

الحق في التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية

احمد طيب

أستاذ محاضر أ، علوم سياسية وعلاقات دولية، جامعة الجليلي بونعامة خبيس مليانة

taileb.ahmed@yahoo.fr

الملخص :

يعالج المقال إشكالية جوهرية تتعلق بحق التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة، وكيفية تعاطي وانسجام التشريعات الوطنية مع البيئة الدولية وتشريعاتها في هذا المجال، حيث قدمنا عرضا لاهم الاتفاقيات الخاصة بهذا الحق التي تتمتع به هذه الفئة، وكذا بعض الأمثلة عن التشريعات المقارنة في المجال، من اجل توضيح التباين الكبير في تشغيلها خاصو بين الدول المتقدمة والنامية، ومنه الوصول الى نتائج جوهرية تتعلق بتأثير البيئة التشريعية والسياسية والاجتماعية الاقتصادية على تكريس وتعزيز هذا الحق.

إضافة الى توضيح الابعاد العملية من اجل إعادة النظر في ترقية هذا الحق في الدول النامية، وإعطاء هذه الفئة مكانتها الاجتماعية من خلال ادماجها في عالم الشغل وفق مؤهلاتها وقدراتها الذهنية والبدنية، مع تقديم رؤية ان اهم العوائق التي تواجه تكريس هذا الحق، وسبل معالجتها دستوريا وتشريعا واجتماعيا.

الكلمات المفتاحية: الحق، التشغيل، ذوي الاحتياجات، التشريعات الوطنية، التشريعات الدولية

The right to work for persons with disabilities between international conventions and national legislation

TAILEB Ahmad

Senior lecturer A, Political Science and International Relations,
University of Djilali Bounaama, Khemis Meliana

taileb.ahmed@yahoo.fr

Abstract :

The article deals with a fundamental issue related to the right to work of people with special needs and how the national legislation deals with and harmonizes with the international environment and its legislation in this area, as we have presented the most important agreements related to this right. from which this group benefits, as well as some examples of comparative legislation in the field, in order to clarify the great variation of its functioning, in particular between developed and developing countries, and of this access to the essential results linked to the impact of legislation, political and socio-economic environment on the application and promotion of this right. In addition to clarifying the practical dimensions in order to reconsider the promotion of this right in developing countries, and to give this group its social position by integrating it into the world of work according to its qualifications and mental and physical capacities, while presenting a vision of the most important obstacles facing the consolidation of this right, and the means to remedy them constitutionally and legally and socially. Keywords: law, employment, people with needs, national law, international law.

Keywords: Right, work, persons with disabilities, National legislation, international conventions.

لقد تزايدت أعداد ذوي الاحتياجات الخاصة في العالم بشكل ملحوظ وكبير خاصة في الآونة الأخيرة من عصرنا الحديث، وبعد حدوث الكثير من التغيرات الديموغرافية في الحياة وتفشي العوامل الصحية المسببة للإعاقة، برز هنا الاهتمام الكبير بهذه الفئات على كافة المستويات، حيث تعاضمت نسبة المعاقين في العالم اليوم إلى ما يعادل 13.5% من مجموع سكان العالم مع بداية القرن الحادي والعشرين، ومن الممكن أن تصل إلى 15%. وعلى هذا فعدد المعاقين في العالم اليوم يصل إلى 900 مليون شخص سيكون أكثر من 80% منهم من بلدان العالم الثالث والبلدان النامية.

حيث كشفت الإحصاءات العالمية عن تزايد أعداد المعوقين، حيث وصل تعدادهم إلى حوالي 500 مليون معاق جسديا وعقليا ونفسيا أي 10% من سكان العالم، وتبين التقارير الدولية أن طفلا واحدا على الأقل من عشرة أطفال يولد بعجز خطير أو يصاب به في وقت لاحق، وهذا العجز قد يعرقل نموه إذا لم يتلق الرعاية اللازمة، وتشير هذه التقارير إلى أن 80% من بين مائتي مليون طفل مصابين بإعاقة في العالم يعيشون في البلدان النامية ولا يتلق سوى عدد ضئيل منهم الرعاية الصحية والتربوية الجيدة ولا يحظ سوى 02% منهم بالخدمات الخاصة.

وترتفع نسبة المعوقين في البلدان العربية إلى ما بين 13% و15% من إجمالي عدد السكان، أما في الجزائر فإن الإحصاء العام للسكان والسكن يشير إلى أن عددهم يصل إلى 1.590.466 معوق، في حين يشير البعض إلى أن العدد الفعلي يصل إلى حوالي ثلاث ملايين معاق. وعليه فإن واجب الرعاية الاجتماعية لهذه الفئة يقع على عاتق الدولة وهو الأمر الذي تحاول أي حكومة من الحكومات جاهدة في سبيل توفيرها للمواطنين، وهذا هو ما يسمى بدولة الرعاية، والجزائر كغيرها من الدول ومن خلال ما جاء في دستورها في المادة 31 تهدف من خلال مؤسساتها إلى ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون المشاركة الفعلية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وقد حرص المجتمع الدولي والمنظمات العالمية ومنظمات حقوق الإنسان في الربع الأخير من القرن الماضي على أن يأخذ ذوي الاحتياجات نصيبهم من الرعاية والاهتمام والحقوق والواجبات ، فأصدرت الأمم المتحدة - إعلان حقوق المعاقين عقلياً- عام 1971، وإعلان حقوق المعوقين عام 1975، كما أنها أعلنت العام الدولي للمعاقين عام 1981م. إن فئة المعوقين هي فئة من فئات المجتمع أصابها القدر بإعاقة قللت من قدرتهم على القيام بأدوارهم الاجتماعية على الوجه الأكمل مثل الأشخاص العاديين. هذه الفئة هي أحوج إلي أن نتفهم بعض مظاهر الشخصية لديهم نتيجة لما تفرضه الإعاقة من ظروف جسمانية ومواقف اجتماعية وصراعات نفسية، وإلي أن نتفهم أساليبهم السلوكية التي تعبر عن كثير من هذا التعقيد والتشبيك.

ورغم كل ذلك فإن هذه الفئة لم تلقى حتى الآن الاهتمام المناسب من الباحثين والمتخصصين حتى وقتنا الحالي ، وطبيعي فإن فئة المعاقين لهم متطلبات مختلفة في شتى مجالات الحياة تختلف عن المتطلبات الأخرى للأشخاص العاديين وتختلف هذه المتطلبات تبعاً لنوع الإعاقة وما يترتب عليها من مؤثرات. أن العناية بالأطفال المعاقين كفئة أصابتها درجة من درجات العجز واجباً أخلاقياً إنسانياً تفرضه القيم الدينية والأخلاقية والإنسانية المختلفة فإن تأهيلهم ورعايتهم قيمة اقتصادية، لأن هذه الفئة طاقة إن أهملت أو عطلت أصبحت عالة على المجتمع وعلى ذويهم ، وضرراً بالاقتصاد القومي فضلاً عن أن العناية بهم لتجنب المجتمع أعباء كثيرة مستقبلاً.

إن لكل فرد من الأفراد المعاقين حقاً في العمل والتوظيف في مرحلة العمل ، وله حق تكوين أسرة بالزواج مالم يكن هناك حائلاً يمنع ذلك كما أن له الحق في الحياة، والتمتع بكافة الحقوق المادية والاجتماعية والقانونية ، كما أن عليه واجبات المواطنة بقدر الاستطاعة وتحمل المسؤولية وأن تجاهل هذه الحقوق، أو إغفالها يؤدي الي أن يدفع المجتمع الثمن باهظاً عندما تزداد أحوال هذه الفئة تدهوراً فيتحولون إلي طاقات غير مستثمرة ويصبحون عائق على ذويهم ومجتمعاتهم ، كما يكونوا عرضة للانحراف الاجتماعي والأخلاقي ويجب على المجتمع أن يفهم هذه الحقوق لأنها جزء لا يتجزأ من خط الدولة في الاهتمام بالمعاقين.

إن الجانب التشريعي لا يمكن أن يتخلف عن هذه الرعاية، بل يقننها ويعمل على بسط حمايته عليها، لذلك نجد المشرع قد حرص منذ 1959 على مواجهة مشكلة المعوقين فصدر القانون رقم 14 لسنة 1959 بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتحديدهم، ثم أدمجت مواد هذا القانون في قانون العمل ثم عاد المشرع لتنظيم الموضوع بموجب القانون رقم 39 لسنة 1975 بالمعدل رقم 49 لسنة 1982 وأطلق عليه اسم قانون تأهيل المعاقين، وقد اهتم التشريع الجزائري برعاية هذه الفئة من المجتمع في هذا الجانب من خلال العديد من المواد التي تضمن مجانية التعليم وتكافؤ الفرص وإجبارية التعليم الأساسي ، وهذا ما جاء في المادة 53 من الدستور، وقانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 14 مايو 2002 ، حيث ورد فيه أن من أهداف حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ضمان تعليم إجباري وتكوين مهني للأطفال والمراهقين المعوقين، وجاء الفصل الثالث منه بعنوان "التربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف" ، وحثت المادة 14 من هذا الأخير على ضرورة التكفل المبكر بالأطفال المعوقين ، أما المادة 15 منه فقد ذكرت أن الأطفال المعوقين لا بد أن يخضعوا إلى التمدرس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني. التي تهيأ عند الحاجة.

كما حددت أشكال و طرق تقديم الخدمات التعليمية من خلال المراكز المتخصصة التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم رقم 80 – 59 المؤرخ في مارس 1980 . وقد تم فتح أقسام خاصة بالأطفال ضعيفي الحواس (ناقصي السمع والمكفوفين) في المؤسسات التعليمية التابعة لقطاع التربية الوطنية وذلك بقرار وزاري مشترك بين وزارة التربية الوطنية ووزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني لسنة 1998 وقد جاء في المادة ال 07 منه إمكانية الدمج الكلي أو الجزئي لتلاميذ الأقسام الخاصة في الأقسام العادية. أما فيما يخص الخدمات التعليمية للتلاميذ الماكثين في المستشفيات ومراكز العلاج وضعت لهم أقسام خاصة بموجب القرار الوزاري المشترك بين وزارة التربية ووزارة الصحة المؤرخ في 27 أكتوبر 1998.

ومن خلال هذا التقديم النظري سوف نعالج هذا الموضوع في حدود الاشكالية التالية :

ماهو المقصود بحق ذوي الاحتياجات الخاصة وتطبيقاته في ظل التشريعات الدولية والوطنية؟

والاجابة على هذه الاشكالية تكون من خلال الاجابة على التساؤلات الفرعية التالية :

- كيف تنظر المواثيق الدولية لحق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشغيل؟
- فيما تتجلي تطبيقات هذا الحق في التشريعات المقارنة؟
- ما هي اهم المشكلات التي تواجه تطبيقات هذا الحق في ظل التشريعات الوطنية؟
- كيف يمكن تمكين هذا الحق في ظل الظروف الراهنة؟

وانطلاقا من هذه الاسئلة الفرعية وحدود الاشكالية وعمق التحليل في ابعادها يمكن هندسة الموضوع بالشكل التالي:

المبحث الاول : مبدا تكافئ الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التشريع الدولي
المبحث الثاني :الحق في التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة نماذج مقارنة ورؤية
للتعزيز الحق

هذه اهم المحاور التي بنيت عليها هذه الدراسة ، والتي في ضوئها نعالج الحق في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التشريعات الدولية وتطبيقات هذا الحق في القوانين الوطنية، من خلال النصوص والاليات المعتمدة لتفعيل ذلك، والاكيد مع الصعوبات التي تواجهها في المجتمعات العربية خصوصا.

المبحث الأول: مبدا تكافئ الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التشريع الدولي

ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل التشريعات الدولية وتطبيقات هذا الحق في القوانين الوطنية، من خلال النصوص والاليات المعتمدة لتفعيل ذلك، والاكيد مع الصعوبات التي تواجهها في المجتمعات العربية خصوصا.إذا كان حق العمل من الحقوق المتفق عليها بين الجميع فإن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حق غير متفق عليه واقعيا، وأن كان متفق عليه نظريا من خلال عدد من المواثيق الحقوقية، فحتى الآن تسيطر "رؤية العجز" اجتماعياً تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعود هذه الرؤية للنظرية الطبية للإعاقة والتي تفسر الإعاقة بالقصور البدني، وأدت هيمنة هذه الرؤية عمليا إلي تخطيط برامج التشغيل الخاصة بذوي الإعاقة بحيث ارتكزت على البحث عن مدى ملائمة أعمال معينة مع القصور العضوي للشخص ذو

الإعاقة وهو ما يؤدي عمليا إلي إقصاء أعداد كبيرة من ذوى الإعاقة عن سوق العمل بدعوى عدم القدرة على تأدية العمل بدرجة مساوية للأخر.

المطلب الأول: تناول التشريعات الدولية للحق في التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة

وقد تناولت المواثيق الحقوقية، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة أو مواثيق منظمة العمل الدولية حق العمل من خلال تفصيل العناصر التي تشكل الحق في صورته الكاملة .و وردت تلك العناصر بمفردات مختلفة بعدد كبير من المواثيق الحقوقية، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أو الصادرة عن منظمة العمل الدولية خاصة اتفاقية رقم 122 لسنة 1964، وكذلك الاتفاقيات الإقليمية مثل الميثاق الاجتماعي الأوروبي " مادة 1 " والمواد من " 30 – 33 " من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والمادة " 15 " من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.

ان الامم المتحدة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان و العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الانسان ، قد اعلنت ووافقت علي أن لكل انسان حق التمتع بكافه الحقوق والحريات الواردة في الاعلان دون تمييز من أي نوع ،و التأكيد على شموليته وعدم تجزؤه وترابط جميع حقوق الانسان والحريات الأساسية وضرورة المعوقين لضمان تمتعهم الكامل دون تمييز ، وكذا الاعتراف بأهمية والمبادئ التوجيهية الواردة في برنامج العمل العالمي بشأن المعوقين وفي القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين في التأثير علي تعزيز وصياغه وتقييم السياسات والخطط والبرامج والإجراءات علي المستويات الوطنية و الاقليمي والدولي لتعزيز تكافؤ الفرص للمعوقين ،و تسلم أيضا أن التمييز ضد أي شخص علي أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة المتأصلة في الإنسان . (1)

(1): الجندى جمال عبدالناصر ، الوثيقة الدولية لحماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة،

خبير تربية خاصة وموجه للتربية الخاصة بمصر، في الموقع

و في عام 1971 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة "الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا" ، ودعت من خلاله إلي العمل، علي الصعيدين القومي والدولي، إلى حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، وفي عام 1981 أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة ميثاق الحقوق الإنسانية لمن يعانون من إعاقات والذي يقضى بأن " لهم الحق في المشاركة والمساواة في المعاملة " ، ويعتبر هذا الميثاق اعترافاً عالمياً بحق المعاقين في المشاركة الكاملة في كافة أنشطة المجتمع الذي ينتمون إليه ، مع اعتبار الفترة (من عام 1983 إلى 1992) هو عقد الأمم المتحدة لذوي الاحتياجات الخاصة . أما في ديسمبر 1991 فقد أعلنت الأمم المتحدة "مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية" ، وطالبت فيه بمعاملة جميع الأشخاص المصابين بمرض عقلي معاملة إنسانية مع احترام ما للإنسان من كرامة أصيلة. كما كان صدور القواعد الأساسية لحقوق الأشخاص المعاقين من الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1993 تأكيداً على ضرورة إتاحة فرص التعليم لذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم النظامي .

كما نشرت منظمة اليونسكو في فبراير عام 1996 وثيقة بعنوان " التشريعات المتصلة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة " ، أبرزت فيها جهود 52 دولة بشأن دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من التلاميذ المعاقين في التعليم النظامي، وقد حددت الوثيقة طبيعة التشريع الذي أصدرته الدولة، والجهة المسؤولة عن التنفيذ، وأسلوب التقييم لمن يعانون من إعاقات، والمرحلة السنية التي يشملها التشريع، وأسلوب الدمج من كونه كلياً أو جزئياً، بالإضافة إلى مصادر التمويل لتنفيذ السياسة، وتعديل المناهج والتأهيل المهني، ومسئولية إعداد معلم التربية الخاصة ، و يحتفل العالم في الثالث من ديسمبر أول من كل عام باليوم العالمي لذوي الاحتياجات الخاصة. ويهدف اليوم الذي بدأت الأمم المتحدة الاحتفال به عام

<https://07833502131815655465.googlegroups.com/> .:

.21:38 .2021/03/12

1993، إلى تعزيز فهم القضايا ذات العلاقة بالإعاقة وتحريك الدعم لحصول ذوي الاحتياجات الخاصة على حقوقهم في كافة أنحاء العالم. وقد نص مشروع العقد العربي للمعوقين (2004) في محاوره على " العمل على حصول الطفل المعوق على كافة الحقوق و الخدمات بالتساوي مع أقرانه من الأطفال وإزالة جميع العقبات التي تحول دون تنفيذ ذلك ".

اما اهم ما ورد في مبدا تكافئ الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة هو ما جاءت به الاتفاقية الدولية لحماية ذوي الاعاقة والبرتوكول الاختياري للأمم المتحدة، والتي تضمنت حسب مادتها الاولي الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملا على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة. ويشمل مصطلح " الأشخاص ذوي الإعاقة " كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. حيث نصت على حق ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل ومبدا تكافئ الفرص دون تمييز مع الآخرين، وفي تقلد المناصب دون قيد او شرط ما لم تتعارض الظروف الصحية مع طبيعة الوظيفة، والتي اعتبرته الاتفاقية من بين المبادئ العامة حسب المادة 3 من :

- (ا) احترام الكرامة المتواصلة ، واستقلال الفرد بما في ذلك حريه المراء صنع الخيارات واستقلال الاشخاص .
- (ب) عدم التمييز .
- (ج) المشاركة الكاملة والفعالة وادماجهم في المجتمع.
- (د) احترام الاختلاف وقبول الإعاقة كجزء من التنوع الانساني والإنسانية.
- (هـ) تكافؤ الفرص.
- (و) امكانيه .
- (ز) المساواة بين الرجل والمرأة.
- (ح) احترام تطور قدرات الاطفال المعوقين واحترام حق الاطفال المعوقين في الحفاظ على هويتها.

كما نصت المادة 4 من الاتفاقية علي الالتزامات العامة:

تتعهد الدول الاطراف ضمان وتشجيع الاعمال الكامل لجميع حقوق الانسان والحريات الأساسية لجميع الاشخاص المعوقين بدون تمييز من أي نوع علي اساس الإعاقة. وتحقيقا لهذه الغاية ، تتعهد الدول الاطراف :

(ا) اتخاذ جميع التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير الملائمة لإعمال الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

(ب) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لتعديل او الغاء القوانين والأنظمة والاعراف والممارسات التي تشكل تمييزا ضد الاشخاص المعوقين.

(ج) ان يأخذ في الاعتبار حمايه وتعزيز حقوق الاشخاص المعوقين في جميع السياسات والبرامج.

(د) الامتناع عن الاضطلاع باي عمل أو ممارسه تتعارض مع هذه الاتفاقية وكفاله تصرف السلطات والمؤسسات تعمل وفقا لهذه الاتفاقية.

(هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء علي التمييز علي اساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمه أو مؤسسه خاصه.

(و) القيام أو التشجيع علي البحث والتطوير ، ومدي توافرها واستخدامها :

(ط) المصممة عالميا البضائع والخدمات والمعدات والمرافق ، إلي تلبية احتياجات الاشخاص المعوقين ، والتي ينبغي أن تتطلب الحد الأدنى الممكن من التكيف وأقل تكلفه لتلبية الاحتياجات المحددة بمعوق ، وأن يشيع في العالم لتصميم وتطوير معايير ومبادئ توجيهيه ؛ (الثاني) التكنولوجيات الجديدة ، بما فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وانتقال مرض الايدز ، والأجهزة والتقنيات المساعدة الملائمة للأشخاص المعوقين ، مع اعطاء الأولوية للتكنولوجيات بتكلفه معقوله.

2. وفيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تتعهد كل دولة طرف في اتخاذ التدابير الي اقصي حد تسمح به مواردها المتاحة، وحيثما يلزم، في اطار التعاون الدولي، بهدف التوصل بشكل تدريجي إلي الاعمال الكامل بهذه الحقوق، يمس مباشره تطبيق الالتزامات النابعة من القانون الدولي لحقوق الانسان.

3. في وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية الي تنفيذ هذه الاتفاقية وفي غيرها من عمليات صنع القرار بشأن المسائل المتعلقة بالمعوقين، الدول الاطراف وثيق مع وإشراك الاشخاص المعوقين، بما في ذلك الاطفال المعوقين، عن طريق المنظمات الممثلة لهم.

4. ليس في هذه الاتفاقية ما يمس بأي من الاحكام المفوضية علي نحو أفضل إلي أعمال حقوق المعوقين والتي قد ترد في قانون دوله طرف أو القانون الدولي الساري بالنسبة لتلك الدولة. لا يجوز تقييد أو استثناء علي أي من حقوق الانسان الأساسية المعترف بها أو القائمة في أيه دوله طرف في هذه الاتفاقية تطبيقا لقوانين أو اتفاقيات او اللائحة أو الاعراف بحجه أن هذه الاتفاقية لا تعترف بهذه الحقوق أو أنها تعترف بها بدرجة أقل.
5. أحكام هذه الاتفاقية تسري علي جميع أجزاء الدول الاتحادية دون أي قيود أو استثناءات.

المطلب الثاني: أساليب رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الدولي

كما تشير الدراسات إلى تعدد أشكال وأساليب رعاية المعاقين والطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن بين هذه الأساليب التي حظيت بانتشار واسع في الكثير من دول العالم "أسلوب الدمج". ومفهوم الدمج في جوهره مفهوم اجتماعي أخلاقي، نابع من حركة حقوق الإنسان في مقابل سياسية التصنيف والعزل لأي فرد بسبب إعاقته، بغض النظر عن العرق، والمستوى الاجتماعي، والجنس ونوع الإعاقة، حيث ويؤكد إعلان الأمم المتحدة (1975) على حق الأشخاص المعوقين في التعليم والتدريب والتأهيل المهني والمساعدة والتوظيف، وغير ذلك من الخدمات التي تسرع بعملية إدماجهم، أو إعادة إدماجهم في المجتمع. (2)

إن الدفاع عن حقوق المعاقين والعمل على تحقيق مطالبهم بتحسين واقع الخدمات المقدمة لهم وتعريف المجتمع بأهمية المعاق كعنصر بشري قادر على الإنتاج، وشعور المعاق بترابط أسري حميم بينه وبين أعضاء أسرته ومجتمعه له تأثيرات إيجابية وعلاقات تبادلية تسودها المحبة والمودة، فدور المجتمع الدولي والمنظمات العالمية والحكومات والمؤسسات الأهلية العمل على تنشيط حياته الاجتماعية ومساعدته على اكتساب أنماط سلوكية متعددة، ومعارف متجددة، لتزيد من انتمائه

(2): جمعية كيان لذوي الاعاقة، حق المعاقين في العمل، في الموقع :

www.kayanegypt.com، نشرت في 13 فبراير 2011. تم تصفحه في: 2021/2/7.

لمجتمعه فهو جزء من النظام الاجتماعي الذي ينتمي إليه وله حقوق وواجبات في ممارسة دوره على أكمل وجه بشكل فعال. وللأسف الشديد لا تزال بعض المجتمعات متغيبية عن ذلك الشطر الحضاري الذي يوفر لهذه الشريحة من أبناءنا فرص العمل والتدريب والتأهيل الكافية، حتى تمكنهم للتعايش مع أقرانهم الأطفال قدر الإمكان بأسلوب حضاري وإنساني مهذب وراقي.

المبحث الثاني: الحق في التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة نماذج مقارنة ورؤية للتعزيز الحق

هذا الحق يتباين في التشريعات المقارنة من حيث التفعيل وسبل حمايته وترقيته، لذلك يستوجب مراعات الانسجام والتوافق بين التشريعات الدولية والوطنية مع مراعات الخصوصيات المحلية.

المطلب الأول: نماذج تشريعية مقارنة عن الحق في التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة

التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة يقصد به إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة³.

(3): القاص مهدي محمد، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية. المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية، كلية الآداب جامعة المنصورة، ص 05، الرابط : <http://dr-banderelotaibi.com>

النموذج الاول : تشغيل المعاقين في التشريع السويدي

يتمتع الأشخاص ذوو الإعاقة في السويد بنفس الحقوق من أجل حياة مستقلة تماماً كالأخرين. فهناك حوالي مليون ونصف شخص في السويد يعانون إعاقة من نوع ما. تهدف سياسة الحكومة بشكل رئيسي، ومنذ فترات طويلة، تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة في السويد الى ضمان سيطرة وتأثير الأشخاص ضمن هذه الفئة بحياتهم اليومية. ولتحقيق هذا الهدف تحول التركيز من المسائل الاجتماعية والرفاه الاجتماعي إلى الديمقراطية وحقوق الإنسان. حيث أطلقت الحكومة السويدية في عام 2011 استراتيجية جديدة لتوجيه سياستها تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة للفترة القادمة حتى عام 2016. والهدف هو منح الأشخاص المصابين بحالات العجز فرصة أكبر للمشاركة في المجتمع ضمن نفس الشروط كالأخرين.

وتعمل الحكومة السويدية على التغلب على هذه المشكلة بطرق مختلفة. تتوفر الرعاية الاجتماعية للجميع في السويد، ولكن هناك أيضاً برامج خاصة مصممة لتلبية احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة. واحدى المزايا الهامة للقانون والمتعلقة بتقديم الدعم والخدمة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الذين لديهم إعاقة وظيفية معينة (LSS) اذ تعطيهم الحق في الحصول على المساعدة الشخصية، و التمويل من أجل إيجاد الوظيفة، حيث تتحمل الدولة المسؤولية لمساعدة الأفراد على إيجاد فرص العمل والحفاظ عليه من خلال وكالاتها في سوق العمل. ويحق لأرباب العمل الذين يوظفون أشخاص من ذوي القدرة المحدودة على العمل من الحصول أحياناً على إعانات. وتقدم مؤسسة «سامهال» للخدمات (Samhall) المملوكة للدولة فرصاً لتوظيف ذوي الإعاقة تعزز نموهم الشخصي. ويمكن للأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً الحصول على أنواع مختلفة من المساعدة المالية من صندوق الضمان الاجتماعي.

وكذلك قوانين مكافحة التمييز تم في عام 1994 تشريع قانون لدعم وخدمة الأشخاص ذوي الإعاقات الوظيفية المعينة (LSS). وهو قانون حقوق إنسان صمم خصيصاً لتقديم المزيد من الفرص لذوي الإعاقات الشديدة ليعيشوا حياة مستقلة، ولضمان أن يكون لديهم ظروف معيشية متساوية ويتمتعون بالمشاركة الكاملة في

حياة المجتمع. يمكن أن يقدم الدعم على شكل المساعدة الشخصية في الحياة اليومية، وتقديم المشورة، والإسكان المحتوي على خدمات خاصة، أو تقديم المساعدة للآباء والأمهات الذين يشكوا أطفالهم الإعاقة. وكما يشير الاسم، فإن القانون لا ينطبق إلا على فئات معينة من الأشخاص المعوقين. ويمكن للذين لا يشملهم القانون طلب المساعدة من البلديات بموجب قانون الخدمات الاجتماعية. هذا القانون وقانون التخطيط والبناء يشكلان مثالين على القوانين التي تحتوي على البنود التي تنطبق بصفة خاصة على ذوي الاحتياجات الخاصة.

لقد تمّ تقديم قانون التمييز في السويد عام 2009، والغرض العام منه هو تعزيز الحماية القانونية للفرد ومساعدة ضحايا التمييز في الحصول على إزالة للضرر والتعويض المالي. ويكافح القانون التمييز على أساس الجنس، أو التغيير الجنسي، أو التعبير، أو الانتماء العرقي، أو الدين، أو المعتقدات الأخرى، أو العجز، أو الميول الجنسية، أو العمر، وينقسم القانون إلى جزأين. الجزء الأول من القانون مبادر استباقي يفرض واجب اتخاذ الإجراءات الإيجابية ويهتم بالحياة العملية والنظام التعليمي. أما الجزء الثاني فهو تفاعلي لاحق يتعامل مع حظر التمييز في الحياة العملية وفي النظام التعليمي وفي مجالات أخرى من المجتمع. ويعمل المدعي العام لشؤون المساواة (DO) على رصد الامتثال لهذه القوانين.

النموذج الثاني : تشغيل المعاقين في التشريع المصري

أبرز هذه القوانين قانون تأهيل المعاقين رقم 39 لسنة 1975، وجاء القانون جامعاً لشتات مجموعة من النصوص التي تفرقت قبل صدوره في القوانين أرقام 91 لعام 1959، و63 لسنة 1964، و133 لسنة 1964، و58 لسنة 1971، و61 لسنة 1971، فنصت المادة 1 على أن تسري أحكام هذا القانون على المعاقين المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية، وكذلك نصت المادة الثانية القانون رقم 49 لسنة 1982 لتأهيل المعاقين مغيراً ومعدلاً لنصوص كلا من المادة 9 ، 10 ، 15 ، 16 من قانون تأهيل المعاقين رقم 39 لسنة 1975 فقد جاء في هذا القانون استبدال المواد 9 ، 10 ، 15 ، 16 وهم كالآتي :

حيث نصت المادة (9) على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر وتسرى عليهم أحكام القانون رقم 137 لسنة 1981 بإصدار قانون العمل، سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحدة أو في أمكنة متفرقة استخدام المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها وذلك بنسبة 5% من مجموع عدد العمال في الوحدة الذين يرشحون لها. اما المادة (10) فجاء فيها تخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل بنسبة 5% من مجموع عدد العاملين بكل وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار إليها باستخدام المعوقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسبة المقررة بالقانون خلال سنتين من تاريخ صدور هذا التعديل.

اما المادة (16) يعاقب كل من يخالف أحكام المادة التاسعة من هذا القانون بغرامة مائة جنيها والحبس لمدة لا تجاوز شهراً أو بإحدى العقوبتين. كما تضمن دستور 2014 النص على حقوق هذه الفئة من المواطنين. من ذلك النص على أنه في حالات تقييد الحرية تلتزم الدولة بتقديم وسائل المساعدة لهم (م 54)، والنص على تمثيلهم في أول مجلس نواب وفي المجالس المحلية، وكفالة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة (م 80)، وإدماجهم في المجتمع بنسبة ملائمة، ورعايتهم صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل الملائمة لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة لتمكينهم من ممارسة حقوقهم (م 81). وأنشأ الدستور الجديد المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة (م 214). ويعد دستور 2014 أول دستور مصري يعترف بأن ذوي الاحتياجات الخاصة- وهى التسمية التي كنا نفضلها- أصحاب حقوق وليسوا مستحقي رعاية من الدولة أو من غيرها. (4)

(4): الشاذلي فتوح ، قراءات في دستور مصر- 2014 الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، المفكرة القانونية، في الموقع: <http://www.legal-agenda.com/about.php?lang=ar>، نشرت في 11 شباط / فبراير 2014.

و رغم كل هذه القوانين والقرارات التي أصدرت بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين، إلا أن هذه القوانين تفتقد عنصر الالتزام بالنسبة لشغل النسبة المطلوبة في وظائف القطاعين الحكومي والعام. فليس هناك إلزام قانوني على هذه الأجهزة بتنفيذ ما أوجبه القانون، بمعنى أنه لا يوجد جزاء جنائي أو إداري عند إهمال ما تطلبه الأجهزة المختصة في مجال تشغيل المعاقين و أصبح متروكاً لهوى القائمين على العمل في هذه الجهات بعكس الحال بالنسبة للقطاع الخاص.

النموذج الثالث: تشغيل المعاقين في التشريع الإماراتي

ان دستور الدولة في مادته الـ 14 ينص على المساواة وتكافؤ الفرص وتحقيق الأمن والطمأنينة والعدالة الاجتماعية، داعياً جميع المؤسسات إلى مزيد من التنسيق لتحسين أوضاع المعاقين وطرح المزيد من المبادرات على هذا الصعيد. وأبرز أن قانون حقوق ذوي الإعاقة في القانون رقم 29 لعام 2006 المعدل بالقانون رقم 14 لعام 2009 كرس مضمين الدستور، مشيراً إلى نص المادتين الثانية والثالثة من القانون المذكور على حق المعاق في التمتع بالخدمات كافة. كما اكدت وزارة الداخلية انها حققت إنجازات عدة في هذا السياق، لافتاً إلى أنها بادرت بإنشاء مراكز تدريب وتشغيل لذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات الحكومية، وسجلت نجاحات معتبرة في ذلك.

الإمارات شأنها شأن الكثير من الدول المتحضرة، تمتلك النظرة نفسها تجاه المعاق، لكنها تسعى إلى تبني مبادرات وطنية متميزة لذوي الإعاقة، ولكن المطلوب هو تحقيق المزيد من الدمج لذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع. وحققت وزارة الداخلية إنجازات عدة على هذا الصعيد، إذ بادرت بإنشاء مراكز تدريب وتشغيل لذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات الحكومية، وسجلت نجاحات معتبرة في ذلك. وتتمثل الصعوبة في التنسيق مع الجهات الخاصة، نظراً لعدم وجود إلزام يفرض على القطاع الخاص الاضطلاع بدوره المجتمعي، ما يعيق أحياناً الجهود الداعمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

كما أكد دستور الدولة في مادته الـ 14 على المساواة وتكافؤ الفرص وتحقيق الأمن والطمأنينة والعدالة الاجتماعية، وفي المادة الـ 16 نص الدستور على أن رعاية الطفولة والأمومة من مسؤولية الدولة. وورد قانون حقوق ذوي الإعاقة في القانون

رقم 29 لعام 2006 المعدل بالقانون رقم 14 لعام 2009 الخاص بذوي الإعاقة ليكرس ما جاء سابقاً، وأبانت المادتان الثانية والثالثة من القانون المذكور أن للمعاق حقاً في التمتع بالخدمات كافة، ما يترجم الرغبة الحقيقية للمشرع في الدولة لضمان حقوق هذه الفئة وإقرار واجباتها والتزاماتها.⁽⁵⁾

النموذج الرابع: تشغيل المعاقين في التشريع الجزائري

فقد أقر الشرع الجزائري حق المعوق في:

1/ العمل: من خلال نص المادتين 31 و 55 من الدستور، كما نصت المادة 59 على "ظروف معيشة...للذين لا يستطيعون القيام بالعمل والذين عجزوا عنه نهائياً مضمونة" وهذا ما يكرس حق المعوق القادر على العمل على نيل وظيفة تمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية.

2/ التوجيه المهني: حدد قانون حماية المعوقين وترقيتهم في المادة 18 لجنة ولائية مهامها التربية الخاصة والتوجيه المهني من خلال توجيه أفرادها إلى مؤسسات التعليم والتكوين والمؤسسات الخاصة حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجتها.

3/ التدريب المهني: لغرض تكوين الاختصاصيين في تدريب وتعليم المعوقين صدر الرسوم 81-397 المؤرخ في 26/12/1981 المتضمن إنشاء مركز وطني للتكوين المهني للمعوقين جسدياً 2 وقد ورد في مادته الـ 02 مهمة تحسين البرامج والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للمعوقين جسدياً ويجمع الوثائق التقنية والتربوية المخصصة للمكونين المتخصصين .

4/ التشغيل: تكفل المرسوم الصادر سنة 1982 بتحديد أصناف المعوقين القادرين على العمل في مادته الـ 02 وألزم في مادته الـ 06 على أن تخصص مخططات التوظيف

(5): العمران أحمد، الباحث القانوني في حقوق الإنسان وذوي الإعاقة: مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية الدولية للمعاقين، جريدة الرؤية، العدد 80319 فبراير، 2015.

السنية والمتعددة السنوات التي تعدها الهيئات المستخدمة قسطا من مناصب العمل ليشغلها الأشخاص المعوقون، كما أن المادة 10 منه منحت رخص الغياب للمعوق العامل وعطلا خاصة يستغلها في إعادة تربيته الوظيفية والسماح له بأجراء المعاينات الطبية.

حيث تسمح هذه الإجراءات للمعوقين كسب المعارف المهنية والعملية لدخول سوق الشغل والإدماج داخل المجتمع وهو التحدي والتوجه الجديد الذي يفرض على السلطات المعنية اخذ بعين الاعتبار هذه الفئة وذلك حتى يتسنى لهؤلاء ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية فبموجب المادة 24 من القانون 09/02 لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقة من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم تنافي إعاقة مع هذه الوظيفة ويتم ترسيم العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين.

كما يفرض القانون على كل مستخدم أن يخصص نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم. ومن اجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم واندماجهم الاجتماعي والمهني يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل المكيف وفقا للمرسوم التنفيذي 82/180 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأمينهم المهني. غير أن الواقع العملي لهذه الشريحة

يثير الكثير من الأسي، انطلاقا من صعوبة أو استحالة تقبل صاحب العمل للشخص المعاق في مؤسسته، وعدم تطبيق الكثير من مضامين هذه المواد⁶.
لكن على المستوي العملي لا يوجد اي الزام قانوني او جزاء مباشر للالتزام بهذه القوانين، لتبقى مجرد نصوص قانونية مجردة تحتاج الى اليات اكبر لتفعيلها، وحتى وتن تم تفعيلها في المناطق الحضرية الكبرى الا ان واقع المعاق على المستوي المحلي والريفي لا يزال شاهها على ذلك.

النموذج الخامس: تشغيل المعاقين في التشريع المغربي

بالرجوع إلى الدستور المغربي نجد أن المعاق يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص العاديون ولم ينص على حقوق خاصة بهم حيث ينص في فصله الثامن "الرجل والمرأة متساويان في التمتع بالحقوق السياسية". بالنسبة لحق التشغيل حيث نجد أن أول قانون تعرض لحق الشغل في المغرب هو القانون 92-07 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين والذي نص على ما يلي " فلا يمكن أن تكون الإعاقة سببا في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص، إذا توفرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام بذلك، ولم تكن إعاقته سببا في إحداث ضرر أو تعطيل في السير العادي لمصلحة المرشح العمل فيها "و أشار المرسوم رقم 218-97-2 على ضرورة إحداث ورشات محمية لإعادة تأهيل الأشخاص المعاقين وتشغيلهم.

كما أن إصابة موظف أو أجير بإعاقة تمنعه من مزاولة عمله السابق، تستوجب تكليفه بعمل آخر دون أن يطرأ تغيير على وضعيته المادية.وقدا صدر قرار عن الوزير الأول سنة 1993 تم بموجبه تحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية وكذا النسب المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات التابعة لها. وهي نسبة 7%. وجاءت المدونة الجديدة للشغل التي أشارت لأول مرة في تاريخ التشريع الاجتماعي المغربي إلى خصوصية وضع الأجير المعاق خاصة بعد إحداث كتابة الدولة المكلفة بالأشخاص المعاقين، إذ أن من المقتضيات الإيجابية في مدونة الشغل الجديدة هي التخصيص على حقوق إيجابية بالنسبة

(6): بوسكرة احمد، بلقرمي سهام، الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وآفاق، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة – الجزائر.

للمعاقين سواء بفتح المجال أمام تشغيلهم، والتأكيد على أن الإعاقة لا يمكن أن تكون سببا في الفصل من العمل.

وهكذا فقد نص المشرع على أن كل تمييز بين الأجراء من حيث الإعاقة يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو الفصل من التشغيل وذلك إذا كان من بين طالبي الشغل أجيرا معاقا . كما ألزم المشرع المشغل الذي يعتمزم تشغيل أجير معاق بان يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتش الشغل وذلك حتى يتسنى لهذا الأخير إجراء المراقبة اللازمة بخصوص ظروف شغل ذلك الأجير . ولم تكتف المدونة بذلك بل قررت أيضا ضرورة عرض الأجير المعاق على فحص طبي قبل تشغيله حتى لا يسند إليه شغل يفوق طاقته وقدراته. أما من حيث ظروف التشغيل، فيتمتع الأجير المعاق بمقتضيات حماية عديدة سواء فيما يتعلق بنوعية الأشغال الموكلة إليه أو بمدى الشغل أو بالمراقبة الصحية.(7)

المطلب الثاني: المشكلات التي تواجه تشغيل المعاقين في ظل التشريعات الوطنية

بالإشارة إلى واقع حال تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في عالمنا العربي، نلاحظ أن الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين تعاني من البطالة لأسباب مختلفة ومن أهم المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل المعاقين من الناحية الفنية فإن البرامج التأهيلية والتدريبية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة، ليست معتمدة على مجموعة محاور بعيدة المدى، والتي من أهمها القدرة على استقراء المستقبل في تحديد الحاجات التدريبية والوظائف المتاحة، و ضمان رغبة المتدرب في الاستمرار.

إضافة إلى حاجة المعاق أثناء عملية التدريب إلى بيئة مشابهة لبيئة العمل الحقيقية. في حين لا يمكن الاعتماد على تدريبهم على رأس العمل لظروف اجتماعية ومهنية خاصة ومن أجل التعرف على المشكلات والعقبات التي تعيق تشغيل المعاقين ودمجهم في بيئة العمل، ولنقص الدراسات المتعلقة بهذا المجال فقد أجريت دراسة

(7): جمعية المشعل للثقافة والفن، تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي. في الموقع : <http://kenanaonline.com/users/FAD/posts/136804>، نشرت في 17 يوليو

علمية لذلك لكي تتمكن المؤسسات التي تقدم برامج التأهيل المهني والتشغيل من أخذ هذه المشكلات بعين الاعتبار ومحاولة التغلب عليها.

وتعاني دول عدة من صعوبات في تنفيذ التشريعات وتفعيل القوانين التي تتعلق بفئة من الناس، لأن التنفيذ يحتاج إلى تنسيق شامل بين جميع المؤسسات، حيث مرت عملية تنفيذ القوانين في الدول بمراحل عدة منذ ست سنوات، واستندت المرحلة الأولى إلى الجانب التعريفي بالقانون، وكيف أضر الفهم الغامض للنصوص التشريعية بالمعاق. وفهم الناس الإعاقة كونها مجرد خلل وقصور حسي يصيب الشخص، لذلك تسعى المنظمات الحقوقية اليوم في الكثير من الدول إلى توضيح المفاهيم تفادياً لعزل المعاقين عن المجتمع، وتستهدف تعزيز الحقوق الخاصة بهم، وانتقلت النظرة من بُعد قانوني إلى صبغة حقوقية تتجاوز المفهوم التقليدي الطبي للمعاق.

كذلك عدم تلقي التعليم الكافي فقد يحرم الأطفال في المناطق النائية من التعليم النظامي، وهذا الحرمان يزداد عند المعاقين، وكذلك فإن بعض الشهادات الممنوحة لذوي الاحتياجات الخاصة لا يتم الاعتراف بها من قبل الجهات الرسمية نظراً لأنه تم تعديل المناهج المقدمة لهم لتناسب مع قدراتهم. وعدم مواكبة ذوي الاحتياجات الخاصة لمتطلبات الوظيفة الأساسية والنمو المهني خاصة بما يتعلق باللغات واستخدام برامج الكمبيوتر والافتقار للمهارات التدريبية حيث يتدرب المعاقون على أعمال وحرف يدوية قد لا تنسجم مع متطلبات سوق العمل. وبالتالي يضطرون إلى قبول أي أعمال روتينية تقليدية تعرض عليهم فيما بعد نتيجة لعدم تأهيلهم وتدريبهم الكافي وأيضاً عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، والنظر لهم بعدم القدرة على الإنتاجية كغيرهم، وكثرة وقوعهم بالأخطاء، دون محاولة إعطائهم الفرصة لإثبات ذاتهم في سوق العمل وعدم وجود تعديلات في بيئة العمل.

عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، والنظر لهم بعدم القدرة على الإنتاجية كغيرهم، وكثرة وقوعهم بالأخطاء، دون محاولة إعطائهم

الفرصة لإثبات ذاتهم في سوق العمل. وكذا عدم وجود تعديلات في بيئة العمل، وهذا يتطلب تعديل الأدوات المساعدة، وتعديل بيئة العمل من منحدرات ومصاعد وفراغات داخلية ومرافق صحية، وتعديل الارتفاعات، والأجهزة والماكنات لتناسب مع قدرات وامكانيات المعاق. بالإضافة الى تدني الأجور فعالباً ما يتم التمييز بين رواتب ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين، وقلة الأمان الوظيفي حيث يكونون معرضون لفقدان أعمالهم أكثر من غيرهم، وبعضهم يعملون بدون عقود عمل.

كما أن النسبة الغالبة من المعاقين وهي حوالي % 88 يعانون من النظرة السلبية للمعاق باعتباره المشكلة التي تواجه الأغلبية العظمى. ونسبة % 32.9 يجدن صعوبة في حصول المعاق على فرصته في التعليم نظراً لعدم وجود فصول أو مدارس للمعاقين في منطقة إقامتهم أو قريبة منهم.⁽⁸⁾

المطلب الثالث : رؤية استراتيجية لتعزيز تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة

يجب ان تتضمن الخطة الاستراتيجية لأي دولة التوفيق بين التشريعات الوطنية مع أحكام الاتفاقيات الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من أجل الارتقاء بالتشريعات الوطنية بما يعزز من دور ومكانة ذوي الاحتياجات الخاصة، وترقية حقهم في العمل والتدريب المهني، مع ايجاد الضمانات والاليات المناسبة في تطبيقات هذا الحق، كما يجب ان تلزم الهيئات التابعة للحكومات بإعطاء الأولوية للمعاق بخصوص التوظيف.

وكذا مشاركة الإعلام المسموع والمرئي والمقروء للعمل علي توعية المجتمع بحقوق هؤلاء الأفراد وكيفية التعامل معهم والعمل على اكتشاف الإعاقة في صورة مبكرة. إضافة الى مشاركة الجهات التشريعية والمحاكم الإدارية العليا للعمل في تفعيل القوانين الخاصة بالمعاقين والعمل على وجود آلية رصد لكل هؤلاء تعمل على متابعة خط سير العمل ومسائلة كل من يقصر في هذا الشأن.

(8): صلاح سيد شاكر شطوري، امال عثمان جاد الحق، ورقة بحثية عن رعاية وتأهيل المعاقين في ظل التشريعات والقوانين المصرية، المؤتمر العربي الثاني " الإعاقة الذهنية بين

التجنب والرعاية" ،ص 147، في الرابط: <http://dr-banderlotaibi.com>

حيث يكشف التطور التاريخي للإعلانات والمواثيق الحقوقية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة عن مدى تطور المفاهيم الخاصة بذوي الإعاقة اجتماعياً، وكلما تطورت حركة الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم كلما وجدنا لذلك أثراً في المواثيق الحقوقية التي أضافت عناصر جديدة لحق ذوي الإعاقة في العمل، ويمكن حصر تلك العناصر حالياً في:

1. حق وليس رعاية: ويعنى ذلك أن حق ذوي الإعاقة حق أصيل ولا يعنى مجرد الدعم الاقتصادي الناتج عن مفهوم " الرعاية " الذي يكتفي بالشكل دون المضمون " مادة 1 من الاتفاقية العربية 17 لسنة 1993 بشأن تشغيل المعاقين.

2. المساواة : وتعنى تساوى الفرص بين العمال ذوي الإعاقة من جهة، وبينهم وبين الجميع من جهة أخرى " مادة 4 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 " كما تأتى المساواة بمعنى مناهضة التمييز الذي يواجه ذوي الإعاقة " مادة 27 / أ من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

3. حقيقي: ويعنى ذلك أن يكون العمل مفيداً ومنتجاً ومجزياً " مادة 7 إعلان حقوق المعاقين " 1971 .

4. التمكين: ويعنى ذلك إزالة الحواجز التي تعيق ذوي الإعاقة في التنقل والوصول لمكان العمل وتصميم المنشآت " تصميم عام " بحيث تسهل أداء ذوي الإعاقة للعمل " كما يتضمن التمكين إزالة الحواجز القانونية. " مادة 27 من الاتفاقية " .

5. الرضا: ويعنى ذلك رفض كل أشكال العمل ألقسري التي ما زالت موجودة - حتى الآن مثل العمل الجبري في المؤسسات العلاجية لحالات العاهات الشديدة. " مادة 27 / 2 من الاتفاقية الدولية " .

فالإعاقة ليست مقصورة على المعاق فحسب، بقدر ما تتعلق بمعاقات أخرى تسبب في وجودها المجتمع، هناك مشاكل تواجهنا أهمها النظرة التبرعية ونظرة العطف، ونستهدف توعية الجمهور بأن لهذه الفئة الحق والمساواة أمام القانون، وهو ما يفترض أن تتبناه جميع المؤسسات. لذلك يجب على الدول بأن تشرك أهل الشأن من ذوي الإعاقة في مسألة اتخاذ القرار، لأنهم الأكثر قرباً من الواقع وينقلونه أحسن من غيرهم، ولهم شعار مفاده «لا شيء لنا من دوننا»، وهذا أدركته دولتنا

وبدأنا نلمسه. ومن بين المشاكل الافتقار إلى الدراسات والمسوح الميدانية، لأنها ضرورية لاستكمال الدور وأداء الواجب تجاه المعاق، ومن الواجب تعزيز التنسيق بين الجهات المحلية والهيكل المجتمعية وسائر الوزارات والمؤسسات.

حيث ورد ذلك في الاتفاقية الدولية لحقوق المعاق ضمن مادتها الـ 33، إذ يتعين على الدول المصادقة على الاتفاقية أن تنشئ آلية وطنية معنية بالتنسيق بين كل المؤسسات من أجل تنفيذ أحكام الاتفاقية. كما أن هناك مشكلة من أهم المشاكل التي تواجه المعاقين وهي غياب مظلة التأمين الصحي التي تضمن لهم توفير الرعاية الصحية الخاصة في حين أن هناك الكثير من المعاقين تتطلب حالتهم الصحية انفاقاً دائماً أو نفقات ضخمة في صورة دفعة واحدة أو علاجاً أكثر تخصصاً وكل هذا لا يتاح من خلال الإمكانيات العادية للخدمات الصحية المتاحة. بالإضافة إلى أنه لا يزال المعوقين يواجهون ظروفًا صعبة وظروفًا قاسية في ظل تنامي معدلات البطالة عموماً وتقليص القطاع الخاص حيث أفضى تضخم القطاع الخاص إلى تنامي نفوذ رجال الأعمال ومن ثم ظهرت مخاوف بشأن مدى التزامهم بتعيين المعاقين في مؤسساتهم، حيث فضل أصحاب الأعمال دفع الغرامات المالية على تعيين المعاقين في مؤسساتهم.

زيادة الوعي المجتمعي بذوي الإعاقة الذهنية، والتركيز على القدرات، ومحو الاتجاهات السلبية السائدة عنهم. تعديل بيئة العمل والتأكد من تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، والتأكد من عناصر السلامة المهنية لتطوير برامج التدريب المهني للمعاقين ذهنياً التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، والانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للمعاق في بيئة العمل، والإرشادات لصاحب العمل والزملاء. التواصل مع أصحاب العمل وتشجيعهم على تشغيل المعاقين وإقناعهم بقدراتهم، وإعطاء المعاق فرصة لإثبات الذات. تعديل اتجاهات الوالدين نحو عمل أبنائهم، وعدم التعامل مع الأمر بحماية زائدة، وزيادة تواصلهم مع أصحاب العمل وبيئة العمل للتأكد من السلامة المهنية والبيئة الآمنة للمعاق أثناء العمل. و توفير المتابعة أثناء فترة التشغيل للتأكد من مدى تكيف المعاق مع بيئة العمل وتأقلمه، ومساعدته في حل المشكلات التي تعترض نموه المهني وحفاظه على العمل.

يقع على عاتق الدول اليوم بشكل اكثر الحاحا بسبب العدد المتزايد الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من خلال تيسير اندماجهم في المجتمع وإعدادهم للعمل المنتج لتعود إليهم سيرتهم الأولى من القدرة على العمل والاستقرار فيه، وأن الغرض من رعاية المعاقين هو الحفاظ على ما تبقي لهم من قدرات ومواهب وإمكانيات لاعتمادهم على أنفسهم في الحياة. فالإعاقة ليست مسئولية الدولة وحدها، وإنما هي مسئولية مشتركة بين الدولة والمجتمع بما فيه من مؤسسات اجتماعية متخصصة، إضافة إلي مسئولية الأسرة والمعوق نفسه وعلى جميع الهيئات والمؤسسات والجمعيات العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين.

فلا بد من التكاتف والترابط لحل ما يواجه هذه الفئة من مشكلات والعمل على حلها، ومطالبة كل جهة اختصاص العمل على دمج هؤلاء الفئة والعمل على رعايتهم طبيياً ونفسياً واجتماعياً ليكونوا نافعين منتجين لهم ولوطنهم، والعمل على دراسة كل ما يختص بهم وتشجيع الباحثين والمتخصصين للعمل على دراسة أحوال هذه الفئة وعلى المجتمع التكاتف بجميع فئاته ومسئولياته على إدماج المعاق، والعمل على رفع الروح المعنوية له وتشجيع ودعم ما تبقي من قدرات لديه والاعتراف بهم داخل المجتمع المحيط، وتحسين النظرة السلبية التي يعانون منها بالمجتمع والعمل على تشجيعهم ليكونوا عناصر بارزين نافعين لأنفسهم وللمجتمع فعلياً جميعاً هيئات ومؤسسات وجمعيات وإدارات ووزارات العمل على دمج هذه الفئة والاعتراف بكافة حقوقهم القانونية .

فلا بد أيضاً من مشاركة الإعلام المسموع والمرئي والمقروء للعمل على توعية المجتمع بحقوق هؤلاء الأفراد وكيفية التعامل معهم والعمل على اكتشاف الإعاقة في صورة مبكرة. ومشاركة الجهات التشريعية والمحاكم الإدارية العليا للعمل على تفعيل القوانين الخاصة بالمعاقين، والعمل على وجود آلية رصد لكل هؤلاء تعمل على متابعة سير العمل ومسائلة كل من يقصر في هذا الشأن عن طريق جزاء إداري رادع. كما يجب مطالبة صناع القرار لزيادة الاهتمام بالمعاقين في جميع المنظمات الحكومية وغير الحكومية. مع تشكيل لجنة من خلال الجمعيات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية بتفعيل التشريعات والقوانين التي من شأنها خدمة المعاقين.

1. العمران أحمد، الباحث القانوني في حقوق الإنسان وذوي الإعاقة: مواءمة التشريعات الوطنية مع الاتفاقية الدولية للمعاقين، جريدة الرؤية، العدد 80319 فبراير، 2015.
2. الجندی جمال عبدالناصر ، الوثيقة الدولية لحماية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة، خير تربية خاصة وموجه للتربية الخاصة بمصر، في الموقع <https://07833502131815655465.googlegroups.com/>، 21:38، 2021/03/12.
3. جمعية كيان لذوي الاعاقة ، حق المعاقين في العمل، في الموقع : www.kayanegypt.com ، نشرت في 13 فبراير 2011. تم تصفحه في: 2021/2/7.
4. القاص مهدي محمد، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية. المؤتمر العربي الثاني -الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية -، كلية الآداب جامعة المنصورة، الرابط : <http://dr-banderlotaibi.com> .
5. الشاذلي فتوح ، قراءات في دستور مصر 2014 الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، المفكرة القانونية، في الموقع: <http://www.legal-agenda.com/about.php?lang=ar> ، نشرت في 11 شباط / فبراير 2014.
6. بوسكرة احمد، بلقرمي سهام، الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وآفاق، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة - الجزائر.
7. (1): جمعية المشعل للثقافة والفن، تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي. في الموقع : <http://kenanaonline.com/users/FAD/posts/136804> ، نشرت في 17 يوليو 2010.
8. صلاح سيد شاكر شطوري، امال عثمان جاد الحق، ورقة بحثية عن رعاية وتأهيل المعاقين في ظل التشريعات والقوانين المصرية، المؤتمر العربي الثاني " الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية " ، ص 147، في الرابط :-<http://dr-banderlotaibi.com>