



كلية الحقوق

الحماية القانونية للعامل المعاق (دراسة مقارنة)

الدكتور

خالد مصطفى على فهمى إدریس

عضو هيئة تدريس – جامعة السلام

مقدمة:

يمثل الإنسان غاية كل النظم الدولية، وما وجدت هذه النظم إلا من أجل الإنسان ذاته، ومن ثم فقد أصبح الاهتمام الدولي والوطني بالفرد وحقوقه وحرياته أمراً طبيعياً، وبات الفرد موضوعاً أساسياً من موضوعات حقوق الإنسان^(١)، وقد تكفلت المواثيق الدولية والداستاتير والتشريعات الوطنية في أغلب دول العالم بتعريف الأفراد بحقوق الإنسان الأساسية، فاحترام تلك الحقوق هو المدخل الطبيعي للإنتاج والتقدم والرخاء في أي دولة.

ولم تميز تلك الحقوق بين الأشخاص بسبب الجنس أو اللون أو غيرها من أشكال التمييز فالجميع متساوون في الحقوق والحرريات^(٢)، ولكن هناك أشخاص في حاجة إلى بعض أوجه الرعاية نظراً لظروف ألفت بهم وهم الأشخاص ذوى الإعاقة، فهؤلاء قد أنعم الله عليهم بمنحة الإعاقة، وعليه يجب على المجتمع أن يساعدهم على التعايش مع تلك الإعاقة دون تمييز مع غيرهم من الأصحاء^(٣).

ولما كانت الإعاقة - ليس في كافة الحالات - من شأنها أن تقلل من قدرة بعض المعاقين الشخصية في بعض النواحي المجتمعية، وبالتالي تؤثر على قيامهم بأنفسهم ببعض الأدوار على الوجه الأكمل مثل الأشخاص العاديين، فهنا يأتي دور المجتمع في تأهيلهم وتأهيل من يتعامل معهم، فهذه الفئة في حاجة دائمة إلى تفهم بعض الجوانب الشخصية لديهم وما تفرضه الإعاقة من ظروف جسمانية ومواقف اجتماعية وصراعات نفسية، ومن الطبيعي أن ندرك أن تلك الفئة من المعاقين لها متطلبات مختلفة في شتى مجالات الحياة عن متطلبات غيرهم، حيث تختلف هذه المتطلبات تبعاً لنوع الإعاقة وما يترتب عليها من مؤثرات.

(١) عبد الجواد محمد الفار: قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩١ - ص ٥٣.

(٢) تنص المادة (٥٣) من الدستور على المساواة بين المواطنين حيث نصت على أن: المواطنون لدي القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحرريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

(٣) نشرت منظمة الصحة العالمية في تقرير لها أنه يوجد في العالم حوالي مليار معاق إعاقات مختلفة وأنهم يشكلون نسبة ١٥% من سكان الكرة الأرضية وأن نسبتهم في الدول النامية حوالي ٨٠% وأن أغلبهم يعانون من التمييز والاستبعاد والعزلة وليس لديهم فرص تعليمية أو فرص في العمل.

ويرجع ذلك الاختلاف لأن هذه الفئة من المعاقين قد أصابها درجة من درجات العجز، فرضت على المجتمع واجب أخلاقي وإنساني - أشارت إليه كافة القيم الدينية والأخلاقية والإنسانية- بوضع برامج تأهيلية وتوعوية لهم، وكذا الاستفادة من طاقاتهم في النواحي الأخرى الممنوحة لهم؛ والتي إن أهملت أو عطلت أصبح المعاقون عالة على المجتمع وما فيه من إضرار بالاقتصاد القومي فضلاً عن أن العناية بهم تجنب المجتمع أعباء كثيرة في المستقبل، وتساعد تلك البرامج على النهوض بهذه الفئة. ولن تأتي الاستفادة المجتمعية الحقيقية من هذه الفئة ما لم يتم تأهيلها على النحو الذي يسهم في الاستفادة منهم في كافة مناحي الحياة.

وتعتبر حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من أهم المشكلات الإنسانية الحالية، ويرجع ذلك لأن أي مجتمع لا يخلو من المعاقين الذين هم في أمس الحاجة للرعاية الاجتماعية والصحية والإنسانية على النحو الذي يضمن لهم الكرامة الإنسانية والمساواة كغيرهم، فكرامة الفرد هي انعكاس طبيعي لكرامة الوطن الذي يجب أن يضع نصب عينيه هذا الإنسان بقيمته، فيستفيد منه بغض النظر عن إعاقته؛ إذا كان بإمكانه تقديم خدمات جلييلة لمجتمعه، ويشير البعض^(١) إلى أن الاهتمام بذوي الإعاقة هو انعكاس لتقدم الأمم، وأن تفشي الفردية المادية في مجتمعاتنا قد تؤدي إلى إهمال ذوي الإعاقة^(٢).

ومن المعلوم أن الحق في العمل يأتي في مقدمة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يتطلبها أفراد المجتمع معاقين وأصحاب^(٣)، وقد أكدت الاتفاقيات الدولية بداية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذا إعلان فلادلفيا على حق الفرد في الاختيار المهني والعمل المنتج حتى يتمتع الشخص بالاستقلالية الاقتصادية، ولضمان التقدم الاقتصادي والاجتماعي ودعامة

(١) محمد سامي عبد الصادق: حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون - دار النهضة العربية - القاهرة- ٢٠٠٤ - ص ٧.

(٢) أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من ديسمبر من كل عام يوماً سنوياً للمعاقين في العالم، ليعبر المجتمع الدولي عن تأكيده على ضرورة احترام وتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة أنحاء العالم تلك الحقوق المستندة الى الشريعة الدولية لحقوق الانسان والى النظام العالمي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

(٣) نص مشروع قانون العمل الجديد على أنه يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي، أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص .

للمجتمع بأسره، ويعتبر الحق في العمل من الحقوق الأكثر أهمية للمعاق حيث يتطلب الأمر تدريبه وتأهيله ليتمكن من أداء العمل كالشخص الطبيعي وحتى لا تعتبر الإعاقة بالنسبة له سبب عدم الحصول على العمل، ولما كان الضمان الاجتماعي فرض واجب على الدولة بالنسبة للمعاقين فإن تأهيلهم لسوق العمل يقلل من هذا الفرض ليتوجه لأشخاص آخرين، وقد حذت كافة التشريعات والاتفاقيات الدولية هذا الحق وساهمت في ضمان الحماية للمعاق^(١). وحتى يتمكن العامل المعاق من أداء العمل فإنه يجب أن يتم تأهيله لهذا العمل أو إعادة تأهيله وكذا تدريبه على العمل وضمان أمنه وسلامته وصحته أثناء العمل. وعليه يجب على المجتمع أن يسهم في استفادة هذه الفئة بكافة الحقوق لأنها جزء لا يتجزأ من خط الدولة الداعم إلى الاهتمام بالمعاقين^(٢).

أهمية موضوع البحث:

تتناول الدراسة الحماية القانونية للعامل المعاق فالحق في العمل من الحقوق الأساسية التي أكدت عليها الاتفاقيات الدولية^(٣) والتشريعات الوطنية، وذلك لضمان مستوى اقتصادي واجتماعي مناسب لهم وعدم احتياجهم للآخرين أو للدولة في سد احتياجاتهم الأساسية وأن يساهموا في نهضة المجتمع ويكونوا عنصراً فاعلاً في التنمية الاقتصادية، وهو ما أكد عليه

(١) وقد أبدت الأمم المتحدة عناية واضحة بالأشخاص ذوي الإعاقة، الامر الذي منح بعداً عالمياً لحماية حقوقهم، فقد اعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاماً دولياً لهم (The international year of disabled persons)، كما سمت العقد الممتد من عام ١٩٨٣ - ١٩٩٢ عقداً دولياً للمعاقين، كما اتخذت خطوة هامة تمثلت في تبنيها برنامج العمل العالمي للمعاقين في ٣ ديسمبر ١٩٨٣ الذي نظم ثلاثة مجالات أساسية هي الوقاية prevention، وإعادة التأهيل rehabilitation، وتكافؤ الفرص للمعاقين (equalization of opportunities).

(٢) نص القانون الفرنسي في ١١ فبراير ٢٠٠٥ على المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة.

la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

(٣) أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها في ١٢/٤/٢٠١١ على دور التعاون الدولي في دعم الجهود الوطنية الرامية إلى إعمال حقوق ذوي الإعاقة وتمتعهم بحرياتهم وحقوقهم دون تمييز، وضرورة تحسين ظروفهم المعيشية، وضرورة إشراكهم في صنع القرار والتعاون الدولي. وأكدت الجمعية العامة في قرارها في ١٤/٤/٢٠١٠ على ضرورة تمتع ذوي الإعاقة بحقوقهم وحرياتهم والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدهم، كما أكد قرار الجمعية العامة في ١٧/١٠/٢٠١٢ على حقوق المسنين من ذوي الإعاقة.

القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^(١) - نناقش من خلال البحث الالتزام بتأهيل العامل المعاق وتدريبه للقيام بالعمل وكذا الحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل التي يتواجد بها، حيث أن حماية العامل المعاق لم تعد قضية بسيطة، ولكنها أصبحت قضية هامة يجب البحث فيها حتى يمكن دمج المعاقين في حقل العمل، وتأهيلهم بدنياً وعقلياً ونفسياً وعلمياً وثقافياً، حتى يكونوا مشاركين أساسيين في المجتمع.

أسباب اختيار الموضوع:

لاشك أن المعاقين لهم حقوق إنسانية كاملة كغيرهم من بني وطنهم من غير ذوي الإعاقة، وتجاهل هذه الحقوق أو إغفالها يدفع المجتمع ثمناً باهظاً عندما تزداد أحوال هذه الفئة تدهوراً، فيتحولون إلى طاقات غير مستثمرة، ويصبحون عائقاً على ذويهم ومجتمعاتهم، وقد اهتمت المنظمات الدولية (وبخاصة منظمة العمل الدولية) بوضع العديد من التوصيات التي تحمي حقوق العامل المعاق^(٢). ويجب أن يكون هذا التوجه الدولي دافعاً لكافة الدول ومن بينها مصر لتنظم تلك الحقوق، ووضع ضوابط لتنظيم مساعدة العامل المعاق في التعايش مع مجتمعه، وأن يكون من أسباب نهضتها، لذا يجب على الباحثين وضع دراسات أمام المشرع حول هذا الموضوع حتى يكون بمثابة بداية لوضع تشريعات فاعلة لخدمة تلك الفئة وتأهيلها ورعايتها^(٣)، وخاصة بعد أن أصدر المشرع القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ لحماية ذوي الإعاقة، ويجب أن يكون هناك دور للباحثين من خلال أفكارهم وآرائهم في النهوض بهذه الفئة، باعتبار أن حماية حقوق المعاق أصبح مجال احترام واهتمام من كافة المنظمات الدولية، ولم تعد تلك الفئة مهمشة أو

(١) صدر هذا القانون في ٢٠١٨/٢/١٩ في الجريدة الرسمية العدد ٧ مكرر(ج)، وصدرت اللائحة التنفيذية بالعدد رقم ٥١ مكرر في ٢٠١٨/١٢/٢٣. وقد أشارت المادة الأولى من القانون إلى أن هذا القانون يهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكفالة تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين، وتعزيز كرامتهم، ودمجهم في المجتمع، وتأمين الحياة الكريمة لهم.

(٢) من أهمها الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة الموقعة في ٢٠٠٧/٣/٣٠ في نيويورك والصادر بشأن الموافقة عليها القرار الجمهوري رقم ٧٠٠ لسنة ٢٠٠٧. والتي أكدت على الالتزام برعاية ذوي الإعاقة وادماجهم في المجتمع كجزء لا يتجزأ من استراتيجية التنمية المستدامة وذلك في ٢٥ بند لحماية ذوي الإعاقة.

(٣) يشار إلى أن المشرع قد أصدر في الماضي العديد من التشريعات بهذا الشأن مثل القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين، كما تضمنت بعض القوانين الإشارة إلى تلك الحماية مثل قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، وحماية الطفل المعاق في القانون ١٢ لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.

منبوذة كما كان وضعها فيما سبق، وعليه فلا بد من أن يضع المشرع في قانون العمل الجديد فصل خاص بالعامل المعاق وضع نظام قانوني لحماية وتشغيل العمال المعاقين والحفاظ على سلامتهم وصحتهم في بيئة العمل بالتوافق بينهم وبين أصحاب العمل.

خطة البحث:

نتناول من خلال الدراسة تنظيم حقوق المعاق في مجال العمل، وذلك من خلال ما يلي:

مبحث تمهيدى: ماهية ذوى الاعاقة.

المبحث الأول: حق المعاق في العمل

المبحث الثاني: الالتزام بتأهيل المعاق وتدريبه

المبحث الثالث: الالتزام بالحفاظ على السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل للمعاق

مبحث تمهيدى ماهية ذوى الاعاقة

مقدمة:

ذوى الاعاقة هي مجموعة منحها الخالق عز وجل ظروف صحية خاصة أدت إلى إحداث بعض الفوارق الجسمانية أو العقلية بينهم وبين غيرهم، ولقد شاع مؤخراً استخدام مصطلح ذوى الاحتياجات الخاصة بدلاً من ذوى الإعاقة فجاء هذا المصطلح أبلغ من ذوى الإعاقة؛ لأن الأخير يرتبط بالظروف التي ألمت به، ويرتبط كذلك برعاية وتأهيل المعاق وحاجته للأجهزة التعويضية، وتتسبب تلك التسمية في شعور ذوى الإعاقة بآلام نفسية والحرج من الآخرين باعتباره مُعوق لتقدم المجتمع، وأنه يحتاج دائماً للمساعدة كما كان في الماضي يسمونه المُعوق بدلاً من المعاق أو ذوى العاهات وغيرها من المسميات المبتورة، وإن كان هناك مسمي نعتقد أنه كان الأفضل في فترة سابقة وهو متحدى الإعاقة^(١).

ومن هنا ظهرت النظرة الحديثة والصائبة في المجتمع الدولي نحو هذه الفئة من الأفراد فاعترفت بحقوقهم القانونية والصحية والاجتماعية والثقافية والتأهيلية والتشغيلية، وتبني المجتمع فلسفة جديدة أساسها التكافل والتكامل والاندماج والمساواة مع نظرائهم الطبيعيين بأن تتاح لهم فرص الحياة اليومية المتساوية، وأن يشاركوا في الأنشطة المجتمعية بما تسمح به قدراتهم، واستثمار ما لديهم من قدرات عقلية وجسدية لأقصى ما يمكن على النحو الذي يخدم المجتمع. ومن هنا ظهرت الحاجة للبحث في الحق في العمل باعتباره منقذاً للمجتمع من زيادة أعبائه بوضع ذوى الاعاقة في أماكن تشغيل وتهيئتهم لسوق العمل.

وسوف نتعرض من خلال هذا المبحث أولاً بالتعريف بالمعاق والإعاقة، والتطور التاريخي لحماية ذوى الإعاقة، وذلك من خلال ما يلي:

المطلب الأول: تعريف المعاق والإعاقة

المطلب الثاني: التطور التاريخي لحماية ذوى الاعاقة

(١) محمد سامي عبد الصادق: المرجع السابق - ص ٩.

المطلب الأول تعريف المعاق والإعاقة

[١] التعريف اللغوي للمعاق والإعاقة:

يعرف المعاق في اللغة من مادة (عوق) عاقه عن الشيء عوقاً أي منعه منه، وشغله وحبسه عنه وصرفه^(١)، والجمع عوق للعاقل ولغيره عوائق، وعوائق الدهر شواغله وأحداثه، وتعوق أي امتنع وتثبط^(٢)، ويشير موضع آخر إلى الإعاقة بقوله عوقاً من باب إعتاقه، وعوقه بمعنى منعه، فالإعاقة المنع والعائق هو العقبة، ويعوق أي يضع عائقاً، وكأن الإعاقة تحبس صاحبها من القيام بما يقوم به الأسوياء^(٣). وقد تطور مفهوم ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصّة، ففي البداية كان يُطلق على أي شخصٍ توجد فيه إعاقة اسم "المُعَد" ثمّ "ذي العاهة" للدلالة على الشخص الذي توجد به إعاقة، وبعد ذلك اسم "العاجز"، واستقر على المعاق^(٤).

[٢] التعريف الدولي للمعاق والإعاقة:

أشار الإعلان العالمي لحقوق المعاقين^(٥) بأنه يقصد بكلمة "المعاق" أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية و/أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية. ويتمتع المعاق بجميع الحقوق الواردة في هذا الإعلان، ويعترف بهذه الحقوق لجميع المعاقين دون أي استثناء وبلا تفرقة أو تمييز علي أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو بسبب أي وضع آخر ينطبق على المعاق نفسه أو علي أسرته.

كما عرفت منظمة الصحة العالمية الإعاقة بأنها: مصطلح يغطي العجز، والقيود على النشاط، ومقيدات المشاركة. والعجز هي مشكلة في وظيفة الجسم أو هيكله، والحد من النشاط

(١) راجع في ذلك - مختار الصحاح.

(٢) راجع في ذلك - المعجم الوسيط، المعجم الوجيز.

(٣) راجع في ذلك - المصباح المنير.

(٤) راجع في ذلك : فارس محمد عمران: الحماية القانونية لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة- مجلة بحوث

الشرق الأوسط- المقالة ١٤ المجلد ٧- العدد ٥٢ - ٢٠١٩ - ص ٣٨٠ وما بعدها.

(٥) اعتمد هذا القرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٣٤٤٧ (د-٣٠) المؤرخ في ٩ ديسمبر ١٩٧٥.

وفي تعريف آخر نصت عليه الاتفاقية رقم ١٥٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية في ١٩٨٣/٦/١ عرفت المعاق بأنه فرد انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي.

هو الصعوبة التي يواجهها الفرد في تنفيذ مهمة أو عمل، في حين أن تقييد المشاركة هي المشكلة التي يعاني منها الفرد في المشاركة في مواقف الحياة، وبالتالي الإعاقة هي ظاهرة معقدة تعكس التفاعل بين ملامح جسم الشخص وملامح المجتمع الذي يعيش فيه أو الذي تعيش فيه^(١).

نصت اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة في ٢٠٠٦/١٢/١٣ إلى أن الإعاقة تشكل مفهوماً لا يزال قيد التطور، وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحوادث في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين، وأهمية المبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات الواردة في برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين^(٢)، وفي القواعد الموحدة المتعلقة بتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في تعزيز وصياغة وتقييم السياسات والخطط والبرامج والإجراءات على كل من الصعيد الوطني والإقليمي والدولي لزيادة تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، وأهمية إدماج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية المستدامة ذات الصلة، وأن التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكاً للكرامة والقيمة المتأصلتين للفرد.

كما أشارت الاتفاقية الدولية بشأن ذوي الإعاقة إلى أن مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" هم كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى

(١) اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠١٠/١٠/٦ حق كل فرد وخاصة ذوي الإعاقة في أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، وأشارت إلى أن الصحة هي حالة من السلامة البدنية والعقلية والاجتماعية الكاملة وليست مجرد الخلو من المرض أو الإعاقة.

(٢) تم وضعه كإحدى نتائج السنة الدولية للمعاقين في ١٩٨٢/١٢/٣ بقرار الجمعية العامة رقم ٣٧/٥٢ ويمثل استراتيجية عالمية لتعزيز الوقاية من الإعاقة، وتحسين التأهيل، وتحقيق تكافؤ الفرص، وهي متعلقة بالمشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والتنمية الوطنية. ويشدد برنامج العمل العالمي أيضاً على الحاجة إلى تناول الإعاقة من منظور لحقوق الإنسان. وتورد فصوله الثلاثة تحليلاً للمبادئ، والمفاهيم والتعاريف ذات الصلة بالإعاقة؛ ولمحة عامة لحالة العالم فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة؛ وتقديم توصيات باتخاذ إجراءات على الأصعدة الوطنية والإقليمية والدولية. ويمثل "تكافؤ الفرص" موضوعاً أساسياً في برنامج العمل العالمي وفلسفته التوجيهية لتحقيق المشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية. والمبدأ الهام الذي يركز عليه هذا الموضوع هو ضرورة عدم معالجة القضايا المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة بمعزل عن سياق الخدمات المجتمعية العادية، ولكن ضمنه.

التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

وقد عرف دستور التأهيل المهني للمعاقين الذي أقره مؤتمر العمل الدولي لسنة ١٩٥٥ والصادر عن منظمة العمل الدولية^(١) المعاق بأنه كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية.

وتعرّف الإعاقة بأنها: حالة تحد من قدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر أساسية في الحياة اليومية كالعناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية. أو هي عدم تمكن الفرد من الحصول على الاكتفاء الذاتي، وحاجته المستمرة إلى معاونة الآخرين، وإلى تربية خاصة تساعده على التغلب على إعاقته.

ويعرّف رأى في الفقه ذو الإعاقة بأنه: "الشخص الذي انخفضت إمكانيات حصوله على عمل مناسب بدرجة كبيرة مما يحول دون احتفاظه به نتيجة لقصور بدني أو عقلي". كما يشير رأى آخر إلى أن ذو الإعاقة هو الشخص الذي يختلف عن المستوى الشائع في المجتمع في صفة أو قدرة شخصية سواء كانت ظاهرة كالشلل وبتير الأطراف وكف البصر أو غير ظاهرة مثل التخلف العقلي والصمم والإعاقات السلوكية والعاطفية؛ بحيث يستوجب تعديلاً في المتطلبات التعليمية والتربوية والحياتية بشكل يتفق مع قدرات وإمكانات الشخص المعاق مهما كانت محدودة ليكون بالإمكان تنمية تلك القدرات إلى أقصى حد ممكن^(٢).

[٣] التعريف التشريعي للمعاق والإعاقة:

أشارت المادة الثانية من القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ إلى أنه: يقصد بالشخص ذي الإعاقة: كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدنياً، أو ذهنياً أو عقلياً، أو حسيماً، إذا

(١) منظمة العمل الدولية (ILO- International Labour Organization) هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل، وقد تأسست عام ١٩١٩ ومقرها مدينة جنيف سويسرا كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى إلى جانب وضع معايير العمل الدولية لتعزيز حصول الرجال والنساء في العالم على عمل لائق في جو من المساواة والحرية والأمان.

(٢) لمزيد من التعريفات والآراء الفقهية - راجع - كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوى الاحتياجات الخاصة- دار الفكر الجامعي- ٢٠١٥- ص ٢٥ وما بعدها.

كان هذا الخلل أو القصور مستقرًا، مما يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين^(١).

عرفت المادة الثانية من القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين: المعاق بأنه: كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمل أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة. ويقصد بتأهيل المعاقين: تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعاق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه. وقد عرفت المادة ٥/ح من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والمعدل بالقانون ٩٣ لسنة ١٩٨٠ حالة العجز المستديم كمظهر من مظاهر الإعاقة بأنها: كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه لقدرته على العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته على الكسب بوجه عام، وحالات الأمراض العقلية، وكذلك الأمراض المزمنة والمستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة.

(١) أشارت الفقرة الثانية من ذات المادة إلى أنه: تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والحالات ودرجة الإعاقة التي يعد الشخص فيها ذا إعاقة في تطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، وجاءت المادة الثانية من اللائحة التنفيذية لتنص على أنه يتم تحديد حالات الإعاقة من خلال مرحلتين: الأولى هي التقييم الطبي للشخص المتقدم للحصول على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة مدعماً بالتقارير الطبية اللازمة لتحديد حالته والتي تؤكد وجود إصابة أو مرض أو حالة مرتبطة بالإعاقة، والثانية تعتمد على التقييم الوظيفي لحالة الشخص المتقدم للحصول على بطاقة الإعاقة والخدمات المتكاملة لتحديد مدى الصعوبات الوظيفية التي يواجهها في تأدية أنشطة الحياة اليومية نتيجة القصور أو الخلل المحدد بالتقييم الطبي، كما أشارت المادة الثالثة من اللائحة لثلاث مستويات للتقييم الطبي والوظيفي للحالة، وأشارت المادة الرابعة إلى أن أنواع الإعاقة ١٢ نوع وهي (الحركية، البصرية، السمعية، الذهنية، اضطراب طيف التوحد، اضطراب التواصل، اضطراب قصور الانتباه وفرط الحركة، واضطراب صعوبات التعلم المحددة، الاضطرابات النفسية/ الانفعالية، الإعاقة المتعددة، الإعاقة السمع بصرية، أمراض الدم، أمراض القلب)، وأشارت المادة الخامسة إلى اعتماد التقارير الطبية بمعرفة لجنة طبية ثلاثية متخصصة من مستشفيات وزارة الصحة والمستشفيات الجامعية والهيئات التابعة لها والمستشفيات الجامعية والمستشفيات التابعة للقوات المسلحة والشرطة، وأشارت المادة السادسة من اللائحة إلى أن تصنيف حالات ودرجات الإعاقة التي يعتبر الشخص فيها ذو إعاقة هو التصنيف الوطني الموحد على مستوى الدولة ويشمل كافة الإعاقات، كما يعد المرجع الوطني الذي تستخدمه كافة الجهات وفقاً للخدمات التي تقدمها للأشخاص ذوي الإعاقة كل فيما يخصه.

وقد عرفت المادة ٤١ من اللائحة التنفيذية للقانون ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ المعدل لقانون الطفل ١٢ لسنة ١٩٩٦ الطفل ذو الإعاقة بأنه: كل طفل لديه خلل كلي أو جزئي بدني أو عقلي أو ذهني أو نفسي أو حسي متى كان طويل الأجل يمكن أن يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع على قدم المساواة مع من في عمره من الأطفال(١).

عرفت المادة الأولى من القانون العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ المعروف بقانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة الإعاقة بأنها: أي تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة على أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الإنسان طبيعياً. كما عرف ذو الإعاقة بأنه: كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة إصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدت إلى قصور في أدائه الوظيفي.

كما عرف قانون حقوق ذوي الإعاقة في إمارة دبي رقم ٣ لسنة ٢٠٢٢ الشخص ذو الإعاقة بأنه: كل شخص لديه قصور أو اختلال دائم أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، يحول تداخلهما مع العوائق المادية والحواس السلوكية، دون مشاركة ذلك الشخص بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

(١) وقد أشارت ذات المادة على أنه: بعد طفلاً ذا إعاقة:

- ١- الأطفال ذوو الإعاقة البصرية وهم فنتان: (أ) المكفوفون: (ب) ضعاف البصر: ...
- ٢- الأطفال ذوو الإعاقة السمعية والكلامية وهم فنتان: (أ) الأطفال ذوو الإعاقة السمعية: (ب) الأطفال ضعاف السمع:
- ٣- الأطفال ذوو الإعاقات التخاطبية: وهم الأطفال غير القادرين على التواصل اللفظي
- ٤- الأطفال ذوو الإعاقة الذهنية: الأطفال ذوو المقدرة الذهنية المحدودة أو المتخلفون في القدرات الذهنية...
- ٥- الأطفال ذوو الإعاقة جسمانياً أو صحياً: وهو الأطفال المصابون بعجز أو قصور جسماني أو صحي ...
- ٦- الأطفال ذوو الإعاقات النفسية والعقلية والانفعالية: هم الأطفال الذين يعانون من اضطرابات انفعالية ...
- ٧- الأطفال ذوو الإعاقات النمائية: وهم الأطفال الذين يعانون من اضطرابات تظهر خلال السنوات الثلاثة الأولى من العمر..
- ٨- الأطفال ذوو الإعاقات المتعددة: وهم الأطفال الذين لديهم أكثر من إعاقة من الإعاقات السابق ذكرها، ويحتاجون إلى ترتيبات خاصة ...

كما يعرف قانون رعاية المعاقين الأردني رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ المعاق في المادة الثانية بأنه^(١): كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أى من حواس 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 المعاقين^(٢).

يعرف المعاق في القانون (09-02) الجزائري المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم بأنه: كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدراته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية أو الاجتماعية نتيجة إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية أو الحسية.

يعرف نظام رعاية المعاقين السعودي الصادر في ٢٠٠٦/٤/٢ (٢٣/٩/١٤٢١ هـ) المعاق بأنه: 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 المعاقين. والإعاقة بأنها: هي الإصابة بوحدة أو أكثر من الإعاقات الآتية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية والحركية، صعوبات التعلم، اضطرابات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية والانفعالية، التوحد، الإعاقة المزوجة والمتعددة، وغيرها من الإعاقات التي تتطلب رعاية خاصة.

عرف القانون الفرنسي في ٢٠٠٥/٢/١١ الإعاقة بأنها^(٣): تقييد لنشاط أو تقييد على المشاركة في الحياة في المجتمع يمر به شخص في بيئته بسبب تغيير جوهري أو دائم أو نهائي في وظيفة جسدية أو أكثر، حسي، عقلي، معرفية أو نفسية، إعاقة متعددة أو مشكلة صحية معيقة.

وبعد أن تعرفنا على تعريف المعاق والإعاقة فإننا نبحت في هذه الدراسة عن الحماية القانونية للعامل المعاق والتي تأتي على أساس من التضامن الاجتماعي يعنى وحدة الجماعة في

(١) محمد فكري أحمد: تطور الفكر التربوي - عالم الكتب - القاهرة - ١٩٧٠ - ص ٣٢.

(٢) يماثل ذلك تعريف القانون الفلسطيني للمعاق في المادة الأولى من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩.

(٣) Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. L'article 2 de la loi du 11 février 2005.

بنيانه، وتداخل مصالحه لا تصادمها وإمكان التوفيق بينها ومزاجتها ببعض عند تزاوجها واتصال أفرادها وترايبهم ليكون بعضهم لبعض ظهيراً فلا يتفرقون بديداً أو يتناحرون طمعاً أو يتنازحون بغياً، فهم شركاء في مسئولياتهم قبل الجماعة، لا يملكون التصل منها أو التخلي عنها وليس لفريق منهم بالتالي أن يتقدم على غيره انتهازاً ولا أن ينال من الحقوق قدرها منها يكون بها عدواً أكثر علواً بل يتعين أن تتضافر جهودهم لتكون لهم الفرص ذاتها التي تقيم لمجتمعاتهم بنيانها الحق، ولا تخل . في الوقت ذاته . بتلك الحقوق التي كفلها الدستور . بما مؤداه أن تدابير اقتصادية واجتماعية وتشريعية يتعين ضمانها في شأن المعاقين، تأخذ واقعهم في اعتبارها، ولا تتحى مشكلاتهم عن دائرة اهتمامها، بل توليها ما تستحق من الرعاية، لتقدم لهم عوناً يلتئم وأوضاعهم، وليس ذلك تمييزاً منهياً عنه دستورياً بل هو نزول على حكم الضرورة وبقدرها، فلا يغفون حقاً^(١).

المطلب الثاني

التطور التاريخي لحماية ذوي الإعاقة

كما سبق وأشرنا عن تعريف المعاق والإعاقة يتضح لنا أن الإعاقة قد عرفت منذ بداية التاريخ وتباين تعامل كل حضارة معها فالبعض قد تعامل مع المعاق على أنه مصدر خطر وضرر على صلاح المجتمع واستمراره والبعض قد تعامل مع المعاق على أنه شخص يحتاج لرعاية وتأهيل وسوف نتناول من خلال ما يلي أوجه التعامل مع المعاق في الحضارات المختلفة:

[١] المعاق في الحضارات القديمة:

عرفت الإعاقة منذ زمن طويل وعرفت كافة المجتمعات الإنسانية، وعاني المعاقون من الاضطهاد والإهمال، فمسيرتهم عبر الزمان هي سلسلة من الإهانات والآلام فكانوا يتركون للموت جوعاً، وكانوا يؤذون من الآخرين منذ نعومة أظافرهم، وتشير الكتابات القديمة التي تحدثت عنهم إلى المآسي التي كانوا يتعرضون لها، فالكفيف منهم قد كف بصره لغضب الآلهة عليه، والمعاق ذهنياً يرتبط بالشياطين ويجب أن يبعد لأنه نذير شؤم على غيره من الأسوياء، ومن ثم كانوا يتعرضون للموت لعدم قدرتهم على مواجهة فكر الآخرين العنيف ضدهم، وعدم إدراك الآخرين لحقهم المشروع في الرعاية والتأهيل أو الحياة كلها بصفة عامة.

وقد أشار أحد الكتاب إلى أن الإمبراطور الروماني فيما قبل الميلاد كان يتخلص منهم بدفنهم أحياء حتى يحافظ على قوة وصلابة المجتمع، ولم توفر المجتمعات القديمة لهم الحماية الكافية بل على العكس كان الاضطهاد هو مصيرهم، وكانوا منبوذين، حتى أن أفلاطون لم يكن في المجتمع المثالي الذي كان يحلم به مكاناً للمعاقين، حتى لا تضعف الدولة وتتآكل، كما أن

(١) طعن رقم ٨ لسنة ١٦ ق - تاريخ الجلسة ٨/٥/١٩٩٥ - مكتب فني ٧ - ج ١ - ص ١٣٩.

أرسطو كان يجيز قتل الأطفال المعاقين لحماية الدولة والحفاظ على توازنها، وقد شهدت مجتمعات روما وإسبارطة قديماً معاناة المعاقين من الإضطهاد والإزدراء والإهمال، فقد كانوا يتركون للموت جوعاً نتيجة للمعتقدات الخاطئة التي كانت سائدة في ذلك الوقت، حيث أن الأعمى ظلام والظلام شر والمجنون هو الشيطان بعينه ومرضى العقول هم أفراد تقمصهم الشيطان والأرواح الشريرة، ولم يقتصر الأمر على سيادة هذه الخرافات بل أن تراث الإغريق وفلسفتهم ونظرتهم للحياة الإجتماعية وقوانين (ليكورجوس) الإسبرطي و(سولون) الأثيني كانت تسمح بالتخلص ممن بهم نقص جسمي، وأعلن (افلاطون) و(أرسطو) موافقتهما على مثل هذا العمل لأنهم فئة تشكل عبئاً على المجتمع^(١).

وعلى العكس من ذلك كان المعاق يعامل معاملة حسنة في مصر الفرعونية، وقد ظهر ذلك في الرسوم والنقوش الفرعونية على جدران المعابد، ويرجع ذلك لاعتراف الفراعنة بالبعث بعد الوفاة واعتقادهم أن هناك حساب بعد الموت مما دفعهم لعمل الخير ومعاونة المحتاج، فكانوا يتقربون إليهم ويقدمون كافة أوجه الرعاية لهم والإحسان إليهم والتلطف بهم، وكان الفرعون هو إله من سلالة الإله حورس إله الخير، والذي يطالبهم بالسير في درب الخير والعدل بين الرعية والسهر على مصالحهم وحمايتهم، والتقييد بالعدالة بين المحكومين^(٢).

[٢] المعاق في الشرائع السماوية

نهت الشرائع السماوية عن إيذاء المعاقين، فاليهودية الصحيحة كانت تعتبر الطفل الكفيف هبة من الله، ومنحت الحماية للمعاق والرحمة به وحسن معاملته والتقرب بعمل الخير له إلى الله والاهتمام به. وجوهر الشريعة المسيحية هي رسالة محبة للبشر فنظرتها هي إنصاف الضعفاء والفقراء ونشر الإنسانية والمحبة وبغض الكراهية والدعوة للسلام، وكان للمعاقين فيها موضع

(١) لمزيد من التفاصيل - راجع - كارم محمود محمد أحمد: المرجع السابق - ص ٣٤ وما بعدها.

(٢) راجع في ذلك - محمود السقا: تاريخ القانون المصري - دار النهضة العربية - القاهرة - بدون سنة نشر - ص ٣٣. ففي عهد الفراعنة حذر حكماء المصريين الناس من السخرية بالمعاقين، ومن أمثلة ذلك قول (أمنوبي): (لا تسخر من أعمى ولا تهزأ من قزم ولا تحتقر الرجل الأعرج ولا تعبس في وجههم، فالإنسان صنع من طين وقش، والله هو خالقه وهو القادر على أن يهدم ويبني كل يوم)، ولم تكفي مصر في ذلك الوقت بحظر الاستهزاء بالمعاقين بل كانت تتطلب الإسراع إلى مد يد العون إليهم، هذا ويذكر أنه في العهد الأشوري والبابلي سجل حمورابي قوانين الجزاء والعقاب على قوالب الطين، كما سجل عليها طرقاً لعلاج مبتوري الأطراف وفاقد البصر.

شفقة ورحمة وعطف ومحبة ورعاية، فموعظة المسيح للإنسانية هي إن المحرومين في الأرض سيجدون لهم مأوى عند الله خالق البشر في الآخرة^(١).

أما الإسلام فكان رحيماً بهم وبكافة بني الإنسان، فقد سطرت الشريعة الإسلامية أصدق وأنبئ مبادئ حقوق الإنسان في أجمل وأكمل وأصدق معانيها، قال تعالى: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾^(٢)، وقال أيضاً: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾^(٣)، وقد عاتب الله تعالى رسوله الكريم عندما عبس في وجه الكفيف، فقال تعالى: ﴿عَبَسَ وَتَوَلَّى أَزْجَاءَهُ الْأَعْمَى. وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهِ يُزَكِّي. أَوْ يُذَكِّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَى﴾^(٤). وبهذه الآيات البينات أوضح الله تعالى لنبيه ولأمته أن المؤمن الضعيف هو أطيب عند الله من هؤلاء الصناديد الكفرة، فكان رسولنا الكريم كلما رآه هش له ورحب وقال: [أهلاً بمن عاتبني فيه ربي...]، ورغم فقر ابن أم مكتوم وثراء هؤلاء القوم إلا أنه عند الله أثقل ميزاناً وأحسن حالاً وأفضل مقاماً وربما يكون ابن أم مكتوم نبراساً لهؤلاء الضعفاء وكذلك الأغنياء^(٥).

ويشير الكتاب إلى أن الخليفة الأموي عمر بن عبد العزيز خصص لكل كفيف مرافق وخادم، كما أن الخليفة الوليد بن عبد الملك كان يجزى العطاء للمجذوبين^(٦).

[٣] المعاق في عهد النازية:

تشير كافة المراجع التي تحدثت عن حكم هتلر في ألمانيا النازية عن معاناة المعاقين من الاضطهاد الشرير والممنهج خلال حقبة النازية، فقد تعرضوا للعمل القسري، ونهب الممتلكات والقتل الجماعي والمعاملة الوحشية والتجارب الطبية، والتعقيم القسري الجماعي، والسجن في معسكرات الاعتقال المروعة وغيرها من أشكال الإهانة والاستغلال. فاقتيدوا إلى مراكز القتل، وبيوت المسنين، ومعسكرات الاعتقال، وشمل ذلك جميع أنواع الإعاقة. وبدلاً

(١) السيد عبد الحميد فودة: حقوق الإنسان بين النظم القانونية الوضعية والشريعة الإسلامية - دار الفكر الجامعي - الإسكندرية - ٢٠٠٣ - ص ١١٧.

(٢) الآية رقم ٧٠ - سورة الإسراء.

(٣) سورة الحجرات - الآية رقم ١٣.

(٤) الآيات من ١ : ٤ من سورة عبس.

(٥) راجع في ذلك : فارس محمد عمران: المرجع السابق - ص ٣٧٥ وما بعدها.

(٦) لمزيد من الوقائع في الإسلام راجع - أحمد شوكت الشطي: الدور والمشافي في الإسلام - مجلة العلم والإيمان - ٢٦ع - سنة ١٩٧٨.

من قبول الإعاقة بوصفها جانباً من جوانب الحياة في كل المجتمعات، اعتبرت الأيديولوجية النازية الإعاقة دليل على الانحلال واعتبرت أن لجميع أنواع المعاقين تقريباً "حياة لا تستحق الحياة". مثل المصابون بجميع أنواع الإعاقات من الذين يعانون من الاكتئاب، والإعاقة التعليمية والمعرفية، والشلل الدماغي، وأنواع الخلل المرضي مثل الضمور العضلي، والسرطان، وعاهات الحركة، وبطئ التعلم، والصرع والعمى كانوا يُوصفون بأنهم "أكلة عديمي الفائدة". فكانوا أول ضحايا هتلر الرامية إلى إنشاء العرق السيد؛ فكانت إبادة المعاقين عنصراً رئيسياً للخطة النازية لـ "تنقية ما يُسمى بالعرق الآري". وعقب الحرب العالمية الثانية وبعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اختلفت رؤية المجتمع الدولي للمعاقين في نظرة أمل لمستقبل أفضل لهم.

[٤] المعاق في العصر الحديث:

ظهرت الحاجة إلى وضع حماية دولية للمعاق تضاف إلى الاتفاقيات الخاصة بحقوق الإنسان على النحو الذي تساعدهم في الاندماج مع المجتمع، ووضع التدابير اللازمة لتأهيلهم للعمل، وأشار الإعلان العالمي لحقوق المعاقين الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧٥- والذي يعتبر امتداداً للإعلان الخاص بالمتخلفين عقلياً في عام ١٩٧١- للعديد من الحقوق لذوي الإعاقة^(١).

وقد وافقت الأمم المتحدة في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ بصورة رسمية على اتفاقية حقوق المعاقين، وهي أول معاهدة لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين، وتهدف إلى حماية وزيادة الحقوق والفرص للعاجزين والمعاقين في العالم، والذين يزيد عددهم عن ٦٥٠ مليون معاق وفقاً لتقارير الأمم المتحدة^(٢)، ومن ثم فقد أصبح لزاماً على الدول التي وقعت الاتفاقية أن تلتزم قوانينها الوطنية بمضمون الاتفاقية، ولذلك يصبح للمعاقين القدرة على سبيل المثال في الحصول على حقوق متعادلة في التعليم، والتوظيف، والحياة الثقافية؛ بالإضافة إلى الحق أن يمتلكوا ويرثوا في الممتلكات المختلفة؛ وألا يتم التمييز بينهم في الزواج والأطفال وغيرها، وألا يصبحوا كيانات مسلوية الإرادة. أطلقت الأمم المتحدة عامها العالمي للمعاقين وهو عام ١٩٨١، كما أُعيد

(١) نص القرار رقم ٢٨٥٦ د-٢٦ المعتمد من الجمعية العامة في ٢٠/١٢/١٩٧١: [٣] للمعاق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي. [٤] للمعاق الحق في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي وفي التعليم، وفي التدريب والتأهيل المهنيين، وفي المساعدة، والمشورة، وفي خدمات التوظيف وغيرها من الخدمات ... [٥] للمعاق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق، وله الحق، حسب قدرته، في الحصول على عمل، والاحتفاظ به أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية، وفي الانتماء إلى نقابات العمال.

(٢) راجع في ذلك : فارس محمد عمران: المرجع السابق - ص ٣٩٠ وما بعدها.

تسمية العام الدولي للمعاقين فيما بعد مرةً أخرى. وتضمن عقد الأمم المتحدة للمعاقين (١٩٨٣-١٩٩٣) برنامجاً عالمياً للعمل مع المعاقين^(١). وقد جسد القانون المصري رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، كل متطلبات المادة (٤) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة CRPD2006، حيث شمل كافة الجوانب التشريعية والإدارية والإجرائية لإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

[٥] حقوق المعاق في الدستور المصري

كان من بين المكتسبات التي تحققت من دستور ٢٠١٤ هو أنه قد واكبت الدولة في الدستور النظام العالمي لحماية المعاقين، فتضمن الدستور العديد من الحقوق والحريات للمواطنين بصفة عامة، ولكنه قد خص ذوي الإعاقة ببعض المواد مشاركة مع غيرهم من بني وطنهم، على النحو الذي يسهم في كفالة أوجه الرعاية لهم، حيث نص الدستور على:

(١) اعتبرت الأمم المتحدة الفترة من ١٩٨٣ إلى ١٩٩٢ هو عقد المعاقين. وفي عام ١٩٨٧ أوصت الاجتماعات الدولية لجانب عديد من دول العالم الجمعية العامة للأمم المتحدة أن تصيغ اتفاقية دولية بشأن القضاء على التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد اقترح الاتفاقية كل من إيطاليا والسويد، ولم يتم التوصل لاتفاق بين العديد من ممثلي الحكومات باعتبار أن وثائق حقوق الإنسان القائمة كافية. وبدلاً من ذلك تم اعتماد بشكل غير إلزامي ما عرف بـ "القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة" من قبل الجمعية العامة في عام ١٩٩٣، والتي اعتمدت بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم ١٩ لسنة ١٩٩٧ بشأن تحقيق الفرص للمعاقين. وفي عام ٢٠٠٠ أصدر قادة خمس منظمات إعاقة غير حكومية دولية إعلاناً دعوا فيه جميع الحكومات لدعم الاتفاقية. وفي عام ٢٠٠١ قررت الجمعية العامة بناء على اقتراح من المكسيك التي أنشئت لجنة مخصصة للنظر في مقترحات لوضع اتفاقية شاملة ومتكاملة لتعزيز وحماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس نهج شمولي، يشمل كافة منظمات حقوق المعاقين بما في ذلك التحالف الدولي للمعاقين كمنسق للمؤتمر الدولي للإعاقة والذي شارك بنشاط في عملية الصياغة، ولاسيما السعي للحصول على دور للأشخاص المعاقين ومنظماتهم في تنفيذ ورصد نصوص الاتفاقية. وبدأت المكسيك المفاوضات بدعم نشط من أمريكا اللاتينية والكاريبي. وقد أدت المفاوضات في النهاية إلى توافق الجميع على تلك الاتفاقية في أغسطس ٢٠٠٦ والعمل عن كثب مع أعضاء المنظمة، وأصبحت الاتفاقية إحدى اتفاقيات حقوق الإنسان بدعم قوي من جميع المجموعات الإقليمية. وقد وقعت ١٥٩ دولة على الاتفاقية عند إقرارها في عام ٢٠٠٧، وصادقت ١٢٦ دولة على الاتفاقية في غضون السنوات الخمس الأولى. وتقديراً لدوره في إقرار الاتفاقية تلقى الحاكم العام لنيوزيلندا اناند ساتياناند جائزة الإعاقة العالمية سنة ٢٠٠٨.

[١] مبدأ المساواة بين ذوي الإعاقة وغيرهم: فتتص المادة (٥٣) على أن: المواطنون لدى القانون سواء... لا تمييز بينهم بسبب... أو الإعاقة... تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

[٢] توفير وسائل الإتاحة لذوي الإعاقة: تنص المادة (٥٥): كل من يقبض عليه أو يحبس أو تقيد حريته تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامته... وتلتزم الدولة بتوفير وسائل الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، ومخالفة شيء من ذلك جريمة يعاقب مرتكبها....

[٣] التأهيل والاندماج والتهيئة داخل المجتمع: تنص المادة (١/٨٠): يعد طفلاً كل من لم يبلغ الثامنة عشر من عمره،.... وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع.

[٤] ضمان حقوق ذوي الإعاقة: تنص المادة (٨١) على أنه: تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام صحياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية ودمجهم مع غيرهم من المواطنين إعمالاً لمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص.

[٥] الالتزام بالاتفاقيات الدولية ومنها اتفاقيات ذوي الإعاقة: تنص المادة (٩٣) على التزام الدولة بالاتفاقيات الدولية: تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

[٦] التمثيل في المجالس المنتخبة: تنص المادة (١/١٨٠):... يخصص ربع عدد المقاعد للشباب دون سن خمسة وثلاثين سنة، وربع العدد للمرأة على ألا تقل نسبة تمثيل العمال والفلاحين عن خمسين بالمائة من إجمالي عدد المقاعد، وأن تتضمن تلك النسبة تمثيل مناسب للمسيحيين وذوي الإعاقة.

كما تنص المادة (٢٤٤): تعمل الدولة على تمثيل... والأشخاص ذوي الإعاقة تمثيلاً ملائماً في أول مجلس للنواب ينتخب بعد إقرار هذا الدستور؛ وذلك على النحو الذي يحدده القانون.

[٧] تشكيل مجلس قومي لذوي الإعاقة: تنص المادة (٢١٤) على المجالس القومية المتخصصة ومنها... والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة ويبين القانون كيفية تشكيل كل منها واختصاصاتها وضمان استقلال وحياد أعضائها، ولها الحق في إبلاغ السلطات العامة عن أي انتهاك يتعلق بمجال عملها. وتتمتع المجالس بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الفني والمالي والإداري، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بها وبمجال عملها.

ومما سبق يتضح أن الدستور جاء موفياً لحقوق ذوى الإعاقة مطالباً السلطة التشريعية باتخاذ كافة التشريعات التي تضمن لهم حقوقهم دون تمييز مع غيرهم من الأصحاء وأن تضعهم في الاعتبار عندما تنظم أى أوضاع خاصة بالمجتمع من كافة الجوانب وقد جاء القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ كبداية لتلك النظم الخاصة بالتعامل مع ذوى الإعاقة.

قضت المحكمة الدستورية العليا بأن^(١): تنظيم أوضاع المعاقين توخى دوماً ضمان فرص يتخطون بها عوائقهم، ويتغلبون من خلالها على مصاعبهم ليكون إسهامهم فى الحياة العامة ممكناً وفعالاً ومنتجاً، ذلك أن نواحي القصور التى تعرض لهم مردها إلى عاهاتهم، ومن شأنها أن تقيد من حركتهم، وأن تنال بقدر أو بآخر من ملكاتهم، فلا يكونون واقعاً متكافئين مع الأسوياء حتى بعد تأهيلهم مهنيًا لتبدو مشكلاتهم غائرة الأبعاد، لا تلائمها الحلول المبتسرة، بل تكون مجابهتها نفاذاً إلى أعمالها وتقاريراً لتدابير تكمل استقلالهم بشئونهم، وانصرافاً إلى مناهج علمية وعملية تتصل حلقاتها وتتضافر مكوناتها متخذة وجهة بذاتها، وهى ضمان أن يكون المعاقون أكثر فائدة، وأصلب عوداً وأوفق اتصالاً بأمتهم. وكان لازماً وقد تعذر على المعاقين عملاً أن تتكافأ فرص استخدامهم مع غيرهم أن يكون هذا التكافؤ مكفولاً قانوناً على ضوء احتياجاتهم الفعلية وبوجه خاص فى مجال مزاولتهم لأعمال بعينها، أو الاستقرار فيها مع موازنة متطلباتها بعوارضهم التى أعجزتهم منذ ميلادهم أو بما يكون قد طرأ من أسبابها بعدئذ وآل إلى نقص قدراتهم عضوياً أو عقلياً أو حسيّاً لانتضاء فرص اعتمادهم على أنفسهم.

(١) طعن رقم ٨ لسنة ١٦ ق - تاريخ الجلسة ٨/٥/ ١٩٩٥ - مكتب فني ٧ - ج - ص ١٣٩.

المبحث الأول حق المعاق في العمل

تمهيد:

تعتبر الطبقة العاملة هي محور ارتكاز المجتمع، ومن شأنها النهوض بالحياة الاقتصادية داخل مؤسسات الدولة، وقال مونتسكيو ليس الإنسان فقيراً لأنه لا يملك شيئاً ولكن لأنه لا يعمل، ونظراً لأهميته وكثرة الطلب عليه تتحكم فيه عوامل تجعله متوافراً أحياناً وغير مستقر أحياناً أخرى سواء في البلدان المتقدمة أو النامية ذلك أن هاجس البطالة يقلق دول العالم غنيها وفقيرها وإذا كان من عوامل التنمية للبلاد انعاش اقتصادها ودعم المؤسسات، فإنه من مستلزمات ارتفاعها إلى مستوى التنمية المستدامة ضرورة ضمان الحقوق الأساسية للطبقة العاملة^(١). ولما كان الحق في العمل قد نظمته وأكدت عليه الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية فإن هذا الحق يتضمن التوازن بين الحماية القانونية للعامل من جهة وبين ضمان التزامه بضمن مصلحة المؤسسة التي يعمل بها، فالاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية التي تضع نصب أعينها حماية العامل يجب أن تتوافق مع حماية مصلحة المؤسسة^(٢).

وإذا كان للعمل أهمية بالنسبة للشخص العادي؛ فإن له أهمية وخصوصية أكثر للشخص المعاق فتأهيله وتدريبه وتوفير فرصة عمل له، لا تشكل دعماً للمعاق فقط بل أيضاً تدعم الاقتصاد الوطني وتقلل من استخدام برامج الضمان الاجتماعي لمساعدة المعاقين، وقد أكدت على هذا الحق الاتفاقيات الدولية فوضعت مجموعة من الوسائل والآليات التي تعد قواعد وضوابط لحماية ذوي الاعاقة وتوجيه نظر التشريعات الوطنية للأخذ بهذه الضوابط. وسوف نتناول ذلك من خلال مايلي:

المطلب الأول: الحق في العمل بصفة عامة
المطلب الثاني: حماية حق المعاق في العمل

(١) عزت حسن محمد: ضمانات إنهاء عقد العمل الفردي - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق جامعة طنطا - ٢٠١٥ - ص ١.

(٢) راجع في ذلك: سامح خليفة السعدني: الحماية القانونية للفئات الأولى بالرعاية في علاقات العمل - رسالة دكتوراه - جامعة طنطا - ص ٢٣.

Martinez (Jean-Claude): Le statut de contribuable, LGDJ, 1980.

المطلب الأول

الحق في العمل بصفة عامة

الحق في العمل من الحقوق الأساسية للإنسان وهو من الحقوق الاقتصادية الاجتماعية ويعني حق الشخص في عمل تكفله له الدولة وتمنحه الحماية قبل وأثناء وبعد انقطاع العلاقة العقدية بين العامل ورب العمل، فلكل إنسان الحق في تولي الأعمال سواء كان في مؤسسة تابعة للدولة أو مؤسسة خاصة، كما أن له الحق في عدم جبره على ممارسة عمل لا يحبه ولا يريده، أو منعه من عمل أظهر فيه قدراته الشخصية وذلك بفرض عمل محدد له^(١).

ويعتبر الحق في العمل من الحقوق المقيدة بحدود تقرها الدولة منها حقها في تنظيم شروط العمل والساعات والأجازات وأوقات الراحة وضمن سلامة العامل وتأمينه ضد مخاطر الإصابة والعجز وتوافر الشروط والمواصفات التي تكفل سلامة العامل، كما أن الدولة لها أن تضع القواعد الخاصة بالنقابات المهنية للعمال واشتراك العمال بها، وكذا تحديد الشروط الخاصة بتنظيم عقد العمل^(٢) ومن بينها سن التشغيل للعمال سواء كانوا رجالاً أم سيدات وحظر تشغيل بعض الفئات في أعمال معينة مثل حظر تشغيل السيدات في بعض المهن وكذا حظر تشغيل الأطفال.

وقد نص ميثاق تأسيس الأمم المتحدة في المادة ٥٥/أ على أنه يجب تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب العمل المتصل لكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي، كما نص الاعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٣ على أنه: [١] لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من

(١) عمرو حسبو: النظم السياسية والقانون الدستوري - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٢ - ص ٢٦٩.

(٢) ينقسم عقد العمل إلى نوعين عقد محدد المدة وهو العقد الذي يعلم طرفيه مسبقاً مدة العقد ووقت انتهاءه إذا كان ينتهي بواقعة مستقبلية محققة الوقوع لا يتوقف تحققها على إرادة أحد طرفيه، أما العقد غير محدد المدة فهو العقد الذي لم يتفق أطرافه على انتهاءه بتحقق واقعة مستقبلية أو انجاز عمل معين، فإذا كان العقد محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه اعتبر ذلك تجديداً للعقد لمدة غير محددة - محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الثالثة - ١٩٧٦ - ص ٣٦٧، أكتّم أمين الخولي: دروس في قانون العمل، مطبعة دار النهضة - القاهرة - ١٩٥٧ - ١٣٦ - فقرة ١٣٦، عزت حسن محمد: المرجع السابق - ص ١١.

وراجع في الفقه الفرنسي:

Brunhes (B.): La flexibilité du travail, réflexions sur les modèles européens, art Droit social, 1989, p.254.

البطالة. [٢] لجميع الأفراد، دون أيّ تمييز، الحقّ في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي. [٣] لكلّ فرد يعمل حقّ في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. [٤] لكلّ شخص حقّ إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

وتنص المادة السادسة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على:

[١] تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. [٢] يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية. كما تنص المادة السابعة من ذات العهد على أنه: تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: [١] أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل، [٢] عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد، (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، (ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، (د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

كما تنص المادة ٢٣ من اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩ على حق الطفل المعاق في الإعداد لممارسة عمل(١). كما نص الميثاق الاجتماعي الأوربي الذي بدأ العمل به في ١٩٩٩/١/٧ إلى حق كل إنسان في العمل في ظروف عمل عادلة وأمنة وصحية وحقهم في الحصول على مكافأة عادلة تكفي لمستوى معيشة لائق لهم ولأسرهم مع توفير وتشجيع التوجيه والتدريب المهني وإعادة التأهيل المناسب بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في العمل.

(١) حيث أكدت الاتفاقية على الاعتراف بتمتع الطفل المعاق عقليا أو جسديا بحياة كريمة كاملة في ظروف تكفل له كرامته وتعزز اعتماده على نفسه وتيسر مشاركته الفعلية في المجتمع راجع في ذلك:

Dorman (P.): Child labour in the developed economies (Geneva. ILO-IPEC Working Paper, 2001, p.212.

تنص المادة ١٢ من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ على أن: العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أى مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكففين بالعمل. كما تنص المادة ١٣ من الدستور على أنه: تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية^(١)، ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون.

تنص المادة الخامسة من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام القانون... إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العمال... وتقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العمال الناشئة عن عقد العمل^(٢). وحظرت المادة ٧٦ من القانون تكليف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ويكون بصفة مؤقتة. وهذا ذات ما أكد عليه المشرع الفرنسي باعتبار العمل حق أساسي لكل شخص، واشتمل القانون على منع التمييز والمساواة منذ فترة الاختبار وحتى انتهاء علاقة العمل^(٣).

(١) صلاح على حسن: حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل) - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - ٢٠١٣ - ص ١٧٦ وما بعدها، أحمد عبد الكريم سلامة: الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل التخصص - بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني كلية الحقوق جامعة المنصورة ١٩٩٧.

(٢) يجب على الدولة أن تضع من التدابير ما من شأنه الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية للعمال - عبد اللطيف خالقي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية - مطبعة الوراقة الوطنية - مراكش - المغرب - ٢٠٠١ - ص ٢٨٧.

(٣) Evan laufrani: Droit du travail en france et pratique d'essor social europeen, Engdoclet, Paris, 1991, p.136,

Article 1.122-35 du code du travail: Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

قضت محكمة النقض الفرنسية بأن مخالفة القواعد القانونية المقررة لمصلحة العامل لا يترتب عليها البطالان إلا إذا مست مصلحتهم ولا يقبل من صاحب العمل أن يثير بطلاناً لم يتقرر إلا لحماية العمال ويقدر ما يمس بحقوق هؤلاء العمال^(١). وهذا يعني أنه إذا تضمن عقد العمل شرطاً غير مشروع فإن العقد يظل صحيحاً ويبطل الشرط وحده ويكون الشرط باطلاً إذا خالف قاعدة من قواعد قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل من القاعدة القانونية^(٢).

ومما سبق يتضح أن الحق في العمل يعتبر من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لضمان مستوى معيشي لائق فهو من الحقوق الاقتصادية لأنه يؤمن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته. وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع، ويعني الحق في العمل بالمشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني. وكذا الحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً. كما أن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية. أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكانية انتفاعه من الموارد والتعليم والتدريب. يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية. وتكون الدولة ملزمة بضمان تقديم الإرشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز وتوسع من

Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

حيث نص القانون على أنه لا يجوز أن يتضمن النظام الداخلي أي بند مخالف للقوانين والأنظمة وكذلك مع أحكام الاتفاقيات واتفاقيات العمل الجماعية المعمول بها في الشركة أو المؤسسة. ولا يجوز لها أن تفرض قيوداً على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة المراد أدائها ولا تتناسب مع الهدف المنشود. ولا يجوز أن تتضمن أحكاماً تؤثر سلباً على الموظفين في عملهم أو عملهم، بسبب جنسهم أو أعرافهم أو توجههم الجنسي أو سنهم أو وضعهم الأسري أو أصولهم أو آرائهم أو معتقداتهم، مظهرهم الجسدي، لقبهم، أو إعاقاتهم، مع نفس القدرة المهنية.

(¹) Cass. Soc., 12 Fev. 1975, Bull., n. 68, p.65.

(²) أيمن مكرم السيوني: أثر فكرة النظام العام على أحكام عقد العمل- رسالة دكتوراه- جامعة طنطا-

٢٠١٨- ص ٢٤٧.

فرص العمالة المنتجة. ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز فيما يتعلق بجوانب العمل كافة.

كما تنص الاتفاقية ٢٩ لمنظمة العمل الدولية على حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظراً تاماً، وقد عرف ذلك العمل بأنه كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأى عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إختياره، وقد استنتجت الاتفاقية أعمال الخدمة العسكرية والواجبات الطبيعية والادانة القضائية وحالات الطوارئ والكوارث والخدمات الاجتماعية التي تحقق نفع مباشر للمجتمع.

قضت المحكمة الدستورية العليا بأن^(١): العمل لا يجوز أن يفرض جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، وبمقابل عادل، مؤداه أن الأصل في العمل أن يكون إرادياً قائماً على الاختيار الحر، فلا يفرض عنوة على أحد، إلا أن يكون ذلك وفق القانون - وباعتباره تدبيراً استثنائياً متصلاً بدواعي الخدمة العامة مرتبباً بمتطلباتها - وبمقابل عادل. وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها العامل، سواء في نوعها أو كمها، فلا عمل بلا أجر، ولا يكون الأجر مقابلاً للعمل إلا بشرطين: **أولهما:** أن يكون متناسباً مع الأعمال التي أداها العامل، مقدراً بمراعاة أهميتها وصعوبتها وتعقدها وزمن انجازها، وغير ذلك من العناصر الواقعية التي يتحدد على ضوءها نطاقها ووزنها. **ثانيهما:** أن يكون ضابط التقدير موحداً، فلا تتعدد معايير هذا التقدير بما يباعد بينها وبين الأسس الموضوعية لتحديد الأجر. وهو ما يعني بالضرورة ألا يكون مقدار الأجر محدد التواءً أو انحرافاً، فلا يمتاز بعض العمال عن بعض إلا بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي يؤديونها وأهميتها. فإذا كان عملهم واحداً، فإن الأجر المقرر لجميعهم ينبغي أن يكون متماثلاً، بما مؤداه أن قاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها، تفرضها وتقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في نطاقها.

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم ٣٠ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٩٦/٤/٦.

المطلب الثاني

حماية حق المعاق في العمل

لما كان الحق في العمل حق للأصحاء فهو حق ضروري للمعاق أيضاً فهو يحتاج للعمل لتلبية احتياجاته، كما أن المجتمع في حاجة لتشغيله للتقليل من التزامه نحوه، تنص المادة السابعة من الإعلان العالمي الخاص بحقوق المعاقين على أنه للمعاق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق وله الحق حسب قدرته في الحصول على عمل والاحتفاظ به أو في مزاوله مهنة مفيدة ومربحة ومجزية وفي الانتماء إلى نقابات العمال^(١). وهذا يستلزم تدريبه وتأهيله للعمل.

كما تنص المادة ١٥ من الميثاق الاجتماعي الأوربي لسنة ١٩٩٩ على حق الأشخاص المعاقين في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في الاستقلال والاندماج الاجتماعي والمشاركة في حياة المجتمع - بصرف النظر عن عمر وطبيعة وسبب إعاقتهم - واتخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير التوجيه والتعليم والتدريب المهني للأشخاص المعاقين في إطار الخطط العامة أو عن طريق الهيئات المتخصصة العامة أو الخاصة، بتشجيع التحاقهم بالعمل من خلال كافة الإجراءات التي تتجه لتشجيع أصحاب العمل على التوظيف والإبقاء على الأشخاص المعاقين في بيئة العمل العادية، وعلى تنظيم ظروف العمل بما يتلاءم مع احتياجات المعاقين أو عن طريق ترتيب أو إيجاد وظيفة خاصة تبعاً لمستوى الإعاقة، وفي حالات معينة - فإن مثل هذه الإجراءات قد تتطلب اللجوء إلى التوظيف المتخصص وخدمات الإعانة، تشجيع اندماجهم الاجتماعي الكامل، ومشاركتهم في حياة المجتمع وخاصة من خلال الإجراءات - بما في ذلك المساعدة الفنية، بهدف التغلب على عوائق الاتصال، والتنقل، وتمكينهم من سهولة استخدام وسائل النقل، والإسكان، والأنشطة الثقافية وأنشطة وقت الفراغ.

وتنص الاتفاقية العربية للمعاقين رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ في المادة ١٢/ رابعاً: تشغيل المعاقين: يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعاقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي. أما المادة ١٣ فقد نصت على أنه^(٢): يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعاقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعاقين.

(١) اعتمد ونشر قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٣٤٤٧ (د-٣٠) في ٩ ديسمبر ١٩٧٥.

(٢) محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعاقين في الوطن العربي - المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية -

كذلك تنص المادة ١٤ على أنه: يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعاقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

كما تنص المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على (العمل والعمالة) على أنه^(١): [١].... حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة..... وتحمي... أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛ (ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛ (ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛ (د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛ (هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛ (و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛ (ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛ (ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛ (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛ (ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛ (ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

(١) تهدف الاتفاقية إلى حماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز وحماية وضمان التمتع الكامل بحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة وضمان تمتعهم بالمساواة الكاملة بموجب القانون. وقد اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ وفتح باب التوقيع عليها في ٣٠ مارس ٢٠٠٧.

[٢] تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

وعليه فإن الاتفاقية المعنية بحقوق المعاقين قد اعتبرت حق المعاق حق أساسي كغيره من الأصحاء وحقه في فرصة لكسب الرزق في عمل يختاره بحرية في سوق عمل واتخاذ الدول الخطوات المناسبة منها سن التشريعات المناسبة وحظر التمييز والعمل بظروف عادلة وملائمة والمساواة مع الآخرين وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي وتشغيل المعاق في القطاعين العام الخاص وتشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل وإعداد برامج إعادة للتأهيل المهني والوظيفي لهم بما يسمح بمشاركتهم في سوق العمل.

ينص قانون ١١ فبراير ٢٠٠٥ في فرنسا^(١) على المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقة على أن يتخذ صاحب العمل التدابير المناسبة للسماح للعمال

(¹) La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a prévu que l'employeur prenne les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. L'employeur doit donc mettre en place les aménagements nécessaires afin que les conséquences du handicap dans le cadre professionnel soient compensées.

Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination. Dans ce cas, l'intéressé lui-même ou toute association peut exercer en justice toutes actions relatives à ces discriminations.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont font partie les travailleurs reconnus handicapés par les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), peuvent en conséquence bénéficier de certains droits, parmi ceux-ci :

- aménagement du poste de travail (incluant une assistance humaine)؛
- formations adaptées au handicap et spécifiques au handicap؛
- aménagements d'horaires؛
- temps partiel de droit؛
- priorité pour les mutations, détachements et mises à disposition؛

ذوي الإعاقة بالحفاظ على وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم، أو ممارستها أو التقدم فيها. لذلك يجب على صاحب العمل أن يضع الترتيبات اللازمة بحيث يتم تعويض عواقب الإعاقة في السياق المهني. وقد اعتبر القانون رفض اتخاذ هذه الإجراءات تمييزاً. في هذه الحالة، يجوز للطرف المعني نفسه أو جمعية المعاقين اتخاذ الإجراءات القانونية المتعلقة بهذا التمييز. وبالتالي، قد يستفيد المستفيدون من التزام التوظيف، بما في ذلك العمال المعترف بهم على أنهم معاقون من قبل المراكز الإدارية للأشخاص ذوي الإعاقة (MDPH).

وقد سار المشرع في مصر على نهج الاتفاقيات الدولية فجاءت المادة ٢٠ من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ لتنص على ذات الحقوق فنصت على أنه: تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسي وإعدادهم المهني كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من أنواع العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين^(١)، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة. كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول بصورة فعالة على برامج التوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر ويحظر أي تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق علي أساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الاجر وملحقاته.

كما أشارت المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية لقانون ذوي الإعاقة على أنه يعد التعليم والتدريب والتعليم المتواصل من الأركان الأساسية للحق في العمل. وبالتالي فإن الحق في العمل حق أساسي لذوي الإعاقة ويأتي ذلك من خلال تعليمه وتدريبه وتأهيله لسوق العمل.

كما وضع المشرع المصري التزام على الجهة المختصة بالعمل بإنشاء سجل لقيد الراغبين في العمل، حيث تنص المادة ٢١ من القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ على أنه: تلتزم الوزارة المختصة بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل لقيد الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل، ومعاونتهم في الوصول إلى فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم

•conditions particulières de départ en retraite.

(١) قضت محكمة النقض بأن قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجري بها نص خاص في القانون لأنها من قواعد العدالة ويجب إعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في أي حق من حقوقهم بغير مبرر - نقض مدني جلسة ١٩٨١/١٢/٢ طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٤٣ ق.

وخبراتهم طبقاً للأولوية المقررة قانوناً، وتسجل بياناتهم بقاعدة البيانات المخصصة بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجلس. وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وإجراءات هذا الحصر، وشروط وإجراءات القيد في هذا السجل، ويعتبر الشخص ذو الإعاقة لائقاً صحياً بالنسبة إلى حالة العجز الواردة بشهادة التأهيل المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك استثناء من القواعد المنظمة لأحكام اللياقة الصحية^(١).

كما تنص المادة ٢٢ من ذات القانون على أنه: تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة (٥%) من عدد العاملين على الأقل^(٢) من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليه في المادة (٢١)، ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة وظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم، على أن يصدر بالقواعد والشروط في هذه الحالة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزراء المعنيين في حدود النسبة المقررة لهذه الفئة. وفي جميع الأحوال، يجب على كل من يوظف شخصاً ذا إعاقة إخطار الجهة المختصة بذلك بكتاب موصي عليه بعلم الوصول، خلال الشهر الأول من تاريخ تسليمه العمل^(٣).

(١) وضعت المادة ٥٢ والمواد التالية لها في اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بتسجيل الحاملين للمؤهلات وغير الحاملين من ذوي الإعاقة والقواعد الخاصة بنسب التشغيل والاحتياجات الفعلية وغيرها من القواعد الخاصة بالعمل.

(٢) تنص المادة ١٦ من القانون العراقي ٣٨ لسنة ٢٠١٣ على أنه: أولاً- تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام وظائف ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (٥%) خمس من المئة من ملاكها . ثانياً- يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن (٣٠) ثلاثين ولا يزيد على (٦٠) ستين عاملاً و(٣%) ثلاثة من المائة في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (٦٠) ستين عاملاً.

(٣) وضعت المادة ٥٦ من اللائحة التنفيذية والمواد التالية لها القواعد الخاصة بنسب التشغيل لذوي الإعاقة في الجهات الحكومية وغير الحكومية والالتزامات الملقة عليهم أثناء التشغيل.

كما تنص المادة ٢٣ من القانون على الاعفاءات الضريبية لمن يوظف شخص ذو إعاقة حيث تنص على أنه: مع عدم الإخلال بالإعفاءات الضريبية الأخرى المقررة بقوانين خاصة، يمنح الشخص ذو الإعاقة أو من يوظف أو يرعى شخصاً ذا إعاقة، المزايا الآتية:

١ - يزداد مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في المادة (١٣/ بند ١) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ بنسبة (٥٠%) من هذا المبلغ لكل شخص من ذوي الإعاقة، أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الإجراءات والقواعد المنظمة لذلك.

٢ - لصاحب العمل الذي يوظف أشخاصاً من ذوي الإعاقة يزيدون على نسبة (٥%) المشار إليها في المادة (٢٢) من هذا القانون الحق في زيادة نسبة الإعفاء الشخصي المقرر في البند (١) من المادة (١٣) من قانون الضريبة على الدخل المشار إليه بنسبة (٥%) عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما وضعت المادة ٢٤ القواعد الخاصة بساعات العمل حيث تنص على أنه: تخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة، أو لمن يرعى فعلياً شخصاً ذا إعاقة من أقاربه حتى الدرجة الثانية^(١) وتوفر هذه الجهات أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل والأجر المناسب لها، يتاح للأشخاص ذوي الإعاقة الاختيار من بينها وفقاً لظروفهم، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون هذه الأنظمة^(٢).

ينص نظام المعاقين السعودي في مادته الثانية على أنه: تكفل الدولة حق المعاق في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة، وتُقدّم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في المجالات الآتية..... [٣] المجالات التدريبية والتأهيلية: وتشمل تقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية بما يتفق ونوع الإعاقة ودرجتها ومُتطلبات سوق العمل، بما في ذلك توفير مراكز التأهيل المهني والاجتماعي، وتأمين الوسائل التدريبية الملائمة. [٤] مجالات العمل: وتشمل التوظيف في الأعمال التي تُناسب قدرات المعاق ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية،

(١) محمد سيد فهمي: المرجع السابق - ص ٨٣ وما بعدها.

(٢) تنص المادة (٥٤) من قانون ذوي الإعاقة على معاقبة من يخالف ذلك حيث نصت على أنه: يعاقب كل من يخالف أحكام المواد (٢٢، ٢٤، ٢٥، ٢٩، ٣٠، ٣٤) من هذا القانون بالحبس لمدة لا تتجاوز سنة، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تتجاوز ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد الغرامات بتعدد الحالات التي وقعت في شأنها الجريمة.

ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب. [٥] المجالات الاجتماعية: وتشمل البرامج التي تُسهم في تنمية فُدرات المُعاق، لتحقيق اندماجه بشكل طبيعي في مُختلف نواحي الحياة العامة، ولتقليل الآثار السلبية للإعاقة^(١).

ومما سبق يتضح أن التشريعات الدولية والوطنية قد وضعت نصب أعينها كيفية النهوض بالعامل المعاق سواء من خلال تيسير العمل له وتحديد ساعات عمل خاصة وكذا تشغيله في أعمال تتناسب مع ظروفه الخاصة وتشغيله في كافة المؤسسات عامة أو خاصة ووضعت التشريعات التي تمنح أصحاب العمل حوافز ضريبية وحوافز مادية وعينية في حالة تشغيل ذوي الإعاقة لديهم، حتى يكون بمثابة حافز لهم لاستقدام المعاقين للعمل لديهم.

قضت المحكمة الدستورية^(٢) بتوافق القواعد الدستورية مع ما نصت عليه القاعدة رقم ٧ بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر في ١٩٩٣/١٢/٢٠ في دعوتها الدول إلى أن يكون إيمانها بضرورة تمكين المعاقين من فرص متكافئة - من أجل الحصول على أعمال منتجة ومريحة في سوق العمل سواء في المناطق الريفية أو الحضرية - واقعاً حياً بما يحول دون عرقلة تشغيلهم، أو إخضاعهم لأشكال التمييز التي قد يقيمها المشرع ضدهم، ليتم دمجهم إيجابياً في إطار الاستخدام المفتوح من خلال التدابير التي تتخذها؛ خاصة عن طريق تدريبهم مهنيًا *vocational training reserved or designated employment* ومن خلال تحديد أعمال بذواتها يتولونها، أو احتجازها لهم *Reserved or designated employment*.

يشير البعض^(٣) إلى أن تشغيل العامل المعاق يكون بتوجيهه نحو العمل الذي يتلاءم مع ما حصل عليه من تدريب، ونجاح التشغيل يتوقف على مدى وعي أفراد المجتمع وخاصة أرباب العمل والمسؤولين بأحقية استفادة ذوي الإعاقة من الوظائف التي تتناسب مع إعاقاتهم، وأنهم ليسوا أقل كفاءة من الأفراد العاديين. ومن أجل ترقية نشاط الأشخاص المعاقين وتشجيع اندماجهم الاجتماعي والمهني يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجة قدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل المكيف مع درجة إعاقاتهم.

(١) راجع في ذلك : فارس محمد عمران: المرجع السابق - ص ٤٠٠ وما بعدها.

(٢) طعن رقم ٨ لسنة ١٦ ق - تاريخ الجلسة ٨/٥/١٩٩٥ - مكتب فني ٧ - ج ١ - ص ١٣٩، الطعن رقم ١٠٨ لسنة ١٨ ق - تاريخ الجلسة ١/٩/١٩٩٧.

(٣) رضية بركايل وآخر: حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام القانوني الجزائري - جامعة مولود معمري تيزي وزو - مجلة جيل حقوق الإنسان - العدد ٢٥ - منشورة على شبكة الانترنت.

المبحث الثاني الالتزام بتأهيل المعاق وتدريبه

مقدمة:

لاشك أن تشغيل العامل يتطلب تأهيله وإعداده للعمل الذي يسند له، وقد اهتمت كافة التشريعات والاتفاقيات الدولية المعنية بذوي الإعاقة بتأهيله وتدريبه، ولكي يتمكن العامل المعاق من القيام بواجباته الوظيفية فإنه يجب تأهيله وتدريبه للمهنة التي سيحترفها، ومن هنا ألزمت الاتفاقيات الدولية الدول بأن توفر فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم^(١)، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية، مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وجميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية، وتأهيل المعاق هو البداية الحقيقية لدخوله في سوق العمل وهذا يستلزم وضع سياسة تأهيلية للمعاق^(٢)، وهذا مانص عليه التشريع المصري في قانون ذوي الإعاقة حيث أكد على أهمية تأهيل المعاق وتدريبه (مادة ١٥/٤) والتزام وزارة التضامن الاجتماعي ومؤسساتها المعنية بالخدمات اللازمة للتأهيل والتدريب والأدوات والمنتجات مساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة دون مقابل أو بمقابل رمزي في التأهيل لسوق العمل مع توفير البرامج التدريبية اللازمة والكوادر المتخصصة لذلك (مادة ١٨). كما أكدت الاتفاقيات الدولية على ضرورة قيام الدول بوضع سياسة وطنية للتأهيل المهني للمعاقين، وأن تقوم بتنفيذ هذه السياسة وتسترخصها بصورة دورية للتأكد من تحقيقها الغرض منها، وكذا تدريب المعاق على الأعمال المكلف بها.

وسوف نتناول التأهيل وإعادة التأهيل والتدريب للمعاق، وذلك من خلال مايلي:

المطلب الأول: التأهيل وإعادة التأهيل للمعاق

المطلب الثاني: الالتزام بتدريب المعاق على العمل

(١) Carpentiers (J.), Cazamian (P.): Le travail de nuit sur la santé et la vie des travailleurs b.IT, Genève, 1978, p.116.

(٢) إسماعيل شرف: تأهيل المعوقين - المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية - ١٩٨٣ - ص ٢٣ وما بعدها.

المطلب الأول التأهيل وإعادة التأهيل للمعاق

أولاً: التأهيل المهني للمعاق

يعرف التأهيل المهني بأنه إعداد العامل للعمل الذي سوف يؤديه لدى صاحب العمل^(١)، والتأهيل المهني للمعاق يعني إعداده للعمل أى تقديم الخدمات اللازمة لتمكينه من تلافي الآثار الناتجة عن عجزه، ويعرف البعض^(٢) التأهيل بأنه عملية ترمي إلى تمكين الأشخاص المعاقين من بلوغ المستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي أو الاجتماعي ومن خلال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعاق. وهذا يعني وضع المعاق على الطريق الصحيح للعمل من خلال إعداده وتقديم كافة المعارف له حتى يتمكن من العمل المنوط به.

أشارت التوصية ٩٩ (منظمة العمل الدولية) بشأن التأهيل المهني للمعاقين^(٣) إلى أن عبارة التأهيل المهني تعني ذلك الجزء من عملية التأهيل المستمرة والمنسقة التي تشمل توفير تلك الخدمات المهنية وهي التوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف الانتقائي والمقصود منها تمكين شخص معاق من تأمين عمل مناسب والاحتفاظ به. وأكدت التوصية على ضرورة إتاحة خدمات التأهيل المهني لكل الأشخاص المعاقين أياً كان سبب وطابع إعاقته وأياً كانت أعمارهم

(١) نصت المادة ١٣١ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على تعريف التوجيه المهني بأنه مساعدة الفرد على اختيار المهنة أو المسار المهني الأكثر ملاءمة لقدراته واستعداده وميوله في ضوء الدراسات المستمرة لسوق العمل والمهن المطلوبة ومقوماتها، كما عرفت ذات المادة التدريب المهني بأنه الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

(٢) راجع في ذلك: على هادي الشقراوى: The international legal basis of rights of persons with disability, الأساس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة- مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية- جامعة بابل - العراق - العدد الأول- السنة الثامنة- ٢٠١٦- ص ١٦ وما بعدها.

(٣) تم هذه التوصية في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٩٥٥/٦/١ - أشارت ديباجة التوصية إلى أنه نظراً لكثرة المشكلات التي تمس الأشخاص المصابين بالعجز، وتنوعها، وبما أن تدريب وتأهيل هؤلاء الأشخاص يعتبر ذا أهمية خاصة لكي يستطيعوا استرداد استعدادهم الجسماني والعقلي إلى أقصى حد وإعدادهم للدور الاجتماعي والمهني والاقتصادي الذي يستطيعون أدائه. ونظراً لأنه تتهياً فرصة العمل لكل معاق ولضمان أحسن استعمال لموارد القوى العاملة - يجب إعادة قدرة المعاقين على العمل وتنميتها وذلك بتجميع الخدمات الطبية والنفسية والتعليمية الخاصة بالتوجيه والتكوين المهني والاستخدام وكذلك الرقابة المؤقتة في نظام واحد متصل ومنسق.

شريطة إمكان إعدادهم للاضطلاع بعمل مناسب وأن تكون احتمالات تأمينهم لهذا العمل واحتفاظهم به معقولة.

وقد عرفت الاتفاقية العربية رقم ١٧ بشأن تأهيل وتشغيل المعقنين الصادرة سنة ١٩٩٣ من منظمة العمل العربية تأهيل المعاق بأنه عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعاق ويتم توجيهها وتمييزها عبر برامج تأهيلية شاملة تكفل تحقيق أعلى مستوى لقدرته الأدائية بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية^(١).

ويشمل ذلك التأهيل عدد من الشروط والمتطلبات الأساسية لإعداد الشخص على القيام بالعمل منها الإعداد الطبي، فالشخص حالته الطبية تمكنه من العمل الذي سيقوم به، أي أن حالته الصحية مناسبة للعمل، وكذلك الإعداد النفسي للشخص ومدى تحمله لضغوط العمل وخاصة إذا كان العمل يتطلب قوة شخصية وبسالة وصبر وقياس قدراته العقلية واكتشاف مهاراته ومواهبه، وأيضاً الحالة الاجتماعية للشخص فالسيدة غير الفتاة والرجل الكبير غير الرجل الصغير، وبالتالي فسن الشخص ونوعه يجب أن يسمح له بالعمل في وظائف محددة، كما أن الناحية التربوية تعتبر من الشروط الأساسية لإعداد الشخص للعمل من حيث إعداد الوسائل التعليمية والتقنية التي تعد ضرورية لنماء الجوانب المعرفية والعقلية لذوى الإعاقة، وأخيراً المهنية وقدرته على أداء العمل وتدريبه عليه وتوافقه مع قدراته الشخصية، ولذا فإن إعداد أى شخص للعمل يجب أن يكون بالشكل الذي يمكنه أن يتعامل معه.

ولا يرتبط التأهيل بالعامل المعاق فقط بل يحق لصاحب العمل تأهيل أى عامل لديه، حيث نصت المادة ٢/٧٦ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة^(٢). وقد أشارت التوصية ٩٩ لمنظمة العمل الدولية إلى أن الغرض من التأهيل المهني للمعاق هو تمكين المعاق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه وتعزيز إدماجه وإعادة إدماجه في المجتمع^(٣).

(١) إسماعيل شرف: المرجع السابق - ص ٢٥٠ وما بعدها.

(٢) كما نصت المادة ١٣١ من قانون العمل على التدريب المهني للعمال باعتباره من الوسائل التي من شأنها تمكين الفرد من اكتساب وتنمية المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب.

(٣) أشارت الاتفاقية ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية الصادرة في ١٩٨٣/٦/١ إلى ذات الغرض من التأهيل المهني.

ويهدف التأهيل المهني إلى تقديم التدريب للمعاق في المهن التي تتناسب مع قدراته وميوله وتشير عملية التدريب المهني إلى الخبرات والفرص التعليمية التي تساعد على تقييم وتحسين الأداء الوظيفي للمعاقين وتخدم أغراض تشغيلهم، وبالتالي تمكينهم من القيام بأنشطة اقتصادية يستطيعون من خلالها استغلال مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم في ضوء فرص العمل المتوفرة، ومن ثم فإن العناية بالمعاقين وتأهيلهم وإدماجهم الاجتماعي يمثل استثماراً بشرياً له حدوده الاقتصادية والاجتماعية ولا يقوم على مجرد اعتبارات إنسانية تثيرها حالات الضعف أو العجز، والتي لا يجب أن تكون حجة أمام المجتمع لتأهيل ذوي الإعاقة للعمل الذي يتناسب مع ظروفهم.

وقد أصدرت الجمعية العامة القرار رقم ٥٣ في ١٦ ديسمبر ١٩٧٦ بدورتها ٣٧ بتنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعاقين وتضمن القرار إعلان الفترة من ١٩٨٣ - ١٩٩٢ عقداً للأمم المتحدة للمعاقين، واعتبرت ذلك خطة طويلة الأجل للعمل، وطالبت الدول الأعضاء بوضع خطط لتحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين فضلاً عن الوقاية وإعادة التأهيل ووضع السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بهم والوقاية من العجز وإعادة التأهيل وزيادة تكافؤ الفرص والمشاركة للمعاقين. كما نصت المادة ٢٣ من اتفاقية حقوق الطفل لسنة ١٩٨٩ على التأهيل المهني والاعداد والتدريب لممارسة العمل، حيث يشير البعض لأهمية تأهيل الطفل المعاق وأن تكفل الدولة تأهيله في المجتمع^(١).

ولما كان المعاق هو أكثر الأشخاص احتياجاً إلى التأهيل المهني بسبب ظروف الإعاقة ومدى قدرته على التكيف مع العمل وألا يتعارض مع الإعاقة^(٢)، لذا فإن الاتفاقيات الدولية قد أكدت على توفير كافة العوامل المساعدة لتأهيل المعاق للعمل. فقد أشارت الاتفاقية ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية في ١/٦/١٩٨٣ إلى أنه يجب أن تضع كل دولة عضو بما يتفق مع الظروف والممارسة والامكانات الوطنية للتأهيل المهني واستخدام المعاقين من خلال سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعاقين تستهدف هذه السياسة ضمان أن تتاح تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل الفئات تعزز إمكانات استخدامهم في سوق العمل الحر، على أن توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوى الفرص بين كافة العمال معاقين وغير معاقين وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين الجنسية، مع استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل

(١) عبد الحي محمود صالح: متحدى الإعاقة من منظور الخدمة الاجتماعية - دار المعرفة الجامعية - الاسكندرية - ٢٠٠٢ - ص ٥٨.

(٢) أشارت المادة ١٣٥ من قانون العمل على استثناء الجهات التي تزاوّل عمليات التأهيل والتدريب المهني للمعاقين من اتخاذ شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو ذات المسؤولية المحدودة.

والمنظمات التي تعمل من أجل المعاقين للتعاون والتنسيق، على أن تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه والتدريب والتوظيف والاستخدام وتعزيز اقامة وتنمية خدمات التأهيل المهني والاستخدام للمعاقين في المناطق الريفية والنائية.

الاجراءات اللازمة للتأهيل المهني للمعاق:

تنص المادة ٢٦ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة على التأهيل وإعادة التأهيل وطالبت الاتفاقية الدول الأطراف فيها بأن تتخذ الاجراءات المناسبة لتأهيل ذوي الاعاقة لسوق العمل حيث نصت على:

[١] اتخاذ تدابير فعالة ومناسبة لتمكين المعاقين من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة..... وتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها، وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية، على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج: (أ) تبدأ في أقرب... وتستند إلى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حدة؛ (ب) تدعم إشراك المعاقين في المجتمع المحلي... وتتاح للمعاقين على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية والمناطق الريفية.

[٢] وضع برامج التدريب الأولي والمستمر للعاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل.

[٣] التشجع على توفر ومعرفة واستخدام الأجهزة والتقنيات المصممة للمعاقين حسب صلتها بالتأهيل وإعادة التأهيل.

وهذا يعني أن اتفاقية حقوق ذوي الاعاقة قد طالبت الدول بوضع استراتيجية وطنية لتأهيل أو إعادة تأهيل ذوي الاعاقة ومنحهم التدريب المناسب وخدمات التأهيل على نحو يجعله قادرا على الاستقلالية وتحقيق امكانياتهم لضمان مشاركتهم الفعالة في العمل داخل المجتمع وتأهيلهم من خلال برامج شاملة توفر كافة الخدمات لهم.

كما **تنص التوصية ٩٩** (السابق الإشارة إليها) على مبادئ وطرق التوجيه المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص المعاقين ومنها أنه:

[١] اتخاذ الاجراءات لإيجاد وتنمية إدارات مختصة بالتوجيه المهني للمعاقين...

[٢] تتضمن عملية التوجيه المهني... الظروف داخل الدولة وبالقدر الملائم للحالات الفردية منها [أ] مقابلة شخصية مع المسئول داخل الدولة عن التأهيل المهني، [ب] فحص سجل الخبرة للمعاق عن الاعمال السابقة، [ج] فحص السجل المدرسي للمعاق أو اي مستند يتعلق بما تلقاه من تعليم وتدريب سابقين، [د] فحص طبي للمعاق لغرض التوجيه المهني. [هـ] إجراء ما يلزم من اختبارات مناسبة على القدرة، والاستعداد، وإذا لزم الامر أى تجارب أخرى نفسية. [و]

التحقق من الظروف الشخصية والعائلية للمعاق، [ز] التحقق من الاستعدادات وتنمية القدرات عن طريق اختبارات وتجارب في العمل مناسبة أو بأية وسائل أخرى مشابهة. [ح] إجراء اختبارات مهنية تقنية سواء شفاهة أو بأى طريقة أخرى في كل الحالات التي يبدو ذلك ضروريا. [ط] تحديد القدرات الجسمانية للشخص المعني بالنسبة لمقتضيات مختلف المهن وتقدير الامكانيات لزيادة هذه القدرات. [ي] تبادل المعلومات الخاصة بإمكانيات العمل والتدريب مع مراعاة الصفات المهنية والقدرات الجسمانية والاستعدادات والميول وخبرة الشخص المعني وكذا احتياجات سوق العمل.

كما تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم ١٥٩ بشأن التأهيل المهني والعمالة

للمعاقين على أن تضع كل دولة عضو - بما يتفق مع الظروف والممارسة والامكانيات الوطنية - سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام المعاقين وتنفيذ هذه السياسة وتسترخصها بصورة دورية، وأشارت المادة الثالثة من الاتفاقية على أن تستهدف السياسة المذكورة ضمان أن تتاح تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعاقين وتعزيز إمكانات استخدام المعاقين في سوق العمل الحر.

تنص التوصية ١٦٨ بشأن التأهيل المهني والعمالة^(١) على بعض القواعد الخاصة

بالتأهيل المهني للمعاق من تلك القواعد أن يتمتع العمال المعاقين بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به والترقي فيه وأن يتفق هذا العمل مع اختيارهم الشخصي - ما أمكن ذلك - وأن تراعي فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل، وينبغي أن يراعي له تقديم التأهيل المهني والمساعدة في الحصول على عمل ومبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين، وينبغي ألا تعتبر التدابير الايجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المعاقين وغيرهم بمثابة تدابير تمييزية ضد العمال الآخرين، وينبغي أن تتخذ تدابير لتعزيز فرص العمل للمعاقين بما يتفق مع معايير العمل والرواتب المطبقة على العمال عموماً، كما نصت التوصية على بعض التدابير الخاصة بالتأهيل منها وضع تدابير ملائمة لخلق فرص عمل في سوق العمل المفتوح للجميع بما في ذلك تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على توفير التدريب ثم العمل للمعاقين، وكذلك إجراء تكييفات معقولة لأماكن العمل ولتصميمه وأدواته وأجهزته وتنظيمه لتسهيل التدريب والعمل، وتقديم الدعم الحكومي المناسب لإقامة وحدات عمل محمية مختلفة الأنواع ومخصصة للمعاقين الذين لا يستطيعون عملياً الوصول إلى العمل المفتوح للجميع، وتقديم الدعم الحكومي المناسب لإقامة وتنمية صناعات وورش تعاونية، وتيسير وسائل نقل كافية من مكان التأهيل والعمل وفقاً

(١) تمت هذه التوصية في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في ١/٦/١٩٨٣.

لاحتياجات المعاقين، وإعفاء مواد ومعدات التدريب والتأهيل والورش وأصحاب الأعمال من الضرائب، وتوفير العمل بعض الوقت بما يتفق وقدرات الفرد المعاق، وكذا ينبغي إدماج المعاقين أو إعادة إدماجهم في الحياة العملية في المجتمع والاعداد والتدريب وكذا التدريب على أنشطة الحياة اليومية والقراءة والكتابة وضرورة اتخاذ تدابير دعم خاصة بما في ذلك تقديم الأجهزة المعاونة والتجهيزات والخدمات الفردية لضمان عمل مناسب والترقي فيه، مع إجراء متابعة للتدريب والتأهيل المهني وتقييم نتائجه.

كما أضافت التوصية أنه يجب تنظيم وإدارة خدمات التأهيل المهني في كافة المناطق الحضرية والريفية والنائية مع مشاركة المجتمع المحلي وعمل تدابير إعلامية مخططة بعناية لتعريف المعاقين بحقوقهم وفرصهم في العمل والتغلب على التحيزات والمعلومات الخاطئة والمواقف المسيئة لاستخدام المعاقين وإدماجهم أو إعادة إدماجهم في المجتمع، وضرورة التعاون بين المنظمات والمجتمع المدني وسلطات الحكومة لتحديد احتياجات المعاقين وحصولهم على الدعم المادي والمالي والتقني، وينبغي مشاركة المعاقين وممثليهم ومنظماتهم في أنشطة التأهيل المهني، وتقديم الدعم الحكومي لهم ومساعدتهم في تنفيذ برامج التدريب وتوفير نظم الضمان الاجتماعي وخدمات التأهيل المهني وتقديم المشورة الخاصة بالتأهيل.

مما سبق يتضح مدى أهمية التوجيه والتدريب المهني للمعاق ووجوب قيام الدول بتشكيل إدارات أو هيئات تهدف لتأهيل المعاق وتنمية قدراته، وفي مصر تم تكليف وزارة التضامن بهذا العمل من خلال إدارتها ومن خلال المؤسسات الأهلية التي تقوم بذلك، وقد ألزمت الدول باتخاذ خطوات تأهيلية منها وضع أشخاص مختصين بالتقابل مع ذوي الإعاقة وقياس قدراتهم وإجراء كافة الاختبارات لهم، وتحديد قدراتهم ومدى تناسبها مع الأعمال المرشحين لها. وكذا القيام بتعزيز إمكانياتهم للترشح لسوق العمل.

وعليه فإن المشرع المصري وفي إطار التزامه بالمواثيق الدولية وتحقيق حقوق ذوي الإعاقة فقد نص القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الباب الرابع على الإعداد المهني والتدريب والحق في العمل حيث تنص المادة ١٨ على أنه: من عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية، مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وجميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية. وتوفر الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي - من خلال المؤسسات المعنية بالخدمات اللازمة

للتأهيل والتدريب - الأدوات والمنتجات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة دون مقابل أو بمقابل رمزي، كما توفر البرامج التدريبية اللازمة والكوادر المتخصصة لذلك^(١).

كما تنص المادة (١٩) من ذات القانون على أنه: تلتزم مؤسسات التأهيل والتدريب بتسليم شهادة تأهيل معتمدة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي بالمجان للشخص ذي الإعاقة الذي تم تأهيله، وفي حالة عدم توافر أهليته تسلم لولي أمره أو ممثله القانوني أو القائم علي رعايته، وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون شكل الشهادة وقواعد وإجراءات الحصول عليها.

كما تنص المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ على أنه^(٢): تلتزم الدولة بتوفير فرص الاعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقا لاحتياجاتهم باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وتوفير جميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية وذلك وفقاً للقواعد الآتية:

[١] تمكين المعاقين من البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التنسيب والتدريب المهني والمستمر ويعد التعليم والتدريب والتعليم المتواصل من الأركان الأساسية للحق في العمل.

[٢] تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح المعاقين.

[٣] العمل على تمكين المعاقين من الحصول على فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي لضمان حصولهم على عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، ومن ثم تعزيز إدماجهم أو إعادة إدماجهم في المجتمع.

[٤] تعزيز سبل وإمكانيات الوصول إلى التأهيل المهني وبرامج العودة إلى العمل والحد من التحديات التي تواجه عودتهم إلى الحياة العملية.

[٥] إنشاء بيئة للتدريب المهني وإعادة التأهيل مواتية وشاملة للمعاقين بما في ذلك الوصول إلى برامج وخدمات التوجيه التقني والمهني على قدم المساواة مع الآخرين.

[٦] ضمان عدم تمييز برامج التدريب المهني السائدة ضد المعاقين واتاحتها بالكامل لهم وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة فيما يقدم من تدريب تقني ومهني.

(١) إسماعيل شرف: المرجع السابق - ص ٩٧، وأضاف أنه يجب عقاب رب العمل الذي لا يلتزم بتأهيل المعاق بعقاب رادع.

(٢) وقد أحال القانون في المادة ١٩ منه للائحة التنفيذية قواعد وإجراءات الحصول على التدريب والتأهيل لذوي الاعاقة.

- [٧] ضمان استهداف برامج التدريب التقني والمهني خلق بيئة شاملة للجميع تعزز التنوع وتضمن مراعاة برامج إعادة التأهيل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كافية.
- [٨] ضمان أن يركز التدريب والاعداد المهني للمعاقين على بناء قدراتهم ومهاراتهم التي تتناسب وسوق العمل وتكافؤ الفرص ودمجهم في سوق العمل المفتوح.
- [٩] تعزيز قابلية المعاقين للتوظيف لضمان قدرتهم على المنافسة في سوق العمل المفتوح على قدم المساواة مع الآخرين.
- [١٠] كفاءة التدريب والإعداد المهني للمعاقين في سياقات تشمل الجميع وأن تشمل أكثر الفئات تهميشا مثل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.
- [١١] تعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التدريب والتأهيل المهني.
- [١٢] تمتع كل المعاقين دون تمييز بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للحصول على التوجيه المهني والحصول على التدريب والاعداد المهني الذي يختاره بنفسه على أساس صلاحيته الفردية لهذا التدريب وخدمات التوظيف.
- [١٣] التأكيد على مبادئ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الحصول على التدريب المهني بمختلف مستوياته ومساراته^(١).
- [١٤] وضع خطة التدريب المهني التي تتفق مع احتياجات المعاقين وتتماشي مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- [١٥] ضمان حق المعاقين في الحصول على التدريب بمختلف أنواعه على قدم المساواة ومنها التلمذة الصناعية والتدريب السريع والتدريب لرفع مستوى المهارة والتدريب التحويلي وغيرها مما يتيح ضمان توفير تسهيلات تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع.
- [١٦] مباشرة التدريب والاعداد المهني في أقرب وقت ممكن من خلال التعاون والتنسيق بين نظم الرعاية الصحية وخدمات التأهيل المهني^(٢).
- [١٧] تسهيل مشاركة المجتمع المحلي في تقديم خدمات التدريب والاعداد المهني للمعاقين.

(١) يجب التأكيد على عدم التمييز والمساواة مع ذوي الإعاقة حتى يمكنهم العمل في ظل نظام الاقتصاد

الحر - محمد سامي عبد الصادق: المرجع السابق - ص ١٧.

(٢) راجع في ذلك عبد اللطيف خالفي: المرجع السابق - ص ٢٨٢ وما بعدها.

القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين^(١)

يعرف تكافؤ الفرص بأنه^(٢): الإنصاف وعدم التمييز في توفير الفرص في كافة المجالات كالأُسرة والتعليم والعمل وتقلد المناصب وغيرها من المجالات؛ وذلك من خلال مراعاة الاحتياجات والكفاءة والقدرات^(٣). وتعتبر القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين من الأدوات الرئيسية للأمم المتحدة لبيان الاجراءات التي تتخذها الدول بشأن حقوق الإنسان والاعاقة، وتشكل مرجعاً هاماً في تعيين التزاماتها بموجب الصكوك الدولية القائمة، وهي من الضمانات الأكثر أهمية لحصول المعاق على حقوقه، وأشار قرار إصدارها أن الغرض منها هو أن تكفل للأشخاص المعاقين إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات. فلاتزال توجد في كل المجتمعات عقبات تحول دون الممارسة الطبيعية لحقوقهم وحررياتهم وتجعل من الصعب عليهم أن يشاركوا مشاركة كاملة في أنشطة مجتمعاتهم. وتقع على عاتق الدول مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة هذه العقبات. وينبغي على المعاقين ومنظماتهم أن يؤديوا دوراً نشطاً كشركاء في هذه العملية. وبشكل تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين مساهمة أساسية في الجهود العامة المبذولة على صعيد العالم لتعبئة الموارد البشرية. هذا وقد يلزم توجيه اهتمام خاص لبعض فئات المعاقين كالنساء والأطفال على سبيل المثال^(٤).

وتعتبر الوقاية من الإعاقة من الإجراءات الرامية إلى درء حدوث العاهات البدنية أو الذهنية أو النفسية أو الحسية أو إلى الحيلولة دون أن تؤدي العاهات إلى تقييد أو عجز وظيفي

(١) اعتمدت ونشرت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٤٨/٩٦ في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣.

(٢) يعرف تكافؤ الفرص لغوياً بأنه تساويها حسب كفاية من يرغب فيها، تحقيق العدل والمساواة بين الأفراد في الفرص والخدمات والعلاج والتعليم والرعاية - معجم المعاني الجامع - على شبكة الانترنت.

(٣) أشارت المادة الثالثة من المبادئ العامة في الفقرة (هـ) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ على مبدأ تكافؤ الفرص.

(٤) أشار القرار الخاص بها إلى أنه ومع أن هذه القواعد ليست الزامية، فمن الممكن أن تصبح قواعد عرفية دولية عندما يطبقها عدد كبير من الدول بدافع احترام قاعدة من قواعد القانون الدولي. وهي تنطوي على التزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدول باتخاذ اجراءات لتحقيق التكافؤ في الفرص للمعاقين. كما أنها تتضمن مبادئ هامة تتعلق بالمسؤولية والعمل والتعاون، كما تشير إلى مجالات ذات أهمية حاسمة بالنسبة الى نوعية الحياة وتحقيق المشاركة والمساواة الكاملتين. ثم أنها تقدم إلى الأشخاص المعاقين وإلى منظماتهم أداة لرسم السياسات واتخاذ الاجراءات، وتشكل أساساً للتعاون التقني والاقتصادي بين الأمم ومن خلال الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية.

دائم وتشمل الوقاية أنواع مختلفة من الإجراءات منها الرعاية الصحية ورعاية الطفولة ودرء الحوادث المختلفة في مختلف البيئات ومن ضمنها أماكن العمل^(١).

الغرض من اعتماد القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعاقين:

- [١] التأكيد على وجود معرفة وخبرة بظروف الأشخاص المعاقين واحتياجاتهم الخاصة؛
- [٢] التشديد على أن التنظيم المجتمعي هدف من أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛
- [٣] التشجيع الإيجابي للتعاون التقني والاقتصادي؛
- [٤] فهم السياق الثقافي المجتمعي والدور الحاسم الذي يؤديه الأشخاص المعاقون فيها؛
- [٥] اقتراح آليات وطنية للتعاون الوثيق فيما بين الحكومات وأجهزة منظومة الأمم المتحدة وسائر الهيئات الحكومية الدولية ومنظمات المعاقين؛
- [٦] اقتراح آلية فعالة لرصد العملية التي تسعى الدول بواسطتها إلى تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعاقين.

ثانياً: إعادة تأهيل المعاق

تعرف إعادة التأهيل بأنها مجموعة من التدخلات المعدة لغرض تحسين الأداء والحد من الإعاقة لدى الأفراد الذين يعانون من حالات صحية في تفاعلهم مع بيئتهم، فهي تساعد الشخص على التمتع بأقصى قدر ممكن من الاستقلالية في ممارسته لأنشطته اليومية، وتمكنه من العمل الذي لا يستطيع ممارسته بدون إعادة التأهيل، وقد نصت القاعدة الثالثة من القواعد الموحدة على إعادة التأهيل، وتعرف "إعادة التأهيل" بأنها: عملية ترمي إلى تمكين الأشخاص المعاقين من بلوغ وحفظ المستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي و/أو على الصعيد الاجتماعي، بحيث تتوفر لهم الأدوات اللازمة لتغيير حياتهم ورفع مستوى استقلالهم. ويمكن أن تتضمن إعادة التأهيل تدابير ترمي إلى التمكين من أداء الوظائف و/أو استعادة الوظائف المفقودة، أو إلى التعويض عن فقدانها أو انعدامها أو عن قصور وظيفي. ولا تتضمن عملية إعادة التأهيل الرعاية الطبية الأولية. وهي تتضمن تدابير وأنشطة بالغة التنوع، بدءاً بإعادة التأهيل الأساسية والعامة وانتهاءً بالأنشطة الموجهة نحو هدف معين.

ويذهب البعض إلى أن منح العامل عملاً آخر بخلاف العمل المتفق عليه لا يقتصر على قدرة العامل على القيام به ولكن يمتد لنوعية العمل بحيث يكون مرضياً للعامل ويستطيع العامل القيام به على وجه مرضي^(١).

(١) صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ١٩٩، أحمد شوقي عبد الرحمن: شرح قانون العمل والتأمينات

الاجتماعية - منشأة المعارف - الاسكندرية - ٢٠٠٨ - ص ١٩٧..

- وأشارت القاعدة الخاصة بإعادة التأهيل بأنه: ينبغي للدول أن تكفل توفير خدمات إعادة التأهيل للأشخاص المعاقين لكي يتسنى لهم بلوغ مستوى أمثل في استقلالهم وأدائهم والحفاظ عليه. وذلك من خلال النقاط التالية:
- [١] وضع برامج إعادة تأهيل لجميع فئات المعاقين. تستند إلى الاحتياجات الفعلية للمعاقين وإلى مبدئي المشاركة والمساواة.
- [٢] تتضمن البرامج العديد من الأنشطة، مثل التدريب الأساسي الرامي إلى تحسين الوظائف المتضررة أو التعويض عنها، وإسداء المشورة إلى المعاقين وأسرتهم، وبرامج لتنمية الاعتماد على الذات، وخدمات عرضية في مجالات كالالتقييم والإرشاد.
- [٣] إتاحة إعادة التأهيل لجميع المعاقين ومنهم ذوو العجز الشديد و/أو المتعدد.
- [٤] تمكين الأشخاص المعاقين وأسرتهم من المشاركة في تصميم وتنظيم خدمات إعادة التأهيل التي تعنيهم بذاتهم.
- [٥] إتاحة خدمات إعادة التأهيل لكافة المعاقين وتنظيم دورات إعادة تأهيل خاصة لفترات محدودة، في مؤسسات داخلية.
- [٦] تشجيع المعاقين وأسرتهم على المشاركة في إعادة التأهيل بوصفهم، مثلاً، معلمين أو مدربين أو مرشدين.
- [٧] الاعتماد أثناء صياغة برامج إعادة التأهيل أو تقييمها على خبرات منظمات المعاقين.

الهدف من التأهيل وإعادة التأهيل

- لاشك أن الهدف من التأهيل وإعادة التأهيل هو توظيف المعاق في العمل الذي يستحقه والذي يمكنه أن يقوم به بشكل جيد، وقد نصت القاعدة السابعة من القواعد الموحدة على التوظيف، حيث أشارت إلى أنه ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعاقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصاً في ميدان التوظيف. ويجب أن تكون لهم، في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومريح في سوق العمل. وأضافت عدد من النقاط بهذا الشأن وهي:
- [١] عدم التمييز القانوني في الوظائف ضد المعاقين، وعدم وضع عراقيل في تشغيلهم.
- [٢] دعم إشراك المعاقين في السوق المفتوحة للتوظيف. واتخاذ التدابير المساعدة مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو

(١) حسام الدين كامل الأهواني: أسباب انقضاء عقد العمل- دار أبو المجد للطباعة- الهرم- ٢٠٠٩-

المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة الى الأعمال الربحية الصغيرة، أو منح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الانتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معاقين. وتشجيع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفساح المجال للمعاقين.

[٣] ينبغي أن تتضمن برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

(أ) تصميم أماكن العمل ومواعمتها لتكون ميسرة للأشخاص للمعاقين؛

(ب) تطوير المعدات والأدوات وتيسير حصول المعاقين عليها ليتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه؛

(ج) تأمين التدريب والتنسيق بالشكل الملائم، وتوفير الدعم المستمر، ومن ذلك تقديم المساعدة الشخصية وخدمات الترجمة الفورية.

[٤] مباشرة ودعم حملات توعية الجمهور الرامية إلى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات المتعلقة بالعاملين المعاقين.

[٥] تهيئة الظروف المواتية لتوظيف المعاقين في القطاع العام.

[٦] اتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية، وشروط الخدمة ومعدلات الأجور، واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات والعاهات، وتدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

[٧] الهدف حصول المعاقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالمعاقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة. مع تقييم نوعية البرامج من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للمعاقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة.

[٨] ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لإشراك المعاقين في برامج التدريب والتوظيف في القطاعين الخاص وغير الرسمي.

[٩] وضع التدابير لإيجاد فرص التدريب والتوظيف للمعاقين، في ظل نظام ساعات العمل المرنة، والعمل لبعض الوقت، واقتسام الوظائف، والعمل المستقل، وخدمات الرعاية بالمنزل.

نص المشرع الفرنسي على المساواة فيما بين العمال وأن يتخذ صاحب العمل التدابير المناسبة للسماح للعمال بالحصول على وظيفة أو الاحتفاظ بوظيفة تتوافق مع مؤهلاتهم أو لممارستها أو التقدم فيها أو حتى يتم توفير تدريب ملائم لاحتياجاتهم، ويضمن صاحب العمل إمكانية الوصول إلى برامج تدريبية خاصة لذوى الاعاقة ويكون التدريب في مكان العمل ولو كان

عن بعد، وتعوض الدولة صاحب العمل عن جزء من التكاليف التي يتحملها ولا يعتبر منح العامل المعاق هذا التدريب أو منح صاحب العمل التكاليف من قبيل التمييز^(١).
أشار حكم المحكمة الدستورية إلى أن اتخاذ بعض الاجراءات للمعاق لا تعتبر تمييزاً حيث قضت بأن: التدابير الخاصة التي تتخذها إحدى الدول الأعضاء - بعد التشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ومستخدميهم - إن وجدت - لا تعتبر تمييزاً، إذا كان هدفها إيلاء الاعتبار لأشخاص تلبور خصائص متطلباتهم عن بعض العوارض التي تتصل بهم . كذلك التي تتعلق بجنسيتهم أو سنهم أو "عجزهم" أو مسؤولياتهم العائلية أو مركزهم الاجتماعي أو الاقتصادي اعترافاً بحاجاتهم إلى حماية أو مساعدة من نوع خاص^(٢).

(١) تنص المادة (6-5213 L) على أنه:

Article L5213-6 -Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 art. 56 (V).
Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

(٢) طعن رقم ٨ لسنة ١٦ ق - تاريخ الجلسة ٨/٥ / ١٩٩٥ - مكتب فني ٧ - ج ١ - ص ١٣٩.

كما قضت محكمة النقض الفرنسية بالبطلان المطلق لفصل العامل بسبب حالته الصحية^(١)، كما تنص المادة السادسة من القانون المدني الفرنسي على أن كل اتفاق خاص مخالف للقوانين المتعلقة بالنظام العام والآداب يكون باطلاً ولا يعمل به^(٢). كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأن عقد العمل المبرم مع عامل في موقف غير قانوني مخالف للنظام العام ويستوجب البطلان المطلق^(٣).

المطلب الثاني

الالتزام بتدريب المعاق على العمل

يعرف مصطلح التدريب المهني بأنه نوعٌ من التعليم يركز على تعلم الحرف، والمهنة اليدوية، أو التطبيقية، والتي تشكل خطأً متوازياً مع التخصصات الأكاديمية التي تقدم خدماتها للمجتمع ككل، ويركز التدريب المهني على التعليم الحرفي، والمهني أكثر من التعليم الأكاديمي، لذا فهو يتم من خلال مراكز تدريبية مهنية مخصصة، ومزودة بكافة التجهيزات، والتقنيات اللازمة لتدريب أي مهنة، أو حرفة تتوافق مع سوق العمل^(٤)، ويكون التدريب من خلال الوسائل التي من شأنها تمكين المعاق من اكتساب وتنمية المعارف والقدرات اللازمة لإعداده للعمل المناسب له. تنص المادة (١/١٨) من القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن ذوي الإعاقة على أنه:..... تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية، مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وجميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية.

وقد أشارت التوصية ١١٧ الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١٩٦٢ إلى أنه كل تدريب يقصد به إعداد أي شخص للاستخدام أو إعادة تدريبه ابتداءً أو لاحقاً أو إعداده للتقدم في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي بما في ذلك التعليم المهني والفني اللازم لهذه الغاية. وأشارت تلك التوصية إلى أن التدريب ليس غاية ولكنه وسيلة من وسائل النهوض بطاقات الشخص المهنية مع مراعاة فرص الاستخدام، والتمكين من الاستفادة من قدراته حتى

(١) Cass. Soc., 28 Janv. 1998, Bull. Civ., no43.

(٢) Article 6: On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs.

(٣) Cass. Soc., 14 Fev. 1991, Bull. Civ., v., 73.

(٤) صلاح على حسن: حماية الحقوق العمالية - المرجع السابق - ص ١٨٢ وما بعدها.

يحقق لنفسه، وللمجتمع أكثر ما يمكن من مزايا. ويجب أن يعد التدريب لتنمية الشخصية (وبصفة خاصة) بالنسبة للأحداث، ويعتبر التدريب كلاً لا يتجزأ يتميز بتربط أجزائه المختلفة، والتدريب عملية تستمر خلال حياة الفرد العملية تبعاً لحاجاته كفرد، وكعضو في مجتمع، ويجب أن يكون التدريب بعيداً عن كل تفرقة أساسها الجنس، أو اللون، أو النوع، أو الدين، أو العقيدة السياسية، أو الأصل العنصري، أو الإجماعي، ويتطلب التدريب تعاوناً مستمراً من كل الهيئات، والأشخاص المعنية بمختلف نواحيه.

تنص المادة ٥٦ من قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣/ك على أنه يجب على العامل: أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنياً وثقافياً أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المهنية المختصة، فالعامل ملتزم بتأهيل نفسه مهنياً وثقافياً وتطوير قدراته ليتلاءم مع التطور التقني الحديث في سوق العمل^(١).

وفي فرنسا يتم تدريب العمال المعاقين التدريب الخاص والملائم ويمكنهم الوصول للتدريب الملائم والحصول على جميع الدورات التدريبية المقدمة للوكلاء والتي تتكيف مع احتياجاتهم عند الاقتضاء بالإضافة إلى ذلك يمكنهم الاستفادة بعد استشارة الطبيب المختص عن تدريب خاص يتعلق بإعاقته، منها التدريب على استخدام المعدات والبرامج المعدلة^(٢). وتشير المادة ٢/١٨ من قانون ذوي الإعاقة إلى أنه: توفر الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي من خلال المؤسسات المعنية بالخدمات اللازمة للتأهيل والتدريب والأدوات والمنتجات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة دون مقابل أو بمقابل رمزي، كما توفر البرامج التدريبية اللازمة والكوادر المتخصصة لذلك. وفي ذلك فإن المشرع قد ألزم وزارة التضامن الاجتماعي

(١) عزت حسن محمد: المرجع السابق - ص ٣٥٨.

(٢) Les personnes en situation de handicap ont accès à toutes les formations offertes aux agents et celles-ci doivent être adaptées à leurs besoins, le cas échéant. Par ailleurs, elles peuvent bénéficier, après avis du médecin de prévention, de formations spécifiques relatives à leur handicap (apprentissage de techniques palliatives, formation à l'utilisation des matériels ou logiciels adaptés...).

بالعمل على تأهيل المعاقين لسوق العمل من خلال توفير برامج تدريبية على المهن والحرف المختلفة والتي يمكن للمعاق من خلالها التأهل للعمل المناسب له^(١).

تنص المادة ٤٥ من اللائحة التنفيذية للقانون الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ - السابق الاشارة إليها - على أنه^(٢): تلتزم الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الاعاقة وفقاً لاحتياجاتهم باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل لبلوغ أقصى قدر من الاستقلالية مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الاعداد المهني وتوفير جميع سبل الاتاحة المكانية والتكنولوجية مع تمكين المعاق من الحصول على التدريب المهني والمستمر، وتمكينه من التدريب المؤهل للعمل المناسب له، والأسس السليمة التي يبني عليها العمل^(٣)، والاحتفاظ به والترقي فيه وإنشاء بيئة للتدريب المهني مواتية وشاملة مع ضمان عدم تمييز برامج التدريب المهني السائدة ضد الأشخاص ذوي الاعاقة وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة فيما يقدم من تدريب تقني ومهني. وأن يركز التدريب والاعداد المهني للمعاق على بناء قدراته ومهاراته التي تتناسب وسوق العمل وتكافؤ الفرص ودمجه في سوق العمل المفتوح. وأن يشمل التدريب الأشخاص ذوي الاعاقة

(١) وهذا ذات ما نصت عليه المادة ١٥ / رابعا من قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣ على أنه: رابعاً- وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتتولى ما يأتي : [أ] التدريب المهني المناسب لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتهم وفقاً لحاجات سوق العمل وتدريب المدرسين العاملين في هذا المجال. [ب] توفير فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف وفق مؤهلات ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة. [ج] الزام دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط وتشجيع القطاع الخاص بتشغيل ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وفق نسب معينة مع مراعاة نوع الاعاقة والعمل. [د] توفير أنواع معينة من الاعمال تتناسب مع نوع ودرجة العوق للموظف الذي يصاب بالعوق أثناء الخدمة أو من جرائها إذا كان قادراً على الاستمرار بالخدمة بعد الاصابة وتأهيله للقيام بهذه الاعمال الجديدة.

(٢) نص قانون حماية ذوي الاعاقة لإمارة دبي رقم ٣ لسنة ٢٠٢٢ على أنه: [أ] في سبيل تحقيق أهداف هذا القانون، وضماناً لحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الحقوق والخدمات على قدم المساواة مع الآخرين، يجب على الجهات الحكومية، كلاً في مجال اختصاصه، القيام بالمهام والصلاحيات اللازمة لتحقيق أهداف هذا القانون وبما يتم تكليفها به بموجب أحكامه ولائحته التنفيذية، [ب] ٤- تدريب الموظفين والعاملين لديها للتعامل الأمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء كانوا من المتعاملين معها أو من موظفيها. ٥- تهيئة بيئة العمل من خلال توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والأشكال الميسرة لتمكين موظفيها إذا كانوا من الأشخاص ذوي الإعاقة من القيام بمهامهم على أكمل وجه ودون أعباء أو تمييز.

(٣) صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ١٩١ وما بعدها.

الذهنية، وتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التدريب والتأهيل المهني، والتأكيد على مبادئ المساواة وعدم التمييز وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الحصول على التدريب المهني بمختلف مستوياته ومساراته. مع وضع خطة التدريب المهني تتفق مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتتماشي مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وأن يهدف التدريب رفع مستوى المهارة والتدريب التحويلي وغيرها مما يتيح ضمان توفير تسهيلات تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع.

ويثار تساؤل حول مدى إمكانية إنهاء عقد العمل إذا كان المعاق لا يستفيد من التدريب أو لا يستجيب له فهل يحق لصاحب العمل فصله عن العمل؟ أكدت المادة ٦٩ من قانون العمل على فصل العامل للخطأ الجسيم ولكن جاءت المادة ١١٠ لتضيف حالة ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً للوائح المعتمدة فالعامل الذي لا يستجيب للتدريب ويثبت عدم صلاحيته يمكن تعديل وظيفته ونقله لعمل أقل ميزة وفقاً لنص المادة ٢/٦٩٦ من القانون المدني^(١). قضت محكمة النقض الفرنسية^(٢) بأن التمسك بعدم الكفاية المقررة في تحقيق النتائج المطلوبة من الانتاجية التي يقدمها العامل لا تشكل في حد ذاتها سبباً من الأسباب المؤدية لتوقيع عقوبة الفصل عن العمل ضد العامل. ويشير رأى في الفقه الفرنسي إلى أن إقامة الدليل على عدم التحقيق الكافي للنتائج المتفق عليها في العقد يعد قرينة على عدم الكفاءة المهنية^(٣).

ولاشك أن تدريب ذو الإعاقة يجب أن يتناسب مع ظروفه وحالته الصحية وإعاقته وألا يتسبب في تفاقم الإعاقة أو الاضرار به، ويجب أن يكون من شأنه رفع مستواه ومهارته وقدرته على القيام بعمل يتناسب مع قدراته ومهاراته، ويلتزم صاحب العمل ووزارة التضامن بدراسة حالة المعاق (كل حالة على حده) وإعداد خطة تدريبية له تتناسب مع حالته ومع متطلبات العمل، كما أن الشخص ذو الإعاقة الغير مؤهل لأي حرفة أو مهنة يجب وضع تدريب وتأهيل لنقاط القوة

(١) همام محمد محمود زهران: قانون العمل - دار المعرفة الجامعية - الاسكندرية - بدون تاريخ - ص ٢٥٨،

عزت حسن محمد: المرجع السابق - ص ٣٦٠.

قضت محكمة النقض بأن عدم وجود نص في قانون العمل يطبق القانون العام (القانون المدني) لعدم وجود نص في الأول - طعن رقم ٩٥٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤.

(٢) cass. Soc., 30 mars 1999, Ris 1999, n.641.

(٣) مشار إليه لدى - عزت حسن محمد: المرجع السابق - ص ٣٦٤.

والتميز والضعف لمساعدته في تحديد المجالات والمهن التي يتم تدريبه عليها حتى يمكنه الانخراط في سوق العمل وتحديد وجهته^(١).

ولا يلزم القيام بتدريب المعاق وتأهيله للعمل إذا كان المعاق لديه من المهارة والكفاءة التي تؤهله لعمل ما دون الحاجة للتدريب، حيث أشارت اللائحة التنفيذية لقانون ذوى الاعاقة إلى أن مكتب التأهيل المهني من خلال الاخصائيين التابعين لي يقوم بعمل اختبارات قياس لمهارة المعاق وبناء على تلك الاختبارات وقياس مهارته يمكن تأهيله للعمل بمهنة ما ويتم ذكرها ومن ثم يمنح شهادة تأهيل مباشرة دون توجيهه للتدريب.

ومما سبق يتضح أن المشرع قد طالب وزارة التضامن والهيئات التابعة لها سواء كانت هيئات حكومية أو هيئات تعمل في العمل الأهلي بعمل إعداد وتأهيل للمعاق حتى ينخرط في سوق العمل وتقييم قدراتهم وتوجيههم للعمل المناسب لهم، وكذا اعداد خطة تدريب وتأهيل تناسب كل حالة تتضمن المجالات المهنية والمهن الموجودة في سوق العمل والاتجاهات المهنية وامكانيات التوظيف المتاحة وواجبات الوظائف والجوانب المعرفية والمهارات والتدريب والخبرات المطلوبة للتدريب عليها والمتطلبات الخاصة بالوظائف والأدوات والتجهيزات المستخدمة في العمل واستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في التكنولوجيا والمعرفة.

(١) أشارت المادة ٤٦ من اللائحة التنفيذية لقانون ذوى الاعاقة إلى الاجراءات التي يجب اتخاذها بشأن الاعداد المهني والتدريب وذلك على النحو التالي: [١] يبدأ سن القبول لبرامج التدريب والاعداد المهني من ١٣ سنة. [٢] إجراء خطوات الدراسة والتقويم وتتضمن استقبال ذوى الاعاقة وتقييم قدراتهم واحتياجاتهم ومهاراتهم. [٣] إجراء التشخيص اللازم والارشاد والتوجيه وتتضمن الارشاد التأهيلي واعداد خطة التأهيل الفردية. [٤] وضع خطة تدريب وتأهيل مناسبة لكل حالة تتضمن المجالات المهنية والمهن الموجودة في سوق العمل المحلي والاتجاهات المهنية وامكانيات التوظيف المتاحة وواجبات الوظائف والجوانب المعرفية والمهارات والتدريب والخبرات المطلوبة للتدريب عليها والمطالب البدنية وعلاقتها بنوع ودرجة الاعاقة والظروف البيئية المحيطة ومعرفة الأجور وعدد ساعات العمل والمتطلبات الخاصة بالوظائف والأدوات والتجهيزات المستخدمة في العمل واستخدام الأساليب والتقنيات الحديثة في التدريب مثل أجهزة الكمبيوتر وغيرها. [٥] إعداد خطة تدريب لكل حرفة بطريقة مفصلة بالتعاون مع أصحاب العمل وتحديد مستوى المهارة المراد بلوغه مصحوباً بالإحصائيات والنتائج المحققة بمشاركة فريق التأهيل. [٦] إمكانية الاحالة لأقرب مكان للتدريب في حالة وجود أماكن متاحة بالمجتمع. [٧] قياس فاعلية وأثر التدريب على الأشخاص ذوى الاعاقة من خلال برامج المتابعة.

وقد نصّ المشرع الفرنسي على التزام الشركة التي يعمل بها ٢٥٠ موظف تعيين مرجع لتوجيه وإعلام ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة، ويشارك في الاجتماعات الخاصة بذوي الإعاقة وتقديم المعلومات الخاصة بالعمل^(١).

(١) تنص المادة (L5213-6-1) على أنه:

Article L5213-6-1- Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 20

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de deux cent cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

A la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du présent code ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2.

Dans les deux cas, il est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné.

المبحث الثالث

الالتزام بالحفاظ

على السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل للمعاق

مقدمة:

يهدف الحفاظ على السلامة والصحة المهنية للعاملين بأى منشأة توفير إجراءات السلامة للعاملين من خلال الارشاد والتدريب والتوعية، وإذا كان الأصحاء ربما يتمكنوا من النجاة من المخاطر أو تفاديها بمساعدة البنية الجسدية والصحية لهم، لكن بعض المعاقين يحتاجون لرعاية خاصة واتخاذ طرق أكثر حرصاً وغير تقليدية لتعويض القدرات الجسدية أو الصحية لتفادي المخاطر أو النجاة، فقد يتعرضون لمخاطر وتعرض سلامتهم أثناء العمل وقد لا تسمح قدراتهم الجسدية بالحركة الكافية للتخلص من المخاطر أو الابتعاد عنها أو التصرف في مواجهتها ومنهم من لا يمتلكون القدرة على فهم التعليمات المتعلقة بالسلامة وإدراك المخاطر والتصرف بشكل سليم وصحيح في الحالات الطارئة أو من لا يمكنهم تحسس المخاطر وعدم القدرة على رؤيتها أو سماع أجراس الإنذار. لذا فإن مسؤولية سلامة المعاقين تقع على الجميع حكومات وهيئات خاصة ووضع برامج تدريب وارشاد وتوعيه موجهة لهم لتفادي المخاطر والنجاة منها.

وعليه تهدف السلامة والصحة المهنية في جوهرها إلى إدارة المخاطر المهنية ويعتبر نظام إدارة السلامة والصحة المهنية استراتيجية وقائية ترمي إلى تطبيق إجراءات السلامة والصحة بأربع خطوات وهي مبدأ التحسين الدائم وبناء آلية شاملة للعمل المشترك بين العامل وصاحب العمل وتقييم تحسن الأداء في تطبيق إجراءات الوقاية والرقابة وأخيراً إدارة المخاطر الخاصة بالأعمال على اختلاف أنواعها^(١). وتهدف سلامة بيئة العمل إلى حماية العمال من البيئة المحيطة بهم داخل نطاق العمل بما فيها المنشآت والمعدات والأجهزة، والتقليل من آثار استخدام الآلات والمواد الأولية^(٢). وسوف نتناول الحماية الخاصة بتأمين سلامة العامل المعاق في الاتفاقيات الدولية والتشريع الوطني على النحو التالي:

المطلب الأول: الحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل للمعاق في الاتفاقيات الدولية

المطلب الثاني: الحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل للمعاق في التشريع الوطني

(١) السيد عيد نايل: قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤ - ص ٧٢٢ ويضيف أن كافة المخاطر يلتزم صاحب العمل بوقاية العامل منها أياً كان نوعها فيزيائية وميكانيكية وبيولوجية أو مخاطر سلبية أو مخاطر الحريق.

(٢) صلاح على حسن: حماية الحقوق العمالية - مرجع سابق - ص ١٥٢.

المطلب الأول

الحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل للمعاق

في الاتفاقيات الدولية

يعرف الالتزام بضمان السلامة بأنه اعتماد أحد طرفي العقد اعتماداً كلياً على الآخر وذلك بأن يسلم نفسه إليه ثقة فيه واطمئناناً إليه معتمداً على أن هذا الآخر لن يقصر في ضمان سلامته الجسدية والقيام بكافة الاحتياطات اللازمة لدفع مخاطر العمل لتوقي الضرر الذي قد يحدث للعمل فإذا أخل بها كان ملتزماً بضمان السلامة ووجب عليه تعويض الطرف المضرور^(١)، ويعرف أيضاً بأنه الالتزام الذي ينشأ في العقد الذي يكون أحد طرفيه مهنيًا يفرض عليه بمقتضاه عدم تنفيذ العقد تنفيذاً يضر بالآخر. وقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات المنظمة للسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بالنسبة للعمال ولم تختص ذوى الاعاقة بصفة خاصة في التأمين باعتبار أن التأمين وحماية السلامة والصحة المهنية لذوى الاعاقة تدخل مع حماية العامل الطبيعي، ومن تلك الاتفاقيات الاتفاقية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ حيث نصت في المادة الرابعة على التزام الدول الأعضاء بذلك حيث نصت على أنه: [أ] تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. [ب] يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول^(٢).

وعليه فإن المنظمة أكدت على سلامة العامل باعتبارها عنصر أساسي في منظومة العمل، فالعامل هو اليد الحقيقية للعمل في المنشأة وهو العقل المفكر والمدير للعمل حتى لو كان العمل عبارة عن ماكينات تشغيل فتشغيل الماكينات يكون من خلال العامل، ولذا تهدف الاتفاقية لحفظ وتأمين بيئة العمل وسلامته.

(١) بكر طارق إسماعيل: الالتزام بضمان السلامة- دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية ٢٠٢٠ - ص ٨٤، وراجع أيضاً ذلك التعريف لدى: سعيد سعد عبد السلام: الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل- بدون ناشر- بدون تاريخ نشر- ص ٨٤. محمد على عمران: الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود- دار النهضة العربية- القاهرة- بدون تاريخ- ص ٧٦.

(٢) صلاح على حسن: المرجع السابق- ص ١٩٩ وما بعدها، ويرى أنه هناك التزام على صاحب العمل بتوفير كافة وسائل وأدوات الوقاية من المخاطر.

وقد أشارت المادة الخامسة من الاتفاقية السابقة إلى أنه يوضع في الاعتبار عند صياغة السياسة المشار إليها في المادة الرابعة مجالات العمل الرئيسية التالية، بقدر مساسها بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل: (أ) تصميم العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئة العمل، الأدوات، الآلات والمعدات، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية، طرائق العمل)، واختبارها واختيارها، واستبدالها وتركيبها، وترتيبها، واستعمالها وصيانتها.

(ب) العلاقات بين عناصر العمل المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه، وتكييف الآلات والمعدات وأوقات العمل^(١)، وتنظيم العمل وطرائق العمل وفقاً لقدرات العمال البدنية والعقلية.

(ج) التدريب، بما في ذلك التدريب التكميلي اللازم، وكفاءات وحواجز الأشخاص الذين يشتركون، بصفة أو أخرى، في تحقيق مستويات مناسبة من السلامة والصحة.

(د) الاتصال والتعاون على مستويات فريق العمل والمنشأة، وعلى جميع المستويات الأخرى الملائمة حتى المستوى الوطني، وبما في ذلك هذا المستوى.

(هـ) حماية العمال وممثلهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال قاموا بها كما ينبغي وبما يتفق مع السياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية.

وقد أشارت المادة ١١ من الاتفاقية على كيفية قيام الدولة بإنفاذ سياسة المحافظة على السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، حيث أشارت إلى أنه: تكفل السلطة المختصة، إنفاذاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية، التقدم في الاضطلاع بالوظائف التالية:

(أ) تحديد الشروط التي تنظم أعمال تصميم وبناء وتخطيط المنشآت، وبدء عملياتها، وإدخال تغييرات رئيسية تؤثر فيها وتغييرات في الأغراض المحددة لها، وأمان المعدات التقنية المستعملة في العمل وكذلك تطبيق الإجراءات التي تحددها السلطات المختصة، وذلك عندما تقتض طبيعة ودرجة المخاطر ذلك.

(ب) تحديد طرائق العمل والمواد وعوامل التعرض التي يجب منعها، أو تقييدها، أو إخضاعها لتصريح من السلطة أو السلطات المختصة أو لمراقبتها، وتؤخذ في الاعتبار الأخطار الصحية التي تنجم عن التعرض لعدة مواد أو لعدة عوامل في آن واحد.

(ج) وضع وتطبيق إجراءات بشأن قيام أصحاب العمل، وعند الاقتضاء مؤسسات التأمين وغيرها من المعنيين مباشرة، بالإبلاغ عن الحوادث والأمراض المهنية، وإعداد إحصاءات للحوادث والأمراض المهنية.

(١) راجع في التزام صاحب العمل بتنظيم أوقات العمل - حسين كيره: أصول قانون العمل - منشأة المعارف -

(د) إجراء تحقيقات، عندما يتبين أن حالات الحوادث المهنية، أو الأمراض المهنية، أو أضرار صحية أخرى تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به. تعكس وجود أوضاع خطيرة.

(هـ) نشر معلومات، سنوياً، عن التدابير المتخذة وفقاً للسياسة المشار إليها في المادة ٤ من هذه الاتفاقية وعن الحوادث المهنية، والأمراض المهنية، والأضرار الصحية الأخرى التي تحدث أثناء العمل أو تكون لها صلة به.

(و) إدخال أو توسيع نظم فحص العوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية من حيث خطورتها على صحة العمال، مع مراعاة الأوضاع والإمكانات الوطنية.

وقد أشارت المادة (١٢) من الاتفاقية على التدابير التي يجب اتخاذها من خلال السلطة المختصة في الدولة للتأكد من سلامة كافة عناصر بيئة العمل والعمال حيث نصت على أنه: تتخذ تدابير، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، للتأكد من أن أولئك الذين يصممون الآلات أو المعدات أو المواد للاستعمال المهني، أو يصنعونها، أو يستوردونها، أو يجهزونها، أو ينقلونها.

(أ) يتحققون بأنفسهم، إلى الحد الممكن والمعقول من أن الآلات أو المعدات أو المواد لا ترتب أخطاراً على سلامة وصحة أولئك الذين يستعملونها الاستعمال الصحيح.

(ب) يوفرون معلومات بشأن الطريقة الصحية لتكوين واستعمال الآلات والمعدات والاستخدام السليم للمواد، ومعلومات عن أخطار الآلات والمعدات وعن الخصائص الخطيرة للمواد الكيميائية وللعوامل أو المنتجات الفيزيائية والحيوية، وكذلك تعليمات بشأن كيفية تجنب الأخطار.

(ج) يجرون دراسات وبحوثاً، أو يلقون بصورة وثيقة بالمعارف العلمية والتقنية اللازمة لتلبية الالتزامات الواردة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من هذه المادة.

وقد أكدت المادة (١٣) من الاتفاقية على مبدأ حماية العامل الذي لا يستطيع الاستمرار في العمل لخطورته عليه حيث نصت على أنه: تكفل الحماية للعامل الذي ينسحب من موقع عمل يعتقد لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً لحياته أو صحته، مما قد يترتب انسحابه من عواقب، وفقاً للأوضاع والممارسات الوطنية. وهذا يعني أن كافة حقوقه مصونة لا تمس مادام هناك تخوف من خطورة بيئة العمل عليه كأن يكون لديه أمراض صدرية مزمنة وبيئة العمل بها أدخنة من شأنها أن تعرض حياته للخطر.

كما أن الاتفاقية ألزمت الدول بتدريب وتعليم طلاب المدارس والمعاهد وأماكن التدريب على مسائل الصحة والسلامة المهنية حتى لا يتعرضوا لمخاطر بيئة العمل الضارة ومنحهم خلفية علمية وتنقيفية عن كيفية الحماية والوقاية من بيئة العمل الضارة مثل ارتداء كمادات وأقنعة معينة والتعامل بشكل صحيح مع بيئة العمل، حيث تنص المادة (١٤) من الاتفاقية على أنه: تتخذ تدابير من أجل إدخال مسائل السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، بطريقة تتفق

مع الأوضاع والممارسات الوطنية، على جميع مستويات التعليم والتدريب بما في ذلك التعليم العالي التقني والطبي والمهني. بصورة تغطي احتياجات تدريب جميع العمال.

كما وضعت الاتفاقية التزامات على عاتق أصحاب المنشآت بهدف الوقاية والحماية لأماكن العمل من الأخطار والأضرار المحتملة من بيئة العمل فنصت المادة (١٦) على أنه: [أ] يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون أماكن العمل والآلات والمعدات وطرائق التنفيذ الخاضعة لإشرافهم مأمونة ولا تشكل خطراً على الصحة. [ب] يطلب من أصحاب العمل أن يؤمنوا، إلى الحد الممكن والمعقول، أن تكون المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية الخاضعة لإشرافهم دون خطر على الصحة عندما تتخذ تدابير كافية للحماية. [ج] يطلب من أصحاب العمل أن يوفروا، عند الاقتضاء، ما يكفي من الملابس والمعدات الواقية لكي يمكن، إلى الحد الممكن والمعقول، نقادي خطر الحوادث أو الآثار الضارة بالصحة.

وقد أشارت التوصية رقم ١٧١ بشأن خدمات الصحة المهنية إلى أن حماية العامل من الاعتلالات والاصابات الناجمة عن عمله إحدى المهام المنوطة بمنظمة العمل الدولية، تعرف اتفاقية خدمات الصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (رقم ١٦١) "خدمات الصحة المهنية" على أنها خدمات يُعهد إليها بوظائف وقائية بشكل أساسي ومسؤولة عن تقديم المشورة لصاحب العمل والعمال وممثليهم في التعهد بشأن متطلبات إنشاء وصيانة سلامة وصحة، بيئة عمل تسهل الصحة البدنية والعقلية المثلى فيما يتعلق بالعمل وتكييف العمل مع قدرات العمال في ضوء حالتهم الصحية الجسدية والعقلية. يعني ذلك توفير خدمات الصحة المهنية، والقيام بأنشطة في مكان العمل بهدف حماية وتعزيز سلامة العمال وصحتهم ورفاههم، فضلاً عن تحسين ظروف العمل وبيئة العمل، بحيث يتم تقديم هذه الخدمات من قبل متخصصين في الصحة المهنية يعملون بشكل فردي أو كجزء من وحدات الخدمة الخاصة للمؤسسة أو الخدمات الخارجية. تعتبر ممارسة الصحة المهنية في نطاق أوسع ولا تتكون فقط من الأنشطة التي تؤديها خدمات الصحة المهنية، إنه نشاط متعدد التخصصات والقطاعات يشمل بالإضافة إلى مهنيي الصحة والسلامة المهنية ومتخصصين آخرين في كل من المؤسسة وخارجها، وكذلك السلطات المختصة وأصحاب العمل والعمال وممثليهم، حيث تتطلب مثل هذه المشاركة نظاماً متطوراً ومنسقاً جيداً في مكان العمل، يجب أن تشمل البنية التحتية اللازمة على جميع الأنظمة الإدارية والتنظيمية والتشغيلية اللازمة لإجراء ممارسة الصحة المهنية بنجاح وضمان تطويرها المنهجي والتحسين المستمر.

كما أشارت منظمة العمل العربية في الاتفاقية رقم ٧ والتوصية رقم ١ لسنة ١٩٧٧ على التزام الدول العربية بشأن السلامة والصحة المهنية^(١).

المطلب الثاني

الحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل للمعاق

في التشريع الوطني

تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها المجال الذي يهدف إلى حماية العاملين من مختلف أنواع المخاطر المرتبطة بالعمل أو ظروفه، وذلك من خلال معالجة العوامل الشخصية أو التقنية التي يمكن أن تؤدي إلى هذه المخاطر، الأمر الذي يفيد في تحسين بيئة العمل وشروطه، بحيث يبقى العمال بصحة بدنية وعقلية دائمة. وقد أصبح مجال الصحة المهنية علماً قائماً بحد ذاته، يرمي إلى وضع قواعد ونظم ضمن إطار تشريعي من أجل الحفاظ على صحة وحياة الإنسان من خطر الإصابة وعلى ممتلكاته من الضياع والتلف.

وتهدف سلامة بيئة العمل إلى حماية العمال من البيئة المحيطة بهم داخل نطاق العمل بما فيها المنشآت والمعدات والأجهزة ورفع الطاقة الانتاجية وعدم تعطيل عجلة الانتاج وتعزيز كفاءة العمال وجعلهم يشعرون بالطمأنينة والأمان في مهنتهم والشعور بالاستقرار بما يعكسه من زيادة الانتاج، وهذا يلقي مسؤولية كبيرة على صاحب العمل من حيث الانشاءات الخاصة بالمؤسسة والتعرف على مخاطر العمل وتدريب العاملين على تفاديها وتوفير الوسائل اللازمة للعمل والعاملين والتنسيق مع كافة الهيئات المتخصصة في التأمين مثل جهاز الحماية المدنية وتأمين الحرائق.

تنص المادة ١٣ من الدستور على أنه: تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الانتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، ويحظر فصلهم تعسفاً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون.

تنص المادة ٦٧٤ من القانون المدني على أن عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين وهو العامل بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر وهو صاحب العمل، وعليه فإن القانون قد وضع مبدئين أساسيين هما

(١) مشار إليها لدى صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ٢٠٢ وما بعدها.

التبعية والأجر^(١)، وقد نصت المادة ٤١ من دستور منظمة العمل الدولية (المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي ١٩١٩) على أنه من المبادئ العامة التي ينبغي الالتزام بها ربط الأجر بالعمل والتزام رب العمل بدفع أجور العمال^(٢). ولذا فإن تضمين العقد للتبعية يتضمن التزام أساسي على صاحب العمل وهو تأمين سلامة العامل أثناء أداء العمل، فالرابطة العقدية كما ترتب حقوقا ترتب أيضا التزامات من بينها التزام صاحب العمل أمام العامل والمجتمع، بالحفاظ على سلامته وصحته وتأمين بيئة عمله.

كما نص قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على التزام المنشأة بتأمين سلامة العامل وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر^(٣)، حيث أشار الكتاب الخامس من القانون على السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل^(٤)، وذلك من خلال تأمين مواقع العمل والانشاءات والتراخيص وكذا تأمين بيئة العمل^(٥)، حيث تلتزم المنشأة

(١) صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ٢٦، عصام أنور سليم: أصول قانون العمل - منشأة المعارف - الاسكندرية - ٢٠٠٤ - ص ٣٤٠ وما بعدها، همام محمد محمود زهران: قانون العمل - دار المعرفة الجامعية - الاسكندرية - بدون تاريخ - ص ٢٧٩ وما بعدها، عبد اللطيف خالقي: المرجع السابق - ص ٣٦٦.

(٢) صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ٢٧.

(٣) السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٧٢٢ ويضيف أن كافة المخاطر يلتزم صاحب العمل بوقاية العامل منها أيا كان نوعها فيزيائية وميكانيكية وبيولوجية أو مخاطر سلبية أو مخاطر الحريق.

(٤) نص المشرع المغربي على قواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية بالفصل ٧٤٩ من ظهير ٩ رمضان ١٣٣١ الموافق لـ ١٢ أغسطس ١٩١٣ الذي جاء فيه "المعلم أو المخدم، وعلى العموم كل رب عمل، يلتزم - أولًا: بأن يعمل على أن تكون الغرف، ومحلات الشغل، وعلى العموم كل الأماكن التي يقدمها لعماله وخدمه ومستخدميه مستوفية كل الشروط اللازمة لعدم إلحاق الضرر بصحتهم ولتأمينهم من كل خطر كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد، ثانيًا: بأن يعمل على أن تكون الأجهزة والآلات والأدوات وعلى العموم كل الأشياء التي يقدمها، والتي يلتزم بواسطتها أداء الشغل في حالة من شأنها أن تقي من استخدامهم من كل خطر يهدد حياتهم أو صحتهم في الحدود التي تقتضيها طبيعة الخدمات التي يؤدونها، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد، ثالثًا: بأن يتخذ كل ما يلزم من الاجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله وخدمه ومستخدميه حياتهم وصحتهم في أدائهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه أو لحسابه، ويسأل المخدم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل ووفقا للقواعد المقررة للجرائم و شبه الجرائم".

(٥) بكر طارق اسماعيل: المرجع السابق - ص ١٢١ وما بعدها، سعيد سعد عبدالسلام: المرجع السابق - ص ٣٦ وما بعدها.

وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر سواء الفيزيائية (المادة ٢٠٨) أو الميكانيكية (المادة ٢٠٩)، أو خطر الإصابة بالبكتريا والفيروسات والفطريات والطفيليات وسائر المخاطر البيولوجية متي كانت طبيعة العمل تعرض العمال لظروف الإصابة (المادة ٢١٠)، وتوفير وسائل الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة والسائلة والغازية (المادة ٢١١)، وكذا الوقاية من مخاطر الحريق بما في ذلك توفير أجهزة وأدوات الاطفاء المطابقة للمواصفات القياسية وتطوير معدات الاطفاء وأجهزة التنبيه والتحذير والانذار المبكر والعزل الوقائي والاطفاء الآلي التلقائي (المادة ٢١٤)، وكذا تلتزم المنشأة بتقييم وتحليل المخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال عند وقوع الكارثة واختبار فاعليتها وإجراء بيانات عملية للتأكد من كفاءتها والتدريب على مواجهتها (المادة ٢١٥).

وضع المشرع الفرنسي والفقهاء الفرنسي التزم على العامل وصاحب العمل بشأن السلامة والصحة المهنية حيث أشار إلى أنه يجب أن يعتني العامل بصحته، ويضمن سلامته وسلامة الأشخاص الآخرين الموجودين في مكان العمل. يجب أن يحترم التعليمات والإرشادات التي وضعها صاحب العمل. في حالة عدم الامتثال لهذه القواعد، قد يتم معاقبة العامل وتحمله المسؤولية. يجب على صاحب العمل أن يضع الوسائل اللازمة (التدريب والمعلومات والمعدات) لضمان صحة الموظف وسلامته في العمل^(١).

كما أشار المشرع الفرنسي نص المادة (L4121-1) ليتضمن التزم صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة العمال وصحتهم البدنية والعقلية. تشمل هذه التدابير: [١] إجراءات منع المخاطر المهنية، بما في ذلك تلك المذكورة في المادة L 4161-1 ؛ [٢] المعلومات وإجراءات التدريب ؛ [٣] إنشاء منظمة والوسائل المناسبة. ويسهر صاحب العمل على

(¹)Le salarié doit prendre soin de sa santé, veiller à sa sécurité et celles des autres personnes présentes sur le lieu de travail. Il doit respecter les instructions et consignes fixées par son employeur. En cas de non respect de ces règles, le salarié peut être sanctionné et sa responsabilité peut être engagée. L'employeur doit mettre en place les moyens nécessaires (formation, information et matériel) pour garantir la santé et la sécurité au travail du salarié.

Santé et sécurité au travail : obligations du salarié, Source: Fiche service-public.fr – 21/01/2022

تكيف هذه التدابير لمراعاة التغيير في الظروف وتميل إلى تحسين الأوضاع القائمة^(١). كما تنص المادة L4121-2 على أنه: يقوم صاحب العمل بتنفيذ التدابير المنصوص عليها في المادة L.4121-1 على أساس المبادئ العامة التالية للوقاية والتي منها تجنب المخاطر تقييم المخاطر التي لا يمكن تجنبها مكافحة المخاطر عند المصدر تكيف العمل مع الأشخاص لاسيما فيما يتعلق بتصميم محطات العمل واختيار معدات العمل وطرق العمل والإنتاج، بهدف تحديد العمل الرتيب وإيقاع العمل وتقليل آثار ذلك على الصحة؛ الاخذ في الاعتبار بحالة العمل استبدال ما هو خطير بما هو غير خطير أو بما هو أقل خطورة؛ وضع خطط للوقاية من خلال دمج الأسلوب وتنظيم العمل وظروف العمل والعلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل المحيطة، في كل متماسك، اتخاذ تدابير حماية جماعية بإعطائها الأولوية على تدابير الحماية الفردية؛ إعطاء التعليمات المناسبة للعمال^(٢).

(¹) Article L4121-1, L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent: {1} Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1؛ {2} Des actions d'information et de formation {3} La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(²) Article L4121-2: {1} Eviter les risques؛ {2} Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités؛ {3} Combattre les risques à la source؛ {4} Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé؛ {5} Tenir compte de l'état d'évolution de la technique؛ {6} Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ؛{7} Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au==

ومما سبق يتضح أن صاحب العمل عليه التزامات خاصة بتأمين المنشأة وسلامة العمال لديها من كافة المخاطر التي قد تلحق به وتدريبه على كيفية التعامل معها على النحو الذي يؤمن سلامته ووقايتها^(١)، ولما كان العامل المعاق هو أكثر العمال تأثراً بالمخاطر فإن على المنشأة القيام بعمل برامج تدريبية وتوعوية وتأهيلية له وتحديد مستويات اللياقة والسلامة الصحية والقدرات العقلية والنفسية، ومدى قدرته على تخطي تلك المخاطر، وإحاطته علماً بها وتوفير وسائل الوقاية وأدوات الوقاية وتدريبه عليها أو توفير عامل مساعد له في حالة حدوث تلك المخاطر على النحو الذي يجنبه تلك المخاطر ولا يتسبب له في أى أضرار محتملة.

وعليه فقد أشارت المادة ٢٠٨ من قانون العمل على التزام المنشأة بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية، واتخاذ المنشأة كافة الاحتياطات والتدابير اللازمة لتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية، كما نصت المواد التالية على العديد من الالتزامات المتعلقة ببيئة العمل، وعليه فإن تأمين بيئة العمل يقع على مسؤولية المنشأة وعليها اتخاذ كافة الاجراءات التي تراها لحماية العمال^(٢). ولكن العامل مسئول عن الالتزام بقواعد السلامة حيث نصت المادة ٦٩ من قانون العمل على حالة فصل العامل لارتكابه خطأ جسيم ومن بين الأخطاء الجسام في الفقرة الثالثة تكرار عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر رغم التنبيه عليه كتابة

==harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1؛ {8} Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ؛{9} Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(١) صلاح على حسن: حماية الحقوق العمالية - المرجع السابق - ص ١٨٢. وقد ألزمت المادة ٢٢٤ من قانون العمل الجهة الإدارية بإعداد جهاز مختص للتفتيش على المنشآت، وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٥٤ لسنة ٢٠٠٣ بتنظيم أعمال المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة وتأمين بيئة العمل ويختص بتخطيط ورسم السياسة العامة للدولة في مجالات السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل - الوقائع المصرية العدد ١٨٧ في ١٩/٨/٢٠٠٣.

(٢) صلاح على حسن: المرجع السابق - ص ١٧٦ وما بعدها، أحمد عبد الكريم سلامة: المرجع السابق، أحمد شوقي عبد الرحمن: المرجع السابق - ص ١٩٤ وما بعدها.

بمراعاة ذلك. وعليه فإن عدم الالتزام بقواعد السلامة وتكرار ذلك من العامل يمنح صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل^(١).

ولاشك أن العامل المعاق في حاجة أكثر من الأصحاء إلى تهيئة بيئة العمل المناسبة له حتى يعمل في أمان وسلامة دون الإضرار به والتسبب في تفاقم أضراره نتيجة العمل، وعليه فقد نصت المادة ٢٠ من القانون ١٠ لسنة ٢٠١٨ على أنه:.....كما تلتزم الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل^(٢).

(١) أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي- شرح عقد العمل الفردي- دار النهضة العربية- القاهرة - ٢٠٠٣ - ص ٧٩٩.

(٢) أشارت المادة ٤٧ من اللائحة التنفيذية لقانون ذوى الإعاقة لعدد من المعايير يجب مراعاتها لضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وهي: [١] ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم الاستهانة بأهميتها. [٢] ضرورة توفير صندوق اسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الاصابات البسيطة وبصورة سريعة. [٣] ضرورة حفظ المواد الكيماوية والمواد القابلة للاشتعال بعيدا عن أماكن تجمع العاملين والمتدربين باعتبارها مصدر خطر حقيقي. [٤] ضرورة تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل أماكن التدريب والإعداد المهني وذلك بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تحد من الكثير من الحوادث. [٥] ضرورة التركيز على رفع وعي وجاهزية العاملين في أماكن التدريب والإعداد المهني وذلك بتنفيذ البرامج التدريبية التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الاخلاء والتعامل مع الحوادث حال وقوعها. [٦] ضرورة استدامة التنسيق بين أماكن التدريب والإعداد المهني أو القائمين عليها مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهات المعنية بهذا الشأن وذلك بعقد دورات للمشرفين على العمل والعاملين التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع. [٧] ضرورة العمل على إصدار المطويات والبوسترات والملصقات بشكل دورى ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة حيث تعتبر هذه المنشورات من الأمور الضرورية والمهمة لتثقيف العاملين ورفع الحس التوعوى لديهم وبالتالي الحد من الاصابات في بيئة العمل. [٨] العمل على حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وأماكن التدريب والإعداد المهني وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والأمراض المهنية. [٩] الحفاظ على مقومات العنصر المادى المتمثل في أماكن التدريب والإعداد المهني وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث. [١٠] توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادى. [١١] العمل على حماية وتأمين أماكن التخزين بأماكن العمل والتدريب والإعداد المهني وما تحتويه من مواد خام أو منتج وغيرها من أجهزة ومعدات وآلات من أخطار الحريق ومنع نشوبه والاستعداد التام لمواجهة في حالة حدوثه وحتى في حالة عدم قابليتها للاحتراق وتفادى وجود أية مصادر للاشتعال بمواقع التخزين واتخاذ التدابير ==

كما تلتزم المنشأة تجاه العامل المعاق بتوفير الرعاية الصحية والتفتيش الدوري على المخاطر المهنية والعمل على الوقاية منها^(١)، وفحص شكاوى العامل المعاق المرضية وعما إذا كانت شكواه تتعلق بنوع العمل الذي يؤديه وتجنبيه ذلك العمل إذا كان هو المتسبب في الأضرار التي لحقت به والتي يتضرر منها ومحاولة توجيهه لعمل آخر يتناسب مع ظروف إعاقته، وكذا المحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم والكشف على أمراضهم المهنية ومدى لياقتهم الصحية في ضوء أنظمة التأمين الصحي وتقديم العلاج المناسب له. كما أن المنشأة تلتزم باستخدام المعدات الخاصة بالتأمين ضد المخاطر وتدريب العامل المعاق على استخدامها، كما أنها تلتزم بوضع إشارات واضحة وظاهرة ومعروفة بالنسبة للمعاق عن أماكن وجود المواد الخطرة وكيفية التعامل معها وعدم الاقتراب منها والعمل على رفع وعي وجاهزية المعاق من خلال التدريب والاعداد المهني على كيفية الاخلاء والتعامل مع الحوادث حال وقوعها. وكيفية البعد عن أماكن الخطر حال وقوعها وارتداء الملابس المناسبة لأماكن الخطورة، وقد نص قانونا العمل وحماية ذوى الاعاقة على معاقبة من يخالف الحفاظ على أحكام السلامة والصحة المهنية^(٢).

==الكفيلة للحد من انتشار الحريق عند وقوعه. [١٢] اتخاذ التدابير اللازمة للتخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في أماكن التدريب والاعداد المهني.

(١) يجب على الدولة تفعيل نظام مفتشي العمل لخدمة العامل المعاق والتأكد من التزام المنشأة بمراقبة تشغيل المعاقين وحمايتهم من الأخطار - راجع في ذلك: سامح خليفة السعدي: المرجع السابق - ص ٢٣٦.

Abdel-Nasser Hussein: Contribution a une Etude Theorique el partique de limpot sur chiffre D,affaires le Mod,ele Francais de Dijon, 1987.

(٢) تنص المادة (٤٧) من قانون ذوى الاعاقة على أنه: يعاقب كل من عرض شخصاً ذا إعاقة لإحدى حالات الخطر المنصوص عليها في المادة (٤٦) من هذا القانون (من بينها تعريض أمنه أو صحته أو حياته للخطر) بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه ، أو بإحدى هاتين العقوبتين .

تنص المادة ٢٥٦ من قانون العمل على أنه: يعاقب كل من يخالف أيا من أحكام الكتاب الخامس بشأن السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل والقرارات الصادرة تنفيذا له بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون عقوبتا الحبس والغرامة المنصوص عليهما في الفقرة السابقة وجوبيتين إذا ترتب على الجريمة الوفاة أو الإصابة الجسيمة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ويكون صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة مسؤولاً بالتضامن مع==

ويشير البعض^(١) إلى أن قواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية تعتبر من القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها لتعلقها بالنظام العام الاجتماعي^(٢)، خاصة أن السهر على "حماية الصحة والسلامة الجسدية" بشكل مطلق يتعلّق بـ"حق دستوري" أوصت به الاتفاقيات الدولية و العربية. و لأجله فإنّه يمنع منعاً باتاً عدم الامتثال له، سواء من طرف الأجير أو المشغل^(٣).
ومما سبق يتضح أن الحفاظ على السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل لذوى الاعاقة تستلزم تضافر كافة الجهود سواء الحكومية من خلال اصدار التشريعات التي تنظم ذلك وتلزم

==المحكوم عليه في الوفاء بالعقوبات المالية إذا كانت الجريمة قد وقعت نتيجة إخلاله بأي من الواجبات التي يفرضها عليه هذا القانون.

(١) أمنية رضوان: مسؤولية المشغل في الحفاظ على صحة و سلامة الأجراء داخل المقاوله- مجلة القانون والأعمال الدولية جامعة الحسن الأول المغرب- منشورة على شبكة الانترنت- بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٢٠.

(٢) يشير البعض إلى أن جميع قواعد قانون العمل من القواعد الآمرة ومن النظام العام ومخالفتها تعد باطلة بطلانا مطلقاً عصام أنور سليم: المرجع السابق- ص ٣٤٠ وما بعدها، أحمد شوقي عبد الرحمن: المرجع السابق- ص ١٩٩. أيمن مكرم البسيوني: المرجع السابق- ص ١٥٣ وما بعدها.

(٣) صدر قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض رقم ١٢٠٣ بتاريخ ١٤ مايو ٢٠١٥ في الملف الاجتماعي عدد ٦٦١/٥/١٤/٢٠١٤ الذي جاء فيه "حيث ثبت صحة ما نعاه الطالب على القرار المطعون فيه، ذلك أن الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء وصحتهم من الاصابات الناجمة عن العمل وتجنبيهم مخاطر العمل في أماكن غير مأمونة هي من الالتزامات الرئيسية الملقاة على عاتق المشغل، أصبغ عليها المشرع صفة النظام العام، ورتّب على عدم احترامها جزاءات زجرية، وجاء بمقتضيات قانونية تعزز الضمانات الممنوحة للأجراء كلما تعلّق الأمر بسلامتهم وصحتهم منصوص عليها في المواد ٢٤ و ٢٨١ إلى ٣٤٤ من مدونة الشغل، والثابت من وثائق القضية أن الأجير رفقة أجراء آخرين كانوا يشتغلون تحت أشعة الشمس الحارقة، وهو ما يتنافى مع ضرورة تجهيز أماكن الشغل تجهيزاً يضمن سلامة الأجراء المنصوص عليها في المادة ٢٨١ من المدونة ومنصوص عليها أيضاً في نصوص قانونية دولية كاتفاقية الصحة والسلامة المهنية الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي في يونيو ١٩٨١، والقرار المطعون فيه اعتبر أن الأجير غادر العمل تلقائياً دون أن يبحث في ما أثير حول ظروف العمل خاصة وأن الشهود أكدوا على أن الأجراء احتجوا على تشغيلهم فوق سطح المقاوله وتحت أشعة الشمس، بل إن الشاهد صرح أن المسؤول أخبرهم بأن العامل الذي لم يرقه الأمر ما عليه إلا أن يغادر، وهو ما لا يمكن اعتباره إلا طرداً مقنعاً لكون الأجراء لم يغادروا بمحض إرادتهم بل تحت تأثير الظروف الغير الصحية والغير ملائمة في مكان العمل، وهو ما يجعل القرار فاسد التعليل وخارق للمقتضيات القانونية المشار إليها أعلاه مما يعرضه للنقض==

أصحاب الأعمال بها، وكذا من خلال توفير كافة المستلزمات بسعر مناسب^(١)، وعمل تسهيلات في السداد لأصحاب الأعمال وكذا مساعدتهم في تدريب وتأهيل وإرشاد وتوعية ذوى الإعاقة، ونري أن هناك التزامات على أصحاب الأعمال حتى يمكن للعامل المعاق أداء عمله بيسر وسهولة والحفاظ على صحته وسلامته من بينها^(٢):

١- تركيب أجهزة إنذار سمعية وضوئية في حالة حدوث حرائق أو انبعاث أدخنة من أماكن العمل.

٢- توفير مجسات (عصا) للمعاقين إعاقة بصرية وكذا طرق خروج من أماكن الخطر متصلة بالمجسات يتحرك إليها ذوى الإعاقة البصرية فتساعده على الابتعاد من مكان الحريق. على أن يتوافر مخطط مكاني محسوس لذوى الإعاقة البصرية يرشده لمكان وطرق الخروج.

٣- عدم تعامل ذوى الإعاقة الذهنية مع الأدوات والعناصر والمواد الخطرة وأن يكون تعاملهم في المواد التي لا تسبب أى نوع من الأضرار.

٤- تركيب أجهزة إنذار لذوى الإعاقة لطلب المساعدة في حالة حدوث حوادث من جانبهم حتى يتم الوصول إليهم بسرعة ومساعدتهم.

٥- عمل توصيلات أرضية وممرات وطرق داخلية لذوى الإعاقة لا يستخدمها الأصحاء.

٦- التدريب على إرشادات السلامة والصحة المهنية لكل إعاقة بطريقة منفصلة عن الأخرى سواء كانت إعاقة ذهنية أو بصرية أو سمعية أو حركية وتوفير الأدوات والمعدات الخاصة لنقل شديدي الإعاقة في حالات الإخلاء.

(١) يلتزم صاحب العمل بتوفير كافة مستلزمات العمل التي يحتاجها العمال و لا يكلف العامل بتوفير تلك المستلزمات- همام محمد محمود زهران: المرجع السابق- ص ٢٦٩.

(٢) نص المشرع المغربي على لجنة تسمى لجنة السلامة وحفظ الصحة وعهد لها القيام ببعض الأعمال من بينها: استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقاول، والعمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة، والسهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية، والسهر على الحفاظ على البيئة داخل المقاول و محيطها، والايجاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل وطرقه وانتفاء المعدات واختيار الأدوات والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل، وتقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاول، وإبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل، وتنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاول. (٥١) وهذه المهام ذكرت على سبيل المثال لا الحصر، على اعتبار أن تشريع الشغل ترك المجال لإيراد اختصاصات أخرى قد تدخل ضمن صميم عمل هذه اللجان- مشار إليها لدى- أمينة رضوان: المرجع السابق.

- ٧- توفير حقائب إسعافات أولية وأنايبب وأكسجين وكافة أدوات الإطفاء سواء اليدوية أو الذاتية والتي تساعد على إخماد الحرائق فور حدوثها وتدريب ذوى الإعاقة عليها.
- ٨- عمل تجارب دورية على الإخلاء في حالة حدوث خطر وقياس مدى استجابة المعاق للخطر وقدرته على تفاديه وإعادة تأهيله إذا لم يتمكن من تفاديه في الوقت القياسي المحدد.
- ٩- توفير أرقام هاتف للوقاية من الأخطار يستخدمها ذوى الاعاقة في أماكن عملهم والتأكد من سلامتها يومياً.
- ١٠- توفير مصاعد وخارج خاصة بذوى الاعاقة يتم استخدامها من قبلهم وغير مسموح باستخدامها من غيرهم.
- ١١- عقد دورات توعوية ومهارية ثلاثم كل إعاقاة، وبما يساعدهم على استيعاب اجراءات وشروط السلامة والوقاية من المخاطر.
- ١٢- منح القضاء سلطة تقييم موقف رب العمل وعلاقته بالعامل المعاق إذا قام بإنهاء عقد العمل بصورة منفرد بادعاء عدم كفايته في العمل وعدم استجابته للتقدم العلمي والتقني بالمؤسسة، مع تخويله حق إعادته للعمل إذا تبين عدم صحة إدعاءه.
- ١٣- النص على تعديل وظيفة العامل المعاق لتناسب مع ظروفه دون التأثير على مستحقته حفاظاً على وضعه الاقتصادي.
- ١٤- عدم اعتبار عدم قدرة العامل على الاستجابة للسلامة المهنية لظروف إعاقته من الخطأ الجسيم التي تمنح رب العمل حق إنهاء العلاقة التعاقدية، وإلزام رب العمل بتعيين مساعد له وقت وقوع الخطر.
- وقد نص قانون العمل وقانون ذوى الاعاقة على معاقبة صاحب العمل الذي يخالف الإلتزامات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، ومن ثم فإن هذه الإلتزامات تعتبر من النظام العام ولا يجوز مخالفتها من جانب صاحب العمل وإلا تعرض للعقوبات الواردة بالقانونين^(١).

(١) همام محمد محمود زهران: قانون العمل - عقد العمل الفردى - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية ٢٠٠٧ -

الخاتمة والتوصيات

أولاً: الخاتمة

نوهنا في الدراسة القائمة على الحماية القانونية للعامل المعاق على ضرورة الحماية القانونية له باعتباره طرف ضعيف في العلاقة العقدية وبيننا أن الهدف من الدراسة هو ضمان مستوى اقتصادي واجتماعي مناسب لهم وعدم احتياجهم للآخرين أو للدولة في سد احتياجاتهم الأساسية وأن يساهموا في نهضة المجتمع ويكونوا عنصر فعال في التنمية الاقتصادية، ولاشك أن رب العمل يهدف لرفع الطاقة الانتاجية وعدم تعطيل عجلة الانتاج وتعزيز كفاءة العمال وجعلهم يشعرون بالطمأنينة والأمان في مهنتهم والشعور بالاستقرار بما يعكسه من زيادة الانتاج، وهذا يلقي مسؤولية كبيرة عليه من حيث الانشاءات الخاصة بالمؤسسة والتعرف على مخاطر العمل وتدريب العاملين على تفاديها وتوفير الوسائل اللازمة للعمل والعاملين والتنسيق مع كافة الهيئات المتخصصة في التأمين مثل جهاز الحماية المدنية وتأمين الحرائق وغيرها، وهذا ما يسعى إليه المجتمع كله.

وتم تقسيم الدراسة لثلاث مباحث سبقها مبحث تمهيدى أشرنا فيه لمفهوم الاعاقة والمعاق والتعريفات الخاصة بهم وكذا تعرفنا على التطور التاريخي لحماية ذوى الاعاقة، ثم تحدثنا في المبحث الأول عن حق المعاق في العمل وتعرفنا على حق العمل بصفة عامة وحقه في العمل بصفة خاصة ثم تحدثنا في المبحث الثاني عن الالتزام بتأهيل المعاق وتدريبه من خلال التعرف على التأهيل المهني وإعادة التأهيل والتدريب على العمل ثم تناولنا في المبحث الثالث الالتزام بالحفاظ على السلامة والصحة وبيئة العمل بالنسبة للمعاق وغيره من الأصحاء وأشرنا للاتفاقيات الدولية التي صدقت لها مصر ومن ثم أصبحت تشكل قانونا من قوانينها، وما قامت به مصر من خلال الدستور والقانون من مراعاة حقوق العمال المعاقين في القيام بعملهم في خدمة أنفسهم ومجتمعاتهم.

ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة وضع تنظيم تشريعي خاص بالعلاقة العقدية بين العامل المعاق ورب العمل وليس من خلال نصوص قانون العمل وقانون ذوى الاعاقة يتضمن كيفية التعامل مع كل إعاقة على حده سواء كانت إعاقة ذهنية أم بصرية أم غيرها.
- ٢- منح رب العمل الذي يعمل لديه معاقين امتيازات أكثر من الواردة بالقانون حتى نشجعهم على النهوض بهم.
- ٣- يجب أن يتضمن القانون التزام الدولة بتدريب المعاقين وتأهيلهم دون الاعتماد على رب العمل وأن يكون ذلك تحت إشراف وزارة التضامن الاجتماعي، قبل التحاقهم بأى عمل.
- ٤- نشر الوعي الثقافي والاجتماعي قبل حقوق المعاق في العمل من خلال برامج يسهم فيها كافة العاملين في هذا المجال على النحو الذي يساعد في تعميمها على مستوى كبير، ومواجهة ما يتعرض له المعاق من أضرار أثناء العمل.
- ٥- الزام صاحب العمل بكافة الالتزامات الدولية والوطنية الخاصة بتشغيل العامل المعاق، من خلال وضع تلك القواعد موضع التنفيذ.
- ٦- الزام صاحب العمل بتدوين مدونة سلوك خاصة بالتعامل مع المعاقين، من قبل العاملين لديه من الأصحاء.
- ٧- تدريب العمال المعاقين وغيرهم من الأصحاء على الطرق المناسبة للسلامة والصحة المهنية والحفاظ على بيئة العمل، من خلال التدريب المشترك.
- ٨- وضع سياسة تأهيلية للمعاقين من خلال مساهمات منظمات المجتمع المدني، وتشجيع تأسيس جمعيات ومنظمات للمجتمع المدني تعمل في هذا المجال وتوفير الدعائم المادية والبشرية لهم.
- ٩- تشغيل العامل المعاق في الأعمال التي تتناسب مع اعاقته، وتأهيله للعمل من خلال دورات تدريبية، في بيئة العمل الخاصة به.
- ١٠- إزالة العقبات والمعوقات التي تمنع دمج المعاقين في المجتمع، مع عمل مؤتمرات دورية للتلاقي معهم وبحث مشاكلهم وحلها أول بأول.
- ١١- يجب وضع نظم جديدة بواسطة المختصين من شأنها توفير خدمة حقيقة للمعاق العامل داخل مكان العمل مثل وضع فتحات للمرور وكذا علامات أرضية توضيحية للمعاقين في الطرق.
- ١٢- الزام صاحب العمل بعمل دورات تدريبية للمعاقين على تشغيل أدوات الحفاظ على صحة وسلامة البيئة عدم تكليف العامل المعاق أى أعباء بسبب تدريبه على العمل المكلف به وأن يكون ذلك من خلال جهة العمل.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي - شرح عقد العمل الفردى - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٣.
- أحمد شوقي عبد الرحمن: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - منشأة المعارف - الإسكندرية - ٢٠٠٨.
- أحمد شوكت الشطي: الدور والمشافي في الإسلام - مجلة العلم والإيمان - ع ٢٦ - ١٩٧٨.
- أحمد عبد الكريم سلامة: الحماية القانونية لبيئة العمل في ظل الخصخصة - بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني كلية الحقوق جامعة المنصورة - ١٩٩٧.
- إسماعيل شرف: تأهيل المعوقين - المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية - ١٩٨٣.
- أكرم أمين الخولي: دروس في قانون العمل، مطبعة دار النهضة - القاهرة - ١٩٥٧.
- أمينة رضوان: مسؤولية المشغل في الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء داخل المقولة - مجلة القانون والأعمال الدولية جامعة الحسن الأول المغرب - منشورة على شبكة الانترنت - بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٢٠.
- السيد عبد الحميد فودة: حقوق الإنسان بين النظم القانونية الوضعية والشريعة الإسلامية - دار الفكر الجامعي - الإسكندرية - ٢٠٠٣.
- السيد عبد نايل: قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤.
- أيمن مكرم البسيوني: أثر فكرة النظام العام على أحكام عقد العمل - رسالة دكتوراه - جامعة طنطا - ٢٠١٨.
- بكر طارق إسماعيل: الالتزام بضمان السلامة - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية ٢٠٢٠.
- حسن كيره: أصول قانون العمل - منشأة المعارف - الاسكندرية - ١٩٧٩.
- حسام الدين كامل الأهواني: أسباب انقضاء عقد العمل - دار أبو المجد للطباعة - الهرم - ٢٠٠٩.
- رضية بركايل وآخر: حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام القانوني الجزائري - جامعة مولود معمري تيزي وزو - مجلة جيل حقوق الإنسان - العدد ٢٥ - منشورة على شبكة الانترنت.
- سعيد سعد عبدالسلام: الالتزام بضمان السلامة في عقد العمل - بدون ناشر وبدون تاريخ.
- سلامة خليفة السعدني: الحماية القانونية للفئات الأولى بالرعاية في علاقات العمل - رسالة دكتوراه - جامعة طنطا.

- صلاح على حسن: حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل) - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية - ٢٠١٣
- عبد الحي محمود صالح: متحدى الإعاقة من منظور الخدمة الاجتماعية - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - ٢٠٠٢.
- عبد الجواد محمد الفار: قانون حقوق الإنسان في الفكر الوضعي والشريعة الإسلامية - دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٩١.
- عبد اللطيف خالقي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية - مطبعة الوراقة الوطنية - مراكش - المغرب - ٢٠٠١.
- عصام أنور سليم: أصول قانون العمل - منشأة المعارف - الإسكندرية - ٢٠٠٤.
- عزت حسن محمد: ضمانات إنهاء عقد العمل الفردي - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق جامعة طنطا - ٢٠١٥.
- على هادي الشقراوى: The international legal basis of rights of persons with disability, الأساس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية - جامعة بابل - العراق - العدد الأول - السنة الثامنة - ٢٠١٦.
- عمرو حسبو: النظم السياسية والقانون الدستوري - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٢.
- فارس محمد عمران: الحماية القانونية لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة - مجلة بحوث الشرق الأوسط - المقالة ١٤ المجلد ٧ - العدد ٥٢ - ٢٠١٩.
- كارم محمود محمد أحمد: الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة - دار الفكر الجامعي - ٢٠١٥.
- محمد سامي عبد الصادق: حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٤.
- محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي - المكتب الجامعي الحديث - الاسكندرية - ٢٠٠٠.
- محمد على عمران: الالتزام بضمان السلامة وتطبيقاته في بعض العقود - دار النهضة العربية - القاهرة - بدون تاريخ.
- محمد فكرى أحمد: تطور الفكر التربوي - عالم الكتب - القاهرة - ١٩٧٠.
- محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الثالثة - ١٩٧٦.
- محمود السقا: تاريخ القانون المصري - دار النهضة العربية - القاهرة - بدون سنة نشر.
- همام محمد محمود زهران: قانون العمل - دار المعرفة الجامعية - الاسكندرية - بدون تاريخ.

- **همام محمد محمود زهران: قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار الجامعة الجديدة - الاسكندرية - ٢٠٠٧.**

ثانياً: المعاجم

- أحمد بن محمد الفيومي المتوفى في ٧٧٠ هـ: المصباح المنير - دار الكتب العلمية - بيروت - طبعة ١٩٧٨.
- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح - دار الحديث - القاهرة - ٢٠٠٣.
- المعجم الوجيز - معجم اللغة العربية - طبعة وزارة التربية والتعليم - القاهرة - ١٩٩٥.
- المعجم الوسيط - مؤسسة التاريخ العربي - دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع - بيروت - لبنان - ٢٠٠٨.

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- **Abdel-Nasser Hussein:** Contribution a une Etude Theorique et pratique de l'impôt sur chiffre d'affaires le Modèle Français de Dijon, 1987.
- **Carpentiers (J.), Cazamian (P.):** Le travail de nuit sur la santé et la vie des travailleurs b.IT, Genève, 1978
- **Dorman (P.):** Child labour in the developed economies (Geneva. ILO-IPEC Working Paper, 2001
- **Evan laufrani:** Droit du travail en France et pratique d'essor social européen, Engdoclet, Paris, 1991
- **Martinez (Jean-Claude):** Le statut de contribuable, LGDJ, 1980