

حق العمل والتوظيف لذوي الاعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ... م.د حميدة علي جابر

حق العمل والتوظيف لذوي الاعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية

**The right to work and employment for people with disabilities in the
light of international conventions and Iraqi legislation**

م.د حميدة علي جابر

جامعة الإمام جعفر الصادق (ع) / كلية القانون

Hammeda.ali@sadiq.edu.iq



حق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية

م.د. حميدة علي جابر

الملخص

يعتبر الأشخاص ذوي الإعاقة أكبر أقلية في العالم، وأكثر الأقليات حرماناً بالأرقام تشير أنه يعاني مليار شخص أو ١٥% من سكان العالم من بعض أشكال الإعاقة، وتزداد الإعاقة انتشاراً في البلدان النامية. وتشير الدراسات العلمية إلى أن ذوي الإعاقة بإمكانهم مزاولة العمل بإتقان ومثابرة ومهارة تفوق مهارة الشخص السليم أحياناً لو أحسن اختيار العمل المناسب لقدراته ومواهبه، وإن حق العمل مكفول دولياً ومحلياً، ومن ضمن الفئات المشمولة بهذا الحق هم الأشخاص ذوي الإعاقة لما يشكله هذا الحق من أهمية في الحفاظ على كرامة الإنسان وسعادته. وقد تضمنت المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية قواعد تتعلق بحماية وتعزيز حقوق وحريات هذه الفئة المستضعفة، وأن منع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة والقضاء عليه هو جزء من أهداف هذه المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية، إلا أنه مازالت هناك العديد من المعوقات والمعوقات والتحديات التي تقف حاجزاً وحائلاً أمام عمل وتوظيف ذوي الإعاقة تواجه المؤسسات الحكومية والأهلية في العراق وهي تتبلور بالأساس بالطريقة التي ينظر بها المجتمع إليهم.

الكلمات المفتاحية : ذوي الإعاقة، المواثيق الدولية، حق العمل لذوي الإعاقة، هيئة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.

Abstract

Persons with disabilities are considered the largest minority in the world, and the most disadvantaged minorities. The figures indicate that one billion people, or 15% of the world's population, suffer from some form of disability, and the prevalence of disability is increasing in developing countries. Scientific studies indicate that people with disabilities can practice work with mastery, perseverance and skill that sometimes exceed the skill of a healthy person if they choose the appropriate work for their abilities and talents, and that the right to work is guaranteed internationally and locally, and among the groups covered by this right are persons with disabilities because of the importance of this right



in Preserving human dignity and happiness. International charters and internal legislation have included rules related to the protection and promotion of the rights and freedoms of this vulnerable group, and that preventing and eliminating discrimination against persons with disabilities is part of the objectives of these international charters and internal legislation, but there are still many obstacles, impediments and challenges that stand in the way of the work of Employment of people with disabilities faces governmental and private institutions in Iraq, and .they are crystallized mainly in the way society views them

Keywords: people with disabilities, international conventions, the right to work for people with disabilities, the authority for people with disabilities and special .needs

المقدمة

يعتبر ذوي الإعاقة فئة مهمة في المجتمع العراقي وهم جزء من الموارد البشرية الموجودة في المجتمع لا يختلفون عن غيرهم من حيث قدرتهم على العمل وحاجتهم اليه وتقانيهم في أدائه، وان جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان بكل ما يحمله من قيم، فهو قيمة إنتاجية، واقتصادية وقيمة استهلاكية، إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وإنسانية. ويمثل التشغيل بالنسبة للمعاق وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل السبل لتحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، إضافة لما يحققه التشغيل من ادماج له في مختلف مناحي الحياة. ولايجوز باي حال من الاحوال ان تكون الاعاقة سببا يحول دون تمكين من الحصول على حقوقه الاساسية وخاصة حقه في العمل والانجاز خاصة اذا عرفنا ان نسبة الاشخاص الذين يعانون من الإعاقة تقدر ١٠% من اجمالي عدد السكان في العراق .

اهمية الدراسة:

تكمن اهمية البحث من الناحية العملية في مراعاة حق ذوي الإعاقة بالعمل كون الدراسة تسلط الضوء على قضية هامة وهي تمثيل هذه الفئة في الوظائف الحكومية الإدارية. ويمثل الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة أحد معايير تقدم الدول وتحضرها، لذلك تعتبر العناية بهذه الفئة أحد الدلائل على تقدم أي مجتمع. وتعتبر هذه الدراسة من الناحية النظرية إضافة علمية جديدة في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتوقع أن تساهم هذا البحث في تعريف المسؤولين في المؤسسات الحكومية والاهلية ومراكز التأهيل المهني والتشغيل، بالصعوبات والعقبات التي تواجه تشغيل المعاقين ، وبالتالي فإن التعرف على هذه الصعوبات يفيد في وضع البرامج التي من شأنها التغلب عليها.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلات الإعاقة من المشكلات الهامة التي يواجهها أي مجتمع من المجتمعات، فقد أوضحت إحصاءات الأمم المتحدة أنه يوجد في العالم أكثر من مليار شخص معاق حوالي ٨٠% منهم يقع في نطاق الدول النامية. ويبلغ عدد المعاقين في العراق مليون و ٣٧٥ ألف شخص بحسب احصائية اعلنتها وزارة التخطيط للعام ٢٠١٧، فيما يشكك في هذه الأرقام "تجمع المعاقين في العراق" على اعتبار ان الأعداد التي اصدرتها الوزارة غير دقيقة لأنها لم تقم بمسح سكاني دقيق واعتمدت على ١٢ محافظة فقط. وتشير بعض التوقعات الى احتمال ان يكون عدد المعاقين قد بلغ نحو ثلاثة ملايين شخص نتيجة للإعاقات التي خلفتها الحروب والعمليات الإرهابية التي تشهدها البلاد مضافة إلى الإعاقات الخلقية وتلك الناتجة عن الأحداث والأخطاء الطبية. يعاني ذوي الإعاقة من عدم إتاحة الفرصة الكاملة لقبولهم في العمل في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية رغم وجود قانون ينص على أن المؤسسات الحكومية والاهلية يجب



أن يكون لديها نسبة من عدد العاملين من ذوي الإعاقة تتمثل في (٥%) عدد العاملين في المؤسسة. الأمر الذي يدعو الباحث التعرف على التنظيم القانوني لتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة, و بيان مدى امتثال التشريعات العراقية بتنظيم عمل الأشخاص من ذوي الإعاقة وتطبيق المؤسسات الحكومية والاهلية لهذه التشريعات ويمكن القول أن مشكلة البحث تتمثل في السؤال الرئيسي التالي: ما هو الاطار العملي للعقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والاهلية في توظيف ذوي الإعاقة؟

اهداف الدراسة:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف إلى الصعوبات والعقبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
- ٢- التعرف على مدى تطبيق القانون الخاص بحقوق ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والاهلية.
- ٣- رصد آراء أفراد الإدارة العليا والوسطى حول تطبيق قانون حقوق ذوي الإعاقة.
- ٤- تقديم مجموعة من الحلول المقترحة للتغلب على الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين .

منهجية البحث :

يعتمد الباحث في هذه الدراسة على منهج وصفي تحليلي لنصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية المعنية بحق المعاق في العمل وكذلك التشريعات العراقية ذات الصلة. وكذلك يعتمد الباحث على المنهج الاستقرائي من خلال استقراء جهود المؤسسات الحكومية والاهلية في تجاوز الصعوبات والعقبات التي تحاول من الحد من تشغيل المعاقين, ومن ثم فحصها ونقدها وتحليلها.

خطة الدراسة:

يقتضي إيفاء هذا الموضوع حقه تقسيمه إلى مبحثين حيث سيكون عنوان المبحث الاول التعريف بذوي الإعاقة والاساس التشريعي لحقهم في التوظيف والذي يتضمن مطلبين سيخصص المطلب الاول للتعريف بالإعاقة وذوي الإعاقة بينما سيخصص المطلب الثاني للبحث في الأساس التشريعي لحق المعاق في التوظيف بينما يخصص المبحث الثاني للعقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والاهلية في توظيف ذوي الإعاقة وتضمن مطلبين المطلب الاول تناول العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية في توظيف ذوي الإعاقة والمطلب الثاني سنتناول فيه العقبات التي تواجه المؤسسات الاهلية في توظيف ذوي الإعاقة ومن ثم ننهي البحث بخاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات التي تبلورت من هذا البحث.

المبحث الاول

التعريف بذوي الإعاقة والاساس التشريعي لحقهم في التوظيف

إن ما نسعى إليه من خلال هذا المبحث هو التعرف على المقصود بالإعاقة ، وهذا لن يتأتى إلا من خلال تحديد المقصود بالإعاقة وذوي الإعاقة ، فضلاً عن التعرف على الاساس التشريعي لحق ذوي الإعاقة في التوظيف لذا سوف نتناول في المطلب الاول التعريف بالإعاقة وذوي الإعاقة وفي المطلب الثاني سوف نتناول الاساس التشريعي لحق ذوي الإعاقة في التوظيف

المطلب الاول

التعريف بالإعاقة وذوي الإعاقة

سننتظر في هذا المطلب إلى تحديد المقصود بالإعاقة والتعريف بذوي الإعاقة وذلك في الفرعين الآتيين:

الفرع الاول

التعريف بالإعاقة

تعرف الإعاقة بأنها إصابة عضوية أو عقلية تحد أو تقلل بشكل كبير من أنشطة الفرد في واحدة أو أكثر من المهارات الحياتية، والفرد الذي يعاني من إصابة تحول دون قيامه بواحدة أو أكثر من الأنشطة والمهارات الحياتية، وهو في الوقت نفسه بحاجة إلى أجهزة تساعد في التنقل والحركة أو إنه يعتمد على الآخرين لتحقيق متطلبات حياته اليومية، فإنه يصنف على إنه يعاني من إعاقة شديدة ، وتشتمل الإعاقة على تلك الإصابات المتعلقة بالحواس أو الأعضاء أو الجانب العقلي^(١).

وتعرف ايضاً بأنها : "حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر العناصر الأساسية لحياتنا اليومية من قبيل العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية"^(٢).

ولقد عرف المشرع العراقي الإعاقة على إنها "تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة إلى أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الإنسان طبيعياً"^(٣).

كما وتعرف منظمة الصحة العالمية الإعاقة: "بأنها حالة من عدم القدرة عمى تلبية الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية، والثقافية وذلك نتيجة للإصابة أو العجز في

(١) لجنة الإعداد في دار الكتاب الجامعي، (٢٠٠٩)، الحياة مع الإعاقة ، ط ١، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ص ١٦.

(٢) علي ماهر ابو المعاطي، (٢٠٠٤)، مقدمة في الرعاية الاجتماعية – أسس نظرية ونماذج عربية ومصرية- سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر، ص ٢١.

(٣) البند (أولاً) من المادة (١) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ، رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣



أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية"^(١).

يتضح مما سبق إلى أن تعريف الإعاقة يختلف طبقاً لنوع الإعاقة وأنو يصعب وضع تعريف موحد لكل الإعاقات. ويلاحظ أن جميع التعريفات تتفق حول مفهوم الإعاقة من حيث جوهرها وأسبابها وتأثيرها على الفرد الذي يعاني منها، لذا يمكن تلخيص تعريف للإعاقة على أنها حالة لا يستطيع الإنسان معيا أن يقوم بكل ما يقوم به الأفراد العاديين مما يحد من نشاطه بوجه عام.

الفرع الثاني

التعريف بذوي الإعاقة

وردت مجموعة من التعريفات لذوي الإعاقة في هذا الإطار ، فمن الفقهاء من عرفهم على أنهم أولئك الأفراد الذين يختلفون عما يطلق عليهم لفظ أسوياء في النواحي الجسمية أو العقلية أو الاجتماعية إلى الدرجة التي تستوجب عمليات التأهيل الخاصة حتى يصلون إلى استخدام أقصى ما تسمح به قدراتهم ومواهبهم^(٢).

بينما عرفهم آخرون على أنهم أولئك الأشخاص الذين يختلفون على نحو أو آخر عن الأشخاص الذين يعتبرهم المجتمع عاديين ، وبشكل أكثر تحديداً هم الأشخاص الذين يختلف أدائهم جسمى أو عقلياً أو سلوكياً عن أداء أقرانهم العاديين^(٣). أما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^(٤). فقد عرفت ذوي الإعاقة "بأنهم كل من يعانون من عاهات طويلة

الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية ، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"^(٥).

(١) مدحت محمد ابو النصر، (٢٠٠٥)، لإعاقة العقلية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، ص ١٢.

(٢) د. محمد سامي عبد الصادق، (٢٠٠٤)، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، ص ١٩.

(٣) د. عبد الحافظ محمد سلامة ، (٢٠٠٨)، تكنولوجيا التعليم لذوي الحاجات الخاصة ، ط ١، دار وائل للنشر ، عمان ، ص ١٣.

(٤) اعتمدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وفتح باب توقيعها في ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٧. ووقع الاتفاقية ٨٢ موقعاً، ووقع البروتوكول الاختياري ٤٤ موقعاً، وصدقت على الاتفاقية دولة واحدة. ويمثل هذا أعلى عدد من الموقعين في تاريخ أي اتفاقية للأمم المتحدة يوم فتح باب توقيعها. وهي أول معاهدة شاملة لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين وأول اتفاقية لحقوق الإنسان يُفتح باب توقيعها لمنظمات تكامل إقليمي. وتشكل الاتفاقية "تحولاً مثالياً" في المواقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة. ينظر الموقع التالي: <https://www.un.org/development/desa/disabilities-ar>، تاريخ اخر زيارة ٢٠٢١ /٥/٢٨.

(٥) ينظر: المادة (١) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

حق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ... م.د. حميدة علي جابر

والجلي من هذا التعريف, انه يرتكز على عنصرين اساسيين:

الاول: يتعلق بالزمان بمعنى ان تكون الإعاقة حاصلة منذ زمن طويل , مما يشير الى ان الاشخاص المصابين بعجز مؤقت لا يدخلون ضمن نطاق هذا التعريف.

ثانيا: يجب ان تكون الإعاقة حاجزا حقيقيا امام الشخص المعاق من المشاركة بصورة كاملة في المجتمع. وفيما يتصل بالوضع في التشريع العراقي، سنلاحظ إن تعريف ذوي الإعاقة يكاد يتطابق مع ما جاء في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث نجد إن قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة نص على إن ذي الإعاقة هو: " كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة إصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى إلى قصور في أدائه الوظيفي"^(١).

يلاحظ مما سبق إن الإعاقة مفهوم نسبي يختلف من شخص إلى آخر ومكان إلى آخر، كما يختلف في النطاق المكاني الواحد باختلاف الزاوية التي ينظر إليها، ونرى إنه أياً كان التعريف المختار الذي يتناسب مع المعالجة القانونية لحقوق المعاقين ، فإنه في جميع الأحوال يجب أن يوازن بين الطابع المتنوع للإعاقة

المطلب الثاني

الاساس التشريعي لحق ذوي الإعاقة في التوظيف

على أساس من العدل والمساواة، وبمنهجية تكفل منح الإنسان حقه من العيش الكريم اهتمت الاتفاقيات المعنية بحقوق المعاقين والتشريعات المحلية المعنية بهذا الشأن من التأكيد على حق المعاق في العمل والتوظيف في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومن اجل بيان الاساس التشريعي لحق المعاق في التوظيف سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول يخصص لحق المعاق في التوظيف في الاتفاقيات الدولية والفرع الثاني سوف يخصص حق المعاق في التوظيف في التشريعات العراقية.

الفرع الاول

حق المعاق في التوظيف في الاتفاقيات الدولية

حرصت دول العالم على الاهتمام بذوي الإعاقة ورعايتهم، لذلك أصدرت العديد من الوثائق التي تؤكد على حقوقهم في المجالات المختلفة ومنها حقهم في العمل والتوظيف حتى تزول كل العقبات التي تعترض مسيرتهم ومن ثم يتمكنوا من المساهمة في تنمية المجتمع مثل أقرانهم من الأشخاص العاديين. ولقد أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بذوي الإعاقة من خلال الإعلانات والموثائق الدولية التي منحت أبعاداً عالمية لحماية ذوي الإعاقة، وقد اعتبرت الأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاماً دولياً لذوي الإعاقة، وأن الثالث من كانون الأول من كل عام سيكون يوماً للذكرى السنوية للمعاقين في العالم، لتأكيد ضرورة احترام

(١) البند (أولاً) من المادة (١) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة, , رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣.



وتعزيز وحماية حقوق ذوي الإعاقة في العالم، ومن اهم الاعلانات والمواثيق الدولية التي اكدت على حق المعاق في التوظيف والعمل ما يلي:

١- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين لعام ١٩٧٥

لقد أولى الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين اهتماماً خاصاً لهذا الحق، إذ أكد على إن للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق، وله الحق حسب قدرته في الحصول على عمل والاحتفاظ به أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية، وفي الانتماء إلى نقابات العمال^(١).

٢- وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين لعام ١٩٩٤

ورفضاً لكافة مظاهر التمييز الوظيفي بسبب الإعاقة نصت وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين على ضرورة ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين وألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم .

كما حثت الوثيقة الدول على ضرورة اتخاذ بعض التدابير التي من شأنها أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف ، كما شجعت القواعد على ضرورة تعاون الدول ومنظمات العمال وأرباب العمل من أجل كفالة إتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية وشروط الخدمة ومعدلات الأجور^(٢).

٣- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦^(٣).

اكدت الاتفاقية على حق المعاقين في التوظيف والعمل حيث اشترطت في المادة (٢٧) على الدول الاعضاء ما يلي: " أن الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارون أو يقبلونه بحرية في سوق العمل بحرية وبيئة عمل مفتوحة وشاملة ويمكن الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة. إن على الدول الأطراف حماية وتعزيز إعمال الحق في العمل بما في ذلك أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال العمل عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة بما في ذلك من خلال سن التشريعات لأمر منها:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمل واستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف عمل آمنة وصحية.

(١) المادة (٧) من الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين.

(٢) القاعدة (٧) من وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين.

(٣) صادق العراق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في شهر كانون الثاني ٢٠١٢، نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٢٥٧ بتاريخ ٢٠١٢/١١/١٢.

حق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ... م.د. حميدة علي جابر

- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين إلى ظروف مواتية فقط والعمل بما في ذلك تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية وأمنة وظروف العمل الصحية بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف للمظالم.
 - تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
 - تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني والمستمر.
 - تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل فضلا عن تقديم المساعدة في الاكتشاف والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إلى العمل.
 - تعزيز فرص العمل الحر وريادة الأعمال وتطوير الأعمال التعاونية والبدء.
 - ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.
 - تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.
 - تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف وبرامج العودة إلى العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تكفل الدول الأطراف أن الأشخاص ذوي الإعاقة أن لا يستبعدوا وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من القوات أو العمل الإلزامي.
- يتضح مما سبق ان الاتفاقية أشارت إلى إن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين في القطاعين العام والخاص دون تمييز بسبب الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ، ومنها شروط التوظيف وإستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة وتمكينهم من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية وضمان حصولهم على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني والتدريب المهني والمستمر .

الفرع الثاني

حق المعاق في التوظيف في التشريعات العراقية

يعتبر الشخص المعاق فردا قادرا على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمارها إذا ما اتاحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك. لذا حرص واضعوا الدستور العراقي الى التأكيد على حق هذه الفئة من المجتمع على العمل والتوظيف فقد نص على ان : "ترعى الدولة المعاقين و ذوي الاحتياجات الخاصة و تكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع و ينظم ذلك بقانون ^(١) .

واصدر المشرع العراقي قانون رعاية ذوي الاعاقة و الاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣^(٢) .

(١) المادة (٣٢) من الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ .

(٢) نشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٩٥ بتاريخ ٢٨/١١/٢٠١٣ .



الذي اقر بحق ذوي الإعاقة في الحصول على وظيفة تتناسب وظروفه وذلك من خلال التشجيع على التدريب المهني المناسب لذوي الإعاقة وتطوير قدراتهم وفقا لحاجات سوق العمل^(٣). ولم يغفل المشرع عن وضع الموظف الذي يصاب بالعوق أثناء الخدمة أو من جرائها كما أكد على ضرورة توفير أنواع معينة مع الأعمال تتناسب مع نوع ودرجة العوق في حالة ما إذا كان قادرا على الاستمرار بالخدمة بعد الإصابة وتأهيله للقيام بهذه الأعمال الجديدة^(٤). كما ان المشرع قد ألزم الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام بتخصيص وظائف لذوي الإعاقة لا تقل نسبتها عن (٥%) من ملاكها، وأوجب على صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة إذا كان يستخدم عددا من العمال لا يقل عن (٣٠) ولا يزيد على (٦٠) عاملاً و (٣%) في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (٦٠) عاملاً^(٥).

وهذا كله يأتي من باب إيمان المشرع بأن العمل هو أفضل السبل التي تسهم في تبديد شعور المعاق بالعزلة ، كما يكشف عن طاقته المعطلة ، ومن ثم يساعد على زيادة الإنتاج ويدفع عجلة التنمية إلى الأمام، فضلاً عن ذلك إن العمل يعد خير معين لذوي الإعاقة ولأسرهم على حياة أفضل عن طريق توفير موارد مالية منتظمة لهم. ولكن في المقابل على الجهات الحكومية المسؤولة أن تسهل على أصحاب العمل إدارة شؤون الإعاقة في مكان العمل وعملية التوظيف والاحتفاظ بالوظيفة والعودة للعمل بالنسبة للأشخاص المعوقين وذلك من خلال مساعدة أصحاب العمل للتعرف على خدمات التشغيل الجيدة ومصادر المساعدة الفنية وخدمات التأهيل والخدمات الأخرى سواء أكانت حكومية أو خاصة.

المبحث الثاني

العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والاهلية في توظيف ذوي

الإعاقة

تشير العديد من الأبحاث إلى أن مشكلات المعاق الحياتية و التوافقية لا ترجع إلى الإصابة أو الإعاقة في ذاتها ، بل تعود بالأساس إلى الطريقة التي ينظر بها المجتمع إليهم . وأن إتاحة الفرصة لهذه الفئة للتدريب والعمل تعد إسهاما اجتماعيا جليلا. لذا سوف نتناول في هذا المبحث العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والاهلية في توظيف وتشغيل ذوي الاعاقة، وسوف نتناول في المطلب الاول العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية في توظيف ذوي الاعاقة، وفي المطلب الثاني سوف نتناول العقبات التي تواجه المؤسسات الاهلية في توظيف ذوي

(٣) الفقرات (أ - ب - ج) من البند (رابعاً) من المادة (١٥) من قانون رعاية ذوي الإعاقة الاحتياجات الخاصة .

(٤) الفقرة (د) من البند (رابعاً) من المادة (١٥) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.

(٥) المادة (١٦) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.

المطلب الاول

العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية في توظيف ذوي الإعاقة

يشكل العمل قيمة هامة للشخص ذو الإعاقة، وعدا عن كونه عنصرا مساعدا في تحسين دخله الاقتصادي، فهو ينمي جوانب كثيرة في الحياة الاجتماعية والشخصية للفرد، إلا أن تشغيل المعاقين يواجه مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف، والتي نحن بحاجة إلى التعرف عليها في البداية من أجل وضع الحلول المقترحة لحلها لذا سوف سوف نتناول العقبات التي تواجه حياة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة كما نتناول العقبات التي تواجه دائرة الرعاية الاجتماعية وكما يأتي:

اولا: العقبات التي تواجه حياة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة

انشئت هيئة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بموجب المادة (٤/ اولا) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣^(١). حيث نصت على ان: "تؤسس هيئة تسمى هيئة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري ويمثلها رئيس هيئة الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة".

ويتولى مجلس ادارة هيئة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة مهام عدة منها المهام الاتية: "أ- رسم واقرار السياسة العامة لعمل الهيئة في رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتأهيلهم ومتابعة اجراءات تنفيذها.

ب - اقتراح مشروع الموازنة السنوية وملاك الهيئة.

ت - اقرار الحسابات الختامية ورفعها الى الجهات المختصة وفقا للقانون.

ث - اقتراح مشاريع القوانين والانظمة والتعليمات الداخلية.

ج- الاشراف والمتابعة على تأمين المتطلبات الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في جميع المجالات بالتنسيق مع الجهات المختصة نوات العلاقة.

ح- اقتراح سياسة التوظيف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة من خلال اعداد برامج ووصف للوظائف التي من الممكن اشغالها من قبلهم"^(١).

وتواجه هيئة ذوي الإعاقة العديد من التحديات امام انجاز مهمتها في توظيف المعاقين واهم هذه التحديات والمعوقات تتلخص بما يأتي:

(١) المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٩٥) بتاريخ ٢٨/٢٠١٣/١٠.
(١) المادة (٩) أولا) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣.



١- عدم الالتزام بتطبيق القوانين و السياسات: يعتبر هذا من العقوبات والتحديات الكبيرة التي تواجهها الهيئة ويواجهها الأشخاص ذوي الاعاقة حيث تبقى القوانين النازمة و الميسرة لشؤون حياتهم حبر على ورق ولا تجد اهتماما من قبل المسؤولين و المعنيين بتطبيقها على أرض الواقع.

٢- خلو معظم المرافق و المنشآت التعليمية و الطبية من التسهيلات البيئية: حيث تعتبر هذه التسهيلات من المنحدرات في مداخل الأبنية التي تمكنهم من الدخول والخروج من الابنية بمفردهم وتوفر ممرات واسعة لمستخدمي الكراسي المتحركة الذين يعتبروا الأكثر انتشار في المجتمع، على التنقل بأريحية ، أيضا توفير مرافق خدمية يكون بمقدور هؤلاء الأشخاص استخدامها بمفردهم.

٣- تهميش بعض الحالات بعينها من ذوي الاحتياجات الخاصة: وتتمثل بالإعاقات السمعية والبصرية ،و يعود سبب هذا التهميش لكون هذه الحالات اقل عددا من غيرها من حالات الاعاقة واقل انتشارا، إضافة إلى ارتفاع تكاليف التجهيزات و الإجراءات التي يتوجب القيام بها لتمكين هؤلاء الاشخاص من ممارسة حياتهم الطبيعية حيث يتوجب توفير أشخاص مدربين على استخدام لغة الإشارة لمساعدة ذوي الإعاقة السمعية و تقديم الخدمات التي يحتاجون اليها و فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة البصرية فإنهم بحاجة إلى مسارات خاصة تسمى "مسارات بريل " عبارة عن مسارات نافرة و مميزة بألوان عاكسة في الأرصفة يمكنهم الاهتداء بها عند تنقلهم في الشوارع ، و أيضا بحاجة إلى كتب مترجمة الى "طريقة بريل" حروف نافرة بأسلوب معين يمكنهم تلمسها بأصابعهم و قراءتها^(٢).

يتضح مما سبق أن هيئة ذوي الاعاقة والاحتياجات تتولى مهام تتعل برسم السياسات التشغيل المعاقين وتوظيفهم وكذلك تتولى مهام المتابعة مع الجهات قوات العلاقة والاشراق وابداء الاقتراحات وأنه ليس هناك عقبات ذاتية امامها وانما العقوبات التي تواجهها تتمحور بعدم التنفيذ ومراعات حق المعاق في العمل.

ثانيا: العقوبات التي تواجه دائرة الرعاية الاجتماعية

شرعت تعليمات تحدد تشكيلات ومهام دائرة الرعاية الاجتماعية^(١). استنادا إلى احكام المادة (١٢) من قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦. وحددت المادة (٤/ اولا) من التعليمات مهام الدائرة حيث نصت على أن تتولى اقسام شبكة الحماية الاجتماعية المهام الآتية: -

أ - "الإشراف على أعمال لجان رعاية الأسرة في المحافظات وتوجيه نشاطاتها .

ب -الاهتمام برعاية الاسرة تربويا واجتماعيا وثقافيا وتبصيرها بمخاطر السلوك السلبي للعلاقات الاجتماعية .

(٢) محمد حمزة الزعبي، التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الاعاقة في الاندماج في المجتمع، متاح على الموقع الالكتروني <http://arknowledge.net/articles> آخر زيارة بتاريخ ٣/٦/٢٠٢١.

(١) نشرت هذه التعليمات في جريدة الوقائع العراقية بالعدد: ٤١٧٢ بتاريخ: ٣/ ١١/ ٢٠١١.

حق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ... م. د. حميدة علي جابر

- ج - دراسة أوضاع الأسرة وتشخيص القادرين على العمل من حيث الطاقة والوقت وزجهم في العمل.
- د - رعاية اولاد الاسر والاسهام في تدريبهم وتأهيلهم وتوفير فرص متنوعة للعمل .
- هـ - تدقيق المتمسكات والبيانات المقدمة الى المجلس البلدية وتحديثها ومتابعة اجراءات المصادقة عليها من صندوق شبكة الحماية الاجتماعية " .
- ثانيا: تمارس الاقسام المنصوص عليها من البند (اولا) ضمن هذه المادة هامها من خلال الشعب الآتية:
- ا - تدقيق طلبات الشمول .

ب . الأضابير

ج المعوقين ، الخ من الشعب...

يلاحظ مما سبق أن دائرة الرعاية الاجتماعية في مهامها وأن وردت بشكل عام الا انه في كل نقطة من النقاط التي أشارت لمهام الدائرة هناك شمول ضمنى للمعاق كما ان المادة (٤ ثانيا) قد بينت وحدات الشعب التي تقوم بتنفيذ المهام وأشارت الى شعبة المعوقين وهذه الشعبة مهامها تنظيم ومتابعة واشراف على تأهيلهم. وتواجه دائرة الرعاية الاجتماعية في تأهيل وتشغيل المعاقين في القطاعين العام والخاص معوقات عديدة اهمها النظرة المجتمعية للمعاق وتعد العائق الأكبر أمام تشغيله خصوصا في القطاع الخاص الذي يهتم بالإنتاجية، فضلا عن مخاوف من استغلال المعاق والأجور المتدنية وأسباب أسرية اخرى، بالإضافة لعدم تهيئة بيئة العمل بشكل كاف يتناسب مع احتياجات المعاقين ، وغياب التدريب الذي يتناسب مع متطلبات سوق العمل وتغييراته، إضافة إلى مشكلة المواصلات إلى أماكن العمل، وكذلك تخوف بعض أولياء الأمور من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي الممنوحة لأبنائهم ذوي الإعاقة عند حصولهم على عمل مع تدني الأجر المدفوع، وكذلك الأمر فيما يتعلق بعدم

تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة الحوافز الكافية في العمل وحصولهم على أجور متدنية وأخيرا نقص فرص العمل

بشكل عام وبشكل خاص امام المعاق^(١).

المطلب الثاني

العقبات التي تواجه المؤسسات الأهلية في توظيف ذوي الإعاقة

تعتبر مشكلات الإعاقة من المشكلات الهامة التي يواجهها أي مجتمع من المجتمعات، فقد بينت إحصاءات الأمم المتحدة أنه يوجد في العالم أكثر من مليار شخص معاق حوالي ٨٠% منهم يقع في نطاق الدول

(١) محمد عبد الستار الغزي، مدير مديرية العمل والشؤون الاجتماعية في ذي قار، مقابلة عبر البريد الالكتروني، بتاريخ ١٦/٦/٢٠٢١.

النامية، وتعد هذه الفئة من المجتمع جزءا لا يتجزأ منه والاهتمام بهم وفق برامج وخدمات خاصة تؤهلهم للخوض في معترك الحياة مثل باقي فئات المجتمع من غير ذوي الإعاقة. لذا فان هذه الفئة تكون ذات مشاركة اقتصادية أقل، إن ذوي الإعاقة أكثر تعرضا للبطالة، وهم بصفة عامة يحصلون على أجور أدنى عند تعيينهم. "وتوضح البيانات العالمية للمسح الصحي العالمي أن معدلات العمل والتوظيف أقل بين الرجال ذوي الإعاقة (٥٣ %)، والنساء ذوات الإعاقة (٢٠ %) عنها بين الرجال بدون إعاقة (٦٥ %) والنساء بدون إعاقة (٣٠ %)". وتتمثل المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في المؤسسات الاهلية بما يلي:

- ١- "عدم تلقي التعليم الكافي لدى البعض.
- ٢- عدم كفاءة برامج التدريب وتطوير المهارات الموجهة اليهم.
- ٣- عدم مواكبة ذوي الاعاقة لمتطلبات الوظيفة الأساسية والنمو المهني خاصة ما يتعلق باللغات.
- ٤- الحاجة الى اجراء تعديلات الازمة في بيئة العمل لتناسب مع قدرات وامكانيات المعاق.
- ٥- عدم قناعة اصحاب العمل بقدرات ذوي الاعاقة، والنظر اليهم بعدم القدرة على الانتاجية كغيرهم .
- ٦- الافتقار إلى المهارات التدريبية التي تتسجم مع متطلبات سوق العمل"^(٢).
- ٧- عدم القبول الاجتماعي: كمواقف و اتجاهات زملائهم و حتى مواقف يمكن أن تتخذها عائلات الأشخاص ذوي الاعاقة أنفسهم , و جميع هذه المواقف ناتجة عن عدم خبرة و معرفة , و معتقدات متوارثة حيث تؤدي بدورها إلى نظرات ازدراء و تثاقل من هؤلاء الأشخاص. ويواجه ذوي الاعاقات صعوبات في الحصول على فرص عمل نتيجة سوء الفهم ونقص الوعي حول الخدمات التي تقدمها الجهات غير الحكومية ذات الصلة والقوانين المتعلقة بتوظيف الاشخاص ذوي الاعاقة.

(٢) منال الجعيد، معوقات تواجه تأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، مقال متاح على الموقع الالكتروني <https://www.alwatan.com.sa/article> آخر زيارة للموقع بتاريخ ١٧/٦/٢٠٢١.

الخاتمة

بعد أن أتممنا دراستنا فيما يتعلق بحق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية، والتي بحثناها من جوانب مختلفة، توصلنا في نهاية هذه الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن إيرادها وفقاً للآتي:

أولاً:- الاستنتاجات

- ١- أن المشرع العراقي كان موفقاً فيما يتعلق بتعريف ذوي الإعاقة في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ، حيث يعتبر التعريف الذي أورده متطابقاً مع ما جاء في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من تعريف لهذه الفئة.
- ٢- ان اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أشارت إلى أن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين في القطاعين العام والخاص دون تمييز بسبب الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ، ومنها شروط التوظيف واستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف العمل الأمانة وتمكينهم من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية وضمان حصولهم على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني والتدريب المهني والمستمر .
- ٣- ان هيئة ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة تتولى مهام تتعلق برسم السياسات لتشغيل المعاقين وتوظيفهم وكذلك تتولى مهام المتابعة مع الجهات ذوات العلاقة والاشراق وابداء الاقتراحات وأنه ليس هناك عقبات ذاتية امامها وانما العقبات التي تواجهها تتمحور بعدم التنفيذ ومراعات حق المعاق في العمل وكذلك في تلبية البيئة المناسبة للمعاق حتى يتمكن من اداء حقه في العمل.

ثانياً:- التوصيات

- ١ - المباشرة بحملة توعية واسعة النطاق من قبل جميع الأطراف الدعية وبالتشاور مع الامان اين الإعاقة ويجب أن تركز الحملة على حقوق الأشخاص لمى الأمانة
- ٢- إجراء التعديلات اللازمة على بيانات العمل لتتناسب ذوي الإعاقة وخاصة تسير الأمان والسكن المهنية وتوفير المواصلات.
- ٣- تفعيل القوانين الخاصة بتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والخاصة .
- ٤- العمل على إضافة التحسينات اللازمة في المباني المقامة للوزارات والهيئات والمؤسسات المختلفة بما يخدم حاجات ذوي الإعاقة ، واعداد ذلك جيداً في التصميمات المباني الجديدة .
- ٥- نقترح مخاطبة وزارة التربية السماح للمعاهد الخاصة بالصم والبكم بمنح الاذن لهذه الفئة بإكمال دراستها

وعدم التوقف على المرحلة الابتدائية .
٦- نقترح تعديل قانون الحماية الاجتماعية رقم (١١) لسنة ٢٠١٤ وذلك بمنح ذوي الاعاقة راتب خاصا
به
وليس للمعين المتفرغ.

المصادر

اولا: الكتب

- ١- د. عبد الحافظ محمد سلامة ، تكنولوجيا التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة ، ط ١، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٨.
- ٢- على ماهر ابو المعاطي، مقدمة في الرعاية الاجتماعية - أسس نظرية ونماذج عربية ومصرية - سلسلة
- مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الطبعة الأولى، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر ، ٢٠٠٣.
- ٣- د. محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، ٢٠٠٤.
- ٤- لجنة الإعداد في دار الكتاب الجامعي، الحياة مع الإعاقة ، ط ١، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٩.
- ٥- مدحت محمد أبو النصر، لإعاقة العقلية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر ، ٢٠٠٥.

ثانيا: الاتفاقيات والمواثيق الدولية:

- ١- الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين لعام ١٩٧٥.

حق العمل والتوظيف لذوي الإعاقة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات العراقية ... م.د. حميدة علي جابر

٢ - وثيقة القواعد الموحدة لتكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين لعام ١٩٩٤.

٣- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦.

ثالثا : القوانين والتعليمات:

١- الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥.

٢- تشكيلات ومهام دائرة الرعاية الاجتماعية رقم (٣) لسنة ٢٠١١.

٣- قانون رعاية ذوي الإعاقة و الاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣.

رابعا: المواقع الالكترونية:

١- محمد حمزة الزعبي، التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في الاندماج في المجتمع متاح على الموقع الالكتروني <http://arknowledge.net/articles>.

٢- منال الجعيد، معوقات تواجه تأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، مقال متاح على الموقع الالكتروني <https://www.alwatan.com.sa/article>