مجلة جامعة الملك سعود، م٢٦، الحقوق والعلوم السياسية (١)، ص ص ٢١٧- ٢٤١، الرياض (٢٠١٤م/ ١٤٣٥هـ)

# الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة

**هيثم حامد المصاروة**

*أستاذ القانون المدني المشارك، رئيس قسم القانون،*

*كلية الأعمال، جامعة الملك عبد العزيز،*

*المملكة العربية السعودية*

(قدم للنشر في ١٤٣٤/٠٢/٢٦هـ؛ وقبل للنشر في ١٤٣٤/٠٧/٢٢هـ)

**ملخص البحث**. يولي المشرع في الدول المختلفة قدرا متفاوتا من الاهتمام والعناية بحق المعوق في العمل، لذلك نراه ينص على ضرورة توفير فرص العمل للأشخاص المعوقين مثلهم كمثل غيرهم من الأشخاص، كما انه قد يعمد إلى وضع نسب معينة لتشغيل الأشخاص المعوقين في المؤسسات المختلفة، ومن ثم يوجه أصحاب العمل إلى مراعاتها، الأمر الذي ينطبق على الحالة التي يصبح فيها العامل معوقا بسبب إصابته بإصابة ناتجة عن العمل، إذ يعطيه المشرع الحق في الاستمرار في عمل آخر لدى صاحب العمل نفسه، ولكن ذلك كله منوط بتوافر شروط وأوضاع معينة. غير أن الملاحظ بهذا الشأن هو أن النصوص القانونية المتعلقة بحق العمل للمعوق جاءت مفرقة ومبعثرة في تشريعات عدة، وهو ما قد يفضي إلى غموضها وإثارة الالتباس بشأن بعض الجوانب المتعلقة بها، كما أن تلك النصوص غفلت عن بعض المسائل التي قد تثير إشكاليات من الناحية القانونية، ولاسيما من ناحية الوسائل الكفيلة بضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بحق المعوق في العمل. لذا تحاول هذه الدراسة عرض موقف المشرع في عدد من الدول العربية كالسعودية والجزائر والأردن من مسألة حق المعوق في العمل والوسائل الأنجع لمعالجة أوجه القصور أو الغموض التي قد تكتنف بعض النصوص القانونية المتصلة بالموضوع.

**مصطلحات دالة:** معوق، عامل، تدريب مهني، الحق في العمل، إصابة عمل.

## المقدمة

يكتسب الحق في العمل أهمية بالغة في حياة الأشخاص كافة، فالعمل هو السبيل للنجاح والتقدم وتحقيق الذات، فكيف إذا تعلق الأمر بالأشخاص المعوقين؟ لا بد انه أكثر أهمية وحساسية، لان العمل بالنسبة لكل معوق يرتبط بأسس ومبادئ تتصل بصيانة كرامته واثبات قدراته واستغلال طاقاته والتمتع باستقلاليته عن غير من الأشخاص، حتى لو كانوا من المقربين له، فهو شخص قادر على العمل، وكل ما يحتاجه هو تمكينه من تولي العمل المناسب.

الأمر الذي لم تغفل عنه الدساتير في مختلف الدول، إذ تقضي هذه الدساتير بحق المواطنين كافة بالعمل وتكافئهم في الفرص المتاحة لذلك، سواء أكانوا من الأشخاص المعوقين أو غير المعوقين، فقد نصت المادة (٢٣) من الدستور الأردني[١] على الآتي: "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به". كما نصت المادة (٢٦) من الدستور الأردني على أنه: "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين".

وهو ما أورد مثله النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية[٢]، إذ جاء في المادة (٢٨) منه ما نصه: "تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه وتسن الأنظمة التي تحمى العامل وصاحب العمل".

وكذلك هي الحال في الدستور الجزائري[٣] لسنة ١٩٨٩، إذ نصت المادة (٥٥) منه على الآتي: "لكلّ المواطنين الحقّ في العمل". غير أن اللافت للنظر هنا هو أن الدستور الجزائري اتخذ خطوة إلى الأمام بشأن بعض الأشخاص الذين قد لا تتهيأ ظروف العمل لديهم كالمعوقين فقضي بضمان معيشتهم والتكفل بها، إذ نصت المادة (٥٩) من الدستور بأنه: "ظروف معيشة المواطنين الذين لم يبلغوا سن العمل، والذين لا يستطيعون القيام به، والذين عجزوا عنه نهائيا، مضمونة".

ولما كانت القواعد الواردة في الدستور تحتاج في تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ العملي إلى إصدار تشريعات من مرتبة أدنى، فقد جاءت العديد من التشريعات لتفصل في كيفية ضمان حقوق المعوقين بالعمل، ليس فقط عند إدماجهم وتشغيلهم في إحدى المنشآت، وإنما في المراحل السابقة على ذلك، ونعني مراحل التعليم والتدريب والتأهيل المهني من الطفولة وحتى بلوغ السن المصرح به للشخص بالعمل.

**مشكلة الدراسة**

أن وجود أكثر من تشريع يختص بتنظيم شؤون المعوقين والمسائل المتعلقة بإعدادهم للعمل وتوفير الفرص المناسبة لهم قد يفضي إلى بعض الغموض أو الإرباك، كما أن كثيراً من الأحكام التي أوردها المشرع في هذا الشأن تطرح تساؤلات وإشكاليات عدة حول بعض الجوانب المتعلقة بحق الأشخاص المعوقين بالعمل، فمثلا نجد أن النظام السعودي يكفل التشغيل للأشخاص المعوقين بعد تأهيلهم، وهو ما يطرح التساؤل عن مصير العمال غير المؤهلين كالذين حصلوا على شهادات جامعية أو لا تحتاج الأعمال التي

(١) دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (١٠٩٣) تاريخ 1952/1/2.

(٢) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر بالأمر الملكي رقم أ/ ٩٠ في ١٤١٢/٨/٢٧ هـ والمنشور بجريدة أم القرى العدد ٣٣٩٧ في ١٤١٢/٩/٢ هـ.

(٣) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المنشور في الجريدة الرسمية رقم ٧٦ المؤرخة في ٨ ديسمبر ١٩٩٦.

يزاولونها إلى تأهيل، فهل يستفيدون من حماية القانونية المقررة أم لا؟

ومن جانب آخر يفرض المشرع نسباً محددة لتشغيل الأشخاص المعوقين في المنشآت، وهذه النسب تختلف من مشرع إلى آخر، كما أن كيفية وآليات فرضها متباينة ومتعددة وهو ما يطرح التساؤل عن النسبة والكيفية الأفضل لفرضها؟

وهو ما ينطبق على العقوبات الواجب تطبيقها بشأن أصحاب العمل المخالفين للأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين، إذ نجد اختلافا وتباينا في موقف المشرع منها من دولة إلى أخرى، بل ولدى المشرع نفسه بصدد المسائل المختلفة، فهو إذ يتشدد في العقوبة بشأن مخالفات محددة، نراه يغفل مخالفات أخرى تمر بلا عقاب، وهو ما يطرح التساؤل عن الحكمة من ذلك؟

وبالجملة نستطيع القول أن مشكلة الدراسة تدور حول مدى كفاية الأحكام التي أوردها المشرع بشأن ضمان حق الأشخاص المعوقين بالعمل، إذ ستحاول الدراسة التعرض إلى هذا الحق متبعة منهج المشرع في هذا الصدد، والتي ترتكز على التمييز بين الأشخاص المعوقين بحسب تاريخ حدوث الإعاقة لهم، إذ واجه المشرع هذا الموضوع بالتعرض لحق الشخص المعوق بالعمل ابتداءً، أي قبل التحاقه بالعمل، ثم التفت إلى حق العامل الذي تلحق به إعاقة أثناء عمله بالاستمرار في عمل آخر بالمنشأة ذاتها، غير انه يجدر بنا قبل الخوض في هذه التفاصيل المرور على تعريف الشخص المعوق.

**خطة الدراسة**

ستكون دراسة الحماية القانونية لحق المعوق في العمل من خلال المباحث الثلاثة الآتية:

المبحث التمهيدي: تعريف المعوق.

المبحث الأول: تشغيل ذوي الإعاقات السابقة على الالتحاق بالعمل.

المبحث الثاني: تشغيل ذوي الإعاقات الطارئة أثناء العمل.

## المبحث التمهيدي: تعريف المعوق

المعوق لغةً من (عوق) وهو التثبيط والحبس.(ابن منظور، دون سنة طبع، ص٣١٧٣).

أما المعوق اصطلاحاً، فلم يورد قانون العمل الأردني تعريفا خاصا به[٤]، وعلى خلاف قانون

(٤) هناك صور كثيرة لإعاقات التي أفرد لها المشرع أحكام خاصة بها، ومن قبيل ذلك:

١-المجنون: شخص انعدم لديه العقل والإدراك مما أدى إلى انعدام تمييزه واعتباره عديم الأهلية. انظر: (كرم، ١٩٩٧: ص٣٥٩).

٢-المعتوه: وهو شخص أصيب باضطراب عقلي جعله قليل الفهم، مختلط الكلام، فاسد التدبير، ولكنه لا يضرب ولا يشتم كما يفعل المجنون في الغالب. نفس المرجع، ص٣٩٠.

٣-ذو العاهتين "العاهة المزدوجة": الشخص الذي تتوافر لديه علة في جسمه تتعلق بعاهتين من العاهات الآتية: =

حقوق الأشخاص المعوقين رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٧[٥] الذي عرف الشخص المعوق بأنه: "كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين".

في حين عرفته المادة (١) من نظام رعاية المعوقين السعودي[٦] كالآتي: "المعوق: كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين".

أما قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري[٧] فبحسب ما جاء في المادة (٢) منه يقصد بالمعوق: "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 و/أو الحركية و/أو العضوية- الحسية".

لعل ابرز ما يلاحظ على التعريفات السابقة ما يأتي:

١-تكرارها لبعض المعاني والمصطلحات كقول المشرع الأردني: "حواسه أو قدراته"، وكذلك ما ورد في نظام رعاية المعوقين السعودي: "قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية"، الأمر الذي ينطبق على المشرع الجزائري، إذ جاء في تعريفه: "وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية- الحسية"، والتساؤل المطروح هنا هو: ألا تغني بعض هذه المصطلحات عن بعضها الآخر؟

٢-انشغلت التعريفات السابقة -كل على حدة- ببيان بعض الجوانب أو المسائل التي قد لا تكون الحاجة ملحة إليها في التعريف، كأنواع الإعاقة وشكلها أو مصدرها أو الآثار المترتبة عليها.

وبعبارة أخرى فإنه يمكن اختصار التعريفات السابقة على النحو الآتي:

"الشخص المعوق: كل شخص مصاب بقصور ما بشكل مستقر في أي من قدراته وبما يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين".

---

=(الصمم، البكم، العمى)، بحيث يصبح غير قادر على مباشرة التصرفات القانونية بصورة طبيعية. انظر: (المصاروة، ٢٠١٠).

(٥) نشر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٧ في الجريدة الرسمية رقم (٤٨٢٣) تاريخ ٢٠٠٧/٥/١.

(٦) نظام رعاية المعوقين السعودي لسنة ١٤٢١ رقم (م/٣٧) وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ ونشر بالجريدة الرسمية أم القرى رقم (٣٨٢٧) والتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٤هـ.

(٧) نشر قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري في الجريدة الرسمية عدد ٣٤ مؤرخة في ١٤ مايو ٢٠٠٢، الصفحة٦.

وعلى نحو أكثر تخصصا وارتباطا بموضوع الدراسة فقد تطرقت الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣[٨] إلى تعريف المعوق، فعرفته بأنه: "الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كليا أو جزئيا عن العمل، أو الاستمرار به أو التقي فيه، وكذلك اضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من اجل دمجه أو إعادة دمجه في المجتمع".

وهو ما فعلت مثله الاتفاقية الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)[٩]، إذ تعرضت لتعريف الشخص المعوق، فعرفته بأنه: "فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترف به قانونا".

والإعاقة بالمعنى المذكور في التعريف الأخير تقترب من معنى (العاهة) لدى البعض، إذ يعرفها بأنها: "علة مستديمة أو مؤقتة تحل بجسم الإنسان فتمنعه عن ممارسة مهنته أو تقلل من قدرته على العمل" ( ملكاوي، ٢٠٠٨: ص١٥١).

نخلص من ذلك إلى أن المقصود بالمعوق في مجال البحث[١٠] هو الشخص الذي تتوافر لديه علة مستقرة تتعلق بجسمه وتحول دون حصوله على عمل مناسب أو الاستمرار فيه بصورة اعتيادية.

وجدير بالذكر هنا أن البعض يستخدم مصطلح (العاجز) للدلالة على (المعوق) (خيال، ١٩٩٠: ص٣٥٨)، فيما يصرح بعض الباحثين بإمكانية استخدام كل من مصطلح (المعوقون) ومصطلح (ذوي الاحتياجات الخاصة) بوصفهما مصطلحين مترادفين، أي في معناً واحد (عبو، ٢٠١٢: ص٣١٨) (المطلق، ٢٠٠٦: ص٨).

---

(٨) الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ المقرة من مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية والعشرين المنعقدة بمدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية في نيسان ١٩٩٣. (مؤتمر العمل الدولي).

(٩) الاتفاقية الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ المقرة من مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والستين المنعقدة في جنيف في الأول من حزيران/يونيه عام ١٩٨٣. (مؤتمر العمل الدولي).

(١٠) أورد جانب من الفقه القانون تعريفا للمعوق في قانون العمل، إذ يقصد بالعمال المعوقين لدى البعض: الأشخاص الذين لحق بقدراتهم نقص ما ناجم عن قصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة. انظر: (الضمور، ٢٠٠٥: ص٢٧). والملاحظ هنا تأثر هذا التعريف بالمادة الثانية من قانون رعاية المعوقين رقم (١٢) لسنة ١٩٩٣ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (٣٨٩١) تاريخ ١٩٩٣/٤/١٧.

**المبحث الأول: تشغيل ذوي الإعاقات السابقة على الالتحاق بالعمل**

انسجاما وتطبيقا لما جاء في الدستور[١١] فقد تطرق المشرع لحق المعوق بالعمل في المادة (١٣) من قانون العمل الأردني، إذ نصت على ما يأتي: "على صاحب العمل أن يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الوردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بيانا يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم".

ويستفاد من النص السابق أمرين هما:

١-أن قانون العمل يحيل -بصفة عامة- إلى قانون حقوق الأشخاص المعوقين بشأن الأحكام المتعلقة بتشغيلهم، وهو ما فعل مثله المشرع الجزائري[١٢].

٢-أنه يتوجب على صاحب العمل أن يرسل إلى وزارة العمل بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وهو ما فعل مثله نظام العمل السعودي[١٣].

وبالفعل فقد تولى قانون حقوق الأشخاص المعوقين إيراد تفاصيل الأحكام المتعلقة بتشغيل ذوي الإعاقة السابقة على إبرام عقد العمل، إذ تركزت أحكام في المرحلة السابقة على التعاقد، في الوقت الذي لم تغفل فيه عن اللحظة المعاصرة للتعاقد وبعض المسائل اللاحقة لها، إذ جاء في المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني ما نصه: "...توفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصها للمواطنين المعوقين الحقوق والخدمات المبينة وفقاً لأحكام هذا القانون في المجالات التالية: أ... ج.التدريب المهني والعمل:

١-التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.

٢-حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.

---

(١١) جاء في المادة (٢٣) من الدستور الأردني ما نصه: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعا". انظر: المادة (٢٨) من النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية. المادة (١٢٨) من الدستور الجزائري.

(١٢) تنص المادة (١٦) من قانون علاقات العمل الجزائري رقم (٩٠-١١) المنشور في الجريدة الرسمية عدد ١٧ مؤرخة في ٢٥ إبريل ١٩٩٠، الصفحة ٥٦٢ على الآتي: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم".

(١٣) انظر نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ ونشر بالجريدة الرسمية أم القرى بالعدد رقم (٤٠٦٨) وتاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥هـ. إذ جاء في المادة الثامنة والعشرون منه: وعليه -أي صاحب العمل- (أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنياً، وأجر كل منهم).

٣-إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً ولا يزيد على (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (٤٪) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

٤-التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل".

يلاحظ من خلال المادة السابقة تعرضها إلى العديد من المسائل والإحكام المتعلقة بتدريب المعوق وإلحاقه بالعمل الملائم، وبما يمكن توزيعه على المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: تدريب المعوقين وتأهيلهم مهنيا.

المطلب الثاني: ضوابط تشغيل الأشخاص المعوقين.

**المطلب الأول: تدريب المعوقين وتأهيلهم مهنيا**

يتمثل التدريب والتأهيل المهني للمعوق في معاونته على مزاولة العمل الذي يلاءمه لأقصى ما تسمح به قدراته واستعداداته بحالته الراهنة، والعمل على التكيف النفسي والاجتماعي والاقتصادي (حسن، ٢٠١٠: ص٢).

ولا شك في إن تدريب المعاقين وتأهيلهم يستلزم توفير جملة من المتطلبات، إذ يبرز من بين أهمها توفير الأشخاص المتخصصين بهذه النواحي، إضافة إلى توفير المؤسسات أو المدارس أو المعاهد المجهزة والمتخصصة في تدريب وتأهيل هذه الفئة الهامة من المجتمع، إلى جانب دعم المؤسسات والجمعيات الأهلية التي تضع على عاتقها خدمة المعوقين ومساندتهم، إذ يترتب على توفير مثل هذه المتطلبات تمكين المعوقين من العمل وكسب العيش الكريم فضلا عن تجاوزهم لبعض المشاعر السلبية التي قد تنتابهم في مواجه المجتمع(١٤).

---

(١٤) تشير بعض الدراسات إلى أن كثيرا من المعوقين، يعانون قبل رعايتهم، من مشاعر وأحاسيس سلبية، كالقلق، الخوف، الدونية، اليأس. ففي دراسة تم إجراؤها في الجزائر أظهرت النتائج أن المعوقون يعانون من النظرة السلبية لهم من طرف المجتمع، سواء نظرة الاحتقار، أو نظرة الشفقة، وكلاهما حسب المعوقين، نظرتان سلبيتان يجب أن تتغيرا في سبيل تكيف واندماج اجتماعيين أحسن لهم، فالنظرة السلبية هي معوقة أكثر من الإعاقة في حد ذاتها.

وتضيف الدراسة إلى أن المجتمع إذا لم يغير نظرته هذه يصبح هو المعوق في أفكاره وثقافته وبصره، وليس الأفراد المصابين بعاهات هم المعوقون، فهم أسوياء لأنهم ينظرون إلى المجتمع انه عادي، تلك النظرة السلبية للمعوقين، انعكست كذلك على فرص توظيفهم وتشغيلهم، وبالتالي على إدماجهم الاجتماعي التام في المجتمع. وهذه هي الفكرة السائدة لدى المعوقين المبحوثين، والذين أجابوا بذلك عن سؤال طرح عليهم، حول ما يجب عمله من أجل تسهيل عملية إدماج الشباب المعاق مهنيا واجتماعيا. حيث أكدوا على ضرورة تغير نظرة المجتمع وأرباب العمل لهم، ولقدراتهم الجسمية والعقلية، وضرورة ثقتهم فيهم، ومعاملتهم كأشخاص عاديين، دون أي تمييز على أساس الصفات البيولوجية، لأن الشخصية هي جسم وعقل ونفس واجتماع، وليست جسما (كتلة جسمية) فقط، وبتطبيق مبادئ=

لذلك فقد وجه المشرع الأردني وبعبارات عامة نحو توفير التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وذلك بغية تطوير قدراتهم وبما يتواءم مع احتياجات سوق العمل[١٥]، كما لم يغفل عما يلزم لتحقيق ذلك، فأشار إلى ضرورة تدريب مدربين متخصصين في مجال تدريب المعوقين وتأهيلهم[١٦]، ذلك أن هؤلاء المدربين قد يحتاجون إلى مهارات وقدرات تمكنهم من التعامل بصورة ملائمة وبما يناسب أوضاع الأشخاص المعوقين بغية المحافظة عليهم ووقايتهم من إصابات العمل ومراعاة ظروفهم المختلفة[١٧]، ولاسيما من النواحي

=الإنسانية وقيم حماية كرامة الإنسان مهما كان معوقا أو غير ذلك.

لذلك فقد أوصت الدراسة في سبيل تحسين ظروف المعوقين ومساعدتهم على التدريب والتأهيل بتوصيات عدة، نجمل أهمها بما يأتي:

١- توفير الوسائل المهنية الضرورية للتعليم والتكوين المكيفين للخصوصيات الشخصية الجسدية، العقلية والحسية والنفسية للمعوقين.

٢- تدعيم الأقسام المدمجة أو المدارس المتخصصة ماديا، معنويا وبشريا، في سبيل تحقيق أهدافها التعليمية، التكوينية التكفلية والإدماجية للأشخاص المعوقين.

٣- وضع هيئات محلية لتقييم دور تلك المدارس المتخصصة والأقسام المدمجة ومدى تحقيق أهدافها.

٤- إشراك المعوقين، من خلال الجمعيات التي تمثلهم في كل عمليات التنظيم واتخاذ القرارات، مع تدعيمها وتشجيعها على التمثيل الأحسن والدفاع على حقوقهم.

٥- ضرورة السهر على التطبيق الصارم للقوانين التي تلزم أرباب العمل ومختلف مصالح التوظيف، بتشغيل المعوقين دون أي تمييز على أساس الإعاقة، مع إعطاء الأولوية لهم.

٦- توفير مناصب شغل مكيفة حسب أنواع الإعاقات في مختلف مؤسسات المجتمع. انظر: (مسعودان، ٢٠٠٦: ص٤٢٤- ٤٢٧).

(١٥) انظر المادة (٤/ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني. انظر كذلك المادة (٤/ب) من القانون نفسه.

(١٦) انظر المادة (٤/ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

(١٧) الوقاية من الإعاقة لدى العمال: لم يفرد المشرع نصوصا خاصة بوقاية المعوقين من إصابات العمل، غير أنه يلاحظ اهتمام المشرع بصفة عامة بهذا الجانب، وهو ما قد يفضي بدوره إلى الحد من الإصابات ومن ثم الإعاقات بين صفوف العمال وفي المجتمع عموما، فالإضافة إلى الفصل التاسع من قانون العمل والذي جاء بعنوان "السلامة والصحة المهنية" صدرت العديد من الأنظمة والتعليمات والقرارات التي تصب في الاتجاه ذاته، ومن قبيل ذلك ما يأتي:

١- نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية رقم (٤٢) لسنة ١٩٩٨.

٢- نظام العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال في المؤسسات رقم (٤٢) لسنة ١٩٩٨.

٣- نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكنات الصناعية ومواقع العمل رقم (٤٢) لسنة ١٩٩٨.

٤- التعليمات الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة العمل لسنة ١٩٩٨.

٥- تعليمات القطاعات الخاضعة لأحكام نظام تشكيل لجان ومشرفي السلامة والصحة المهنية لسنة ١٩٩٩.

٦- تعليمات الفحص الطبي الأولي للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩.

٧- تعليمات الفحص الطبي الدوري للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٩.

=

النفسية والعضوية والعقلية للمعوق وبحسب ما تقضي الأحوال.

أما نظام العمل السعودي فقد أشار إلى حق العمال المعوقين بالعمل[١٨]، وعاد ليؤكد في نظام رعاية المعوقين على واجب الدولة المتمثل في تدريب المعوقين وتأهيلهم، إذ جاء في المادة (٢) من هذا النظام ما نصه: "تكفل الدولة حق المعوق في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة، وتقدم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في المجالات الآتية: ١... ٣.المجالات التدريبية والتأهيلية: وتشمل تقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية بما يتفق ونوع الإعاقة ودرجتها ومتطلبات سوق العمل، بما في ذلك توفير مراكز التأهيل المهني والاجتماعي، وتأمين الوسائل التدريبية الملائمة".

وبالنظر إلى نصي القانون الأردني والنظام السعودي نلاحظ أن كلاهما أكد على ضرورة توفير التدريب والتأهيل المناسب للمعوقين ووفقا لمتطلبات سوق العمل، غير أن المشرع الأردني أشار إلى ضرورة تدريب مدربين متخصصين، الأمر الذي لم يشر له مباشرة المنظم السعودي[١٩]، ومع ذلك فإن المجالات التي أشار إليها المنظم السعودي أوسع من تلك التي أشار إليها المشرع الأردني، فقد تطرق النظام السعودي إلى ضرورة توفير مراكز التأهيل بالإضافة إلى الوسائل التدريبية.

غير موقف كل من القانون الأردني والنظام السعودي يحتاج إلى تطوير وإضافات كثيرة، وهو ما يمكن إدراك أهميته بالمقارنة مع موقف القانون الجزائري، إذ خصص فصلا كاملا لهذه المسألة، وهو الفصل الثالث من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، والذي جاء تحت عنوان: "التربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف"، وبالنظر إلى هذا الفصل يلاحظ وجود العديد من

= ٨- قرار وزير العمل الخاص بوسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسات لسنة ١٩٩٧.

٩- قرار وزير العمل الخاص بمستوى وجهات تدريب مشرفي السلامة والصحة المهنية في المؤسسات لسنة ١٩٩٩.

١٠- قرار وزير العمل الخاص بالأعمال الخطرة أو المرهقة أو المضرة بالصحة للأحداث لسنة ٢٠١١.

١١- قرار وزير العمل الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة ٢٠١٠.

(١٨) انظر المادة (٢٨) من نظام العمل السعودي.

(١٩) تشير بعض الدراسات إلى أن من بين الصعوبات التي تواجه المعوقين حركياً أثناء تنفيذ برامج التأهيل المهني هو عدم إلمام بعض المدربين ببعض الأساليب الخاصة بالتعامل مع المعوقين، وهو ما ظهر أيضا بشأن آراء ومقترحات المعوقين حركيا بصدد سبل تحسين وتطوير برامج التأهيل المهني، إذ اتجهت أرائهم إلى ضرورة تأهيل المدربين على مختلف التخصصات العلمية في مجال تأهيل تدريب المعوقين حركياً. انظر: (العنزي، ٢٠٠٦: ص١٦٧-١٦٨) (الشمري، ١٤٢٤: ص١٦٤).

الأحكام المتنوعة التي لم تتضمن مثلها القوانين الأخرى، إذ يمكن إجمال أهم هذه الأحكام على النحو الآتي:

١ -الاهتمام بتدريب المعوقين وتأهيلهم في مراحل مبكرة من حياتهم[٢٠]، أي في مرحلة الطفولة والمراهقة، إذ جعل المشرع الجزائري التعليم إجباري لهم[٢١]، كما أشار إلى ضرورة توفير أقسام وفروع خاصة بتعليم هؤلاء الأشخاص[٢٢].

٢ -إنشاء مؤسسات متخصصة بالتعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين اللذين تتطلب طبيعة الإعاقة لديهم أو درجتها ذلك والتكفل بمختلف احتياجاتهم أثناء الانضمام إليها[٢٣].

٣ -تشجيع ودعم الجمعيات والمؤسسات المعتمدة ذات الطابع الإنساني الاجتماعي التي تتكفل برعاية المعوقين وتعليمهم وتكوينهم وإعادة تأهيلهم، وذلك من خلال تزويدها بالإمكانيات اللازمة[٢٤].

٤ -إنشاء لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تُعنى[٢٥] بالعمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والبحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة للأشخاص المعوقون[٢٦].

---

(٢٠) جاء في المادة (١٤) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري ما نصه: (يجب ضمان التكفل المبكر للأطفال المعوقين. يبقى التكفل المدرسي مضمونا بغض النظر عن مدة التمدرس أو السن، طالما بقيت حالة الشخص المعوق تبرر ذلك).

(٢١) تنص المادة (١٥) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري على ما يأتي: (يخضع الأطفال والمراهقون المعوقون إلى التمدرس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني).

(٢٢) انظر المادة (١٥) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري.

(٢٣) جاء في المادة (١٦) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري: (يتم التعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين في مؤسسات متخصصة عندما تتطلب طبيعة الإعاقة ودرجتها ذلك. تضمن المؤسسات المتخصصة زيادة على التعليم= =والتكوين المهني وعند الاقتضاء إيواء المتعلمين والمتكونين، أعمالا نفسية-اجتماعية وطبية تقتضيها الحالة الصحية للشخص المعوق داخل هذه المؤسسات وخارجها وذلك بالتنسيق مع الأولياء ومع كل شخص أو هيكل معني.

تتكفل الدولة بالأعباء المتعلقة بالتعليم والتكوين المهني والإقامة والنقل في المؤسسات العمومية).

(٢٤) انظر المادة (١٧) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري.

(٢٥) قضت المادة (١٨) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري بإنشاء لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تضم أشخاصا مؤهلين وعلى الخصوص: ممثلين عن أولياء التلاميذ المعوقين. ممثلين عن جمعيات الأشخاص المعوقين. خبراء مختصين في هذا الميدان. عضوا ممثلا عن المجلس الشعبي الولائي. كما قضت المادة ذاتها بأن يرأس اللجنة مدير التربية في الولاية، وينوبه كل من مدير التكوين المهني والممثل الولائي للوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية.

(٢٦) حددت المادة (١٩) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري المهام والصلاحيات المناطة باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنصوص على النحو الآتي: =

٥- إعطاء الأشخاص الذين يتكلفون بشخص معوق مقبول في مؤسسات التعليم والتكوين المهني منحة مدرسية[٢٧].

**المطلب الثاني: ضوابط تشغيل الأشخاص المعوقين**

أورد المشرع الأردني العديد من الضوابط المتعلقة بإدماج وتشغيل العمال المعوقين في إحدى المنشآت، وبما يمكن إجماله على النحو الآتي:

**أولاً: الحق في تكافؤ الفرص في العمل**

إذا كان العمل حق لكل إنسان، فهو بالضرورة حق للأشخاص المعوقين كي يكون قادرين على العيش واكتساب دخل دون الاعتماد على غيرهم[٢٨]، لذلك فقد قضى المشرع الأردني بضرورة حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل وبما يتناسب والمؤهلات العلمية الحاصلين عليها[٢٩]، وهذا يعني عدم جواز التمييز بين الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص بناء على الإعاقة، فيكون لهم الحق في العمل مثلهم كمثل أي شخص آخر، وهو ما صرح بمثله المشرع الجزائري، إذ جاء في المادة (٢٥) من قانون حماية الأشخاص المعوقين الآتي: "يتم ترسيم أو تثبيت العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على

= أ) العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب الحاجات المعبر عليها وطبيعة الإعاقة ودرجتها طبقا لشروط وكيفيات الالتحاق المتعلقة بالأشخاص المعوقين والمطبقة في مجال التربية والتكوين.

ب) تعيين المؤسسات والمصالح التي يجب عليها القيام بالتربية والتكوين والتأكد من التأطير والبرامج المعتمدة من الوزارات المعنية والإدماج النفسي- الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين.

ج) العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنيا.

د) العمل على البحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها.

(٢٧) انظر المادة (٢١) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري.

(٢٨) لقد أشار المنظم السعودي والمشرع الجزائري إلى حق المعوق بالحصول على العمل لاكتساب الدخل، فقد نصت المادة (٢) من نظام رعاية المعوقين السعودي على الآتي: "تكفل الدولة حق المعوق في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة، وتقدم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في المجالات الآتية: ١... ٤.مجالات العمل: وتشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات المعوق ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب".

كما جاء في المادة (٢٣) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري ما نصه: "يتم إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم، لاسيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية".

(٢٩) انظر المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

العمال الآخرين طبقا للتشريع المعمول به". وأكدته المادة (٢٤) من القانون نفسه، إذ نصت بأنه" "لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٨ أعلاه[٣٠] عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة".

أما موقف النظام السعودي من مسألة تكافؤ فرص العمل للمعوقين مع غيرهم فلم يأت نص يصرح به كما في القانونين الأردني والجزائري، وهو ما يجدر تداركه بالنص عليه مباشرة.

**ثانياً: نسبة العمال المعوقين في المنشأة**

لم يكتف المشرع في كل من الأردن والسعودية والجزائر بالتأكيد على حق المعوق في التدريب والعمل وتكافؤ الفرص مع غيرهم من الأشخاص، بل اتجه إلى فرض نسب محددة من عدد العمال في كل منشأة وتخصيصها للعمال المعوقين.

فقد إلزام المشرع الأردني المؤسسات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً ولا يزيد على (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، أما إذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً فتخصص ما لا تقل نسبته عن (٤٪) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين، ولكن شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك[٣١].

ولعل ابرز ما يلاحظ على الحكم الذي أورده المشرع الأردني هو إعفاؤه المنشآت التي يقل عدد العاملين فيها عن (٢٥) من تشغيل المعوقين، كما أن نسبة التشغيل التي فرضها المشرع الأردني للمنشآت التي لا يزيد عدد عمالها على (٥٠) هي (٢٪) وهي بلا شك نسبة متدنية من الأجدر رفعها، إضافة إلى ذلك فإن المشرع الأردني يتيح لصاحب العمل هامشا من الحرية في تشغيل العمال المعوقين من عدمه عندما حدد العدد الذي يجب حال توافره في المنشأة تشغيل عامل من ذوي الإعاقة، وهو (٢٥) عاملا، وهذا يعني أن باستطاعة صاحب العمل الإفلات من تطبيق القانون إن هو حافظ على عدد العمال في منشأته دون (٢٥)، الأمر الذي ينطبق على النسبة الأخرى التي أوردها المشرع، وهي تشغيل (٤٪) من العمال إذا زاد عددهم عن (٥٠) عاملا، إذ سيحرص صاحب العمل على عدم زيادة عدد عماله عن خمسين عاملا إن كان لا يرغب بتشغيل عمالا معوقين، وبعبارة موجزة فإن الحكم الذي أورده المشرع الأردني لا يلزم أصحاب العمل تماما بتشغيل المعوقين بل يتيح لهم تلافي تطبيقه إن هم استطاعوا التحكم بعدد العاملين في المنشأة، وهو الوضع الذي يجدر بالمشرع الأردني تداركه بوضع

(٣٠) اللجنة المشار إليها في المادة (١٨) من قانون حماية الأشخاص المعوقين الجزائري هي اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.

(٣١) انظر المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

نسبة محددة من العمال المعوقين في كل منشأة وبغض النظر عن عدد العاملين فيها[٣٢].

أما نظام العمل السعودي فقد ألزم كل صاحب عمل يستخدم (٢٥) عاملاً فأكثر، أن يشغل (٤٪) على الأقل من مجموع عماله من المعوقين المؤهلين مهنياً[٣٣]، على أن تكون طبيعة العمل لدى صاحب العمل تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً، وسواء تم ترشيح المعوقين للعمل عن طريق وحدات التوظيف أو غيرها من الجهات[٣٤].

وما يلاحظ بشأن الحكم السابق هو اشتراطه أن يكون قد تم تأهيل من يتم تشغيله من العمال المعوقين مهنياً، وهو ما يطرح التساؤل حول العمال المعوقين الآخرين ومدى استفادتهم من هذه النسبة التي فرضها

---

(٣٢) تشير الدراسات المسحية إلى تفاوت نسب الإعاقة بين البلدان المختلفة، كما أن عدد المعوقين الملتحقين بالعمل والمشتغلين مختلف وذلك تبعا لعوامل عدة كالعمر ومكان الإقامة ومدى التحصيل التعليمي وجنس المعوق. ففي الأردن تشير الدراسات المسحية بشأن الإعاقة إلى النتائج الآتية:

١- أن نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة بلغت حوالي ٤٪.
٢- أن ما نسبته ٧,٧ ٪ من الأسر في المملكة يوجد فيها شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة.
٣- حوالي ٥٩٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة من الذكور، مقابل ٤١٪ إناث.
٤- أن ٨٤٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة يقيمون في الحضر، و١٦٪ يقيمون في الريف.
٥- بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر ٧٨,٤٪ من مجموع الأشخاص ذوي الإعاقة.
٦- حوالي ٤٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر مستواهم التعليمي أمي/ملم، مقابل ١١٪ مستواهم التعليمي أقل من ثانوي.
٧- أن ١٧,٨٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر نشيطين اقتصادياً، مقابل ٨٢,٢٪ غير نشيطين اقتصادياً.
٨- بلغ معدل البطالة للأشخاص ذوي الإعاقة ٩,٤٪.
٩- نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الذكور المشتغلين حوالي ٨٨٪، في حين بلغت نسبة الإناث ذوات ١٢٪ الإعاقة المشتغلات.
١٠- بلغت نسبة الأشخاص الذكور ذوي الإعاقة المتعطلين ٨٠٪، في حين بلغت نسبة الإناث ذوات الإعاقة المتعطلات ٢٠٪ إناث.
١١- بلغت نسبة الأشخاص الذكور ذوي الإعاقة غير النشيطين اقتصادياً حوالي ٥٤٪، مقابل ٤٦٪ من الإناث ذوات الإعاقة غير النشيطات اقتصادياً. =

= انظر: دائرة الإحصاءات العامة والمجلس الأعلى لشؤون المعوقين، ٢٠١٠: هـ، و).

(٣٣) بلغ عدد الأشخاص بحس الاعاقة في المملكة العربية السعودية ١٢٤,٥٩٦ شخص. وبذلك فإن نسبة السكان السعوديين المعوقين إلى إجمالي السكان تقدر ٠,٨ في المائة، ويعني ذلك أنه من بين كل ألف من السكان السعوديين هناك ثمانية معوقين. ويتوزع السعوديون المعوقون بين الذكور والإناث بنسب ٦٥ في المائة، ٣٥ في المائة على التوالي. انظر: مصلحة الإصلاحات العامة والمعلومات، أطلس السكان والمساكن "النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام ١٤٢٥ هـ ٢٠٠٤ م، الرياض، ١٤٢٩، ص٥٩.

(٣٤) انظر المادة (٢٨) من نظام العمل السعودي. وجدير بالذكر أن بعض التشريعات العربية تقصر ترشيح تشغيل العمال المعوقين على وزارة العمل أو احد فروعها. انظر المادة (١٥) من قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٥ لسنة ١٩٩٥.

المشرع في كل منشأة، فماذا بشأن العمال المعوقين الحاصلين على درجات علمية، أو حتى العمال المعوقين غير المؤهلين الذين يرغبون بشغل أعمال لا تتطلب التأهيل؟

نعتقد بان الحكم السابق لا يشملهم، وهو ما يشكل قصورا وخللا من الأولى تلافيه.

وعلى نحو مماثل قضى المشرع الجزائري بإلزام كل مستخدم بتخصيص نسبة واحد بالمائة (١٪) على الأقل[٣٥] من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل[٣٦].

لقد أحسن المشرع الجزائري بعدم تحديد عدد العمال الذين يجب حال توافرهم تشغيل عامل معوق، إلا أنه قد يؤخذ عليه ضآلة النسبة التي حددها للعمال المعوقين، فكان من الأولى رفعها وزيادتها إلى (٥٪) أو (٤٪) على الأقل[٣٧].

ويشار هنا إلى أنه لا يلزم صاحب العمل بتشغيل النسبة السابق ذكرها من العمال المعوقين إلا إن كانت طبيعة العمل في المنشأة تسمح بتشغيلهم، وهو ما قضى بمثله المشرع الأردني[٣٨] والسعودي[٣٩]، والتساؤل المطروح هنا يدور حول الكيفية أو الآلية التي يمكن من خلالها التحقق من صدق وموضوعية صاحب العمل في حال ادعائه أن طبيعة العمل لا تسمح بتشغيل المعوقين؟

قد يصعب التحقق من ذلك في الكثير من الأحيان، وهو ما دفع المشرع الجزائري إلى مواجهة مثل هذا الاحتمال، حيث فرض على أصحاب العمل في مثل هذه الحالة التحمل ببعض المبالغ المالية –وهو ما يحسن تبني مثله في القانون الأردني والسعودي– إذ جاء في المادة (٢٧) من قانون حماية الأشخاص المعوقين الجزائري ما نصه: "يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة (١٪) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين... وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم".

---

(٣٥) تفيد المعطيات المستقاة من الإحصاء العام للسكان والسكنات لعام ١٩٩٨ بأن عدد المعاقين على اختلاف نوع الإعاقة، وجنس المصاب (إناث، ذكور)، أو سنه قد بلغ ١٥٩٠٤٦٦ معاقا. وفي دراسة احدث من الإحصائية السابقة توصلت الدراسة إلى أن عدد المعوقين في الجزائر حاليا، يمكن أن يتجاوز الثلاث ملايين شخصا معوقا، استنادا إلى المجموع العام للسكان الذي يتجاوز الثلاثين مليون نسمة. (مسعودان، ٢٠٠٦: ص٢٥١).

(٣٦) انظر المادة (٢٧) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري.

(٣٧) تقضي بعض القوانين العربية بتشغيل نسبته أعلى مما هو مقرر في القانون الأردني والسعودي والجزائري، فمثلا يقضي كل= =من المشرع الفلسطيني واليمني بتشغيل عمال معوقين بما نسبته (٥٪) من العمال الكلي. انظر: المادة (١٣) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ المنشور في الوقائع الفلسطينية عدد ٣٩ نوفمبر ٢٠٠١. المادة (١٥) من قانون العمل اليمني.

(٣٨) انظر المادة (٣/٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

(٣٩) انظر المادة (٢٨) من نظام العمل السعودي.

ومن جانب أخر نعتقد بأن يستفيد من هذه النسب العمال كافة، فلا تمييز بينهم بحسب الجنس أو العمر، وبتعبير آخر فإنه يمكن بناء على هذا الحكم التعاقد مع عمال معوقين من الرجال أو النساء، كما يمكن التعاقد مع عمال معوقين من البالغين أو الإحداث المصرح لهم بالعمل.

وبالرغم مما سبق فإن إمكانية التعاقد مع عمال أجانب من المعوقين يبدو أنها غير أكيدة، ذلك أن التشريعات الأخرى -كتلك المتعلقة باستقدام العمال الأجانب- عادة ما تنص على حظر استقدام العمال إلا بعد اجتياز فحوص طبية محددة[٤٠] قد يتصل بعضها بوجود إعاقات من عدمه.

وجدير بالذكر أيضا أن المشرع وبغية إحكام الرقابة والإشراف على تطبيق النسب والإحكام الخاصة بتشغيل المعوقين قضى بوجوب قيام صاحب العمل بتزويد وزارة العمل ببيانٍ يتضمن عدد الأعمال التي يشغلها المعوقون في المنشأة وأجر كل منهم[٤١].

**ثالثاً: التجهيزات الخاصة بالمعوقين في المنشأة**

قضى المشرع الأردني بضرورة إعداد التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل[٤٢]، وذلك بغية تيسير مهام المعوق لدى قيامه بعمله، وهذا يتطلب تجهيز وسائل المواصلات والمرافق والممرات الخاصة بالمنشأة لاستعمالها من قبل المعوقين، ليس هذا فحسب، وإنما قد يقتضي الأمر كذلك وضع أجهزة أو وسائل وأدوات خاصة في مكان العمل، ولاسيما إذا ما استدعى الأمر التعامل مع بعض الآلات الخطرة.

وعلى نحو أدق واشمل مما ذهب إليه المشرع الأردني ذهب المشرع الجزائري إلى حث أصحاب العمل وتحفيزهم للقيام بإعداد التجهيزات الخاصة بالمعوقين في منشآتهم، فقد جاء في المادة (٢٨) من قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري ما نصه: "يستفيد المستخدمون الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات من تدابير تحفيزية حسب الحالة، طبقا للتشريع المعمول به".

وما فعله المشرع الجزائري يجدر بالمشرع الأردني تبني مثله، ومن الأولى بنظام العمل السعودي النص عليه، خصوصا وانه لم ينص مباشرة على ضرورة إعداد مثل هذه التجهيزات في المنشآت[٤٣].

**رابعاً: العقوبات**

التفت المشرع الأردني إلى الأهمية المترتبة على

(٤٠) انظر على سبيل المثال المادة (٣) من تعليمات شروط وإجراءات استقدام واستخدام العمال غير الأردنيين.

(٤١) انظر: المادة (١٣) قانون العمل الأردني. المادة (٢٨) من نظام العمل السعودي.

(٤٢) انظر المادة (٤/٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

(٤٣) يسمي المنظم السعودي التجهيزات الخاصة بالمعوقين بالخدمات التكاملية، إذ قضى بصفة عامة بضرورة مراعاتها، انظر المادة (٨/٢) من نظام رعاية المعوقين السعودي. انظر كذلك المادة (٣) من النظام ذاته.

احترام الأحكام التي أوردها بشأن حق المعوق بالعمل وذلك من خلال إفراد عقوبة جنائية خاصة توقع بحق من يرتكب فعل مخالف لها، فقد نصت المادة (١٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين:

أ) يترتب على كل مؤسسة في القطاع الخاص ثبت امتناعها عن تنفيذ إحكام البند (٣) من الفقرة (ج) من المادة (٤) من هذا القانون دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين المترتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وفي حال تكرار المخالفة تضاعف الغرامة.

ب) تؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إلى المجلس(٤٤)).

إذن فالعقوبة التي فرضها المشرع الأردني تتمثل بالغرامة ومقدارها ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين الواجب تشغيلهم، ولكن كم هو مقدار هذه الأجرة، أهو الحد الأدنى لأجر العامل، أم أكثر من ذلك؟

لا شك بأنه يجب ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور، كما أنه قد يزيد عن ذلك بكثير أو قليل، فتحديد هذا المقدار مناط بتقدير القاضي نفسه، إذ قد يتعلق ذلك باعتبارات متعددة كمتوسط الأجور في المهنة، والأجور التي يتقاضها العمال لدى صاحب العمل نفسه، وطبيعة الأعمال التي يمكن تشغيل المعوقين بها لدى صاحب العمل.

أما نظام العمل السعودي فلم يفرض عقوبة خاصة بأصحاب العمل الذين يرتكبون مخالفة للأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين، غير أن ذلك لا يعني الإفلات من العقوبة بالكلية، فهناك عقوبة عامة تطبق بشأن المخالفات التي لم يفرد لها عقوبة خاصة، إذ ورد في المادة (٢٣٩) من النظام ما نصه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه – فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة– بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

لعل التساؤل المثار هنا يتعلق بمدى كفاية ونجاعة هذه العقوبة في تطبيق الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين، فهل الغرامة البالغ مقدارها من (٢٠٠٠) إلى (٥٠٠٠) ألاف ريال تكفي لضمان تشغيل المعوقين وبالنسب المحددة بالنظام؟

لا نعتقد ذلك، بل إن مثل هذه العقوبة قد تجعل بعض أصحاب العمل يتجرؤون على مخالفة ذلك الحكم، لذا فالأولى بالمنظم السعودي تخصيص عقوبة مشددة بشأن هذه المخالفة تلاءم الأهمية التي من اجلها نص على ضرورة تشغيل المعوقين.

ومن جانب آخر فمن الأولى جعل الغرامات والمبالغ المترتبة على مخالفة أصحاب العمل لأحكام

---

(٤٤) المجلس المقصود هو المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين. انظر: المادة (٤/٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني. وانظر بشأن مهام هذا المجلس المادة (٧) من القانون ذاته.

تشغيل المعوقين من نصيب المعوقين أنفسهم، وذلك من خلال تخصيصها وصرفها في الأوجه الخاصة برعايتهم وتطوير قدراتهم، أسوة بما فعل بعض المشرع في بعض الدول كالأردن[٤٥]، وهو ما يؤكد مجددا أهمية إدراج تعديل على العقوبة الخاصة بمخالفات تشغيل المعوقين.

أما المشرع الجزائري فلم يورد في قانون علاقات العمل أو قانون حماية الأشخاص المعوقين عقوبات خاصة بأصحاب العمل المكلفين، غير أن ذلك لا يمنع من تطبيق المادة (٢٧) من قانون حماية الأشخاص المعوقين والتي نصت صراحة على ضرورة دفع صاحب العمل لاشتراك مالي عند تعذر تشغيل النسبة المحددة من العمال المعوقين في المنشأة.

## المبحث الثاني: تشغيل ذوي الإعاقات الطارئة أثناء العمل

لم يكتف المشرع بحماية المعوق الذي يبحث عن عمل وتدريبه وتأمينه بالعمل المناسب، بل أن انه أولى رعاية خاصة بالعامل الذي تلحق بها إعاقة أثناء عمله ولكن وفق أوضاع وشروط محددة، ومن ثم فإنه يتوجب على أصحاب العمل تشغيل أولئك العمال المعوقين حال تحقق الشروط التي يتطلبها المشرع.

غير أن التساؤل الذي قد يثار في هذا المقام يتعلق بالعقوبات التي يمكن إيقاعها بحق أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بتطبيق هذا الحكم، فهل تطبق بحقهم العقوبات نفسها المترتبة على عدم تشغيل ذوي الإعاقة السابقة على الالتحاق بالعمل أم أن هناك عقوبات أخرى أكثر ملائمة يمكن فرضها في هذا الصدد؟

وعليه فإن دراستنا تشغيل ذوي الإعاقات اللاحقة على التحاق العامل بالعمل ستكون من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: ضوابط تشغيل ذوي الإعاقات الطارئة أثناء العمل.

المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على الإخلال بأحكام تشغيل العمال المعوقين.

### المطلب الأول: ضوابط تشغيل ذوي الإعاقات الطارئة أثناء العمل

فقد نصت المادة (١٤) من قانون العمل على ما يأتي: "إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

وهو ما أكد على مثله نظام العمل السعودي، إذ نصت المادة (٢٩) منه على الآتي: "إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على

(٤٥) انظر المادة (١٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني.

صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته".

أذن، فالمشرع وعلى الرغم من عدم استخدامه لمصطلح "المعوق" في المادتين السابقتين، إلا انه تطرق لحالة الشخص الذي أصيب بعجز جزئي دائم أو نقص في قدراته المعتادة، وهو ما يدخل ضمن مفهوم الشخص المعوق بحسب التعريفات السابق طرحها[٤٦].

ومن خلال النصين السابقين نستطيع القول بأنه إذا صيب عامل بعجز جزئي يمنعه من مزاولة عمله الأصلي، فإنه يتوجب على صاحب العمل الذي يعمل لديه إعادة تشغيله في عمل أخر في المنشأة حال توافر الشروط الآتي ذكرها:

١ - أن تكون الإصابة اللاحقة بالعامل تعد إصابة عمل، وإصابة العمل بحسب مفهوم قانون العمل هي كل إصابة تلحق بالعامل نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه. إذ يعد في حكم ذلك الحادث ما يقع للعامل أثناء ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه.

٢ - أن تكون الإصابة الناجمة عن العمل قد ألحقت بالعامل عجز جزئي دائم، ومعنى ذلك أنه يخرج من نطاق هذا الحكم حالات العجز الكي وحالات العجز الجزئي المؤقت، والفيصل في تحديد ماهية وطبيعة العجز هو دائما التقارير الطبية القطعية الصادرة عن الجهات الطبية المختصة.

٣ - ألا يمنع العجز الجزئي الدائم العامل من أداء عمل آخر غير عمله الذي كان يقوم به قبل الإصابة.

٤ - أن يتوافر لدى صاحب العمل عمل آخر يناسب حالة العامل بعد الإصابة.

٥ - أن يتقاضى العامل الأجر المخصص للعمل الجديد، وهو ما قد يقتضي تخفيض اجر العامل الذي يتم تغيير عمله، غير أن ذلك لا يمس بأي حال الحقوق المترتبة للعامل من جراء إصابته[٤٧].

---

(٤٦) انظر الصفحة الثالثة من المبحث التمهيدي من الدراسة.

(٤٧) تطرق المشرع الأردني إلى كيفية احتساب مقدار التعويض عن العجز الجزئي الدائم في المادة (٩٠/ج) من قانون العمل، إذ نصت على الآتي: "إذا نتج عن إصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على أساس نسبة ذلك العجز إلى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (٢) الملحق بهذا القانون". أما مقدار التعويض عن العجز الكلي فتناولته الفقرة (أ) من المادة ذاتها إذ نصت على ما يأتي: "إذا نشأ عن إصابة العمل وفاة العامل أو عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر ألف ومائتي يوم عمل على أن لا يتجاوز التعويض خمسة آلاف دينار ولا يقل عن ألفي دينار". تقابل المادة (١٣٨) من نظام العمل السعودي. المواد (٣٨-٤٧) من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري رقم (٨٣-١٣) المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٢٨ مؤرخة في ٠٥ يوليو ١٩٨٣، الصفحة ١٨٠٩.

وفيما يتعلق بموقف المشرع الجزائري من هذه الحالة نجد انه تطرق له في المادة (٢٦) من قانون حماية الأشخاص المعوقين الجزائري، إذ نصت على ما يأتي: "يتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها، بعد فترة إعادة التدريب من اجل تولي منصب عمل آخر لديه".

وبالمقارنة بين طريقة معالجة المشرع الأردني والمنظم السعودي لهذه الحالة وطريقة معالجة المشرع الجزائري لها نجد أنه يمكن إحصاء فروق عدة، أهمها ما يأتي:

١ - أن موضع معالجة حالة العامل الذي يصاب بعجز جزئي دائم كان في التشريع الخاص بالعمل في كل من الأردن والسعودية، أما المشرع الجزائري فقد استخدم مصطلح الإعاقة في النص السابق وجعلها إلى جانب باقي الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين، أي في قانون حماية الأشخاص المعوقين، وهو ما يحقق نوعا من الوضوح والانسجام بين النصوص والأحكام المتعلقة بالموضوع، فلا إبهام ولا بعثرة، وهو يدل في الوقت ذاته على دقة في الصياغة التشريعية، لذا بجدر تبني مثله التشريعات الأخرى، ولاسيما في القانون الأردني الذي تطرق لباقي الأحكام في قانون حقوق الأشخاص المعوقين.

٢ - أن المشرع الأردني والمنظم السعودي يشترطان في الإصابة أن تكون من قبيل إصابات العمل، وهو ما لم يشترطه المشرع الجزائري الذي نص صراحة على إعادة تشغيل هذا العامل وبقطع النظر عن سبب إصابته، الأمر الذي يصب في مصلحة العامل الذي لحقت به الإعاقة قطعاً، ويحسن تبني مثله لدى المشرع الأردني والجزائري.

٣ - أن المشرع الجزائري يشترط لتطبيق هذا الحكم إمضاء العامل فترة إعادة تدريب من اجل تولي عمل آخر لدى صاحب العمل، وهو ما لم يشترطه كل من المشرع الأردني والمنظم السعودي، ولعله كان من الأفضل النص عليه لديهما، ولكن مع إضافة شرط يقضي بإمضاء فترة التدريب إن تطلب العمل الجديد تدريبا ورغب به العامل[٤٨]، ذلك أن كثيرا من الأعمال لا تتطلب التدريب، كما أنه قد يتوافر لدى صاحب العمل إعمال متعددة مناسبة لذلك العامل، يحتاج بعضها إلى تدريب، فيما لا يتطلب بعضها الآخر ذلك.

٤ - أن المشرع الأردني والمنظم السعودي تطرقا وبوضوح إلى استحقاق العامل الأجر المناسب

(٤٨) لم يغفل المشرع الجزائري عن احترام رغبة العامل في المهنة التي يرغب بمزاولتها بعد حدوث إصابة العمل له، إذ أعطاه الحق في الحصول على التدريب المناسب واختيار المهنة التي يرغب بها، فنص في المادة (٩٢) من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري على الآتي: "للمصاب الذي يصبح، على اثر الحادث، غير قادر على ممارسة مهنته أو لا تتأتى له إلا بعد إعادة تكييف، الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره".

للعمل الجديد الذي يتولاه العامل، وهو ما لم يصرح مثله المشرع الجزائري.

وجدير بالذكر هنا أن القانون في كل من الأردن والسعودية والجزائر لم يميز بشأن هذا الحكم بين عامل وآخر، فيستفيد منه العمال كافة دون تمييز بينهم بناء على الجنس أو الجنسية، فيستفيد منه العامل الذكر إلى جانب الأنثى، كما يمكن أن يستفيد منه العامل الوطني إلى جانب الأجنبي، فالحكم السابق لم ينص على استثناء أحد منه.

**المطلب الثاني: العقوبات المترتبة على الإخلال بأحكام تشغيل العمال المعوقين**

إذا ما تحققت الشروط والضوابط السابق ذكرها، فإنه يتوجب على صاحب العمل تشغيل العامل الذي لحقت به الإعاقة في العمل الجديد، وإلا فإنه سيكون عرضة للعقوبة الجنائية المتعلقة بمخالفة إحكام قانون العمل التي نص عليها كل من المشرع الأردني والمنظم السعودي.

إذ نصت المادة (١٣٩) من قانون العمل الأردني على أنه: "كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا".

كما نصت المادة (٢٣٩) في نظام العمل السعودي على أنه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه -فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة- بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

ونعتقد بأن مقدار العقوبة الجنائية الخاصة بهذه الحالة في كل من التشريع الأردني والسعودي لا يلائم حجم المخالفة المرتكبة، لذا فمن الأولى إفراد عقوبة خاصة بها ومن الأولى تشديدها.

أما المشرع الجزائري فلم يخص المخالفات المتعلقة بهذه الحالة بعقوبة جنائية، وهو ما يجدر تداركه.

## الخاتمة

بعد أن انهينا دراسة الأحكام المتعلقة بحماية حق الأشخاص المعوقين في العمل، فإن من المفيد عرض أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها.

**النتائج**

١ - يقصد بالمعوق في مجال هذه الدراسة: الشخص الذي تتوافر لديه علة مستقرة تتعلق بجسمه وتحول دون حصوله على عمل مناسب أو الاستمرار فيه بصورة اعتيادية.

٢ - اختلفت التشريعات في موضع تنظيم الأحكام المتعلقة بحق المعوق في العمل، ففي حين نظمته بعضها من خلال إحكام تشريع العمل كما في نظام

العمل السعودي، ذهبت تشريعات أخرى إلى إفراد قانون خاص بحقوق ذوي الإعاقة كافة وبضمنها حقه في العمل، كما في القانون الجزائري والأردني، غير أن المشرع الأردني ترك جانبا من الأحكام المتعلقة بالمعوق في قانون العمل.

٣ - تتفاوت الحماية التشريعية لحق العامل بالعمل بين التشريعات المختلفة، ويلاحظ أن موقف التشريع الجزائري جاء متقدما على غيره من التشريعات، إذ اهتم بالمعوق في طفولته وفرض التعليم الإجباري لمصلحته، كما وجه إلى إنشاء مؤسسات متخصصة بالتعليم والتكوين المهني للأشخاص وتشجيع ودعم الجمعيات والمؤسسات المتخصصة في خدمتهم.

٤ - أشار المشرع الأردني والجزائري إلى حق المعوق في تكافؤ الفرص في العمل، وهو ما لم يتطرق لمثله نظام العمل السعودي.

٥ - تختلف نسبة العمال المعوقين الواجب تشغيلهم من مشرع إلى آخر، ففي حين جعلها المشرع الأردني والمنظم السعودي (٤٪) من عدد عمال المنشأة، جعلها المشرع الجزائري (١٪)، كما أن فرض عدد من العمل كحد أدنى للالتزام بالنسب المذكورة يعيق تطبيقها وتفعيلها من الناحية العملية.

٦ - اوجب المشرع الأردني والجزائري بإعداد التجهيزات الخاصة بالمعوقين في المنشأة، غير أن المشرع الجزائري تميز بمنحه حوافز لمن يقوم بذلك من أصحاب العمل، الأمر الذي لم يتطرق لمثله نظام العمل السعودي.

٧ - اختلفت مواقف التشريعات من مسألة فرض عقوبة جنائية بشأن الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين، إذ أفرد لها البعض عقوبة خاصة، فيما تركها البعض الآخر للعقوبة العامة الواردة بشأن مخالفة إحكام تشريع العمل.

٨ - تلزم التشريعات المختلفة بتشغيل العمال الذين تلحق بهم إعاقة إثناء عملهم وفق شروط معينة، قد يحول وجود هذه الشروط دون تمكين بعض العمال المعوقين من الحصول على العمل في المنشأة التي كان يعمل بها.

**التوصيات**

١ - يجدر بالمشرع الأردني توحيد الموضع الخاص بتشغيل الأشخاص المعوقين وضمها في قانون واحد، ونقترح أن يكون قانون حقوق الأشخاص المعوقين. الأمر الذي يفضل تبني مثله من قبل المنظم السعودي، إذ يحسن به نقل الأحكام المتعلقة بتشغيل المعوقين كافة إلى نظام رعاية المعوقين.

٢ - يحسن بالمشرع الأردني والمنظم السعودي تنظيم إحكام خاصة بتدريب وتأهيل المعوقين وتفصيل كثير من المسائل المتعلقة بهم.

٣ - يحسن بالمشرع الأردني والجزائري والمنظم السعودي رفع نسبة العمال المعوقين في المنشآت، كما يفضل عدم تقييد هذه الالتزام بهذه النسبة

بتوافر عدد معين من العمال في المنشأة، كما يفضل للحث على تطبيق هذه النسبة والتقييد بها أن يلزم المشرع الأردني والمنظم السعودي أصحاب العمل بدفع مبالغ مالية محددة في حال تعذر تشغيل المعوقين لديهم وعلى نحو ما فعل المشرع الجزائري.

٤ - من الأولى بنظام العمل السعودي النص مباشرة على حق الأشخاص المعوقين بتكافؤ الفرص إلى جانب غيرهم من الأشخاص، الأمر الذي ينطبق بشأن توفير التجهيزات الخاصة بالمعوقين في المنشأة، إذ لم ينص عليه نظام العمل السعودي.

٥ - يجدر بالمشرع الأردني والمنظم السعودي النص على منح أصحاب العمل حوافز معينة في حال قيامهم بتوفير التجهيزات الخاصة بالعمال المعوقين في منشآتهم.

٦ - من الأولى بكل من المشرع الأردني والمنظم السعودي -أسوة بالمشرع الجزائري- عدم تقييد حق العامل الذي تلحق به إعاقة بعد التحاقه بالعمل بضرورة أن تكون تلك الإعاقة ناجمة عن إصابة عمل، بحيث يتمكن من الاستمرار في نفس المنشأة حتى ولو كان سبب العاقة منقطع الصلة بالعمل. كما يفضل بهما أيضا توحيد المصطلحات المستخدمة في هذا الصدد باستخدام مصطلح الإعاقة بدلا من أي مصطلح آخر.

٧ - يجدر بكل من المشرع الأردني والجزائري والمنظم السعودي إفراد عقوبات جنائية خاصة ومشددة بالمخالفات المتعلقة بتشغيل المعوقين، وسواء كانت الإعاقة سابقة على العمل أو لاحقة عليه.

## المراجع

### المؤلفات


**ابن منظور**. *لسان العرب*. الإسكندرية: دار المعارف، د.ت.

**حسن، سعد جبار**. "تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة." *مجلة الحقوق*، الجامعة المستنصرية، المجلد ٣، العدد ١١، العراق، ٢٠١٠.

**خيال، وجيه محمد**. *شرح نظام العمل السعودي*. د.ن، ١٩٩٠.

**دائرة الإحصاءات العامة والمجلس الأعلى لشؤون المعوقين**. *واقع الإعاقة في الأردن ٢٠١٠: العمالة والبطالة*، عمان، د.ت.

**الشمري، مشوح بن هذال الوريك**. "تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال." *رسالة ماجستير*. الرياض: كلية الدراسات العليا بأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ١٤٢٤هـ.

**الضمور، أحمد خليف**. *الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية*، عمان، ٢٠٠٥.

**عبو، عبد الله علي**. "الحماية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة." *مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية*. المجلد الرابع، العدد الرابع، العراق، ٢٠١٢.

**العنزي، عبد الله بن صالح**. "آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً." *رسالة ماجستير*. الرياض: كلية العلوم الإدارية بجامعة الملك سعود، ٢٠٠٦.

**كرم، عبد الواحد**. *معجم المصطلحات الشريعة والقانون*.ط٢. عمان، ١٩٩٧.

**مسعودان، أحمد**. "رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية." *رسالة دكتوراه*، الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية بجامعة منتوري – قسنطينة، ٢٠٠٦.

**المصاروة، هيثم حامد**. "الوصي المعاون لذي العاهتين في القانون الأردني (دراسة موازنة)." *المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية*. جامعة مؤتة، المجلد (٢)، العدد (٢)، نيسان ٢٠١٠.

**مصلحة الإصلاحات العامة والمعلومات**. *أطلس السكان والمساكن "النتائج التفصيلية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام ١٤٢٥هـ ٢٠٠٤م*، الرياض، ١٤٢٩.

**المطلق، عبد العزيز بن يوسف**. "حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام السعودي." *رسالة ماجستير*. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٦.

**ملكاوي، بشار عدنان**. *معجم تعريف مصطلحات القانون الخاص*. عمان: دار وائل، ٢٠٠٨.

**التشريعات**

دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية في الجريدة الرسمية رقم ٧٦ المؤرخة في ٨ ديسمبر ١٩٩٦.

دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (١٠٩٣) تاريخ ١٩٥٢/١/٢.

قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (٤١١٣) تاريخ ١٩٩٦/٤/١٦.

قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ المنشور في الوقائع الفلسطينية عدد ٣٩ نوفمبر ٢٠٠١.

قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ١٩٩٥ المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٥ لسنة ١٩٩٥.

قانون حقوق الأشخاص المعوقين الأردني رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٧ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (٤٨٢٣) تاريخ ٢٠٠٧/٥/١.

قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الجزائري رقم (٠٢-٠٩) المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٣٤ مؤرخة في ١٤ مايو ٢٠٠٢، الصفحة ٦.

قانون حوادث العمل والأمراض المهنية الجزائري رقم (٨٣-١٣) المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٢٨ مؤرخة في ٠٥ يوليو ١٩٨٣، الصفحة ١٨٠٩.

قانون رعاية المعوقين الأردني رقم (١٢) لسنة ١٩٩٣ المنشور في الجريدة الرسمية رقم (٣٨٩١) تاريخ ١٩٩٣/٤/١٧.

قانون علاقات العمل الجزائري رقم (٩٠-١١) المنشور في الجريدة الرسمية عدد ١٧ مؤرخة في ٢٥ إبريل ١٩٩٠، الصفحة ٥٦٢.

النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية صدر بالأمر الملكي رقم أ/ ٩٠ في ١٤١٢/٨/٢٧ هـ ونشر بجريدة أم القرى العدد ٣٣٩٧ في ١٤١٢/٩/٢ هـ.

نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ ونشره بالجريدة الرسمية أم القرى بالعدد رقم (٤٠٦٨) وتاريخ ١٤٢٦/٩/٢٥هـ.

نظام رعاية المعوقين السعودي لسنة ١٤٢١ رقم (م/٣٧) وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ ونشر بالجريدة الرسمية أم القرى رقم (٣٨٢٧) والتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٤هـ.

**الاتفاقيات**

الاتفاقية الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ المقرة من مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والستين المنعقدة في جنيف في الأول من حزيران/يونيه عام ١٩٨٣. (مؤتمر العمل الدولي).

الاتفاقية العربية بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين رقم (١٧) لعام ١٩٩٣ المقرة من مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية والعشرين المنعقدة بمدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية في نيسان ١٩٩٣. (مؤتمر العمل العربي).

# Legal Protection to Handicapped Rights in working: "A Comparative Study"

**Haitham Hamed Al-Masarweh**
*Associate professor in civil law & Head Of Law Department*
*College of Business- Rabigh (COB)*
*King Abdulaziz University*

(Received 26/02/1434 H.; accepted for publication 22/07/1434 H.)

**Abstract.** Legislator in different countries achieve different efforts of attention regarding to The Rights of handicapped people in working, so we see him declare about the necessity of finding job opportunities for handicapped people in comparing to other people. He put a determined percentages for them in organizations, so organizations .owners should take it into consideration and the handicap that happened due to the work should be taken into consideration. The legislator declares that organization owner should find new jobs for those people whom affected by work. all things mentioned previously should be according to certain conditions. What we notice that all legislations about this matter came in different, un uniform model, which will lead to ambiguity and not take into consideration some points that may lead to different legislations especially for the rights of handicapped people. In this study we will describe the view points of different legislators for Jordan, Saudi Arabia and Algeria about the rights of handicapped people in work and the ambiguity that surrounding this subject.
**Key words:** handicapped, worker, job training, the rights in working, handicap due to work