

شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ

أ.م. د. رفاه كريم كربل²
جامعة بابل – كلية القانون

الباحث سيف بدر مشعان¹
جامعة بابل – كلية القانون

student.uobabylon.edu.iq@law519.safi.badir

تاريخ النشر: 2026/6/11

تاريخ قبول النشر: 2026/2/11

تاريخ استلام البحث: 2026/1/19

المستخلص: ان المعين المتفرغ قد يكون موظفاً عاماً يُمنح إجازة بموجب قرار اداري يصدر من دائرته او يكون غير موظف يمنح راتب بموجب قرار اداري يصدر من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، و حتى يكتسب شخص ما سواء كان موظفاً عاماً او غير موظف صفة المعين المتفرغ ، فلا بد من ان يسبق ذلك شروط يجب توفرها فيه بالإضافة ، الى إجراءات يجب اتباعها وقد اعطى المشرع العراقي لرئيس هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة صلاحية وضع هذه الشروط والإجراءات ، بموجب ضوابط وتعليمات تصدر من قبله ، وان تنظيم هذه الشروط والإجراءات بشكل دقيق ومن دون أي نقص وقصور او التباس ، يؤدي الى تحقيق مصلحة الشخص المعين المتفرغ ، والشخص المعاق ، ومن ثم مصلحة الجهات الإدارية .

الكلمات المفتاحية : المعين المتفرغ ، شروط ، إجراءات ، قرار الاجازة ، قرار الراتب .

Conditions and procedures for acquiring the status of full-time appointee

Researcher Saif Badr Masha'an¹
University of Babylon College of Law

Asst. Prof. Dr. Rafah Karim Karbal²
University of Babylon College of Law

Abstract: The full-time appointee may be a public employee granted leave pursuant to an administrative decision issued by their department, or a non-employee granted a salary pursuant to an administrative decision issued by the Minister of Labor and Social Affairs. In order for a person—whether a public employee or a non-employee—to acquire the status of a full-time appointee, certain conditions must first be met and specific procedures must be followed. The Iraqi legislator has granted the President of the Board of Rights for Persons with Disabilities and Special Needs the authority to set these conditions and procedures through regulations and instructions issued by them. Organizing these conditions and procedures accurately, without any deficiency, ambiguity, or omission, serves the interests of the full-time appointee and the person with a disability, and consequently benefits the administrative authorities.

Keywords: Full-time appointee, conditions, procedures, leave decision, salary decision

المقدمة

يتطلب البحث في شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ التعريف بموضوع البحث وبيان أهمية موضوع البحث واشكالية موضوع البحث و منهجية موضوع البحث وخطة موضوع البحث .

أولاً - التعريف بموضوع البحث : المعين المتفرغ هو شخص يتولى رعاية الشخص المعاق، و حتى يكتسب شخص ما صفة المعين المتفرغ ، سواء كان موظفاً عاماً ، او غير موظف ، فلا بد من توفر شروط معينة في شخص المعين المتفرغ وشروط معينة في شخص المعاق و ذوي الاحتياجات الخاص ، حيث يتم وضع هذه الشروط من قبل المشرع ، او من هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ، بموجب ضوابط وتعليمات تصدر من قبلها ، وكذلك يسبق اكتساب صفة المعين المتفرغ إجراءات معينة ، تتمثل بتقديم الطلب من قبل المعين المتفرغ ، و صدور قرار اداري بمنح المعين المتفرغ الموظف العام إجازة من وظيفته لمدة سنتين قابله للتجديد ليتولى رعاية الشخص المعاق او صدور قرار اداري منحه راتب اذا كان المعين المتفرغ غير موظف .

ثانياً - أهمية موضوع البحث : تمثل أهمية موضوع البحث في تسليط الضوء على شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ ، ومدى الاهتمام في تنظيم هذه الشروط والإجراءات من قبل الجهات المعنية بما يحقق مصلحة كل من المعين المتفرغ والشخص المعاق و ذوي الاحتياجات الخاص ، وكذلك تمثل أهمية موضوع البحث في التعرف على أوجه القصور في التشريع العراقي في تنظيم هذه الشروط والاجراءات ووضع التوصيات لمعالجة هذا القصور .

ثالثاً - إشكالية موضوع البحث : تتمثل إشكالية البحث في الإجابة عن التساؤلات التالية 1- هل منح المشرع العراقي في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 38 لسنة 2013 المعدل لرئيس هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة صلاحية وضع الشروط الواجب توفرها في شخص المعين المتفرغ ؟ ، 2- وماهي الشروط الواجب توفرها في شخص المعين المتفرغ وهل تعد واضحة وكافية لتحقيق الغاية التشريعية في توفر الرعاية الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة ؟ ، 3- التباين بين النصوص التشريعية والتطبيق الإداري وانعكاسه على استقرار الحقوق و ضمان حسن التنفيذ وما هو دور كل من المشرع العراقي و الفرنسي والكويتي من ذلك ؟ .

رابعاً - منهجية موضوع البحث : تناولنا في موضوع البحث هذا المنهج التحليلي لنصوص القوانين والأنظمة والتعليمات ، وكذلك نستخدم المنهج المقارن حيث يتم المقارنة بين نصوص القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بتنظيم شروط

وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ في العراق مع نصوص القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بتنظيم شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ في فرنسا والكويت ، وذلك نستخدم المنهج التطبيقي المتمثل بالقرارات والامور الإدارية الصادرة من الجهات الإدارية المختصة بمنح إجازة المعين للموظف العام و منح راتب المعين المتفرغ للشخص غير الموظف .

خامساً - خطة موضوع البحث : للإحاطة بموضوع البحث المتمثل بشروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ فانه سيتم تقسيم خطة موضوع البحث الى مطلبين حيث يخصص المطلب الأول لبيان الشروط القانونية لاكتساب صفة المعين المتفرغ والذي سيتم تقسيمه الى فرعين حيث يخصص الفرع الأول لبيان الشروط القانونية للشخص المعين المتفرغ في حين يخصص الفرع الثاني لبيان الشروط القانونية للشخص المعاق ، في حين يخصص المطلب الثاني لبيان إجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ والذي يقسم الى فرعين حيث يخصص الفرع الأول لبيان تقديم الطلب من قبل المعين المتفرغ في حين يخصص الفرع الثاني إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب تصرف قانوني .

المطلب الأول

الشروط القانونية لاكتساب صفة المعين المتفرغ

حتى يكتسب شخص ما صفة المعين المتفرغ فلا بد من توفر نوعين من الشروط تتعلق بالشخص لمراد تعيينه كمعين متفرغ ، وشروط أخرى تتعلق بالشخص المعاق او ذوي الاحتياجات الخاصة ، و عليه لبيان هذه الشروط سيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين حيث يخصص الفرع الأول لبيان الشروط القانونية للشخص المعين المتفرغ ، ونبين في الفرع الثاني الشروط القانونية للشخص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة .

الفرع الأول

الشروط القانونية للشخص المعين المتفرغ

هناك عدة شروط يجب توفرها في الشخص حتى يكتسب صفة المعين متفرغ فمنها شروط مشتركة يجب توفرها في المعين المتفرغ الموظف والمعين المتفرغ غير الموظف و بالإضافة الى هذه الشروط المشتركة يجب توفر شروط خاصة بالمعين المتفرغ الموظف والمعين المتفرغ غير موظف ، وهذه الشروط سنبينها في الفقرات الآتية :

أولاً - الشروط المشتركة الواجب توفرها في المعين المتفرغ الموظف وغير الموظف :- هناك شروط مشتركة يجب توفرها في الشخص سواء كان موظف عام او غير موظف لاكتساب صفة المعين المتفرغ وهذه الشروط هي :-

1- أن يكون المعين المتفرغ من أقارب الشخص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة :- والمقصود بالقرابة او ما تسمى بالحالة العائلية ، بالمركز الذي يشغله الشخص في اسرته ، سواء كان ذكراً أو انثى ، والذي يرتبط بهم برابطة وثيقة ، والتي اما تقوم على رابطة الدم وتسمى بقرابة النسب [1: ص 160] ، او تقوم على رابطة المصاهرة عندما يرتبط باسره أخرى عن طريق المصاهرة [2: ص 287] .

ويعد شرط القرابة احد الشروط الواجب توفرها في المعين المتفرغ ، وقد نص المشرع الفرنسي على شرط القرابة إذ اشترط لمنح الوظيفة او الموظف العام مقدم الرعاية إجازة لرعاية الشخص المعاق ، ان يكون الشخص المعاق من الأشخاص المحددين في المادة 16-3142 ل من قانون العمل وهم الزوج او زوجه او من اقاربه الى الدرجة الرابعة او أي شخص معاق يقيم معه [3: المادة 1-634 ل] ، اما بالنسبة لمقدم الرعاية العامل فأن المشرع لم يحدد درجة القرابة بالشخص المعاق ، انما فقط يشترط ان يكون من احد أفراد أسرة الشخص المعاق باستثناء الزوج أو الشخص المسؤول عن نفقة الشخص المعاق من الدرجة الأولى ويرفع هذا الاستثناء اذا كانت حالة الشخص المعاق تتطلب المساعدة الكاملة او التواجد المستمر او شبه مستمر بسبب الحاجة للرعاية او المساعدة في الأنشطة اليومية [4: المادة 8-245د].

وكذلك اخذ بشرط القرابة التشريع الكويتي حيث يشترط في المكلف برعاية معاق الموظف ان يكون من أقارب الشخص المعاق حتى الدرجة الثالثة او الزوج او الزوجة [5: المادة ف2/ 22] ، وكذلك يشترط في المكلف برعاية معاق غير الموظف الشرط المذكور نفسه [6: المادة ف 3/ م 1] ، أما في التشريع العراقي فإنه يشترط ايضاً في المعين المتفرغ سواء كان موظف او غير موظف أن يكون من أقارب الشخص المعاق وبحدود الدرجة الثانية في التفرغ الوظيفي وفي حال لم يوجد للشخص المعاق أقارب من الدرجة الاولى او الثانية فلرئيس الهيئة صلاحية الاستثناء بان يكون المعين من غير أقارب الشخص من الدرجة الأولى والثانية بناء على تقرير الباحث الاجتماعي [7: المادة ف سابعاً / م 3] .

2- يشترط في المعين المتفرغ ان يسكن مع الشخص المعاق او ذوي الاحتياجات الخاص :- والمقصود في المسكن هو المكان الذي يقيم أو يقطن فيه الشخص عادةً ولا يسمح لأي شخص آخر بالدخول فيه إلا بأذن منه [8 : ص 66] .
و يعد شرط السكن مع الشخص المعاق من احد الشروط الواجب توفرها في المعين المتفرغ ، وقد نص في التشريع الفرنسي على شرط السكن لمنح الموظف العام إجازة مقدم الرعاية في حاله كان الشخص المعاق ليس من اقاربه فإنه

يشترط إن يكون المعاق مقيم معه ، حيث حدد المشرع الفرنسي الأشخاص الذين يحق للموظف الحصول على إجازة لرعايتهم وهم الأشخاص المذكورين في المادة 16-3142 ل من قانون العمل ومنهم أي شخص معاق يقيم معه [3: المادة 1-643 ل] ، اما بالنسبة لمقدم الرعاية العامل فإنه لا يوجد في قانون العمل الاجتماعي والاسرة نص على شرط ان يسكن الشخص المراد تشغيله كمقدم رعاية عامل مع المعاق .

اما في التشريع الكويتي فإنه لم ينص على شرط ان يسكن الموظف العام المكلف برعاية معاق مع الشخص المعاق حتى يستحق تخفيض ساعات العمل ، اما المكلف برعاية معاق غير الموظف الذي يتم تعيينه لرعاية المعاق فإنه يشترط ان يكون مقيماً معه [6 : المادة 2] ، أما في التشريع العراقي فإنه يشترط في المعين المتفرغ سواء كان موظفاً عاماً او غير موظف أن يسكن مع ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بنفس الوحدة السكنية او بالقرب منه [7: المادة ف خامساً / م 3] .

3 - يشترط في المعين المتفرغ اللياقة الصحية :- والمقصود باللياقة الصحية في نظام اللياقة الصحية العراقي بأنها ((... القابلية البدنية والعقلية والنفسية التي يجب توفرها في الشخص ...)) [9: المادة 1] .

ويعد شرط اللياقة الصحية من اهم الشروط الواجب توفرها في المعين المتفرغ سواء كان موظف عام او غير موظف ، ومعه ذلك لم ينص في التشريع الفرنسي على شرط اللياقة الصحية في مقدم الرعاية الموظف العام المنحة إجازة مقدم رعاية ، اما مقدم الرعاية العامل فإن المشرع الفرنسي لم ينص بشكل خاص على ان يكون الشخص المراد تشغيله مقدم الرعاية العامل لائق صحياً ، ولكن نص بأنه يستفيد كل عامل يتم تعيينه في وظيفة تشكل مخاطر على صحته وسلامته من فحص اللياقة الصحية وللتأكد من توافق الحالة الصحية للعامل مع الوظيفة المراد تعيينه فيها [10 : المادة 2-4624 ل] .

أما في التشريع الكويتي فإنه لم ينص على شرط ان يكون الموظف العام المكلف برعاية لائق صحياً لكي يستحق تخفيض ساعات العمل ، ولكن يشترط في الشخص غير الموظف الذي يعين كمكلف برعاية معاق أن يقدم تقرير طبي صادر من احدى المستشفيات الحكومية و من مستشفى الطب النفسي يفيد أنه لائق صحياً على أن يعتمد التقريرين من اللجنة الطبية المختصة [6: المادة ف 7 / م 1] ، أما في التشريع العراقي فإنه يشترط في المعين المتفرغ سواء كان

موظف او غير موظف أن يكون متمتعاً بالصحة البدنية اللازمة لخدمة المعاق وذوي الاحتياجات الخاصة [7: المادة ف اولاً / م3] .

ثانياً - الشروط الخاصة الواجب توفرها في المعين المتفرغ غير الموظف :- بالإضافة الى الشروط المشتركة السابقة هناك شروط خاصة يجب توفرها في المعين المتفرغ غير الموظف حتى يتم تعيينه كمعين متفرغ وهذه الشروط هي :-
1- يشترط في المعين المتفرغ الاهلية والعمر :- والمقصود بالأهلية هي الصلاحية فأذا كان شخص ما صالحاً للقيام بعمل ما أو شيء ما فيقال إن فلان اهلاً لكذا ، و تنقسم الاهلية الى قسمين هما أهلية الوجوب [11: ص 296-297] ، و هي التي يتصف بها كل شخص طبيعي ولو كان جنين في بطن امه بشرط أن يولد حيا فاذا وُلد الشخص كانت له أهلية وجوب كامله الى حين وفاته [12 : ص 63] ، اما أهلية الأداء فهي تقوم على التمييز والعقل لا الحياة فاذا كان الشخص الطبيعي كامل التمييز كانت له أهلية الأداء كامله واذا كان التمييز ناقصا كانت أهلية الأداء ناقصه واذا كان التمييز منعدماً كانت أهلية الأداء منعدمه [13 : ص 103-104] .

فإما بالنسبة لشروط الأهلية والعمر في التشريع الفرنسي فلم ينص المشرع على توفر شرط الأهلية مقدم الرعاية العامل لرعاية الشخص المعاق بشكل خاص ، ولكن يشترط المشرع الفرنسي الاهلية في كل شخص يروم ابرام عقد ولا يجوز لعديم الاهلية ابرام عقد [14: المادة 1145] ، ومن ثم يجب ان يتوفر في مقدم الرعاية العامل الاهلية اللازمة لأبرام عقد العمل معه الشخص المعاق او المسؤول عنه اذا كان قاصر، أما ما يخص شرط العمر مقدم الرعاية العامل في فرنسا فإنه لم يحدد بشكل خاص فيما يخص عمر مقدم الرعاية العامل ولكن في قانون العمل ينص على حضر تشغيل العمال الذين تقل أعمارهم عن 16 عاماً باستثناء القاصرين الذين بلغو 15 عاما وحاصلين على عقد تدريب [10: المادة 1- 4153 ل] ، وبما انه مقدم الرعاية العامل يعمل لدى الشخص المعاق بموجب عقد عمل فانه يسري عليه هذا النص .

اما في التشريع الكويتي فإنه لم ينص على شرط الاهلية في المكلف برعاية معاق ، واشترط فقط بأن لا يقل عمر طالب التكليف عن 21 سنة ولا يزيد عن 65 سنة مالم ترى الهيئة خلاف ذلك [6: المادة ف 9 / م1] ، اما في التشريع العراقي فانه يشترط أن يكون المعين المتفرغ متمتع بكامل الاهلية أما بالنسبة للعمر فقد حدد الأدنى فقط حيث يشترط أن لا يقل عمر المعين المتفرغ عن 15 سنة وفي حال تجاوز عمره 65 سنة يتم أحالته للباحث الاجتماعي لبيان قدرته البدنية والصحية لرعاية المعاق [7: المادة ف اولاً ، سادساً / م3] .

2- يشترط في المعين المتفرغ أن لا يكون موظف او عامل او متقاعد أو طالباً :- حيث يشترط في الشخص المراد تعيينه كمعين متفرغ ان لا يكون موظفاً في القطاع العام او عاملاً في القطاع الخاص او متقاعد او طالب ، حيث يشترط المشرع الفرنسي لتشغيل مقدم رعاية بموجب عقد عمل اذا كان موظفاً او عاملاً في القطاع الخاص أن يتخلى او يتوقف كلياً أو جزئياً عن ممارسة نشاطه المهني ويشترط ان لا يكون متقاعداً [4: المادة 8-245 د] ، اما في التشريع الكويتي فإنه لم ينص على هذا الشرط ، اما في التشريع العراقي فقد نص صراحةً على شرط ان لا يكون المعين المتفرغ طالبا او يعمل في القطاع الخاص [7: المادة ف3/2 م] .

ويرى الباحث أن المشرعين في الدول محل المقارنة لم يشترطوا تفرغ المعين بشكل كلي لرعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة إذ قد يمارس المعين المتفرغ اعمال حره ، وهذه الاعمال قد تؤثر على أداء المعين المتفرغ لواجباته تجاه الشخص المعاق مما يشترط النص على تفرغ الكلي وان لا يمارس أي عمل حر ايضاً ، و هذا ما يحسب للمشرع العراقي بهذا الخصوص .

3- يشترط أن لا يتقاضى المعين المتفرغ أي راتب او منحه او اعانه من أي جهة حكومية :- يشترط أن لا يتقاضى الشخص المراد تعيينه كمعين متفرغ أي راتب أو منحه او اعانه من أي جهة حكومية ، ولعل هذا الشرط يتعلق بمصلحة الدولة وسياستها المالية أكثر من تعلقه بمصلحه ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ، حيث ينص المشرع الفرنسي عدم جواز الجمع بين ما يتقاضاه مقدم الرعاية العامل من راتب من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بوصفه عاملاً لديهم وبين بدل الرعاية اليومي الذي يدفع لمقدم الرعاية العائلي الذي لا يرتبط بموجب عقد عمل لدى شخص ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة [15: المادة 10-168 ل] ، أما المشرع الكويتي فإنه لم ينص على الشرط المذكور .

وفي التشريع العراقي اشترط لمنح راتب للشخص المعين المتفرغ غير الموظف أن لا يتقاضى أي راتب او اعانه او منحة من أي جهة حكومية [7: المادة ف3/3 م] ، ولكن يجوز للمعين المتفرغ غير الموظف الجمع بين راتب المعين المتفرغ والاعانات الاجتماعية و كذلك بالنسبة للخلف المستحق للراتب التقاعدي حيث يجوز له الجمع بين راتب المعين المتفرغ وما يتقاضاه من راتب تقاعدي [16: المادة ف ثانياً / م 19] .

4- يشترط أن لا يكون المعين المتفرغ محكوماً عليه بجناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة :- حيث تشترط لتعيين شخص ما كمعين المتفرغ أن يكون غير محكوم عليه بجناية او جريمة مخله بالشرف او الأمانة ، ففي فرنسا منع المشرع

تشغيل مقدم رعاية العامل اذا ادين نهائياً بارتكاب احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات الفرنسي [17]:
المادة 6-133 ل] ، كالقتل العمد و الشروع بالقتل العمد باستخدام مادة سامة وغيرها من الجرائم التي حددها المشرع
المذكور [18 : المواد 1-221 الى 7-422] .

اما في التشريع الكويتي يشترط لتعيين المكلف برعاية معاق أن لا يكون قد ارتكب جنائية او جنحة مخلة بالشرف والأمانة
حيث يشترط أن يقدم طالب التكليف صحيفة حالة جنائية تفيد عدم صدور أحكام نهائية عليّة في جنائية أو جنحة مخلة
بالشرف او الأمانة [6: المادة ف 8/ م 1] . اما في التشريع العراقي فإنه لم ينص شرط عدم جواز تعيين الشخص
المحكوم عليه بجنائية او جنحة مخلة بالشرف او الأمانة ، وكان من الاجدر برئيس هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات
الخاصة وهو الجهة الذي اناط به المشرع العراقي وضع الشروط الواجب توفرها في المعين المتفرغ بموجب ضوابط
يصدرها بإضافة نص في ضوابط المعين المتفرغ على شرط أن لا يكون المعين المتفرغ محكوم عليه بجنائية او جريمة
مخلة بالشرف او الأمانة .

ثالثاً - الشروط الخاصة الواجب توفرها في المعين المتفرغ الموظف العام :- هناك شرط خاصة يجب توفرها في الموظف
العام حتى يمنح إجازة لرعاية الشخص المعاق وهذه شروط هي :

1- ان يعمل في خدمة مرفق عام و يشغل وظيفة داخله في الملاك الخاص بالموظفين :- حيث يشترط لاكتساب صفة
الموظف العام ان يشغل الشخص وظيفة دائمة داخله في نظام المرفق العام فالذي يعمل بعقد مؤقت في وظيفة دائمة
يعتبر موظفاً عاماً [19: ص 203-204] ، وتكون الوظيفة دائمة عندما يكون العمل بذاته دائماً ولازماً في مباشرة
المرفق العام لنشاطه ويتمثل في استمرار الخدمة وليس استمرار الوظيفة [20 : ص 295] ، اما الموظف الذي يعمل
في وظيفة مؤقتة او موسمية فإنه لا يعد موظفاً كالخبراء ، ويشترط لاكتساب صفة الموظف العام ان يعمل الشخص
في خدمة مرفق عام يتم ادارته من قبل الدولة او احد اشخاص القانون العام بصورة مباشرة سواء كان هذا المرفق تجاري
او صناعي او اداري ، ويشترط ايضاً ان يتم تعيين الشخص في درجة وظيفية داخله في ملاك الموظفين من قبل السلطة
المختصة لاكتساب صفة الموظف العام [19: ص 204] .

ولم ينص أي من التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة سواء كان الفرنسي او الكويتي او العراقي على شرط ان يعمل
الموظف العام في خدمة مرفق عام ويشغل وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين حتى يمنح إجازة المعين

المتفرغ ، ولكن بالرجوع الى قوانين الخدمة المدنية للدول محل المقارنة فقد عرّفت الموظف بشكل دقيق ، ففي التشريع الفرنسي عرف الموظف المدني بأنه ((هو الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة وبدوام كامل ومنحه وظيفة ثابتة في درجة من درجات التسلسل الإداري للإدارات العامة او المؤسسات العامة للدولة)) [3: المادة 3 ل 3] ، ومن خلال هذا التعريف يمكن استنتاج شروط اكتساب صفة الموظف المدني وهي ان يشغل وظيفة دائمة وتكون بدوام كامل وكذلك يمنح وظيفة ثابتة في درجة من درجات التسلسل الإداري للإدارات العامة او المؤسسات العامة للدولة ، ومما يجدر الإشارة اليه ان لفظ الموظف المدني تطلق فقط موظفي الدولة وموظفين المدنيين الإقليميين و موظفي المستشفيات و لا تشمل الأشخاص الذين يتم تعيينهم بموجب عقد عام ، وقد نص المشرع الفرنسي على استحقاق الموظف المدني إجازة مقدم الرعاية[3: المواد 7 ل ، 1-634 ل] ، وبذلك قد استبعد المشرع الفرنسي الأشخاص الذين يعينون بموجب عقد من عقود القانون العام في دوائر الدولة من الحصول على إجازة مقدم الرعاية .

اما المشرع الكويتي فقد عرف الموظف بأنه ((...، كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية بغض النظر طبيعة عمله او مسمى وظيفته)) [21: المادة 2] ، ومن خلال هذا التعريف يمكن استنتاج شرط اكتساب صفة الموظف العام وهي ان يشغل الشخص وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية بغض النظر عن طبيعة عمله او مسمى وظيفته ، ومما يجدر الإشارة اليه ان الوظيفة العامة في التشريع الكويتي قد يكون التعيين فيها اما بموجب قرار من السلطة المختصة او عن طريق التعاقد[21: المادة 15] ، ومما تقدم فانه كل شخص يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية بغض النظر عن طبيعة عمله او مسمى وظيفته او طريقة شغل الوظيفة سواء بموجب قرار من السلطة المختصة او بموجب عقد من عقود القانون العام يعتبر موظف ، وقد نص المشرع الكويتي على استحقاق الموظف المكلف برعاية معاق تخفيض ساعات العمل [22: المادة 40] ، ولم يميز المشرع الكويتي بين الموظف الذي يعين بقرار او عن طريق عقد من عقود القانون العام في الحصول على تخفيض ساعات العمل اذا كان مكلف برعاية معاق.

اما في التشريع العراقي فقد عرف الموظف العام والذي يمكن من خلاله استنتاج شروط اكتساب الشخص صفة الموظف العام ، فقد عرف في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل بأنه ((كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين ،... والملاك مجموعه من الوظائف والدرجات المعينة لها المصادق عليها بموجب قانون الميزانية او من قبل وزير المالية ،...)) [23: المادة 2] ، كما عرف الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 بأنه ((...، هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير

المرتبطة بوزارة،...)) ، ويلاحظ من التعريفين السابقين بأن قانون الخدمة المدنية قد أشار الى مسألة الديمومة وهذا مالم نجده في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، [24: المادة ف. ثالثاً / م 1] و كذلك عرف الموظف و الموظف المؤقت في قانون التقاعد حيث نص ((...، سابقاً – الموظف : كل شخص عهدت اليه وظيفة مدنية او عسكرية او ضمن قوى الامن او مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً او أجراً او مكافأة من الدولة والتي تستقطع من التوقيفات التقاعدية ، ثامناً – الموظف المؤقت : كل شخص جرى التعاقد معه والذي تتوفر فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل ،...)) [25 : المادة 1] ، وقد انتقد بعض الفقه تعريف الموظف في قانون الخدمة المدنية كونه القانون الوحيد الذي يشترط صفة الديمومة وبالتالي يخرج العمل المؤقت الذي يؤديه الشخص للحكومة او احد اشخاص القانون العام خلال مدة زمنية محددة من مفهوم الوظيفة وذلك لدخول الكثير من الاعمال المؤقتة في مفهوم الوظيفة كما ان هناك موظفين يتم تعيينهم عن طريق العقد ويسمى بالموظفين المتعاقدين حيث يعد أسلوب التعاقد احد أدوات التعيين الى جانب الموظفين الذين يتم تعيينهم بموجب قرار اداري ويكونون في مركز تنظيمي بالإضافة ان قانون التقاعد أضاف فئات كثيرة من الموظفين وهم موظف مدني وموظف عسكري وموظف متعاقد مؤقت و مكلف بخدمة عامة وعدم اقتصره على الموظفين المدنيين الدائمين [26 : ص 147- 148] كما ان بعض الفقه العراقي يرى – في معرض تعليقه على تعريف الموظف في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل – بأنه لا يجوز الخلط بين الموظف الذي يعمل بموجب عقد مؤقت في وظيفة دائمة والذي يعمل في وظيفة مؤقتة او موسمية وذلك لانه شاغل الوظيفة الأولى يعد موظفاً حتى لو امكن فصله بانتهاء مدة العقد في حين الذي يشغل الوظيفة مؤقتة او موسمية لا يعد موظفاً عاماً وذلك تغليباً للطبيعة اللائحية لعلاقة شاغل الوظيفة الدائمة بالإدارة على العلاقة التعاقدية [27: ص 150] ، و بناءً على ما تقدم فإنه يشترط لاكتساب صفة الموظف في التشريع العراقي ان يعهد اليه بعمل دائم ضمن الملاك الدائم في الوحدة الإدارية وكذلك ان يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام و كذلك ان يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة بالتعيين ، وبالتالي فإنه الموظف المتعاقد يعد موظفاً عاماً لأنه كما ذكرنا ان صفة الديمومة تكون للعمل ذاته وتمثل باستمرار الخدمة وليس باستمرار الوظيفة ، وقد نص المشرع العراقي على استحقاق المعين المتفرغ إجازة اذا كان موظفاً [16 : المادة ف . أ ، ثانياً / م 19] ، ويشترط ان لا يكون منتسباً في القوات العسكرية او الأمنية بكافة صنوفها [7: المادة ف . رابعاً / م 3] ، ومما تقدم يرى الباحث بأنه من الاجدر بالمشرع العراقي إضافة شرط بأن لا يكون المعين المتفرغ موظف متعاقد وذلك لانه تكون مدة العقد الذي يتم بموجبه تعيينهم محده ومنحهم إجازة المعين المتفرغ قد تعادل مدة العقد او تزيد عليها مما يجعل عدم استفادة الدولة والقطاع العام من تعيينهم.

ومما تقدم يلاحظ ان المشرعين في الدول محل المقارنة لم يبينوا موقفهم من منح الموظف العام الذي يكون عند اول تعيينه تحت التجربة إجازة المعين المتفرغ واثارها على فترة التجربة .

2- يشترط في المعين الموظف العام ان يكون لديه حكم وصاية او حضانة :- حيث يشترط بالإضافة الى شرط القرابة ان يكون لدى المعين الموظف العام حكم اعاله او وصاية او حضانة ، ففي التشريع الفرنسي يشترط لمنح الموظف العام إجازة مقدم الرعاية ان يقدم الوثائق المنصوص عليها في المادة 8-3142 د من قانون العمل ومنها ان يكون لديه إقرار شرف بشأن العلاقة الاسرية مع الشخص المعاق الذي يساعده او يقيم معه [28: المادة 3] ، اما في التشريع الكويتي يشترط لتخفيض ساعات العمل للموظف العام ان يكون لديه حكم وصاية او حضانة [5: المادة ف3 / م 22] ، اما في التشريع العراقي فانه نص بانه من لديه الحضانة قانونية في حالة الطلاق يكون هو معين متفرغ [7: المادة ف ثالثا / م 2] ، ولم يميز سواء كان المعين المتفرغ موظف ام غير موظف .

3- ان لا يكون المعين المتفرغ الموظف العام متفرغ للدراسة :- يشترط في الموظف العام لمنحه إجازة المعين المتفرغ ان لا يكون قد منح إجازة دراسية حيث لا يمكن الجمع بين الاجازة الدراسية واجازة المعين المتفرغ ، حيث تعد الاجازة الدراسية هي حق للموظف لإكمال دراسته [26 : ص 170] ، في حين إجازة المعين المتفرغ تمنح لرعاية الشخص المعاق ، وقد نص المشرع العراقي من دون المشرع الفرنسي والكويتي على شرط ان لا يكون المعين المتفرغ متفرغاً للدراسة [7: المادة ف. ثانياً / م 3] ، وقد جاء هذا النص عاماً وكان من الاجدر بهيئة حقوق ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة ان تحدد في ضوابط المعين المتفرغ بأن لا يكون المعين موظفاً متفرغاً للدراسة .

الفرع الثاني

الشروط القانونية للشخص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة

أن وجود شخص من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة مع توفر الشروط في المعين المتفرغ لا يكفي لتعيينه كمعين متفرغ ، بل أن التشريع العراقي والتشريعات المقارنة تشترط توفر شروط معينة في المعين المتفرغ وشروط معينة في ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لكي يتم تعيين معين متفرغ له ، ولعل الغاية من نص التشريعات على توفر شروط معينة في ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة هو استبعاد الأشخاص الذين تكون أعاقتهم بسيطة ويستطيعون المحافظة على أنفسهم وصحتهم والقيام بواجباتهم والتركيز على الأشخاص الذين تؤثر أعاقتهم على القيام بواجباتهم والمحافظة على

أنفسهم وصحتهم ومن الشروط الواجب توفرها في شخص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة حتى يتم تعيين معين متفرغ لهم هي الجنسية والإقامة ودرجة الإعاقة ونوعها كما سيتم بيانه في الفقرات الآتية .

أولاً - شرط الجنسية :- والمقصود بالجنسية هي رابطة قانونية وروحية وسياسية بين كل من الفرد والدولة والتي يترتب عليها حقوق وواجبات متبادلة بين الفرد و الدولة [28 : ص 38] ، والجنسية قد تكون اصلية أو مكتسبة ، أما الجنسية الاصلية فهي تحدد بموجب حقين وهما حق الإقليم وحق الدم ، وهي تثبت للشخص لحظة ميلاده ، لذا فهي تثبت بموجب حق الإقليم الكل من ولد فوق إقليم الدولة بصرف النظر عن جنسية والديه ، وتثبت بموجب حق الدم لكل شخص بسبب البنوة الشرعية واصلة العائلي من لحظة ميلاده سواء تمت الولادة في ارض وطن الاب او في وطن اجنبي [2: ص285] ، اما الجنسية المكتسبة او الطارئة فهي التي يكتسبها الشخص بعد الميلاد وقد تكون أما بسبب الزواج او التجنس [30 : ص 541] .

وفيما يتعلق بتوفر بشرط الجنسية في شخص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة فقد خلا التشريع الفرنسي من النص توفر شرط الجنسية في ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة. أما المشرع الكويتي فقد نص صراحةً على أن يكون ذوي الإعاقة كويتي الجنسية أو يعامل معاملة الكويتي حتى يكون له مكلف برعايته [6: المادة 1] ، أما المشرع العراقي فإنه لم ينص على توفر شرط الجنسية في ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة حتى يكون لهم معين متفرغ [7: المادة 1] .

ثانياً - شرط الإقامة :- يشترط في التشريع العراقي والتشريعات المقارنة سواء كان صراحةً او ضمناً في أن يكون ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة مقيماً في داخل إقليم الدولة حتى يحق لهم تعيين متفرغ والغاية من هذا الشرط هو تسهيل قيام الدولة بواجباتها تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة وتسهيل مهمة الجهات المعنية واجراءاتها المتعلقة بالمعين المتفرغ وذوي الإعاقة وتسهيل مهمتها في ممارسة الرقابة على أعمال المعين المتفرغ ، حيث يصعب على الجهات المعنية القيام بواجباتها لو كان ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة مقيم في دولة أخرى ، وتعد الإقامة أحد عناصر المواطن حيث يتكون المواطن من عنصرين وهما الإقامة الفعلية والاستقرار والتعود على الإقامة ، والمقصود بالإقامة الفعلي هي الإقامة الحقيقية في مكان معين وليس مجرد افتراض [1: ص 166] ، أما العنصر الثاني والذي يتمثل بالاستقرار و التعود على الإقامة حيث يتمثل في نية البقاء في المكان الذي اتخذه الشخص محلاً للإقامة بصوره غير محدد [31 : ص 165 - 172] .

وقد اخذ المشرع الفرنسي بشرط الإقامة إذ نص صراحةً عليه حتى يتمكن ذوي الإعاقة من الحصول على منفعة التعويض او اعانة التعويض والتي يدفعها كراتب لمقدم الرعاية العامل حيث يشترط في الشخص المعاق أن يكون مقيم بشكل مستقر ومنظم في فرنسا [17 : المادة 1-245 ل] ، ولكن لم ينص على شرط الإقامة للشخص المعاق حتى يمنح الموظف العام إجازة لرعايته .

اما المشرع الكويتي فإنه لم ينص على شرط ان يكون ذوي الاعاقة مقيم في الكويت صراحةً انما ضمناً من خلال النص على شرط تقديم المكلف برعاية معاق إقرار يفيد بانه لا يقيم خارج البلاد مدة تزيد على خمس وأربعين يوماً متصلة او منفصلة كشرط لاستحقاق الراتب التقاعدي باستثناء حالة أن يكون مرافقاً لذوي الإعاقة بالخارج [5: المادة 14] ، وكذلك من خلال نصه في حال عدم قدرة الاب او الام او الزوج او الزوجة على رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة فإنه يكون المكلف برعايته من أحد اقاربه من المقيمين في الكويت يتولى رعايته [22: المادة 25] ، اما المشرع العراقي فإنه ايضاً نص صراحة على شرط الإقامة حيث يشترط في ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة أن يكون مقيماً في العراق [7: المادة 1] ، بصرف النظر عن جنسيته سواء كان عراقي او اجنبي .

ثالثاً- الشروط الخاصة بمعياري الإعاقة ودرجتها ونوعها :- حدد كل من المشرع الفرنسي والكويتي والعراقي أنواع معينة من الإعاقة وحدد لكل منهم درجة معينه كشرط ليكون للشخص المعاق معين متفرغ لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة كما في التشريع الكويتي و العراقي او للحصول على منفعة التعويض التي تمكن ذوي الإعاقة من توظيف معين متفرغ ودفعها كأجر له ، بالإضافة قد وضع المشرع الفرنسي معايير معينة يشترط أن تتوافق معها الإعاقة ، وهذا ما سنبينه في الفقرات الآتية.

1- معايير الإعاقة ودرجتها : فيما يخص درجة الإعاقة فقد حدد المشرع الفرنسي درجة الإعاقة من 80% حيث تسبب اضطرابات خطيرة وعائق كبير في الحياة اليومية للشخص وتؤثر على استقلالية في القيام بالأعمال المتعلقة بالحياة اليومية اذ لابد من مساعدتهم كلياً او جزئياً او الاشراف عليهم في إنجازها و تعرف الاستقلالية الفردية بأنها مجموعة الإجراءات التي يجب على الشخص تنفيذها فيما يتعلق بنفسه [4: ملحق 2-4] ، بالإضافة الى درجة الإعاقة فقد وضع المشرع الفرنسي معايير معينة للإعاقة وهي وجود صعوبة مطلقة في تنفيذ نشاط او صعوبة جدية في تنفيذ نشاطين على الأقل وان تكون الصعوبة دائمة او يمكن تنبؤ باستمرارها لمدة عام على الأقل ، اما الأنشطة المقصودة فهي الأنشطة في مجال التنقل كالوقوف والمشي وغيرها و الأنشطة في مجال العناية الشخصية كالغسل وارتداء الملابس و تناول وجبات الطعام وغيرها و الأنشطة في مجال التواصل كالتحدث والسمع والنظر واستخدام أجهزة وتقنيات الاتصال و

الأنشطة في المتعلقة بالمتطلبات العامة والعلاقة مع الآخرين كالوعي بأوقات اليوم و معرفة المدينة والبلد الذي يعيش فيه والغرفة وغيرها والأنشطة المتعلقة بالتحكم بالسلوك والقيام بمهام متعددة [4: ملحق 2-5] .

اما في التشريع الكويتي قد حدد درجتين من الإعاقة وهما الشديدة والمتوسطة كشرط ليكون للشخص المعاق مكلف برعاية معاق [6: ف 2 / م 1] ، ولم يُشره المشرع الكويتي الى معيار الإعاقة كما هو في فرنسا انما أشار الى أن هناك اعتبارات يجب مراعاتها اثناء التقييم ومنها تأثير الإعاقة على الحياة اليومية للشخص المعاق والقدرة على العمل والقدرة التعليمية [32: ص 10] ، اما في التشريع العراقي فقد حدد درجة الإعاقة ب 75% فما فوق كشرط ليكون للشخص المعاق معين متفرغ [33: ص 7] ، ولم يؤخذ بالمعيار الذي أشار له المشرع الفرنسي .

2- نوع الإعاقة : حدد كل من التشريع الفرنسي والكويتي والعراقي أنواع معينة من الإعاقة عندما يصاب بها الشخص يستحق ان يكون له معين متفرغ متى بلغت الاعاقة الدرجة المذكورة أعلاه ، فقد نص المشرع الفرنسي على عدة أنواع من الإعاقة كالتخلف العقلي و الامراض الجسمية والصحية وغيرها من الاعاقات عندما يصاب بها الشخص فإنه يستحق اعانة تعويض تدفع له لكي يستخدمها في دفع أجور مقدم الرعاية الذي يشغله [4: ملحق 2-4] ، اما في الكويت فقد حددت الهيئة العامة لشؤون ذوي الاعاقة عدة أنواع من الاعاقات عندما يصاب الشخص بها وتبلغ الدرجة المحددة فإنه يستحق ان يكون له مكلف برعايته وهذه الاعاقات كالإعاقة الذهنية والادراكية لدى الأطفال والبالغين والإعاقة الجسدية بالإضافة الى أنواع أخرى من الاعاقات [30: ص 18 - 54] ، اما في العراق فقد حددت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية أنواع عدة من الاعاقات عندما يصاب بها الشخص يستحق ان يكون له معين متفرغ كالشلل والاعاقة العصبية وتقتصر الطرفين السفليين الشديد جدا وغيرها [33: ص 7-10] .

المطلب الثاني

إجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ

لا يكتسب الشخص سواء كان موظفاً عاماً او غير موظف صفة المعين المتفرغ إلا بعد إجراءات عده وتبدأ هذه الإجراءات من تقديم الطلب من قبل المعين المتفرغ وتنتهي بصدور عمل قانوني بتعيينه وتفرغه ، وللإحاطة بهذه الإجراءات سيقسم هذا المطلب الى فرعين حيث يخصص الفرع الأول لبيان تقديم الطلب من قبل المعين المتفرغ ويخصص الفرع الثاني لبيان إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب تصرف قانوني .

الفرع الأول

تقديم الطلب من قبل المعين المتفرغ

حتى يتم تعيين المعين المتفرغ لرعاية المعاق اذا كان غير موظف او تفرغه من وظيفة لرعاية المعاق عن طريق منحة إجازة اذا كان موظفاً فلا بد من تقديم طلب الى الجهة الإدارية المختصة ، حيث يوجد في التعامل الإداري عدد كبير من القرارات الإدارية التي يكون صدورها متوقف على إرادة الافراد وخاصةً القرارات الإدارية الفردية مثل قرار تعيين شخص في وظيفة عامة لا يمكن ان يصدر إلا بناءً على طلبه بالإضافة الى عدد كبير من القرارات الإدارية التي لا يمكن للإدارة إصدارها إلا بناءً على طلب يقدم لها من ذوي الشأن [34 : ص 153-153] ، ويعرف الطلب بأنه مسعى لدى الإدارة يقدم لها في الغالب بشكل مكتوب وهو وسيلة اتصال ذو الشأن بالإدارة ويقدم لها اما للمطالبة بحق او لغرض الالتحاق بعمل او من اجل الحصول على ترخيص او معلومات معينة او استثناء ما [35:ص32] ، وكذلك يعرف الطلب بأنه طلب يتقدم به الافراد من اجل الحصول على معلومة معينة او ترخيص او خدمات او للمطالبة بحق [36 : ص183].

و كقاعدة عامة يجب ان يقدم الطلب ممن له صفة في تقديمه أي يجب ان يكون مقدم الطلب للجهة الإدارية للحصول على حق هو ذاته الذي يكون مستفيد من القرار الإداري اللاحق ولكن هذه القاعدة لا تكون مطلقة فيمكن تقديم الطلب من الغير في حال توفرت فيه الشروط التي ينص عليها القانون او الشروط التي تستخلص من احكام القضاء وفي حال تقديم الطلب من قبل الغير دون ان يكون له سند قانوني يعطيه صفة تقديمه امام الإدارة فأن الطلب في هذه الحالة لا يصلح لإنتاج قرار اداري ، كما يجب تقديم الطلب الى الجهة الإدارية المختصة من اجل حثها على اصدار القرار الإداري وفي حال تقديم الطلب الى جهة إدارية غير مختصة وليس لها أي دور فيه فإنه يجب عليها رفض قبول الطلب لكونها غير مختصة ولها ان تحيل الطلب الى الجهة الإدارية المختصة في حال تسلمت الطلب [35: ص 39 – 45] .

ومما تقدم يتبين لنا أنه لكي يتم تعيين الشخص كمعين متفرغ اذا لم يكن موظفاً عاماً لا بد من تقديم طلب الى الجهة الإدارية المختصة ، اما اذا كان موظف عام فحتى يحصل على إجازة لتفرغه لرعاية المعاق فلا بد ايضاً تقديم طلب الى الجهة الإدارية المختصة ، لذا سنوضح اولاً إجراءات تقديم الطلب لتعيين المعين المتفرغ غير الموظف وثنائياً إجراءات تقديم الطلب لتفرغ المعين المتفرغ الموظف العام لرعاية المعاق وذلك في الفقرات الآتية :-

أولاً- تقديم الطلب لتعيين المعين المتفرغ غير الموظف :- حتى يتم تعيين الشخص كمعين متفرغ فلا بد من تقديم طلب من قبله الى الجهة الإدارية المختصة ، ففي التشريع الفرنسي يعد الطلب للحصول على اعانة تعويض اجراء يسبق تشغيل مقدم رعاية بموجب عقد عمل ، حيث يقدم الطلب من قبل الشخص المعاق الى دار رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على اعانة التعويض مع الوثائق التي تثبت هويته وعنوانه بالإضافة الى شهادة طبية وكذلك يجب عليه التوضيح اذا كان يتلقى اعانة نقدية من الضمان الاجتماعي مقابل المساعدة الإنسانية بسبب اعاقته ويجوز استكمال هذه الوثائق بقرار من الوزير المسؤول عن الأشخاص ذوي الإعاقة ، ومن ثم تبدأ عملية تقييم احتياجات المساعدة الإنسانية في خطة التعويض الشخصية والتي تحدد فيها عدد الساعات المقترحة للأعمال الأساسية والإشراف وكذلك التكاليف الإضافية المرتبطة بممارسة نشاط مهني او وظيفة اختيارية و كذلك المساعدة في ممارسة الابوة والأمومة بالنسبة للطفل المعاق اذا كان هو نفسه يحتاج الى رعاية وتوزيعها وفق حالة مقدم الرعاية ويقوم كذلك فريق متكون من عدد من المختصين بأخذ رأي طبيب العمل حول عناصر خطة التعويض الشخصية التي تلبي احتياجات المساعدة الإنسانية في ممارسة نشاط مهني عندما يكون من المحتمل ان يتدخل مقدم الرعاية في مكان العمل لمساعدة الشخص المعاق في ممارسة نشاطه المهني ويتأكد فريق مكون من عدد من المختصين من حصول الشخص المعاق على موافقة صاحب العمل الذي يعمل لديه الشخص المعاق من تدخل مقدم الرعاية في مكان العمل لمساعدته في ممارسة نشاطه المهني وأداء اعماله [4: المواد 25-245 د ، 27-245 د] .

اما ما يخص تكوين الفريق فهو يضم متخصصين من ذوي المهارات الطبية أو شبه طبية ومهارات في مجالات علم النفس والعمل الاجتماعي والتدريب المدرسي والجامعي والتوظيف والتدريب المهني ، ويجب أن يسمح تشكيله بتقييم احتياجات تعويضات الإعاقة بغض النظر عن طبيعة الطلب ونوع الإعاقة وقد يختلف هذا التشكيل تبعاً للظروف الخاصة بحالة الشخص ذي الإعاقة ، وعند البت في المسائل المتعلقة بالتعليم يضم الفريق معلماً في المرحلة الابتدائية أو الثانوية [4: المادة 27-146 ر] ، اما ما يخص الجهة التي تمنح اعانة التعويض فإنه يتم منحها من قبل لجنة حقوق واستقلالية الأشخاص ذوي الإعاقة ويتم دفعها من قبل القسم الذي يوجد فيها محل اقامته مقدم الطلب [17: المواد 2-245 ل ، 9-146 ل] ، ومن ثم يجوز للشخص المعاق او للشخص المسؤول عنه اذا كان قاصر استخدام المبالغ المخصصة للمساعدة الإنسانية من اعانة التعويض لتشغيل احد افراد اسرة الشخص المعاق ، ويجب على المستفيد ابلاغ رئيس المجلس الإقليمي بهوية وحالة واي صلة قرابة التي تربطه بالعامل او العاملين الذين استخدم اعانة التعويض لدفع اجورهم [4: المواد 8-245 د ، 51-245 د] .

اما في التشريع الكويتي فإنه يجب لتعيين شخص ما كمكلف برعاية معاق ان يتقدم بطلب لتكليفه برعاية معاق ولكن يجب قبل تقديم طلب بتعيين شخص ما كمكلف برعاية معاق ان يتم اختيار شخص ما ليكون مكلف برعاية معاق ، حيث نظم المشرع الكويتي الية اختيار المكلف برعاية معاق حسب اذا ما كان الشخص المعاق كامل الاهلية او ناقص او عديم الاهلية ، فاذا كان الشخص المعاق كامل الاهلية فهو يختار المكلف برعايته من بين الزوج او الزوجة او من اقاربه حتى الدرجة الثالثة اما اذا كان ناقص او عديم الاهلية أذ قد حدد من يتولى رعايته في القانون بالتسلسل وهم الام او الاب او الزوج او الزوجة فاذا كانوا غير قادرين على رعايته يكون المكلف برعايته احد اقاربه المقيمين في الكويت وفق الترتيب الاتي وهم الأولاد ثم أولاد الأولاد ومن ثم الاخوة فاذا تعدد افراد الفئة الواحدة اختاروا من بينهم من يتولى رعايته اما في حال لم يتم الاتفاق بينهم او لم يتقدم احد لرعايته ترفع الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة الامر الى المحكمة المختصة لتكليف احد من الأقارب المشار اليهم او تقرر اقامته في احد دور الرعاية الاجتماعية حسب الظروف الخاصة لكل حاله [22: المادة 25] .

وبعد تحديد الشخص المراد تعيينه كمكلف برعاية معاق تبدأ إجراءات تعيينه امام الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة والتي تمثل بتقديم طلب من قبل الشخص المراد تعيينه كمكلف برعاية معاق ، ومن ثم يتم التأكد من قبل الباحث الاجتماعي من احقية طالب التكليف من حيث الإقامة المشتركة والقدرة على توفير الرعاية له ومن ثم يجب على الشخص المتقدم بطلب التكليف ان يقدم تقرير طبي صادر من احدى المستشفيات الحكومية ومن مستشفى الطب النفسي يفيد بأنه لائق صحياً وكذلك يجب ان يقدم صحيفة حاله جنائية تتضمن عدم صدور احكام نهائية عليه في جناية او جريمة مخله بالشرف او الأمانة وان يقدم تعهد امام الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة بأنه المسؤول عن توفير كافة احتياجات ذوي الإعاقة والمحافظة عليه والاشراف على شؤون حياته بالإضافة بالالتزام بنص المادة (27) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على الزام المكلف بالرعاية اخطار الهيئة كتابة في حال وفاة المعاق او مرضه او تبديل مسكنه او غيابة عن المسكن بعد اخطار الجهات الأمنية [6: المواد 2،1] .

اما في التشريع العراقي فإنه يعد الطلب احد الإجراءات التي تسبق منح المعين المتفرغ راتب المعين ولكن قبل تقديم الطلب لابد من اختيار شخص محدد لكي يكون معين متفرغ ، وقد نظم المشرع العراقي في ضوابط المعين المتفرغ اليه اختياره حسب ما اذا كان الشخص المعاق كامل الاهلية او غير كامل الاهلية فاذا كان المعاق كامل الاهلية فهو من يختار معين متفرغ له اما اذا كان غير كامل الاهلية فيكون المعين المتفرغ الولي او الوصي او القيم او من يتم اختياره من قبلهم اما في حال حصول الطلاق فإنه يكون معين متفرغ على المعاق من لديه الحضانة القانونية [7: المادة 2] .

وبعد تحديد الشخص المراد تعيينه كمعين متفرغ تبدأ إجراءات تعيين المعين المتفرغ حيث يتم تقديم على راتب المعين المتفرغ اما إلكتروني او يدوي وعند التقديم بالطريق الإلكتروني فإنه يتم عن طريق الانترنت ويتم بعد ذلك تزويد قسم التأهيل الطبي بطلبات الأشخاص المشمولين بالخدمة بموجب كتاب رسمي من دائرة تكنولوجيا المعلومات ، اما تقديم اليدوي فإنه يتم عن طريق اخذ الموافقات الأصولية من الجهات ذات الصلاحيات ويتم إحالتها الى قسم التأهيل المجتمعي او اقسام هيئة حقوق ذوي الإعاقة في المحافظات من قبل المدير العام ، وبعد ورود موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية او من يخوله على اصل طلبات المواطنين لواردته الى هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة للشمول براتب المعين المتفرغ يتم تنظيم معاملة مرفقة بالموافقات الأصولية مع المستمسكات الرسمية للمعاق والمعين مع تعهد خطي بعدم تمتعه بإجازة المعين المتفرغ او راتب المعين المتفرغ للمعاق نفسه في وقت واحد ، ومن ثم يتم اصدار كتاب إحالة الى اللجان الطبية من قبل معاون مدير عام التأهيل الطبي او مدير قسم التأهيل الاجتماعي ومن ثم عرض المعاق على اللجان الطبية في الموعد المحدد فاذا كان قرار اللجان الطبية حدد نسبة عجز 75% فما فوق يكتب عبارة يحتاج الى معين متفرغ وفي حال حدد نسبة عجز الشخص المعاق 74% فما دون يكتب عبارة لا يحتاج الى معين متفرغ ويكون القرار الطبي الصادر من اللجان الطبية قابل للاستئناف امام اللجان الطبية الاستئنافية خلال 30 يوم من تاريخ تسلم القرار [37: ص 4-7].

ثانياً- تقديم طلب لتفرغ المعين الموظف العام :- حتى يتفرغ الموظف العام لرعاية الشخص المعاق الذي يكون من احد اقاربه فلا بد من تقديم طلب من قبله الى الجهة الإدارية المختصة للحصول على إجازة من عمله الوظيفي لكي يتفرغ لرعاية الشخص المعاق ، ففي التشريع الفرنسي لحصول الموظف العام على إجازة مقدم الرعاية والتي تكون مدة ثلاثة اشهر قابلة للتجديد كحد اقصى لمدة عام خلال خدمتهم المهنية [3: 1- 634 ل] ، فإنه يجب على الموظف تقديم طلب كتابي الى رئيس قسمهم قبل شهر واحد على الأقل من بدء الاجازة وذلك بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية في الدولة ، او يتم تقديم الطلب الى السلطة المحلية بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية في الحكومة المحلية ، او تقديم طلب الى السلطة المعنية بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية في المستشفيات ، ويجب ان يحدد في الطلب التواريخ المتوقعة للإجازة وطريقة التمتع بالإجازة فيما اذا كانت الفترة متصلة او الفترات مجزأة ولكل فترة مدة يوم واحد على الأقل لكل فترة او في شكل دوام جزئي ويجب ان يرفق الطلب من قبل مقدم الطلب بالوثائق المنصوص عليها في المادة 8-3142 د من الجزء التنظيمي لقانون العمل وهي إقرار شرف بشأن العلاقة الاسرية مع الشخص المعاق وإقرار شرف بأنه لم يسبق

له اخذ إجازة بالإضافة الى وثائق اخرى ، وعند تجديد الاجازة يجب تقديم الطلب قبل خمسة عشر يوماً على الأقل قبل نهاية فترة الاجازة [28: المواد 2،3] .

اما في التشريع الكويتي فإنه لم ينظم إجراءات تخفيض ساعات العمل للموظف العام المكلف برعاية شخص معاق فيما يتعلق بتقديم الطلب في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و لا في لائحة التنظيمية لهذا القانون ولا في قانون الخدمة المدنية .

اما في العراق يجب على المعين الموظف العام الذي يروم شموله بإجازة المعين المتفرغ ان يقدم طلب من قبله الى دائرته التي يعمل فيها يتضمن طلب تفرغه لرعاية الشخص المعاق او ذوي الاحتياج الخاص ليتم تزويده بكتاب لبيان مدى شموله بإجازة المعين المتفرغ معنون الى هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ويتم احالته من قبل المدير العام او المعاون الى قسم التأهيل المجتمعي وبعد مقاطعة بيانات المعاق مع قاعدة بيانات هيئة حقوق ذوي الإعاقة يتم تزويده بكتاب احالة معنون الى اللجان الطبية [37: ص 6،3] ، و ففي حال حصول المعاق على نسبة عجز 75% وبحاجة الى معين متفرغ يتم استكمال الإجراءات [7: ف.ب - ثانياً / م 4] ، واصدار قرار بالشمول [37 : ص 6] ، الذي يتم ارساله من قبل هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة الى دائرة الموظف ويتضمن شموله بإجازة المعين المتفرغ [38] .

الفرع الثاني

إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب تصرف قانوني

حتى يكتسب شخص ما صفة المعين المتفرغ فلا بد من اجراء تصرف قانوني وهذا التصرف اما ان يكون صادر بصورة عقد عمل كما هو الحال في فرنسا بالنسبة لمقدم الرعاية العامل حيث يتم تشغيل مقدم الرعاية العامل بموجب عقد عمل ، او ان يكون التصرف القانوني بصورة قرار اداري كما هو الحال في فرنسا بالنسبة لمقدم الرعاية الموظف عند منحة إجازة مقدم الرعاية ، وكذلك في الكويت و العراق اذ يكتسب الشخص سواء كان موظف او غير موظف صفة المعين المتفرغ بموجب قرار اداري ، لذا سنوضح أولاً صدور قرار اداري بإضفاء صفة المعين المتفرغ وثانياً إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب عقد عمل .

أولاً - إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب قرار اداري :- ، والمقصود بالقرار الإداري بأنه عمل قانوني يصدر من قبل احدى الجهات الإدارية في الدولة بإرادتها المنفردة والملزمة وذلك من اجل احداث تغيير في الأوضاع القانونية القائمة

وذلك اما بإنشاء مركز قانوني جديد سواء كان عام او فردي او تعديل مركز قانوني قائم او الغائه[20: ص 415] ،
وعرف ايضاً بأنه القرار الذي يصدر بالتعبير عن إرادة الجهة الإدارية وحدها بوصفها سلطة عامة اثناء ممارستها
لوظيفتها في مسألة تتعلق بحق شخصي او اشخاص معينين وذلك من اجل احداث اثر قانوني فيه [39: ص 34].

حتى يكتسب الشخص صفة المعين المتفرغ سواء كان موظف او غير موظف فلا بد من صدور قرار إداري من قبل
الجهة الإدارية المختصة ، ففي التشريع الفرنسي حتى يحصل موظف الخدمة المدنية في الدولة على إجازة رعاية فلا بد
من موافقة رئيس قسمهم اما بالنسبة لموظفي الخدمة المدنية في الحكومة المحلية يشترط موافقة السلطة المحلية على
منحهم إجازة مقدم رعاية اما موظفي الخدمة المدنية في المستشفيات يشترط موافقة السلطة المعنية على منحهم إجازة
مقدم الرعاية[28: المادة 3] ، اما في حال رفض الإدارة منح الموظف العام إجازة مقدم رعاية يمكنه التظلم منه امام
الجهة الإدارية التي أصدرته او الجهة الرئاسية ، إذ ينص في التشريع الفرنسي على جواز التظلم من أي قرار اداري امام
الجهة الإدارية التي أصدرته او الجهة الرئاسية لها ، وعند رفض التظلم يمكن الطعن في القرارات الإدارية امام محاكم
القضاء الإداري[40 : المواد 2-411 ل ، 1-431 ل] .

اما في التشريع الكويتي فانه حتى يكتسب شخص ما سواء كان موظف او غير موظف صفة المكلف برعاية معاق فلا بد
من صدور قرار اداري بتعيين الشخص غير الموظف كمكلف برعاية معاق او صدور قرار اداري بتخفيض ساعات
الدوام للموظف ، فبالنسبة للمكلف برعاية معاق الموظف فان المشرع الكويتي لم يبين بشكل صريح الجهة المختصة
بإصدار قرار اداري بتخفيض ساعات العمل ، ولكن نص في لائحة التنظيمية و التي تضمنت شروط وضوابط تخفيض
ساعات العمل و التي جاء فيها على قيام المستفيد بالتنسيق مع الجهة التي يعمل فيها لاختيار وقت تخفيض ساعات
العمل [5: ف5/م22] ، وكذلك ما جاء في تعميم وزارة التربية الى جميع العاملين في وزارة التربية بالالتزام بمنح ساعتين
من الاعفاء من الدوام الرسمي سواء في بداية الدوام الرسمي او نهايته في حالات معينة ومنها حالة رعاية معاق وفق
المادة(40) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 8 لسنة 2010[41] ، ومما تقدم يمكن القول ان الرئيس الدائرة
المباشر هو الجهة المختصة بتخفيض ساعات العمل للموظف لمكلف برعاية معاق بموجب قرار صادر منه ، كونه
هو المسؤول عن تواجد الموظفين في مكان العمل طول فترة الدوام[42 : المادة 11] ، اما في حال كان الشخص غير
موظف فإنه يتم تعيينه بموجب قرار اداري صادر من قبل الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة ، حيث يمنح الشخص الذي
تتوفر فيه الشروط التكليف بالرعاية على شهادة من الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة تقيد بتعيينه مكلف برعاية معاق[6:
المادة 3] .

اما في رفض الرئيس الإداري منح الموظف المكلف برعاية معاق تخفيض ساعات العمل او رفض الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة تعيين الشخص غير الموظف كمكلف برعاية معاق فإنه يمكن للشخص الموظف او غير الموظف الطعن بالقرار بالإلغاء، عن طريق رفع دعوى الإلغاء امام المحكمة الكلية كونها هي الجهة المختصة في النظر في الطلبات المقدمة من الموظفين و الافراد بإلغاء القرارات الإدارية ، حيث ان ميعاد رفع دعوى الإلغاء هي 60 يوما من تاريخ نشر القرار او اعلان صاحب الشأن او علمه وينقطع هذا الميعاد بالتظلم من القرار الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار او الجهة الرئاسية لها والتي يجب عليها ان تبت في التظلم خلال 60 يوما من تقديمه ويبدأ سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء من تاريخ رفض التظلم صراحةً او حكماً [43: المواد 1، 7] .

اما في التشريع العراقي حتى يكتسب شخص ما صفة المعين المتفرغ سواء كان موظف او غير موظف فلا بد من صدور قرار اداري بمنحه إجازة او قرار اداري بمنحه راتب ، فبالنسبة للشخص الموظف فإنه يكتسب صفة المعين المتفرغ بعد ورود كتاب شمول الموظف بإجازة المعين المتفرغ الى المديرية العامة للجهة الإدارية التي يعمل بها الموظف ، فإنه يمنح إجازة لمدة سنتين بموجب امر اداري وفي حال عدم تمتعه بإجازة المعين المتفرغ خلال 30 يوماً من صدور الامر الإداري تعتبر الاجازة ملغاة [7: المادة ف. د - ثانيا / م 4] ، ويتم اصدار الامر الإداري بالتفرغ من قبل المدير العام للجهة الإدارية التي يعمل فيها الموظف العام ، وهذا ما جاء في الامر الإداري الصادر من قبل المديرية العامة للتربية في محافظة بابل الى قسم التربية في قضاء المحاويل والذي جاء فيها بناءً بما جاء هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة قسم بابل المرقم 10022 في تاريخ 2025 / 9/14 و اشارة الى محضر اجتماع اللجنة المؤلفة بالأمر الإداري المرقم 41 / 2/2 / 5059 في 2025/1/29 والمنعقد بتاريخ 2025/9/23 تقرر منح السيد (ع ، ن) بعنوان مدرس في ثانوية سيناء المختلطة إجازة تفرغ براتب تام لمدة سنتين مع المخصصات عملاً بقانون حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم 11 لسنة 2024 المادة 19/ ثانيا [44] ، ومما يجدر الإشارة له هنا ان إجازة الموظف العام المعين المتفرغ تجدد كل سنتين [16: المادة ف. سادساً / 19] .

اما في حال رفض الجهة الإدارية المختصة منح الموظف العام المعين المتفرغ إجازة لرعاية الشخص المعاق ، فإنه يحق للموظف رفع دعوى امام محكمة قضاء الموظفين كونها هي المحكمة المختصة في نظر الدعاوي التي تقام من قبل الموظف العام على دوائر الدولة او القطاع العام عن الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية او غيرها من القوانين او الأنظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها [45 : ف. أ - تاسعاً / 7] .

اما اذا كان الشخص غير موظف فإنه يكتسب صفة المعين المتفرغ بعد صدور قرار اداري بمنحه راتب المعين من قبل وزير العمل والشؤون الاجتماعية حيث يشترط موافقة الوزير او من يخوله ابتداءً على الشمول براتب المعين المتفرغ قبل عرض المعاق على اللجان وعند عرض المعاق على اللجان الطبية وحصل على درجة عجز 75% يتم استكمال الإجراءات اصدار ماستر كارد [37: ص 6-7] ، وكذلك يشترط ايضاً موافقة رئيس هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على اصدار ماستر كارد للمعين المتفرغ و لكن لا يتم موافقة رئيس هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة على اصدار ماستر كارد إلا بعد توفر التخصيص المالي [46] .

ومما يجدر الإشارة اليه عند رفض وزير العمل والشؤون الاجتماعية منح المعين المتفرغ راتب المعين المتفرغ او رفض رئيس هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة اصدار ماستر كارد للمعين المتفرغ ، فإنه يمكن للمعين المتفرغ الطعن بقرار الرفض امام محكمة القضاء الإداري ، كون محكمة القضاء الإداري هي الجهة المختصة في الفصل في صحة ما يصدر عن الموظفين والهيئات في الوزارات والجهات غير مرتبطة بوزارة والقطاع العام من أوامر وقرارات فردية وتنظيمية والتي لم يعين لها مرجع للطعن فيها ، حيث يمكن الطعن فيها وذلك عندما يصدر القرار مخالفاً للقانون والأنظمة والتعليمات او عندما يصدر خلافاً لقواعد الاختصاص او معيباً في محله او سببه او في الشكل والاجراء او في حال تضمن الامر او القرار تعسفاً او الانحراف في استعمال السلطة او خطأ في تطبيق او تفسير القوانين او الأنظمة او التعليمات او الأنظمة الداخلية ، ولكن يشترط قبل الطعن في القرار الإداري يشترط التظلم منه لدى الجهة الإدارية المختصة خلال 30 يوماً من تبليغه بقرار الرفض وعند عدم البت في التظلم او رفضه يقدم الطعن بالإلغاء القرار الإداري الى محكمة القضاء الإداري خلال 60 يوماً من تاريخ رفض التظلم صراحةً او ضمناً [45: ف. خامساً ، سابعاً / 7] .

ثانياً - إضفاء صفة المعين المتفرغ بموجب عقد عمل :- وقد عرف عقد العمل سابقاً بأنه هو عبارة عن اتفاق يتعهد بموجبه احد الأطراف يسمى بالعامل بأن يؤدي عمل ويكون تحت رقابة واشراف طرف اخر يسمى صاحب العمل ويكون ذلك بمقابل اجر يحصل عليه [48: ص 70] ، فإنه في فرنسا يكتسب الشخص غير الموظف صفة مقدم الرعاية العامل عند تشغيله بموجب عقد عمل ، حيث يتم تشغيل مقدم الرعاية العامل بموجب عقد عمل حيث يتم ابرام عقد العمل مع مقدم الرعاية العامل من قبل الشخص المعاق اذا كان غير قاصر او من قبل المسؤول عنه اذا كان قاصر ، فاذا كان مقدم الرعاية العامل هو الوصي على المعاق فإنه يتم ابرام عقد العمل معه من قبل وصي بديل وفي حال عدم وجود وصي بديل فإنه يتم ابرام عقد العمل من قبل وصي خاص يعينه قاضي الوصاية ويجب ان يوافق على عقد عمل مجلس

الاسرة وفي حال عدم وجود مجلس اسرة من قبل قاضي الوصاية ويشترط ايضاً موافقة قاضي الوصاية اذا خول القاضي الشخص البالغ المحمي بأبرام عقد عمل مباشرةً مع ولي امره او عندما يكون فرد الاسرة الذي يعمل لدى الشخص المعاق هو وصي عليه ، ويجب على الشخص المعاق او المسؤول عنه ابلاغ رئيس المجلس الإقليمي بهوية وحالة مقدم الرعاية العامل واي صلة قرابة التي تربطه بمقدم الرعاية العامل او العاملين الذين يتم يستخدم اعانة التعويض لدفع اجورهم [4]:
المواد 8-245 د ، 51-245 د] .

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحث موضوع الدراسة المتمثل بشروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ نلخص اهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها .

أولاً - الاستنتاجات

- 1- ان المشرع الفرنسي والكويتي قد نظما شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ للشخص غير الموظف بشكل منفرد عن شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ للشخص الموظف العام وأن كان يوجد فيها قصور ونقص كبير اما في التشريع العراقي فقد وضعت شروط وإجراءات اكتساب صفة المعين المتفرغ واحده ووردت بشكل عام ولم يرد فيها تمييز بين الشروط الواجب توفرها في شخص المعين المتفرغ الموظف عن غير الموظف الا في بعض الجوانب ويتم وضعها من قبل رئيس هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
- 2- ان المشرع الفرنسي قد وسع من دائرة القرابة الى الدرجة الرابعة كشرط يجب توفره في المعين المتفرغ سواء كان موظف عام او غير موظف ، اما في التشريع الكويتي قد حددت الى الدرجة الثالثة ، اما في التشريع العراقي فقد حددت الى الدرجة الثانية .
- 3- لم يرد نص في كل من التشريع الفرنسي والكويتي والعراقي على ان يتفرغ المعين سواء كان موظفاً او غير موظف بشكل كلي لرعاية الشخص المعاق ولا يمارس أي عمل حر .
- 4- ان كل من المشرع الفرنسي والكويتي يشترط في المعين المتفرغ غير الموظف ان يكون غير محكوم عليه بجناية او جنحة مخرجه بالشرف او الأمانة في حين لم يرد نص بذلك في التشريع العراقي .
- 5- ان المشرع الفرنسي قد اعطى للموظف المدني من دون الموظف المتعاقد الحق في الحصول على إجازة مقدم الرعاية اما في التشريع الكويتي اعطى للموظف المكلف بالرعاية الحق في تخفيض ساعات العمل من دون التمييز بين الموظف الذي يعين بموجب قرار اداري والموظف الذي يعين بموجب عقد عام ، اما في التشريع العراقي اعطى للموظف العام

الحق في الحصول على إجازة المعين المتفرغ ولم يميز بين الموظف الذي يعين بموجب قرار اداري او بموجب عقد عام ، كما ان لم يرد في التشريعات محل المقارنة شرط يتضمن قصر إجازة المعين المتفرغ على الموظف المثبت على الملاك الدائم من دون الموظف الذي يكون تحت التجربة .

6- في التشريع الفرنسي يتم تشكيل فريق مكون من عدد من المختصين في مجال الطب وعلم النفس والاجتماع و التدريب المدرسي والجامعي والتوظيف والتدريب المهني لتقييم الجوانب التي يحتاج الشخص المساعدة فيها كالأعمال الاساسية اليومية والمراقبة وممارسة الامومة والابوة والمساعدة على القيام بواجبات الوظيفة في القطاع العام وواجباته في القطاع الخاص والتي تكون واجبات المعين المتفرغ ، في حين لم ينص على تشكيل هذا الفريق في التشريع الكويتي والعراقي .

7- ان المعين المتفرغ غير الموظف في التشريع الفرنسي يتم تشغيله بموجب عقد عمل من قبل الشخص المعاق او المسؤول عنه اذا كان قاصر ويسمى بمقدم الرعاية العامل ، في حين المعين المتفرغ غير الموظف في التشريع الكويتي يتم تعيينه من قبل الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة ويمنح شهادة تفيد بتعيينه ويسمى بالمكلف برعاية معاق ، في حين ان المعين المتفرغ غير الموظف في التشريع العراقي يمنح راتب من قبل هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بعد موافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ويسمى بالمعين المتفرغ .

8- ان المعين المتفرغ الموظف العام في التشريع الفرنسي والذي يسمى بمقدم الرعاية يمنح إجازة لمدة ثلاثة اشهر وتكون قابلة للتجديد لمدة أقصاها سنة ويتم منحه بموافقة رئيس الدائرة المباشر ، في حين للمعين المتفرغ الموظف في التشريع الكويتي والذي يسمى بالمكلف برعاية معاق فانه يتم تخفيض ساعات العمل لمدة ساعتين يومياً وتكون في بداية الدوام او نهاية الدوام وتجدد كل سنة وتمنح بموافقة رئيس الدائرة المباشر ، في حين ان المعين المتفرغ الموظف في التشريع العراقي والذي يسمى بالمعين المتفرغ يمنح إجازة لمدة سنتين قابلة للتجديد بموافقة المدير العام للدائرة التي يعمل فيها الموظف .

ثانياً - المقترحات

- 1- نقترح على المشرع العراقي تحديد الشروط والإجراءات الواجب توفرها في المعين المتفرغ الموظف من اجل الحصول على إجازة المعين المتفرغ بشكل منفرد ومنفصل عن الشروط والإجراءات الواجب توفرها في المعين المتفرغ غير الموظف.
- 2- نقترح على المشرع العراقي توسيع شرط درجة القرابة الواجب توفرها في المعين المتفرغ الى الدرجة الرابعة.
- 3- نقترح على المشرع العراقي وضع شرط ان يتفرغ المعين بشكل كلي لرعاية الشخص المعاق .

- 4- نقترح على المشرع العراقي إضافة شرط في ان يكون المعين المتفرغ غير الموظف غير محكوم عليه بجناية او جنحه مخله بالشرف او الأمانة .
- 5- نقترح على المشرع العراقي ان يشترط لحصول المعين المتفرغ الموظف على إجازة المعين ان لا يكون موظفاً تحت التجربة او موظف يعمل بموجب عقد مؤقت .
- 6- نقترح على المشرع العراقي قبل ان يصدر قرار بمنح المعين المتفرغ الموظف إجازة او منح المعين المتفرغ غير الموظف راتب ان ينص على تشكيل لجنة من عدد من المختصين في مجال الطب و علم النفس والاجتماع والتعليم والتربية والتوظيف والتدريب لتحديد الحالات والاعمال التي يحتاج الشخص المعاق المساعدة في اداءها لتكون واجب المعين المتفرغ .
- 7- نقترح على المشرع العراقي ان ينص على تعيين المعين المتفرغ غير الموظف ومنحه شهادة تقيده تعيينه كمعين .
- 8- نقترح على المشرع العراقي النص على منح إجازة المعين المتفرغ للشخص الموظف بقرار من رئيس دائرته المباشر وليس من قبل المدير العام لدائرة الموظف ، وكذلك نقترح على المشرع العراقي تحديد عدد المرات التي يحق للموظف المعين المتفرغ تجديد الاجازة عند انتهائها وعدم تركها من دون تحديد وتجدد كل سنتين عند انتهائها.

قائمة المصادر

- [1] د. نبيل إبراهيم سعد ، و د. محمد حسين منصور : مبادئ القانون (مدخل إلى القانون - نظرية الالتزامات) ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 .
- [2] د. عبد الباقي البكري ، د. زهير البشير : المدخل الدراسة القانون ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، العراق ، من دون سنة نشر .
- [3] الجزء التشريعي لقانون الخدمة المدنية رقم 634 لسنة 1983 المعدل منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [4] الجزء التنظيمي المعدل لقانون العمل الاجتماعي والاسرة والصادر بموجب مرسوم رقم 1136 والمؤرخ في 21 أكتوبر 2004 منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [5] اللائحة التنظيمية لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 8 لسنة 2010 ، والصادرة بموجب قرار الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة رقم 340 لسنة 2022 ، منشورة في جريدة كويت اليوم بالعدد 1582 بتاريخ 2022/4/24 .
- [6] شروط وضوابط تعيين المكلف برعاية معاق ، الصادرة بموجب قرار الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة رقم 783 لسنة 2020 منشور في جريدة الكويت اليوم بالعدد 1514 بتاريخ 2020/12/20 .

- [7] ضوابط المعين المتفرغ في العراق رقم 1 لسنة 2024 والصادرة بموجب كتاب هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بالعدد 18967 بتاريخ 2024 / 10/22 .
- [8] جمال محمد مصطفى : شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية ، مطبعة الزمان ، بغداد - العراق ، 2004 .
- [9] نظام اللياقة الصحية رقم (5) لسنة 1992 منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 339 بتاريخ 9 مارس 1992.
- [10] الجزء التشريعي لقانون العمل والصادر بموجب مرسوم رقم 329 لسنة 2007 منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [11] د. عدنان إبراهيم سرحان و د. نوري حمد خاطر: المدخل الدراسة الشريعة الإسلامية ، ط1 ، مؤسسة الرسالة ناشرون ، بيروت - لبنان ، 2005 .
- [12] أ.د. عبد المجيد الحكيم و ا. عبد الباقي البكري و أ.م محمد طه البشير : الوجيز في نظرية الالتزام في القانون العراقي ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ج1، العراق ، 1980 .
- [13] عبد المجيد الحكيم : مصادر الالتزام مع مقارنه بالفقه الإسلامي ، ج1 ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، ط2، بغداد ، 1963 .
- [14] القانون المدني المعدل و المؤرخ في 21 مارس لسنة 1804 ، منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [15] الجزء التشريعي لقانون الضمان الاجتماعي رقم 1353 لسنة 1985 المعدل ، منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [16] قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 المعدل ، منشور على جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد 4295 بتاريخ 2013 / 10/28 .
- [17] الجزء التشريعي لقانون العمل الاجتماعي والاسرة رقم 1249 لسنة 2000 المعدل منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [18] من الجزء التشريعي قانون العقوبات رقم 684 لسنة 1992 المعدل منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [19] د. نجيب خلف احمد الجبوري : القانون الإداري ، مكتبة يادكار ، من دون مكان نشر، 2018 .
- [20] - د. علي محمد بدير ، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، د. مهدي ياسين السلامي : مبادئ واحكام القانون الإداري ، العاتك لصناعة الكتب ، القاهرة - مصر ، 2011 .
- [21] من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم 15 لسنة 1979 المعدل ، منشور في جريدة الكويت اليوم بالعدد 1241 بتاريخ 9 نيسان 1979
- [22] قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (8) لسنة 2010 المعدل ، منشور على الجريدة الرسمية (الكويت اليوم) بالعدد 964 بتاريخ 2010 / 2/28 م .
- [23] قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل ، منشور في جريدة الوقائع بالعدد 300 في سنة 1960.
- [24] قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل منشور في جريد الوقائع بالعدد 3356 بتاريخ 6/3 / 1991 .
- [25] قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل ، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4314 بتاريخ 2014/3/10 .

- [26] د. ميسون طه حسين ، د. غني زغير الخاقاني : مبادئ القانون الإداري والتنظيم الإداري في العراق ، مؤسسة دار الصادق الثقافية ، ط1 ، العراق ، 2019 .
- [27] د. مازن راضي ليلو : القانون الإداري ، دار المسلة ، ط 5، بغداد – العراق ، 2025 .
- [28] المرسوم المتعلق بإجازة الرعاية في الوظيفة العمومية المعدل رقم 1557 لسنة 2020 منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [29] أ.د. عباس العبودي : شرح أحكام قانون الجنسية العراقية رقم 26 لسنة 2006، مكتبة السنهوري ، بيروت – لبنان ، 2015.
- [30] د. حسن كيره : المدخل الى القانون ، دار المعارف ، الإسكندرية – مصر ، من دون مكان نشر و سنة نشر .
- [31] د. عبد الرسول عبد الرضا الاسدي : القانون الدولي الخاص ، مكتبة السنهوري ، بيروت – لبنان ، 2017 .
- [32] دليل الكويت للإعاقة و الصادر عن الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة السنة 2025.
- [33] دليل اللجان الطبية الخاصة بذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة و الصادر من قسم اللجان الطبية شعبة لجان وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لسنة 2023 .
- [34] د. عصام نعمة إسماعيل : الطبيعة القانونية للقرار الإداري ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت – لبنان ، 2009 .
- [35] د. محمد جمال عثمان جبريل : السكوت في القانون الإداري في التصرفات الإدارية الفردية ، من دون مكان الطبع ، 1995.
- [36] د. خالد الزبيدي : القرار الإداري الضمني في الفقه والقضاء الإداري (دراسة مقارنة) في ضوء قضاء محكمة العدل العليا ، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون ، العدد 1، 2008.
- [37] الدليل الاسترشادي التشغيلي الصادر عن قسم التخطيط في دائرة التخطيط والمتابعة في هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.
- [38] كتاب هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة قسم بابل الى المديرية العامة للتربية في محافظة بابل ، بالعدد 10022 بتاريخ 2025 /9/14 غير منشور ، ، زيارة الى مديرية التربية في قضاء المحاوليل بتاريخ 1 / 11 / 2025 ، بموجب كتاب تسهيل المهمة المرقم بالعدد 257 بتاريخ 2025/1/16 .
- [39] يوسف عثمان بشير : القرار الإداري تعريفه وإجراءات الطعن فيه القانون السوداني ، ط1 ، طبعة الموائى ، بورت سودان ، 1991 .
- [40] من قانون العلاقات بين الجمهور والإدارة رقم 1341 لسنة 2015 منشور على الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية [/https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr) .
- [41] تعميم وزارة التربية الى جميع العاملين في وزارة التربية بشأن إجراءات وقواعد العودة التدريجية للعمل في الجهات الحكومية رقم 21 لسنة 2021 منشور على الموقع الإلكتروني [/https://www.alqabas.com](https://www.alqabas.com) .
- [42] قواعد واحكام وضوابط العمل الرسمي رقم 41 لسنة 2006 المعدل ، منشور في جريدة الكويت اليوم بالعدد 792 بتاريخ 11/5/ 2006 .
- [43] قانون انشاء دائر المحكمة الكلية للنظر في المنازعات الإدارية رقم 20 لسنة 1981 المعدل ، منشور في جريدة الكويت اليوم بالعدد 1344 بتاريخ 17 / 2 / 1981.

[44] ينظر كتاب المديرية العامة للتربية في محافظة بابل الى قسم التربية في قضاء المحاويل بالعدد 6201/2/2/41 ، بتاريخ 2025/9/25 غير منشور ، ، زيارة الى مديرية التربية في قضاء المحاويل بتاريخ 1 / 11 / 2025 ، بموجب كتاب تسهيل المهمة المرقم بالعدد 257 بتاريخ 2025/1/16 .

[45] قانون مجلس الدولة رقم 65 لسنة 1979 منشور في جريد الوقائع العراقية بالعدد 2714 بتاريخ 11/6/1979

[46] كتاب مكتب رئيس هيئة حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة الى دائرة التأهيل الطبي واقسام الهيئة في المحافظات كافة ، بالعدد 547 بتاريخ 31/7/2024 غير منشور، زيارة الى دائرة هيئة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في محافظة بابل قضاء الحلة بتاريخ 2025/2/20 بموجب كتاب تسهيل المهمة المرقم بالعدد 257 بتاريخ 2025/1/16.

[47] د. احمد سعيد الزقرد : شرح قانون العمل ، ط2، دار ام القرى ، المنصورة -مصر ، 1993 .