

# Legal protection to the right to work for disabled persons

Asst. Prof Dr.; Azhar Sabir Kadhim

Dr. Assistant Professor Waleed Kathem Hussein

asabir@uowasit.edu.iq

wkathem@uowasit.edu.iq

Wasit University / College of Law

## Abstract:

Legal protection to the right to work of people with disabilities

The right to work is protected in domestically and internationally, and cover all categories including people with disabilities .Those are considered as the most vulnerable between the citizens. So most international treaties and national codes have some sort of rules to protect and maintain this vulnerable group and tried to illegalized any discrimination against them.So, the international organization to line them up in the field of work with the necessity to provide them with enough guarantees for them to have a job, and implement that constitutional right and make easy for the disabled persons.

**Opening words:** the right to work, people with disabilities, Legal protection

## الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

أ.م. د. أزهار صبر كاظم

أ.م. د. وليد كاظم حسين

جامعة واسط/ كلية القانون

### ملخص البحث:

: أن حق العمل مكفول دوليا ومحليا ، ومن ضمن الفئات المشمولة بهذا الحق هم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، التي تعتبر من الفئات الأكثر ضعفاً بين سكان الدولة، فقد تضمنت المواثيق الدولية وتشريعات معظم البلدان قواعد تتعلق بحماية وتعزيز حقوق وحريات هذه الفئة المستضعفة، وأن منع التمييز ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والقضاء عليه هو جزء من أهداف هذه المواثيق الدولية والقوانين الداخلية.

وبالتالي تكمن أهمية التنظيم القانوني لوضعهم في مجال العمل، وضرورة قيام الدولة بتأمين الضمانات الكافية لحصولهم على العمل، دون ان يكون تنفيذ الحق الدستوري في العمل لهذه الفئة أمراً صعباً.

**الكلمات الافتتاحية:** حق العمل، ذوي الإعاقة ، الحماية القانونية.

## المقدمة

كرامتهم، يعكس ذلك تطور أساسي فيما يتعلق بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

ونظرا للظروف الصعبة التي يمر بها العراق منذ تأسيسه من انقلابات عسكرية وحروب وحصار اقتصادي وأعمال إرهابية ، كل ذلك أدى إلى وجود فئة لا يستهان بها من ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدر عدد المعاقين في العراق ( حسب مؤشرات المسح الوطني للإعاقة في العراق والصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط ) بـ ( 2133784 ) لغاية سنة 2016 ، عدد العاطلين عن العمل يقدر بـ ( 1018987 ) شخص معاق.

أن المهمة الرئيسية للحكومة العراقية هي الإيفاء الكامل للالتزامات الاجتماعية تجاه مواطنيها، فالدستور العراقي ينص على السلامة والصحة والضمان الاجتماعي والتعليم والأسرة والأبوة والأمومة والعمل وغيرها من الحقوق الدستورية لكل العراقيين ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، خاصة بعد انضمام جمهورية العراق إلى اتفاقية الأمم المتحدة حول ( حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006، وذلك بموجب قانون رقم 6 لسنة 2012).

وتظهر أهمية هذه الدراسة بشكل خاص بسبب التزايد المستمر لعدد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومعظمهم غير محميين من التمييز ، وهذه الفئة ليسوا بحاجة إلى دعم الدولة فقط وإنما أيضا هم بحاجة إلى دعم المنظمات الحقوقية والمجتمع بشكل عام. **الهدف من البحث:** هو دراسة المشاكل القانونية المتعلقة بتنفيذ حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل وتحديد آلية تحسين التشريعات في هذا المجال ، ولتحقيق هذا الهدف يجب القيام بالمهام التالية:

- 1- تحديد مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة .
- 2- التحقق من فعالية الآليات القائمة للحماية من التمييز على أساس الإعاقة في حق العمل.
- 3- التعرف على التنظيم القانوني لتوظيف الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- 4- بيان مدى أمتثال التشريعات الخاصة بتنظيم عمل الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة.

### خطة البحث:

سنقسم هذا البحث الى ثلاثة مباحث

يعتبر الحق في العمل أحد أهم الحقوق الإنسانية الدستورية، لا يكاد يخلو دستور أي دولة من النص على هذا الحق، لما يشكله هذا الحق من الحفاظ على كرامة الإنسان ، لذا فإن دراسة الآلية التنفيذية لهذا الحق، له أهمية خاصة . استنادا للمواثيق الدولية ودساتير الدول فإن الشخص يتمتع بحق العمل بغض النظر عن عرقه أو جنسه أو لونه أو لغته أو معتقداته السياسية أو الدينية أو قوميته، فلكل شخص له الحق في العمل، هذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، وكذلك ما نصت عليه دساتير الدول، ومن ضمنها دستور جمهورية العراق لسنة 2005، حيث نصت المادة (22/أولا) على ( العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة) .

مما تقدم يتضح لنا أن حق العمل مكفول دوليا ومحليا ، ومن ضمن الفئات المشمولة بهذا الحق هم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، التي تعتبر من الفئات الأكثر ضعفاً بين سكان الدولة، فقد تضمنت المواثيق الدولية وتشريعات معظم البلدان قواعد تتعلق بحماية وتعزيز حقوق وحريات هذه الفئة المستضعفة، وأن منع التمييز ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والقضاء عليه هو جزء من أهداف هذه المواثيق الدولية والقوانين الداخلية.

وبالتالي تكمن أهمية التنظيم القانوني لوضعهم في مجال العمل، وضرورة قيام الدولة بتأمين الضمانات الكافية لحصولهم على العمل، دون ان يكون تنفيذ الحق الدستوري في العمل لهذه الفئة أمرا صعباً.

حسب تقرير منظمة الصحة العالمية لسنة 2016، يقدر بوجود أكثر من مليار شخص من ذوي الإعاقة وهم يشكلون 15% من سكان العالم ، وأن 80% منهم يعيشون في البلدان النامية، تواجه الغالبية العظمى منهم التمييز والاستبعاد والعزلة وحتى الإساءة ، يعيش العديد منهم في فقر مدقع، ليس لديهم فرص للتعليم أو العمل ، ويواجهون عددا من الظروف الأخرى التي تؤدي إلى تهميشهم.

ان دخول اتفاقية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 حيز التنفيذ في أيار 2008 ، تمثل بداية حقبة جديدة في تعزيز حماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الأشخاص الطبيعيين والأصحاء ، فضلا عن تعزيز احترام

لديهم القصور والعوق سواء أكان قصورا حسيا أو عصبيا أو حركيا (شلقامي، 2008، ص13). ويفضل البعض استخدام مصطلح ( ذوي الاحتياجات الخاصة ) ويقصد به أصحاب الفئة الثانية فقط أي يقصد به ( الأشخاص ذوي الإعاقة ) وذلك للأثار السلبية وتأثيرها على نفسية المعاق التي تؤدي إلى انعزال الفرد المعاق وامتاعه عن اندماجه مع الآخرين ( عبو، السنة4، ص324).

ألا ان المصطلح الذي يستحقونه من وجه نظرنا، هو المصطلح الذي أطلقه نائب رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة في نيسان من 2017 ، عندما أمر بتغيير مصطلح ( ذوي الإعاقة ) بمصطلح ( أصحاب الهمم )، واستخدام هذا المصطلح في التشريعات المعنية بهذه الفئة، وذلك للجهود الكبيرة التي تقوم بها هذه الفئة من الأشخاص للتغلب على الصعاب التي تواجههم في الحياة وندعو المجتمع الدولي والمحلي إلى ان تسلك مسلك دولة الإمارات العربية المتحدة .

سنتناول في هذا المطلب تعريف الإعاقة والمعوقين من الناحية اللغوية ، وعند الفقهاء وكذلك في التشريعات .

#### الفرع الأول

##### تعريف الإعاقة لغة

لفظة ( أعاق ) تعني أعاقه عن انجاز عمله منعه منه، شغله عنه، أخره وثبطه - أعاق المرض عن المشي - تعمد أعاقتهم عن ممارسة حقوقهم (المعجم، بدون سنة طبع، ص33). والإعاقة بقوله ( عاقه ) عوقا من باب اعتاقه وعوقه بمعنى منعه فالإعاقة المنع والعائق هو العقبة ويعوق أي يضع عائقا وكان الإعاقة تحبس صاحبها عن القيام بما يقوم به الأسوياء (الفيومي، ص671).

#### الفرع الثاني

##### التعريف الفقهي

الإعاقة هي حالة يتعرض لها الشخص نتيجة العجز او القصور في اي من القدرات بحيث يؤدي ذلك الى عدم تمكن الفرد من مزاوله وظائفه الأساسية (غباري، 2016، ص22). وتعرف الإعاقة بأنها العلة المزمنة التي تؤثر على قدرات الشخص ( جسميا او نفسيا ) فيصبح نتيجة لذلك غير قادر على ان يتنافس بكفاءة مع اقرانه الأسوياء (رشوان، 2009، ص26). ويمكن تعريف الإعاقة من وجه نظرنا على أنها ( ضعف في صحة الإنسان مع اضطراب مستمر في وظائف الجسم ، مما

المبحث الأول: مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة.

المبحث الثاني: حماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في المواثيق الدولية.

المبحث الثالث: حماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات الوطنية.

#### المبحث الأول

##### مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة

ترد لمفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة عدة مصطلحات يجب معرفة ما المقصود بها على المستوى اللغوي وكذلك على المستوى الاصطلاحي، فهناك مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة والذي يطلق عليه البعض بـ ( المعاقين ) فما المقصود بـ ( العوق ) و ( المعاقين )، وما هو الفرق بينه وبين بعض المصطلحات المتداخلة ، وما المقصود بـ ( فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ) وما هي أنواعها ؟ وما هي أسبابها؟ وكيف تطور الاهتمام الدولي بحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، بناء على ما تقدم نقسم هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الأول : تعريف لذوي الاحتياجات الخاصة.

المطلب الثاني: مشكلة الإعاقة على المستوى الدولي والداخلي.

#### المطلب الأول

##### تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة

يعتبر مصطلح ( ذوي الإعاقة ) مرادف لمصطلح ( ذوي الاحتياجات الخاصة )، ألا ان استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة هو أعم واشمل من مصطلح ذوي الإعاقة، حيث يشمل مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة كافة الإعاقات الاجتماعية التي تمنع نموهم الحسي أو الجسمي أو النفسي أو العقلي أو الاجتماعي ، إضافة إلى الإعاقات الاجتماعية الأخرى الموجودة في المجتمع ( كالمسجونين الأحداث ، والمشردين ، والجانحين والمدمنين وغيرهم )، ويشمل أيضا (أصحاب القدرات الخاصة مثل المتفوقين دراسيا والمبدعين والمبتكرين) على أساس انهم فئة تحتاج إلى معاملة ورعاية خاصة ( الشميري، 2018، ص16).

من خلال ما تقدم فإن ذوي الاحتياجات الخاصة تنقسم إلى فئتين: الأولى - فئة الموهوبين: هم الفئة التي تمتلك الموهبة والنبوغ في مزاوله الأعمال التي يقومون بها بخلاف من هم في نفس عمرهم الزمني، ثانيا- فئة المعوقين:- هم الفئة التي فقدت القدرة على أداء العمل على خلاف من هم في نفس عمرهم الزمني، وكذلك يكون

والحرص على تجنب المفاهيم التي تتسم بالتوسع المبالغ فيه والذي من شأنه يسمح بأدراج فئات اجتماعية قد لا تكون في حاجة إلى ما يحتاج إليه الشخص المعاق من حقوق وامتيازات (الصادق، 2004، ص17).

يعتبر تعريف المعاق وذوي الاحتياجات الخاصة من ضمن المشاكل التي واجهت المشرعين سواء على المستوى الدولي ام على المستوى الداخلي، وذلك ان تحديد دقيق للفئات المشمولة بهذا التعريف سيؤدي إلى معرفة من المستفيد الفعلي من الحماية القانونية والحقوق والامتيازات المقررة له.

بناء على ما تقدم نذكر مفهوم الإعاقة في الميثاق الدولية أولاً ، ثم نذكر تعريف الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في القوانين المحلية والعربية والاجنبية ثانياً .

**أولاً:- تعريف الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في الميثاق الدولية:-**

عرفت مجموعة من الميثاق والاتفاقيات الدولية والإقليمية الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة وكما يلي:-

لم يتطرق الإعلان العالمي لحقوق المعوقين لسنة 1975 إلى مفهوم ( العوق ) وإنما اكتفى بتعريف ( المعوق ) ، حيث نص في المادة (1) منه على ( يقصد بكلمة (المعوق) ( أي شخص عاجز عن ان يؤمن بنفسه بصورة كلية او جزئية، ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي او غير خلقي في قدراته الجسمية او العقلية). تم انتقاد هذا التعريف وذلك لان هذا التعريف يؤكد بشدة على الفرد والتأكيد غير الكافي على المجتمع حيث ان الافساد او الاتلاف قد يؤدي الى الاعاقة في الظروف الفقيرة في حالة كون الخدمات الطبية غير متاحة (أحمد، 2015، ص27).

أما ميثاق الثمانينات ( 1980-1990) لرعاية المعوقين الصادر عن المؤتمر الرابع عشر للتأهيل الدولي في كندا فقد عرف الاعاقة بأنها "تقييد او تحديد لمقدرة الفرد على القيام بوحدة او اكثر من الوظائف التي تعتبر من المكونات الاساسية للحياة اليومية، مثل القدرة على الاعتناء بالنفس ومزاولة العلاقات الاجتماعية والانشطة الاقتصادية".

أما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، التي تعتبر الوثيقة الرئيسية في الوقت الحاضر لضمان حقوق هذه الفئة من الناحية الدولية، فقد عرفت ذوي الإعاقة في المادة (1) منها

يؤدي إلى فقدان كامل أو جزئي لوظائفه المهنية أو صعوبات كبيرة في ممارسة حياته الطبيعية ) .

أما ذوي الاحتياجات الخاصة فقد عرفه البعض بأنهم ( الأفراد الذين يحتاجون خلال فترة من حياتهم لمجموعة من الخدمات الخاصة لكي يستمر نموهم ويتم تعليمهم وتدريبهم على مهارات الحياة اليومية ليتوافق مع مقتضياتهم الأسرية والمهنية ومن ثم يقدمون قسطاً من المشاركة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لمجتمعهم، وذلك حسب ما تتجه لهم إمكانياتهم (منيب، 2008، ص14).

وعرفه البعض الآخر بأن المقصود من ذوي الاحتياجات الخاصة ( هو كل فرد غير قادر على حماية نفسه اعتماداً على ذاته وذلك بحكم سنه - سواء كان حدثاً أو متقدماً - او بحكم المرض او العاهة او الضعف العضوي أو النفسي أو حالة الحمل) (عتيق، 2010، ص39).

مما تقدم يتضح لنا بأن لكي نعتبر الشخص معاق او من ذوي الاحتياجات الخاصة يجب ان تتوافر فيه الشروط الأتية:-

1- يعاني من مشاكل صحية مع اضطرابات عضوية ناجمة عن مختلف الأمراض والإصابات أو العيوب ومن ضمنها:

- الاختلالات العقلية: ( الذاكرة ، والانتباه، والتفكير والإرادة ، والسلوك/ والإدراك).
- اضطرابات اللغة والكلام: ( وتشمل عيوب في الكلام والكتابة ، واضطرابات في الصوت ).
- ضعف في الحواس: ( وتشمل عيوب في البصر ، والشم، والسمع ، والتذوق، واللمس ).
- اضطرابات في الوظائف الحركية للراس واليدين والقدمين.
- عيوب مرتبطة بالتشوه الجسدي: ( ويشمل تشوه الوجه والجسم والأطراف وما إلى ذلك ).

2- تقييد في ممارسة حياته بشكل طبيعي.

3- الحاجة الى الحماية الاجتماعية بما في ذلك اعادة التأهيل.

### الفرع الثالث

#### التعريف التشريعي

يختلف مفهوم الإعاقة من شخص إلى اخر ومن مكان إلى اخر ، كما انه يختلف في البلد الواحد باختلاف الزاوية الي ينظر إليها، وفي كل الأحوال يجب ان يوازن بين الطابع المتنوع للإعاقة

قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 ، حيث نص في المادة (1/أولا ) على "الإعاقة :أي تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة على أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الانسان طبيعياً"، أما الفقرة ( ثانياً) من نفس المادة فقد عرفت ( ذوي الإعاقة ) بقولها "ذو الإعاقة :كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة أصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى الى قصور في أدائه الوظيفي"، بينما عرفت الفقرة ( سابعاً) من المادة ذاتها ( ذوي الاحتياجات الخاصة ) بقولها " الشخص الذي لديه قصور في القيام بدوره ومهامه بالنسبة لنظرائه في السن والبيئة الاجتماعية والاقتصادية والطبية كالتهليل أو الرياضة أو التكوين المهني أو العلاقات العائلية وغيرها، ويعتبر قصار القامة من ذوي الاحتياجات الخاصة". كان الافضل بالمشرع العراقي لو انه اكتفى بتعريف (ذوي الإعاقة) دون الحاجة الى تعريف (ذوي الاحتياجات الخاصة) فهذا يعتبر زيادة لا مبرر لها وكان بالإمكان ذكر فئة قصار القامة ضمن تعريف ذوي الإعاقة.

اما قانون المساواة البريطاني لسنة 2010، فقد عرف الإعاقة بأنها "اختلال جسدي او عقلي له تأثير سلبي كبير و طويل الاجل على قدرة الشخص على القيام بأنشطته اليومية المعتادة". اما قانون المعوقين الأمريكي لسنة 1990 فقد عرف الإعاقة بانها " ضعف جسدي او عقلي يحد بشكل كبير من ممارسة أنشطة الحياة الرئيسية للفرد"

وفي روسيا الاتحادية صدر قانون الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، وعرف ( المعاق ) في المادة (1) منه بقولها " الشخص الذي يعاني من اضطراب صحي مستمر في وظائف الجسم بسبب الامراض او الاصابة او العيوب الخلقية مما يؤدي الى الاعاقة التي تدفعه الى الحاجة الى الحماية والرعاية الاجتماعية".

أذن مما تقدم يتضح لنا بان اعطاء تعريف للمعاق له اهمية من الناحية القانونية ، وذلك لان الاعتراف بشخص بوصفه معوقا يضمن له مزايا اضافية وشروطا خاصة للحصول على الحقوق الانسانية بشكل عام وحق العمل بشكل خاص.

بقولها: "الأشخاص ذوي الإعاقة: هم كل من يعانون من عاهات طويلة الاجل بدنية او عقلية او ذهنية او حسية قد تمنعهم من التعامل مع مختلف الحواجز ومن المشاركة بصورة كاملة فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الاخرين".

أما على المستوى العربي فقد عرفت الاتفاقية العربية لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين في المادة (1) المعوق بأنه "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية او الحسية او الذهنية نتيجة مرض او حادث او بسبب خلقي او عامل وراثي ادى لعجزه كلياً او جزئياً عن العمل او الاستمرارية او الترقى فيه، كذلك أضعف قدرته على القيام بأحدي الوظائف الاساسية الاخرى في الحياة ويحتاج الى الرعاية والتأهيل من اجل دمج او إعادة دمج في المجتمع".

**ثانياً: تعريف الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات المحلية والعربية والاجنبية:-**

تطرت التشريعات العربية والاجنبية التي تناولت حقوق الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الى تعريف الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة وان كانت تكاد متطابقة من حيث المضمون. فقد عرف المشرع المصري ( المعوق) في المادة (2) من قانون تأهيل المعوقين رقم 39 لسنة 1975 حيث نصت على "كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولته عمله، او القيام بعمل اخرو الاستقرار فيه او نقصت قدراته على ذلك نتيجة لقصور عضوي او عقلي او حسي نتيجة عجز خلقي منذ الولادة".

اما المشرع الإماراتي فقد عرف في قانون رقم 29 لسنة 2006 (بشأن حقوق المعاقين ) مصطلح (المعاق) والذي استبدله بمصطلح ( أصحاب الهمم ) سنة 2017 بأمر من نائب رئيس دولة الإمارات، وبذلك يكون نص المادة (1) كالاتي " أصحاب الهمم :كل شخص مصاب بقصور او اختلال كلي او جزئي مستقرا و مؤقت في قدراته الجسمية او الحسية او العقلية او التواصلية او التعليمية او النفسية الى المدى الذي يقلل من امكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف امثاله غير المعاقين"

نلاحظ على هذه التشريعات المذكورة في أعلاه بأنها لم تتطرق إلى تعريف الإعاقة وإنما اكتفت بتعريف (المعاق) ، اما المشرع العراقي فقد أورد تعريفاً مستقلاً لكل من مصطلح (العوق) و(ذوي الإعاقة ) إضافة إلى تعريف (ذوي الاحتياجات الخاصة ) في

## المطلب الثاني

### مشكلة الإعاقة على المستوى الدولي والداخلي

أدت كثرة الحروب والأعمال الإرهابية والأمراض في الأونة الأخيرة وخاصة في البلدان النامية إلى زيادة كبيرة في عدد المعاقين، وتشير الإحصائيات الصادرة من منظمة الصحة العالمية إلى ان هناك أكثر من مليار معوق في العالم أي ما يقارب 15% من سكان العالم، النسبة في زيادة بسبب عم توقف الحروب والأعمال الإرهابية التي أدت إلى حرمان الكثير من الناس من الرعاية الصحية ، الأمر الذي أدى إلى زيادة هذه النسبة بشكل مقلق.

هذه الفئة تعاني من الإهمال والفقر والبطالة وعدم التعليم كل ذلك دفع بالمجتمع الدولي إلى الاهتمام بهذه الفئة على الأقل من الناحية النظرية والقانونية ، أما من الناحية العملية فالأمر ما زال ضعيفا جدا بسبب المشاكل السياسية والفساد التي تعاني منه الدول التي يكثر فيها أعداد المعاقين ومنها العراق.

- ويمكن تلخيص أسباب التي أدت إلى زيادة عدد المعاقين بما يأتي:
1. الأسباب الأمنية والعسكرية: وذلك بسبب زيادة الحروب والأعمال الإرهابية في بعض الدول وخاصة الدول النامية.
  2. الأسباب الاقتصادية: وذلك بسبب كثرة العاطلين عن العمل والفقر الذي يمنع الأشخاص من مراجعة الأطباء الأخصائيين، خاصة أثناء فترة الحمل واخذ العلاجات المانعة من حدوث التشوهات الخلقية.
  3. الأسباب الاجتماعية: وذلك بسبب زواج الأقارب.
  4. زيادة التلوث البيئي وتلوث المياه الصالحة للشرب.

ان حجم مشكلة الإعاقة دفع بالمجتمع الدولي المتمثل بمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية إلى إصدار مجموعة من الاتفاقيات والإعلانات العالمية التي تدعو أطرافها من الدول الاهتمام بهذه الفئة الضعيفة وضمن حقوقهم الإنسانية وفي مقدمتهم حق العمل الذي يضمن كرامتهم ويمنعهم من التسول من الناس ومعاملتهم ك (مواطنين ) استنادا إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز بينهم وبين المواطنين العاديين، وكان اهم هذه الاتفاقيات هي ( اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ) المعتمدة من قبل الأمم المتحدة في 2006/12/13 ، الأمر الذي دفع بالدول إلى إصدار تشريعات خاصة برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ، ومنها العراق الذي اصدر قانون رقم 38 لسنة 2013.

## المبحث الثاني

### الحماية الدولية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين وفي اطار مهمة المجتمع الدولي لحماية حقوق الإنسان على المستوى العالمي، كان من المهم منع انتهاك هذه الحقوق بما في ذلك حظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وخاصة فيما يتعلق في مجال حق العمل.

فقد نصت العديد من الصكوك والمواثيق الدولية على عدم التمييز بين الأشخاص على أساس الجانب الصحي، وكذلك النص على حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة أسوة بالأشخاص الأصحاء، لضمان كرامتهم وعدم استغلال وضعهم الصحي في أعمال غير مشروعة .

سنتناول هذا المبحث الصكوك والمواثيق الدولية التي اهتمت بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل ، من خلال مطلبين، نتناول في المطلب الأول حماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في الصكوك والمواثيق العالمية، ونخصص المطلب الثاني لحماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في الصكوك والمواثيق الإقليمية.

## المطلب الأول

### حماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في الصكوك

#### والمواثيق العالمية

دفعت الزيادة المستمر في أعداد المعاقين وخاصة بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية، المجتمع الدولي إلى الاهتمام الواسع لهذه الشريحة وتدخل بشكل مباشر من خلال أبرام اتفاقيات لحماية هذه الشريحة بعد ان وجدوا نصوص الاتفاقيات الخاصة بحقوق الإنسان بشكل عام والتي نصت على مبدأ المساواة وعدم التمييز غير كافية لحماية ذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين، إلى درجة ان حددت الأمم المتحدة يوم الثالث من كانون الأول من كل عام يوما عالميا لذوي الاحتياجات الخاصة للتأكيد على ضرورة احترام وتشجيع وضمن حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في كل أرجاء العالم، ومن ضمن المواثيق الصادرة عن

تطرق الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا إلى حق المتخلف عقليا في العمل ، حيث نصت المادة (3) منه على: "للمتخلف عقليا حق التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوي معيشة لائق ،وله، إلى أقصى مدى تسمح به قدراته، حق في العمل المنتج ومزاولة أية مهنة أخرى مفيدة".

## 2- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين:-

نصت المادة (7) منه على "للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق، وله الحق، حسب قدرته، في الحصول علي عمل والاحتفاظ به أو في مزاولة مهنة مفيدة ومرجحة ومجزية، وفي الانتماء إلي نقابات العمال"

## 3- برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لسنة 1982:-

اعتمدت الجمعية العامة برنامج العمل العالمي في 1982/12/3، بعد ان وجدت اعدادا كبيرة جدا من المعوقين مازالوا بحاجة الى تعزيز حقوقهم في المشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية وتنمية مجتمعاتهم، وادركت بأن السنة الدولية للمعوقين التي أعلنتها الامم المتحدة 1981 قد اسهمت في تقبل المجتمع لحق المعوقين في تلك المشاركة وفي تقديم قوة دافعة للأنشطة المتصلة بتساوي الفرص والوقاية من العجز واعداد التأهيل (الشكر اوي، والعوادي، 2016، ص16).

### I. - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006:

أدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 إلى إنهاء الكفاح الطويل للأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم من اجل الاعتراف الكامل بالإعاقة كمشكلة في مجال حقوق الإنسان التي بدأت في عام 1981 عندما تم تحديد السنة الدولية للمعوقين ، واعتماد التوصية العامة رقم 18 لسنة 1991، بشأن النساء ذوات الإعاقة التي اعتمدها اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وكذلك اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 1993، كل ذلك دفع الامم المتحدة الى اصدار اتفاقية جديدة لضمان حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ومنها حقهم في العمل.

الأمم المتحدة التي دافعت عن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة مايلي:-

## أولاً- المواثيق الدولية لحقوق الإنسان:-

لم يشر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي اعتمده الأمم المتحدة عام 1948 وكذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 ، إلى حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل صريح، ولكن هذه المواثيق العالمية أشارت إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين لأي سبب كان، في المواد (2، 7، 1/23) من الاعلان العالمي. وكذلك نص على نفس هذه المبادئ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية .

كذلك أشارت إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز منظمة العمل الدولية في اتفاقية ( التمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1964. حيث أشارت في المادة (1) إلى وجوب ان يكون هناك مساواة وعدم التمييز في مجال التوظيف .

هذه الوثائق المذكورة لم تتناول الإعاقة بشكل مباشر إلا أنها نصت على انه في مجال التوظيف يجب المساواة وعدم التمييز على أسس عنصرية وجنسية ودينية او سياسية او ( غير ذلك من الأسباب )، هذه العبارة الأخيرة تدل على ان لا يجوز التمييز لأي سبب من بينها الإعاقة، اذن من خلال ذلك يتضح لنا ان حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل محمي حتى في المواثيق التي لم تذكرهم بشكل صريح.

## ثانياً- المواثيق العالمية الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة :-

بعد ان وجدت الامم المتحدة ان النص على ( مبدأ المساواة) أو عدم التمييز في المواثيق الدولية غير كافي لنصرة فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، فقد بقي التمييز ضد هذه الفئة موجود وخاصة فيما يتعلق بحق العمل حيث يعاني اغلبه المعاقين من البطالة وعدم الرغبة في منحهم فرصة للعمل، ولم يتم القضاء عليه، خاصة بعد التزايد الكبير في أعداد المعاقين في العالم الذي وصل إلى المليار معاق حسب إحصائية منظمة الصحة العالمية ، كثير منهم في الدول النامية ، كل ذلك دفع الأمم المتحدة إلى التدخل بشكل مباشر من خلال أبرام اتفاقيات دولية خاصة لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

من ضمن هذه المواثيق الدولية (الاحمد، 2011، ص369 وما بعدها) ما يلي:-

## 1- الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا لسنة 1971:-

خلافًا للمواثيق المتقدمة والمعنية بحقوق الإنسان بشكل عام جاء الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، بنص صريح على عدم التمييز بسبب الإعاقة سواء أكانت إعاقة بدنية أو عقلية فيما يتعلق بالحقوق والحريات بشكل عام وأعاد ونص مرة أخرى على عدم التمييز بسبب الإعاقة فيما يتعلق بحق العمل، في نص المواد (3، 34) الخاصة بحق العمل .

### الفرع الثاني:

**المواثيق الإقليمية الخاصة بحقوق ذوي الاحتياجات الخاص:-**  
إضافة الى المواثيق العامة بحقوق الإنسان على المستوى الإقليمي، والتي لم تذكر حقوق ذوي الإعاقة بشكل صريح فيما يتعلق بالحقوق عامة وحق العمل خاصة، باستثناء الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، صدرت مجموعة من المواثيق الإقليمية الخاصة بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وركزت على حقوق هذه الفئة وضرورة توافرها واتخاذ كافة التدابير لضمان حمايتها من قبل الدول الأطراف ومنها حقهم في العمل، ومن ضمن هذه المواثيق:

### أولاً- الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المعدل) لسنة 1996:

نصت المادة (15) من الميثاق على ضرورة التحاق ذوي الإعاقة ببيئة العمل بعد إكمال تعليمهم وتأهيلهم واتخاذ التدابير الضرورية واللازمة لتشجيع التحاقهم بالعمل ، وتم إنشاء المنتدى الأوروبي للمعوقين سنة 1996 التابع إلى الاتحاد الأوروبي ويضم أكثر من 110 من أعضاء البرلمان الأوروبي هدفه المطالبة بحقوق المعاقين بشكل عام وبحق العمل وتكافؤ الفرص بشكل خاص (www.edf-feph.org).

### ثانياً- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين لسنة 1999:

نصت المادة (3) من الاتفاقية الأمريكية لإزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين على " تحقيق أهداف هذه الاتفاقية -تتعهد الدول الأطراف بما يلي:

1- اتخاذ الإجراءات التشريعية والاجتماعية والتربوية، وتلك التي تتعلق بالعمل، أو أي إجراءات أخرى لازمة لإزالة التمييز ضد الأشخاص المعاقين، وتشجيع اندماجهم الكامل في المجتمع "....

III. هذه الاتفاقية أعطت اهتمام خاص بالإعاقة ليس من الناحية الصحية ولكن من وجهة نظر (منع التمييز، فهي تنظر إلى الإعاقة ليس باعتبارها حقيقة طبية ، وإنما كحقيقة اجتماعية يجب ضمان حقوق كل من يتصفون بها، وخاصة فيما يتعلق بحق العمل).

IV. فيما يتعلق بحق العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، نصت الاتفاقية في المادة (27) منها على يلي " تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة 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 مفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. 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 منها :

أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل (الأمنة والصحية)؛

### المطلب الثاني

### حماية الحق في العمل لأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في

### المواثيق الإقليمية

### الفرع الأول:-

### المواثيق الإقليمية المعنية بحقوق الإنسان:

كما هو الحال في الوثائق العالمية المعنية بحقوق الإنسان ، جاءت كذلك الوثائق الإقليمية بنصوص عامة لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية دون الإشارة لفئة معينة من الأشخاص، حيث أكدت الوثائق الإقليمية على مبدأ المساواة وعدم التمييز لأي سبب كان دون النص بشكل صريح على فئة ذوي الإعاقة او الاحتياجات الخاصة (الشميري، 2018، ص139).

من ضمن هذه الوثائق الإقليمية : الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لسنة 1950 في المادة (1) منه ، و الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان لسنة 2000 في المادة (21) منه و المادة (1) من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لسنة 1969، و الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981، في المادة (2) منه .



الاحتياجات الخاصة وهي تدابير لا تهدف إلى التعويض عن أوجه القصور أو الإعاقة المادية فقط، ولكن تهدف إلى تهيئة الظروف لتحقيق المشاركة الكاملة والأكثر فعالية في حياة المجتمع على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين ، وعلى وجه الخصوص تهيئة الظروف والبيئة الملائمة لممارسة حقوقهم في العمل.

بناء على ما تقدم سنبحث في هذا المبحث الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في ثلاثة مطالب:

**المطلب الاول:- الحماية الدستورية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.**

**المطلب الثاني:- الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.**

**المطلب الثالث: الحماية الجنائية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.**

### المطلب الاول

#### الحماية الدستورية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

مبدأ المساواة وعدم التمييز يكاد لا يخلو منه أي دستور في العالم ، فهو من المبادئ الدستورية الأساسية التي يقوم عليها أي نظام سياسي دستوري في العالم المعاصر (عتيق، 2010، ص74). فعندما يتم النص في دستور دولة معينة على حق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل وحظر التمييز ضدهم فهذا دليل على ان حقهم هذا يعتبر من الحقوق الأساسية والتي تحظى بأهمية خاصة في الأنظمة القانونية المختلفة (الشناوي، 2013، ص20). الا ان هناك العديد من الدساتير بالإضافة إلى النص على مبدأ المساواة أو عدم التمييز لأي سبب من الأسباب ومن ضمنها التمييز بسبب الإعاقة، لم تكفي بذلك وإنما ذكرت ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل صريح. ومن ضمن هذه الدساتير مايلي:

اولا:- الدساتير العربية:-

#### 1- دستور جمهورية العراق لسنة 2005:-

يعد الدستور العراقي في مقدمة الدساتير التي تطرقت بشكل صريح إلى النص على حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنعت أي تمييز يمارس ضدهم وخاصة فيما يتعلق بحق العمل، فقد نصت المادة (32) منه على " ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع، وينظم ذلك بقانون" اما المادة (22/اولا) فقد نصت على "العمل

ثالثا- على المستوى الأفريقي فقد قام المعهد الأفريقي لإعادة التأهيل ومنظمة الوحدة الأفريقية الى إصدار إعلان عقد أفريقي للمعوقين بغية تعزيز وتحسين الظروف المعيشية لتلك الفئة من المواطنين لضمان تحريرهم ومشاركتهم بالكامل عام 1999، حيث أعلن رؤساء الدول الاعضاء في الاتحاد الأفريقي لوضع خطة للعمل على تعزيز حقوق المعوقين وضمان مشاركتهم الكاملة ومساواتهم وتمكينهم من مشاركتهم في التوظيف والعمل (عبو، السنة4، ص338).

#### رابعاً- الاتفاقية العربية للمعوقين رقم 17 لسنة 1993:

فقد أبرمت الاتفاقية العربية للمعوقين رقم 17 لسنة 1993 ونصت في المادة (12) على " رابعاً : تشغيل المعوقين: يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي". أما المادة ( 13 ) فقد نصت على " يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات كما يكفل تطبيق هذا المبدأين الجنسين من المعوقين ". كذلك نصت المادة (14) على " يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم".

اضافة الى ذلك عقد مؤتمر الكويت الاقليمي للمعوقين (1-4/ ابريل / لسنة 1981) وميثاق حقوق المعاقين في اكتوبر سنة 2002، وعقدت جامعة الدول العربية مع المنظمة العربية للمعاقين والمجلس العربي للطفولة والتنمية مؤتمرا عربيا اطلق عليه (عقد عربي للمعاقين ) (2003-2012) في بيروت (عتيق، 2010، ص70-71).

### المبحث الثالث

#### حماية حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات

#### الوطنية

حاليا لا يمكن تشريع قانون وطني في مجال حقوق الإنسان دون مراعاة المعايير والتدابير التي وضعها المجتمع الدولي، ومن ضمنها المعايير والتدابير المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي

وتعليميا، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

**ثانياً:- الدساتير الاجنبية:-**

#### 1- الدستور الألماني لسنة 1949.

نص الدستور الألماني لسنة 1949 في المادة (3/3) منه على ( لا يجوز تمييز المواطنين بسبب جنسه او اصله او عرقه او لغته او وطنه او اصله او آرائه الدينية او السياسية، كذلك لا يجوز ان يحرم من حقوقه بسبب أعاقته"

#### 2- دستور جمهورية البرتغال لسنة 1976:-

نص دستور جمهورية البرتغال لسنة 1976 في المادة (71) منه على حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة حيث نصت المادة المذكورة (1)- يتمتع المواطنون ذوي الإعاقات الجنسية أو العقلية بحقوقهم الكاملة ويخضعون للواجبات المنصوص عليها في الدستور باستثناء تلك التي يصعب تنفيذها بسبب قدراتهم المحدودة، 2- تتعهد الدولة بتنفيذ سياسة وطنية للوقاية من الإعاقة وإعادة تأهيل وإدماج المواطنين وتوفير الدعم لأسرهم ، لتقيف المجتمع بطريقة تجعله على بيئة من واجب احترام حقوقهم والتضامن معهم...."

أما بقية الدساتير الأجنبية ، فالأغلبية منها تطرقت فقط إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز، ولم تتطرق إلى الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل صريح ونحن نجد ان مبدأ المساواة وحظر التمييز وحده غير كافي لضمان حماية هذه الفئة من الأشخاص ، وإنما يجب النص على حقوقهم بشكل صريح وذلك لإعطاء حقوقهم شيء من القوة القانونية التي لا يستطيع أي شخص المساومة عليها او إنكارها باعتبارها حق من الحقوق المنصوص عليها في الدساتير.

### المطلب الثاني

#### الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

أضافة الى الحماية الدولية المنصوص عليها في الوثائق الدولية والحماية الدستورية لحق العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، تطرقت الدول الى حماية حق العمل لهذه الفئة في قوانين العمل وكذلك في قوانين الخاصة برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.

حقاً لكل العراقيين بما يضمن لهم حياةً كريمةً" من خلال الجمع بين المادتين اضافة الى المادة (14) التي اقترت مبدأ المساواة والمادة (16) التي اقترت مبدأ تكافؤ الفرص لكل العراقيين ، يتضح لنا بأن الدستور قد كفل حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.

#### 2- دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة 1952 والمعدل سنة 2011.

نص في المادة ( 5/6 ) على " يحمي القانون الأمومة، والطفولة والشيوخ، ويرعى النشئ وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال". هذا النص تم ادراجه في دستور المملكة الاردنية الهاشمية في التعديل الذي حصل سنة 2011.

#### 3- دستور المملكة المغربية لسنة 2011:-

نص في الفصل ( 34 ) منه على " تقوم السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات موجهة إلى الأشخاص والفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة.....".

من خلال النصوص المتقدمة لدساتير (العراق والاردن والمغرب ) يتضح لنا ان هذه الدساتير وان كانت قد تطرقت الى ذوي الاحتياجات الخاصة ، الا ان الذي يؤخذ عليها انها لم تنص بشكل صريح على حقهم في العمل وانما مجرد النص على تأهيلهم ودمجهم بالمجتمع.

#### 4- دستور السودان لسنة 2005:-

اما دستور السودان فقد نص بشكل صريح على حماية الدولة لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل ، من خلال نص المادة ( 1/45 ) بقولها " تكفل الدولة للأشخاص ذوي الحاجات الخاصة كل الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الدستور، وبخاصة احترام كرامتهم الإنسانية، وإتاحة التعليم والعمل المناسبين لهم وكفالة مشاركتهم الكاملة في المجتمع".

#### 5- دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014:

كذلك فعل الدستور المصري بالنص على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل والتزام الدولة بتوفير فرص العمل لهم، وذلك عندما نصت المادة (81) منه على: "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وترفيهيا ورياضيا

الاعاقة والاحتياجات الخاصة . ج- الزام دوائر الدولة والقطاع

العام والمختلط وتشجيع القطاع الخاص بتشغيل ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وفق نسب معينة مع مراعاة نوع الاعاقة والعمل . "

كذلك الزم القانون في المادة (16/ اولاً) الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام بتخصيص نسبة لا تقل عن (5%) من وظائفها لتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة على ملاكها. كذلك الزم في ( الفقرة ثانياً من المادة نفسها ) صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة اذا كان يستخدم عدد من العمال لا يقل عن 30 عامل ولا يزيدون عن 60 ، و(3%) في الأقل من مجموعة العمال اذا كان يستخدم أكثر من 60 عاملاً .

اما قانون اصحاب الهمم الاماراتي ( حقوق المعوقين سابقاً ) رقم 29 لسنة 2006 فقد نص في المادة (16) منه " للمعاق المواطنين الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الإعاقة في ذاتها عائقاً دون الترشيح والاختيار للعمل، ويراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل الإعاقة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون".

كذلك نص على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل قانون تأهيل المعاقين المصري رقم 39 لسنة 1975 في المادة (9) منه " على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر وتسرى عليهم احكام القانون رقم 137 لسنة 1981 بإصدار قانون العمل سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو في امكنة أو بلاد متفرقة، استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة..."

أيضاً تضمن عدم التمييز في العمل فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، القانون الأمريكي بشأن ( الأشخاص ذوي الإعاقة) لسنة 1995، فقد حظر هذا القانون أيضاً أي تمييز في العمل وكذلك الزم سلطات الدولة بتوفير الحد الأقصى من الضمانات الاجتماعية للمعوقين.

قد يعترض البعض على عمل ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب وضعهم ومحدودية قدرتهم، الا ان هذا الاعتراض مردود عليه خاصة في الوقت الحاضر وفي عصر المعلوماتية، حيث تم تطوير الوسائل القانونية لإيجاد فرص عمل لذوي الاحتياجات

من المبادي التي تم النص عليها في القوانين العادية المنظمة لحق العمل أو رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة هو المبدأ الدستوري ( المساواة أو حظر التمييز )، فهذه القوانين قد منعت التمييز لأسباب الإعاقة) والتي توصف: بأنها أي قيود أو استبعاد أو تمييز على أساس الإعاقة التي تهدف إلى التقليل أو عدم الاعتراف أو عدم التنفيذ أو الممارسة لجميع الحقوق والحريات للإنسان والمواطن ومن ضمنهم ذوي الاعاقة في المجالات: السياسية والاقتصادية والاجتماعية او المدنية، ومن ضمنها الحق في العمل.

وقد تم تطوير الوسائل القانونية لإيجاد فرص عمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ضمنها تنظيم أشكال العمل التي يمكن للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة القيام بها ( مثال على ذلك الأعمال المنزلية ، والعمل عن بعد )، وكذلك اتخاذ التدابير التي تهدف إلى حماية الموظف من الآثار الضارة للعمل على صحة الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة.

فبموجب مبدأ تكافؤ الفرص لا ينبغي تقييد أي شخص في حق العمل، وقد نص المشرع العراقي في قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 في المادة (4) منه على " العمل حق لكل مواطن قادر عليه ،و تعمل الدولة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من انواع التمييز"، واعتبر المشرع العراقي في هذا القانون التمييز على اساس الوضع الصحي يعتبر من ضمن ( التمييز غير المباشر الذي تم تعريفه في المادة

(1/ سادس و عشرون) بقولها " التمييز غير المباشر: هو أي تمييز استبعاد او تفضيل يقوم على اساس الجنسية او العمر او الوضع الصحي او الوضع الاقتصادي او الوضع الاجتماعي او الانتماء و النشاط النقابي و يكون على اثره أبطال أضعاف تطبيق تكافؤ الفرص او المساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة"

اما قانون (رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013) فقد نص في المادة (2/خامساً) على " يهدف هذا القانون الى تحقيق ما يأتي: .....إيجاد فرص عمل لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة في دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط والخاص. ". والزم القانون المذكور كذلك في المادة (15/ رابعاً)

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بأن تتولى ما يأتي:- ب-توفير فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف وفق مؤهلات ذوي

النص على حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في حق العمل. ولكن هذا لا يعني عدم وجود حماية جنائية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة ، هذه الحماية تظهر لنا من خلال النصوص العقابية المنصوص عليها في قوانين التي تنظم العمل وكذلك القوانين الخاصة برعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

ففي قانون العمل العراقي نص على معاقبة كل من خالف مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل حيث نصت المادة ( 11/ ثانيا ) على " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على مليون دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة". ان من خلال هذا النص يتبين لنا بأن أي تمييز سواء اكان التمييز مباشر او تمييز غير مباشر يعتبر ذلك جريمة معاقب عليها وأعطاه القانون وصف الجنحة استنادا الى مقدار العقوبة المفروضة على المخالف.

اما قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013، فقد كان مخيب للأمال حيث لم يرد فيه نص عقابي ضد منتهكي حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص الحق في العمل، باستثناء مادة واحدة فقط حدد مقدار الغرامة على من يمتنع تشغيل المعوقين وفق النسب المنصوص عليها في المادة (16/ثانيا)، حيث نصت المادة (20) منه على "يعاقب صاحب العمل بغرامة مقدارها (500000) خمسمئة ألف دينار عند مخالفته أحكام البند (ثانياً) من المادة (16) من هذا القانون" هذا النص غير كافي فمقدار الغرامة يعتبر مبلغ زهيد قياسا بالظروف الاقتصادية الحالية، فكان الافضل بالمشروع العراقي بأن يجعل العقوبة الحبس مع الغرامة.

اما قانون تأهيل المعوقين المصري رقم 39 لسنة 1975 المعدل بقانون رقم 49 لسنة 1982 فقد نص في المادة (16) منه على " يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة لأتجاوز مائة جنيه والحبس مدة لا تجاوز شهرا أو بإحدى هاتين العقوبتين. كما يعاقب بنفس العقوبة المسؤولون بوحداث الجهاز الادارة للدولة والقطاع العام الذين يخالفون احكام المادة العاشرة من هذا القانون ويعتبر مسئولاً في هذا الشأن كل من يملك سلطة التعيين ". اما موقف قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003 من الجزاءات التي كان منصوصا عليها في قانون 39 لسنة 1975، فقد ابقى عليها. كذلك نصت المادة

الخاصة ومنها ( العمل المنزلي أو العمل عن بعد )، والعمل عن بعد يقصد به : تعبير حديث الاستعمال من الناحية القانونية اقتضته معطيات التقدم التكنولوجي والحاجات الاقتصادية لكل من أصحاب العمل والراغبين في العمل (سعد،2010،ص13).

بموجب هذه الوسيلة يستطيع المعاقين أداء الأعمال الموكلة اليهم وهم في المنزل ولا يتطلب ذلك انتقالهم الى مقر العمل وهو ما يعرف بـ ( العمل المنزلي) ويقصد به كما عرفته منظمة العمل الدولية: هو العمل الذي يؤديه شخص - يشار اليه بأسم (العامل في المنزل) - في منزله، او في أماكن أخرى يختارونها مقابل اجر (سعد،2010،ص18).

هذه الطريقة في العمل تسهل للمعاقين فرصة الحصول على العمل الملائم عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة المعاقين جسديا بما تتضمنه هذه التكنولوجيا من تطور كبير في تحويل النصوص المكتوبة الى اصوات سمعية للمكفوفين او تحويل الاصوات السمعية الى نصوص مكتوبة للصم والبكم ( المعاقين سمعيا) (سعد،2010،ص43).

لذا يتطلب الامر جهود من قبل الدولة والمجتمع لوقف انتهاك مبدأ المساواة في الحقوق والحريات، ومنها حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.

فحق الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل لا يمكن ممارسته بسهولة دون ان تتحمل الدولة والمجتمع واجبات معينة ومنها تحسين التشريعات الخاصة بهذه الفئة وكذلك قوانين العمل بالنص على اسلوب ( العمل عن بعد ).

### المطلب الثالث

#### الحماية الجنائية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة

يهدف القانون الجنائي إلى حماية المصالح الفردية التي لا تتعارض مع مصلحة المجتمع فالمصلحة الاجتماعية لا تتطابق دائما مع المصلحة الفردية. والقانون الجنائي يتدخل لحماية المصالح الاجتماعية سواء تعلقت مباشرة أو بطريقة غير مباشرة بمصلحة الفرد (الحيدري،2017،ص13).

في هذا الصدد يجب مراعاة ان حماية حقوق الإنسان هي ضرورة اجتماعية في النظام الديمقراطي، ويجب على قانون العقوبات ان

يشملها بالحماية الكافية (الحيدري،2017،ص13). ألا ان قانون العقوبات سواء في العراق او غيره من البلدان جاء خاليا من

2- انخفاض فعالية المسؤولية الجنائية عن انتهاك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

3- عدم وجود آلية شاملة لضمان حقوق ومصالح الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فيما يتعلق بحق العمل، حيث ما زال الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة يفتقرون إلى القدرة على حماية حقوقهم.

4- عدم وجود تطوير واضح فيما يتعلق بالنصوص القانونية لإيجاد فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة تماشيا مع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

5- أحجام أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة ، يؤدي الى حقيقة ان راتب الرعاية الاجتماعية هو المصدر الوحيد للدخل بالنسبة لمعظمهم.

#### ثانيا: التوصيات:-

1- تبني مصطلح ( أصحاب الهمم ) الذي تبنته دولة الإمارات العربية المتحدة بدلا من مصطلح (ذوي الإعاقة او ذوي الاحتياجات الخاصة)، وذلك للجهود الكبيرة التي تبذلها هذه الفئة في التغلب على مصاعب الحياة نظرا للوضع الذي يتمتعون به خاصة ان بين المعاقين الكثير من الأشخاص الموهوبين المبدعين الذين يؤدون العمل بنشاط، وهذا لن يمنحهم فقط الفرصة لتقديم محتوى خاص بهم ولكن أيضا لتقديم مساهمة مجدية في تنمية المجتمع.

2- السماح لهم في اختيار النشاط المهني والتخصص الذي يرغبونه للوظائف الشاغرة في الشركات والمؤسسات في القطاع العام والقطاع الخاص.

3- وضع تنظيم قانوني للعمل عن بعد والعمل المنزلي لذوي الاحتياجات الخاصة.

4- تشديد العقوبات المنصوص عليها في قانون رعاية ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة العراقي رقم 38 لسنة 2013، وتحميل صاحب العمل المسؤولية الجنائية عن مخالفة مبدأ المساواة في العمل والأجر.

5- تهيئة الظروف المثلى للتعليم والتدريب وإعادة التأهيل النفسي والتربوي والاقتصادي واندماج ذوي الاحتياجات الخاصة مع المجتمع .

المذكورة اعلاه أيضا على " في حالة امتناع صاحب العمل عن أداء الأجر أو المرتب المشار اليه إلى المعوق في الميعاد المقرر يجوز تحصيله بناء على طلب العامل بطريق الحجز الإداري وأدائه اليه دون أي مقابل أو أية رسوم من أي نوع كانت، ولا يستفيد المعوق الا من أول حكم يصدر لصالحه وفي حالة تعدد الأحكام بالزام أصحاب الأعمال بالدفع عند تعددهم تؤول إلى وزارة الشؤون الاجتماعية المبالغ المحكوم بها في الأحكام الأخرى وتخصص هذه المبالغ للصرف منها في الأوجه وبالشروط وطبقا للأوضاع المنصوص عليها في المادة التالية" ونصت أيضا على: "تتعدد العقوبات بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقا لحكم المادتين 9 ، 10 وذلك عن كل سنة يحصل فيها الامتناع بالنسبة له. ويعاقب كل من يخالف أحكام المادة (15) بالحبس مدة لا تزيد على شهر وبغرامة لا تجاوز مائة جنيه او بإحدى هاتين العقوبتين. وتقام الدعوى في جميع الاحوال على صاحب العمل او وكيله او المدير المسئول ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية".

يرى جانب من الفقه المصري ان المبالغ التي يحكم بها بناء على نص المادة (16) من القانون المذكور تأخذ صفة التعويض وذلك تأسيسا على ان استحقاق المعوق هذه المبالغ يرتبط بتضرره من رفض استخدامه وجودا وعدمها، دلالة ذلك ان الالتزام بدفعه يسقط اذا قام صاحب العمل بتعيين المعوق او التحقق فعلا بعمل اخر من تاريخ التعيين او التحاق المعوق بالعمل (أحمد، 2015، ص388).

#### الخاتمة

بعد ان انهينا دراسة ( الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة ) ، نعرض أهم النتائج التي توصلنا اليها والتي يمكن ان تساهم في تطوير الضمانات الدستورية والقانونية لتنفيذ الحق في العمل لذوي الاحتياجات الخاصة ، كذلك نقدم مجموعة من التوصيات لتحسين وتطوير الضمانات القانونية :

#### اولا: النتائج:-

1- شمول ذوي الاحتياجات الخاصة بمبدأ المساواة أو عدم التمييز، ويعني ذلك ان جميع الحقوق مكفولة لذوي الاحتياجات الخاصة في مقدمتها حق العمل دون تمييز أو استبعاد أو تقييد بسبب الإعاقة.

[1] - عبو، عبدالله علي - الحماية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي

الاحتياجات الخاصة- بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم

القانونية والسياسية- المجلد 4- السنة 4- العدد 16.

[2]- الشكراوي، هادي حميدي و العوادي ،فاهم عباس محمد -

الاساس القانوني الدولي لضمائنات حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة-

بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية -

العدد الاول- السنة الثامنة- 2016.

## المصادر

### اولا: مصادر اللغة العربية:

[1] - الفيومي، احمد بن محمد بن علي المقري - المصباح المنير

- دار المعارف - القاهرة ..

[2]- المعجم ، الوسيط - الجزء الثاني- الطبعة الثالثة- مجمع اللغة

العربية.

### ثانيا: الكتب القانونية:-

[1]- عتيق، السيد - الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة -

دار النهضة العربية - القاهرة- 2010.

[2]- منيب، تهاني محمد عثمان - اتجاهات حديثة في رعاية ذوي

الاحتياجات الخاصة - مكتبة الانجلو المصرية- القاهرة- 2008.

[3]- الحيدري، جمال ابراهيم - الوافي في القسم العام من قانون

العقوبات- دار السنهوري- بغداد- 2017.

[4]- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد - الاعاقة والمعوقين-

جامعة اسيوط - 2009.

[5]- سعد، حمدي احمد - العمل عن بعد- دار الكتب القانونية-

مصر - 2010..

[6] - الشميري، رفيق حامد زيد- حقوق ذوي الاحتياجات

الخاصة وفقا لحكام القانون الدولي العام- دار الفكر الجامعي-

الاسكندرية - 2018-

[7]- شلقامي، شحاته غريب - التعويض عن ميلاد طفل من ذوي

الاحتياجات الخاصة- دار النهضة العربية - القاهرة - 2008.

[8]- أحمد، كارم محمود محمد - الحماية الجنائية لذوي

الاحتياجات الخاصة- دار الفكر الجامعي- الاسكندرية - 2015.

[9]- الصادق، محمد سامي - حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة

بين الواقع والقانون - دار النهضة العربية- القاهرة- 2004 .

[10]- غباري، محمد سلامة محمد - رعاية المعوقين ( الفئات

الخاصة )- المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية - 2016.

[11]- الاحمد، وسيم حسام الدين - الاتفاقيات الدولية المتعلقة

بحقوق الانسان الخاصة- الطبعة الاولى - منشورات الحلبي

الحقوقية- 2011..

[13]- الشناوي، وليد محمد - الحماية الدستورية للحقوق البيئية-

دار الفكر والقانون- المنصورة- 2013.

### ثالثا: الاتفاقيات الدولية :

[1]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948

[2]- الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان لسنة 1950.

[3]- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة

1966.

[4]- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الانسان لسنة 1969.

[5]- الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا لسنة 1971.

[6]- الإعلان العالمي لحقوق المعوقين لسنة 1975.

[7]- ميثاق الثمانينات ( 1980-1990) لرعاية المعوقين.

[8]- الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لسنة 1981.

[9]- برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لسنة 1982.

[10]- اتفاقية العربية لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

[11]- الميثاق الاجتماعي الأوربي (المعدل) لسنة 1996.

[12]- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد

الأشخاص المعاقين لسنة 1999.

[13]- الميثاق الاوربي لحقوق الانسان لسنة 2000.

[14]- اتفاقية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006.

### رابعا: الدساتير والقوانين:-

[1]- الدستور الألماني لسنة 1949 .

[2]- دستور جمهورية البرتغال لسنة 1976.

[3]- دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

[4]- دستور السودان لسنة 2005.

[5]- دستور المملكة المغربية لسنة 2011.

[6]- دستور المملكة الاردنية الهاشمية لسنة 1952 والمعدل سنة

2011.

[7]- دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014

[8]- قانون تأهيل المعوقين المصري رقم 39 لسنة 1975.

### ثالثا: البحوث:-

- [9]- قانون المعوقين الأمريكي لسنة 1990
- [10]- القانون الأمريكي بشأن ( الأشخاص ذوي الإعاقة) لسنة 1995.
- [11]- قانون العمل الموحد المصري رقم 12 لسنة 2003
- [12]- قانون اصحاب الهمم الاماراتي ( حقوق العوقين سابقا ) رقم 29 لسنة 2006.
- [13]- قانون الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة الروسي لسنة 2006.
- [14]- قانون المساواة البريطاني لسنة 2010.
- [15]- قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم 38 لسنة 2013.
- [16]- قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015