



جامعة آل البيت
عمادة الدراسات العليا
كلية القانون

حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة

دراسة مقارنة

The Rights Of Disabled Public Employee:

A Comparative Study

إعداد الطالب

محمود ثامر جمعه

الرقم الجامعي (١٧٢٠٢٠٠٠٥٣)

إشراف الأستاذ الدكتور

محمد علي سويلم الخليفة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام

جامعة آل البيت

للعام الدراسي

٢٠١٨-٢٠١٩

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾ ﴾

الآية رقم (٤) سورة التين

تفويض

أنا محمود ثامر جمعه ، أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم بحسب التعليمات النافذة في الجامعة.

التوقيع:

التاريخ: / / ٢٠١٩

إقرار والتزم بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

الرقم الجامعي: ١٧٢٠٢٠٠٠٥٣

أنا الطالب: محمود ثامر جمعه

الكلية: القانون

التخصص: قانون عام

أعلن بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية

المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة

دراسة مقارنة

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل أو أطاريح أو كتب

أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما

تقدم فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في

جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني

بعد صدورها دون أن يكون لي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن، بأي صورة كانت في

القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالب: _____ التاريخ: ٢٠١٩/ /

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة:

حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة

دراسة مقارنة

The Rights Of Disabled Public Employee:

A Comparative Study

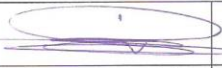

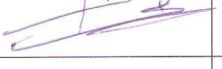

وأجيزت بتاريخ: 11 / 4 / 2019

إعداد

محمود ثامر جمعه

إشراف الاستاذ الدكتور

محمد علي سويلم الخليله

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	أ.د. محمد علي سويلم الخليله
	أ.د. عيد احمد الحسبان
	د. فرحان نزال المساعيد
	د. صفاء محمود السويلمين

•

الأهداء

إلى..... بلدي الحبيب العراق
إلى والديّ طيب الله ثراهما
إلى سندي رمز المودة والصفاء أخوتي وأخواتي
إلى..... زوجتي الغالية وأبنائي وبناتي الأعراء
إلى كل من له حق علي من أرحامي
إلى كل يد قدمت لي العون والمساعدة في
إعداد هذه الرسالة
إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضعة.

الباحث

محمود ثامر جمعه

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، وأصلي وأسلم على خير من تعلم وعمل
وعلم، سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم).

أما بعد:

يطيب لي في هذا المقام، وبعد شكر الله سبحانه وتعالى، الذي أمدني بعونه وتوفيقه في انجاز
هذه الرسالة، أن أتقدم بجزيل شكري وامتناني الى الأستاذ الدكتور محمد الخليفة لقبوله الإشراف
على هذه الرسالة، الذي كان لتوجيهاته السديدة الأثر الكبير في تصويبها وتقويمها، فجزاه الله عني
خير الجزاء، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تكريمهم
بقراءة هذه الرسالة ومناقشتها وإيداء الملاحظات عليها، ولا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بجزيل
شكري وامتناني إلى جميع الأهل والأصدقاء الذين ساندوني وقدموا لي يد المساعدة في إنجاز هذه
الرسالة، فجزاهم الله جميعاً عني خير الجزاء.

الباحث

محمود ثامر جمعه

فهرست المحتويات

ج	تفويض
د	إقرار والتزم بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها
هـ	قرار لجنة المناقشة
و	الأهداء
ز	شكر وتقدير
ح	فهرست المحتويات
ي	ملخص
١	المقدمة
٣	أولاً: أهمية الدراسة
٤	ثانياً: إشكالية الدراسة
٤	ثالثاً: أسئلة الدراسة
٥	رابعاً: هدف الدراسة
٦	خامساً: فرضيات الدراسة
٦	سادساً: منهج الدراسة
٦	سابعاً: محددات الدراسة
٧	ثامناً: الدراسات السابقة
١٠	الفصل التمهيدي التعريف بالموظف العام من ذوي الإعاقة وشروط تعيينه
١١	المبحث الأول تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة
٢٣	المبحث الثاني شروط تعيين الموظف العام من ذوي الإعاقة
٣٧	الفصل الأول الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة
٣٧	المبحث الأول الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية
٤٩	المبحث الثاني الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي

٧٦	الفصل الثاني الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقات
٧٧	المبحث الأول الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية
٨٤	المبحث الثاني الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي
١٠٢	الخاتمة
١٠٢	أولاً: الاستنتاجات
١٠٦	ثانياً: التوصيات
١٠٨	قائمة المصادر
١١٧	Abstract

ملخص

حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة

دراسة مقارنة

إعداد الطالب

محمود ثامر جمعه

إشراف الاستاذ الدكتور

محمد علي الخاليلة

تناولت هذه الدراسة حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي، ومدى مطابقتها مع المعايير الدولية، وقد تبين ان هنالك توافق كبير في هذا المجال مع المعايير الدولية، بل ان المشرع العراقي تفوق على المشرع الدولي والمشرع الأردني في منح بعض الحقوق والامتيازات في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ التي لا نظير لها في الاتفاقيات الدولية وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ الأردني، ولكن ورغم ماتضمنته هذه القوانين من نصوص متطورة ومتوافقة مع الاتفاقيات الدولية في مجال منح العديد من الحقوق والامتيازات، إلا أن معظمها ما زالت نظرية ولم تجد طريقها الى التنفيذ، وقد تم تقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول، واعتمدت على المنهج الوصفي المقارن،

وخلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن المشرع الأردني والعراقي لم يعطيا أولوية في التعيين لذوي الإعاقة، كما خلصت إلى مجموعة من التوصيات أهمها بأن على المشرع الأردني والعراقي أن يجعلوا الأولوية في التعيين لذوي الإعاقة مراعاة لظروفهم الصحية والنفسية، وبما يتوافق مع حالتهم ومراعاة لطبيعة الوظيفة.

المقدمة

الحمد لله الذي خلق الإنسان في أحسن تقويم، وكرمه أفضل تكريم، إذ خلقه بأمره ، وسواه بيده، وأسجد له ملائكته، وبعث إليه أنبيائه ورسله، وقال في شأنه ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَجْدِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾ (٧٠)، نحمده سبحانه وتعالى حمداً يليق بجلاله، ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأن محمداً عبده ورسوله، اللهم صل وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد:

لقد شاءت إرادة المولى عز وجل، ان يتمايز البشر في صورهم وأشكالهم وقدراتهم، كما شاءت ايضاً، ان يبتلي البعض بالحرمان من بعض النعم، التي من الله عز وجل بها على الآخرين، وما من شك في أن للمولى سبحانه وتعالى في ذلك حكمة عظيمة، فالإعاقة قد تكون اختباراً من الله للشخص الذي اصيب بها، وقد تكون سبباً في زيادة كفاءة وقدرة حواسه المتبقية، وقد تكون كفارة لذنوب اقترفها في الحياة الدنيا لتكون سبباً في دخوله الجنة.

(١) الآية (٧٠) سورة الإسراء.

وأنة من المؤسف والمؤلم أن مجتمعاتنا ما زالت تنظر إلى الشخص ذي الإعاقة، بغض النظر عن درجة العجز لديه، أنه شخص عاجز عن العمل والأبداع فيه، وفي الحقيقة أن هذه النظرة ليس لها أي نصيب من الصحة، فالإعاقة لم تكن يوماً مانعاً للأبداع، فهناك العديد من المعوقين تغلبوا على وطأة الإعاقة وحطموا القيود وصنعوا الأبداع، ولم تمنعهم إعاقتهم من ان يحملوا مسؤولياتهم بكل كفاءة واقتدار، لذا آثرت أن اتكلم في موضوع في غاية الأهمية، موضوع يستدعي الوقوف أمامه والتمعن فيه ملياً، لإيجاد أفضل الحلول الممكنة لمشاكله، آلا وهو حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة.

وأن من أهم الأسباب التي دعنتنا لإختيار هذا الموضوع هو إبراز حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة على الوجه المطلوب، وبيان الحقوق التي يجب أن يحصل عليها على أرض الواقع. إضافة إلى أن نسبة الدراسات والابحاث في هذا الموضوع قليلة جداً أو تكاد معدومة، وعلى وجه الخصوص في المكتبات القانونية الأردنية والعراقية، وكذلك من الاسباب التي دعنتنا الى اختياره هو أنه موضوع متعلق بحياة الناس جميعاً، فمن الممكن أن يصبح أي شخص معاقاً في أي وقت. ومن اجل الإحاطة بإشكالية هذه الدراسة والإجابة على ما تثيره من تساؤلات، فقد قمنا بتقسيم خطة الدراسة إلى ثلاثة فصول، فصل تمهيدي يتبعه فصلين آخرين، وخاتمة تضمنت أهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها، ومجموعة من التوصيات التي نأمل بأن تجد طريقاً للتطبيق. فقد بينا في الفصل التمهيدي تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة وشروط تعيينه، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين، تكلمنا في المبحث الأول عن التعريف بالموظف العام من ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة، أما المبحث الثاني

فقد استعرضنا من خلاله شروط تعيين الموظف العام من ذوي الإعاقة، أما الفصل الأول فقد استعرضنا من خلاله الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة، من خلال تقسيمه إلى مبحثين، وقد تكلمنا في المبحث الأول عن الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية، أما المبحث الثاني فقد تكلمنا فيه عن الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي، أما الفصل الثاني والأخير فقد تكلمنا فيه عن الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة، وقد تم تقسيمه أيضاً إلى مبحثين استعرضنا في الأول منهما الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية، في حين استعرض الثاني الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي.

هذا والحمد لله أولاً وآخراً وصلى الله وبارك على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

أولاً: أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة في كونها الدراسة القانونية الأولى في حدود ما يعلم الباحث التي تسلط الضوء على حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة في القانونين الأردني والعراقي، وذلك من خلال بيان الأحكام القانونية التي يخضعون لها بالمقارنة مع أقرانهم من الموظفين الآخرين، علاوة على دورهم المهم في المجتمع من خلال الإسهام في الوظيفة العامة والتخفيف من معاناتهم ومنحهم الدور الذي يستحقونه، ونظراً لقلّة الدراسات والابحاث في هذا المجال، فقد جاءت هذه الدراسة لتساهم في سد النقص الحاصل في المكتبات القانونية في هذا الموضوع، وعلى وجه الخصوص في المكتبات القانونية الأردنية والعراقية.

ثانياً: إشكالية الدراسة

تكمن إشكالية هذه الدراسة في بيان حدود المعاملة التفضيلية للموظفين من ذوي الإعاقة من حيث الحقوق والامتيازات التي يتمتعون بها نظراً للوضع الصحي والنفسي لهم، وإلى أي مدى يمكن التوفيق بين هذه المعاملة التفضيلية وضرورة المساواة بين مختلف موظفي الدولة في الحقوق والامتيازات التي يتمتعون بها لقاء الواجبات المنوطة بهم.

ثالثاً: أسئلة الدراسة

في ضوء هذه الإشكالية يمكن إبراز أهم التساؤلات التي تثار في موضوع الدراسة بالنقاط الآتية:-

- ١- مالمقصود بالموظف العام من ذوي الإعاقة؟
- ٢- ما هي أنواع الإعاقة التي تسمح للشخص بأن يحصل على معاملة تفضيلية أو تجعله قابلاً لتطبيق قانون ذوي الإعاقة عليه؟
- ٣- ماهي الأحكام القانونية التي يخضع لها الموظف العام من ذوي الإعاقة من حيث شروط تعيينهم؟
- ٤- ما هي الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعات المنظمة للوظيفة العامة في الأردن والعراق؟
- ٥- ما هي الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة في الأردن والعراق؟ وما هو مدى تطابقها مع المعايير الدولية؟

رابعاً: هدف الدراسة

تتلخص اهداف الدراسة بالنقاط الآتية:

- ١- هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الأردني والتشريع العراقي، وذلك من أجل منحهم أكبر قدر ممكن من الحقوق والامتيازات، بالشكل الذي يولد لديهم الشعور بأنهم أفراد نافعين وليسوا عالة على المجتمع، وأنهم يتقاضون أجورهم بناءً على الخدمات التي يقدمونها للمجتمع، وما يستتبع ذلك من استفادتهم لإمكاناتهم وملكاتهم والاستفادة منها في تسيير المرافق العامة.
- ٢- إبراز حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة على الوجه المطلوب، وبيان الحقوق التي يجب أن يحصل عليها على أرض الواقع.
- ٣- التوضيح أكثر بحقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة، والبحث عنها في المواثيق الدولية والتشريعات الخاصة بذوي الإعاقة، وعلى وجه الخصوص التشريع الأردني والعراقي.
- ٤- إن الدراسة والبحث في حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة، الغاية منها الوفاء بحق هذه الفئة من الموظفين التي تحتاج منا جميعاً مد يد العون والمساعدة لكي يتغلبوا على وطأة الإعاقة، وتمكينهم من القيام بأعبائهم الوظيفية على أكمل وجه.
- ٥- إن نسبة الدراسات والأبحاث في هذا الموضوع قليلة جداً أو تكاد معدومة، وعلى وجه الخصوص في المكتبات القانونية الأردنية والعراقية، لذا جاءت هذه الدراسة لأثراء تلك المكتبات بهذا الموضوع.

خامساً: فرضيات الدراسة

تتمثل فرضيات الدراسة بما يلي:-

- ١- يفترض عند تعيين الشخص ذي الإعاقة عدم إخضاعه لذات الشروط المطلوبة بالنسبة لباقي الأشخاص مراعاة لوضعه الصحي والنفسي.
- ٢- هناك حقوق وامتيازات تُمنح للموظف العام من ذوي الإعاقة دون غيره من موظفي الدولة.

سادساً: منهج الدراسة

تتبع هذه الدراسة ومن أجل تحقيق الهدف منها المنهج الوصفي من خلال تحليل الإطار التشريعي والفقهى لموضوع الدراسة، ومعالجته من منظور مقارن في كل من الأردن والعراق بالإضافة الى المقارنة مع المعايير الدولية في هذا المجال.

سابعاً: محددات الدراسة

تتناول هذه الدراسة حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة دون غيره من الموظفين، وذلك في التشريعين الأردني والعراقي، حيث سيتم أستعراض تلك الحقوق في نطاق التشريعات الناظمة للوظيفة العامة، والتشريعات المتعلقة بذوي الإعاقة في كلا البلدين.

ففيما يتعلق بالتشريعات الناظمة للوظيفة العامة، فقد حددنا نطاق هذه الدراسة بنظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢/٥/٢٠١٨، وقانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، أما فيما يتعلق بالتشريعات الخاصة بذوي الإعاقة، فقد حددنا نطاق دراستها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ، وقانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ، ومدى مطابقتها مع المعايير الدولية.

ثامناً: الدراسات السابقة

- ١- الضفيري، مشعل بدر سماوى (٢٠١٧) الحماية القانونية للأشخاص المعوقين في التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن، وقد تناولت هذه الدراسة الحماية القانونية للأشخاص المعوقين بصورة عامة، وذلك في التشريع الأردني والاتفاقيات الدولية، بينما تناولت دراستنا هذه وعلى وجه التحديد حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي، ومقارنتها مع المعايير الدولية.
- ٢- ظاهر، فواز خلف (٢٠١٨) التنظيم القانوني للموظف العام من ذوي الاحتياجات الخاصة- دراسة مقارنة، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول لنادي عجمان لذوي الإعاقة، وقد تضمنت هذه الدراسة بيان مفهوم الموظف العام من ذوي الاحتياجات الخاصة، والمسؤولية الانضباطية (التأديبية) المترتبة عليه في حال إخلاله بالواجبات الملقاة على عاتقه،

وذلك في التشريع العراقي والإماراتي والمصري، في حين تركز هذه الدراسة حول الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي، ومقارنتها مع المعايير الدولية.

٣- حسن، سعد جبار (٢٠٠٩) تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة، بحث منشور في مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية، وقد تضمنت هذه الدراسة بيان مفهوم التأهيل المهني للعمال المعاقين وأهميته والمراحل التي يمر بها، بالإضافة إلى ذلك جهود المنظمات الدولية التي قُدمت في مجال رعاية وتأهيل المعاقين ومساعدتها للعديد من الدول في تذليل الصعوبات والمعوقات التي تواجهها للوصول إلى تحقيق أفضل النتائج في العمل والإنتاج والاندماج الاجتماعي، أما هذه الدراسة فقد تمحورت حول الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الأردني والعراقي، ومقارنتها مع المعايير الدولية.

٤- الدخيل، أحمد خلف حسين (٢٠١١) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الأول لقسم التربية الخاصة والدراسات الإنسانية في كلية الآداب بجامعة نزوى سلطنة عمان، وقد تمحورت هذه الدراسة حول بيان قواعد التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية تشغيلهم، وتحديد الجهات المختصة أو المسؤولة عن تنظيم برامج التشغيل، وكذلك الجزاءات التي تفرض على من يخالف هذه القواعد في إطار قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، بينما تتناول هذه الدراسة الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي.

٥- الدخيل، أحمد خلف حسين، ومحمد، أثير طه، الحقوق المالية للشباب من ذوي الإعاقة في العراق، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، وقد تناولت هذه الدراسة الحقوق المالية للشباب من ذوي الإعاقة في القانون العراقي ومقارنتها مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦، في حين تناولت هذه الدراسة حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة الوظيفية منها والمالية في التشريعين الأردني والعراقي، ومقارنتها مع المعايير الدولية.

الفصل التمهيدي

التعريف بالموظف العام من ذوي الإعاقة وشروط تعيينه

يُعد الموظف العام الركيزة الأساسية للإدارة في سبيل أداء الواجبات الملقاة على عاتقها، لذلك فإن التشريعات في مختلف دول العالم تضع الأحكام القانونية التي تنظم الوظيفة العامة فيها، عن طريق تحديد مفهوم الموظف العام، أو الأشخاص الذين يتولون الوظيفة العامة، وكذلك تحديد الشروط الخاصة بتعيينهم، ومن بين فئة الموظفين الذين تسري بحقهم القوانين والأنظمة ذات الصلة بالوظيفة العامة هم الموظفون من ذوي الإعاقة، ومن أجل التعريف بهذه الفئة من الموظفين وبيان شروط تعيينهم، فقد قمنا بتقسيم هذا الفصل التمهيدي إلى مبحثين: يعالج الأول منهما تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة، في حين يستعرض المبحث الثاني وبإيجاز شروط تعيينه.

المبحث الأول

تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة

للاحاطة بتعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة، ينبغي علينا أولاً بيان تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة (المطلب الأول)، ومن ثم بيان أنواع الإعاقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة

للقوف على تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة سنشير أولاً إلى التعريف اللغوي ثم إلى التعريف الاصطلاحي وذلك في فرعين مستقلين وكما يلي:

الفرع الأول: التعريف اللغوي لذوي الإعاقة

كلمة عاق جاءت من عوق، وأعاقه إعاقه، اعتياقاً، أي صرفه وأخره عنه فيقال (أعوق بي الزاد أو الدابة إعواقاً) أي لم أستطع السفر، وتعوق تثبط وتأخر وصرفه عما أراد وحجبه عنه، والعائق جمعه عوائق، ما عاقلك وشغلك وعوائق الدهر تعني شواغله^(١). وقال ابن منظور صاحب لسان العرب: عاقه عن الشيء، ويعوقه عوقاً، أي إذا أراد أمرا فصرفه عنه صارف، والتعويق هو تثبيط الناس عن الخير^(٢).

(١) معلوف، لويس (١٩٦٦) المنجد في اللغة والأدب والعلوم، طبعة جديدة، بيروت، ص ٥٣٨.
(٢) ابن منظور (١٩٩٦) لسان العرب، ج ٩، مادة ع و ق، طبعة جديدة مصححة، صححها أمين محمد عبد الوهاب ومحمد الصادق العبيدي، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ الإسلامي، ص ٤٧٧.

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للموظف العام من ذوي الإعاقة

مما لا ريب فيه أن تحديد مفهوم الموظف العام بصفة عامة ليس بالأمر اليسير، وذلك يعود إلى اختلاف الأنظمة القانونية التي تحكم الوظيفة العامة في الدول، علاوة على ذلك اختلاف الفلسفة السائدة بالدول التي يختلف منضارها للوظيفة العامة وللموظف العام طبقاً لتلك الفلسفة^(١)، وهذا الأمر انعكس بطبيعة الحال على تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة.

والسؤال الذي يطرح هنا ما موقف المشرع الأردني والعراقي من تعريف الموظف العام

من ذوي الإعاقة؟ وما هو موقف الفقه والمنظمات الدولية من تلك المسألة؟

للإجابة على هذا السؤال وعند الرجوع إلى التشريعات المنظمة للوظيفة العامة في الدولتين

محل الدراسة، نجد أنها لم تتطرق إلى مفهوم الموظف العام من ذوي الإعاقة وإنما تناولت الموظف بمفهومه العام.

ففي الأردن أشار المشرع الدستوري في المادة (٧٦) من الدستور الأردني لعام ١٩٥٢

إلى مفهوم الموظف العام بصورة عامة^(٢)، ونلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع الدستوري

لم يقصد وضع تعريف عام لمدلول الموظف العام، وإنما قصد تعريف الوظيفة العامة في إطار

تطبيق أحكام الدستور لوصف الموظفين العموميين الذين لا يجوز لهم الجمع بين عضوية مجلس

الأمة والوظيفة العامة^(٣).

(١) الحلو، ماجد راغب (١٩٩٤) القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ص ٢٣١.

(٢) نصت المادة (٧٦) من الدستور الأردني لعام ١٩٥٢ على أنه "لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الأعيان أو النواب وبين الوظائف العامة، ويقصد بالوظائف العامة، كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبه من الأموال العامة".

(٣) كنعان، نواف، القانون الإداري- الكتاب الثاني، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٢٨-٢٩.

أما نظام الخدمة المدنية الأردني فقد عرف الموظف العام بأنه: "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً"^(١).

أما فيما يتعلق بموقف المشرع العراقي فنلاحظ أنه قد توافق مع موقف المشرع الدستوري الأردني، فلم يُجزِ الجمع بين عضوية مجلس النواب وأي عمل أو منصب رسمي^(٢)، ومن جانبه عرف قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ الموظف العام بأنه: "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين"^(٣).

أما قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٩١ فقد عرف الموظف العام بأنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد"^(٤).

أما التشريعات ذات العلاقة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في كل من الأردن والعراق، فإنها هي الأخرى لم تعطِ تعريفاً للموظف العام من ذوي الإعاقة، بل اقتصرت على تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة،

(١) (٢/م) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) انظر (م/٤٩/سادسا) من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥.
(٣) (٢/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.
(٤) (م/١/أ) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٩١.

فقد عرف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ الشخص المعاق بأنه "لغايات تطبيق هذا القانون يعد شخصا ذا إعاقة كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال"^(١).

أما قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ فقد ميّز بين ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، فعرف 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 أدى إلى قصور أدائه الوظيفي"^(٢).

في حين عرف ذو الاحتياجات الخاص بأنه "الشخص الذي لديه قصور في القيام بدوره ومهامه بالنسبة لنظرائه في السن والبيئة الاجتماعية والاقتصادية والطبية كالتعليم أو الرياضة أو التكوين المهني أو العلاقات العائلية وغيرها، ويعتبر قصار القامة من ذوي الاحتياجات الخاصة"^(٣).
وبما أن تسمية ذوي الاحتياجات الخاصة أشمل وأوسع من تسمية ذوي الإعاقة، فيدخل إلى جانب الأشخاص ذوي الإعاقة فئات أخرى قد لا يكون بها أي نوع من أنواع العوق وإنما تحتاج إلى رعاية خاصة، إما بسبب وضعها القريب من ذوي الإعاقة كالمسنين

(١) (م ٣/أ) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

(٢) (م ١/ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، النافذ.

(٣) (م ١/ثامناً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

، وإما بسبب تفوقها وقابليتها كالموهوبين والمبدعين الذين يحتاجون إلى عناية من أجل تشجيعهم والاستفادة القصوى من تلك القابليات^(١)، وعليه نحن نتفق مع من يرى أن على المشرع العراقي ان يوحد التسمية ويكتفي بمصطلح (ذوي الاحتياجات الخاصة) على اعتبار انه مصطلح يشمل كل الفئات، وان التعريف الأكثر تناسباً مع هذا المصطلح هو التعريف الذي وضعه المشرع لمصطلح ذوي الإعاقة المشار إليه سابقاً^(٢).

وعلى الصعيد الفقهي فلم يجد الباحث سوى تعريفاً واحداً للموظف العام من ذوي الإعاقة، قدمه جانب من الفقه في العراق وهو: "كل شخص لديه قصور كلي أو جزئي في بدنه أو حسه مقارنة مع الأشخاص الآخرين من غير ذوي الاحتياجات الخاصة تم تعيينه في دوائر الدولة أو القطاع العام بشكل أصولي بصفة دائمة"^(٣).

أما غير ذلك فقد كانت هناك تعريفات متعددة للموظف العام بصورة عامة، ففي الأردن يرى جانب من الفقه بأن الموظف العام هو الشخص الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد اشخاص القانون العام الأخرى، بغض النظر عن النظام القانوني الذي يحكم ذلك الشخص سواء تم التعيين برضاه أو بدون رضاه، وبغض النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها راتبه، وبصرف النظر عن العمل الذي يقوم به أو مستواه الوظيفي^(٤).

(١) الدخيل، أحمد خلف حسين (٢٠١١) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قوانين دول مجلس التعاون الخليجي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي المستوى الأول لقسم التربية الخاصة والدراسات الإنسانية في كلية الآداب بجامعة نزوى- سلطنة عمان، ص٢.

(٢) مطر، حسين خليل (٢٠١٧) التنظيم القانوني لحقوق ذوي الإعاقة في التشريع العراقي ومدى مطابقته للمعايير الدولية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة التاسعة، ص٦٤٦.

(٣) ظاهر، فواز خلف (٢٠١٨) التنظيم القانوني للموظف العام من ذوي الاحتياجات الخاصة- دراسة مقارنة، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي الأول لنادي عجمان لذوي الأعاقه، بحث غير منشور، ص٣.

(٤) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص٣١، الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص٤١.

أما في فرنسا فقد عرف الأستاذ (Becneu) الموظف العام بأنه: "كل شخص مرتبط بشكل دائم في الإدارة ويساهم في إدارة مرفق عام ويخضع لنظام قانوني غير مألوف في القانون العادي وله حقوق وعليه التزامات خاصة تفرضها المصلحة العامة"^(١)، في حين عرف الأستاذ (هوريو) الموظفين العامين بأنهم "كل الذين يُعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى"^(٢).

أما من جانب الفقه المصري فقد عرف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي الموظف العام بأنه "الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو احد الأشخاص المعنوية عن طريق الاستغلال المباشر"^(٣).

وعلى الصعيد الدولي وفي حدود ما يعلم الباحث فلا يوجد اتفاق بين المنظمات الدولية حول تعريف محدد لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، فقد عرفته منظمة الصحة العالمية بأنه "كل فرد غير قادر على الوفاء بكل أو بعض ما تقتضيه حياة الفرد اليومية والاجتماعية من ضرورات بسبب قصور وراثي أو عرضي في قدراته الجسمية" وعلى الرغم من أهمية هذا التعريف والحماية بأكثر خصائص الإعاقة وعناصرها، إلا أنه لم يشر الى ضرورة استقرار حالة عدم الوفاء التي تعتبر عنصر أساسي في الإعاقة"^(٤).

(١) أشار إليه، القيسي، إعاد علي حمود (١٩٩٨) الوجيز في القانون الإداري، ط١، دار وائل للنشر، عمان، ص١٩٨.

(٢) الأحسن، محمد (٢٠١٥-٢٠١٦) النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، ص١٣.

(٣) الطماوي، سليمان (١٩٧٩) الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، ص٥٦٩.

(٤) الدخيل، أحمد خلف حسين، مرجع سابق، ص ٢-٣.

أما اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد عرفت الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم "كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"^(١).

ومما تقدم يتضح بأن القوانين التي نظمت الوظيفة العامة في الأردن والعراق لم تعطِ تعريفاً للموظف العام من ذوي الإعاقة، إنما أوردت تعريفاً للموظف العام بصفة عامة، وكذلك المنظمات الدولية والقوانين التي تنظم حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة فإنها هي الأخرى أقتصر على تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، كما أن الفقه وفي حدود علم الباحث لم يقدم تعريفاً للموظف العام من ذوي الإعاقة سوى التعريف المشار إليه آنفاً، وأن ما يؤخذ على هذا التعريف أنه جاء بعبارة (كل شخص لديه قصور كلي.....)، فإذا كان من الممكن تعيين الشخص الذي لديه قصور كلي في حسه كأن يكون الشخص فاقداً لبصره، فإن ذلك لا يمكن حصوله في حالة الشخص الذي لديه قصور كلي في بدنه، فلا يُعقل أن يُعَيَّن شخص وهو مصاب بشلل كُلي (الشلل الرباعي).

(١) (١/م) من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٦.

وفي ضوء ذلك فإنه يمكن تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة بأنه : كل شخص عُهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين ولديه قصور في وظائفه الحسية أو البدنية مقارنة مع نظرائه من غير ذوي الإعاقة.

ومن خلال هذا التعريف الذي يقترحه الباحث، والتعريف الذي أورده الدكتور (ماهر صالح علاوي الجبوري)^(١) ، يمكن استخلاص العناصر الآتية:

١- أن يكون الشخص لديه قصور في بدنه أو حسه، وأن هذا القصور لا يمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين بها بشهادة المرجع الطبي المختص.

٢- أن يكون الشخص ذو الإعاقة قد تم تعيينه في مرفق عام و بصفة دائمة لخدمة ذلك المرفق سواءً كان هذا المرفق إدارياً أم اقتصادياً^(٢).

٣- أن يكون الشخص ذو الإعاقة قد تم تعيينه بشكل أصولي من الجهة المختصة بالتعيين، بدرجة من درجات الملاك بعد التأكد من توفر الشروط المطلوبة للتعيين ، وأن يكون القرار الصادر بالتعيين مستوفياً لأركانه الصحيحة^(٣).

(١) يعرف الموظف العام بأنه:"الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة أو القطاع العام"، الجبوري، ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، ص ٢١٤.
(٢) الجبوري، ماهر صالح علاوي ، مرجع سابق ، ص ٢١٥-٢١٦.
(٣) المرجع نفسه، ص ١١٤.

المطلب الثاني

أنواع الإعاقة

اختلفت أشكال الإعاقة التي تحيط بالإنسان على مر العصور، ففي كل وقت تظهر إعاقة من نوع جديد نتيجةً للظروف البيئية والاقتصادية والسياسية التي تحيط بالدول، علاوة على ذلك العوامل الوراثية التي تعد من الأسباب الفعالة في إصابة الفرد بالإعاقة^(١).

ويعرف المعاق بأنه: "كل من يعاني من نقص دائم يعيقه عن العمل كلياً أو جزئياً، وعن ممارسة السلوك العادي في المجتمع أو عن إحداها فقط، سواء كان في القدرة العقلية أو النفسية أو الحسية أو الجسدية وسواء كان خلقياً أو مكتسباً"^(٢)، ويتضح من خلال هذا التعريف أن للإعاقة أنواعاً متعددة تتلخص بما يلي:

أولاً: الإعاقة الجسدية (الحركية)

ويقصد بها: "الإعاقة الناتجة عن خلل وظيفي في الأعصاب أو العضلات أو العظام أو المفاصل، والتي تؤدي إلى فقدان القدرة الحركية للجسم نتيجة البتر، وإصابات العمود الفقري، وضمور العضلات وارتخائها وموتها، والروماتيزم"^(٣)، أو هي فقدان كلي أو جزئي لقدرة الشخص على القيام بالأنشطة الحركية، كالمشي أو الوقوف أو حمل الأشياء

(١) الطائي، نور قيس محمد (٢٠٠٧) الإعاقة وأثرها على المسؤولية الجزائية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الموصل، ص ٢٨.

(٢) حسن، سعد جبار (٢٠٠٩) تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الحقوق - الجامعة المستنصرية، المجلد (٢) السنة (٤) العددان (٦، ٧)، ص ٣٧.

(٣) عواده، رنا محمد صبحي (٢٠٠٧) دمج المعاقين حركياً في المجتمع المحلي بيئياً واجتماعياً، (دراسة حالة في محافظة نابلس)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين، ص ١٣.

وهذا ما يمكن تسميته بالشلل النصفي أو الكلي أو الرباعي بحسب الأجزاء المتوقفة عن الحركة، مما يجد الشخص المصاب نفسه مضطراً إلى استخدام أدوات معينة تساعده على الحركة، كالعصا أو العكاز أو الكرسي المتحرك أو إضافة بعض الأطراف الاصطناعية كاليد أو الرجل^(١).

ثانياً: الإعاقة الحسية

وهي الإعاقة التي يفقد فيها الشخص عضواً من أعضائه الحسية أو أن هذا العضو لا يقوم بوظيفته كما ينبغي أن يكون وتشمل المعاقين سمعياً، والمعاقين بصرياً، والمعاقين نطقياً^(٢)، ونلاحظ من خلال هذا التعريف انه اشتمل على كل أنواع الإعاقات الحسية سواء كانت شديدة أو متوسطة أو خفيفة. وعليه سنبين هذه الأنواع وبشكل موجز وعلى النحو الآتي:

١- الإعاقة السمعية: وهي الإعاقة التي يفقد فيها الشخص المصاب قدرته على السمع بشكل كلي أو جزئي مع أو بدون مشاكل في النطق، بسبب خلل في الجهاز السمعي، مما يضطر المصاب إلى استخدام أدوات تساعده على السمع أو اللجوء إلى لغة الإشارة للتواصل مع الآخرين^(٣)، وعُرفت الإعاقة السمعية أيضاً على أنها "أي نوع أو درجة من فقدان السمع والتي تصنف ضمن: (بسيط، متوسط، شديد، شديد جداً)"^(٤).

(١) [www.https://sifes.google.com/site/ameeralsurak/ji/home](https://sifes.google.com/site/ameeralsurak/ji/home) . تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٣ الساعة ١١:٠٠ مساء وتم الخروج في الساعة ١١:٣٠ مساء.

(٢) الطائي، نور قيس محمد، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٣) [www.https://sifes.google.com/](https://sifes.google.com/) تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٤ الساعة ١٠:٣٠ مساء، وتم الخروج في الساعة ١١:٠٠ مساء

(٤) الزريقات، إبراهيم عبد الله فرج (٢٠٠٣) الإعاقة السمعية، ط١، دار وائل للنشر، الأردن، ص ٥٦.

٢- الإعاقة البصرية: وهي الإعاقة التي يفقد فيها الشخص القدرة على الرؤية بشكل كلي أو جزئي، مما يضطر المصاب إلى استخدام النظارات أو العدسات أو شرائط مسجلة أو نظام بريل^(١).

٣- الإعاقة النطقية: وهي فقدان الشخص القدرة على النطق بشكل كلي أو جزئي^(٢)، وبما أن الدماغ هو الذي يقوم بعملية حل رموز الكلام وهو الذي يتحكم باللغة وطرحها بأسلوب الكلام، لذلك فإن أي حالة مرضية أو اضطراب يمس الجهاز العصبي المركزي سيؤدي ذلك بالنتيجة إلى تأخير الكلام أو انعدامه أو حصول مشاكل أو عيوب فيه^(٣).

ثالثاً: الإعاقة العقلية أو الذهنية

تعرف الإعاقة العقلية بأنها "التردي الناتج عن خلل دماغي مما ينتج عن ذلك عوز في وظائف الدماغ، الرئيسية مثل الاتصال مع الناس والتركيز وقصور في الذاكرة، حيث ينتج عن ذلك صعوبة شديدة في شتى المناحي التعليمية والمناحي السلوكية، بحيث ينتج عنه خلل في التصرفات العامة، وذلك يؤدي إلى العديد من الصعوبات الحياتية التي يعاني منها المريض^(٤). فقد تكون الإعاقة العقلية على شكل تخلف عقلي أو مرض عقلي

(١) [www.https://mawdor3.com](https://mawdor3.com) تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٥ في الساعة ١٠:٣٠ مساءً، وتم الخروج في الساعة ١١:٠٠ مساءً.

(٢) [www.https://wezeweze.com](https://wezeweze.com) تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٣ في الساعة ١٢:٣٠ مساءً، وتم الخروج في الساعة ١:٠٠ مساءً.

(٣) مطر، حسين خليل، مرجع سابق، ص ٦٤٩.

(٤) [www.https://wezeweze.com](https://wezeweze.com) تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٥ في الساعة ٦:٣٠ مساءً، وتم الخروج في الساعة ٧:٠٠ مساءً.

مثل مرض الذهان والصرع، وتُعد إعاقة التوحد من الإعاقات العقلية التي تم التعرف عليها حديثاً، والتي تحدث نتيجة خلل وظيفي في المجتمع، وتكون الإصابة بها أثناء عملية الولادة أو قبلها أو بعدها مباشرة^(١).

أما الإعاقة الذهنية أو ما يطلق عليها بالإعاقة التعليمية فهي تعني عدم القدرة على التركيز أو العد أو استرجاع المعلومات، وينتج عن ذلك التأثير على سلوك وتصرفات المصاب مما يولد لديه الشعور بعدم قدرته على التحصيل العلمي أو الأكاديمي^(٢).

ومما تجدر الإشارة إليه إن جميع أنواع الإعاقات التي تم ذكرها انفاً قد تكون خلقية أو مستحدثة^(٣).

ومما تقدم يمكن القول بأن الإعاقة التي تسمح للموظف العام بالحصول على معاملة تفضيلية في الحقوق والامتيازات أو تجعله قابلاً لتطبيق قانون ذوي الإعاقة عليه، هي الإعاقة البدنية(الحركية)، والإعاقة الحسية، وذلك لأن هذين النوعين من الإعاقات يمكن معها تعيين الشخص في الوظائف العامة، وكذلك يمكن استمراره في عمله الوظيفي إذا ما أصيب بها بعد تعيينه، أما الإعاقة العقلية فلا يمكن معها تعيين الشخص في الوظائف العامة، فليس من المعقول أن يُعين شخص وهو مجنون، ولا يمكن إبقائه في الوظيفة عند الإصابة بهذا النوع من الإعاقة.

(١) أبو النصر، مدحت (٢٠٠٥) الإعاقة الجسمية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ص٣٤.

(٢) [www.https://mawdoo3.com](https://www.mawdoo3.com) تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/٥ في الساعة ٨:٣٠ مساءً، وتم الخروج في الساعة ٩:٠٠ مساءً.

(٣) يقصد بالخلقية التي تولد مع الطفل وتكتشف منذ الولادة أو بعدها بقليل، أما المستحدثة فهي التي لا تولد مع الطفل وإنما تحدث له في مراحل الطفولة المختلفة أو في المراحل الأخرى من العمر. أشار إليه: عبيد، ماجدة السيد (١٩٩٩) الإعاقة الحسية الحركية، ط١، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ص٣٨-٤٠.

المبحث الثاني

شروط تعيين الموظف العام من ذوي الإعاقة

من مظاهر المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، المساواة في شروط التعيين التي تضعها السلطة المختصة بذلك، لهذا تشترط القوانين وأنظمة الوظيفة العامة الحديثة شروطاً تنطبق على الجميع بقصد ضمان قدرة وكفاءة من يتولى الوظيفة العامة ويستطيع القيام بأعبائها على أفضل ما يكون، تحقيقاً للصالح العام.

والسؤال الذي يطرح هنا: هل أن القوانين والأنظمة المنظمة للوظيفة العامة في كل من الأردن والعراق نصت على شروط خاصة تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وهل منحهم حق الأولوية في التعيين في الوظائف العامة؟

وللإجابة على هذا السؤال يتوجب علينا استعراض الشروط العامة للتعيين في الوظائف العامة (المطلب الأول)، ثم بعد ذلك الشروط الخاصة المتعلقة بذوي الإعاقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الشروط العامة للتعيين في الوظائف العامة

تضمنت التشريعات الوظيفية في كل من الأردن والعراق الإشارة إلى مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في الأشخاص الذين يرومون التعيين في الوظائف العامة، وتلك الشروط تسري على الجميع بدون استثناء وأهمها مايلي:

أولاً: شرط الجنسية

تتشرط القوانين والأنظمة المنظمة للوظيفة العامة في أغلب الدول فيمن يترشح لتولي الوظيفة العامة، أن يكون متمتعاً بجنسية الدولة التي ينتمي إليها.

ففي الأردن اشترط نظام الخدمة المدنية الحالي فيمن يعين بإحدى الوظائف العامة أن يكون أردنياً^(١)، ولعل السبب الذي يبرر هذا الشرط في أي دولة بوجه عام هو أن أبناء الدولة أولى من غيرهم في الانتفاع من مزايا الوظائف العامة، ولأنهم أقدر من غيرهم في معرفة حاجات المواطنين والتعامل معهم، علاوة عن ذلك يفترض بأنهم يكونوا أكثر إخلاصاً وولاءً لدولتهم من الأجانب^(٢).

(١) (م/٤٣/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص٤٨-٤٩.

وتتميز التشريعات الوظيفية في الأردن بين الوطني الأصل والشخص المتجنس، بحيث لا يتمتع الأخير بحق تولي الوظائف العامة أو بعضاً منها إلا بعد مرور فترة معينة يُثبت من خلالها ولائه لوطنه الجديد، حيث أن مثل هذا الولاء لا يمكن حدوثه فور اكتساب الجنسية وإنما بعد فترة من الزمن يتعايش فيها المتجنس مع مجتمعه الجديد، وتحديد هذه المدة تختلف باختلاف التشريعات التي تحكمها^(١)، وقد نص قانون الجنسية الأردني رقم (٦) لسنة ١٩٥٤ على هذا التمييز^(٢).

والأمر لا يختلف في العراق حيث جعل المشرع العراقي الوظائف العامة حكراً على مواطني الدولة، بإعتبار أن الجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان إخلاصه لدولته، ولهذا اشترط قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ العراقي فيمن يُعين بإحدى الوظائف العامة "أن يكون عراقياً أو متجنساً مضى على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات"، ولكن المشرع العراقي اختلف مع المشرع الأردني عندما ألغى شرط مرور المدة المذكورة على المتجنس العربي قبل تعيينه كموظف، بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٥٣٦) في ١٥/٥/١٩٧٤، أما بالنسبة للأجانب من غير العرب فإنه لا يلجأ إليهم إلا عند الضرورة وبشروط خاصة^(٣)، وكذلك ورد هذا الاستثناء في نظام الخدمة المدنية الأردني^(٤).

وعليه لا يمكن اعتبار شرط الجنسية مجاف لمبدأ المساواة بين المتقدمين لطلب الوظيفة العامة، إذا كان من بينهم من الأجانب، فاشتراط الجنسية هو الأصل العام لدى جميع دول العالم، والاستثناء كما ذكرنا هو استخدام الأجانب لفترة محددة وبشروط خاصة^(٥).

(١) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ٤٧.

(٢) نصت (م/١٤) من قانون الجنسية الأردني رقم (٦) لسنة ١٩٥٤ على أنه "يعتبر الشخص الذي اكتسب الجنسية الأردنية بالتجنس أردنياً من جميع الوجوه على أنه لا يجوز له تولي المناصب السياسية والدبلوماسية والوظائف التي يحددها مجلس الوزراء أو أن يكون عضواً في مجلس الأمة إلا بعد مضي عشر سنوات على الأقل من اكتساب الجنسية الأردنية كما لا يحق له الترشيح للمجالس البلدية والقروية والنقابات المهنية إلا بعد انقضاء خمسة سنوات على الأقل على اكتسابها".

(٣) القيسي، عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٤) انظر (م/٦٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢/٥/٢٠١٨.

(٥) القيسي، عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص ٩٦.

والمواطنون الذين يحملون جنسية الدولة متساوون في حق تولي الوظائف العامة، وقد أكدت الدساتير هذا المبدأ من خلال النص عليه صراحة كما هو الحال في الدستور الأردني والدستور العراقي^(١).

ولكن هذا المبدأ ترد عليه بعض الاستثناءات تجاوباً مع اعتبارات موضوعية على قدر كبير من الأهمية، ومن تلك الاستثناءات استبعاد النساء من تولي بعض الوظائف العامة لعدم تناسب طبيعتها مع طبيعة المرأة، والمثال على ذلك ما نصت عليه معظم التشريعات العربية والإسلامية بعدم تولي المرأة وظيفة القضاء^(٢).

ثانياً: شرط العمر (السن)

تشرط التشريعات الوظيفية فيمن يلتحق بالوظيفة العامة أن يكون قد بلغ سنًا معينة لضمان تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم للقيام بأعباء الوظيفة العامة ومسؤولياتها، وتختلف قوانين وأنظمة الوظيفة العامة المطبقة في الدول المعاصرة فيما بينها في تحديد الحد الأدنى بالنسبة لمن يعين في إحدى الوظائف العامة، ففي الأردن يشترط فيمن يُعين في أي وظيفة أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره على الأقل بوثيقة رسمية، أما إذا كان يوم ولادته غير معروف اعتبر من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثاني من السنة التي ولد فيها^(٣).

(١) انظر (م/٦) من الدستور الأردني، ونص (م/١٦) من الدستور العراقي.
(٢) الزعبي، خالد سمارة (١٩٩٨) القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٩٤-١٩٥
(٣) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ٤٨-٤٩، شطناوي، علي خطار (١٩٩٨) دراسات في الوظيفة العامة، ص ٦٣.

أما في العراق فيشترط فيمن يُعين في أي وظيفة عامة أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من العمر (وللممرضة السادسة عشر)^(١)، ونلاحظ أن المشرع العراقي قد اختلف مع المشرع الأردني في مسألة تحديد الحد الأدنى للسن فقد أجاز الأول تعيين الممرضة في سن السادسة عشر ولم يجز الثاني ذلك، أما بالنسبة لتحديد الحد الأعلى للسن، فيبدو أن المشرعين الأردني والعراقي قد تركا هذا الأمر لتقدير الإدارة وهي التي تحدده بحسب الوظائف في الدولة^(٢).

ثالثاً: الصلاحية الأخلاقية

يُعد هذا الشرط من الشروط الأساسية للالتحاق في الوظيفة العامة، وإن حق الإدارة من إستبعاد الشخص (سواء الأخلاق) أمرٌ لا خلاف فيه^(٣)، ومن هذا المنطلق حرصت التشريعات الوظيفية على من يتولى الوظيفة العامة أن يكون حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف، والأمانة، أو الأخلاق والآداب العامة^(٤).

(١) منصور، شاب توما (١٩٨٠) القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط١، ص ٣١٠.
(٢) منصور، شاب توما، المرجع نفسه، نفس الصفحة، الخلايلة محمد علي، مرجع سابق، ص ٥٠.
(٣) للمزيد ينظر، منصور، شاب توما، مرجع سابق، ص ٣١٠ وما بعدها، شطناوي، علي خطار، مرجع سابق، ص ٦٤، الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص ٥٢ وما بعدها.
(٤) انظر (م/٤٣) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي، و (م/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ.

رابعاً- المؤهل العلمي والفني

يعتبر المؤهل العلمي أو الفني أحد الشروط التي تشترطها القوانين والأنظمة المنظمة للوظيفة العامة، وهذه الشروط تختلف بحسب طبيعة ونوع الوظيفة^(١)، والتأهيل المطلوب لتولي الوظائف العامة يشمل على ثلاثة عناصر أساسية وهي: المؤهل العلمي، والخبرة في طبيعة عمل الوظيفة، والتدريب في مجال الوظيفة، ويجب توافر جميع هذه العناصر أو بعضها، ويمكن أن يحل أحدها محل الآخر^(٢).

خامساً: ان لا يكون الشخص المترشح لتولي الوظيفة العامة قد سبق فصله من وظيفة كان يشغلها ولم تنتهي مدة الفصل، أو معزولا عنها عزلا نهائيا.

يقصد بهذا الشرط الا يكون الشخص المرشح لتولي الوظيفة العامة قد تم تعيينه سابقا في احدى دوائر الدولة وفصل منها أو تم عزله بقرار تأديبي صادر من السلطة المختصة التي كان يعمل لديها ، على اعتبار ان هذه العقوبة التأديبية قاسية ولا تفرض على الموظف إلا في حالة ارتكابه مخالفة وظيفية جسيمة^(٣).

(١) القيسي، عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص ١٠١.

(٢) للمزيد ينظر، كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ٥٨ وما بعدها.

(٣) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق، ص ٢١٧.

وقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي بأنه يتم الاستغناء عن الموظف في حال صدور ثلاث عقوبات تأديبية بحقه، ولا يسمح له التقدم إلى طلب التعيين إلا بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل من صدور قرار الاستغناء عنه^(١)، كما نص أيضا على الحالات التي يعزل فيها الموظف العام من وظيفته^(٢)، ولا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي تم عزله من وظيفته في أي من دوائر الدولة إلا بموافقة رئيس الديوان بعد تقديم طلب بذلك، وهذا يعني أن فرصة تعيين الموظف المعزول مرة أخرى تكون خاضعة لسلطة الإدارة التقديرية^(٣).

أما قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، فلم يرد فيه مثل هذا الشرط، وإنما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١، فموجب هذا القانون يتنحى الموظف المعاقب بعقوبة الفصل من وظيفته لفترة مؤقتة ويجوز إعادة تعيينه مرة ثانية بعد انقضاء تلك الفترة، اما عقوبة العزل التي تعني تنحى الموظف العام من وظيفته وبصورة نهائية، فلا يجوز معها إعادة تعيينه في دوائر الدولة مرة ثانية، وذلك يعني ان الموظف المعزول لم يعد اهلا لشغل الوظيفة العامة^(٤).

(١) انظر (م/١٧٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) نصت (م/١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي على الحالات التي يتم فيها عزل الموظف وهي ١- إذا حكم عليه من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرققة والتزوير وسوء استعمال الأمانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة أو أية جريمة مخلة بالاخلاق العامة. ٢- إذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد ستة اشهر لأرتكابه اي جريمة. ٣- اذا صدر قرار من المجلس التأديبي يعزله.

(٣) الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص ٥٦.

(٤) القيسي، عبد القادر محمد، مرجع سابق، ص ١٠٣.

سادسا: موقف المترشح للوظيفة العامة من الخدمة العسكرية

تتشرط قوانين وانظمة الخدمة المدنية في الدول التي تأخذ بنظام التجنيد الالزامي سلامة موقف المترشح للوظيفة العامة من الخدمة العسكرية (خدمة العلم)، فقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي على ذلك، عندما أُلزم طالب التعيين بأن يدرج في طلب التعيين جميع البيانات المطلوبة بموجبه، والتي من ضمنها سلامة موقفه من خدمة العلم^(١).

وكذلك الحال في العراق فقد نص قانون الخدمة العسكرية العراقي السابق على هذا الشرط، حيث لم يسمح هذا القانون بتوظيف أي عراقي من الذكور بعد إكماله سن التاسعة عشرة من عمره، إلا اذا كان قد أدى الخدمة العسكرية الالزامية أو كان مستثنى أو مؤجلا أو معفوا منها، ويقتضي التحقق من سلامة موقف المترشح للتعيين من الخدمة العسكرية أن تؤيد ذلك تحريريا دائرة التجنيد المختصة بذلك^(٢).

سابعا: اللياقة الصحية

لكي يكون الموظف قادرا على القيام بأعمال وظيفته، فلا بد أن يكون متمتعا بجسم صحيح وخاليا من الأمراض المعدية التي قد تنتقل الى الغير من خلال التعامل معهم، سواء كان هذا الغير من الموظفين أو الجمهور، وتبرير هذا الشرط هو التأكد من قدرة المترشح للوظيفة العامة

(١) نصت (م/٤٤/ب) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ بأنه "على طالب التعيين أن يدرج في طلب التعيين جميع البيانات المطلوبة بموجبه، ويعزز الطلب بنسخ من الوثائق المثبتة لتلك البيانات، على ان يقدم طالب التعيين عند التنسيب بتعيينه جميع الوثائق اللازمة لتلك البيانات مصدقة حسب الأصول، ولا ينظر في أي وثائق جديدة تتعلق بالمؤهلات والخبرات العلمية ولا تؤخذ بعين الاعتبار ولا تعتمد في إجراء أي تعديل مهما كان نوعه على وضعه الوظيفي باستثناء ما يلي شريطة تقديمها خلال شهر من تاريخ تبليغه قرار تعيينه:- (١- خدمة العلم غير المدرجة في طلب التعيين. ٢- الخبرات اللاحقة لتاريخ تقديم طلب التعيين. ٣- المؤهلات العلمية التي حصل عليها بعد ترشيحه للتعيين ضمن الفئة الأولى وقبل صدور قرار تعيينه).

(٢) انظر (م/٢٧) من قانون الخدمة العسكرية العراقي السابق المرقم (٦٥) لسنة ١٩٦٩.

على إنجاز الأعمال الوظيفية الموكلة اليه بكل اقتدار ومسؤولية، ويتم التحقق من ذلك من خلال الفحوصات التي تقوم بها الجهات الطبية المختصة بذلك^(١).
هذا بصورة عامة وإن الحديث عن هذا الشرط بشئ من التفصيل سيكون في المطلب الثاني من هذا المبحث لأن له علاقة مباشرة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

(١) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق ، ص ٢١٥.

المطلب الثاني

الشروط الخاصة بذوي الإعاقة

تعد السلامة البدنية والسلامة الصحية من بين الشروط الأساسية التي تستلزمها الوظيفة العامة في معظم دول العالم، وهي أمر ضروري لكي يكون الموظف قادراً على القيام بأعباء وظيفته من الناحية البدنية، ولكي لا يشكل وجوده خطراً على الأفراد المتعاملين معه أو على زملائه من الموظفين^(١).

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا حول ما إذا كان هذا الشرط يشكل عائقاً أمام تولي الأشخاص ذوي الإعاقة للوظائف العامة؟

للإجابة على هذا السؤال يتوجب التمييز هنا بين السلامة الصحية والسلامة البدنية، فشرط السلامة الصحية يطبق عادة على جميع المترشحين لتولي الوظائف العامة في الدولة، بحيث يكون المرشح سليماً من الأمراض المعدية، وهذا لا يمثل عائقاً أو قيداً على تعيين ذوي الإعاقة، وقد نصت على ذلك التشريعات المنظمة للوظيفة العامة^(٢).

(١) بدير، علي محمد، والبرزنجي، عصام عبد الوهاب، والسلامي، مهدي ياسين، (١٩٩٣)، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ص ٣٠٨.

(٢) انظر (م/٤٣) من نظام الخدمة المدنية الأردني، والمادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي.

أما فيما يتعلق بالسلامة البدنية فإن الفقه يميز ما بين الوظائف المحجوزة والوظائف غير المحجوزة، ويقصد بالوظائف المحجوزة بأنها وظائف محددة لا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة، ويقتصر توليها على بعض الأفراد لاعتبارات خاصة كمعاقبي الحروب^(١)، فهذا النوع من الوظائف لا يستلزم درجة عالية من اللياقة البدنية، وأن التنافس عليها يكون بين الفئات المشمولة بها فقط^(٢)، لذلك فإن تطبيق نظام الوظائف المحجوزة وإن كان يقوم على إعتبارات إنسانية واجتماعية، إلا أنه يجب التفريق ما بين تلك الاعتبارات والتكليف القانوني لهذا النظام الذي يعد استثناءً من الأصل وهو المساواة في تولي الوظائف العامة، لذا يجب عدم التوسع به^(٣).

وهذا النظام تم تطبيقه في العراق بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٢٠٨) في ١٩٨٠/٢/٧، الذي نص صراحة على تعيين الأشخاص المعاقين القادرين على العمل في دوائر الدولة، ممن ليس لديهم مورد ثابت حسب مؤهلاتهم وبما يتلاءم مع قدراتهم، استثناءً من أحكام قوانين العمل والخدمة^(٤).

(١) الطماوي، سليمان (١٩٦١) مبادئ القانون الإداري المصري والعربي، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٥٩٨ وما بعدها.
(٢) محمد، طلعت حرب محفوظ (١٩٨٩) مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة العامة المصرية للكتاب، ص ١٩٢.
(٣) ظاهر، فواز خلف، مرجع سابق، ص ٦.
(٤) القيسي، محمد عبدالقادر، مرجع سابق ص ٢٣٣.

أما فيما يتعلق بموقف المشرع الأردني فإننا لم نجد تطبيقاً لهذا النظام سواءً في الدستور أو في نظام الخدمة المدنية أو في تشريعات خاصة.

وبالانتقال إلى شرط اللياقة البدنية بالنسبة للوظائف غير المحجوزة، نجد أن المشرع الأردني قد نص بصريح العبارة على جواز تعيين ذوي الإعاقة في مثل هذه الوظائف، حيث جاء في المادة (٤٣) من نظام الخدمة المدنية: " على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص".

وفيما يتعلق بموقف المشرع العراقي، فإنه لم يتطرق في قانون الخدمة المدنية النافذ إلى موضوع تعيين ذوي الإعاقة، في حين نص في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة على قيام وزارة العمل والضمان الاجتماعي بتوفير فرص عمل متكافئة لذوي الإعاقة وفق مؤهلاتهم، وإلزام دوائر الدولة والقطاع العام والمختلط والخاص بتشغيل ذوي الإعاقة وفق نسب معينة مع مراعاة نوع الإعاقة والعمل، ولكن بالرغم من هذا الإلزام الذي جاء به هذا القانون، فإن ما حدث في الآونة الأخيرة في محافظة صلاح الدين يثير الدهشة والاستغراب^(١).

(١) أعلنت مديرية تربية صلاح الدين عن فتح باب التقديم للدرجات التعويضية (حركة الملاك) لعام ٢٠١٦ الخاصة بمحافظة صلاح الدين، من خلال الاستمارة الإلكترونية اعتباراً من تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٥ ولمدة شهر واحد، واستناداً إلى الضوابط والشروط التي وضعها مجلس الوزراء ووزارة التربية والتي من ضمنها (الاحتياجات الخاصة)، الغريب في هذه الضوابط أنها لم تتطرق إلى تعيين هذه الفئة من الخريجين وإنما جعلتهم ميزة يستفيد منها الغير، ومما جاء في هذه الضوابط "من يكون من أقربائه من الدرجة الأولى من ذوي الإعاقة ويتم إرفاق مستند رسمي يثبت ذلك"، أي أن يكون للشخص المتقدم لشغل إحدى هذه الوظائف قريب من الدرجة الأولى من فئة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ويفهم من هذا أن الإعاقة أصبحت مانعاً لتعيين هؤلاء الأشخاص وهذا مخالف لنص (م/١٦/أولاً) من قانون رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ العراقي النافذ التي نصت على أنه " تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام ووظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (٥%) خمس من المئة من ملاكها". <https://salahaddin-edu.com> ، تم الدخول بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٨ في الساعة ٨:٠٠ مساءً، وتم الخروج في الساعة ٨:٣٠ مساءً.

يتضح مما تقدم أن شروط تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة هي ذاتها الشروط التي تنطبق على الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، فلا توجد هناك شروط خاصة بذوي الإعاقة تراعى فيها أوضاعهم الصحية والنفسية، وأن شرط اللياقة البدنية يمثل قيداً بشأن توليهم الوظائف العامة وخاصة الوظائف غير المحجوزة، غير أن المشرع الأردني كان موفقاً أكثر من المشرع العراقي عندما نص صراحة في نظام الخدمة المدنية الحالي على جواز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي عين فيها وبشهادة من المرجع الطبي المختص.

ومن هنا فإننا ندعو المشرع العراقي أن يحذو حذو المشرع الأردني بشأن تعيين ذوي الإعاقة، كما ندعو كل منهما على جعل أولوية التعيين في الوظائف العامة لذوي الإعاقة كما فعل المشرع الإماراتي _ على سبيل المثال _ عندما نص في قانون الموارد البشرية على جعل الأولوية في التعيين لذوي الإعاقة بما يتناسب مع وضعهم الصحي، وتوفير البيئة المناسبة لهم للقيام بمهامهم الوظيفية^(١)، لاسيما أن هذه الأولوية لها مبررات عدة منها: هو أن فرصة حصول عمل الأشخاص من غير ذوي الإعاقة تكون أكثر سهولة مقارنة بالأشخاص ذوي الإعاقة، لما تتمتع به الفئة الأولى من سلامة بدنية تجعلهم قادرين على تحمل مشاق العمل، وكذلك من مبرراتها أن تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف العامة سوف يرفع عن كاهل الدولة الكثير من الأعباء المالية التي تلتزم بدفعها لهذه الفئة سواء كانت على شكل إعانات نقدية أو مرتبات شهرية،

(١) انظر (م/١٤) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي، المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١، والمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦.

وأخر هذه المبررات وأهمها هو ازدياد معدلات الإصابة بالإعاقة بمختلف أشكالها وخاصة في العراق، فإن هناك أعداد لا يستهان بها من المعاقين بسبب الحروب التي شهدها هذا البلد في العقود الماضية مما نتج عنها إعاقات مختلفة بسبب استخدام شتى أنواع الأسلحة في تلك الحروب. وتأسيساً على ما سبق سيتم مناقشة حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة من خلال الفصلين التاليين:

الفصل الأول: الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة

الفصل الثاني: الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة

الفصل الأول

الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة

مقابل الخدمة التي يؤديها الموظف العام لصالح الدولة، فإنه يستحق حقوقاً وظيفية ناتجة عن المركز التنظيمي الذي يحكم العلاقة فيما بينهما، وتعدُّ هذه الحقوق من الضمانات المهمة التي تضمن فاعلية الوظيفة العامة والحفاظ على المركز القانوني للموظفين بما في ذلك ذوي الإعاقة، وتوفر لهم الاطمئنان، وسنتناول هذه الحقوق وفقاً للمعايير الدولية (المبحث الأول)، وفي التشريعيين الأردني والعراقي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية

بدأ اهتمام المجتمع الدولي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة يتزايد وبشكل ملحوظ في أواخر القرن الماضي وبدايات القرن الحالي، وتجلّى ذلك من خلال إصدار الجمعية العامة لاتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين عام ١٩٩٣، وعلى الرغم من أهمية هذه القواعد في مجال حقوق المعاقين إلا أنها لم تكن كافية لمواجهة التحديات التي تعيق ممارساتهم لحقوقهم وأداء واجباتهم^(١)، مما حدا بالمجتمع الدولي إلى معالجة القصور الذي كان يعتري تلك القواعد، فجاءت الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦ لتعالج ذلك القصور.

(١) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد (٢٠١٦) الأساس القانوني الدولي لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة الثامنة، ص ٢١.

والسؤال الذي يطرح هنا: ماهي الحقوق التي وردت في اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، والاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي يمكن إسقاطها على الموظف العام من ذوي الإعاقة؟

للإجابة على هذا السؤال سوف نستعرض الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في إطار اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص لعام ١٩٩٣ (المطلب الأول)، ومن ثم الحقوق الوظيفية في إطار الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الحقوق الوظيفية في إطار اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص لعام ١٩٩٣

تشير الوثائق ذات العلاقة الى أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي طلب من لجنة التنمية التابعة له، النظر في إنشاء فريق مختص ومفتوح العضوية يتكون من خبراء حكوميين ويمول من التبرعات التي تقدمها الدول الأعضاء، لوضع نصوص القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، وذلك بموجب قراره المرقم (٢٦) الصادر في ٢٤/أيار/١٩٩٠، وذلك بالتعاون مع الوكالات المتخصصة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الخاصة بحقوق المعوقين، ومن ثم أصدرت اللجنة قرارها المرقم (٢) في ٢٢/شباط/١٩٩١، الذي تضمن إنشاء ذلك الفريق^(١).

وعملًا بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي أعلاه، أتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢٠/كانون الأول/١٩٩٣ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، من أجل التأكد بأن جميع ما يتم اتخاذه من إجراءات في مجال العوق بسبب العجز يفترض فيه مسبقاً وجود المعرفة والخبرة بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجاتهم، واقتراح آليات وطنية لتوثيق التعاون فيما بين الدول وأجهزة منظمة الأمم المتحدة وسائر الهيئات الحكومية الدولية، ومنظمات ذوي الإعاقة^(٢).

(١) ينظر ديباجة قرار الجمعية العامة رقم (٩٦) المتخذ في الجلسة العامة رقم (٨٥) المنعقدة بتاريخ ٢٠/كانون الأول/١٩٩٣، الدورة الثامنة والأربعون، الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

(٢) ينظر ديباجة قرار الجمعية العامة رقم (٩٦) المتخذ في الجلسة العامة رقم (٨٥) المنعقدة بتاريخ ٢٠/كانون الأول/١٩٩٣، الدورة الثامنة والأربعون، الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

وكون هذه القواعد قد تم أقرارها بعد عدة صكوك دولية بشأن ذوي الإعاقة، فهي تعتبر من أكثر الضمانات أهمية لحقوق المعاقين، لأنها تضم بين دفتيها أغلب المسائل التي لم تناقشها الصكوك التي سبقتها، حيث بلغ عدد هذه القواعد اثنتان وعشرون قاعدة^(١)، وعليه سوف نسلط الضوء من خلال هذه الدراسة على القواعد التي تتعلق بالحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة كالحق في إمكانية الوصول، والحق في التأهيل وإعادة التأهيل، وذلك في فرعين مستقلين.

الفرع الأول: الحق في إمكانية الوصول

تعتبر القواعد الموحدة من أول الصكوك الدولية التي نصت صراحة على الحق في إمكانية الوصول للأشخاص المعوقين^(٢)، حيث أشارت القاعدة الخامسة منها على ضرورة اعتراف الدول بأهمية هذا الحق في عملية تحقيق تكافؤ الفرص في جميع مجالات المجتمع وخاصة فيما يتعلق بذوي الإعاقة بغض النظر عن نوع الإعاقة التي يعانون منها،

(١) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد، مرجع سابق، ص ٢٠.
(٢) دبوز، سعيد بن محمد (٢٠١٤-٢٠١٥) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص ٧٢.

وذلك من خلال وضع برامج عمل لإتاحة الفرصة أمامهم للوصول الى البيئة المادية، واتخاذ التدابير اللازمة التي تكفل حصولهم على المعلومات وتمكينهم من إجراء الاتصالات^(١).

ففيما يتعلق بفرص الوصول الى البيئة والمحيط الماديين، فإنه ينبغي على الدول اتخاذ التدابير اللازمة في إتاحة فرصة الوصول لذوي الإعاقة من خلال إزالة كافة الحواجز التي تعيقهم عن المشاركة في مرافق البيئة المادية، وذلك من خلال سن التشريعات التي تحقق وصولهم إلى مختلف الأماكن العامة كالمساكن والمباني وخدمات النقل العام وغيرها، ولتحقيق تلك الغاية وجه المشرع الدولي الى ضرورة حصول المهندسين المختصين المشاركين في انشاء المباني وتشيدها على المعلومات الكافية عن السياسات المتعلقة بالعجز والتدابير اللازمة لتسهيل الوصول الى الأماكن التي يقصدها الأشخاص ذوو الإعاقة، على أن تدرج متطلبات تيسير الوصول منذ بداية عمليات التصميم والإنشاء، كما أكد المشرع الدولي على ضرورة استشارة المنظمات الخاصة بذوي الإعاقة وإشراكها في عمليات التخطيط وتصميمات مشاريع المنشآت العامة، بما يكفل تحقيق أكبر قدر ممكن من سهولة الوصول وبما يتلائم مع طبيعة الإعاقات ودرجاتها^(٢).

(١) القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار اتخذته الجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

(٢) الفقرة الثانية من القاعدة الخامسة من اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

ومما سبق يتضح لنا بأن اتفاقية القواعد الموحدة قد احاطت بالحق في إمكانية الوصول من جميع جوانبه، من خلال اهتمامها به وتقديمه على الحقوق الأخرى، لتتوصل من خلال ذلك الى تأثير هذا الحق على بقية الحقوق الأخرى، كما نجد في العبارات التي اوردتها الاتفاقية أن فيها دعوة ملحة لإفساح المجال أمام الأشخاص ذوي الإعاقة ليعيشوا حياتهم في استقلالية بعيداً عن الارتباط بمساعدة الآخرين، ولكن على الرغم من إحاطتها بهذا الحق والدعوات الملحة اليه، إلا انها تفتقر لعنصر مهم وهو الألتزام القانوني الذي يوجب تنفيذها، فالإلتزام المعنوي وحده ليس كافياً لتحقيق الهدف المنشود من هذه الاتفاقية، وهذا ما لمسناه من خلال العبارات التي وردت فيها مثل عبارة (ينبغي على الدول اتخاذ التدابير اللازمة.....).

الفرع الثاني: الحق في التأهيل وإعادة التأهيل

يحتاج الشخص ذو الإعاقة تأهيلاً أو إعادة تأهيل لكي يتمكن من الاندماج في مجتمعه الذي يعيش فيه، فكلما كان التأهيل فعالاً كان الأندماج سريعاً^(١). ويقصد بالتأهيل وإعادة التأهيل حسب تعريف القواعد الموحدة بأنه " عملية ترمي إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ وحفظ المستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي و/ أو على الصعيد الاجتماعي، بحيث تتوفر لديهم الأدوات اللازمة لتغيير حياتهم ورفع مستوى استقلالهم، ويمكن أن تتضمن إعادة التأهيل تدابير ترمي إلى التمكين من إداء الوظائف و/ أو استعادة الوظائف المفقودة، أو التعويض عن فقدانها، أو انعدامها، أو عن قصور وظيفي " ^(٢).

(١) دبوز، سعيد بن محمد، مرجع سابق، ص ٨٠.

(٢) القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار اتخذته الجمعية العامة، الدورة الثامنة والاربعون، ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

وقد أشارت القاعدة الثالثة إلى هذا الحق عندما دعت الدول بأن تتكفل توفير خدمات إعادة التأهيل للأشخاص المعوقين ليتسنى لهم بلوغ مستوى أمثل في استغلالهم وأدائهم والحفاظ عليه، وينبغي على الدول ان تضع برامج تأهيل وطنية تشمل جميع فئات المعوقين، وان تستند في اعداد تلك البرامج إلى الاحتياجات الفعلية لهم وإلى مبدأي المشاركة والمساواة^(١).

وعلى الرغم من عدم إلزامية هذه القواعد، إلا إنها تتطوي على إلزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدول باتخاذ إجراءات لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعاقين، كونها تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الاعاقة من ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق وحریات، وبذلك أصبحت القواعد الموحدة من الأدوات الرئيسية للأمم المتحدة في ارشاد الدول عند اتخاذ الإجراءات التي تتعلق بشؤون حقوق الإنسان والإعاقة، وقد شرعت العديد من الدول قوانينها الوطنية على أساسها^(٢).

ومما سبق يمكن القول بأن اتفاقية القواعد الموحدة رغم إحاطتها بهذا الحق، إلا انها مجرد دعوات تدعو بها الدول الاعضاء إلى توفير خدمات التأهيل وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة، لذا فهي كما قلنا سابقاً تفتقر لعنصر مهم وهو الألزام القانوني الذي يوجب تنفيذها.

(١) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٢) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد، مرجع سابق، ص ١٩-٢٠.

المطلب الثاني

الحقوق الوظيفية في إطار اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات لعام ٢٠٠٦

أصدرت الجمعية العامة في بداية القرن الحالي، وتحديداً في ١٢/كانون الأول لعام ٢٠٠٦، الاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، وفتح باب التصديق عليها من قبل جميع الدول اعتباراً من ٣٠/٣/٢٠٠٧، ودخلت حيز النفاذ في ٣/٥/٢٠٠٨^(١).

وتعتبر هذه الاتفاقية فريدة من نوعها، وذلك لاختلافها عن باقي صكوك حقوق الإنسان الأخرى من حيث التفاصيل، فعلى الرغم من احتفاظها بالشكل العام للمواثيق الحقوقية من حيث التأكيد على المصادر المرجعية والمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان، إلا أنها اختلفت من حيث المضمون عن باقي المواثيق الأخرى لاختصاصها بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات^(٢)، وقد بلغ عدد مواد هذه الاتفاقية خمسين مادة، تناولت مختلف الحقوق المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقات كالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية، إلا أننا سوف نركز من خلال هذه الدراسة على الحقوق التي تتعلق بالجانب الوظيفي للموظف العام من ذوي الإعاقات، وهما الحق في إمكانية الوصول، والحق في التأهيل وإعادة التأهيل.

(١) الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات لعام ٢٠٠٦، منشورة على شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

(٢) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد، مرجع سابق، ص ٢٤.

الفرع الأول: الحق في إمكانية الوصول

يعد هذا الحق من أحدث الحقوق التي نادى بها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث نصت هذه الاتفاقية على: "١- لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش في استقلالية والمشاركة بشكل كامل في جميع جوانب الحياة، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، في المناطق الحضرية والريفية على السواء، وهذه التدابير، التي يجب أن تشمل تحديد المعوقات والمعوقات أمام إمكانية الوصول وإزالتها وتنطبق بوجه خاص على ما يلي:

أ- المباني والطرق ووسائل النقل والمرافق الأخرى داخل البيوت وخارجها، بما في ذلك المدارس والمسكن والمرافق الطبية وأماكن العمل.

ب- المعلومات والاتصالات والخدمات الأخرى بما فيها الخدمات الإلكترونية وخدمات الطوارئ^(١).

(١) (م/١/٩/أ/ب)، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، سنة ٢٠٠٦، منشورة على شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

ومن خلال تحليل هذا نص يتبين أن ما يقصد بإمكانية الوصول هو إتاحة جميع المباني والخدمات التعليمية والإدارية والصحية والمهنية والتكنولوجية وغيرها من الخدمات لذوي الإعاقة، بالشكل الذي يمكنهم من بلوغها عند حاجتهم إليها من خلال التدابير التيسيرية التي تلتزم بها الدول تجاه هذه الفئة من غير تمييز على أساس الإعاقة، وتعد هذه التدابير وسيلة لإزالة كل ما يشكل عائقاً في طريق الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تمكينهم من التمتع بجميع حقوقهم المشروعة، ولا تعد هذه التدابير من قبل التمييز بين الأفراد على العكس من ذلك فإن هذه التدابير تحقق المساواة بين هذه الفئة وغيرها من فئات المجتمع في الحصول على تلك الحقوق^(١)، وهذا ما سيؤدي حتماً إلى التقليل من حجم المعاناة التي يتعرض لها الشخص ذو الإعاقة في حياته اليومية. ومن خلال ماتقدم يمكن القول بأن ما ورد في هذه الاتفاقية بخصوص حق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمكانية الوصول جاء تداركاً للنقص الذي اعترى اتفاقية القواعد الموحدة، وهو عنصر الألتزام الذي يوجب تنفيذها، وذلك من خلال إلزامها لجميع الدول الأعضاء على اتخاذ التدابير التيسيرية اللازمة لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى جميع المباني والخدمات التعليمية والإدارية والصحية والمهنية والتكنولوجية وغيرها من الخدمات.

(١) دبور، سعيد بن محمد، مرجع سابق، ص ٦٨.

الفرع الثاني: الحق في التأهيل وإعادة التأهيل

يقصد بالتأهيل المهني لذوي الإعاقة بأنه عملية ديناميكية تجتمع فيها خبرات الأطباء والتربويين والأخصائيين النفسيين والموجهين المهنيين والمربين وغيرهم، لتوجيه مجموعة من البرامج في النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والمهنية لأشخاص يعانون من عجز كلي أو جزئي أدى إلى فقدانهم القدرة على مزاولة أعمال تتناسب مع قدراتهم وطاقاتهم المتبقية عندهم ومساعدتهم على التكيف النفسي والاجتماعي والاقتصادي^(١).

ولم تنص الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (٢٦) منها على احترام هذا الحق والاعتراف به صراحة، وإنما دخلت مباشرة في التدابير العملية لحمايته وتنفيذه، اعتماداً على ما ورد في الإعلان العالمي لحقوق المعوقين سنة ١٩٧٥، وعلى القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، إلا أن النص على تلك التدابير يعد دليلاً على العناية الدولية التي أولتها المنظمة لهذا الحق الحديث والمعاصر لذوي الإعاقة^(٢).

ويمكن إبراز أهم التدابير التي أكدت الاتفاقية على اتخاذها من قبل الدول بما يلي^(٣):

(١) حسن، سعد جبار، مرجع سابق، ص ٣٦.
(٢) دبوز، سعد بن محمد، مرجع سابق، ص ٨٦.
(٣) (م/٢٦) من اتفاقية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، سنة ٢٠٠٦، منشورة على شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

١- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأقران، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إلى بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة، وتحقيقاً لتلك الغاية، تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها، وبخاصة في مجالات التعليم والصحة والعمل والخدمات الاجتماعية.

٢- تشجيع الدول الأطراف على وضع برامج التدريب اللازم والمستمر للاخصائين والموظفين العاملين في مجال تقديم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل.

٣- تشجيع الدول الأطراف في توفير ومعرفة واستخدام الأجهزة والتقنيات المعنية، المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب صلتها بالتأهيل وإعادة التأهيل.

وعليه يمكن القول بأن الغاية الأساسية من التدابير التي أشارت إليها الاتفاقية آنفاً، هو تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أعلى مستوى من الاستقلالية، والوصول بقدراتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية إلى الوجه الأكمل، وإشراكهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة.

المبحث الثاني

الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي

تعتبر الحقوق الوظيفية أحد أنواع الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام لقاء قيامه بالالتزامات الوظيفية، ويقصد بالحقوق الوظيفية هي تلك الحقوق التي تُمنح للموظف العام التي يستمدّها من مركزه القانوني^(١).

والسؤال الذي يطرح هنا: ماهي الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في كل من التشريعين الأردني والعراقي؟

للإجابة على هذا السؤال يتوجب علينا استعراض الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الأردني (المطلب الأول)، ثم بعد ذلك الحقوق الوظيفية في التشريع العراقي (المطلب الثاني).

(١) شطناوي، علي خطر، دراسات في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ١١٩.

المطلب الاول

الحقوق الوظيفية في التشريع الأردني

للتعرف على الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الأردني فقد عمد الباحث إلى تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، يتناول الأول منهما هذه الحقوق في نظام الخدمة المدنية، والآخر في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة.

الفرع الاول: الحقوق الوظيفية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣

أقر المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية النافذ بحق الموظف العام بما في ذلك ذوي الإعاقة بالترقية (الترقية) وبالإجازات، وهذا ما سوف سنوضحه بشكل موجز وكما يلي :

اولاً: الترفيع (الترقية)

يعد نظام الترفيع أو الترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة، فهو يعمل على إنتقاء أفضل العناصر وأكثرها كفاءةً لشغل المناصب الحكومية، كما إن هذا النظام يعتبر من الوسائل الفعالة في إعداد القادة الإداريين وخلق جهاز إداري قادر على إيصال أفضل الخدمات للجمهور، علاوة على أنه يعمل على خلق جواً من التنافس بين كافة الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهد أملاً في الفوز بالترقية، وهذا الأمل يعد من أهم الحوافز التي تدفع الموظفين الى رفع مستوى كفاءتهم الوظيفية (١).

(١) حمدان، علاء الدين محمد (٢٠١٧) موانع الترقية والترقية في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، ص١٣.

والترقية في الاصطلاح القانوني تعني انتقال الموظف العام من فئة وظيفته إلى فئة وظيفية أعلى منها أو انتقاله إلى درجة أعلى داخل ذات الفئة الوظيفية، ويترتب على الترقية في الغالب زيادة في الراتب الذي يتقاضاه الموظف العام^(١)، أو هي " كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على أقرانه"^(٢).

والترقية بشكل عام تأخذ إحدى صورتين: الأولى تكون على أساس الأقدمية وهذه الطريقة تؤدي إلى ترقية الموظف إلى الدرجة الأعلى بعد قضائه فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللائحة ذات العلاقة ويطلق عليها بالترقية الآلية، أما الصورة الثانية فهي الترقية بالأختيار أو على أساس الكفاءة، وبمقتضاها فللرئيس الإداري حرية اختيار أكفأ الموظفين لتولي الدرجة الشاغرة ذات المستوى الأعلى حتى إذا كان أحدث في أقدميته عن زملائه^(٣).

وكأصل عام لا يجوز ترقية الموظف الأحدث وتخطي الموظف الأقدم إلا في حالة كون الأحدث أكفأ من الأقدم، فإذا تساوى في الكفاءة وجب ترقية الأقدم، أي بعبارة أخرى ان الأقدم أحق بالترقية من الأحدث، إلا إذا وجد من هو أكفأ منه على أن تكون هذه الكفاءة قائمة على أسس موضوعية وليست على أساس المحسوبية (الواسطة)، وعلى الرغم من الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة إلا أنها تعطي فرصة للمتميزين من الموظفين في تولي المناصب الإدارية القيادية الذي يؤدي بالنتيجة إلى رفع مستوى كفاءة الأجهزة الإدارية في الدولة^(٤)، هذا وقد تضمن نظام الخدمة المدنية الأردني نوعين من الترقيع هما:

-
- (١) شطناوي ، علي خطار (٢٠٠٩) القانون الإداري الأردني- الكتاب الثاني، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ص٦٦.
 - (٢) مصباح، عز الدين (٢٠١٧) ترقية الموظف العام في التشريع الأردني والجزائري دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة اليرموك، ص١٦.
 - (٣) محمد، طلعت حرب محفوظ (١٩٨٩) مبدأ المساواة في الوظيفة العامة ، دون طبعة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص٢٢١. الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص١٠٥.
 - (٤) رسلان، انور احمد (١٩٩٤) الوظيفة العامة ، دون طبعة، دار النهضة العربية ، القاهرة، ص١٦٦، القاضي، وليد سعود (٢٠١٢) ترقية الموظف العام_ دراسة مقارنة، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص١٣٨_١٣٩.

١- الترفيع الوجوبي : يرفع الموظف من الفئتين الاولى والثانية وجوبياً من درجة الى درجة أعلى منها وإلى الراتب الأساسي مباشرة في الدرجة الأعلى ضمن الفئة الواحدة بشرط ان يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ستة أشهر خدمة فعلية في أعلى مربوط درجته، وأن يكون قد شارك في برامج تدريبية ضمن الدرجة الواحدة لا تقل مدتها عن (٣٠) ساعة تدريبية وفقاً للمسار التدريبي المعتمد للموظفين باستثناء الترفيع من الدرجة الاولى الى الدرجة الخاصة فيشترط أن يكون الموظف قد شارك في برامج تدريبية لا تقل مدتها عن (١٠٠) ساعة تدريبية^(١).

ويلاحظ من هذا النص أن المشرع الأردني على الرغم من جعل الترقية وجوبية إلا أنه قيدها بشروط تحقق الكفاءة والعدالة، لأن الأقدمية وإن كانت تحقق نوعاً من الاستقرار النفسي والوظيفي لدى الموظف، إلا أنه أسلوب غير كافي وغير عادل لوحده، لأنه يساوي بين الموظفين لمجرد تساوي خدمتهم، ولهذا نجد أن المشرع لم يكتفي بشرط الأقدمية، بل أضاف شرط الكفاءة بساعات الدورات التدريبية التي يتعين على الموظف أن يمضيها، وهذا مسلك يحسب له^(٢).

٢- الترفيع الجوازي^(٣): يجوز ترفيع الموظف من الدرجة الأولى من الفئة الأولى إلى الدرجة الخاصة من الفئة الأولى ومن الفئة الثانية إلى الدرجة الأولى من الفئة الثانية وفقاً للشروط التالية:
أ- أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن خمس سنوات خدمة فعلية في الدرجة الأولى من الفئة الأولى وثلاث سنوات في الدرجة الثانية من الفئة الثانية.

(١) (٧٨/م) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) السويلمين، صفاء محمود (٢٠١٣) النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠٠٧، بحث منشور في دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد (٤٠)، ملحق ١، ص ١٠٧١.
(٣) (٨٢/م) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

ب- أن يكون تقديره في التقارير السنوية الواردة عنه عن آخر سنتين بدرجة (ممتاز) وأن لا يقل تقديره في التقارير السنوية الثلاثة السابقة مباشرة لها عن درجة (جيد جداً).

ج- لم تتخذ بحقه أية عقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في البنود من (٣) إلى (٦) من الفقرة (أ) من المادة (١٤) من هذا النظام.

ويتضح من هذا النص أن المشرع الأردني أكد أيضاً على الجمع بين الإقدمية والكفاءة في مسألة الترفيع الجوازي، وذلك من خلال وضع مجموعة من الاعتبارات يتعين مراعاتها عند المفاضلة بين الموظفين في هذا المجال^(١).

ثانياً: الإجازات

تعد الإجازات من الحقوق الوظيفية التي يستحقها الموظف العام طيلة حياته الوظيفية، وبالتالي لا يجوز حرمانه منها، ولكن على الإدارة وهي تنظم ممارسة هذا الحق أن تراعي مصلحة العمل عند الموافقة على منحها^(٢)، فيحق للإدارة رفض إعطاء الإجازة للموظف مراعاة لمصلحة العمل، إلا أن هذا الرفض لا يستمر فيستطيع الموظف أخذ الإجازة في الوقت المناسب لذلك^(٣). كما أن تمتع الموظف العام بكافة أنواع الإجازات لا يقطع الصلة الوظيفية التي تربطه بالدائرة التي يعمل لديها، لأن انقطاعه عن العمل يكون بصورة مؤقتة^(٤).

(١) انظر (م/٨٤/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) شطناوي، علي خطار (٢٠٠٩) القانون الإداري الأردني _ الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص ٥٩.
(٣) العنزي، خالد حماد محمد (٢٠١٢/٢٠١١) النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الكويت والأردن"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص ٢٦.
(٤) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق، ص ٢٣١.

وعليه يستحق الموظف العام إجازات عديدة وهذا ما نصت عليها المادة (٩٨) من نظام

الخدمة المدنية الأردني الحالي وهي كما يلي:

١ - الإجازة السنوية:

يستحق الموظف العام إجازة سنوية تتراوح مدتها ما بين (٣٠ و ٢١) يوماً وذلك بحسب فئته ودرجته الوظيفية، وتمنح هذه الإجازة للموظف دفعة واحدة إلا أنه يجوز تجزئتها إذا سمحت الظروف الوظيفية بذلك، ولا تحسب أيام الأعياد والعطل الرسمية من الإجازة إذا وقعت اثنائها، كما ولا يجوز جمع الإجازة السنوية لأي موظف لأكثر من سنتين في جميع الحالات، ومن الجدير بالذكر أن منح الموظف الإجازة السنوية لا يؤثر على مرتبه أو مستحقاته المالية فهو يتقاضى راتبه كاملاً عن مدة الإجازة^(١).

٢ - إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وساعة الرضاعة:

تستحق الموظفة الحامل إجازة أمومة مدتها تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده، وتستحق بعد انتهاء إجازة الأمومة ساعة رضاعة في اليوم الواحد ولمدة تسعة أشهر بقصد إرضاع وليدها الجديد، وفي كلتا الحالتين لا تؤثر هذه الإجازة على راتبها وعلاواتها وإجازتها السنوية ، وكذلك يستحق الموظف إجازة أبوة لمدة يومين وبراتب كامل مع العلاوات في حال ولادة زوجته^(٢).

(١) انظر نص المواد (٩٩، و١٠٠، و١٠١، و١٠٢، و١٠٣، و١٠٤) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) (م/ ١٠٥) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

٣- الإجازة العرضية:

أجاز نظام الخدمة المدنية الأردني منح الموظف العام إجازة عرضية براتب تام مع العلاوات بقرار من الأمين العام، وفقاً لحالات معينة حددها هذا النظام، بشرط أن لا يتجاوز مجموع هذه الإجازات على سبعة أيام^(١).

ويبدو أن المشرع قصد من منح الموظف الإجازة العرضية في حال كونه قد استنفذ إجازته السنوية، لأنه لم يشر إلى أثر الأولى على الثانية، كما نص على ذلك في الأنواع الأخرى من الإجازات.

٤- إجازة الحج:

نص نظام الخدمة المدنية الأردني صراحة على جواز منح الموظف المسلم إجازة لأداء فريضة الحج مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً متصلة لمرة واحدة طيلة مدة عمله في الخدمة، ويتم منحها بقرار من الأمين العام بناءً على تنسيب من المدير المباشر للموظف، ولا تحسب هذه الإجازة من الإجازة السنوية، ويستحق الموظف خلالها راتبه وعلاواته كاملة^(٢).

(١) انظر (م/١٠٦) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٢) (م/١٠٧) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

٥- الإجازة بدون راتب وعلاوات:

أجاز نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي منح كافة الموظفين الخاضعين لأحكام هذا النظام إجازة بدون راتب وعلاوات بناءً على طلبهم باستثناء الموظفين بعقود، ويتم منح هذا النوع من الإجازات وفقاً لحالات معينة بينها هذا النظام^(١)، إلا أنه يجوز منح الموظف بعقد إجازة بدون راتب وعلاوات بناءً على طلبه لمدة لا تزيد على شهر في السنة لرعاية أحد الوالدين أو الزوج أو الزوجة أو أحد الأبناء إذا كان مريضاً أو في حالات استثنائية ومبررة، وفي حال منح الموظف بعقد هذه النوع من الإجازات عليه أن يكمل المدة المتبقية من عقده بعد انتهاء الإجازة^(٢).

ومما تجدر الإشارة إليه أن مدة الإجازة بدون راتب وعلاوات لا تعتبر خدمة فعلية لأغراض

التقاعد أو لاستحقاق الزيادة السنوية (العلاوات) أو الترفيع^(٣).

(١) انظر (م/١٠٨/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

(٢) (م/١٠٨/ب/هـ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

(٣) (م/١٠٨/د) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

٦- الإجازة المرضية:

تُمنح الإجازة المرضية للموظف العام متى كانت حالته الصحية تستوجب ذلك، وقد نظم المشرع الأردني استحقاق الإجازة المرضية تنظيمًا دقيقاً يكفل تحقيق مصلحة الموظف من جهة، وتحقيق المصلحة العامة وسير المرفق العام من جهة أخرى^(١).

هذا وقد ميز المشرع الأردني في منح الإجازة المرضية في حالة مرض الموظف العام وهو على رأس عمله الوظيفي وحالة مرضه في فترة وجوده خارج المملكة أو في فترة تمتعه بإجازة قانونية^(٢).

ومما سبق ذكره يتضح بأن الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة التي وردت في نظام الخدمة المدنية الأردني، هي ذات الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام من غير ذوي الإعاقة، فلا توجد هناك حقوقاً خاصة بهذه الفئة من الموظفين تُراعى فيها أوضاعهم الصحية أو النفسية.

(١) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق، ص ١٣٥، شطناوي، علي خطار، القانون الإداري الأردني_الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص ٦٣
(٢) انظر نص المواد (١١١/١١٢/١١٣) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢/٥/٢٠١٨.

الفرع الثاني: الحقوق الوظيفية في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة

شهدت المملكة الأردنية في الآونة الأخيرة تطوراً كبيراً في مستوى الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بعد أن شرعت هيئة الأمم المتحدة في مطلع القرن الحالي باعداد مسودة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد كانت المملكة من أوائل الدول التي صادقت على هذه الاتفاقية، وعلى أثر ذلك تم اصدار القانون المرقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧^(١)، ثم صدر بعد ذلك قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧، وعليه سوف نسلط الضوء من خلال هذه الدراسة على الحقوق التي أوردها القانون الأخير والتي يمكن إسقاطها على الموظف العام من ذوي الإعاقة وكما يلي:

أولاً: الحق في إمكانية الوصول

يواجه بعض الموظفين من ذوي الإعاقة صعوبات في التنقل في الشوارع أو أماكن عملهم، نحو الموظفين الفاقدين لأطرافهم أو بعضها، مما يستلزم توفير وسائل معينة تساعدهم على التنقل بسهولة ويسر، وهذا ما يستلزم توافر وسائل نقل تذلل تلك الصعوبات، إضافة إلى إجراء التعديلات على الشوارع والأبنية التي تسهل وصولهم إلى أماكن عملهم .

(١) المجالي، شامان عبد المجيد، و فضول، كرستين جورج (٢٠٠٨) حقوق الأشخاص المعوقين في المملكة الاردنية الهاشمية بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية، المركز الوطني لحقوق الانسان، عمان، الاردن، ص ١.

لذا فقد نص المشرع الأردني على تهيئة المباني والطرق والمرافق وغيرها من الأماكن العامة والخاصة المتاحة للجمهور، ومواءمتها وفقاً لكودات متطلبات بناء الخاص بالمعوقين الصادرة بموجب أحكام قانون البناء الوطني الأردني وأي معايير خاصة يصدرها أو يعتمدها المجلس^(١)، وذلك من خلال إلزام الوزارات وبالتنسيق مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل بتطبيق إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة وخلال مدة (٥) سنوات من تاريخ نفاذ هذا القانون.

كما ألزم المشرع الأردني شركات النقل العام بتهيئة جميع الحافلات لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة وتخصيص مقعدين لهم في حافلات النقل العام حسب الاقتضاء، وكذلك ألزم شركات النقل السياحي العام والمتخصص بتوفير وسائل نقل مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول في المطارات والموانئ البحرية ومحطات السكك الحديدية ومواقف وسائل النقل العام^(٢).

(١) (٢/م) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.
(٢) (٣٦/م) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

وعلى الرغم من التناغم الموجود ما بين هذه النصوص والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والالتزام القانوني الذي يوجب تنفيذ تلك النصوص، إلا أنها معضما غير مطبقة على أرض الواقع، وأن هذه الفئة وخاصة الموظفين من ذوي الإعاقة مازالت تواجه الكثير من الصعوبات للوصول إلى أماكن عملهم ، فهناك بعض الدوائر في المملكة تفتقر إلى وجود البنى التحتية التي تُراعى فيها أوضاعهم الصحية كالمصاعد الكهربائية، أو فيها ولكنها غير مؤهلة لأستخدامها من قبلهم، علاوة على أن وسائل النقل العامة غير مهيأة لنقلهم، وكذلك شركات النقل السياحي العام هي الأخرى لم توفى بالالتزامها بتوفير وسائل نقل مهيأة لنقلهم بسهولة، وعدم وجود أماكن مخصصة للسيارات التي تنقلهم من وإلى أماكن عملهم^(١).

ولتذليل تلك الصعوبات التي يواجهها الموظفون من ذوي الإعاقة ، يتوجب على المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الضغط على الوزارات المعنية على تنفيذ تلك النصوص ، كما يتوجب أيضاً على الموظفين ذوي الإعاقة أنفسهم التحرك على هذا الموضوع من خلال اللجوء إلى القضاء من أجل إلزام الجهات ذات العلاقة بتنفيذ نصوص القانون التي تباطأت أو تقاعست عن تنفيذها.

(١) الدخيل، أحمد خلف حسين، ومحمد، أثير طه، الحقوق المالية للشباب من ذوي الإعاقة في العراق، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، العدد ١/٣٨، من دون سنة نشر، ص٤٥٨، محمد، شهلاء سليمان (٢٠١٧) الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في العراق دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، المجلد السادس، العدد الثاني، ص٣٣٤.

ثانياً: الحق في التدريب المهني

أكدت المادة (٢٥) فقرة (أ) من قانون حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة الأردني الحالي على عدم جواز استبعاد الشخص ذي الإعاقة من العمل والتدريب على أساس إعاقته أو بسببها، حيث ألزمت الفقرة (ج) وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني بالتنسيق مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط العمل والتدريب والتعليم المهني تدابير تكفل استيعابها لذوي الإعاقة، وتهيئة كافة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة لهم بهدف الاستفادة منها، كما إلزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهامهم الوظيفية أو العمل والاستمرار والترفيح فيهما^(١).

ويتضح من خلال ذلك أن المشرع الأردني قد أكد على حق الشخص ذي الإعاقة في التدريب وعدم استبعاده بسبب الإعاقة التي يعاني منها، وهذا ينعكس بطبيعة الحال على حق الموظف العام من ذوي الإعاقة في الدخول والمشاركة بالدورات التدريبية التي تساهم في عملية تطوير ملاكاته الوظيفية واستغلالها في مجال عمله الوظيفي والترقي فيه، لاسيما وان المشرع كما مر بنا سابقاً قد اشترط في ترقية الموظف أن يكون قد شارك في برامج تدريبية وبمدد معينة حددها بموجب نظام الخدمة المدنية.

(١) انظر (م/٣٦) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

المطلب الثاني

الحقوق الوظيفية في التشريع العراقي

من أجل الاطلاع على الحقوق الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع العراقي يتوجب علينا تقسيم هذا المطلب على فرعين، يتناول الأول منهما هذه الحقوق في قانون الخدمة المدنية، والآخر في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة:

الفرع الأول: الحقوق الوظيفية في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠

المُعدّل

الأمر لا يختلف في العراق عما هو عليه في الأردن من استحقاق الموظف العام للترفيه والإجازات وهذا ما سوف يتم بيانه بشكل موجز وعلى النحو الآتي:

أولاً: الترفيه^(١)

نظم المشرع العراقي في الفصل الرابع من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ استحقاق الموظف العام بالترفيه، حيث نصت المادة (١٨) منه على أنه "يجري اختيار الموظفين للترفيه على أساس الكفاءة ومدة الخدمة عدا الوظائف التعليمية والطبية والهندسية التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب

(١) لم يعرف المشرع العراقي الترفيه في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المُعدّل، وإنما عرفه بموجب المادة (١٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدّل بأنه "انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي".

وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك"، ونلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع العراقي قد توافق مع المشرع الأردني في مسألة الجمع بين معياري الأقدمية والكفاءة بالترقيع، فيجوز ترفيع الموظف العام إلى الدرجة التي تلي درجته وفقاً للشروط الآتية^(١):

١- وجود وظيفة شاغرة تعادل أو تفوق الوظيفة المراد ترفيعه إليها.
٢- ثبوت مقدرته على إشغال الوظيفة وتفوقه على غيره من الموظفين بقناعة مجلس الخدمة العامة وبتوصية وزارته أو دائرته، عدا ما استثني من الوظائف عند التعيين وفق المادة الثامنة من هذا القانون.

٣- إكمال مدة لا تقل عن خمس سنوات في الدرجات الثانية والثالثة والخامسة وأربع سنوات في الدرجتين الرابعة والسابعة وثلاث سنوات في الدرجتين السادسة والثامنة وستان في الدرجة التاسعة من درجات الخدمة المدنية.

ويكون الموظف المرفع تحت التجربة لمدة ستة أشهر إذا كانت واجبات الوظيفة المرفع إليها تختلف عن وظيفته المرفع منها، وعلى الإدارة إصدار أمر بتثبيته في درجته بعد أنتهاء مدة الستة أشهر إذا تأكدت مقدرته للوظيفة المرفع إليها، وإلا فتتمدد تجربته لمدة أقصاها ستة أشهر أخرى، وإذا ثبت عدم مقدرته يعاد إلى درجته السابقة،

(١) (م/١٩/١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المُنَافِذ.

ويحق له الاعتراض على ذلك لدى مجلس الخدمة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر، ويعتبر قرار المجلس بهذا الشأن قطعياً^(١)، وهذا على خلاف ما هو معمول به في نظام الخدمة المدنية الأردني كما مر بنا سابقاً.

ثانياً: الإجازات

حدد المشرع العراقي في الفصل الثامن من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل مجموعة من الإجازات التي يستحقها الموظف خلال مدة وجوده في الوظيفة، وهذا ناتج عن وضعه النظامي وخضوعه للأحكام القانونية التي تنظم تلك الإجازات^(٢).

وتُمنح الإجازة بطلب تحريري بشرط عدم الإخلال بالمصلحة العامة، ولجهة الإدارة سلطة تقديرية في منح الإجازة، فيجوز لها أن تمتنع عن منحها بشرط أن لا تزيد مدة المنع على ستة أشهر من تاريخ تقديم الطلب الأول^(٣)، وأن سلطة الإدارة التقديرية في منح الإجازات خاضعة لرقابة القضاء، فإذا كان رفض الإدارة مبنياً على اعتبارات ذاتية، فإن من حق القضاء التدخل في هذه الحالة بناءً على تقديم طلب أمامه بشرط أن يتم الطعن خلال المدة التي حدتها المادة (٣/٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ^(٤).

(١) (٢٠/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٢) فيصل، غازي (٢٠٠٦) المرشد لحقوق الموظف، ط١، الناشر صباح صادق جعفر الأنباري، ص٢٥.

(٣) (٢/٤٣م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٤) نصت الفقرة (٣) من المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية العراقي على انه " لا تسمع الدعوى التي تقام على الحكومة بعد ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف او المستخدم بالأمر المعارض عليه إذا كان داخل العراق وستين يوماً إذا كان خارجه".

ويُعد الموظف العام مستمراً في الخدمة خلال مدة تمتعه بالإجازة ويستحق عنها راتبه كاملاً مع المخصصات مالم تكن الإجازة بدون راتب أو بجزء من الراتب، ولهذا سوف نبين وباختصار الإجازات التي يستحقها الموظف العام في العراق وكما يلي:

١- الإجازة بدون راتب:

نص المشرع العراقي بشأن منح هذا النوع من الإجازات على أنه "إذا لم يستحق الموظف إجازة اعتيادية، ومست الضرورة منحه إياها فيجوز منحه إجازة لحد (٦٠) يوماً بلا راتب"^(١). كما أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم (٤١٨) لسنة ١٩٨٧ نص على أنه "للووزير المختص أو لرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة، أن يمنح الموظف إجازة اعتيادية، لا تتجاوز السنتين من دون راتب، إذا اقتضت الضرورة منحه هذه الإجازة، ولا تحسب مدة الإجازة لأغراض الخدمة والتقاعد"^(٢)، ويعتبر القرار أعلاه استثناءً من أحكام قانون الخدمة المدنية^(٣).

(١) (م٤/٤٣) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.
(٢) الفقرة الاولى من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٤١٨) لسنة ١٩٨٧، منشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد (٣١٥٦) في ٢٩/٦/١٩٨٧، ج١، ص٣٦٩.
(٣) الحسني، مازن طاهر محمد حسين، مرجع سابق، ص٨٨.

٢ - الإجازة الاعتيادية:

وهي الإجازة التي يستحقها الموظف العام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة أيام من مدة خدمته وتكون براتب تام^(١)، ويجوز تراكم الإجازات لمدة (١٨٠) يوماً على ان لا تُمنح للموظف لكل مرة أكثر من (١٢٠) يوماً براتب تام^(٢)، ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يتمتعون بالعطل المدرسية، حيث يتم منحهم إجازة خاصة وبراتب تام لمدة لا تتجاوز سبعة أيام في كل سنة دراسية ولا تتراكم هذه الإجازة وإنما تسقط في نهاية كل سنة إذا لم يستخدمها الموظف^(٣).

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الأردني لم يجز تراكم الإجازة السنوية لأكثر من سنتين، ففي حال مرت السنتان ولم يستخدم الموظف إجازته السنوية فإنه يسقط منها ما زاد عن أجازة السنتين، وهذا على خلاف ما معمول به في العراق كما هو مبين أعلاه.

٣ - إجازة الحمل والوضع:

نص المشرع العراقي على استحقاق الموظفة الحامل إجازة حمل ووضع لمدة (٧٣) يوماً وبراتب تام على أن تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوماً منها قبل الوضع، ويجوز تكرار هذه الإجازة كلما تكرر الحمل والوضع^(٤)، في حين جعلها المشرع الأردني كما مر بنا سابقاً ب(٩٠) يوماً متصلة قبل الوضع وبعده.

(١) (١/٤٣/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٢) (٣/٤٣/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٣) (٢/٤٣/م) من قانون ال خدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٤) (٦/٤٣/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

٤- إجازة الأمومة:

تستحق الأم الموظفة هذه الإجازة لأربع مرات طويلة فترة بقائها في الخدمة، من أجل رعاية طفلها الصغير الذي لا يتجاوز عمره السنة الواحدة، وقد صدرت قرارات عدة نظمت هذه الإجازة فأصبحت مدة هذه الإجازة سنة كاملة، تتقاضى عن الستة أشهر الأولى راتبها كاملاً، ونصف الراتب عن الستة أشهر الأخرى، أما أم التوأم فتُمنح إجازة أمومة مدتها سنة كاملة وراتب تام^(١). وهذا خلاف ما معمول به في نظام الخدمة المدنية الأردني كما مر بنا سابقاً، عندما نص على استحقاق الموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة ساعة رضاعة في اليوم الواحد ولمدة تسعة أشهر بقصد إرضاع وليدها الجديد.

٥- الإجازة المرضية:

قد يواجه الموظف حالات مرضية تمنعه من القيام بأعمال وظيفته، لذلك أجاز المشرع العراقي منح الموظف إجازة مرضية وراتب تام لمدة (٣٠) يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة، و(٤٥) يوماً بنصف راتب خلال السنة، على شرط أن لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية في كل مرة عن (١٢٠) يوماً براتب تام، ويليه (٩٠) يوماً بنصف راتب، على أن لا يتجاوز مجموع الإجازات المرضية خلال الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية (١٨٠) يوماً براتب تام، ومثلها بنصف راتب، أما إذا منح الموظف العام كل الإجازات المرضية والاعتيادية التي يستحقها ولا يزال مريضاً فيجوز منحه إجازة بدون راتب لمدة أقصاها (١٨٠) يوماً،

(١) الجبوري، ماهر صالح علاوي، مرجع سابق، ص ٢٦١-٢٦٢، الحسني، مازن طاهر محمد حسين، مرجع سابق، ص ٨٩.

فإذا انقضت تلك المدة ولم يكن باستطاعته استئناف عمله يحال إلى التقاعد، وقد استثنى المشرع من هذا الحكم حالة الموظف المصاب بمرض مستعصي أو يستغرق علاجه مدة طويلة، فقد أجاز منحه إجازة مرضية براتب تام لمدة أقصاها (سنتان) وبعدها أن لم تتحسن حالته يحال إلى التقاعد، أما إذا استلزم علاج الموظف مدة طويلة فقد أجاز المشرع منحه إجازة مرضية براتب تام ولمدة أقصاها (ثلاث سنوات) وبعدها يحال إلى التقاعد أن لم يتمكن من استئناف عمله^(١).

ونلاحظ من خلال ماتم ذكره أن المشرع العراقي لم يفرق بين الإجازة المرضية للموظف العام في حالة مرضه وهو على رأس عمله الوظيفي، وحالة مرضه في فترة وجوده خارج العراق أو في فترة تمتعه بإجازة قانونية، كما فعل المشرع الأردني.

٦- الإجازة الدراسية:

أجاز المشرع للوزير المختص بموافقة وزير المالية منح الموظف الذي يحمل شهادة عالية وأكمل سنتين في الخدمة إجازة دراسية لمدة سنتين ويراتب تام داخل العراق أو خارجه، ولوزير المالية تمديد هذه الإجازة لسنة أخرى^(٢)، وهذا على خلاف ما هو معمول به في نظام الخدمة المدنية الأردني، حيث جعل المشرع الأردني هذه الإجازة من ضمن الإجازات التي تكون بدون راتب .

(١) (٤٦/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.
(٢) انظر (٥٠/م) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

٧- إجازة المصاحبة الزوجية:

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني في جواز منح الموظفة المتزوجة التي ترغب بالالتحاق بزوجها خارج العراق إجازة المصاحبة الزوجية، فيجوز للوزير المختص منح الموظفة استحقاقها من الإجازة الاعتيادية براتب تام، وما زاد عن ذلك بدون راتب^(١).

٨- إجازة الحج:

لم ينص المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية على منح الموظف إجازة لأداء مناسك الحج كما فعل المشرع الأردني، ولهذا يرى جانب من الفقه أنه من الممكن دمج إجازة الحج ضمن الإجازات الطارئة كونها تمنح للموظف لأداء فريضة الحج ولمرة واحدة خلال مدة الخدمة^(٢)، ومن هنا ندعو المشرع العراقي أن يحذو حذو المشرع الأردني بالنص صراحة على إجازة الحج في قانون الخدمة المدنية، باعتبارها حقاً للموظف العام مستمداً من مركزه النظامي ومتوافقاً مع أحكام الشريعة الإسلامية التي ضمنت لكل شخص حرية العبادة.

٩- إجازة الخمس سنوات:

لم ترد هذه الإجازة ضمن أنواع الإجازات التي نص عليها قانون الخدمة المدنية العراقي، وإنما وردت ضمن قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق رقم (١) لسنة ٢٠١٩ ، وذلك لمواجهة الأزمة المالية التي يمر بها البلد، حيث أجازت المادة (٣٣) من قانون الموازنة أعلاه الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أي منهم وبناءً على طلب الموظف،

(١) انظر (م/٤/٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.
(٢) الحسني، مازن طاهر محمد حسين، مرجع سابق، ص ٩٢.

منح من أكمل مدة أربع سنوات خدمة فعلية بالوظيفة من الموظفين إجازة لمدة خمس سنوات براتب اسمي (بدون مخصصات)، وبدون راتب لما زاد عن خمس سنوات، وتحسب لأغراض التقاعد على أن تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة والاستقطاعات كافة خلال تمتعه بالإجازة، كما يحق للموظف العمل في القطاع الخاص خلال تمتعه بالإجازة استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، وفقاً لضوابط تصدرها أمانة مجلس الوزراء، ولا تحسب الشهادة الدراسية التي يحصل عليها الموظف أثناء تمتعه بهذه الإجازة لأغراض العلاوة والترفيغ^(١)، ومن الجدير بالذكر أن المشرع الأردني كما مر بنا سابقاً لم يدرج هذه الإجازة من ضمن الإجازات التي يتمتع بها الموظف العام، سواء في نظام الخدمة المدنية أو في أي تشريع آخر.

الفرع الثاني: الحقوق الوظيفية في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة

لقد أورد الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ نصاً جاء فيه " ترعى الدولة المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وتكفل تأهيلهم بغية دمجهم في المجتمع وينظم ذلك بقانون"^(٢)، حيث يشير هذا النص إلى ان تنظيم ذلك يتم بناءً على قانون يُسن لتلك الغاية، وفعلاً تم تشريع قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣،

(١) قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق رقم (١) للسنة المالية ٢٠١٩، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالرقم (٤٥٢٩) في ١١/٢/٢٠١٩.
(٢) (٣٢/م) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.

وقد جاء هذا القانون تنفيذاً لالتزامات العراق الدولية لاسيما بعد انضمامه لاتفاقية حقوق ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦، ومصادقته عليها في عام ٢٠١٢، وهذا لا يعني ان القانون أعلاه هو القانون الوحيد الذي عني بشؤون ذوي الإعاقة في العراق، بل إن هنالك مجموعة من النصوص القانونية وردت في قوانين متفرقة تضمنت بعض الأوضاع المتعلقة بحقوق ذوي الإعاقة، مثل قانون الحماية الاجتماعية رقم (١١) لسنة ٢٠١٤، وقوانين بعض الوزارات، كقانون وزارة الصحة العراقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٨٩، وقانون وزارة الشباب والرياضة رقم (٢٥) لسنة ٢٠١١، وقانون وزارة التربية رقم (٢٢) لسنة ٢٠١١^(١).

وتعتبر هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة الجهة المسؤولة وبشكل مباشر عن توفير متطلبات ذوي الإعاقة، فهي تشكيل جديد أنشئ بموجب قانون رعاية ذوي الإعاقة ووزارة الصحة، ووزارة التربية، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الرياضة والشباب، ووزارة العدل ومجلس القضاء الاعلى، ووزارة النقل، ووزارة الأعمار والإسكان، ووزارة التخطيط^(٢).

ويمكن إبراز أهم الحقوق التي وردت في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ والتي لها صلة بالأوضاع الوظيفية للموظف العام من ذوي الإعاقة بما يلي:

(١) محمد، شهلاء سليمان (٢٠١٧) الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في العراق دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، المجلد السادس، العدد الثاني، ص٣٣٤.
(٢) (١٥/م) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

أولاً: الحق في التأهيل المهني

يعرف التأهيل المهني بأنه: " عبارة عن عملية منسقة تستهدف القيام بالتدريب والتوجيه المهني في استعادة القدرة على العمل وضمان الحصول على عمل والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم التكيف مع المجتمع وتعزيز المشاركة فيه" (١).

وتتولى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية القيام بعملية التدريب المهني لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتهم وتدريب العاملين والمدرسين في هذا المجال، كما تقوم أيضاً بالإشراف على جميع المؤسسات والمراكز التي تُعنى بتأهيل ذوي الإعاقة ورعايتهم وإعانتهم ومنح التراخيص، وإصدار التعليمات والضوابط اللازمة لتلبية متطلبات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في تصاميم الأبنية والمرافق العامة وتكون هذه التعليمات ملزمة لكافة دوائر الدولة والقطاع العام والتعاوني والخاص والجهات ذات العلاقة (٢).

ومن خلال ذلك يمكن القول بأن هناك توافق تام ما بين المشرع العراقي والمشرع الأردني في مسألة حق الشخص ذي الإعاقة في التأهيل وإعادة التأهيل، وذلك من خلال الزامه لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية على القيام بعملية التدريب المهني لهم، وتطوير قدراتهم وتدريب العاملين والمدرسين في هذا المجال.

(١) محمد، شهلاء سليمان، مرجع سابق، ص ٣٤٥.
(٢) (م/ ١٥ /رابعاً/ج/ح) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣
النافذ.

ثانياً: الحق في التعليم

حق التعليم مكفول لجميع العراقيين بموجب الدستور وفي كافة مراحلہ ومن دون مقابل، ويعد الزامياً في المرحلة الابتدائية واختيارياً في المراحل الأخرى، وتشجع الدولة التفوق العلمي^(١)، ويسري ذلك على الأشخاص ذوي الإعاقة، لذا أشار قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لسنة ٢٠١٣ إلى أهمية توفير فرص التعليم العام والخاص والمهني والعالى لذوي الإعاقة من القادرين عليه، ورتب التزامات على كل من وزارتي التربية والتعليم العالى والبحث العلمي في ذلك، إذ تلتزم وزارة التربية بتأمين التعليم الابتدائي والثانوي بأنواعه^(٢)، أما وزارة التعليم العالى والبحث العلمي فإنها ملزمة وفقاً للقانون بتوفير فرص التعليم العالى لذوي الإعاقة، وإعداد ملاكات تعليمية متخصصة فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، وذلك لضمان حصولهم على فرص التعليم العالى، كما على وزير التعليم العالى والبحث العلمي تخصيص مقعد دراسي واحد في كل اختصاص للقبول في الدراسات العليا لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة^(٣).

(١) (م/ ٣٤) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.

(٢) (م/ ١٥ /ثانياً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

(٣) (م/ ١٥ /ثالثاً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

ويتضح من خلال ذلك أن المشرع العراقي قد منح الموظف العام من ذوي الإعاقة فرصة الحصول على التعليم العالي من خلال التقديم على قناة القبول الخاصة بذوي الإعاقة والتنافس مع أقرانه من ذوي الإعاقة على هذا المقعد، إضافة إلى حقه في التقديم على قنوات القبول الأخرى في الدراسات العليا، في حين أن المشرع الأردني لم يورد هكذا نص في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا مسلك يحسب للمشرع العراقي.

ثالثاً: الحق في التنقل بسهولة ويسر

لضمان تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة بسهولة ويسر، ألزم المشرع العراقي من خلال قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وزارة النقل بتهيئة وسائل النقل العامة اللازمة لنقل ذوي الإعاقة ومرافقيهم بأمن وسلامة، وكذلك ألزم شركات السياحة بتأمين واسطة نقل واحدة على الأقل بمواصفات خاصة تكفل لذوي الإعاقة استخدامها والتنقل بها بسهولة ويسر^(١)، كما تتولى وزارة الإسكان والإعمار تنفيذ المتطلبات اللازمة للأبنية المؤسسية والرسمية الخاصة بذوي الإعاقة من خلال إعادة تأهيلها بما يسهل عملية تنقل مرتاديه من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة^(٢). فكان الأولى بالمشرع أن يعمم هذا الأمر على كافة الدوائر في الدولة وعدم اقتصره على الأبنية المشار إليها، كونه من الأمور الضرورية واللازمة التي تسهل عملية تنقل الموظفين ذوي الإعاقة في الدوائر التي يعملون فيها.

(١) (م/ ١٥ /سابعاً/ أ/ ب) من قانون رعاية ذوي الأعاقه والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

(٢) (م/ ١٥ /ثامناً/ ب) من قانون رعاية ذوي الأعاقه والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

وعلى الرغم من توافق هذه النصوص مع الاتفاقية الدولية، والالتزام القانوني الذي يوجب تنفيذ هذه الأحكام، ألا أن الواقع في العراق يشير إلى خلاف ذلك، فهو يفتقر إلى وجود البنى التحتية التي تُراعى فيها الأوضاع الصحية وخاصة الجسدية منها لذوي الإعاقة، كما أن وسائل النقل العامة غير مهيأة لنقلهم ببسر وأمان، وكذلك شركات السياحة هي الأخرى لم تنفذ التزامها بتأمين واسطة نقل واحدة مهيأة بمواصفات خاصة تكفل لهم التنقل بسهولة ويسر، في حين أن هذه الأمور أساسية وينبغي أخذها بعين الاعتبار^(١).

لذا يتوجب على هيئة رعاية ذوي الإعاقة الضغط على صانعي القرار بالسلطة السياسية لتنفيذ تلك الأحكام، كما يتوجب أيضاً على الموظفين من ذوي الإعاقة أنفسهم التحرك على هذا الموضوع من خلال اللجوء إلى القضاء من أجل الزام السلطة التنفيذية بتنفيذ أحكام القانون التي لم تقم بتنفيذها.

ومما تقدم يمكن القول بأن هناك توافق شبه تام ما بين نص المادة (٣٦) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧، ونص المادة (١٥) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، في مسألة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التنقل بسهولة ويسر.

(١) الدخيل، احمد خلف حسين، ومحمد، وأثير طه، مرجع سابق، ص٤٥٨، شهلاء، محمد، مرجع سابق، ص٣٤٣.

الفصل الثاني

الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقات

لا يختلف اثنان على أهمية المال للإنسان باعتباره الوسيلة التي يمكن من خلالها مواجهة متطلبات الحياة الأساسية والترفيهية، وقضية الإعاقة كانت وما زالت تشغل فكر المجتمع الدولي، الأمر الذي أدى إلى عقد العديد من الاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص، كما أن أغلب دول العالم وضعت وعدلت قوانينها الخاصة بذوي الإعاقة وفقاً لتلك الاتفاقيات، فما يندرج ضمن هذه الاتفاقيات من حقوق وامتيازات مالية لذوي الإعاقة تنطبق على الموظفين من ذوي الإعاقة كونهم جزء لا يتجزأ من هذه الفئة من المجتمع، وانسجاماً مع المنهج الذي تم اتباعه في الفصل الأول من هذه الدراسة فسوف يتناول الباحث في هذا الفصل الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية (المبحث الأول)، والحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية

سوف يتناول الباحث من خلال المبحث الأول من هذا الفصل الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين (المطلب الأول)، وبعد ذلك في اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الحقوق المالية في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

والإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين

لبيان الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والإعلان العالمي الخاص بحقوق المعوقين، عمد الباحث إلى تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكما يلي:

الفرع الأول: الحقوق المالية في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أُعتمد هذا العهد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المرقم (٢٢٠٠) الف (د-٢١) المؤرخ في السادس عشر من كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦، ودخل حيز النفاذ في الثالث من كانون الثاني/يناير ١٩٧٦، وقد جاء في هذا العهد ان على الدول الأطراف الاعتراف بحق 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^(١).

ومما يلاحظ أن ما جاء به هذا العهد قد ورد بصيغة العموم ، ليدخل ذوي الإعاقة ضمن هذا التعميم للاستفادة من الحق في العمل دون أي تمييز على أساس الإعاقة أو غيرها من أشكال التمييز.

وعليه فقد نص العهد على كفالة الشروط العادلة والمرضية التي يجب أن تتوفر في العمل ومنها ضمان مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى أجراً منصفاً ، ومكافأة متساوية عند تساوي قيمة العمل دون أي تمييز^(٢).

ومما يلاحظ على هذا العهد أنه أكد أيضاً على المساواة القانونية في الأجر عند تساوي العمل دون المساواة الفعلية التي تستلزم منح ذوي الإعاقة أجراً يتناسب مع أوضاعهم الصحية والنفسية التي غالباً ماتحتاج الى نفقات إضافية، كمبالغ تأمين العلاج أو المستلزمات الضرورية التي تساعدهم في ممارسة الأنشطة الحياتية.

(١) (٦/م) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(٢) (٧/م) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

كما نصت المادة (٩) من العهد نفسه إلى أن " تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية"، وهذا الأمر ينعكس بطبيعة الحال على الأشخاص ذوي الإعاقة، كون لفظ (كل شخص) يفيد العموم وهذا ما يمكنهم من الحصول على الضمان الاجتماعي أسوة بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

الفرع الثاني: الحقوق المالية في إطار الإعلان الخاص بحقوق المعوقين

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان الخاص بحقوق المعوقين بموجب قرارها المرقم ٣٤٤٧ (د-٣٠) المؤرخ في التاسع من كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٥، بالاستناد إلى الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لعام ١٩٧١، الذي شكل النواة التي على أساسها تم صياغة هذا الإعلان، الذي تناول حقوق المعوقين بغض النظر عن نوع الإعاقة، وقد دعت الجمعية العامة من خلاله إلى العمل على الصعيدين القومي والدولي كي يصبح أساساً مشتركاً لحماية هذه الحقوق ومرجعاً موحداً لذلك^(١).

وفي الحقيقية إنه لا توجد هناك نصوص في الإعلان الخاص بحقوق المعوقين تشير صراحة إلى الحقوق المالية لذوي الإعاقة، وإنما أكد الإعلان على مجموعة من الحقوق الأساسية التي يحق لذوي الإعاقة ممارستها دون أي تمييز بسبب الإعاقة، كالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، والحق في احترام كرامته الإنسانية. كما أكد على حقه في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي بما في ذلك الأعضاء أو الأطراف الصناعية وأجهزة التقويم، إضافة إلى حقه في التأهيل الطبي والاجتماعي والتعليم

(١) موسى، سامر احمد، حماية المعوقين في المواثيق الدولية والتشريع الفلسطيني، مقالة منشورة في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: www.hear.org، تم الدخول الى الموقع بتاريخ ٢٦/٢/٢٠١٩ في الساعة ١٢:٠٠ مساء وتم الخروج في الساعة ١٢:٣٠ مساء.

وفي التدريب والتأهيل المهنيين وخدمات التوظيف والمساعدة وغيرها من الخدمات التي تتمي قدراته ومهاراته بالشكل الذي يُعجل بعملية دمجهم في المجتمع، ونص الإعلان ايضاً على حق ذوي الإعاقة في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق وفي الحصول على عمل والانتماء لنقابات العمال.

ومن خلال ما تقدم يتضح بأن الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لم ينص صراحة على الحقوق المالية لذوي الإعاقة وإنما أشار إليها إشارات عامة تفتقر الى التحديد والدقة.

المطلب الثاني

الحقوق المالية في إطار اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

بغية التعرف على الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في إطار اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يستلزم ذلك تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكما يلي:

الفرع الأول: الحقوق المالية في إطار اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين

تكفلت القاعدة الرابعة من الاتفاقية الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين بتقديم خدمات الدعم لذوي الإعاقة، وذلك من خلال حثها للدول على استحداث وتوفير تلك الخدمات والتي من ضمنها المعينات التي تساهم في رفع مستوى استقلالهم في حياتهم اليومية وممارسة حقوقهم، إذ ينبغي على الدول أن تعترف لكل الأشخاص ذوي الإعاقة بحق الحصول على تلك المعينات وبالطريقة المناسبة، وضمن ذلك تزويدهم بالقدرة المالية التي تتيح لهم الحصول عليها، وقد يعني ذلك أن تقدم اليهم المعينات والمعدات مجاناً أو بأسعار رمزية^(١). ويتضح من خلال ذلك أن اتفاقية القواعد الموحدة حثت الدول على ضمان توفير المعينات اللازمة التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارسة أنشطتهم الحياتية على قدم المساواة مع الآخرين، كما ألزمت الدول بأن تتكفل بتوفير هذه المعينات بأسعار زهيدة أو بصورة مجانية مراعاة لأوضاعهم المادية والصحية.

(١) البند ثانياً من القاعدة الرابعة من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، قرار اتخذته الجمعية العامة، الدورة الثامنة والأربعون، ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣، منشور في شبكة الإنترنت وعلى الرابط التالي: <https://www.ohchr.org>

الفرع الثاني: الحقوق المالية في إطار اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

أوردت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة نصوصاً تضم في ثناياها بعض

الجوانب المالية لذوي الإعاقة منها:

أولاً: الجوانب المالية في مجال العمل

أشارت الفقرة الأولى من المادة (٢٧) من الاتفاقية أعلاه على الدول الأطراف الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وعلى قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما، وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعزيزه، مما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق عدة أهداف ومن هذه الأهداف حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنه والصحية، وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضلي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية بما في ذلك التحرش والانتصاف من المظالم^(١).

(١) (م/٢٧/أ/ب) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦.

ثانياً: الجوانب المالية في المجالات الصحية

أما فيما يتعلق بالمجال الصحي فقد نصت المادة (٢٥) من الاتفاقية على أن تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع في أعلى مستويات الصحة دون تمييز على أساس الإعاقة، وعلى الدول اتخاذ كافة التدابير المناسبة التي تكفل حصول ذوي الإعاقة على خدمات صحية تراعي الفروق بين الجنسين، بما في ذلك التأهيل الصحي، ولتحقيق ذلك على الدول الأطراف القيام بتوفير رعاية وبرامج صحية مجانية أو معقولة التكلفة لذوي الإعاقة تعادل في نطاقها ونوعيتها ومعاييرها تلك التي توفر للآخرين، وبما في ذلك الخدمات الصحية والانجابية وبرامج الصحة العامة للسكان، وكذلك على الدول الأطراف توفير ما يحتاج إليه ذوي الإعاقة وتحديد سبب إعاقتهم من خدمات صحية تشمل الكشف المبكر والتدخل عند الاقتضاء، وخدمات تهدف إلى التقليل إلى أدنى حد من الإعاقات، ومنع حدوث المزيد منها، على أن توفر هذه الخدمات في أقرب مكان ممكن من مجتمعاتهم المحلية بما في ذلك المناطق الريفية^(١).

كما نصت الفقرة (٥) من ذات المادة على حظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في توفير التأمين الصحي، والتأمين على الحياة حيثما يسمح القانون الوطني بذلك على أن يوفر بطريقة منطقية ومعقولة.

ومما تقدم تبين لنا بان الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كانت أكثر شمولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وشكلت تحولاً في الموقف والمنهج تجاه هذه الفئة، حيث عكست هذه الاتفاقية التحول من نموذج التعامل الطبي إلى نموذج التعامل الاجتماعي، ومن مقاربة الشفقة إلى مقاربة حقوقية قانونية، مما ساعد هذا التحول إلى تمكينهم من ممارسة حقوقهم ومشاركتهم الفعالة في شتى مجالات الحياة^(٢).

(١) (م/٢٥/أ/ب/ج) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦.

(٢) الشكر اوي، علي هادي حميدي، والعوادي، فاهم عباس محمد، مرجع سابق، ص ٢٣.

المبحث الثاني

الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريعين الأردني والعراقي

سوف ينتقل الباحث في هذا المبحث الى بيان الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الأردني (المطلب الأول)، والحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع العراقي (المطلب الثاني).

المطلب الاول

الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع الاردني

بغية التعرف على الحقوق المالية التي منحها المشرع الأردني للموظف العام من ذوي الإعاقة، فقد تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكما يلي:

الفرع الاول: الحقوق المالية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣

أشار المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية النافذ إلى الحقوق المالية التي تُمنح للموظف العام بصورة عامة، والتي تتمثل بالرواتب والعلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت، وهذا ما سيتم بيانه على النحو الآتي:

أولاً: الرواتب

يعرف الراتب بأنه " مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من خزانة عامة بصفة منتظمة كل فترة محددة تقدر عادة بالشهر مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية^(١)، وعرفه جانب آخر من الفقه الأردني بأنه " المقابل المالي الذي يحصل عليه الموظف بصفة دورية ومنتظمة مقابل ما يقوم به من أعمال أثناء خدمته في الوظيفة العامة"^(٢)، وقد عرف المشرع الأردني الراتب الأساسي بأنه: الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها ولا يشمل العلاوات والمخصصات من أي نوع كانت"^(٣).

ويتم تحديد راتب الموظف بطريقة تنظيمية تخضع لأحكام وقواعد تخص درجة الموظف ومركزه الوظيفي، بحيث يمنح الموظف راتبه على أساس الدرجة التي يشغلها، كما يستحق عن مرتبه زيادة سنوية عادية تضاف الى راتبه الشهري الأساسي عند توافر شروطها، ويمنح الموظف أيضاً الزيادة السنوية في حال حصوله على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل السابق^(٤)، وعليه فقد حدد نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي بالتفصيل الرواتب الأساسية ولجميع فئات الموظفين في الدولة^(٥).

(١) طلبة، عبدالله، و الأحمد، نجم (٢٠١٣-٢٠١٤) القانون الإداري، من دون طبعة ومكان نشر، ص ١١٣.
(٢) الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص ٩٠.
(٣) (٢/م) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
(٤) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق، ص ٢٢٧.
(٥) انظر نص المواد (١٩، ٢٠) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

ويستلزم حصول الموظف على راتبه الشهري أن يقوم بأعمال الوظيفة المسندة إليه، فإذا
باشر بأعماله الوظيفية بعد قرار التعيين، فإنه يستحق راتبه من تاريخ المباشرة وليس من تاريخ
قرار التعيين^(١)، ويترتب على ذلك أن الموظف الذي لا يباشر بمهام وظيفته دون عذر مشروع
خلال (١٥) يوم من تاريخ إبلاغه بقرار تعيينه يلغى قرار التعيين ويعتبر كأنه لم يكن^(٢)، وفي
حال غيابه عن العمل دون إجازة قانونية أو دون عذر مشروع فلا يستحق راتبه الأساسي والعلاوات^(٣).

ونظراً لأهمية الراتب في حياة الموظف العام الذي غالباً ما يعتمد وأسرته في معاشه عليه،
لذلك لا يجوز قانوناً خصم أو حجز راتب الموظف العام إلا بأمر من الجهة المختصة بتوقيع الحجز
على أموال المدينين، وأن لا يزيد المقدار المحجوز على الثلث أو الربع من صافي الراتب الشهري
عن كل شهر، وذلك لسداد دين مستحق للدولة أو للجهة الإدارية التي ينتسب إليها الموظف، مثل
بدل انتقال صرف خطأ، أو أضرار لحقت بالدولة بسبب خطأ الموظف، أو نفقة محكوم بها من
جهة الاختصاص، وتعتبر محكمة الإدارية العليا الجهة المختصة في المنازعات الخاصة
بالرواتب^(٤).

(١) شطناوي، علي خطار، القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص ٥٥.

(٢) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ١١٢.

(٣) (م/٢٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

(٤) كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ١١٥، و طلبه، عبدالله، و الأحمد، نجم، مرجع سابق، ص ١١٥.

ثانياً: حق الموظف في العلاوات والبدلات والحوافز أو المكافآت

١- العلاوات

العلاوة هي "عبارة عن مبلغ نقدي يحصل عليه الموظف، بقرار من السلطة المختصة، بصفة دورية كل عام ويختلف باختلاف الدرجة التي يكون فيها"^(١)، أو هي مبلغ من المال يضاف إلى الراتب الأساسي للموظف العام لمساعدته في مواجهة تكاليف الحياة وفقاً لشروط وضوابط نظامية^(٢)، وفيما يلي استعراض موجز لأنواع العلاوات التي نص عليها نظام الخدمة المدنية الأردني:

أ- **العلاوة الأساسية:** يستحق الموظفون العموميون من الفئات الأولى والثانية والثالثة علاوة أساسية وفقاً لسلم الرواتب الذي بينته بالتفصيل المادة (٢٠) من نظام المدنية الأردني لعام ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٦/٤/١٧ .

ب- **علاوة غلاء المعيشة:** وهي العلاوة التي يستحقها الموظف من الفئة الأولى والثانية والثالثة ومقدارها (١٣٥) ديناراً في الشهر^(٣).

(١) حبيب، محمود ابو السعود، القانون الإداري، من دون طبعة ومكان نشر، ص ١١١.

(٢) القيسي، إعاد علي حمود، مرجع سابق، ص ٢٢٨.

(٣) (م/٢٤) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

ج- **العلاوة العائلية:** وهي العلاوة التي يستحقها الموظف المتزوج ومقدارها (٢٠) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تتجاوز أعمارهم ثمانية عشر سنة، وكذلك تستحق الموظفة العالوة العائلية إذا كان زوجها مقعداً أو كانت معيلة لأولادها أو مطلقة لاتنقضى نفقة شرعية عن أولادها الذين لا تتجاوز أعمارهم (١٨) سنة^(١).

د- **العلاوات الإضافية:** وهي العلاوات التي تمنح للموظف العام بنسب من الراتب الأساسي وتحدد بموجب تعليمات يصدرها مجلس الوزراء، وتتنوع هذه العلاوات ما بين علاوة فنية، وعلاوة إشرافية، وعلاوة مؤسسة، وعلاوة موقع عمل، وأية علاوة إضافية أخرى تحددها التعليمات الصادرة عن مجلس الوزراء، علماً بأنه يجوز الجمع بين هذه العلاوات، ويتم صرف هذه العلاوات بقرار من الوزير المختص بناءً على تنسيب لجنة يشكلها برئاسة الأمين العام وعضوية ثلاثة من موظفي الدائرة من الفئة الأولى، ومندوب عن الديوان يسميه رئيس الديوان^(٢).

هـ- **علاوة العمل الإضافي:** وهي العلاوة التي تمنح للموظف العام في حال تكليفه بعمل إضافي وتكون نسبتها (٣٠%) من الراتب الأساسي^(٣).

(١) (م/٢٥) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

(٢) الخلايلة، محمد علي، مرجع سابق، ص ٩٣-٩٤.

(٣) انظر (م/٢٩) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

٢ - البدلات

يقصد بالبدلات المبالغ المالية التي تمنح للموظف العام بسبب ظروف العمل ومقتضيات الوظيفة، كبديل التمثيل لشاغلي الوظائف العليا، وبديل تنقل الموظفين من مكان سكنهم إلى مكان عملهم، وبديل العدوى والمخاطر، وعادة تُظم البدلات إلى راتب الموظف إلا أنها لا تعتبر جزءاً منه على العكس من العلاوات^(١).

٣ - الحوافز أو المكافآت

بالإضافة إلى العلاوات والبدلات التي تم ذكرها آنفاً، أشار نظام الخدمة المدنية الأردني إلى مزايا مالية أخرى يمكن أن يحصل عليها الموظف، ومنها الحوافز والمكافآت، حيث أجاز المشرع الأردني منح الموظف أي حافز أو مكافأة مادية أو معنوية أو كليهما بمقتضى تعليمات يصدرها مجلس الوزراء بناء على تنسيب المجلس^(٢).

ويتضح من خلال ماتم ذكره بأن نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي قد ساوى بين جميع الموظفين من حيث الحقوق المالية التي تمنح للموظف العام، سواء كان من ذوي الإعاقة أو من غير ذوي الإعاقة، وهذا ما يقودنا إلى البحث عن الحقوق المالية لهذه الشريحة من الموظفين في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة، وتحديدًا قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٧ النافذ، كونه آخر قانون صدر لتنظيم حقوق هؤلاء الأشخاص.

(١) للمزيد انظر، كنعان، نواف، مرجع سابق، ص ١١٨-١١٩.

(٢) انظر نص المواد (٣٠ / ٣١ / ٣٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.

الفرع الثاني: الحقوق المالية في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة

لم يغفل المشرع الأردني عن أهمية وخصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة، لذا فقد منحهم العديد من الحقوق والامتيازات المالية، والتي تنطبق على الموظف العام من ذوي الإعاقة كونه من أفراد هذه الفئة، وعليه يمكن إبراز أهم الحقوق والامتيازات المالية التي جاء بها قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ بما يلي:

أولاً: الإعفاء من الرسوم والضرائب

نص المشرع الأردني على أن الحد الاعلى للرسوم التي يتحملها ذوو الإعاقة المقبولون في مؤسسات التعليم العالي الحكومية لا يزيد على (١٠%) للبرنامج التنافسي و (٢٥%) للبرنامج الموازي، ويتحقق المجلس من توفير مؤسسة التعليم العالي للترتيبات التيسيرية المعقولة والأشكال الميسرة وإمكانية الوصول لذوي الإعاقة وينسب إلى مجلس التعليم العالي بتخفيض الإعفاء بمقدار ما تم توفيره أو إلغائه في حال مطابقتها للمعايير المعتمدة ذات الصلة^(١)، وهذا الأمر ينطبق بطبيعة الحال على الموظف العام من ذوي الإعاقة في حال قبوله في مؤسسة التعليم العالي باعتباره أحد أفراد فئة الأشخاص ذوي الإعاقة.

(١) (م/٢٢/أ/ج) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

وكذلك يمكن للموظف العام من ذوي الإعاقة الحصول على واسطة نقل واحدة معفاة من جميع الرسوم والضرائب، استناداً إلى نص المادة (٤٦) من القانون الذي أعفى بموجبها المشرع واسطة نقل واحدة مخصصة لاستعمال الشخص ذي الإعاقة من الرسوم الجمركية والضريبة العامة على المبيعات والضريبة الخاصة ورسوم طابع الواردات وأي رسوم أخرى^(١)، وقد أشار المشرع إلى أن إجراءات منح هذا الإعفاء وتبديل واسطة النقل يتم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية^(٢)، وبهذا يحصل الموظف العام من ذوي الإعاقة على امتياز مالي آخر يضاف الى الحقوق والامتيازات المالية الأخرى.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الأردني أعفى كذلك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنهم الموظفين من ضريبة الدخل بموجب المادة (٤) من قانون ضريبة الدخل رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٨ المعدل^(٣).

(١) بينت (م/٤٦/ج) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ الضوابط التالية: ١- أن يكون طالب الإعفاء حاملاً للبطاقة التعريفية. ٢- أن تستخدم المركبة المعفاة لمصلحة المستفيد من الإعفاء دون غيره تحت طائلة المسؤولية. ٣- أن لا يكون طالب الإعفاء حاصلًا على إعفاء مماثل بموجب أي تشريع آخر.

(٢) (م/٤٦/د) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

(٣) نصت (م/٤٠/٢) من قانون ضريبة الدخل الأردني رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٨ المعدل على إعفاء: " مبلغ (٢٠٠٠٠) ألفي دينار لكل شخص من ذوي الإعاقة المستمرة والدائمة".

ثانياً: القروض الميسرة

الزم المشرع الأردني صندوق التنمية والتشغيل وبالتنسيق مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتخصيص نسبة معينة من القروض الميسرة لتمويل مشاريع تشغيله لذوي الإعاقة ولأسرهم^(١)، إلا أن المشرع الأردني لم يبين آلية الحصول على هذه القروض وطريقة سدادها، مما يستلزم وضع الآليات اللازمة لتنفيذ هذا النص وتحديد مبالغ تلك القروض وكيفية تسديدها.

ثالثاً: التأمين الصحي

انسجماً مع ما نصت عليه المادة (٢٥) من الاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦، المشار إليها أنفاً، ألزم المشرع الأردني وزارة الصحة وبالتنسيق مع المجلس أصدار بطاقة تأمين صحي لذوي الإعاقة، ومنهم الموظفين خلال مدة لا تتجاوز سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، وأن ما يترتب على منح هذا التأمين لذوي الإعاقة هو عدم استيفاء أجور المعالجة وأثمان الأدوية منهم، وإقامتهم في الدرجة الثانية في المستشفيات، وكذلك حصولهم على جميع أنواع الخدمات العلاجية والتأهيلية الطبية بما في ذلك العمليات الجراحية والأدوية والمطاعيم بمختلف أنواعها، والأدوات والمعينات المساعدة المختلفة^(٢).

(١) (م/٢٦/ج) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.
(٢) انظر (م/٢٤) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.

ومما تقدم يمكن القول بأنه إلى جانب الحقوق المالية التي يستحقها الموظف العام من ذوي الإعاقة بموجب نظام الخدمة المدنية الأردني، توجد هناك حقوقاً وامتيازات مالية أخرى وردت في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧، راعى فيها المشرع الأردني أوضاعهم الصحية والنفسية. غير أن بعضاً من هذه الحقوق والامتيازات التي وردت في القانون أعلاه لا زالت نظرية ولم تجد طريقها للتنفيذ .

المطلب الثاني

الحقوق المالية للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع العراقي

من أجل التعرف على الحقوق المالية التي تُمنح للموظف العام من ذوي الإعاقة في التشريع

العراقي، سوف نقسم هذا المطلب على فرعين وكما يلي:

الفرع الأول: الحقوق المالية في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل

أقر المشرع العراقي بحق الموظف العام بصورة عامة في الراتب والعلاوات والمخصصات

والمكافآت وبعض المزايا المالية الاخرى، وهذا ما سوف يتم بيانه بشكل موجز وعلى النحو الاتي:

أولاً: الحق في الراتب

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني في استحقاق الموظف العام لراتبه من تاريخ

مباشرة في العمل الوظيفي، إلا أنهما اختلفا في تحديد المدة التي لم يباشر فيها الموظف بعد

صدور القرار الخاص بتعيينه، حيث حددها المشرع الأردني كما مر بنا سابقاً بخمسة عشر يوماً

من تاريخ تبليغه بقرار التعيين، في حين حددها المشرع العراقي بعشرة أيام عدا أيام السفر المعتادة،

وفي حال عدم مباشرته بالوظيفة التي عُين فيها يعتبر أمر التعيين ملغياً، غير أن المشرع العراقي

أجاز الجهة المختصة بالتعيين تمديد هذه المدة على أن لا تزيد على ثلاثون يوماً في حال تقديمه

عذراً مشروعاً لعدم مباشرته^(١).

(١) انظر (م/ ١٦) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

كما أحاط المشرع العراقي راتب الموظف العام بحماية خاصة تكفل حصوله عليه كاملاً وبدون استقطاع قبل استلامه من الخزينة العامة، حيث لم يسمح بوضع الحجز على راتب الموظف أو المستخدم أو المخصصات التي يستحقها لقاء دين ترتب في ذمته إلا في حدود ثلث الراتب والمخصصات ووفقاً لحالات معينة نص عليها قانون الخدمة المدنية^(١).

ثانياً: العلاوة

الأمر لا يختلف في العراق عما هو عليه في الأردن من استحقاق الموظف العام للعلاوة السنوية التي تضاف الى الراتب الشهري الذي يتقاضاه من خزينة الدولة، حيث يتم منح هذه العلاوة كلما أمضى الموظف سنة كاملة في الخدمة، ويستمر منح هذه العلاوة حتى في حال تعذر ترفيعه من الدرجة التي يشعلها الى الدرجة الأعلى.

ثالثاً: المخصصات

كما مر بنا سابقاً أن المشرع الأردني لم يستخدم مصطلح (المخصصات) في نظام الخدمة المدنية، وإنما اكتفى بمصطلح العلاوات والبدلات والمكافآت، في حين أن المشرع العراقي قد استخدم هذا المصطلح بموجب الفصل التاسع من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وكذلك في قانون الرواتب العراقي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل

(١) نصت المادة (٦٠) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على الحالات التي يجوز فيها حجز مقدار ثلث راتب الموظف العام ومخصصاته لقاء دين ترتب بزمته وهذه الحالات هي: "١- إذا كان الدين يعود لخزينة الدولة أو المؤسسات شبه الرسمية التي يقرر مجلس الوزراء خضوع دينها للحجز المذكور. ٢- إذا كان الدين لغرض إيفاء النفقة الشرعية. ٣- إذا كان الدين ناشئاً عن مهر حكم به على الموظف أو المستخدم".

ويقصد بالمخصصات " مبلغ أو مجموعة مبالغ يتقاضاها الموظف شهرياً أو في المدد التي يحددها القانون، وهي إما مبلغ مقطوع أو مقدار نسبة معينة من الراتب الشهري"، وأن الهدف من منح الموظف لهذه المخصصات هو تمكينه من مواجهة نفقات الحياة بما يكفل عيشه الكريم وبمستوى مقبول اجتماعياً، ولكي يتفرغ لأداء مهامه الوظيفية، والمثال الأكثر أهمية للمخصصات هي مخصصات غلاء المعيشة التي تمنح لجميع الموظفين والتي أقرها المشرع العراقي لأول مرة بموجب القانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٤١، كما أجازت المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية النافذ منح الموظف أنواعاً متعددة من المخصصات منها: أجور أعمال إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي على أن لا تتجاوز نسبتها (٢٥%) من الراتب الشهري، ومخصصات متنوعة للعاملين في المؤسسات الصحية لا تقل نسبتها عن (٢٥%) ولا تزيد على (٥٠%) من الراتب الشهري، ومثالها أيضاً مخصصات السفر والإيفاد، ومخصصات الزوجة والأطفال، ومخصصات عدم مزاوله مهنة^(١).

رابعاً: المكافآت والحوافز

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني في جواز منح الموظف العام المكافآت والحوافز (كتب الشكر والتقدير) مقابل الخدمات الممتازة التي يؤديها الموظف لصالح الدولة، والغاية من منحه هذه المكافآت هو تحفيزه على العطاء والاجتهاد في العمل وخلق روح التنافس بين كافة الموظفين، وهذا بالنتيجة سيؤدي الى رفع مستوى كفاءة الجهاز الإداري في تقديم أفضل الخدمات للجمهور.

(١) الجبوري، ماهر صالح علاوي، مرجع سابق، ص ٢٥٦.

خامساً: بعض المزايا المالية الأخرى

منح المشرع العراقي الموظف أو المستخدم الذي يتزوج بعد نفاذ هذا القانون سلفة مالية تعادل رواتبه الاسمية لأربعة أشهر على أن يتم استردادها منه بأربعة أقساط سنوية تبدأ في نهاية السنة الثانية من تاريخ الزواج، ويوزع كل قسط منها على أشهر السنة المستحق فيها ذلك القسط^(١)، كما يحق للموظف أو المستخدم وأفراد أسرته المكلف بإعالتهم شرعاً التداوي في المستشفيات والمؤسسات الحكومية بالأجور المخفضة، وكذلك يحق له السفر في وسائل النقل الحكومية وبأجور مخفضة أيضاً^(٢)، وكما مر بنا سابقاً أن المشرع الأردني لم يمنح الموظف العام هكذا امتياز في نظام الخدمة المدنية الحالي، وهذا مسلك يحسب للمشرع العراقي.

ومن خلال ما تقدم يتبين أن الأمر في العراق لا يختلف عما هو عليه في الأردن، فالمشرع العراقي هو الآخر لم يفرق في قانون الخدمة المدنية النافذ ما بين الموظف العام من ذوي الإعاقة والموظف من غير ذوي الإعاقة في مسألة الحقوق المالية، وإنما منح كل منهما ذات الحقوق المالية، وهذا ما يدعونا للبحث عن الحقوق المالية التي أوردتها المشرع العراقي في القوانين الخاصة بذوي الإعاقة والتي تنطبق على الموظف العام من ذوي الإعاقة في الفرع الثاني من هذا المطلب.

(١) (م/ ٥٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

(٢) انظر نص المواد (٥٧/ ٥٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.

الفرع الثاني: الحقوق المالية في التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة

تنبه المشرع العراقي إلى أهمية وخصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة فمنحهم العديد من الحقوق والامتيازات المالية والتي تنعكس بطبيعة الحال على الموظف العام من ذوي الإعاقة كونه أحد أفراد هذه الفئة، وعليه يمكن إبراز أهم الحقوق والامتيازات المالية التي جاء بها قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ بما يلي:

أولاً: الإعفاء من الضرائب والرسوم

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني، وذلك من خلال إعفاء مدخولات الأشخاص ذوي الإعاقة ومنهم الموظفين من ضريبة الدخل، فقد حددها المشرع العراقي بنسبة (١٠%) من مخولاتهم^(١)، غير أن هذه الإعفاء مجرد حبر على ورق لاتطبيق له على أرض الواقع، فما زال الموظف العام من ذوي الإعاقة في العراق يخضع لضريبة الدخل بشكل كامل من دون إعفاء النسبة التي حددها القانون، وحجة الجهات ذات العلاقة في عدم تنفيذ هذا النص هي أنه لم تصدر بعد تعليمات تُسهل عملية تنفيذ هذا القانون، مما يتوجب على هيئة رعاية ذوي الإعاقة تفعيل نص المادة (٢٥) من القانون وأصدار التعليمات الخاصة بتنفيذه.

(١) (م/١٧/ أولاً) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

وكذلك أعفى المشرع العراقي وسائل النقل الفردية والجماعية الخاصة بذوي الإعاقة من الضرائب والرسوم، سواء كانت مستوردة من قبلهم أو من هيئة رعاية ذوي الإعاقة، ويجدد هذا الإعفاء بعد مرور خمس سنوات قبل شراء سيارة أخرى^(١)، وكما مر بنا سابقاً أن هذا الإعفاء نص عليه المشرع الأردني بموجب المادة (٤٦) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧.

ثانياً: القروض الميسرة

أجاز المشرع العراقي منح الشخص ذو الإعاقة قروضاً ميسرة وفقاً للقانون^(٢)، ونلاحظ من ذلك أن المشرع العراقي قد توافق مع المشرع الأردني في منح تلك القروض، إلا أنه هو الآخر قد أغفل بيان الآليات التي يمكن من خلالها لذوي الإعاقة الحصول على هذه القروض، إضافة إلى إنه لم يحدد مبلغ تلك القروض وطريقة سدادها، مما يستوجب وضع الآليات اللازمة لتنفيذ ذلك النص وتحديد المبالغ وكيفية تسديدها.

ثالثاً: النقل المجاني

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني في إلزام وزارة النقل بتهيئة وسائل النقل العام لنقل ذوي الإعاقة بسهولة ويسر، إلا أن المشرع العراقي جعلها بشكل مجاني^(٣)، وهذا مسلك يحسب له، ولكن على الرغم من أهمية هذا النص في التخفيف من الأعباء المالية التي يتحملها ذوو الإعاقة وخصوصاً الموظفين منهم،

(١) (م/١٧) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.
(٢) (م/١٧) ثانياً من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.
(٣) (م/١٥) سابعاً أ) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

إلا أنه لم يكتب له التطبيق على أرض الواقع في العراق لحد الآن، فوسائل النقل العام غير مُهيأة وليست بالمجان، مما يستلزم بذل جهودٍ حثيثة من قبل هيئة رعاية ذوي الإعاقة للتأكيد على تنفيذ هذا النص من الجهات ذات العلاقة.

رابعاً: تخفيض أسعار تذاكر النقل الجوي

نص المشرع العراقي على تخفيض تذاكر السفر الجوي لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بمقدار (٥٠%) ولمرتين في السنة الواحدة^(١)، ويتضح من ذلك أن المشرع العراقي قد تفوق على المشرع الأردني في هذا النص، حيث لم يتضمن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ هكذا نص، إلا أن هذا النص ايضاً لم يطبق في العراق لحد الان، على الرغم من قيام هيئة رعاية ذوي الإعاقة بمنح تأييدات لهذا الغرض.

خامساً: الحق في المعين المتفرغ وعلى نفقة الدولة

نصت المادة (١٩) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي على أنه "لذوي الإعاقة ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر، والتي تحدد من قبل لجنة طبية مختصة وحسب التعليمات الصادرة من قبل وزارة الصحة في ١٦/١١/١٩٩٨ والخاصة بتقدير درجة العجز، لهم حق المعين المتفرغ وعلى نفقة الحكومة...."^(٢).

(١) (م/١٥/سابعاً ج) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

(٢) يستحق المعين المتفرغ بموجب المادة (١٩) من قانون رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ الحقوق الاتية: "١- إذا كان المعين المتفرغ موظفاً وبتقاضى راتباً من الدولة يمنح إجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقية الامتيازات أسوة بأقرانه في الوظيفة ويجدد التفرغ سنوياً. ٢- إذا كان المعين المتفرغ ليس من موظفي دوائر الدولة يمنح راتباً شهرياً يعادل راتب الحد الأدنى في سلم رواتب الموظفين. ٣- تحجب عن المعين المتفرغ الذي يعود إلى عمله السابق أو الذي ينصرف إلى الدراسة داخل أو خارج العراق الامتيازات التي منحت له في هذا القانون".

ويتضح من خلال هذا النص أن المشرع العراقي قد منح الشخص ذا الإعاقة ومنهم الموظف العام من ذوي الإعاقة امتيازاً مالياً فريداً من نوعه تفوق به على المشرع الدولي والأردني، وهذا مسلك يحسب له، علماً أن هذا الامتياز تم تطبيقه في العراق على نطاق واسع، ومن هنا ندعو المشرع الأردني أن يحذو حذو المشرع العراقي بتخصيص معين متفرغ للشخص ذو الإعاقة وعلى نفقة الدولة.

سادساً: الحق في التأمين الصحي

توافق المشرع العراقي مع المشرع الأردني في منح التأمين الصحي للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال تكليفه لوزارة الصحة بمنح التأمين الصحي المجاني لهم^(١)، وهذا ينطبق على الموظفين من ذوي الإعاقة، إذ أن منح هذا التأمين يتيح لهم الاستفادة مجاناً من عامة الخدمات التي تقدمها وزارة الصحة، وعلى الرغم من أهمية هذا النظام والفوائد التي يحققها لهذه الشريحة من المجتمع، إلا أنه غير معمول به في العراق ولحد الآن.

ومما تقدم يمكن القول بأنه إلى جانب الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف العام من ذوي الإعاقة في قانون الخدمة المدنية العراقي، توجد هناك حقوق وامتيازات مالية أخرى وردت ضمن قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، إلا أن العديد من هذه الحقوق والامتيازات التي وردت في القانون أعلاه لا زالت نظرية ولم تجد طريقها للتنفيذ .

(١) انظر (م/١٥ /أولا/هـ) من قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.

الخاتمة

لقد عالجت هذه الدراسة موضوع حقوق الموظف العام من ذوي الإعاقة في كل من القانونين الأردني والعراقي ومن منظور مقارن مع المعايير الدولية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات تتلخص بما يلي:

أولاً: الاستنتاجات

خلص الباحث من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها :

- ١- إن القوانين التي نظمت الوظيفة العامة في الأردن والعراق لم تتطرق إلى تعريف الموظف العام من ذوي الإعاقة، وإنما اكتفت بتعريف الموظف العام بصورة عامة، وكذلك المنظمات الدولية والقوانين التي تنظم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة فإنها هي الأخرى اقتصرت على تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، كما أن الفقه لم يقدم تعريفاً للموظف العام من ذوي الإعاقة سوى التعريف الذي أشرنا إليه في متن هذه الدراسة.
- ٢- إن شروط تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف العامة هي ذات الشروط التي تنطبق على الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، إلا أن المشرع الأردني كان موفقاً أكثر من المشرع العراقي عندما نص بصريح العبارة على جواز تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

٣- إن المشرع الأردني والعراقي لم يعطيا الأولوية في التعيين لذوي الإعاقة على الرغم من أن هذه الأولوية لها ما يبررها، وقد تجلّى ذلك من خلال تحديد نسب معينة من الوظائف لذوي الإعاقة، إذ أن هذه النسب لا تستوعب أعداد المعاقين وخاصة في العراق.

٤- هنالك توافق كبير ما بين الاتفاقيات الدولية وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧، وقانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، وخصوصاً مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦.

٥- إن الحقوق الوظيفية والمالية للموظف العام من ذوي الإعاقة الواردة في نظام الخدمة المدنية الأردني وقانون الخدمة المدنية العراقي، هي ذات الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام من غير ذوي الإعاقة.

٦- منح المشرع العراقي ذوي الإعاقة ومنهم الموظفين مجموعة من الامتيازات المالية في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، التي فاق فيها ما أدرجه المشرع الأردني في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧، وكان أهمها النقل المجاني بوسائل النقل العامة، وتخفيض أسعار تذاكر النقل الجوي، والحق في المعين المتفرغ على نفقة الدولة، إلا أن بعض هذه الامتيازات مازالت نظرية ولا تطبيق لها على أرض الواقع.

٧- أعى المشرع الأردني الموظف العام من ذوي الإعاقة من الرسوم الدراسية في حال قبوله في مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بحيث يكون الحد الأعلى لهذه الرسوم بما لا يزيد على (١٠%) للبرنامج التنافسي و (٢٥%) للبرنامج الموازي، في حين منح المشرع العراقي الموظف العام من ذوي الإعاقة فرصة الحصول على التعليم العالي من خلال التقديم على قناة القبول الخاصة بذوي الإعاقة والتنافس مع اقرانه من ذوي الإعاقة على هذا المقعد، إضافة الى حقه في التقديم على قنوات القبول الأخرى في الدراسات العليا.

٨- أعى المشرع الأردني والمشرع العراقي واسطة نقل واحدة لذوي الإعاقة ومنهم الموظفين من جميع الرسوم والضرائب، ويجدد هذا الإعفاء في العراق بعد مرور خمس سنوات من تاريخ شراء السيارة.

٩- توافق المشرع الأردني مع المشرع العراقي في منح قروض ميسرة لذوي الإعاقة ومنهم الموظفين، إلا أنهما أغفلا بيان الآليات التي يمكن من خلالها لذوي الإعاقة الحصول على هذه القروض، إضافة إلى أنهما لم يحددان مبلغ تلك القروض وطريقة سدادها.

١٠- أعى المشرع العراقي في قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة نسبة (١٠%) من مدخولات الأشخاص ذوي الإعاقة ومنهم الموظفين من ضريبة الدخل، إلا أن هذا الإعفاء مجرد حبر على ورق لاتطبيق له على أرض الواقع.

١١- منح المشرع العراقي التأمين الصحي المجاني لذوي الإعاقة ومنهم الموظفين، إذ أن منح هذا التأمين يتيح لهم الاستفادة مجاناً من عامة الخدمات التي تقدمها وزارة الصحة، وعلى الرغم من أهمية هذا النظام والفوائد التي يحققها لهذه الشريحة من المجتمع، إلا أنه نظري وغير معمول به في العراق.

ثانياً: التوصيات

بناءً على الاستنتاجات التي ذكرناها آنفاً نوصي بالآتي:

١- نوصي المشرع الأردني والعراقي على تضمين القوانين المنظمة للوظيفة العامة تعريفاً خاصاً بالموظف العام من ذوي الإعاقة ونقترح التعريف الذي أوردناه وهو: كل شخص عُهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين ولديه قصور في وظائفه الحسية أو البدنية مقارنة مع نظرائه من غير ذوي الإعاقة.

٢- نوصي المشرع العراقي بأن ينص صراحة في قانون الخدمة المدنية على جواز تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا تحول إعاقته عن أداء مهام الوظيفة التي سيعين فيها بتأييد من قبل الجهة الطبية المختصة بذلك.

٣- نوصي المشرع الأردني والعراقي بالنص في القواعد المنظمة للوظيفة العامة على جعل الأولوية في التعيين للأشخاص ذوي الإعاقة مراعاة لظروفهم الصحية والنفسية، وبما يتوافق مع حالتهم ومراعاة لطبيعة الوظيفة، وذلك لأن فرصة حصول الأشخاص من غير ذوي الإعاقة على العمل تكون أكثر سهولة مقارنة بالأشخاص ذوي الإعاقة، لما تتمتع به الفئة الأولى من سلامة بدنية تجعلهم قادرين على تحمل مشاق العمل، كما أن تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف العامة سوف يرفع عن كاهل الدولة الكثير من الأعباء المالية التي تلتزم بدفعها لهذه الفئة سواء كانت على شكل إعانات نقدية أو مرتبات شهرية.

٤- نوصي المشرع الأردني والعراقي بتخفيض ساعات عمل الموظفين من ذوي الإعاقة بواقع ساعة عمل واحدة، وذلك مراعاة لوضعهم الصحي والنفسي.

٥- نوصي المشرع الأردني بتعيين معين متفرغ وعلى نفقة الدولة لذوي الإعاقة ومنهم الموظفين ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر، على أن يتم اثبات ذلك من قبل الجهات الطبية المختصة بذلك.

٦- نوصي الدراسة الجهات المسؤولة عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن والعراق بحث الدوائر والمؤسسات في القطاع العام بتهيئة البيئة الملائمة والمناسبة للموظفين من ذوي الإعاقة لتمكينهم من أداء واجباتهم الوظيفية على أكمل وجه.

٧- نوصي الدراسة الجهات ذات العلاقة في كل من الأردن والعراق بتهيئة وسائل النقل العام لنقل ذوي الإعاقة وبمن فيهم الموظفين، ومنحهم التأمين الصحي المجاني، وإعفاء جزء من مدخولاتهم من ضريبة الدخل.

٨- نوصي الدراسة هيئة رعاية ذوي الإعاقة في العراق تفعيل نص المادة (٢٥) وإصدار تعليمات لتسهيل تنفيذ أحكام قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، لسد الباب أمام الوزارات والدوائر التي تتصل عن تنفيذ التزاماتها القانونية بحجة عدم صدور تعليمات تسهل تنفيذ أحكام هذا القانون.

قائمة المصادر

القرآن الكريم

أولاً: معاجم اللغة

١- ابن منظور، لسان العرب (١٩٩٦) ٩٤٠، مادة ع و ق، طبعة جديدة مصححة، صححها أمين محمد عبد الوهاب و محمد الصادق العبيدي، دار احياء التراث العربي، مؤسسة التاريخ الاسلامي.

٢- معلوف، لويس (١٩٦٦) المنجد في اللغة والأدب والعلوم، طبعة جديدة، بيروت.

ثانياً: الكتب

١- أبو النصر، مدحت (٢٠٠٥) الإعاقة الجسدية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، ط١، مجموعة النيل العربية، القاهرة.

٢- الجبوري، ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري.

٣- الحسيني، مازن محمد طاهر محمد حسين (٢٠١٦) الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والأدارة العامة-دراسة مقارنة، ط١، مكتبة زين الحقوقية والأدبية.

٤- الحلو، ماجد راغب الحلو (١٩٩٤) القانون الإداري، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية،
الأسكندرية.

٥- الخلايلة، محمد علي (٢٠١٥) القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
عمان.

٦- الزريقات، إبراهيم عبد الله فرج (٢٠٠٣) الإعاقة السمعية، ط١، دار وائل للنشر، الأردن.

٧- الزعبي، خالد سمارة (١٩٩٨) القانون الإداري، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
عمان.

٨- القاضي، وليد سعود (٢٠١١) ترقية الموظف العام-دراسة مقارنة، ط١، دار الثقافة للنشر
والتوزيع، عمان.

٩= القيسي، إعاد علي حمود (١٩٩٨) الوجيز في القانون الإداري، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع،
عمان.

١٠= القيسي، عبد القادر محمد (٢٠١٢) مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظائف العامة، المكتبة
القانونية، بغداد.

١١- الطماوي، سليمان (١٩٦١) مبادئ القانون الإداري المصري والعربي، دار الفكر العربي،
القاهرة.

١٢- الطماوي، سليمان (١٩٧٩) الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي.

- ١٣- المجالي، شامان عبد الحميد، وفضول، كرستين جورج (٢٠٠٨) حقوق المعوقين في المملكة الأردنية الهاشمية بحسب المنظومة التشريعية الوطنية والمعايير الدولية، دون طبعة، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان.
- ١٤= بدير، علي محمد، والبرزنجي، عصام عبد الوهاب، والسلامي، مهدي ياسين (١٩٩٣) مبادئ واحكام القانون الإداري، دون طبعة، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.
- ١٥- جمال الدين، حسام (١٩٩٦) اصول القانون الإداري، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- ١٦- حبيب، محمود ابو السعود، القانون الإداري. دون طبعة ومكان نشر.
- ١٧- حبيش، فوزي (٢٠٠٨) الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، ط٤، مكتبة صادر ناشرون ش.م.م.
- ١٨- حمدان، علاء الدين محمد (٢٠١٧) موانع الترقية(الترفيغ) في مجال الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية.
- ١٩- رسلان، انور احمد (١٩٩٤) الوظيفة العامة، دون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٢٠-- شطناوي علي خطار (١٩٩٨) دراسات في الوظيفة العامة.
- ٢١- شطناوي، علي خطار(٢٠٠٩) القانون الإداري الأردني _ الكتاب الثاني، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع،عمان.
- ٢٢- طلبة، عبدالله، والأحمد، نجم (٢٠١٣) القانون الإداري، دون طبعة ومكان نشر.

٢٣- عبيد، ماجدة السيد (١٩٩٩) الإعاقة الحسية الحركية، ط١، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

٢٤- علي، محمد النوبى محمد (٢٠٠٩) الإعاقة السمعية، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

٢٥- فيصل، غازي (٢٠٠٦) المرشد لحقوق الموظف، ط١، الناشر صباح صادق جعفر الانباري .

٢٦- كنعان، نواف (٢٠١٠) القانون الإداري- الكتاب الثاني، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

٢٧- محمد، طلعت حرب محفوظ (١٩٨٩) الوظيفة العامة، دون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة.

٢٨- منصور، شاب توما، القانون الإداري-الكتاب الثاني، دون طبعة ومكان نشر.

ثالثاً: الأطاريح والرسائل الجامعية

١- الأحسن، محمد (٢٠١٥-٢٠١٦) النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة،

أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر.

٢- الضفيري، مشعل بدر سماوى (٢٠١٧) الحماية القانونية للأشخاص المعوقين في التشريع

الوطني والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الاردن.

٣- الطائي، نور قيس محمد (٢٠٠٧) اثر الإعاقة على المسؤولية الجزائية-دراسة مقارنة، رسالة

ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الموصل، العراق.

- ٤- العنزى، خالد حماد محمد (٢٠١١-٢٠١٢) النظام القانوني لترقية الموظف العام-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الاردن.
- ٥- دبوز، سعيد بن محمد (٢٠١٤-٢٠١٥) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقله، الجزائر.
- ٦- عواده، رنا محمد صبحي (٢٠٠٧) دمج المعاقين حركياً في المجتمع المحلي بيئياً واجتماعياً- دراسة حالة في محافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ٧- مصباح، عز الدين (٢٠١٧) ترقية الموظف العام في التشريع الأردني والجزائري-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة اليرموك. الاردن.

رابعاً: البحوث والمقالات

- ١-الدخيل، أحمد خلف حسين (٢٠١١) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قوانين مجلس التعاون الخليجي، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي الأول لقسم التربية الخاصة والدراسات الانسانية في كلية الآداب بجامعة نزوى، سلطنة عُمان.
- ٢- الدخيل، أحمد خلف حسين، ومحمد، أثير طه، الحقوق المالية للشباب من ذوي الأعاقه في العراق، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، عدد ٣٨، مجلد ١، من دون سنة نشر.
- ٣- السوليمين، صفاء محمود (٢٠١٣) النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠٠٧ ، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، مجلد ٤٠، ملحق ١.

٤- الشراوي، علي هادي حميد، والعوادي، فاهم عباس محمد (٢٠١٦) الأساس القانوني الدولي لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الاول، السنة الثامنة.

٥- العوادي، فاهم عباس (٢٠١٤) الأساس القانوني لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة- دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مجلد٣، عدد ١.

٦- حسن، سعد جبار (٢٠٠٩) تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة-دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الحقوق الجامعة المستنصرية، مجلد٢، السنة الرابعة، العددان (٦،٧).

٧- ظاهر، فواز خلف (٢٠١٨) التنظيم القانوني للموظف العام من ذوي الاحتياجات الخاصة - دراسة مقارنة، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي الأول لنادي عجمان لذوي الإعاقة، بحث غير منشور.

٨- محمد، شهلاء سليمان (٢٠١٧) الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في العراق دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، مجلد ٦، عدد٢.

٩- مطر، حسين خليل (٢٠١٧) التنظيم القانوني لحقوق ذوي الإعاقة في التشريع العراقي ومدى مطابقته للمعايير الدولية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، عدد ١، السنة التاسعة.

١٠- موسى، سامر أحمد، حماية المعوقين في المواثيق الدولية والتشريع الفلسطيني، مقالة

منشورة في شبكة الأنترنت وعلى الرابط التالي: www.ahear.orj

خامساً: الاتفاقيات الدولية

- ١- الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨.
- ٢- الاعلان العالمي لحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥.
- ٣- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٧٦.
- ٤- اتفاقية القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص لسنة ١٩٩٣.
- ٥- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦.

سادساً: التشريعات الوطنية

- ١- الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.
- ٢- الدستور الأردني لعام ١٩٥٢.
- ٣= قانون الجنسية الأردني رقم (٦) لسنة ١٩٥٤.
- ٤- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ.
- ٥- قانون الخدمة العسكرية العراقي السابق المرقم (٦٥) لسنة ١٩٦٩.
- ٦- قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٩١ المعدل.

- ٧- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
- ٨- قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ النافذ.
- ٩- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/٥/٢.
- ١٠- قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي، المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨، والرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١، والرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦.
- ١١- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ النافذ.
- ١٢- قانون ضريبة الدخل الأردني رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٨ المعدل.
- ١٣- قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق رقم (١) للسنة المالية ٢٠١٩.
- ١٤- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٣٦) في ١٥/٥/١٩٧٤.
- ١٥- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٨) في ٧/٢/١٩٨٠.
- ١٦- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٤١٨) في ٢٩/٦/١٩٨٧.

سابعاً: جريدة الوقائع العراقية

١- العدد (٣١٥٦) في ١٩٨٧/٦/٢٩ .

٢- العدد (٤٥٢٩) في ٢٠١٩/٢/١١ .

ثامناً: المواقع الألكترونية

١- [www.https://sifes.google.com/site/ameeralsurak;ji/home](https://sifes.google.com/site/ameeralsurak;ji/home)

٢- [www.https://sifes.google.com/](https://sifes.google.com/)

٣- [www.https://mawdo3.com](https://mawdo3.com)

٤- [www.https://wezeweze.com](https://wezeweze.com)

٥- <https://salahaddin-edu.com>

Abstract

The Rights Of Disabled Public Employee:

A Comparative Study

Prepared By

Mahmood Thamer Jumaa AL-Obaidy

Dr. Muhammed AL-Khliala

This study deals with the rights of the public employee of those who have an impediment in the Jordanian and Iraqi legislation and to what extent they conform with international standards. The study shows that there is near-total consensus between them, rather the Iraqi legislator preceded the international and Jordanian legislator in granting certain rights and privileges under the law of taking care of those who have an impediment and special needs number (٣٨) of ٢٠١٣ in comparison with international conventions and the Jordanian law of rights for those who have an impediment number (٢٠) of ٢٠١٧, although these rules contain sophisticated texts that are compatible with international agreements in the area of granting many rights and privileges, most of them still formalistic and did not find its way to carry out. This study is divided into three main chapters and based on the descriptive and comparative methodology. It concluded a set of results one of them is that the Iraqi and Jordanian legislator did not give the priority of employment for those who have an impediment. It is therefore recommended that the impediment person must have the priority in the employment in order to take care of their health and physical circumstances and how it corresponded with consideration of the employment nature