

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل
وفق التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية

إعداد

عبد الجواد النتشة

٢٠١٤

(وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ
مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا)

صدق الله العظيم

سورة الإسراء، الآية ٧٠

المملكة الاردنية الهاشمية
رقم الايداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١٦/٥/٢٣٦٤)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعتبر
هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو اي جهة حكومية اخرى
جميع الحقوق محفوظة

المقدمة

تحتفل البشرية قاطبة في العاشر من كانون اول من كل عام بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا الإعلان يعتبر وبحق اول وثيقة دولية في تاريخ العلاقات الدولية والقانون الدولي، حيث أقرت الحقوق الأساسية التي يجب أن يتمتع بها الإنسان والمواطن، من دون أي اعتبار للزمان والمكان والحدود، وهو أيضا يعتبر منعطفا هاما في تاريخ تطور حقوق الإنسان، إذ انه يعتبر البداية والأرضية التي يستند إليها اليوم القانون الدولي لحقوق الإنسان، والدفاع العالمي لحقوق الإنسان الذي يشتمل أكثر من ٣٠٠ اتفاقية دولية عالمية عامة وإقليمية^(١).

ومع ذلك، يتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة في كل يوم للتمييز ولعوائق تقيد مشاركتهم في المجتمع على قدم المساواة مع غيرهم. وهم يُحرمون من حقوقهم في بعض الدول مثل الإدماج في نظام التعليم العام، وفي التوظيف أو العمل، وفي العيش المستقل في المجتمع، وفي حرية التنقل، وفي التصويت، وفي المشاركة في الأنشطة الرياضية والثقافية، وفي التمتع بالحماية الاجتماعية، وفي الوصول إلى العدالة، وفي اختيار العلاج الطبي، وفي الدخول بحرية في التزامات قانونية مثل شراء وبيع الممتلكات .

كما أن هناك كثير من الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في الدول النامية، حيث كثيراً ما يكونون مهمشين ويعيشون في فقر مدقع.

وبالرجوع الى نقطة البداية نجد أن الشريعة الإسلامية كانت السباقة في المحافظة على حقوق ذوي الإعاقة والتي تعتبر أساس المجتمع الإسلامي والتي تميزه عن غيره، فهو مجتمع يسير على مبادئ الإسلام ويسير على هدايه، وينبثق عن شريعة محكمة تنظم علاقات الإنسان في جميع

(١) دليل حقوق الانسان، البروفسور ديب عكاوي، مؤسسة الاسوار، عكا، الطبعة الاولى ١٩٩٨ ص ٥ .

جوانبها، وتستند حقوق ذوي الإعاقة في الإسلام الى الأحكام الشرعية التي تنتظر للإنسان - أي إنسان - على انه مخلوق مكرم^(٢)، كرمه الله تعالى: (ولقد كرّمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً)^(٣).

ولو نظرنا بمنظار القانون الوطني لوجدنا ان العمل حقاً لجميع المواطنين، وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به^(٤)، ومما لا يخفى علينا أن هناك صعوبات يواجهها ذوي الإعاقات للحصول على فرصة عمل، وبالرجوع الى أحكام قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) نجده قد ألزم صاحب العمل في المادة (١٣) منه بتشغيل المعوقين (مع التحفظ على كلمة معوقين)^(٥) إذا انطبقت عليهم النسبة والشروط الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ .

لا أننا نجد أن التزام أصحاب العمل بهذه النصوص ضعيف جداً، خاصة في ظل عدم التشدد في الرقابة على الالتزام بها، وان هناك عزوفاً من العمال ذوي الإعاقة عن القبول بفرص العمل أو الاضطرار للتخلي عن فرص العمل التي يشغلونها وذلك لأسباب عديدة، من أهمها صعوبة تنقل ذوي الإعاقة من وإلى مواقع العمل نتيجة عدم تهيئة الطرق العامة بشكل يناسب احتياجاتهم، وعدم توفر خدمات النقل العام المناسبة والتجهيزات اللازمة لذوي الإعاقة في مواقع العمل، وعدم تلاؤم بيئة العمل مع طبيعة إعاقاتهم، كما أن هناك شعوراً لديهم بأن أصحاب العمل

(٢) حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الشريعة الإسلامية، د. محمد بن محمود حوا، دار ابن حزم، الطبعة الاولى

٢٠١٠ ص ٧٨

(٣)الاسراء الاية ٧٠

(٤)المادة ٢٣/١ من الدستور الاردني .

(٥)حيث تم تبني مصطلح ذوي الاعاقات عالمياً، كما تم اعتماد مصطلح ذوي اعاقة في الاتفاقيات الدولية ومنها الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة . اما كلمة إعاقة فهي مصدر، وهي كلمة عربية أصيلة وأصل المادة عوق :وعاقه عن الشيء يعوقه عوقاً: صرفه وحبسه، ومنه: التعويق والاعتياق، وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف،لسان العرب، لأبي الفضل جمال المصري .

لا يرغبون بتشغيلهم، وأنهم يتعرضون للتمييز في الأجر والترقي الوظيفي والامتيازات وكذلك في التعيين، وأن الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص منعدم بالنسبة لهم، وبناءً على ذلك فإن الكثير منهم يتوجه للبحث عن فرص عمل في وظائف حكومية، كونها توفر لهم الاستقرار الوظيفي وعدم التمييز وفرص العمل المناسبة، إلا أن الفرص المتوفرة في القطاع العام لا تكفي لاستيعابهم، وعلى هذا الأساس فإنه لا غنى عن تأمين فرص العمل المناسبة للجزء الأكبر منهم في القطاع الخاص^(٦).

وبالتالي، فقد خلصنا من خلال هذا البحث الى ان تطبيق أحكام قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، من شأنه أن يثير العديد من التساؤلات التي لا بد من الإجابة عليها .
مشكلة الدراسة:

بالرجوع الى قانون العمل الأردني نجد انه نص على تشغيل المعوقين في المادة (١٣) منه، وتكمن مشكلة البحث فيما إذا كانت المادة (١٣) من قانون العمل والاتفاقيات الدولية تعتبر ضماناً حقيقية لتشغيل العمال ذوي الإعاقة أم لا ؟؟؟

حيث خلصنا الى ان الآلية التي اتبعها المشرع الأردني في معالجة موضوع تشغيل ذوي الإعاقة في المادة (١٣) وقانون حقوق المعوقين تثير التساؤل من عدة نواح:

أولاً : من حيث سبب إحالة المشرع الأردني نسبة وشروط تشغيل ذوي الإعاقة الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين، ولماذا لم يعالج نسبة وشروط تشغيل ذوي الإعاقة ضمن أحكامه بصفته القانون الخاص، وهو المعني بتشغيل الأفراد داخل المجتمع وتنظيم سوق العمل، حيث لم يميز قانون العمل في مادته الثانية حين عرف العامل بأنه كل شخص ذكرا كان

(٦) الاستاذ حمادة ابو نجمة، انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ٢٠١٠، صفحة ٣٢ .

أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل . وبالتالي نلاحظ من خلال التعريف أن القانون لم يميز بين الشخص ذو الإعاقة أو غيره.

ثانياً : من حيث الجهة الرقابية على تطبيق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل، بالرجوع الى أحكام المادة (٧) من قانون العمل الأردني نجدها قد نصت على أن صلاحيات مفتشي العمل تحدد بموجب نظام يصدر لهذه الغاية، وبالرجوع الى نظام مفتشي العمل رقم (٥٦) لسنة (١٩٩٦) نجده قد عرف مفتش العمل في مادته الثانية بأنه الشخص المفوض بالتفتيش على العمل، كما نصت المادة (٣) من نفس النظام على أن هدف التفتيش هو التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل و حماية العمال أثناء قيامهم بعملهم. ولا شك بأن المقصود هنا بالأحكام القانونية هو قانون العمل، وبالتالي فإن صلاحية مفتش العمل مقصورة على قانون العمل و لا تمتد لتطبيق قانون آخر، حيث لا يملك مفتش العمل صلاحية النظر بتطبيق أي قانون باستثناء قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بموجبه، مما يجعلنا نتساءل هنا أنه في حال إذا ما خالف صاحب العمل أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين بالنسبة لتشغيل المعوقين وفق النسبة والشروط الواردة فيه، فهل يملك مفتش العمل بصفته الجهة الرقابية على تطبيق قانون العمل صلاحية رقابية في قانون حقوق الأشخاص المعوقين لتطبيق المادة (١٣) من قانون العمل والنظر بالشروط الواردة فيه؟ لاسيما انه لا يوجد في قانون حقوق الأشخاص المعوقين حالياً مفتشين يملكون صلاحية الضابطة العدلية كمفتشي العمل.

ثالثاً : نصت المادة (٤/ج/٣) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين على: إلزام مؤسسات القطاع العام و الخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً

ولا يزيد عن (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (٤%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

والسؤال الذي يثور هنا حول من هو الشخص الذي يحدد فيما إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك والمنصوص عليها في المادة (٤/ج/٣) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين؟؟؟ هل هو صاحب العمل؟؟؟ أم هل هو مفتش العمل؟؟؟ أم هل هو العامل ذو الإعاقة نفسه؟؟؟ أم أن هناك جهة أخرى؟؟؟ و ما المعيار في تحديد طبيعة العمل التي تسمح بذلك؟؟؟ لا سيما أن قانون حقوق الأشخاص المعوقين لم يفرق بين أنواع الإعاقات .

رابعاً : في حال امتناع صاحب العمل أو المؤسسة عن تشغيل العامل ذو الإعاقة و المنطبق عليه أحكام المادة (١٣) من قانون العمل فكيف يتم إثبات هذا الامتناع؟؟؟ هل مجرد عدم وجود عمال ذوي إعاقة لدى صاحب العمل يعني امتناعه عن تطبيق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل؟؟؟ أم هل يشترط أن يتم تحويل عمال ذوي إعاقة لصاحب العمل من قبل الجهات الرسمية المختصة كمديريات التشغيل المعنية في وزارة العمل، و امتناعه عن تشغيلهم حتى يتم إثبات هذا الامتناع؟؟؟ أم انه بمجرد مراجعة العامل ذو الإعاقة لصاحب العمل طالبا تشغيله و امتناع الأخير عن ذلك؟؟؟

خامساً : كما يثور سؤال في حال إثبات امتناع صاحب العمل او المؤسسة عن تشغيل العمال ذوي الإعاقة والمنطبق عليه أحكام المادة (١٣) من قانون العمل، فما هي العقوبة الواجبة التطبيق عليه؟؟؟ هل هي العقوبة المنصوص عليها في قانون العمل في المادة (١٣٩) التي حددت عقوبة لكل مخالفة في قانون العمل لم يعين لها عقوبة؟؟؟ أم العقوبة المنصوص عليها في المادة (١٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين؟؟؟ و ما هو

القانون الواجب التطبيق في هذه الحالة ؟؟؟ هل هو قانون العمل بصفته القانون الخاص والخاص يقيد العام ؟؟؟ أم قانون حقوق الأشخاص المعوقين بصفته القانون المحال إليه وهو القانون الخاص ؟؟؟ علماً بأن قانون العمل في المادة (١٣) منه قد أحال النسبة والشروط الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين و لم يحل العقوبة ولم يحدد أصلاً عقوبة لمخالفة المادة (١٣) منه !!!

سادساً : هل تعتبر المادة (١٣) من قانون العمل بإلزامها صاحب العمل تشغيل نسبة معينة من العمال ذوي الإعاقة لديه قيوداً على مبدأ سلطان الإرادة و الحرية العقدية، بحيث أنها تلزم أصحاب العمل بتشغيل أشخاصاً قد لا يرغبون بتشغيلهم ؟؟؟

سابعاً : في حال تطبيق صاحب العمل لأحكام المادة (١٤) من قانون العمل وذلك بتشغيل العامل الذي أصيب بإصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به، فهل يتم حساب هذا العامل ضمن النسبة المحددة وفق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل ؟ أم أن هذا العامل لا يعفي صاحب العمل من تشغيل العمال ذوي الإعاقة وفق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل ؟؟؟

ثامناً: ما هي الشروط المذكورة بالمادة (١٣) من قانون العمل والتي يجب على صاحب العمل الالتزام بها والواردة بقانون حقوق الأشخاص المعوقين ؟ حيث لا توجد شروط محددة في هذا القانون ؟

تاسعاً: كما يثور تساؤل حول مدى إلزامية الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لأصحاب العمل وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وفي حال تعارضها مع القوانين الوطنية ما هو القانون الواجب التطبيق؟

أهمية وهدف الدراسة

إن الإجابة عن مشكلة البحث والأسئلة المتفرعة عنها السابقة ينبغي أن تدور في إطار واحد، و هو كيفية تطبيق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل بشكل صحيح وقانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات الدولية الخاصة بهم، وذلك لضمان تحقيق الهدف المرجو منها والذي من اجله تمت صياغتها، وهو الوصول الى التشغيل الأمثل للأشخاص ذوي الإعاقات وضمان حقوقهم.

وبالتالي فإن هذه الدراسة تعتبر الاولى من نوعها على مستوى المملكة والتي تختص بموضوع حقوق العمال ذوي الإعاقة في العمل في قانون العمل الأردني وقانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات الدولية، وذلك للوقوف على جوانب القصور في القانون وأوجه الغموض والتعارض بهدف توضيحها وتلافيها او لإظهار ميزة لها، بالإضافة الى توعية العاملين من ذوي الإعاقات بحقوقهم القانونية بالعمل.

ولا أنكر ما واجهته من صعوبات كبيرة خلال كتابة هذا البحث وتنقيحه الذي استمرت لأكثر من سنة، تتمثل بقلّة المراجع لعدم وجود بحوث مختصة تتحدث عن هذا الموضوع سوى كتابات مبعثرة هنا وهناك، قمت بتجميعها للخروج بهذا البحث الذي أسأل الله العليّ القدير أن يكون قد أضاف شيئاً ذو قيمة ليتم الرجوع إليه من قبل ذوي الإعاقة وأصحاب عمل والباحثين والقانونيين والمختصين في هذا المجال، فأن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي.

منهجية البحث

سنتبع في هذه الدراسة المنهج التحليلي، حيث سنقوم بتحليل النصوص التي تناولت الموضوع في قانون العمل و قانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات الدولية مستعينين بآراء الفقه القانوني والقواعد القانونية بالتفسير وتحليل النصوص .

تقسيم الدراسة

سنقسم هذا البحث الى مباحث على النحو التالي:

المبحث الاول : تعريف ذو الإعاقة والمركز القانوني للعامل ذو الإعاقة .

المبحث الثاني : مصادر الحق في القانون للعمال ذوي الإعاقة.

المبحث الثالث : عقوبة مخالفة أحكام المادة (١٣) من قانون العمل .

المبحث الاول

تعريف ذو الإعاقة والمركز القانوني للعامل ذو الإعاقة

المطلب الاول

تعريف الشخص ذو الإعاقة

لم يتطرق المشرع الأردني الى تعريف العامل ذو الإعاقة في قانون العمل، وإنما عرف العامل في المادة (٢) منه بأنه : كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر و يكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل. وبالتالي فإن المشرع الأردني لم يميز فيما بين العمال من غير ذوي الإعاقات والعمال ذوي الإعاقات من حيث المركز القانوني، و بالتالي يترتب للعامل ذو الإعاقة ما لغيره من العمال من الحقوق والامتيازات المنصوص عليها في قانون العمل، ويقف معه على قدم المساواة في تلك الحقوق والواجبات، وبالرجوع الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧) نجده قد عرف الشخص المعوق في مادته الثانية بأنه: كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية الى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين. وبالرجوع الى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نجدها قد عرفت الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة الاولى منها، حيث نصت على: (ويشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" 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 و فعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين) . وبناء عليه، يمكن القول بأن الشخص ذو الإعاقة هو كل شخص لديه إعاقة بمعناها الحسي: جسدياً أو ذهنياً أو نفسياً، ويتولد ذلك عن اصطدام هذه الإعاقة بعوائق خارجية في البيئة المحيطة كالعقبات المادية مثل (عدم وجود منحدرات، عدم وجود معلومات وأدوات خاصة بطريقة

بريل للمكفوفين، عدم وجود مترجم إشارة ... الخ)، وحواجز سلوكية مثل (الأفكار والصور النمطية والاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة) مما يجعل الشخص مقيدا ولا يمكنه من ممارسة حقوقه وحرياته على أساس المساواة مع الآخرين^(٧)، فإذا ما أزيلت هذه العوائق فإن الشخص يغدو متمتعا وقادرا على التفاعل مثل غيره والالتحاق بالعمل وأداء مهامه^(٨).

المطلب الثاني

المركز القانوني للعامل ذو الإعاقة

يمكن تعريف المركز القانوني بأنه الوصف القانوني الذي بموجبه يترتب للشخص مجموعة من الحقوق ويترتب عليه مجموعة من الالتزامات^(٩)، وبما أن القانون يرتب مركزا قانونيا للعامل منشأ له حقوقا و مرتبا عليه التزامات، فإن مسألة نطاق سريان قانون العمل من ناحية الأشخاص تبدو في غاية الأهمية القانونية لما لها من أحكام و آثار قانونية متعددة^(١٠).

و بالرجوع الى أحكام قانون العمل الأردني نجده قد نص في المادة الثالثة منه على:

٣/أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العاميين وموظفي البلديات .

ولتحديد مفهوم العامل المقصود بالفقرة السابقة نجد أن المشرع قد عرف العامل في المادة

الثانية من نفس القانون بأنه : كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

(٧) فالشخص الاصم مثلاً لديه اعاقه جسدية تتمثل في فقدان حاسة السمع فإذا ما اراد ان يعمل لدى جهة ما فإنه سيجد صعوبة بذلك لأن بيئة العمل تفتقر الى عنصر التواصل مع الاخرين نظرا لعدم وجود مترجم اشارة يسهل التواصل بينه وبين العاملين فإذا ما ازيل هذا العائق البيئي المتمثل بعدم وجود مترجم اشارة، فإنه يمكن له التواصل مع الاخرين وبالتالي العمل بسهولة .

(٨) دليل الثلاثون، ص ٢٠، دليل صادر عن المجلس الاعلى لشؤون الاشخاص المعوقين .

(٩) الدكتور بشار عدنان ملكاوي، معجم مصطلحات القانون الخاص، دار وائل

(١٠) دراسات فقيهية في قانون العمل الدكتور بشار ملكاوي الطبعة الاولى الصفحة ٤٧

كما عرف صاحب العمل بأنه : كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر.

وبالتالي نجد بأن المشرع الأردني لم يميز فيما بين العامل ذو الإعاقة أو غيره من حيث المركز القانوني، حيث نجد ان للعامل ذو الإعاقة ما لغيره من العمال من الحقوق والالتزامات كالالتزام بساعات العمل والإجازات والأجر والخضوع لعنصر التبعية والإشراف لصاحب العمل، و يمكن أن نلاحظ من خلال تعريف العامل وتعريف صاحب العمل الواردين في المادة الثانية من قانون العمل هذه العناصر الأساسية، وهذه العناصر فعلياً هي الواجبات والحقوق الأساسية لإطراف عقد العمل المتمثلة بالعامل ورب العمل .

المبحث الثاني

مصادر الحق في القانون للعمال ذوي الإعاقة

يمكن تعريف مصادر الحق بأنها المصادر التي تستقي منها الحقوق صفة المشروعية، حيث ان المقصود بالمشروعية هي الغطاء القانوني للتصرفات القانونية^(١)، و بما أن قانون العمل

(١) دراسات فقية في قانون العمل الدكتور بشار ملكاوي الطبعة الاولى الصفحة ١٧

لم يميز فيما بين العامل ذو الإعاقة أو غيره من العمال، بالتالي فإن مصادر الحق للعامل ذو الإعاقة في القانون هي نفس المصادر للعامل من غير ذو الإعاقة، لا بل خصهم المشرع بمصادر إضافية وذلك لاعتبارات اجتماعية وإنسانية أو ما يمكن اعتباره بالتمييز الايجابي ان صح التعبير، وبما أن المصدر الاول لهذه الحقوق هو قانون العمل، فإنه يتضح لنا وبالرجوع الى قانون العمل الأهمية التي أرادها المشرع لتحقيق المركز القانوني للعامل وتشمل كلمة عامل العامل ذو الإعاقة، حيث يتمثل المركز القانوني للعامل ذو الإعاقة بالوصف القانوني الذي يرتب له مجموعة من الحقوق و يرتب عليه مجموعة من الالتزامات .

حيث سنقسم هذا المبحث الى خمسة مطالب متمثلة بمصادر الحق للعمال ذوي الإعاقات

وهي :

المطلب الاول: الدستور الأردني .

المطلب الثاني: قانون العمل رقم (٨) لسنة (١٩٩٦) .

المطلب الثالث: قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧) .

المطلب الرابع: الاتفاقيات الدولية .

المطلب الخامس: المصادر الأخرى .

المطلب الاول

الدستور

يمكن تعريف الدستور بأنه التشريع الأساسي، وهو الأعلى قوة ومكانة بين التشريعات الأخرى في الدولة وأكثرها اتصالاً وتعلقاً بحياة الدولة، ولذلك فهو يأتي في القمة بالنسبة لبقية التشريعات الأخرى^(١٢).

و بالتالي يحتل الدستور قمة التدرج الهرمي للنظام القانوني في الدولة، بحيث يتمتع على السلطة التشريعية أن تخرج على قواعده أو تخالف أحكامه فيما تسنه من قوانين^(١٣).
كما أن الدستور لا يوجد إلا في الدول التي تستند في نظام حكمها على أسس ديمقراطية، أي تؤمن بفلسفة المذهب الحر (المذهب الفردي)، وبالنهاية لا وجود للدستور في الدول ذات الحكم المطلق، أي الحكم الاستبدادي^(١٤).

و بالرجوع الى أحكام الدستور الأردني نجد المادة (٦) منه نصت على أن :

١. الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين .
٢. تكفل الدولة العمل و التعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين .
٣. يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال^(١٥).

أما المادة (١ / ٢٣) منه فنصت على:

١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

(١٢) الدكتور غالب علي الداودي، المدخل الى علم القانون، دار وائل الصفحة ١٠٣
(١٣) الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية والقانون الدستوري، الكتاب الاول، ١٩٩٧، صفحة ٥٤٤
(١٤) الدكتور فيصل شطناوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة الثانية ٢٠٠٤-٢٠٠٥، صفحة ٢٨١
(١٥) تم تعديل هذه المادة من الدستور بموجب التعديل المنشور في العدد ٥١١٧ بتاريخ ١/١٠/٢٠١١ من الجريدة الرسمية .

٢. تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:.... الخ .

وبالتالي نجد أن الدستور قد نص على مبدأ المساواة و تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، كما نص على كفالة الدولة للعمل وأنه حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين، وأن تحميه وتضع له تشريعاً يقوم على مبادئ محددة فيه، وأن ترعى ذوي الإعاقات .

المطلب الثاني

قانون العمل

قانون العمل هو عبارة عن القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل التابع الفردية والجماعية بين العامل وصاحب العمل والذي يجعل العامل في حالة من التبعية بحيث يعمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل أو إدارته أثناء تأدية العمل ويأتمر بأوامره ويخضع لرقابته وإشرافه وعقوباته^(١٦).

ويمكن تعريف قانون العمل أيضاً بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن العمل الخاص التابع للمأجور^(١٧).

و بالتالي، فإن قانون العمل يعتبر مصدراً من مصادر حقوق العمال، لا بل يمكن القول بأنه هو المصدر الرئيسي بعد الدستور، حيث أن تعريف العامل في المادة (٢) منه جاءت على مطلقها، وبالرجوع الى نص المادة الرابعة من قانون العمل نجد أن المشرع قد أراد وضع الحد الأدنى من الحماية للعامل بقانون العمل، و بالتالي فإنه يعد ملزماً و لا يمكن التنازل عما جاء فيه، لتكون الصفة العامة للقواعد القانونية التي جاء بها قواعد أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها^(١٨).

و بالرجوع الى نص المادة الرابعة من قانون العمل نجد أنها نصت على:

(١٦)الدكتور غالب علي الداودي، المدخل الى علم القانون، دار وائل الصفحة ٧٣

(١٧)الدكتور بشار ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني، دار وائل
صفحة ٩.

(١٨)الدكتور بشار ملكاوي دراسات فقية في قانون العمل، الطبعة الاولى الصفحة ٢١

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها إياه هذا القانون.

وهذا ما يدفعنا للحديث حول معيار الحق الأفضل في قانون العمل بحيث يكون قانون العمل قد وفر الحد الأدنى من الحقوق والحد الأعلى من الالتزامات للعامل، فيكون المعيار في تحديد ما هو أفضل للعامل هو قانون العمل^(١٩).

ولتوضيح معيار الحق الأفضل نضرب المثال التالي : نص قانون العمل في المادة (٦١/أ) على ان (لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة)، فإذا تم الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل او وجد نص في النظام الداخلي للمؤسسة مثلاً على ان الإجازة السنوية هي عشرون يوماً، فإن هذا الاتفاق أو النص يعتبر ملزماً ويجب تطبيقه ولو أن القانون نص على أربعة عشر يوماً، وذلك لأن هذا الاتفاق أو النص رتب حقاً أفضل للعامل، وتعتبر هذه ميزة فريدة في قانون العمل التي لا نستطيع أن نجد لها نظير بغيره من القوانين .

وعودة الى نص المادة (١٣) من قانون العمل الأردني التي نصت :

على صاحب العمل أن يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم.

(١٩) انظر بشكل عام د. بشار ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الاولى، ٢٠١٤ ص ٢١

فيتضح لنا بأن قانون العمل قد أحال في المادة (١٣) نسبة العمال المعوقين و شروط تشغيلهم الى قانون آخر، وهو قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ، حيث نجد أن قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ هو القانون رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧) .

وتجدر الإشارة هنا الى نص المادة (١٣) من قانون العمل آنفة الذكر قبل التعديل بموجب القانون المعدل رقم (٢٦) لسنة (٢٠١٠) والتي كانت تنص على:

"على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا بواسطة برامج و ترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن ٢% (اثنين بالمائة) من مجموع عماله وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا وأجر كل منهم .

حيث نجد أن المادة سابقا قبل التعديل كانت تشترط أن يكون العامل قد تم تأهيله مهنيًا بواسطة برامج و ترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين، أما المادة (١٣) بشكلها الحالي وبعد التعديل لم تشترط هذا الشرط^(٢٠).

كما نجد أن المشرع الأردني بالتعديل الأخير للمادة (١٣) قد أحال نسبة تشغيل العمال ذوي الإعاقة الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين، وبالتالي قد تلافى التضارب والتعارض الذي

(٢٠) حيث يتم تدريب المتدربين في مؤسسة التدريب المهني وهي مؤسسة حكومية يترأس مجلس ادارتها وزير العمل أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (٣٥) لسنة ١٩٧٦ وتعمل حالياً بموجب القانون رقم (١١) لسنة ١٩٨٥ قانون مؤسسة التدريب المهني والقانون المعدل رقم (٥٠) لسنة ٢٠٠١ والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٩ قانون تنظيم العمل المهني. وتقوم المؤسسة بتقديم خدماتها لكافة المواطنين بغض النظر = عن مستواهم التعليمي من مبدا التعليم المستمر مدى الحياة سواء في برامج الاعداد المهني بكافة مستوياتها المهنية او برامج رفع الكفاءة لرفع كفاءة العمل الممارسن في سوق العمل، كما تقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي المسلكية والادارية وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتنظيم سوق العمل الاردني.

كان موجودا سابقا فيما بين المادة (١٣) من قانون العمل (قبل التعديل) وقانون حقوق الأشخاص المعوقين من حيث نسبة التشغيل، ففي قانون العمل قبل التعديل كانت ٢% أما في قانون حقوق الأشخاص المعوقين فهي ٤%، وبالتالي نجد أن المشرع قد أنهى هذا التعارض بموجب القانون المعدل رقم (٢٦) لسنة (٢٠١٠) بتعديل المادة (١٣) من قانون العمل، وإحالة نسبة تشغيل المعوقين الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ .

وهذا ما يدفعنا الى التساؤل، لماذا لم يقر المشرع بوضع النسبة والشروط في قانون العمل لتكون متوافقة مع قانون حقوق الأشخاص المعوقين عوضاً عن الإحالة الى ذلك القانون الأخير؟؟ للإجابة على هذا التساؤل يمكن القول ان المشرع أراد بأن تكون النسبة والشروط وفق ما نص عليه قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ بهدف إزالة أي تضارب في حال تعديل هذه المادة في القانون الأخير.

كما نجد أن المادة (١٣) من قانون العمل قد أوجبت على صاحب العمل التزاماً آخر، وهو أن يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون و اجر كل منهم .
مما يثير شكنا الديكارتي هنا حول : ما هو المقصود بهذا البيان الذي يجب على صاحب العمل إرساله ؟ و هل هو مختلف عن الإشعار الوارد ذكره في المادة (٨/أ) من قانون العمل التي نصت :

على صاحب العمل أو من ينوب عنه ما يلي:-

أ- أن يرسل إشعاراً إلى الوزارة أو إلى أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن عدد العمال لديه وموقع عمل كل منهم وطبيعة عمله وتاريخ مباشرته العمل وأجره وذلك في الشهر الأول من كل سنة.

حيث نجد من خلال المادة (١٣) أن البيان المقصود فيها يختلف عن الإشعار الوارد في

المادة (٨/أ) من عدة نواحي :

أولها : وقت الإرسال، نجد انه بالنسبة للبيان الوارد في المادة (١٣) هو في حال تشغيل العمال

المعوقين وفق النسبة والشروط المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين، أما بالنسبة

للإشعار فهو في الشهر الاول من كل عام كما ورد في المادة (٨/أ) من قانون العمل^(١).

العمل^(١).

ثانيا : الجهة المرسل إليها، يتبين لنا أن الجهة المرسل إليها البيان وفق أحكام المادة (١٣) من

قانون العمل هي الوزارة، والمقصود بالوزارة هي وزارة العمل (مركز الوزارة) وفق تعريف

المادة (٢) من قانون العمل، أما الإشعار فقد نصت المادة (٨/أ) من قانون العمل انه

على صاحب العمل أو من ينوبه أن يرسل الإشعار الى الوزارة أو الى أي من مديرياتها .

ونحن نرى، انه كان من الأجدر للمشرع لو انه سمح لصاحب العمل أيضا إرسال البيان

الى الوزارة أو الى أي مديرياتها كما نص في المادة (٨/أ) من قانون العمل وذلك من باب

التخفيف على صاحب العمل بالإضافة الى انه لابد من تحديد وقت إرسال هذا البيان .

كما يثور تساؤل حول إمكانية تشغيل العامل الذي أصيب بالإعاقة خلال عمله، و ليس

قبل تشغيله؟؟؟

نجد أن قانون العمل نص في المادة (١٤) منه على : إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج

عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب

(١) يوجد نماذج خاصة بهذا الإشعار تقوم وزارة العمل باعداده تسمى باستمارة المؤسسة يمكن الحصول عليه من

مديريات العمل او على موقع وزارة العمل www.mol.gov.io على خلاف البيان الذي لا يوجد حتى اللحظة

نموذج معين خاص به .

العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة.

فلا بد من تحديد مفهوم العامل ذو الإعاقة لمعرفة فيما إذا كان ينطبق على العامل الذي أصيب خلال عمله أم لا، وبالرجوع الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧) نجده قد عرف الشخص المعاق في مادته الثانية بأنه :

الشخص المعوق : كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين .

وبالتالي ينطبق تعريف الشخص ذو الإعاقة على العامل الذي أصيب بإصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي، حيث نجد أن المادة (١٤) من قانون العمل قد وضعت ضمانات وحماية أخرى للعمال ذوي الإعاقة في مجال التشغيل^(١)، والتي تقتض أننا أمام حالة عامل يعمل لدى صاحب عمل وأصيب بإصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي تسبب له بإعاقة، وهذا العجز لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به، في هذه الحالة يجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل، و بالأجر المخصص لذلك، مما يعني انه لا يجوز فصل العامل في هذه الحالة إذا توفر له عمل آخر مناسب^(٢)، وتعتبر هذه القاعدة قاعدةً أمرّةً بأن يقوم بتشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر

(١) نجد ان المادة ١٣ وضعت ضمانات لتشغيل المعوقين ابتداءاً، اما المادة ١٤ فهي وضعت ضمانات لاستمرار

العامل المصاب بإصابة عمل ادت الى حدوث اعاقه لديه.

(٢)أ.حمادة ابو نجمة، انتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، دراسة تحليلية للواقع التشريعي والتطبيق العملي،

المخصص لذلك، والقواعد الآمرة هي التي توجه الى الأفراد بشكل أوامر أو نواه، وينعدم إزاءها سلطان إرادتهم وتتقيد بها حريتهم، فيجبرون على احترامها والخضوع لها ولا يستطيعون التحلل من أحكامها ولو بالاتفاق فيما بينهم على مخالفتها^(١)، وبذلك تتجلى حماية العامل المصاب بالإلزام صاحب العمل بتشغيله رغم إصابته .

و يثور السؤال هنا حول ما هو دور مبدأ سلطان الإرادة بتشغيل العمال ذوي الإعاقة ؟
الأصل أن العقود تقوم على مبدأ سلطان الإرادة، وأن العقد شريعة المتعاقدين، و لذلك فان للأشخاص الحرية في إبرام كافة التصرفات القانونية أيا كان نوعها ما دامت منسجمة مع الأسس العامة والضوابط التي يقرها النظام القانوني في المجتمع .

والأصل في القوانين الحديثة رضائية العقود، و العقد الرضائي هو ما يكفي لانعقاده تراضي المتعاقدين، أي اقتران الإيجاب بالقبول، فالتراضي وحده هو الذي يكون العقد^(٢).
ويعني كل ذلك أن الإنسان حر بفطرته يختار ما يشاء، وما المجتمع و القانون إلا وسيلة وجدت لحمايته، و يترتب على ذلك أن الإرادة هي المصدر الوحيد للعقد، و لا يلتزم الشخص خارج إرادته^(٣).

و بناء على ما تقدم فإن لصاحب العمل اختيار العامل الذي يريد، و للعامل أيضا اختيار صاحب العمل الذي يريد، ولكن المشرع الأردني في المادة (١٣) من قانون العمل ألزم صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ ووفق الشروط الواردة، فهل يعتبر هذا الإلزام تقييدا لمبدأ سلطان الإرادة و حرية التعاقد؟؟؟

(١)الدكتور عوض احمد الزعبي، المدخل الى علم القانون، دار وائل، الصفحة ١١٢

(٢)الدكتور عوض احمد الزعبي، المدخل الى علم القانون، دار وائل للنشر الطبعة الثانية ٢٠٠٣، الصفحة ٥٦٥.

(٣)الكتور عدنان السرحان و الدكتور نوري خاطر شرح القانون المدني دار الثقافة ٢٠٠٥ الصفحة ٣٤

إن الأصل في العقود مبدأ سلطان الإرادة، لأن العقد شريعة المتعاقدين، بحيث يكون بمقدور الأشخاص أن يعقدوا بإرادتهم الحرة كافة التصرفات القانونية ما دامت منسجمة مع الأسس العامة و الضوابط التي يقرها النظام القانوني في المجتمع^(١).

ورغم أن العقد يقوم أساساً على التراضي وتوافق إرادة المتعاقدين بحيث يعتبر شريعة المتعاقدين، إلا أن هذا المبدأ قد فقد قسطاً وافراً من نطاقه بقصد كفالة الصالح العام والمحافظة على كيان المجتمع والتوازن بين قدرات الأشخاص غير المتعادلة. إذ بدأ المشرع في بعض الدول يحد من النتائج التي تنتج الإرادة إلى إحداثها أحياناً، ويجعل من بعض العقود التي كانت تعد من قبل داخله في نطاق حرية الإرادة خاضعة اليوم لرقابة القانون و سيطرة القضاء، بحيث لم يعد الأفراد أحراراً - بالمعنى الدقيق - في إجراء تلك العقود بمحض إرادتهم المطلقة، بل يشترط فيها أن يقرها القانون وأن لا تكون مخالفة للنظام العام و الآداب، ولا يوجد بها تعسف . و ذلك لأن القانون يحد من مبدأ سلطان الإرادة بمجموعة من القواعد الآمرة أو الناهية المتعلقة بالنظام العام، التي لا يجوز للأشخاص أن يتفقوا على خلافها واستبعاد تطبيقها، ولا تتمتع إرادتهم بأي سلطان فيما يتعلق بأحكامها^(٢).

وبناء على ما تقدم نجد أن المشرع الأردني في المادة (١٣) من قانون العمل قد حد من مبدأ سلطان الإرادة بالنسبة لصاحب العمل، بإلزامه بتشغيل فئة معينة من العمال وهي فئة العمال ذوي الإعاقة وفق النسبة والشروط المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين، وحيث ان هذه المادة تعتبر قاعدة أمرية ولا يجوز الاتفاق على خلافها و ذلك لاعتبارات اجتماعية قصد منها الشارع حماية هذه الفئة من العمال وإدماجهم بالمجتمع .

المطلب الثالث

(١) انظر المادة ٨٨ من القانون المدني .

(٢) الدكتور غالب علي الداودي، المدخل الى علم القانون، دار وائل، ٢٠٠٠، الصفحة ٣٠١.

قانون حقوق الأشخاص المعوقين

يعتبر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧) والمنشور بتاريخ ٢٠٠٧/٥/١ على الصفحة رقم (٢٦١٢) بالعدد (٤٨٢٣) مصدرا آخر من مصادر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث عرفت المادة الثانية منه الشخص المعوق : كل شخص مصاب بقصور كلي أو جزئي بشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية التعلم أو التأهيل أو العمل بحيث لا يستطيع تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين .

حيث نجد أن هذه التعريف لم يفرق بين أنواع الإعاقات ولم يشير إلى بعض الأمراض المزمنة فيما إذا كانت تعتبر من الإعاقات أم لا، كأمراض السكري أو الفشل الكلوي مثلا .

يمكن القول ووفقا للمادة (٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين انه يمكن اعتبار هذه الأمراض المزمنة إذا كانت بشكل مستقر، نوع من أنواع الإعاقة في حال ما إذا أدت إلى الحد من إمكانية العمل وفق نص التعريف أعلاه وهذا مستنتج من العبارات الواردة في نص المادة: (بشكل مستقر ..أو قدراته الجسمية ...يحد من إمكانية العمل)

كما عرف القانون التمييز على أساس الإعاقة بأنه: كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار مرجعه الإعاقة، لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر . كما نصت المادة الثالثة على: تتبثق فلسفة المملكة تجاه المواطنين المعوقين من القيم العربية الإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين.

أما المادة الرابعة فقد نصت على:

مع مراعاة التشريعات النافذة، توفر الجهات ذات العلاقة كل حسب اختصاصها للمواطنين

المعوقين الحقوق والخدمات المبينة وفقاً لأحكام هذا القانون في المجالات التالية:

ج - التدريب المهني و العمل:

١- التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل،

بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.

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

والمؤهلات العلمية.

٣- إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن

(٢٥) عاملاً ولا يزيد عن (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد

عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (٤%) من عدد

العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

٤- التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل.

حيث وضعت هذه المادة نسباً لتشغيل العمال المعوقين استناداً الى أعداد العاملين فيها،

شريطة ان تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك، و ألزمت صاحب العمل بوضع تجهيزات

معقولة في المؤسسة للعامل ذو الإعاقة .

وقد يثور التساؤل هنا هو ما المقصود بالتجهيزات المعقولة من قبل صاحب العمل ؟

إن الإجابة على هذا السؤال تكمن في المادة الثانية من قانون حقوق الأشخاص المعوقين

حيث عرفت التجهيزات المعقولة بأنها : التجهيزات اللازمة لمواءمة الظروف البيئية من حيث

المكان والزمان وتوفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة حيثما كان ذلك لازماً لضمان ممارسة

الأشخاص المعوقين لحقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين على ان لا يترتب على ذلك ضررا جسيما بالجهة المعنية .

ويمكن تقسيم الترتيبات التيسيرية وفقا لطبيعتها على النحو الآتي :

أ- الترتيبات التيسيرية المادية : ومن بينها طرق التواصل والاتصال بما في ذلك لغة الإشارة وطريقة بريل وحروف الطباعة الكبيرة واللغة المبسطة، وموائمة أجهزة الحاسوب بتعديل لوحة المفاتيح والفأرة وتزويدها ببرامج تحويل الكلام الى نصوص للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية في الأطراف العليا، وكذلك تزويدها بقارئ شاشة ناطق ومكبر للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وتدريب شخص أو أكثر على استعمال لغة الإشارة للتواصل مع الأشخاص الصم وغيرها .

ب - الترتيبات التيسيرية غير المادية : ومن بينها تعديل أوقات الدوام والاستراحة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يواجهون عوائق في استخدام النقل نظرا لعدم تهيئتها مما قد يؤدي الى وصولهم متأخرين الى أعمالهم وكذلك الأمر بالنسبة لذوي الإعاقات النفسية الذين قد تؤثر بعض العقاقير الطبية على نشاطهم ومواعيد استيقاظهم وكذلك تدريب العاملين والعاملات على طرق التواصل الفعال مع زملائهم وزميلاتهم من ذوي الإعاقة وغيرها^١.

كما نصت المادة (١٢) من قانون حقوق الأفراد المعوقين على عقوبة مخالفة أحكام المادة (٤) من نفس القانون و هي :

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

^١ دليل الثلاثين صفحة ٢٤

حيث نجد أن البند (٣) من الفقرة (ج) من المادة (٤) السالفة الذكر تحدثت عن النسبة ولم تتحدث عن الشروط، وبالتالي سيثور التساؤل حول ما هي العقوبة في حال عدم توفير صاحب العمل للشروط الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين؟ وسأقوم معالجة هذه النقطة عند الحديث عن العقوبة المترتبة على مخالفة المادة (١٣) من قانون العمل.

المطلب الرابع الاتفاقيات الدولية

تعتبر المعاهدات الدولية من حيث الأهمية في الوقت الحاضر في مقدمة المصادر الرئيسية للقانون الدولي، بعد أن احتلت المركز الذي كان يشغله العرف الدولي من قبل^(١).

وتعرف المعاهدة بأنها اتفاق دولي يعقد بين دولتين أو أكثر كتابة ويخضع للقانون الدولي سواء تم في وثيقة واحدة أو أكثر وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه^(٢).

وتشكل النواة لحق العمل من سبع معاهدات أو اتفاقيات لحقوق الإنسان، أعدتها منظمة العمل الدولية، ولو رجعنا الى النصوص الدولية لوجدنا أن المادة (٢٣) من التصريح العالمي لحقوق الإنسان نصت على أن كل شخص يملك الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أن له حق الحماية ضد البطالة^(٣).

كما أن المادة (٦) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية أكدت على حق الفرد في العمل الذي يؤدي الى كسبه لعيشه، كما أكدت هذه المادة على واجب الدولة في رعاية وضمان حق الفرد في العمل^(٤).

كما نصت الاتفاقية رقم (٩٧) المتعلقة بالهجرة من اجل العمل على المساواة بين العمال المهاجرين المقيمين بصفة قانونية مع مواطني الدولة المستقبلية، بدون تمييز قائم على أساس الجنسية، أو العرق، أو الدين، أو الجنس، فيما يتعلق بالأجور^(٥).

(١) الدكتور رشاد السيد، القانون الدولي العام، الطبعة الثانية ٢٠٠٥، الصفحة ٥٨
(٢) المادة الثانية من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام ١٩٦٩ راجع الدكتور رشاد السيد مرجع سابق الصفحة ٦١.
(٣) الراحة والرياحان في القانون الدولي لحقوق الانسان، د . غسان هشام الجندي، الطبعة الاولى، ٢٠١٢ ص ١٨٥
(٤) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض هذا العهد للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ الف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الاول / ديسمبر ١٩٦٦ تاريخ بدء النفاذ : ٣ كانون الثاني / يناير ١٩٧٦، وفقا للمادة ٢٧ .
(٥) د. غسان الجندي، مرجع سابق ص ١٨٥ .

كما لا بد من الإشارة أيضا الى العهد الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الذي أشار في مادته (١٥) على أن كل إنسان له الحق بالعمل في ظروف عادلة ومرضية .

كما نصت المادة ٢/١/٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر .

وانه لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل^(٦).

وفي العقد السابع من القرن العشرين، تم تبني نصين يشكلان مانفستو المبادئ العامة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، وأول هذين النصين هو إعلان حقوق المعوق فكريا الذي تبنته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في ٢٠ كانون الاول ١٩٧١، أما التصريح الآخر فقد تبناه نفس الجهاز في ٩ كانون اول ١٩٧٥م^(٧).

وكانت خاتمة المسك وسدرة المنتهى في هذه الجهود الدولية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة هو إعداد الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي فتحت للتوقيع في ٣٠ آذار

(٦) الميثاق العربي لحقوق الانسان عرض وتحليل ونقد، د جورج جبور، دار العلم للملايين، الطبعة الاولى ١٩٩٨

ص ٤٤

(٧) د. غسان الجندي، مرجع سابق ص ١٩٨.

٢٠٠٧م وبناءً على ما تقدم، فإن الاتفاقيات الدولية تعتبر مصدراً من مصادر الحقوق، في حال اكتسبت الصفة التشريعية و ذلك بالمصادقة عليها و نشرها في الجريدة الرسمية^(٨).

ويمكن تقسيم هذا المطلب الى فرعين :

الفرع الاول : الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

الفرع الثاني: الاتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة (١٩٩٣) بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين.

الفرع الاول

الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مصدراً من مصادر حقوق العمال ذوي الإعاقة، حيث تمت المصادقة على هذه الاتفاقية من قبل المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١٣ ونشرت في الجريدة الرسمية في العدد (٤٨٩٥) بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٢٥، كما جاء قانون التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة (٢٠٠٨)، والذي تم العمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٢٥، حيث اعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الملحق به صحيحة و نافذة بالنسبة لجميع الغايات المتوخاه منها حسب الصيغة الأصلية المعتمدة باللغة العربية المودعة لدى الأمين العام للأمم المتحدة في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وعلى أن تعتبر الإعلان المرفق بوثائق التصديق جزءاً لا يتجزأ من هذا القانون.

كما أن البروتوكول الاختياري للاتفاقية دخل حيز النفاذ في الوقت نفسه الذي دخلت فيه الاتفاقية حيز النفاذ. وهو يخول لجنة الخبراء^(٩) صلاحيات إضافية. واللجنة يمكنها قبول وبحث

(٨) يشترط ان تتصرف ارادة اطراف المعاهدة ايضا الى ترتيب اثار قانونية تتمثل في انشاء حقوق وترتيب التزامات قانونية وهو ما تحدده طبيعة المعاهدة . وعليه فإن الاعمال القانونية التي توصف بأنها تنطوي على اعلان لبرامج او منهاج والتي لا تنطوي على اكثر من اعلان لنوايا الدول الاطراف دون ان ترتب عليها التزامات محددة لا تعد في حد ذاتها معاهدة دولية، انظر بشكل عام حول الالتزام القانوني للمعاهدة د. رشاد السيد، القانون الدولي العام في ثوبه الجديد الطبعة الثانية ٢٠٠٥ ص ٦٦

شكاوى الأفراد ويمكنها، حيثما توجد أدلة على حدوث انتهاكات جسيمة ومنهجية لحقوق الإنسان، إجراء تحقيقات. وقد تلقت الاتفاقية و بروتوكولها الاختياري دعماً فورياً واسع النطاق من المجتمع الدولي. ورحب باعتمادهما باعتباره دليلاً على التزام فعلي بإطار لحقوق الإنسان يتسم بأنه شامل وعالمي حقاً.

و بالرجوع الى أحكام هذه الاتفاقية نجدها قد نصت في المادة (١) منها على أن الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز و حماية و كفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان و الحريات الأساسية و تعزيز احترام كرامتهم المتأصلة .

و يشمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة 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 و فعالة بالمجتمع على قدم المساواة مع الآخرين .

كما ضمن الاتفاقية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة وذلك عن طريق إدماجهم بالعمل في المجتمع حيث نصت المادة (٢٧) من الاتفاقية على ما يلي:

١. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في

(٩)اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي فريق مؤلف من ١٨ خبيراً مستقلاً (معظمهم حالياً من الأشخاص ذوي الإعاقة)، تشرف على الترويج للاتفاقية وتنفيذها. والخبراء ترشحهم آحاد البلدان ثم تنتخبهم الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية. وجميع الدول ملزمة بتقديم تقارير بانتظام عن الكيفية التي يجري بها تنفيذ الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية في كل بلد من بلدانها. وتقوم اللجنة بدورها بإعداد تعليقات واقتراحات لتحقيق مزيد من التقدم، على أساس كل تقرير من هذه التقارير. كما تسهم منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في الاستعراضات.

واللجنة مسؤولة عن تفسير الاتفاقية وتصدر، لهذا الغرض، تعليقات عامة تقدم فيها إيضاحات وإرشادات بشأن مواد محددة.

سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتناضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛

(و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

(ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ

تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

(ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح

الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على

قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

وبالتالي نجد أن الفقرات السابقة قد عالجت جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها

العمال ذوي الإعاقة كضمان حقهم بعدم التمييز الذي يقصد به عدم النظر إلى الإعاقة بوصفها

حالة مرضية أو حالة عجز وعدم اعتبارها أساساً لقرار رفض تعيين الشخص أو قبوله تعيينه في

العمل أو خفض أجره أو عدم إعطائه مهام فعلية أو عدم ترقيته أو إبتعائه أو تكليفه بمهام غير

واردة في مسماه الوظيفي^(١٠).

كما نجد أن هذه المادة ألزمت الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أعمال الحق في العمل

وتعزيزه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم^(١١)، وذلك عن طريق اتخاذ

الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات وإتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق بعمل يختارونه أو

يقبلونه بحرية في سوق عمل و بيئة عمل منفتحتين.

(١٠) دليل الثلاثين صفحة ٢٠

(١١) حيث نجد ان المشرع الاردني عالج ذلك في نص المادة (١٤) منه المشار اليها سابقا من قانون العمل رقم ٨

لسنة ١٩٩٦

وكما نعلم بأن الاتفاقيات الدولية تعتبر ملزمة للدول التي صادقت عليها، وتصبح أحكامها من التشريعات الخاصة بتلك الدولة وفق الفقه والقانون الدولي، لا بل وأنها (أي الاتفاقيات) تسمو على القانون الداخلي للدولة في حال التعارض معه، وهذا ما استقرت عليه أحكام محكمة التمييز الأردنية^(١٢).

الفرع الثاني

الاتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة (١٩٩٣) بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين تعتبر الاتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة (١٩٩٣) مصدراً آخر من حقوق العمال ذوي الإعاقة، بالإضافة الى اعتبارها من معايير العمل العربية التي تلتزم بها المملكة، حيث تم إصدارها بناءً على انعقاد مؤتمر العمل العربي المنعقد بدورته السادسة ولعشرين بمدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية في ابريل / نيسان ١٩٩٣، وبناء عليه تم إصدار الاتفاقية التي عرفت المعوق في مادتها الاولى: بأنه الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل، أو الاستمرار به أو الترقى فيه، وكذلك اضعف من قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج الى الرعاية والتأهيل من اجل دمجها و إعادة دمجها في المجتمع .

وبناءً على هذا التعريف فإننا نرى بأنه قد أتى منسجماً مع تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة الوارد في الاتفاقية الدولية، والتعريف الوارد في قانون حقوق الأشخاص المعوقين.

كما نصت المادة (٣) منها على أن: تشغيل المعوقين، هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة، لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم، والاستمرار به والترقى فيه.

(١٢) انظر قرار تمييز حقوق رقم ١٩٩٩/٥٩٩ وقرار تمييز حقوق رقم ١٩٩٤/٦٧٧.

كما نصت المادة (١٢) من الاتفاقية تحت بند تشغيل المعوقين على أن : يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي .

وهذا ما جاءت عليه فعلاً المادة (١٣) من قانون العمل الأردني و التي أحالت بدورها النسبة والشروط الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ .

أما المادة (١٣) من الاتفاقية فنصت على: يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

فلم تحدد الاتفاقية المقصود بالتشريع هنا هل هو قانون العمل بالدولة ؟؟؟ أم القانون الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (القانون المعني بالأشخاص ذوي الإعاقة) على فرض وجوده بالدولة ؟؟؟

فلو فرضنا أن المقصود هنا هو قانون العمل، فنجد كما وضعنا سابقاً بأن قانون العمل لم يفرق بين العامل ذو الإعاقة والعامل غير ذو الإعاقة، و ذلك حين عرف العامل في مادته الثانية بأنه: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

أما لو فرضنا أن المقصود بكلمة تشريع بالاتفاقية هو القانون المعني بالأشخاص ذوي الإعاقة، فنجد أن المادة (٤/ج/٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين نصت على:

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

و بالتالي فقد جاءت هذه الفقرة متوافقة مع المادة (١٣) من الاتفاقية .

وبالرجوع الى كلمة التشريع هنا فإننا نرى بأن المقصود بها في الاتفاقية هو القانون المعني بتشغيل الأفراد في الدول الأطراف و الموقعة على تلك الاتفاقية، و في الأردن فإن الجهة المعنية بتشغيل الأردنيين و تنظيم سوق العمل هي وزارة العمل استنادا لقانون العمل الأردني حيث نصت المادة (١٠) من قانون العمل على :

أ- تتولى الوزارة، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها إنشاء مكاتب لتشغيل الأردنيين أو الترخيص بإنشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية
كما نصت المادة (١١) من قانون العمل على:

مع مراعاة أحكام الفقرة (د) من المادة (١٠) من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالاته إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة أشهر أو بكلا العقوبتين وإفقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

أما المادة (١٤) من الاتفاقية فنصت على: يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلائم مع قدراتهم وإمكانياتهم.

وبالرجوع الى قانون العمل الأردني فإننا لا نجد صراحة إعطاء الأولوية لذوي الإعاقة لشغل بعض الوظائف والمهن، حيث اكتفت المادة (١٣) منه على إلزام صاحب العمل بتشغيل نسبة

معينة من المعوقين ووفق الشروط الواردة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ، وهذا ما يقودنا الى فكرة الحق الأفضل استنادا لنص المادة (٤/أ) من قانون العمل والتي نصت على:

أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون.

وبالتالي يجب الأخذ بالقانون الذي يرتب حقاً أفضل للعامل، حيث يأتي القانون بمفهومه الواسع^(١٣) أي بمصدر أو قاعدة قانونية ويشمل بذلك ما كان منه دولياً أو داخلياً، وما كان مصدره قواعد القانون الدولي يجب أن تتوافر فيه شروط الأخذ به، فالاتفاقية يجب أن تكون موقعة ونافذة في المملكة الأردنية الهاشمية^(١٤) كي يتم الأخذ بها .

وبناءً على ما تقدم، واستناداً لأحكام المادة (١٤) من الاتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة (١٩٩٣) فإنه يجب إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، والذي يعنينا هنا القطاع الخاص التابع لقانون العمل، إلا أن المشكلة تكمن في تحديد هذه الوظائف، حيث كلفت المادة (١٤) من الاتفاقية تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية التي تتلائم مع قدراتهم و إمكانياتهم .

وعودةً الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ رقم (٣١) لسنة (٢٠٠٧)، فلا نجد انه قد نص أيضاً ضمن مواده على إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن، وإنما نجد انه قد نص في مادته (٤/ج/٢) على:

(١٣) الدكتور عوض احمد الزعبي، المدخل الى علم القانون، دار وائل ص ٨ و ٩ .
(١٤) الدكتور بشار ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الاولى، الصفحة ٢٦ .

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

أي انه اكتفى بإعطاء الأشخاص المعوقين فرص متكافئة في مجال العمل دون النص على الأولوية.

كما نصت المادة (٢٩) من الاتفاقية تحت بند الأحكام العامة على أن : تعتبر الأحكام المنصوص عليها في هذه الاتفاقية حداً أدنى يجب أن يوفرها التشريع لتأهيل وتشغيل المعوقين، ولا يجوز أن يترتب على الانضمام إليها الانتقال من أية حقوق ينص عليها التشريع والاتفاقيات الجماعية أو العرف أو الأحكام القضائية المعمول بها، أو المطبقة في أية دولة من الدول العربية المنضمة الى الاتفاقية .

وهذا أيضاً ما تتوافق معه أحكام المادة (٤/أ) من قانون العمل، التي أراد بها المشرع تحديد الالتزامات التي ستكون على عاتق رب العمل بقواعد أمره، ولم يترك إرادة المتعاقدين مطلقة في تحديد الحد الأدنى من هذه الالتزامات . وحقق المشرع غايته هذه بوضع هذه الالتزامات في قواعد أمره ليضمن توفير الحماية المرجوة للعامل، إلا أن هذا التقييد كان منصرفاً فقط على تحديد الحد الأدنى لتكون بذلك ميزة خصوصية يمتاز بها قانون العمل و يختص بها دون سائر فروع القانون الأخرى^(١٥).

المطلب الخامس

المصادر الأخرى

لم تميز المادة (٤) من قانون العمل في فقرتها الأولى بين المصادر الأخرى من حيث درجاتها، وإنما اعتمدت على ما قد تحمله من حقوق أفضل، سواء أكان المصدر قانوناً آخر أو

(١٥) الدكتور بشار ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الأولى، الصفحة ٣٣.

عقداً أو اتفاقاً أو قراراً، الأمر الذي يقود الى القول أن العبرة ليست في مصدر الحق الأفضل بذاته وإنما في تحقق وجود هذا الحق الأفضل في أي مصدر كان^(١٦).

ويشترط في هذا المصدر أن يكون قانوناً أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار ويشترط في القانون سواء أكان قانون داخلي للدولة أو اتفاقية أو معاهدة أن يكون له الصفة الإلزامية للدولة كي يتم تطبيقه كمصدر بحيث يكون قد صادقت عليه الدولة وتم نشره بالجريدة الرسمية لأخذ صفة الإلزام .

وبالتالي نجد أن أي اتفاق أو قرار أو عقد يترتب حقا أفضل للعامل ذو الإعاقة مما ورد في قانون العمل أو قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ فهو الواجب التطبيق وهو الاوولى بالتطبيق استنادا لنظرية الحق الأفضل .

المبحث الثالث

عقوبة مخالفة أحكام المادة (١٣) من قانون العمل الأردني

لقد جاءت المادة (١٣) من قانون العمل بالفصل الثالث منه، و لم تحدد عقوبة خاصة بها تطبق على من يخالف أحكامها، و بالرجوع الى المادة (١٣) من قانون العمل نجد أنها تنقسم الى ثلاثة أقسام :

الاولى: عدم تشغيل المعوقين وفق النسبة الواردة في قانون حقوق المعوقين .

الثانية: عدم تشغيل الاشخاص المعوقين وفق الشروط الوارد ذكرها بقانون حقوق الأشخاص المعوقين .

(١٦)الدكتور بشار ملكاوي، اهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل، دار وائل،

الثالثة: في حال تشغيل ذوي الإعاقة وفق النسبة و الشروط الوارد ذكرها وعدم إرسال البيان الى

الوزارة الذي يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة و اجر كل منهم

وهذا ما يثير تساؤلاً حول ما هي العقوبة المترتبة على النقاط السابقة؟

بالرجوع الى قانون العمل الأردني نجده لم يحدد عقوبة على مخالفة أحكام المادة (١٣)

منه إلا انه قد نص في المادة (١٣٩) منه على ما يلي :-

كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها

بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف

العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه

أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون.

في حين جاءت المادة (١٢) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين لتحدد العقوبة في حال مخالفة

أحكام المادة (٤) منه وكما يلي :

أ- يترتب على كل مؤسسة في القطاع الخاص ثبت امتناعها عن تنفيذ أحكام البند (٣) من الفقرة

(ج) من المادة (٤) من هذا القانون دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية

للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين المترتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وفي حال تكرار

المخالفة تضاعف الغرامة .

ب- تؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة الى المجلس .

أما مخالفة الشروط الواردة والمنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فلم يرد

نص على عقوبتها فيه.

ولمعرفة العقوبة المترتبة على مخالفة أحكام المادة (١٣) من قانون العمل يجب التفرقة

فيما بين الامتناع عن تشغيل العمال المعوقين وفق النسبة و/أو الشروط الواردة في قانون حقوق

الأشخاص المعوقين، وعدم إرسال البيان الى الوزارة، حيث نجد انه في حال عدم تشغيل المعوقين وفق النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعاقين وتحرير ضبط من قبل مفتش العمل فتكون العقوبة الواجبة التطبيق هي العقوبة الواردة في أحكام المادة (١٢) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بصفته القانون الخاص وذلك استنادا للقاعدة القانونية بأن الخاص يقيد العام .

وفي حال امتناع صاحب العمل أو المؤسسة عن تشغيل صاحب الإعاقة والمنطبق عليه أحكام البند الثالث من الفقرة ج من المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين، فإنه يترتب عليه دفع غرامة مالية لا تقل عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين المترتب عليه تشغيلهم خلال السنة، وفي حال تكرار المخالفة تضاعف العقوبة^(١٧).

أما في حال عدم إرسال البيان الخاص الى الوزارة والذي يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون واجر كل منهم والشروط الواردة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فإننا نرى أن العقوبة المترتبة على صاحب العمل هي العقوبة الواردة في المادة (١٣٩) من قانون العمل.

ولتوضيح ذلك نفترض المثال التالي مؤسسة خاصة عدد عمالها يبلغ ١٠٠ عامل وتسمح طبيعة عملها بتشغيل العمال ذوي الإعاقة، فيترتب عليها تشغيل ٤ عمال (٤%) وفق أحكام المادة (٣/ج/٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين، امتنعت عن تشغيل تلك النسبة، فيترتب عليها دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لأربع عمال معوقين

(١٧) راجع قرار عدل عليا رقم ١٩٩٧/٢٥٧ التي جاء في قرارها : ان قانون رعاية الاشخاص المعوقين هو قانون خاص بالمعوقين وهو الاول بالتطبيق منقانون الجمارك فيما يتعلق بالرسوم الجمركية على وسائل النقل المستوردة لحساب المعوقين وعدم تطبيقه يجعل القرار الصادر عن من مدير عام الجمارك المطعون فيه مشوب بعييب مخالفة القانون .

والمرتتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وعلى فرض أن الحد الأدنى لأجرة هؤلاء العمال هو ١٩٠ ديناراً^(١٨)، فتكون المعادلة كالتالي :

$190 \times 2 = 1200$ دينار الغرامة المالية كحد أدنى، علماً بأن هذه الغرامة تضاعف في حال تكرار المخالفة، وتؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة على المجلس، والمقصود بالمجلس هنا هو المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وفق تعريف المادة الثانية من قانون حقوق الأشخاص المعوقين .

(١٨) أصبح الحد الأدنى للاجور (١٩٠) ديناراً شهرياً بموجب القرار الصادر عن اللجنة الثلاثية بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢

خاتمة بالنتائج والتوصيات

بعد دراسة موضوع تشغيل العمال ذوي الإعاقة وفق أحكام المادة (١٣) من قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص المعوقين والاتفاقيات والمواثيق الدولية نعرض في خاتمة النتائج التي توصلنا إليها والماخذ على معالجة المشرع الأردني لها، والحلول المقترحة لتلافيها، بهدف الوصول الى تنظيم متكامل لهذا الموضوع وذلك على النحو التالي:

النتائج

من خلال استعراض المادة (١٣) من قانون العمل نجد أن المادة (١٣) تشكل ضماناً لتشغيل العمال ذوي الإعاقة إلا أنها بشكلها الحالي بحاجة الى إعادة صياغة حتى تعتبر ضماناً حقيقية وفعالة لتشغيل العمال ذوي الإعاقة، بحيث تكون قابلة للتطبيق بمرونة أكثر، لاسيما أن الحق بالعمل يتصدر أولويات الشباب بالوقت المعاصر وارتفاع نسب البطالة تنذر بوجود خطر محقق لا بد من معالجته، ولا بد من وجود تشريعات تكفل ضمان فرص عمل متكافئة ومهياً للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، بحيث يتم معالجة تلك النظرة النمطية التي ينعكس أثرها على الواقع التشريعي والعملي والتي تلعب دوراً رئيسياً في جعل هذا الحق مقيداً في ممارسته بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة .

وبناء عليه فإننا نجد:

أولاً : من حيث طريقة معالجة الموضوع.

نجد أن المشرع الأردني في قانون العمل لم يعالج نسبة و شروط تشغيل المعوقين، وإنما أحال نسبة و شروط تشغيلهم الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ، مما يثير مجموعة من الإشكاليات على المستويين النظري و العملي كما تم الإشارة إليه في مختلف مراحل البحث.

ثانيا : من حيث مصادر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة :

كما تم ذكره سابقا فإن المادة الرابعة من قانون العمل قد منحت العامل ذو الإعاقة الحد الأدنى من الحماية في قانون العمل، و جاء في الفقرة الأولى من مادتها : (.....) يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون). وفي هذا تدليل على الأخذ بأحكام قانون العمل في تقدير ما هو أفضل للعامل. فيكون المعيار المتبع في تحديد ما هو أفضل للعامل هو كل ما يزيد في الحقوق عما منحه قانون العمل للعامل ليكون بذلك قد وفر الحد الأدنى من الحقوق.

كما انه ومن خلال مراجعتنا لاتفاقيات والمواثيق الدولية نجد أن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من اتفاقيات حقوق الإنسان إلا أنها تختلف من حيث المضمون عن باقي الاتفاقيات، حيث أنها تؤكد في ديباجتها على أن مفهوم الإعاقة مازال خاضع للتطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص ذوي الإعاقة والحوجز البيئية المادية والسلوكية والمعلوماتية التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم وعلى أساس من المساواة مع الآخرين كما أقرت بالطابع العالمي لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وعدم قابليتها للتجزئة وترابطها وتعاؤها وضرورة ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحقوق بشكل كامل ودون تمييز تحقيقاً للغرض من هذه الاتفاقية الوارد في المادة (١) منها والمتمثل في تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً وعلى أساس من المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان وتعزيز احترام الكرامة المتأصلة، وبالتالي فقد تبنت هذه الاتفاقية النموذج الاجتماعي القائم على المشاركة، التمكين، والمساواة وعدم التمييز. كما أوردت الاتفاقية مجموعة من المبادئ العامة الجوهرية في المادة (٣) أهمها مبدأ عدم التمييز وهو المبدأ الأساسي الذي بنيت عليه الاتفاقية والذي يغطي كافة الأحكام الواردة فيها ويعتبر أيضا حجر الأساس لها كما أكدت الاتفاقية

على حالات معينة يجب أن يتمتع فيها الأشخاص ذوي الإعاقة بحماية خاصة مثل حالات الخطر والطوارئ الإنسانية الواردة في المادة (١١) . كذلك الحماية من الاستغلال والعنف والاعتداء الوارد في المادة (١٦) . والحق في الخصوصية والتفاضي . وقد أفردت الاتفاقية مجموعة من المواد المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية إضافة إلى مواد خاصة بالنساء ذوات الإعاقة والأطفال من ذوي الإعاقة.

وبموجب أحكام المادة (٣٣) من الاتفاقية والمتعلق بالتنفيذ والرصد على الصعيد الوطني فإن الدول ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقية وذلك من خلال تعيين جهة تنسيق واحدة أو أكثر داخل الحكومة تعنى بتنفيذ بنود الاتفاقية. أما على صعيد الرصد فإنه يتوجب على الدولة تشكيل أو تعزيز أو تعيين أو إنشاء إطار عمل لتعزيز هذه الاتفاقية وحمايتها ورصد تنفيذها من خلال منظمات حقوق الإنسان بشكل خاص بوصفها صاحبة الخبرات الحقيقية في مجال حقوق الإنسان وضرورة مساهمة مؤسسات المجتمع المدني والأشخاص المعوقين والمنظمات الممثلة لهم في عملية الرصد.

ثالثاً : من حيث المركز القانوني للعامل ذو الإعاقة :

كما لاحظنا فإن قانون العمل قد منح العامل حقوقاً ورتب عليه التزامات، و ذلك استناداً لمركزه القانوني، و بالتالي فقد جاء تعريف العامل في قانون العمل بأنه : كل شخص ذكرنا كان أو أنثى و بالتالي فهو لم يفرق بين العامل السليم و العامل المعوق، و بناء عليه فإن للعامل المعوق كافة الحقوق والواجبات الواردة في قانون العمل

رابعاً : من حيث العقوبة المترتبة على مخالفة أحكام المادة (١٣) من قانون العمل .
كما رأينا سابقاً بأن قانون العمل لم يضع عقوبة ضمن أحكامه تترتب على مخالفة أحكام المادة (١٣) منه، و بالتالي فإنه يمكن القول بأن العقوبة المترتبة على مخالفة أحكام المادة (١٣) بشقها الأول هي العقوبة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص المعوقين بالرغم من ان المشرع لم يذكر ذلك صراحة في قانون العمل، إلا أننا كما رأينا بان قانون حقوق الأشخاص المعوقين في مادته رقم (١٢) قد رتب عقوبة على المؤسسة التي يثبت امتناعها عن تنفيذ أحكام البند الثالث من الفقرة ج من المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين، أما في ما يتعلق بالشروط وبالشق الثاني من المادة (١٣) من قانون العمل و المتمثلة بإرسال بياناً الى الوزارة يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون و اجر كل منهم فيمكن القول انه يمكن تطبيق العقوبة الواردة في المادة (١٣٩) من قانون العمل .

التوصيات :

و تتمحور حول ضرورة إعادة صياغة المادة (١٣) من قانون العمل وفقاً لما يلي :

١- تعديل كلمة معوقين الواردة في المادة ١٣ والاستعاضة عنها بكلمة ذوي الإعاقة للتوافق مع

المصطلح الدولي والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تعديل النسبة في المادة (١٣) من قانون العمل و عدم الإحالة الى قانون حقوق الأشخاص

المعوقين، وذلك تجنباً لخروج مفتش العمل عن الصلاحيات الممنوحة له بموجب قانون العمل

والتي تنحصر في قانون العمل وهو المعني بتنظيم العلاقات الناشئة عن العمل .

٣- من حيث طبيعة العمل التي تسمح بتشغيل المعوقين الواردة في المادة الرابعة من قانون حقوق

الأشخاص المعوقين، فكما تم بحثه سابقاً بأن هذه العبارة مطاطة وغير واضحة ولم تحدد

الجهة المختصة بتحديد فيما إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك، هل هو صاحب العمل؟ أم

هل هو العامل؟ أم مفتش العمل؟ و لذلك لا بد من تحديد الجهة في النص التشريعي التي تحدد فيما إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك ام لا وهو مفتش العمل.

٤- من حيث إثبات واقعة الامتناع عن تشغيل العامل ذو الإعاقة، فنرى انه ولكي يتم إثبات الامتناع فإنه لابد من وضع آلية معينة وواضحة تتضمن توجيه كتاب خطي من مديرية التشغيل المعنية بتحويل العامل ذو الإعاقة الى المؤسسة المراد تشغيله بها، وبناء عليه يقوم صاحب العمل إما بتشغيله أو رفض ذلك وبيان الأسباب في كلتا الحالتين على نفس الكتاب وإعادته الى مديرية التشغيل المعنية، حيث تقوم مديرية التشغيل بدورها بإحالة الكتاب الى مفتش العمل ضمن منطقة الاختصاص، والذي يقوم بدوره بالتفتيش على المؤسسة للتأكد فيما إذا كانت أحكام المادة (١٣) من قانون العمل تنطبق على تلك المؤسسة أم لا، وذلك لاتخاذ الإجراء القانوني اللازم .

٥- السماح لصاحب العمل بإرسال البيان الوارد ذكره في المادة (١٣) من قانون العمل الى الوزارة أو الى أي مديرياتها كما نص في المادة (٨/أ) من قانون العمل و ذلك من باب التخفيف على صاحب العمل، وإعداد نموذج من قبل وزارة العمل خاص بذلك .

٦- النص صراحة في المادة (١٤) من قانون العمل على اعتبار العامل إذا أصيب إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به محسوبا ضمن النسبة المحددة في المادة (١٣) من قانون العمل وذلك تشجيعا لأصحاب العمل لتشغيل العمال ذوي الإعاقة .

٧- توضيح العقوبة المترتبة على مخالفة أحكام المادة (١٣) من قانون العمل، وذلك بإضافة عقوبة واضحة تترتب على مخالفتها في قانون العمل، أو الإحالة بالعقوبة صراحة الى قانون حقوق الأشخاص المعوقين، كما أحالت المادة النسبة والشروط الى القانون الأخير .

٨- إدراج نص في قانون العمل يعطي الأولوية لذوي الإعاقات بشغل بعض الوظائف و المهن و ذلك انسجاما مع الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ التي نصت على ذلك في المادة ١٤ منها .

٩- كما أوصي أخيرا بإصدار قانون جديد لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يكون هذا القانون متوافقا مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها بإدماج ذوي الإعاقة بالحياة العامة، وتوفير فرص العمل لهم، وعدم التمييز على أساس الإعاقة، أو بسببها، وباعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة جزءا من طبيعة التنوع البشري، ومتماشيا مع توفير الترتيبات التيسيرية لتمكينهم من الوصول إلى المرافق والمباني والأماكن العامة لتلقي الخدمات ببسر وسهولة، بالإضافة الى تسليط الضوء على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع .

قائمة المراجع

- ١- د. بشار عدنان ملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الاولى ٢٠١٤ .
- ٢- د. بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دار وائل الطبعة الاولى ٢٠٠٥ .
- ٣- الدكتور بشار عدنان ملكاوي، معجم مصطلحات القانون الخاص، دار وائل
- ٤- د. غالب علي الداودي، المدخل الى علم القانون، دار وائل ٢٠٠٠ .
- ٥- د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية والقانون الدستوري، ١٩٩٧ .
- ٦- الراحة والريحان في القانون الدولي لحقوق الإنسان، الأستاذ الدكتور غسان الجندي، الطبعة الاولى ٢٠١٢ .
- ٧- دليل حقوق الإنسان، البروفسور ديب عكاوي، مؤسسة الأسوار، عكا، الطبعة الاولى ١٩٩٨ .
- ٨- د. فيصل شطناوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، الطبعة الثانية، ٢٠٠٤-٢٠٠٥ .
- ٩- د. رشاد السيد، القانون الدولي العام في ثوبه الجديد، الطبعة الثانية، ٢٠٠٥ .
- ١٠- د. عدنان إبراهيم السرحان و د.نوري حمد خاطر، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية (الالتزامات) دار الثقافة الطبعة الاولى الإصدار الثاني ٢٠٠٥ .
- ١١- د. عوض احمد الزعبي، المدخل الى علم القانون، دار وائل الطبعة الثانية، ٢٠٠٣ .
- ١٢- الاستاذ حمادة ابو نجمة، انهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل دراسة تحليلية للواقع التشريعي والتطبيق العملي ٢٠١٠ .
- ١٣- لسان العرب، لأبي الفضل جمال المصري، نسخة الكترونية .
- ١٤- دليل الثلاثين (ثلاثون سؤالاً وجواباً حول تحقيق تكافؤ الفرص في بيئة العمل للأشخاص ذوي الاعاقة، دليل ارشادي صادر عن المجلس الاعلى لشؤون الاشخاص المعوقين .

١٥- حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الشريعة الاسلامية، د . محمد بن محمود حوا، دار ابن حزم، ٢٠١٠ .

١٦- الميثاق العربي لحقوق الانسان عرض وتحليل ونقد، د. جورج جبور، دار العلم للملايين الطبعة الاولى ١٩٩٨ .

١٧- اتفاقيات حقوق الانسان (مجموعة مختارة)، مركز تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الانسان .