



**المعين المتفرغ لذوي
الاحتياجات الخاصة بين
الواقع ومعوقات التطبيق**

الأستاذ المساعد الدكتور

وجدان جعفر جواد عبد المهدي الحكاك
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة
بغداد / مركز البحوث التربوية والنفسية





الكلمات المفتاحية: (المعين المتفرغ Full-time appointed ، ذوي الاحتياجات الخاصة
(People with special needs ، معوقات التطبيق Application Obstacles)

المستخلص

سعت الباحثة الى الكشف عن مشكلة حديثة نوعاً ما لدى موظفي الدوائر الحكومية، من خلال الصعوبات والمعوقات التي تعترض الموظف الذي يروم التقديم لاجازة المعين المتفرغ لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بحسب قانون الرعاية رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣)، المادة (١٩)، وذلك في مفاصل أربعة للبحث الحالي تضمنت التعريف بالبحث وأهميته وأهدافه ومصطلحاته، والأدب النظري لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة في المجتمعات والأديان ورؤى الباحثين، ونص القانون في حق أي موظف حكومي بالتقديم لاجازة التفرغ سنوياً لرعاية ذوي الاحتياجات الخاص من ذويه على أن يلتزم بملازمته لتلبية متطلبات حياته، وبخلافه يعاقب مادياً ومعنوياً، وأعدت الباحثة الاستبانة أداة للبحث الحالي اشتملت على عبارات تُعد من أهم المعوقات في تطبيق هذا القانون بحسب المسح المعلوماتي الميداني على من يروم التقديم على هذه الاجازة من موظفي الدولة، ووضعت لها ثلاثة بدائل، ووزعت على عينة البحث، واستخرجت لها الأوساط المرجحة والأوزان المئوية، ورتبت بحسب درجات حدتها وأوزانها المئوية تنازلياً، وأستنتجت بأن إقرار شمول الموظف بهذه الاجازة من حق هيئة الرعاية حصراً، كونها صاحبة القانون والمسؤولة عن تطبيقه، وما على دائرة الموظف سوى رفع طلبه الرسمي الى الهيئة التي تعمل بتنسيق مع اللجان الطبية في وزارة الصحة لتقدير درجة عجز ذي الاحتياجات الخاص والمصادقة على تقريره الطبي وإرساله الى الهيئة لاتمام إقرار الشمول بالاجازة وتجدد سنوياً بحسب الحاجة، وهذا لا يَحتمل أي إجتهدات شخصية ولا تلاعب بالصلاحيات ولا تزوير ولا تأخير في منح الاجازة، بل تنفيذ القانون وتطبيق آلية العمل به، وبخلافه فان الجهات المسؤولة عن تنفيذ هذا القانون وهي (دائرة الموظف، هيئة الرعاية، اللجان الطبية)، يجب أن تعاقب أيضاً إذا تقصدت تأخير إقرار الشمول بالاجازة الى سقوف زمنية طويلة تؤدي الى عواقب وخيمة على الموظف بوظيفته، وذو الاحتياجات الخاص لضرورة الاسراع بملازمته ورعايته، وتوصي بإعادة النظر بعبارة «كافة الامتيازات الأخرى أسوة بأقرانه في الوظيفة»، لانها غير محددة وتحتمل الاجتهادات، إذ حُجبت المخصصات الجامعية من المعين المتفرغ الذي هو بأمس الحاجة لها لرعاية ذوي الاحتياجات الخاص، وهي الامتياز الوحيد لموظفي قانون الخدمة الجامعية، وإعادة النظر أيضاً في تقويم الأداء السنوي لهم، بإمكانية أداء واجبات وأنشطة دون الحاجة الى الدوام والتواجد في الوظيفة، تلافياً للتأثير السلبي على المستقبل الوظيفي للمتفرغ سنوياً، ومن يجدد الاجازة سنوياً.

Abstract:

The researcher sought to uncover a somewhat recent problem among government department appointeds, through the Application and obstacles encountered by the appointed who intends to apply for a full-time appointed leave to care for people with special needs according to the Welfare Law No. (38) for the year (2013), Article (19). Four parts of the current research included the definition of the research, its importance, objectives and terminology, the theoretical literature for people with disabilities, special needs in societies and religions, and the visions of researchers, and the law stipulates the right of any government appointed to apply for annual sabbatical leave to take care of those with special needs from his family, provided that he is committed to accompanying him to meet the requirements of his life, otherwise he shall be punished Physically and morally, the researcher prepared the questionnaire as a tool for the current research that included phrases that are among the most important obstacles in the application of this law, according to the field information survey on those who intend to apply for this leave from among state appointeds. Three alternatives were developed for it, and it was distributed among the research sample, and the weighted media and weights were extracted for it. Percentages, arranged according to degrees of severity and percentage weights in descending order, and I concluded that the approval of the appointed's inclusion in this leave is exclusively the right of the welfare authority, as it is the owner of the law and touching Responsible for its implementation, and the appointed's department only has to submit his official request to the authority that works in coordination with the medical committees in the Ministry of Health to assess the degree of disability of the person with special need and approve his medical report and send it to the Commission to complete the approval of the coverage of the leave and renew it annually as needed, and this does not allow any personal efforts There is no tampering with the powers, no fraud, or delay in granting the leave, but rather the implementation of the law and the implementation of the mechanism of work with it, and in contrast to it, the bodies responsible for implementing this law, namely (the appointed department, the welfare authority, the medical committees), must also be punished if they intend to delay the approval of the inclusion of the leave until Long time ceilings lead to dire consequences for the appointed in his job, who has a special need for the need to accelerate his attendance and care, and recommends reconsidering the phrase "all other privileges like his peers in the job," because it is not specific and bears the diligence, as university allocations are withheld from the full-time appointed who is in dire need. It has the ability to take care of those with special needs, and it is the only privilege for university service law appointed s, and also to review the annual performance evaluation for them, with the ability to perform duties and activities without having to attend. And to be in the job, in order to avoid the negative impact on the career of the full-time appointed annually, and those who renew the leave annually.



الفصل الأول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

إزداد الاهتمام بمشكلة ذوي الاحتياجات الخاصة والمعاقين في العصر الحديث، في دول العالم كافة بوصفها مشكلة إنسانية لها تأثيراتها الاجتماعية والاقتصادية والصحية والنفسية، بل وحتى القانونية، ولكبر حجم المشكلة هذه، وتأثيرها المباشر على كل من الأسرة والمجتمع، تتابعت الدراسات والبحوث حول الطرائق الوقائية اللازمة للتقليل من حجمها، علاوة على الدراسات والبحوث التي أجريت حول مشكلات ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة على اختلاف مظاهريهم وكيفية وضع الخطط والقوانين لضمان حقوقهم ومسؤولية الاهتمام بهم ورعايتهم، بل وحتى إعادة تأهيلهم لاستغلال إمكاناتهم وقابلياتهم (ساجر وآخرون، ٢٠١٨، ص ١٤٩).

فجاء البحث الحالي للوقوف على مشكلة أساسية جداً، بل وفي مقدمة المشكلات التي تخص تطبيق القانون الجديد لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في العراق، والتي تعنى بكيفية إعانتهم على تدبير متطلبات حياتهم، من خلال تسهيل مهمة من يعينهم ويهتم بهم ويرعاهم، بنص قانوني واضح، فتحسست الباحثة مشكلتها لهذا البحث من الصعوبة البالغة التي يعانيها الشخص الذي تضطره الظروف المفاجئة التي تستجد في حياته، الى الحصول على إجازة ضرورية وإضطرابية وملحة من وظيفته في الدوائر

الحكومية، وهي إجازة لأداء وظيفة أخرى شرّح لها قانون خاص، ألا وهي العمل بصفة المعين (Appoin-tee) الذي يتفرغ من أي عمل يشغله، لشغل وظيفة أهم وأسمى، بحسب القوانين المساوية والانسانية والاجتماعية والقوانين التشريعية، ألا وهي رعاية شخص في عائلته ومن ذويه المقربين يحتاج الى من يقدم له الرعاية والعناية ويهتم بتأدية متطلبات حياته أغلبها أو جميعها، لأن هذا القريب أصبح لسبب أو لآخر من ذوي الاحتياجات الخاصة، وبات عاجزاً عن تأدية متطلبات الحياة، سواءً بسبب كبر السن أو بسبب الأمراض الجسمية وتداعيات الظروف الصحية أو الأمراض الذهانية والعقلية أو حتى الاضطرابات والأمراض النفسية و...، أو العوق الولادي والعوق الجسمي... الخ، من حالات وأشكال ومظاهر ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، ولذلك شرّعت الدولة القانون رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣)، الخاص بهذه الشريحة، نتيجة لما حلّ بدور الدولة بعد سنة (٢٠٠٣)، وما تلاها من إهمال مستمر أدى الى إنبهار تام تقريباً في إحتواء ورعاية الكثير من الفئات، الذين أصبحوا بلا مأوى ولا معين ولا رعاية، سبياً في دور رعاية المسنين، ودور الأيتام والأحداث، ما أثار اهتمام الباحثة بشكل كبير في البحث عن اجابة للتساؤل الآتي: (ما هي المعوقات التي تواجه المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة أثناء تطبيق هذا القانون بحسب عينة من موظفي الخدمة الجامعية : جامعة بغداد حصراً).

إقامة مجتمع يخلو من العجزة والمشوهين، نجد أن حمايتهم بدأت بعد ظهور الدين المسيحي، ثم جاء الدين الإسلامي ليعطي لكل إنسان إنسانيته بغض النظر عن إعاقته، فأوصى الله تعالى رسوله الكريم محمد صلى الله عليه وآله وسلم، بضرورة المساواة بين الأعمى والبصير (ساجر وآخرون، ٢٠١٨، ص١٤٧).

ونادى الدين الاسلامي بعدم التفرقة بين البشر ووجوب النظر الى الإنسان على أساس عمله وقلبه، وليس على أساس شكله أو مظهره، وطلب كف الأذى المعنوي المتمثل في النظرة والكلمة والإشارة وغيرها من وسائل التحقير والاستهزاء، فالإسلام كان ينظر بإيجابية للأفراد المعاقين ومساواتهم بغيرهم، فأعطى حاجة المجذوبين وقال لهم لا تسألوا الناس، وأعطى كل شخص مُقعد خادماً، وأعطى كل ضرير قائداً، ولم يهمل المجتمع الإسلامي أمر علاج الإعاقات التي يتوفر لها علاج معروف في ذلك الوقت، وفي العصر الحديث اهتمت الحكومات بذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إنشاء مؤسسات إيواء لهم لرعايتهم (القصاص، ٢٠١٩، ص٨).

وتنتيجة التغييرات التي شهدتها المجتمعات في النظر والتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة على مر العصور، بدأ العالم يتخذ اتجاهاً أكثر جدية وعمق نحو الاهتمام بفهم الشريحة هذه، بقصد رعايتهم وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية والتربوية اللازمة لهم من أجل تحقيق الكفاية الذاتية والاجتماعية، كحق من

أهمية البحث والحاجة اليه:

إن لكل إنسان وجوده وكيانه ودوره في مختلف الوظائف الاجتماعية والعملية، وفي كل مجتمع تتواجد فئة خاصة تتطلب تكييفاً خاصاً مع البيئة التي يعيشون فيها نتيجة لوضعهم الصحي الذي يحدث فيه خلل ما، وهذا التكييف لا يأتي من قبلهم بل يقع على عاتق من يحيطون بهم بتوجيه الاهتمام لهم، مثلهم مثل أي شخص طبيعي، ويمثل الاهتمام والعناية بالأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، أحد معايير تقدم الدول وتحضرها وأحد دلائل تقدم أي مجتمع وقيمته، والتي تُقاس بمدى ما يلقاه ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة من إهتمام ورعاية وارشاد وتوجيه بل وحتى التأهيل (مطر، ٢٠١٧، ص٦٤٢).

وان الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة ورعايتهم يُعد من القضايا الانسانية التي ترتبط بحقوق الانسان التي أقرها المجتمع الدولي، وإيماناً بالقيمة الفردية لهم والنظر بإمكانية العمل على استقرارهم الصحي والاجتماعي والاقتصادي والنفسي ليكونوا أفراداً يعاملون إسوة بأقرانهم العاديين مهما كانت ظروفهم واحتياجاتهم الخاصة، وهذا الاهتمام إنما جاء من الرسائل السماوية والواجب للاهتمام بهذه الشريحة وظروفهم (الفلاحي والمشهداني، ١٩٩٩، ص٣).

لذلك تغيّرت النظرة لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة تغيّراً كبيراً، ففي حين كان أفراد هذه الفئة يُقتلون أيام الإغريق، حيث نادى أفلاطون بضرورة



بهدف توضيحها للمسؤولين وحل المشكلات وتشخيص نقاط الضعف في هذا القانون، كونها تتجسد أساساً في أهمية الجانب الانساني والتي تأتي في المقدمة ولها الأولوية في اعتبار الانسان قيمة عليا في المجتمع، وان وضعه تحت طائلة الضغوط النفسية بسبب وجود ذوو الاحتياجات الخاصة في الأسرة، سوف يعطل امكانياته الاجتماعية ويؤثر تأثيراً سلبياً على عمله وقدرته على الانتاج خاصة، وان تحريره من هذه الضغوط له مردوده النفسي والاجتماعي والصحي والوظيفي والاقتصادي، إذ لا بد من وضع خطط وقوانين تسهم في تقليل المعاناة والآلام التي يعاني منها ذوو الاحتياجات الخاصة، تتمثل في توفير رعايتهم وتلبية متطلبات حياتهم، فضلاً عن تقليل الضغوط النفسية التي يتعرض لها ذويهم، ومن يتفرغ لعنايتهم.

أهداف البحث :

هدف البحث الحالي الى تعرف:

١. معنى مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة.
٢. قانون ذوي الاحتياجات الخاصة الجديد في العراق.
٣. معنى المعين المتفرغ وعمله واجازته بحسب قانون ذوي الاحتياجات الخاصة الجديد في العراق.
٤. تعليمات حصول الموظف الحكومي على اجازة المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة.
٥. تعرف حدة وحرارة أهم المعوقات التي تواجه الموظف الحكومي في تطبيق القانون والحصول على

حقوقهم الانسانية والتي اعترفت بها الكثير من دول العالم، ووضعت لها تشريعات خاصة حماية لهم وضماناً لتوفير الخدمات التي يستحقونها كبشر وكمواطنين في مجتمعات انسانية، على الرغم من اختلاف رعايتهم من مجتمع الى آخر، فهي في المجتمعات المتقدمة تختلف عن المجتمعات النامية، وفي العصور الحديثة تختلف عن مافي العصور الوسطى أو البدائية، وتختلف كذلك من جيل الى جيل آخر، وللمحافظة على كيانهم سليماً ونامياً لا بد من إتاحة الظروف التي تؤدي الى تكيفهم في حالتهم الجديدة، وتمكينهم من اكتساب اساليب سلوكية وقيم ذاتية ومجتمعية تساعدهم على تحقيق أكبر قدر من التكيف والرضا والتوافق والسعادة (الخالدي، ٢٠٠٧، ص ٢).

لذلك لا بد أن يحظى ذوي الاحتياجات الخاصة بعناية صحية واجتماعية ونفسية طبيعية كغيرهم من البشر لعيش حياتهم الطبيعية، وهذا يُعد واجب انساني وديني وقانوني، كونهم أكثر عرضة للخطر من غيرهم، وانهم بحاجة إلى متابعة حثيثة من ذويهم، بالإضافة إلى إرشادهم لكيفية التصرف في حال تعرضهم للذعر والأذى، ذلك ان معاناة أحد أفراد العائلة من مرض أو إعاقة معينة قد يؤدي إلى إرباك العائلة بأكملها ووضعها تحت ضغط نفسي وعصبي وأحياناً مادي كبير، فلا بد من التزود بمصادر لمعرفة كيفية التعامل معهم (سفيان، ٢٠١٧، ص ٦).

ولعل أهمية البحث الحالي تتركز في تسليط الضوء على المعوقات التي تواجه الموظف المتقدم لهذه الاجازة

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

(الوقائع العراقية، ٢٠١٣، ص ٥٠).

الاجازة، لدى عينة من منتسبي جامعة بغداد.

ثانياً : ذوي الاحتياجات الخاصة (People

حدود البحث :

with special needs)، لغة واصطلاحاً:

يتحدد البحث الحالي بما يأتي :

١ . ذوو الاحتياجات لغة:

١ . الجانب النظري الخاص بالمصطلحات والأدبيات

١ . أي أصحاب الاحتياجات، والاحتياجات، جمع

النظرية حول مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة، وأهم

إحتياج، وهو مايفتقر اليه الانسان ويطلبه (بن زكريا،

قانون وضع لضمان حقوقهم في العراق، لاعانتهم في

١٩٧٩، ص ٥٧٧).

تأدية متطلبات حياتهم.

٢ . الخاصة لغة: كلمة خلاف العامة، والذي تخصه

٢ . كل موظف يتقدم للحصول على اجازة ليكون

لنفسك، وخاصة الشيء أي ما يختص به دون غيره،

معين متفرغ من موظفي الخدمة الجامعية حصراً.

ويقال اختص أي افتقر الى شيء (أنيس، ٢٠٠٨،

٣ . عينة من موظفي وتدرسيي جامعة بغداد ممن

ص ٢٠٤).

حصلوا على الإجازة.

٢ . ذوو الاحتياجات الخاصة اصطلاحاً:

٤ . للعام (٢٠١٨ / ٢٠١٩).

١ . تعريف الشمري (٢٠١٦): إنهم الأشخاص

مصطلحات البحث

الذين يحتاجون إلى معاملة خاصة للقدرة على

أولاً: المعين المتفرغ

استيعاب ما يدور حولهم، بسبب إصابتهم بنوع من

(The Full-Time appointee)

الإعاقات التي تعيق قدرتهم على التأقلم مع الأمور

إنه الشخص الذي حدد عمله القانون العراقي

كما يفعل الأصحاء، ويعاني أصحاب الاحتياجات

الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة، والذي يتفرغ

الخاصة من الإعاقات السمعية أو البصرية، وتأخر

بنسبة (١٠٠٪)، لرعاية وإعانة ذوي الإعاقة

النمو العقلي الذي يسبب بطء التعلم، والاضطرابات

والاحتياج الخاص ممن تحول درجة عجزهم دون تلبية

السلوكية، والإعاقات النفسية، والاضطرابات

متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم

اللغوية وغيرها من الإصابات، والمعاقون يدرجون

لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر، بحسب تقدير درجة

كفئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، وهناك

عجزهم، من قبل لجنة طبية مختصة، وحسب التعليمات

عدّة صفات في الشخص ليطلق عليه بأنه من ذوي

الصادرة من قبل وزارة الصحة، ولهذا المعين حقوق

الاحتياجات الخاصة، مثل وجود مشاكل في وظائف

مادية ومعنوية بحسب نص القانون سواء أكان موظفاً

الجسم والهيكل، وصعوبة الحركة والقيام بالأنشطة،

حكومياً، أو ليس من موظفي الدولة، وكذلك عليه

ووجود عوائق تحول دون المشاركة الطبيعية في الحياة

عقوبات في حالة التحايل والاخلال بتطبيق القانون



(الشمري، ٢٠١٦، ص ١-٢).

٢) تعريف سفیان (٢٠١٧): انها تسمية لمجموعة الأشخاص الذين لا يستطيعون ممارسة حياتهم بشكل طبيعي دون تقديم رعاية خاصة لهم نتيجة وجود قصور فكري، أو عصبي، أو حسي، أو مادي، أو مزيج من هذه الحالات كلها بشكل دائم، بالإضافة إلى حاجتهم لخدمة تفوق الخدمة المقدمة لأقرانهم من نفس العمر، ويطلق عليهم من ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة وجود اضطرابات تقسم إلى إضطرابات جسدية، وحسية، ونفسية، وعصبية، وفكرية، وأكثر الإعاقات انتشاراً هي الإعاقة الجسدية يليها الإعاقة الذهنية والحسية (سفیان، ٢٠١٧، ص ١-٢).

٣) تعريف القصاص (٢٠١٩): إنه مصطلح يشمل كل الفئات التي تحتاج إلى نوع خاص من الرعاية سواء كانت جسمية أو نفسية أو اجتماعية أو تربوية، فهو مفهوم بنائي يتسع ليشمل فئات إجتماعية كثيرة غير ذوي الاحتياجات الخاصة الجسمية أو الذهنية، فيُضم إليهم المعاق ثقافياً، وسياسياً، والموهوبون، بل وحتى الإعاقة القانونية، والاقتصادية ...، وذوي الاحتياجات الخاصة هم معاقين لأسباب بعضها وراثي، وبعضها بيئي، وتختلف قضايا ومشكلات وطرائق رعاية كل فئة من هذه الفئات لاختلاف احتياجاتهم، ومن أهم متطلبات تمكينهم هو توفير كافة أشكال المساندة الاجتماعية والخدمات الصحية لأسرهم لخفض مستويات الضغوط النفسية الواقعة

على هذه الأسر بسبب وجود ذوو الاحتياجات الخاص بينهم (القصاص، ٢٠١٩، ص ٥، ص ٢١). وبناءً على ما تقدم من تعريفات فان ذوي الاحتياجات الخاصة فئة من الناس يفتقرون الى أمور تخص متطلبات حياتهم فيطلبونها، أو تُطلب لهم ليحققوا ما يحتاجون اليه، سيما كبار السن وذوي الأمراض المزمنة وأمراض الشيخوخة وغيرهم، وهو أفضل المصطلحات المستعملة للتعريف بهذه الفئة من الناس، لأنه لا يترك أثراً سلبياً على نفسية صاحب الحاجة الخاصة ومن يحيط به عند استعماله، بخلاف المصطلحات الأخرى الدارجة بين الناس كالمعاق، والعاجز، وأصحاب العاهات، التي تترك أثراً سلبياً على نفسية صاحب الحاجة الخاصة، أو من يحيط به، خلافاً للشريعة الاسلامية التي تقصد حفظ النفس فلا يصح إيذاؤها بفعل أو كلمة أو إشارة.

الفصل الثاني : الأدب النظري لذوي الاحتياجات الخاصة

أولاً : أدبيات الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة

يُعد مصطلح «ذوي الاحتياجات الخاصة»، حديث نسبياً لتسمية هذه الشريحة من الناس، إذ كان يطلق على هذه الفئة من الناس بمصطلح «ذوي الإعاقة»، أو «المعوقين»، أو «ذوو العوق»، وكان الناس قديماً يرجعون الإعاقة إلى قوى غيبية أو تصورات غير منطقية ومنهم من اعتبرها نذير شؤم،

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

وإعانتته قدر الاستطاعة، فقال تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

((لَيْسَ عَلَى الضَّعْفَاءِ وَلَا عَلَى الْمُرْضَىٰ وَلَا عَلَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يَنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ وَرَسُولِهِ ۗ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۗ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ)) سورة التوبة- الآية (٩١).

وان رسول الله (صلى الله عليه وآله وسلم)، قد بين أن هؤلاء الضعفاء سبب من أسباب النصر والرزق، فقال: (ابغوني الضعفاء، فإننا ترزقون وتنصرون بضعفائكم)، وقد بلغت رعاية الاسلام لهذه الشريحة حداً بالغاً من السمو والرفعة، فقال تعالى:

بسم الله الرحمن الرحيم

((عَبَسَ وَتَوَلَّىٰ (١) أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَىٰ (٢) وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهٗ يَزَكَّىٰ (٣) أَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَىٰ (٤) أَمَا مِنْ اسْتَعْنَىٰ (٥) فَأَنْتَ لَهُ تَصَدَّىٰ (٦)). سورة عبس- الآيات (١-٦).

وفيها عاتب الله سبحانه وتعالى رسوله الكريم محمد (صلى الله عليه وآله وسلم)، وهو أفضل خلقه والنموذج الفريد في الرحمة والتعاطف والانسانية، كما أكدها له في القرآن الكريم بقوله:

بسم الله الرحمن الرحيم

((لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَحِيمٌ))، سورة التوبة- الآية (١٢٨).

صدق الله العلي العظيم

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ مُخَيَّرَةٌ
تَقَدَّرَ عَنْ عِلْمِيَّةِ التَّحْقِيقِ لِلْبَنَاتِ

كَلِمَاتُ اللَّهِ نَبِيَّةُ الْبَنَاتِ



ومنذ ذلك التاريخ وأصبح تقدير واحترام هذه الشريحة من الناس توجه إسلامي، وقيمة دينية كبرى حظي في ظلها هؤلاء الضعفاء بكل مساندة ودعم وتقدير حتى وصل بعضهم الى درجات كبيرة من العلم والمجد والنبوغ (عزام، ٢٠١٤، ص ١).

واهتم العالم أجمع بالعوق والمعاقين، وتعريفاتهم وصفاتهم وقوانينهم وحقوقهم وكيفية التعامل معهم، وظهرت وجهات نظر متعددة حول المفاهيم التي تخصهم، «فالإعاقة في اللغة»، هي ماد على انصراف الانسان عن عمل أو يؤخره عنه، واصطلح على الإعاقة علمياً بحسب رؤى العديد من الباحثين من أمثال «مرسي» (١٩٦٥)، بأنها فقدان المقدرة الكاملة لدى الفرد على ممارسة نشاط أو أنشطة عدّة أساسية للحياة الاعتيادية، كالعناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية ضمن الحدود الطبيعية للفرد (مرسي، ١٩٦٥، ص ٦٠)، أما «بوتريم Putrym» (1967)، فقد أكد أن الإعاقة هي وضع غير طبيعي بالنسبة لشخص ما نتيجة خلل أو عجز بها يقدر، يمنع أداء دور يُعد طبيعياً بالنسبة لذلك الشخص ويعتمد الأمر على السن والجنس والعوامل الاجتماعية والثقافية، فالإعاقة هي انخفاض القدرة على العمل والتمتع بالأعمال الاجتماعية الطبيعية، انها عدم قدرة شخص ما على تأدية عمل يستطيع غيره من الناس تأديته، بسبب خلل أو عجز في أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية (Putrym 1967)، وأضاف «النصراوي» (١٩٨٢)، ان الإعاقة

تشمل كل من ليس له مقدرة كاملة على ممارسة الأنشطة الأساسية للحياة العادية نتيجة إصابة وظائفه الجسمية أو العقلية أو الحركية إصابة ولد بها أو لحقت به بعد الولادة (النصراوي، ١٩٨٢، ص ٧٦)، أما «شهاب» (١٩٨٦)، فقد أشار الى أن الإعاقة ضعف أو قصور أو خلل يصيب جانب مهم في الانسان أو وظيفة مهمة لديه ينخفض معها الأداء المتصل بذلك الجانب أو الوظيفة انخفاضاً ملحوظاً فيجعله غير قادر على المنافسة مع أقرانه الأسوياء (شهاب، ١٩٨٦، ص ٣١).

وأوضحت منظمة الصحة العالمية، بأن التعوق يمر بمراحل ثلاث هي:

١. الاختلال: ويعني فقدان أو شذوذ أحد الجوانب النفسية أو العقلية أو الجسمية (الفسيولوجية أو البيولوجية) للفرد، قبل فقدان طرف من الأطراف نتيجة حادث أو شلل، أو إصابة الرأس في حادث يؤدي الى تلف أنسجة المخ وتحلف عقلي، أو الاصابة بالصرع أو الاصابة بالالتهاب السحائي ... الخ.
٢. القصور: نتيجة للأسباب السابقة يحدث قصور وظيفي في أداء بعض الوظائف الجسمية أو العقلية التي يؤديها الانسان الطبيعي المائل للفرد المصاب في العمر والجنس (كالمشي والرؤية والسمع والتفكير والتعليم والاتصال بالبيئة وحماية النفس)، وهذا القصور يحتاج الى إجراءات علاجية وتدريبية ووقائية توقف الوصول للمرحلة التالية.
٣. التعوق أو العجز: وهي حالة يصل اليها

كل من نقصت أو إنعدمت قدرته على العمل نتيجة لنقص أو اضطراب في قابليته العقلية أو النفسية أو البدنية (الفلاحي والمشهداني، ١٩٩٩، ص ٣)، وقد نصت المادة (٤٥) من حقوق المعوق على أن لكل واحد منهم حق التأهيل والرعاية من قبل الدولة دون مقابل عن طريق وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والمؤسسات والمراكز التابعة لها، وفق المبادئ الآتية:

١. تأهيل المعوقين واعدتهم الى الأعمال والمهن التي كانوا يارسونها قبل الاعاقة، أو تأهيلهم على اعمال ومهن أخرى تنسجم مع ما تبقى لديهم من قابليات باستعمال الوسائل العلمية والفنية والتربوية الحديثة، المهنية والصحية والاجتماعية والفكرية ليلعبوا دورهم في بناء المجتمع.

٢. تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة، والقادرين على العمل جزئياً وتوجيههم الى الورش المجتمعية أو الجمعيات التعاونية الانتاجية أو أي مجال آخر يتلائم مع قدراتهم العملية.

٣. رعاية الأشخاص غير القادرين على العمل كلياً، شديدي العجز والمتقدمين في السن، عن طريق انشاء مراكز ودور إيواء ومجمعات الرعاية الاجتماعية والطبية والنفسية تتكامل فيها جميع الخدمات بالشكل الذي يضمن توفير حياة كريمة هادئة (شهاب، ١٩٨٦، ص ٢١٥).

ولأهمية ذلك كله كثرت البحوث والدراسات والاجتماعات والاهتمامات دولياً وعالمياً، حول ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة واختلقت

الفرد المصاب الذي لم تتخذ نحوه الاجراءات الكفيلة بعلاج العجز الوظيفي، وفي هذه الحالة يعاني الفرد من العجز وتعثر الأداء للأعمال العادية الأساسية لمتطلبات الحياة تعوقه عن القيام بدوره الذي يفرضه سنه وجنسه والاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعه، وان هذا التعوق البدني يكون فيه القصور أو العجز في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم بحيث يصبح الفرد غير قادر على إستغلال إمكانياته وطاقاته البدنية إستغلالاً كاملاً يائث نظيره الفرد السليم في نفس العمر ويشمل التعوق البصري، والسمعي، والكلامي، والنتاج عن أمراض القلب، والنتاج عن أمراض الصدر والربو القصبي، والناجم عن الصرع والشلل المخي، والناجم عن الشفة المشقوقة والحنك المشقوق، وتعوق الجهاز الحركي (العضلات- المفاصل- شلل الأطفال)، والناجم عن مرض السكري، والناجم عن أمراض الكلى (أساتذة العالم العربي، ١٩٩٩، ص ٤٠٨-٤١٦).

وبينت «منظمة اليونسكو»، حال المعاق بأنه الشخص الذي تحددت قدراته نتيجة لعاهة جسمية أو نفسية ويحتاج الى رعاية خاصة لتحريك إمكانياته المتاحة للتكيف مع ظروف الحياة (Unesco 1973). أما «منظمة العمل العربية» فعرفتهم، بحالة (26)، أما «منظمة العمل العربية» فعرفتهم، بحالة النقص في الامكانيات البدنية أو العقلية التي حرمت الفرد من الحصول على العمل المناسب والاستقرار فيه (أشرف، ١٩٨٥، ص ١١٥)، وعرفهم «قانون الرعاية الاجتماعية العراقي (١٢٦)، لعام (١٩٨٠)»، بأنهم



هذه الاحتياجات في خدمات أو برامج أو أجهزة أو تعديلات، وتحدد طبيعة هذه الاحتياجات الخصائص التي يتسم بها كل فرد منهم، وذلك يعني أنها تشمل المعوقين، الموهوبين، المرضى، الحوامل، المسنين،... الخ (عزايذة، ٢٠١٧، ص ٢).

أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة

١. الذين يعانون من اضطرابات جسدية حركية وحسية، يعود سببها غالباً إلى وجود مشاكل في عمل الجهاز الدوري، أو التنفسي، أو العضلي، أو العصبي، يصاحبها ضعف في السمع بشكل كلي أو جزئي فيستعمل الساعات ولغة الإشارة، أو ضعف في البصر فلا يتمكن من الرؤية بسبب خلل في الشبكية أو المياه الزرقاء، أو مشاكل في عضلات العين فهم غير قادرين على القراءة، ولا يستطيعون الذهاب إلى المدرسة أو العمل، فيستعملون شرائط مسجلة أو نظام بريل، أو لديهم اضطرابات في النطق يضطرهم إلى استعمال لغة الإشارة، بالإضافة إلى مرض شلل الأطفال.

٢. ذوي اضطرابات عصبية وإدراكية (عقلية)، يرجع سببها غالباً لوجود تصلب أو إصابات في الدماغ، وراثية أو بيئية، بسيطة أو متوسطة أو شديدة.

٣. ذوي اضطرابات ذهنية، لا ترتبط بوجود أي إعاقة جسدية، وليس لها علاقة مباشرة بمرض التوحد، إنما هي حالة اضطرابات عقلية نشأت بفعل عدة أسباب بيئية، أو طبية، أو وراثية أثرت بشكل مباشر على سلوك الفرد في التعامل مع المجتمع،

الرؤية والمفهوم لتوصيفهم، عند الأطباء عنه عند التربويين أو حتى عند مقدمي الخدمة المجتمعية، حيث ينظر كل منهم للموضوع من ناحية تخصصية بحسب العلم المعني به، لكن هناك إتفاق عام على أن المصطلح أستعمل كتسمية لمجموعة الأشخاص الذين لا يستطيعون ممارسة حياتهم بشكل طبيعي دون تقديم رعاية خاصة لهم لوجود قصور فكري، أو عصبي، أو حسي، أو مادي، أو مزيج من هذه الحالات كلها بشكل دائم، وحاجتهم لخدمة تفوق الخدمة المقدمة لأقرانهم من نفس العمر، ويفضل استعمال هذا المصطلح «ذوي الاحتياجات الخاصة»، كبديل لمصطلح «المعاقين» (سفيان، ٢٠١٧، ص ١).

فجاء «توصيف الأمم المتحدة» بذوي الاحتياجات الخاصة، بأنهم أشخاص يعانون حالة دائمة من الاعتلال الفيزيائي أو العقلي في التعامل مع مختلف المعوقات والحواجز والبيئات، مما يمنعهم من المشاركة الكاملة والفاعلة في المجتمع بالشكل الذي يضعهم على قدم المساواة مع الآخرين (الصحة العالمية، ٢٠١٨، ص ٢)، أما «منظمة الصحة العالمية»، فأشارت إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة هو مصطلح جامع يضم تحت مظلته الأشكال المختلفة للاعتلالات أو الاختلالات العضوية، ومحدودية النشاط، والقيود التي تحد من المشاركة الفاعلة (ويكيبيديا الموسوعة الحرة، ٢٠١٧، ص ١)، ما يعني أن في المجتمع أفراداً لهم احتياجات خاصة تختلف عن احتياجات باقي أفراد المجتمع، وتمثل

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

والبيئة المحيطة به.

المهارات العادية مثل التحدث بشكل طبيعي وفهم الآخرين، ارتداء الملابس بمفردهم وغير ذلك من الأمور.

٣. وجود صعوبة في تذكر بعض الأحداث أو الأماكن بشكل جيد.

٤. حدوث العديد من المشاكل في السلوك مثل نوبات الغضب المفاجأة أو السعادة بدون سبب.

٥. أغلبهم يستغرق الكثير من الجهد للقيام بتحليل الأمور بشكل منطقي والتفكير بشكل صحيح.

٦. الإصابة ببعض المشاكل الأخرى مثل التشنجات والاضطرابات المزاجية وغيرها.

١. وجود مشاكل في وظائف الجسم والهيكل.

٢. صعوبة الحركة والقيام بالأنشطة.

٣. وجود عوائق تحول دون المشاركة الطبيعية في الحياة.

٤. ان الضعف يعطل بعض وظائف العمليات الذهنية أو الفيزيائية أو التشريحية داخل الجسم مقارنة بآلية عملها لدى الأشخاص الطبيعيين، وكل ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من الضعف.

٥. أما العجز فهو في عدم تمكن الإنسان ذي الاحتياجات الخاصة من العناية الشخصية بنفسه

وتلبية إحتياجاته بسبب عدم وجود المرافق والأدوات اللازمة لذلك، فهو ليس وصفاً لحالة، بل تعبيراً

عن علاقة الفرد بالبيئة المحيطة فيه، لكن في حال توفر المعدات والأجهزة اللازمة التي تساعده على

القراءة فهو قادر على التعلم وممارسة العمل والعناية

٤. ذوي اضطرابات فكرية، يرجع سببها غالباً الى الصعوبة في التفكير والتعلم والتواصل وتذكر الأشياء واستعمالها عند الحاجة واتخاذ القرارات وحل المشاكل.

٥. اضافة الى من يعاني من العجز التام في التعلم، مثل المصابين بمتلازمة داون ساندروم، والمصابين بمتلازمة توريت، والشلل الدماغي، وبسبب الاستعمال الخاطيء للأدوية، وبسبب وجود خلل في الكروموسومات، والمصابين بمتلازمة كروموسوم «إكس» الهش.

٦. ذوي اضطرابات نفسية أو سلوكية، واحتياجات خاصة نفسية أو سلوكية، فالاضطرابات النفسية كالقلق، الاكتئاب، الانطواء، الرهاب، المصابين بطيف التوحد، إضطرابات السلوك، فرط الحركة، الوسواس القهري، بالاضافة الى الاحتياجات الخاصة الإدراكية أو التعليمية مثل صعوبة التعلم الكبيرة، والمتوسطة، وصعوبة التعلم الجسمانية، وكذلك الإصابة بالاحتياجات التفاعلية التواصلية كاضطرابات اجتماعية (الوهادين، ٢٠١٥، ص ١-٤)، (مساعدة، ٢٠١٦، ص ٢).

مظاهر ومواصفات

ذوي الاحتياجات الخاصة

١. التأخر في الكلام أو المشي في فترة الطفولة والتي تستمر معهم بعد ذلك.

٢. استغراق الكثير من الوقت حتى يستطيعوا إتقان



بنفسه بشكل سلس وميسر (عبد الحميد، ٢٠١٥، ص ٣)، (سفيان، ٢٠١٧، ص ٣-٤).

أساليب التعامل والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة

١. بداية يجب أن يعلم كل فرد منا أن ذوي الاحتياجات الخاصة هم جزء لا يتجزأ من المجتمع ولهم نفس الحقوق والواجبات، ولا يجب التعامل معهم كنوع من الشفقة أو أنهم أقل في المقدرة من الناس العاديين حتى لا يتسبب لهم ذلك في ألم نفسي.

٢. عدم إقتراض أو تخمين إحتياجاتهم أو مشاعرهم والتصرف نيابة عنهم.

٣. تجنب تقديم المساعدة قسراً دون طلب من صاحبها.

٤. عند التحدث مع ذوي الاحتياجات الخاصة يجب أن يكون الحديث ببطء ويتم الانتظار حتى يتسنى لهم الاستماع إليك ويفهموا الكلام الموجه إليهم، وبشكل إيجابي، دون التطرق الى الإعاقة الخاصة بهم، ويجب التعامل بشكل طبيعي معهم والتحدث دون رفع الصوت مما يتسبب في جرح مشاعرهم وإحساسهم بأنهم غير طبيعيين.

٥. في حال الجهل بطريقة تقديم الخدمة أو المساعدة يجب سؤال صاحب الحالة.

٦. يجب أن يحظى ذوو الاحتياجات الخاصة بعناية صحية طبيعية كغيرهم من البشر لممارسة حياتهم الطبيعية.

٧. عدم الشعور بالاستياء في حال تم رفض

المساعدة.

٨. بعض ذوي الاحتياجات الخاصة يرغبون بخدمة أنفسهم دون تدخل أشخاص آخرين.

٩. يجب على كل فرد منا تشجيع هذه الفئة على الانخراط في المجتمع وحثهم على العمل وإخراج الطاقة الكامنة الموجودة في داخلهم.

١٠. انهم بحاجة إلى متابعة حثيثة من ذويهم، لأنهم أكثر عرضة للخطر من غيرهم.

١١. إرشادهم لكيفية التصرف في حال تعرضهم للذعر والأذى.

١٢. ان معاناة أحد أفراد العائلة من إعاقة معينة قد يؤدي إلى إرباك العائلة بأكملها ووضعها تحت ضغط نفسي وعصبي وأحياناً مادي كبير، لذلك ينصح بتلقي الإرشادات من المختصين، والتزود بمصادر لمعرفة كيفية التعامل مع الحالة، وتوقع القادم والتخطيط للمستقبل، مما يساهم بشكل كبير في تحسين نمط الحياة.

١٣. تطبيق القوانين التي تضمن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في المساواة مع أقرانهم الأصحاء، بالإضافة إلى حقهم في التعليم والتأهيل والرعاية والتشغيل دون تمييز كما جاء في إعلان هيئة الأمم المتحدة (محمد، ٢٠١٧، ص ٥)، (عبد الحميد، ٢٠١٥، ص ١٠).

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

1. الاعاقة: أي تقييد أو انعدام قدرة الشخص بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة على أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الانسان طبيعياً.
2. ذو الاعاقة: كل من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة اصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى الى قصور في أدائه الوظيفي.
3. الرعاية: هي الخدمات الشاملة التي تقدم لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة بهدف ضمان حقوقهم..... الخ من التعاريف والتي من أهمها للبحث الحالي:

4. ذو الاحتياج الخاص: 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.

الفصل الثاني: الاهداف والوسائل

- المادة ٢- يهدف هذا القانون الى تحقيق ما يأتي:
1. رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة والقضاء على التمييز بسببها.
 2. تهيئة مستلزمات دمج ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة في المجتمع.
 3. تأمين الحياة الكريمة لذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة.
 4. احترام العوق وقبول العجز كجزء من التنوع البشري والطبيعة الانسانية.. الخ من الأهداف.

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ مَحْكَمَةٌ
تَقْدُرُ عَلَى تَحْقِيقِ التَّحَدِّيَّاتِ لِلبَشَرِ

كَلِمَةُ الْيَوْمِ لِلْبَشَرِ

قانون ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة

رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣)

صادقت رئاسة الجمهورية العراقية على ما أقره مجلس النواب العراقي قانون لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، لتوصيفهم والتعريف بهم وبيان حقوقهم وتوفيرها لهم، ونُظِم القانون بـ(٢٦) مادة مهمة مع نقاط تفصيلية عدّة، تقدم توضيحاً تفصيلاً لأحكام هذا القانون: باسم الشعب، رئيس الجمهورية... بناءً على ما أقره مجلس النواب وصادق عليه رئيس الجمهورية واستناداً الى احكام البند (اولا) من المادة (٦١) والبند (ثالثا) من المادة (٧٣) من الدستور صدر القانون الآتي: قرر رئيس الجمهورية بتاريخ (١٠/١٠/٢٠١٣)...إصدار القانون الآتي:

رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣)

قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة

الأسباب الموجبة: لرعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وتأهيلهم لدمجهم في المجتمع ولنشر التوعية بالعوق والوقاية منه وللمساهمة في توفير أسباب الحياة الكريمة للمشمولين بأحكام هذا القانون ولغرض تنسيق العمل والمهام بين الوزارات ذوات العلاقة بما يحقق ذلك شرع القانون

الفصل الاول: التعاريف

المادة ١- يقصد بالمصطلحات الآتية لأغراض

هذا القانون المعاني المبينة إزاؤها:



المادة ٣- تتحقق اهداف هذا القانون بالوسائل
الآتية:

١. وضع الخطط والبرامج الخاصة لضمان حقوق
ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وفق احكام
القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تكون
جمهورية العراق طرفاً فيها.
٢. الانضمام الى الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة
برعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة.

الى آخره من المواد الـ(٢٦)، مادة مفصلة في
القانون، نشرت في الوقائع العراقية العدد (٤٢٩٥)
بتاريخ (٢٨ / ١٠ / ٢٠١٣)، الصفحات (٣٦-٥١).
متوفر على شبكة النت.

ع. جلال الطالباني / رئيس الجمهورية / د.
خضير الخزاعي

الفصل الثالث : القانون والتفسير وآلية

التقديم لاجازة المعين المتفرغ

إن جميع مواد القانون مهمة جداً لتشريعات
ضامنة فعلاً لحقوق شريحة ذوي الاعاقة والاحتياجات
الخاصة، لكن المادة التي تحقق أهداف البحث الحالي
هي المادة (١٩)، وكالآتي:

أولاً : نص المادة (١٩) لذوي الاعاقة

والاحتياجات الخاصة

المادة ١٩ || لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة
من 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 ويستحق
المعين المتفرغ الحقوق الآتية:

١- اذا كان المعين المتفرغ موظفاً ويتقاضى راتباً من
الدولة يمنح اجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة
وبقية الامتيازات اسوة باقرانه في الوظيفة ويجدد
التفرغ سنوياً.

٢- اذا 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 الى عمله
السابق او الذي ينصرف الى الدراسة داخل او خارج
العراق الامتيازات التي منحت له في هذا القانون.

ثانياً : عقوبة الإخلال بتنفيذ القانون

الفصل السابع : العقوبات

المادة ٢٠- يعاقب صاحب العمل بغرامة
مقدارها (٥٠٠٠٠٠٠) خمسمئة ألف دينار عند
مخالفته أحكام البند (ثانياً) من المادة (١٦) من هذا
القانون.

المادة ٢١- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على
(٦) ستة أشهر أو بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠٠)
خمسمة الف دينار أو بالعقوبتين معاً كل من ادعى
خلافاً للحقيقة انه من ذوي الاعاقة او يحتاج الى رعاية
خاصة ويحصل على اعفاء او تسهيل او امتياز او منحة
مما نص عليه في هذا القانون، على ان تسترجع المبالغ

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

لشموله بالمادة (١٩/١) من القانون الآنف كونه يروم رعاية شخص من ذوي الإعاقة.

يتم مفاحة هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لغرض إتخاذ الإجراءات الخاصة بالشمول والإحالة الى اللجان الطبية لتقدير نسبة العجز ومدى حاجته الى معين من عدمه وإصدار قرار الشمول (تكون هذه الاجراءات حصرأ عن طريق الهيئة).

نرجو التفضل بالاطلاع وتعميم هذه الآلية على دوائركم للعمل بموجبها ... مع التقدير

رئيس الهيئة

رابعاً: توضيح وتفسير نص القانون

١. ان ما يهمننا لتحقيق أهداف البحث الحالي هو «المعين المتفرغ الموظف الحكومي» كما تصفه النقطة (١)، من المادة (١٩)، والنقطة (٣) كذلك، وعقوبات التحايل والإخلال بتطبيقها في المادة -٢١- من الفصل السابع «العقوبات، أنفاً.

٢. إن كل موظف في دوائر الدولة الحكومية بوزاراتها وتشكيلاتها وجهاتها كافة له الحق بالتقديم للمعين المتفرغ، ويكون فعلاً بحاجتها، دون تحديد لعمر أو ترتيب أو مكانة هذا المعين أو كونه المعين والمعيّل الوحيد للمريض أم لا، المهم أن يكون موظفاً حكومياً ومستمر بالخدمة.

٣. يُشترط فيمن يُشمل ويحصل على هذه الاجازة يروم حقيقة رعاية شخص من ذوي الاعاقة، دون أن يحدد نوع الاعاقة ولا عمر الشخص المعاق، المهم أن تكون الاعاقة بحسب أنواعها التي ذكرت في الأدب

والامتيازات كافة والتي منحت له.

المادة -٢٢- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على (٦) ستة اشهر او بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمئة الف دينار ولا تزيد على (١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار كل ذي اعاقه أو احتياج خاص أستغل عاهته أو عوقه كوسيلة للتسول (الوقائع العراقية، ٢٠١٣، ص ٥٠-٥١).

وقد اعتمدت الباحثة في هذا الفصل على الخطوات التي يقوم بها الموظف الحكومي تحديداً، للحصول على إجازة المعين المتفرغ، بدءاً من آلية التقديم وتسلسل الاجراءات على أرض الواقع، وكالآتي:

ثالثاً: آلية التقديم للمعين المتفرغ

الى الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة كافة
الدائرة الادارية والمالية
نهديكم أطيب التحيات ..

اشارت المادة (١٩/١) من قانون رعاية ذوي الاعاقه والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣) (اذا كان المعين المتفرغ موظفاً ويتقاضى راتباً من الدولة يمنح اجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقيّة الامتيازات أسوة بأقرانه في الوظيفة ويجدد التفرغ سنوياً).

ونود أن نبين ان آلية الشمول بالمعين المتفرغ هي كالآتي:

يتقدم الموظف بطلب رسمي الى دائرته لغرض مخاطبة هيئة رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة



٨. إذا كان المعين المتفرغ موظفاً ويتقاضى راتباً من الدولة يستحق الحقوق الآتية:

(١) يُمنح إجازة براتب تام يشمل «الراتب الاسمي الوظيفي الذي يتقاضاه الموظف حسب عنوانه الوظيفي والدرجة التي يشغلها بموجب جدول الرواتب النافذ».

(٢) يُمنح المخصصات الثابتة التي تشمل «الاعالة والشهادة والزوجية والاطفال».

(٣) يُمنح بقية الامتيازات الأخرى أسوة بأقرانه في الوظيفة.

(٤) يُحدد له التفرغ سنوياً، بحسب الحاجة.

ولعل بقية الامتيازات والتي لم يحددها قانون الرعاية هذا، إنما أشار إليها ضمناً، دون أن يحدد شيء بعينه، وكما ورد في المادة (٢٥) منه والتي تنص: بأن «يصدر رئيس الهيئة تعليمات لتسهيل تنفيذ أحكام هذا القانون»، فهي قد تشمل من وجهة نظر الباحثة، مخصصات المنصب، أو الخطورة المهنية، أو الهندسية، أو... الخ، أو تشمل مخصصات الخدمة الجامعية، بحسب قانون الخدمة الجامعية، كونها الامتياز الوحيد فقط الذي يتمتع به موظف الخدمة الجامعية أسوة بأقرانه بالوظيفة ولا شيء سواها.

٩. إذا أخلّ المعين المتفرغ بتنفيذ شروط هذا القانون في ملازمة ذي الاحتياج الخاص وتلبية متطلباته، مثل الذي يعود إلى عمله السابق أو الذي ينصرف إلى الدراسة داخل أو خارج العراق، تُحجب عنه الامتيازات التي منحت له في هذا القانون، وهذه

النظري في الفصل الثاني من البحث.

٤. يُشترط أن يكون ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، هم ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر.

٥. إن تقدير درجة المرض والعجز، تحدد من قبل لجنة طبية مختصة وحسب التعليمات الصادرة من قبل وزارة الصحة في (١٦/١١/١٩٩٨) تحديداً، والتي تعمل بشكل تنظيمي وتنسيقي مع هيئة الرعاية (صاحبة القانون ٣٨).

٦. إن اصدار قرار الشمول باجازة المعين المتفرغ للموظف الحكومي، وتحديد مدى حاجة المريض أو ذي الاحتياج الخاص لهذا المعين من عدمه، إنما يتم عن طريق مفاتحة هيئة رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة حصراً، من قبل دائرة الموظف.

٧. إذ يقدم الموظف طلب خطي إلى إدارته في الدائرة الحكومية التي يعمل بها، والتي بدورها ترفع طلبه بشكل رسمي إلى هيئة رعاية الاعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، وبعد مفاتحة الهيئة، يتم إحالة طلب المعين وأوراق وتقارير ذي الاحتياج الخاص إلى اللجان الطبية، بالكشف عن المريض أو العاجز بشخصه بعد رؤيته وفحصه وقراءة وفحص تقاريره، من قبل أعضاء اللجنة الطبية وإعطاءه تقرير طبي رسمي بدرجة العجز والمرض، ثم إعادة هذا التقرير إلى هيئة الرعاية ثانية، والتي بدورها تقرر شمول المعين من عدمه باجازة الرعاية.

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق

القانون، وإصدار الطلب الرسمي بحاجة الموظف للاجازة، على أساس طلبه الخطي.

٣. هيئة الرعاية صاحبة القانون والمسؤول الأول والأخير عن تطبيقه بأقل وقت وجهد وصرفيات وروتين وتأخير في إقرار شمول الموظف باجازة المعين المتفرغ ثم المصادقة، ثم صحة الصدور.

٤. اللجان الطبية في وزارة الصحة وضرورة العمل بضمير وقدسية المهنة والنزاهة بتحديد وتقدير درجة العجز والمرض دون تكليف وتحميل المعين وذو الاحتياج الخاص فوق طاقتهم في إجراء فحوصات جديدة، مادامت متوفرة ومن مصادر طبية رسمية كالمستشفيات والمختبرات... الخ.

الفصل الرابع :

معوقات تطبيق القانون

لتحقيق هدف البحث في تعرف معوقات تطبيق قانون إجازة المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة، أجرت الباحثة الخطوات الآتية:

أولاً إجراءات البحث:

١. حدد مجتمع البحث الحالي بكل موظف (تدريسي أو موظف) يتقدم للحصول على اجازة المعين المتفرغ من موظفي الخدمة الجامعية حصراً.

٢. أختيرت عينة البحث الحالي من الموظفين (تدريسين وموظفين) ممن حصلوا على إجازة المعين المتفرغ للعام (٢٠١٨/٢٠١٩)، لسنة واحدة أو جُددت لسنوات عدّة بحسب حاجتهم لذلك، من متسبي جامعة بغداد حصراً والبالغ عددهم (١٠)

النقطة تؤكد أن هنالك إمتيازات غير الراتب التام والمخصصات الثابتة، ومهما كانت هذه الامتيازات فان الموظف المجاز باجازة المعين المتفرغ يستحقها كاملة، ومن يخل بتنفيذ شروط إجازة المعين المتفرغ تحجب عنه كاملة، المهم أن تحدد هذه الامتيازات ماهي؟، وليس لدى موظف الخدمة الجامعية إمتيازات سوى المخصصات الجامعية بحسب قانون الخدمة الجامعية.

١٠. ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر أو بغرامة لا تقل عن (٥٠٠٠٠٠) خمسمئة ألف دينار عراقي أو بالعقوبتين معاً كل من إدعى خلافاً للحقيقة أنه من ذوي الاعاقة أو يحتاج الى رعاية خاصة ويحصل على إعفاء أو تسهيل أو إمتياز أو منحة مما نصّ عليه في هذا القانون، على أن تسترجع المبالغ والامتيازات كافة التي منحت له، ويتضح جلياً من هذه النقطة أن الموظف الحكومي يُجاز باجازة المعين المتفرغ دون أن ينقص من مستحقاته المالية والمعنوية الشهرية والسنوية التي كان يستلمها قبل الاجازة أي شيء.

وهكذا نجد أن القانون ينحصر بين جهات ثلاث أساسية مسؤولة عن تنفيذه دون سواها، هي:

١. حاجة الموظف الحكومي لاجازة المعين المتفرغ، كونه يروم رعاية ذي الاعاقة والاحتياج الخاص، دون زيادة أو نقصان، أو بإجتهادات أو بصلاحيات أو بتعقيدات أو بمعوقات، تحول دون تنفيذ القانون، كونه قانون، ووجب التطبيق والتنفيذ.

٢. دائرة الموظف وإدارته، وسرعة استجابتها لتنفيذ



على التواصل معها عن طريق وسائل التواصل الإلكترونية، وجاءت إجاباتهم إلكترونياً، ذلك أنهم في إجازة طويلة ولأغراض إنسانية تتعلق بمهمة ووظيفة مقدسة في الرعاية والعناية والإعالة وبعضهم في سفر لغرض العلاج.... الخ.

ثانياً: المعالجات الإحصائية:

إستعملت الباحثة معادلة الوسط المرجح لتعرف القيمة الترجيحية أو درجة الحدّة لعبارات الإستبانة، والوزن المثوي لتعرف النسبة المثوية لكل قيمة مرجحة لعبارات الإستبانة من خلال إحتساب الوسط المرجح أو القيمة الترجيحية أو درجة الحدّة لعبارات الإستبانة بحسب أوزان البدائل ومجموع التكرارات عن كل بديل، وإحتساب الوزن المثوي لكل قيمة ترجيحية مستخرجة لعبارات الإستبانة، وترتيب عبارات الإستبانة من أعلى وسط مرجح أو قيمة ترجيحية وأعلى وزن مثوي الى أدنى وسط مرجح أو قيمة ترجيحية وأقل وزن مثوي، ثم إحتساب الوسط الفرضي للقيم الترجيحية المستخرجة وإحتساب الوزن المثوي الفرضي من قسمة الوسط الفرضي المرجح على أعلى درجة من أوزان بدائل الاستبانة وضرب الناتج في (١٠٠) (البياتي واثناسيوس، ١٩٨٤، ص ١٩٤).

ثالثاً: عرض النتائج وتفسيرها :

بعد أن تمت معالجة البيانات إحصائياً وتم ترتيبها تنازلياً، عرضت النتائج في الجدول (١) الآتي:

موظفين بحسب بيانات وحدة التخطيط في رئاسة الجامعة، وتم إدراج أساءهم ومكان عملهم في الملحق (١).

٣. أعمدت الباحثة الإستبانة أداةً للبحث الحالي، والتي ضمت أهم المعوقات التي تبين انها تعترض إجراءات التقديم على إجازة المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة، ومن الجوانب كافة، إدارياً، طبياً، قانونياً، مالياً، ووظيفياً، بحسب المسح المعلوماتي الميداني السريع من قبل الباحثة لهذه المعوقات لدى الأشخاص الذين كانوا يراجعون هيئة الرعاية واللجان الطبية لأجل الحصول على الاجازة لمرضاهم.

٤. تم إعداد عبارات الإستبانة، مع ثلاثة بدائل للإجابة عن كل عبارة هي (تنطبق دائماً، تنطبق أحياناً، لا تنطبق أبداً)، وأعطيت لها الأوزان (٣، ٢، ١)، على التوالي، ولأن الموضوع شامل وغير محدد بمفهوم واحد يمكن تحديد مكوناته وقياسه بفقرات إجرائية، فكانت عبارات الإستبانة عامة وشاملة في ما يخص هذا الموضوع بأكمله نوعاً ما.

٥. إستعانت الباحثة ببعض الخبراء كمحكمين ممن لديهم إطلاع على هذا الموضوع لاستحصل الموافقة من عدمها على عبارات الإستبانة، الملحق (٢).

٦. عدلت العبارات واختصرت بموافقتهم جميعاً ووضعت الباحثة صورة نهائية للإستبانة، الملحق (٣).

٧. قُدمت الإستبانة بصورتها النهائية الى عينة البحث، بعد تعاونهم في إستحصل موافقتهم



جدول (١)

الأوساط المرجحة والأوزان المئوية النسبية لدرجات إستجابات

عينة البحث على عبارات إستبانه معوقات تطبيق قانون إجازة المعين المتفرغ

الوزن المئوي	الوسط المرجح	العبارات	تسلسل العبارات	تسلسل التكرارات
١٠٠	٣	إلزام الموظف بتقديم تقارير طبية مسبقة من مستشفيات رسمية لتأكيد حاجته للإجازة ورفعها مع طلبه الرسمي الى رئاسة الجامعة والى الهيئة	٨	١
١٠٠	٣	ضرورة الملازمة السريعة لذي الاحتياج الخاص لتلبية متطلباته كافة وبشكل مستمر	١٠	٢
١٠٠	٣	إلزام الموظف بإعادة إجراءات التقديم على الإجازة والحصول عليها بكل ما فيها من معاناة وروتين، في حالة الحاجة الى تجديد الإجازة سنة أخرى، بحسب حرجة الوضع العام لذي الإحتياج الخاص.	٢٤	٣
١٠٠	٣	إستقطاع وحجب المخصصات الجامعية من موظف الخدمة الجامعية في إجازة المعين المتفرغ وهو بأمس الحاجة لها في ظرفه الخاص هذا، وهي إجازة براتب تام والمخصصات الثابتة من إعالة وشهادة وزوجية وأطفال وبقية الإمتيازات الأخرى أسوة بأقرانه في الوظيفة وليس لموظف الخدمة الجامعية إمتيازات سوى مخصصاته الجامعية.	٢٥	٤
٩٦, ٦٧	٢, ٩	لا تجتمع اللجان الطبية لمعاينة المرضى الا في يوم واحد فقط من كل اسبوع.	١٥	٥
٩٦, ٦٧	٢, ٩	تأخر إصدار التقرير الطبي من قبل اللجنة الطبية مع إنها تقرر وتقدر حالة ونسبة العجز لدى المريض وذي الإحتياج الخاص مباشرة بعد معاينته وتقاريره الطبية.	١٩	٦
٩٦, ٦٧	٢, ٩	الإنتظار لمدة أسبوعين أو أكثر لاستلام التقرير الطبي وتبعات ذلك على المريض وذويه، ولا يتطلب الأمر سوى كتابة نسبة العجز، وتوقيعات وأختام جهة الإصدار على تقرير يطبع مسبقاً لكل حالة.	٢٠	٧





٩٦, ٦٧	٢, ٩	إلزام الموظف بجلب صحة صدور لتقريره الطبي، وما فيه من تأخير إضافي على حساب الموظف وذو الاحتياج الخاص، وهو تقرير رسمي صادر من الجهة المختصة الوحيدة المعنية به في الوقت والمكان المخصصين.	٢١	٨
٩٦, ٦٧	٢, ٩	إلزام الموظف بإعادة إجراء التقارير الطبية المكلفة جهداً وقتاً وأموالاً ومعاناة حقيقية مع حرجة الظرف الصحي الخاص لمريضه، حتى وإن توفرت لديه تقارير دورية لحالته الصحية من مستشفيات حكومية رسمية.	٢٣	٩
٩٣, ٣٣	٢, ٨	إعطاء مواعيد بعيدة لمعاينة المريض من قبل اللجان الطبية.	١١	١٠
٩٣, ٣٣	٢, ٨	صعوبة وصول المرضى ذوي الاحتياجات الخاصة والحالات الصحية الحرجة لمراكز الفحص والمعاينة من قبل اللجان الطبية بوسائل النقل العادية، إلا بسيارة إسعاف أو كرسي متحرك أو سديّة وما في ذلك من تكلفة وعناء له ولذويه.	١٨	١١
٩٣, ٣٣	٢, ٨	حجب التقييم السنوي للموظف المجاز لعدم إنجازه أي عمل أو نشاط تتطلبه وظيفته أثناء الإجازة، حتى وإن أدى ذلك فهو لا يحسب له.	٢٦	١٢
٩٣, ٣٣	٢, ٨	التأخير في إعادة إجراءات تجديد الإجازة للموظف وصعوبة روتينها لحاجته الملحة والإضطرارية للتجديد لسنة ثانية وثالثة و....، سيّما الموافقة على إستحصال الإجازات من رصيده لإتمام ذلك والذي قد يصل أحياناً إلى (١٠) أشهر وأكثر، وهو ليس لديه رصيد أو له قانون خاص بالإجازات كموظف الخدمة الجامعية.	٢٧	١٣
٩٣, ٣٣	٢, ٨	الصعوبات البالغة والعواقب الوخيمة التي تصحب إعادة تجديد الإجازة من كافة الجوانب، سيّما التلكؤ وعدم الاستقرار في العمل الوظيفي وما يصحبه من ظرف صحي صعب لذي الإحتياج الخاص وأزمات صحية تتكرر وتدهور وقد تكون أحياناً سبباً في إنهاء حياته سيّما كبار السن.	٢٨	١٤
٩٠	٢, ٧	صعوبة تنقل المريض لإجراء الفحوصات المطلوبة له مراراً وتكراراً، وما يحتاجه ذلك من وقت وجهد وأموال.	١٢	١٥
٩٠	٢, ٧	اختيار لجان طبية مؤقتة لها مشغوليات أخرى، وليست دائمية تختص لهذا القانون تحديداً لمعاينة ذوي الاحتياجات الخاصة.	١٣	١٦

٩٠	٢,٧	تلكو اللجان الطبية المؤقتة مع الاعداد الكبيرة من ذوي الاحتياجات الخاصة اللذين يحتاجون للفحص والمعاينة، وبشكل دوري.	١٤	١٧
٩٠	٢,٧	كثيرا ما تؤجل معانات المرضى من قبل اللجان الطبية لعدم اكتمال العدد الكافي من الأعضاء لتشخيص الحالة.	١٦	١٨
٩٠	٢,٧	تحديد مركز صحي واحد فقط في كل ناحية لفحص ومعاينة الاعداد الكبيرة من ذوي الاحتياجات الخاصة، فهناك مركزاً صحياً واحداً في الكرخ وآخر في الرصافة لمدينة بغداد.	١٧	١٩
٨٣, ٣٣	٢, ٥	التأخير والروتين في رفع الطلب الرسمي للموظف الصادر من دائرته الى الجهة العليا التي يعمل ضمن تشكيلاتها، لوجوب مخاطبة هيئة الرعاية صاحبة القانون.	٢	٢٠
٨٠	٢, ٤	إلزام الموافقة على طلب الموظف الرسمي للإجازة بمقابلته من رئاسة الجامعة للتأكد من صدقه في حراجه ظرفه وضرورة حصوله على الإجازة من عدمها.	٣	٢١
٨٠	٢, ٤	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديم ما يؤيد كونه المعيل الوحيد لذوي الاحتياجات الخاص.	٥	٢٢
٨٠	٢, ٤	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديم ما يثبت عدم وجود غيره من أفراد عائلته أو ذويه يمكنه إستحصال الإجازة بدلاً عنه.	٧	٢٣
٧٦, ٦٧	٢, ٣	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتوفر البديل عنه في دائرته.	٤	٢٤
٧٦, ٦٧	٢, ٣	صعوبة إعطاء الإجازات لكل المراجعات الآتية وما تحتاجه من وقت في ظل البيروقراطية سيما إذا كان الموظف ليس لديه رصيد أول له قانون خاص بالإجازات مثل موظف الخدمة الجامعية.	٩	٢٥
٦٦, ٦٧	٢	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديمه لتأييد المجلس البلدي في منطقته وبشهادة شهود، كونه المعيل الوحيد لذوي الاحتياجات الخاص.	٦	٢٦
٦٦, ٦٧	٢	تمارس بعض الادارات صلاحياتها بتجزئة مدة الإجازة الى (ثلاثة أشهر، أو ستة أشهر، ...)، وما يصاحبه من صعوبات كبيرة وتأخير وجهد وأموال وحاجة المريض للملازمة وتلبية متطلبات حياته كافة، دون الالتزام بنص القانون في التفرغ السنوي ويجدد حسب الحاجة.	٢٢	٢٧



٦٠	١,٨	التلكؤ وعدم الإسراع في (الموافقة) أو في (عدم الموافقة) على الطلب الخطي للموظف الذي يروم الإجازة من قبل إدارته المباشرة.	١	٢٨
----	-----	---	---	----

الجديد(٣٨) لسنة(٢٠١٣)، لرعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، لم يُشرع إلا لوجود حاجة وضرورة ملحة فرضتها الظروف العصبية التي مرّ بها البلد والإهمال والتدهور الكبير الذي حلّ بدور الدولة والمعاهد والمؤسسات المهمة برعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، بل إنهارها، فقد كان لهذه الدور أولوية في الاهتمام بهذه الشريحة وإعطاءهم حقوقهم وضمانها، سيّما ما يخص المتخلفين عقلياً والعجزة والمسنين... الخ، بل وكافة أنواع هذه الفئة كما وردت آنفاً، الأمر الذي إضطرّ الدولة الى إلقاء مسؤولية الرعاية والعناية بهذه الفئات من على عاتقها، الى عاتق ذويهم، والذي كان قبل تشريع هذا القانون صعباً جداً على موظفي الدولة، لالتزامهم بالدوام الوظيفي المستمر وشروطه وظروفه وقانونه، وبخلافه ترك الوظيفة ومايعقبه من خسارة مادية ومعنوية كبيرة للموظف نفسه، وللدولة، من ذوي الخبرات والمؤهلات والشهادات، والذين يصعب تعويضهم، فُشّر القانون الذي ينصف الجميع دون خسائر سيّما ذي الاحتياج الخاص مهما كان نوع إحتياجه وعمره ومنزلته ومرضه، فليس أحن ولا أرحم عليه وتفهم حالته وطمأنينته النفسية في تلبية متطلباته، أفضل من ذويه، وهم يؤدون وظيفة مقدسة يسمو بها الانسان بحسب الديانات الساوية.

لو إطلعنا على ترتيب عبارات الإستبانة بحسب درجة الحدة أو الأوساط المرجحة والأوزان المثوية المستخرجة، من تسلسل (١) الى تسلسل (٢٧)، من أصل (٢٨) عبارة، حيث حدود الوسط الفرضي المرجح (٢)، وحدود الوزن المثوي المرجح (٦٦٦٧)، لوجدنا أنها ضمن الأوساط المرجحة والأوزان المثوية العالية لعبارات الإستبانة، والتي يتضح من أعدادها ومضمونها ودرجات حدتها أنها تنطبق بشكل دائم على موظفي جامعة بغداد (تدريسيين وموظفين)، من الذين إستحصلوا على إجازة المعين المتفرغ وعانوا ماعانوا من صعوبات ومعوقات أثناء الخوض في إجراءاتها، توضحها كل عبارات الإستبانة، وكل عبارة توضح وتناقش في مضمونها صعوبة ومعوق في إجراءات تطبيق قانون هذه الإجازة أمام الموظف الذي يروم إستحصلها، والتي تأكد وجودها من إجابات العينة على بدائل عبارات الإستبانة في كونها تنطبق دائماً لأغلب العبارات ومن كل أفراد العينة تقريباً، ما يدعونا الى إستنتاجات مهمة جداً وتوصيات ومقترحات ضرورية لمعالجة مايمكن في هذا الموضوع.

الفصل الرابع : الاستنتاج والتوصيات والمقترحات

نستنتج من كل ما تقدم أن القانون العراقي

لما تسببه للموظف من مصائب أصعب تقع على كاهله ومريضه. وهذه العوائق أمام تطبيق القانون يشوبها الكثير من الصعوبات والروتين، فقد يكون بعضها جهلاً بنصومه سيما التي تحتمل تفسيرات مختلفة ومتعددة، وبعضها يحول دونها صلاحيات بعض المناصب مثل تجزئة سنة التفرغ الى جزئين أو أكثر، وبعضها لم يتفق على تحديدها، مثل عبارة «كافة الامتيازات أسوة بأقرانه في الوظيفة» والتي لم تحدد بنص قانوني انما بقيت اجتهادات تخضع لصلاحيات المناصب الادارية المسؤولة على إدارة المؤسسات الحكومية، أو أن سببها عدم النزاهة في التطبيق، وهذا تحديداً ما حصل مع موظفي قانون الخدمة الجامعية، فمن حصل على إجازة المعين المتفرغ ضمن تشكيلات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي خسر كافة الامتيازات الممنوحة له في قانون الخدمة الجامعية المادية والمعنوية، فقد حُجبت عنه مخصصات الخدمة الجامعية، وهو أيضاً لا يستحق تقييم الأداء السنوي، سواء قدم أنشطة وانجازات أو لم يُقدم، كون هذه الاجازة تتطلب منه التفرغ التام لرعاية ذوي الاحتياجات الخاص، وفي ذلك ظلم كبير وتعسف، بين الفهم الخاطيء لنصوص القانون ومواده، وبين التنفيذ المزاجي وغير النزيه لهذه العبارة تحديداً، أو أنها تحتاج الى مراجعة واعادة صياغة وتحديد وهذه الأرجح.

التوصيات والمقترحات

١. توصي الباحثة كل قاريء وباحث ومهتم الاطلاع على نص ومواد القانون (٣٨) لسنة (٢٠١٣) لرعاية

ولكل موظف حكومي حق التقديم لهذه الاجازة بحسب حاجته لها، مهما كانت وظيفته ومؤهلاته وامتيازاته ومهما طالت سنوات تفرغه لرعاية ذوي الاحتياجات الخاص فانه لا يخسر شيء، لأن حقوقه ضمنها له هذا القانون على أن لا يخلّ بتنفيذه، لأنه سوف يعاقب بسحب كافة الامتيازات التي تمنح له بحسب القانون مادياً ومعنوياً. وحُددت جهات ثلاث تعد مسؤولة عن تنفيذ القانون، هي الدائرة الحكومية التي يعمل فيها الموظف، على أن لا يكون لها الحق في رفض طلبه لهذه الاجازة فهي ليست مسؤولة عن منحه الإقرار بالشمول بإجازة المعين المتفرغ، بل على العكس عليها الاسراع مباشرة بتنفيذ القانون دون أي عائق، ثم اللجان الطبية التي تحدد وتقدر درجة عجز المريض وتمنحه التقرير الطبي فقط، وليس من حقها التأخير أو إثقال كاهله سيما اذا توفرت فحوصات مريضه وتقاريره الطبية من الأطباء والمستشفيات الحكومية بشكل دوري ومستمر، بل يجب عليها العمل بضمير وقديسية المهنة، وأولاً وأخيراً هيئة الرعاية لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة فهي المسؤولة حصراً عن منح الموظف الإقرار بالشمول باجازة المعين المتفرغ، على أساس طلبه من دائرته، وعلى أساس تقرير اللجنة الطبية بتقدير درجة العجز (لأن الهيئة هي صاحبة القانون) وأي اجتهادات وتأخير ومماثلة وعوائق تتخلل هذه الخطوات الاجرائية الواضحة، تُعد مخالفة لتطبيق وتنفيذ هذا القانون، ويجب أن تعاقب



ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة، فهو يشبه الحلم الوردى في ضمان حقوق الإنسان، ولا يحتاج سوى مراجعة لبعض عباراته وإعادة صياغتها بتحديد فلا تكون خاضعة للاجتهادات والتفسيرات الشخصية، ولا بد من اتخاذ اجراءات قانونية بحق من لا يطبقها من قبل الادارات المسؤولة عن الموظفين لغرض الاستفادة مثلاً، أو بحجة الصلاحيات.

٢. توصي الباحثة هيئة الرعاية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إتخاذ كافة الاجراءات والتسهيلات الادارية لانجاز معاملات المعين المتفرغ والأفضل أن يتم ذلك إلكترونياً، لصعوبة المتابعة بالانتظار والروتين والتواجد هو ومريضه وتكلفته صحياً ومعنوياً ومادياً والأهم وظيفياً لضرورة طلب إجازات للمراجعات، وما يصاحبها من تدخلات وعدم نزاهة لهذه الجهة أو تلك.

٣. تقترح الباحثة وضع تعليقات تخص أيام مراجعة الموظف ومريضه للحصول على اجازة المعين المتفرغ بين دائرته واللجان الطبية وهيئة الرعاية، فيحدد سقف زمني متفق عليه بين هذه الجهات الثلاثة بدءاً من تقديم الطلب وكافة المراجعات واتمام الثبوتيات كاملة حتى الاقرار بالشمول والانفكاك من دائرته، فلا تحتسب اجازة عليه من رصيده، كونها اضطرارية ولا يمكن لأحد سواه القيام بها فيتضمنها القانون علاوة على التفرغ سنوياً إلا مازاد على ما اتفق عليه من سقف زمني.

٤. تقترح الباحثة التخفيف من كاهل المعين والمريض

بتقديم خدمة الفحص الطبي والاطلاع على حالة المريض وتقاريره، ميدانياً من خلال توفير مستشفى جوال بشكل مصغر جداً تؤدي هذه الخدمة تحديداً، الأمر الذي سيوفر الكثير للموظف ولمريضه الذي يصعب تحريكه ونقله، فيخفف من الانتظار والوقوف لساعات والزخم على اللجان الطبية والازدحامات والمضايقات، أشبه بخدمة الفحص الطبي في المنازل، وتكون مجانية، أو مدعومة بأجور رمزية، سيما اذا كان لدى المريض تقارير وفحوصات دورية ومستمرة من الاطباء والمستشفيات.

٥. تقترح الباحثة إعادة النظر في حجب مخصصات الخدمة الجامعية لموظفي قانون الخدمة الجامعية المشمولين باجازة المعين المتفرغ لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة المخالف للقانون، أو تصحيح القانون بتحديد هذه الامتيازات وكيف هي أسوة بأقرانه في الوظيفة، لكنها تجب وهو بأمر الحاجة اليها في تلبية احتياجات مريضه، علماً أن الاستقطاع يشمل حتى مخصصات الإعالة، مع انها مثبتة ضمن المخصصات الثابتة التي تصرف للمعين المتفرغ.

٦. ضرورة إعادة النظر في التقييم السنوي للموظف المجاز كمعين متفرغ، فهو يمكنه القيام بأنشطة مختلفة ضمن مدة الاجازة والتفرغ السنوي حتى وان كان لا يدوام مثل انجاز البحوث ونشر نشاطه العلمي... الخ، من الأنشطة التي تتضمنها استمارة التقييم السنوي للموظف، فلا يخسر درجة تقييم سنوي بسبب اجازة قد تطول لسنوات بحسب حاجته لتجديدها سنوياً،

- وهي لن تؤخره عن ملازمة ومتابعة ذي الاحتياج الخاص، إنما على العكس قد تحفره بشكل مستمر للتواصل مع محيط عمله ووظيفته وإفادة مؤسسته الحكومية، بل وحتى الابداع، فالتأثير النفسي لهذه الحسائر المادية والمعنوية سنوياً، عواقبه صعبة جداً على شخصية ونفسية المعين المتفرغ ومستقبله الوظيفي.
٧. تقترح الباحثة إضافة مادة في العقوبات تعاقب فيها أيضاً الجهات الثلاث المسؤولة عن تنفيذ القانون (دائرة الموظف، هيئة الرعاية، اللجان الطبية)، إذا ثبت أنها تتقصّد التأخير في إقرار شمول الموظف بحجة أو بأخرى الى سقف زمنية كبيرة تؤدي الى عواقب وخيمة للموظف ووظيفته، ولذي الاحتياج الخاص الذي يفترض ملازمته للعناية به ورعايته.

المصادر العربية والأجنبية

القرآن الكريم

١. سائدة العالم العربي (نخبة)، (١٩٩٩)، طب المجتمع، منظمة الصحة العالمية، المكتب الاقليمي لشرق المتوسط، لبنان: بيروت، ط(١).
٢. أشرف، اسماعيل، (١٩٨٥)، تأهيل المعوقين، مصر، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
٣. أنيس، ابراهيم؛ منتصر، عبد الحليم؛ الصوالحي، عطية؛ أحمد، محمد خلف الله، (٢٠٠٨)، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية: مكتبة الشروق الدولية، المجلد(١)، ط(٤)، ص(١٠٩٧-١).
٤. بن زكريا، أبي الحسين أحمد بن فارس، (١٩٧٩)، معجم مقاييس اللغة، (تحقيق: عبد السلام محمد

- هارون)، دار الفكر، المجلد(١).
٥. البياتي، عبد الجبار توفيق محمد؛ زكريا، اثناسيوس، (١٩٨٤)، الإحصاء الوصفي الاستدلالي في التربية وعلم النفس، بغداد، مطبعة وزارة التعليم العالي.
٦. الخالدي، عبير نجم عبد الله أحمد، (٢٠٠٧)، مساعدة المتخلف عقلياً على تحدي الاعاقة، مركز البحوث التربوية والنفسية: جامعة بغداد، مكتبة المركز: الرقم(٨٥٣).
٧. ساجر، كريم عبد؛ محمد علي، عياد حسين؛ كاظم عبد السلام جواد، (٢٠١٨)، سبل تحقيق الصحة النفسية لطلبة الجامعة من ذوي الاحتياجات الخاصة، وقائع المؤتمر العلمي السنوي (يوم الصحة النفسية) ١٠/١٠/٢٠١٨))، جامعة بغداد: مركز البحوث التربوية والنفسية-الجادرية، ص(١٤٦-١٥٧).
٨. سفیان، محمد، (٢٠١٧)، تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة، أكبر موقع عربي بالعالم يهتم بالقضايا المجتمعية، «موقع موضوع»، ص(١-٧).
٩. الشمري، منى، (٢٠١٦)، ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم، العراق: شبكة أهلنا العراقية المستقلة، ص(٧-١).
١٠. شهاب، بهيجة أحمد، (١٩٨٦)، ميادين الخدمة الاجتماعية، جامعة بغداد: كلية الآداب، مطبعة جامعة بغداد.
١١. الصحة العالمية، (٢٠١٨)، الشيخوخة وانتشار



٢٠. مطر، علي حسين خليل، (٢٠١٧)، التنظيم القانوني لحقوق ذوي الإعاقة في التشريع العراقي ومدى مطابقته للمعايير الدولية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد(١)، السنة(٩)، ص(٦٤٢-٦٨١).

٢١. النصراوي، مصطفى، (١٩٨٢)، التأهيل المهني للمعوقين، تونس: المجلة العربية للتربية.

٢٢. الوقائع العراقية، (٢٠١٣)، قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة (٢٠١٣)، بتاريخ (٢٨/١٠/٢٠١٣)، العدد(٤٢٩٥)، ص(٣٦-٥١).

٢٣. الوهادين، دانة، (٢٠١٥)، أنواع إعاقات ذوي الاحتياجات الخاصة، «موقع موضوع»، ص(١-٥).

٢٤. ويكيبيديا الموسوعة الحرة،

٢٠١٧، ص(١-٣).

25. Putrym, Zofia, (1967), Social Work in Medical, Kegan paul, London.

26. Unesco,(1973),The Present Situation in the field of Special Education Paris PrintedIn

الأمرض يساهمان في ازدياد ذوي الاحتياجات الخاصة، جنيف.

١٢. صفاء عزايزه، (٢٠١٧)، مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة، ص(١-٣).

١٣. عبد الحميد، رندا، (٢٠١٥)، بحث حول ذوي الاحتياجات الخاصة، موقع معلومة ثقافية.

١٤. عزام، صهيب فايز سعيد عزام، (٢٠١٤)، ذوو الإحتياجات الخاصة في ضوء القرآن والسنة، رسالة ماجستير، نابلس، جامعة النجاح الوطنية: كلية الدراسات العليا، ص(١-١٨٩).

١٥. الفلاح، حسن محمود ابراهيم؛ والمشهداني، هناء حسن، (١٩٩٩)، اتجاهات المعاقين نحو أسرهم، مركز البحوث التربوية والنفسية: جامعة بغداد، مكتبة المركز: الرقم(٥١٤).

١٦. الفصاح، مهدي محمد، (٢٠١٩)، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، (المؤتمر العربي الثاني-الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية)، المحور الأول: دور منظمات المجتمع المدني في مساندة ورعاية المعاقين ذهنياً، ص(١-٢٥).

١٧. محمد، أسماء أحمد، (٢٠١٧)، بحث عن ذوي الاحتياجات الخاصة، الموسوعة العربية الشاملة، ص(١-٥).

١٨. مرسي، سيد عبد الحميد، (١٩٦٥)، سيكولوجية المهنة، مصر: القاهرة، دار النهضة العربية.

١٩. مساعدة، مريم، (٢٠١٦)، مفهوم الإعاقة الذهنية، «موقع موضوع»، ص(١-٣).

المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع ومعوقات التطبيق



البحوث المحكمة

الملحق (١)

توصيف عينة البحث

ت	الاسم	صفة الوظيفة	مكان العمل
١	ابتسام حسين رشاد	موظفة	كلية التربية ابن رشد للعلوم الانسانية / جامعة بغداد
٢	فاطمة هشام	موظفة	العقود الحكومية / جامعة بغداد
٣	زينب حمودي	موظفة	معهد الهندسة الوراثية / جامعة بغداد
٤	سمية خليل محمد	موظفة	كلية العلوم الاسلامية / جامعة بغداد
٥	جيهان حداد	تدريسية باحثة	مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد
٦	فوزية موسى غانم	تدريسية	كلية العلوم الاسلامية / جامعة بغداد
٧	محمد علوان حمزة	تدريسي	كلية العلوم / جامعة بغداد
٨	لينا علي حسين	تدريسية	كلية الطب / جامعة بغداد
٩	زينا حكمت فخري	تدريسية	كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد
١٠	وجدان جعفر جواد الحكاك	تدريسية باحثة	مركز البحوث التربوية والنفسية / جامعة بغداد

الملحق (٢)

اسماء السادة المحكمين لبيان صلاحية محتوى عبارات إستبائية معوقات تطبيق قانون المعين المتفرغ

ت	الاسم والشهادة واللقب العلمي	مكان العمل	التخصص والوظيفة
١	أ.م.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي / مركز البحوث النفسية	الصحة النفسية / خبير احصائي SPSS
٢	أ.م.د. ايهان عبد الكريم الطائي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية / قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	ارشاد نفسي وتوجيه تربوي / الصحة النفسية



علم النفس التربوي / الصحة النفسية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية	أ.م.د. نيران يوسف جبر	٣
الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	الجامعة المستنصرية / كلية التربية	أ.م.د. ابتسام سعدون الموسوي	٤
علم النفس التربوي / القياس والتقويم	مركز البحوث التربوية والنفسية	أ.م.د. وجدان جعفر جواد الحكاك	٥
هندسة كيميائية / متعايشة مع الموضوع	الكلية التقنية الوسطى	أ.م.د. فوزية محمد حسين	٦
دكتوراه علم اجتماع / انثربولوجي / مدير مكتب رئيس هيئة الحماية	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / هيئة الحماية الاجتماعية	م.د. أحمد خلف لعبيبي	٧
مشاور قانوني مساعد / الدائرة القانونية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية	م.م. حسن أجير جودة	٨
طالبة ماجستير / علم النفس السريري / جامعة أصفهان	مركز بغداد للتوحد / الجمعية العراقية للعلاج النفسي	السيدة / زينب سعدي حسين / باحث نفسي ومدرّب	٩
قانوني / الدائرة القانونية	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية	السيد / زيد شاکر أحمد	١٠
بكالوريوس إدارة واقتصاد / موظفة في وحدة التدريسيين	رئاسة جامعة بغداد / التدريسيين	أسماء طه خضير / رئيس إحصائيين أقدم	١١
شعبة إعلام هيئة الحماية الاجتماعية	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية / هيئة الحماية الاجتماعية	ميسلون علي جابر البيضاني	١٢



الملحق (٣)

الصيغة النهائية لإستبانة معوقات تطبيق

قانون المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة المقدمة لعينة البحث

عزيزي الموظف الكريم ..

عزيزتي الموظفة الكريمة ..

تحية عطرة وتقدير ..

بين يديكم استبانة تضم مجموعة من العبارات تبين وتوضح مجموعة من المعوقات التي تعترض تطبيق قانون إجازة المعين المتفرغ لذوي الاحتياجات الخاصة، في الجوانب الإدارية، والطبية، والقانونية، والمالية، والوظيفية، وأمامها ثلاثة بدائل للإجابة، نرجوا منكم الإجابة عنها بكل صراحة ووضوح خدمة للمسيرة العلمية ومحاولة لتذليلها والقضاء عليها خدمة للصالح الخاص العام، فنرجوا منكم وضع علامة () على البديل الذي ترونه ملائماً للإجابة أثناء إجراءات استحصال هذه الإجازة.

عزيزي الموظف الكريم ..

عزيزتي الموظفة الكريمة ..

تحية عطرة وتقدير ..

بين يديكم إستبانة تضم مجموعة من العبارات توضح مجموعة من المعوقات التي تعترض تطبيق قانون إجازة المعين المتفرغ لذوي الإحتياجات الخاصة، إدارياً وطبياً وقانونياً ومالياً ووظيفياً، وأمامها ثلاثة بدائل للإجابة، نرجوا منكم الإجابة عنها بكل صراحة ووضوح خدمة للمسيرة العلمية ومحاولة لتذليلها خدمة للصالح الخاص العام، فنرجوا منكم وضع علامة () على البديل الذي ترونه ملائماً للإجابة أثناء إجراءات إستحصالكم لهذه الإجازة.

ولكم وافر احترام وتقدير الباحثة لتعاونكم معها



بدائل الإستهانة			عبارات الإستهانة	
لا تنطبق أبداً	تنطبق أحياناً	تنطبق دائماً	ت	إدارياً وطيباً وقانونياً ومالياً ووظيفياً
			١	التلكؤ وعدم الإسراع في (الموافقة) أو في (عدم الموافقة) على الطلب الخطي للموظف الذي يروم الإجازة من قبل إدارته المباشرة.
			٢	التأخير والروتين في رفع الطلب الرسمي للموظف الصادر من دائرته الى الجهة العليا التي يعمل ضمن تشكيلاتها، لوجوب مخاطبة هيئة الرعاية صاحبة القانون.
			٣	إلزام الموافقة على طلب الموظف الرسمي للإجازة بمقابلته من رئاسة الجامعة للتأكد من صدقه في حرجة ظرفه وضرورة حصوله على الإجازة من عدمها.
			٤	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتوفر البديل عنه في دائرته.
			٥	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديم ما يؤيد كونه المعيل الوحيد لذي الاحتياج الخاص.
			٦	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديمه لتأييد المجلس البلدي في منطقتة وبشهادة شهود، كونه المعيل الوحيد لذي الاحتياج الخاص.
			٧	إلزام الموافقة على طلب الموظف للإجازة بتقديم ما يُثبت عدم وجود غيره من أفراد عائلته أو ذويه يمكنه إستحصال الإجازة بدلا عنه.
			٨	إلزام الموظف بتقديم تقارير طبية مسبقة من مستشفيات رسمية لتأكيد حاجته للإجازة ورفعها مع طلبه الرسمي الى رئاسة الجامعة والى الهيئة.
			٩	صعوبة إعطاء الإجازات لكل المراجعات الآتية وما تحتاجه من وقت في ظل البيروقراطية سبباً إذا كان الموظف ليس لديه رصيد أو له قانون خاص بالإجازات مثل موظف الخدمة الجامعية.
			١٠	ضرورة الملازمة السريعة لذي الاحتياج الخاص لتلبية متطلباته كافة وبشكل مستمر.
			١١	إعطاء مواعيد بعيدة لمعاينة المريض من قبل اللجان الطبية.

١٢	صعوبة تتنقل المريض لإجراء الفحوصات المطلوبة له مراراً وتكراراً، وما يحتاجه ذلك من وقت وجهد وأموال.
١٣	اختيار لجان طبية مؤقتة لها مشغوليات أخرى، وليست دائمية تختص لهذا القانون تحديداً لمعاينة ذوي الاحتياجات الخاصة.
١٤	تلكؤ اللجان الطبية المؤقتة مع الاعداد الكبيرة من ذوي الاحتياجات الخاصة اللذين يحتاجون للفحص والمعاينة، وبشكل دوري.
١٥	لا تجتمع اللجان الطبية لمعاينة المرضى الا في يوم واحد فقط من كل اسبوع.
١٦	كثيرا ما تؤجل معاينات المرضى من قبل اللجان الطبية لعدم اكتمال العدد الكافي من الأعضاء لتشخيص الحالة.
١٧	تحديد مركز صحي واحد فقط في كل ناحية لفحص ومعاينة الاعداد الكبيرة من ذوي الاحتياجات الخاصة، فهناك مركزاً صحياً واحداً في الكرخ وآخر في الرصافة لمدينة بغداد.
١٨	صعوبة وصول المرضى ذوي الاحتياجات الخاصة والحالات الصحية الحرجة لمراكز الفحص والمعاينة من قبل اللجان الطبية بوسائل النقل العادية، إلا بسيارة إسعاف أو كرسي متحرك أو سديّة وما في ذلك من تكلفة وعناء له ولذويه.
١٩	تأخر إصدار التقرير الطبي من قبل اللجنة الطبية مع إنها تقرر وتقدر حالة ونسبة العجز لدى المريض وذوي الإحتياج الخاص مباشرة بعد معاينته وتقاريره الطبية.
٢٠	الإنتظار لمدة أسبوعين أو أكثر لاستلام التقرير الطبي وتبعات ذلك على المريض وذويه، ولا يتطلب الأمر سوى كتابة نسبة العجز، وتوقيعات وأختام جهة الإصدار على تقرير يطبع مسبقاً لكل حالة.
٢١	إلزام الموظف بجلب صحة صدور لتقريره الطبي، وما فيه من تأخير إضافي على حساب الموظف وذوي الإحتياج الخاص، وهو تقرير رسمي صادر من الجهة المختصة الوحيدة المعنية به في الوقت والمكان المخصصين.
٢٢	تمارس بعض الادارات صلاحياتها بتجزئة مدة الإجازة الى (ثلاثة أشهر، أو ستة أشهر، ...)، وما يصاحبه من صعوبات كبيرة وتأخير وجهد وأموال وحاجة المريض للملازمة وتلبية متطلبات حياته كافة، دون الالتزام بنص القانون في التفرغ السنوي ويجدد حسب الحاجة.



٢٣	إلزام الموظف بإعادة إجراء التقارير الطبية المكلفة جهداً ووقتاً وأموالاً ومعاناة حقيقية مع حرجة الطرف الصحي الخاص لمريضه، حتى وإن توفرت لديه تقارير دورية لحالته الصحية من مستشفيات حكومية رسمية.
٢٤	إلزام الموظف بإعادة إجراءات التقديم على الإجازة والحصول عليها بكل ما فيها من معاناة وروتين، في حالة الحاجة الى تجديد الإجازة سنة أخرى، بحسب حرجة الوضع العام الذي الإحتياج الخاص.
٢٥	إستقطاع وحجب المخصصات الجامعية من موظف الخدمة الجامعية في إجازة المعين المتفرغ وهو بأمس الحاجة لها في ظرفه الخاص هذا، وهي إجازة براتب تام والمخصصات الثابتة من إعالة وشهادة وزوجية وأطفال وبقية الإمتيازات الأخرى أسوة بأقرانه في الوظيفة وليس لموظف الخدمة الجامعية إمتيازات سوى مخصصاته الجامعية.
٢٦	حجب التقييم السنوي للموظف المجاز لعدم إنجازه أي عمل أو نشاط تتطلبه وظيفته أثناء الإجازة، حتى وإن أدى ذلك فهو لا يحسب له.
٢٧	التأخير في إعادة إجراءات تجديد الإجازة للموظف وصعوبة روتينها حاجته الملحة والإضطرابية للتجديد لسنة ثانية وثالثة و....، سبباً الموافقة على إستحصال الإجازات من رصيده لإتمام ذلك والذي قد يصل أحياناً الى (١٠) أشهر وأكثر، وهو ليس لديه رصيد أو له قانون خاص بالإجازات كموظف الخدمة الجامعية.
٢٨	الصعوبات البالغة والعواقب الوخيمة التي تصحب إعادة تجديد الإجازة من كافة الجوانب، سبباً التلكؤ وعدم الاستقرار في العمل الوظيفي وما يصحبه من ظرف صحي صعب لذي الإحتياج الخاص وأزمات صحية تتكرر وتدهور وقد تكون أحياناً سبباً في إنهاء حياته سبباً كبار السن.

