



جامعة الأزهر  
كلية الشريعة والقانون  
بالقاهرة

# مجلة الشريعة والقانون

مجلة علمية نصف سنوية محكمة  
تعنى بالدراسات الشرعية والقانونية والقضائية

تصدرها

كلية الشريعة والقانون بالقاهرة

جامعة الأزهر

عدد خاص بالمؤتمر الدولي الثالث لكلية الشريعة والقانون بالقاهرة

المنعقد في الفترة من ٦ مايو ٢٠٢٣م إلى ٧ مايو ٢٠٢٣م

بعنوان:

الرعاية الشرعية والقانونية لذوي الهمم في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

توجه جميع المراسلات باسم الأستاذ الدكتور: رئيس تحرير مجلة الشريعة والقانون  
جمهورية مصر العربية - كلية الشريعة والقانون - القاهرة - الدراسة - شارع جوهر القائد

ت: 02-25107687

فاكس: 02-25107738

<https://mawq.journals.ekb.eg/>



جميع الآراء الواردة في هذه المجلة تعبر عن وجهة نظر أصحابها،  
ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر المجلة وليست مسؤولة عنها



**رقم الإيداع**

18053 / 2024

**الترقيم الدولي للطباعة**

ISSN: 2812-4774

**الترقيم الدولي الإلكتروني:**

ISSN: 2812-5282



# الحماية القانونية لحق ذوي الهمم في العمل

## دراسة مقارنة

إعداد

د. أشرف سيد أبو العلا عطية

دكتوراه القانون الجنائي - كلية الحقوق - جامعة أسيوط

عضو الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع





## الحماية القانونية لحق ذوي الهمم في العمل دراسة مقارنة

أشرف سيد أبو العلا عطية

قسم القانون الجنائي، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر

البريد الإلكتروني: ashrafsayed921@yahoo.com

### ملخص البحث:

لقد كرم الله الإنسان وميزه بالعقل والإدراك والقدرة على التمييز، ما جعله الأرقى بين المخلوقات، الأمر الذي يعزز أهمية الحق في العمل لجميع الأفراد بما في ذلك ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن هنا فإن توفر الفرص المهنية لهم لا يقتصر فقط على كونها حقاً من حقوقهم الأساسية، بل هي وسيلة لتحقيق استقلالهم المالي والاجتماعي، وتعزيز مشاركتهم الفعالة في المجتمع. ويعتبر الحق في العمل لذوي الاحتياجات الخاصة من أهم الحقوق المقررة لهم، مهما تباينت الثقافات البشرية، فالانتماء إلى الإنسانية بفطرتها هو ما يعطي لهذا الحق أهميته، وقد جعل الله الإنسان أرقى وأكمل المخلوقات، وخصه بالمزايا، وميزه بكمال الصفات، كما أودع فيه العقل، وحسن الإدراك، وكمال التمييز، لذلك عمدت العديد من التشريعات إلى النص على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، بل وحمايتهم من المخاطر الصحية التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل، وهو ما سنقوم ببيانه باستخدام المنهج المقارن من خلال المباحث التالية: المبحث الأول: مصادر الالتزام بحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل. المبحث الثاني: التمييز الإيجابي لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل. المبحث الثالث: وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الصحية.

**الكلمات المفتاحية:** الحق، العمل، الاحتياجات الخاصة، ذوي الهمم.



## Legal protection of the right of people of determination to work "A comparative study"

Ashraf Sayed Abu Ela Attia

Department of Criminal Law, Faculty of Law, Assiut University, Egypt

Email: ashrafsayed921@yahoo.co

### Abstract:

God has honored man and distinguished him with reason, perception and the ability to discern, which made him the most prestigious among creatures, which enhances the importance of the right to work for all individuals, including people with special needs, hence the availability of professional opportunities for them is not only limited to being one of their basic rights, but is a means to achieve their financial and social independence, and enhance their effective participation in society. The right to work for people with special needs is one of the most important rights prescribed for them, no matter how different human cultures, belonging to humanity by nature is what gives this right its importance, and God has made man the finest and most complete creatures, and singled him out with advantages, and distinguished him with the perfection of qualities, as he deposited in it the mind, good perception, and the perfection of discrimination, so many legislations have stipulated the right of people with special needs to work, and even protect them from health risks that they may be exposed to in the work environment, which is what we will With his statement Using the comparative method through the following investigations: The first topic: sources of commitment to protect the right of people with special needs to work. The second topic: positive discrimination for the right of people with special needs to work. The third topic: protection of people with special needs from occupational health risks.

**Keywords:** Right, Work, Special Needs, People of determination.



## مقدمة

يشكل ذوي الهمم شريحة هامة في المجتمع، تمتلك من القدرات التي يتعين على المجتمعات التمكين لها، حتى يمكن لتلك المجتمعات الاستفادة من هذه القدرات، ذلك الحق الذي كفله الدستور الحالي في مواضع عدة، فنصت المادة (٩) من الدستور "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز"، كما تنص المادة (١٤) من الدستور "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، دون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب".

ولم يرد تعريف لمفهوم ذوي الهمم، سواء في المواثيق الدولية، أو في النصوص القانونية، وإنما استخدمت مفهوم المعاق أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو التعريف الذي سوف نركن إليه في دراستنا.

تعرف الإعاقة بأنها تغيير الحالة الصحية البدنية أو النفسية بصورة جزئية أو كلية ودائمة يترتب عليها تقييد نشاط الشخص، أو الحد من مشاركته العادية في حياة المجتمع<sup>(١)</sup>.

أما عن تعريف ذوي الهمم على الصعيد الدولي، فقد عرفت المواثيق الدولية الإعاقة، منها الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين، والذي عرف "المعوق" بأنه: "أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضروريات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية، بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية"<sup>(٢)</sup>.

وورد تعريف ذو الإعاقة في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق ذوي الإعاقة بأنه "كل من يعاني من عاهة طويلة الأجل، بدنية أو عقلية أو ذهنية، أو حسية قد تمنعه لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على

(1) Elissar Mourtada. Les mutations du droit de la fonction publique: étude de droit comparé français-libanais. Ph D Thèse, Université Grenoble Alpes, 2020, p.68.

ورد هذا التعريف في قانون الضمان الاجتماعي والأسرة الفرنسي.

(٢) المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق المعوقين بتاريخ ٩ ديسمبر ١٩٧٥.



قدم المساواة مع الآخرين<sup>(١)</sup>.

وأشارت القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص في فقرتها الثامنة عشر بأن الإعاقة هي فقدان القدرة - كلها أو بعضها - على اغتنام فرصة المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين<sup>(٢)</sup>، وهذه الإعاقة قد تكون بدنية، ذهنية، حسية أو فكرية، وقد تكون مؤقتة أو دائمة<sup>(٣)</sup>.

وعرفت منظمة الصحة العالمية العجز بأنه مشكلة في وظيفة الجسم أو هيكله، الحد من النشاط هو الصعوبة التي يواجهها الفرد في تنفيذ مهمة أو عمل، وتقييد المشاركة هي المشكلة التي يعاني منها الفرد في المشاركة في مواقف الحياة، بينما عرفت منظمة العمل الدولية ذو الإعاقة بأنه "كل فرد تقل فرصته بشكل ملحوظ في تأمين المحافظة على التقدم لعمل مناسب نتيجة قصور جسدي أو عقلي دائم ومتعارف عليه".

بينما عرف مؤتمر العمل الدولي عام ١٩٥٥ المعاق بأنه ذلك الشخص الذي قلت إمكانية حصوله على عمل أو الاستمرار في عمله السابق لتدهور حالته الجسمية والعقلية، وعرت منظمة العمل الدولية الشخص ذو الاحتياجات الخاصة بأنه ذلك الشخص الذي يجد صعوبة في الحصول على عمل أو الاحتفاظ بالوظيفة التي يشغلها بسبب إعاقته<sup>(٤)</sup>.

بالبناء على ما تقدم يمكن القول إن المواثيق الدولية التي عنيت بحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة قد اتفقت بشأن الإعاقة على كونها مانعاً يحول دون الالتحاق بعمل، أو يمنعه من مواصلة البقاء أو الاستمرار في هذا العمل.

(١) تم تبني هذه الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٦١/١٠٦ بتاريخ ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦، دخل حيز التنفيذ بتاريخ ٣ مايو ٢٠٠٨.

(٢) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (a/48/627)، الدورة الثامنة والأربعين، البند ١٠٩.

(٣) بن على سهيلة، حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، ٢٠١٩، ص٧.

(4) Louise Philomène Mbaye, Handicap et emploi: entre discrimination et inclusion professionnelle, Ph D Thèse, Université Gustave Eiffel, 2021, p.24.





أما على الصعيد الإقليمي، فقد عرفت الاتفاقية العربية الثالثة عشر لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين ذوى الإعاقة بأنه "هو الشخص الذي يعاني من نقص أو اختلال في بعض قدراته الجسمية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرار أو الترقى فيه، كما أضعفت قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية<sup>(١)</sup>."

وعلى الصعيد الوطني، عرف قانون ذوى الاحتياجات الخاصة المصري، الشخص ذي الإعاقة بأنه " كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدني أو ذهني أو عقلي أو حسي، إذا كان الخلل أو القصور مستقراً، مما يمنعه لدى التعامل مع مخالف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة، وعلى قدم المساواة مع الآخرين<sup>(٢)</sup>،"

وتلاقى تعريف ذو الإعاقة في القانون المصري مع نظيره في التشريعات الأخرى، كما هو الحال في قانون ذوى الاحتياجات الخاصة الكويتي الذي عرف الشخص المعاق بأنه: " كل من يعاني من اختلالات دائمة كلية أو جزئية، تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته للعمل أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"<sup>(٣)</sup>، وقانون حقوق ذوى الإعاقة الجزائري، الذي عرف ذوى الإعاقة بأنه " كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية، أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحيوية<sup>(٤)</sup>."

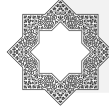
وعرف القانون الفرنسي الإعاقة بأنها " كل تحديد للنشاط، أو تقييد للمشاركة

(١) المادة الأولى من الاتفاقية العربية لتأهيل وتشغيل المعوقين، عمان، ١٩٩٣.

(٢) المادة ٢ من قانون حماية ذوى الاحتياجات الخاصة المصري رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨.

(٣) المادة الأولى من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة الكويتي.

(٤) المادة الثانية من قانون ذوى الاحتياجات الخاصة الجزائري رقم ٩ لسنة ٢٠٠٢ بتاريخ



في الحياة المجتمعية يعاني منها الشخص بسبب إصابة جوهريّة، دائمة ونهائيّة في أحد وظائفه البدنية، العقلية أو الحسية أو المعرفية أو النفسية، أو بسبب إعاقات متعددة، أو مشكلة صحية تصيبه بالعجز<sup>(١)</sup>.

ولعل مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة أعم من مصطلح ذوي الإعاقة، فهو يشمل ذوي الإعاقة والمرضى والحوامل والمسنين وغيرهم<sup>(٢)</sup>.

ومن ثم نخلص إلى نتيجة مفادها أن سبب الإعاقة قد يكون وراثي أو خلقي أو مكتسب، وتتعدد مظاهر تلك الإعاقة ما بين الإعاقة البدنية، الحسية والذهنية، وليس بالضرورة أن تؤدي هذه الإعاقة إلى عجز كلي، فقد يكون العجز الناتج عنها كلي أم جزئي، خلافاً للقانونين الفرنسي، اللذان اشترطا أن تؤدي الإعاقة إلى العجز الكلي، وليس الجزئي عن ممارسة الأنشطة الشخصية أو الاجتماعية<sup>(٣)</sup>.

### إشكالية الدراسة

تكمن إشكالية الدراسة في عدم التزام الدولة بصورة كاملة لالتزاماتها الدستورية بشأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، إذ أن هناك بعض الجهات والمؤسسات الحكومية التي لم تخصص نسبة لتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل الهيئات والقضائية، والجامعات كأعضاء هيئة تدريس، على الرغم من امتلاكهم المؤهلات العلمية اللازمة، والخبرات التدريسية الضرورية، وقدرتهم على أداء مهام تلك الوظيفة، وهو ما يعد إخلالاً بمبدأ المساواة بين المواطنين.

### منهجية الدراسة

في سبيل تحقيق الدراسة لأهدافها، فقد اتبعت الدراسة المنهج التحليلي المقارن لبيان حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في القانون المصري

(١) المادة الثانية من القانون ١٠٢ لسنة ٢٠٠٥ بشأن الحقوق وفرص المشاركة لذوي الاحتياجات الخاصة، الجريدة الرسمية، بتاريخ ١٢ فبراير ٢٠٠٥.

(٢) أنظر د. عبدالرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، الجزء الأول، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ١٥.

(3) Myriam El Amrani, L'apprehension du droit des personnes handicapées, Montpoiller, 2014.



والمقارن، لبيان أوجه القصور في تلبية حقوق تلك الفئة من فئات المجتمع، بما يحقق استفادة المجتمع من قدراتها من ناحية، وتحقيق مبدأ المساواة بينها وبين باقي فئات المجتمع من ناحية أخرى.

### هيكل الدراسة

تتكون الدراسة من ثلاثة مباحث، وذلك على النحو التالي:

**المبحث الأول: مصادر الالتزام بحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.**

**المطلب الأول: المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية.**

**المطلب الثاني: الدستور والتشريعات الوطنية.**

**المبحث الثاني: التمييز الإيجابي لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل**

**المطلب الأول: حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على المزايا والحقوق المقررة للوظيفة.**

**المطلب الثاني: أوجه القصور في تمييز حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.**

**المبحث الثالث: وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الصحية.**

**المطلب الأول: وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الجسدية.**

**المطلب الثاني: وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية النفسية.**



## المبحث الأول

### مصادر الالتزام بحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.

تعددت مصادر الالتزام التي عملت على حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء كان ذلك في المواثيق الدولية، أو في الشريعة الإسلامية، أو في الدساتير أو نصوص القانون، وهو ما نبينه على النحو التالي:

## المطب الأول

### المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية

#### الفرع الأول: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في المواثيق الدولية

حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل هو حق كرسته المادة ٢٧ من اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، كما نصت المادة ٣/٢٦ من اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة على ضرورة اتخاذ الدولة كافة التدابير لإعادة تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بما يسمح لهم بالوصول إلى أقصى قدر من الاستقلال، تحقيق قدرتهم البدنية والعقلية والمهنية، بما يضمن اندماجهم ومشاركتهم في كافة جوانب الحياة<sup>(١)</sup>.

ومن أجل تحقيق التمييز الإيجابي لذوي الاحتياجات الخاصة، ألزمت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ الدول الأعضاء باتخاذ تدابير وفق قوانينها الخاصة للتأهيل المهني وتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، لضمان وصول كل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة إلى سوق العمل الحر، على أساس مبدأ تكافؤ الفرص بين العمال من ذوي الاحتياجات وبين غيرهم من العمال العاديين، ودمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في برامج وخدمات العمل العادي، وخدمات العمل لذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٢)</sup>.

(1) Stéphane Doumbé-Billé, La protection du handicap en droit international, Ph D Thèse, Université Jean Moulin Lyon 3, 2012, p.156.

(2) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Bureau



كما ورد هذا الحق في الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢٠ ديسمبر ١٩٧١ بشأن حقوق المتخلفين عقلياً، وقد نص هذا الإعلان على حق المتخلفين عقلياً في الحصول على أقصى حد ممكن من الحقوق التي يمكن أن يحصل عليها سائر البشر، من حيث الحق في التعليم والتدريب والتوجيه بما يمكنه من إنماء طاقاته وقدراته إلى أقصى حد ممكن، والحق في التمتع بالأمن الاقتصادي، مستوى معيشة لائق.

وقد نص هذا الإعلان على حق المتخلفين عقلياً في العمل المنتج، وهو أمر يتوافق مع الطبيعة البشرية، إذ أن العمل غير المنتج يعد نوع من العقاب، فضلاً عن ضرورة أن تعمل الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على حماية المتخلفين عقلياً من الاستغلال والتجاوز، وحقهم في المعاملة المفيدة.

كما أن المادة ٢٦ من ميثاق نيس لعام ٢٠٠٠ بشأن الحقوق الأساسية، الذي تبناه الاتحاد الأوروبي في ٧ ديسمبر ٢٠٠٠، نصت على أنه "يعترف الاتحاد ويحترم حقوق المعاقين في الاستفادة من التدابير التي تضمن استقلالهم ودمجهم الاجتماعي والمهني ومشاركتهم في الحياة المجتمعية"<sup>(١)</sup>.

وتبنت المواثيق الدولية حظراً للتمييز بين ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب الإعاقة، إذ تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة العديد من القرارات التي تكفل تكافؤ الفرص (القرار رقم ١٥٣/٤٩ بتاريخ ٢٣ ديسمبر ١٩٩٤، القرار ١٤٤/٥٠ بتاريخ ٢١ ديسمبر ١٩٩٥، القرار رقم ٨٢/٥٢ بتاريخ ١٢ ديسمبر ١٩٩٧)، قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم ١٩٩٧/١٩ بتاريخ ٢١ يوليو ١٩٩٧.

وبالنسبة لقواعد تكافؤ الفرص بين الأشخاص المعاقين فقد تم تبنيها في العديد من قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة (القرار رقم ٤٨/٩٦ بتاريخ ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣، القرار رقم A/C 3/48/C.3 بتاريخ الأول من أكتوبر ١٩٩٣، والذي بموجبه تبنى المجلس الاقتصادي والاجتماعي مجموعة من القواعد، أهمها تكافؤ

international du Travail – Genève, 2007, p.7.

(1) Stéphane Doumbé-Billé, La protection du handicap en droit international, Ph D Thèse, Université Jean Moulin Lyon 3, 2012, p.62.



## الفرص بين الأفراد<sup>(١)</sup>.

كما نص على هذا الحق القاعدة ٦ من القواعد العالمية لتكافؤ الفرص بين الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادرة عام ١٩٩٣ على ضرورة المساواة بين الافراد ذوى الاحتياجات الخاصة، بدون تمييز بين الجنسين.

وإذا كان حق العمل مكفول للأفراد بصورة عامة، فقد نصت المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " البشر متساوون في الكرامة وفي الحقوق "، ومن ثم فلا يجوز التمييز بين الأفراد بسبب الإعاقة، سواء كان هذا التمييز في الحصول على فرص العمل، أو في الراتب وغيره من المخصصات المالية المرتبطة بشغل الوظيفة.

إذا كانت المواثيق الدولية قد نصت على حق ذوى الاحتياجات الخاصة في العمل، إلا أنها لم تقف عند هذا الحد، بل كفلت تلك المواثيق أيضاً عدم التمييز السلبي ضد ذوى الاحتياجات الخاصة في التوظيف والعمل، ذلك الحق الذى كفلته المادة الثانية من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة، التي نصت على عدم تمييزهم سلباً عن اقرانهم من الأشخاص الأسوياء، المادة ٤ من اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٥٩) بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة، المادتين ٢ و٣ من توجيه مجلس الاتحاد الأوربي رقم ٢٠٠٠/٧٨ بتاريخ ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٠، فيما يتعلق بالمساواة في المعاملة في التوظيف والعمل.

إعلان فينا عام ١٩٩٣، الذي تم تبنيه في مؤتمر حقوق الإنسان بتاريخ ٢٥ يونيو ١٩٩٣، وأكد هذا المؤتمر على أن حقوق الإنسان عالمية، وغير قابلة للتجزئة أو الانفصال، مرتبطة معا ارتباطا وثيقاً، وقد نصت المادة ٢٢ من ها الإعلان على أنه لا يجوز أن يقع ذوى الاحتياجات الخاصة ضحايا للتمييز، ويجب أن يميزوا في جو من تكافؤ الفرص كل حقوقهم وحررياتهم الاساسية المقررة لأي شخص بشري، وأن يشاركوا بفاعلية في كل جوانب الحياة الاجتماعية. كما أكدت المادة ٤٦ من الإعلان على ضرورة ضمان فرص متكافئة لذوى الاحتياجات الخاصة، وإزالة كل المعوقات

(1) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Op. Cit, p.36.



التي يمكن أن يواجهونها، سواء كانت مالية أو بدنية أو نفسية، التي يمكن أن تمنعهم من المشاركة بصورة كاملة في الحياة الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

وعن حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في إعلان كوبنهاجن، ذلك الإعلان الذي تبنيه في القمة العالمية للتنمية الاجتماعية في مارس ١٩٩٥، وقد اعترف هذا الإعلان بأن ذوي الاحتياجات الخاصة يشكلون أكبر مجموعة أقلية في العالم، والذين غالبوا ما يكون في حالة فقر مدقع، وبطالة وعزلة اجتماعية، ومن ثم يتعهد رؤساء الدول والحكومات بوضع السياسات والاستراتيجيات لخلق فرص العمل وتقليل البطالة، وأن يحصل ذوي الاحتياجات الخاصة على أجر عادل مقابل أدائهم لهذه الوظائف، احترام حقوق العاملين، والاهتمام بتلك المجموعات المهمشة، التي تشتمل على ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي ديسمبر ١٩٩٦، فقد تبني المجلس الاجتماعي في الاتحاد الأوربي قرار أكد فيه على التزام الدول الأعضاء بالقرار الذي أصدره المجلس الأوربي عام ١٩٩٢ بشأن تبني سياسة موحدة فيما يتعلق بإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، تبني قانون الممارسات الحميدة فيما يتعلق بسياسات تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٢)</sup>.

ومن الأمور الهامة التي تضمنها إعلان كوبنهاجن هو التزام الدول بحظر إصدار تشريعات ولوائح العمل التي تميز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة، العمل على توافق أماكن العمل مع احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة فيما يتعلق بالتقنيات الحديثة<sup>(٣)</sup>.

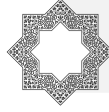
وأياً ما كان المصدر التاريخي لهذه الحقوق فيما طرأ عليها من تطور عالمي وإقليمي فإن هذه الحقوق تشترك فيما بينها في طابع واحد هو ارتباطها بالذات الإنسانية<sup>(٤)</sup>.

(١) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم A/Conf. 157/23، بتاريخ ١٢ يوليو ١٩٩٣.

(2) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Op. Cit., p. 45.

(3) Arthur O'Reilly, Op. Cit., p.44-45.

(٤) د. السيد عتيق، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة،



وفي يونيو ١٩٩٩، فقد تبنت الدول الأمريكية اتفاقية لإزالة كل صور التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة، ولم تتضمن هذه الاتفاقية حقوق لذوي الاحتياجات الخاصة، ولكنها تعد أول اتفاقية إقليمية تعرف التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة، وأنه لا يجوز أن تكون الإعاقة سبباً يحول دون تمتع هؤلاء الأفراد بحقوقهم وحررياتهم الأساسية (المادة ١/٢/أ).

الخطة العشرية الأفريقية لذوي الاحتياجات الخاصة (١٩٩٩-٢٠٠٩) تم إعلانها في يوليو ٢٠٠٠ من جانب رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الأفريقية. وفي فبراير ٢٠٠٢ فقد تبنت المؤتمر خطة عمل لتحقيق أهداف الخطة العشرية، التي كان أهمها تكافؤ الفرص واستقلال ذوي الاحتياجات الخاصة. وتتضمن هذه الخطة مجموعة من التدابير التي يجب أن تأخذها الدول الأعضاء للارتقاء بمشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وضمان حصولهم على التكوين الوظيفي والعمل<sup>(١)</sup>.

وعلى الصعيد العربي، فقد كفلت الاتفاقية العربية للمعاقين (رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣) في المادة ١٢/رابعاً حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، بقولها " يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي"، وتم التأكيد على هذا الحق في المادة ١٣ من الاتفاقية بقولها "يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوى القدرات والمؤهلات، ويكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين المعوقين".

## ثانياً: حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في قرار المنظمات الدولية

علاوة على قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة، والمواثيق الدولية، فقد أسهمت المنظمات الدولية بدور فعال في حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، ففي عام ١٩٧٥، قدمت منظمة العمل الدولية قرار بشأن الأساليب التي يمكن أن

٢٠١٠م، ص ٦٦.

(1) Arthur O'Reilly, Op. Cit., p.50.





تستخدمها الدول الأعضاء في إعادة تأهيل وتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة من أجل صور العمل الجديدة التي يتم تشغيلهم فيها، كما ناشدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرار لها عام ١٩٨١ السكرتير العام، الوكالات المتخصصة، وغيرها من المنظمات الأخرى في الأمم المتحدة اتخاذ كافة التدابير التي يمكن أن تساعد ذوي الاحتياجات الخاصة للعمل في هذه المنظمات، وعلى كل المستويات<sup>(١)</sup>.

وفي نهاية عام ١٩٩٤، فقد أطلقت منظمة اليونسكو نداء إلى الدول لتبنى المواثيق الدولية التي تتضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وبذل الجهود التي تضمن تمتع ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم كاملة<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في الشريعة الإسلامية

إن المتتبع لنظرة البشرية إلى ذوي الاحتياجات الخاصة قديماً عبر التاريخ وقبل الإسلام يجد أنها نظرة دونية، اتسمت بالسلبية فكانوا يرون أنهم يشكلون عبئاً على المجتمع فلا فائدة منهم ترتجى، وهم أفراد تقمصتهم الشياطين والأرواح الشريرة، ومنهم من يرى أنهم فئة شاذة خبيثة، ومنهم من أرجع الإعاقة إلى قوى غيبية أو تصورات غير منطقية، ومنهم من اعتبرها نذير شؤم بمقدمها إلى الحياة، أو هي دلالة على غضب الآلة فكان التركيز على الإعاقة ذاتها دون النظر إلى إنسانيتهم<sup>(٣)</sup>.

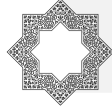
في حين أن الإسلام نظر لهم نظرة مختلفة تماماً عن جميع النظرات الأخرى، فكانت نظرة رعاية وحنان وعطف ورحمة.

ولم يستخدم فقهاء الشريعة الإسلامية مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة، وإن كان قد عقد عدة مؤتمرات، مثل مؤتمر العالم الإسلامي للإعاقة والتأهيل

(١) القرار رقم ٧٧/٣٦ بتاريخ ٨ ديسمبر ١٩٨١.

(2) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Op. Cit., p.41-42.

(٣) نوال عمر عبدالله، المنهج النبوي في دعم ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة مركز البحوث والدراسات الإسلامية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة- المجلد ٨، العدد ٢٨، ٢٠١٢م، ص ٣٦٧.



الذي انعقد بالخرطوم بالسودان عام ٢٠٠١، في محاولة لوضع الدول الإسلامية تشريعات شاملة تهدف إلي حماية حقوق هذه الفئة في المجتمع، ومنها الحق في العمل<sup>(١)</sup>.

فقد استخدم القرآن الكريم مصطلحات للدلالة على ذوي الاحتياجات الخاصة، فمنها ما جاء صريحا فسمي باسمه، ومنها ما جاء كناية وعبر عنه بوصفه.

أما ما جاء صريحا كمصطلح (الأعمى) و (الأعرج) كما في قوله تعالى: ﴿لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ وَمَنْ يَتَوَلَّ يُعَذِّبْهُ عَذَابًا أَلِيمًا﴾<sup>(٢)</sup>، وأما ما كني عنه وسمي بوصفه كمصطلح (الضعفاء) كما جاء في قوله تعالى: ﴿لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يَنْفِقُونَ حَرْجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾<sup>(٣)</sup>، ومصطلح (أولي الضرر) كما في قوله تعالى: ﴿لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ﴾<sup>(٤)</sup>، ومصطلح (أولي الإربة)<sup>(٥)</sup>، كما في قوله تعالى: ﴿غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ﴾<sup>(٦)</sup>، إلى غير ذلك من المسميات والصفات.

وهكذا نرى أن الله - عز وجل - قد أفرد في القرآن الكريم آيات ومصطلحات للدلالة على ذوي الاحتياجات الخاصة لبيان مكانتهم وحقوقهم وواجباتهم وبيان ما لهم وما عليهم.

(١) د. أيمن محمد أيمن زين، د. الحاج محمد الحاج الدوش، تشغيل أصحاب الهمم بالقطاع الخاص في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٢، يونيو ٢٠١٩، ص ٢٣٥ - ص ٢٤٥.

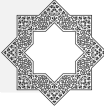
(٢) سورة الفتح، الآية (١٧).

(٣) سورة التوبة، الآية (٩١).

(٤) سورة النساء، من الآية (٩٥).

(٥) {غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ} في الآية: هو المعتوه، مختار الصحاح للرازي، ص ١٦.

(٦) سورة النور، من الآية (٣١).



وقد ارتكزت الشريعة الإسلامية الغراء في حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة إلى مبدأ الأخوة، تحسباً لقول الله تعالى: ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ﴾<sup>(١)</sup>، وقال النبي - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - "مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ مَثَلٌ جَسَدٍ وَاحِدٍ، إِذَا اشْتَكَى الرَّأْسُ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُهُ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى"<sup>(٢)</sup>.

كما أن من الأسس التي أرساها القرآن الاحترام والتقدير بين أفراد المجتمع المسلم قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَرُوا بِاللُّقَبِ بِنِسِّ الْأَسْمِ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾<sup>(٣)</sup>.

ولم ينكر النبي صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ على ذوي الاحتياجات الخاصة حقهم في العمل والمشاركة في بناء المجتمع، فها هو عبد الله ابن أم مكتوم، وهو من السابقين المهاجرين، وكان ضريراً، وقد نزل بحقه بضعة عشر آية من سورة عبس، وكان مؤذناً لرسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - مع بلال، وكان النبي عليه الصلاة والسلام يقدره ويستخلفه على المدينة في بعض غزواته<sup>(٤)</sup>، فيصلي بمن تبقى من الناس، استشهد يوم القادسية<sup>(٥)</sup>، فلم تنقص إعاقة من مكانته وأهميته في الإسلام.

فلم يمنعه العمى من أن يتولى الولاية على المدينة، تلك العاهة التي شرفه الله بها في صدر سورة "عبس"، بقوله تعالى: ﴿عَبَسَ وَتَوَلَّىٰ ﴿١﴾ أَن جَاءَهُ الْأَعْمَىٰ﴾<sup>(٦)</sup>، بل روي عن الشعبي أنه قال: غزا رسول الله، - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ثلاث

(١) سورة الحجرات، من الآية (١٠).

(٢) صحيح مسلم، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٣٧٤ هـ - ١٩٥٥ م، الجزء ٤، ص ١٩٩٩، الحديث رقم (٢٥٨٥).

(٣) سورة الحجرات، الآية (١١).

(٤) ابن قيم الجوزية، زاد المعاد في هدي خير العباد، دار عطاءات العلم، الرياض، الطبعة الثالثة، ١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م، الجزء ٣، ص ٢٢٢.

(٥) انظر شمس الدين الذهبي، سير أعلام النبلاء، مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرنؤوط، بيروت، مؤسسة الرسالة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٥ هـ - ١٩٨٥ م، الجزء ١، ص ٣٦١ - ٣٦٥.

(٦) سورة عبس، الآيات (١، ٢).



عشرة غزوة ما منها غزوة إلا يستخلف ابن أم مكتوم على المدينة، وكان يصلّى بهم وهو أعمى<sup>(١)</sup>.

وقد أرسل رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - الصحابي معاذ بن جبل (رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ) - وكان رجلاً أعرج - إلى اليمن عاملاً له عليها، وفي طبقات ابن سعد أن النبي صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كتب إلى أهل اليمن لما بعث معاذاً: "إني بعثت لكم خير أهلي"<sup>(٢)</sup>، فلم يمنع العرج من تبوء المكانة التي يستحقها في الحياة السياسية والاجتماعية.

كما كان عمرو بن الجموح من فرسان ومغاوير الصحابة - أعرج شديد العرج - وكان له أربعة بنين شباب يغزون مع رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - إذا غزا، فلما أراد رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أن يتوجه إلى أحد، قال له بنوه: إن الله عز وجل قد جعل لك رخصة فلو قعدت فنحن نكفيك فقد وضع الله عنك الجهاد. فأتى عمرو بن الجموح رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -، فقال: يا رسول الله، إن بني هؤلاء يمنعونني أن أخرج معك، والله إنني لأرجو أن أستشهد فأطأ بعرجتي هذه في الجنة، فقال له رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -: "أما أنت فقد وضع الله عنك الجهاد". وقال لبنية: "وما عليكم أن تدعوه لعل الله يرزقك الشهادة". فخرج مع رسول الله - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ -، فقتل يوم أحد شهيداً<sup>(٣)</sup>، وكان طلحة بن عبيد الله، من السابقين في الإسلام، ومن العشرة المبشرين بالجنة، يده مشلولة، وشهد أحد وما بعدها من المعارك، ودافع عن رسول الله حتى شلت يده، واستشهد يوم الجمل<sup>(٤)</sup>.

وبما أن ذوي الاحتياجات الخاصة من أفراد المجتمع المسلم، يأخذ برأيهم ويُسمع لقولهم إذا كانوا أهلاً للشورى، لذا نجد أن عمر بن الخطاب - رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ - قد

(١) محمد بن سعد بن منيع الزهري، الطبقات الكبير، مكتبة الخانجي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م، الجزء ٤، ص ١٩١.

(٢) محمد بن محمد بن سويلم أبو شُهبة، السيرة النبوية على ضوء القرآن والسنة، دار القلم - دمشق، الطبعة الثامنة، ١٤٢٧ هـ، الجزء ٢، ص ٥٥٨.

(٣) البيهقي، دلائل النبوة ومعرفة أحوال صاحب الشريعة، دار الكتب العلمية، دار الريان للتراث، الطبعة الأولى، ١٤٠٨ هـ - ١٩٨٨ م، الجزء ٣، ص ٢٤٦.

(٤) ابن حجر العسقلاني، الإصابة في تمييز الصحابة، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٥ هـ، الجزء ٣، ص ٤٣٣.



جعل من بين الستة الذين اختارهم لتشاور في اختيار الخليفة طلحة بن عبّيد الله - رَضِيَ اللهُ عَنْهُ - والذي كانت يده مشلولة وعبد الرحمن بن عوف - رَضِيَ اللهُ عَنْهُ - الذي كان أعرج، فالإسلام يدعو إلى أن يكونوا ممثلين في جميع مؤسسات المجتمع<sup>(١)</sup>.

والمأمل في تاريخنا العلمي الإسلامي يجد الكثير من العلماء الذين أصبحوا إعاقتهم أو عاهتهم علمًا يدل عليهم، ونذكر من بين هؤلاء العلماء:-

١ - الأصم: وقد سمي بهذا الاسم من أهل العلم اثنان، هما: حاتم بن علوان (توفي ٢٣٧هـ) الذي اشتهر بالورع والزهد والتقشف، وكان يقال: حاتم الأصم لقمان هذه الأمة<sup>(٢)</sup>. والثاني محمد بن يعقوب بن يوسف الأموي، ولقب بالولاء أبو العباس الأصم (توفي ٣٤٦هـ)، وكان من أهل الحديث، وكان ثقة أمينًا<sup>(٣)</sup>.

٢ - الأعرج: هو عبد الرحمن بن هرمز (توفي ١١٧هـ)، من موالي بني هاشم، حافظ، قارئ أخذ عن أبي هريرة، وبرز في القرآن والسنن، وكان وافر العلم، خبيرًا بأنسب العرب<sup>(٤)</sup>.

٣ - الأعمش: هو سليمان بن مهران تابعي، مشهور، وكان عالمًا بالقرآن والحديث والفرائض<sup>(٥)</sup>.

وهناك من ذوي الاحتياجات الخاصة من اشتهر بالعلم والفتوى، وغير ذلك

(١) صهيب فايز عزام، ذوو الاحتياجات الخاصة في ضوء القرآن والسنة، رسالة ماجستير، كلية

الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، ٢٠١٤م، الجزء ١، ص ٣٨.

(٢) محمد حفظ الرحمن بن محب الرحمن الكُمَلَاتِي، البذور المضية في تراجم الحنفية، دار

الصالح، القاهرة، الطبعة الثانية، ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م، الجزء ٦، ص ١٠.

(٣) د. فؤاد سزكين، تاريخ التراث العربي (علوم القرآن والحديث - التدوين التاريخي - الفقه -

العقائد)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤١١ هـ - ١٩٩١ م، الجزء ١، ص ٣٧١.

(٤) عبد الرحمن بن حسن حَبَنَكَةُ المِيدَانِي الدِمَشْقِي، الحضارة الإسلامية أسسها ووسائلها وصور

من تطبيقات المسلمين لها ولمحات من تأثيرها في سائر الأمم، دار القلم، دمشق، ١٤١٨ هـ -

١٩٩٨ م، ص ٤٨٤.

(٥) محمد بن سعد بن منيع الزهري، الجزء المتمم لطبقات ابن سعد (الطبقة الخامسة في من

قبض رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. وهم أحداث الأسنان)، مكتبة الصديق، الطائف، ١٩٩٣م،

الجزء ١، ص ١٤٧.



من النماذج المضيئة من ذوى الاحتياجات الخاصة، التي لا يتسع المقام لسردها، ولكن يؤخذ من ذلك أن الإسلام كفل لذوى الاحتياجات الخاصة حق العمل، ومنع التمييز بينهم وبين الأسوياء في تولى الوظائف، حتى في الأعمال الشاقة، مثل قيادة الجيوش.

ومن ثم يمكن القول أن ذوى الاحتياجات الخاصة في الإسلام لم يكونوا كمأ مهملأ، بل كانوا من اصحاب الهمم العالية، في القتال والسياسة والعلم والدين، وفي شتى مناحي الحياة، وأسهموا في بناء الدولة الإسلامية.



## المطلب الثاني الدستور والتشريعات الوطنية

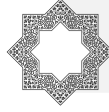
علاوة على حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل التي كرستها المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية، فإن هذا الحق قد كرسته الدساتير والتشريعات الوطنية، وهو ما نعالجه على النحو التالي:

### الفرع الأول: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الدستور

لم تتضمن الدساتير المصرية السابقة على دستور ٢٠١٢ نصاً يكرس الحماية لذوي الاحتياجات الخاصة، فكانت هذه البداية مع صدور دستور ٢٠١٢، الذي أورد في المادة ٢/٧٠ نصاً خاصاً بحماية حقوق الطفل المعاق بقولها "تلتزم الدولة برعايته وحمايته عند فقدانه أسرته، وتكفل حقوق الطفل المعاق وتأهيله واندماجه في المجتمع"، إلا أنه مع صدور دستور ٢٠١٤ فقد حدث تحولاً جذرياً بشأن حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن بينها حق العمل، ذلك الالتزام الذي جسده المادة (٩) من الدستور المصري النافذ بقولها "تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز"، كما تنص المادة (١٤) من الدستور "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، دون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب".

وإذا كانت الالتزامات السابقة تشمل جميع المواطنين، إلا أن المشرع الدستوري المصري قد ميز ذوي الهمم بهذا الحق في صلب المادة (٨١) من الدستور الحالي، التي ألزمت الدولة بتوفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك بقولها: "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهيًا، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم".

ولم نجد في الدستور الفرنسي نصاً يكرس حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وإنما أورد الدستور في ديباجته نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يعد المصدر الذي استقت منه معظم الدول تشريعاتها، وأن هذه



الديباجة لها قوة النصوص الدستورية.

أما المادة ٣٨ من الدستور الإيطالي الصادر عام ١٩٤٧، المعدل عام ٢٠١٢، فقد كفلت للمعاقين والعاقلين عن العمل دعماً من جانب الدولة، وأن كل شخص غير قادر على العمل، وليس له مصدر دخل يجب أن يحصل على دعم اجتماعي. وللعاملين الحق في أن يؤمنوا الوسائل الكافية لاحتياجاتهم في حالة الحوادث، العجز والبطالة، ولذوي الاحتياجات الخاصة الحق في التعليم وفي التكوين المهني.

### الفرع الثاني: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات الوطنية

لم يقتصر الأمر على توفير الحماية لذوي الاحتياجات الخاصة في الدساتير، بل كفلت التشريعات الوطنية هذا الحق، ومن قبل فقد كانت المادة ٩ من قانون تأهيل المعاق المصري رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ تلزم أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، وتسرى عليهم أحكام القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل، سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد، أو في بلد واحد، أو في أماكن أو بلدان متفرقة، استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة، وإن كان ما يؤخذ على هذا النص أنه ألزم الجهة التي ترفض تعيين الشخص ذو الاحتياجات الخاصة الذي ترشحه وزارة القوى العاملة بدفع راتب لمدة سنة لهذا الشخص ما دام أنها لم تقم بإزالة المخالفة، دون إلزام الشركة بتعيينه<sup>(١)</sup>.

إلا مع صدور القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٢)</sup>، فقد منح ذوي الاحتياجات الخاصة حقوقاً لم تكن متاحة قبل صدور هذا القانون، كما نصت المادة ١٥ من ذات القانون على تخصيص نسبة ١٠% من غرف المدن الجامعية لذوي الاحتياجات الخاصة، وحظرت المادة ٢٠ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة من أي مزايا أو حقوق على أساس الإعاقة.

(١) حكم محكمة النقض، الطعن رقم ١٣١٤٤ لسنة ٧٨ ق، جلسة ١٦ فبراير ٢٠١٠، مجموعة أحكام النقض، قاعدة ٣٧، ص ٢٣٧.

(٢) الجريدة الرسمية، عدد ٧ مكرر (ج)، بتاريخ ١٩ فبراير ٢٠١٨، ص ٢ - ص ٣٠.





وتم إنشاء المركز القومي لذوي الاحتياجات الخاص بموجب القانون رقم ١١ لسنة ٢٠١٩، كما أنشأ صندوق دعم ذوي الاحتياجات الخاصة بموجب القانون رقم ٢٠٠ لسنة ٢٠٢٠، المعدل بالقانون رقم ١٥٧ لسنة ٢٠٢٢، والذي يقدم التمويل لرعاية احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة، وتدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل، بما يجعل منهم قوة منتجة.

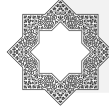
كما عملت التشريعات العربية على كفالة الحق في العمل، وعدم التمييز بين ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم، وتكافؤ الفرص<sup>(١)</sup>، كما عاقبت المادة ٢٠ من قانون حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ بغرامة لا تزيد عن ٥٠٠ ألف دينار كل من يمتنع عن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بالنسبة المقررة في القانون، وهي غرامة غر كافية لضمان حقوق هؤلاء الأفراد في العمل، ومن ثم ضرورة تغليظ هذه العقوبة، بما يكفل حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل<sup>(٢)</sup>.

وفي فرنسا، فقد كان أول قانون يميز ذوي الاحتياجات الخاصة تمييزاً إيجابياً كان القانون رقم ٥٣٤ لسنة ١٩٧٥، الصادر في ٣٠ يونيو ١٩٧٥، والذي قدمه وزير الصحة سيمون فيل Simone Veil، إذ عمل هذا القانون على تحديد الحقوق الأساسية لذوي الاحتياجات الخاصة، سواء كانوا من الأطفال أو من الكبار، فقد اعتبرت المادة الأولى من هذا القانون أن احتواء ذوي الاحتياجات الخاصة هو واجب وطني، وأن لهؤلاء الأشخاص الحق في التعليم، التكوين المهني والعمل، ضمان الحد الأدنى من الموارد، الدمج الاجتماعي، وحصولهم على الرياضة والترفيه، سواء كانوا كبار أم صغار هو واجب وطني.

وصدر القانون ٥١٧ لسنة ١٩٨٧ بتاريخ ١٠ يوليو ١٩٨٧، الذي كرس حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وحدد شروط الالتزام بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وألزم المؤسسات العامة والخاصة التي تشغل أكثر من ٢٠ موظف بأن

(١) المادة ٤ من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢) أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين، الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة لارك للفلسفة والإنسانيات والعلوم الاجتماعية، العدد ٣٣ (١)، ٢٠١٩، ص ٢٥٤.



تعين ٦% من العمال ذوى الاحتياجات الخاصة، وإذا كانت تشغل ما يزيد عن ٥٠ موظف تعين عليها تعيين ٣ موظفين، وإذا كانت تشغل ٢٥٠ موظف تعين عليها تشغيل ١٥ عامل.

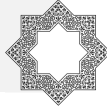
وفي إطار نسبة ٦% التي حددها القانون لتوظيف العمال للعمل كل الوقت أو جزء من الوقت، أو ٢% من إجمالي عدد موظفي الشركة<sup>(١)</sup>، يجب على كل صاحب عمل أن يشغل العمال ذوى الاحتياجات الخاصة، ومصابي العمليات الحربية وما شابهها، وغيرهم من المذكورين في المادة L. 5212-13 من قانون العمل، كما نصت المادة L. 5211-1 من قانون العمل قد نصت على أنه عند تعيين الأشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة في المؤسسات العامة أو الخاصة، فإن هناك العديد من المعايير التي يجب أخذها في الاعتبار، وهى: إعادة التأهيل المهني للأفراد من ذوى الاحتياجات الخاصة، توجه هؤلاء الأشخاص نحو الأعمال التي يحبون العمل فيها، إعادة تعليم هؤلاء الأشخاص، مكان هؤلاء الأشخاص، خاصة وأن المادة L. 5211-2 من قانون العمل قد نصت على أن أشخاص المرفق العام الإقليمي الذي يقيم فيه الفرد من ذوى الاحتياجات الخاصة ملزم بالتأهيل والتكوين المهني للأشخاص من ذوى الاحتياجات الخاصة، يكون تشغيلهم وفقاً لنوعية التعليم والتأهيل الذي تلقاه الأفراد ذوى الاحتياجات الخاصة.

ولتحقيق هذا الهدف، فقد نصت المادة L. 5211-5 من قانون العمل على أنه يضع المرفق العام للتوظيف كل خمس سنوات، تحت إشراف ممثل الدولة في المنطقة خطة إقليمية لاستيعاب العمل من ذوى الاحتياجات الخاصة، ويتم تنسيق هذه الخطة مع البرنامج الإقليمي المحدد في المادة L. 5211-3.

وقد حددت المادة L. 5212-13 من قانون العمل الأشخاص الذين يمكنهم الاستفادة من التزام المؤسسات العامة والخاصة بالتعيين من بينهم ذوى الاحتياجات الخاصة، ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية، التي يترتب عليها عجز دائم بنسبة ١٠%، مصابو الحرب والعمليات الحربية.

وصدر القانون رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢، بتاريخ ٢ يناير ٢٠٠٢، الذي حدث الالتزام

(١) المادة L. 5212-7 من قانون العمل الفرنسي.



بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل وفي الضمان الاجتماعي.

وفي عام ٢٠٠٥ أنشأت اللجان الفنية للتصنيف المهني، وعُهد إليها بالدمج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، كما صدر في ذات العام القانون رقم ١٠٢ بشأن المساواة في الحقوق والفرص، المشاركة ومواطنة ذوي الاحتياجات الخاصة.

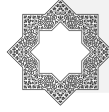
كما حظر المشرع الفرنسي التمييز السلبي ضد ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال العمل من المادة الأولى من القانون رقم ٤٩٦ لسنة ٢٠٠٨، الصادر بتاريخ ٢٧ مايو ٢٠٠٨، كذلك المادة 3-1133 L من قانون العمل، التي تنص على ضرورة عدم التمييز ضد الأشخاص في العمل بسبب الإعاقة، بينما تنص المادة 4-1133 L من قانون العمل على أن التدابير التي يتم اتخاذها لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة لا تشكل تمييزاً أو إخلالاً بمبدأ المساواة المنصوص عليها في المادة 6-5213 L من قانون العمل.

وبموجب قانون ٥١٧ لسنة ١٩٨٧، فقد تم إنشاء جمعة إدارة أموال دمج ذوي الاحتياجات الخاصة

AGEFIPH، التي عهد إليها بالدمج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم، كما عهد إليها أيضاً بإدارة والرقابة على الإعلان السنوي للالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (DOETH).

وفي حقيقة الأمر، فإذا كان القانون قد ضمن لذوي الاحتياجات الخاصة الحق في العمل، فإنه قد ضمن لهم أيضاً الحق في تغيير المسار الوظيفي إلى مجال وظيفي أكثر خبرة ومهارة، وراتب أفضل بعد تلقيهم التأهيل والتعليم والتكوين المهني المناسب ذلك، وإن كانت المادة 7-1226 L من قانون العمل قد نصت على وقف عقد العمل خلال فترة التكوين المهني، إعادة التعليم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، في ضوء ما تقرره لجنة حقوق واستقلال ذوي الاحتياجات الخاصة التي تم تشكيلها بموجب المادة ٩/١٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي.

وتنص المادة 2-5213 L من قانون العمل على أن صفة العامل ذو الاحتياجات الخاصة معترف بها من جانب لجنة حقوق واستقلال الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المذكورة في المادة 5-241 L من قانون الضمان الاجتماعي، وأن هذا



الاعتراف يكون مصحوباً بالتوجه نحو المؤسسات أو المرافق لتقديم الخدمة، نحو سوق العمل، ونحو مركز التعليم المهني.

بينما نجد أن المادة L. 5213-10 من قانون العمل قد أجازت أن يدفع صاحب العمل الذي يقع عليه التزام بتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة دفع مبالغ معينة، يمكن للدولة أن تعطى ذوى الاحتياجات الخاصة منها مساعدات مالية تعادل متوسط راتب العامل أو الموظف على حسب الوظيفة التي يتم فيها تعيين ذوى الإنتاج الخاصة.

وتعد بريطانيا من بين الدول التي كان لها السبق فيما يتعلق بحماية حق ذوى الاحتياجات الخاصة في العمل مع صدور قانون تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة عام ١٩٤٤، وقد أُلزم هذا القانون الشركات الخاصة التي تشغل ٢٠ موظف فأكثر أن تعين على الأقل ٣% من الوظائف فيها من ذوى الاحتياجات الخاصة المسجلين في منظومة العمل. وقد تم إلغاء نظام الكوتة هذا عام ١٩٩٦، مع دخول قانون عام ١٩٩٥ بشأن منع التمييز ضد ذوى الاحتياجات الخاصة بسبب الإعاقة. وفي عام ٢٠٠٣ فقد صدرت لائحة معدلة لقانون ١٩٩٥ بشأن حظر التمييز بسبب الإعاقة، وفي عام ٢٠٠٥ صدر قانون التمييز ضد ذوى الاحتياجات الخاصة، وقد عمل هذا القانون على توسع مجال حظر التمييز ضد ذوى الاحتياجات الخاصة بسبب الإعاقة<sup>(١)</sup>.

(1) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Op. Cit, p.114.



## المبحث الثاني

### التمييز الإيجابي لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل

عمل المشرع المصري على حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وحظر أن تكون الإعاقة سبباً في حرمانهم من المزايا المستحقة للوظيفة، إلا أن هذا التمييز الإيجابي لا يزال مشوباً بقدر من القصور، مثل رفض بعض أصحاب الأعمال تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف التي قررها القانون لهم، بل واستثناء المؤسسات الحكومية ذوي الاحتياجات الخاصة من التعيين فيها، وهو ما نعالجه على نحو ما يلي:

### المطلب الأول

#### حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على المزايا والحقوق المقررة للوظيفة

علاوة على حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، فقد عمل القانون على ضرورة توفير الدعم الفني اللازم بما يمكن هؤلاء الأفراد من أداء مهام الوظيفة التي يتم تعيينهم فيها، وتخفيض ساعات العمل مدة ساعة يومياً مدفوعة الأجر لكل موظف من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو من يرعى فعلياً أحد الافراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية.

وقد تضمنت اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ حقوق الموظف ذوي الاحتياجات الخاصة، وكيفية حصولهم على الحقوق المكتسبة المنصوص عليها في هذا القانون.

وشملت المزايا الممنوحة للموظف من ذوي الاحتياجات الخاصة باللائحة التنفيذية للقانون الجديد، منها ما يتعين على كل وحدة بالجهاز الإداري للدولة "جهة عمل" أن تراعى عند كل تعيين استيفاء نسبة الـ ٥% المقررة لذوي الإعاقة، وعلى الوحدة "جهة العمل" نقل الموظف من ذوي الاحتياجات الخاصة بناء على طلبه إلى أقرب مكان عمل من محل إقامته، طالما يوجد بهذا المكان وظيفة تناسب حالته، حرصاً على الحالة الصحية له وعدم إجهاده في الذهاب والعودة من وإلى



مقر عمله.

وفي كل الأحوال، فلا يجوز حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة من أي مزايا أو حقوق مخصصة للوظيفة التي يشغلونها على أساس الإعاقة<sup>(١)</sup>.

وفي هذا السياق قضت المحكمة الإدارية العليا برفض الطعن المقدم من محافظ البحيرة ورئيس الوحدة المحلية بشبراخيت لصالح ذوي الإعاقة المتعاقد مع الإدارة في الأعمال الحرفية، وأقرت بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل دون تمييز<sup>(٢)</sup>، ورفضت المحكمة الإدارية العليا الطعن المقدم من هيئة التأمين الصحي على حكم محكمة القضاء الإداري بالامتناع عن صرف أدوية معينة لذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٣)</sup>. كما قضت المحكمة الإدارية العليا برفض الطعن المقدم من وزارة التربية والتعليم بالامتناع عن الموافقة على ندب موظفة ترعى طفلها المعاق ذهنياً<sup>(٤)</sup>.

وفي إطار هذا التمييز الإيجابي في التشريعات المقارنة، عمل قانون حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة الكويتي على ضرورة توفير الدعم الفني اللازم بما يمكن هؤلاء الأفراد من أداء مهام الوظيفة التي يتم تعيينهم فيها، وتخفيض ساعات العمل مدة ساعة يومياً مدفوعة الأجر لكل موظف من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو من يرعى فعلياً أحد الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، سواء في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية، وألا تكون الإعاقة سبباً لحرمان هؤلاء الأشخاص من المزايا المرتبطة بالوظيفة التي يشغلونها، وهو في حقيقة الأمر فهذا

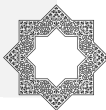
(١) المادة ٢٠ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ المصري، المادة ٥ من اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

كما حظر الفصل ٤٤ من القانون الكندي لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة من المزايا المرتبطة بالوظيفة بسبب الإعاقة. وحظرت المواد من ٥٠١-٥٠٣ من قانون إعادة التأهيل الصادر عام ١٩٧٣ التمييز بين ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب الإعاقة.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الخامسة، الطعن رقم ٤٦١٧٥ لسنة ٦١ ق عليا.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٦٧٢١٥ لسنة ٦٢ ق عليا.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ١٨٠٨ لسنة ٦٠ ق.



التزام نابع من مبادئ العدل والإنصاف، وعملت الدول، ومن بينها الكويت، على تقنينه. إذ عمل المشرع البريطاني على حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال القانون المعروف بقانون المساواة الصادر عام ٢٠١٠، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ ١٠ سبتمبر ٢٠١١، والذي حل محل قانون مكافحة التمييز الصادر عام ١٩٩٥، على ضرورة حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ضد التمييز بسبب السن، العرق أو الجنس أو الدين، في المجالات المختلفة، مثل العمل، التعليم، وتلقى الخدمات الصحية<sup>(١)</sup>.

وفي مظهر آخر من مظاهر التمييز الإيجابي لذوي الاحتياجات الخاصة في مجال العمل، فلم يلزم المشرع ذوي الاحتياجات الخاصة بالتسجيل والانتظار حتى وصول الدور في الوظائف المختلفة، وهو أمر راعى فيه المشرع البعد النفسي والاجتماعي، فالحق في العمل ليس مجرد وسيلة لتوفير مصدر دخل لهؤلاء الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة فقط، بل أيضاً هو وسيلة للعمل على دمجهم في المجتمع، من خلال وظيفة أو نشاط يناسب نوع ودرجة إعاقتهم<sup>(٢)</sup>.

وكلف قانون حماية ذوي الاحتياجات الخاصة الكويتي للمرأة العاملة الحامل الحق في أجازته بكامل راتبها إذا كانت ظروفها الصحية تستدعي ذلك، وأوصت به اللجنة الفنية المختصة، كذلك الحق في الحصول على أجازته وضع لمدة ٧٠ يوم براتب كامل، وأجازته رعاية أمومة لمدة أربعة أشهر تالية براتب كامل، يليها أجازته لمدة ستة أشهر بنصف راتب، وفقاً لما توصى به اللجنة الفنية المختصة<sup>(٣)</sup>.

تتخذ هيئة حماية ذوي الإعاقة التدابير اللازمة لمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>(٤)</sup>، وهناك من القوانين التي تضمنت مزيداً من التفاصيل بشأن حماية ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة العمل، مثل إلزام الدولة

(1) Stéphane Doumbé-Billé, La protection du handicap en droit international, Op. Cit., p.206.

(٢) سليم قصاص: حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون ٢٠٠٢/٩، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ٣١، عدد ٤، ٢٠٢٠، ص ٢٦٧.

(٣) المادة ٢٨ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي.

(٤) المادة ١٦ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي.



باتخاذ التدابير لحماية ذوى الاحتياجات الخاصة من الوقوع ضحايا العنف، حماية ذوى الإعاقة من العمل في الأنشطة والمواد الخطرة<sup>(١)</sup>، فضلا عن حمايتهم ضد الاستغلال والتحرش المادي والمعنوي بهم بيئة العمل<sup>(٢)</sup>.

وألزم قانون حماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة جهة العمل بتقديم بيان كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي بالمهن والوظائف الشاغرة لذوى الاحتياجات الخاصة<sup>(٣)</sup>، وخصص قانون الاحتياجات الخاصة نسبة ٤% من الوظائف الحكومية وغير الحكومية والنفطية لذوى الاحتياجات الخاصة، وحظر على جهة العمل رفض تشغيل المرشحين من ذوى الاحتياجات الخاصة لأى سبب آخر غير الإعاقة<sup>(٤)</sup>.

وإن كان القانون الفرنسي الصادر بتاريخ ١١ فبراير ٢٠٠٥ بشأن المساواة في الحقوق والفرص ومشاركة الأشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة، قد عمل على إضفاء مزيد من التمييز الإيجابي لذوى الاحتياجات الخاصة، فألزم إدارات الدولة والمستشفيات بتخصيص ٦% من عدد الوظائف المخصصة لها، وأن مخالفة هذا الالتزام يترتب عليه التزام الجهة بسداد قيمة الأموال السنوية التي يتم دفعها لذوى الاحتياجات الخاصة، حتى لا تضيع فرصة ذوى الاحتياجات الخاصة في العمل<sup>(٥)</sup>.

وفي روسيا، نجد أن القانون الفيدرالي رقم ١٨١، الصادر بتاريخ ٢٤ نوفمبر ١٩٩٥ بشأن حماية ذوى الاحتياجات في الاتحاد الروسي، المعدل بالقانون الفيدرالي رقم ١٢٢ بتاريخ ٢٣ أغسطس ٢٠٠٤ فقد كفل حق ذوى الاحتياجات الخاصة في العمل، إذ ألزمت المادة ٢١ من هذا القانون صاحب العمل الذى يشغل ما يزيد عن ١٠٠ موظف بتخصيص بنسبة ما بين ٢-٤% من تلك الوظائف لذوى الاحتياجات

(١) المادة ١/٧/ج من قانون ذوى الإعاقات الهندي الصادر عام ٢٠١٦.

(٢) المادة ٨ من قانون ذوى الإعاقات الهندي لعام ٢٠١٦.

(٣) المادة ١٥ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الكويتي.

(٤) المادة ١٤ من القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة الكويتي.

(5) Elissar Mourtada, Les mutations du droit de la fonction publique: étude de droit comparé français-libanais. Ph D Thèse, Université Grenoble Alpes, 2020, p.68.



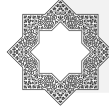


الخاصة، وأن رفض تنفيذ هذا الالتزام يعرض صاحب العمل للغرامة<sup>(١)</sup>.

ومن مقارنة الموقف التشريعي في فرنسا وروسيا، نجد أن حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل لا تتحقق من مجرد توقيع الجزاءات فحسب، بل لجأ أيضاً إلى سياسة التحفيز، من خلال تقديم الحوافز المالية إلى المؤسسات التي تشغل نسبة من ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من النسب المقررة قانوناً، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة.

---

(1) Stéphane Doumbé-Billé, La protection du handicap en droit international, Op. Cit., p.209.



## المطلب الثاني

### أوجه القصور في تمييز حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل

على الرغم من هذه الالتزامات الدستورية، إلا أن السلطة التنفيذية لم توفى بها بصورة كاملة، فهناك العديد من الوظائف التي لم تخصص الدولة نسبة منها لذوي الاحتياجات الخاصة، مثل التعيين في الجامعات، على الرغم من امتلاك هؤلاء الأفراد والمؤهلات العملية التي تمكنهم من أداء هذه الوظائف.

وعلى الرغم من تنفيذ الدولة لالتزامها بحماية حق ذوي الهمم في العمل، إلا أن نسبة تشغيل هؤلاء الأفراد لا تزال منخفضة، ولا توجد إحصاءات كافية عن نسبة تشغيل ذوي الهمم<sup>(١)</sup>.

فضلاً عن ذلك، فإن حماية حق ذوي الهمم في العمل يواجهها قصور في جوانب عدة، منها رفض أصحاب الأعمال تنفيذ الالتزام القانوني لتشغيل ذوي الهمم بالنسبة المقررة في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، وهو ما تلجأ معه الدولة إلى توقيع غرامة على أصحاب الأعمال، وإن كنا نرى بأن سياسة العقاب وحدها غير كافية، بل يمكن تفعيل هذه الحماية من خلال تقديم حوافز مالية وضريبية لأصحاب الأعمال الذين يشغلون ذوي الهمم بالنسبة المقررة بدون معارضة، أو تشغيل نسبة أكبر من تلك التي قررها القانون، لكون حق العمل لا يشكل مصدر دخل وحيد لهؤلاء الأفراد، بل وسيلة لإعادة تأهيل ودمج ذوي الهمم في المجتمع، كما أنها وسيلة تمكنهم من تحقيق ذاتهم.

وإن كانت هذه الغرامة في كثير من الأحوال غير رادعة لأصحاب الأعمال الذين يمتنعون عن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسساتهم، فنجد أن المادة ٢٠ من قانون حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة العراقي رقم ٢٨ لسنة ٢٠١٣ تنص على بغرامة لا تزيد عن ٥٠٠ ألف دينار كل من يمتنع عن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بالنسبة المقررة في القانون، وهي غرامة غير كافية لضمان حقوق هؤلاء الأفراد في العمل، ومن ثم ضرورة تغليظ هذه العقوبة، بما يكفل حق

(١) د. أيمن محمد أيمن زين، د. الحاج محمد الحاج الدوش، مرجع سابق، ص ٢٧٨.



### ذوى الاحتياجات الخاصة في العمل<sup>(١)</sup>.

ومن بين جوانب القصور الأخرى في حماية حق ذوى الهمم في العمل هو التمييز بين ذوى الهمم والأشخاص العاديين في الحد الأدنى للأجور، وهو ما يشكل فجوة في الأجور تعمل الدول على سدها، وفي مقدمتها بريطانيا، إذ وجدت الدراسات أن هناك تدنى في أجور ذوى الاحتياجات الخاصة في الفترة من ٢٠١٠-٢٠١٥<sup>(٢)</sup>.

ويرى جانب من الفقه أن امتناع اصحاب المؤسسات التي أزمها القانون بتشغيل نسبة من المعاقين يعرضهم للغرامات والتعويض لذوى الإعاقة المخصص لهم هذه النسبة لتشغيلهم، وإن كان التعويض العيني غير ممكن، إذ أن عقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي التي يجب فيمن يشغل الوظيفة التي يقرر صاحب المؤسسة تمتعه بصفات ومهارات معينة، ومن ثم يكون من غير القانون التعيين القضائي لذوى الاحتياجات الخاصة في هذه المؤسسات<sup>(٣)</sup>.

وهناك من التشريعات التي أجازت لصاحب العمل الذى لا يتوفر لديه فرصة عمل لذوى الاحتياجات الخاصة تخصيص مبلغ شهري يساوى متوسط الحد الأدنى للأجور في مؤسساتهم، وإيداعها في صندوق تشرف عليه وزارة التضامن الاجتماعي، يصرف منه المخصصات المالية لذوى الاحتياجات الخاصة<sup>(٤)</sup>.

ويرى جانب من الفقه ضرورة أن تكون نسبة تعيين ذوى الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص مساوياً للنسبة في القطاع العام، حتى يتم التخفيف على عاتق خزانة الدولة<sup>(٥)</sup>، وإن كنا نرى هذا الرأي في غير محله، حتى لا يكون التخفيف على عاتق الخزانة العامة على حساب القطاع الخاص الذي يدفع

(١) أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين، مرجع سابق، ص ٢٥٤.

(٢) د. أيمن محمد أيمن زين، د. الحاج محمد الحاج الدوش، مرجع سابق، ص ٢٦٥.

(٣) د. محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠١٠، ص ٢٠٦.

(٤) المادة ٢٧ من قانون حماية الأشخاص المعوقين الجزائري.

(٥) د. أحمد نوح طه - د. فارس على جانكير: التنظيم القانوني لحقوق ذوى الاحتياجات الخاصة، دراسة مقارنة، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، عدد ٩(٢)، ٢٠٢٠، ص ٧.



الضرائب وغيره من الرسوم للدولة، وأنه من واجب الدولة المساواة بين المواطنين في الأعباء والحقوق.

أما وجه القصور الآخر في نظام الحماية المقرر لذوي الاحتياجات الخاصة هنا فهو استثناء المؤسسات الحكومية من التعيين فيها، مثل عدم تخصيص نسبة لتعيين ذوي الاحتياجات الخاصة كأعضاء هيئة تدريس في الجامعات والهيئات القضائية، على الرغم من توفر القدرات البدنية والعلمية التي تؤهلهم للقيام بذلك.



## المبحث الثالث

### وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الصحية.

إذا كانت المواثيق الدولية، ومن خلفها الدساتير والتشريعات الوطنية قد كفلت حق ذوي الهمم في العمل، إلا أن الحماية المقررة لهم لم تقف عند هذا الحد، بل عملت هذه القوانين على حمايتهم خلال أداء عملهم من المخاطر المهنية الجسدية والنفسية، وهو ما نعالجه على النحو التالي:

### المطلب الأول

#### وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الجسدية

من الضرورة حماية ذوي الهمم من المخاطر المهنية خلال أدائهم لأعمالهم، فلا يجوز تشغيلهم في وظائف تعرضهم للخطر، أو لا تتفق مع طبيعة ودرجة الإعاقة، مثل تشغيلهم في الأعمال الميكانيكية أو الكهربائية أو الكيماوية التي يمكن أن تعرضهم للخطر، وإن كان هناك من يرى أن عدم منح ذوي الهمم الوظيفة التي تشملها هذه الأعمال، أو بعض منها، إذ لا يتوفر لذوي الاحتياجات الخاصة القدرات البدنية اللازمة لشغل هذه الوظيفة<sup>(١)</sup>.

وأوضحت المادة ٧/٤٤ من اللائحة التنفيذية لقانون حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(٢)</sup>، على أنه من بين الاختصاصات المنوط بها اللجنة العليا المشكلة بموجب المادة ٤١ من اللائحة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي "مراجعة معايير السلامة والجودة والحماية لذوي الإعاقة داخل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في ضوء درجة ونوع الإعاقة، كما نصت المادة ٤٧ من ذات اللائحة التنفيذية على ضرورة توجيه المؤسسات التي تشغل أفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة بضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل، وعدم الاستهانة بأهميتها.

(١) د. عدنان سرحان، على المهداوي، يوسف عبيدات: أحكام قانون تنظيم علاقات العمل

الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، ط١، مكتبة الجامعة، ٢٠١٢، ص ٩٩.

(٢) الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨، الجريدة الرسمية، العدد ٥١ مكرر،

بتاريخ ٢٣ ديسمبر ٢٠١٨.



توفير كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية، لتوفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصر المادي والبشري<sup>(١)</sup>.

العمل على حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وأماكن التدريب والإعداد المهني، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية<sup>(٢)</sup>، توفير سبل الحماية والسلامة الملزمة للأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل<sup>(٣)</sup>.

من ناحية أخرى، وفي إطار حماية ذوى الاحتياجات الخاصة في مجال العمل، يجب ألا يكون العمل مرهقاً بالنسبة لهم أو يفوق قدراتهم، وحسبنا من ذلك الإشارة إلي قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات السابق رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، والحالي رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ بإمكانية أن ينجم عن الإجهاد أو الإرهاق في العمل إصابة عمل متى توافرت فيها شروط معينة<sup>(٤)</sup>، وجاءت اللائحة التنفيذية لقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩<sup>(٥)</sup>، ليحدد هذه الشروط في المادة ١٤٥ والتي اشترطت لوصف العمل بالمرهق أو المجهد، أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجاً عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للمؤمن عليه سواء بُذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره، وأن أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف المؤمن عليه بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادة لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي، أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق من العمل والحالة المرضية.

وفي إطار حماية ذوى الاحتياجات الخاصة من المخاطر الجسدية التي يمكن أن يتعرضوا لها في بيئة العمل، لذلك نصت التشريعات المختلفة على ضرورة توفير وصول آمن لهؤلاء الأفراد إلي مكان العمل، وهو ما استلزم من الدول، في إطار

(١) المادة ١١/٤٧ من اللائحة التنفيذية لقانون حماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة.

(٢) المادة ٨/٤٧ من اللائحة التنفيذية لقانون حماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة.

(٣) المادة ٥٩ من اللائحة التنفيذية لقانون حماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة.

(٤) الجريدة الرسمية، العدد ٣٣ مكرر (أ)، بتاريخ ١٩ أغسطس ٢٠١٩..

(٥) الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٤٣٧ لسنة ٢٠٢١.



التزامها باتفاق كوبنهاجن عام ١٩٩٥، بضبط أو توافق احتياجات العمل مع احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(١)</sup>، وفي هذا السياق، وضعت الحكومة الفرنسية خطة عشرية (٢٠١٥-٢٠٠٥) لإعادة تأهيل المباني العامة بما يتيح لذوي الاحتياجات الخاصة الدخول إليها، ما لم تكن هذه المنشآت مسجلة أثر أو منشآت تاريخية<sup>(٢)</sup>.

وفي فرنسا، نجد أن قانون العمل قد أوجب على رب العمل تقييم مخاطر العمل بصورة مستمرة، بما يحافظ على السلامة والصحة المهنية لهؤلاء العملاء، ومنع تعرضهم للمخاطر التي يمكن أن تؤثر على صحتهم، على قدرتهم على الإنتاج<sup>(٣)</sup>، ومن ثم فإن هذه التدابير تكون هي الأجدى والأولى بالإتباع بالنسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي إطار هذه الحماية، فإنه يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل نقله إلى مكان آخر أقل خطورة، إذا كانت ظروف العمل أو مواد الإنتاج من شأنها أن تؤثر على حالته الصحية<sup>(٤)</sup>.

- 
- (1) Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Op. Cit., p.44.  
 (2) Jérôme Bernard. Handicap mental et autonomie juridique: de la protection à l'émancipation. Droit, Ph D Thèse, Université de Lorraine, 2013, p.46.  
 (3) Dominique Grandguillot, L'essentiel du Droit du travail, 16eme ed., Gualino, 2016, p.101.  
 (4) Ibid.



## المطلب الثاني

### وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية النفسية.

على عكس نظيره المصري وضع المشرع الفرنسي أحكاما للوقاية المهنية من المخاطر النفسية، إيماننا منه بأن السلامة المهنية لا يمكن أن تقف عند ظروف العمل المادية<sup>(١)</sup>.

وتأخذ تلك المخاطر النفسية صورا متعددة، منها الإجهاد والمشقة، والتحرش بنوعيه الجنسي والمعنوي. وعلى خلاف المشرع المصري، كفل المشرع الفرنسي بقانون التحديث الاجتماعي عام ٢٠٠٢ الحق في السلامة العقلية للعامل<sup>(٢)</sup>.

إذ جاء القانون لينص على عدم جواز اخضاع أي عامل لأفعال متكررة من شأنها التأثير على حقوقه وكرامته، أو المساس بصحته الجسدية أو العقلية، أو التأثير على مساره المهني بشكل يؤدي إلى تدهور ظروف العمل<sup>(٣)</sup>.

وبذلك أوجب المشرع الفرنسي على صاحب العمل أو من يقوم مقامه بحماية العمال من التحرش الجنسي أو المعنوي. والتحرش الجنسي هو الذي يتعرض له الموظف في العمل بصورة متكررة، والذي يتجسد في سلوك جنسي من شأنه الإمتهان من كرامة ذلك الشخص الذي يتعرض له، وينال من كرامته. ويدخل في إطار التحرش الجنسي الضغوط التي يمارسها أحد الأفراد على الموظف من أجل الحصول على فعل ذو طبيعة جنسية، أو بهدف الحصول على منفعة لصالح مرتكب الفعل أو الغير.

ويأخذ التحرش المعنوي صورة سلوكيات متكررة تنال من حقوق وكرامة

(1) **Hervé Lanouzière**, La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail, Semaine sociale Lamy, 21 février 2011, • n°1480, p.6.

(2) **Béatrice Lapérou-Schneider**, Les mesures de lutte contre le harcèlement moral, in la loi de modernization sociale et le droit du travail, numéro spécial, Droit social, No 3, Mars. 2002, p. 314.

(3) Ibid.





العامل، تغير من صحته النفسية والبدنية، أو تعرض للخطر مستقبلاً المهني<sup>(١)</sup>، ومن ثم يتعين على رب العمل اتخاذ التدابير التي من شأنها منع وقوع هذا التحرش الجنسي أو المعنوي، توقيع الجزاء المناسب ضد مرتكبه إذا ثبت من تحقيق عادل أنه قد ارتكب مثل هذه السلوكيات<sup>(٢)</sup>، بل إن قانون العمل الفرنسي قد وقع على رب العمل جزاءات إذا ميز بين العمال في الترقية أو الأجور، أو رفض اتخاذ أى إجراء بشأن التحرش الجنسي الذي قد يتعرض له موظف في بيئة العمل من جانب موظف آخر أو أحد المديرين<sup>(٣)</sup>.

ولقد تبنت محكمة النقض الفرنسية موقفاً متشدداً إزاء تكييف التزام صاحب العمل بضمان السلامة النفسية لعماله وذلك بتكييفه بأنه التزام بغاية<sup>(٤)</sup>.

وبناء عليه، قضى بأن اتخاذ صاحب العمل لتدابير مؤقتة لوضع حد للتحرش المعنوي الذي يتعرض له العامل لا يحول دون مساءلته عن أسباب حدوث تلك الأفعال<sup>(٥)</sup>.

وبالتالي، أصبح تعرض العامل للتحرش المعنوي في حد ذاته قرينة قانونية على خطأ صاحب العمل وإخلاله بالالتزام الذي فرضه عليه القانون<sup>(٦)</sup>.

وهذا التكييف القانوني لالتزام صاحب العمل يجعله مسؤولاً عن أفعال التحرش المعنوي سواء صدرت عنه، أم من عامل على آخر<sup>(٧)</sup>، أم من أي شخص يمارس سلطة قانونية، أو واقعية على العمال<sup>(٨)</sup>.

وبذلك استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن تنهض مسؤولية صاحب

(١) المادة 1-1152 L. من قانون العمل الفرنسي.

(2) Dominique Grandguillot, L'essentiel du Droit du travail, Op. Cit., p.101-102.

(٣) المادة 1-1153 L. من قانون العمل الفرنسي.

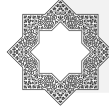
(4) Cass. Soc., 21 juin 2006, n°05-43.914 Bulletin 2006 V N° 223 p. 212.

(5) Cass. soc., 9 décembre 2014, n° 13-16.045, Bulletin 2014, V.n 279.

(6) Soc., 31 mars 2010, pourvoi n° 07-44.675 Non publié au bulletin.

(7) Cass. soc., 6 avril 2011, n° 09-71.170, Non publié au bulletin.

(8) Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272, Bulletin 2011, V. n° 235.



العمل القانونية بمجرد وقوع أفعال التحرش المعنوي حتى لو أثبت أنه اتخذ التدابير المناسبة للحيلولة دون وقوع مثل تلك الأفعال لكونه التزام بغاية، بل حتى لو صدرت تلك الأفعال من قبل طرف يمارس بحكم الواقع، أو القانون سلطة. على العامل<sup>(١)</sup>. وبناء عليه، يحق للعامل ضحية التحرش المعنوي أن يُطالب بتعويض مزدوج تأسيساً على انتهاك صاحب العمل لالتزاماته القانونية الآتية:-

- الالتزام العام بالسلامة البدنية والعقلية لعماله طبقاً لما نصت عليه المادة ٤١٢١/١ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٢)</sup>.

- الالتزام الخاص باتخاذ التدابير اللازمة لمنع أفعال التحرش المعنوي في المشروع طبقاً لما نصت عليه المادة ١١٥٢/٤ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٣)</sup>.

شريطة إثبات وجود ضررين متميزين وذلك بسبب استقلال الالتزام الناشئ عن المادة ٤١٢١/١ من قانون العمل الفرنسي عن ذلك الذي تنص عليه المادة ١١٥٢/١ من ذات القانون.

فضلاً عن العقوبات الجنائية التي قررتها المادة ٢٢٢/٣٣ من قانون العقوبات الفرنسي يُعاقب على أفعال التحرش المعنوي بالسجن لمدة عامين، وغرامة قدرها ٣٠٠٠٠ يورو.

وتشدد العقوبة إذا ما وقعت بمناسبة إساءة الفاعل للسلطة الممنوحة له للقيام بواجباته، أو حال استغلاله لضعف معين في الضحية ناجم عن سنه. مرضه، أو عجزه، أو حالة الحمل، أو هشاشة وضعه الاقتصادي أو الاجتماعي.

ثم جاءت المادة ١١٥٥/٢ من قانون العمل الفرنسي لتنص على معاقبة من يُمارس سياسات تمييزية ضد ضحايا التحرش المعنوي، أو الجنسي بالسجن لمدة سنة وبغرامة قدرها ١٥٠٠ يورو<sup>(٤)</sup>.

(1) Soc., 3 février 2010, pourvois n° 08-40.144 et n° 08- 44.019 Bulletin 2010, V, n° 30.

(2) Cass.Soc 27 Nov 2019, N° de pourvoi: 18-10551, Bull 2019.

(3) Article L1152-4 du code du travail Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2.

(4) Article L1155-2 du code du travail.



وفي سبيل إعطاء العمل حقه بدلاً من اللجوء إلي القضاء، فقد أجاز قانون العمل حل المشكلات الناتجة عن التحرش المعنوي من خلال الوساطة، وتتفق الأطراف على اختيار الوسيط، ويتم توقيع محضر بين الأطراف يتم بموجبه إنهاء التحرش المعنوي<sup>(١)</sup>.

وبالنسبة للتحرش الجنسي فقد عاقب قانون العقوبات على مرتكب التحرش الجنسي عقوبة السجن سنة وغرامة ١٥ ألف يورو<sup>(٢)</sup>، إلا أن المشرع قد رأى تغليظ العقوبة إذا وقع التحرش الجنسي على قاصر دون سنة الرابعة عشر<sup>(٣)</sup>، أو على معاق بدياً أو عقلياً، أو على امرأة في حالة حمل، وكان الجاني يعرف أو مفترض علمه بحالة الحمل هذه<sup>(٤)</sup>، أو كان لمرتكب فعل التحرش الجنسي سلطة على الضحية، إلا أنه أساء استخدام هذه السلطة<sup>(٥)</sup>.

ومن ثم، يبدو أن المشرع الفرنسي قد عمل على حماية الصحة النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تغليظ العقوبة الجنائية التي توقع على الجاني (السجن ثلاث سنوات وغرامة ٤٥ ألف يورو)، مع عدم الإخلال بالعقوبة التأديبية.

وفي إطار الحماية من التحرش المعنوي، فقد ألزم المشرع رب العمل بعدم التمييز بين العمال في الأجور، أو فسخ عقد العمل كسبيل لمساومة هذا الشخص على عدم اتخاذ الإجراءات القانونية ضد الجاني، خاصة إذا كان الجاني هو رب العمل، أو شخص آخر يقوم مقامه.

وبذلك كان التشريع المقارن أكثر حرصاً في إحكام الحماية من أجل وقاية العمال من المخاطر النفسية التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل، وشدد العقوبات حينما تقع تلك الجريمة على أحد ذوي الاحتياجات الخاصة.

(١) المادة 6-1152 L. من قانون العمل الفرنسي.

(٢) المادة ٢٢٢-٢٢٢ من قانون العقوبات الفرنسي.

(٣) المادة ٢٢٢-٢٣-٢ من قانون العقوبات الفرنسي.

(٤) المادة ٢٢٢-٢٣-٣ من قانون العقوبات الفرنسي.

(٥) المادة ٢٢٢-٢٣-١ من قانون العقوبات الفرنسي.



## الخاتمة

لما كان لكل شيء نهاية - وهذه سنة كونية لا مرء فيها ولا جدال - فهذه خاتمة تلك الورقة البحثية التي تمت بعنوان "الحماية القانونية لحق ذوي الهمم في العمل- دراسة مقارنة" والتي تم تناولها من خلال ثلاثة مباحث على النحو السابق بيانه، وهذا أهم ما توصلنا إليه- بعون الله - من نتائج وتوصيات:

### أولاً: النتائج

- ١ - اهتمت المواثيق الدولية بحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، ومن أبرز هذه الاتفاقيات اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢ - كانت الشريعة الإسلامية الغراء ولا زالت درع الحماية لذوي الاحتياجات الخاصة ضد الحرمان من الحق في العمل وغير ذلك من الحقوق الأخرى، التمييز بين ذوي الاحتياجات الخاصة وبين غيرهم في العمل بسبب الإعاقة، وحظر الحرمان من المزايا المالية التي يحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب تلك الوظائف.
- ٣ - كان للدساتير والتشريعات الوطنية دور فعال في حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إلزام الدولة بالعمل على توفيق فرص عمل لهؤلاء الأفراد بنسبة مئوية من بين قوة العمل في شركات القطاع الخاص أو القطاع العام.
- ٤ - اتجهت التشريعات ومن خلفها أحكام القضاء إلى التمييز الإيجابي لذوي الاحتياجات الخاصة، من حيث التمتع بالمزايا التي تقدمها الوظيفة، وغير ذلك من المزايا الأخرى التي تقرها القوانين، أهمها حق العامل ذو الإعاقة في الحصول على أجازة اعتيادية مدتها ٤٥ يوم، بغض النظر عن المدة التي قضاها في الوظيفة.
- ٥ - ما زال هناك بعض القصور يشوب النسبة المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة للعمل، منها عدم تقرير تلك النسبة في الهيئات القضائية والمؤسسات الجامعية، على الرغم من توفر القدرات البدنية والمؤهلات العلمية لذوي الاحتياجات الخاصة التي تمكنهم من أداء مهام تلك الوظائف على الوجه



الأمثل.

٦ - عمدت التشريعات المقارنة على حماية الصحة النفسية للعامل من خلال تجريم التحرش المعنوي، وشدت العقوبة إذا كان المجني عليه يعاني من حالة ضعف، ومازالت السياسة التشريعية الوطنية يشوبها أوجه القصور بتغافلها عن معالجة تلك المسائل.

### التوصيات

بعد هذا العرض الموجز لحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، والمعوقات التي يمكن أن تواجه التمتع بهذا الحق، خلصت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات التي يمكن أن نضعها بين يدي مشرعنا الكريم عله يأخذ بها في سد الثغرات الموجودة في نظام حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل، وذلك على النحو التالي:

- ١ - توصي الدراسة بضرورة اهتمام مؤسسة العمل، سواء الحكومية أو غير الحكومية بحماية الصحة المهنية النفسية لعمال ذوي الاحتياجات الخاصة في بيئة العمل لانعكاساتها الإيجابية على القدرة الإنتاجية للعامل.
- ٢ - تهيب الدراسة بضرورة عمل الأجهزة الإعلامية في الدولة على تغيير الصورة الذهنية للعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة، وأنهم قوة منتجة حقيقية، ولس مجرد عالية على المجتمع، وأن قدرتهم على العمل نابعة من خبرات ومهارات وتكوين مهني تلقوه.
- ٣ - كما توصي الدراسة بعدم ضرورة الاعتماد على السياسة العقابية ضد الشركات التي ترفض تعيين عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة، بل لا بد من إتباع سياسة الترهيب والترغيب، من خلال تقديم حوافز ضريبية ومالية للشركات التي تبادر إلي تعيين ذوي الاحتياجات الخاصة بمجرد إخطارها بذلك، وتقديم مساعدات مالية للشركات التي تشغل نسبة من ذوي الاحتياجات الخاصة أكبر من تلك التي نص عليها القانون.
- ٤ - نلتمس من المشرع المصري العمل على تجريم التحرش المعنوي في بيئة العمل من أجل الحفاظ على الصحة النفسية للعامل، وتشديد العقوبات إذا كان المجني عليه يعاني من حالة ضعف.



## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع العربية

- ابن حجر العسقلاني، الإصابة في تمييز الصحابة، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤١٥ هـ.
- ابن قيم الجوزية، زاد المعاد في هدي خير العباد، دار عطاءات العلم، الرياض، الطبعة الثالثة، ١٤٤٠ هـ - ٢٠١٩ م.
- أحمد نوح طه، د. فارس على جانكير، التنظيم القانوني لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة مقارنة، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، عدد ٩(٢)، ٢٠٢٠، ص١-ص١١.
- أزهار صبر كاظم، وليد كاظم حسين، الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة لارك للفلسفة والإنسانيات والعلوم الإجتماعية، العدد ٣٣ (١)، ٢٠١٩، ص٢٣٤-ص٢٥٧.
- الإمام مسلم، صحيح مسلم، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٣٧٤ هـ - ١٩٥٥ م.
- أيمن محمد أيمن زين، د. الحاج محمد الحاج الدوش، تشغيل أصحاب الهمم بالقطاع الخاص في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٢، يونيو ٢٠١٩، ص٢٣٥-ص٢٧٧.
- بن على سهيلة، حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، ٢٠١٩.
- البيهقي، دلائل النبوة ومعرفة أحوال صاحب الشريعة، دار الكتب العلمية، دار الريان للتراث، الطبعة الأولى، ١٤٠٨ هـ - ١٩٨٨ م.
- سليم قصاص: حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون ٢٠٠٢/٩، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ٣١، عدد ٤، ٢٠٢٠.
- السيد عتيق، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠ م.
- شمس الدين الذهبي، سير أعلام النبلاء، مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرنؤوط، بيروت، مؤسسة الرسالة، الطبعة الثالثة، ١٤٠٥ هـ-١٩٨٥ م.
- صهيب فايز عزام، ذوو الاحتياجات الخاصة في ضوء القرآن والسنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، ٢٠١٤ م.



- عبد الرحمن بن حسن حَبَبَكَّة الميداني الدمشقي، الحضارة الإسلامية أسسها ووسائلها وصور من تطبيقات المسلمين لها ولمحات من تأثيرها في سائر الأمم، دار القلم، دمشق، ١٤١٨ هـ - ١٩٩٨ م.
- عبدالرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، الجزء الأول، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠١ م.
- عدنان سرحان، على المهداوي، يوسف عبيدات: أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، ط١، مكتبة الجامعة، ٢٠١٢.
- فؤاد سزكين، تاريخ التراث العربي (علوم القرآن والحديث - التدوين التاريخي - الفقه - العقائد)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ١٤١١ هـ - ١٩٩١ م.
- محمد بن سعد بن منيع الزهري، الجزء المتمم لطبقات ابن سعد (الطبقة الخامسة في من قبض رسول الله صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. وهم أحداث الأسنان)، مكتبة الصديق، الطائف، ٤٨ هـ - ١٩٩٣ م.
- محمد بن سعد بن منيع الزهري، الطبقات الكبير، مكتبة الخانجي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م.
- محمد بن محمد بن سويلم أبو شُهبة، السيرة النبوية على ضوء القرآن والسنة، دار القلم - دمشق، الطبعة الثامنة، ١٤٢٧ هـ.
- محمد حسين منصور: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠١٠.
- محمد حفظ الرحمن بن محب الرحمن الكُمَّلَّي، البذور المضية في تراجم الحنفية، دار الصالح، القاهرة، الطبعة الثانية، ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م.
- نوال عمر عبدالله، المنهج النبوي في دعم ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة مركز البحوث والدراسات الإسلامية، كلية دار العلوم، جامعة القاهرة- المجلد ٨، العدد ٢٨، ٢٠١٢ م.

### ثانياً المراجع الأجنبية

- Arthur O'Reilly, Le droit des personnes handicapées au travail decent, Bureau international du Travail -Genève, 2007.
- Béatrice Lapérou-Schneider, Les mesures de lutte contre le harcèlement moral, in la loi de modernization sociale et le droit du travail, numéro spécial, Droit social, No 3, Mars. 2002.
- Dominique Grandguillot, L'essentiel du Droit du travail, 16eme ed., Gualino, 2016.



- Elissar Mourtada, Les mutations du droit de la fonction publique: étude de droit comparé français-libanais. Ph D Thèse, Université Grenoble Alpes, 2020.
- Hervé Lanouzière, La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail, Semaine sociale Lamy, 21 février 2011, • n°1480.
- Jérôme Bernard. Handicap mental et autonomie juridique: de la protection à l'émancipation. Droit, Ph D Thèse, Université de Lorraine, 2013.
- Louise Philomène Mbaye, Handicap et emploi: entre discrimination et inclusion professionnelle, Ph D Thèse, Université Gustave Eiffel, 2021.
- Myriam El Amrani, L'apprehension du droit des personnes handicapées, Montpoiller, 2014.
- Stéphane Doumbé-Billé, La protection du handicap en droit international, Ph D Thèse, Université Jean Moulin Lyon 3, 2012.





## فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٧٩٩.....	مقدمة.....
٨٠٤.....	المبحث الأول مصادر الالتزام بحماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.....
٨٠٤.....	المطلب الأول المواثيق الدولية والشريعة الإسلامية.....
٨٠٤.....	الفرع الأول: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في المواثيق الدولية.....
	الفرع الثاني: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل في الشريعة الإسلامية.....
٨٠٩.....	المطلب الثاني الدستور والتشريعات الوطنية.....
٨١٥.....	الفرع الأول: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الدستور.....
٨١٦.....	الفرع الثاني: حماية حق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات الوطنية.....
٨٢١.....	المبحث الثاني التمييز الإيجابي لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.....
	المطلب الأول حق ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على المزايا والحقوق المقررة للتوظيف.....
٨٢١.....	المطلب الثاني أوجه القصور في تمييز حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل.....
٨٢٩.....	المبحث الثالث وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الصحية.....
٨٢٩.....	المطلب الأول وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية الجسدية.....
٨٣٢.....	المطلب الثاني وقاية ذوي الاحتياجات الخاصة من المخاطر المهنية النفسية.....
٨٣٦.....	الخاتمة.....
٨٣٨.....	قائمة المراجع.....
٨٤١.....	فهرس الموضوعات.....