



تحت رعاية سمو الشيخ
حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
دبي - الإمارات العربية المتحدة



"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة
... الواقع والطموح"

15

17-14 أبريل 2014م



الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة

الأستاذ مسعودي أحمد
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان
الجزائر

دراسة مقدمة إلى

الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة

تحت شعار

"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة... الواقع والطموح"

خلال الفترة من 17-14 أبريل 2014م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة

خطة الدراسة:

- مقدمة
- ضبط المفاهيم
- الاطار القانوني والمؤسسي
- خصوصية الاعاقة في الوسط المهني
- من البحث عن العمل إلى التوظيف
- الاندماج داخل المؤسسة

مقدمة:

تؤكد اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الأفراد ذوي الإعاقة على ضرورة أن تتمتع هذه الفئة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية في شكل كامل ومنتساو بما فيها الحق في العمل. هذا الأخير سوف يوفر الوسائل الفعلية للخروج من الدائرة المفرغة التي تتمثل بالتمييز والفقير والإقصاء الاجتماعي، ومن فائدة هذه الوظائف اللائقة أن يوفر الدخل للعائلات، كما يعزز أيضا الشعور بقيمة الذات وبالقدرة على المساهمة في المجتمع.

ولكن من غير الممكن أن تتم عملية دمج الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع دون تغيير تصور المجتمع لهذه الفئة، إذ يجب إزالة العوائق التي تعترضهم من أجل تمكينهم من المشاركة بفعالية في عالم الشغل.

وتبدأ هذه العملية بتغيير السلوك داخل البيت حيث لا يتقطن عدد كبير من الأولياء الذين هم مسؤولون عن ذوي الإعاقة إلى حقوق أبنائهم وقدرتهم الفعلية، وغالبا ما يؤدي ذلك إلى تبني أسلوب الحماية المفرطة على الطفل ذو الإعاقة ويحد من قدرته على الوصول إلى التعليم والمهارات وفرص العمل اللائق. من جهة أخرى تفرض الضرورة أصحاب العمل ومراكز التدريب والشركات إلى إظهار سلوك أكثر انفتاحا لكي يشعر الأفراد ذوي الإعاقة بأنهم محل ترحيب مما يؤدي إلى اكتسابهم مهارات شخصية ومهنية تمكنهم من الوصول إلى وظائف لائقة. فعملية الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة والمتحصل على شهادة جامعية تمثل عدة خصوصيات، إذ أن عملية البحث عن العمل بالنسبة للشباب المتخرج من الجامعة لا تختلف عن العملية التي يقوم بها الشباب ذوي الإعاقة. المشكلة الأساسية بالنسبة لهذه الفئة تكمن في الطريقة التي سوف يقدمون بها إعاقاتهم للمؤسسة.

إشكالية الدراسة:

إن أغلب الفاعلين يتفقون على أهمية بعض العناصر التي تسهل عملية الإدماج المهني في المؤسسة وبالخصوص الشفافية إزاء الإعاقة. بمجرد أن كل طرف يعبر بكل حرية حول الموضوع، سوف يسمح بإزالة بعض الغموض التي سيصبح أكثر تعقيدا إن لم يكن هناك

مجال للحديث والمناقشة. تعتبر مسألة تنظيم الوقت المحدد لفترة الاندماج مهمة أيضا من أجل اعطاء فعالية للشباب المتخرج من التأقلم بأريحية مع منصب العمل الذي يشغله. مع العلم أنهم يتواجدون بين إرادتهم في النجاح " كغيرهم من الافراد " وضرورة أن يستفيدوا من تعديلات هيكلية داخل المؤسسة. إذا كانت الاعاقة تمثل عامل إضافي للمتحصل على الشهادة تدفعه للقيام بمهام البحث، فإن تثمين هذا العامل بالنسبة للجميع ليست مسألة هينة. لهذا فإن عملية إدماج المعاقين في الشركات ذات الاحجام الكبيرة تبدو مقبولة لوجود سياسات خاصة في هذ المجال. ومنه يمكن طرح الاشكال الاتي:

- كيف يواجه الشباب الجامعي ذوي الاعاقة إشكالية الاندماج المهني؟
- ما هي الوسائل والامكانيات التي يجب أن توفرها المؤسسات الهيئات التعليمية وتضعها في متناول ذوي الاعاقة لتسهيل حركيتهم؟

ضبط المفاهيم:

مفهوم صفة المعاق:

يقصد بالشخص المعاق طبقا للمادة 02 من قانون 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 بأنه "كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية - الحسية." من خلال هذا التعريف يتبين لنا أن تحديد صفة المعاق يكون بناء على خبرة طبية من ذوي الاختصاص بناء على طلب من المعني أو أوليائه أو من ينوبه لان التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية كما نصت على ذلك المادة 03 من القانون 09/02 وبناء على قرار اللجنة الطبية يتم تحديد صنف الإعاقة حسب أحكام المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في: 1993/01/31 الصادر عن وزارتي العمل والحماية الاجتماعية والصحة وهي:

-إعاقة بصرية: وهي فقدان الكلي لحاسة البصر أو الرؤية غير القابلة للتصحيح ولو بوضع نظارات طبية بما يعادل نسبة عجز تساوي أو تفوق من 01 إلى 20 للقدرة العادية للإبصار لكلتا العينين.

-الإعاقة السمعية: فقدان كلي لحاسة السمع مع محدودية القدرة على الاتصال مع الآخرين.

-الإعاقة الحركية: فقدان الشخص القدرة على استعمال اليدين أو الساقين بعجز يساوي أو يفوق 50%.

-الإعاقة الذهنية: فقدان الشخص المصاب لمؤهلاته العقلية أو الفكرية بنسبة عجز تساوي 80%.

وبعد إثبات الإعاقة تسلم للمعني بالأمر بطاقة المعاق التي تسمح له بالاستفادة من الامتيازات المكتسبة التي يمنحها له القانون طبقا للمادة 09 من القانون 09/ 02.

- الافراد ذوي الاعاقة يشكلون فئة من السكان معرضة لصعوبات خاصة أثناء الولوج إلى عالم العمل، البحث عن عمل، الاندماج في المؤسسة.

- الاشارة إلى أن المشاكل التي تعترض عملية البحث عن عمل في الوقت الراهن هي عامة بالنسبة لكل للشباب سواء كان من ذوي الاعاقة أو لا.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الآليات والميكانيزمات التي تكتنف عملية البحث عن وظيفة أو منصب عمل بالنسبة للشباب ذوي الاعاقة والمتخرج بشهادات علمية من الجامعة في الشركات الكبرى نظرا للصعوبات التي تعترض سبيلهم في الحصول على مكانة في المجتمع.

منهجية الدراسة:

منطلقات هذا العمل كانت امبيريقية، ولهذا يقترح الباحث القيام بتحقيق من نوع "كيفي" والمتمثل في القيام بمقارنة بين ما يصدر عن الشباب ذوي الاعاقة والحاصل على شهادة جامعية من جهة، وبين ما تصرح به المؤسسات الكبرى من جهة أخرى. ومن أجل إتمام البحث تم اعتماد الدراسة الميدانية للحصول على المعطيات من أجل التحليل.

العمل الميداني:

لقد استخدم الباحث تقنية المقابلة غير الموجهة للحصول على المعلومات من مجتمع البحث.

تتمثل العينة المدروسة في عنصرين:

- الشباب ذوي الاعاقة والمتخرج من الجامعة:

- تحتوي العينة على الذكور والاناث.
- نوع الاعاقة: حركية.
- السن ما بين 22 و 29 سنة.
- مستوى الشهادة: بكالوريا + 3 فما فوق.
- العينة متعددة من حيث الاعاقة ونوعية التكوين.
- تحتوي العينة على 14 شابا منهم 8 في وضعية البحث عن عمل و 6 في مناصب عمل.

- المؤسسات:

- عدد المؤسسات هو: 7 مدراء لمصلحة تسيير الموارد البشرية و مسير رئيسي (manager opérationnel) واحد.
- المؤسسات المعتمدة في الدراسة بها تعدد في النشاط الاقتصادي.
- وتحتوي العينة على تعدد في عدد الاجراء والعمال.

الاطار الزمني والمكاني للدراسة:

أجريت الدراسة (المقابلات) في كل المدن الجزائرية التالية: الجزائر العاصمة - وهران - قسنطينة. حيث تم اختيارهم على أساس وجود شركات كبرى تتعامل مع الفسة المدروسة. من حيث الزمان: في الفترة ما بين 12 يناير 2014 و 03 مارس 2014. **ملاحظة:** العبارات الموجودة بين مزدوجتين تمثل حرفيا ما جاء على لسان المبحوثين في المقابلات.

الاطار القانوني والمؤسسي:

1- مراجعة تاريخية:

تمثل فئة المعوقين في الجزائر وما تحمله من طموحات في اخذ ما بعين الاعتبار من حيث التكفل والإدماج الاجتماعي انشغالا دائما للسلطات العمومية التي أخذت على عاتقها هذا التحدي بوضعها جملة من السياسات والترتيبات لفائدة هذه الفئة. إن هذا التحدي القائم على أساس ضرورة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ترتب عنه إصدار جملة من النصوص القانونية والتنظيمية ذات مواضيع متعددة لتغطية حاجيات هذه الفئة الآخذة في التزايد.

ولضمان التكفل الفعال بالمعاقين وانشغالاتهم وضمان حقوقهم العامة والخاصة باعتبارهم عنصر فعال في المجتمع فان مجمل النصوص القانونية التي تم إصدارها ولا سيما القانون رقم 09/02 المؤرخ في 08/05/2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم جاءت بمجموعة من الحقوق يستفيد بها هؤلاء بعد إثبات إعاقته.

الحق في التكفل المؤسسي والمهني والإدماج:

يقصد بالتكفل المؤسسي العمل القاعدي والمتابعة الدائمة لبرامج ومنهجيات التدريس الإلجباري والاختياري في الفروع والأقسام التي تنشأ للتكفل بهذه الفئة.

فيجب ضمان التكفل المدرسي المبكر بالأطفال المعوقين بغض النظر عن مدة التمدرس أو السن طالما بقيت حالة الشخص المعوق تبرر ذلك وفي هذا الإطار تم إنشاء العديد من

المؤسسات والمدارس المتخصصة الخاصة بالمعاقين ذهنياً ويخضع كذلك الأطفال والمراهقون المعوقون إلى التمدريس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني وتهدياً عند الحاجة أقسام وفروع خاصة بهذا الغرض لاسيما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الاستشفائي حسب حالة ومؤهلات كل فئة وتفرض على هذه المؤسسات زيادة على التعلم والتكوين المهني وعند الاقتضاء إيواء المتعلمين والمتكويين والتكفل بهم نفسياً وطبياً بالتنسيق مع الأولياء وتسمح هذه الإجراءات للمعوقين كسب المعارف المهنية والعملية لدخول سوق الشغل والإدماج داخل المجتمع وهو التحدي والتوجه الجديد الذي يفرض على السلطات المعنية اخذ بعين الاعتبار هذه الفئة وذلك حتى يتسنى لهؤلاء ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية فبموجب 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 القانون على كل مستخدم أن يخصص نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

ومن اجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم واندماجهم الاجتماعي والمهني يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل المكيف وفقاً للمرسوم التنفيذي 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأمينهم المهني. ولإعادة بعث الحياة الاجتماعية للأشخاص المعوقين

ورفاهيتهم فرض القانون مجموعة من التدابير من شأنها القضاء على الحواجز التي تعيق الحياة اليومية لهؤلاء الأشخاص لاسيما في مجال:

. تسهيل الحصول على الأجهزة الاصطناعية والمساعدات التقنية التي تضمن الاستقلالية البدنية وتسهيل استبدالها

. تسهيل الوصول إلى الأماكن العمومية واستعمال وسائل النقل عن طريق بطاقة المعوق التي تحمل إشارة "الأولوية في الاستقبال وأماكن التوقف بنسبة 4% من أماكن التوقف في الموافق العمومية للمعوق أو مرافقه.

. تسهيل الحصول على السكن الواقع في المستوى الأول من البنايات.

. الإعفاء من دفع الرسوم والضرائب عند اقتناء السيارات السياحية ذات الأعداد الخاص وحياسة رخصة سياقة خاص بالمعوقين حركيا.

. إعفاء المعاقين الإجراء من الضريبة على الدخل الإجمالي لذوي الدخل الأقل من 15000دج حسب المادة 06 من قانون المالية لسنة 2005.

. مجانية وتخفيضات في مجال النقل لفائدة الأشخاص المعاقين بنسبة عجز قدرها 100% في تسعيرات النقل الجوي العمومي الداخلي كما يستفيد بنفس التدابير المرافقون للأشخاص المعوقين المنصوص عليهم أعلاه بمعدل مرافق واحد لكل شخص معوق وتتكفل الدولة بالتبعات الناجمة عن مجانية النقل أو التخفيض في تسعيراته.

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 مستوى 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 وكيفيات سيره وتنظيمه بموجب المرسوم التنفيذي 145/06 المؤرخ في 2006/04/26 والمركز الوطني للموظفين المختصين لمؤسسات المعوقين بموجب 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 بحقوق المعاق والتكفل به والمطالبة بانشغالاته وتوصيلها للجهات المختصة حتى تتمكن من تعديل التشريعات الخاصة بهذه الفئة حسب تطورات الحياة الاقتصادية.

نشير في الأخير إلى أن مسألة الاهتمام بالوقاية من الإعاقة من أهم المسائل التي تقع على عاتق المواطن والسلطات العامة على حد سواء وذلك عن طريق أعمال الكشف وبرامج الوقاية الطبية وحملات الإعلام والتحسيس حول العوامل المسببة للإعاقة قصد تشخيصها والتكفل بها وتقليص أسبابها خاصة المرضية منها عن طريق التبليغ من طرف الأولياء أو من ينوب عنهم أو مستخدمي الصحة أثناء ممارسة وظائفهم وكذا كل شخص معني فور ظهورها لتمكين الجهات المعنية من التكفل بها تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها قانونا وفقا لما جاء في نص المادة 13 من القانون 09/02 المؤرخ في 08 ماي 2002.

الخاتمة:

. إن مجمل الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري لصالح فئة المعاقين تمثل فقط جزءا من التكفل والاهتمام الذي يقع على عاتق السلطات العمومية وكل أفراد المجتمع لان تحقيق هذه الحقوق يتطلب وعي ومرونة وتسهيلات اتجاه هذه الفئة لإعادة بعث الأمل في نفوس هؤلاء وإدماجهم في الحياة العامة.

والقضاء على الحاجز النفسي والتخفي وراء الإعاقة للعيش في عزلة وهو الجانب الذي يبقى محل دراسة وبحث من طرف مختلف الفاعلين في هذا المجال لإيجاد طرق التكفل الفعالة بهذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي الأخير نأمل أن تتكرر مثل هذه اللقاءات والمحاضرات لتفعيل لغة الحوار والتذكر بثقافة الاحترام والاهتمام بهذه الفئة الضعيفة في المجتمع والتي تعني الجميع لأنه يمكن لأي شخص أن يكون احد أطرافها.