نعلم أن الإصابات السمعية المتمثلة في معاناة المصاب بسماع ذبذبات في الأذن تنقص من حاسة سمع العامل تعتبر موضوع تعويض بعنوان مرض مهني إذا كان مصنفا في جدول الأمراض المهنية المعوض عليها لدى الضمان الاجتماعي. أما إذا كان قد تعرض لفقدان حاسة فجأة لاستعمال أداة خاصة فانه يعوض عن الضرر من تاريخ أول يوم استعمل فيها هذه الأداة - انظر مجلس قضاء فرنسا - 24 مارس 1962 - لكتاب قانون الضمان الاجتماعي للأستاذ الجامعي ص 310

معرضة للخطر بسبب يتعرض العمال المشتغلون فيه إلى مخاطر الحر المرتفعة درجاته والى ضربات الآلات والأدوات الثقيلة المستعملة للصناعة الحديدية مما يؤدي بالكثير من العمال إلى التوقف عن العمل للإصابة بحادث أو مرض مهني. فإن تشريع الضمان الاجتماعي يعطي كتعريف أولي لحوادث العمل بقصد وهو تعريف بسيط محتواه انه مهما كان السبب، فحادث العمل هو الذي يقع بسبب العمل أو بمناسبةه، وهذا التعريف يؤخذ به في الجزائر من حيث التطبيق؛ لان المادة 06 تذكر: «...وطرا في إطار علاقة العمل». أي بسببه أو بمناسبةه وفي مكان العمل أو خارجه فالمهم أن علاقة صاحب العمل بالعمال تكون قائمة إذ الثاني يحضر ليؤدي التزامه بأداء عمله والأول يكون مسؤولا عن توفير جميع الوسائل والظروف لتسهيل مهمة العامل. فمسؤوليته تمتد حتى خارج المؤسسة (المصنع، المكتب، المخبر... الخ) إذا كانت مهمة العامل ستوجب ذلك وحتى خارج أوقات العمل إن اضطر لإتمام العمل في الأجل المحددة. فنظام التعويض عن الضرر يحدد العلاقة بين الحادث والعمل. هكذا نستطيع بالتالي أن نفرق بين الحادث والمرض، حتى لو كان هذا الأخير مهنيا أيضا. كما نتمكن من استبعاد ذلك الحادث غير المهني الذي يجد موضوع التعويض عنه في التأمين عن المرض أو العجز. وبعد أن توصلنا إلى التفرقة بين كل هذه الأمور، بالتعرف على سبب الواقعة (حادث أو مرض) وتكييفه من حيث صفته (مفاجئ أو لا) وتاريخه (تزامن الواقعة مع أوقات خضوع العامل لسلطة ومسؤولية صاحب العمل) أي هل للواقعة علاقة مع العمل أم لا؟ ننتقل إلى النظر في الضرر لتكيفه.

للعلم، إن حوادث العمل والأمراض المهنية ليس من السهل الفصل بينها حيث أنه غالبا ما تحضر ضحية حالتها معقدة تصعب إيجاد العلاقة السببية بين الواقعة والعمل أو بين السبب والضرر حيث يجب القيام بتحقيق وبحوث في مكان وقوع الحادث أو المكان المعتاد الذي يتردد عليه العامل.

هذا إلى جانب وجود نوع من العمال قد تبدو حالتهم غمضة؛ لأن الضحية هنا تمثل استعدادا أوليا لتفاقم المرض أو ظهوره نتيجة لتأدية مجهود في العمل أو بسبب ضغوط مختلفة لها علاقة بظروف العمل سببت في الحالة المعنوية وبالتالي البدنية للمصاب. فهل يمكن اعتبار أن الحالة الصحية التي أصبح عليها ناتجة عن حادث عمل؟

من أمثلة هؤلاء العمال، الكثير منهم يعمل بصفة عادية لكنهم يعانون يوميا من أمراض شخصية تهدد سلامتهم الصحية مثل الأمراض العميقة، كالربو الشديد الذي لا تتلاءم نوع إعاقته مع الأشغال التي تتطلب جهدا عضليا يحتاج إلى نفس طويل، ولا لمحيط عمل مغلق أو ساخن أو رطب... الخ من الأمور التي ينصح الطبيب بعدم الاقتراب منها. كذلك عمال المخبر الذين يعانون من الحساسية الجلدية وهي في بعض الأحيان مخلفات وراثية مخلفات وراثية خطيرة لكن إذا أضيف إليها محيط غير ملائم

في الشغل صارت الحالة خطيرة على صحته فيجب الإبعاد. دون أن ننسى الإعاقات الكبرى منها الصم والكف عن النظر والإعاقة الحركية والعقلية... الخ.

للإجابة، يمكن أن نذكر أن القضاء الفرنسي يعتبر أن الضرر البدني إذا تحقق تدريجياً وظهر أنه ناتج عن تطور بطيء دون مصدر أو تاريخ مؤكد منه، فالتكليف المعتمد عليه هو المرض وليس الحادث حيث أن الفصل بينهما ليس أمراً بديهياً ولا سهلاً هذا كعنصر أول.

أما العنصر الثاني فيتمثل في وجود ضرر أو عطب مادي يمس بدن المصاب وينقص من سلامته الجسدية، فالشرط هنا هو أن يكون الضرر الواقع يمس شخصياً ومباشرة في جسده، حيث أن الحادث الذي يضر بشيء يمتلكها ويستعمله الشخص مثل الأعضاء الاصطناعية، أو النظارات أو الملابس الشخصية... الخ فإنه لا يمكن التكفل بتعويضها على سبيل حادث عمل. وقد اعتمد التشريع هنا على اعتبار التطور الصناعي الذي هو عليه عالم الشغل في عصرنا هو سبب وقوع المخاطر التي يعاني منها العامل في إطار ممارسة عمله.

إذا كان الضرر يوصف بالمرض فإنه لا يمكن التمسك بالتعويض هنا على سبيل الأمراض المهنية إلا إذا كان هذا المرض يوجد ذكره من بين الأمراض المحددة ضمن القائمة الحاصرة للأمراض المهنية¹ وإذا لم تذكر فيجب إثبات أن مصدر حدوث الضرر هو وقوع الحادث، هذا لنتمكن من التفرقة بين المرض المهني والمرض غير المهني، حتى لو كان معوضاً عنه من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، وبين حوادث العمل، حيث أن الأمر يكون معقداً بالنسبة لحالة العامل المعوق الذي يمثل حالة بدنية يجب توفير لها كل وسائل الحماية والحذر، فإذا كان هذا العامل يعاني من نقص في حاسة السمع أو الرؤية أو الحركة أو حتى من أمراض وراثية خلقت لديه تلك الحالة البدنية الضعيفة، فكيف يسهل علينا تكليف الإصابة بأنها مرض مهني أو حادث عمل إذا كان صاحب العمل اتخذ جميع وسائل الحيط والحماية لهؤلاء من كل مسببات الضرر، وبالتالي يسهل على كل من صاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي بالنسبة لتكليف الإصابة وقدير قيمة التعويض تجاه المعوق العامل كما قد يسهل عليهم الأمر بالنسبة لإصابة عامل آخر غير معوق؟

الفرع الثاني

إجراءات تعويض المعوق عن الأخطار المهنية

يجب أن يكون ملف العامل المعوق المصاب مطلعاً عليه مسبقاً من طرف الأطباء المختصين لهيئة الضمان الاجتماعي، ثم عند وقوع الحادث تبدأ في البحث عن مطابقة المعايير المستند عليها في التشريع قصد الوصول إلى تكليف السليم. إن التشريع الجزائري يأخذ بمعياري «المفاجئة» و «السبب الخارجي» علماً أن المعيار الثاني في التشريع الفرنسي لم يستمر في الأخذ به لاعتبار قلة أهميته حيث أنه لا يمكن تحديد الفرق بين تدخل السبب الخارجي لوقوع الضرر والعلاقة مع العمل إذ أنه في الواقع كان هذا المعيار معرضاً للخلط في العلاقة الموجودة بين

¹ تنص المادة 64 قانون رقم 83-13 على التالي: «تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض لمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم».

الضرر والعمل، كذلك معيار العنف استبعد بالتالي، تاركا المجال لكل من معياري «المفاجأة» و«التاريخ المؤكد» أي التحديد التاريخي المؤكد لوقت وقوع الحادثة¹.

كان بإمكان المشرع الجزائري تعديل المادة 06 من القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 كما فعل التشريع الفرنسي، حيث إنه من المنطق أن نبحث عن المعيارين وذلك قصد وضع الحد الفاصل بين ما يعرف بالمرض وما يعرف بالحادث. فعندما نتساءل إذا تحقق الضرر بشكل تدريجي، أي هل هو ناتج عن سلسلة من الأحداث ذات التطور البطيء؟ وهنا نكون بصدد مرض وليس حادثا. وإذا لا حظنا أن الضرر قد ظهر فجأة، وحتى ولو كان وقوع الضرر سابقا لظهوره لكن يكون محدد المدة زمنيا، فإننا بصدد حادث لا مرض.

لذا؛ وللرد على السؤال المطروح مسبقا يجب المرور بدراسة ملف المصاب بالنظر إلى توفر المعايير السابق كرها، وأنا افترض أنه في مجال التطبيق قد تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالتأكد من معيار الزمن إلى جانب دراستها للمعيارين المنصوص عليهما من القانون، إذ أنه يمثل نفس الأهمية في دراسة الملف والحالة الواقعة للمصاب كما أن معياري المفاجأة والسبب الخارجي غير كافيين إطلاقا للتوصل إلى التكييف الصحيح للضرر الواقع هل هو مرض أو حادث؟ وهل يعرض على المرض بكونه مرضا مهنيا أم مرضا من نوع معوض عنه لدى هيئة الضمان الاجتماعي؟

والأمر سواء بالنسبة للعامل المعوق أو غير المعوق إذ إن لم نستعن بمعيار التاريخ المؤكد لوقوع الضرر، فلن نتوصل إلى الهدف أبداً. فإذا افترضنا وقوع حادث عمل لعامل تنقص لديه حاسة السمع مسبقا ومنذ تاريخ الحادث فقد إمكانية السمع تماما، فإننا ننظر لحالة المعوق المتوفرة على استعداد مسبق لكن بمعرفة تاريخ الحادث وكون هذا الضرر وقع فجأة لهذا الشخص يمكن أن تكييفه أنه حادث عمل ويستحق التعويض عن الضرر بمثابة حادث عمل. أما إذا كان العامل سليما بدنيا ليس فيه أي نقص في حواسه الخمس، وكان يعمل في البناء يستعمل المطرقة الثاقبة الكهربائية التي تحدث ضجيجا كبيرا، فإنه بعد مدة من الزمن يصاب بالنقص في سمعه إلى يفقد القدرة على السمع تماما، هنا لم يكن حادثا مفاجئا لذا يمكن القول أنه مرض ذات مصدر مهني خاص¹ حيث إن جو العمل والوضعية التي يستوجبها أداء العمل من شأنها أن تسبب في وقوع حتما هذا النوع من الضرر.

لقد ذكرنا هذين المثالين حتى نبين أهمية استعمال المعيارين أي المفاجأة والتاريخ المؤكد للضرر إذ يعتبر المشرع الجزائري أنه بمجرد دخول المعوق في عالم الشغل تصبح له نفس أفراس ومعاناة سائر العمال، إذ أنه كان بإمكان النظر إلى حالة المعوق عند إصابته بمرض مهني أو حادث عمل وكأن الضرر بالنسبة له أكبر وبالتالي يضع معيارا خاصا به أي مثلا أن يذكر إلى جانب المفاجأة والسبب الخارجي

¹ الأستاذ جون جاك دوبيرو، «كتاب قانون الضمان الاجتماعي»، دالوز 1993 ص 414.
¹ المادة 63 من القانون 83-13 تعرف لنا المرض المهني. «تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يرجع سببها أو مصدرها إلى سبب مهني خاص».

وإضافة التاريخ المؤكد لمعيار مدى توفير صاحب العمل لوسائل الحماية والوقاية للعامل المعوق لدى مؤسسته، هكذا إذا وقع الحادث أو المرض المهني للشخص المعوق بالرغم من توفير صاحب العمل كل الوسائل المطلوبة لسلامته وحمايته في مكان العمل وبمناسبة أدائه، إلى جانب وفر المعايير الأخرى لتكثيف سبب الضرر فإننا نقع في حالة التمسك بالتعويض عن حادث العمل أو المرض المهني. أما إذا تم ثبوت الشروط المفروضة في المادة 06 من القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 فإن مسؤولية التعويض تقع على عاتق صاحب العمل، إذ يجب أن يكون خطأ مباشر مع وقوع الضرر للمصاب حتى تثبت المسؤولية أمام هيئة الضمان الاجتماعي المراقبة له¹ فيدفع التعويض من الأموال التي شارك بها في تمويل صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية المخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية في أماكن العمل، والهدف الرئيسي من هذا لن يكون لإعسار صاحب العمل بل لدفعه إلى الاهتمام بحالة العامل المعوق الذي يستخدمه لدى مؤسسته فيوفر كل التجهيز المناسب لنوعية إعاقة العامل حتى يسمح له بأداء عمله دون قلق على سلامته الصحية وإلا فيكون لهذا العامل مشكل إضافي يتمثل في حاجته الدائمة لمساعدة الغير من الزملاء في العمل وهذا أمر غير متصور في مجال العمل حيث إن كمية ونوعية وساعات العمل محسوبة على كل عامل على حدة، وإلا فلن يقبل أي رب عمل تشغيل عامل معوق يعرقل المسار الحسن للشغل. وهذا ما يطالب بتطبيقه تشريع العمل (المادة 5 الفقرة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وفي المادة 6 الفقرة 2 من نفس القانون) حيث إنها تضمن للعامل حق الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا احترام السلامة البدنية والمعنوية والكرامة كأمر لصيقة بصفة العامل، إلى جانب الحقوق الأخرى مثل التمتع بالضمان الاجتماعي، والتقاعد والخدمات الاجتماعية أوسع تمتع بحكم القانون. وكذا المبدأ الدستوري المتمثل في المادة 52 الفقرة الثانية من دستور 1996: «يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، الأمن والنظافة».

وتشمل هذه الوقاية الأمنية حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة والغازات السامة والضجيج والحرائق والانفجارات والسقوط العالي الخطير وغيرها من الأخطار المحدقة بسلامة العامل والتي يجب اتخاذ جميع الإجراءات والاحتياطات الضرورية اللازمة لمكافحتها. مثل إبعاد العمال عن أماكن الانزلاق بناء حواجز مانعة من السقوط أو المرور بمكان الخطر إما من الغازات أو الكهرباء أو التلوث... الخ، كذلك نجد سلاالم الخروج السريع في المؤسسات لاستعمالها عند الخطر. لذلك يجب على صاحب العمل توفير كل الوسائل الحديثة العلمية المستعملة لحماية الفرد من الإصابات المختلفة بالنسبة للعمال بصفة عامة، وللعمال المعوقين بصفة خاصة الذين يجب تجهيز أماكن عملهم بما يحميهم من وقوع الخطر حسب ما يقدمونه من إعاقة، كمرقبة الأجراس المعلنة عن الحرائق في المصنع والذي يمكن للتكثيف الخروج من مكان عمله عند سماعها

¹ الباب الخامس: الوقاية من القانون 83-13 في مواد 73 و74 والباب السادس: التمويل المادة 76 منه حيث تنص على أهمية الاعتناء والوقاية العامة من الأمراض والحوادث المهنية.

مستعينا بطريق أو سلم مخصص له يمكنه للفرار من مكان عمله بسرعة، كذلك بالنسبة للمعوق حركيا الذي يحتاج لتنقله استعمال كرسي أو توماتيكي متطور، لكن بالرغم من هذا يجب تجهيز مخرج مخصص له حتى لا يستعمل السلالم العادية أو يحتاج لزملائه من العمال للدخول أو الخروج من المؤسسة، وفي هذا تكمن مسؤولية صاحب العمل في ضرورة توفيره وسائل تسهيل العيش للمعوق داخل المؤسسة معنى ذلك تبسيط عليه الاتصال بغيره من العمال في إطار علاقات العمل والعلاقات الإنسانية وتسمح له بالحركة أيضا وخاصة تقادي التعرض للخطر عند احتمال وقوعه. فلصاحب العمل مسؤولية العناية لمجرد افتراض وقوع الخطر لا إلى غاية التأكد منه فقط للوصول إلى نسبة 0,50% من إمكانية وجود الخطر أي 99% من القدرة عن تقادي وقوع الضرر.

فبالنسبة لمسؤولية صاحب العمل يجب أن تمتد بالنسبة للعامل المعوق في أي مكان عمل يخص المؤسسة، ويسمى مكان عمل حيث يكون لصاحب العمل أن يمارس سلطته فيه ويكون العامل موضوع ممارسته هذه السلطة عليه (يفهم من هذا ليس المكتب أو المشغل أو المصلحة فقط، بل حتى ملحقات المؤسسة مثل مكان ركن السيارات أو المستودع أو مطعم المؤسسة أو مكان تغيير ملابس الشغل، وممرات الدخول والخروج للمؤسسة، أو أماكن النوم للعمال... الخ). أما عن وقت العمل فيكون الوقت اللازم قضاءه لأداء النشاط المهني، وحتى الوقت السابق واللاحق لأداء العمل، مثل أن يصل العامل قبل انطلاق وقت العمل فيدخل لمكان تبديل الملابس وقد يحدث له حادث يضر بصحته هنا نعتبره حادث عمل، أما إذا تأخر عن وقت العمل كان يغسل يديه بعد مضي نهاره في الشغل فيكون محميا هنا أيضا. فالأمر يخص هنا البحث عن مدى خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في مكان وزمان العمل فيكيف بحادث عمل.

أما عن المشرع الجزائري الذي لم يذكر حكما مخصصا للعامل المعوق فإنه وسع نطاق حماية القانون إلى أبعد من المكان والزمان المعلومين لوقوع الحادث للمصاب أو المتوفى، فجعل تلك الإصابة أو الوفاة اللذين يطرءان خارج وقت ومكان وقوع الحادث، أو العلاج الذي عقب الحادثة بمثابة متكفل بتعويضها باسم حوادث العامل. أليس هذا اعتراف ضماني بمسؤولية صاحب العمل في توفير جميع وسائل الحماية والوقاية للعامل (مادة 9 من القانون 83-13) المؤرخ في 02-07-1983. كذلك الأمر بالنسبة للتعويض عن حوادث المسافة التي يقطعها العامل ذهاباً وإياباً من مكان العمل، فإذا كان بنفس الصورة التي جاءت بها المادة 12 من نفس التشريع، فيطبق عليه التعويض عن حوادث العمل، والمسار هنا يجب أن يكون له نقطة انطلاق وهي العمل ونقطة وصول وهي منزل الإقامة والعكس صحيح ويدخل ضمنه مكان التردد لغرض تناول الطعام أو لغرض عائلي، وذلك بأية وسيلة نقل كانت تستعمل، باستثناء حادث المسافة الذي يقع في مسار منحرف بحكم الاستعجال أو الضرورة أو سبب قاهر أو عارض فالانحراف عن المسار دون سبب مقبول لا يعتبر حادث عمل.

وكما نلاحظ أن هذا النص ليس فيه ما قد يضر بحياة العامل المعوق المهنية فإنه بإمكان صاحب العمل أن يتفق بشكل رسمي ضمن الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الفردي مع العمال المعوقين لدى المؤسسة أن تطبق إجراءات تخص حالتهم كمعوقين وما يساعدهم من وسائل تضمن لهم الوصول إلى مكان العمل دون أي خطر وحتى يتمكن صاحب العمل من الاحتياط قدر الإمكان من هذه المخاطر التي قد يسأل عنها مسؤولية شخصية.

إن حادث العمل قد يؤدي إلى إصابة بدنية للضحية قد يفترض طبيا أنها تؤدي مستقبلا إما إلى عجز مؤقت ثم الشفاء، وإما إلى عجز دائم. فالمصاب هو الذي يختار الطبيب المعالج له لكن هذا الأخير يلتزم تجاه المصاب وهيئة الضمان الاجتماعي بمعاينة دقيقة للحالة الماثلة أمامه، فيحرر شهادتين أولية وثانية، حيث أن الهدف هنا هو متابعة حالة المصاب منذ الحادث وتقدير فترة العلاج للعجز المحتمل، إما أنه مؤقت فتحرر هنا الشهادة الأولية التي تصف إصابات الضحية بما يفيد عند تحقيق هيئة الضمان الاجتماعي في مدى مهنية الحادث ومدى التعويض المستحق.

أما عند تحسين وضعية الضحية تحرر شهادة شفاء، وإذا ظهرت أعراض أخرى تعتبر جديدة وأسأت بصحة المصاب إلى أن كلفته عجزا دائما فتحرر شهادة الجبر لتصف الحالة وتاريخ الجبر ونسبة العجز ونوعه، فترسل الشهادة الأولى من طرف الطبيب المعالج فوراً إلى هيئة الضمان الاجتماعي والثانية يسلمها للمصاب. فالمراقبة الطبية تستعمل بطلب من هيئة الضمان الاجتماعي في حالة الوفاة أو العجز الدائم أو في توقع حدوث إحداهما.

نلاحظ أن العامل الذي تعرض لحادث عمل سواء كان عاملاً معوقاً أو دون إعاقة فإنه دون تفرقة أو تفضيل يلزمان بنفس الواجبات ويستفيدان بالحقوق ذاتها، إلا أن هذا غير كاف بالنسبة للعامل الذي يمارس نشاطه محاولاً التكيف مع وسطه المهني وإعاقته، اللصيقة به، فإن معاناته في ممارسة عمله أكبر، لكن لم ير المشرع الجزائي في هذا موضوعاً كافياً للتمييز بين المعوق وغير المعوق، لكن هل صحيح أن إصابة العامل المعوق هي نفس إصابة العامل غير المعوق؟ أي آثار الحادث على كليهما هل يمكن أن يتصور أنها متشابهة؟

بالطبع لا، أو على الأقل ليس في كل الحالات، أي ليس كل من كان معوقاً وقع له حادث عمل كانت إصابته أخطر من تلك التي قد يصاب بها عامل غير معوق أصيب بنفس الحادث، والعكس صحيح؛ وبخصوص الحالة الثانية أي أن العامل المعوق أصيب بحادث عمل سبب ضرراً أكبر من الذي كان قد يصيب العامل غير المعوق إذا مر بنفس الواقعة. فكان باستطاعة المشرع أن ينص على حالة العامل المعوق الذي تعرض لحادث عمل وأدى إلى اشتداد إعاقته بعدها، فلا يعرض لنفس أساليب التحقيق ولا الإزعاج الذي يتعرض لها عامة العمال، بل يعفى من كل هذا أو تقوم هيئة الضمان الاجتماعي دون المرور بطبيب مراقب بمنحه حقه في التعويض للحاق بحالته أي أن المادة 22 من القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 تضيف فقرة تفسر أن المعوق تحرر بشأنه شهادة إعاقة إضافية أو إعاقات مختلفة دائمة حتى ينظر

منذ الوهلة الأولى إلى ملفه بصفة مخصصة له إذا كان الحادث من شأنه أن يسبب إعاقة إضافية.

المطلب الثاني

الأداءات الممنوحة للمعوق عن الأخطار المهنية

للعامل المصاب بحادث عمل أو مرض مهني أحال بينه وبين أداء عمله الحق في الحصول على أداءات تدفع من قبل هيئة الضمان الاجتماعي إما عينية وتتمثل في العلاج والرعاية الطبية وإما نقدية تتمثل في التعويض عن الأجر وذلك طوال الفترة التي يكون فيها عاجزا عن العمل حتى يتم شفاؤه نهائيا أو حتى ثبوت واستقرار حالته فإذا أصبح في حالة عجز دائم استحق المؤمن عليه أي العامل معاش العجز وإن أدى الحادث إلى وفاته استحق ذوي حقوقه معاش الوفاة متى ثبت للحادث صفة الحادث عمل وذلك طبقا لما يقضي به القانون. ويكون للعامل الحق في هذه الأداءات دون اشتراط مدة العمل وقد اعتمد المشرع الجزائري لتحديد هذه الأداءات على عنصرين أساسيين وهما عنصر الأجر ثم نسبة العجز عن العمل وسوف نتولى تبيان هذه الأداءات فيما يلي:

الفرع الأول

الأداءات الممنوحة للمعوق في حالة العجز

أوجب المشرع الجزائري على المؤمن لهم ضرورة التصريح بالإصابة الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني وذلك لتمكينهم من الحصول على الأداءات النقدية أو العينية التي تتكفل بها هيئة الضمان الاجتماعي. فإذا كان العجز مؤقتا فإنها تأخذ حكم التأمين عن العجز المنصوص عليه في تشريع التأمينات الاجتماعية بنفس النوع (عينية أو نقدية) ونفس المبلغ أي ليست أقل ولا أوفر، أي لا تقدمه كمبالغ جزافية فيحاول التلاعب في التكييف للوقائع المكونة للحادث.

وكقاعدة عامة فإن المشرع منح حمايته للعامل موسعا فيها حيث أنه جعل الأداءات المستحقة للعلاجات المختلفة للعامل تستمر حتى يتم شفاؤه سواء استمر أو انقطع عن ممارسة عمله، ودون تحديد لمدة استحقاق الأداءات. فكانت مصاريف الآلات والأعضاء الاصطناعية على عاتق هيئة الضمان الاجتماعي، كذلك كل العلاجات الموجهة لإعادة التأهيل الوظيفي العضوي للضحية، أيضا مصاريف الإقامة في مؤسسة عمومية للعلاج عند الاقتضاء كلها وسائل تضمنها الهيئة الاجتماعية المختصة بدفع التكاليف اللازمة حتى يعوض ويسترجع العامل خصائصه الوظيفية كشخص ومؤهلاته المهنية كعامل. فإن ذلك العامل الذي يفقد القدرة على مواصلة العمل السابق ممارسته قبل وقوع الحادث أو القيام بأي عمل من نوع آخر، فإنه يتكفل بتوجيهه إلى تعلم مهارات مهنية أخرى من اختياره فيتمكن بعد تمام التكوين من إعادة اندماجه في عالم الشغل فيصبح عاملا أجيرا من جديد فيشتغل في مجال عادي أو مخصص للعمل.

وإذا كان العامل المصاب قد توقف عن ممارسة نشاطه فإن له الحق إلى جانب النفقات للعلاج... الخ في تعويضة يومية على نفقة صاحب العمل ابتداء من اليوم

التالي لوقوع الحادث طيلة مدة التوقف عن العمل حتى الشفاء أو الجبر أو الوفاة أو الانتكاس لحالة المصاب. علماً أن اجر يوم وقوع الحادث المهني لا يمس في أية حالة من الأحوال، فهو على عاتق صاحب العمل الذي يلزم بدفعه للعامل كحق مكتسب له وبأية طريقة كان عليها الدفع، بل وذهب المشرع إلى ابعاد من هذا إذ أن دفع التعويضة اليومية يبقى سارياً كلياً أو جزئياً إذا تبين للطبيب المستشار الضمان الاجتماعي أنه من الأحسن بالنسبة لصحة المصاب أن يعود لممارسة فعليه لنشاطه المهني على ألا يفوت مجموع قيمة التعويضة اليومية والأجر الشهري الأجر المدفوع عادة للعمال من نفس الفئة المهنية وإلا فإن مبلغ التعويضة اليومية هو الذي يخفض.

هذا بالنسبة للعمال المصابين بحادث عمل لكن يسترجعون قواهم تدريجياً إلا أنه في حالات يكون فيها الضرر أعنف، فإن المصاب قد يفقد نهائياً لإحدى قدراته البدنية (أي الحواس) مما يسبب له عجزاً دائماً في حياته الاجتماعية والمهنية، لكن المشرع ضمن له حقه في الاستفادة من قيمة الربع¹ حتى يمنحه القدرة المادية للتغلب على العزلة الاجتماعية والمشاكل المادية اللصيقة بها.

لكن قبل البدء في حساب القيم المادية يجب التعرف على نوعية العجز ونسبته وخطورته بالنسبة للمصاب وغيرها من الأمور التي يختص الطبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي بتحديدتها وتقييمها مستعينا بجدول يمثل أنواع العجز ودرجاته لكن هذا الطبيب لا يتوقف في دراسة وملاحظة ظواهر الأمور أي العجز البدني المادي الحاضر أمامه فيدرس كل ما يخص سن المصاب، وقدراته البدنية الصحية ومؤهلاته المهنية ووضعياته العائلية والاجتماعية حتى يتمكن من منحه نسبة إضافية تتمثل ما بين 1% و 10% للعجز وتسمى بالنسبة الاجتماعية المضافة للربع. أما إذا حلل الطبيب الحالة وكان تقييم العجز بأقل من 10% فإنه لا يمنح أي ربع لهذا المصاب في حين أن له الحق في التمسك بحقه في الحصول على الرأسمال التمثيلي (يحدد حسب التنظيم) أما إذا كان الوضع معاكساً أي حالة وقوع حادث آخر أو تفاقم الجرح الأول يؤدي إلى حالة عجز كلي للمصاب، فإن له بان يتمسك بحقه في الحصول على قيمة الربع بعد فهم الرأسمال، وذلك لأن العجز كان بالنسبة 10% أو أكثر.

هذه كلها أمور تحدث للعامل المعوق كما تحدث للعامل غير المعوق فالحكم هو نفسه، حتى إنه نص على حالة حصول عاهات متعددة للعامل أو وجودها قبل وقوع الحادث، فإن الجدول المعمول به سابقاً هو نفسه المعمول به في هذه الحالة المعقدة.

فإن التشريع يعرفنا بالقاعدة الحسابية لمبلغ الربع في قيمة الأجرة المشار إليها في التنظيم مضروباً في نسبة العجز المحددة عن طريق الطبيب المستشار ويضاف إليه

¹ والربع يسمى بالأجر المرجعي وهو حسب المادة 39 من قانون رقم 83-13: «بحسب الربع على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال الأثني عشر (12) شهراً التي سبقت انقطاعه عن العمل عقب تعرضه للحادث». أما إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهراً فإن التنظيم هو الذي يحدد قيمة الأجر المستعمل كأساس لحساب قيمة الربع.

نسبة 40% إذا كان المصاب العاجز يحتاج إلى مساعدة الغير لقضاء حاجاته اليومية ويدفع الربيع بصفة شهرية للمعني بالأمر عند حلول أجل استحقاقه إلى مكان سكنه.

الفرع الثاني

الأداءات الممنوح لذوي المعوق في حالة وفاته

إذا انجرَ عن الحادث المهني وفاة العامل المصاب فإن لذوي حقوقه الحق في الحصول على منحة الوفاة (حسب شروط المواد 48 إلى 50 من القانون 83-11) علماً أنه يمنع الجمع بين منحة الوفاة من جراء حادث عمل ومنحة الوفاة من باب التأمينات الاجتماعية، فيدفع ريع لكل من ذوي حقوق المتوفي عن حادث العمل. وفي حالة وفاة المستفيد نفسه من حادث غير حادث العمل فإن لذوي حقوقه الاستفادة من ريع منقول.

أما الربيع في حد ذاته كقيمة مالية فإنه يمكن مراجعتها عند ملاحظة اشتداد أو تخفيف لعطب المصاب. فبعد أن قرر الطبيب لشفاء أو جبر إصابة الضحية قد يقوم بعدها بملاحظة تعتبر في الحالة إما أن الشفاء يكون فعلياً وحقيقياً وتكون الإصابة قد خفت خطورتها وهي في تحسن مستمر، وإما أن يكون العكس أي أن العاهة أو الجرح اشتدت خطورته فيجب اتخاذ طرق علاجية أخرى، فيثبت الطبيب وقتها أنه لاحظ فعلاً تغير الحالة من سيء إلى أحسن أو من سيء إلى أسوأ. والمراجعة هنا تتم كل ثلاثة أشهر خلال السنتين الموالتين لتاريخ الشفاء أو الجبر، فيتم تحديد نسبة أخرى للتعويضات الممنوحة في أول الأمر، كما يمكن لذوي حقوق المتوفي الذي هلك على إثر عواقب الحادث أن يطالبوا بحساب جديد للتعويضات الممنوحة. كذلك بالنسبة لحالة انتكاس صحة المصاب فسواء أدى ذلك إلى عجز جديد مؤقت أم لا، فإن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تتكفل بالإجراءات العلاجية الجديدة اللازمة لإسعاف المصاب.

هذه كلها أحكام تخص الحوادث المهنية وما تسببها من ضرر على صحة العامل المصاب سواء كان معوقاً أم لا، وعلى استقراره العائلي والاجتماعي، إلا أن المشرع الجزائري سخر أقصى عدد من الوسائل والطرق لكي لا يشعر هذا المصاب بالضرر ولكي لا يعاني من قسوة العزلة عن الشغل والمجتمع، فنلاحظ أنه فيما يخص تعريف حادث العمل لم يحصر ضمن جملة من الشروط والعناصر قد تطبق في نطاق الحماية الاجتماعية للعامل عن طريق القانون، فإنه يتضح لنا أن تشريع العمل لا يهتم بالتعريفات كثيراً، أما عن حالة الذي يصاب خلال حياته المهنية بأمراض متولدة عن ممارسته المهنية فهي تعرف في الباب الرابع للقانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي المادة 63 منه: «تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص».

نجد أنه من السهل التعرف على الأمراض المهنية حتى لا تختلط بغيرها من الأعراض المرضية، فإنه يكفي أن تحضر أماناً حالة تسمم أو تعفن أو اعتلال حتى نعرف أنها مرض، لكن هذا لا يكفي حيث أنه يجب أن يكون مصدر المرض مهنياً أو مهنياً خاصاً حسب تعبير المشرع الجزائري حتى نعرف المرض أنه مهني.

فبالنسبة للأمراض المهنية قرر المشرع أن توضع قائمة تحدد كل من الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل أي أن هناك دراسة لكل المخاطر التي قد تصيب العامل في مختلف قطاعات النشاطات المعمول بها في الجزائر حتى تتعرف على الإصابات المرضية المتولدة عنها، أي تشخص المرض المعوض عنه كمرض مهني وحتى لا تتعرض لحالات الخلط بين ما يعوض عنه كمرض مهني وما يعوض عنه كمرض لا مهني أي من اختصاص أداءات التأمينات الاجتماعية. فإن المشرع يضيف قائمة الأشغال والمهن التي من شأنها أن تؤدي للعامل إلى الإصابة بأمراض من جراء ممارسته للمهنة المكلف بها، أي لمزاولته لنفس مكان العمل أو لاستعماله لأدوات تمثل خطراً على صحته أو مواد خطيرة أو غازات ملوثة أو حتى الأصوات العالية أو الضغط الجوي الموجود بمكان العمل أو الحرارة أو البرودة القصوى... الخ كذلك تحدد في القائمة المدة المحسوبة بالنسبة للتعرض لكل نوع من المخاطر. فما الفائدة من كل هذه القوائم؟

الملاحظ في الجانب النظري تبدو الأمور دائماً سهلة، لكن هل التصور يتطابق دائماً مع التطبيق؟ بالطبع ليس في كل الحالات. حيث إن القوائم هذه وضعت من جهة للسرعة في التعرف على نوعية المرض وتشخيصه هو مهني أم لا، والهدف هنا هو الإسراع في تحديد الاداءات قيمتها ونوعيتها الممنوحة للعامل المصاب، وبالتالي ومن جهة أخرى يتفادى مسؤولو هيئة الضمان الاجتماعي الوقوع في الخطأ في التكييف مما قد يضيع حق المستفيد، علماً أنه في بعض الحالات الغير واضحة في أول وهلة يمكن الخلط بين الحادث المهني والمرض المهني – لهذا السبب ترى أنه كان من الضروري اهتمام المشرع بوضع تعريف لحوادث العمل أكثر دقة وعمقا وواقعية – حتى أنه توضع هذه القوائم دون أن يكون محتواها نهائياً جامدا بل يقبل المراجعة والتنميط وهذا للتماشي مع متطلبات المحيط العمالي المعروف بالتشعب والتجديد والتطور وبشكل مستمر.

فإن كلاً من العامل وصاحب العمل ملزمان بالخضوع لالتزامات التشريع والإلزام سقط حق المصاب في التعويض. إذ أنه إذا أصيب العامل بمرض في تاريخ ما من حياته العمالية ولم يتم بالتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي في وقت وقوعه فإنه يسقط حقه في التعويض، وكذلك بالنسبة لتبعات المرض التي تقع بعد الابتعاد عن مكان وقوع الضرر ولم يصرح بوقوعه في أول وهلة فإن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تشك في صحة مصدر المرض هل هو مهني أم لا، بنا أنه لم يمكن لها أن تجري مراقبتها في حينها.

أيضاً صاحب العمل فهو ملزم بالتصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل وللمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن المختصة إقليمياً، إذا كان يستخدم وسائل (آلات – مواد – أجهزة – ومعدات... الخ) مضرّة بصحة العمال لديه فتسبب لهم بأمراض محتملة، والامتناع عن القيام بهذا الإجراء يعرضه للرقابة الصارمة من طرف مفتش العمل المختص نوعياً وإقليمياً، أو من طرف الموظف لدى المؤسسة والمكلف بالقيام بالتصريح للسلطات المعنية حيث يطلعونها عن

الأخطار الموجودة داخل المؤسسة ونوعية الأشغال التي يقوم بها العمال بداخلها وكيفية تعرضهم للخطر من جرّائها.

الملاحظ بالنسبة لأحكام المادة 69 من قانون 83-13 المؤرخ في 06-07-1983 أنها لا تحمل صفة الإلزام تعبيراً عن صرامة القانون تجاه صاحب العمل الذي قد يتعسف في استعمال سلطته على العمال لديه فيعرضهم لأقصى درجات الخطر دون أية وقاية، إذ أنّ الأمر بنفس الخطورة كأن نقول إنّ صاحب العمل لا يصرح لدى الهيئات المختصة (مصلحة الضرائب والضمان الاجتماعي والتأمينات) بعدد العمال الذي يستخدمهم؛ لأنه يرفض دفع الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي عن كلّ عامل لديه، وكذلك يرفض التصريح بقيمة الأجر الذي يدفعه لكلّ عامل، كما يرفض دفع قيم مالية لتجهيز مؤسسته بوسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. والدليل على عدم إلزام القانون لصاحب العمل بالتصريح هو أنه ترك كوسيلة وقائية احتياطية متوقعة تدخّل مفتش العمل أو الموظف المكلف لدى المؤسسة بمهمة التصريح هذا من جهة ومن جهة أخرى لا نجد عقوبة تقابل عدم تصريح صاحب العمل، إذ أنه كان يجب استعمال وسيلة الردع والضغط المعروفة لدى القانون عندما يريد أن يكون شديداً وصارماً بهدف تحقيق العدالة، لكن هذا المخرج خطير بالنسبة لحماية حقوق العمال إذ قد يستعمله كل صاحب عمل سيء النية لمصالحه المادية النفعية.

فكوسيلة لوقاية العمال من هذه الأمراض المهنية وحوادث العمل أنشأ المشرع صندوقاً خاصاً بالوقاية مدرجاً ضمن مهام الدولة في الحماية الاجتماعية للعمال. فهي تمثل الجانب القوي في علاقة العمل أي صاحب العمل لدى المؤسسات العمومية المسيطرة آنذاك على الاقتصاد الوطني، وهي التي تأخذ على عاتقها تمويل هذا الصندوق عن طريق الاشتراكات المنتظمة وبنفس طريقة اشتراك أصحاب العمل الموصوفة في قانون التأمينات الاجتماعية.

ويكون هذا الصندوق لدى هيئة الضمان الاجتماعي إذ أنه يختص بدفع المصاريف اللازمة والمطلوبة لتوفير الوسائل والطرق الضرورية لضمان وقاية العامل والوسط المهني من كلّ الأخطار التي قد تسبب حادث عمل أو مرض مهني تحت إشراف وتسيير نفس الهيئة التي تتكفل من جهة أخرى بمنح قيمة الربوع المستحقة للعامل المصاب.

فقد أراد المشرع الجزائري أن يجعل من هذا القانون نظاماً وحيداً مؤسساً بذاته يسري مع سريان الوقت والتطورات التي يجلبها معه، إذ أنه يمكن تطبيقه إلى يومنا هذا لما فيه من أحكام تدل على إمكانية المراجعة والاستحداث إلى الوقت الحاضر مثل أن تراجع ريعاً عن المرض إذا حدث تغيير في حالة المرض ويلغى إذا ما ثبت بأن نسبة قدرة عمل المستفيد المريض قد تفوق 50%، هذا من جهة، علماً إنّ هذا الربيع نفسه تراجع قيمته حسب تطور النقطة الاستدلالية المعتمدة كأساس لحساب الأجر الأساسي للعمال. فبتطورها تتطور قيمة الربيع لصالح العامل سواء كان معوقاً أم لا.

نلاحظ في هذا القانون خلوه من ماديا من عبارات «الإعاقة» أو «العامل المعوق» أي تتصور أنه لا مكان للشخص المعوق في مجال تطبيقه، بل هو مستبعد.

لكن نتساءل هل هناك فعلا ما يدل صراحة عن عدم إمكانية تطبيق الأحكام القانونية التي تحمي العامل عن عواقب حادث عمل وقع له أو مرض مهني أصابه، إذا كان هذا العامل معوقا يعمل في مكان عادي أو مكان مجهزا لإعاقة وسط غيره من العمال؟

للرد نقول إنه ما دام هذا الشخص يتصف بكونه «عاملا» أي قوة شغيلة منتجة سواء كان يمارس عمله وسط غيره من الأشخاص المعوقين المنتجين أو أنه في وسط عمال لا يمثلون إعاقة، ففوق الضرر يبرر حضور التعويض، أي عند وجود إثبات العلاقة السببية بين السبب والضرر ينتج حتما استحقاق التعويض وما دام أن النص التشريعي لا يستبعد خضوع هذه الفئة من العمال من مجال تطبيقه، فالمهم هو صفة العمل والتأمين¹ والعلاقة السببية بين الشيء والآخر.

لذا نجد العامل المعوق كغيره من العمال يحظى بنفس الأداءات والتعويضات التي يحظى بها زميله العامل غير المعوق.

إلا أن هناك ما يحمد عليه هذا التشريع لكونه يمثل أكمل صورة وأحسنها فيما يخص عملية إعادة الإدماج المهني للمعوق، لكن التساؤل الذي يفرض نفسه هو عن مدى نجاعة هذه الصورة في ميدان التطبيق؟ أي هل فعلا حققت هذه النصوص التشريعية الكاملة أحسن النتائج بالنسبة للعامل المصاب وقت اللزوم فضمنت حمايته؟ ليس بالطبع كل ما هو مكتوب موجود في الواقع خاصة إذا كان النص التشريعي لا يحتوي على أية صيغة للإلزام قصد تحقيق القوة الإلزامية للحكم القانوني الذي يعبر عن علو سلطة القانون على الجميع خاصة على صاحب العمل فيما يخص تشريع العمل إذ كان ينبغي على المشرع الجزائي أن يضمن حق العامل في الاستفادة من الحماية الاجتماعية في الإطار المخصص له بإجبار وإلزام صاحب العمل على التصريح بكل ما قد يصيب العامل لديه من مخاطر للهيئات المختصة إذا كان يمثل النشاط الذي يمارسه في مؤسسته أي خطر محتمل على صحة وسلامة العامل. وهذا الإلزام يقابله التعرض لعقوبات صارمة ملائمة لنوعية وكمية الضرر اللاحق بالعامل لا امتناع الملزم بأداء التزامه، لكن والحال عليه، ليس الوضع في الواقع بهذا الشكل، بالعكس فإننا نجد في الأوساط المهنية المختلفة مثلا مؤسسة سونطراك، سيدار والمؤسسات المنشأة في القطاع الخاص وضعا معاكسا تماما للصورة التي تعطيها لنا أحكام هذا القانون الذي يعتبر شبكة متينة للتكفل بالعامل وضمان استقراره المادي والاجتماعي والمهني، فإننا نرى الكثير من العمال يعرضون لإصابات أو أمراض مهنية تمنعهم من الاستمرار في ممارسة نفس العمل السابق، لكن يبقون قابلين بدنيا وعقليا للاتجاه إلى التعلم والتكيف على ممارسة نشاط مهني آخر، فمن جهة النصوص نجد الحالة متوقعة الحصول ومنصوص عليها صراحة في المادة 32 من هذا القانون فهي تنص على: «للمصاب الذي يصبح على إثر حادث، غير قادر على ممارسة مهنية أو لا تتأني له إلا بعد إعادة تكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنية من اختياره»

¹ الرجوع للمادة الثالثة من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

وهنا التكيف المهني معترف به للعامل كحق مكتسب، أي ليس خاضعا لحسن إرادة صاحب العمل يمنحه إياه أم لا، إلا أننا في الواقع نحد العامل المصاب الذي لا يستطيع بسبب إصابته ممارسة نفس العمل، يستفيد من آداءات الضمان الاجتماعي من علاجات وتداوي وإقامة بالمستشفى والإمداد بكل ما يحتاجه من الآلات وأعضاء اصطناعية... الخ، لكن لا يعاد إدماجه في مجال العمل، بل يوجه في معظم الأوقات إلى التوقف عن العمل مقابل تلقيه مبلغا من المعاش الذي له الحق فيه حسب نص المادة 28 من هذا القانون باسم «العجز المؤقت»، فيصبح صاحب العمل الذي لم يُعد إدماج العامل أو لم يوجهه لإعادة تكيفه مهنيا، في وضعية غير قانونية، إذ أنه يخالف القانون برفضه تطبيق الالتزام هذا من جهة وبالتالي يمس حق العامل في إمكانية تحصله على قيمة الربيع على العجز الدائم وليس في الأداءات عن العجز المؤقت. إذ أنّ المشرع وضع في المادة 32 «حق العامل العاجز مؤقتا عن العمل في إعادة التكيف المهني» أي عندما يعود إلى عمله يصبح عاملا أجيرا من جديد. لكن يصبح العامل حصيلة للقرار التعسفي الذي اتخذته رئيسه؛ لأن هذا العامل ذا العجز المؤقت الذي لم يستفد من حقه في التكيف المهني، ولا من حق يف الربيع عن العجز الدائم يصبح في وضعية معلقة وغير شرعية يجب أن يحاسب عليها صاحب العمل بشدة.

هذا يدل على الملاحظة السالفة الذكر وهي عدم إلزامية نصوص هذا القانون إلى درجة إيقاع المعني بها في وضعية عدم الشرعية، وللخروج من هذا الوضع يجب على الهيئات المراقبة (مفتشية العمل وهيئة الضمان الاجتماعي) التدخل قصد التقرير بتكليف وحيد للعجز والفصل فيما يخص الأداءات المستحقة ويأمرون بالإجراء اللازم في حالة ضرورة التوجيه نحو التكيف المهني، وإلا يخرج ذلك العامل من عالم الشغل بعد اكتسابه لإعاقه جديدة في حياته وهنا نكون أمام تخلي الدولة عن رعاياها المنتجين وهم في أضعف الحالات الاجتماعية وأقساها، إذ أنّ القاعدة الأولى بالنسبة لفقد العمل هو وجوب ضمان الحافز المادي والنفسي للعامل إذا أراد صاحب العمل مطالبة العامل بتقديم أقصى ما لديه من قوة الإنتاجية، وهما عنصران يحضران في نفس الوقت وإلا يغيبان أيضا في نفس الوقت.

للأسف ترك التشريع الجزائي حماية العامل أمرا معلقا بمدى موضوعية صاحب العمل، بسبب النقص الذي يعتري النصوص التي شرعها، بالرغم من الجهد الهائل الذي قدمه في إصدار نصوص تشريعية متبوعة بأخرى تنظيمية تأتي للتوضيح والتدقيق في نقاط جاءت عامة وغير مكتملة، مثل صدور المرسوم رقم 84-28 بتاريخ 11 فبراير 1984 ليأتي بتحديد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 السابق له والمؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹. فإنه جاء ليفصل في بعض الأحكام خلال أبواب ثلاثة أولها: «أداءات العجز المؤقت»، ثانيها «أداءات العجز الدائم»، ثالثها في «أحكام مختلفة». أما عن العامل المعوق فلا يذكر صراحة بالرغم من أننا نعتبر في

¹ المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11-02-1984 يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جوان 1983 لحوادث العمل والأمراض المهنية

الواقع أنّ العجز الدائم هو حالة إعاقة قد تستقر أو تتفاقم حالتها، وهنا نعتبر أنه تغطية لهيئة الضمان الاجتماعي من جانب الحماية الاجتماعية لحاجات هذه الفئة العمالية. أمّا عن المعوق الذي يتم تشغيله وهو على نفس إعاقته، فإنه بمجرد دخوله المؤسسة وسط غيره من العمال غير المعوقين يفقد صفة الإعاقة، بل ويصبح شخصا عاديا؛ لان القانون يطبق عليه بكل أحكامه. أليس هذا غريبا إذ أننا نأمل أن تصدر النصوص التنظيمية لتذكر صراحة موقف المشرع تجاه الشخص المعوق في العمل، علما أنه يقدم جهوداً كبيرة في عمله حتى يصبح له دور فعال بسبب النقص المادي والمعنوي للمحيط الذي يجد نفسه فيه.

يلي صدور قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، صدور قانون آخر رقم 83-14 المؤرخ في لا 02-07-1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، وعند قراءة عناوينه نجد أنّ المكلفين بالالتزام هما: المستفيد من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى تجاه هيئة الضمان الاجتماعي. ثم يأتي تعريف صاحب العمل ومجال سريان هذه الأحكام أي صاحب العمل الطبيعي أو معنوي مستخدم لعامل أو أكثر وأياً كانت طبيعة النشاط، أيضا هو من الخواص الذين يشغلون أشخاصا لحسابهم الخاص كالخدم والسواق... الخ، وكذلك العمال غير الأجراء الذين يعملون لحسابهم الخاص¹. فبالنسبة للباب الثاني المتعلق «بالتصريح بالنشاط» فإنه ليس واضحا هذا التصريح هنا ببدء نشاط العمال أم نشاطه هو أم نشاط المؤسسة حتى يقابل الامتناع بغرامة 2000 دج. إلا أننا في هذا القانون نجد عنصر التكليف بالالتزام تحت طائلة العقوبة المالية – انظر المادتين 10 و 13 من القانون – كذلك في الباب الخامس «بدفع الاشتراكات»، فإنه يظهر لنا كل من واجب المستخدم والعامل تجاه هيئة الضمان الاجتماعي التي لها سلطة في المطالبة قضائيا بتسديد الأديان التي قدمتها للمستفيدين لعدم دفع صاحب العمل الاشتراكات عن عامله عند اللزوم، أمّا الباب السادس فجاء «بالعقوبات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية» حيث تلزم صاحب العمل بدفع غرامة تقدر بنسبة 20% من أجر ثلاثة أشهر للمصاب إلى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك لإلزامه بتنفيذ ما عليه من تصريح بالحادثة للهيئة المختصة حسب المادة 13 الفقرة الثانية من القانون رقم 83-13. وبدفع غرامة نسبتها 0,1% عن كل يوم تأخير للأجور المدفوعة خلال الثلاثة أشهر الفارطة للإخلال بالتزامه في التصريح للهيئة المختصة بوسائل العمل قد تسبب أمراضا للعامل حسب ما جاءت به المادة 69 قانون 83-13 الصادر في 02-07-1983.

أيضا يكون لهيئة الضمان الاجتماعي سلطة المراقبة على الكلف تجاهها في أي وقت ومكان عمل كان عليه، وبمساعدة هذا المكلف تجاهها وجوبا. فمن وسائل إجبار وحث المشرع لصاحب العمل على احترام التزامه وتنفيذه هو اشتراطه أن يكون قد

¹ انظر المادة الأولى من القانون 83-11 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وما يليها أي المرسوم رقم 85-33 المتعلق بتحديد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي فحسب المادة 04 من القانون 83-14 الصادر في 02-07-1983 «أصحاب العمل الخواص الذين يستخدمون أشخاصا لحسابهم الخاص...» «هؤلاء موضحون في المرسوم السالف ذكره ويجب الرجوع إلى المرسوم 85-34 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي للأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا أما المادة 05 من القانون 85-14 فهي ترمي إلى المادة 04 من القانون 83-11.

أوفى بكل واجباته تجاه هيئة الضمان الاجتماعي خاصة منها الاشتراكات، إذا طمح في

الحصول على صفقات مع الدولة والمجموعات المحلية والهيئات العمومية وكذا المؤسسات الواقعة تحت رقابة الدولة. وبهذا الشكل يضيق عليه مجال النشاط في مجال آخر غير هذا الأخير الذي حدده القانون بالاتساع، فكأنه يخنق نشاط مؤسسة صاحب العمل الذي يس له أن ينشط في قطاع أحسن من هذا الأخير. إلا أنه يجب ملاحظة أن الوضع الحالي في سنوات اقتصاد السوق فسح المجال الاقتصادي خارج الإطار العمومي للدولة، فالضغط الممارس من طرف هذه المادة على صاحب العمل يتلاشى مفعولة، لكن تحتفظ هيئة الضمان الاجتماعي في حقها برفع دعوى ضد صاحب العمل المخل بالتزامه للحصول على أمر قضائي باسترداد المبالغ المستحقة والحكم لها بغرامة من 500 إلى 5000 دج والامتناع عن دفع الاشتراك يعاقب صاحب العمل بدفع 500 دج عن كل عامل وفي حالة العود يمكن الحكم عليه بالحبس لمدة خمسة عشر يوماً إلى شهرين دون الإخلال بفرض الغرامة التي قد يضعف مبلغها.

بهذا الشكل نجيب عن التساؤل المطروح عند دراسته حوادث العمل والأمراض المهنية حيث أفرغ ذلك القانون من صيغته الإلزامية وقوته التنفيذية وأنشئ قانون آخر يختص بفرضها على جميع أصحاب العمل وعلى كل عامل سواء معوقاً أم غير معوق كان. فالمهم بالنسبة للمشرع أنه بين أطراف الالتزام وعقوبة الإخلال به وقيمتها والمعنى بتنفيذه والسهر عليه وذلك لصالح العامل والدولة والنظام الاقتصادي ككل متكامل.

وهل استفاد العامل المعوق لغيره من العمال بنفس الحقوق في أرض الواقع؟ ما نعلمه على الأقل هو أن المشرع لم يستبعده كعامل مؤمن له من مجال الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي كلما ثبتت الحاجة لتقديمها له، وهذا بالنسبة لحوادث العمل والأمراض المهنية بصفة عامة سواء كان هذا العامل المعوق يعمل بمؤسسة عمومية أو خاصة أو كان في ورشة عمل مجهزة ومخصصة للعمال المعوقين مثل العمال المكفوفين الناشطين في المنظمة الوطنية للمكفوفين الجزائريين لصناعة المكائس¹.

الفصل الثاني

حماية المعوق في إطار الخدمات الاجتماعية

لقد أنشأ المشرع الجزائري جملة من الوسائل لتوفير بشكل مباشر كل الحلول التي تجنب العامل الوقوع في مشاكل مادية يكون لها اثر معنويًا سلبيًا على نفسيته مما ينقص من تركيزه عند العمل أو حتى التغيب عن مكان العمل الأمر الذي يؤثر

لخلق نشاط مخصص للمكفوفين حسب قانون 63-200 الذي أعطاه الهيمنة على السوق الوطني onabros¹ أسست هذه المنظمة ، ثم أنشئت مؤسسة EPIH للتوزيع وبيع وصناعة المكائس والفرش، كما وجدت مصدرها من المنظمة الوطنية للمكفوفين الجزائريين انقسامًا عن المنظمة الأولى التي وقع لها شلل في نشاطها ثم إفلاسها في 1999 بسبب سوء التسيير ONAA عمومية لإدماج المعوقين من بين الأسباب أخرى منها دخول المنافسة الحرة عن طريق استيراد المنتج نفسه من الخارج وتغطيته بسهولة للسوق الوطني.

على إنتاجه كما ونوعا. ووقاية من تفشي مثل هذه الظواهر في الأوساط العمالية، التي تكون قادرة على عرقلة وتحطيم الحلقة الاقتصادية علما أن ركيزة النظم الاقتصادية المختلفة تتمثل أولاً في عنصر الفرد العامل ثم يأتي بعده الرأسمال وغيره من العناصر الأخرى المعروفة، إذ عرفت الأوساط العمالية تشعب قطاعات نشاطاتها لتلك التنظيمات والعمال والتجمعات المختلفة حتى ولو كان هدفها الوحيد هو تقديم للعامل كل المساعدات الضرورية في حياته اليومية الاجتماعية. فيخلق جو من الأخوة والتضامن بين العمال بفضل الأعمال المتعددة التي تقدمها الجماعة لفائدة الفرد الواحد من بينهم¹. حيث إن تشريع العمل اعترف للعامل الجزائري بحقه في هذه الاستفادة من الخدمات الاجتماعية عند الحاجة كغيره من الحقوق التي جاءت بها المادتان 05 و 06 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 والمتعلق بعلاقات العمل علما أن هذا التنظيم جاء تطبيقاً لأحكام القانون الأساسي للعامل الصادر تحت 78-12 والمؤرخ في 05-08-1978 والملغى عند صدور القانون المتعلق بعلاقات العمل.

فهذه الأعمال والانجازات التي جاء بمقتضاها المرسوم رقم 82-179 بتاريخ 15-05-1982 لتحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويله². دون أن ننسى أن المنظور السياسي والاقتصادي السائد آنذاك كان تجاه الاشتراكية الماركسية التي تستهدف حماية الفرد وتسويته مع كل الأفراد الآخرين في جميع ميادين الحياة في الواجبات والحقوق. إذ الحافز الحقيقي هو محور الطبقة الاجتماعية والقضاء على طبقة النبلاء والأثرياء والإقطاعيين عن طريق إعادة توزيع الثروات بين الأفراد بالتساوي، لا خيار بين الواحد والآخر بأصل عائلي أو مركز ثقافي أو سياسي فللكل الحق في العيش الكريم، وبالتالي ما كان من ثروة وطنية يقسم على الجميع بالتساوي في تقديم الخدمات وقضاء الحاجيات الضرورية للعيش حيث أن مفهوم الرفاهية والكمالية للعيش لا أساس لوجودهما في حياة المواطن وإلا كان ليسلب حق أخيه المواطن فيه. ومن هذا المنطلق تجسدت فكرة الخدمات الاجتماعية لدى المواطن العامل، حيث إن الدولة كمستخدم وحيد للمؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية أشرفت مباشرة على تكريس الاستجابة الفعلية لحاجيات المواطن العامل وذويه. فعرف هذا المرسوم في مادته الثانية تلك الخدمات الاجتماعية بأنها «جميع الأعمال أو الانجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال مادياً ومعنوياً عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، وذلك في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليّة».

وتضيف المادة نفسها «...وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته». فالتكفل هنا ليس مادياً فقط، بل معنوي أيضاً.

¹ الدكتور السيد رمضان "إسهامات الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الفئات الخاصة" المكتب الجامعي الحديث - 1990 - ص 423.

² المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15-05-1982 يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.

فالهيئة المستخدمة لدى المؤسسة نفسها وبالنسبة لكل قطاعات النشاط هي التي تقوم بتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لها وتسيير وتنظيم خدماته والسهر مباشرة على راحة العمال لدى مؤسساتها تبعا لأعمال الدولة والجماعات المحلية والهيئات المتخصصة.

وهذه الخدمات الاجتماعية تكون في مجالات مختلفة يمكن للعامل الحصول على مساعدات اجتماعية أو خدمات صحية، وللام العاملة الحق في دور ورياض الأطفال وأخرى من الأنشطة الترفيهية والرياضية ومراكز الاستجمام والاصطياف والاستراحة العائلية... الخ.

وتخصص هذه الخدمات للعمال بصفة عامة والمتقاعدين وأسرهم وحتى ذوي العامل المتوفى. فالعامل جاءت صفته كالعادة في تشريعات العمل الجزائرية دون أن نجد إلى جانبه العامل المعوق إذ لا يعتبر حتما هذا عيبا أو نقصا. إن المعوق إذا كان عاملا فهو معني بهذه الخدمات، وإذا كان متقاعدا كذلك ومن ذوي العامل المتوفى. فمساهمة الهيئة المستخدمة في صندوق الخدمات الاجتماعية يكون سنويا بنسبة 3% من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها. وفي هذا الأمر هنالك للعامل المعوق ما يقوله، إذ أننا بصدد المساعدة الاجتماعية المادية والمعنوية وفعل الخير، فكان بإمكان المشرع استثناء اجر العامل المعوق من كتلة الأجور التي تقتطع منها نسبة المساهمة صاحب العمل في صندوق الخدمات الاجتماعية وتحقق إعانة مباشرة له، وبشكل يبقى ميزانية الصندوق متزنة نظرا لقلّة عدد العمال الذين يعملون في الأوساط العمالية العادية.

فتمويل صندوق الخدمات الاجتماعية يكون أساساً من طرف الهيئة المستخدمة ولا يمنع من تمويله عن طريق سبل أخرى مثل الموارد الناتجة عن تقديم الخدمات أو التظاهرات الرياضية والثقافية، أو مساعدات الهيئات والمؤسسات العمومية والهبات والوصايا... الخ.

مما جاءت به المادة 13 من المرسوم، والملاحظ أنه لم يكن المشرع الجزائري ليتصور في أرض الواقع اختلاط الشخص المعوق بوسائل الإنتاج بالرغم ما اعترف له من مكانة في النصوص الدستورية وتشريع العمل¹، وانطلاقاً من الأمر السائد وهو تواجد الكثير من المعوقين في أوساط العمل العادية، فإنه كان يمكن ذكر جانب من التمويل المخصص للعامل المعوق والذي يكون مصدره هو الهيئات العمومية المختلفة المكلفة بإعانة المواطن المعوق في حياته الاجتماعية والعمالية وهذا التمويل لن يضر ميزانية الصندوق في شيء بالعكس فإنه يكفل بصفة أكيدة تمويل نسبة لمساهمة الهيئة المستخدمة في صندوق الخدمات الاجتماعية عن أجر العامل المعوق فكأنه تعويض عن النسبة التي دفعت له دون اقتطاع من أجره، فيبقى المبلغ المخصص له محفوظ للفائدة المخصصة له كمعوق، وهذا ما قد يمثل إحدى الحوافز الميدانية والمادية التي تجعل أصحاب أرباب لا يستبعدون فكرة تشغيل الأشخاص المعوقين لدى مؤسساتهم أيًا كان قطاع النشاط خاص أو عاما.

¹ فقد اعترف ضمن الدساتير المختلفة الجزائرية لكل مواطن في التعليم والتكوين والعمل كحق مكتسب أما في تشريعات العمل المقارن من القانون 78-12 المتعلق بالقانون العام للعامل ثم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فيعترف كلاهما بحق العامل في شغل منصب عمل مجهز له ومكيف حسب نوعية إعاقته.

فالمهم هو أن يشعر المستخدم انه بعيد عن تحمل أية خسارة جراء تواجد شخص معوق في مؤسسته إذ انه ما يهم الأخير هو الجانب النفعي أي الفائدة المحققة على الصعيد المحاسبي للمؤسسة، وليس هذا عيبا يعاتب عليه رب العمل، فضمن استمرارية حياة الشبكة الاقتصادية الإنتاجية يأتي بمنافع كبيرة بالنسبة للتجربة الاقتصادية في قطاعات النشاط المماثلة، وبالتالي على الإنتاج الوطني مما يوسع من نطاق سوق العمل داخل الوطن ولعلّه بهذه الوسيلة تمنح للشرائح العاطلة عن العمل نفس الفرص المهنية والاجتماعية مثل من سبقوهم إلى شغل.

بهذه الطريقة نتفهم الأمر بالنسبة للشخص المعوق وعالم الشغل، إذ أن هذا الأخير لا تمنح له نفس الفرص كغيره من المواطنين حتى ولو كان بنفس الكفاءة والعلم فتقلص حظوظه في العمل وبالتالي في العيش داخل المجتمع. حتى أن الفرد في مجتمعنا الجزائري يجد نفسه مكفولا بشكل تلقائي في جوانب هامة من حياته بمجرد دخوله عالم الشغل، فكأنه يصبح ذا هوية معروفة ومعترف بها.

فكان من انشغالات السياسة السائدة في الثمانينات وهو زمن غير بعيد عنا، حيث إن منظور مشرع العمل في التسعينات لم يتبدل بالنسبة لتوفير جميع الخدمات الاجتماعية للعامل قصد رفع مستواه المعيشي وتحقيق أهداف الرقي والتطور للبلاد. ف جاء بإنشاء "الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية" بموجب القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02-07-1983 بهدف "المساهمة في القضاء على الفوارق في مجال الخدمات الاجتماعية بتنفيذ السياسة الاجتماعية والثقافية المحددة والهادفة إلى توزيع عادل للخدمات الاجتماعية" أيضا، "إقامة تضامن شامل بين جميع العمال بالنسبة لكافة قطاعات النشاط"¹.

هذه الأهداف تمثل بالفعل سياسة تكفل الدولة بالعامل تكفلا كاملا ومتكاملا بين جميع الوسائل الممنوحة لعمال كل قطاعات النشاط، فإذا تصورنا العامل المعوق في عمله لن نتصور من جهة أخرى انه سيستثنى من القاعدة العامة، لأن فكرة التخصيص غير موجودة. وهذا الموضوع في الحقيقة يعتبر من محاسن السياسة العمالية للفكر

الاشتراكي الذي اتصف به النظام الجزائري بعد الاستقلال إلى حد ما. فهذا الصندوق يجد تمويله في حصة من المساهمة المخصصة لصندوق الخدمات الاجتماعية ما بين الهيئات، وأخرى من الموارد الخاصة الناتجة عن نشاطات الخدمات الاجتماعية، ما بين الهيئات وأخرى من الموارد الخاصة الناتجة عن نشاطات الخدمات الاجتماعية، وحصة أخرى لا يخفى علينا أنها كانت أهم حصة تقدم للصندوق، ألا وهي الإعانات التي تقدمها الدولة لعمالها و... الخ من الهبات والوصايا حيث توجه هذه الأموال مباشرة للصندوق مع المنع البات لتحويلها إلى استفادة أخرى غير تلك المخصصة لها حسب التشريع المطبق، إذ الهدف الرئيسي هو الحفاظ على إمكانية توفير الخدمات الاجتماعية دون استثناء.

¹ انظر نص المادة الثالثة من القانون رقم 83-16 المؤرخ في 02-07-1983 الذي جاء بإنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

فالعمال يعينون ممثلين لهم يقومون بتسيير الخدمات الاجتماعية وذلك في إطار هياكل وهيئات تنشأ لهذا الغرض. ولجدية الأمر وفائدته بالنسبة لحياة العامل اتخذ المشرع على عاتقه التفصيل في كيفية تسيير هذه الأعمال والنشاطات المخصصة لخدمة العامل. فأصدر المرسوم رقم 82-303 المؤرخ في 11-09-1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية¹، حيث يذكر فيه انه ينشأ لدى هيئة مستخدمة جهاز أو عدة أجهزة حسب الاقتضاء تتولى الخدمات الاجتماعية يعين أعضاؤها لمدة ثلاث سنوات. والأهم من ذلك هو اختصاصاتها، فهي تعد برامج العمل المتعلقة بالخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة كما تتابع وتراقب تنفيذها بواسطة جميع الأجهزة المنشأة لهذا الغرض. ولإعداد برامج عملها هذه تقوم بإحصاء الاحتياجات ونوع الأعمال الواجب القيام بها في مجال الخدمات الاجتماعية، وذلك لا يكون إلا بالاستماع إلى مشاكل العمال الاجتماعية، إذ أنها من خلال عملها بجملة معاناتهم تستطيع إعداد وتقديم لخطة عمل تراها صالحة التطبيق لمدة السنة المقبلة أي البرنامج السنوي للخدمات الاجتماعية.

ولكل قطاع نشاط خاصيته ومشاكله وفي ذلك علاقة نسبية مع الوزن المالي للهيئة المستخدمة أي نسبة الإنتاج ونوعيته ومدى إستراتيجيته وتأثيره على الاقتصاد الوطني، عدد العمال... الخ فلجنة الخدمات الاجتماعية تنظر في هذه الأمور لتعد جدولاً للأولويات من أعمالها؛ لأن ذلك مقرون بالوسائل المتوفرة والانجازات اللازم تحقيقها. حيث إن يد المساعدة الأولى التي يجب أن يتلقاها العامل المعوق حتى يحقق إدماجه المهني في مؤسسته المستخدمة تكون من طرف أعمال لجان الخدمات الاجتماعية لدى المؤسسة ذاتها والتي تجسد في طريقة تسيير أعمالها وانجازاتها الأهداف التي أنشئت من أجلها ومنها محو أية فوارق كانت بين العمال، وتوفير الوسائل لسد حاجياتهم الضرورية، والأثر المتوقع هو الراحة النفسية واشتراك جميع العمال في حل مشاكلهم بفضل الخدمات الاجتماعية التي تقدم لهم تحسين معيشتهم مادياً ومعنوياً على أساس تكملة أجر العامل بقيمة الخدمات يستفيد منها وكأنها قيمة معنوية¹ تساعد على تفتح نفسية العامل داخل المؤسسة وخارجها أي في مجتمعه. وفيما يخص فئة المعوقين فإن وسائل الحماية الاجتماعية كانت مختلفة بالنسبة لجميع أنواع الإعاقات، منها ما كانت لها علاقة بالحماية الصحية للمعوق وأخرى بحمايته في إطار التمهين والشغل، كذلك هناك تلك الوسائل الممنوحة له لتسهيل تنقله، إلى جانب الإعانات المادية الممنوحة لأصناف معينة للمعوقين، إلى الإطار المخصص للمكفوفين، والإطار المخصص للمعوقين حركياً. وهذه المحاور كلها سوف نتطرق إليها من باب التقييم لمدى كفاية ونجاعة هذه الوسائل وخدمتها لصالح المعنيين بها، وبالتالي نستوضح الفلسفة التي يتبناها المشرع الجزائري بالنسبة لهذه الفئة المهمة في مجتمعنا من حيث كثرة عددها وتأزم وضعيتها المعيشية.

المبحث الأول

¹ انظر المرسوم رقم 82-303 المؤرخ في 11-09-1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية.

¹ انظر المادتين الثانية والثالثة من المرسوم رقم 82-179 المؤرخ في 15-05-1982 والمتعلق بتحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.

نظام حماية وترقية الصحة

إن تطور الوضعية الاجتماعية داخل مجتمع ما يتجسد في محتوى النصوص التشريعية التي تنظمه، وليست أية نصوص بل هي تلك التي توفر الأجوبة والحلول لكل الاشتراكات المطروحة وتعالج احتياجات جميع الطبقات الاجتماعية المعنية مهما كانت صعبة. إذ في الموضوع الذي يهمننا، أي المعوق وكيفية توفير وسائل الحماية الاجتماعية يظهر محور الصحة أهم المحاور التي تكون الحماية الاجتماعية لهذه الفئة البشرية، إذ أنها تهتم مباشرة بما يمنع هذا الشخص أي بسبب الإعاقة من أن يمارس نشاطاته اليومية بشكل يسير كغيره من الأفراد غير المعوقين.

فإنّ المشرع الجزائري عمد على تحديد جملة الأحكام الأساسية الخاصة بالحقوق والواجبات لتوفير حماية الصحة العمومية وترقيتها، وبالتالي ضمان تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد. فأصدر الإطار القانوني تعبيراً عن كل هذا على شكل قانون شامل وكامل لا يزال ساري المفعول إلى يومنا هذا وهو القانون رقم 05-85 المؤرخ في 16-02-1985 الخاص بحماية وترقية الصحة¹، الذي صدر في حقبة تاريخية كان لا يزال الفكر الاشتراكي يصيغ النظام الحاكم آنذاك، والذي كان من أحسن أسسه آثاره على المجتمع ككل، وعلى الفرد بشكل خاص أنه كان ينادي بالمساواة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، وعمل الفرد لصالح الكل... الخ من المبادئ التي استهدفت تحسين وضعية الضعفاء والاستعانة بقوة الأقوياء، إذ يظهر لنا جلياً في النصوص الدستورية والقانونية والتنظيمية لدى مختلف الاختصاصات، ولم يكن اختصاص الصحة العمومية ليستثنى من القاعدة، حيث الحرص على مصالح الضعفاء قبل الأقوياء، فالمعوق قبل غيره حسب منهجية التنظيم الشامل والموحد للأنشطة والوسائل التي يعرف بها النظام الوطني للصحة.

إذ يظهر لنا في المادة 11 من هذا القانون، عن شمولية هذا النظام بحيث إنه جعل الاستفادة من هياكل الصحة ذات صيغة شعبية تركز لمتناول الجميع قصد تقديم أقصى إمكانيات العلاج وبأسهل الإجراءات احتراماً لكرامة الفرد. هذا ما يسوى به بين الشخص المعوق وغير المعوق في حقه في الاستفادة من وسائل العلاج، ومن بين الهياكل الصحية هناك تلك المخصصة لإعادة التكيف، وفيها يستفيد المريض من الفحوصات اللازمة والعلاج قصد إعادة التربية الوظيفية البدنية أو العقلية² له.

أمّا في الفصل التاسع من هذا القانون والمخصص لوسائل الحماية للأشخاص المعوقين فإننا في المادة 89 منه نجد تعريفاً موسعاً للشخص المعوق، حيث إنّ المشرع استعمل غير تسمية المعوق في النص الفرنسي، أمّا النص العربي فيعرف المعوق بأنه ذلك الطفل المراهق أو الشخص البالغ أو المسن المصاب بما يأتي: «نقص نفسي أو فيزيولوجي، أو بعجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، وإمّا عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية وتمنعها».

¹ القانون رقم 05-85 المؤرخ في 16-02-1985 الخاص بحماية وترقية الصحة.

² تنص المادة 16 من القانون رقم 05-85 الصادر في 16-02-1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها كالتالي: «تعد هياكل ذات طابع صحي تسمى "مراكز إعادة التكيف" جميع الهياكل التي توفر الفحص الطبي والعلاج الخاص بإعادة التربية الوظيفية الجسمية أو العقلية».

إذ جاءت حالات الإعاقة هنا على شكل الحصر لكنها في الواقع يمكن أن ينطبق عليها عدد كبير من حالات العجز المعروفة التي تصيب إما القدرات العقلية للشخص أم النفسية أم البدنية المتعددة. ولكل هؤلاء يعترف لهم بالحق في تلك الحماية الصحية والاجتماعية التي يصرح بها القانون، بل ويذهب مشرعنا إلى أدق من ذلك حيث يؤكد على وجوب احترام عاطفة هؤلاء الأشخاص المحتاجين للمساعدة والرعاية بشكل خاص؛ لأنهم يتميزون بكونهم ذوي حساسية رقيقة ومرهفة تشعر بأدق الأمور. لذا فإن مفهوم المادة 91 من هذا القانون ليس قليل الأهمية، بل إن المعاملة الحسنة واحترام كرامة هؤلاء الأشخاص يجب أن يفهم على أنه من بين المهام العلاجية للطبيب المتخصص.

فالحماية المقررة في هذا القانون للأشخاص المعوقين هي حسب تعبير المادة 90 منه «صحية واجتماعية» حيث يعترف لهم بالاستفادة من العلاجات المتخصصة لإعادة التأهيل والتجهيز بالألات والأدوات الضرورية للتنقل والحركة والتكفل بهم من طرف المؤسسات المتخصصة الملزمة باحترام جميع قواعد النظافة والأمن داخل هذه المؤسسات المعدة للأشخاص المعوقين.

كما أنّ هناك أهمية خاصة معطاة لأصحاب الأمراض العقلية، إذ خصص الباب الثالث من هذا القانون «للأمراض العقلية». إذ تضمن للمرضى عقليا تغطية صحية واجتماعية تتكفل بتوفيرها المؤسسات الإستشفائية المتخصصة في الأمراض العقلية، ومنها مصالح الأمراض العقلية ومصالح الاستعجالات للأمراض العقلية لدى المستشفيات العامة، ومنها الوحدات التابعة للشبكات الصحية القاعدية. كما أنّ هناك عمل الوحدات الإستشفائية وأخرى خارج المستشفيات يكمن في الوقاية واكتشاف الأمراض والتكفل بالأطفال والمراهقين من الجنسين ومن دون السادسة عشر (16) من العمر، الذين يمثلون خلا ونقصا ذهنيا على شكل المرض الوحيد أو أهم مرض لدى الحالة الواحدة، لعل هذه الأحكام تهدف إلى التكفل بحالة المعوق عقليا وهو في حالة بداية إما بقصد العلاج التام والنهائي أو بهدف التقليل من شدة المرض والتوجيه السليم للعلاج وإعادة التأهيل بشكل يمكن هذا المريض التكيف مع محيطه المعيشي. إذ هناك مراحل وسبل كثيرة لحماية المريض إما بالسماح له باستشفاء لدى مصلحة مفتوحة، وتتميز هذه الطريقة بتحرير دخول وخروج المريض من المستشفى المعالج من كل الإجراءات الإدارية المعتادة في الحالات الأخرى للاستشفاء. أيضا هناك طريقة الوضع رهن الملاحظة الطبية للمريض لصالحه فقط ومنعا لأي تعسف كان من شخص قريب أو سلطات... الخ وإلا فهناك طريقة الترتيب لدى المستشفى إلى جانب «الاستشفاء الإجباري»

وفي جميع هذه الطرق قيود توضع على الهيئة العلاجية وعلى أولياء المريض تضمن له حقوقه وكرامته، حيث إن مصيره لا يقرره غير الطبيب المعالج والمتخصص، ومن بين الحماية الممنوحة للمريض العقلي هناك ما تنص عليه المادة 141 الواردة في الفصل الثاني من الباب الثالث للقانون، إذ تأتي بمنع تشغيل المرضى عقليا في أي عمل أيا كان نوعه أو وضعيته، أثناء الفترة الإستشفائية. إذ ليس لأحد غير الطبيب المعالج الصلاحية التامة وتحت مسؤولية كاملة، أن يصف

على شكل المعالجة الطبية تكليفه للقيام بأشغال ذات طابع علاجي محض ليتحقق من خلالها الاندماج الاجتماعي للمريض. هناك أيضا الوضع تحت المتابعة الطبية التي تخضع لإجراءات دقيقة يجب على الطبيب الالتزام بها احتراما للمريض إذ تستوجب متابعة خارجية وعلاجا دوريا منتظما.

ومن أوجه الحماية الاجتماعية والصحية للمواطن سواء كان معوقا أو غير معوق، فإن الأدوية الموصوفة من طرف أطباء مصالح الصحة العمومية تمنح مجانا للمرضى الماكثين في المستشفى، أما تلك الأدوية الأخرى التي قام المريض بشرائها فإن القانون يضمن له الحق في الحصول على التعويض لتكاليفها في إطار نظام التأمينات الاجتماعية. كذلك بالنسبة لتحصل المصالح الصحية العمومية على الأجهزة والآلات المتخصصة في العلاج.

فهناك صرامة وجدية في تطبيق واحترام القواعد التي تبنى عليها قواعد الصحة العمومية، إذ هناك التزامات تقابل بعقوبات لكل مخالفيها، وتعد من مجال القانون الجنائي نذكر منها ما نصت عليه المادة 266 للفصل الثالث من الباب الثامن المخصص للأحكام الجزائية للقانون رقم 85-05 المؤرخ في 16-02-1985 الخاص بحماية وترقية الصحة، حيث إنه تأتي بأن كل إخلال بقواعد النظافة والوقاية العامة تؤدي إلى عقوبات جنائية حسب نصوص قانون العقوبات الجزائية الجزائي، مع مراعاة العقوبات التأديبية والإدارية.

المطلب الأول

بطاقة الإعاقة

من بين الأوجه الواضحة للحماية الاجتماعية للشخص المعوق بشكل خاص هو منحة الحق في بطاقة الإعاقة التي تخوله حقوقا مخصصة له، تجسيدا للأهداف المنشودة لدى السلطات المكلفة بحماية الصحة العمومية، إذ من بينها الحفاظ والحماية لحياة الإنسان من الأمراض والمخاطر، والعمل على تطوير وضعيته المعيشية والمهنية وذلك بفضل تحسين الطرق الوقائية وتوزيع أكبر قدر من العلاج ردا على احتياجات الأفراد، هذا إلى جانب إعطاء الأولوية للحماية لحماية الصحة للفئات المهددة والمحرومة، مثل سكان خارج المدن الكبرى والفقراء والمسنين... الخ حيث إن النظام الوطني للصحة يقوم على خريطة صحية التي تعتبر كمخطط يحتوي على جميع الحلول والوسائل للحفاظ على صحة المواطن قبل أي أمر آخر، فالمقصود من منح الشخص المعوق الحق في بطاقة الإعاقة هو الاعتراف له بحق التداوي والعلاج، ومنه الاندماج الطبيعي في الحياة الاجتماعية والمهنية. فما هي هذه البطاقة؟ وما الفائدة منها بالنسبة للمعوق؟

الفرع الأول

شروط الحصول على بطاقة الإعاقة

إن بطاقة الإعاقة تمنح لكل شخص يعرف ويرخص له طبيا أنه يعاني من نقص في القدرة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة تعتبر بسيطة وتخص حياته اليومية العادية، أو أنه مصاب في وظائفه الحسية (البصر، السمع، الكلام) أو الحركية أو

العقلية سواء كانت مورثة أو مكتسبة، هذا هو التعريف الذي جاء به المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 31-01-1993 والصادر عن مديرية الديوان لدى وزارة العمل.

حيث إن هذه البطاقة تمنع المعنيين بعد دراسة الملف الطبي المطلوب توفيره من طرف مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في الاختصاص الإقليمي لولاية مقر سكن المعوق صاحب الملف.

منذ بداية تاريخ الاعتراف بمنح بطاقة الإعاقة لهذه الفئة المعنية من المجتمع، ظهرت مشاكل مختلفة أثناء تطبيق هذه النصوص التنظيمية الصادرة بهذا الشأن على الأشخاص المعوقين، وذلك بسبب النقائص التي لوحظت في محتواها، كغياب التعريف والتفسير المحدد لجميع أنواع الإعاقات، الأمر الذي أدى إلى وقوع تعسفات في حق هؤلاء المعوقين من جهة، والإسراف في منح بعض الأشخاص الذين ليسوا بحاجة إلى هذه البطاقة من جهة أخرى.

وللخروج من هذه الوضعية المعقدة والمتأزمة التي دامت أكثر من سنتين¹ أصدرت السلطة المختصة - أي وزارة العمل - منشوراً تعديلياً يحتوي على التعديلات والتوضيحات اللازمة لمنع أي لبس وذلك استناداً إلى اقتراحات وملاحظات مديريات الصحة والحماية الاجتماعية وآراء الأطباء المختصين. حيث إنه في سياق الكلام بدء نص المنشور بإعطاء تعريف لحالة المعوق الذي يدخل في مجال الاستفادة من حق الحصول على بطاقة الإعاقة، وكأننا بصدد فئات مختلفة من المعوقين ندخل بعضها ونستبعد البعض الآخر، إلا أننا نلاحظ غياب معيار موضوعي لتقييم مدى حق الشخص في الاستفادة، علماً أنه في الواقع قد تفسر هذه الوضعية ضد مصلحة المعوق المتمسك بحقه بعد رفض السلطة المعنية لطلبه الحصول على بطاقة الإعاقة وذلك بسبب التقييم الخاطئ أو النسبي لحالة المعوق من طرف المسؤولين على مختلف المستويات الذين لا يتحكمون في الموضوع. أما حصوله على البطاقة فيكون بمعاناة بعد إثبات أنه فعلاً «محدود القدرات عند ممارسة حياته اليومية». وهذا في الحقيقة مساس بكرامته واعتباره لذاته وشعوره بالحرية بين أهله وداخل وطنه.

تسند للمسؤول لدى هيئة الحماية الاجتماعية التابعة لولاية مقر إقامة المعوق مهمة تسليمه، بعد الإطلاع على الملف المثبت للإعاقة الدائمة، تلك البطاقة التي تعتبر شخصية بالنسبة للمتحصل عليها؛ لأنها تخص نوعية إعاقته فقط، إذ أن السلطات المعنية صنفت وعرفت كل نوع من أنواع الإعاقة على حدة استناداً إلى معايير معينة منها: «غالبية انتشارها وشدة خطورتها وتأثيرها على الصحة العمومية»، وكانت تلك الأصناف أربعة وهي: 1- الإعاقة البصرية، 2- الإعاقة السمعية، 3- الإعاقة الحركية، 4- الإعاقة الذهنية¹.

¹ المرجع الأول لمنح الحق في بطاقة الإعاقة يتمثل في صدور المنشور الوزاري عن وزارتي الصحة والشؤون الاجتماعية تحت رقم GS/SAM/366 المؤرخ في 19-05-1990.

¹ حدد المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 31-01-1993 لوزارة العمل نسب الإعاقات لمنح بطاقة الإعاقة. إعاقته بصرية: يشترط فيها فقد البصر تماماً أو إصابته بالنقص إلى أن تكون الرؤية المركزية من الجانبين مصححة أدنى من 20/1 من الرؤية العادية، وذلك

فالمعني بالأمر يرسل طلبه مرفقا بكامل ملفه الطبي إلى هيئة المكلفة بالحماية الاجتماعية الواقعة في الولاية مكان إقامته، حيث تتم دراسة كل ملف على حدة من طرف لجنة يترأسها المدير المكلف بالصحة والحماية الاجتماعية إلى جانب الأعضاء المكونين للجنة ، وهم: ممثل مصلحة الحماية الاجتماعية للولاية موقع سكن المعنيين. وممثل آخر عن مصلحة الصحة للولاية، وممثل عن كل جمعية المعوقين يتدخلون باسم المعوقين الذين يمثلونهم، وممثل أيضا عن الجمعية الطبية الولاية. وأخيرا يحضر كل الأطباء المختصين الخبراء في حالة كل نوع من الإعاقات ما عدا الطبيب المعالج.

أما هدف هذه اللجنة فهو دراسة الملف بدقة لتحديد نسبة الإعاقة ثم يقرر، أما بالسماح أو الامتناع عن منح الحق في الحصول على البطاقة، أو إلزام صاحب الملف بتزويدها بمعلومات أو وثائق طبية إضافية تراها ضرورية للفصل في الحالة.

الفرع الثاني

الحقوق المترتبة على حامل البطاقة

لم يأتي الكلام عنها في محتوى هذا المنشور الوزاري رقم 01 الصادر في 31 جانفي 1993، إلا أنه قياسا بالأولوية التي يعطيها المشرع لمحو صفة المعوق فإن هذه الحقوق هي تلك المخولة للمؤمن له لدى هيئة الضمان الاجتماعي يدفع اشتراكاته الدورية بانتظام بصفته عامل.

إلا أن الفرق هنا هو في اختلاف الوضعية القانونية لكل من العامل والمعوق، فالمعوق لا يشترط فيه أن يُصرح به صاحب العمل؛ لأنه لا يدفع اشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي، بل الدولة تتكفل بتكاليفه لأنه ليس عاملا. أما المؤمن له الثاني تشترط فيه صفة العمل، فيستفيد من التعويض عن الأضرار المهنية وغيرها على شكل أداءات نقدية أو عينية بنسب محددة قانونا. أما عن حامل البطاقة الصفراء فيكون صاحب حق بمجرد كونه ذا إعاقة معترف بها في إطار هذا التنظيم¹ وكأنه مؤمن له تشترك عنه الدولة لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

إلا أن هناك أمر يجب ملاحظته بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية الصادر تحت رقم 83-11 والمؤرخ في 02-07-1983 والذي سبق لنا دراسته، حيث نعلم أن في مادته الخامسة هناك ذكر لحقوق الأشخاص المعوقين بدون أي نشاط مهني، أي دون أي دخل، إلى جانب الطلبة والمجاهدين والفئات المعوزة، وهذه الحقوق هي الاستفادة بالحصول على أداءات عينية تدفعها الهيئة المختصة، وكأننا في نفس الوضعية أو بصدد حالتين متداخلتين، إذ يجب الانتباه إلى أن الشخص الواحد

طبقا لإثبات الطبيب المختص أما الإعاقة السمعية فهي معرفة الصم بالصم التام والبكم التام ينقص القدرة على الاتصال حسب الطبيب المختص. أما الإعاقة الحركية فهي غياب أو فقدان أو النقص في القدرة على الحركة حسب تحديد الطبيب المختص وذلك بنسبة تساوي أو تفوق 50%، ومن بين هذه الإعاقات ذات مصدر عصبي أو ذات مصدر مرض في العظام... الخ أما عن الإعاقة العقلية فهي عند فقدان الشخص نهائيا لقدراته الفكرية تؤدي إلى غياب أو نقصان بنسبة 80% على الأقل للقدرة على ممارسة نشاطات تعتبر عادية بالنسبة لشخص عادي، حيث إن هذه الإعاقة يختص بمعاينتها طبيب الأمراض العصبية.

¹ إن نسبة العجز بالنسبة للمعوق المعني بالبطاقة الصفراء، تحدد انطلاقا من دراسة الملف الطبي الوصفي وعملا بالجدول المخصص للنسب الطبية المعمول به لدى التأمينات الاجتماعية حسب القرار المؤرخ في 11-04-1967 المعمول به إلى يومنا والمحدد للنسب الطبية للعجز الدائم المترتب على حوادث العمل.

يمكن أن يحظى بوضعيتي العامل وغير العامل في الوقت نفسه. فالحالة الأولى نتصور الشخص المعوق الحاصل على البطاقة الصفراء بصفته صاحب إعاقة معترف له بحق الاستفادة من طرف اللجنة الوزارية، هذا إلى جانب استفادته من الأداءات العينية الممنوحة له بمقتضى نص المادة 05 من القانون السالف الذكر من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، علما أن بطاقة الإعاقة لا يشترط فيها حالة البطالة ما هو مشروط في المادة 05. لذا فإن المعوق إذا كان دون أي نشاط مهني فيمكن له الاستعانة بالخدمات الممنوحة له من سلطة الحماية الاجتماعية والصحة ومن هيئة التأمينات الاجتماعية. وتأكيدا لهذا نلاحظ أن الملف المطلوب من المعوق تقديمه للحصول على البطاقة الصفراء مكوّن من بطاقة تعريف تكتبها مصلحة الحماية الاجتماعية زيادة عن الملف الطبي للمعني، وشهادة تثبت إقامته، ومستخرج من شهادة الميلاد، مع صورتين شمسييتين للمعني، أي لا يشترط منه أن يقدم أية وثيقة تثبت حالته العائلية أو المهنية أو استفادته أم لا من آداءات أخرى معينة. كذلك الأمر بالنسبة للحالة الثانية حيث نتصور الشخص المعوق عاملا ومسجلا لدى مصلحة الضمان الاجتماعي فله نفس الحقوق التي لسائر العمال غير المعوقين، فإنه يستطيع أن يتحصل على البطاقة الصفراء باسم إعاقة الدائمة والمثبتة طبيا. والسؤال المطروح هنا هو عن السبب الذي أدى إلى خلق هذه الوضعية وما معناها، فإذا كان السبب هو عدم قدرة السلطات على المسك بزمام الأمور وإصدار قانون محكم حيث يمنحهم الحقوق اللازمة لتجعل معيشتهم حرة وكريمة وسط المجتمع فتعدل القوانين وتضاف الأحكام التي تسمح بذلك لكم في إطار شفاف وصريح لا يفسح المجال للتفسيرات الخاطئة والمعادية لنداءات المعوقين؟ أم أن المعني هنا هو المقصود من طرف السلطات المكلفة بالشؤون الاجتماعية والصحة حيث فتحت بابا إضافيا لتوفير مجال أوسع لحمايتها الاجتماعية للأشخاص المعوقين، وهنا نكون أمام نية المبادرة في تحسين وتخليص حياة المعوقين من أشباح البطالة والأمية والفقر والعزلة والأمراض النفسية التي تمثل صفات لصيقة بهم بالرغم من التطور الذي شهده الإنسان المعاصر إلى يومنا هذا. ولحسن حظ المعوق فإن كلتا الحالتين تفسران لصالحه.

المطلب الثاني

النظام الجديد لبطاقات المعوق

إنّ الوضع يتوقف عند تنظيم 1993 أي البطاقة الصفراء الممنوحة للمعوقين آنذاك التي تم تغييرها بمقتضى مذكرة صادرة عن مديرية المساعدة والشؤون الاجتماعية تحت رقم 126 في 28-02-2001 وتهدف إلى وضع بطاقتين جديدتين تحت استعمال المعوقين، ألا وهما: «بطاقة الإعاقة»، والثانية «بطاقة المساعدة الاجتماعية».

الفرع الأول

بطاقة الإعاقة العادية

وتمنح للشخص المعوق اعترافا له بإعاقة انطلقا من تحديد نسبة العجز البدني الدائم. فهذه البطاقة تمنح تبعا لنفس الشروط والأوضاع التي جاءت في المنشور

الوزاري المشترك رقم 01 الصادر في 31-01-1993 والمتعلق ببطاقة الإعاقة، أي أنها تمنح لكل شخص يرخص له طبياً أنه ذو قدرات محدودة أثناء ممارسة نشاطاته اليومية العادية، وما هو مفترض وليس منصوص عليه صراحة أن هذه البطاقة تمنح للمعوق العامل وغير العامل اعترافاً له بوضعيته كمعوق فقط ليستفيد من جميع الحقوق المعترف له بها بصفته معوقاً، سواء بالنسبة للتعويض عن تكاليف العلاج أو التداوي أو مجانية التنقل، هذا فقط ما نعرفه عن الحقوق المعترف بها للمعوقين نتيجة لحيازتهم للبطاقة هذه، وهي تخص خمسة (05) أصناف من الإعاقات: 1- بطاقة عن الإعاقة البصرية، 2- بطاقة عن الإعاقة السمعية، 3- بطاقة عن الإعاقة الحركية، 4- بطاقة عن الإعاقة الذهنية، بطاقة لمتعدد الإعاقات.

- 1- إعاقة بصرية: يشترط فيها فقد البصر تماماً أو إصابته بالنقص إلى أن تكون الرؤية المركزية من الجانبين مصححة أدنى من 20/1 من الرؤية العادية، وذلك طبقاً لإثبات الطبيب المختص.
- 2- الإعاقة السمعية: فهي معرفة الصم بالصم التام والبكم التام ينقص القدرة على الاتصال حسب الطبيب المختص.
- 3- الإعاقة الحركية: فهي غياب أو فقدان أو النقص في القدرة على الحركة حسب تحديد الطبيب المختص وذلك بنسبة تساوي أو تفوق 50%، ومن بين هذه الإعاقات ذات مصدر عصبي أو ذات مصدر مرض في العظام... الخ.
- 4- الإعاقة العقلية: فهي عند فقدان الشخص نهائياً لقدراته الفكرية تؤدي إلى غياب أو نقصان بنسبة 80% على الأقل للقدرة على ممارسة نشاطات تعتبر عادية بالنسبة لشخص عادي، حيث إن هذه الإعاقة يختص بمعاينتها طبيب الأمراض العصبية.
- 5 متعددو الإعاقات: ويقصد بهم من لديهم أكثر من إعاقة في وقت واحد. كما أن لكل بطاقة لونها ولون المكتوب عليها. فهي تشمل كل الإعاقات العضوية والذهنية المعروفة وتخص كل مستويات المعوقين الاجتماعية والمهنية.

الفرع الثاني

بطاقة المساعدة الاجتماعية

يبدوا من نص المذكرة أنها تمنح لكل شخص يتعدى سنه 18 سنة وهو معوق ودون أي دخل. أما عن أنواع فهي معروفة بأربعة أصناف:

1. بطاقة المساعدة الاجتماعية عن الإعاقة بنسبة 100%.
 2. بطاقة المساعدة الاجتماعية عن الإعاقة بنسبة أقل من 100%.
 3. بطاقة المساعدة الاجتماعية عن الأمراض المزمنة.
 4. بطاقة المساعدة الاجتماعية عن المنحة الجراحية للتضامن.
- فهذه البطاقات الأربعة تحمل رقمين، الأول داخلي يعبر عن سنة الحصول على البطاقة والرقم التسلسلي لها، والثاني هو رقم التعريف الوطني يحمل رقم ولاية السكن وسنة ميلاد المعني ورقم شهادة الميلاد الأصلية وهذا الرقم الأخير وحيد؛ لأنه

¹ الإطلاع على المنشور الوزاري المشترك رقم 93/01 الصادر في 31-01-1993 (وزارة العمل ووزارة الصحة والسكن)

يمكن السلطات من الكشف على الأشخاص الذين يحوزون على بطاقتين في نفس الوقت لاستفادة أوسع أو الذين هذه البطاقة وهم ليسوا معنيين بها. فهذه البطاقات جميعها تخول أصحابها الشرعيين حقوقا إلا أن التنظيم لا يزال يعاني من مشاكل عديدة مثل صعوبة تحديد الأطباء المختصين والمسؤولين في مديريات الشؤون الاجتماعية عبر القطر لنسب إعاقة الأشخاص الذين لهم إعاقة بنسبة أقل من 100% - الإعاقة المعترف بها تبدأ نسبتها من 50% - فالأطباء رغم اختصاصهم إلا أنهم لا يملكون النص التنظيمي الذي يحفظ حق المعوق تجاه الإدارة، وما يعتمد عليه إلى الآن في تحديد نسب الإعاقات هو جدول النسب الطبية المعمول به لدى هيئة التأمينات الاجتماعية. فالمشاكل التي لازالت تظهر بالنسبة لبطاقة المساعدة الاجتماعية تعيق أعمال الدولة في الحماية الاجتماعية للمعوقين والسبب الرئيسي يكمن في غياب التعريفات وتحديد المفاهيم الحقيقية الخاصة بهذه الفئة من المجتمع، حيث إن السياسة العامة للمشرع بخصوص مساعدة المعوق تبدوا لنا غامضة، إذ نتساءل هل هي مساعدة فعلا لأجل الإدماج الاجتماعي أم مساعدة مادية رمزية وهنا لا مجال للكلام عن الإدماج الاجتماعي للمعوق.

هكذا نكون قد رأينا ما مدى تخصيص المشرع من مجال للمعوق يسمح له بالاندماج وسط الجماعات البشرية التي يعيش فيها بالتكفل بحالته الصحية اليومية الخاصة حيث هناك مجال لعلاجه حسب حاجاته حالة بحالة؛ لأن الفرد المعوق يدخل كغيره من الأفراد ضمن المخطط الوطني للصحة، واهم نقطة تأتي بعد محور الصحة هي الامتيازات المتاحة للمعاقين.

المبحث الثاني

مختلف الامتيازات المتاحة للمعوقين

تكمّن خاصية هذا الجزء الهام من بحثنا في مدى شموليته وعمومه إذ نوجه اهتمامنا إلى جميع أنواع وأصناف المعوقين، أي من المعوقين بدنيا إلى المعوقين ذهنيا وسواء كانوا مصنّفين من بين العمال أو من دونهم، فالحماية الاجتماعية المقصودة هنا هي التي تمنح للشخص المعوق باعتبار وجود الإعاقة في حد ذاتها، وليس لأي سبب آخر مادي أو ثقافي أو مهني أو سياسي... الخ من الأمور البعيدة عن مقصودنا، فنخرج عن الإطار المهني الذي كان فيه الشخص المعوق مستقرا في الاستفادة من الحقوق التي منحها إياه تشريع العمل مساويا بذلك بينه وبين سائر العمال الآخرين من غير المعوقين لننتقل إلى إطار أوسع لصيق بذات الشخص وصفته كعنصر بشري داخل الذي يضاعف إذا ضعفت العناصر البشرية المكونة له، فننظر في مدى معاناته الصحية ومستوى قدراته المادية على توفير لنفسه العلاج والتداوي، وفي مدى اكتسابه لمختلف القدرات الشرائية قياسا بقيمة كسبه اليومي، إلى جانب معاناته عند التنقل والسفر، واستعانتة بالأجهزة والأدوات المخصصة لذلك، وغيرها من الأمور التي يصعب على الشخص المعوق التعامل معها ايجابيا من دون تجهيز مخصص له أو مساعدة اجتماعية له.

لهذا السبب أراد المشرع الجزائري التكفل بوضعية المواطن المعوق داخل المجتمع وهو في مختلف مراحل حياته، أي منذ التمدرس والتكوين إلى مرحلة

التشغيل حيث تظهر الحاجة إلى الاستقرار العائلي، مما تعتبر مرحلة حتمية للشخص المعوق الحق في المرور بها. وهو ما لم يفت المشرع الانتباه إليه عند اهتمامه بمنحه المساعدات الاجتماعية التي رآها ذات أول ضرورة. علماً أن الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالمساعدات الاجتماعية، المعمول بها إلى يومنا هذا، تضم كل الفئات المعوزة، من فئة المعوقين، وفئة الأطفال الضائعين دون أهل والمرافقين وفئة الأشخاص المسنين، إذ أن هؤلاء الأفراد يمثلون طبقة اجتماعية يسودها الفقر والأمراض والشذوذ الخلقي... الخ من الآفات التي تهدد التوازن الاجتماعي. وتقدياً لتدهور الحالة المادية والنفسية للمعوق، فإن الدولة اتخذت على عاتقها منحه حماية مادية تعينه على سد حاجاته الأولية. إذ أنها راعت في ذلك الحالات المختلفة التي قد يعيشها المعوق لكن كلها تشترك في انعدام أو قلة قيمة الدخل مقارنة مع قيمة الحاجات الضرورية التي يحتاجها لعيشه الكريم بعيداً عن الكماليات، ففي المطلب الموالي سنتعرف على النظام القانوني المعمول به والذي يعطي للمعوق الحق في المنحة أو الإعانة المالية، وفي المطلب الثاني نتعرض للامتيازات والجمركية والجبائية أو الإعفاء الضريبي كحماية اجتماعية له، وحفاظاً عليه من الوقوع في مخاطر الآفات الاجتماعية المنتشرة، إذ أن الشخص المعوق يبقى مسيراً وليس مخيراً في عدة مواقف من حياته بسبب آثار إعاقته عليه وعلى محيطه.

المطلب الأول

نظام الإعانات المالية الممنوحة للمعوقين

سنتعرض في هذا المطلب لذكر جملة من الصور التي اتخذتها الدولة لإخراج الشخص المعوق من حالة الفقر والتهميش انطلاقاً من فكرة التحفيز والتشجيع، ورد الاعتبار لهؤلاء الأشخاص المعوقين أمام نظرة المجتمع بالشفقة تجاههم، فهي تتخذ على عاتقها التكاليف المادية اللازمة لذلك وتضعها من بين المصاريف المبرمجة للتنمية الوطنية، إذ أنها تعترف لهذه الفئة البشرية بحق انتمائها الكامل إلى المجتمع، عليها أن تأخذها تحت أجنحة رعايتها التامة والدائمة. فهناك معاشات أو مرتبات، وهناك إعانات أو مساعدات مالية للمعوق دون أي دخل، وإعانات جزافية للتضامن، كما أن هناك إعفاء عن دفع الضريبة على الدخل، ومحتواها كالتالي:

الفرع الأول

منح معاش (أو مرتب) عن العجز الكامل

أول مرة جاء فيه اعتراف الدولة بالحق في المعاش لصالح هذه النوعية من المعوقين كان في 1991، حيث صدر القانون رقم 91-25 بتاريخ 18-12-1991 المتعلق بقانون المالية كان في 1992¹، إذ جاءت المادة 168 منه بالاعتراف لصالح الأشخاص المعوقين الذين يعانون من عجز نسبته 100% ولهم من العمر ثمانية عشر (18) سنة على الأقل شرط أن لا يملكون أي دخل يعولون أنفسهم به، وكانت قيمة هذا المعاش تقدر بـ 1500 دج شهرياً.

¹ قانون رقم 91-25 المؤرخ في 18-12-1991 المتعلق بقانون المالية لسنة 1992.

لذا صدر المرسوم التنفيذي رقم 93-132 في 14 جوان 1993² ليحدد كيفيات تطبيق المادة 168 السالفة الذكر من القانون رقم 91-25 المتضمن قانون المالية لسنة 1992، إذ أن المادة الأولى منه تعرّف لنا المعنيين بالأمر حتى يتسنى لنا معرفة مجال تطبيق هذا المعاش، وفيه تظهر لنا صفة هؤلاء الأشخاص الذين يمنحون معاشاً قدره ألف وخمسمائة دينار جزائري (1500 دج) شهرياً، إذ هو كل من كانت إعاقته تبلغ نسبة 100% ويبلغ من العمر 18 سنة على الأقل، ولا يتوفر على أي مصدر للدخل؛ لكن من هم من بين الأشخاص المعوقين هؤلاء الذين يُفتح لهم الحق من المعاش؟

لذا كانت المادة الثانية تفصل في الأمر انطلاقاً من تعريف المادة الأولى، إذ المستفيد هنا هو ذلك «الشخص المصاب بإعاقة خلقية أو مكتسبة تبلغ نسبتها 100% وتؤدي إلى عجز كلي عن العمل»، ثم تواصل في الوصف في فقرة ثانية: «فهو الشخص الذي يوجد في وضعية يحتاج احتياجاً كلياً إلى غيره للقيام بأعمال الحياة العادية مثل السقيم طريح الفراش أو فاقد الاستعمال للأعضاء الأربعة أو متعدد الإعاقة الحسية (الصم والعمى الكلي في نفس الوقت) والمصاب بتأخر ذهني عميق مع اضطرابات مختلفة».

نرى أن تعريف المشرع لجميع هذه الحالات التي تعتبر ذات تأثير خطير على استقرار معيشتهم يسهل مهمة المسؤولين بتنفيذ النصوص التنظيمية على أصحاب الحقوق، حيث إن توفر مثل هذه المواصفات ينفي إنكار الحق، كما أنه متاح للمعوق فرصة المطالبة بالحق والتمسك به اتجاه السلطات المختصة. لذا أنشأ هذا المرسوم هيئتين حكوميتين مهمتهما الحرص على إعطاء كل ذي حق حقه، تتمثلان في «اللجنة الجهوية للخبرة الطبية»، و«اللجنة الوطنية للخبرة الطبية».

فباللجنة الأولى أنشئت على مستوى إحدى عشر (11) ولاية كبيرة، وكلّ منها مشكلة من ممثل عن الولاية مكلف بالشؤون الاجتماعية و عدة أطباء مختصين في شتى الإعاقات المعروفة.

أما عن مهامها فهي تبدأ بدراسة الملفات الطبية والإدارية للأشخاص المعوقين التي تعرضها عليها مديرية الشؤون الولاية، ثم تبدي رأيها في أنواع الأمراض المتسببة في العجز بنسبة 100%.

في حين أن اللجنة الوطنية للخبرة الطبية تنشأ لدى الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية، وهي تتشكل من ممثل عن الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية ومن أطباء مختصين في مختلف أنواع الإعاقات.

أما عن مهامها فهي تفصل في الطعون التي يرفعها الأشخاص المعوقون أو باسمهم الذين رفضت ملفاتهم اللجنة الجهوية للخبرة الوطنية، وذلك في أجل لا يتعدى الشهرين، كما تحدد تاريخ سريان مفعول المعاش في حالة ما إذا كان قرارها في صالح الطاعن.

² انظر للمرسوم التنفيذي رقم 93-132 المؤرخ في 16 جوان 1993، الجريدة الرسمية رقم 40 الصادرة في تاريخ 16-06-1993، ص 8 إلى 10 منها.

إلا أن الوضع لم يبق مستقرا على هذه القيمة المالية الممنوحة للشخص المعوق، التي لم تسد إلا القدر البسيط من حاجاته اليومية، عاما أن هذا النوع من الإعاقات تتطلب توفير شتى وسائل الراحة الضرورية التي تسمح له بالعيش الكريم في وسطه الأسري والاجتماعيين ففي قانون المالية لسنة 1995 الصادر على شكل أمر رقم 94-05 والمؤرخ في 31-12-1994¹ زُوِّدت قيمة المعاش عن العجز بنسبة 100% من 1500 دج شهريا إلى 200 دج شهريا، ثم وصلت قيمته إلى 2500 دج في الشهر بمقتضى الأمر رقم 95-27 الصادر في 30-12-1995 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1996، إذ أنه كان آخر تعديل لحق المعاش العجز بنسبة 100% - أي أصحاب الإعاقة الثقيلة - دون أن يدخل في مجال تطبيق المادة 168 وما تلاها من أصحاب الإعاقات الأخرى، إذ أنهم قد يُمنحون مساعدات أخرى تتكيف مع طبيعة إعاقته ومقدار الخدمات التي يحتاجون إليها. نلاحظ أنه رغم الزيادات التي لحقت بالإعاقة الثقيلة بنسبة 100%، فإن قيمته تبقى جد ضئيلة بسبب الانخفاض المستمر لقيمة النقد الجزائري، ووضعية البطالة التي ينحصر فيها هؤلاء المعوقين، حيث إن عدم قدرتهم على مجرد قضاء حاجتهم الضرورية تنعكس عليه صعوبة في تحقيق اندماجهم الاجتماعي، لذا نتساءل هل وقرّ المشرع الجزائري أنواعا أخرى من المساعدات العينية أو النقدية التي تسمح بتغطية أكمل لحاجاتهم المعيشية المختلفة؟

الفرع الثاني

المنحة المقررة للمعوقين عديمي الدخل «المنحة الشهرية»

من الاهتمامات الأولية للدولة هي حماية رعاياها من الأمراض وسائر الآفات الاجتماعية الخطيرة التي تنقص من قيمة الفرد، وتسبب فشل المجتمع عند تفشيها، لذا تعمل على محاربة الفقر والتسول وجرائم الأحداث وظهور الأوبئة الخطيرة، وغيرها من المشاكل التي قد تصيب المستضعفين في المجتمع، خاصة منهم ذوي الدخل المحدود أو عديمي الدخل، إذ أن الشخص المعوق تكون معاناته مضاعفة، بحيث إنه لا يستطيع ممارسة أي نشاط مهني بسبب عجز بدني دائم، بل هو الحاجة إلى تكفل محيطه به لقضاء حاجاته، وحفاظا على كرامة هذه الفئة الضعيفة من المجتمع اهتم المشرع بمنحهم الحق في العيش الشريف في ضمان تكاليفهم الشهرية، ويظهر ذلك في محتوى المادة 162 من الأمر 95-27 الصادر في 30-12-1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996، حيث إنها تنص على أنه ابتداء من تاريخ 01 جانفي 1996 تدفع منحة شهرية (أو معاش) تقدر بـ 300 دج لكل من : - الأشخاص الذين يتعدى سنهم الستين (60) - والى العجزة والمصابين بمرض عضال الذين يتعدى سنهم ثمانية عشر (18)، - والى الأسر الذين يملكون ولدا أو عدة أولاد معوقين دون أي دخل أو مورد مالي، وغير مستفيدين من المنحة الجزافية للتضامن حسب التشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹ الأمر رقم 94-05 المؤرخ في 31-12-1994 قانون المالية 1995 والأمر 95-27 المؤرخ في 30-12-1995 المتعلق بقانون مالية 1996

كذلك بالنسبة لقيمة هذا المعاش التي تعتبر جَدّ منخفضة مقارنة مع احتياجات المعنيين، إذ لا يُفهم ما هو مقصود المشرع من هذا التحديد المتشدد مع أصحاب الإعاقات، علماً أنّ قيمة 300 دج شهرياً غير كافية تماماً لسد حاجاتهم لمدة شهر كامل، فهل هي إعانة رمزية تمنح لهم بالاشتراك مع إعانات أخرى أم ماذا؟ وفي سنة 1996 صدر المرسوم التنفيذي رقم 470-96¹ في 18-12-1996 الذي يحدد كليات تطبيق المادة 162 من الأمر رقم 95-27 الصادر في 30-12-1995 المتعلق بقانون المالية لسنة 1996، إذ أنّ المادة الثانية من هذا المرسوم تحدد لنا بدقة أكبر ووصف أوضح من هم المعنيون بالاستفادة من هذا المعاش؛ فبالإضافة إلى الأشخاص الذين يفوق سنهم الستين (60) ولا يعيشون في مؤسسة خاصة بالمسنين وهم دون أي مورد مالي، هناك الأشخاص المصابون بعجز أو مرض عضال وعمرهم يتعدى الثمانية عشر (18) وهم مصابون بمرض مزمن يعجزهم حياتهم عن ممارسة حياتهم العادية، أو الحاصلين على بطاقة الإعاقة وهم لا يملكون أي مورد مالي، إلى جانب العائلات المتكفلة بشخص أو عدة أشخاص كلهم معوقين لا يملكون أي دخل، وهناك المستفيدون من بطاقة الإعاقة وليس من المنحة الجزافية للتضامن.

الفقرة الأخيرة من هذه المادة الثانية، تبليغنا أنّ كل شخص يعيش وهو تحت مسؤولية غيره له الحق في الانتفاع من مبلغ هذه المنحة، أي أنّ هذه المنحة تمنح للأولياء عن كل طفل معوق ليس له أي دخل، فهي تساعدهم مادياً على التكفل بحاجاتهم الضرورية. إذ أنّ السلطة المعنية المتمثلة في المصالح الاجتماعية التابعة لولاية مقر السكن المعني، تدرس طلب وملف المستفيد إذ أنّ الاستفادة ليست تلقائية انطلاقاً من قائمة السكان "المعوقين" لدى بلدية ما، حيث أنّ مثل هذه القوائم لا يؤخذ بها، بل ولا وجود لها على الشكل المرجو ضمن "لجنة ولائية" مُشكلة من "المدير المكلف بالحماية الاجتماعية" وهو رئيس اللجنة ومن مختلف الأطباء المختصين، وممثلين عن المصالح الصحية والمالية وممثلين اثنين من البلديات الأكثر أهمية بعد فحص الوثائق المطلوبة لتكوين ملف طلب تخصيص المنحة الشهرية (والوثائق هي بإيجاز: - طلب خطي يحرره المعني، - شهادة عائلية أو شهادة شخصية للحالة المدنية، - شهادة طبية أو شهادة تثبت نسبة العجز، أو نسخة من بطاقة المعوق، صورتان شمسيان، - شهادة تثبت عدم ممارسة أي نشاط مهني، أو عدم الاستفادة من أي دخل) وبعد صدور قرار اللجنة تقام قوائم كل بلدية عن المستفيدين فيها من هذه المنحة في الوقت الذي تعطي فيه المديرية المكلفة بالحماية الاجتماعية في الولاية لكل بلدية الاعتمادات المالية التي تساوي مقدار المنح الشهرية المقبول دفعها للمستفيدين، أي أنّ البلديات هي التي تكلف بدفع هذه المنح لأصحابها. إذ أنّ هذه المنحة لا تصنف من بين وسائل المساعدات الاجتماعية وجملة الشبكة الاجتماعية فهي استثناء حسب تعبير المشرع في نص 7 من المرسوم التنفيذي رقم 470-96 الصادر في 18-12-1996، وكأننا نفهم أنّ الاستفادة هنا تكون شهرية

¹ انظر المرسوم التنفيذي رقم 470-96 المؤرخ في 18-12-1996 بالجريدة الرسمية رقم 83 الصادرة في 25-12-1996، ص 20 منها.

ومنتظمة، ما لا يمنع المعوق من التمسك بحقوقه في المساعدات الاجتماعية ومن جميع الإعانات الممنوحة للفئات الضعيفة في المجتمع.

حيث غنه إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-470 الصادر في 18-12-1996 نجده يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط الاجتماعي في الولاية وسيرها. إذ المادة 3 منه تنص على مهام هذه المصالح أي أنها تقوم بتنفيذ التدابير الخاصة بتأطير النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي والدولة... الخ فهي تكلف بمهام عديدة في هذا المجال من بينها قسط وافر مخصص للمعوقين، نذكر على سبيل المثال؛ القيام بإحصاء الفئات المحرومة، والتعرف على فئات الأشخاص المعوقين وتنظيم جهاز منح بطاقة الإعاقة، كما تؤطر تطبيق جهاز المساعدة والدعم المباشرين لمصالح الفئات الاجتماعية المحرومة أو المعوقة، أيضا تقوم بترقية وتطوير جميع نشاطات الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، إلى جانب تنشيط وتنسيق وتقييم وتنفيذ برامج الحماية الاجتماعية لاسيما فيما يخص مساعدة المحتاجين وتربية المعوقين وإعادة تربيتهم... الخ.

إذ أذكر هذا المرسوم لأكشف عن الأهمية الكبيرة التي تمنحها الدولة لهذه الفئة البشرية الخاصة، وذلك باستعمالها للوسائل البشرية والمادية المتخصصة والكافية لإخراجها من وضعية الضعف والعزلة التي تعاني منها. والملاحظ عن نص هذا المرسوم انه شكلا وموضوعا ليس هناك نقد يذكر فيه مباشرة، غير أنه للتذكير نرى أن الحالة الاجتماعية للمعوق لازالت على مستوى القطر الجزائري في معاناة قاسية وذلك راجع إلى عدم حصول المعوق على المعلومات والتوضيحات الضرورية المتعلقة بالحقوق الممنوحة له باعتباره «مواطن معوق» وصعوبة الاتصال بالأجهزة المحلية المكلفة بحمايته اجتماعيا، وغيرها من المشاكل العديدة التي تخلقها الجهات المكلفة بخدمة المصلحة العامة أي مصلحة المعوق أيضا لأنها أصلا أنشئت على شكل مرافق عامة، لا مؤسسات اقتصادية خاصة تستهدف الربح التجاري. إلا أننا نلاحظ وهو أمر واقع في ميدان التنفيذ، تحوّل النصوص إلى إعلانات على مناقصات وزيادات تجارية في الوقت الذي نحن بصدد مصير أفراد ومستقبل أمة.

المطلب الثاني

نظام الامتيازات الجبائية والجمركية

إن منهجية السلطات المكلفة بالحماية الاجتماعية للدولة تعتمد على توفير منح مختلفة يعتبر مجموعها موردا ماليا يقضي بها صاحبها حاجاتها الضرورية وتعيّنه على تحقيق اتصاله بمختلف وسائل الاندماج الاجتماعي هذا بالرغم من انخفاض قيم هذه المساعدات المالية التي كان الهدف منها أن تكون وسيلة تحفيزية لا تترك للمعوق فرصة للإحساس بالاتكال على الغير وفوزه بطريقة مميزة بمساعدات تمنح له لمجرد كونه صاحب إعاقة، حيث إن هذه الوضعية تعزله أكثر فأكثر عن واقع الحياة الاجتماعية والمهنية للأفراد.

لهذا السبب اتخذت الدولة وسائل أخرى لتسهيل حياة المعوق دون أن تعزله أو تفضله، بل لتشجعه وشعره بأنه يستطيع أن يساوي غيره من الناس غير المعوقين في

جميع ميادين الحياة. لذا مكنته من الحصول على دخل نتيجة لبذل عمله أياً كان تخصصه، إلا أن هذا الدخل لا يخضع لنفس الأحكام القانونية التي يخضع لها دخل العامل غير المعوق. هذا ما نراه في الفروع الموالي.

الفرع الأول

إعفاء المعوق من الضريبة على الدخل الإجمالي (أو الاقتطاع)

فهذا الامتناع من عن اقتطاع نسبة من الدخل الإجمالي الذي يحققه المعوق سنوياً يعتبر إحدى الوسائل التي تعتمد عليها الدولة لتقييم نظام الإعانات المالية للمعوقين في إطار الحماية الاجتماعية لهم.

فأخذت بعين الاعتبار المعوقين العمال الذين يتحصلون على مرتب، إذ أننا نتصور أن المعوق يمارس حياته المهنية بتخديه يومياً لمشاكل قد لا يعرفها العامل العادي، لذا جعل المشرع من قيمة دخله قيمة لا تتجزأ ولا يتصرف فيها في حال من الأحوال، وإذا خالفنا هذا الحكم كأننا نسلبه جهده هذا من جهة، إذ أن الدولة تأخذ على عاتقها دفع قيمة هذا الإعفاء إلى خزينة المالية مثل ما تفعله بالنسبة لدفع الاشتراكات الدورية للمعوق المؤمن لصندوق الضمان الاجتماعي، ومن جهة أخرى.

إذ جاء في القانون رقم 89-26 المؤرخ في 31-12-1989 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1990 في المادة 31 منه ليتم المادة 148 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة بإضافة فقرة سادسة للمادة تخص إعفاء العمال المعوقين والذين يعترف لهم بهذه الإعاقة حسب التنظيم المعمول به، من أي اقتطاع على الرواتب¹. أي أن أي دخل يتحصل عليه عامل معوق ومهما كانت قيمته لن تطبق عليه أحكام الاقتطاع على الدخل الذي يكتسبه الشخص من مجهوده المهني.

ثم عدلت أحكام هذه المادة، إذ جاءت المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة في عام 1992 بإضافة فقرة رابعة للمادة تنص فيها بإعفاء من اقتطاع على الدخل الإجمالي لكل من العمال المعوقين إما حركياً أو ذهنياً أو سمعياً أو بصرياً الذين لا يتعدى راتبهم قيمة 8000 في الشهر.

فالحده الأدنى المتفق عليه هنا تم مراجعته لتصل قيمته إلى 10000 دج في الشهر بالنسبة لنفس الفئة، هذا ما جاءت به المادة 08 من الأمر رقم 94-03 الصادر في 31

ديسمبر 1994 المتعلق بمتعلق بقانون المالية لسنة 1995¹.

أما في سنة 1997 فجاءت المادة 08 من القانون رقم 97-02 الصادر في 31-12-1998 الحامل لقانون مالية سنة 1998²، فإنه جاء التعديل الذي لا يزال مطبقاً إلى يومنا هذا، وهو أن الإعفاء يخص المرتبات والمنح التي قيمتها أقل من 12000 دج في الشهر، فأوجه الاختلاف هنا مع القوانين المتتالية بالتعديل هو أن قيمة المرتبات كانت في تصاعد تدريجي، هذا ما يثبت تحسن الوضعية المادية للعامل المعوق حيث إن مرتبه في تزايد وارتفاع، كما أن قوانين المالية للسنوات الماضية،

¹ الرجوع للقانون رقم 89-26 المؤرخ في 31-12-1989 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1990.

¹ الرجوع للأمر رقم 94-03 المؤرخ في 31-12-1994 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1995.

² الرجوع للقانون رقم 97-02 المؤرخ في 31-12-1998 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1998.

أي قبل سنة 1998 كانت لا تعفي المنح من هذا الاقتطاع ولا تستبعدهما، لكن الآن أصبحت المنح المرخصة للمعوق مشمولة بالإعفاء وذلك للدور المهم التي تمثله بالنسبة للمعوق سواء كان عامل أو غير عامل، يمكن الرجوع إلى النصوص المتعلقة بمختلف المعاشات والمنح السالفة الذكر حيث نجد في المادة ما قبل الأخيرة دائماً أنها مقررّة لفائدة المعوق يتحصّل عليها دون أي اقتطاع ضريبي.

فمفعول هذه الإعفاءات على المعوق ايجابي للغاية مادياً ومعنوياً تدخل ضمن أعمال الدولة المخصّصة لمساعدة فئة المعوقين من المجتمع، إذ أنّ هذه الأعمال بالرغم من اعتمادها بالأولوية على المعيار المالي فإن أهدافها ليست مادية فقط، بل لها أبعاد تضامنية اجتماعية وتربوية وفكرية، إذ أنّ المجتمع الجزائري يحتاج إلى نظرية فكرية أو فلسفية موثوق منها يفتاد بها ليحقق تضامنه البشري مهما كانت الاختلافات العنصرية والعرقية والجنسية البشرية، فالمعوق لن يجد مكاناً لنفسه وسط المجتمع إن لم يفسح له هذا الأخير المجال لتحقيق ذاته والتعرّف على كيانه وقدراته إلى ابعده حدّ ممكن إذ لن يعود هذا كلّهُ إلّا بالنفع الوافر للمجتمع.

الفرع الثاني

الإعفاء من مصاريف التجهيزات والملحقات الخاصة بالمعوقين

إنّ تلك الأجهزة والملحقات المنشأة للاستعمال المحدود من طرف «المركز الوطني للأجهزة والملحقات» والمخصّصة للمعوقين يتم تداولها وتوزيعها وصنعها طبقاً للقوانين والتنظيمات التجارية والصناعية الوطنية السارية المفعول، حيث إنّ حصول المعوق على ما يحتاجه من هذه الأجهزة والملحقات عن طريق المركز الوطني لا يخضع لإجراءات إدارية معقدة بالنسبة له كشخص طبيعي كذلك بالنسبة لكلّ شخص معنوي سواء كان عبارة عن مؤسسة أو جمعية أو غيرها من الهيئات التي تقبل على استيراد تلك الأجهزة والألات وغيرها من الملحقات المعفية من الدفع لكونها مخصّصة للمعوقين، طبقاً لإجراءات التجارة الخارجية المعمول بها، فإنّ المشرع يعفي أيضاً هذه العمليات من الخضوع إلى الحقوق والرسوم الجبائية إلى جانب الإعفاء الجمركي.

إذ يظهر لنا هذا جلياً في المواد من 108 إلى 110 من القانون رقم 85-09 الصادر في 26-12-1985 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986¹، حيث إنّ استيراد السيارات المجهزة لتتنقل أعضاء جمعيات المعوقين بشكل خاص تكون مشمولة بهذا الإعفاء الجمركي والجبائي على أن تكتسي عملية الاستيراد الصفة المدنية أي ليست رسمية حكومية، كذلك الأمر بالنسبة للمقاعد الناقلة والسيارات المشابهة المخصصة للعجزة سواء بمحرك أو بأي ميكانيزم للدفع، وتلك الدرجات النارية ذات المحرك الإضافي المجهز للعجزة بالإضافة إلى أدوات إعادة التدريب وألات تجبير الأعضاء، والألات المستعملة لتحسين السمع، هناك أيضاً أدوات إعادة التدريب والتربية المخصصة لأعضاء جمعيات المعوقين.

¹ الرجوع للقانون رقم 85-09 الصادر في 26-12-1985 المتعلق بقانون المالية لسنة 1986.

ثم صدر القانون رقم 91-25 في 18-12-1991 الخاص بقانون المالية لسنة 1992 في المادة 09 الفقرة الثانية منه، ليعفي جمعيات المعوقين والهيئات العمومية المختصة من الحقوق والرسوم الجمركية²، إلى جانب الدفع للرسم على القيمة المضافة بمناسبة استيراد السيارات المجهزة للمعوقين لا تفوق قوة محركها 10 أحصنة (10cv)، وذات أقدمية بثلاث سنوات، على أن يحوزها المصاب بشلل في أعضائه السفلى أو قائدها لمدة سبع سنوات وبصفة مدنية. فالمقصود من هذه والإعفاءات والتسهيلات هو تغطية كل حاجيات المعوقين أياً كانت إعاقتهم وأياً كان الجهاز أو العتاد اللازم لتدريبه أو تعليمه، فالمهم هو توفير جميع وسائل الراحة والعيش الكريم لهؤلاء المعوقين حتى تتاح لهم أحسن الفرص للنجاح في المجتمع.

الفرع الثالث

نظام تخفيض وإعفاء المعوقين من مصاريف النقل

يعتبر التنقل من أهم وسائل الاتصال بالنسبة للإنسان في العصر الحديث، حيث إن التنقل من مكان لآخر له مبررات وأسباب عديدة، إذ ينتقل المرء لقضاء حاجاته من كسب الرزق أي التنقل للذهاب إلى مكان الشغل والرجوع منه، أو كسب العلم، أو التنقل للعلاج والتداوي أو يكون للفسحة أو لجلب مختلف وسائل العيش، والفرد المعوق ما دام أنه يعيش فهو بحاجة وموجه حتماً إلى ممارسة هذه الأنشطة الحيوية مثل غيره من الأفراد العاديين، إلا أن الفرق بين المعوق وغير المعوق يكمن في المعاناة التي يشعر بها المعوق سواء مادية أي تكلفة السفر أو المعنوية أي صعوبة الاتصال بوسائل النقل كسائر الناس، أو عدم تفهم نظام استعمال وسائل النقل إن كانت وسائل متطورة حديثة، إلا أننا نعلم أن وسائل النقل في الدول الحديثة مجهزة عند صنعها لتسهيل خدماتها للمعوقين، هذه بعض الأسباب التي جعلت المشرع يتخذ إجراءات خاصة بالمعوق.

ففي الأمر رقم 95-27 الصادر في 30-12-1995 والمتعلق بقانون المالية لسنة 1996 وفي المادة 160 منه أعلن عن مجانية النقل أو مصابون بمرض عضال ومعجز. فمجانية النقل الحضري أو تخفيضه بنسبة 50% لأسعار النقل على السكك الحديدية أو النقل البري يعترف به حالياً للمعوقين بصرياً. وبعدها صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-469 في 18 ديسمبر 1996 ليحدد كليات تطبيق المادة 160 من الأمر السابق ذكره، فالمادة الثانية منه تصف لنا من هم المستفيدون من مجانية أسعار النقل الحضري أو التخفيض بنسبة 50% من أسعار النقل بالسكك الحديدية والنقل البري ألا وهم الأشخاص الذين لديهم إعاقة سمعية أو ذهنية أو حركية أو مصابون بمرض مزمن ومعوق وكذا عديموا الدخل، إذ أن استفادتهم نستوضحها من المواد التالية التي تحدد مدى مجانية أو تخفيض أسعار النقل اعتماداً على معيار نسبة الإعاقة. أي أن مجانية النقل في الشبكة الحضرية يرخص بها لكل الأشخاص المذكورين في المادة 2 السابقة الذكر الذين تصل نسبة

² الرجوع للقانون رقم 91-25 الصادر في 18-12-1991 الخاص بقانون المالية لسنة 1992.

إعاقتهم إلى 50% أو تفوق ذلك، أما عن المستفيدين من مجانية النقل في شبكتي الطرقات والسكك الحديدية فهم الذين تصل نسبة إعاقتهم 80% أو تفوق من بين المذكورين في المادة الثانية.

أما التخفيض بنسبة 50% من أسعار السفر العادية في شبكتي الطرقات والسكك الحديدية فيستفيد منه الأشخاص المذكورين في المادة الثانية الذين تتراوح نسبة عجزهم ما بين 50% و 80%¹.

لكن هذه الامتيازات لن يتحصل عليها المعوق إذا لم يكن حائزاً على بطاقة الإعاقة وعلى شهادة انعدام الدخل التي تسلمها مديرية الولاية المكلفة بالحماية الاجتماعية وبلدية مقر الإقامة. هذا بالنسبة لسائر أنواع المعوقين، حيث إن المشرع استثنى القصر من دون سن 19، والمعوقين الذين يزاولون دراستهم، فهؤلاء يعفون من إثبات عدم حصولهم على أي دخل لكونه أمراً بديهيًا إذ أنّ مثل هذه الفئات لا دخل لها غالباً، لكن تبقى ملزمة بتقديم بطاقة الإعاقة للاستفادة إمّا من المجانية أو التخفيض عند كل مراقبة من طرف الناقلين.

كما أنّ التخفيضات التي تخص الأشخاص ذوي إعاقة تتراوح نسبتها بين 50% و 80% فإنها لا تستثنى التخفيضات الأخرى من النوع التجاري التي تخصّها مؤسسات النقل.

فالدولة تتكفل بالنفقات الناجمة عن تطبيق مجانية تسعيرة النقل وتخفيضها عن طريق ميزانية تسيير الوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية، إذ أنها تتخذ كل الوسائل التي تسمح بنجاح سياسة النقل بالنسبة للمعوقين، فإنها تعقد اتفاقيات مع المتعاملين المعنيين بنقل المسافرين في إطار التنظيم المعمول به في هذا الموضوع. نلاحظ أنّ هذا النظام الخاص بتسهيل تنقل المعوقين يتميز بالبساطة رغم أنّه يكلف الدولة مبالغ مالية معتبرة، إلا أنه مقيّد وذو منفعة للمستفيدين. وقبل الانتهاء من هذا الجزء المخصص للحماية الاجتماعية للمعوقين نقترح من نوعين من الإعاقات لنتفحص هل فعلاً أخذنا كل من المعوق بصريا والمعوق حركيا القدر الكافي واللازم من الإعانات الاجتماعية التي تفسح لهما المجال داخل المجتمع فيثبتان وجودهما كما يفعل الشخص العادي – غير المعوق- ما دام أنّ الوسائل وفرص النجاح متوفرة، إذ انه ليس كل معاقى ناجح وليس كل معوق فاشل.

المبحث الثالث

وسائل الخدمات الاجتماعية المخصصة للمعوقين بصريا وحركيا

إنّ وقوع اختياري على كل من المعوق بصريا والمعوق حركيا كمثالين للدراسة والتحليل لم يكن صدفة، وإنما لتوفر الأرضية القانونية والتنظيمية لحماية كل منهما من التعرّض إلى المشاكل والصعوبات التي تعرقل حياتهما اليومية، وبالتالي تحدّد كما قد تمنع تماماً اتصالهما بالغير فنتسبّب في عزلهما عن المجتمع. لذا اهتمت مصالح الشؤون الاجتماعية للدولة بتوفير جميع الوسائل لمحاربة الفقر المتفشّي في المجتمع وارتفاع نسبة البطالة طويلة المدة خاصة عند الشباب سواء كانوا معوقين أم لا، حيث

¹ انظر إلى نص المرسوم التنفيذي رقم 96-469 الصادر في 18 ديسمبر 1996 ليحدد كليات تطبيق المادة 160 من الأمر السابق ذكره.

إنّ اختلال توازن مجتمع ما سببه هو ظهور أشكال متعدّدة للإقصاء الاجتماعي أي عكس الاندماج والتكامل بين أفراد المجتمعات المسماة بالمتطوّرة، علماً أنّ فكرة التطوّر بالمعنى الحديث ليس اقتصادي وصناعي فحسب، بل هو خاصة في سياستها الاجتماعية أي ما تتخذه من وسائل مادية ومعنوية لرفع المستوى المعيشي لكافة الأشخاص المحتاجين وما تضمنه كوقاية من ظاهرتي التهميش والعزلة الاجتماعية إذ أنّ فكرة المساعدة الاجتماعية تشترك مع فكرة المرافقة للشخص المحتاج في حياته، سواء كان مكفوفاً أو أصماً أو عاجزاً حركياً هذا إلى جانب مرافقة الأطفال المحرومين والمراهقين والمسنّين... الخ من الأفراد المتميزة صفاتها والمكوّنة لمجتمع واحد.

بهذا الشكل أراد المشرع الجزائري مرافقة كلّ من المعوق حركياً وذلك المعوق بصرياً في حياتهما حتى تصبح ممارستهما الشخصية للأنشطة اليومية العادية أكثر تحرراً وتنوعاً بفضل اكتساب لوسائل الاعتماد على النفس ومن أهمها الوسائل المادية. هذا هو منطلق تفكير مشرّعنا، لكن هل بلغ الهدف المنشود فظهر أثره الايجابي على المعوق المعني بالأمر؟

المطلب الأول

وسائل الحماية الاجتماعية المخصصة للمعوقين بصرياً

يظهر أنّ من أحظى فئات المعوقين في الجزائر هي فئة المكفوفين إذ أنّها كانت موضوع أول نص تشريعي صدر لتوفير الحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر إذ بدأ بعرض الأسباب، الأمر الذي لا يروج حالياً في القوانين التي تصدر بشأن منح الحماية الاجتماعية لأية فئة في المجتمع، هذا ما يدلّ على الأهمية القصوى التي يوليها المشرع لمصير المكفوفين انطلاقاً من وعيه الحقيقي بمدى استياء حالتهم، وتأكده من وجود قدرات عظيمة لكن مكبوتة مما يستوجب تهيئة المجال المناسب لإظهارها واستغلالها في أعمال تحسّن وضعيتهم المعيشية وتشركهم في عملية التنمية الاقتصادية للبلاد وإعادة بناء مؤسساتها الحيوية¹.

هذا ما يعلّي مكانتهم في المجتمع نظراً للدور الضروري الذي يمثّلونه فيه، فالمكفوف ليس عبارة عن مصدر تكاليف دون عائد تتحمّلها ميزانية الدولة، إذ أنّهم يطمحون كغيرهم من الأفراد غير المعوقين أن يوثق بقدراتهم ويعتبرون موضوع للاستثمار في شتّى المجالات سواء منها الإنسانية أو العلمية والمهنية، فالمهم أن يعتبر المكفوف طاقة إنتاجية تحتاج للتدريب والتعليم، لكن السؤال الذي يفرض نفسه هو عن البعد الحقيقي الذي يستهدفه المشرع من وراء اتخاذ هذا النوع من الحماية الاجتماعية للمكفوفين؟ هل هي حماية لمجرّد الحماية أم أنّها إحدى صور مخططات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة؟

الفرع الأول

حقوق المعوق الحامل لبطاقة مكفوف

يجب أن نتفحص الوسائل المسخرة لحماية المكفوفين، حيث يظهر لنا من نص

¹ الرجوع للقانون رقم 63-200 لـ 08 جوان 1963 ليوفر الحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر.

المادة الأولى لهذا القانون أنّ المشرع خلق منظمة وطنية تهتم بشؤون جميع المكفوفين

عبر القطر أعطاهم صلاحية النظر في أمورهم والترخيص لهم بحقوقهم عن طريق منح كل معوق بصرياً بطاقة خاصة وهي «بطاقة مكفوف»، كما أنه لم ينس أن هذا المكفوف في غالب الحالات يعاني من البطالة وأخطر من ذلك قد لا يستطيع العمل لأسباب بعيدة عن إعاقته إذ نتصور من بينها ألا يكون له أي تكوين مهني يمكنه من الحصول على عمل مأجور، إذ اعترف لهم بالحق في الحصول على تعويض - tinmednié – يأخذ شكل المنحة إذ أنه يتناقض منحها مع أي نوع آخر من الدخل قد يتحصل عليه هذا المكفوف، أما عن مبلغ هذه المنحة لم يحدّد ضمن القانون بل نصوص تنظيمية لاحقة تأتي به.

ليس الهدف من الحصول على بطاقة المكفوف هو الاعتراف له بصفة الإعاقة فقط، بل تعطي لحائزها الحق في تخفي بنسبة 50% من أسعار النقل العمومي (طرق وسكك حديدية) داخل الوطن، بالإضافة إلى تحويلها كحق مكتسب بالنسبة لمرافق المكفوف أن يتنقل مجاناً بصحبته، وبالنسبة لجميع وسائل النقل الحضرية يمتاز المكفوف ومرافقه بمجانبة التنقل، فهذا الامتياز الذي منحه المشرع للمكفوف يرجع لاعتبارات هامة مختلفة لها علاقة بالحياة الخاصة للمكفوف، منها للاعتبارات الإنسانية أي كل ما يخص مشاعره أو أحاسيسه، وهناك اعتبارات مادية أي المستوى المعيشي والقدرة على تحمّل نفقات كثيرة دون الحصول على أي مورد مالي بالمقابل.

أيضاً لهم الحق في الحصول على وسائل الاتصال والتعلم مجاناً منها مطبوعات البراي eliarb والكتب والاسطوانات وأشرطة التسجيل لما يحتاجه المكفوف من معلومات علمية أو ثقافية... الخ تعينه عند التعلم، أخذاً بأحكام الندوة العالمية للبريد والمواصلات في المادة 40 للاتفاقية الصادرة في 03-10-1957 عن الوحدة الدولية لمصالح البريد وفي بيانها الرسمي للسلسلة الخاصة بالبريد لسنة 1958، حيث صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية وأخذت بأحكامها لصالح فئة المكفوفين في مجال الاتصال والبريد، وذلك تسهيلاً لهم الحصول على وسائل الإطلاع والمعرفة، حتى إذا كانت هذه الوسائل مستوردة من الخارج، فإنّ للمنظمة الوطنية للمكفوفين الحق في اقتنائها معفية من دفع أية رسوم جمركية بما أنّها موجهة لحاجة المكفوفين لا غير¹.

فمثل هذا الإعفاء جدير بفتح أفسح المجالات للمكفوف لتعليمه وتكوينه وتدريبه للحصول على نفس الفرص المهنية والمعيشية التي تمنح لغير المكفوف، فهذا الإعفاء الجمركي يخص استيراد مسجلات الأصوات وآلات كاتبة بالبراي والاسطوانات وكتب

¹ الإطلاع على الاتفاقية الصادرة في 03-10-1957 عن الوحدة الدولية لمصالح البريد وفي بيانها الرسمي الخاصة بالبريد لسنة 1958.

البراي المختلفة وسائر الأدوات والعتاد المهني والبيداغوجي دون أي حصر لها، إذ يكمن المشكل فقط في المبالغ الخاصة بشراء السلع، كما تعتبر معفية من الخضوع لأية ضريبة تلك الآلة اللاقطة لاسلكية التي يستعملها المكفوف شخصياً. حتى بالنسبة لدور الثقافة المختلطة فلحائز على بطاقة مكفوف الحق في تخفيض بنسبة 50% من سعر التذكرة للدخول.

إذ أن هذه الحقوق تخصّ فقط أصحاب البطاقة، كما هو الأمر بالنسبة لحامل العكاز الأبيض التي لا يمكن الحصول عليها إلاّ المستفيدون من بطاقة المكفوف والإّ فيعاقب القانون كل من يستعملها بطريقة غير شرعية بدفع غرامة مالية¹ وفي حالة العود يعاقب بمدة الحبس من 11 يوماً إلى شهر، وهناك استثناء بالنسبة لمن تعتبر الرؤية المصحّحة لديهم على الأكثر تساوي 10/1 من الرؤية العادية. وتبعاً لهذا صدر مرسوم تحت رقم 63-437 بتاريخ 08-11-1963 إذ خصّص أيضاً للحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر، إذ أنه لم يأت بحق جديد أو حماية إضافية للمكفوفين فالبطاقة الخاصة نصّ عليها القانون 63-200 أصبحت تسمى ببطاقة العجز وهي تمنح من طرف نفس الجهة أي المنظمة الوطنية للمكفوفين². كما أنّ المكفوف الراغب في الحصول على بطاقة العجز يجب أن يقدّم تصريحاً بعجزه لدى مقر بلدية مسكنه، مقابل الحصول على إيصال بذلك التصريح، وإذا كان قاصراً فيقوم الأولياء أو المسؤولين عنه بالتصريح بالطفل المكفوف. أما بالنسبة للحصول على العكاز الأبيض للمكفوف فالأمر هنا لا يتوقف على الحصول على بطاقة العجز عكس ما نصّت عليه المادة 08 من القانون 63-200 المؤرخ في 08 جوان 1963.

للعلم فإنّ نص هذا المرسوم فيه خلط وليس في المعاني، إذ أننا لا نعرف هل نحن بصدد نفس البطاقة وهي البطاقة الخاصة بالمكفوف المنصوص عليها في القانون أم جاء المرسوم ببطاقة أخرى، ففي المادة الأولى يستعمل تعبير بطاقة العجز، ثم يعود في

المادة 06 منه ليستعمل عبارة البطاقة الخاصة، المهم هو أن نعرف أننا بصدد تسميتين لبطاقة واحدة بما أنّ الحقوق المترتبة على حائزها هي نفسها أي مجانية التنقل بالنسبة للمكفوف في جميع وسائل النقل والنقل البري والسكك الحديدية والتردد على دور المسرح والندوات والمؤتمرات والحفلات الفنية. فهذا المرسوم جاء مصحوباً بملحق له يحتوي على وصف لشكل البطاقة وجهاً وظهرًا. أما عن المنحة المقررة للمنحة عن العجز البصري، فإنّ القانون رقم 79-09 الصادر في 31-12-1979 والمتعلق بقانون مالية سنة 1980 جاء في المادة 20 منه بقيمة 300 دج شهرياً، تمنح لكلّ مكفوف جزائري، ثم جاء القانون رقم 90-11 في 23-12-1999 أي تسعة عشر سنة بعده، ليعدّل في قانون مالية سنة 2000 أنه ترفع قيمة هذه ابتداء من 01 جانفي 2000 لتصبح 500 دج كمنحة خاصة.

¹ نلاحظ من عبارة غرامة مالية بـ 500 فرنك جديد إلى 1000 فرنك أن مصدر القانون الفرنسي لا جزائري وحتى العقوبات المالية المأخوذة بها منعمة التطبيق في يومنا هذا.

² الرجوع لنص المرسوم رقم 63-437 بتاريخ 08-11-1963 الخاص ببطاقة العجز.

وفي 08 جانفي 2001 صدر قرار وزاري مشترك تحت رقم 006 بين وزارتي المالية ووزارة العمل والحماية الاجتماعية يوسع الاستفادة من المعاش الجزافي للتضامن على كل العجزة والمسنين وأصحاب الأمراض المزمنة والمكفوفين ويحدد في المادة 03 منه مبلغ هذا المعاش بقيمة 1000 دج شهرياً تضاف لها قيمة 120 دج شهرياً عن كل شخص متكفل به أي تمنح للأولياء الذين لهم أطفال معوقين أو غيرهم من المسؤولين عن أشخاص معوقين إعانة من الدولة للتكفل بحاجاتهم الضرورية.

الفرع الثاني

حماية المعوق بصريا في مجال التعليم والتكوين والتشغيل

بعد النظر في جملة الإعانات الممنوحة للمكفوفين ليكون لها أحسن الآثار على حياتهم الاجتماعية، فهناك إعانات مخصصة فقط لإعادة تأهيل وتعليم وتكوين وتشغيل المكفوف واستعادة قدراته الشخصية لتعويضها بأخرى. فالمبدأ العام في هذا المجال هو مجانية التعليم بالنسبة للطفل المكفوف وإلزاميته، حيث إن الطفل المكفوف مثله مثل غير المكفوف له الحق الشرعي في التمسك بحقه في التعلم تجاه أوليائه أو أي مسؤول عليه، ولتسهيل الخضوع لهذه الإلزامية تكفلت الدولة بتكاليف التعليم لكل على قدم المساواة، فالهيكل المختصة بتعليم المكفوفين منشأة على شكل مؤسسات عمومية متخصصة لتعليم المكفوفين فقط تتبع برامج التعليم الوطنية¹.

كذلك أنشئت مراكز للتكوين المهني ومدارس تقنية للتكفل بالمكفوفين المتأخرين في التعليم والتكوين ويحتاجون لإعادة تأهيلهم مهنياً إذ أنهم يستفيدون من جميع الوسائل البيداغوجية مجاناً، هذا لتفادي أي عذر مادي يقف في طريق اتصال المعوق بمراكز التكوين والتعليم.

جاءت المادة العاشرة (10) من هذا القانون بحكم يضمن ويؤمن به مستقبل أي نشاط إنتاجي يقوم به المكفوفون سواء كان هذا النشاط ضمن مؤسسة إنتاجية أو مركز تكوين مهني أو جمعية مكفوفين، المهم أن نعلم المشرع أراد صياغة المادة في معناها الواسع، فلم يذكر بالتحديد الهيئة التي تشتري منتوجات المكفوفين، ولا الإطار الذي تنتج فيه هل هو اقتصادي عمومي أو خصوصي أو خيرى... الخ كما أنه يحدد نوعية المنتج. أي أن قواعد قانون التجارة المعمول به لا تطبق على سلع المكفوفين وخاصة قواعد المنافسة الحرة، إذ الاستثناء يمنح منتوج المكفوف الأولوية بلا منازع في السوق إذ تلتزم الهيئات الإدارية الجزائرية تجاه المكفوف بشراء ما تحتاجه من منتوجاته وكل ما احتاجت إليه على وجه الخصوص تعهداً منها ألا تلجأ لغيره من المنتجين. إذ الهدف كان إبقاء النشاط الإنتاجي للمكفوف حياً ومنتعشاً بفضل خطة محسوبة التوازن، إذ أن تصورها وتطبيقها وتوقع نتائجها كان صالحاً تحت السياسة الاشتراكية انهارت كل توابعه ومنها هذه الخطة ذات البعد القصير والأساس الضعيف.

¹ الإطلاع على دراسة وليام. ت. ليدون و م. لوريتا ماكجرو- ترجمة الدكتور عبد الغفار عبد الحكيم الديماطي وفاروق إبراهيم الخليل - «تنمية المفاهيم عند الأطفال المعوقين بصريا» - دليل المتخصصين والعاملين في المجالات التربوية- مطابع جامعة الملك سعود- الطبعة الأولى- ص 94.

أضيف ملاحظة أراها مهمّة بالنسبة لموضوعنا، وهي تخص نص المادة 11 من القانون نفسه إذ أعطى المشرع للمنظمة الوطنية للمكفوفين الحرية التامة وحق التفرد في الدفاع على المصالح المادية والمعنوية للمكفوفين، إلى درجة أنّ كلّ التنظيمات الخاصة للمكفوفين الأخرى تعتبر مُحلّة من تاريخ صدور هذا القانون. حيث يكمن بيت القصيد في هذه الفقرة من المادة؛ لأننا مع معرفة التسلسل التاريخي للمشاكل التي عانى منها عمال المنظمة الوطنية للمكانس sorbano والمؤسسة الوطنية لإدماج المعوقين HIPE وانحطاط وضعيتهم المهنية والاجتماعية بالتدرج بسبب ظهور نظام اقتصادي جديد في الجزائر ومع دخول المستثمرين والمنتجين الخواص الذين أحياوا قواعد المنافسة الحرّة، الأمر الذي خنق القطاع الإنتاجي الوحيد الذي اختص فيه المكفوف عوض خلق وتنمية مجالات إنتاجية مختلفة معروفة في مراكز التكوين المهني، إذ أنّ تلك المنظمات الخاصة التي تمّ حلّها تفضيلاً للمنظمة الوطنية، كان بإمكانها رفع المستوى الفكري للمكفوفين وتنويع مجالات اهتماماتهم و تخصصاتهم وبالتالي توسيع ميادين اختصاصهم التي تحفظ لهم دوام نشاطهم وتطوير نفسه بنفسه بفضل نوعية وكمية ما يقدّمه للغير المستهلك. إذ يسهل علينا التأكد من الأمر بالإطلاع على التجارب الناجحة التي حققتها تنظيمات غير حكومية للمكفوفين تختصّ وتقدّم خدماتها دون تخصيص لسوق تجاري لها، بل تركها لتخوض مغامرة المنافسة التي يفضلها تحسّن نوعية خدماتها أو منتوجاتها، وهو عكس ما وقع مع النظام الجزائري الذي أراد توفير وسائل الحماية لكن في الأخير انقلبت الصورة؛ لأنّ ما قدّمته الدولة كان أكثر من اللازم.

إنّ كل هذه المساعدات المادية والتجهيزات والإعفاءات المختلفة من أعباء تعتبر ثقيلة الحمل على المعوق بصرياً، إذ يجب مدّه بجميع الوسائل تمكّنه من تعويض العجز العضوي الذي يعاني منه ويبقى عليه بذل الجهد الفكري للاستيعاب والاستغلال والتعلم ثم العمل، إذ غالباً ما نجد المكفوف الذي لا يعاني من إعاقات أخرى خطيرة يملك قدرات فكرية وحسيّة خارقة للمعتاد لدى الشخص العادي، لهذا دفع وتشغيل الطاقات المحبوسة لديهم إلى الكشف عن عبقريتهم سواء كانت علمية أو فنية أو غيرها من أنواع الإبداع.

لكن هل فعلاً نظام الحماية الاجتماعية للمكفوف بلغ هدفه فنتجت بفضل أحسن الآثار على هذه الفئة من المعوقين؟

طبقاً لما سبق يمكن لنا القول أنّ الدولة الجزائرية لم تقتصد أي جهد لتوفير وسائل الراحة للمكفوف، فانطلاقاً من النصوص القانونية التي صدرت في الحقبة الزمنية الماضية أي في العشرينات وما بين الستينات والثمانينات، نلاحظ أنّ الاستمرار في تطبيقها يصطدم بمشاكل مادية ملموسة، محتواها أنّ المكفوفين المحتاجين لمنح كمساعدة اجتماعية يعانون من بطالة طويلة المدّة بالرغم من تخرّجهم من مراكز للتكوين المهني المتخصصة أو غير المتخصصة، فالمشكل يكمن بين الحاجة الملحة لكسب الموارد المالية اللازمة لتوفير العيش الكريم، والحاجة إلى الحصول على منصب عمل مأجور يضمن استقرار المكفوف مادياً واجتماعياً، لذا بدا المشرع الجزائري يفكّر بوعي واهتمام أكبر في تغيير وسائل المساعدة الاجتماعية التي كانت

في الماضي تعود بالنفع على المكفوف، لكن لتغيير المعطيات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للبلاد صارت تقصيه اجتماعيا وتحدّ من حرياته الشخصية وتحرمه من حقوقه الإنسانية، فأصبح من قبيل الأولويات القصوى إيجاد وسائل جديدة تكون جديرة بنقل المكفوف من وضعية الضعف والركود حيث إنّ صلته بمعطيات عصره الحديث انقطعت لذا ينبغي توجيهه لبلوغ مستوى أعلى من التطوّر، فبدأ المشرع بمراجعة مبالغ المساعدات المالية مثل المعاش الجزافي للتضامن ولو أنه غير كاف؛ لأننا إذا جمعنا مبالغ المساعدات الممنوحة شهرياً للمكفوف باسم إعاقته البصرية، فهي 1000 دج زائد أي 1500 دج شهرياً معفاة من أي اقتطاع ضريبي، إلى جانب إعفائه من تكاليف النقل المختلفة التي يستعملها يومياً مما ينقص عليه عبء هذه التكاليف، فهل يمكن له قضاء مختلف حاجاته الضرورية بفضل 1500 دج؟ بالطبع لا حيث إنه ليست هناك تهيئة لمساعدات من نوع آخر لها علاقة بالمسكن مثلا أو برعاية أبناء المكفوفين مع دراستهم وتعليمهم وعلاجهم... الخ، ما عدا حالة المكفوف العامل المؤمن له لدى هيئة الضمان الاجتماعي فإنّ هؤلاء لأولاده القصر الحق في التعويض عن مصاريف العلاج والتداوي كما هو منصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية الصادر تحت رقم 83-11 المؤرخ في 02-07-1983 السالف ذكره، إذ أنّ سائر مجالات حياة المكفوف لا تشملها أية حماية اجتماعية وهذا نقص كبير في التشريع الجزائري.

المطلب الثاني

وسائل الحماية الاجتماعية المخصصة للمعوقين حركيا

أما بالنسبة للمثال الثاني فهو المخصص للإجراءات المتخذة تجاه المعوقين حركيا كحماية اجتماعية لهم. فالمشرع الجزائري أراد التكفل بوضعية المواطن المعوق حركيا داخل المجتمع وهو في مختلف مراحل حياته، أي منذ التمدرس والتكوين إلى مرحلة التشغيل حيث تظهر الحاجة إلى الاستقرار العائلي، مما تعتبر مرحلة حتمية للشخص المعوق الحق في المرور بها. وهو ما لم يفت المشرع الانتباه إليه عند اهتمامه بمنحه المساعدات الاجتماعية التي رآها ذات أول ضرورة، علما أنّ الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالمساعدات الاجتماعية، المعمول بها إلى هذا، تضم كل الفئات المعوزة من بنها فئة المعوقين وبالخصوص المعوقين حركيا الذين هم دائما في أمس الحاجة إلى معدات وأجهزة لمساعدتهم على الحركة، ولمختلف المساعدات والتسهيلات التي تمكنهم من تغطية كافة حاجياتهم. فالمهم هو توفير جميع وسائل الراحة والعيش الكريم لهؤلاء المعوقين حتى تتاح لهم أحسن الفرص للنجاح في المجتمع؛ لأننا إذا تصورنا الأمر معاكس، وهو أن يحرم مثلا المعوق حركيا من استعمال الكرسي الناقل أو السيارة المتخصصة لمثل إعاقته، ومختلف الأدوات التي تساعده على الاتصال بالعالم الخارجي وغيرها من الحالات، نكون قد حرمانهم من العيش الكريم.

وأول نقطة نبدأ بها فيما يخص الشخص المعوق حركياً؛ هي ما يحتاجه من تسهيلات بخصوص مختلف الأجهزة والملحقات والأعضاء الاصطناعية البديلة التي يحتاجها في حياته اليومية.

الفرع الأول

التجهيزات والملحقات المخصصة لاستعمال المعوقين حركياً

إن حاجة الشخص المعوق حركياً لأجهزة وأدوات وآلات تسمح له إما بالحركة أو التنقل... الخ ليست من الكماليات إنما هي ممارسة الأنشطة المختلفة لحياته كمعوق. إذ الهدف ليس تزويده بأجهزة والآلات لكي يتمكن من تشبيهه بالشخص العادي، لكن لمنحه كل ما يسهل عليه الاتصال بالعالم الخارجي المحيط به للتعلم والعمل فيه والتعامل مع الناس بسهولة وخلق علاقات بشرية لا يشوبها إحساس بالنقص أو العجز بل الاختلاط فقط بالغير.

أنشئ المركز الوطني للأجهزة والأدوات للأشخاص المعوقين HPAANO بمقتضى المرسوم رقم 88-27 المؤرخ في 09 فيفري 1988 المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-368 الصادر في 02-11-1996، على شكل هيئة عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري له الشخصية المدنية والاستقلالية المالية، إذ أنه يأخذ صفة التاجر عند تعامله مع الغير لكنه يبقى تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية¹.

أما عن مهامه فهي تتمثل أساساً في ترقية صناعة الأجهزة والآلات والمساعدات التقنية المخصصة للمعوقين، إلى جانب القيام باستيرادها وتوزيعها في هذا الإطار، ومنه طبعاً بضمان صيانتها حتى تحقق إعادة الترتيب الوظيفية وإعادة التكيف

الاجتماعي والمهني وبالتالي الإدماج الاجتماعي للأشخاص المعوقين. ففي المادة الخامسة من هذا المرسوم نجد أنفسنا أمام جملة الأعمال المسندة لهذا المركز بأكثر تدقيق مما جاء في المادة الرابعة، أما عن الفقرة الرابعة منها فهي جد مهمة بالنسبة للإدماج الاجتماعي وخاصة المهني للمعوقين. حيث إن هذا المركز مكلف بتطوير جميع أنشطة الصناعة والتركيب المتعلقة بموضوعها وهدفها الأساسي، ويتجلى لنا ذلك في إعطاء الأولوية لعمليات الصناعة والتركيب التي يقوم بها المعوقين في منازلهم.

كذلك تأتي الفقرة الأخيرة للمادة الخامسة من نفس المرسوم، لتؤكد لنا الهدف الأساسي المنشود لإنشاء مثل هذه المؤسسة، أي الإكثار من وسائل وسبل الإدماج الاجتماعي عن طريق العمل. إلا أن هذا المركز مكلف بخلق أقصى عدد ممكن من مناصب شغل مخصصة للمعوقين فقط داخل المركز، أي ما نفهمه هو أن يكون هذا العمل إما نشاطاً يكتف المعوق حسب قدراته الشخصية أي بالنظر إلى نوعية ونسبة إعاقته ومهاراته المهنية ليقوم به داخل المركز أو أن يقوم به في منزله، المهم هو أن يعتبر عمله منصب شغل يقدم فيه عملاً ويتحصّل منه على دخل مناسب لمجهوده. إن هذا كفيلاً بتشجيع المعوق عند ممارسته لأي نشاط تُجَاه المركز الذي هو الآخر يحقق

¹ الرجوع إلى نص المرسوم رقم 88-27 المؤرخ في 09 فيفري 1988 المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-368 في 02 نوفمبر 1996.

نجاحه بضمان نوعية وكمية منتوجاته ومختلف أعماله الأخرى إذ أنّ اقتراب المستفيد من المادة المنتجة واستعمالها في نفس الوقت يشعر المعوق بالمسؤولية المهنية ويخلق في نفسه حبّ التفاني فيه وتحسينه باستمرار. فهذه من أنجع الوسائل التي كرّسها المشرع الجزائري للحماية الاجتماعية للمعوقين حركياً، إذ أنّ من آثارها تنمية مختلف العوامل النفسية وإظهارها على شكل أقوى يستفيد منها المعوق في حياته اليومية.

الفرع الثاني

مختلف الإعانات المادية المخصصة للمعوقين حركياً

لقد جاء القانون رقم 78-18 المؤرخ في 31-12-1978 المتعلق بقانون مالية سنة 1979 وفي مادته 59 ليمنح الأشخاص المصابون بصفة مدنية بشلل في الأعضاء السفلى أو الذين فقدوها تماماً، الحق في اكتساب كل سبع سنوات سيارة مجهزة في المصنع لاستعمالهم الخاص من طرف الهيئة المحتركة أي المنظمة المسماة بـ "HPAANO" مع اعتبارها معفية من كل الرسوم والحقوق المفروضة على الأشخاص غير المعوقين بالنسبة لتعاملاتهم التجارية¹. أمّا عن كيفية تطبيق هذا القانون فإنّه قد يتم عن طريق قرار مشترك بين وزارات المالية والصحة العمومية والتجارة. وبعدها جاءت المادة 98 من القانون رقم 86-15 الصادر في 13-12-1986 والمتعلق بقانون مالية سنة 1987 لتعدّل بذلك المادة 59 السابق ذكرها، حيث منحت أولئك المعوقين حركياً إمكانية استيراد سيارات مجهزة لاستعمالهم الخاص يكون محرّكها ذا قوة أقل أو يساوي عشرة (10) أحصنة، إذ تمتاز بالإعفاء من الحقوق والرسوم الجمركية². أما القانون رقم 91-25 الصادر في 10 ديسمبر 1991 والمتعلق بقانون مالية سنة 1992 ينصّ في مادته التاسعة (09) على الإعفاء الضريبي من الالتزام بدفع الرسم على القيمة المضافة عند شراء الأشخاص المصابين بالشلل في الأعضاء السفلى أو من فقدوها تماماً لسيارات مجهزة لاستعمالهم الخاص ذات أقدمية تعدّ بثلاث (03) سنوات على الأقل، وتقدرّ قوة محرّكها بعشرة أحصنة كما أنّ هذا الإعفاء يمنح للمعنيين به مرّة كل سبع (07) سنوات لتجديد شراء ما يلزمه من سيارة. هذه هي المساعدة المخصصة للمعوقين حركياً بالإضافة إلى مختلف الإعفاءات المادية الضريبية الخاصة بالعامل المعوق حركياً طبقاً لقانون مالية 1996 الذي يعفي مرتبات المعوقين التي تقلّ قيمتها عن 12000 دج من الخضوع للاقتطاع الضريبي على الأجور، هذا إلى جانب مجانية التنقل بالنسبة لمختلف وسائل النقل طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 96-469 السابق ذكره. يمكن أن نضيف أن الأمر رقم 96-31 الصادر في 30-12-1996 المتعلق بقانون مالية سنة 1997 وفي مادته 46 التي تكمل الفصل 14 المخصص «لقسيمة

¹ القانون رقم 78-18 المؤرخ في 31 ديسمبر 1978 المتعلق بقانون مالية لسنة 1978.

² القانون رقم 86-15 الصادر في 30 ديسمبر 1986 والمتعلق بقانون مالية 1987.

السيارات» لقانون الطابع وبالضبط في مادته 302 التي تنصّ على أنّ السيارات المجهزة والمخصّصة للمعوقين حركياً تكون معفية من القسيمة¹. كما أنّ المعوق حركياً له الحق في الحصول على بطاقة الإعاقة التي تمنحه مختلف الحقوق المعترف بها له حسب التنظيم المعمول به. ليس للمعوق حركياً مساعدات مالية مخصّصة لإعاقته غير تلك التي تُمكنه من الاستفادة من المنحة الشهرية للمعوقين الذين ليس لهم أي دخل والتي تقدّر قيمتها بـ 300 دج شهرياً طبقاً للفقرة الثالثة من المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 96-470 السابق ذكره.

لكن لا يمكن القول أنّه كان موضع إهمال من طرف مصالح الحماية الاجتماعية كالدولة، إذ أنّه تحسّل على القدر اللازم والضروري من المساعدات لتمكينه من العيش الكريم؛ لأنّ المشرع أخذ بمعيار مدى قدرة المعوق على تحقيق اندماجه المهني، حيث أنّ هناك نوع من المعوقين يسهل عليهم تحقيق اندماجهم المهني ومنه الاجتماعي بفضل بعض المساعدات المخصّصة لإعاقته، وهناك من يصعب عليهم ذلك، أما آخرون فلا يمكن لهم الاندماج تماماً لثقل إعاقتهم وهنا ينبغي اتخاذ تدابير وإيجاد حلول حقيقية. لذا نتساءل هل الأخذ بمعيار كهذا يعتبر أسلوباً ينصف فئات المعوقين بعمومها عند تقدير كمّ وكيفاً تلك المساعدات الاجتماعية التي يجب منحها إياها؟ سواء تعلّق الأمر بذلك المكفوف أو بالمعوق حركياً أو الأصم أو المعوق ذهنياً فكّلهم بحاجة إلى أكثر من مجرد ذلك القدر الضروري واللازم من الحماية الاجتماعية المعترف لهم بها من طرف المشرع التي تظهر لنا جلياً حسن نواياه ومبادراته من خلال النصوص القانونية الصادرة إلى يومنا هذا، إلّا أنّه بالرغم من وفرتها تبقى تلك المساعدات والإعانات المقررة لفائدة المعوقين في حياتهم اليومية غير ملموسة الآثار لا مادياً ولا معنوياً.

معنى هذا أنّ سياسة الحماية الاجتماعية المتبعة في الجزائر تجاه الأشخاص المعوقين لا زالت تعاني من نقص كبير في الوسائل المادية الواجب اتخاذها كحلول لمشاكلهم المعيشية اليومية التي تضغط عليهم نفسياً واجتماعياً، والتفكير بهذه الطريقة لإيجاد مثل هذه الحلول لا يتطلّب من السلطات تكاليف إضافية، بل وعي حقيقي وتفهم عميق لما يحميهم من التهميش والإقصاء الاجتماعي، فيعطيهم ما يسمح لهم بإثبات وجودهم وسط المجموعة البشرية التي ينتمون إليها. يمكن لنا إعطاء بعض الملامح عن غياب الوسائل المادية للحماية الاجتماعية للمعوقين، إذ نلاحظ في جميع المدن الكبرى من القطر قلّة أو انعدام غالباً لأية علامة تعلمنا أنّ من بين سكان المدينة هناك معوقين إمّا حركياً أو بصرياً أو سمعياً، إذ ليس هناك ممرات مخصّصة في الطرق للمعوقين حركياً ولا أماكن لركن سياراتهم المجهّزة في مواقف ولا مداخل في البنايات مجهزة لهم في البنايات السكنية ولا المهنية، كما لا توجد حافلات مزوّدة بمصعد خاص بالمعوقين حركياً كما هو معمّم استعمالها في الدول المتقدمة¹.

¹ الأمر رقم 96-31 الصادر في 30-12-1996 المتعلق بقانون المالية لسنة 1997.

¹ الإطلاع على دراسة الدكتور والمهندس محمد مصطفى حماد - المعوقون والسكن والمدينة- بحث لواجبات المهندس المعماري ومهندس البلديات نحو المعوقين- طبعة 1996- ص 127.

هذا إلى جانب غياب الهواتف العمومية في المحطات والمراكز العمومية المخصصة للمعوقين فقط حتى يستعملها المكفوف لاحتواء أزرارها على أرقام بالبراي كما يستعملها الجالس على كرسي المتنقل لكونها موضوعة في مكان منخفض يسهل تناوله لها، وغيرها من التجهيزات المادية التي تنشأ في جميع الأوساط الاجتماعية لتسهيل حياة المعوق فيها سواء في المحيط العائلي ومع الجيران أو في المحيط المدرسي أو الجامعي أو المهني أو بالنسبة للوسط الاجتماعي. فإذا توفرت مثل هذه الوسائل المادية البسيطة في المجتمع تتوفر معها آثار عظيمة تنفع المجتمع ككل والمعوق على وجه الخصوص، هذا يعني أن الإحساس والاحتكاك المتواصل بالمعوقين في المجتمع على جميع الأصعدة ينتج عنه التعود على تواجدهم فيه ثم الوعي بوجودهم إلى الحاجة في وجودهم، إذ اختلاط الأفراد بعضهم البعض أي المعوقين أي المعوقين بغير المعوقين يقوي الروابط الإنسانية والمصلحية بينهم فيلغي فكرة الغرابة والتهميش وعزل الضعفاء عن عالم الأقوياء إذا صح التعبير، الأمر الذي ينشئ الرغبة في البحث لإيجاد مجال للانسجام في التعامل أيا كان ميدان هذا التعامل، ومن ثمة ينتج الإحساس بالاحترام المتبادل والتقدير لمكانة كل فئة حسب الدور الذي تلعبه في المجتمع، إذ تبلغ درجة التساوي بين الأفراد بغض النظر عن إعاقة هذا أم ذلك، المهم هو النظر في القيمة الإنسانية الشخصية والنفعية الاجتماعية التي يمثلها كل فرد بالنسبة لغيره من أفراد مجتمعه.

إن تغيير المفاهيم الشعبية بأفكار أسلم ليس من الأمور السهلة، خاصة إذا كان المكلف بهذه المهمة لا يملك ما يفتدي به من أمثلة أو نظريات تجريبية ينقلها أو يقيس عليها ليتبع المنهجية التي تناسب الوضعية الاجتماعية العامة للمعوقين على مستوى الوطن، أي يتخذ حلاً تكون لها آثار ملموسة وحالية، وليست فقط توقعات نظرية غير مضبوطة النتائج في المستقبل¹. فالحماية الاجتماعية ليست عبارة عن نظام تضامني يهدف فقط إلى منح تلك الوسائل والخدمات المادية للأشخاص المحرومين من أي مورد مالي، بل أيضاً تلك الأعمال التي تهدف إلى إعادة تأهيلهم أو تصنيفهم اجتماعياً ومهنياً، كما يجب تحسيس الأغلبية بمعاونة الأقلية وذلك بتربية سلوكيات الأفراد اليومية على تقبل انتماء الشخص المعوق للجماعة في كافة ميادين الحياة خاصة منها في التعامل المهني والتكوين العلمي.

فالمشكل الخاص الذي تتميز به وسائل الحماية الاجتماعية للأشخاص المعوقين نظراً للنوعية الخاصة لحاجاتهم المختلفة، يجب أن يأخذ صيغة خاصة وموحدة في شكل مقنن وذات قوة إلزامية عند تطبيق أحكامه، إذ ما نلاحظه في نظام الحماية الاجتماعية المسخرة للمعوقين في الجزائر هو أنه عبارة عن جملة من الأحكام التشريعية والتنظيمية المتناثرة ضمن فصول من قوانين مالية لسنوات مختلفة، ممّا

يعني

أن من أسباب صدور هذه الأحكام كان الإسراع في سدّ ومعالجة حاجة كانت موضع إلحاح من طرف الأشخاص المعنيين عن طريق الحركة الجموعية مثلاً، كما أن هذه

¹ طبقاً لما يقدمه الدكتور عبد المطلب أمين لفريضي في "سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم" الطبعة 1996 - توزيع دار الفكر العربي بالقاهرة- ص 259.

الأحكام جاءت موزعة عبر القوانين والمراسيم الصادرة في مجالات عديدة للحماية الاجتماعية منها قانون التأمينات الاجتماعية التابعة له، والقوانين والمراسيم المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية... الخ من الأمثلة الواقعية، ولعلّ هذا كلّ يدلنا عن مدى القيمة التي توليها الدولة في عملها لحماية المعوقين من بين أعمالها الأخرى، هذا من جهة، ورجوعاً إلى أرض الواقع نلاحظ جمود هذه النصوص الحامية للمعوقين وسوء تطبيقها في غالب الأحوال من جهة أخرى انطلاقاً من الوضعية الاجتماعية السيئة التي تعاني منها جميع المعوقين وزيادة تعقيدها بسبب التحوّلات والاضطرابات السياسية والاقتصادية التي مرّت بها الجزائر خلال العشرية الأخيرة. إذ أنّ الصورة التي جاءت عليها الحماية الاجتماعية للمعوقين كانت ضعيفة الشكل والمضمون والأثر، إذ بسلامة وقوة الشكل نضمن الأثر الإيجابي والفعال على الشيء المقصود، أي أنّ هذه التدابير كان ينبغي أن تصاغ على شكل "قانون" يحتوي على كلّ وسائل الحماسة الاجتماعية في مختلف ميادين الحياة اليومية للمعوقين، ويطبق على جميع المعوقين في أحكامه العامة. بهذا الشكل يحوز على القوة التنفيذية والإلزامية، إذ يصبح الدستور الواقعي والحامي لكلّ معوق على مستوى القطر، يضمن حقوقه ويوقف أيّ تجاوز أو إساءة له. إذ تصبح هذه الأحكام في حدّ ذاتها رادعاً قوياً ضد مخالفيها سواء كان ذلك من طرف المسؤولين أو الخواص في تعاملهم مع المعوقين.

الخاتمة

لعلي تمكنت إلى حد ما من خلال هذه الدراسة إظهار مواقع الغموض، والالتباس السائدين على نظام تشغيل المعوقين المطبق في وطننا في السابق والحاضر. وكذلك مختلف الفراغات القانونية التي وقع فيها مشرنا بالرغم من الكمية الكبيرة للنصوص التي أنتجها والتي كان بإمكانه شحنها بأحكام الهدف منها هو رفع المستوى العلمي والتكويني والمهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين فيبلغون كتحصيل حاصل حياة الاستقرار والطمأنينة، إذ أنّ مسعى الدولة في هذا الشأن كان التكفل بحماية المعوقين اجتماعياً وصحياً، فكانت إرادتها ايجابية تنشط لإخراج المعوق من وضعية الفقر والعزلة كغيره من المسجلين في قائمة المعوزين كالمسنين والأشخاص دون مأوى والمساجين والفقراء الذين شهد عليهم الواقع أكثر ممّا تشهد عليهم النصوص القانونية التي لا تظهر لنا حقيقة حياتهم.

يمكن اعتبار أنّ فئة المعوقين هي أول من تصنف مع المعوزين وذلك لقصور النظام الإدماجي الماضي على المساعدات الاجتماعية أكثر من تركيزه على التأهيل المهني الموسع لإمكانيات المعوق وفرص الحصول على منصب عمل ومنه تحقيق رفاهيته المادية واستقراره الاجتماعي، خصوصاً بعدما تراجعت الدولة المعاصرة في تطبيق سياسة التدعيم المادي لهؤلاء المعوقين منادية بفتح أبواب اقتصاد السوق الحديث حيث لا مكان لبقاء الضعيف فيه.

إلا أنّ هذا التغيير في النظام السياسي والاقتصادي للبلاد لم تكن له إلا آثار سلبية على نظام الحماية الاجتماعية للمعوقين؛ لأنّ اختلاله أدى إلى توعية الجهات الحكومية وغير الحكومية المختصة بشؤون المعوقين في مختلف الميادين واعترافهم بوجود إنشاء جديد يتكفل بمرافقة المعوقين عبر كلّ مراحل الحياة لحمايتهم مهنيا واجتماعيا وتكوينهم وإكسابهم صفة العامل وإمدادهم بوسائل التكيف مع المحيط الاجتماعي والمحيط المهني، هكذا حتى يشعر الكل عند قراءة نصوص قانونية أو المبادرة في إنشاء مشروع ما أنّ هناك مواطنين معوقين يعيشون معنا يجب علينا أن نتعامل معهم بكلّ حرية ووعي واحترام لوجودهم.

فالعيوب التي تضمنها نظام تشغيل المعوقين القديم تمثلت في مراحل الفراغ والتي لا يزال يتعرض لها المعوق في مختلف المستويات من عمره. إذ كان سببها الفراغ التشريعي الذي تمثل في عدم إنشائه لهيئات متخصصة في توجيه المعوقين وإيصالهم بالمدارس والمراكز المتخصصة ومتابعة تكوينهم المهني من حيث الوسائل والنتائج وخاصة في مرحلتي الدخول إلى التكوين المهني وإلى عالم الشغل، إذ أنّ الخطأ في التوجيه هنا يكون له آثار مصيرية على حياة المعوق فإمّا أنه يتوقف في مرحلة ما قبل التكوين المهني وإمّا أنّ يتوقف في مرحلة ما قبل الدخول إلى عالم الشغل وتكون نتيجته في الحالتين فشل عمل الإدماج المهني والاجتماعي للمعوق.

لكن تفادت هذه الوضعية بفضل تداخلات فعالة قامت بها جمعيات المعوقين بتوجيههم وإيصالهم بمراكز التكوين المهني أو قيامها بتكوينهم مباشرة، خاصة وأنّ عدد هذه الجمعيات في تزايد كبير بعد صدور قانون تحرير تكوينات الجمعيات.

فنظام تشغيل المعوقين القديم بادرت به الجزائر تماشياً مع السياسة الاشتراكية آنذاك ويمكن اعتباره تجربة أولى لعبت دورها وحققت أهدافها الآنية، لكنه حان وقت تبديلها بنظام حقيقي يسمح بإنعاش النشاط المهني للمعوقين وفتح أمامهم أبواب التكوين المهني في شتى الاختصاصات المهنية المعمول بها عن طريق تزويد مؤسسات التكوين المهني المختلفة بوسائل التكيف مع طبيعة الإعاقات مما يجعل الاختصاصات المختلفة في متناول المعوق الذي يتعلم مسؤولية اختياره منذ بدأ مرحلة التكوين المهني مما يعطيه قوة القرار عند دخوله الحياة المهنية. فكلّ مساوئ النظام القديم لتشغيل المعوقين كان يجب تفاديها عند إصدار النصوص التطبيقية لقانون رقم 09-02 الصادر في 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. إذ كان يجب تضمينها القوة الإلزامية الضرورية لتنفيذها السليم بما يحقق فعلاً إدماج المعوق في المجتمع وفي المؤسسة المستخدمة ويؤكد أنّ عمل المعوق ضرورة حيوية بالنسبة له وللمجتمع أيضاً، إذ أنّ إدماجهم أصبح يعتمد على مبدأ الاستثمار لأموال الدولة في الطاقات الكامنة والهائلة لرعاياها المعوقين. وحان الوقت لتغيير المنظور القديم بمنظور أكثر واقعية لكن يجب للجهات المعنية الحكومية خاصة أن تعترف بمسؤوليتها في هذا الموضوع «كراع عن رعيته».

المراجع

أولاً: المؤلفات:

1. باللغة العربية:

- 1 - أحمية سليمان «التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري» علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني- ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر، 1998.
- 2 - السيد رمضان «إسهامات الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الفئات الخاصة» المكتب الجامعي الحديث - 1990.
- 3 - السيد محمود رمضان «الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001» - دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض. دار الثقافة عمان 2005.
- 4 - السيد عتيق «الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة» دراسة جنائية مقارنة - دار النهضة العربية - القاهرة - 2005.
- 5 - الطيب بلولة في «الضمان الاجتماعي» - التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية - دار النشر دحلب - الجزائر - طبعة 1993.
- 6 - بسيوني، محمود شريف «الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان» - المجلد الثاني - دار الشروق - القاهرة - 2003.
- 7 - بن صاري ياسين «عقد العمل محدد المدة» - دراسة نظرية تطبيقية مقارنة - دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر- 2004.
- 8 - جاك س استيورت ترجمة الدكتور عبد الصمد قائد الأغيري والدكتورة فريدة عبد الوهاب آل مشرف «إرشاد الآباء ذوي الأطفال غير العاديين» - طبعة دار النشر والمطابع بجامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية - طبعة سنة 1996.
- 9 - جان دراقبون تعريب ميشال أبي فاضل «التوجيه التربوي والمهني» - النشر لدار عويدان للنشر والطباعة بلبنان - الطبعة الثانية 1998.
- 10 جمال الخطيب «تعليم الطلبة ذوو الحاجات الخاصة في المدارس العادية» - دار وائل للطباعة والنشر - عمان، الأردن- الطبعة الأولى 2003.
- 11 - حابس المواصلة «سيكولوجية الأطفال غير العاديين "الإعاقة الحركية"» - الأهلية للنشر والتوزيع - عمان الأردن - الطبعة الأولى - 2003 .
- 12 حسن محمد حسان في «التعليم الأساسي بين النظرية والتطبيق» - دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت - 1993.
- 13 - حسين عبد اللطيف حمدان «قانون العمل دراسة مقارنة» منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت، لبنان- الطبعة الأولى - 2005.
- 14 - راشد راشد- شرح قانون العمل الجزائري «علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة» - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 1989
- 15 - رضا مسعد السعيد، والد هويدا محمد الحسني «استراتيجيات معاصرة في التدريس للمعوقين والموهوبين» مركز الإسكندرية للكتاب - طبعة 2005.
- 16 سالم سي سالم في «المعاقون بصرياً خصائصهم ومناهجهم» - للدار المصرية اللبنانية - الطبعة الأولى سنة 1997.

- 17 سلمان عبد الملك «التأمينات الاجتماعية في الدول العربية» - دار العلم للملايين - طبعة ديسمبر 2000.
- 18 عبد الرحمن العيسوي في «سيكولوجية الإعاقة الجسمية والعقلية مع سبل العلاج والتأهيل» - دار الراتب الجامعية - طبعة 1997.
- 19 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، طبعة 2003.
- 20 عبد الله حسين الخليفة في «عوامل الاستفادة من خدمات المؤسسات العلاجية الخاصة» دراسة ميدانية- طبعة دار الثقافة والنشر بالجامعة. 1993.
- 21 عبد المطلب أممي القريضي في «سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم» - توزيع دار الفكر العربي بالقاهرة - الطبعة الأولى 1996.
- 22 عبد المطلب أمين القريضي «سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم، الطبعة الثالثة» - دار الفكر العربي - القاهرة- 2001.
- 23 عدنان الجازورلي «الإعاقة في التشريعات المعاصرة» - دراسة لبعض التجارب الوطنية في دول العالم الإسلامي- منشورات المنظمة الإسلامية والعلوم والثقافة - ايسيسكو- 2004.
- 24 عزة مختار الدعدع وسمير عبد الله أبو معلى «تعليم الطفل البطيء التعلم» - لدار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع - عمان الأردن- الطبعة الثالثة 1999.
- 25 فايز لطفي «مزايا الضمان الاجتماعي»- مجلة العمل العربية الربع سنوية - العدد 17 - المؤرخة في أكتوبر، ديسمبر 1970.
- 26 لطفي بركات أحمد «الرعاية التربوية للمعوقين عقلياً» - جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية - نشر دار المريخ 1980.
- 27 لطفي بركات أحمد في «تربية المعوقين في الوطن العربي» - بمناسبة العام الدولي للمعوقين - دار النشر المريخ للمملكة العربية السعودية الرياض-1987.
- 28 لطفي بركات أحمد «الفكر التربوي في رعاية الطفل الكفيف» - دار النشر بمكتبة الخانجي بالقاهرة 1978.
- 29 ماجدة السيد عبيد «الرسائل التعليمية في التربية الخاصة» - دار الصفاء للنشر والتوزيع - عمان الأردن- الطبعة الأولى 2000.
- 30 - محمد سامي عبد الصادق «حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون» دار النهضة العربية - القاهرة - 2004.
- 31 - محمد سيد فهمي «واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي» - المكتب الجامعي الحديث بالإسكندرية- مصر- 2005.
- 32 محمد مصطفى حماد في «المعوقون والمسكن والمدينة» بحث لواجبات المهندس المعماري ومهندس البلديات نحو المعوقين - طبعة 1996.
- 33 نادر فهمي الزيود في «تعليم الأطفال المتخلفين عقلياً» - دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع - عمان الأردن - الطبعة الثالثة 1995.
- 34 ناهد العجوز «الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية» منشأة المعارف - مصر- 1996.
- 35 - وليام ت. ليدون وم. لوريتا ماكجور - ترجمة الدكتور عبد الغفار الحكيم الدماطي وفاروق إبراهيم خليل «تنمية المفاهيم عند الأطفال المعوقين بصرياً» -

دليل المختصين والعاملين في المجالات التربوية. مطابع جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية – الطبعة الأولى-1990.

2. باللغة الأجنبية:

- 1- Abed el Ouahab BEN LTRECHE, «la Réinsertion sociale des personnes handicapées : le dispositif législatif», Actes de la 3^{ème} Rencontre International - Organisée par le CNFPH - Constantin - du 08-09 Mai 1993.
- 2- Ali KOUADRIA, "Scolarisation et formation de l'enfant handicapé dans la société algérienne" - Revue Horizon Educatif - n°09 - CNFPH - sn° éd.
- 3- Bachir CROUMI - Les handicapés et le Marché du travail « un guide pour réussir» edition d'organisation Paris -1995 2^{ème} edition 1996.
- 4- ELIE ALFANDARIE et PHELIPE-HEURDUTEIL, «association des statuts particulier les associations intermédiaire et entreprise d'insertion sous forme associative intermédiaire et entreprise d'insertion sous forme associative» – Dalloz.
- 5- JEAN JACQUES DUPZYROUX, «droit de la sécurité sociale» - 12^{ème} édition 1993 – édition – Dalloz .
- 6- JEAN PIERRE CHAUCHARD, «manuel de droit de la sécurité social» édition Montchrestien EJA. Paris imprimerie soulisse et Cassegrain – octobre 1994.
- 7- MARIE-CLAIRE VILLVALE, «politique social et emploi des handicapés» – affaire sociales- édition d'organisation 1980-32 page.
- 8- M.H ; BOUCAND, «Intimité: secret professionnel et handicapé», Edition Chronique sociale - Lyon, France, sn° 2d, 1998.
- 9- Mostefa BOUDIA, «Rétrospective sur les Droit des handicapés en Algérie» revue Horizon Educatif, N° 15 - Edité par le centre National de Formation des personnels Spécialisés des Etablissements pour Handicapés - 1999.
- 10- PASCAL BEAU et ROGER BEAU, «lesciue de la protection social» - Dalloz – imprimeries montlegeon – 1996.
- 11- Rais Mohamed EL HADI, Evaluation de l'action social de l'état en faveur des personnes handicapées, Acte de la 3^{ème} Rencontre International, Op-cite
- 12- V.P.DURAND, -«politique de sécurité social» – Dalloz-1953.

ثانياً:- النصوص القانونية:

أ - النصوص القانونية الوطنية:

1. القانون رقم 200-63 ل 08-06-1963 المتعلق بتوفير الحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر.
2. القانون رقم 76-79 الصادر في 23-01-1976 والمتعلق بالصحة العمومية.
3. القانون رقم 78-12 الصادر في 05-08-1978 والمتضمن القانون الأساسي للعامل.
4. القانون رقم 78-18 الصادر في 31-12-1978 المتعلق بقانون مالية سنة 1979.
5. القانون رقم 79-09 الصادر في 31-12-1978 المتعلق بقانون المالية لسنة 1980.
6. القانون رقم 81-07 الصادر في 27-06-1981 الخاص بالتنظيم المهني المعدل بالقانون رقم 90-34 الصادر في 25-12-1990 الجريدة الرسمية رقم 90-56.
7. القانون رقم 82-12 الصادر في 20-08-1982 المتضمن القانون الأساسي للحرف.
8. القانون رقم 83-11 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
9. القانون رقم 83-12 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتقاعد.
10. القانون رقم 83-13 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
11. القانون رقم 83-14 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.
12. القانون رقم 83-16 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية.
13. القانون رقم 84-05 الصادر في 07-01-1984 يتضمن تخطيط مجموعة الدراسي في المنظومة التربوية.
14. القانون رقم 85-05 الصادر في 16-02-1985 والمتعلق بحماية وترقية الصحة.
15. القانون رقم 85-09 الصادر في 26-12-1958 المتعلق بقانون مالية سنة 1986.
16. القانون رقم 86-15 الصادر في 30-12-1986 المتعلق بقانون مالية سنة 1987.
17. القانون رقم 88-07 الصادر في 26-01-1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
18. القانون رقم 88-16 الصادر في 10-05-1988 المعدل والمتمم للقانون 82-12 المتضمن للقانون الأساسي للحرف.
19. القانون رقم 89-26 الصادر في 31-12-1989 المتعلق بقانون مالية سنة 1990.
20. القانون رقم 90-03 الصادر في 26-02-1990 المتعلق بمفتشية العمل.
21. القانون رقم 90-11 الصادر في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 ل 21-04-1990.
22. القانون رقم 90-34 الصادر في 25-12-1990 المعدل والمتمم للقانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية رقم 56 لسنة 1990.
23. القانون رقم 91-25 الصادر في 18-12-1991 المتعلق بقانون مالية لسنة 1992.
24. القانون رقم 97-02 الصادر في 31-12-1998 المتعلق بقانون مالية سنة 1998.
25. القانون رقم 99-11 الصادر في 23-12-1999 المتعلق بقانون مالية سنة 2000.

26. القانون رقم 01-2000 الصادر في 18-01-2000، الجريدة الرسمية رقم 03 المعدل والمتمم للقانون رقم 81-07 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 26/1981.
27. القانون رقم 09-02 الصادر في 08-05-2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الصادرة في الجريدة الرسمية رقم 34 لـ 14-05-2002.
28. المرسوم الرئاسي رقم 09-188 المؤرخ في 12 ماي 2009 المتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13-12-2006، الجريدة الرسمية عدد 33 المؤرخة في 31 ماي 2009.
29. المرسوم الرئاسي رقم 05-282 المؤرخ في 14 أوت 2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في ابريل 1993، الجريدة الرسمية العدد 56 المؤرخة في 17-08-2005.
- ب- النصوص القانونية الأجنبية:**

• **باللغة العربية:**

1. القانون رقم 07/92 لسنة 1992 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمعوقين بالمغرب.
2. القانون الفلسطيني رقم 4 لسنة 1996.
3. القانون المصري رقم 39 لسنة 1975 والمعدل بالقانون رقم 49 لسنة 1981 وبقانون العمل الموحد لسنة 2003.
4. القانون السوري رقم 34 لسنة 2004 الخاص بالمعوقين.
5. القانون التوجيهي التونسي عدد 83 المؤرخ في 15 أوت 2005، المتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 97 المؤرخة في 6-12-2005.
6. قانون رعاية المعوقين الأردني رقم 12 لسنة 1993 المعدل بالقانون رقم 31 لسنة 2007.

• **باللغة الفرنسية:**

1. Loi N° 534-75 du 30-06-1975 concernant l'orientation en faveur des personnes handicapées J.D du 30-06-1975 au 01-07-1975.
2. Loi N° 517/87 du 10-07-1987 concernant l'emploi des personnes handicapées pour l'année 1988.

ثالثا: النصوص التنظيمية الوطنية

أ - **الأوامر:**

1. الأمر رقم 133-66 الصادر في 02-06-1966 المتعلق بنظام الوظيف العمومي.
2. الأمر رقم 35-76 الصادر في 16-04-1976 المتعلق بتنظيم التربية الوطنية والتكوين.
3. الأمر 79-76 الصادر في 23-01-1976 المتعلق بالصحة العمومية.
4. الأمر رقم 05-94 الصادر في 31-12-1994 المتعلق بقانون مالية سنة 1995.
5. الأمر رقم 27-95 المؤرخ في 30-12-1995 المتعلق بقانون مالية سنة 1996.

6. الأمر 17-96 المؤرخ في 06-07-1996 المتم للقانون رقم 83-11 الصادر في 02-07-1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

7. الأمر رقم 31-96 الصادر في 30-12-1996 المتعلق بقانون مالية سنة 1997.

ب- المراسيم التشريعية:

1. المرسوم التشريعي رقم 08-94 الصادر في 26-05-1994 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994.

2. المرسوم التشريعي رقم 09-94 الصادر في 26-05-1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

3. المرسوم التشريعي رقم 10-94 الصادر في 26-05-1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.

4. المرسوم التشريعي رقم 11-94 الصادر في 26-05-1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

ج- المراسيم التنفيذية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 29-84 المؤرخ في 11-02-1984 حدد المبلغ السنوي للزيادة المدفوعة لأصحاب العجز أو التقاعد أو الربيع عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

2. المرسوم التنفيذي رقم 271-84 المؤرخ في 15-09-1984 المنشئ للمركز الوطني للتعليم المهني.

3. المرسوم التنفيذي رقم 17-90 لـ 21-04-1990 المتضمن القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني.

4. المرسوم التنفيذي رقم 298-90 لـ 06-10-1990 ليغير تسمية المراكز إلى "المركز الوطني للتعليم المهني بعد".

5. المرسوم التنفيذي رقم 05-91 لـ 19-01-1991 يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

6. المرسوم التنفيذي رقم 535-91 لـ 25-12-1991 المنشئ لمؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي والمهني للمعوقين.

7. المرسوم التنفيذي رقم 09-92 لـ 09-01-1992 المتعلق بكيفيات تصديق أنماط التكوين وتقويم المكاسب المهنية.

8. المرسوم التنفيذي رقم 10-92 لـ 09-01-1992 المتضمن إحداث الغرف الجهوية للحرف.

9. المرسوم التنفيذي رقم 273-92 لـ 06-07-1992 يعدل ويتم المرسوم رقم 29-84 لـ 11-02-1984.

10. المرسوم التنفيذي رقم 275-92 لـ 06-07-1992 يعدل ويتم المرسوم رقم 34-85 المحدد لاشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا.

11. المرسوم التنفيذي رقم 65-93 لـ 01-03-1993 الذي يحدد شروط وكيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 302/068 المسمى "صندوق دعم الفئات الاجتماعية المحرومة".

12. المرسوم التنفيذي رقم 132-93 لـ 14-06-1993 يحدد كيفية تطبيق المادة 168 من القانون رقم 25-91 المتضمن قانون مالية سنة 1992.

- 13.** المرسوم التنفيذي رقم 67-93 لـ 01-03-1993 الذي ألغى المرسوم رقم 572-83 لـ 15-10-1983 الذي يحتوي على تنظيم التكوين المهني في مراكز التكوين المهني والتمهين ومنح الشهادات.
- 14.** المرسوم التنفيذي رقم 336-94 المؤرخ في 26-10-1994 المتضمن تطبيق المادة 22 من المرسوم 08-94 المتضمن قانون مالية سنة 1994 تكميليا.
- 15.** المرسوم التنفيذي رقم 368-96 المؤرخ في 02-11-1996 يعدل ويتم المرسوم رقم 07-88.
- 16.** المرسوم التنفيذي رقم 469-96 المؤرخ في 18-12-1996 يحدد كفايات تطبيق المادة 160 من الأمر رقم 27-95 الحامل لقانون مالية سنة 1996.
- 17.** المرسوم التنفيذي رقم 470-96 المؤرخ في 18-12-1996 يحدد كفايات تطبيق المادة 162 من الأمر رقم 27-95 لـ 30-12-1995 والمتعلق بقانون مالية سنة 1996.
- 18.** المرسوم التنفيذي رقم 425-97 المؤرخ في 11-11-1997 الخاص بتخفيض نصيب صاحب العمل في الاشتراك في الضمان الاجتماعي على المعوق.
- 19.** المرسوم التنفيذي رقم 474-97 المؤرخ في 08-12-1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل الخاص بعمّال المنازل.
- 20.** المرسوم التنفيذي رقم 77-99 الصادر في 11-04-1999 المتعلق بتنظيم التكوين والامتحانات المهنية وتوزيع ذلك، الجريدة الرسمية رقم 26 لـ 14-04-1999.
- 21.** المرسوم التنفيذي رقم 02-08 المؤرخ في 02-01-2008 المنظم لشروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل و تنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية عدد 02 المؤرخة في 08 يناير 2008.
- 22.** المرسوم التنفيذي رقم 83-08 المؤرخ في 04-03-2008 المتضمن شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 09 مارس 2008.

د- المراسيم:

- 1.** المرسوم رقم 437-63 المؤرخ في 08-11-1963 الخاص بمنح الحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر.
- 2.** المرسوم رقم 334-68 المؤرخ في 30-05-1968 يتضمن النظام الخاص للمعلمين المتخصصين للأطفال.
- 3.** المرسوم رقم 108-75 المؤرخ في 26-09-1975 يعدل ويتم المرسوم رقم 334-68.
- 4.** المرسوم رقم 67-76 المؤرخ في 16-04-1976 المتعلق بمجانية التربية والتكوين.
- 5.** المرسوم رقم 73-76 المؤرخ في 16-04-1976 المتعلق بتطبيق المادة 10 من الأمر رقم 35-76 الخاص بتنظيم التربية والتكوين.
- 6.** المرسوم رقم 59-80 المؤرخ في 08-03-1980 الخاص بإنشاء وتنظيم وتسيير المراكز الطبية البيداغوجية ومراكز التعليم المتخصصة للأطفال المعوقين.
- 7.** المرسوم رقم 294-81 المؤرخ في 24-01-1981 يتضمن إنشاء مراكز طبية تربوية ومراكز متخصصة في تعليم الأطفال المعوقين وضبط قائمة هذه المراكز.
- 8.** المرسوم رقم 392-81 المؤرخ في 26-12-1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 07-81 المتعلق بالتكوين المهني، الجريدة الرسمية رقم 1981/52.

9. المرسوم رقم 81-397 المؤرخ في 26-12-1981 الخاص بإنشاء المركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين ببلدية خميستي.
10. المرسوم رقم 82-179 الصادر في 15-05-1982 ليحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها.
11. المرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 15-05-1982 المتعلق بالعمل وإعادة التربية المهنية للمعوقين.
12. المرسوم رقم 82-303 الصادر في 11-09-1982 المتعلق بالخدمات الاجتماعية.
13. المرسوم رقم 83-735 الصادر في 17-12-1983 المتضمن تعداد قطاعات الأعمال الحرفية.
14. المرسوم رقم 84-27 لـ 11-02-1984 يحدد كفايات تطبيق العنوان الثاني من القانون 83-11 الصادر في 02-07-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
15. المرسوم رقم 84-28 المؤرخ في 11-02-1984 الذي يحدد كفايات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 لـ 06-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
16. المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09-02-1985 يحدد قائمة العمال المشتبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي.
17. المرسوم رقم 85-34 المؤرخ في 09-02-1984 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا.
18. المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23-03-1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
19. المرسوم رقم 86-121 الصادر في 06-05-1986 المتمم والمعدل لقائمة المراكز الطبية التربوية والتعليمية المتخصصة للأطفال المعوقين.
20. المرسوم رقم 86-132 الصادر في 27-05-1986 الذي يحدد قواعد حماية العمال من أخطار الإشعاعات الأيونية والقواعد المتعلقة بمراقبة حيازة المواد الإشعاعية والأجهزة التي تتولد عنها إشعاعات أيونية واستعمالها.
21. المرسوم رقم 87-257 الصادر في 01-12-1987 ينشئ مركز وطني لتكوين الموظفين الاختصاصيين في مؤسسات المعوقين «CNFPH».
22. المرسوم رقم 87-259 الصادر في 01-12-1987 يلغي قوائم المراكز السالف ذكرها في المرسوم 86-121.
23. المرسوم رقم 88-27 الصادر في 09-02-1988 الذي أنشئ بمقتضاه المركز الوطني للأجهزة والأدوات الخاصة بالمعوقين «ONAAPH».
24. المرسوم رقم 89-235 الصادر في 02-05-1989 يلحق المرسوم رقم 87-259 الذي ينشئ مراكز طبية وتعليمية جديدة.
25. المرسوم رقم 90-235 الصادر في 28-07-1990 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.
26. المرسوم رقم 90-237 الصادر في 28-07-1990 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التكوين المهني.
27. المرسوم رقم 92-27 الصادر في 20-01-1992 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين.

28. المرسوم رقم 274-92 الصادر في 06-07-1992 المعدل للمرسوم رقم 85-33 المحدد لقائمة العمال المشتبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي.

رابعاً: مذكرات التخرج

1. بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم الإدارة والمالية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، سنة 2004.
2. بتقة ليلى، "الخدمة الاجتماعية للمكفوفين" دراسة ميدانية بمدرسة طه حسن لصغار المكفوفين ببسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2005.
3. جعيجع سعاد، «الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري»، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، فرع الخدمة الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، سنة 2004 .
4. عبد الله كبار، «المجتمع المدني ودوره في التكفل بنوي الاحتياجات الخاصة»، دراسة ميدانية لجمعيات المعوقين حركيا بولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، سنة 2005.
5. لوافي صبيحة، «النظام الإدماجي للمعوقين في الجزائر»، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق بن عكنون»، جامعة الجزائر، لسنة 2004.
6. لعجال عفيفة، «دور الخدمة الاجتماعية في التأهيل الاجتماعي والمهني للمتخلفين عقليا»، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، 2005.

خامساً: المجلات والدوريات

1. اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة و المعوقين – تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي- النشرة الدورية للاتحاد المؤرخة في 17 جويلية 2010.
2. بوسكرة أحمد، بلقرمي سهام – الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري – واقع وأفاق- جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر – عن مجلة القبول العدد 28 المؤرخة في مارس 2006.
3. حواء طويهرات، "تأهيل استقلالية المعوق في المجتمع"، مجلة آفاق تربوية الصادرة عن مركز CNFPH، العدد 15، ، ديسمبر 1999.
4. زرارة صالح الواسعة- الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث عمل- مجلة العلوم الإنسانية العدد 30 المؤرخة في ديسمبر 2008 – جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2008.
5. سامر أحمد موسى، حماية المعوقين في المواثيق الدولية و التشريع الفلسطيني، مجلة الحوار المتمدن- العدد 1974-المؤرخ في 07/12/2007.
6. عدنان الجازورلي، الإعاقة في التشريعات المعاصرة- دراسة لبعض التجارب الوطنية في دول العالم الإسلامي- منشورات المنظمة الإسلامية و العلوم و الثقافة-ايسيسكو- 2004.
7. علي عبده محمود، حقوق المعوقين، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، مصر، النشرة الدورية للاتحاد عدد 83 المؤرخة في 27 أوت 2010.

سادساً: الجرائد

1. حسينة/ل، "اعتماد مزارع نموذجية للمعاقين" جريدة المساء، العدد 3272، الصادرة بتاريخ 04 ديسمبر 2007.

2. رفيقة/ب، "مركز التكوين الطرق الأربعة بالقبة تحد وإصرار على إدماج المعاقين"، صوت الأحرار جريدة إخبارية جزائرية، الصادرة بتاريخ 24-04-2010.
3. سليمان عبدوش- الطيب لوح: إحداث 3 ملايين منصب شغل خلال الخماسي الحالي- خلال اختتام الأبواب المفتوحة حول التشغيل بالجزائر- جريدة الأمة العربية – الجزائر- العدد 540 المؤرخة في 29-08-2010.

سابعاً: الملتقيات والأعمال الدراسية

1. عطية عطية محمد- تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة- كلية التربية – جامعة الزقازيق- مصر 2001.
2. تقرير مقدم في 10 صفحات عن مداخلة وزير التكوين المهني بمناسبة الندوة الوطنية لـ 21 و 22 ماي 2001 أرقام رسمية قدمتها السلطة المتخصصة بهذا الموضوع.
3. تقرير وزارة التضامن الاجتماعي للندوة الوطنية حول التكوين المهني المنظمة يومي 21 و 22 ماي 2001 بمعهد الابيار الجزائر العاصمة، 30 صفحة.
4. قاسم حسين صالح، ورقة مقدمة إلى الندوة التي أقامتها وكالة أصوات العراق ومنظمة اليونيسيف عن الإعلام و ذوي الاحتياجات الخاصة – محافظة اربيل – العراق – 2008 .
5. مداخلة وزير التشغيل والتضامن الوطني محمد قرطب - بعنوان عرض حول التوجيه والإرشاد في برامج وأجهزة التشغيل بالجزائر- الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب – منظمة العمل العربية – مكتب العمل العربي - طرابلس في 11 إلى 13 جويلية 2005.
6. محمد الزريبي- مداخلة حول تشغيل المعوقين في تونس: التشريع البرامج و الآليات – الملتقى العربي الأول حول الإعاقة 26-24 أكتوبر 2008؛ الجمهورية التونسية- وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن التونسيين بالخارج- المجلس الأعلى لرعاية الأشخاص المعوقين- تقرير حول تشغيل المعوقين- 22 أفريل 2008.
7. محمد ترابي، محاضرة بعنوان "واقع المعوقين في الجزائر بين الأمس واليوم"، اتحاد المعوقين حركيا لولاية تلمسان، 14 مارس 2009.
8. الجزائر، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - كلمة السيد الطيب لوح، وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي- خلال المنتدى الدولي الثالث حول دور الموارد البشرية المؤهلة في ترقية التشغيل المنعقد في الجزائر - فندق ماركيز ، يومي 26 و 27 ماي 2010.

الفهرس

- المقدمة.....01
- الباب الأول: وسائل تشغيل المعوقين.....08**
- الفصل الأول: التدابير التحضيرية لتشغيل المعوقين.....10**
- المبحث الأول: الإطار التشريعي لتشغيل المعوقين11**
المطلب الأول: تشغيل المعوقين في المواثيق والإعلانات الدولية والعربية.....12
- الفرع الأول: تشغيل المعوقين في المواثيق والإعلانات الدولية.....12
أولاً: الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1957.....15
ثانياً: اتفاقية تأهيل وتشغيل المعوقين لسنة 1983.....15
ثالثاً: اتفاقية القواعد الموحدة لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين 1994.....16
رابعاً: الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006.....17
الفرع الثاني: تشغيل المعوقين في المواثيق والإعلانات العربية.....19
المطلب الثاني: تشغيل المعوقين على الصعيد الوطني و في بعض التشريعات العربية.....21
- الفرع الأول: الإطار التشريعي لتشغيل المعوقين في الجزائر.....22
الفرع الثاني: تشغيل المعوقين في بعض التشريعات العربية.....27
المبحث الثاني: مرحلة التكوين العلمي والتربوي للمعوقين36
المطلب الأول: إدماج المعوقين في النظام التربوي والتعليمي العادي.....37
- الفرع الأول: التعليم التحضيري والتعليم الأساسي.....39
الفرع الثاني: التعليم الثانوي والتعليم العالي.....43
المطلب الثاني: تعليم المعوق في مراكز متخصصة.....48
- الفرع الأول: المراكز الطبية البيداغوجية.....50
الفرع الثاني: مراكز التعليم المتخصص.....52
المبحث الثالث: مرحلة التكوين المهني للمعوقين.....58
المطلب الأول: أنواع التكوين المهني.....59
- الفرع الأول: التكوين الإقليمي للمعوقين.....61
أولاً: أقسام أو فروع التكوين الإقليمي.....63
ثانياً: برامج التكوين ومحتوياتها.....65
ثالثاً: كيفية تنظيم التكوين والامتحانات المهنية.....66
رابعاً: مستويات التأهيل وتوزيع التكوين المهني.....67
الفرع الثاني: التكوين بالتمهين.....70
الفرع الثالث: التكوين عن بعد.....75
المطلب الثاني: اختصاصات التكوين المهني77
- الفرع الأول: تحديد اختصاصات التكوين المهني وشروط الالتحاق بها.....77
الفرع الثاني: معايير توجيه المعوق نحو الاختصاص المناسب.....79
الفرع الثالث: عروض التكوين المهني المتاحة للمعوقين.....81
الفصل الثاني: طرق تحقيق إدماج المعوقين في ميدان الشغل.....86

- 87.....المبحث الأول: الإدماج المهني المباشر للمعوقين
- 88.....المطلب الأول: شروط تشغيل المعوقين
- 89.....الفرع الأول: المعوقين المؤهلين للتشغيل
- 94.....الفرع مناصب الشغل المتاحة للمعوقين
- الثاني:
- 99.....المطلب الثاني: صور تشغيل المعوقين
- 99.....الفرع الأول: تشغيل المعوقين في وسط مهني عادي
- 99.....أولاً: تشغيل المعوق في قطاع الوظيف العمومي
- 102.....ثانياً: تشغيل المعوق في القطاع الاقتصادي
- 106.....ثالثاً: تشغيل المعوق في إطار السياسة الجديدة لدعم وترقية التشغيل
- 110.....الفرع الثاني: تشغيل المعوقين في وسط مهني متخصص
- 111.....أولاً: أشكال العمل
- المحمي
- 116.....ثانياً: شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي و تنظيمه
- 119.....المبحث الثاني: إعادة الإدماج المهني للمعوقين
- المطلب الأول: مصير علاقة العامل المعوق بعد إصابته بالإعاقة
- 120.....الفرع الأول: تعليق علاقة العمل
- 123.....الفرع الثاني: تعديل عقد العمل
- 125.....الفرع الثالث: إنتهاء علاقة العمل
- المطلب الثاني: تكفل التأمينات الاجتماعية بإعادة إدماج العامل المصاب بإعاقة
- 126.....الفرع الأول: إعادة التأهيل الوظيفي
- 129.....الفرع الثاني: إعادة التكييف المهني
- 132.....الفرع الثالث: المنازعات الناجمة عن إعادة إدماج العامل المصاب بإعاقة
- 135.....المبحث الثالث: دور الأجهزة الحكومية وغير الحكومية في تشغيل المعوقين
- 137.....المطلب الأول: دور الأجهزة الحكومية في تكوين وتشغيل المعوقين
- 138.....الفرع الأول: دور الأجهزة الحكومية في إنشاء المراكز الخاصة بالمعوقين
- 138.....الفرع الثاني: دور الأجهزة الحكومية في مجال التكوين العلمي والمهني للمعوقين
- 142.....الفرع الثالث: دور الأجهزة الحكومية في مجال تشغيل المعوقين
- 144.....المطلب الثاني: دور المنظمات غير الحكومية في تشغيل المعوقين
- 145.....الفرع الأول: المنازعات بين الإدارات العمومية والمنظمات غير الحكومية
- 149.....أولاً: المصادر الشخصية غير المباشرة للنزاعات بين الجهتين
- 149.....ثانياً: المصادر الموضوعية المباشرة للنزاعات بين الجهتين
- 151.....الفرع الثاني: توصيات الجمعيات في موضوع إدماج المعوقين مهنياً
- 153.....الفرع الثالث: دور الجمعيات في تشغيل المعوقين من خلال وسائل الإعلام

الباب الثاني: الحماية الاجتماعية للمعوقين في إطار علاقة العمل.....156

الفصل الأول: حماية المعوقين في إطار التأمينات الاجتماعية والأخطار المهنية...157

- 158.....المبحث الأول: حماية المعوقين في إطار التأمينات الاجتماعية
- 161.....المطلب الأول: التأمين على المرض والتأمين على الولادة
- 167.....الفرع الأول: التأمين على المرض
- 175.....الفرع الثاني: التأمين على الولادة
- 176.....المطلب الثاني: التأمين عن العجز والتأمين عن الوفاة
- 176.....الفرع الأول: التأمين على العجز
- 181.....الفرع الثاني: التأمين عن الوفاة
- 184.....المطلب الثالث: حماية المعوق المتقاعد
- 185.....الفرع الأول: شروط التقاعد
- 186.....الفرع الثاني: التقاعد المسبق
- 183.....المبحث الثاني: حماية المعوقين من الأخطار المهنية
- 189.....المطلب الأول: توفير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للمعوقين
- 190.....الفرع الأول: وسائل ضمان الرعاية الصحية والأمن للمعوقين داخل أماكن العمل
- الفرع الثاني: أجهزة توفير الرعاية الصحية والأمن للمعوقين داخل أماكن العمل.....193
- 194.....المطلب شروط وإجراءات تعويض المعوق عن الأخطار المهنية الثاني:
- 195.....الفرع الأول: شروط تعويض المعوق عن الأخطار المهنية
- الفرع الثاني: إجراءات تعويض المعوق عن الأخطار المهنية...200.....
- 205.....المطلب الثالث: الأدعاءات الممنوحة للمعوق عن الأخطار المهنية
- 206.....الفرع الأول: الأدعاءات الممنوحة للمعوق في حالة العجز
- 208.....الفرع الثاني: الأدعاءات الممنوح لذوي المعوق في حالة وفاته
- 218.....الفصل الثاني: حماية المعوقين في إطار الخدمات الاجتماعية
- 223.....المبحث الأول: نظام حماية وترقية الصحة
- 227.....المطلب الأول: بطاقة الإعاقة
- 227.....الفرع الأول: شروط الحصول على بطاقة الإعاقة
- 230.....الفرع الثاني: الحقوق المترتبة على حامل البطاقة
- 231.....المطلب الثاني: النظام الجديد لبطاقات المعوق
- 232.....الفرع الأول: بطاقة الإعاقة العادية
- 233.....الفرع الثاني: بطاقة المساعدة الاجتماعية
- 234.....المبحث الثاني مختلف الامتيازات المتاحة للمعوقين

235.....	المطلب الأول: نظام الإعانات المالية الممنوحة للمعوقين
236.....	الفرع الأول: منح معاش (أو مرتب) عن العجز الكامل
238.....	الفرع الثاني: المنحة المقررة للمعوقين عديمي الدّخل «المنحة الشهرية»
241.....	المطلب الثاني: نظام الامتيازات الجبائية والجمركية
242.....	الفرع الأول: إعفاء المعوق من الضريبة على الدخل الإجمالي (أو الاقتطاع)
	الفرع الثاني: الإعفاء من مصاريف التجهيزات والملحقات الخاصة بالمعوقين
244.....	
245.....	الفرع الثالث: نظام تخفيض وإعفاء المعوقين من مصاريف النقل
	المبحث الثالث: الخدمات الاجتماعية المخصصة للمعوقين بصريا
247.....	وحركيا
248.....	المطلب الأول: وسائل الحماية الاجتماعية المخصصة للمعوقين بصريا
248.....	الفرع الأول: حقوق المعوق الحامل لبطاقة مكفوف
251.....	الفرع الثاني: حماية المعوق بصريا في مجال التكوين والتشغيل
	المطلب الثاني: وسائل الحماية الاجتماعية المخصصة للمعوقين
255.....	حركيا
255.....	الفرع الأول: التجهيزات والملحقات المخصصة لاستعمال المعوقين حركيا
257.....	الفرع الثاني: مختلف الإعانات المادية المخصصة للمعوقين حركيا
262.....	الخاتمة
264.....	المراجع
277.....	الفهرس
282.....	الملاحق