

حق ذوو الاحتياجات الخاصة في العمل وحمايتهم من المخاطر النفسية والاجتماعية في التشريع الجزائري

The right of people with special needs to work and protection from psychological and social risks in Algeria legislation

تاريخ الاستلام : 2021/10/06 ؛ تاريخ القبول : 2023/03/12

ملخص

ان العمل حق دستوري كرسه كل دساتير الدول، واعترف به وتضمنه الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948م، وتم تأكيده لكل أفراد المجتمع بما فيهم الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة، مع الأخذ بعين الاعتبار كل الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن تواجهها هذه الفئة الخاصة في مجال العمل، أيضا اضافة الى المخاطر المتنوعة والمختلفة التي قد تواجهها كفئات ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يقتضي التكفل والعناية والتعامل معها بشكل خاص داخل مجال العمل.

الكلمات المفتاحية: ذوو الاحتياجات الخاصة؛ الحق في العمل؛ المخاطر النفسية والاجتماعية؛ مخاطر العمل؛ العمل في التشريع الجزائري.

* بوشريعة فاطمة

كلية الحقوق، جامعة غليزان، الجزائر.

Abstract

Work is a constitutional right enshrined in all state constitutions, recognized and guaranteed by the Universal Declaration of Human Rights of 1948, and it was affirmed for all members of society, including people with special needs, taking into account all the difficulties and obstacles that this special group may face in the field of work, as well. In addition to the various and various risks that they may face as groups of people with special needs, which require taking care and dealing with them in particular within the field of work.

Keywords: people with special needs; the right to work; psychological and social risks; Work risks; work in Algerian legislation

Résumé

Le travail est un droit constitutionnel reconnu par les constitution de tous les payes, aussi un droits reconnu par la déclaration universel des droits de L'homme de 1948 a tous les individus de la société, même pour les personne ayant des besoins spéciaux, tout on prenant en considération les difficultés qui peuvent survenir dans le domaine du travail, aussi les risque élevés des dangers pour cette catégorie des personnes et nécessitant une prise en charge spéciale dans le domaine de travail.

Mots clés: Les ayant des besoins spéciaux; le droit au travail; les dangers psychosociaux et sociaux ; les dangers de travail ; le travail en législation algérienne.

* Corresponding author, e-mail: fatmifprof@yahoo.fr

مقدمة:

لا يولد الانسان دائما معافى، ولا يعيش دائما في منأى عن الاصابات والاعاقات، لذلك هناك فئة تعتبر جزء لا يتجزأ من أي مجتمع في العالم أطلق عليها فئة المعاقين، والتي استبدلت تسميتهم بذوي الاحتياجات الخاصة فيما بعد. ولقد جاء مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة كبديل انساني عن مصطلح الاعاقة بناء على طلب المختصين في مجال التربية الخاصة، لما له من دلالة الى حاجة المعاق للرعاية والتأهيل، ولما قد يتركه مصطلح المعاق من آثار سلبية على نفسية الفرد من هذه الفئة¹ ويقصد بذوي الاحتياجات الخاصة كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من عاقبة أو أكثر وراثية، خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لاصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية².

وقد سعى المجتمع الدولي الى تكريس حقوق هذه الفئة الخاصة من خلال ابرام العديد من الاتفاقيات والاعلانات الدولية التي تحميها وتكرس حقوقها، وقد خطت كل الدول خطى الأمم المتحدة في ذلك وأحيانا كانت سبابة عليها مثل ما فعلت الجزائر التي كرست حقوق المكفوفين منذ 1963، ومن بين أهم تلك الحقوق المكرسة هو حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وهو حق يجعل ذي الاعاقة يحس بوجوده في المجتمع وبأنه عنصر فعال ومتفاعل معه. ولأن بيئة العمل لا تخلو من المخاطر النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر سلبا على نفسية ذي الاعاقة، وعلى مكانته داخل بيئة عمله، كان لا بد من من ايجاد قواعد قانونية تحمي ذي الاعاقة من هذه المخاطر.

حيث يمكن تعريف المخاطر النفسية بأنها: "كل ما يحدث اضطرابا نفسيا أو جسديا أو عقليا مما يخلق لنا عدم القدرة على القيام بأعمالنا وواجباتنا على الوجه الأكمل"³، أما المخاطر الاجتماعية فتعرف على أنها: "كل ما يؤثر في التفاعل والتماسك الاجتماعي بين الأفراد نتيجة عدم الالتزام بمعايير المجتمع"⁴، وبهذا نستنتج أن المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل هي تلك الممارسات التنظيمية الشاذة التي تؤثر على التوازن النفسي للعامل من جهة والمناخ الاجتماعي للعمل من جهة أخرى⁵. وتأتي هذه الدراسة للبحث في اشكالية هامة مفادها: الى أي مدى تمكن المشرع الجزائري من حماية العمال ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر النفسية والاجتماعية داخل بيئة العمل.

المبحث الأول: تكريس حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل

ان مصطلح ذوو الاحتياجات الخاصة مصطلح حديث جاء ليأخذ محل مصطلح ذوو الاعاقة، و حتى يستطيع ذي الاحتياجات الخاصة من ممارسة حياته والخروج من قوقعة المعاق كان لزاما تكريس حقوقه بأكملها باعتباره انسانا طبيعيا، ومن بين تلك الحقوق الحق في العمل، لأنه أكثر الحقوق التي تجعل ذوو الاحتياجات الخاصة يحسون بوجودهم وكيانهم، وبأنهم غير مختلفين عن الآخرين، وهو ما جهدت الدول ككل في العمل من أجله، كما عمل المجتمع الدولي أيضا على تكريس حق العمل لهذه الفئة الخاصة.

المطلب الأول: حق ذوو الاحتياجات الخاصة في العمل في القانون الدولي

لقد كرست المواثيق والاعلانات والاتفاقيات الدولية حق العمل لفئة المعاقين منذ أول اعلان لحقوق الانسان لعام 1948م، لتتوالى بعدها جملة من القواعد القانونية الدولية المكرسة والمؤكدة لذلك.

الفرع الأول: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الاعلان العالمي

لحقوق الإنسان

صدر الاعلان العالمي لحقوق الانسان سنة 1948م، وقد أقر هذا الأخير حقوق الانسان بصفة عامة دون تمييز، وذلك ما أوجب على الدول حمايتها وكفالتها، ومن بين أهم المبادئ التي كرسها الاعلان مبدأ المساواة المنصوص عليه في نص المادتين الأولى والثانية، حيث أقر بأن جميع الناس أحرار ومتساوون في الكرامة والحقوق⁶، وأن لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات دون أي تمييز⁷. كما قد أقر الاعلان هذه المساواة أيضا عند تكريسه لحق العمل دون تمييز من خلال نص المادة 23 منه حيث جاء فيها مايلي: "لكل شخص الحق في العمل، وله الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما له حق الحماية من البطالة- لكل فرد دون تمييز الحق في أجر متساوي للعمل- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض، ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان، تضاف اليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية"⁸ ليسترسل ذلك التكريس من خلال نص المادة 25 منه، حيث أكدت هذه الأخيرة على حق كل انسان في تأمين معيشته في حالات مختلفة مثل البطالة والعجز والمرض.

ورغم أن الاعلان لم يشر صراحة الى فئة ذوي الاعاقة وانما لمح اليها في نص المادة 25 السابقة الذكر، الا أن ذلك لا يمنع اعتبار هذا الاعلان قانونا عاما أقر كل الحقوق بما فيها الحق في العمل لكل الفئات دون أي تمييز، وهو ما يكفل لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة نفس الحقوق باعتبارها جزء لا يتجزأ من المجتمع.

الفرع الثاني: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الاعلان العالمي

حول التقدم والانماء الاجتماعي لعام 1969

لقد دعى هذا الاعلان الدول والحكومات الى اعتماد تدابير مناسبة لاعادة تأهيل المعوقين من أجل اشراكهم في عملية الانتاج والتنمية في مجتمعاتهم حسب امكانياتهم⁹. كما أكد على أن الانماء الاجتماعي يقتضي أن يكفل لكل انسان حق العمل وحرية اختيار العمل¹⁰.

الفرع الثالث: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الاعلان الخاص

بحقوق المتخلفين عقليا لعام 1971

صدر هذا الاعلان في 20 ديسمبر سنة 1971م، وهو أول إعلان يصدر عن الأمم المتحدة بخصوص فئة المعوقين، وقد أقر الاعلان للمتخلف عقليا أقصى حد ممكن من الحقوق المكرسة لسائر البشر، وقد أقر له الحق في العمل المنتج وأية مهنة أخرى مفيدة له، تضمن له العيش الكريم واللائق، اضافة الى جملة أخرى من الحقوق كالعناية الطبية والحق في التعليم والتأهيل¹¹.

الفرع الرابع: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الاعلان الخاص

بحقوق المعوقين لعام 1975

اعتبر هذا الاعلان تكملة للاعلان السابق، حيث تم فيه اقرار حقوق المعوقين بغض النظر الى طبيعة ونوع الاعاقة، وقد دعت من خلاله الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة الى العمل على الصعيدين القومي والدولي لجعل الاعلان أساسا مشتركا لحماية هذه الحقوق وهذه الفئة. وقد أكد هذه الاعلان حق المعوق في التمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية دون أي تمييز، بما فيها حقه في الحصول على عمل والانتماء الى النقابات العمالية¹².

الفرع الخامس: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الاتفاقية

الدولية لحقوق الطفل

لقد نصت اتفاقية حقوق الطفل على ضرورة اعتراف الدول بوجود تمتع الطفل المعوق عقليا أو جسديا بحياة كاملة وكريمة في ظروف تكفل له كرامته وتعزز

اعتماده على النفس وتيسر مشاركته الفعلية في المجتمع، كما أكدت الاتفاقية ضرورة العمل على تأهيل الطفل المعوق واعداده من أجل ممارسة العمل، وتحقيق اندماجه الاجتماعي مع مراعاة ظروفه الخاصة.¹³

الفرع السادس: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في المبادئ

الأممية لعام 1991

تعتبر لائحة مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية الصادرة عن الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة بتاريخ 17 ديسمبر 1991م من أهم المواثيق الدولية المكرسة لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث نصت على أنه لكل شخص مصاب بمرض عقلي الحق في ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية المعترف بها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 والعهد الدولي لسنة 1966.¹⁴

الفرع السابع: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في القواعد

الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993

لقد تم وضع هذه القواعد من طرف الجمعية العامة التابعة للأمم المتحدة بتاريخ 20 ديسمبر 1993، وذلك استنادا الى التجارب المكتسبة من طرف الأمم المتحدة خلال الفترة بين 1983-1993، وتكفل هذه القواعد للأشخاص المعوقين بصفتهم مواطنين في مجتمعاتهم امكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات، حيث أكدت على حقهم في اعادة التأهيل من خلال اتخاذ التدابير التي من شأنها تمكينهم من أداء الوظائف أو استعادة الوظائف المفقودة، أو الى التعويض عن فقدانها أو انعدامها أو فصول وظيفي، كما أكدت هذه القواعد على ضرورة تساو الفرص وتكافؤها، وضرورة توفير الدعم اللازم لهذه الفئة داخل الهياكل العادية في التعليم والصحة والعمل والخدمات الاجتماعية.¹⁵

الفرع الثامن: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في اتفاقية حقوق

الأشخاص ذوي الاعاقة لسنة 2006

لقد لاحظت الأمم المتحدة قصور القواعد الاتفاقية الدولية المكرسة لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة رغم ما تم ذكره سابقا من اتفاقيات واعلانات، ومن أجل ذلك عملت على معالجة هذا العجز بابرار الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة الصادرة بتاريخ 13-12-2006، والتي أملت من خلالها الأمم المتحدة بأن تتحسن المعاملة التي يتلقاها أكثر من 650 مليون معوق حول العالم، وقد وقعت الجزائر عليها في 30 مارس 2007 وتمت المصادقة عليها في 2009 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188/09 المؤرخ في 12 ماي 2009.¹⁶

وتضم الاتفاقية 50 مادة تشمل جوانبا متعددة في حياة ذوي الاعاقة مثل امكانية الوصول، والتنقل الشخصي، الصحة والتعليم والتوظيف والتأهيل واعادة التأهيل، والمشاركة في الحياة السياسية، و المساواة وعدم التمييز.

وقد أكدت المادة 27 من الاتفاقية والتي جاءت بعنوان العمل والعمالة، على

حق الأشخاص ذوي الاعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، حيث يشمل هذا الحق اتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الاعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما، كما حمت المادة أولئك الذين تصيبهم الاعاقة خلال عملهم، وأكدت حظر التمييز على أساس الاعاقة فيما يخص شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الأمانة والصحية.¹⁷

وقد أقرت الاتفاقية حماية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة في ظروف عمل

عادلة وملائمة، وضرورة تكافؤ الفرص وتفاضي أجر متساو لفاء القيام بعمل متساوي

القيمة، وتوفير ظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم، وحقهم في ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وضرورة حصولهم على البرامج العامة للتوجيه التقني المهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني والمستمر، وقد تم اقرار مساعدتهم على ايجاد العمل والتقدم الوظيفي لهم، كما فرضت الاتفاقية تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات والشروع في الأعمال التجارية الخاصة، وتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الاعاقة في القطاع الخاص من خلال تقديم الحوافز والتدابير لأرباب العمل من أجل ذلك.¹⁸ اضافة الى ذلك أقرت الاتفاقية حماية الأشخاص ذوي الاعاقة على قدم المساواة من العمل الجبري أو القسري.¹⁹

المطلب الثاني: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في التشريع

الجزائري

الجزائر كغيرها من الدول كانت سباقة لتشريع العديد من القوانين الخاصة بفئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد كان أول قانون يحمي هذه الفئة قانون 63-200 المؤرخ في 08 جوان 1963 والمتعلق بالحماية الاجتماعية للمكفوفين في الجزائر، ثم صدر المرسوم رقم 65-125 المؤرخ في 23 افريل 1965 المتعلق بموظفي مدرسة المكفوفين الصغار، المرسوم رقم 80-59 المؤرخ في 03 مارس 1980 المتضمن احداث المراكز التربوية والمراكز المتخصصة في تعليم الأطفال المعوقين وتنظيمها، اضافة الى العديد من القوانين التي تلتها والمتعلقة بحماية فئة المعوقين، وفيما يلي سوف نتطرق الى أهم القوانين التي تم من خلالها تكريس حق العمل لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفرع الأول: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في الدستور

الجزائري

باعتبار أن الدستور هو أسمى قانون في الدولة، وبما أن الجزائر قد صادقت على معظم الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق ذوي الاعاقة، فانه من الطبيعي أن يتضمن الدستور الجزائري حقوق هذه الفئة من المجتمع، حيث أقرت المادة 66 من الدستور الجزائري لعام 1996 المعدل سنة 2020 على أن العمل حق وواجب²⁰، لتضيف المادة 67 منه على مبدأ التساوي في تقلد المهام والوظائف في الدولة²¹، وبهذا فان الدستور الجزائري قد ضمن حق العمل لكل أفراد المجتمع الجزائري دون تمييز وعلى قدم المساواة، واعتبرها من أهم الحقوق التي تتولى تنظيمها التشريعات الداخلية باعتباره الضامن الأساسي للحياة الكريمة للشخص.

كما تم تضمين نص خاص بفئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في نص المادة 72 من الدستور الجزائري المعدل السالف الذكر، حيث جاء فيها ما يلي: "تعمل الدولة على ضمان ادماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية"²²، وذلك باعتبار أن العمل يساعد المعاق على الاندماج اجتماعيا فقد حرص المشرع الجزائري على تيسير اندماجه وتوفير مناصب عمل له.

الفرع الثاني: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في المرسوم رقم

180/82

صدر المرسوم رقم 180/82 بتاريخ 15 ماي 1982 وهو متعلق بتشغيل المعوقين واعادة تأهيلهم المهني، حيث جاء المرسوم بتصنيف أنواع الاعاقات، وحدد الحقوق والواجبات المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين وتكوينهم وادماجهم في الحياة الاجتماعية والمهنية، كما أوجب على كل مستخدم تخصيص مناصب عمل معينة ضمن المخطط السنوي للتوظيف المعد من قبل الهيئة المستخدمة.²³

الفرع الثالث: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في المرسوم التنفيذي رقم 535/91

صدر المرسوم التنفيذي رقم 535/92 بتاريخ 25 ديسمبر 1991 وتضمن احداث مؤسسة عمومية للاندماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، تتكفل بالقيام بالدراسات والبحوث الهادفة الى تطوير الادمج المهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين، كما تقوم هذه الأخيرة بمساعدة الجمعيات الأشخاص المعوقين في أعمالهم المرتبطة بتطوير نشاطات الانتاج من أجل تشغيل المعوقين.²⁴

الفرع الرابع: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في المرسوم التنفيذي رقم 425/97

صدر المرسوم التنفيذي رقم 425/97 بتاريخ 11 نوفمبر 1997 والمتعلق بكيفية حساب تخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، حيث يهدف هذا المرسوم على تحفيز المستخدم من خلال تخفيض 50% من حصة رب العمل المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي اثر توظيفه لشخص معوق على أن تتحمل ميزانية الدولة فارق المبلغ.²⁵

الفرع الخامس: تكريس حق عمل ذوو الاحتياجات الخاصة في القانون رقم 09/02

لقد أقر المشرع الجزائري قانونا خاصا بفئة ذوي الاعاقة، وهو القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، حيث أقر هذا الأخير جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة، فقد نصت المادة الثالثة من هذا القانون على ضرورة ادماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني لاسيما بتوفير مناصب عمل، وضمان الحد الأدنى من الدخل لهم، كما أكدت على توفير الشروط التي تسمح لهم بالمساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لاسيما مجال الشغل والعمل.²⁶ كما تنص المادة 19 من ذات القانون على ضرورة عمل اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه واعادة تصنيفه، والعمل على البحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها.²⁷ كما تم النص على الحقوق التي يتمتع بها ذوو الاعاقة ضمن مجال العمل أو البحث عن عمل من خلال الفصل الرابع من القانون 09-02 في المواد من 23 الى 29 منه.

فقد نصت المادة 23 من هذا القانون بأن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل المناسب والملائم لإمكانياتهم وقدراتهم باعتباره من الحقوق الأساسية التي يجب أن تتوفر لهم في أي مجتمع من خلال ممارسة نشاط مناسب ومكيف يسمح لهم ضمان استقلالية ذاتية واقتصادية.²⁸

كما أكدت المادة 25 على أن تثبيت العمال المعوقين تتم بنفس شروط ترسيم العمال الآخرين²⁹، اضافة الى تحفيز المستخدمين في حالة تجهيز مناصب عمل للمعاقين، وقد أزم المشرع أرباب العمل بتخصيص نسبة 1% على الأقل من المناصب للأشخاص المعاقين المعترف لهم بصفة العامل.³⁰

الفرع السادس: تكريس حق عمل ذوي الاحتياجات الخاصة في المرسوم التنفيذي رقم 214/14

صدر المرسوم التنفيذي رقم 214/14 بتاريخ 30 جوان 2014 وهو متعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الاعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.³¹ وقد ألزم المشرع من خلال هذا المرسوم كل مستخدم بتخصيص 1% من مناصب العمل المتوفرة لديه لأشخاص معوقين معترف لهم بصفة العامل طبقا لأحكام المادة 27 و 28 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، وفي حال رفض المستخدم لهذا الالتزام يجب عليه دفع اشتراك مالي سنوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في مبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون. كما جاء بتدابير تحفيزية تخص المستخدم الذي يقوم بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لتوظيف الأشخاص المعوقين، حيث يستفيد من اعانات مالية في اطار اتفاقيات تبرمها الدولة والجماعات المحلية وهيئة الضمان الاجتماعي مع هذا الأخير.³²

المبحث الثاني: حماية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر النفسية والاجتماعية للعمل

باعتبار أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي تلك الفئة التي تعاني من اعاقاة جسدية أو فكرية ذهنية أو نفسية، فهي أكثر عرضة للمخاطر النفسية والاجتماعية الناتجة عن بيئة العمل لذلك كان لا بد من حمايتها.

المطلب الأول: حماية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل في قانون 09/02

تختلف مصادر المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل من حيث ثلاثة مقاربات مختلفة، المقاربة الأولى هي طبيعة وشخصية الفرد نفسه، خاصة اذا كان سريع التأثر، وغالبا ما تحدث عند الأشخاص فاقد التوازن ضعيفي المقاومة غير القابلين للتأقلم مع مختلف الوضعيات المثيرة للقلق، أما المقاربة الثانية فهي ترجع سبب هذه الضغوط الى تشكيلة متشابكة تتمثل في المحيط ومكوناته المعقدة، أما المقاربة الثالثة فتجع سبب هذه المخاطر الى عدم وجود توافق وتناسق بين العمل وطريقة القيام به العشوائية أو غير المنظمة، مثل عدم التوافق بين الأعمال المطلوبة والوسائل المتاحة لتنفيذها، أو عدم اتاحة الفرص لتفجير الكفاءات، أو تغيير المخططات في آخر لحظة.³³

مما سبق يتضح أن شخصية العامل أو الموظف تلعب دورا كبيرا في مواجهة المخاطر النفسية والاجتماعية داخل مجال العمل، ولأن العمال ذوي الاحتياجات الخاصة غالبا ما تكون شخصيتهم مهزوزة نتيجة اعاقنتهم، كان لزاما على المشرع الجزائري حمايتهم سواء من المخاطر النفسية أو الاجتماعية داخل مكان عملهم. حيث نص القانون الجزائري رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مادته 29 على أنه من أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين يجب انشاء أشكال عمل مكيفة مع طبيعة اعاقنتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية، وهنا يراعى الجانب النفسي للعامل ذي الاعاقاة³⁴، حيث تكفل القانون بحمايته من المخاطر النفسية الناجمة عن العمل والتي يمكن أن تصيبه.

كما أقر القانون انشاء ورشات محمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل³⁵، من أجل تجنب العامل ذي الاعاقاة أي حرج قد يصيبه داخل بيئة العمل المعتادة والمغلقة، خاصة تلك الأضرار النفسية التي يتلقاها عند مواجهته لاهانات العمال الآخرين. وقد جاءت المادة 23 لتحمي العامل المعاق في بيئته العملية الاجتماعية حين اقرارها لضرورة ادماجها من خلال ممارسة نشاط مهني

مناسب أو مكيف يسمح له بضمان استقلالية بدنية واقتصادية³⁶، وأعطى له القانون الحق في الترسيم والتثبيت كغيره من العمال بنفس الشروط.³⁷ ورغم كل التشريعات الخاصة بالأشخاص المعاقين، إلا أن المشرع الجزائري لم يفصل في قضية حماية هذه الفئة من المخاطر النفسية والاجتماعية، فلم يعاقب أو ينوه الى تلك المخاطر النفسية التي يمكن أن تصيبه في حالة عدم احترام اعاقته وشتمه أو اهانتته، كما أنه لم يمنع استخدام المعاقين في أعمال غير أخلاقية أو ماسة بحالتهم النفسية.

المطلب الثاني: استراتيجية ادارة المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

للقدرة على ادارة المخاطر النفسية والاجتماعية التي يمكن أن يقع فيها العامل ذو الاعاقة، لا بد أن تضع المؤسسة المستخدمة استراتيجية خاصة بهذه الفئة من العمال، وذلك لتخفيف الضغط عليهم، ولتوفير بيئة عملية مناسبة وحالتهم واحتياجاتهم الخاصة، وتقترح فيما يلي جملة من الاستراتيجيات التي تحمي العامل ذي الاعاقة من المخاطر النفسية والاجتماعية داخل بيئة عمله:

- ضرورة تعليم العاملين ذوي الاحتياجات الخاصة كيفية التكيف الادراكي، والمقصود بذلك تعلم التكيف مع ضغوطات العمل من خلال تشغيله في مناصب لا تتعارض مع قدرته العقلية والجسدية.

- استراتيجية ادارة الوقت³⁸، والمقصود بها أنه يجب على أرباب العمل تحديد ساعات خاصة للعاملين ذوي الاحتياجات الخاصة، وتعليمهم كيفية ادارة الوقت بطريقة فعالة تعتمد على التخطيط والتنظيم الجيد ووضع أولويات المهام وتحديد الوقت الكافي لأداء مهمته.

- الدعم والمساندة من أفراد العمل والعاملين³⁹، حيث أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة غالبا ما يحتاجون الى مساندة زملائهم العاملين ومعاملة خاصة من طرف أرباب عملهم، حيث يعتبر هذا الدعم حافزا لهم على مواجهة المواقف الضاغطة في بيئة عملهم.

- فتح فرصة تغيير الوظائف، وذلك من خلال اتاحة قدر من الحرية لذوي الاحتياجات الخاصة الخاصة للعاملين للانتقال الى عمل أو وظيفة تتناسب مع التوقعات الخاصة بهم ومع قدراتهم وامكاناتهم الخاصة نتيجة اعاقتهم.⁴⁰

- التواصل المفتوح، حيث يزداد مستوى شدة الضغوط النفسية في العمل في ظل انغلاق العامل ذي الاعاقة على نفسه، وعدم تعاونه مع زملائه في العمل، في حين أن فتح قنوات التواصل مع هذه الفئة تخفف من الضغوط النفسية عليهم، اضافة الى تقديم برامج مساعدة العمال ذوي الاعاقة وتدعيمهم، و حمايتهم من التحرشات في بيئة العمل نظرا لحالتهم الخاصة.

الخاتمة:

ان فئة الأشخاص ذوي الاعاقة هي جزء لا يتجزأ من أي مجتمع، ويجب على الجميع أن يستوعبوا أن الاعاقة هي اختبار من الله عز وجل لعباده، لذلك فانه يجب عدم استصغارهم أو احتقارهم أو التقليل من جهودهم وارادتهم في النجاح، ولذلك فقد تم تغيير مصطلح المعاق الى مصطلح ذي الاحتياجات الخاصة، فكم من سليم الجسم والذهن معاق التفكير والضمير، وكم من معاق الجسد والعقل سليم التفكير والضمير.

ونختم الدراسة الى جملة من النتائج نجلها فيما يلي:

- الشخص ذي الاعاقة هو شخص عادي أصابه مرض قد يكون مؤقت أو مزمناً، لذلك فهو ليس شخصا غريبا أو غير طبيعي، ومن هذا المنطلق فهو يكتسب نفس الحقوق والواجبات كغيره من ذوي جنسه البشر.

-الشخص ذي الاحتياجات الخاصة هو شخص قادر على ممارسة العمل كغيره من الأشخاص العديين، لكن يجب أن توفر لهم البيئة النفسية والاجتماعية السليمة والمناسبة لاحتياجاتهم الخاصة.

-أقرت كل التشريعات الدولية والعديد من التشريعات الجزائرية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، مع ضرورة توفير الجو الملائم.

- غالبا ما تتوفر بيئة العمل على العديد من المخاطر النفسية والاجتماعية التي تعيق أداء العمل، وهو نفس ما يعاني منه ذوو الاحتياجات الخاصة من ضغوطات العمل والمعاملة السيئة أو المهينة أحيانا من أرباب العمل، أو نظرة الزملاء في العمل لهذه الفئة، وهو ما دفع المشرع الجزائري لتكريس قواعد قانونية لحمائيتهم من تلك المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل.

من خلال ما سبق نطرح بعض التوصيات بين أيديكم لعلها تصل الى الجهات المسؤولة والقادرة على جعلها مطبقة على أرض الواقع:

-ضرورة العمل على حماية العمال ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر النفسية والاجتماعية داخل مجال العمل، من خلال ادراج قواعد خاصة للتعامل معهم، وكذا التقليل من ساعات عملهم نظرا لحالتهم الصحية.

-توفير جو العمل المناسب لذوي الاحتياجات الخاصة، حتى يتمكنوا من أداء عملهم على أكمل وجه.

-تخصيص مناصب عمل أكثر لهذه الشريحة كل بحسب طبيعة اعاقته، وتحفيزها على الانتاج والاستثمار.

-التكفل غير المشروط بفئة العمال ذوي الاحتياجات الخاصة من طرف الدولة.

قائمة الهوامش:

- 1 - نعيمة بن يحيى، حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري-دراسة في القانون09/02-، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد17، جامعة الشهيد حقه لخضر، الوادي، الجزائر، جانفي2018، ص319.
- 2 -سليم قصاص، حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 09/02، مجلة العلوم الانسانية، المجلد31، العدد رقم04، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ديسمبر2020، ص263.
- 3 - بن عبو الجيلالي-مصطفى عومرية، ادارة المخاطر النفسية والاجتماعية في المؤسسة الجزائرية-دراسة حالة العاملين بالوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار بمعسكر-، مجلة دراسات في الاقتصاد والتجارة المالية، المجلد 06، العدد رقم02، مخبر الصناعات التقليدية، جامعة الجزائر3، 2017، ص803.
- 4 -MYERES G.David, Psychologie sociale pour manager, Parie, Dunod, 2006, p24.
- 5 -بن عبو الجيلالي-مصطفى عومرية، المرجع السابق، ص803.
- 6 -المادة الأولى، الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948، الموقع الالكتروني: www.un.org، تاريخ التصفح: 02-06-2021 ساعة التصفح: 15:11.
- 7 -المادة الثانية، المرجع نفسه.
- 8 -المادة23، المرجع نفسه.
- 9 - المادة 05 والمادة11، الاعلان العالمي حول التقدم والانماء الاجتماعي لعام 1969 المؤرخ في 11كانون الأول/ديسمبر1969، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الانسان،

- الموقع الإلكتروني: www.hric.co ، تاريخ التصفح: 2021-05-29 ، ساعة التصفح: 15:20.
- 10 -المادة 06، المرجع نفسه.
- 11 - الاعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا لعام 1971، المؤرخ في 20 كانون الأول/ديسمبر 1971، قرار رقم 2856 (د-26)، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الجمعية الوطنية لحقوق الانسان، الموقع الإلكتروني: www.nshr.org.sa، تاريخ التصفح : 2021/05/28، ساعة التصفح: 18:35.
- 12 - الاعلان الخاص بحقوق المعوقين لعام 1975، مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: Hrlibrary.umn.ed ، تاريخ التصفح: 2021/05/29، ساعة التصفح: 15:30.
- 13 - المادة 3/23، اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989، لعسري عباسية، حقوق المرأة والطفل في القانون الدولي الإنساني، دار هدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص128
- 14 -المبدأ01، مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية، المؤرخة في 17 كانون الأول/ديسمبر 1991، قرار رقم 119/46، الجمعية العامة للأمم المتحدة، الجمعية الوطنية لحقوق الانسان، الموقع الإلكتروني: www.nshr.org.sa، تاريخ التصفح : 2021/05/28، ساعة التصفح: 18:30.
- 15 -القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، الدورة 48، 20 كانون الأول/ديسمبر 1993، مكتب المفوض السامي، حقوق الانسان، الأمم المتحدة، الموقع الإلكتروني: www.ohchr.org ، تاريخ التصفح: 2021/05/28، ساعة التصفح: 20:26.
- 16 -المرسوم الرئاسي رقم 188/09 المؤرخ في 12 ماي 2009، المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الاعاقة لسنة 2006، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 33، المؤرخة في 31 ماي 2009.
- 17 -المادة 1/27 ، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوو الاعاقة والبروتوكول الاختياري لعام 2006، الأمم المتحدة، الموقع الإلكتروني: www.un.org ، تاريخ التصفح: 2021/02/30، ساعة التصفح: 16:02، ص31.
- 18 - المرجع والموضوع نفسه.
- 19 -المادة 2/27، المرجع نفسه، ص33.
- 20 -المادة 66، المرسوم الرئاسي رقم 20-251، المؤرخ في 27 محرم 1442 الموافق 15 سبتمبر 2020، المتضمن مشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية رقم 54، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 28 محرم 1442 الموافق 16 سبتمبر 2020، ص 17
- 21 -المادة 67، المرجع والموضع نفسه.
- 22 -المادة 72، المرجع نفسه، ص18.
- 23 -المرسوم التنفيذي رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بتشغيل المعوقين واعادة تأهيلهم، الجريدة الرسمية رقم 20، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 18/05/1982.
- 24 -المرسوم التنفيذي رقم 535/91، المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، المتعلق باحداث مؤسسة عمومية للاندماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية عدد 69، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 1991/12/28.

- 25 -المرسوم التنفيذي رقم425/97، المؤرخ في 11نوفمبر1997، يحدد كيفيات تطبيق المادة163 من الأمر 27/95 المؤرخ في 30ديسمبر1995 المتضمن قانون المالية لعام1996 المتعلق بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية رقم75، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 12/11/1997.
- 26 -المادة 03، القانون رقم 09-02 المؤرخ في 8ماي 2002، المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية رقم 34، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 01ربيع الأول 1423هـ الموافق 14ماي 2002، ص07.
- 27 -المادة 19، المرجع نفسه.
- 28 -المادة23، القانون رقم 09-02، المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، المرجع السابق.
- 29 -المادة 25، المرجع نفسه.
- 30 - المادة 27 والمادة28، المرجع نفسه. أيضا: نعيمة بن يحيى، المرجع السابق، ص324.
- 31 -المرسوم التنفيذي رقم214/14، المؤرخ في 30جوان2014، المتعلق بضبط كيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الاعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية رقم 47، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 03/08/2014.
- 32 - المرسوم التنفيذي رقم214/14، المرجع السابق.
- 33 - بن عبو الجيلالي-مصطفى عومرية، المرجع السابق، ص805.
- 34 -المادة 29، القانون رقم 09/02، المتضمن حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، المرجع السابق.
- 35 -المادة 28، المرجع نفسه.
- 36 -المادة 23، المرجع نفسه.
- 37 -المادة25، المرجع نفسه.
- 38 - بن عبو الجيلالي-مصطفى عومرية، المرجع السابق، ص811.
- 39 - المرجع نفسه، ص812.
- 40 - بن عبو الجيلالي-مصطفى عومرية، المرجع السابق، ص812.