

سلسلة الدراسات الاجتماعية
العدد ٥٥

مشكلات
توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم
في دول مجلس التعاون الخليجي

إعداد

الدكتور جمال محمد الخطيب

الدكتور محمد عبدالرحمن يوسف

الدكتور محمد سامي عبدالصاوق

الأستاذ فايز محمد عيد جابر

الأستاذ روعي عبادات

حقوق الطبع محفوظة
يجوز الاقتباس من مادة الكتاب بشرط الإشارة إلى المصدر

الطبعة الأولى

٢٠١٠م

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

المكتب التنفيذي

ص. ب ٢٦٣٠٣ المنامة - مملكة البحرين - هاتف ١٧٥٣٠٢٠٢ - فاكس ١٧٥٣٠٧٥٣

البريد الإلكتروني: info@gccls.org

العنوان على شبكة الانترنت: www.gccls.org

سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

سلسلة علمية متخصصة
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

تصدر عن
المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ووزراء الشؤون الاجتماعية
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية
(القطاع الاجتماعي)

الإشراف العام
سالم بن علي المهيري

هيئة التحرير والإعداد
محمود حافظ
جمال السلطان
عبدالله جناحي
أحمد العجمي

المحتويات

الصفحة

٨-٧

تقديم المدير العام

الدراسة الأولى - برامج التأهيل
للأشخاص ذوي الإعاقة

٥١-٩

إعداد

الدكتور محمد

الدراسة الثانية - تجارب دولية في
ذوي الإعاقة.....

٩٩-٥٣

إعداد

الدكتور جمال محمد

الدراسة الثالثة - قواعد تشغيل
الإعاقة في البلدان المتقدمة.....

١٣٤-١٠١

إعداد

الدكتور محمد سامي عبد

المحتويات

الصفحة

الدراسة الرابعة -
الإعاقة في ظل
التشريعات
والعربية.....

٢٠٨ - ١٣٥

إعداد

الأستاذ فايز محمد عيد

الدراسة الخامسة -
تشغيل الأشخاص
الإعاقة
الإمارات
المتحدة.....

٢٨٢ - ٢٠٩

إعداد

الأستاذ روجي عبادات

تقديم المدير العام

إن الاهتمام الداعم لقضية الإعاقة وأشخاصها ومشكلاتها قد احتل مكانة استراتيجية في سياسات وبرامج وانشطة دول مجلس التعاون وعلى مختلف المستويات الرسمية والأهلية والخاصة، انطلاقاً من القناعة الخليجية المشتركة بأن قضية الإعاقة هي أحد أهم مكونات السياسة الاجتماعية التي تكفل مقومات المساواة والعدالة في التنمية المستدامة، فالأشخاص ذوو الإعاقة هم مواطنون ولهم كل الحقوق في المشاركة الكاملة والمساواة والاندماج في حياة المجتمع العربي الخليجي.

في هذا السياق، وفي نطاق الاهتمام المشترك لدول مجلس التعاون الخليجي بحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة في الدعم والاندماج والتمكين والتعليم والصحة والعمل في بيئة مؤهلة لكل فرد منهم ومساعدتهم على الاستقلالية والاعتماد على النفس في كسب عيشهم والارتقاء بمستوى معيشتهم.

فقد جاء قرار مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية بضرورة تخصيص ندوة حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وبخاصة ذوي الإعاقة الذهنية وكيفية تمهينهم وتمكينهم والتي استضافتها مشكورة دولة الإمارات العربية المتحدة ممثلة في وزارة الشؤون الاجتماعية خلال شهر مايو ٢٠٠٩م.

لقد استطاعت هذه الندوة وبفضل ما توافر لها من أبحاث ودراسات علمية، وما اتسمت به من مشاركة واسعة ونشطة من الجهات الرسمية والأهلية، ومن دراسة متطلبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومناقشة كيفية إزالة كافة المعوقات القانونية والبيئية والاجتماعية التي تعترضهم وتوفير فرص العمل لهم ضمن حقوق متساوية مع الآخرين من حيث بيئة العمل والمقابل المادي وضمان سبل حمايتهم من سوء المعاملة والاعتداء وتأمين وسائل مواصلات آمنة لهم ودعوة الدول الاعضاء لإجراء تعديلات على تشريعاتها وفق الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة والإقرار على أن الاهتمام بهم مسؤولية اجتماعية تضامنية بين الدولة بمؤسساتها الرسمية من جهة، والمؤسسات الأهلية والخاصة من جهة أخرى والمجتمع بكل مكوناته البنيوية من جهة أخيرة.

وفي هذا العدد الخاص الذي يصدره المكتب التنفيذي ضمن سلسلة الدراسات الاجتماعية عرض لأهم أبحاث ودراسات تلك الندوة التي من المؤمل أن تشكل إضافة نوعية للمكتبة العربية المتخصصة، منتهزين هذه الفرصة لتقديم الشكر والتقدير إلى كل من تعاون وأسهم بجهده العلمي البناء في إعداد مادة هذا العدد وإثراء أبحاثه ودراساته بالمعالجة والتحليل الموضوعيين لمختلف جوانبه الإشكالية.

والله ولي التوفيق ،،،

سالم بن علي المهيري

الدراسة الأولى

برامج التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية

إعداد

الدكتور محمد عبد الرحمن يوسف
استاذ التربية الخاصة
جامعة مؤتة بالأردن

المحتويات

الصف

١٦ - ١٣	مقدمة.....
١٧ - ١٦	أولاً - التشريعات
٢٠ - ١٨	ثانياً - مفهوم تأهيل
٢٠ - ٢٠	ثالثاً - فلسفة
٢١ - ٢١	رابعاً - العلاقة بين المهني.....
٥١ - ٢١	خامساً- التأهيل المهني

مقدمة :

إن التنبؤ بالمستقبل أمر مبهم، وقد يكون ذلك شيئاً مفضلاً لمن هم في حاجة ملحة الى التصريح بحقوقهم الشرعية فيما يهمهم من أمور تتعلق بحياتهم ومستقبلهم.

إلا أننا لا نستطيع أن نفلت من الصورة الزائفة عن خلفيتها.. فالإصلاح الاجتماعي يفرض علينا على أية حال من خلال الرؤيا الى المستقبل الأفضل فضلا عما هو عليه الآن وذلك من خلال النظرة المتحامل عليها حالياً". فهو أمر مفيد أيضاً" بأن نختبر وندرس النزعات الحالية لكي نفهم إلى أين يمكن ان تقودنا تلك النظرة وذلك ان لم يتخللها شيء من العقبات أو أي انهيار في المستوى الاجتماعي الاقتصادي. فمن المحتمل ان لا يكون سيناريو المستقبل أكثر جاذبية مما هو عليه في الوقت الراهن. وقد يساعدنا الفهم في هذا الجانب أن تتفادى الكثير من تلك العقبات التي قد تواجهنا في المستقبل.

إن هذه الندوة "دعوة صريحة للمشاركة في التطبيق المنهجي لمبدأ تأهيل وتدريب الأشخاص المعاقين عقلياً بشكل خاص وذوي الإعاقات الأخرى بشكل عام للوصول إلى تحقيق مبادئ الدمج المجتمعي والتغلب على مصاعب الطريق ومن التعثر خلاله، حتى نصل إلى إعداد الإنسان الخاص في كل مراحل حياته كطفل أو فتى أو شاب أو راشد أو كهل... كمواطن عادي بقدر ما يستطيع من تأديته لواجباته، وماله من الحقوق مثل باقي المواطنين.

تعتبر برامج الكشف والتدخل المبكرين بداية الخدمات المقدمة للأشخاص المعاقين والتي تحد وبشكل واضح من تطور الإعاقة وآثارها، وكذلك يتم استكمال الخدمات المقدمة لهم ببرامج التربية الخاصة التي يتم من خلالها إعداد الأشخاص المعاقين وتهيأتهم لمرحلة ما بعد المدرسة.

وتعتبر برامج تأهيل وتدريب المعوقين جزءاً لا يتجزأ من برامج دمج الأفراد المعاقين في مجتمعاتهم ، فنجاح عملية الإعداد والتأهيل المهني للأفراد المعوقين تؤدي إلى نجاح عملية التشغيل التي تغير مكملة لعملية التأهيل والتدريب المهني ولا يجوز فصلهما عن بعضهما البعض. فتدريب المعاق وتأهيله لمهنة تتناسب مع قدراته و حاجته ويمكن ممارستها في المجتمع تساعد على تطور شخصية المعاق وزيادة ثقته بذاته وتعمل على استقلاله ودمجه في مجتمعه كغيره من أفراد المجتمع ولا بد من الإشارة إلى أن يكون جنباً إلى جنب مع أقرانه في مجتمع متكامل متكافل يحقق مبدأ تكافؤ الفرص لأفراده ويضمن لهم حقوقهم.

وفي العديد من البلدان يلاحظ الناس بأن محدودية المجال المتاح أمام الأشخاص أصحاب العوق ينبع في الأساس من الحواجز التي تخلقها البيئة المحيطة بهم ومن توقعات غير منصفة من الأفراد الآخرين ووجود اتجاهات سلبية نحو الإعاقات عموماً.

ويشكل أصحاب العوق شريحة سكانية تتقاطع احتياجاتها مع مؤسسات الصحة والتعليم والتدريب المهني والاستخدام مثلهم في ذلك مثل جميع المواطنين الآخرين ولكن في حين احتياجات أولئك المواطنين

تتم تلبية احتياجات أصحاب العوق وخاصة الإعاقة العقلية ينحصر في وزارة واحدة وفي معظم البلدان والتي هي على الأغلب مناصرة بوزارة التنمية الاجتماعية (أو الشؤون الاجتماعية) وهذه الوزارة مكلفة تحديداً بالمسؤولية تجاه أصحاب العوق العقلي، وربما لا توجد أية مؤسسة حكومية تتضمن مرجعية عملها ذكراً لأصحاب العوق العقلي وبالتالي فإن صاحب العوق العقلي وبسبب من إعاقته يعتبر " حالة اجتماعية " تستدعي معاملة خاصة تختلف عما يمنح للمواطنين الآخرين.

إن المتابع للتطور والاهتمام العالمي بقضايا الإعاقة يجد أن منظمة العمل الدولية أقرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات وتأتي اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) رقم ١٥٩ الصادر عام ١٩٨٣ والتوصية ٩٩ لسنة ١٩٥٥، والتوصية ١٦٨ لسنة ١٩٨٣ لتمثل الموجهات والمرجعيات الرئيسية للجهود الدولية و الحكومة في مجال التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين.

وتأتي أهمية التأهيل والتدريب المهني للأشخاص المعوقين عقلياً في التخلص من تفاقم مشكلة البطالة لدى الأشخاص المعوقين عقلياً والتي تعمل على تخليص هذه الفئة من الفقر والتمهيش في المجتمع إضافة إلى أن التدريب المهني والتأهيل المهني يزيد من إمكانيات و فرص تحقيق حياة مستقرة اجتماعياً واقتصادياً ومهنياً للأشخاص المعوقين عقلياً ويخلق متطوراً متكاملأ يحترم أفرادهم.

وتبحث هذه الورقة في موضوع تدريب وتعليم الأشخاص المعاقين عقليا كنتيجة للاتجاهات التربوية الحديثة والتي تهدف إلى تربية المعاقين عقليا تربية اقرب ما تكون إلى تربية العاديين على مهارات الحياة الأساسية، إضافة إلى كيفية قياس تشخيص الحالات والمهارات اللازمة والمناسبة لهم من اجل بناء منهاج شمولي.

أولاً - التشريعات القانونية:

أقرت منظمة العمل الدولية العديد من التوصيات والإتفاقيات التي تؤكد على حق المعوقين في العمل ، ويأتي على رأس تلك الإتفاقيات والتوصيات، الإتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ والإتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٣ والتي عالجت موضوع التأهيل المهني للمعوقين ، كما أن العقد الدولي للأشخاص المعوقين (١٩٨٣ - ١٩٩٢) البداية الحقيقية لبلورة بعض التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين من خلال شعار المشاركة الكاملة والمساواة في كافة مجالات الحياة. واعتبرت الأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاما دوليا للمعاقين كما سمت العقد الممتد من عام ١٩٨٢-١٩٩٢ عقدا دوليا للمعاقين.

وأخيراً قررت الأمم المتحدة أن يبقى الصندوق قائماً حتى عام ٢٠١٠م لتحقيق هدف " المجتمع للجميع". كذلك أصدرت الجامعة العربية الإتفاقية العربية رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين .

ان المبادئ الأساسية التي تستند إليها التربية الخاصة هي في غاية البساطة يمكن صياغتها بطرق مختلفة وفيما يلي بيانها في شكل ثلاثة حقوق هي:

- ١- الحق في التعلم.
- ٢- الحق في تكافؤ الفرص.
- ٣- الحق في المشاركة في حياة المجتمع.

إن وضع الأشخاص المعوقين سيتغير فقط إذا تغيرت السياسات المتبعة وتم النظر بعين الاعتبار إلى قضية تكافؤ الفرص كما توضحها القواعد الموحدة الصادرة عن الأمم المتحدة

وماذا نريد.....

إن الافتراضات العامة للنموذج الاجتماعي في تفسير الإعاقة الذي يؤصل فيه صفة خاصة ما يعرف بثقافة التمكين Enabling ويقصد به: إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف الأنشطة وفعاليات الحياة الانسابة إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة

التهميش إلى ثقافة التمكين.

ثانياً - مفهوم تأهيل المعاقين:

إن التأهيل بمعناه الشمولي يعني تطوير وتنمية قدرات الشخص المصاب لكي يكون مستقلاً ومنتجاً ومتكيفاً.

وهو تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها حيث تتداخل خطوات هذه العملية.

كما ويشمل مفهوم التأهيل مساعدة الشخص على تخطي الآثار السلبية التي تخلفها الإعاقة والعجز من آثار نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

وهو تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به.

وقد أشار هاميلتون إلى أن التأهيل عملية تهدف إلى تقدير القدرات النافعة لدى الفرد المعوق وتنميتها وتوظيفها أو الاستفادة منها.

أما المغلوث فقد أوضح أن التأهيل هو عبارة عن مجموعة جهود التي تبذل خلال مدة محدودة نحو هدف محدد لتمكين الشخص وعائلته من التغلب على الآثار الناجمة عن العجز واكتساب أو استعادة دوره في الحياة معتمداً على نفسه والوصول به إلى أفضل مستوى وظيفي عقلي أو جسماني أو اجتماعي. كذلك فالتأهيل المهني يعني جعل المعوق يسترد أقصى ما يملك من قدرات بدنية وذهنية واجتماعية ومهنية واقتصادية.

ويشير القريوتي إلى أن التأهيل يمثل مجموعة من الجهود والأنشطة والبرامج المنسقة والمنظمة والمتصلة التي تقدم للأفراد بقصد تدريبهم أو إعادة تدريبهم لمساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم الجسمية أو العقلية أو النفسية أو التعليمية.

وعرف الزعمرط التأهيل بأنه تلك العملية المنظمة المستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية، والتأهيل الشامل عملية متبعة لاستخدام الإجراءات الطبية والاجتماعية والتأهيلية مجتمعة في مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من طاقاته وقدراته والاندماج في المجتمع.

أما الشناوي قد عرف التأهيل بأنه العملية التي تتطافر فيها جهود فريق من المختصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعوق على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقدير طاقاته ومساعدته على تميمتها والاستفادة بها لأقصى ما يمكنه.

وإذا نظرنا إلى وجهة النظر التشريعية فقد جاء بتعريف منظمة الصحة العالمية بأن التأهيل هو الإفادة من الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية من أجل تدريب وإعادة تدريب الأفراد لتحسين مستوياتهم الوظيفية.

ثالثاً - فلسفة التأهيل:

تتلخص فلسفة التأهيل المهني للمعوقين في احترام الفرد المعوق وتقديره والتعامل معه كوحدة قائمه بذاته، والاعتراف بقدراته على التوافق مع ظروف العمل المتاحة له في المجال المهني بعد مروره بعمليات التأهيل. فهو إنسان له كل الحقوق بما فيها حقه بالعمل بأقصى ما تسمح إمكانياته كمواطن منتج يستطيع إن يعيل نفسه وأن يتكفل بشؤون حياته.

فهدف التأهيل هو الاستفادة من قدرات المعوق وإمكانياته وتوظيفها بالقدر التي تسمح له بتنمية الثقة بنفسه ليكون لديه القدرة عالي التنافس والإنتاج. ويجب إن نؤكد على إن التأهيل عمليه فرديه تختلف طبعها من فرد لأخر بناء على الفروقات الفردية وتبعاً لحاجات كل شخص، والتأهيل هو عملية تنموية قائمه على أساس خطة موضوعه وفقاً لاحتياجات وقدرات المعوق.

تقوم فلسفة التأهيل على تقبل الفرد المعاق كإنسان له كيانه وكرامته الشخصية، له حقوق و له حاجات إنسانية وسياسية واجتماعية.

رابعاً - العلاقة بين التربية الخاصة و التعليم المهني:

هي مشكلة (ذات معنيين) فتحتاج القوانين لعمل التربية الخاصة والتعليم المهني وكذلك المؤسسات في المجتمع. التوجيهات مثل التشغيل المساند يحتاج الى عمل الطلاب المعاقين مع أصحاب العمل في وضع وتأسيس بيئة العمل والتدريب. ولم يتم تدريب جميع الطلاب المعاقين لأداء هذا الدور الهام.

نحن لا نزال في مرحلة الرضاعة في معرفة كيفية الحصول على هذه المواجهة بين بيئة المدرسة والمجتمع، هنالك حاجة لنقوم بالتجربة مع توجهات لتعليم الطلاب المعاقين لهذا الدور الأكبر. و ينظر الى التدريب المهني كبديل للمواد الأكاديمية للأعلى.

يعتبر التعليم أحد مراحل تأهيل وإعادة تأهيل المعاقين وهو عملية إجرائية تكاملية من سلسلة حلقات تستهدف تهيئة المعاق عقليا وصحيا ونفسيا وتدريبه على نوع من الأعمال ليكتسب مهارة خاصة تسمح له بعمل او حرفة مستقبلية يمكن من خلالها ان يكسب رزقه، ويعتمد على نفسه او حتى من الممكن إعالة أسرة.

خامساً - التأهيل المهني للمعوقين عقلياً:

يعتبر التأهيل المهني (Vocatinonal Rehabilitation) عملية يتمكن من خلالها الأشخاص المعوقين من الحصول على عمل والاحتفاظ به والتقدم فيه مما يسهم في تعز يز فرص إدماجهم في حياة المجتمع.

قبل الحديث عن التدريب المهني للمعاقين لابد من الإشارة إلى أن هناك موضوعاً ذا أهمية بالغه في عمله التأهيل المهني ألا وهو الإعداد والتهيئة المهنية حيث تعتبر أساساً لعملية التدريب المهني.

وتمثل التهيئة المهنية الفترة التي يتم من خلالها تزويد المعاق بمهارات الأزمه التي تمكنه من البدء بالتدريب المهني المنظم على مهنة تناسب مع قدراته واستعداداته وميوله.

إن عملية التأهيل المهني هي سلسلة متتابعة من الخدمات مصممة كي تنقل المعاق نحو هدف التشغيل في مهنة ذات فائدة وكسب، ويشكل التدريب المهني جزءاً أساسياً وهاماً في عملية التأهيل المهني للمعاقين ويتضمن أي نوع من التدريب والذي يمكن أن يكون ضرورياً للتأهيل وإعداد المعاقين للتشغيل المناسب والناجح.

والتدريب المهني (Vocational training) هو تدريب الشخص المعاق على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته وقوع ودرجة أعاقته وأن يتم تدريب الشخص المعاق في مراكز تدريب خاصة بالمعوقين أو مشاغل مهنية.

أيضا وتستهدف عملية التدريب المهني أيضا إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد من النواحي المهنية والنفسية والاستثمار الأفضل للوقت

والجهد والكلفة، وهي عملية منظمة أي تتضمن وسائل وأهداف محددة تتم في إطار مخطط ومدروس.

١- برنامج التأهيل المهني:

يتضمن برنامج التأهيل المهني ثلاث خطوات:

التوجيه: وهو عملية مساعدة الفرد والكشف عن مواهبه وقدراته وميوله ومقارنتها بالفرص المتاحة له ومساعدته على إيجاد مكان لنفسه في المجتمع.

التدريب: إعطاء الفرد فرصة للتدريب على الأعمال التي تبينت عن طريق التوجيه.

التشغيل: إيجاد فرص العمل المناسبة مع مراعاة قدراته.

إن عملية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة تتكون من أربع مراحل متتالية مترابطة متكاملة هي: التربية المهنية، والإرشاد أو التوجيه المهني، وما قبل التأهيل المهني، والتدريب المهني، والتشغيل، وفيما يلي عرض مختصر لهذه المراحل الأربع:

المرحلة الأولى - التربية المهنية:

يحتاج الأفراد ذوو الاحتياجات الخاصة إلى التربية المهنية التي تساعدهم على اكتساب المعلومات والخبرات الأساسية التي يحتاجونها في عملية التدريب المهني، وتبدأ التربية المهنية لذوي الاحتياجات الخاصة في مرحلة عمرية مبكرة، ولعل ذلك يرجع إلى أن ذوي الإعاقة العقلية يحتاجون وقتاً طويلاً نسبياً لاكتساب المعلومات والخبرات المهنية.

ومن أهم أهداف التربية المهنية:

- ١- تنمية حواس الطفل.
- ٢- تنمية مهارات الطفل الحركية الكبيرة والدقيقة.
- ٣- تدريب الطفل على تحمل بعض المسؤوليات المناسبة للعمل مثل ترتيب الأدوات.

المرحلة الثانية - الإرشاد المهني:

يقصد بالإرشاد المهني:

- أ- مساعدة الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله.

ب- مساعده على التدريب عليها، والعمل فيها، والتوافق معها،
والرضا بها.

ويتكون الإرشاد المهني من خمس خطوات رئيسة وهي كما يلي:

- ١- التعرف على قدرات واستعدادات وميول واتجاهات الفرد المعوق.
- ٢- التعرف على طبيعة العمل وظروفه ومسئوليته والمهارات المطلوبة لأدائه.
- ٣- توجيه الفرد المعوق إلى العمل المناسب له عن طريق الموائمة بين قدراته وشروط العمل.
- ٤- مساعدة الفرد المعوق على الالتحاق ببرنامج التدريب الذي يكسبه الخبرات والمعلومات اللازمة لأداء العمل.
- ٥- مساعدة الفرد المعوق على الالتحاق بالعمل الذي تدرّب عليه، ومتابعته بعد ذلك حتى يتوافق معه ويرضى عنه.

يشترك في عملية الإرشاد المهني كل من:

- ١- الوالدان.
- ٢- المرشد المهني.
- ٣- أخصائي التأهيل.
- ٤- المدرب.
- ٥- الفرد المعني بالإرشاد.

هناك عدة أمور يجب مراعاتها في عملية الإرشاد المهني أهمها ما يلي:

- ١- اختيار المهن التي يحتاجها المجتمع
- ٢- القيام بالتوجيه المهني للمعوق في ضوء قدراته وحاجاته، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة المجتمع المحيط به.
- ٣- اختيار المهنة التي تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
- ٤- ضرورة إشراك الوالدين في اختيار المهنة المناسبة لابنهما.
- ٥- ضرورة تنمية المهارات المهنية لدى الفرد المعوق بشكل متواصل حتى يستمر بها.
- ٦- ضرورة متابعة المعوق للتعرف على مدى توافقه مع المهنة التي تدرب عليها، ومدى رضائه عنها.

المرحلة الثالثة - ما قبل التأهيل المهني:

يتم خلال هذه المرحلة تزويد المعاق بالمهارات اللازمة التي تمكنه من البدء في التدريب المهني المنتظم على مهنة معينة تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله، أو مزأولة مهنة مساعدة لا تحتاج كفاءة مهنية معينة، وقد أطلق على هذه المرحلة مسميات أخرى مثل مرحلة التهيئة المهنية، أو مرحلة الإعداد للعمل.

وتهدف هذه المرحلة إلى ما يلي:

- ١- معرفة ميول المعاق للمهن المختلفة.

- ٢- تكوين الحس العملي لدى المعاق، وتنمية قدراته المهنية والعملية والعمل على تطويرها حتى تساير سوق العمل في المجتمع المحلي.
- ٣- تهيئة المعاق للتدريب على مهن مختلفة لتأمين معيشته والإعتماد على ذاته.

المرحلة الرابعة - التدريب المهني:

تعتبر عملية التدريب المهني جزءاً لا يتجزأ من برنامج تأهيل المعوقين، حيث يتم في هذه المرحلة:

- ١- تعريض المعوق للخبرات المناسبة.
- ٢- تزويده بالمهارات المختلفة اللازمة للقيام بعمل معين.
- ٣- يشتمل نظام تأهيل المعوقين في أي مجتمع على عدة أنظمة للتدريب المهني أهمها ما يلي:

أ- التدريب داخل مركز أو مؤسسة للتأهيل:

يتميز هذا النظام بأنه يشتمل على:

- ١- المهن والحرف الأساسية التي يعمل في إطارها هذا المركز، والتي تتاح لها فرص التوظيف في المجتمع.
- ٢- أنه مفيد في الإعداد المهني للمعوق.

- ٣- تزويد المعوق بالمهارات اللازمة.
- ٤- مساعدة المعوق على تكوين سلوك مهني.
- ٥- معرفة قدرات المعوق المهنية من خلال عملية التقويم المهني التي تتم في هذه المراكز.

ب- التدريب خارج مركز التأهيل:

ينقسم التدريب خارج مركز التأهيل إلى قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول - التدريب الرسمي:

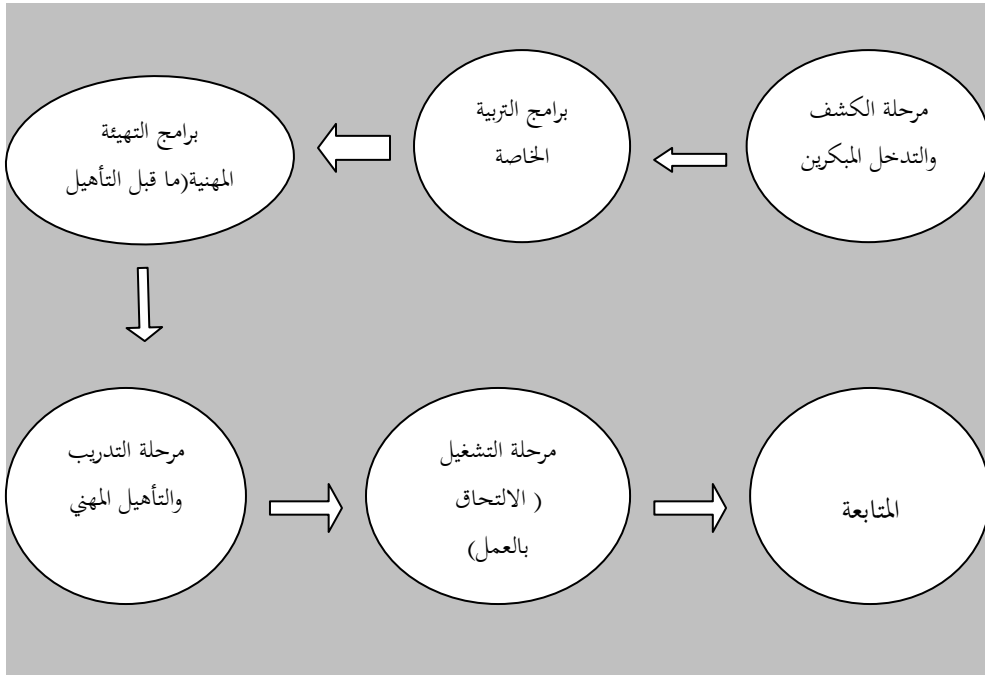
ويشير إلى التدريب الذي يتم في معاهد نظامية مثل:

- ١- المدارس الفنية.
- ٢- المعاهد العالية.
- ٣- الجامعات.
- ٤- المعاهد التي تقدم التدريب بصورة منتظمة تحت إشراف إحدى الهيئات الحكومية.

القسم الثاني - التدريب غير الرسمي:

ويشير إلى التدريب الذي يتم في مكاتب للتأهيل حيث يتم تدريب المعوق في برامج غير رسمية داخل المجتمع مثل:

- ١- التدريب في المصانع والمؤسسات.
٢- التدريب في الورش الخاصة الموجودة في المجتمع.



٢- أنواع التدريب المهني:

أ- التدريب التمهيدي أو المبدئي (التهيئة المهنية):

وهو التدريب السابق الذي يساعد على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لإحدى المهن ويشمل كل ما هو ضروري لاستكمال المعرفة التي تتطلبها المهنة أو المهارة.

ويشكل هذا النوع من التدريب جزءاً مهماً من مناهج التربية الخاصة ويسعى إلى تدريب المعوق على بعض الأعمال التي تتطلب مهارة بسيطة.

ويعطي هذا التدريب الصورة عن قدرات المعوق التي يمكن أن تساعدنا في اختيار ما يميل إليه ورغبته نحو المهنة ويجب أن يراعى التدريب التمهيدي المنطقة الجغرافية للمتدرب فقد يختلف التدريب للمناطق الصناعية عنه في مناطق الريف.

ب- التدريب المهني الفعلي:

ويعني تزويد المعوق بالمعرفة والمهارات اللازمة لإنجاز عمل ما وغالباً ما يتم في مراكز التدريب المهني ومعاهد التدريب الفنية ومراكز التلمذة الصناعية تحت إشراف متخصص وتكون هذه المرحلة بعد سن ١٦ سنة ففي هذه الفترة تكون قد نضجت فكرة المهنة لدى المعوق وتكون قد وضعنا صفحة مهنية كاملة له بحيث تساعد المتدرب والأهل في اختيار المهنة المناسبة والتدريب عليها ضمن برنامج تدريبي محدد. وترافق خدمات التدريب المهني خدمات الإرشاد المستمرة للمعوق ومساعدته على التكيف لظروف العمل المستقبلية.

ج- التدريب المهني خارج مؤسسات العمل External Vocational Rehabilitation

هو أحد أشكال التدريب المهني الذي يتم خارج مؤسسات العمل والتي يجب أن يطبق مبدأ تكافؤ الفرص فيما يتعلق بالتدريب المهني

وذلك من خلال توفر المساقات التدريبية لدى جميع العاملين بما في ذلك العاملين المعاقين، وتعديل المواد والأدلة التدريبية إذا دعت الحاجة لذلك.

إضافة إلى إشراف الجهات الرسمية (الحكومية) وتأكدها من أن الهيئات التربوية والتدريبية متوفرة وتخلو من المعوقات لتمكين الأشخاص المعوقين من الاستفادة منها للدخول إلى سوق العمل المفتوح.

٣- أهمية التأهيل المهني:

يعتبر التأهيل المهني أحد عناصر عملية التأهيل المنسقة والشاملة التي تهدف الى تمكين الشخص المعوق عقليا من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعدادته وقدرته وايجاد فرصة عمل مناسبة تساعد بان يكون منتجا ومعتمدا على نفسه وتكمن الاهمية في:

- ١- ضرورة التعرف على الإجراءات العلمية لتأهيل ذوي الاعاقة العقلية مهنيا.
- ٢- ضعف الوعي باهمية التأهيل المهني للمعاقين فكرياً.
- ٣- لجوء كثير من الأسر المقنترة مادياً على تغريب ابنائها في دول أخرى للحصول على خدمات التأهيل المهني رغم تدني جودتها.
- ٤- وجود مراكز تأهيل مهني ضعيفة البناء تستدعي تطويرا واسعا لها.

٤ - مراحل التأهيل المهني للمعاقين عقلياً:

- ١- التقييم المهني المبكر (ما قبل التأهيل) ويكون تقييم الفرد وتدريبه لمدة فصل كامل أو أكثر.
- ٢- التدريب في المدرسة أو المركز ويشمل الجوانب المهنية والأكاديمية لفترات محددة حسب الحالة.
- ٣- تدريب كامل في المدرسة أو المركز حيث يتدرب المعاق عقلياً طوال اليوم ولمدة معينة على الجوانب المهنية فقط.
- ٤- يعمل المعاق عقلياً مدة فصل في مركز تدريب في المجتمع.
- ٥- يعمل في المجتمع في مركز عمل عادي تحت إشراف.

٥ - أماكن تدريب وتأهيل المعاقين عقلياً:

التدريب المهني في المجتمع المحلي:

- كما أشير من قبل فإن التدريب المهني في المجتمع المحلي يقوم على تدريب الأشخاص المعوقين باستثمار جميع الفرص والبرامج والإمكانات التدريبية المتاحة في المجتمع المحلي وإتاحة الفرصة للأشخاص المعوقين للاستفادة منها لاكتساب المهارات والاتجاهات والسلوكيات المهنية اللازمة.
- إن تدريب الأشخاص المعوقين يجب أن يرتبط قدر الإمكان باحتياجات سوق العمل كما يجب أن يتضمن الجوانب العملية والتطبيقية.

ولمحدودية قدرات الأشخاص المعاقين عقليا ومهاراتهم فإنه يصعب التحاقهم بالمدارس المهنية العادية ولذلك تقدم لهم الخدمات التدريبية في الأماكن التالية:

- ١- الالتحاق بمدارس مهنية خاصة أو مراكز داخلية وخارجية خاصة بالمعاقين.
- ٢- التلمذة الصناعية لتدريب المعوقين في المؤسسات الصناعية.
- ٣- التدريب أثناء العمل في مشاغل خاصة مثل جمعيات تعاونية للمعوقين أو مشاغل محمية.
- ٤- تدريب منزلي للمعوقين الذين يسبب صعوبة إعاقتهم لا يستطيعون التنقل أو العمل خارج البيت.

أيضا تشير كثير من الأدبيات في هذا الشأن إلى الإمكانيات المتاحة للتدريب تشمل بدائل متنوعة أهمها:

- ١- المراكز التدريبية الحكومية العادية.
- ٢- مراكز ومعاهد التدريب المهني التابعة للقطاع الخاص.
- ٣- الوحدات التدريبية الملحقة بالمؤسسات الصناعية أو قطاع الخدمات.
- ٤- البرامج والوحدات التدريبية التي توفرها المنظمات غير الحكومية.
- ٥- الورش الانتاجية أو الخدمية للأفراد/ تلمذة صناعية.
- ٦- البرامج التدريبية المرتبطة ببرامج محاربة الفقر.
- ٧- التدريب على رأس العمل. (توظيف - تدريب).

حيثما تعذر الحصول على هذه الخدمات مجاناً يمكن شراؤها حتى من الأفراد، كذلك تغيير في وظيفة مراكز التأهيل المهني لتصبح مراكز للتهيئة على المهارات الأساسية ومصادر معلومات ودعم لبرامج التأهيل في المجتمع المحلي.

ويتم تحديد أماكن تدريب وإعداد الشخص المعاق لمهنة المستقبل في ظل متغيرات منها مكان السكن والعمر وشدة الإعاقة..... وغيرها.

يجب مراعاة أن تكون المباني والمرافق سهلة الاستخدام بحيث لاتحد من حركة التنقل كما يجب مراعاة أن لا تكون هناك فجوة بين أماكن التدريب والعمل وان يكون التدريب من أجل التشغيل في السوق المفتوحة أو التشغيل الذاتي في التعاونيات أو في المشاغل المحمية.

المشاغل المحمية: هي خدمة توفر بيئة مناسبة للأشخاص المعاقين بحيث يستطيعوا تعلم مهارات منخفضة وتكون إقامتهم مؤقتة أو دائمة، وهنا يعملوا مع أقرانهم المعاقين، ولكن تظل السلطات تعارض هذه الورش وذلك لأنها:

١- لا تجني أرباحاً وغالباً يديرها أشخاص محدودو الخبرة في إدارة الأعمال وكذلك هي تعتمد بشكل كبير على الدعم الخيري.

٢- لا يوجد تدخل مع عمال عاديين وهذا يؤثر على إعداد العمال المعاقين للعمل مع غيرهم من العاديين ضمن القوى العاملة التنافسية.

٣- هنالك خبرات عمل تدريبية محدودة، فالورشة الجيدة يجب أن توفر فرص للحصول على مختلف المهارات الجديدة. و العمل مكرر في هذه الورش ولا يستخدم التكنولوجيا الصناعية الحديثة.

التشغيل التنافسي (Competitive Employment): هو عكس المشاغل المحمية. حيث أن معظم العاملين هم عاديون و الأقلية هم معاقون.

فالتشغيل التنافسي المساند (Supported competitive employment) هو مكان عمل حيث يكون الأقلية معاقين و يتلقوا مساعدة مستمرة من قبل المختص أو رئيس العمل وغالبية العاملين هم من غير المعاقين. و لكن هنالك مشكلة في هذا النظام التشغيلي و هي أن المعاق يصبح معتمداً بشكل كبير على المساعدة التي يقدمها له المختص أو صاحب العمل.

هنالك أربعة اجراءات إدارية من قبل Rusch و رفاقه تساعد الأشخاص المعاقين لكي يصبحوا أكثر استقلالية في عملهم و هي:

- ١- دلالات مصورة (Picture cues) تزويد العاملين بعرض مصور ليساعدهم في أداء مهماتهم.
- ٢- التعليمات الذاتية (Self- Instruction) يتضمن حديث العاملين بصوت عالي ماذا سوف يفعلوا.
- ٣- التوجيه الذاتي (Self- Monitoring) ملاحظة العمال لأدائهم و تسجيله بعد ذلك.
- ٤- التشجيع الذاتي (Self- Reinforcement) مكافأة العمال بأنفسهم على أدائهم الصحيح.

ماذا ندرّب؟

مهارات: مهارات التواصل، مهارات مهنية، إدارة المشروعات المدرة للدخل، مهارات البحث عن وظيفة.

اتجاهات: شعور بالمسؤولية، الثقة بالنفس، ضبط القلق والتعامل مع الإحباط.

سلوكات: عادات عمل مقبولة، احترام النظام ومواعيد العمل، الالتزام، علاقات اجتماعية، احترام المسؤولية والتعاون مع الزملاء.

٦- أهداف البرامج التأهيلية للمعاقين عقلياً:

إن أهداف البرنامج التربوي التأهيلي للأطفال المعوقين عقلياً هي أهداف تربية وتأهيل غيرهم من الأطفال العاديين، فلا بد من أن يتعلم

هؤلاء المبادئ الأساسية للمعرفة وأساليب التوافق مع أنفسهم والعمل على الوفاء بالمطالب التي يتطلبها المجتمع الذي يعيشون فيه، إلا أنه يجب تعديل البرامج الدراسية والأنشطة كلما دعت الحاجة لذلك لتتواءم مع صحتهم واحتياجاتهم.

فالهدف الرئيسي من هذه البرامج مساعدة المعوقين عقلياً- في حدود ما لديهم من قدرات وإمكانات وفي ضوء خصائصهم واحتياجاتهم- ليصبحوا مواطنين صالحين منتجين معتمدين على انفسهم فيتحولون بذلك الى فئة منتجة بدلاً من ان تكون عالية على أسرهم ومجتمعاتهم.

وهكذا فإن أي برنامج لتربية وتأهيل المعوقين عقلياً يجب ان يوجه نحو تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التوافق الشخصي.
- ٢- التوافق الاجتماعي.
- ٣- التوافق المهني.

والأهداف الثلاثة السابقة لا يمكن تحقيقها بطريقة مستقلة، أو خبرات مباشرة مخصصة، أو بعمل كل منها على تحقيق هدف واحد معين، ولكن البرنامج بأكمله وبكل ما يتضمنه من خبرات في الصف الدراسي أو الملعب أو الورشة، يعمل على تحقيق هذه الأهداف مجتمعة فهي جميعاً خبرات ستكون المحور المتناسك للبرنامج بأسره، فالمهارات الأكاديمية مثلاً لا يمكن أن تعتبر هدفاً في حد ذاتها ولكنها تعتبر أدوات تمكن الطفل من الوصول إلى تحقيق الأهداف الأساسية للبرنامج بأكثر سهولة ونجاح.

كذلك يمكن أن تتمثل أهداف التدريب المهني في:

- ١- مساعدة الشخص المعاق على الاندماج في الحياة العملية من أجل الحصول على عمل مناسب.
- ٢- اكساب المعاقين القدرة على العمل والاستمرارية فيه.
- ٣- المساعدة على حل مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة النفسية والجسمية.
- ٤- زيادة مستوى التكيف المهني للمعاقين وإطالة مدة بقائهم في المهنة.
- ٥- زيادة تقبل العامل المعاق لجو العمل وتقبل صاحب العمل والعمال الآخرين له.
- ٦- تمكن الأفراد المعاقين من القيام بأنشطة اقتصادية يستطيعون من خلالها استغلال مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم في ضوء فرص التشغيل المتوفرة.
- ٧- يمثل التدريب وسيلة لتحقيق غاية وهي حصول الشخص المعاق على عمل مناسب.

إن فلسفة الإعاقة المحلية لا زالت فلسفة سلبية تجاه المعاقين حيث نظرة المجتمع والمسؤولين تجاه الإعاقة على أنها مشكلة اجتماعية وحالة سيكولوجية شاذة يجب حلها. بينما الفلسفة المثلى والمتقدمة ترى أن الإعاقة واقع اجتماعي وحالة اجتماعية عادية تعيشها كل المجتمعات سواء كانت مجتمعات متقدمة أو نامية غنية أم فقيرة يجب النظر إليها بعين الاعتبار الكلي وإدراجها ضمن السياسة العامة للدولة والحد منها.

٧- مجالات العمل التي يمكن التدريب عليها (بعض المهن المناسبة للمعاقين عقلياً) :

يتم تدريبهم على مهنة النجارة بعض أعمال النجارة والخيزران والنول والأشغال اليدوية، السيراميك، الزراعة، والمكانس، تنجيد، التريكو والتدبير المنزلي صناعة الحقائق، المطاعم خدمات السيارات، بعض أعمال البناء، خدمات النقل، غسيل الملابس وكيها، أماكن بيع قطع ومتفرقات، مساعد نجار، بواب، خلاط أسمنت، مساعد مدالك، تجليد الكتب، مساعد خبار، عامل في توضيب الأدوات المنزليه، حفار، خلاط اسمنت، صب حجاره، مساعد ممرض- حاجب- خادم في مستشفى- منظم - مساعد مطبوعي- مساعد في تظهير الأفلام- مصنف ورق- مساعد خباز- تحضير حلويات- مضيف- مصنف لحوم- عامل تنظيف أدوات - مصنف أقمشه- مركب عجلات- دواليب- غيارزيت سيارات، عامل في تصليح آلات زراعيه- مشرف على أحواض الزراعه- مشرف على خيم زراعيه- منسق أزهار- مربى طيور- حالب، حيوانات- ساقى مزروعات- صائد سمك- منظم سمك- بائع سمك- موضب أسماك- موضب طيور- منظم أحواض السمك- الدواجن- الطيور- عامل مكتبة.

هناك العديد والعديد من المهن التي يمكن للمعوق أن يوظف إمكانيته بها بعد تهيئته بشكل كاف مسلكياً ونفسياً ومهنياً واجتماعياً.

٨- العلاقة بين التدريب المهني والعلاج بالعمل:

كثير من المعوقين نتيجة لإعاقاتهم يصابون بعجز جسيم لا يستطيعون من خلاله مزأولة أعمالهم وهؤلاء يمكن معأونتهم على أنفسهم عن طريق برامج التدريب المهني.

ويلعب العلاج بالعمل دوراً هاماً في هذه الحالة حيث أنه يعتبر بمثابة مهمة تمهيدية في سبيل تهيئة القدرة البدنية المناسبة عن طريق النشاط الذي يقدمه بعد الجراحة والعلاج الطبيعي وقبل بداية التدريب المهني والتشغيل.

وفي حالة كون التدريب المهني لازماً للمريض فإن العلاج بالعمل يعين من الناحيتين المهنية والطبية حيث يتم تنسيق خطة النشاط مع هيئة التأهيل المحلية عن طريق:

١- معرفة قسم العلاج بالعمل خطة المريض المهنية ونتائج اختباراته النفسية ومن ثم اختيار النشاط الذي يخلق في المريض ما يحتاجه عمله الجديد من المهارات وقدراته البدائية.

٢- في حالة التشكيك في صلاحية أحد المرضى لعمل معين فإنه يتم عن طريق العمل العلاجي اختبار قدراته واكتشاف مواهبه وميوله ومهاراته ولمعأونته على تكيف شخصيته.

إن الهدف الاسمي والنتاج النهائي من برنامج التأهيل المهني هو إعادة اندماج الشخص المعوق فكرياً من خلال دخوله أو إعادة دخوله إلى الحياة الاقتصادية في عمل يتناسب مع قدراته المتبقية ويستخدم مهاراته أفضل استخدام، مما يحقق له تحقيقاً لذاته لما لذلك من آثار إيجابية اجتماعية نفسية، ويجعله مشاركاً في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.

٩- العوامل المساعدة على نجاح برامج التأهيل:

إن نجاح برامج التأهيل وتطورها يعتمد على مايلي:

- ١- التشريعات والقوانين والأنظمة.
- ٢- توفير الكوادر المهنية المتخصصة والمؤهلة.
- ٣- توفر البرامج التربوية والمهنية اللازمة.
- ٤- استعداد الأسرة والمجتمع ومدى تقبلهم.
- ٥- مدى توفر الأجهزة والوسائل المساعدة من أجهزة تعويضية - ووسائل مساعدة - وبيئة خالية من الحواجز - ووسائل تعليمية خاصة - ومراكز للتأهيل المجتمعي - توفير الكافة الاقتصادية.

١٠- مراحل وخطوات عملية التأهيل:

تمر عملية التأهيل في مراحل متعاقبة ومتسلسلة وفقاً لما يلي:

خطوات عملية التأهيل المهني هي كالتالي:
الإحالة - برنامج التأهيل الفردي - التقييم المهني - التدريب المهني
- التشغيل - المتابعة

ومن هذا العرض السريع لخطوات التأهيل يتضح لنا أن عملية التأهيل عملية فنية متخصصة يشترك فيها فريق التأهيل كل على حسب تخصصه، كما يتضح لنا أنها عملية مستمرة تبدأ مع الفرد منذ انتهاء المرحلة العلاجية حتى عودته للمجتمع مرة أخرى. كما يتضح لنا أنها عملية تتطلب وقتاً ليس عملية شاقة وتتطلب صبراً وتحملاً وعدم الاستعجال وهذا ما يحتم ضرورة وجود المتابعة لحالة المعوق.

١١- ما هي العناصر الأساسية في عملية التأهيل؟

١- البرامج **programs**: وهي عبارة عن مجموعته الخطط والإجراءات التي تقوم على أدائها أفراد وجماعات ليسوا بالضرورة على اتصال مباشر مع الخدمات المباشرة التي تقوم لمعوق من أجل تاهيلية بل ينصب اهتمامهم على تخطيط وتنظيم الخدمات المقدمة للمعوقين إما على أساس عام أو

متخصص وتختلف تلك البرامج من حيث الحجم والتنظيم والأهداف والمهام المشرفة عليها فقد تكون البرامج على مستوى الدولة أو البيئة المحلية وقد تكون من حيث الإشراف تحت إشراف الدولة وأجهزتها المختلفة أو قد تكون تحت إشراف جماعات تطوعيه أو مؤسسات خيرية أو خاصة.

٢- **الخدمات services:** ويعتقد بها تلك الخدمات المحددة والمنظمة بقصد الإفادة المباشرة للفرد المعوق واستعادته لقدراته المعوقة وتشمل هذه الخدمات عادة عددا من الخدمات المتخصصة في النواحي الطبية والتربوية والاجتماعية والمهنية ولنفسية كالمعالج الطبية ولجراحة والتمريض والإرشاد النفسي والتوجيه...الخ.

٣- **الكوادر المتخصصة:** وهي الكوادر التي تشرف على تقديم الخدمات سواء في المجالات الطبية والعلاجية أو النفسية أو الاجتماعية أو المهنية أو التربوية أو مهن الأطباء من مختلف التخصصات الطبية، الممرضات، المعالج المهني، معالج الكلام والسمع....الخ.

٤- **العنصر المكاني أو البناء:** ويقصد هنا المكان أو البناء الذي يتم فيه تقديم الخدمات للمعوق ومن أمثلة ذلك المستشفيات، مراكز التأهيل، والمشاغل المحمية...الخ.

٥- **الأجهزة:** وهي الأجهزة التي تستخدم في عمليات تأهيل المعوقين مثال ذلك أجهزة فحص السمع والنظر والإطراف الصناعية والأجهزة السمعية والبصرية المساعدة....الخ.

١٢- فريق التأهيل:

يمثل فريق التأهيل الذي يعمل مع المعوق الشريان الأساسي بالنسبة لأي برنامج يصمم ويقدم له، فالجميع يعمل لخدمة هذا المعوق كل وفق تخصصه وطبيعة عمله، ويتكون فريق التأهيل من مجموعة من الأفراد الذين يمثلون مجموعة الاختصاصات التي تحتاجها الحاجة.

ويمكن الإشارة إلى أن هناك أعضاء أساسيين في فريق التأهيل وأن هناك أعضاء مؤقتين حسب الحاجة. أما الأعضاء الأساسيون للفريق فيتكونون من الآتي:

- ١- طبيب
- ٢- الأخصائي الاجتماعي.
- ٣- لأخصائي النفسي.
- ٤- مرشد التأهيل.
- ٥- أخصائي التربية الخاصة.

ومن بين الأعضاء المؤقتين لفريق التأهيل نذكر على سبيل المثال:

- ١- أخصائي العلاج الطبيعي.
- ٢- أخصائي العلاج الوظيفي.
- ٣- أخصائي قياس وتشخيص السمع.
- ٤- أخصائي الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية.

- ٥- أخصائي علاج النطق والكلام.
- ٦- اطباء اختصاص في طب الأعصاب والعظام والأنف والأذن والحنجرة والعيون والطب النفسي "حسب الحالة".
- ٧- ممرض التأهيل.

يجب أن يشارك في عملية التأهيل فريق متعدد التخصصات يعملون لهدف واحد هو تأهيل المعاق.

١٣- خدمات التأهيل المهني:

ويمكن تصنيف هذه الخدمات في ما يلي:

- ١- التقييم: وهو الوصول لما تبقى لدى الشخص من قدرات.
- ٢- التوجيه: وهو نصح الشخص المعوق في ضوء متاح من التدريب المهني والاستخدام.
- ٣- الإعداد للعمل والتدريب المهني: وهو القيام بما قد يلزم الشخص المعوق من إعادة اللياقة للعمل أو تقويته وتدريبه مهنيًا.
- ٤- التشغيل: وهو مساعدة الشخص المعوق على الحصول على عمل مناسب.
- ٥- العمل المحمي: وهو توفير عمل يؤديه في ظل ترتيبات خاصة.
- ٦- المتابعة: وهي متابعة حالة الشخص المعوق إلى أن تتحقق إعادة التشغيل.

١٤ - جوانب القصور في النمط التقليدي للتأهيل المهني:

ويمكن إجمال جوانب القصور في النمط التقليدي للتأهيل المهني فيما يلي:

١- محدودية عددها ومحدودية عدد المستفيدين من الخدمات المقدمه نسبة الى احتياجاتها ومهما زاد عدد مراكز التأهيل المهني الخاصة لن تتمكن الا من خدمة عدد محدود من الأشخاص المعوقين.

٢- تتركز هذه الخدمات في المدن الرئيسه ومراكز الاقاليم.

٣- تزيد من عزلة الأشخاص المعوقين فبحكم ضعف صلتها بديناميكية السوق والقطاع الخاص فإنها لا تقود الى ادماجهم في المجتمع أو سوق العمل كما أنها تعزز الاعتقاد الخاطئ بأن الأشخاص المعاقين يلزمهم دائما ظروف وتجهيزات وترتيبات خاصة مختلفة عن الآخرين. وهذا الاعتقاد الخاطئ يظلم الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين.

٤- تدني مستوى ونوعية هذه الخدمات وعدم كفاءتها نتيجة لمحدودية المهن التي تدرب عليها وعدم مواكبتها للتجهيزات ووسائل الانتاج الحديثة أو للتغيرات في متطلبات سوق العمل.

٥- تلقي بالمسؤولية على جهة حكومية واحدة (وزارة الشؤون الاجتماعية مثلا) وتغفل الاستفادة من دور الأهل وقطاع الأعمال ومختلف المصادر المتاحة في المجتمع المحلي.

٦- ألقت بالمسؤولية على جهات ليست في الأصل من ذات الاختصاص وتعوزها القدرة الفنية والموارد المادية اللازمة.

١٥ - مشكلات التي تواجه التدريب والتأهيل المهني للمعاقين عقليا:

١- قضية التمييز Discrimination: وهو التحيز أو الاستبعاد أو المحاباة بناء على اعتبارات تنتمي مع مبدأ المساواة في الفرص أو المساواة في المعاملة في مجال اختيار المهنة أو التدريب أو في مجال العمل (المهنة).

إلا أن إعطاء الأفضلية والأولية بغرض توفير الحماية والمساعدة للأشخاص المعوقين بناء على احتياجاتكم الخاصة لا تعتبر تمييزاً.

مبدأ تكافؤ الفرص Equal Opportunities

تكافؤ وتسأو في فرص الأشخاص للحصول على عمل، والمساواة في فرص العاملين أو المنتسبين إلى التدريب المهني أو مهن معينة دون تمييز وعلى نحو متسق مع الأنظمة المحلية ومع الفقرة الرابعة (٤) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩).

٢- ظروف العمل: وغالبا تتم الإشارة إلى العوامل والمتغيرات التي تحدد الظروف التي يقوم في ضوءها العامل بأداء عمله وتتضمن ساعات العمل، محتوى العمل، الخدمات المقدمة للعامل، وغيرها.....

٣- العمل التجريبي Work Trait: عدم توفر فرص العمل التجريبي المرتبط بإيجاد عمل مؤقت بغرض توفير خبرة العمل أو تجريب ملائمة العمل أو الوظيفة للعامل.

٤- تدني وقصور واضح في مستوى الإعداد الأكاديمي والمهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين.

٥- الاتجاهات غير الايجابية لأصحاب العمل وصانعي القرار والمجتمع بشكل عام حول قدرات الأشخاص المعوقين.

٦- عدم تفعيل التشريعات والقوانين الداعمة لعمل الأشخاص المعوقين أو عدم توفرها في بعض الدول.

٧- عدم فعالية المؤسسات والمنظمات الداعمة للأشخاص المعوقين في إحداث التأثير الفعال نحو دمجهم في المجتمع بما فيها بيئة العمل.

٨- الاستمرار في التعامل مع الأشخاص المعوقين وتدريبهم وتأهيلهم بشكل تقليدي دون أي تطور في هذا الميدان (التأهيل المهني)، مما يؤدي إلى تدني فرص التدريب والتطوير المهاري المتوفر للأشخاص المعوقين في مواكبة التسارع التكنولوجي في تنفيذ مهام الوظيفة والعمل.

٩- عدم الموائمة ما بين مضمون التدريب وخبرات متطلبات العمل.

١٠- عدم إشراك الأشخاص المعوقين في رسم السياسات الخاصة بتأهيلهم وتدريبهم وتشغيلهم.

١١- قلة الأدوات المساعدة وخدمات الدعم الأخرى.

١٢- ضعف السياسات الحكومية الداعمة.

فحقيقة الأمر تتلخص في أن محدودية التحاق الأشخاص المعوقين بفرص التدريب المهني بشكل خاص وسوق العمل بوجه عام تعود الى مجموعه من الأسباب أهمها:

١- المعتقدات الخاطئة التي سبقت الإشارة إليها وما ينجم عنها من تمييز ضد الأشخاص المعوقين.

٢- محدودية مراكز وبرامج التدريب وعدم الجدية في ادماج الأشخاص المعوقين.

٣- عدم توافر الموارد المالية والفنية الملائمة لإدارة البرامج الحكومية الحالية المعنية بمراكز التأهيل المهني للأشخاص المعوقين والنهوض بها.

٤- مراكز التدريب في العادة أو فرص العمل في القطاع الرسمي Formal Sector لا تتوفر إلا في المدن الكبيرة ومراكز المحافظات.

٥- الصعوبات التي يواجهها الأشخاص المعوقون في الانتقال بحكم أن وسائل النقل اليسره قلما تتوفر علاوة على محدودية

الاستفادة من المستحدثات التكنولوجية ودورها في تسهيل ادماج الأشخاص المعوقين.

٦- تدني المستوى التعليمي للأشخاص المعوقين نتيجة للنقص الفادح في الخدمات التربوية الملائمة مما ينعكس سلباً على إمكانية ادماجهم في عالمي التدريب والعمل.

١٦- اقتراحات لتطوير برامج التأهيل والتدريب المهني:

١- إيجاد آلية عمل يتم من خلالها تعاون أصحاب العمل مع مؤسسات الاستخدام (التوظيف) ومكاتب التشغيل من أجل الحصول على فرص عمل مناسبة للأشخاص المعوقين الذين يبحثون عن عمل وتتوفر لديهم القدرة والاهتمام والمهارات التي تتطلبها الوظائف الشاغرة.

٢- على الجهات الحكومية إجراء مراجعة دورية لنظم الحماية الاجتماعية، للتأكد من دعمها المناسب للأشخاص المعوقين وأنها لا تتضمن معيقات تقف في طريق تدريبهم وتأهيلهم للعمل أو دخولهم سوق العمل أو الاحتفاظ بوظائفهم أو مهنتهم.

٣- تذليل الصعاب والمعيقات المرتبطة بإعداد الأشخاص المعوقين وتدريبهم وتأهيلهم من خلال إيجاد التسهيلات اللازمة لالتحاقهم بمؤسسات التأهيل المهني سواء الخاصة بالأشخاص المعاقين أو الأشخاص العاديين.

٤- لضمان نجاح فكرة التأهيل المهني للأشخاص المعاقين عقلياً والأشخاص المعاقين بشكل عام على تطوير استراتيجية

واضحة لتدريب الأشخاص المعاقين وتشغيلهم، في ضوء التشريعات الوطنية والسياسات والممارسات المتعارف عليها مع الأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر المؤسسات والمنظمات العاملة في المجال، وان تكون هذه الاستراتيجية جزء اساسيا من استراتيجية تنمية الموارد البشرية للدولة لضمان تطبيقها وتفعيلها.

٥- أن تعمل الحكومة على مساعدة أصحاب العمل من خلال توفيرها خدمات التشغيل الفاعلة والاستشارات الفنية والحوافز الملائمة منى مثل المساهمة بدفع جزء(نسبة)من الراتب.

تبنى فكرة العمل من أجل الخبرة Work Experience بحيث يتم توفير فرص للعمل من أجل الخبرة للأشخاص المعاقين بعد إعدادهم وتدريبهم في مراكز ومؤسسات التدريب والتأهيل المهني - تكون ضمن مرحلة التدريب - وذلك من أجل اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لوظيفة معينة قبل الالتحاق بها مما يقلل من فرص فشل الشخص المعاق في المهنة التي سيلتحق بها مستقبلا، وكذلك استكمال هذه المرحلة بمرحلة التشغيل التجريبي والعمل المدعوم من الحكومة، والذي قد يكشف لنا مدى حاجة الشخص المعاق لفترة عمل تجريبي أطول أو الحاقه بموقع عمل آخر داخل المؤسسة أو غير ذلك من الخدمات التي تعمل على تسهيل بقاءه في العمل (تحول دون تركه للعمل والاستقرار فيه).

الدراسة الثانية

تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

إعداد

الدكتور جمال محمد الخطيب

استاذ التربية الخاصة - الجامعة الأردنية

المحتويات

الصفحة	
٦٢ - ٥٧	مقدمة.....
٦٥ - ٦٢
	أولاً - الأشخاص ذوو الإعاقة وعالم
٦٦ - ٦٥	العمل... ..
	ثانياً - الجدوى الاقتصادية لتأهيل الأشخاص
٦٨ - ٦٦	المعوقين
٧٧ - ٦٨	وتشغيلهم.....
	ثالثاً - التشغيل أحد مكونات التأهيل المهني
٧٩ - ٧٨	الأساسية.....

٩٤ - ٧٩	رابعاً - تأهيل الأشخاص ذوي
٩٧ - ٩٤	الإعاقات.....
٩٩ - ٩٨	خامساً- تعديل الاتجاهات نحو الأشخاص
	ذوي الإعاقة
	وتوظيفهم.....

مقدمة:

منذ ما يزيد عن ثلاثة عقود، أصبحت المجتمعات تتعامل مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفها قضايا تتعلق بحقوق الإنسان لا قضايا تخص نظم الرعاية الاجتماعية فقط. وتعكس القوانين الحالية في دول العالم هذا التحول. وقد قدّمت إعلانات ومواثيق منظمة العمل الدولية (International Labor Organization) أهم العناصر التي يشملها التوجه المستند إلى الحقوق وخاصة منها: الإعلان المتعلق بمكافحة التمييز في التوظيف (عام ١٩٥٨)، والإعلان المتعلق بالتأهيل المهني والتوظيف (عام ١٩٨٣)، والإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨).

وكما هو معروف، اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا في عام ١٩٩٣ حددت فيه القواعد الموحدة لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين. وقد جاءت هذه القواعد بمثابة موجبات للدول النامية على وجه الخصوص لاتخاذ تدابير قانونية لضمان تطوير برامج وخدمات التربية الخاصة والتأهيل. ومن المبادئ التي أكدتها هذه القواعد ضرورة منح الأشخاص المعوقين صلاحية ممارسة حقوقهم الانسان وخصوصا في ميدان التوظيف. وسنركز هنا على القاعدة السابعة كونها تتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أبرز ما جاء ضمن هذا القاعدة ما يلي:

١- عدم تمييز القوانين والأنظمة السارية حول التوظيف ضد الأشخاص المعوقين.

٢- دعم إشراك الأشخاص المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف. ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة للأعمال الربحية الصغيرة، أو أولوية في حقوق الانتاج، أو الامتيازات الضريبية.

٣- تضمين برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

- تدابير ترمي الى تصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص الذين لديهم حالات عجز مختلفة.
- مساندة استخدام التكنولوجيا الجديدة وتطوير وانتاج المعينات والأدوات والمعدات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير حصول الأشخاص المعوقين على هذه المعينات والمعدات، لكي يتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه.
- تأمين التدريب الملائم، وتوفير الدعم المستمر.

٤- دعم حملات توعية الجمهور الرامية الى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات.

٥- توظيف الأشخاص المعوقين في القطاع العام.

٦- تعاون منظمات العمال وأرباب العمل من أجل كفالة اتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية، وشروط الخدمة ومعدلات الأجور، واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات، وتدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

٧- تمكين الأشخاص المعوقين من العمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالأشخاص الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة.

٨- اتخاذ التدابير اللازمة لاشراك الأشخاص المعوقين في برامج التدريب والتوظيف.

٩- تعاون منظمات العمال وأرباب العمل مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية الى إيجاد فرص التدريب والتوظيف

للأشخاص المعوقين، بما في ذلك نظام ساعات العمل المرنة، والعمل بعض الوقت، واقتسام الوظائف، والعمل المستقل، وخدمات الرعاية بالمنزل.

وجاء في المادة التاسعة من الاتفاقية الدولية الشاملة لتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٦: "على الدول الاعتراف بحق ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين وأن تحمي هذا الحق في العمل".

استناداً إلى ما سبق، تعبّر معظم الدول حالياً عن حرصها على وضع التدابير اللازمة لتحسين فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق اندماجهم ومشاركتهم في حياة المجتمع وتنميته. فتوفير فرص العمل لهؤلاء الأشخاص يدعم الاقتصاد الوطني ويخفض كلفة الإعاقة على المجتمع. ولكن جهوداً كبيرة ما زالت ضرورية لضمان تغيير القوانين المتصلة بتدريب وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتمثل التوجه نحو الخدمات المستندة إلى الحقوق. وفي الدول العربية لم ترق الممارسات بعد لمستوى الطموحات بالرغم من أن عشرات الندوات وورش العمل الوطنية والإقليمية تعقد سنوياً لعرض مبادئ واستراتيجيات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والاستفادة مما تقدمه المبادرات العالمية والسياسات الوطنية وتجارب المنظمات والهيئات المختلفة في هذا المجال.

بعض الحقائق ذات علاقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة*

- إن نسبة البطالة بين الأشخاص المعوقين في الدول النامية تزيد عن ٨٠%.
- غالباً ما يفترض أرباب العمل أن الأشخاص المعوقين غير قادرين على العمل.
- معظم الأشخاص المعوقين العاطلين عن العمل يريدون العمل ولكنهم لا يستطيعون إيجاد وظائف.
- لا يزيد معدل غياب الموظفين المعوقين عن العمل عن معدل غياب الموظفين غير المعوقين.
- لا توجد فروق تذكر بين الموظفين المعوقين والموظفين غير المعوقين من حيث مستوى تحقيق معايير الأداء المهني الجيد.
- إن تكاليف تعديل بيئة العمل (في حال الحاجة إليها) لتصبح ملائمة للموظفين أقل بكثير مما يظن معظم أرباب العمل.
- لا توجد فروق تذكر بين معدلات إصابات العمل بين الموظفين المعوقين والموظفين غير المعوقين.
- قد تكون معدلات الاستمرار في العمل أعلى بين الموظفين المعوقين منها لدى الموظفين غير المعوقين.

* نقلاً عن: الخطيب (٢٠٠٨ أ).

- غالباً ما يتقاضى الموظفون المعوقون أجوراً أقل من تلك التي يتقاضاها الأشخاص غير المعوقين.
 - تتقاضى الموظفات المعوقات أجوراً أقل من تلك التي يتقاضاها الموظفون المعوقون.
 - الأشخاص المعوقون هم أول من يفقدون أعمالهم عندما يقرر أصحاب العمل الاستغناء عن موظفين.
 - قد يكون الدعم المالي غير المشروط للشخص المعوق مثبطاً ومعوقاً للتأهيل بدلاً من أن يكون مشجعاً وميسراً له.
 - إن كثيراً من الدول ليس لديها قوانين تحمي حقوق الأشخاص المعوقين في عالم العمل.
 - تتعرض الفتيات والنساء المعوقات للتمييز أكثر من النساء غير المعوقات وأكثر من الرجال والشباب المعوقين في عالم العمل.
- العمل المنزلي هو النمط الوحيد من العمل المتوفر لنسبة كبيرة من النساء المعوقات.

أولاً - الأشخاص ذوو الإعاقة وعالم العمل:

يكابد الأشخاص المعوقون صعوبات متنوعة في الحصول على عمل من أهمها: عدم تلقي التعليم المدرسي المناسب، وعدم مواءمة

التدريب في مراكز التأهيل مع فرص العمل المتاحة في المجتمع المحلي، والاتجاهات السلبية لأصحاب العمل. ففي حين أن أعدادا متزايدة من الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم اليوم أصبحت تحصل على عمل وتدمج في المجتمع، إلا أن هؤلاء الأشخاص كمجموعة ما زالوا يواجهون مستويات عالية من الفاقة والبطالة. فالتقارير الدولية تشير إلى أن ٢٠% من فقراء العالم أشخاص ذوو إعاقة. وهذا صحيح بوجه خاص بالنسبة للنساء المعوقات. ويتعذر تقديم معلومات دقيقة حيث أن الدول المتقدمة فقط تقدم بيانات يمكن الوثوق بها حول مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل. وحتى في هذا الدول، تدل البيانات في على التمييز والعزل الذي يتعرض له الأشخاص ذوو الإعاقة. فهذه البيانات تبين أنه لا تتوفر لهؤلاء الأشخاص فرص متساوية في التعليم والتدريب والعمل. وفي حال الحصول على عمل، فإن رواتبهم وفرص الترقية المتاحة لهم والأمن الوظيفي أقل بكثير مما يتوفر للأشخاص غير المعوقين. ففي الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، تقدر معدلات البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة بحوالي ٥٠% تقريبا. وفي الاتحاد الأوروبي تبلغ النسبة ٥٨%. وفي الدول النامية التي لا تتوفر بيانات دقيقة إلا أنه يعتقد أن النسبة تزيد ٨٠%.

وكما أشار القريوتي (٢٠٠٧)، ثمة معتقدات خاطئة شائعة حول قدرة الأشخاص المعوقين على العمل من أبرزها:

- ١- يتطلب تدريب الأشخاص المعوقين على مهارات مهنية معينة درجة عالية من التخصصية ويجب أن يتم التدريب في مراكز أو معاهد خاصة.
- ٢- يتطلب تدريب الأشخاص المعوقين وجود معدات خاصة وتسهيلات عالية الثمن وعلى درجة عالية من التعقيد الفني.
- ٣- الأشخاص المعوقون كثيرون مرض والغياب عن مواعيد التدريب أو مواعيد العمل، كما أنهم أكثر عرضة للإصابة بالأمراض والحوادث المهنية.
- ٤- تقل إنتاجية الأشخاص المعوقين عن الأشخاص غير المعوقين ومنتجاتهم أو خدماتهم تفتقر الى النوعية.
- ٥- يسبب وجود الأشخاص المعوقين في مركز التدريب أو موقع العمل ارباكا للزملاء الآخرين غير المعوقين.
- ٦- تنفّر المظاهر الخارجية للأشخاص المعوقين وسلوكياتهم العملاء أو الزملاء في التدريب أو العمل.

وتبعات استثناء الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل كبيرة جدا ولا تقتصر على الصعوبات الشخصية والأسرية. وقد قدر البنك الدولي التكاليف المالية الكلية لعدم تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على الاقتصاد العالمي بحوالي تريليون ونصف دولار أمريكي. وتشمل تلك التكاليف: الضرائب المفقودة، ومراكز التدريب والتشغيل الخاصة، والمعونات والتأمينات، الخ.

ولا تتحدث المنظمات الدولية في عالم اليوم عن أي عمل للأشخاص ذوي الإعاقة لكنها تتحدث عن حقهم في عمل لائق (Decent Work). ويصعب تصور حصول هؤلاء الأشخاص على عمل لائق دون تعليم وتدريب جيدين ودون الحصول على خدمات تأهيل مهني واجتماعي فعالة تعمل على تطوير قابلياتهم للتوظيف. فثمة معوقات عديدة تحول دون حصول هؤلاء الأشخاص على عمل لائق من أهمها:

- الخوف والصور النمطية والتمييز في كافة مستويات المجتمع بما فيها أصحاب العمل
- الافتقار إلى التشريعات والسياسات الفعالة التي تضمن حق هؤلاء الأشخاص في المشاركة في حياة المجتمع وفي سوق العمل
- نقص المعلومات عن الأشخاص ذوي الإعاقة مما يجعلهم فئة منسية في المجتمع
- نقص امكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التكنولوجيا المساندة والمكيفة والخدمات الداعمة
- المباني ووسائل النقل ونظم التواصل غير المهيأة

ثانياً - الجدوى الاقتصادية لتأهيل الأشخاص المعوقين وتشغيلهم:

كثيرون هم الذين ما زالوا يعتقدون في المنطقة العربية أن الأموال التي تنفق على برامج تعليم الأشخاص المعوقين وتأهيلهم أموال ضائعة لا طائل منها لأنهم لا يصدقون أن لدى هؤلاء الأشخاص القابلية للتعلم والعمل والمشاركة في تنمية مجتمعاتهم. وأسباب ذلك عديدة من أهمها أن

برامج التربية الخاصة والتأهيل المتوفرة في الدول العربية لا زالت متواضعة من حيث أهدافها واستراتيجياتها (الخطيب ٢٠٠٨).

لكن الدراسات ذات العلاقة باقتصاديات برامج التأهيل تشير بوضوح إلى الجدوى الاقتصادية لهذه البرامج. فتأهيل الأشخاص المعوقين إنما هو استثمار يترتب عليه تحويل الشخص المعوق من شخص معتمد على غيره إلى طاقة بشرية منتجة. وثمة أدلة في غير دولة من دول العالم على أن نسبة التكلفة إلى المنفعة تقدر بحوالي ١٥:١ دولاراً أمريكياً بمعنى أن كل دولار ينفق على تأهيل الأشخاص المعوقين يعود على المجتمع بحوالي ١٥ دولاراً. وإذا كان ممكناً حساب العائد المادي للتأهيل فإن العائد الإنساني المتحقق في كرامة الشخص المعوق نتيجة تربيته وتأهيله لا يمكن تقديره بقيمة نقدية.

في ضوء ما سبق، هناك حاجة كبيرة إلى توعية كل من القطاع العام والقطاع الخاص بالجدوى الاقتصادية لتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين وأهمية تطوير برامج وخدمات انتقال الأشخاص المعوقين من عالم المدرسة إلى عالم العمل والنظر إلى قضايا تدريب وتشغيل الأشخاص المعوقين بعيون مختلفة تماماً.

ثالثاً - التشغيل أحد مكونات التأهيل المهني الأساسية:

النتائج النهائي للتأهيل المهني هو مساعدة الشخص ذي الإعاقة في الحصول على عمل مناسب وتزويده بخدمات ما بعد التوظيف لتمكينه من

الاستمرار في العمل. فعملية التأهيل سلسلة من الخدمات المصممة فرديا والموجهة نحو هدف معين هو التكيف المهني. فإن انتهت عملية التأهيل المهني بتمكين الشخص ذي الإعاقة من أن يصبح عضوا منتجا في المجتمع من خلال القيام بنشاط مدر للدخل كانت تلك العملية ناجحة وإن لم تنته بذلك فهي لم تكن ناجحة. وبكلمات أخرى، فالهدف هو أن يصبح الشخص دافعا للضرائب لا متلقيا للمعونات (Riggan, & Maki, 2004).

إن عملية التأهيل تتطلب تصميم وتنفيذ برنامج تأهيل فردي وأهم عنصر في هذا البرنامج هو الهدف المهني طويل المدى. ومغزى ذلك واضح وهو ضرورة أن يتم التركيز على التشغيل منذ بداية عملية التأهيل. ولذلك يعد التشغيل (Job Placement) أحد عناصر التأهيل الأساسية ونجد في كثير من دول العالم مهنيين مدربين جيدا للعمل بوظيفة أخصائي تشغيل (Placement Specialist). ومن أهم الوظائف التي يقوم بها هذا الأخصائي:

- ١- التقييم المستمر لمدى ملاءمة الهدف المهني للشخص ومدى ملاءمة الخدمات المقدمة لتحقيق ذلك الهدف
- ٢- توفير معلومات عن فرص العمل بما في ذلك متطلبات العمل والأجور
- ٣- تنفيذ برامج الإرشاد الفردي والجمعي بخصوص مهارات البحث عن عمل ومهارات الاحتفاظ بالعمل

- ٤- الاتصال بأصحاب العمل
- ٥- تحليل العمل
- ٦- تقديم الدعم لأصحاب العمل بما في ذلك: تقديم مقترحات بشأن تعديل بيئة العمل لتصبح ملائمة للشخص ذي الإعاقة، وتوضيح مضامين القوانين المتعلقة بتساوي الفرص وعدم التمييز، والمساعدة في إزالة المعوقات المادية والقانونية والنفسية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم الاستشارة لكل من صاحب العمل وللموظف ذي الإعاقة بعد توظيفه.

رابعاً - تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقات:

التأهيل (أو إعادة التأهيل) نظام خدمات متعدد العناصر تقدمه مؤسسات تدريب طبية، وتربوية، ومهنية، واجتماعية متكاملة غايتها تمكين الشخص ذي الإعاقة من استعادة وتطوير قدراته البدنية، والنفسية، والمهنية، والاجتماعية، والاقتصادية إلى أقصى درجة ممكنة. وبكلمات أخرى، فتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة يهدف إلى زيادة فرص توظيفهم، واستقلاليتهم، ودمجهم، وتمكينهم من المشاركة في سوق العمل والمجتمع.

ويستند التأهيل إلى فلسفة إنسانية تتمثل في احترام كل إنسان مهما كانت قدراته، والإيمان بحق الناس جميعاً في أن تتاح لهم الفرص ليحققوا ذواتهم. علاوة على ذلك، فإن ميدان التأهيل يستند إلى المبادئ الرئيسية الآتية:

- ١- توفير فرص متكافئة لجميع المواطنين للنمو والتعلم، لذلك ينبغي تزويد المعاقين بالخدمات والبرامج المتخصصة لتهيئتهم للعمل والعيش في مجتمعهم كغيرهم من المواطنين.
- ٢- لكل إنسان خصائصه الفردية لذلك ينبغي على برامج التأهيل أن تراعي الحاجات والرغبات والقدرات الخاصة بالفرد المعاق.
- ٣- الإنسان كل متكامل، ولا يمكن تجزئته إلى بعد اجتماعي ومهني وجسمي وما إلى ذلك. وهذا يعني ضرورة توفير برامج كلية أو شاملة للتأهيل. وبناء على ذلك فإن التأهيل يأخذ أشكالاً متنوعة منها: التأهيل الطبي، والتأهيل الاجتماعي، والتأهيل النفسي، والتأهيل المهني، والتأهيل الأكاديمي.

ولعقود طويلة، كان التأهيل يعني تدريب وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في أوضاع خاصة معزولة. ولم يعد الأمر كذلك في المجتمعات المعاصرة حيث أصبحت برامج التأهيل تركز على حقوق هؤلاء الأشخاص في الاندماج في عالم العمل والمجتمع بوجه عام. ويأتي هذا التوجه منسجماً مع مبادئ حقوق الإنسان، والعدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص، وقبول التنوع، ومناهضة التمييز.

وهناك إدراك متزايد حالياً لحقيقة أن التغيير مستحيل إذا لم يتمكن الناس المستهدفون من التنمية من المشاركة النشطة والتعاون مع الجهات

التي تسعى لتحقيق تلك التنمية. فالتأهيل ليس خدمة تقدمها فئة قوية إلى فئة ضعيفة، ولكن التأهيل عملية يشترك في تخطيطها وتنفيذها كل من له علاقة بها وفقاً لأدوار واضحة تكمل بعضها بعضاً.

ويشمل التأهيل الجيد تقديم خدمات لأصحاب العمل فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص المعوقين. وتتمثل تلك الخدمة أساساً في قيام أخصائيي التأهيل في تحليل وفهم حاجات أصحاب العمل والكفاءات التي يحتاجون إليها تمهيداً لإحالة أشخاص مؤهلين وذوي دافعية للعمل بما يتلاءم ومتطلبات الوظيفة المعنية. وفي حال توظيف أشخاص معوقين، يتوقع من أخصائيي التأهيل تنفيذ برامج تدريب أثناء العمل لهم (تزويد الموظفين الجدد بالمهارات اللازمة لتأدية العمل بما يلبي تطلعات صاحب العمل وتوقعاته)، وتقديم خدمات متابعة لكي يستمر الأداء وفق المواصفات المطلوبة، وتقديم المشورة والدعم لأصحاب العمل فيما يتعلق بتكييف بيئة العمل لتلبية حاجات الأشخاص المعوقين حسب الحاجة (الخطيب ٢٠٠٨).

١ - عملية التأهيل:

بناء على ما سبق، فإن عملية التأهيل هي سلسلة من الخدمات الفردية الموجهة نحو تحقيق أهداف محددة على رأسها التكيف المهني. وتتضمن هذه السلسلة الخطوات الرئيسية الآتية:

١- التقييم ويشمل الدراسة التشخيصية الأولية (Preliminary Diagnostic Study) اللازمة لاتخاذ قرار بشأن قبول الشخص المعاق في مركز التأهيل وذلك في ضوء حالة الإعاقة الموجودة لديه وقابليته للاستفادة من الخدمات المتوافرة، والدراسة التشخيصية المكثفة (Thorough Diagnostic Study) التي تجرى لكل شخص يقبل في مراكز التأهيل، من أجل تحديد طبيعة الخدمات التي يحتاج إليها وترجمتها إلى برنامج تأهيلي فردي.

٢- برنامج التأهيل الفردي الذي يشمل تحديد: مستوى الأداء الحالي، والهدف المهني طويل المدى، والأهداف المهنية قصيرة المدى، والخدمات التأهيلية اللازمة لتحقيق الأهداف.

٣- الإرشاد والتوجيه وهو يعد امن أهم عناصر التأهيل مما ترتب عليه استخدام مصطلح الإرشاد التأهيلي (Rehabilitation Counseling) في بعض الدول الغربية. وهناك العديد من النظريات الإرشادية التي يمكن الاستفادة منها في عملية التأهيل لتحسين أداء العميل وتكيفه.

٤- استعادة القدرات الجسمية والعقلية ويشمل هذا العنصر من عناصر العملية التأهيلية الخدمات الموجهة نحو تصحيح الأداء الجسمي والعقلي للمنتفعين من خدمات مراكز ومؤسسات

التأهيل وتعديله وتطويره. ومن أهم التخصصات التي تقدم هذا النوع من الخدمات: الطب الفيزيائي، والعلاج الطبيعي، والعلاج الوظيفي، والتمريض التأهيلي، والأطراف الاصطناعية.

٥- التدريب ويقصد كل الخبرات التعليمية التي تمكن الشخص المعوق من النمو والتكيف لتحقيق أقصى درجة ممكنة من التطور المهني والاستعداد للعمل.

٦- التشغيل حيث أن برامج التأهيل المهني الفاعلة والمفيدة هي البرامج التي تؤدي إلى تشغيل الأشخاص في المهن التي تم تدريبهم عليها. وتشمل عملية التشغيل خلق مزوجة بين الشخص والمهنة المناسبة له. ويتمتع اختصاصو التأهيل المؤهلون بالقدرات الآتية فيما يتعلق بالتشغيل (الحديدي ومسعود، ١٩٩٨):

أ- معرفة مصادر المعلومات المهنية المتوافرة في المجتمع المحلي.

ب- معرفة الإجراءات المتبعة تقليدياً في سوق العمل المحلي.

ج- معرفة أساليب تقييم فاعلية الأداء المهني.

د- القدرة على تحليل العمل.

- هـ- القدرة على توظيف المعلومات المهنية المتوافرة لتطوير البرامج التدريبية.
- و- القدرة على تعديل اتجاهات أصحاب العمل نحو الأشخاص المعوقين.
- ز- القدرة على مساعدة الأشخاص المعوقين على اكتساب مهارات البحث عن العمل المناسب.
- ح- معرفة المتطلبات الأساسية للمهن المختلفة.

٧- المتابعة بعد التوظيف وهدفها مساعدة الشخص على الاستمرار في العمل والمحافظة على مستوى أدائه.

٢- التقييم المهني:

لقد انبثق التقييم المهني في سياق برامج تأهيل الأشخاص المعوقين. وبوجه عام، فإن معظم الأشخاص الذين يخضعون لتقييم مهني هم أشخاص معوقون أو أقل حظا. ويعود ذلك لحقيقة أن النظام الاقتصادي الاجتماعي قد أوجد حواجز ومعوقات تحول دون توظيف الأشخاص المعوقين والأقل حظا. والتقييم المهني يسهم في تذليل تلك الحواجز.

إن استخدام العمل، حقيقيا كان أم تشبيها، للتعرف على قابلية الشخص للعمل وتكيفه المهني هو أهم ما يميز عملية التقييم المهني.

والهدف الرئيس من التقييم المهني هو تيسير دخول الأشخاص إلى عالم العمل والاستمرار فيه. وعملية التقييم المهني تعمل على تحسين فرص النجاح المهني ولكنها لا تكفي بمفردها لهذا النجاح (Rubin, & Roessler, 2004).

والتقييم المهني عملية تهدف إلى تحديد ميول الفرد، وقدراته، ومهاراته بغية التعرف إلى أوجه القوة لديه، واحتياجاته، وقابلياته المهنية. والتقييم المهني جزء من عملية التوجيه المهني وغالبا ما يستفاد من التقييم في اقتراح توصيات للتدريب أو التوظيف. ويستخدم التقييم المهني لتحقيق أغراض متنوعة تختلف من دولة إلى أخرى. فهو قد يستخدم لتحديد القابليات المهنية للشخص، أو تحديد محتوى البرنامج التدريبي، أو قابلية الشخص للتوظيف، أو قدرته على التكيف في بيئة العمل. واعتمادا على الأهداف المرجوة منه، يحقق التقييم المهني فوائد متنوعة. فهو يساعد الشخص المعوق في اختيار برنامج تدريب مهني واقعي واتخاذ قرارات مهنية واقعية استنادا إلى ميوله وقدراته واعتمادا على واقع سوق العمل المحلي. ويساعد التقييم المهني المرشدين المهنيين وأخصائيي التأهيل والتشغيل على العمل بشكل أكثر فاعلية مع المنتفعين من برامج التأهيل. وهو يساعد المدربين على تكيف أساليبهم وفق حاجات المتدربين. وأخيرا، يساعد التقييم المهني المشرفين على استثمار الموارد بحكمة أكبر ويساعد أصحاب العمل على اتباع إجراءات توظيف أفضل.

ومن العناصر المهمة في عملية التقييم المهني:

١. إجراء مقابلة مع الشخص المعوق من قبل أخصائي التوجيه المهني.
٢. الاطلاع على ملف الخبرات المهنية السابقة للشخص المعوق.
٣. الاطلاع على التقارير المدرسية أو سجلات التدريب السابق للشخص المعوق.
٤. الفحص الطبي لأغراض التوجيه المهني.
٥. تطبيق الاختبارات النفسية المناسبة.
٦. تحليل الظروف الشخصية والأسرية.
٧. تطبيق اختبارات قدرات مهنية (لفظية وغير لفظية) حسب الحاجة.
٨. تحليل القدرات البدنية للشخص المعوق ذات العلاقة بالمتطلبات المهنية ومدى الحاجة إلى تطوير تلك القدرات.
٩. جمع المعلومات عن الفرص المتوفرة للتدريب والعمل في ضوء قدرات الشخص المعوق وميوله ومؤهلاته وخبراته.

والأفضل أن يقوم فريق متعدد التخصصات بتنفيذ عملية التقييم المهني. واعتمادا على الوضع وعلى طبيعة حاجات الشخص المعوق، قد يشمل هذا الفريق إلى أخصائي التأهيل أخصائيين في: العلاج الوظيفي، والطب النفسي، والطب التأهيلي، وعلم النفس، والعمل الاجتماعي، والتوجيه المهني، والتربية الخاصة. وفي بعض الدول أو المؤسسات

يتوفر أخصائي تقييم مهني (Vocational Evaluator) يكون على معرفة بعدة تخصصات ذات علاقة بالتقييم. وتدعم تقارير هذا الأخصائي بتقارير من أخصائي علم النفس وأطباء وغيرهم حسب الحاجة. ويجب أن يكون أعضاء فريق التقييم المهني على معرفة بسوق العمل وبفرص العمل المتاحة ومتطلباتها لكي تكون توصياتهم واقعية.

ومن حيث المبدأ، يهتم التقييم المهني بالتعرف إلى مدى التوافق بين قدرات الشخص ومهاراته من جهة ومتطلبات العمل من جهة أخرى. ولكن ذلك منظور ضيق، فثمة قضايا متنوعة غير المهارات والقدرات تؤثر على النجاح في العمل. ولذلك فالتقييم المهني يأخذ منحى شمولياً. والجوانب التالية يتم تقييمها كجزء من عملية التقييم المهني الشاملة:

- أ- التعليم، والخبرات المهنية، والخلفية.
- ب- مصادر القوة النفسية والنمو الشخصي.
- ج- مهارات العيش المستقل.
- د- القدرة على القراءة والكتابة.
- هـ- معرفة وفهم عالم العمل.
- و- القابليات والقدرات.
- ز- المهارات المهنية والتقنية.
- ح- السلوكيات ذات العلاقة بالعمل (الاجتماعية والتواصلية، الخ).
- ط- مهارات البحث عن العمل (مهارات البحث عن الوظائف الشاغرة وتقديم الطلبات والتصرف أثناء المقابلة، الخ).

- ك- الاستعداد للعمل.
- ل- الحاجات الخاصة.

ويتضمن التقييم المهني طرقاً رسمية وطرقاً غير رسمية. وبوجه عام، يشمل التقييم المهني:

- أ- معلومات عامة عن الشخص والتقارير التي أعدها أخصائون آخرون.
- ب- مقابلات مع الشخص المعوق وربما أسرته ومعلميه أو موظفيه السابقين.
- ج- قوائم تحقق.
- د- الاستكشاف والإرشاد المهني لتحديد الأهداف المهنية.
- هـ- اختبارات قلم وورقة بما في ذلك جملة من الاختبارات النفسية المقننة.
- و- عينات العمل (نشاط مهني يحاكي إلى حد كبير النشاط المهني الفعلي).
- ز- التقييم الموقفي الذي يشمل ملاحظة الشخص في بيئة العمل أو في مواقف تدريبية.
- ح- تجريب العمل (وضع الشخص في ظروف العمل الطبيعية لتحديد مدى قابليته لتأدية متطلبات العمل من جهة وتدريبه وتطوير مهاراته من جهة أخرى).

خامساً - تعديل الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم:

لقد أكدت أدبيات التربية الخاصة والتأهيل على الدوام الدور الحاسم الذي تلعبه الاتجاهات في تعليم وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة. فعندما تكون الاتجاهات سلبية وغير واقعية تكون التحديات التي يواجهها الشخص ذو الإعاقة وأسرته كبيرة ومتنوعة. أما عندما تكون الاتجاهات واقعية وبعيدة عن المعتقدات الخاطئة، فالفرص تصبح أفضل لتقديم خدمات وبرامج أكثر جدوى وفاعلية لهؤلاء الأشخاص. وإذا كانت الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة قد شهدت تغيرا نسبيا في العقود الماضية في كثير من دول العالم، فهي تبقى سلبية عموما ولا ترقى السلوكيات الفعلية للتغير الذي يتم التعبير عنه لفظيا من خلال أدوات قياس الاتجاهات المعروفة (Harris et al., 1999). وبوجه عام، تتبنى الاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة عن الصور النمطية (Stereotypes) الشائعة في المجتمع وعن نقص المعلومات الصحيحة عن الإعاقة وعن الأشخاص المعوقين (Unger, 2002).

وتجمع نتائج البحوث العلمية التي أجريت في العقود الماضية أن أحد أهم الحواجز التي يجب إزالتها ليتمكن الأشخاص المعوقون من العمل هو حاجز الاتجاهات السلبية لدى أصحاب العمل ولدى زملائهم العاملين غير المعوقين (Lee and Rodda, 1994). وكما يشير المدافعون عن حقوق الأشخاص المعوقين، فالمسألة ليست مقتصرة على

إزالة الحواجز المادية (المعمارية) فلعل إزالة الحواجز النفسية المتمثلة في الاتجاهات السلبية والتوقعات المتدنية أكثر أهمية.

ومع أن تغيير الاتجاهات ليس أمراً سهلاً، ثمة أساليب تبين في السنوات الماضية أنها فعالة في تعديل الاتجاهات وتغييرها. ومن أكثر تلك الأساليب فاعلية الأسلوب الذي يتضمن تزويد الأشخاص بمعلومات تفند أو تتحدى القناعات الموجودة لديهم وذلك ما يعرف بالبرامج التربوية أو التنقيفية (Educational Programs).

وهكذا فتعديل اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص المعوقين مهمة رئيسية من المهام الملقة على عاتق أخصائيي التأهيل المهني في الدول العربية. فالمجتمعات العربية ما زالت بحاجة إلى بذل جهود كبيرة جداً لتعديل الاتجاهات نحو الأشخاص المعوقين والانتقال بالممارسات في مجالات تعليم وتأهيل هؤلاء الأشخاص من منظور الشفقة والرعاية والبرامج المستندة إلى وجهات نظر عفا عليها الزمن إلى منظور الحقوق والبرامج المتسقة مع أفضل الممارسات العالمية في الوقت الراهن والمدعمة بنتائج البحوث العلمية الحديثة.

سادساً - تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

تتنوع أنماط العمل التي قد يشغلها الأشخاص المعوقون تبعاً لعدد من المتغيرات من أهمها: طبيعة الإعاقة وشدها، وفاعلية التدريب،

وظموحات الشخص وقدراته، والفرص المتاحة في المجتمع المحلي. وبوجه عام، تأخذ أنماط العمل المتاحة لهؤلاء الأشخاص الأشكال التالية (الخطيب ٢٠٠٨):

١- العمل في السوق المفتوحة أو العمالة التنافسية (Competitive Employment) وهو انخراط الشخص ذي الإعاقة في سوق العمل المفتوحة (الزراعة، الصناعة، التجارة) بشروط مماثلة للموظفين غير المعوقين. إنه توظيف الأشخاص المعوقين توظيفاً انتقائياً حسب قوانين العرض والطلب ووفق قوانين العمل والتوظيف. ويوفر هذا البديل فرص عمل متنوعة جداً كما أنه يساعد في تحقيق مبدأ الدمج وتساوي الفرص.

٢- العمل في مشاغل محمية (Sheltered Employment): وهو توظيف في ورش محمية للأشخاص الذين تمنعهم طبيعة الإعاقة وشدها من الانخراط في العمالة التنافسية. وقد يكون العمل في المشاغل المحمية لمرحلة انتقالية إلى أن يكتسب الشخص المهارات المهنية اللازمة لولوج السوق المفتوحة وقد يكون بمثابة عمل طويل المدى إذا كانت الإعاقة شديدة لدرجة تحول دون توفر فرص عمل أخرى.

٣- العمل للحساب الخاص (المشاريع الفردية الصغيرة): يستطيع بعض الأشخاص المعوقين تنفيذ مشاريع استثمارية خاصة.

وتبادر دول كثيرة إلى توفير دعم لمثل هذه المشاريع تشجيعاً لاستقلالية الأشخاص المعوقين وتيسيراً لاكتفائهم الذاتي اقتصادياً.

٤- العمل بالمنزل (Home Work): إذا كانت طبيعة الإعاقة تحول دون تمكن الشخص المعوق من التنقل والحركة بيسر أو إذا كانت ثمة قيود اجتماعية وثقافية تحد من العمل خارج المنزل، يمكن دعم الأشخاص المعوقين وتدريبهم لتنفيذ مشاريع حرفية أو صناعية من منازلهم تدر دخلاً معقولاً وتقلل من اعتمادهم على غيرهم.

٥- الجمعيات التعاونية للأشخاص المعوقين (Cooperatives for Persons with Disabilities): هي مؤسسات أو مشاريع تعاونية يقيمها الأشخاص المعوقون أنفسهم أو تنشأ لهم لتنفيذ أنشطة مدرة للدخل وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وفرص المشاركة في الأنشطة الثقافية والترفيهية. وتتطلب مثل هذه التعاونيات تقديم تدريب هادف للأشخاص المعوقين في مجالات العمل التعاوني.

٦- نظام الحصص (Quota Systems): تخصيص نسبة مئوية معينة من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة.

(١) الدروس المستفادة من تجارب الدول المختلفة:

الدرس الأهم الذي تعلمناه من تجارب الدول المختلفة في السنوات الماضية هو أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرون على المشاركة البناءة في الاقتصاد الوطني إذا أزيلت العوائق وقدم لهم التدريب المناسب وتوفرت لهم الفرص. فعلى سبيل المثال، أفادت شركة دوبونت (Dupont Corporation) الأمريكية وهي ثاني أكبر شركة للكيمائيات في العالم في تقرير حديث لها أن أداء موظفيها ذوي الإعاقة يعادل أو يفوق أداء موظفيها غير المعوقين من حيث السلامة المهنية والانتاجية والمواظبة. وقد توصلت عشرات الشركات الكبرى وآلاف أصحاب العمل في العالم إلى نتائج مشابهة (International Labor Organization, 2007).

ومن الدروس المستفادة أيضا سواء من الدول المتقدمة أو الدول النامية قصور تقديم خدمات التدريب المهني والتشغيل للأشخاص المعوقين من خلال مراكز/معاهد تدريبية خاصة. فالتأهيل التقليدي محدود من حيث عدد وطبيعة المهن التي يدرّب عليها وانخفاض الجودة وتأكيد على مبدأ العزل وعدم قدرته على الوصول الى خدمة قطاع أكبر من الأشخاص المعوقين أو تحسين امكانية ادماج الخريجين في سوق العمل (القيوتي، ٢٠٠٧). وكما يشير الكاتب، فالتأهيل الفعال يتمتع بالخصائص الرئيسية التالية:

- ١- الحق الكامل للأشخاص المعوقين في الحصول على الخدمات اللازمة أسوة بغيرهم من أفراد المجتمع.
- ٢- ضرورة تحقيق مبدأ العدالة والمساواة في الوصول الى الخدمات
- ٣- الابتعاد عن أنماط الخدمات الخاصة القائمة على مبدأ العزل والاستثناء وبدلاً من ذلك تعزيز فرص الأشخاص المعوقين في الوصول إلى المؤسسات والبرامج والخدمات العادية القائمة في المجتمع واتخاذ الاجراءات الميسرة لهذا الأمر.
- ٤- ان الاستجابة لاحتياجات الأشخاص المعوقين أو غيرهم من أبناء المجتمع يجب أن تنطلق من مبدأ التضامن ومسؤولية المجتمع ومؤسساته المختلفة ويتطلب هذا تضافر جميع القطاعات لتقديم الخدمات للجميع وعلى أفضل نحو ممكن ونوعية جيدة.
- ٥- اللامركزية هي الأسلوب الأمثل والاستراتيجية الأكثر فعالية لتحقيق ما سبق ومشاركة الأشخاص المعوقين وأصدقائهم ومنظمات المجتمع المدني شرط لا بد منه لنجاح أية مبادرة على المستوى المحلي.

ولعل أحد أهم الأسباب التي تكمن وراء عدم تقدم التأهيل والتربية الخاصة في الدول النامية هو أن هذه الدول أخذت نماذج الخدمات والبرامج من الدول المتقدمة دون إجراء التعديلات الكافية عليها لتصبح ملائمة لتلبية حاجاتها. ففي هذا العصر، عصر التقدم الغربي، أصبحت الدول النامية تعتقد بأن الحل لمشكلات المعاقين يجب أن يكون على غرار الحل في الدول المتقدمة. ولعل المساعدات الدولية قد أسهمت في

تطوير هذا الوضع. فكثير من الخبراء يقدمون توصيات للدول النامية تتصف بالأواقعية وعدم القبلية للتطبيق.

ولا يكفي التصديق على ما صدر من اتفاقيات ومواثيق دولية في مجال تعليم وتأهيل الأشخاص المعوقين، فالفجوة ما زالت كبيرة بين تبني تلك المبادئ وتطبيقها.

وثمة حاجة ماسة إلى تبني سياسات وإجراءات عملية وتنفيذ حملات توعية لتحفيز أرباب العمل على تشغيل الأشخاص المعوقين من جهة وضمان حصول أرباب العمل على تسهيلات عند تشغيل هؤلاء الأشخاص من جهة أخرى. وقد يكون ملائماً التفكير بإتاحة المجال للأشخاص المعوقين للإفادة من مراكز التدريب المهني العامة وتكييف بيئات العمل في هذه المراكز وتكييف سياساتها وإعادة تدريب كوادرها (الخطيب ٢٠٠٨).

والدول العربية التي لديها قوانين بشأن تدريب وتشغيل الأشخاص المعوقين مطالبة بوضع آليات عملية لإنفاذ هذه القوانين وتطبيق مبدأ الإلزامية والمساءلة بشأنها. أما الدول العربية التي ليس لديها مثل تلك القوانين بعد فهي مطالبة بتعديل قوانين العمل سارية المفعول أو إصدار قوانين جديدة تضمن تنفيذ برامج تدريبية مناسبة للأشخاص المعوقين وتوفير فرص عمل متكافئة لهم بعد تلقي هذا التدريب.

(٢) اعتبارات خاصة بتشغيل النساء المعوقات :

تعاني المرأة ذات الإعاقة في معظم أقطار العالم من التمييز مرتين: مرة لأنها امرأة ومرة ثانية لأن لديها إعاقة. وتواجه النساء المعوقات ما تواجهه النساء جميعاً من مشكلات وعدم مساواة. فقد أهملت المنظمات الدولية والإقليمية الفاعلة في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك الحركات النسائية احتياجات النساء المعوقات وحقوقهن. وظلت المرأة المعوقة ضمن الشرائح المهمشة حيث تعامل بوصفها غير قادرة على لعب أي دور في المجتمع. إضافة إلى ما سبق، فالمرأة المعوقة تواجه صعوبات خاصة لا تواجهها المرأة غير المعوقة. فنسبة تعرض المرأة المعوقة لإساءة المعاملة في الأسرة والمؤسسة والمجتمع تفوق بشكل ملحوظ نسبة تعرض المرأة غير المعوقة للإساءة.

وبالرغم من التحديات الكبيرة والصعوبات الجمة، شرعت النساء المعوقات في عدد متزايد من دول العالم في بذل جهود لا يستهان بها لمواجهة الصور النمطية السلبية وللمشاركة في الحياة الاجتماعية. ولكنهن يحتجن إلى توعية بحقوقهن، وتعريف بمسؤولياتهن، وتطوير معرفتهن ومهاراتهن. وينبغي اتخاذ التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

- ١- القضاء على التحيزات والعادات العرفية القائمة على الاعتقاد بكون أي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر، أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

٢- تضمين التربية الأسرية فهما سليما للأمومة بوصفها وظيفة اجتماعية، والاعتراف بكون تنشئة الأطفال وتربيتهم مسؤولية مشتركة بين الأبوين.

٣- يجب منح المرأة أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل في الشؤون المدنية، والمساواة بينها وبينه في فرص ممارسة تلك الأهلية.

وإضافة للحق في التعليم، والمعاملة الإنسانية اللائقة، والحماية من التمييز والعنف وإساءة المعاملة، وحرية التعبير، والأمن الشخصي، والاندماج في الحياة العامة، فإن للنساء المعوقات الحق في العمل وكسب الرزق عن طريق العمل الذي يخترنه أو يرتضينه. ولهن الحق في الوصول إلى مكان العمل ببسر والحصول على تسهيلات معقولة في ما يخص جميع جوانب التوظيف. ولتحقيق ذلك، ينبغي إلغاء الأنظمة التي تنطوي على تمييز ضدهن وتحد فرصهن في إيجاد عمل. وينبغي معاملة النساء المعوقات في أماكن العمل على قدم المساواة مع الآخرين في ما يخص السلامة، والحماية، والتدريب، والإجازات، والمزايا الأخرى. وللنساء المعوقات الحق في مستوى معيشي لائق. ولهن الحق في الانتفاع من الضمان الاجتماعي، وعند الحاجة، الحصول على الإعانات المناسبة.

بعض الحقائق عن النساء ذوات الإعاقة*

- تبلغ نسبة النساء المعوقات العاملات في الدول المتقدمة حوالي ٢٠%، وفي الدول النامية فإن هذه النسبة أقل بكثير، لكن لا تتوفر إحصاءات دقيقة.
 - تقل الأجور التي تتقاضاها النساء المعوقات بشكل ملحوظ عن تلك التي تتقاضاها النساء غير المعوقات، والأجور التي تتقاضاها النساء عموماً أقل من الأجور التي يتقاضاها الرجال.
 - لم يحظ تاهيل النساء المعوقات حتى الآن سوى بقدر ضئيل من الاهتمام الدولي مقارنة بكل من الرجال المعوقين والنساء غير المعوقات.
 - تعتبر معظم الأسر العربية الفتاة أو المرأة المعوقة عاراً لها.
 - المرأة المعوقة في الدول العربية من بين الجماعات الأكثر ضعفاً والأقل تمتعاً بالحماية.
 - النساء والفتيات المعوقات أكثر تعرضاً لسوء المعاملة من النساء والفتيات غير المعوقات.
 - النساء المعوقات أفقر الفقراء في العالم.
 - إن الوضع الاجتماعي/الثقافي للفتيات والنساء المعوقات وضع متدن إذا ما قورن بوضع الفتيات والنساء غير المعوقات.
 - غالباً ما لا تتوفر الخدمات المتوفرة للنساء عموماً للنساء المعوقات. ولا تكاد تتوفر أي خدمات تذكر للأمهات المعوقات.
 - إذا كان وضع النساء في الدول العربية قد شهد تحسناً في العقود القليلة الماضية، فإن التحسن الذي شهده وضع النساء المعوقات كان محدوداً جداً.
- لا تحظى قضايا النساء المعوقات ومشكلاتهن باهتمام يذكر في الدول العربية. وبوجه عام، فمشاركة النساء المعوقات في البرامج التعليمية وفي التدريب والعمل محدودة جداً مقارنة بالنساء غير المعوقات وبالرجال المعوقين.

(٣) اعتبارات خاصة بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية:

أكد الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٧١ على حقوق هؤلاء الأفراد في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشة لائق وعلى حقهم، إلى أقصى مدى تسمح به قدراتهم، في العمل المنتج ومزاولة أية مهنة أخرى مفيدة. وقد تزايد اهتمام المجتمعات المعاصرة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية (وخاصة ذوي الإعاقات البسيطة) حيث أصبح ما يعرف بالانتقال من المدرسة إلى العمل أو التربية الانتقالية (Transition Education) محور اهتمام التشريعات والسياسات في جميع الدول المتقدمة في العقدين الماضيين. فمعروف أن الإعاقة العقلية مستويات متفاوتة من الشدة تتراوح بين البسيطة والشديدة جدا وعليه فقدرات الأشخاص الذين لديهم هذه الإعاقة تتباين بشكل واسع. وبالتالي فإن كثيرا منهم قابلون للتوظيف بدوام كلي أو دوام جزئي. ويلاحظ أن الأعمال التي يقوم بها هؤلاء الأشخاص آخذة بالتنوع والاتساع مؤخرا.

وتشير الدراسات إلى أن تحسنا قد طرأ من حيث العيش المستقل والتوظيف لهؤلاء الأشخاص ولكن الوضع ما زال بالغ الصعوبة في الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء حيث أن معظم خريجي المدارس يمكنهم مع أسرهم دون عمل أو بعمل مدعوم من أفراد الأسرة بشكل أو آخر (Kniel, 1995; Luftig & Dorothy, 2005). ولعل

ذلك يعود إلى ضعف البرامج التدريبية التي تقدم لهم. فقد ظل الطلبة ذوو الإعاقات العقلية إلى عهد قريب في معظم دول العالم محرومين من الالتحاق بالمدارس العادية. وإلى حد بعيد، لا يزال نمط الخدمة هذا المستند إلى العزل هو النمط الشائع في الدول النامية بما فيها الدول العربية. ومنذ سنوات، أصبح نمط التعليم السائد للطلبة ذوي الإعاقات العقلية البسيطة في الدول المتقدمة على وجه الخصوص هو التعليم في المدرسة العادية مع توفير أشكال مختلفة من الدعم التربوي والخدمات المساندة تشمل: غرف المصادر، وخدمات التربية الخاصة الاستشارية أو المتنقلة، الخ. فلم تعد دول العالم في الوقت الراهن تقبل بأن يقدم التعليم للطلبة ذوي الإعاقات العقلية في أوضاع معزولة. ويبرر أنصار الدمج مواقفهم بالإشارة إلى أن: (أ) المخرجات التعليمية والاجتماعية للطلبة ذوي الإعاقة العقلية أفضل منها في الصفوف والمدارس الخاصة، (ب) الدمج في المدارس العادية أقل تكلفة من الفصل في مدارس خاصة، (ج) الدمج لا يترك تأثيرات سلبية على الطلبة العاديين.

وتتبنى الجمعية الأمريكية للإعاقات العقلية والتطورية موقفا مطالباً بدعم الأفراد المعوقين عقليا بأنشطة خاصة في تسعة مجالات أساسية على الأقل هي: النمو الإنساني، والتربية والتعليم، والحياة المنزلية، والحياة المجتمعية، والعمل، والصحة والسلامة، والسلوك، والنمو الاجتماعي، والحماية والدفاع عن النفس. ومن الطبيعي أن الحاجة للدعم في هذه المجالات تصبح أقل كلما كانت شدة الإعاقة العقلية أقل.

١- أنشطة النمو الإنساني:

- أ- توفير فرص التطور الجسمي بما في ذلك التناسق البصري اليدوي، والمهارات الحركية الكبيرة والدقيقة.
- ب- توفير فرص التطور العقلي مثل: استخدام الكلمات والصور لتمثيل العالم والتعليل المنطقي حول الأحداث المادية الملموسة.
- ج- توفير فرص التطور الاجتماعي والانفعالي من خلال أنشطة تطور علاقات الثقة، والاستقلالية، والمبادرة.

٢- الأنشطة التربوية والتعليمية:

- أ- تفاعل الطالب مع المعلمين والمدرسين ومع الطلبة الآخرين.
- ب- المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالأنشطة التعليمية والتدريبية.
- ج- تعلم استراتيجيات حل المشكلات واستخدامها.
- د- استخدام التكنولوجيا في التعلم.
- هـ- تعلم المهارات الأكاديمية الوظيفية واستخدامها (مثل قراءة الإشارات)
- و- تعلم مهارات الاعتماد على النفس واستخدامها.

٣- أنشطة الحياة المنزلية:

- أ- استخدام الحمام.
- ب- العناية بالملابس.
- ج- إعداد الطعام وتناوله.
- د- تنظيف الجسم والعناية الشخصية.
- هـ- ترتيب المنزل وتنظيفه.
- و- إرتداء الملابس.
- ز- تشغيل الأجهزة الكهربائية والتقنية الموجودة في المنزل.
- ح- المشاركة في الأنشطة الترفيهية في المنزل.

٤- أنشطة الحياة المجتمعية:

- أ- استخدام المواصلات.
- ب- المشاركة في الأنشطة الترفيهية.
- ج- زيارة الأصدقاء والأقارب.
- د- التسوق والشراء.
- هـ- التفاعل مع الناس في المجتمع المحلي.
- و- استخدام المباني العامة.

٥- الأنشطة المهنية:

- أ- تعلم واستخدام مهارات لازمة لأعمال معينة.
- ب- التفاعل مع الزملاء في العمل.
- ج- التفاعل مع المشرفين على العمل.
- د- إتقان المهارات ذات العلاقة بالعمل بسرعة واتقان.
- هـ- تأدية تعيينات العمل المتغيرة.
- و- معرفة كيفية الحصول على المساعدة عند الحاجة.

٦- الأنشطة ذات العلاقة بالصحة والسلامة:

- أ- معرفة كيفية الحصول على الخدمات العلاجية عند اللزوم.
- ب- تناول العقاقير الطبية اللازمة.
- ج- تجنب المخاطر الصحية والعوامل ذات التأثير السلبي على السلامة الشخصية.
- د- التفاعل مع مقدمي الخدمات الصحية.
- هـ- معرفة كيفية الحصول على الخدمات الطبية الطارئة.
- و- تناول غذاء صحي.
- ز- المحافظة على اللياقة البدنية.
- ح- المحافظة على الصحة النفسية والعاطفية.

٧- الأنشطة السلوكية:

- أ- تعلم مهارات وسلوكيات محددة.
- ب- تعلم واتخاذ قرارات مناسبة.
- ج- التحكم بالعدوان والغضب.
- د- المحافظة على السلوكيات الاجتماعية المناسبة في المواقف والأوضاع العامة.
- هـ- دمج الأشياء المفضلة شخصيا في الأنشطة اليومية.
- و- معرفة كيفية الحصول على خدمات الصحة النفسية.

٨- الأنشطة الاجتماعية:

- أ- التفاعلات الاجتماعية المناسبة مع أفراد الأسرة.
- ب- المشاركة في الأنشطة الأسرية الترفيهية والاجتماعية.
- ج- التفاعلات الاجتماعية المناسبة مع الأفراد خارج نطاق الأسرة.
- د- بناء علاقات صداقة والمحافظة عليها.
- هـ- التعبير للآخرين عن الحاجات الشخصية.
- و- تقديم المساعدة للآخرين.
- د- التعبير عن العواطف بطرق مناسبة.

٩- أنشطة الدفاع عن النفس:

- أ- الدفاع عن النفس وعن الآخرين.
- ب- إدارة الأموال والمصاريف الشخصية.
- ج- حماية الذات من الاستغلال.
- د- الحصول على الخدمات القانونية عند الحاجة.
- هـ- استخدام البنك وصرف الشيكات.

خاتمة:

بينت الورقة أن التشغيل أحد أهم مكونات عملية التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة. فالتأهيل يهدف إلى زيادة فرص توظيف هؤلاء الأشخاص من خلال تنفيذ جملة من الخدمات المتسلسلة والمتكاملة. وأبرزت الورقة المعاني المتغيرة للتأهيل فهو لم يعد يعني تدريب وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في أوضاع خاصة معزولة بل هو يركز على حقوق هؤلاء الأشخاص في الاندماج في عالم العمل والمجتمع بوجه عام. ويأتي هذا التوجه منسجماً مع مبادئ حقوق الإنسان، والعدالة الاجتماعية، وتكافؤ الفرص، وقبول التنوع، ومناهضة التمييز. وتبين الخبرة أن ذلك ذو جدوى من الناحية الإنسانية والناحية الاقتصادية على حد سواء.

وبينت الورقة أن الأشخاص ذوي الإعاقة كمجموعة ما زالوا يواجهون مستويات عالية من الفاقة والبطالة بالرغم من أن أعدادا

متزايدة منهم أصبحت تحصل على عمل وتدمج في المجتمع وبالرغم من أن المجتمعات أصبحت تتعامل مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفها قضايا تتعلق بحقوق الإنسان لا قضايا تخص نظم الرعاية الاجتماعية. ومن الأمور التي تبعث على الأمل أن دول العالم أصبحت تدرك جيدا أن توفير فرص العمل لهؤلاء الأشخاص يدعم الاقتصاد الوطني ويخفض كلفة الإعاقة على المجتمع من خلال الحد من تكاليف الرعاية الخاصة وتعويضات الإعاقة الأمر الذي يشجعها على تنفيذ البرامج لتحسين فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق اندماجهم ومشاركتهم في حياة المجتمع. وأشارت الورقة إلى أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قد يأخذ أشكالا متنوعة منها: العمل في السوق المفتوح، والعمل في مشاغل محمية، والعمل للحساب الخاص (المشاريع الفردية الصغيرة، والعمل بالمنزل أو في جمعيات تعاونية للأشخاص المعوقين أو وفق نظام الحصص.

وبينت الورقة أن كثيرا من الدول ليس لديها قوانين مفعلة لحماية حقوق الأشخاص المعوقين في عالم العمل وأن معدلات البطالة بين الأشخاص المعوقين في الدول المتقدمة تقترب من ٥٠% وفي الدول النامية تزيد عن ٨٠%. وفي حال العمل، يتقاضى الموظفون المعوقون أجورا أقل من تلك التي يتقاضاها الأشخاص غير المعوقين وهم أول من يفقدون أعمالهم عندما يقرر أصحاب العمل الاستغناء عن موظفين. علاوة على ذلك، غالبا ما يفترض أصحاب العمل أن الأشخاص المعوقين غير قادرين على العمل مع أن الدراسات أشارت إلى أن معدل

غياب الموظفين المعوقين عن العمل لا يزيد عن معدل غياب الموظفين غير المعوقين وأن معدلات الاستمرار في العمل بين الموظفين المعوقين قد تكون أعلى منها لدى الموظفين غير المعوقين وأنه لا توجد فروق تذكر بين الموظفين المعوقين والموظفين غير المعوقين من حيث مستوى تحقيق معايير الأداء المهني الجيد أو معدلات إصابات العمل.

وأشارت الورقة ضمناً إلى إمكانية الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لكنها حذرت من مغبة أخذ نماذج الخدمات والبرامج من الدول المتقدمة دون إجراء التعديلات الكافية عليها لتصبح ملائمة للبيئات المحلية. وناقشت الورقة أيضاً أهمية التقييم المهني في تدليل تلك الحواجز التي قد تعترض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأكدت الورقة ضرورة الاستمرار بتنفيذ البرامج الهادفة إلى تعديل الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقات لما لها من أهمية كبيرة في تعليمهم وتأهيلهم. فلن تتحقق الفائدة المرجوة من برامج التأهيل إذا كان المجتمع المحلي سيرفض مخرجاتها بسبب الاتجاهات السلبية والصور النمطية. وأشارت الورقة إلى أهمية التركيز على تغيير اتجاهات أصحاب العمل والموظفين غير المعوقين.

كذلك تناولت الورقة الاعتبارات الخاصة بتشغيل النساء المعوقات فأكدت على أن المرأة ذات الإعاقة تتعرض للتمييز مرتين مرة لأنها

امرأة ومرة لأنها معوقة. وتواجه النساء المعوقات ما تواجهه النساء جميعاً من مشكلات وعدم مساواة بالإضافة إلى صعوبات إضافية خاصة بسبب الإعاقة. ودعت الورقة إلى حماية حقوق النساء المعوقات في التعليم، والتدريب، والعمل. وفي الجزء الأخير، تناولت الورقة الاعتبارات الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية فأكدت على حق هؤلاء الأشخاص في العمل المنتج ومزاولة أية مهنة أخرى مفيدة إلى أقصى مدى تسمح به قدراتهم. ودعت الورقة إلى تطوير برامج مناسبة لدعم انتقالهم من المدرسة إلى العمل من خلال تحسين مهاراتهم في مجالات: النمو، والتعليم، والحياة الأسرية، والحياة المجتمعية، والعمل، والصحة والسلامة، والسلوك، والكفاءة الاجتماعية، والدفاع عن الذات.

* * *

المراجع:

- ١- الخطيب، جمال (٢٠٠٨). دليل التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. المجلس الأعلى لشؤون الأسرة. الدوحة: قطر.
- ٢- الحديدي، منى، مسعود، وائل (١٩٩٨). المعوق والأسرة والمجتمع. جماعة القدس المفتوحة.
- ٣- الخطيب، جمال (٢٠٠٨). حقوق النساء ذوات الإعاقة. المجلس الأعلى لشؤون الأسرة. الدوحة - قطر.
- ٤- القريوتي، يوسف (٢٠٠٧). التدريب المهني والتشغيل في المجتمع المحلي. الملتقى العربي الإفريقي الأول حول الإعاقة. تونس.
- ٥- الخطيب، جمال (٢٠٠٧). تعليم الطلبة ذوي الإعاقات العقلية البسيطة في المدارس العادية: دليل المعلم. تقرير مقدم إلى وزارة التربية والتعليم: الأردن.

1. International Labor Organization (2007). *Employment and disabled persons*. Author: Geneva.
2. Kniel, A. (1995). The present situation of former pupils from schools for the mentally retarded: Experiences from four countries in western and central Africa. *International Journal of Rehabilitation Research*, 18 (4), 357-361.

3. Lee, T. & Rodda, M. (1994). Modification of Attitudes Toward People with Disabilities. *Canadian Journal of Rehabilitation* 7: 229-238.
4. Luftig, R. L.; Muthert, D. (2005). Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school vocational program. *Research in Developmental Disabilities: A Multidisciplinary Journal*, 26 (4), 317-325.
5. Riggart, T., & Maki, D. (2004). *Handbook of rehabilitation counseling*. New York: Springer.
6. Rubin, S., & Roessler, R. (2004). Foundations of the vocational rehabilitation process (5th ed.). Austin TX: Pro-Ed.
7. Unger, D. D. (2002). Employer's attitudes toward people with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and other Developmental Disabilities* 17: 2-10

* * *

الدراسة الثالثة

قواعد تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان المتقدمة

إعداد

الدكتور محمد سامي عبدالصديق
أستاذ القانون المدني المساعد بجامعة القاهرة

المحتويات

الصفحة

- ١٠٥	تمهيد
١٠٨
- ١٠٨	أولاً - قواعد تشغيل المعاقين في دول الاتحاد
١١٩	الأوربي.....
- ١٢٠	ثانياً - قواعد تشغيل المعاقين في الولايات المتحدة
١٢٤	الأمريكية.....
- ١٢٥	ثالثاً - قواعد تشغيل المعاقين في دول شرق
١٢٦

تمهيد:

تحظى قضية المعاقين باهتمام متزايد من جانب الحكومات والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني، لاسيما وأن مستوى الرعاية والتأهيل المقدم للمعاق يمثل أحد المعايير الأساسية التي تقاس عليها حضارة كل مجتمع من المجتمعات ومدى تطوره، مع تأكيدنا على أن الاهتمام بالمعاقين يجب ألا يركز على دواعي العطف والإحسان، وإنما على أساس ما يجب أن يتمتعون به من حقوق تقرها الأديان السماوية وتنص عليها الدساتير والإعلانات والمواثيق الدولية¹.

وانطلاقاً مما تقدم، أولى القائمون على شؤون التشريع بدول مجلس التعاون الخليجي اهتماماً خاصاً بمشكلات المعاقين، إدراكاً منهم لخطورة الآثار الناجمة عن هذه المشكلات وحرصاً منهم على رعاية وتأهيل المعاق وحفظ حقوقه وتعزيز فرصه في حياة كريمة داخل المجتمع الذي يعيش فيه ... ولأجل ذلك، صدر القانون الكويتي رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٦م بشأن رعاية المعاقين، كما صدر نظام رعاية المعوقين بالمملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكي رقم ٣٧ لسنة ١٤٢١هـ، إضافة إلى القانون القطري رقم ٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن

¹ اهتم المجتمع الدولي مبكراً بقضايا المعاقين من خلال منظماته الدولية، فقد تضمنت أكثر من وثيقة صادرة عن الأمم المتحدة مبادئ تحدد قضية الإعاقة وواجبات التعامل معها، فصدر إعلان حقوق المعوقين في ٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٥م، كما تضمن برنامج العمل الدولي العديد من التشريعات لضمان حقوق المعوقين وتحقيق المشاركة الكاملة والمساواة، كما صدر العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة (٢٠٠٤-٢٠١٣).

ذوي الاحتياجات الخاصة، والقانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، فضلاً عن قانون رعاية وتأهيل المعاقين العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٦٣ لسنة ٢٠٠٨م، كما عنيت مملكة البحرين برعاية متحدي الإعاقة بانضمامها لاتفاقية تشغيل وتأهيل المعاقين العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣م بموجب المرسوم بقانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٦م، وانضمامها لاتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣م الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للمعوقين بالمرسوم الأميري رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩م، تأكيداً منها على رعاية وحماية حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة.

وعلى الرغم من كثرة وتنوع الحقوق التي أقرتها التشريعات للمعاقين، يبقى حق المعاق في التشغيل - أو الحق المعاق في العمل كما يطلق عليه في بعض الأحيان - أحد أبرز هذه الحقوق، خصوصاً في ظل تنامي الدعوة إلى الاهتمام بالموارد البشرية والعمل على اندماجها في التنمية المجتمعية.

وما من شك في أن تبريراً منطقياً يستند على أساسه هذا الحق، وهو أن العمل يعتبر هو أفضل السبل التي تسهم بشكل مباشر في سرعة تأقلم المعاق مع المجتمع الذي يعيش فيه، إذ يكشف عن طاقاته المعطلة، ويسهم في زيادة الإنتاج ويدفع عجلة التنمية إلى الأمام، أضف إلى ذلك أن العمل هو خير معين للمعاقين ولأسرهم على حياة أفضل عن طريق

توفير موارد مالية منتظمة لهم ... وهكذا انعكس هذا الأمر بدوره على تشريعات رعاية وتأهيل المعاقين في أغلب دول العالم التي حرصت أشد الحرص على تأكيد حق المعاق في الالتحاق بالوظائف وتيسير إمكانية حصوله على فرصة العمل التي تتناسب ومؤهلاته وقدراته.

وعلى هامش الندوة الاجتماعية الخاصة بمشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات في دول مجلس التعاون المنعقدة في مدينة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة من ١٠ - ١١ من يونيو الجاري، تأتي أهمية هذه الورقة البحثية التي نسلط من خلالها الضوء على قواعد تشغيل المعاقين في البلدان المتقدمة، وهدفنا في المقام الأول هو توجيه اهتمام القائمين على شؤون التشريع في دول مجلس التعاون، فضلاً عن الخاضعين لأحكامه، إلى ما يفيد - من وجهة نظرنا - في إرساء وتدعيم مبادئ العدالة والإنصاف بشأن حظر أوجه التمييز بسبب الإعاقة فيما يختص بالمسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، فضلاً عن تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.

وترتيباً على ما تقدم، سنحاول من خلال هذا البحث استعراض قواعد تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات في دول الاتحاد الأوروبي (أولاً)، وفي الولايات المتحدة الأمريكية (ثانياً)، وفي بعض دول شرق آسيا (ثالثاً)، نظراً لما تتمتع به هذه الدول من خبرات وتجارب واسعة في

مجال تأهيل وتشغيل المعاقين، لنخلص بعد ذلك إلى إجراء مقارنة بين قواعد التشغيل في تشريعات هذه البلدان المتقدمة وما عليه الحال في تشريعات دول مجلس التعاون، سعياً وراء الوقوف على واقع تشغيل المعاقين في دول التعاون وما هو مأمول (رابعاً).

أولاً- قواعد تشغيل المعاقين في دول الاتحاد الأوروبي:

حرصت دول الاتحاد الأوروبي على تكريس حق المعاق في الالتحاق بالوظائف، كما سعت نحو التيسير عليه في توفير العمل الذي يتناسب مع مؤهلاته وقدراته، حيث ألزمت تشريعات أغلب هذه الدول رؤساء المصالح الحكومية وأصحاب الأعمال بتشغيل المعاقين في حدود وبضوابط معينة خروجاً على مبدأ "حرية اختيار صاحب العمل للعاملين لديه"، كما حددت هذه التشريعات الجزاءات الواجبة التطبيق عند الخروج على أحكامها.

وفيما يلي نستعرض أبرز قواعد تشغيل المعاقين في دول الاتحاد الأوروبي الرائدة في هذا المجال، ونخص بالذكر الوضع في كل من فرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، وهولندا.

(١) الوضع في فرنسا:

استقطب موضوع تشغيل متحدي الإعاقة عناية خاصة من قبل المعنيين بدراسة أبعاد هذه القضية في فرنسا، وهو الأمر الذي انعكس

بدوره على التشريعات الفرنسية وما طرأ عليها من تعديلات^٢، فقد اهتم المشرع الفرنسي في الكتاب الثالث من تقنين العمل (Code du Travail) رقم ٥١٧ لسنة ١٩٨٧م بتنظيم الأحكام الخاصة بتشغيل المعاقين، بدءاً من تصنيفهم إلى فئات متدرجة بحسب مستوى الإعاقة - وهي الفئات (أ) و(ب) و(ج) - ومروراً ببيان حقوقهم الأساسية، وانتهاءً بشروط إلحاقهم بالعمل وما يقع على عاتق أصحاب الأعمال من واجبات نحوهم.

فقد أوجب المشرع على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشرين عاملاً على الأقل، تشغيل المعاقين في حدود نسبة (٦%) من

^٢ صدر أول قانون فرنسي متكامل لرعاية حقوق المعوقين برقم ٥٣٤ لسنة ١٩٧٥م، وقد عرف باسم "قانون توجيه الأشخاص المعوقين" (La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées) الصادر في ٣٠ من يونيو سنة ١٩٧٥م، وقد اشتمل على عدد محدود من النصوص المنظمة لبعض الخدمات التي تقدمها أجهزة الدولة والجمعيات والمؤسسات الخاصة للمعاقين. وقد استبدلت في وقت لاحق بأغلب محتويات هذا القانون مجموعة من النصوص التي فصلت في بيان حقوق المعاق، لكنها لم ترد في مدونة واحدة كما كان متوقعاً لها، وإنما وزعت على العديد من التشريعات التي تدرج ضمن فروع القانون العام أو الخاص. ويمكن أن نذكر من بين هذه التشريعات، ما أورده المشرع بقوانين الصحة العامة أو البريد والاتصالات أو التعليم أو الانتخابات، وكذلك ما أورده بالكتاب الثالث من تقنين العمل (Code du Travail) بشأن تنظيم الأحكام الخاصة بعمل المعاقين، فضلاً عن بعض الأحكام الواردة في البابين الأول والثاني من تقنين العمل الاجتماعي والأسر (Code de l'action sociale et des familles) الصادر في ديسمبر سنة ٢٠٠٠م، والقانون الصادر بشأن حقوق المرضى وجودة النظام الصحي رقم ٣٠٣ لسنة ٢٠٠٢م (Droits des malades et à la qualité du système de santé) الصادر في ٣ من مارس سنة ٢٠٠٢م، بالإضافة إلى الأحكام الواردة بالتقنيات المنظمة لسير المرافق العامة وتقنين التشييد والسكنى (Code de la construction et de l'habitation) الصادر برقم ٦٦٣ لسنة ١٩٩١م، وغيرها من التشريعات الضريبية والتشريعات المتعلقة بالتخطيط العمراني.

مجموع عدد العمال^٣، يستوي ذلك بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص. وفي الوقت ذاته فرض المشرع جزاءً جنائياً وتأديبياً على مسئولي المؤسسات الحكومية التي تخالف الحكم السابق، كما فرض مبالغ مالية على أصحاب الشركات في حال امتناعهم عن تشغيل المعاقين في حدود النسبة المئوية المشار إليها، وبحيث تدفع هذه المبالغ سنوياً لصندوق خاص حدده القانون، ليتولى هذا الصندوق تحديد أوجه صرف هذه المبالغ على خدمات التأهيل وبرامج التوظيف ... وفيما يتعلق بتصنيف المعاقين وترتيبهم، نصت المادة (L323-9) من تقنين العمل على وجوب الامتناع عن تشغيل المعاق في عمل لا يتناسب وطبيعته إعاقته بحسب التصنيف المدرج به، كما نصت ذات المادة على أن إلحاق المعاق بالعمل يستوجب، فضلاً عن التأهيل المدعم بالتدريب، التوجيه وإتاحة فرص التعلم والتدريب، مع وجوب استخدام المعاق في المكان المناسب لظروفه^٤.

ورفضاً لمظاهر التمييز الوظيفي بسبب الإعاقة نصت المادة (L323-6) من تقنين العمل على أن أجر المعاق يجب ألا يقل عن الأجر المعتاد في المشروع الذي يستخدمه فيه صاحب العمل، كما حددت المادة

³"La loi n. 87-517 du 10 juillet 1987 crée l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, à temps plien ou à temps partiel, à hauteur de 6% de l'effectif total des salariés pour tout employeur d'au moins 20 salariés du secteur privé et du secteur public". **Alexandre COULIBALY**: Droit au travail et handicap: l'obligation d'emploi entre mythe et réalité, éd. Harmattan, 2003, p.12.

⁴ **Art. (L323-9) Code du Travail**: "Le reclassement des travailleurs handicapés comporte, outre la réadaptation fonctionnelle prévue par les textes en vigueur, complétée éventuellement par un réentraînement à l'effort: L'orientation; La rééducation ou la formation professionnelle pouvant inclure, le cas échéant, un réentraînement scolaire; Le placement".

(L323-30) من ذات التقنين الجزاءات المقررة في أحوال التمييز الناتج عن مخالفة أصحاب الأعمال لقواعد تشغيل المعوقين، سواء عند قيامهم بتفضيل تشغيل الأسوياء على المعاقين دون مبررات مقبولة أو لاعتبارات تتصل بالإعاقة، أو عند امتناعهم عن تشغيل المعاقين من الأساس، إذ يترتب على ذلك إلزام صاحب العمل بدفع مبلغاً مالياً شهرياً يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور (Smic) ، وذلك اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة، على أن يتضاعف هذا المبلغ بحسب عدد المعاقين المؤهلين الذين امتنع عن استخدامهم.

وعلى الرغم من حسن صياغة التشريعات الفرنسية المشهود لها في مختلف دول العالم، كشف التطبيق في فرنسا عن العديد من المثالب فيما يتصل بقواعد تشغيل المعاقين، وكان من أبرز هذه المثالب تحايل بعض الشركات على أحكام القانون بتشغيل ذوي العجز البسيط من عمالها الذين أصيبوا أثناء العمل واحتسابهم ضمن النسبة المقررة، وعدم تناسب العقوبات المقررة بالقانون مع ظروف المجتمع المتطورة، نظراً لضآلة قيمة المبالغ المالية التي يدفعها أصحاب الشركات بسبب مخالفتهم لقواعد التشغيل، كذلك كشف التطبيق عن الحاجة إلى تعزيز حقوق العامل المعاق من خلال التأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص بين المعاقين والأسوياء، الأمر الذي أدى إلى اهتمام المشرع الفرنسي بإقرار القانون رقم ١٠٢ لسنة ٢٠٠٥ في شأن المساواة في الحقوق والفرص وفي المشاركة والمواطنة للأشخاص ذوي الإعاقات، وهو القانون الصادر في ١١ من فبراير سنة ٢٠٠٥م الذي يعد أحدث القوانين الفرنسية في مجال

تعزير حقوق المعاقين بوجه عام. وقد تطرق هذا القانون لقواعد تشغيل المعاقين، معدلاً في أحكام تقنين العمل ذات الصلة ومضيفاً إليها المزيد من الأحكام، ويمكن إبراز هذه التعديلات في النقاط التالية:

١- ألغى القانون الفرنسي الجديد تصنيف المعاقين إلى الفئات (أ) و(ب) و(ج) بحسب درجات الإعاقة، وفي الوقت ذاته أبقى على نسبة الـ (٦%) المقررة في شأن تشغيل المعاقين، بحيث يلتزم أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عشرين عاملاً على الأقل، بتشغيل المعاقين في حدود نسبة (٦%) من إجمالي مجموع عدد العمال. ويسري هذا الالتزام في القطاعين الحكومي والخاص.

٢- شدد القانون الجزاءات المقررة في حال الامتناع عن استخدام المعاقين في الحدود سالفة الذكر، بحيث يلتزم صاحب العمل بأن يدفع إلى صندوق الإدماج المهني للمعاقين والمعروف اختصاراً بـ (L'Agefiph)^٥ مبالغ مالية سنوية لا تقل عن ٤٠٠ ضعف الحد الأدنى للأجر ولا تتجاوز ١٥٠٠ ضعف هذا الحد عن كل معاق كان من الواجب تعيينه، على أن يوافق أصحاب الأعمال أوضاعهم في خلال ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون الجديد، وعلى أن تصرف هذه المبالغ في تأهيل المعاقين التأهيل المهني المناسب.

⁵ Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

- ٣- استحدث القانون الجديد حوافز مالية لأصحاب الأعمال بهدف حثهم على تشغيل المعاقين، وقد تمثلت هذه الحوافز في إعفاءات ضريبية وإعفاءات من مستحقات تتصل بالضمان الاجتماعي، فضلاً عن إعانات نقدية، هي عبارة عن نسبة مئوية من أجر العامل المعاق تتحملها الحكومة لفترة زمنية معينة عند تشغيل الحالات شديدة الإعاقة.
- ٤- أعطى القانون الجديد للعامل المعاق الحق في الحصول على أجازات استثنائية تتجاوز الحد الأقصى لرصيد الأجازات ليستغلها في دعم تأهيله المهني وفي إجراءات الفحوصات والمتابعات الطبية.
- ٥- بالنسبة للقطاع الحكومي، سمح القانون الجديد بتخفيض سن التقاعد لذوي الإعاقات، ومن أقر بالتسوية المبكرة للمعاش.

(٢) الوضع في ألمانيا:

وكما هو الحال في فرنسا، أخذ المشرع الألماني بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين^٦، حيث ألزم قانون تأهيل وتشغيل المعاقين الألماني الحالي الصادر في سنة ٢٠٠٤م، الشركات التي تستخدم ٢٠ عاملاً فأكثر، بأن تلحق الأشخاص ذوي الإعاقات بالعمل بها في حدود نسبة مئوية قدرها (٥%) من مجموع عدد العمال. كما ألزم

^٦ تعتبر ألمانيا من أوائل الدول على مستوى العالم - مع كل من بولندا والنمسا - التي أخذت بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين، وكان ذلك في عام ١٩٢٣ حين ألزمت المؤسسات الحكومية بتشغيل المعاقين من جراء الحروب بنسبة (٣%) من مجموع عدد العاملين بهذه المؤسسات.

المؤسسات الحكومية بتوظيف المعاقين في حدود ذات النسبة المقررة على الدرجات الوظيفية الشاغرة.

وفي حال الإخلال بالالتزام الخاص بنسب تشغيل المعاقين، يفرض المشرع الألماني على أصحاب الأعمال وعلى المؤسسات الحكومية المخالفة مبالغ مالية يتم تخصيصها لخدمات التأهيل المهني وبرامج توظيف المعاقين.

واستيفاءً لإجراءات تشغيل المعاقين، ألزم قانون تأهيل وتشغيل المعاقين الألماني صاحب العمل الذي يعترم تشغيل أحد المعاقين بأن يقدم إلى مكتب العمل التابع له تصريحاً كتابياً بذلك حتى يتسنى لهذا المكتب مراقبة ظروف العمل الخاصة بهذا المعاق. كما أوجب القانون عرض العامل المعاق على فحص طبي قبل إلحاقه بالعمل حتى لا يسند إليه عمل يفوق طاقته.

كذلك أعطى المشرع الألماني للعامل المعاق أجازة سنوية إضافية مدفوعة الأجر مدتها خمسة أيام دون أن يقيد الحصول على هذه الأجازة بدعم التأهيل المهني أو إجراء الفحوصات الطبية مثلما فعل المشرع الفرنسي.

كذلك أوجب المشرع الألماني على أصحاب الأعمال احترام اشتراطات السلامة المهنية وتجهيز أماكن العمل بالوسائل المناسبة بحيث

لا تحول دون ممارسة متحدي الإعاقة لأعمالهم، كما منع أصحاب الأعمال من تشغيل المعاقين في أعمال تعرضهم لأضرار تزيد من حدة إعاقتهم.

واحتراماً لتوجيهات الاتحاد الأوروبي الصادرة في ٢٧ من نوفمبر سنة ٢٠٠٠م برقم ٢٠٠٠/٧٨ بشأن القضاء على كافة أشكال التمييز بسبب الإعاقة، نص المشرع الألماني في قانون المساواة الصادر في سنة ٢٠٠٦م، على حماية المعاق من كافة أشكال التمييز التي قد تمارس ضده في العمل، محددًا العقوبات المقررة نتيجة ارتكاب هذه الأفعال والتي تتمثل في الحبس والغرامة أو إحدى هاتين العقوبتين. والملاحظ أنه إلى جانب الإطار التشريعي سالف الذكر، سعت الحكومة الألمانية جاهدة نحو إعداد البرامج التي من شأنها تحسين تشغيل المعاقين، وقد بدأت الحكومية فعلياً في تنفيذ هذه البرامج الطموحة على مراحل زمنية بدأت في عام ٢٠٠٧م ونجحت هذه البرامج في مرحلتها الأولى من تشغيل ٥٠ ألف معاق.

(٣) الوضع في إيطاليا:

يحكم تشغيل متحدي الإعاقة في إيطاليا القانون رقم ٦٨ لسنة ١٩٩٩م الصادر في شأن حقوق العاملين المعاقين، وقد أخذ هذا القانون بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين، ولكن بشكل مختلف عما عليه الوضع في فرنسا وألمانيا، إذ نصت المادة (١٨) من هذا القانون على أن

الشركات التي يعمل بها أكثر من (١٥) وأقل من (٣٥) عاملاً يتعين على أصحابها تشغيل عامل واحد معاق على الأقل، بينما الشركات التي يعمل بها أكثر من (٣٥) وأقل من (٥٠) عاملاً يتعين على أصحابها تشغيل اثنين من العاملين المعاقين على الأقل، وأما الشركات التي يعمل بها أكثر من (٥٠) عاملاً يتعين على أصحابها تشغيل المعاقين في حدود نسبة مئوية مقدارها (٧%) من مجموع العمال^٧. وفي هذا السياق، يعاقب المشرع الإيطالي صاحب العمل في حال امتناعه عن تشغيل المعاق بغرامة تأخير تدفع سنوياً وتقدر بنحو (٥٢) يورو عن كل يوم يتأخر فيه صاحب العمل في تشغيل أحد المعاقين، كما يعاقب المسئول بالجهاز الحكومي الذي يمتنع عن تشغيل المعاقين في حدود النسب المقررة بعقوبات جنائية تتباين ما بين الحبس والغرامة أو إحدى هاتين العقوبتين.

وفي المقابل لما سبق، نص التشريع الإيطالي على امتيازات خاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات، ومن أهم هذه الامتيازات إعفاء جميع المؤسسات الخاصة عن كل شخص معاق تقوم بتشغيله من دفع (كل) أو (نصف) أو (ثلث) المساهمات الواجب سدادها لأنظمة الضمان الاجتماعي، وذلك بحسب درجة الإعاقة المدونة ببطاقة التأهيل المهني التي يحملها المعاق.

^٧ ويلاحظ أن نظام الحصص - أو الكوتا كما يسمى أحياناً - كأحد الأساليب التشريعية لخلق فرص العمل للمعاقين، كان موضع جدل فقهي في إيطاليا، إذ يؤيد جانب من الفقه هذا النظام لما يحمله من فوائد ومزايا عديدة، منها إظهار الدعم الحكومي للمعاقين، وتشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل المعاقين وإقناعهم بمسئولية التشغيل، فضلاً عن خلق الوظائف للمعاقين، بينما يرى جانب آخر من الفقه أن عيوب هذا النظام تفوق مزاياه، وتتمثل هذه العيوب في إقامة علاقة قلقة بين المعاق وصاحب العمل، إضافة إلى أن الواقع العملي لم يثبت نجاح هذا النظام في أي دولة من دول العالم.

كذلك يلاحظ أن القانون الإيطالي الخاص بحقوق العاملين المعاقين يشدد على أنه في حال إصابة الموظف أو العامل بإعاقة تمنعه من مزاوله عمله السابق، فإن ذلك لا يستوجب إنهاء خدمته وإنما يستوجب تكليفه بعمل آخر دون أن يطرأ تغيير على وضعه المالي.

(٤) الوضع في هولندا:

أخذ المشرع الهولندي بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين، وذلك اعتباراً من عام ١٩٨٦م بموجب قانون تشغيل المعاقين الهولندي (W.A.G.W. Act) الذي نص على أن الالتحاق بالعمل للمعاقين إلزامي لأصحاب العمل الذي يستخدمون ٢٥ عاملاً فأكثر في حدود (٥%) من مجموع عدد العمال، وإلزامي أيضاً للقطاع الحكومي بنسبة (٥%) من الدرجات الشاغرة في مستوى معين من الوظائف.

وقد تطرق المشرع الهولندي للتدابير والإجراءات التي يتعين على مكاتب تشغيل المعاقين بمختلف المقاطعات الهولندية القيام بها من أجل تيسير سبل إلحاق المعاقين بالأعمال التي تتناسب مع شهادات التأهيل الحاصلين عليها، ومن هذه التدابير نذكر على سبيل المثال لا الحصر: مسألة إعداد القوائم الخاصة بالأشخاص المعاقين من راغبي العمل المصنفين بحسب نوع ودرجة الإعاقة والمسجلين بمكاتب التشغيل، ومسألة إعداد القوائم الخاصة بفرص العمل المتوفرة والأماكن الشاغرة بالقطاعات الحكومية والخاص، فضلاً عن نص القانون على دور هذه المكاتب في التنسيق بين المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة من جانب وجمعيات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقات من جانب آخر.

(٥) الوضع في دول أخرى بالاتحاد الأوروبي:

من الملاحظ أن دول الاتحاد الأوروبي لم تنتهج منهجاً موحداً تسير عليه في الاستعانة بنظام الحصص كأحد الأساليب التشريعية الخاصة بتشغيل المعاقين. وفيما يلي جدول يوضح موقف بعض دول الاتحاد الأوروبي من الأخذ بنظام الحصص:

الدولة	نظام الحصص	النسبة	طريقة الحساب
النمسا	يعمل به	٤%	إلزام أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص الذين يستخدمون ٢٥ عاملاً فأكثر بتشغيل المعاقين في حدود (٤%) من مجموع عدد العمال.
الدنمارك	لا يعمل به	-	-
بلجيكا	لا يعمل به	-	-
فنلندا	لا يعمل به	-	-
اليونان	يعمل به	٣% - ٥%	يختلف الأخذ بنظام الحصص في القطاع العام عنه في القطاع الخاص، فالمشرع اليوناني يلزم الجهاز الحكومي بنسبة ٣% بينما يلزم أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص بنسبة ٥%

توزيع على مصابي العمليات الحربية وأصحاب الإعاقات الحركية والحسية والذهنية، فضلاً عن ذوي الاحتياجات الخاصة بالمفهوم الواسع.			
التشيك	يعمل به	٤%	إلزام أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص الذي يستخدمون ٢٥ عاملاً فأكثر بتشغيل المعاقين في حدود (٤%) من مجموع عدد العمال، وإلزام الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام بنسبة (٤%) من الدرجات الوظيفية الشاغرة.
السويد	لا يعمل به	-	-
انجلترا	لا يعمل به	-	-
أسبانيا	يعمل به	٢%	إلزام أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص الذي يستخدمون ٥٠ عاملاً فأكثر بتشغيل المعاقين في حدود (٢%) من مجموع عدد العمال.
لوكسمبورج	يعمل به	٥%	يعمل به في القطاعين الحكومي والخاص.

ثانياً- قواعد تشغيل المعاقين في الولايات المتحدة الأمريكية:

خلافاً لما عليه الحال في دول الاتحاد الأوروبي، لم يأخذ المشرع الفيدرالي الأمريكي بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين، وبالتالي لم يجعل التحاق المعاق بالعمل إلزامي لأصحاب الأعمال أو للجهاز الحكومي الفيدرالي أو المحلي.

ولكن في المقابل لذلك، اهتم المشرع الأمريكي بإصدار التشريعات التي تعزز فرص التأهيل المهني للمعاقين، كما عني في الوقت ذاته بإصدار التشريعات التي تحول دون التمييز ضد المعاقين المؤهلين أثناء التقدم للوظائف أو عند التعيين، أو تخل بمبدأ تكافؤ الفرص عند الترقية أو عند زيادة الأجور أو التدريب على العمل، وبالنسبة لأي امتيازات أو شروط أخرى خاصة بالتوظيف^٨.

^٨ وعلى ذات النهج الأمريكي سار المشرع الإنجليزي، حيث ألغى نظام الحصص عند تشغيل المعاقين اعتباراً من عام ١٩٩٠م، وبرر ذلك بأن هذا النظام لم ينجح في تشغيل المعاقين بالشكل المأمول، لما أظهره التطبيق العملي من مثالب ومشكلات، ولذلك اهتم المشرع الإنجليزي بإصدار تشريع يحول دون التمييز ضد المعاقين في الوظائف، وهو ما تحقق فعلاً في عام ١٩٩٥م.

"The UK quota was eventually abandoned in 1990s not because the UK government claimed to have adopted a more human rights model, but pragmatically because the quota just did not produce the intended outcomes in terms of higher employment rates for people with disabilities. It was replaced by the coming into force of the 1995 Disability Discrimination Act".
Ms Aoife Brennan, Dr Pauline Conroy: The Three per cent Target for the Employment of People with Disabilities in the Public Service

فإذا نظرنا إلى قانون التأهيل المهني الأمريكي الحالي الصادر في سنة ١٩٧٣م والمعروف باسم The Rehabilitation Act سنجد المشرع يقر صراحة بحق المعاق في الاستفادة من خدمات التأهيل المهني التي تقدمها أجهزة الدولة ومؤسساتها وحقه في الحصول على شهادات التأهيل المعتمدة، مع التأكيد على أن هذا التأهيل المهني لا يتم إلا من خلال المراكز والهيئات المتخصصة والمعتمدة التي يصدر بها قرار من وزارة العمل الأمريكية، وبحيث تعمل هذه المراكز والهيئات على إعادة تأهيل المعاق للالتحاق بالعمل الذي يتلاءم وقدراته البدنية أو قابليته العقلية أو مواهبه وميوله التي تتناسب مع العمل الذي يتقدم إليه^٩.

أما في شأن التشريعات الأمريكية التي تحول دون التمييز ضد المعاقين، فيأتي في مقدمتها قانون حماية المعوقين الأمريكيين الحالي لسنة ١٩٩٠م (ADA)، والذي بدأ العمل به اعتباراً من ٢٦ من يوليو سنة ١٩٩٢م^{١٠}، فإذا نظرنا إلى نصوص هذا القانون سنلاحظ أن الباب

^٩ومن الناحية التاريخية، ترجع بدايات الاهتمام بتأهيل المعاقين في الولايات المتحدة الأمريكية إلى عام ١٩٢٠م، حيث كان الجانب المهني هو المسيطر على تشريعات متحدي الإعاقة، وكان الهدف الأسمى هو إعادة تأهيل المعاقين لدخولهم لسوق العمل عن طريق الاستفادة بما لديهم من طاقات وإمكانيات لتحويلهم من مستهلكي خدمات إلى منتجين ودافعي ضرائب.

^{١٠} ويتضمن هذا القانون أربعة أبواب رئيسية تحتوي على الحقوق الأساسية التي تكفل اندماج المعاق في المجتمع الذي يعيش فيه، كما تحدد الواجبات المفروضة على أجهزة الدولة والجزاء المترتبة على عدم مراعاة هذه الحقوق. وقد تحدد الغرض الأساسي من هذا القانون، وهو جعل المجتمع الأمريكي أكثر تقبلاً للأشخاص المعاقين. وجدير بالذكر أن هذا القانون قد أدخل عليه العديد من التعديلات كان آخرها في الأول من يناير من عام ٢٠٠٨م بهدف تعزيز حقوق المعاقين بما يحول دون الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص.

"The Americans with Disabilities Act (1990) is a wide-ranging legislation intended to make American Society more accessible to people with disabilities".

الأول منه يقر صراحة بحق المعاق المؤهل في الحصول على وظيفة تتناسب وظروفه، وقد عرف القانون الشخص المؤهل لوظيفة أو المتقدم لوظيفة وبه إعاقة بأنه الشخص القادر على أداء الوظائف الأساسية للعمل المطلوب سواء بواسطة التسهيلات المعقولة أو بدونها. كذلك منع هذا القانون أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص ورؤساء المصالح في الحكومة الفيدرالية والمحلية ووكالات التوظيف والاتحادات العمالية من التمييز ضد المعاقين أو الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص بين الحاصلين على شهادات التأهيل المهني، سواء أثناء التقدم للوظائف أو عند التعيين أو في حال الفصل أو الترقية أو منح الأجور أو التدريب على العمل.

كذلك أعطى هذا القانون للمعاقين الحق في تقديم اتهام ضد التمييز الوظيفي بسبب الإعاقة بناء على أفعال وقعت بعد السادس والعشرين من يوليو سنة ١٩٩٢م - وهو تاريخ بدء العمل بهذا القانون كما أشرنا - وذلك في أي مكتب من مكاتب وكالة تكافؤ فرص العمل الأمريكية المعروفة باسم (EEOC)، والتي تقع في أكثر من خمسين مدينة في أغلب الولايات الأمريكية... ومفاد ذلك أنه إذا قام صاحب العمل بالتمييز بين من يتقدم للتوظيف لديه بسبب العجز أو الإعاقة، أو بالتمييز بين العاملين لديه لذات السبب، فمن حق من تعرض لهذا التمييز أن يطالب بتوقيع الجزاء الجنائي فضلاً عن الحصول على التعويض المناسب نتيجة ما أصابه من أضرار مادية أو أدبية من جراء هذا التمييز، مع إعادته إلى الحالة التي كان عليها قبل حدوث التمييز،

كما يحق له التعيين أو الترقية والحصول على المرتبات المتأخرة والمكافآت الأخرى أو التسهيلات المعقولة بما فيها إعادة توزيع المهام. ويضاف إلى ما سبق، أن قانون المعوقين الأمريكي يلزم رؤساء المصالح وأصحاب الأعمال بتوفير العمل الذي يتناسب مع طبيعة الإعاقة، كما يلزمهم بتغيير نوع العمل المحدد للمعاق وتكليفه بعمل من نوع مختلف إذا تبين بعد إلحاقه بالعمل أن العمل المسند إليه لا يتوافق مع قدراته^{١١}.

وإذا كنا قد عرضنا للإطار التشريعي لقواعد تشغيل المعاق في الولايات المتحدة الأمريكية، فإن الواقع العملي - كما تؤكد جمعيات رعاية المعاقين - يكشف عن وجود فجوة ما بين الواقع والقانون، فعلى الرغم من السعي نحو اتخاذ التدابير المناسبة لمساعدة المعاقين على التكيف النفسي والبيئي في مجتمعاتهم، وتوفير فرص الرعاية والتأهيل

^{١١} وعلى الرغم من حرص قانون المعوقين الأمريكي الحالي على إلزام أصحاب الأعمال بتوفير العمل اللائم للمعاق، وتغيير هذا العمل كلما تبين أنه لا يتوافق مع طبيعة الإعاقة، إلا أن المحكمة العليا بولاية Michigan قد أصدرت حكماً أثار جدلاً واسعاً في الفقه الأمريكي، إذ قضت بأن أصحاب الأعمال غير ملزمين بتغيير نوع العمل المكلف به المعاق تأسيساً على أن قانون الحقوق المدنية للمعاقين بتلك الولاية "HCRA" لا يوجد به ما يلزم أصحاب الأعمال بالقيام بذلك، حيث قضت المحكمة بأنه:

"Employers are not required to reassign a handicapped employee to a new and a different job as an accommodation under the Michigan handicapper's civil Rights Act". **Rourk v. Oakwood Hospital, Mich LEXIS 1358, (June, 17th, 1998).**

ولكن، من الملاحظ أن ما قضت به المحكمة جاء رفضاً للدعاء المقدم من إحدى الممرضات التي تعمل بمستشفى Oakwood Hospital - والتي كانت قد أصيبت بعجز في يدها اليسرى نتيجة حادث سيارة - بالإنذار المسئولين على إدارتها بإلحاقها بعمل آخر داخل تلك المستشفى، وقد فسر البعض هذا الحكم على أنه قاصر على الأسوياء الذين لحق بهم العجز ولا يمتد إلى المعاقين الراغبين في تغيير طبيعة نشاطهم داخل الجهات التي يعملون بها.

والتدريب، إلا أن هذا السياج التشريعي لم تفلح في الحيلولة دون ظهور أوجه الظلم والتمييز الذي يتعرض له أصحاب الإعاقة في سوق العمل.

ومن هذا المنطلق، ظهرت في المجتمع الأمريكي خلال السنوات العشر الأخيرة برامج المشروعات الصغيرة (Small Businesses) القائمة على فكرة التوظيف الذاتي، وهي الفكرة التي ابتدعتها هيئات المجتمع المدني وتبنتها وزارة العمل الأمريكية، ومؤداها أن يسعى المعاق إلى إيجاد وظيفة لنفسه من خلال اعتماده على أفكاره وخبراته ومستواه التعليمي والتدريبي، وبحيث يقوم بمفرده - أو بالاشتراك مع آخرين - بإدارة أحد المشروعات الصغيرة التي تعود عليه بالربح المناسب.

وتقوم حالياً مكاتب توظيف المعاقين التابعة لوزارة العمل الأمريكية بتقديم الاستشارات الفنية والتأهيل لكل من يرغب في الاستفادة من هذه البرامج، بحيث تساعد المعاق عند إعداد دراسة الجدوى والتكاليف، فضلاً عن مساعدته في كيفية الحصول على القروض وتوزيع المخاطر وتنمية رأس المال^{١٢}.

^{١٢} ويؤكد علماء الاجتماع أن هذا الأسلوب في التشغيل هو الأنسب للمعاقين لعدة أسباب، يأتي من أهمها الاستقلالية والابتعاد عن ضغوط العمل، وتقليل الحاجة لطلب المساعدة من الآخرين، فضلاً عن إمكانية إدارة الأعمال من المنزل مما يوفر المعاناة في التنقل لأصحاب الإعاقات الحسية أو الحركية.

ثالثاً- قواعد تشغيل المعاقين في دول شرق آسيا:

لم تكثف كل من اليابان وجمهورية الصين الشعبية بالأخذ بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين في القطاعين الحكومي والخاص، وإنما أخذت إلى جانبه بنظام آخر يعرف بـ "نظام الدعم المتناقص"، ومؤداه أن الحكومة أو المؤسسات المعنية بشئون المعاقين تدفع لصاحب العمل في القطاع الخاص، نظير تشغيله معاقاً أو أكثر زيادة على النسبة المقررة بنظام الحصص، أجر المعاق كاملاً لمدة ثلاثة أشهر، فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر في تشغيل المعاق تدفع الحكومة ٧٥% من أجر المعاق لمدة ثلاثة أشهر أخرى، ثم تدفع ٥٠% عن ثلاثة أشهر لاحقة، ثم ٢٥% عن ثلاثة أشهر أخيرة، وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الأجر كاملاً على عاتق صاحب العمل^{١٣}.

وقد انشغلت تشريعات هذه الدول بتناول شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية للعامل المعاق، كما أكدت على ضرورة الفحص الطبي السنوي للمعاق من طرف طبيب حكومي للتأكد من أن العمل الذي أسند إليه لا يفوق طاقته أو لا يتناسب مع نوع إعاقته. كما نصت هذه التشريعات على أن الإعاقة لا تعد من المبررات المقبولة

^{١٣} جدير بالذكر أن وضع تشغيل المعاقين في الصين قد تحسن بشكل ملفت للنظر بعد الأخذ بنظام الدعم المتناقص، إذ تزايد عدد المعاقين الذين تم تشغيلهم في المدن والبلدات الصينية خلال السنوات من ٢٠٠١ وحتى ٢٠٠٥ إلى ما يزيد على ١,٨ مليون معاق.

لاتخاذ عقوبة فصل المعاق من العمل، إلا إذا كانت تحول بشكل تام دون أداء المعاق لعمل يناسبه داخل المنشأة التي يعمل بها.

وعلى الصعيد التنفيذي، عززت حكومات هذه الدول أعمال التدريب المهني للمعاقين باتخاذ مبدأ الجمع بين التدريب والتوظيف لرفع نوعية التدريب المهني وفاعليته، وذلك عن طريق ما يسمى بالتدريب المتخصص أو المستهدف ودعم المعاقين للمشاركة في هذه التدريبات.

رابعاً- تشريعات تشغيل المعاقين في دول مجلس التعاون بين الواقع والمأمول:

لا ينكر غير مكابر ما بذلته السلطات التنفيذية والتشريعية بدول مجلس التعاون من جهود ملموسة في مجال إعداد وسن القوانين التي تخدم مصالح المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة بوجه عام، حيث أسفرت هذه الجهود عن صياغة تشريعات تقوم فلسفتها على إدماج المعاق في المجتمع الذي يعيش فيه وتعزيز حقوقه في الرعاية والتأهيل بمختلف أشكاله، ولقد سعت هذه التشريعات - قدر الاستطاعة - نحو معالجة قضايا المعاقين، ومن بينها قضية التشغيل التي كانت وما تزال تشغل اهتمام الأفراد والحكومات والمنظمات الدولية وهيئات المجتمع المدني.

وبعد استعراضنا السابق لقواعد تشغيل المعاقين في البلدان المتقدمة، نجد أنفسنا أمام التساؤل الآتي: أين تقف تشريعات دول مجلس التعاون المعنية بشئون تشغيل المعاقين مما عليه الوضع في تشريعات البلدان المتقدمة موضع المقارنة؟ وإذا كان ثمة قصور تشريعي، فما الواجب عمله من أجل تعزيز حق المعاق في الالتحاق بالعمل وتيسير إمكانية حصوله علي فرصة العمل التي تتناسب ومؤهلاته وقدراته؟ ... هذا ما سنحاول أن نجيب عنه - بإيجاز - في النقطتين التاليتين:

(١) قواعد تشغيل المعاقين في دول مجلس التعاون:

أخذت تشريعات دول مجلس التعاون بنظام الحصص المتبع في أغلب دول الاتحاد الأوروبي، كما قننت هذه التشريعات العديد من الأحكام التي تكفل تعزيز فرص المعاقين في الالتحاق بالوظائف في القطاعين الحكومي والخاص.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة، ينص المشرع في المادة (١٨) من القانون رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة على أن تبين التشريعات الصادرة في الدولة الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل صاحب الاحتياجات الخاصة للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص وساعات العمل والأجازات وغيرها من الأحكام الخاصة بعمل صاحب الاحتياجات الخاصة، بما في ذلك الضوابط اللازمة لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد. ويحدد مجلس

الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص نسبة الوظائف التي تخصص لذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين الحكومي والخاص.

وفي دولة قطر، يلزم المشرع المسؤولين في الوزارات والأجهزة الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة بتعيين المعاقين داخل هذه الجهات في حدود نسبة ٢% من مجموع درجات الوظائف فيها، وذلك بناء على ترشيح المجلس الأعلى للأسرة. وفي الوقت ذاته يلزم المشرع كل صاحب عمل في القطاع الخاص يستخدم ٢٥ عاملاً فأكثر بتخصيص ذات النسبة المنوه عنها سلفاً للمعاقين لتعيينهم فيها وبحد أدنى عامل واحد على الأقل، كذلك يؤكد المشرع القطري على أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال حرمان المعاقين الذين يتم تشغيلهم طبقاً لإحكام القانون من أي مزايا أو حقوق مقررة بصفة عامة للعاملين في الجهات التي يعملون بها.

وفي دولة الكويت، يلزم المشرع الجهات الحكومية والأهلية التي تستخدم ٥٠ عاملاً كويتياً على الأقل استخدام عدداً من الأشخاص المعاقين مهنيّاً بحيث لا يقل عددهم عن ٢% من مجموع العاملين الكويتيين لديها، وذلك بناء على ترشيح مكاتب العمل، على أن يعاقب بغرامة لا تزيد على خمسمائة دينار صاحب العمل أو المسؤول عنه الذي يرفض دون عذر مقبول تشغيل الشخص المعاق الذي ترشحه الجهة المختصة للعمل لديها وفقاً لأحكام القانون، و على أن تعدد الغرامات بقدر عدد الأشخاص المعاقين الذين تقع في شأنهم المخالفة.

أما في مملكة البحرين، فيشمل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي تنظيماً خاصاً للمعاقين، حيث يقع على أصحاب الأعمال القطاع الخاص التزام بتوظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويشمل هذا الإلزام أيضاً وزارات الدولة وهيئاتها وأجهزتها. وفي هذا الإطار، ينص المشرع البحريني على أن أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ٥٠ عاملاً فأكثر، سواء كانوا يشغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم وذلك في حدود ٥ % من مجموع عدد عمالهم. ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معاقاً إخطار وزارة الشؤون الاجتماعية بذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعاق العمل. كما ينص المشرع البحريني على أنه إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها عجز لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق وجب على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العامل بسبب العمل عنده توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل.

وفي المملكة العربية السعودية، ألزم نظام العمل على كل صاحب عمل يستخدم ٢٥ عاملاً فأكثر وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنياً أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعاقين المؤهلين مهنياً. ونشير في هذا الصدد إلى الأمر السامي الصادر عن مجلس الوزراء بضرورة توظيف نسبة ٢% من الأشخاص ذوي الإعاقات ضمن القوى العاملة.

وفي سلطنة عمان، يلزم المشرع مؤسسات القطاع الخاص التي يتجاوز عدد العاملين بها ٥٠ شخصاً أن تخصص نسبة ٢% على الأقل من الوظائف للأشخاص المعاقين، مع ملاحظة أن المشرع العماني لم يأخذ بنظام الحصص لإلحاق المعاقين بالوظائف في القطاع الحكومي.

(٢) نحو تعزيز قواعد تشغيل المعاقين في دول مجلس التعاون:

إذا عقدنا مقارنة بين قواعد تشغيل المعاقين في دول الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية وما يقابلها في دول مجلس التعاون، لتبين لنا - خلافاً لما قد يتصور البعض - أن قواعد تشغيل المعاقين في دول مجلس التعاون تكاد أن تقف على ذات المستوى مع ما يقابلها في البلدان المتقدمة موضع المقارنة، وهذا أمر منطقي من وجهة نظرنا، خصوصاً إذا علمنا أن أغلب تشريعات المعاقين في دول مجلس التعاون هي تشريعات حديثة العهد جاءت متوافقة في شأن قواعد التشغيل مع ما ورد بالتشريعات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، كما جاءت متوافقة مع الاتفاقيات الدولية المعنية بتعزيز حقوق المعاقين، أضف إلى ذلك أن القائمين على إعداد قواعد تشغيل المعاقين بدول التعاون استفادوا كثيراً من التجارب والخبرات الواسعة للبلدان المتقدمة في هذا المجال، وهو الأمر الذي يدعونا إلى استخلاص النتائج التالية:

١- تكمن الفوارق البسيطة بين قواعد تشغيل المعاقين في البلدان المتقدمة وما عليه الوضع بدول مجلس التعاون فيما يلي:

أ- أخذت بعض تشريعات دول الاتحاد الأوروبي بنظام الحوافز المالية المقرر لأصحاب العمل بهدف تشجيعهم على تشغيل المعاقين، وقد تمثلت هذه الحوافز المالية في إعفاءات ضريبية وإعفاءات من المساهمات الواجب سدادها لأنظمة الضمان الاجتماعي، فضلاً عن إعانات نقدية عبارة عن نسبة مئوية من أجر العامل المعاق تتحملها الحكومة لفترة زمنية معينة عند تشغيل الحالات شديدة الإعاقة.

ب- شددت أغلب تشريعات دول الاتحاد الأوروبي من الجزاءات الموقعة على صاحب العمل في حالة امتناعه عن تشغيل المعاق، وفق النسب المقررة بنظام الحصص، أو في حال ممارسته أي وجه من أوجه التمييز الوظيفي في مواجهة المعاق، وقد أنشئت هذه التشريعات صناديق خاصة تتولى تحصيل المبالغ المالية المستحقة على أصحاب الأعمال لتتولى إنفاقها لخدمات التأهيل المهني وبرامج توظيف المعاقين.

ج- وسعت تشريعات دول الاتحاد الأوروبي من الصلاحيات الممنوحة لصناديق الإدماج المهني للمعاقين، وقد برز دور هذه الصناديق في عدة أمور من أهمها: ١- نشر الوعي بأحكام التشريعات الجديدة الخاصة بتأهيل

وتشغيل المعاقين، ٢- إجراء الحملات الإعلانية التي من شأنها تغيير سلوك أصحاب الأعمال تجاه المعاقين، ٣- إخطار الشركات التي لا تحترم نظام الحصص بمخاطر الاستمرار في تلك المخالفات، ٤- إجراء مقابلات مع أصحاب الأعمال لتعريفهم بأهمية تشغيل المعاقين والحوافز الممنوحة لهم لحثهم على التشغيل.

د- لم تأخذ الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وبعض دول الاتحاد الأوروبي بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين، إيماناً منها بأن هذا النظام لم يؤتي ثماره في تعزيز فرص المعاق في العمل. وفي المقابل لذلك، ركزت هذه البلدان على قواعد التأهيل المهني وعلى دور مكاتب التأهيل في هذا الخصوص، كما أقرت هذه الدول ضمن تشريعاتها العديد من الأحكام التي تكفل الحد من كافة مظاهر الإخلال بتكافؤ الفرص أو التمييز ضد المعاقين سواء أثناء التقدم للوظائف أو عند التعيين أو في حال الفصل أو الترقية أو منح الأجور أو التدريب على العمل.

هـ- لم تكثف بعض دول شرق آسيا بالأخذ بنظام الحصص عند تشغيل المعاقين في القطاعين الحكومي والخاص، وإنما أخذت إلى جانبه بنظام آخر يعرف بـ "نظام الدعم

المتناقص"، ومؤداه أن الحكومة أو المؤسسات المعنية بشئون المعاقين تدفع لصاحب العمل في القطاع الخاص، نظير تشغيله معاقاً أو أكثر زيادة على النسبة المقررة بنظام الحصص، أجر المعاق كاملاً لمدة ثلاثة أشهر، فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر في تشغيل المعاق تدفع الحكومة ٧٥% من أجر المعاق لمدة ثلاثة أشهر أخرى، ثم تدفع ٥٠% عن ثلاثة أشهر لاحقة، ثم ٢٥ عن ثلاثة أشهر أخيرة، وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الأجر كاملاً على عاتق صاحب العمل.

٢- يلزم التأكيد على أن مشكلات تشغيل المعاقين في مختلف دول العالم لا تكمن في القوانين أو اللوائح والقرارات، وإنما تكمن بالدرجة الأولى في التطبيق، وهنا نردد ما يقال في أدبيات المجتمعات الغربية بأن: "المعاقين هم فئة اجتماعية أنصفتها الدساتير والقوانين والاتفاقيات الدولية وخذلتها التطبيقات"، ومن ثم فإن الأمر يقتضي من دول مجلس التعاون تعزيز دور الجهات الرقابية وإعادة النظر بين الحين والآخر في التنفيذ السياسات الراهنة لرعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين.

٣- دلت تجارب الدول في مجال رعاية حقوق المعاق على أن التأهيل والتشغيل وجهان لعملة واحدة، ومن ثم تحرص البلدان المتقدمة على تطوير برامج التأهيل المهني للمعوقين بما

يتناسب مع قدراتهم ووفقا لمتطلبات سوق العمل، مع التوسع في إنشاء مراكز التأهيل المهني وتزويد القائم منها بالإمكانيات اللازمة حتى تستعين بها الجهات المعنية برعاية وتأهيل المعوقين في تطوير برامجها وتحسين مستوى خدماتها. كذلك تحرص هذه البلدان على أهمية مشاركة القطاع الخاص في برامج التأهيل المهني للمعاقين، ويتحقق ذلك بإتاحة الفرصة لأصحاب الأعمال للقيام بزيارات مختلفة لمؤسسات ومراكز التأهيل المهني للإطلاع على أداء ومهارات المعوقين أثناء التدريب.

٤- أسوة بما هو متبع في البلدان الغربية، يلزم تفعيل دور هيئات المجتمع المدني في تأهيل المعاقين بدول مجلس التعاون، كذلك يتعين على المجالس الوطنية لحقوق الإنسان في إطار خطه عملها لتعزيز وتدعيم حقوق الإنسان، أن تهتم بقضية تشغيل المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، وبحيث ينعكس ذلك في تفاعل هذه المجالس مع هيئات المجتمع المدني من خلال لقاءات وندوات وفاعليات مختلفة.

* * *

الدراسة الرابعة

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل القوانين والتشريعات الدولية والمحلية

إعداد

الأستاذ فايز محمد عيد جابر
مدير فرع المنطقة الشرقية خورفكان
وزارة الشؤون الاجتماعية
دولة الامارات العربية المتحدة

المحتويات

الصفحة	
	أولاً - الاسلام ونظرتة إلى حقوق
١٣٩-	المعوقين
١٤٣	وواجباتهم.....
١٤٣-	ثانياً - التأهيل والتأهيل المهني.....
١٤٧	ثالثاً - أهمية العمل والتشغيل بالنسبة
	للشخص المعوق.....
١٤٨-	رابعاً- الاعلانات والمواثيق العربية الخاصة
١٥٤	بحماية حقوق الأشخاص ذوي
	الإعاقة.....
	...
١٥٥-	خامساً- العقد العربي للأشخاص ذوي
١٥٦	الإعاقة (٢٠٠٤-
	٢٠١٣م).....
١٥٦-	سادساً- القوانين والتشريعات العربية
١٥٨	الخاصة بالتأهيل المهني
	والتشغيل.
١٥٨-	سابعاً- واقع القوانين العربية ومدى
١٨٣	احتوائها على الابعاد القانونية في
	مجالي التأهيل المهني
	والتشغيل.....

تشغيل المعوقين في ظل التشريعات الدولية والعربية :

أولاً- الإسلام ونظرتة إلى حقوق المعوقين وواجباتهم:

وردت في القرآن الكريم العديد من الآيات التي تشير إلى الأشخاص المعوقين في أكثر من موقع قرآني، ولعل أبرز تلك الإعاقات: الصم، البكم، العمى، العرج، السفه أو (الإعاقة العقلية) وألوان المرض المختلفة كالبرص، ومن الآيات الكريمة يمكن الإشارة إلى:

(صم بكم عمي فهم لا يبصرون) (البقرة-آية ١٨).

(صم بكم عمي فهم لا يعقلون) (البقرة-آية ١٧١)

(ليس على الأعمى حرج، ولا على الأعرج حرج، ولا على

المريض حرج) (النور-آية ٦١)، (الفتح-آية ١٧).

(عبس وتولى أن جاءه الأعمى وما يدريك لعله يزكى أو يذكر

فتنفعه الذكرى) (عبس ١-٤).

أما فيما يتعلق بحقوق المعوقين وواجباتهم فإن القرآن الكريم قد أشار إليها بشكل واضح وإلى ضرورة احترام إنسانيتهم ومعاملتهم معاملة حسنة، مؤكداً أن إعاقة الفرد لا تعفيه من كل الواجبات إلا بالقدر الذي تؤثر به الإعاقة على أداء الواجب، أما فيما يتعلق بتلك الحقوق فيمكن الإشارة إليها على النحو التالي:

الحقوق:

١- رفع التكليف عن المعوقين مع فرضه على بقية الناس فقد فرض على الأمة الإسلامية الجهاد في سبيل الله على عموم المسلمين وقد رفع العذر عن بعض خلقة فقد قال تعالى: "قل للمخلفين من الأعراب استدعون إلى قوم أولي بأس شديد تقاتلونهم أو يسلمون فإن تطيعوا يؤتكم الله أجرا حسنا وإن تتولوا كما توليتم من قبل يعذبكم عذابا أليما ليس على الأعمى حرج ولا على الأعرج حرج ولا على المريض حرج ومن يطع الله ورسوله يدخله جنات تجري من تحتها الأنهار ومن يتول يعذبه عذابا أليما" (الفتح-١٦-١٧).

٢- تقديم المعوقين في الذكر عند رفع الحرج عن الجميع: إن تقديم ذكر الشيء على غيره دلالة على أهمية المقدم أو تكريم له، والله تعالى حين يرفع الحرج عن عباده عامه ويقدم ذكر المعوقين ليعطف عليهم من بعدهم من هم غير معاقين وفي هذا بيان لرفع الحرج عن هؤلاء أولا ثم عن بقية المذكورين بعدهم.

٣- حفظ المال مع حفظ حق الرعاية: المال في الشريعة الإسلامية مال الله والعباد مستخلفون فيه و كل إنسان حق التصرف فيما ملكه الله من مال ما دام راشدا يحسن التصرف. لكن يحدث أن يكون مالك المال معوقا (به صفة لا يحسن التصرف بالمال) عندئذ يكرم الله تعالى هؤلاء بحفظ أموالهم بعدم تسليمها إليهم

حتى لا يبددونها، ولكن في الوقت نفسه يفرض لهم ربنا سبحانه وتعالى حق الإحسان إليهم من القيم وعلى أموالهم. قال الله تعالى: (ولا توتوا السفهاء أموالكم التي جعل الله لكم قياما وارزقوهم فيها واكسوهم وقولوا لهم قولا معروفا) (النساء- آية ٥).

٤- العدل في رفع المسؤولية بالكامل عند الإعاقة العقلية فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "رفع القلم عن ثلاث: عن الصبي حتى يحتلم وعن النائم حتى يستيقظ وعن المجنون حتى يفيق".

٥- احترام الكفاءة متى توافرت مع وجود الإعاقة، ومن أمثلة ذلك ما فعله رسول الله صلى الله عليه وسلم حين استخلف عبدا لله ابن أم مكتوم على المدينة عندما خرج رسول الله صلى الله عليه وسلم في بعض غزواته. إن في هذا الاستخلاف تكريما لصاحب الإعاقة واعترافا ضمنيا بحق القدرة والكفاءة وإن كان معوقا في أن يجد الفرصة لأداء دورة في شؤون المجتمع الإسلامي.

(د.حميش-١٩٩٨)، (د الحبش ٢٠٠٤م)

(٢) الواجبات:

١- عدم إسقاط المسؤولية على أن يقوم بها الولي، فقد يكون صاحب الإعاقة مدينا بالمال أو المتاع ويكون عليه قيم يتولى

إدارة شؤون أمواله، لكن المسؤولية المالية بالدين تبقى في رقبة صاحبها الأصلي وإن كان معوقاً. فقد قال تعالى (يا أيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين إلى أجل مسمى فاكتبوه وليكتب بينكم كاتب بالعدل ولا يأب كاتب أن يكتب كما علمه الله فليكتب وليملل الذي عليه الحق سفيهاً أو ضعيفاً أو لا يستطيع أن يمل هو فليملل وليه بالعدل) (البقرة-آيه ٢٨٢).

٢- لا تسقط العقوبة وإن روعيت فيها الحال، قد يكون المرض أحد أشكال الإعاقة سواء كان عارضاً أو مزمناً فصاحبه تتعطل الكثير من قدراته بسبب المرض ومع ذلك قد يرتكب خطأً أو إثماً يستحق عليه التعزير أو إقامة الحد، فعلى الرغم من إعاقته قد يكون عاقلاً مسؤولاً عن تصرفاته، عندئذ لا بد من إقامة الحد عليه وإن روعي عند التنفيذ ما هو عليه في حالة الإعاقة.

٣- لا تسقط التكاليف العبادية مع القدرة على أدائها في حال الإعاقة فعلى صاحب الإعاقة بقدر ما يتمكن من الأداء أن يلتزم بأداء التكاليف المفروضة على المؤمنين، والرخصة والأعذار له بقدر إعاقته وما عدا ذلك فلا عذر، ولعل الإعاقة تكون موجودة ويتعذر أو يصعب أو يتم التنفيذ معها بمشقة، ومع ذلك يبقى الأداء فرضاً لازماً.

وخير شاهد على ذلك: الرجل الذي أتى رسول الله صلى الله عليه وسلم فشكا له أنه أعمى وأنه يصعب عليه حضور الجماعة بالمسجد لإعاقته البصرية، فسأله النبي صلى الله عليه وسلم: أسمع الأذان في بيتك؟ قال: نعم، قال لا أجد لك رخصة. (أبو النصر-١٩٩٣).

ثانياً- التأهيل والتأهيل المهني:

تعتبر عملية التأهيل (طبية، نفسية، إجتماعية، مهنية) عملية شاملة تهدف إلى إعادة قدرة الفرد المعوق على التكيف مع نفسه ومع البيئة المحيطة به، وذلك من خلال توفير الخدمات الضرورية والمناسبة له.

وتعتبر عملية التأهيل المهني حجر الأساس في تشغيل المعوقين والتحاقهم بجهة مناسبة لقدراتهم ومهاراتهم المهنية التي اكتسبوها خلال تلك المرحلة.، فإذا كانت عملية التأهيل المهني ناجحة واستطاعت تلبية احتياجات الفرد المعوق المهنية فإن فرصة الالتحاق بعمل تكون أفضل ويكون تكيفه المهني جيداً والعكس صحيح.

(١) تعريف التأهيل:

ويقصد بالتأهيل: إعادة الأعداد للحياة، أو إعادة التعلم، أو هو مساعدة الفرد المعوق للتعرف إلى إمكانياته وتزويده بالوسائل التي تمكنه من استغلال هذه الامكانيات.

هذا وتعرف منظمة الصحة العالمية (W.H.O) World Health Organization التاهيل بأنه الافادة من مجموعة الخدمات المنظمة في المجالات الطبية والاجتماعية والتربوية والتقييم المهني من أجل تدريب أو إعادة تدريب الفرد للوصول به إلى أقصى مستوى من مستويات القدرة الوظيفية. (جابر-١٩٩٢-ص٥)

ويقصد بالتأهيل المهني إعداد الشخص المعوق للحياة العملية وتدريبه على مهنة مناسبة وتشغيله بعمل مفيد يكفل له تلبية احتياجاته المختلفة. (Wehman,1981,P.362)

كما أشار (الريحاني ١٩٨٥) الى أن عملية التأهيل المهني عملية مستمرة ومنظمة تشتمل على تقديم الخدمات المهنية كالارشاد والتوجيه والتقييم والتدريب، إضافة إلى تشغيل المعوق ومتابعته من أجل مساعدته على التكيف في العمل.

(٢) فلسفة التأهيل المهني:

تنطلق فلسفة التأهيل المهني للأفراد غير العاديين من مبادئ أساسية يمكن الإشارة إليها على النحو التالي:

١- اعتبار شخصية الانسان المعوق وحدة متكاملة الابعاد فهي تتفاعل مع البيئة المجتمعية ككل متحد وتتكون أبعادها من

القدرات والميول والانفعالات وظروف البيئة واثرها على المعوق.

٢- تقبل الفرد المعوق والتعامل معه على أساس أنه يمتلك القدرات والامكانيات التي تجعله عضوا فاعلا في المجتمع.

٣- التركيز على قدرات الفرد المعوق في عملية التأهيل المهني وليس على الاعاقة التي يعاني منها.

٤- مراعاة فرص العمل المتاحة في البيئة المحيطة سواء كان ذلك في اختيار المهن الرائجة، أو المتوقع رواجها في المستقبل عند استكمال خطوات التأهيل المهني (جابر، ١٩٩٢، ص٥).

(٣) التأهيل المهني والتربية المهنية للأفراد المعوقين:

لقد أشار إنكن وستدون (Iancone Stodden,1981) إلى أن برامج التأهيل المهني التقليدية لا تأخذ بعين الاعتبار حاجات الافراد المعوقين من خلال وضع الخطة التربوية الفردية لكل فرد معاق على اساس تقييم قدراته واستعدادته وميولة وخاصة الجانب المهني منها بناء على متطلبات (القانون الامريكي العام رقم (١٤٢/٩٤) المسمى التربية لجميع الافراد المعوقين) Education For All Handicapped Children) وخاصة الجزء رقم (١١٢/٩٣) المتعلق بالتأهيل والتدريب المهني وبرامج التربية الخاصة تجعل الطلبة المعوقين ينتقلون الى ميدان

العمل وهم غير مؤهلين كما يجب، و يمكن تضيق الفجوة من خلال التركيز على برامج التربية المهنية التي يمكن تقديمها من خلال برامج التربية الخاصة والتي اشارت اليها ستلنجتون (Sittlington,1981) على النحو التالي:

تعني التربية المهنية (Vocational Education) عملية تنظيم للبرامج المهنية التي تعني بتزويد الافراد المعوقين بالمعلومات المهنية الاساسية واللازمة لهم في شتى شؤون حياتهم وخاصة في مجال العمل إضافة الى تدريبهم على هذه المهارات.

ومن الممكن أن يتضمن منهاج التربية المهنية النشاطات التالية:

١- تزويد الفرد المعوق بالمعلومات الاساسية والتدريب المناسب على إدارة الأعمال، إدارة المكتبات مثل أعمال السكرتارية والاختزال وتنظيم العمل والتعامل مع الآلات والادوات المكتبية.

٢- تزويد الفرد المعوق بالمعلومات الاساسية والتدريب المناسب للعمل في الاسواق التجارية مثل كيفية التعامل مع المستهلك ومبادئ المحاسبة وتنظيم المخازن وإدارة المبيعات، كما يمكن ان يتم تدريب المعوق وتزويده بالمعلومات فيما يتعلق بميدان العمل في الفنادق والمطاعم.

- ٣- تزويد الفرد المعوق بالمعلومات الصحية والتدريب المناسب في مجال المختبرات الطبية، التمريض، الصحة المهنية، الأشعة.
- ٤- يتضمن منهاج التربية المهنية معلومات تتعلق بالاقتصاد المنزلي مثل التغذية والطعام، غسل الملابس وترتيبها، العناية بأدوات المطبخ.
- ٥- يتضمن منهاج التربية المهنية معلومات تتعلق بصيانة الأدوات والآلات الكهربائية المنزلية.
- ٦- يتضمن منهاج التربية المهنية تزويد الطالب بالمعلومات المناسبة والتدريب على المهارات المهنية الزراعية مثل المزروعات، كيفية الزراعة، الانتاج النباتي، العناية بالمزروعات.

(جابر، ١٩٩٢، ص ٦-٧)

وتعتبر عملية التشغيل من خلال توفير الفرصة المناسبة للالتحاق بعمل ما خطوة اساسية جدا تعتمد بدرجة كبيرة على نوع التدريب والتأهيل المهني الذي تلقاه الفرد المعوق حسب طبيعته وإعاقته في ضوء ما يتوفر من مهن في السوق المحلي. يليها مرحلة المتابعة التي تهتم في هذه المرحلة بمدى تكيف المعوق مع العمل وظروفه وكذلك مدى تكيف المعوق مع المجتمع والبيئة المحلية.

ثالثاً - أهمية العمل والتشغيل بالنسبة للشخص المعوق:

- ١- مردود اقتصادي لتوفير متطلبات الحياة.
- ٢- تنمية الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي.
- ٣- تحسين فرص الدمج في الحياة العامة للمجتمع.
- ٤- تحقيق تقدير الذات.
- ٥- تحسين الاتجاهات العامة نحو الشخص المعاق.
- ٦- تعزيز الطموح والتطور المهني.

اما فيما يتعلق باهمية العمل والتشغيل بالنسبة للدولة والمجتمع فيمكن
الاشارة إليها على النحو التالي:

- ١- تأكيد مبادئ العدالة والمساواة بين المواطنين.
- ٢- استثمار الموارد البشرية.
- ٣- دعم الاقتصاد الوطني.
- ٤- توفير ميزانيات الدعم الحكومي.
- ٥- تعزيز التوازن الديموغرافي بين الريف والمدينة.
- ٦- التخفيف من مشاكل الفقر والبطالة.
- ٧- تحسين الوعي الإجتماعي نحو الاعاقة والمعوقين.

(داوود-٧-١١ مايو-٢٠٠٦)

(١) أنواع التشغيل المتاح للأشخاص المعوقين:

يمكن الإشارة إلى أنواع التشغيل المتاح للأشخاص المعوقين بشكل موجز على النحو التالي:

- ١- التشغيل في سوق العمل المفتوح.
- ٢- التشغيل المحمي.
- ٣- العمل للحساب الخاص-المشاريع الفردية الصغيرة.
- ٤- العمل في المنزل.
- ٥- العمل في المشاريع العائلية(المزارع العائلية، الأعمال التجارية للعائلة).
- ٦- العمل من خلال إنشاء تعاونيات للمعوقين.

(الزعمط-٢٠٠٠-ص١٠٥-١١٠)

(٢) الصعوبات التي تعترض تدريب وتشغيل المعوقين:

- ١- ضعف إيمان أفراد المجتمع بتدريب وتشغيل المعوقين وقدرتهم المتدنية على العمل والانتاج.
- ٢- ارتفاع نسبة البطالة لأفراد المجتمع وضعف الاقتصاد المحلي في الدولة يزيد من نسبة البطالة بين المعوقين بسبب صعوبة اقناع اصحاب العمل باستخدام المعوقين.

- ٣- مواقف أصحاب العمل السلبية نحو تشغيل الافراد المعوقين
لضعف معلوماتهم عن قدرات وتأهيل المعوق وتفعليلهم
لتشغيل افراد عاديين.
- ٤- تخوف اصحاب العمل من تجربة استخدام المعوقين
وخصوصاً فيما يتعلق بالإنتاجية، اصابات العمل والمسؤولية
القانونية، التغيب عن الدوام.
- ٥- موقف العمال الاخرين من عمل الفرد المعاق بسبب تدني
قدراته واصابة البعض منهم ببعض الامراض المزمنة
كالصرع التدرن الرئوي وصعوبة الحركة.
- ٦- موقف المعوقين وأسرهم تجاه عمل المعاق لاسباب تتعلق
بالاتجاهات السلبية أو التخوف من صعوبة الحصول على
التعويضات في حالات الاصابات التي أدت للاعاقة أو
صعوبة حصولهم على إعانات مادية من الدولة.
- ٧- المعوقات المعمارية التي تحول دون أداء العامل المعوق
لعمله بسهولة أو صعوبة الانتقال من مكان لآخر أو التنقل
بالمواصلات.
- ٨- عدم اصدار قوانين وتشريعات لالزام أصحاب العمل
لتدريب وتشغيل المعوقين واستخدامهم وحتى لو صدرت هذه
التشريعات فإن المعوق يواجه عقبات جديدة في تنفيذها من
قبل أصحاب العمل.
- ٩- تدني الرواتب والاجور للفرد المعوق.

- ١٠- التنافس غير المتكافئ على فرص العمل بين العاديين والمعوقين.
- ١١- تدني وضعف مستوى التعليم والتدريب المهني.
- ١٢- التغير السريع في تكنولوجيا العمل.
- ١٣- ضعف نقابات وجمعيات المعوقين أو ألياء أمورهم.
- ١٤- ضعف الحوافز المالية والرواتب مقابل عمل المعاق (عبيد- ٢٠٠٠/بتصرف)، (الزارع-٢٠٠٦ بتصرف)، (دأود-٧-١١مايو ٢٠٠٦ بتصرف).
- ١٥- صعوبة تكيف الشخص المعاق في العمل.

فقد أشارت الدراسة التي قام بها جرين سبان و شولتز (١٩٨١) (Sholtes,1981&Greenspan) في الولايات المتحدة الامريكية إلى أن المعوقين عقليا من فئة الاعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة يفقدون أعمالهم بسبب إفتقارهم الى برامج التأهيل والتدريب المهني وعدم قدرتهم على التكيف في العمل، فقد تابع الباحثان عينه مكونه من (٣٠) مفحوصا تراوحت اعمارهم ما بين (٥٩-٢٣) عاما وبمتوسط الذكاء (٦١،٨) للاعاقة البسيطة) و (٣٦،٧) للاعاقة المتوسطة) حسب مقياس وكسلر للذكاء ويعملون في المهن التالية:

- ١- خدمات الطعام.
- ٢- خدمة الغرف.
- ٣- بواب عمارة.

- ٤- غسل الملابس.
- ٥- الاعمال المكتبية البسيطة.
- ٦- أعمال حراسة.
- ٧- عمال تجميع في خطوط الانتاج بالمصانع.
- ٨- عامل في مصنع، عمال مصابغ.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- ١- يفقد المعوقين عقليا أعمالهم بسبب عدم مقدرتهم على التكيف في العمل نتيجة لإنخفاض الوعي الاجتماعي وضعف القدرات الاجتماعية والشخصية وعدم قدرتهم على إقامة علاقات إيجابية مع الاخرين وافتقارهم للسلوك الاجتماعي المناسب.
- ٢- يفقد المعوقين عقليا أعمالهم بسبب عدم قدرتهم على التكيف في العمل نتيجة لانخفاض الانتاجية وعدم الفاعلية في الانتاج والمشكلات الصحية للمعاق عقليا.

(جابر، ١٩٩٢، ص ١٤-١٥).

(٣) نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل:

نظام الكوتا: هو أحد أساليب خلق فرص عمل للمعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن نظام الكوتا (الحصة) أي إلزام أصحاب

العمل بتشغيل أشخاص معوقون بما يتفق مع حصة أو نسبة محددة من إجمالي قوة العمل وتخصيص أو تحديد عدد محدد من أنواع الوظائف.

ومن إيجابيات هذا الإجراء ما يلي:

- ١- يظهر دعم الحكومة لإستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وإدماجهم.
- ٢- يشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقون ويعترف بمهاراتهم وقدراتهم المتبقية.
- ٣- يساعد على إقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص.
- ٤- يخلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيقون بخلاف ذلك عاطلين عن العمل.

ومن سلبيات هذا الإجراء:

- ١- أنه يؤدي إلى إقامة علاقات قلقة بين العامل وصاحب العمل تقوم على كراهية صاحب العمل وتخوف العامل الأمر الذي يؤدي إلى عدم إستمرار هذه العلاقة في الغالب.

- ٢- إن اللجوء إلى نظام الكوتا هو تصريح بأن العامل المعوق لا يمكن أن يسأوي غيره من حيث الكفاءة. وإذا صح ذلك فليس عدلا فرضه على الاقتصاد الوطني.
- ٣- إن صاحب العمل هو أقوى وأكثر نفوذا من المعوق وبالتالي فإنه يستطيع أن يستفيد من القضاء أكثر من ما يستطيعه المعوق ويبقى القانون غير ذي أثر في توفير العمل للمعوقين.
- ٤- أشار مؤتمر هيلين كلير للصم والمكفوفين الذي عقد في نيويورك عام ١٩٧٦ إلى أن التشريع يزرع إلى الكم ويهمل الكيف وأنه بإمكان صاحب العمل أن يهمل المعوقين الذين هم أكثر حاجة إلى الحماية، ففي حين نجد أن الأصم المكفوف لا يستطيع أن يفعل ذلك حتى بحكم القانون لأن صاحب العمل يفضل الأول على الثاني وهذا يعفيه من مسؤولياته القانونية.
- ٥- إن صاحب العمل قادر على تحديد فرص التقدم التي يقدمها لعماله وهو قادر بالتالي أن يحرم المعوق من هذه الفرص.
- ٦- تضع القوانين حداً أدنى للنسبة التي يستخدمها صاحب العمل من المعوقين من حيث لا تقصد.
- ٧- من الناحية العملية لم تتجح أي دولة في العالم في تحقيق النسبة التي فرضها القانون. ونظرا لتزايد القناعة بفشل نظام الكوتا في الدول المختلفة. اقترحت فكرة توفير حوافز مالية أو معنوية لتشغيل المعوقين يستفيد منها اصحاب العمل.

(الزعمط-٢٠٠٠-ص١١٩-١٢١).

رابعاً- الإعلانات والمواثيق العربية الخاصة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

على الصعيد العربي صدرت العديد من الإعلانات والمواثيق العربية يمكن الإشارة إلى بعضها على النحو التالي:

- ١- ميثاق العمل الإجتماعي للدول العربية الصادرة عن مجلس الوزراء العمل والشؤون الإجتماعية العرب (١٩٧٤).
- ٢- استراتيجية التربية العربية الصادرة عن اجتماع وزراء التربية العرب (١٩٧٦).
- ٣- استراتيجية العمل الإجتماعي في الوطن العربي الصادر عن مجلس وزراء العمل والشؤون الإجتماعية العرب (١٩٧٩).
- ٤- ميثاق العمل العربي للعمل مع المعوقين الصادر عن المؤتمر الإقليمي لشؤون المعوقين ١٩٨١.
- ٥- مؤتمر الكويت الإقليمي للمعاق (١٩٨١).
- ٦- مبادرة إعداد النظام الموحد للتشريع النموذجي لسياسة ورعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين.
- ٧- توصيات الملتقى الأول للجمعيات الاهلية الخليجية لرعاية المعوقين الواقع والطموح. التوجيه رقم (٨) الحث على إصدار التشريعات الخاصة بالمعاقين في دول مجلس التعاون الخليجي التي لا يوجد فيها مثل هذه التشريعات.

- ٨- توصيات الملتقى الرابع للخبرات التشريعية والبرلمانية العربية حول الحريات العامة وحقوق الإنسان وحقوق المعوقين والذي عقد في تونس (٢٧-٢٨ تشرين لثاني/نوفمبر ١٩٨٩).
- ٩- مؤتمر التأهيل الدولي للإقليم العربي / ورشة عمل المرأة العربية المعاقة والذي عقد في مملكة البحرين في الفترة من ١٤-١٦ تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٥.
- ١٠- الندوة البرلمانية العربية الثانية حول التشريعات المتعلقة بالإعاقة بالتنسيق مع مكتب المقرر الخاص للأمم المتحدة حول الإعاقة والائتلاف اللبناني لمنظمات الإعاقة وبدعم من المكتب الإقليمي لليونيسكو ومكتب الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومندوب الأمم المتحدة لتنمية المرأة والمجلس الأوروبي والتي عقدت في العاصمة اللبنانية بيروت من ١-٢ كانون الأول / ديسمبر ٢٠٠٥.
- ١١- العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة من ٢٠٠٤ - ٢٠١٣م.

(جابر / ٢٠٠٦ / ص ٥٢-٨٠)

خامساً- العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٤-٢٠١٣):

وافق مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة في دورته العادية الـ(١٦) في تونس بتاريخ ٢٢ مايو ٢٠٠٤ على القرار رقم

(٢٨٣) بشأن الموافقة على العقد العربي لذوي الإحتياجات الخاصة الصادر بالقرار رقم (٤٤٦) عن مجلس الشؤون الإجتماعية العربي في دورته الثانية والعشرين عام ٢٠٠٢م / ١٤٢٣ هـ. ويضم العقد العربي مجموعة من الأهداف التي تسعى الدول العربية إلى تحقيقها على مدار عشر سنوات قادمة.

وقدر ركز العقد العربي على مجموعة من المجالات التي تخدم ذوي الإحتياجات الخاصة نذكر منها:

التشريعات/ الصحة / التاهيل والعمل / المرأة المعاقة / المسن المعوق / الإعلام والتوعية / الفقر والإعاقة /الرياضة والترويح.

هذا وقد تم إعداد آلية المتابعة تنفيذ العقد العربي لذوي الإحتياجات الخاصة ٢٠٠٤-٢٠١٣ حيث يمكن الإشارة إليها على النحو التالي:

- ١- تشكيل لجنة وطنية تضم ممثلين عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة والجمعيات العاملة في مجال الإعاقة وجمعيات الأشخاص المعوقين لمتابعة تنفيذ العقد وإعداد تقرير وطني سنوي يرفع إلى الأمانة الفنية للمجلس.
- ٢- تشكيل لجنة تظم الأمانة الفنية لمجلس وزراء الشؤون الإجتماعية العرب والمنظمة العربية للمعوقين ، تتولى متابعة تنفيذ العقد و إعداد تقرير سنوي عما تم انجازه.

ومن المناسب هنا في هذا المجال الإشارة إلى أن العقد العربي يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية في مجال التأهيل والعمل:

- ١- تعديل وتهيئة البيئة التي تمكن الشخص المعوق من الوصول إلى أماكن التعليم والعمل والأماكن العامة.
- ٢- إدخال المعايير الإنشائية اللازمة لخدمة الأشخاص المعوقين في الخطط الدراسية لكليات الهندسة.
- ٣- تمكين الشخص المعوق القادر على القيادة من الحصول على رخصة قيادة.
- ٤- توفير التسهيلات اللازمة في وسائل النقل البرية والبحرية والجوية لتسهيل الانتقال داخل الدولة وخارجها. (ولمزيد من التفاصيل يرجى التفضل بالرجوع إلى جابر - (٢٠٠٦).

سادساً- القوانين والتشريعات العربية الخاصة بالتأهيل المهني والتشغيل:

(١) الامارات العربية المتحدة:

صدر في دولة الامارات العربية المتحدة القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ويتكون من ٣٩ مادة مختلفة.

ويمكن الاشارة الى البنود الخاصة بعمل المعاقين من خلال المواد التي أوردت بالفصل الثالث على النحو التالي:

المادة (١٦):

لصاحب الاحتياجات الخاصة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولاتشكل الاحتياجات الخاصة في ذاتها عائقا دون الترشيح والاختيار للعمل، ويراعي عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل الاحتياجات الخاصة لمن تسري عليهم أحكام القانون.

المادة (١٧):

يجوز للوزارة التعاقد (وزارة الشؤون الاجتماعية) مع جهات أخرى لتنفيذ مشاريع لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ويحدد الوزير، الشروط والاحكام والضوابط اللازمة لذلك.

المادة (١٨):

تبين التشريعات الصادرة في الدولة الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل صاحب الاحتياجات الخاصة للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص وساعات العمل والاجازات وغيرها من الاحكام الخاصة بعمل صاحب الاحتياجات الخاصة بما في ذلك الضوابط اللازمة لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافآه أو معاش التقاعد ويحدد مجلس الوزراء

بناء على إقتراح الوزير نسبة الوظائف التي تخصص لذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين الحكومي والخاص.

المادة (١٩):

تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى "اللجنة المتخصصة لعمل صاحب الاحتياجات الخاصة" برئاسة وكيل الوزراء وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية ويصدر الوزير نظام عمل اللجنة واجتماعاتها، وتمارس اللجنة على وجه الخصوص ما يأتي:

- ١- رسم السياسات اللازمة لعمل صاحب الاحتياجات الخاصة ومتطلبات تحقيق أكبر كفاءة ممكنة مع ضمان استمرارية العمل لأطول فترة.
- ٢- تشجيع ودعم ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين لإنشاء مشاريع ذات جدوى ومردود إقتصادي، وتوفير المعلومات عن المنح والقروض الميسرة المتاحة وسبل الحصول عليها.
- ٣- توفير المعلومات عن سوق العمل والوظائف المتاحة وآفاقها المستقبلية.
- ٤- إعداد الدراسات حول المهن والوظائف بما يتلائم والتطورات واحتياجات سوق العمل.
- ٥- تشجيع وتوجيه القطاع الخاص لتدريب وتأهيل وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة مع تقديم الدعم المناسب وفي حدود الامكانيات المتاحة.

- ٦- إقتراح الإجراءات اللازمة لحماية ذوي الاحتياجات الخاصة من كل أنواع الاستغلال في العمل.
- ٧- رفع تقارير دورية إلى الوزير تمهيدا لرفعها إلى مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسبا.

(القانون الاتحادي الاماراتي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦)

(٢) دولة قطر:

صدر في دولة قطر القانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٤ بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة ويتكون من (١٤) مادة، ويمكن الاشارة الى مواد القانون الخاصة بعمل المعاقين على النحو التالي:

المادة رقم (٢) البند رقم (٥):

يتمتع ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة الى ما يتمتعون به من حقوق بموجب التشريعات الاخرى بالحقوق التالية:

البند الخامس: العمل الذي يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتأهيلهم في القطاعين الحكومي والخاص.

المادة رقم (٤):

تمنح معاهد التربية الخاصة شهادة لكل من أتم تأهيلة فيها كما تمنح بطاقات تعريف لذوي الاحتياجات الخاصة الذين لا يحتاجون

لخدمات تأهيل وذلك بناء على طلبهم أو طلب ذويهم، ويحدد المجلس البيانات التي تشتمل عليها كل من شهادة التأهيل وبطاقة التعريف.

المادة رقم (٥):

تخصص لذوي الاحتياجات الخاصة للذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة نسبة لا تقل عن ٢% من مجموع درجات الوظائف.

ويكون التعيين وفقا لقدرات ومؤهلات ذوي الاحتياجات الخاصة بناء على ترشيح المجلس بالتنسيق مع الجهات المختصة.

ويلتزم كل صاحب عمل في القطاع الخاص يستخدم (٢٥) عاملا فأكثر، بتخصيص النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى لذوي الاحتياجات الخاصة لتعيينهم فيها وبعد أدنى عامل واحد. وفي جميع الاحوال لا يجوز التعيين في هذه الوظائف من غير ذوي الاحتياجات الخاصة، وإلا في حالة عدم وجود من يستحق التعيين منهم فيها وبشرط موافقة المجلس كتابة على ذلك.

المادة (٦):

تكون الأولوية في التعيين في الوظائف والاعمال المتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة للمصابين منهم بسبب العمليات الحربية وأثناء

أداء الخدمة العسكرية أو بسببها ويكون لمن يعين من هؤلاء المصابين
حق الجمع بين راتب العمل والراتب التقاعدي الذي يتقاضاه.

المادة (٧):

لا يجوز حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم طبقاً
لاحكام هذا القانون من أي مزايا أو حقوق مقرره بصفة عامة للعاملين
في الجهات التي يعملون بها.

(القانون القطري رقم ٢ لسنة ٢٠٠٤
بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة).

(٣) المملكة العربية السعودية:

صدر في المملكة العربية السعودية نظام رعاية المعوقين الصادر
بالمرسوم الملكي رقم م/٣٧ تاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ هجري ويحتوي على
(١٦ مادة).

نصت المادة المتعلقة بتشغيل المعاقين على ما يلي:

تمنح الدولة المعوقين قروضا ميسرة للبدء باعمال مهنية أو
تجارية تتناسب مع قدراتهم سواء بصفة فردية أو بصفة جماعية(نظام
رعاية المعوقين السعوديين رقم م/٣٧ تاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ هجري).

(٤) دولة الكويت:

صدر في دولة الكويت القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٩٦ بشأن رعاية المعاقين ويتكون من (٢٤) مادة وفيما يتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين بالعمل فقد نصت المواد التالية على ما يلي:

المادة ٦:

تعمل الدولة على توفير مراكز التأهيل والورش ودور الإيواء للحالات الضرورية للأشخاص المعاقين.

المادة (٨):

إستثناء من أحكام القانون ونظام الخدمة المدنية المشار اليها، تستحق الموظفة المعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الاخرى إذا كانت حاملا وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك.

المادة (٩):

إستثناءً من أحكام قوانين التأمينات الاجتماعية ومعاشات العسكريين المشار اليها يستحق المؤمن عليه أو المستفيد الذي تقرر اللجنة

الطبية أنه معاق معاشا تقاعديا إذا بلغت مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (١٥ سنة) على الأقل بالنسبة للذكور و (١٠ سنوات) بالنسبة للإناث ولم يستحقوا معاشا وفقا لاحكام القوانين المشار اليها ويحسب المعاش في هذه الحالة على اساس مدة المنحة المذكورة أو (١٥ سنة).

المادة (١٥):

تلتزم الجهات الحكومية والاهلية التي تستخدم (٥٠) عاملا كويتيا على الاقل استخدام عددا من الاشخاص المعاقين مهنا بحيث لا يقل عددهم عن (٢%) من مجموع العاملين الكويتين لديها بناءً على ترشيح مكاتب العمل وعليها تقديم بيان الى المجلس الاعلى بعدد ونوع الوظائف أو الاعمال المسندة اليهم والأجر المستحق لكل منهم.

المادة (٢١):

مع عدم الإخلال بأية عقوبة اشد ينص عليها قانون الجزاء أو أي قانون آخر يعاقب بغرامه لا تزيد على (٥٠٠ دينار) صاحب العمل أو المسؤول عنه الذي يرفض دون عذر مقبول تشغيل الشخص المعاق الذي ترشحه الجهة المختصة للعمل لديه وفقا لاحكام هذا القانون، وتتعدد الغرامات بقدر عدد الاشخاص المعاقين اللذين تقدم في شأنهم المخالفه.

(القانون الكويتي رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٨ بشأن رعاية المعاقين).

(٥) مملكة البحرين:

لم تصدر مملكة البحرين قانوناً بشأن رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة حتى تاريخه، وقد تقدم مجموعة من أعضاء مجلس النواب باقتراح قانون ما زال يدرس في لجانه المختصة.

إلا أن مملكة البحرين قد إنضمت الى اتفاقية تشغيل وتأهيل المعاقين العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٩٦، كما إنضمت إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للمعوقين، حيث صدر المرسوم الاميري رقم ١٧ لسنة ١٩٩٩ الذي يقضي ذلك، تأكيداً منها على رعاية وحماية حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة. (الموقع الالكتروني-ملتقى العالم العربي لذوي الاحتياجات الخاصة.

(<http://www.aljobran.net/m18.html>)

إما فيما يتعلق بحقوق المعوقين في التشغيل فقد اشار القانون البحريني إلى تحديد (٥%) كنسبة إلزامية من عدد العمال لتشغيل الافراد المعوقين المؤهلين.

(جابر/٢٠٠٦/ص٦٨-٧٠)
(القيوتي، البسطامي-١٩٩٥-ص١٦٣).

(٦) سلطنة عمان:

لم تصدر سلطنة عمان قانوناً خاصاً بشأن تأهيل ورعاية المعوقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة حتى تاريخه.

إلا أنه فيما يتعلق بالتشغيل فقد حدد القانون العماني نسبة (٢%) كنسبة تشغيل للمعوقين في المؤسسات والشركات من نسبة العمال في أي منشأة.

(جابر ٢٠٠٦/ص٦٨-٧٠).

(٧) الجمهورية اليمنية:

أصدرت الجمهورية اليمنية قانوناً يسمى قانون رعاية وتأهيل المعاقين حيث بلغت عدد مواده (٣٥) مادة مختلفة تقع في (٥ فصول تشريعية). حيث تناول الفصل الأول مجال الرعاية والتأهيل فقد نصت المادة رقم (١٤)، أ: - على وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية تشجيع إقامة المشاريع الصغيرة المدرة للدخل للمعاقين وذلك بتقديم التسهيلات والامتيازات والقروض الميسرة.

(١٤)، ب: على وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية أن تولي أهمية لتسويق منتجات المعاقين وأنشاء معارض دائمه لتسويقها وأغنائها من الضرائب.

أما المادة (١٨) فقد نصت على ما يلي:

يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات تأهيل نسبة (٥%) من مجموع الوظائف الشاغرة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط. ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام المعاقين بدون ترشيح من مكاتب وزارة الخدمة المدنية وتحسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها في هذه المادة.

في حين نصت المادة (١٩) على ما يلي:

يتولى أصحاب الأعمال بحسب الامكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعاقين الذين ترشحهم وزارة العمل والتدريب المهني أو مكاتبها بما لا يزيد عن (٥%) من حجم العماله الكليه لصاحب العمل ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وأمكانياتهم بحيث يتمتعون بكافه الحقوق المقرره في قانون العمل النافذ.

أما المادة (٢٣) فقد نصت على ما يلي:

لا يجوز حرمان المعاقين الذين تم تشغيلهم طبقا لأحكام هذا القانون من أية مزايا أو حقوق مقرره للعاملين الآخرين من الجهات الأخرى بسبب إعاقتهم.

(موقع الرئيس اليمني الالكتروني-قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٩٩ بشأن رعاية وتأهيل المعاقين).

(٨) المملكة الاردنية الهاشمية:

أصدرت الأردن قانون رقم (١٢) لسنة (١٩٩٣) قانون رعاية المعوقين حيث يتكون من (١٢) مادة) مختلفة.

حيث نصت المادة (٣) الفقرة (ج) على:

حق المعوقين في العمل الذي يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وحقهم في الرياضة والترويج.

الفقرة (ز): حق ذوي الإعاقات المتعددة والحادة في التعليم والتدريب والتأهيل.

في حين نصت المادة (٤) الفقرة (و) على:

توفر وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني البرامج والخطط واجراءات التقييم الكفيلة بتحقيق التدريب المهني المناسب للمعاقين وتطوير قدراتهم وايجاد فرص العمل الملائمة ودعم مشاريع المشاغل المحمية.

تستخدم مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن (٢٥) ولا يزيد عن (٥٠) عاملا واحدا من المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملا تخصص

ما لا تقل نسبته عن (٢%) من عدد العاملين المعوقين على أن لا يتعارض نوع الإعاقة مع طبيعة العمل في المؤسسة. (قانون رقم ٢/السنة ١٩٩٣-قانون رعاية المعوقين الأردني).

ومن الجدير بالذكر إلى أن الأردن قد أصدرت قانوناً جديداً بأسم "قانون حقوق الأشخاص المعوقين لسنة ٢٠٠٧" ويتكون من (٢١) مادة مختلفة ومن أبرز التعديلات التي طرأت على القانون السابق ما يلي:

- ١- إنشاء المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بديلاً عن المجلس الوطني لرعاية المعوقين.
- ٢- إنشاء الصندوق الوطني لدعم الأشخاص المعوقين، حيث وفرت له الدولة موارد مالية مختلفة.
- ٣- رفع نسبة التشغيل للأفراد المعوقين من ٢% إلى ٤%.
- ٤- إتاحة فرص التعليم العام والتعليم المهني والتعليم العالي للأشخاص المعوقين حسب فئات الإعاقة من خلال أسلوب الدمج.
- ٥- التسهيلات البيئية وتحديد المواصفات اللازمة لتطبيق عودة متطلبات البناء الوطني الرسمي الخاص بالأشخاص المعوقين.
- ٦- فرض غرامات مالية على أصحاب العمل في حالة امتناعهم عن تشغيل الأفراد المعوقين.

(٩) دولة فلسطين:

أصدرت دولة فلسطين قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩، قانون رعاية المعوقين ويتكون من (٤) فصول تضم في طياتها (٢٠) مادة.

فقد نصت المادة (٤) على:

وفقاً لأحكام القانون للمعوقين الحق في تكوين منظمات وجمعيات خاصة بهم.

أما المادة (٥) فقد نصت على:

على الدولة تقديم التأهيل بأشكاله المختلفة للمعوق وفق ما تقتضيه طبيعة إعاقة وبمساهمة منه لا تزيد عن (٢٥%) من التكلفة.

أما في مجال التأهيل والتشغيل فقد نصت المادة العاشرة ما يلي:

الفقرة (٤) في مجال التأهيل والتشغيل:

اعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين.

ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى اساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني المناسبة للمعوقين.

إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بإستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن (٥%) من عدد العاملين بها بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات.

(قانون رعاية المعوقين الفلسطيني رقم ٤ لسنة ١٩٩٩)

(١٠) الجمهورية اللبنانية:

أما في لبنان فقد صدر قانون رقم (٢٢٠) يتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين لعام ٢٠٠٠ حيث يضم في جنباته (١٠٢) مادة، وهو من أوسع وأشمل القوانين العربية وبه تفاصيل كثيرة تغطي جميع جوانب القانون. اما فيما يتعلق بحقوق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف فقد نصت المادة (٦٨) على ما يلي:

أ- للمعوق الحق في العمل والتوظيف يكفلها ويفعلها هذا القانون.

ب- تلتزم الدولة العمل على مساعدة الاشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

أما المادة (٦٤) فقد أشارت إلى أن الإعاقة بحد ذاتها لا تشكل حائلا دون الترشيح لاي عمل أو وظيفة.

اما المادة(٧٣) فقد نصت على:

• تخصيص وظائف في القطاع العام للاشخاص المعوقين بنسبة (٣ %) على الاقل من العدد الإجمالي للفئات والوظائف جميعها.

في حين أن المادة (٧٤) حول تخصيص الوظائف في القطاع الخاص قد نصت على ما يلي.

١- يلزم أرباب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن ثلاثين (٣٠) ولا تزيد عن (٦٠) ستين باستخدام اجير واحد من المعوقين تتوافر فيه المؤهلات المطلوبة.

٢- أما إذا فاق عدد الاجراء في المؤسسة عن الـ(٦٠) اجيرا فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة(٣%) على الأقل من أجراءها، تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة.

وعند وجود كسر نتيجة احتساب النسبة يتدور الكسر إلى الأعلى.
وهناك غرامات مالية وعقوبات منصوص عليها بالقانون في حالة
إمتناع اصحاب العمل عن توظيف المعاقين.

(القانون اللبناني رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٠
فيما يتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين)

(١١) الجمهورية العربية السورية:

أصدرت سوريا القانون الخاص بالمعوقين رقم (٣٤) لعام ٢٠٠٤
حيث يتكون من (٦ فصول) تشريعية تحتوي على ١٨ مادة قانونية.

هذا ويمكن الاشارة الى أن الفصل الرابع/المادة التاسعة/الفقرة
الثالثة قد نصت على تأهيل المعوقين وتشغيلهم على النحو التالي:

١- يمنح المعوقين جسميا أفضلية للاستفادة من القروض التي
تمنحها الهيئة العامة لمكافحة البطالة وأنشطتها وبعض من
الرسوم والضرائب المترتبة على تأسيس هذه المشاريع التي
تمنح هذه القروض من أجلها.

٢- يجوز للوزارة (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل) التعامل مع
الجمعيات لتنفيذ مشاريع مشتركة لتأهيل المعوقين وتحدد شروط
الشراكة من أجلها.

٣- يستفيد صاحب العمل في القطاع الخاص ممن يشغل معوقين زيادة على النسبة المحددة لتشغيل المعوقين في القوانين والأنظمة النافذة من حسم على ضريبة الدخل وذلك بمقدار الحد الأدنى للأجر عن كل معوق يشغله لديه زيادة عن تلك النسبة شريطة حصول صاحب العمل على بيان يثبت ذلك من الوزارة.

أما الفقرة الرابعة من نص المادة من الفصل الرابع فتشير:

ضرورة توفير البيئة المؤهلة من حيث المعايير والشروط والمواصفات الفنية والهندسية والمعمارية في المباني والمرافق العامة (أرصفة، طرق، حدائق) وتوفير الأجهزة والمعدات ومرافق الاتصالات الأساسية ومنحهم الأولوية في الحصول عليها. (القانون السوري رقم ٣٤ لعام ٢٠٠٤).

(١٢) الجمهورية العراقية:

لم يصدر في العراق أي قانون خاص برعاية المعوقين وإنما يوجد مجموعة من البنود القانونية الخاصة بالمعوقين متناثرة في عدة قوانين مختلفة تشير إليها على النحو التالي:

قانون (١٩٨٠) المادة (٤٣) التي عرفت المعوق وفئات المعوقين حيث أضاف القانون فئة الإعاقة النفسية ، كما نظم القانون المواد من (٥٨ - ٦٨). حيث أوضح القانون أشكال الخدمات أما فيما يتعلق بعمل المعوقين:

أن العمل واجب على المعوق المؤهل
(القيوتي، البسطامي، ١٩٩٥-ص ١٦٣).

(١٣) جمهورية مصر العربية:

لقد اهتمت مصر بقضايا المعوقين منذ فترة ليست بقصيرة إلا أنها لغاية تاريخه لم تصدر قانون وخاصة للمعوقين.

أما أهم القوانين والتشريعات الصادرة لحماية حقوق المعوقين فهي:

- ١- قانون الضمان الاجتماعي رقم (١١٦) لسنة ١٩٥٠ والذي نص على إنشاء وتنظيم المعاهد والمدارس اللازمة لتوفير الخدمات الخاصة بالمعوقين وتدريبهم وإعدادهم للعمل.
- ٢- قانون الضمان الاجتماعي رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٤ حيث نصت المواد (٣٢، ٣٣) على توفير خدمات التأهيل المهني، أما المادة (٣٣) فقد اشارت إلى ضرورة اصدار شهادة للمعاقين توضح المهن التي تم تأهيلهم عليها.

٣- قانون التأمينات الإجتماعية رقم سنة (٦٣-١٩٦٤) الذي ينص على إلزام الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية لتوفير الخدمات التأهيلية اللازمة بما في ذلك الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية طبقاً لما يقرره مجلس إدارتها، كما أشار القانون المذكور إلى ما يلي:

• يخصص للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل نسبة (٥٥%) من مجموع وظائف المستوى الثالث الحاليه بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والوحدات الاقتصادية، ويجوز لاي من هذه الجهات استخدام المعوقين المتقدمين من مكاتب القوى العاملة مباشرة دون ترشيح منها.

(عبيد-٢٠٠٠/ص٢٠٠-ص٢٠٢٠)

(١٤) جمهورية السودان:

اصدرت السودان قانون تشريعي بإسم قانون رعاية وتأهيل المعوقين عام ١٩٨٤ ويضم (٦ فصول) تحتوي على (٣٥ مادة).

حيث أشار الفصل الخامس في مادة (٢٧،٢٨،٢٩) الى الاعفاءات الجمركية للمعدات التي يحتاجها المعوق ومؤسسات تأهيل المعوقين اما المادة (٣٤) فقد نصت فيما يتعلق بالعمل والتشغيل للمعوقين على تنظيم

استخدام المعوقين أو إعادة استخدامهم في أجهزة الدولة والقطاع الخاص حسب مقدرتهم. (قانون رعاية المعوقين السوداني لعام ١٩٨٤).

(١٥) الجماهيرية العربية الليبية:

صدر في ليبيا القانون الليبي رقم (٥) لسنة ١٩٨٧ حيث يحتوي على أربع مواد مختلفة ويحتوي على لوائح تنظيمية مختلفة.

ونصت المادة الرابعة فيما يتعلق بالتأهيل وإعادة التأهيل المهني للمعاقين على حق المعاق في الاستفادة من برامج التأهيل أو إعادة التأهيل الطبي أو النفسي أو الاجتماعي أو المهني حسب ما تقتضيه حالة كل معاق.

ونصت اللائحة التنظيمية على تشكيل لجان فنية في كل معهد أو مركز يتولى توجيه المعاقين على أن تلتزم الجهات التي تعمل على تأهيل المعوقين بتزويدهم بالادوات والمعدات والوسائل التعليمية والاجهزة المعينة التي تتطلبها عملية التأهيل أو إعادة التأهيل.

وأكدت اللجنة الشعبية بقرارها رقم ٩٧ لسنة ١٩٩٠ على حق المعاق الذي يكمل تدريبية وتأهيله في العمل بما يتناسب وما أهل له والزمّت الوحدات الادارية والشركات والمنشآت العامة بتخصيص نسبة تحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل

في ملاكاتها الوظيفية يشغلها المعاقون وتوفير التسهيلات والإمكانيات اللازمة لتمكينهم من مزاوله أعمالهم والاستقرار فيها بما يتناسب مع قدراتهم الذاتية.

(القانون الليبي للمعاقين رقم ٥ لسنة ١٩٨٧).

(١٦) الجمهورية التونسية:

أصدرت تونس القانون رقم (٨٣) لسنة ٢٠٠٥ يتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم ويتكون من (١٣ بابا) ويضم (٥٧ فصلا).

أما في مجال التأهيل والتأهيل المهني فإنه يمكن الإشارة إلى الباب السادس الذي يتكون من (٧ فصول مختلفة) تبدأ من الفصل (١٩) إلى (٢٦) التي تشير في مجملها أهمية التأهيل والتأهيل المهني من حيث ضرورة إنشاء معاهد للتأهيل المهني والالتحاق بالمدارس العامة التي تضم تأهيلا مهنيا للطلبة العاديين.

أما الباب السابع حول التشغيل فيتكون من (٩ فصول مختلفة) التي تنص على:

الفصل (٢٦) ينص على حق المعوق في العمل في القطاعين العام والخاص إذا توفرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام بذلك.

أما الفصل الـ(٢٩) فينص على تخصيص نسبة ١% لتشغيل المعوقين المؤهلين بالوظائف العامة.

في حين أن الفصل الـ(٣٠) ينص أيضا على تخصيص نسبة لا تقل عن ١% من الأشخاص المعوقين إذا كانت تشغل (١٠٠ عامل) فما فوق.

(وقد تكون هذه النسبة قليلة جدا خاصة إذا ما علمنا بأن الكثير من المؤسسات والشركات الخاصة هي صغيرة أو متوسطة الحجم قد لا تشغل هذا العدد من العمال).

ويشير الفصول الـ(٣٣) إلى انه في حالة امتناع أصحاب العمل عن تشغيل النسبة المقررة من العمال المعوقين في مؤسساتهم فعليهم دفع مساهمة مالية تساوي ثلثي الأجر الأدنى لمختلف المهن وذلك خلال فترة تعذر تشغيلهم.

(١٧) الجمهورية الجزائرية:

لم يصدر في الجزائر أي قانون خاص برعاية المعوقين أو ذوي الاحتياجات الخاصة إنما تباثرت النصوص القانونية بالنسبة للمعوقين شأنهم شأن بقية المواطنين وقد صدر في العام ٢٠٠٢ خلال شهر مايو القانون رقم (٩/٢) حيث غطى جوانب الإعاقة والمعوقين.

ورد في المادة (٢٣) ضرورة إدماج المعوقين من خلال نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلاله الاقتصادية.

ورد في المادة (٢٤): عدم جواز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته لمسابقة أو اختبار أو إمتحان مهني.

ورد في المادة (٢٧): يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة (١%) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة عامل.

(وهذا معناه أن يكون صاحب العمل لديه أكثر من ١٠٠ عامل حتى يستطيع تشغيل معوق واحد ونحن نعلم أن معظم المؤسسات المهنية أو التجارية هي مؤسسات صغيرة أو متوسطة الحجم لا يتوفر فيها هذا العدد أو نصفه).

(الموقع الإلكتروني poteemilev.blogspot.com)

(١٨) المملكة المغربية:

تشير الباحثة فادية مرابط (٢٠٠٩) إلى أن المنظومة القانونية المغربية لم تخص الانسان المعاق بقوانين تنظم وضعيته كمعاق باستثناء القانون رقم (٠٥،٨١) المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف

البصر. والقانون رقم (٠٧،٩٢) المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمعاقين، بل خضع المعاق مثله مثل جميع المواطنين للأحكام العامة التشريع المطبق على سائر المواطنين تطبيقاً لمبدأ المساواة بين جميع المواطنين أمام القانون، لذلك فإنه عند البحث عن النصوص القانونية المهمة بالمعاق نجدها نصوصاً متناثرة في مختلف التشريعات والقوانين العامة والخاصة.

أما على مستوى إعادة التأهيل والتشغيل فأن قانون الرعاية الاجتماعية يشير إلى:

لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توفرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام به، ولم تكن إعاقته سبباً في إحداث ضرر أو تعطيل في السير العادي لمصلحة أي مرشح للعمل فيها. لذلك كان من الضروري إحداث ورشات محمية لإعادة تأهيل الأشخاص المعاقين وتشغيلهم.

(marbetfedou.com,2009)

**جدول يبين
واقع القوانين العربية ومدى إحتوائها
على الأبعاد القانونية في مجالي التأهيل المهني والتشغيل**

م	الدولة الأبعاد القانونية	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨
		✓	✓	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓	✓	×	×
١	مدى توفر قانون خاص برعاية المعوقين	✓	✓	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	×	×	✓	✓	✓	×	×
٢	مجالات التأهيل المهني	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
٣	حق العمل في القطاعات الخاص والعام	✓	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	×	✓
٤	تحديد نسبة من المعوقين للتشغيل	×	✓	×	×	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	×	✓	×	×	×	✓	×
٥	توفير التسهيلات البيئية في مجال العمل	✓	×	✓	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×
٦	فرض غرامات على صاحب العمل في حالة الامتناع عن التشغيل	×	×	×	×	×	×	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
٧	تحديد ضوابط العمل / ساعات العمل / الإجازات / التقاعد	✓	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

سابعاً- واقع القوانين العربية ومدى إحتوائها على الأبعاد القانونية في مجالي التأهيل المهني والتشغيل:

من خلال استعراض الجدول رقم (١) يتضح لنا ما يلي:

(١) مقارنة بين الأبعاد القانونية بين الدول العربية:

- ١- لم تتوفر معلومات عن القوانين والتشريعات حول حقوق المعوقين في كل من الدول العربية التالية (الصومال، موريتانيا، جيبوتي، جزر القمر).
- ٢- هناك (١٨) دولة عربية لديها قوانين خاصة أو قوانين عامة حول حقوق المعوقين.
- ٣- هناك (12) دولة عربية لديها قوانين خاصة حول حقوق المعوقين وهي (الإمارات / قطر/ السعودية / الكويت / اليمن / الأردن / فلسطين / لبنان/سوريا/ السودان / ليبيا/ تونس).
- ٤- هناك (٦) دول عربية لديها قوانين عامة أو نصوص قانونية متناثرة في القوانين العامة حول حقوق المعوقين وهي (البحرين / سلطنة عمان / العراق/ مصر/ الجزائر/ المغرب).
- ٥- إن (١٦) دولة عربية من أصل (١٨) دولة أشارت في تشريعاتها إلى التأهيل والتأهيل المهني، حيث نجد أن سلطنة عُمان واليمن قد تكون تشريعاتها غير محددة في هذا الجانب.

٦- أن (١٣) دولة عربية قد أشارت إلى حق المعوق في العمل في القطاعين العام والخاص، في حين نجد أن (٤) دول وهي (السعودية / البحرين/ عمان/ الجزائر) لم تشر صراحة إلى هذا الحق وإنما قد يستشف ذلك من خلال القوانين العامة بطريقة غير محددة.

٧- إن (١٢) دولة عربية قد حددت نسبة المعوقين الذين يحق لهم العمل في القطاعين العام والخاص، بنسب تراوحت ما بين (١ % - ٥%) في حين نجد أن (٧) دول عربية لم تحدد أي نسبة وهذه الدول هي (الإمارات / السعودية / العراق / السودان / ليبيا/سوريا / المغرب).

٨- إن الكويت والأردن ولبنان وتونس قد فرضت غرامات مالية على أصحاب العمل الذين يمتنعون عن تشغيل النسبة المقررة في القانون من المعوقين، في حين أن بقية الدول العربية لم تفرض أية غرامات مالية أو عقوبات.

٩- إن الإمارات والكويت فقط من بين الدول العربية التي حددت ضوابط العمل من حيث ساعات الدوام / الإجازات/ التقاعد في حين أن بقية الدول العربية لم تشر إلى هذه الضوابط.

١٠- يتضح لنا من خلال استعراض القوانين والتشريعات العربية في مجال التأهيل المهني والتشغيل وحقوق المعوقين بشكل عام بأن بعض الدول العربية قد أصدرت قوانين شاملة وذات نصوص قانونية تغطي جوانب عديدة جداً من هذه الحقوق ونذكر منها:

(الإمارات / الكويت / الأردن / فلسطين / لبنان) في حين أن بقية الدول العربية قد تكون بحاجة لتطوير وتعديل قوانينها بما يتلائم مع الاتفاقيات الدولية والعربية والأمم المتحدة . وبما يحفظ تلك الحقوق ويصون كرامة هؤلاء الأفراد المعوقين في دولهم.

(٢) مقارنة بين الأبعاد القانونية لكل دولة عربية:

- ١- إن الإمارات لديها قانون خاص برعاية المعوقين وقد وفرت (٥) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل المهني والتشغيل من أصل (٧) أبعاد باستثناء فرض الغرامات وتحديد ضوابط العمل.
- ٢- إن قطر لديها قانون خاص برعاية المعوقين وقد وفرت (٤) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل والتشغيل المهني من أصل (٧) أبعاد باستثناء توفير التسهيلات البيئية في مجال العمل وفرض غرامات على صاحب العمل في حالة امتناعه من التشغيل وتحديد ضوابط العمل.
- ٣- إن السعودية لديها نظام لرعاية المعوقين وقد وفرت (٣) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل المهني والتسهيلات البيئية في مجال العمل.
- ٤- أن الكويت لديها قانون خاص برعاية المعوقين وقد وفرت (٦) أبعاد قانونية باستثناء توفير التسهيلات البيئية في مجال العمل.

- ٥- إن البحرين لا يوجد لديها قانون خاص بحقوق المعوقين و حددت فقط نسبة لتشغيل المعوقين.
- ٦- إن سلطنة عُمان لا يتوفر لديها قانون خاص بحقوق المعوقين و حددت فقط نسبة لتشغيل المعوقين.
- ٧- إن اليمن لديها قانون خاص برعاية المعوقين وإتاحة الفرصة للمعوق للالتحاق بالعمل في القطاعين العام والخاص و حددت نسبة لتشغيل المعوقين.
- ٨- إن الأردن لديها قانون خاص برعاية المعوقين و حددت (٦) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل والتشغيل المهني باستثناء تحديد ضوابط العمل / ساعات الدوام / الإجازات / التقاعد.
- ٩- إن لبنان لديها قانون خاص برعاية المعوقين و حددت (٦) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل والتشغيل المهني باستثناء تحديد ضوابط العمل / ساعات الدوام / الإجازات / التقاعد.
- ١٠- إن فلسطين لديها قانون خاص برعاية المعوقين وقد وفرت (٤) أبعاد قانونية في مجالات التأهيل المهني والتشغيل من أصل (٧) أبعاد باستثناء توفير التسهيلات في بيئة العمل وفرض الغرامات وتحديد ضوابط العمل.
- ١١- إن سوريا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وقد وفرت (٥) أبعاد قانونية في مجالي العمل والتأهيل المهني.
- ١٢- إن العراق لا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وأشارت إلى حق المعوق في العمل بالقطاعين العام والخاص و حددت مجالات التأهيل والتأهيل المهني.

- ١٣- إن مصر لا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وحددت مجالات التأهيل والتأهيل المهني وحق المعوق للعمل في القطاعين العام والخاص وحددت نسبة للتشغيل.
- ١٤- إن السودان لا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وحددت مجالات التأهيل والتأهيل المهني وحددت التسهيلات البيئية في مجال العمل.
- ١٥- إن ليبيا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وحددت مجالات التأهيل والتأهيل المهني وحق العمل في القطاعين العام والخاص.
- ١٦- إن تونس لديها قانون خاص برعاية المعوقين وحددت (٦) أبعاد قانونية من أصل (٧) باستثناء تحديد ضوابط العمل، إلا أن نسبة التشغيل بالنسبة للمعوقين تبدو قليلة وهي ١%.
- ١٧- إن الجزائر لا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وإن قوانينها عامة وحددت فقط نسبة التشغيل للمعوقين بـ ١ % فقط.
- ١٨- إن المغرب لا يوجد لديها قانون خاص برعاية المعوقين وإن قوانينها عامة وأشارت إلى حق المعاق في العمل في القطاعين العام والخاص.
- ١٩- لا تتوفر معلومات أو بيانات عن حقوق المعوقين في التشريعات والقوانين في (٤) دول عربية هي الصومال/ موريتانيا/ جيبوتي/ جزر القمر.

(٣) من خلال استعراض القوانين العربية حول التشريعات والقوانين الخاصة بالمعوقين نلاحظ ما يلي:

- ١- إن الكثير من الدول العربية وعددها (١٢) دولة قد استجابات إلى الإعلانات والمواثيق العربية حيث أصدرت قوانين خاصة بالمعوقين.
- ٢- إن بعض الدول العربية وعددها (٦) دول قد توفر فيها نصوص تشريعية حول حقوق المعوقين ولكنها متناثرة بين القوانين العامة مما يستدعي إمكانية النظر في تلك التشريعات لحمايتهم من حمل أشكال التمييز.
- ٣- إن بعض الدول العربية التي أصدرت قوانين خاصة بالمعوقين تحتاج إلى تطوير في بنودها لمواكبة الإعلانات والمواثيق الأممية والعربية (السعودية / السودان / تونس / ليبيا) حيث أن بعض القوانين قديمة يرجع بعضها إلى الثمانيات من القرن الماضي / السودان - ليبيا.
- ٤- إن بعض الدول العربية التي أصدرت قوانين خاصة بالمعوقين قد تكون موادها القانونية شاملة لمعظم جوانب حقوق المعوقين مثل الإمارات / الأردن / لبنان / فلسطين / الكويت.
- ٥- تبقى النقطة المهمة جداً من وجهة نظر الباحث أن هناك فجوة كبيرة ما بين مواد القوانين الخاصة بالمعوقين والتطبيق على أرض الواقع.

٦- إن بعض الدول التي حددت نسب متفاوتة لتشغيل المعوقين في القطاعين العام والخاص تراوحت ما بين (١% - ٥%) مما يثير تساؤلاً مهماً حول توزيع هذه النسب ما بين فئات الإعاقة المختلفة.

٧- إن غالبية الدول العربية لم تفرض عقوبات أو غرامات مالية على أصحاب العمل الذين لا يلتزمون بنسب التشغيل للمعوقين المنصوص عليها بالقانون باستثناء الكويت ولبنان و الأردن .

٨- يبقى المعوقين عقلياً هم الحلقة الأضعف في عملية التشغيل حيث يتهرب من تشغيلهم أصحاب العمل لأسباب كثيرة جداً ورد ذكرها سابقاً.

ثامناً- الإعلانات والمواثيق العالمية والأوروبية والأمريكية الخاصة بحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن مشكلة الإعاقة مشكلة قائمة وتعاني منها كل الدول فهي مشكلة عالمية تحتاج إلى تنظيم كل الجهود القطرية والإقليمية والعالمية للعمل على مساعدة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة والحفاظ على حقوقهم من خلال الإعلانات والمواثيق الدولية والمحلية الخاصة بإصدار التشريعات والقوانين التي تساهم إلى حد كبير في التخفيف من معاناتهم المختلفة، وفي هذا الجانب يمكن الإشارة إلى هذه المواثيق على النحو التالي:

الإعلانات والمواثيق الأممية:

روعي في الإعلانات والمواثيق الأممية ضرورة تناول حقوق الإنسان عامة وحقوق المعوقين خاصة والتي تم إقرار مجملها من قبل دول مجلس التعاون الخليجي ومنها على سبيل المثال:

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة (١٩٤٥).
- ٢- توصيات منظمة العمل الدولي المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين (١٩٥٥) .
- ٣- الإعلان العالمي لحقوق الطفل الصادر عن هيئة الأمم المتحدة (١٩٦٩) .
- ٤- الإعلان العالمي لحقوق المكفوفين الصادر عن هيئة الأمم المتحدة (١٩٧٢) .
- ٥- الإعلان العالمي لحقوق المعوقين الصادر عن هيئة الامم المتحدة (١٩٧٥) .
- ٦- مقترحات منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والإدماج الإجتماعي للمعوقين (١٩٧٥) .
- ٧- برنامج منظمة الصحة العالمية في مجال الوقاية من الإعاقة والتأهيل (١٩٧٦) .
- ٨- الإعلان العالمي لسياسات التشغيل الصادر عن الإتحاد العالمي للجمعيات المهتمة بشؤون المعوقين (١٩٧٦) .

- ٩- توصيات المؤتمرين العالميين الأول والثاني لحقوق المعوقين (١٩٧١، ١٩٧٨).
- ١٠- السياسة العامة لليونيسيف في مجال وقاية الطفولة في الإعاقة (١٩٨٠).
- ١١- الإعلان العالمي لحقوق الصم المكفوفين الصادر عن هيئة الأمم المتحدة (١٩٨٠).
- ١٢- إعلان سودنبيرج الصادر عن اليونسكو (١٩٨١).
- ١٣- برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين الصادر عن الجمعية العامة لهئية الأمم المتحدة (١٩٨٣). (د. الحمدان، د. القريوني، د. السرطأوي - ١٩٨٣).
- ١٤- تقرير دسبوا حول حقوق الإنسان والمعاقين .
- ١٥- دراسة تقرير ديجنر كين حول حقوق الإنسان للجميع ٢٠٠٢م. (د.شرف الدين - ٢٠٠٢)
- ١٦- إعلان بيجين بشأن تطوير المعاهدة الدولية الخاصة بحماية حقوق المعوقين وكرامتهم وتعزيزها / نوفمبر ٢٠٠٣. (Un Escap/CDpf 2003)
- ١٧- ورشة العمل الإقليمية تجاه معاهدة شاملة ومتكاملة لحماية حقوق المعاقين وكرامتهم وتعزيزها والتي عقدت من ١٤ - ١٧ تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٠٣ في بانكوك تايلاند. ونظمتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا الباسيفكي وعرفت مسودة ورشة العمل تلك بوثيقة بانكوك. (جابر ٢٠٠٦ /ص ٢٤-٢٦)

١٨- الاتفاقية الدولية الشاملة والمتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وكرامتهم ، حيث عقدت اللجنة المخصصة لوضع الاتفاقية أعمالها خلال الفترة من ٥- ١٦ كانون الثاني / يناير ٢٠٠٤ م في نيويورك / الامم المتحدة لوضع بنود الاتفاقية ، كما عقدت اللجنة اجتماعاً آخر لها خلال الفترة من ١- ١٢ آب / أغسطس ٢٠٠٥ م ، وأجرت بعض التعديلات المقترحة في بنود الاتفاقية.

هذا وقد أقرت الاتفاقية في كانون الأول / ديسمبر ٢٠٠٦ م ، وتتكون من (٥٠) مادة ولعل من المناسب في هذا المجال الإشارة إلى المادة (٢٦) حول التأهيل وإعادة التأهيل والمادة (٢٧) حول العمل والعمالة .

(الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة/ ص ٢٠-٢٢)

المادة (٢٦) :

التأهيل وإعادة التأهيل حيث نصت على:

١- تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة بما في ذلك عن طريق دعم الأقران ، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر

من الاستقلالية والمحافظة عليها ، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والإجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة وتحقيقاً لتلك الغاية، تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها. وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الإجتماعية على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج:

- (أ) تبدأ في أقرب مرحلة قدر الإمكان وتستند إلى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حدة.
- (ب) تدعم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في المجتمع المحلي وفي جميع نواحي المجتمع. وأن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية. بما في ذلك في المناطق الريفية.

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

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

المادة (٢٧):

العمل والعمالة حيث نصت على:

١- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما . وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم . وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق عدة أهداف منها:

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

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضي اجر مساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم.

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

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

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

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

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

(ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير.

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

(ي) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية. وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الخيري أو القسري.

(الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة/ ص ٢٠-٢٢)

تاسعا- قضية تشغيل المعاقين في التشريعات والقوانين المحلية:

مابين الواقع والمأمول :

نادت كل الشرائع والقوانين الأممية و الدولية والمحلية بأن جميع أفراد المجتمع متساوون في الحقوق والواجبات ونادت بعدم التمييز بين الناس على أساس الدين أو العرق أو الجنس أو الإعاقة التي يعاني منها البعض إلا فئة من أفراد المجتمع هي الفئة الأضعف بين البشر ما زالت تعاني من عدم تكافؤ الفرص في التعليم والتأهيل والعمل.

إن قضية تشغيل الأفراد المعاقين من أكبر القضايا التي تواجه الأفراد المعاقين فالمعاق يتحدى كل الصعوبات حتى يصل إلى شهادة تعليمية عالية تؤهله لادراجة في سوق العمل، ومع ذلك لا يوجد فرصة عمل، فأصبحت البطالة سائدة بين أفراد هذه الفئة، فقد نصت غالبية القوانين والتشريعات العربية المحلية على تشغيل نسبة من تراوحت من (١%-٥%) إلا أنها لم تنص صراحة على عقوبات وغرامات على أصحاب العمل اللذين يرفضون تشغيلهم باستثناء بعض الدول العربية(الكويت- الأردن- لبنان- تونس- مصر) وإن نصت قوانين هذه الدول على العقوبات الا أنها عقوبات أو غرامات مالية بسيطة يستطيع صاحب العمل دفعها دون عناء (١٠٠ جنية مصري/٥٠٠ دينار كويتي/٣/٢ الراتب الأساسي من الحد الأدنى لأجر العمل في تونس).

فمثلا في مصر بلغ إعداد المعوقين اللذين تم تسجيلهم في مكاتب القوى العاملة في (٢٧ محافظة) في مصر عام ٢٠٠١ تبين انه تم تسجيل (٢٣٤٠٤٦) معاق تم تعيين (٢٣٤٣) معاق منهم في تلك المحافظات، أي ما يعادل ١٠% من إجمالي العدد الـ (www.anhari.net)

كما أعلن الدكتور أحمد درويش وزير التنمية الإدارية المصري أن عدد المعاقين الذي يتم تعيينهم سنويا يصل إلى (٣٥٠٠ معاق) في حين أن العدد الفعلي الذي تم تعيينه لا يزيد عن (٦٣ معاقا)، كما أعلنت وزارة القوى العاملة والهجرة أن الجهاز الحكومي في الدولة قد توقف عن تعيين المعاقين وإن القطاع الخاص يقوم بدورة أو أكثر من القطاع الحكومي. (www.korabia.com)

أما في الأردن فإن عدد الذين تقدموا بطلبات للتشغيل عن طريق المجلس الأعلى للمعاقين خلال العام الحالي والعام الماضي قد وصل إلى (١٥٣٠) طلب توظيف أشتغل منهم (١٠٣) أشخاص معوقين. (www.alarabalyawm.net)

ويعاني الكثير من المعوقين من إهمال طلبات عملهم المقدمة للجهات الحكومية حيث حصل العديد منهم على رسائل توجيه من المجلس الأعلى للمعوقين تشير إلى كفاءتهم وقدرتهم على العمل في مجالات محددة، علما بأنهم يحملون شهادات جامعية، حيث يعبر العديد

من المسؤولين في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة إلى أن المعوقين هم عبئ إضافي على المؤسسة.

كما أشار العديد من الأفراد المعوقين في الأردن إلى أنه لم يتم تفعيل كودة البناء الوطني بالنسبة للاماكن العامة أو أماكن العمل مما يشكل عبئاً إضافياً إلى معاناتهم في العمل.

(موقع عمان نت-٢٠٠٩)

وفي سوريا يشكو الكثير من الأفراد المعاقين من معاناتهم اليومية من عملية التوظيف في القطاع الحكومي وذلك على الرغم من صدور قانون المعوقين السوري حيث يشير البعض إلى أن الموافقات الرسمية لعملهم في القطاع الرسمي لم تكن سوى حبر على ورق حيث ترفض بعض الدوائر الحكومية تشغيلهم أو تلجأ إلى إهمال طلباتهم وعدم الاستجابة لموافقات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل السورية.

(www.tharwa.alwehde.gov.sy)

كما تشير جريدة الفرات التي تصدر عن مؤسسة الوحدة للصحافة والطباعة والنشر في دير الزور إلى انه بناء على تعديل القانون رقم (٣) لعام ٢٠٠١ للقانون (٩١) لعام ١٩٥٩ تم إيجاد بند يقضي بتشغيل المعاقين دون التقيد بالدور المتسلسل كما أجاز لأصحاب العمل تشغيل

المعاقين دون التسلسل بالدور وبناء عليه تم تشغيل الآلاف من المعاقين في كافة المحافظات بعد الاعتماد على التصنيف الوطني للإعاقة الذي أقرته اللجنة بموجب الأمر الإداري ب/٤٢٩٣/٣ تاريخ ١٤/٩/٢٠٠٩، وكان لدير الزور حصتها في التشغيل ومنها (٣٠ معاقاً) في مديرية الزراعة حيث استمروا في العمل لمدة (٤ سنوات) أتضح بأنهم غير معاقين كما يقول الأمر الإداري رقم ٢٥٠/أ حيث أنهيت عقود عملهم لعدم ثبوت إعاقة البعض مهم.

(www.furat.alwehda.gov.sy)

أما في الامارات فعلى الرغم من الجهود الحثيثة والمتواصلة لتشغيل المعوقين في جميع القطاعات الحكومية والخاصة والتي نذكر منها مشاريع الثقة لتشغيل المعاقين والدور الريادي لمركز وزارة الداخلية لتأهيل المعاقين في العين وكذلك جهود مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية في هذا المجال وكذلك العديد من المؤسسات التي تعني بالمعاقين في مختلف إمارات الدولة إلا أنه ما زالت هناك العديد من الصعوبات التي تقف عائقاً أمام تشغيل المعاقين ففي دراسة نفذتها إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية حول الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية مؤخراً بتفعيل القانون الاتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ولجنة العمل المنبثقة عنها.

هذا وقد طبقت الدراسة على:

- ١- جميع المديرين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني للإعاقة الذهنية.
- ٢- عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص المعاقين ذهنياً الملحقين بأقسام التأهيل المهني.

حيث أظهرت النتائج ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي تواجه المعاقين من وجهة نظر أولياء الأمور والمدربين المهنيين، سواء على الدرجة الكلية للاستبانة أو الأبعاد الفرعية لهذه الصعوبات وبينت الدراسة ما يلي:

- ١- أن المعاقون ذهنياً يواجهون صعوبات في التشغيل بمستوى متوسط وأهمها في مجال عدم الوعي المجتمعي وزملاء العمل بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.
- ٢- صعوبات في بيئة العمل كان أعلى متوسط من وجهة نظر ولي الأمر (٥٦,٣).
- ٣- صعوبات لدى المعاق وولي الأمر.
- ٤- وإشارات الدراسة إلى أن المدربين المهنيين لا يرون في عملية التدريب والتأهيل المهني على أنها تشكل عائقاً أمام توظيف

المعاقين ذهنياً من حيث ملائمة التدريب في سوق العمل أو سير عمل عملية التدريب وفق منهاج منظم وواضح المعالم (أدنى متوسط من وجهة نظر المتدربين ٩٣,٢).

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:

- ١- ضرورة تعديل بيئة العمل والتأكد من تهيئتها لذوي الإعاقة العقلية.
- ٢- التأكد من عناصر السلامة المهنية.
- ٣- تطوير برامج التدريب المهني للمعاقين ذهنياً التي تتلائم مع متطلبات سوق العمل.
- ٤- الانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للمعاق في بيئة العمل.
- ٥- الإرشادات لصاحب العمل والزملاء.

(moon_uae.com)

أما بالنسبة لبقية الدول العربية ومدى حرصها على حقوق المعوقين وتشغيلهم فلا يختلف الحال كثيراً عن بعض الدول التي تم الإشارة إليها سابقاً فكلنا في الهم شرق.

المأمول في المستقبل:

أما بالنسبة للمأمول في مجال تشغيل المعوقين في ظل التشريعات والقوانين العربية المحلية فيمكن الإشارة إلى ما يلي:

- ١- ضرورة إعادة النظر في بعض القوانين والتشريعات العربية بما يتلائم مع المواثيق الأممية والدولية.
- ٢- ضرورة رفع نسبة التشغيل للمعاقين في بعض القوانين والتشريعات العربية من ١% -نسبة أعلى من ذلك. لأن هذه النسبة لا تتوافق حسب كل المعايير مع نسبة المعاقين في كل دولة والتي تقدر بنحو ١٠%.
- ٣- من الضروري إعادة النظر في بعض مواد القوانين والتشريعات العربية وتحديثها من حيث الإشارة إلى التسهيلات البيئية في العمل والمواصلات والبنية التحتية.
- ٤- إن الكثير من القوانين والتشريعات العربية لا تفرض عقوبات أو غرامات مالية مناسبة على رافضي تشغيل المعوقين في مؤسساتهم حسب القوانين الصادرة في هذا المجال.
- ٥- إن الكثير من القوانين والتشريعات العربية فيما يتعلق بحقوق المعوقين لم تحدد هذه الحقوق في مجال التشغيل من حيث الإجازات /ساعات الدوام/التقاعد.... الخ مما ينبغي إعادة النظر فيها.
- ٦- من المناسب في هذا المجال إجراء المزيد من الدراسات الأبحاث حول قضايا التأهيل المهني المختلفة-من حيث التسهيلات البيئية والمعدات والأدوات المناسبة في مراكز التدريب المهني للمعوقين/مناهج التدريب/اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعاقين/قضايا التوعية والتثقيف حول الإعاقات وكيفية التعامل مع أصحابها/تزويد المؤسسات والشركات في القطاعين العام والخاص بنشرات توعوية مناسبة حول التأهيل والتشغيل للمعوق.

* * *

قائمة المراجع

- ١- د. إبراهيم ، مروان عبد المجيد. "رعاية وتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة" ٢٠٠٦.
- ٢- البسيوني- أحمد عبدالباقي. "الأحكام المتعلقة بالمعاق ذهنيًا بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي"، الناشر دار الجامعة الجديدة - القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٣- جابر، فايز. "بناء مقياس المهارات الأساسية الخاصة في الأستعداد المهني لبعض المهن للأفراد غير العاديين من فئتي المعوقين عقليا والمعوقين سمعيا" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، ١٩٩٢م.
- ٤- جابر، فايز. "حقوق المعوقين في القوانين والتشريعات الدولية والعربية" الطبعة الأولى، الناشر مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٦م.
- ٥- جابر، فايز. "حقوق الأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر حقوق الطفل بين المواثيق الدولية والرؤى الإقليمية، برعاية المجلس الأعلى لشؤون الأسرة (١٥-٢٤ / ٤ / ٢٠٠٦ م).
- ٦- جابر، فايز. "حقوق المعوقين في التشريعات والقوانين العربية والدولية"، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الخدمات المساندة في التأهيل الشامل لذوي الإحتياجات الخاصة في إطار برنامج مؤسسة

- سلطان بن عبدالعزيز آل سعود للتربية الخاصة بجامعة البحرين -
مملكة البحرين، (١٦-١٨ / مايو / ٢٠٠٦).
- ٧- د. حبيش، عبدالحق. "رعاية ذوي الإحتياجات الخاصة في الإسلام"، الناشر جامعة الشارقة، الإمارات ٢٠٠٧م.
- ٨- دأوود، عزيز. "الورشة التدريبية حول مساعدة الأشخاص المعوقين الباحثين عن عمل"، برعاية مشاريع الثقة لتأهيل وتشغيل ذوي الإحتياجات الخاصة، الشارقة (٧-١١ / مايو / ٢٠٠٦).
- ٩- الريحاني، سليمان. "التخلف العقلي"، الناشر مطبعة الدستور التجاري، عمّان، ١٩٨٥.
- ١٠- الزارع، ثابت بن عابد. "تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة"، الطبعة الثانية، دار الفكر، عمّان، ٢٠٠٦م.
- ١١- د. الطريفي، محمد بن حمود. "واقع الإعاقة والتأهيل في المنطقة العربية"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر أبوظبي الدولي لذوي الإحتياجات الخاصة ٢٠٠٧/٣/٢٠ - مؤسسة زايد العليا لرعاية وتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة.
- ١٢- عبيد، ماجدة، "تأهيل المعاقين"، الطبعة الأولى، الناشر دار صفا للنشر والتوزيع - عمّان، ٢٠٠٠م.
- ١٣- د. عتيق، السيد، "الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة" (دراسة جنائية مقارنة)، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥م.
- ١٤- د. قبيسي، محمد. "عظماء ومشاهير وعباقره معاقون"، مؤسسة الرحاب الحديثة، القاهرة، ١٩٩٦م.

- ١٥- القاسمي، سميرة، "توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة"، ورقة عمل إلى مؤتمر أبوظبي الدولي لذوي الإحتياجات الخاصة ٢٠/٣/٢٠٠٧م.
- ١٦- د. القريوتي، يوسف. "ورقة عمل بعنوان التأهيل المهني للمعاقين وتشغيلهم"، مقدمة إلى مؤتمر أبوظبي لذوي الإحتياجات الخاصة، مؤسسة زايد العليا لرعاية وتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة.
- ١٧- القريوتي، إبراهيم، البسطامي، غانم. "مبادئ التأهيل"، الطبعة الأولى، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت ١٩٩٥م.
- ١٨- د.المغلوث ، فهد بن حمد. "رعاية وتأهيل المعوقين في المملكة العربية السعودية"، المؤتمر الدولي الثاني للإعاقة والتأهيل، الرياض، السعودية ١٤١٢هـ.
- ١٩- "الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واثرها على التشريعات الوطنية"، إعداد قسم التأهيل المستمر والتأهيل التخصصي، معهد التدريب والدراسات القضائية، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٢٠- اصدار المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول المجلس التعاون لدول الخليج العربية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة، "التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة"، سلسلة التوعية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العدد رقم (٩) المنامة، ٢٠٠٨م.
- ٢١- المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الإجتماعية بدول المجلس التعاون لدول الخليج العربية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة،

- "الحقوق الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة"، سلسلة التوعية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، العدد رقم (١) المنامة، ٢٠٠٨م.
- ٢٢- "الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الناشر المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، دولة قطر، دون ذكر تاريخ الطبعة.
- ٢٣- خميس، سارة. "معاق يقتدى/ ستيفن هوكينج" مجلة المنال، (العدد ٢٣٢، ص ٤٤-٤٥) مارس ٢٠٠٩م.
- ٢٤- القانون الاتحادي الإماراتي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ بشأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢٥- القانون القطري رقم (٢) لسنة ٢٠٠٢ بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٢٦- نظام رعاية المعوقين السعودي رقم م ٣٧ تاريخ ١٤٢١/٩/٣٢ هجري.
- ٢٧- القانون الكويتي رقم (٤٩) لسنة ١٩٩٦ بشأن رعاية المعاقين.
- ٢٨- القانون اليمني رقم (٦١) لسنة ١٩٩٩ بشأن رعاية وتأهيل المعاقين.
- ٢٩- القانون الأردني رقم (١٢) لسنة ١٩٩٣ بشأن رعاية المعوقين.
- ٣٠- القانون الأردني لسنة ٢٠٠٧ بشأن حقوق الأشخاص المعوقين.
- ٣١- القانون الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ بشأن رعاية المعوقين.
- ٣٢- القانون اللبناني رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٠ بشأن حقوق الأشخاص المعوقين.
- ٣٣- القانون السوداني لسنة ١٩٨٤ بشأن رعاية المعوقين.

- ٣٤- القانون الليبي رقم (٥) لسنة ١٩٨٧ بشأن رعاية المعوقين.
٣٥- القانون التونسي للمعوقين رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٥ الذي يتعلق
بالنهوض بالأشخاص المعوقين / بدون تحديد رقم للقانون أو سنة
الإصدار.

- 36- www.Poteemiler.blogspot.com
37- www.Marabetfedou.com
38- www.anhri.net الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان
39- www.aljobran.net الملتنقى العربي لذوي الاحتياجات الخاصة.
40- www.alarabalyawm.net
41- www.korabia.com
42- www.thrawa.alwehda.gov.sy
43- www.furat.alwehda.gov.sy
44- www.moon-uae.com

* * *

الدراسة الخامسة

الصعوبات التي تواجه
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية
في دولة الإمارات العربية المتحدة

إعداد

الأستاذ روجي عبدات

إدارة رعاية وتأهيل المعاقين

وزارة الشؤون الاجتماعية

دولة الامارات العربية المتحدة

المحتويات

الصفحة

٢١٣-مقدمة
٢٢١	أولاً - الأدب التربوي والدراسات السابقة...
٢٢١-	ثانياً- الحق في تشغيل الأشخاص ذوي
٢٢٥	الإعاقة.....
	ثالثاً- علاقة التوظيف بالتعليم والتأهيل.....
٢٢٥-	رابعاً- الصعوبات التي تواجه تشغيل
٢٢٨	الأشخاص ذوي الإعاقة.....
٢٢٨-خامساً- الدراسات السابقة
٢٢٩	سادساً- الطريقة والإجراءات.....
	سابعاً- نتائج الدراسة ومناقشتها.....
٢٢٩-التوصيات
٢٣٦المراجع
٢٣٦-الملاحق

مقدمة :

تعد عملية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ضرورة ملحة واستكمالاً أساسياً لعمليات التعليم والتدريب التي تلقوها فيما مضى، ليكتسبوا المهارات التدريبية اللازمة لحصولهم على فرص عمل ونجاحهم فيها، وتبدأ هذه العملية بتقييم قدرات الشخص المعاق لتحديد جوانب القوة والضعف واستثمار القدرات المتوفرة لديه في عملية التدريب، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وميوله، وتعتمد عملية التأهيل المهني في مراحلها التدريبية على تفريد التدريب الذي يتم من خلاله مراعاة قدرات المعاق، وما لديه من سمات شخصية، حيث توضع الأهداف التدريبية بما ينسجم مع هذه القدرات.

وبعد تلقي المعاق للبرامج التدريبية اللازمة، فلا بد من البحث له عن فرصة عمل، حيث يعتبر التشغيل هو الهدف الأسمى والنتائج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني، وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل استخدام، لذلك يمثل التشغيل بالنسبة للمعاق قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، إضافة لما يحققه التشغيل من ادماج له في مختلف مناحي الحياة (الزعط، ١٩٩٢).

وتصل مستويات البطالة لدى الأشخاص المعاقين إلى مستويات أعلى من غيرهم، حيث تصل في بعض الأحيان إلى ٥٨% (Weihe & Stanford, 1997) وبالإشارة إلى واقع حال تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في عالمنا العربي، نلاحظ أن الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين تعاني من البطالة لأسباب مختلفة أهمها:

تدني مستوى برامج التعليم والتدريب المهني المتاحة للأشخاص المعوقين، واتجاهات أصحاب العمل وأحكامهم السلبية المسبقة حول قدراتهم، والمبالغة في سياسات الحماية الاجتماعية بدلاً من التدريب والتشغيل، إضافة إلى الاعتماد على أسلوب واحد لتشجيع التشغيل (الكوتا)، ناهيك عن الركود الاقتصادي وتناقص معدلات النمو التي تعيشها الكثير من البلدان العربية، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة (القريوتي، ٢٠٠٤).

وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى إتجاهات أصحاب العمل السلبية كإحدى العوامل الهامة المعيقة لتشغيل المعاقين ذهنياً، حيث لا زال ينظر أصحاب العمل إليهم من منظور عدم القدرة ونقص المؤهلات التعليمية، وقلة الانتاجية (Nietupski & Others, 1996; Schloss & Soda, 1999; Rinaldi & Hill, 2000; Hernandez, 2000)

وتعتبر بيئة العمل المناسبة للمعاقين من حيث عواملها المادية والبشرية، أمراً مساعداً في التكيف والاستقرار المهني، حيث يحتاج المعاق ذهنياً إلى توفر عناصر الأمان والسلامة والمهنية، وإجراء بعض

التعديلات على بيئة العمل لتناسبه، إضافة إلى عدم التأهيل والتعليم المناسب للمعاقين والذي ينسجم مع سوق العمل ومتطلباته المتسارعة التي دخلت فيه عناصر التكنولوجيا، ويعتبر الأشخاص المعاقون من الفئات الأقل حظاً في توفير التعليم المناسب لها، حيث +تبلغ نسبة الأطفال الذين يكملون خمس سنوات تعليمية في جنوب آسيا ٥٧%، أما في شرق آسيا والباسيفي فإن نسبتهم هي ٨٥%، وفي منطقة آسيا ومنطقة الباسيفي ككل، هناك فقط ما نسبته ٥% من الأطفال المعاقين يلتحقون بالمدارس (هيرون وموري، ١٩٩٧).

وقد اعتمدت بعض تجارب تدريب وتشغيل المعاقين في الدول العربية ودولة الإمارات على الصفة الشخصية والاجتهاد الفردي، ولم تأخذ الطابع المؤسسي المنظم المبني على أسس علمية وتطبيقية لتأهيل الكوادر من ذوي الاحتياجات الخاصة على برامج مصممة خصيصاً لهم، بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة، مع الأخذ بعين الاعتبار قدراتهم الخلاقة وجوانب القصور لديهم.

وقد لخص (السقا، ٢٠٠٤) أهم المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل المعاقين في عالمنا العربي بما يلي:

من الناحية الفنية فإن البرامج التأهيلية والتدريبية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة، ليست معتمدة على مجموعة محاور بعيدة المدى، والتي من أهمها القدرة على استقرار 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 في الإمارات العربية المتحدة المتعلقة بهذا المجال فقد أجريت هذه الدراسة، حتى تتمكن المؤسسات التي تقدم برامج التأهيل المهني والتشغيل من أخذ هذه المشكلات بعين الاعتبار ومحاولة التغلب عليها، إضافة إلى أن الكشف عن هذه المشكلات سيساعد في تعريف الجهات المعنية في الدوله بها وتقديم التوصيات اللازمة للمساهمة بحلها.

مشكلة الدراسة:

يشكل العمل قيمة هامة للشخص ذو الإعاقة، وعدا عن كونه عنصراً مساعداً في تحسين دخله الإقتصادي، فهو ينمي جوانب كثيرة في الحياة الإجتماعية والشخصية للفرد، إلا أن تشغيل المعاقين يواجه مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف، والتي نحن بحاجة إلى التعرف عليها في البداية من أجل وضع الحلول المقترحة لحلها، وعلى الرغم أن دولة الامارات العربية المتحدة قد قطعت شوطاً هاماً في تشغيل المعاقين من مختلف الإعاقات إلا أن الأشخاص المعاقين ذهنياً يواجهون صعوبات أكبر، لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف على هذه الصعوبات من وجه نظر المدربين المهنيين في أقسام التأهيل المهني

الخاصة بالإعاقة الذهنية، ومن خلال وجهة نظر أولياء الأمور أيضاً كونهم مطلعين عن كُتب على رحلة البحث عن عمل الخاصة بأبنائهم المعاقين ذهنياً، وقد تم تحديد مشكلة الدراسة بسعيها للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

"ما الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة؟".

أهمية الدراسة - تتبع أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

١- تعتبر هذه الدراسة من الناحية النظرية إضافة علمية جديدة في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة عامة، وذوي الإعاقة الذهنية بشكل خاص، حيث تعتبر من الدراسات العربية القليلة، والتي تناولت الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً في دولة الإمارات العربية المتحدة.

٢- ومن الناحية التطبيقية يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تعريف المسؤولين في مؤسسات ومراكز التأهيل المهني والتشغيل، بالصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً، وبالتالي فإن التعرف على هذه الصعوبات يفيد في وضع البرامج التي من شأنها التغلب عليها.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف إلى الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.
- ٢- التعرف على وجهات نظر كل من أولياء أمور المعاقين ذهنياً الملتحقين بأقسام التأهيل المهني، والمدربين المهنيين.
- ٣- تقديم مجموعة من الحلول المقترحة من قبل أولياء الأمور المدربين المهنيين، للتغلب على المشكلات التي تواجه تشغيل وتشغيل المعاقين.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الصفريّة الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) في الدرجة الكلية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني).

الفرضية الصفريّة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) في الأبعاد الفرعية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني).

حدود الدراسة:

لقد تم تحديد إطار هذه الدراسة بالعوامل التالية:

العامل الزمني: تم تطبيق أداة هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨ م.
العامل المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على أقسام التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

العامل البشري: تم تطبيق أدوات الدراسة على جميع المدربين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني للإعاقة الذهنية، وعلى عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص المعاقين ذهنياً الملتحقين بأقسام التأهيل المهني.

مصطلحات الدراسة:

Vocational Rehabilitation التأهيل المهني

هو جملة الخدمات التي يتم تقديمها لذوي الاحتياجات الخاصة لدخول عالم العمل أفراداً منتجين، ومكتفين ذاتياً إلى أقصى درجة ممكنة، وتشمل هذه الخدمات عناصر مختلفة أهمها: التقييم، والتوجيه والارشاد، والتكيف، والتهيئة المهنية، والتدريب المهني والتشغيل والمتابعة (الخطيب، ٢٠٠١).

التشغيل Job Placement

هو الهدف النهائي التي تسعى برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص المعوقين إلى تحقيقه، ولذا يجب الالتفاف إلى أهم متغير عند الحكم على فاعلية التأهيل المهني، وهو مدى نجاحه أو إخفاقه في مساعدة المعوقين في الحصول على أعمال مناسبة، وفي ضوء تنوع الأعمال المدرة للدخل التي يمكن تدريب المعوقين على تنفيذها، فالتشغيل عملية انتقالية تتضمن فهم خصائص الشخص وقدراته ومتطلباته وظروفه (الخطيب، ٢٠٠١).

المعاقون Disabled Persons

الأشخاص الذين انخفضت بدرجة كبيرة امكانيات تأمين عمل مناسب لهم والاحتفاظ به وترقيهم فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي أو نفسي معترف به (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣).

صاحب العمل Employer

شخص أو مؤسسة تستخدم عمالاً بعقود تشغيل تحريرية أو شفوية والتي تحدد حقوق وواجبات الطرفين حسب القوانين الوطنية، وتعتبر الحكومات والسلطات المحلية والشركات الخاصة والأفراد كأصحاب عمل.

المدرّب المهني: Vocational Instructor

هو الشخص المسؤول في مشاغل التدريب المهني أو المصنع أو الورشة المحمية عن المتدربين المعاقين، فنياً وتربوياً، ويقوم بتدريبهم على المهارات العملية وفق خطط تتناسب مع الفروق الفردية بينهم مع مراعاة عوامل السلامة المهنية (الزعمط، ١٩٩٢).

أولاً - الأدب التربوي والدراسات السابقة:

إن عملية الحصول على عمل هي من أصعب الأمور التي يواجهها الشخص المعاق، كونها تتضمن الكثير من التصميم والجهد والعمل الدؤوب، لذلك فالمكافأة التي يحصل عليها عندما يجد عملاً ويثبت فيه ذاته وينجح في أدائه، هي مكافأة عظيمة تبقى معه ويمكن أن تستمر معه طول الحياة، وتسهم في استقراره النفسي وتكيفه مع الآخرين (Heron and Murray, 1997).

ويصل مستوى البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين هم في سن العمل إلى ٥٨% على الرغم من امتلاك الكثير من هؤلاء الأشخاص القدرة والرغبة في العمل، وقد كان هناك جدل حول حق المعاقين ذهنياً في تساوي فرص التوظيف مع غير المعاقين، لأن هذا الحق في الحصول على لاعمل لا ينبغي أن يتحول إلى مجرد عملية إلزام لأصحاب العمل دون فناعاتهم بقدرات وحقه إذا المعاق في عملية التشغيل، وإن هذا الحق يتضمن تساوي الفرص، وكذلك إجراء التعديلات المعقولة على بيئة العمل، وحق المعاق عقلياً في العمل دون تمييز (Weihe & Stanford, 1997).

وتختلف مستويات البطالة بين أنواع الإعاقات، فهي مرتفعة عند الإعاقات الذهنية والمرضى النفسيين، ففي بريطانيا يقدر بأن ٧٥% من المرضى النفسيين الذين هم في سن العمل لا يعملون، ويمكن تلخيص أسباب ارتفاع البطالة بين ذوي الاحتياجات الخاصة لعدة أسباب أهمها:

- ١- المستوى المتدني من التعليم والتدريب
 - ٢- نقص الحاجة للعمالة غير المدربة
 - ٣- تخفيض القوى العاملة في المشاريع الكبيرة والخدمات العامة
 - ٤- خوف صاحب العمل من إصابات العمل ورسوم التأمين
 - ٥- مقاومة تسجيل الشخص كشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة
 - ٦- نقص المعلومات عن فرص العمل
 - ٧- نقص الوعي عند أصحاب العمل بحاجات وقدرات المعاقين
 - ٨- الخوف من عدم الاستفادة من مخصصات الضمان الاجتماعي
 - ٩- عدم كفاية الدعم الشخصي والتقني للشخص المعاق
- (Heron & Murray, 1997).

وتعتبر بيئة العمل الآمنة والميسرة من أهم المعوقات التي تواجه تشغيل المعاقين، كون البيئة الميسرة تساهم في تكيف الشخص المعاق مع بيئة العمل واستقراره ونجاحه فيها، وفي هذا الصدد يدرج هيرون وموري (Heron & Murray, 1997) مجموعة من العوامل والمواصفات التي تساعد في الحكم على تيسير مكان العمل وملاءمته للمعاقين:

وذلك بمعرفة الأمور التالية:

- ١- وجود مواقف مصممة للأشخاص المعاقين بحيث تكون قريبة من مداخل العمل.
- ٢- وجود ممر آمن يقود إلى المدخل الرئيسي بمستوى مناسب من الانحدار
- ٣- وجود منحدرات لتسهيل الحركة مزودة بدرابزين ومقابض على حوافها
- ٤- اتساع الأبواب في بيئة العمل بشكل كافٍ (٣٦ بوصة) للأشخاص الذين يستخدمون الكراسي المتحركة، بحيث تكون سهلة الفتح والاستخدام، وليست ثقيلة، مزودة بمقابض للأيدي أو تفتح بطريقة آلية.
- ٥- وجود مكتب شؤون الموظفين في موقع ميسر ومناسب، لتيسير تردد المعاقين عليه
- ٦- توفر الممرات التي تقود إلى الحمامات ودورات المياه والهاتف العمومي بحيث يتمكن الأشخاص المعاقين من استخدامها.
- ٧- وجود مصاعد ميسرة ومزودة بلوحة تحكم بارتفاع أقل من (٥٤ بوصة) عن الأرض، وتوفر أرقام ورموز بارزة في لوحة التحكم.
- ٨- توفر اللوحات الإرشادية المناسبة لذوي الإعاقات البصرية، السمعية، الذهنية، والتي تساعد في استخدام المرافق العامة عبر الرموز والإشارات المصورة والصوتية.

٩- وجود نظام إنذار الطوارئ في بيئة العمل، يتضمن الإنذارات السمعية والبصرية.

لقد وجهت انتقادات عديدة للتوظيف المحمي للمعاقين ذهنياً، كونه يكرس عزلتهم المجتمعية، وكثرت الأصوات المنادية بدمجهم في عملية التشغيل عن طريق التوظيف المدعوم، والتوظيف التنافسي تبعاً لقدراتهم وما يمتلكونه من مهارات، ومن أهم الانتقادات الموجهة للورش المحمية ما أورده سكويستر (Schuster, 1990) حول هذه الورش بعدم وجود التوظيف التنافسي ذو المعنى فيها، وانخفاض الإنتاج الصناعي وتدني الأجور، واعتبارها عبئاً اقتصادياً على المجتمع، لأنها فشلت في تحقيق الدمج للعمل الحقيقي وفي تساوي الأجور، وبالتالي فإن ذلك يديم انخفاض المستوى الاجتماعي للمعاقين.

ويرى بأول وآخرون (Paul & Others, 1998) أن العمل التنافسي هو أمر مهم للأشخاص ذوي الإعاقة لعدة أسباب:

١- إن العمل التنافسي يعطي المعاق فرصة للحصول على أجور وفوائد قد تؤدي إلى استقلال أكبر وحركة أكبر في المجتمع الواسع.

٢- كون الشخص منتج ضمن مهنة ذات معنى، هو أمر هام لزيادة مستوى تقدير الفرد لذاته والشعور بكرامته.

٣- التعرف على أصدقاء جدد وشبكة جديدة من العلاقات الاجتماعية والحصول على دعم في المجتمع، عبر الحصول على عمل.

ثانياً - الحق في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

وقد سنت التشريعات الدولية التي تنادي بحقوق المعاقين في بيئة العمل المناسبة، وفي كافة مرافق الحياة المجتمعية والثقافية، وتعتبر الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة في العام ٢٠٠٧م من أحدث هذه التشريعات والقوانين الدولية وأشملها، والتي وقعت وصدقت عليها العديد من الدول العربية والأجنبية، حيث وقعت عليها دولة الإمارات في فبراير عام ٢٠٠٨م، وتنص المادة (٧) من هذه الاتفاقية على:

١- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.
- ب- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقااضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.
- ج- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.
- د- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.
- هـ- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمدأومة عليه والعودة إليه.
- و- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.
- ز- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
- ح- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

- ط- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.
- ي- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.
- ك- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمائتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٠٧).

ويرى مان وجورجي (Mann & Gregory, 1981) أن هناك أربعة عوامل تؤثر في نجاح توظيف المعاقين ذهنياً، وهي مؤهلات الشخص الباحث عن العمل، اتجاهات صاحب العمل، طبيعة ومحتوى المهني، وظروف سوق العمل السائدة. إن ميول سوق العمل الاقتصادية والتكنولوجية تشير إلى التطور الإقتصادي المستقبلي. وإن التكنولوجيا العالية والفعالة، والاقتصاد المؤسسي الرسمي سوف يطور من جودة البضائع والمنتجات والخدمات، ويزيد من الحاجة على قوى عاملة تنتم بالمهارة والقدرة على مواكبة هذه التطورات، مما يؤدي إلى المعاقين ذهنياً يتحولوا إلى نوع آخر من الاقتصاد النامي وهو غير الرسمي والأهلي، والخدمة الذاتية أو ما يدعى بالخالي من الربح، والمكرس من أجل المنتجات غير التجارية والتكنولوجيا البديلة أو

المتغيرة، بدخل منخفض، ومهارة أقل، ودون دخول إلى سوق العمل. لذلك لا بد من إيجاد البدائل والخيارات من أجل تحسين مجالات المعاقين ذهنياً، والانتقال من مرحلة الطفولة إلى النضج، الاعتماد على الذات، والتوظيف بما في ذلك الدافعية لأصحاب العمل، تحديد المهن المناسبة، إعادة تصميم بيئة العمل، العمل المحمي، تحديد الأهداف التعليمية المناسبة، المهارات المهنية وغير المهنية، تعليم المهنة وخبرات العمل، التوظيف، الانتقال، والمتابعة، والإجراءات القانونية.

ثالثاً - علاقة التوظيف بالتعليم والتأهيل :

إن غالبية المعاقون العاملون في سوق العمل هم من ذوي التحصيل الدراسي المتدني بالمقارنة مع زملائهم الآخرين، وكذلك فإنهم من أكثر الناس الذين يعملون بدوام جزئي، وإن نسبة مشاركتهم في العمل والنشاط الاقتصادي متدنية. وهم في أحيان كثيرة لا يتم إحصاؤهم أثناء احتساب معدلات البطالة لأنهم لا يبحثون عن عمل بسبب شعورهم بانعدام الجدوى. لذلك فهم غالباً ما يكونون مهمشين بالكامل ولا يحسبون حتى في عداد العاطلين عن العمل حسب التعريفات الدولية (مؤتمر الفقر والإعاقة، ٢٠٠٥).

لقد أثبتت البحوث والتجارب العملية في التدريب المهني المقدم للأفراد الذين تم اعتبارهم على أنهم ذوي أداء منخفض، بأن هؤلاء الأفراد قد تحولوا إلى كفاءات مهنية من خلال التطبيق المنظم للمبادئ التعليمية، وقد تم الإثبات وثائقياً بشكل جيد على قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية على تعلم مهارات مهنية جديدة، وأداؤها بطرق مقبولة

اجتماعياً، وأظهرت النتائج أن المصاعب المهنية بالنسبة للمعوقين ذهنياً إنما هي عبارة عن قصور في المهارات التي تدربوا عليها، أكثر من كونها قصور بإمكانيات الشخص المعاق وقدراته العقلية والجسمية (Markandeyan, 1992).

من أجل الإعداد الكافي للمعاقين ذهنياً لعملية التوظيف، يجب أن يأخذ تعليمهم بعين الاعتبار، الصور الذهنية التي يحملها المعلمين عنهم، محتوى المنهاج، جودة خدماتها لانتمقال المقدمة، اشار البحث إلى وجود تباينات في اتجاهات معلمي التربية لخاصة أصحاب العمل في المهارات المهنية اللازمة لنجاح المعاقين ذهنياً في العمل، معلمي التربية لخاصة يجب عليهم تعديل برامج التدريب بتنسجم مع المهارات المهنية التي يطلبها أصحاب العمل ويعتبرونها هامة من أجل التوظيف.

ومن أجل تطوير منهاج وظيفي، يراعي ما يتدرب عليه الطلاب وما يحتاجه سوق العمل، بحيث يتضمن هذا المنهاج أيضاً المواقف المرتبطة ببيئة العمل والمواقف المجتمعية أيضاً، إن التواصل مع صاحب العمل أمر ضروري من أجل تحسين عملية الانتقال من المدرسة وتركيز المنهاج على المهن الموجودة في المجتمع (McCrea & ١٩٩٩ Miller).

رابعاً - الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

يعتبر العمل الآمن هو الذي تكون فيه احتمالات التسريح مستبعدة، حيث تكون الوظائف ذات الأمان الجيد، هي تلك الموجودة في المؤسسات

المستقرة أو المتطورة في تلك المجالات المتوقع تطورها، بينما لا تتمتع الأعمال المؤقتة والموسمية إلا بالقليل من الأمان الوظيفي، وهناك الأعمال التي ينعلم فيها الأمان الوظيفي، بسبب إدخال الآلات والمكننة مكان الانسان في العمل، ومن أجل ضمان استقرار المعاق في عمله في ظل هذه الظروف والمتغيرات لا بد أن يتلقى نوعاً من التأهيل الذي يجاري متطلبات سوق العمل المحلي، إضافة إلى توفر فرص التدريب أثناء العمل لضمان فرص الترقى والتطور المهني (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٢).

وقد تكون فرص الترقى والمحافظة على العمل لدى ذوي الاعاقة الذهنية أقل من غيرهم من المعاقين، إلا أن ذلك لا يعني عدم صلاحية المعاقين عقلياً للتدريب إلا على الاعمال اليدوية البسيطة كما يعتقد البعض، مع أن تشغيل وتأهيل المعاقين عقلياً ليس بالعمل السهل في الوقت الحالي، بسبب حلول الآلة مكان الانسان في كثير من الاعمال التي كانت تعتبر في الماضي مهناً نموذجية لتدريبهم عليها، مما جعل من الضروري التخلي عن برامج التأهيل التقليدية وإدخال برامج تأهيل حديثة تساعد على اكساب المعاقين عقلياً المهارات اللازمة لاداء اعمال صناعية وزراعية حديثة تساعد على اكساب المعاقين عقلياً على عمل يحقق لهم دخلاً طيباً (فراج، ١٩٨٢).

وقد حدد (الصفار، ٢٠٠٣) الصعوبات التي تواجه تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة فيما يلي:

- ١- مواقف المجتمع: حيث هناك معارضة من أفراد المجتمع سواء كانوا أولياء أمور أو غيرهم ومؤسسات المجتمع المحلي في تدريب المعاقين مهنيًا ضمن مع العاديين.
- ٢- الإدارة: حيث يحتاج التدريب المهني لعقلية إدارية مرنة لديها القدرة على الاستجابة مع التغيرات المحيط، والتنسيق بين مصادر المجتمع ومعرفة سوق العمل المحلي.
- ٣- اغفال الجانب العملي في المهارات: إذ قد يؤدي الاعتماد على الورش التدريبية إلى تدريب المعاق بطرق غير علمية، خاصة إذا ترك أصحاب الورش التي يتدرب بها المعاق دون توجيه.
- ٤- احتمالية استغلال المتدرب: وذلك بأن يشغلهم أصحاب العمل في أعمال هامشية لا علاقة لها بالمهنة المطلوبة.

وفي معرض تحديده لأهم المشاكل والتحديات التي تعاني منها خدمات التأهيل المهني والتشغيل في الوطن العربي يشير (صالح، ٢٠٠٤) إلى مجموعة من النقاط أهمها:

- ١- الثقافة السائدة والقيم في المجتمع تجاه تأهيل وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة والتي لا يزال يعترها الكثير من السلبيات سواء من تلك التي تستظل تحت عناوين الرعاية المفرطة والشفقة والاحسان في جانب أو تحت عناوين الإنكار والعزل في الجانب المقابل.
- ٢- تنوع الفئات المستهدفة من خدمات التأهيل سواء من حيث طبيعة الإعاقة وشدتها أو زمن حدوثها.

- ٣- تباين التعريفات التي تناولت الاعاقة وانعكاس ذلك على تصنيفاتها.
- ٤- المكننة والحوسبة والتكنولوجيا التي قللت فرص العمل في بعض المناحي وخلق فرص عمل جديدة تحتاج مهارات نوعية محددة قد لا تتناسب مع بعض الاعاقات.
- ٥- تراجع نمو فرص العمل في الوطن العربي نتيجة التذبذب الملحوظ في معدلات التنمية الاقتصادية التباين والتغير الملحوظ في فرص وأنماط العمل لذوي الاحتياجات الخاصة من العمل المحمي إلى سوق العمل المفتوح والتشغيل الذاتي والمدعوم.

وقد أشار (هيرون وموري، ٢٠٠١) أن الصعوبات التي يواجهها المعاق في مجال العمل تشمل:

- ١- الاتجاهات السلبية المرتبطة غالباً بالتمييز.
- ٢- تدني فرص التعليم والتدريب.
- ٣- الحواجز العمرانية والمكانية.
- ٤- عدم امكانية الوصول والحصول على المعلومات المناسبة.
- ٥- عدم امكانية الاستفادة من وسائل المواصلات وصعوبة التنقل.
- ٦- قلة الأدوات المساعدة وخدمات الدعم الأخرى.
- ٧- انخفاض مستوى تقدير الذات والحماية الأسرية الزائدة.
- ٨- ضعف التشريعات القانونية للدعم والحماية.
- ٩- ضعف السياسات الحكومية الداعمة.

ويشير (القريوتي، ٢٠٠٣) إلى بعض الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين وأهمها:

- ١- العولمة والمنافسة الأكثر حدة، والتي يقع المعاق ضحية لها، وبالتالي عدم وجود الأمان الوظيفي.
- ٢- المكننة: حيث حلت الأجهزة والماكنات محل الانسان والتي تؤدي العمل على نحو أدق وأفضل من الأيدي العاملة، وبالتالي فقدان المزيد من فرص العمل.
- ٣- الثورة المعلوماتية التي خلقت تحديات جديدة، مع أنها خلقت فرص جديدة إلا أن التخصصات التي تتطلبها يجب أن تكون على كفاءة عالية، وقد تكون مفقودة عند بعض الاعاقات.
- ٤- الواقع الاقتصادي: حيث الركود الاقتصادي العالمي، والتراجع في اقتصاديات الدول النامية، ووجود نسبة عالية من البطالة بين الشباب، والتراجع في نمو فرص العمل، كل ذلك أضعف فرص العمل أمام المعاقين كونهم أول من يتأثر من تراجع الوضع الاقتصادي.

وبناءً على ما سبق، يمكن تلخيص أهم الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، والأشخاص المعاقين ذهنياً على وجه خاص بما يلي:

(١) 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.

(٢) الافتقار للمهارات التدريبية:

حيث يتدرب المعاقون على أعمال وحرف يدوية قد لا تتسجم مع متطلبات سوق العمل، وبالتالي يضطرون إلى قبول أي أعمال روتينية تقليدية تعرض عليهم فيما بعد نتيجة لعدم تأهيلهم وتدريبهم الكاف.

(٣) نظرة أصحاب العمل:

عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، والنظر لهم بعدم القدرة على الانتاجية كغيرهم، وكثرة وقوعهم بالأخطاء، دون محاولة إعطائهم الفرصة لإثبات ذاتهم في سوق العمل. 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 لتتناسب مع قدرات وامكانيات المعاق.

(٤) تدني الأجور:

غالباً 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.

(٥) المنافسة في سوق العمل:

حيث أن عدم تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كافي يخلق نوعاً من المنافسة بينهم وبين العمالة المدربة ذات الكفاءة العالية، إضافة إلى إدخال عناصر التكنولوجيا في العمل، وإحلال الآلة والأجهزة محل الأعمال البسيطة التي كان يمتنها المعاقون، وبالتالي اختفاء الأعمال المتاحة.

(٦) معارضة أولياء الأمور:

يتحفظ بعض أولياء الأمور رعلى الأعمال التي تقدمها مؤسسات التأهيل والتشغيل لأبنائهم خاصة ذوي الاعاقة الذهنية، خوفاً عليهم من التعرض لإستغلال وسوء المعاملة، إضافة إلى رفض البعض من هم أيضاً للأعمال الدونية البسيطة التي لا تتناسب مع مستوى المعاق

الاجتماعي، إضافة إلى التحفظات من تشغيل المرأة خوفاً من تعرضها للإستغلال أيضاً والحماية الزائدة تجاهها.

خامساً - الدراسات السابقة:

قام تسي (Tse, 1993) بعمل دراسة مسحية طبقت على (٦٦) شركة ومصنع في هونج كونج للتعرف على العوامل التي تؤثر في قرارات أصحاب العمل حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وتبين من نتائج الدراسة أن العوامل الهامة الخمسة التي تؤثر في عملية اتخاذ أصحاب العمل لقرار توظيف المعاقين ذهنياً هي: المشكلات الانفعالية التي قد يعانون منها، شخصيات العاملين المعاقين ذهنياً، قدرات العاملين على أداء المهنة، مدى توفر المهن ذات المستوى المتدني، انتاجية العاملين المعاقين ذهنياً بالمقارنة مع زملائهم، المتطلبات الخاصة المحتملة مثل تهيئة ظروف العمل وتعديلاتها.

وأجريت دراسة لیتل جونز وآخرون (Littlejohns et al, 1988) على ١٨ شاب من ذوي الإعاقة الذهنية العاملين من أجل التعرف على مصادر القلق التي تواجههم في حياتهم اليومية، أو التي تسبب لهم مشاكل وصعوبات أو الضيق لهم، حيث تم إجراء هذه الدراسة عن طريق معهد بحوث التأهيل المهني، وتم تصميم استبانة تقيس هذه الصعوبات والمشكلات ووجهت إلى المعاقين ذهنياً على شكل مقابلات مقننة من قبل القائمين بالدراسة، وقد عزيت مصادر القلق إلى ٣٦ مصدراً أو حدثاً ضاغطاً يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة

العمل، وتبين من خلال نتائج الدراسة أن مصادر القلق التي تحدث بشكل متكرر هي تلك المتعلقة بالسلامة والصحة بدرجة أولى، ومن ثم المثيرات البيئية، ومجالات العمل والعلاقات الأسرية والاجتماعية والشخصية

وهدفت دراسة مارتن (Martin, 1986) إلى التعرف على أسباب فقدان ثمانية من الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين كانوا يزاولونها في شركة لخدمات الأغذية بالمقارنة مع تسرب مجموعة من الموظفين غير المعاقين من العمل في نفس الشركة، وقد تبين أن أهم الأسباب تتمثل بشكل أساسي في عدم انتاجيتهم الكافية بالمقارنة مع زملاء العمل، في حين أن الموظفين غير المعاقين قد فقدوا أعمالهم لمشكلات اجتماعية بدرجة أولى و ثم مشكلات تتعلق بإنتاجيتهم. فيما تمحورت دراسة راش (Rusch, 1987) حول عملية تحضير الأشخاص المعاقين للعمل قبل التوظيف، وقد تبين منها أنه في كثير من الحالات يفقد الأشخاص ذوي الإعاقة وظائفهم ولا يستطيعون المحافظة عليها، بسبب عدم كفاية فترة التهيئة والتعرف على بيئة العمل وفي دراسة راش وآخرون (Rusch and Others, 1987) التي طبقت على ثلاث زملاء عمل لتخفيض عدد تكرارات المهمة التي يتم تدريب العاملين ذوي الإعاقة الذهنية عليها، حيث تم تعليم زملاء العمل على كيفية تدريب المنقح وإعادة تدريبه على المهمة في حالات الفشل حتى يتم إتقانها، فأظهرت النتائج أن هناك أدلة على أن زملاء العمل يمكن استخدامهم لدعم الجهود المبذولة من قبل اختصاصي التشغيل المدعوم، والمساعدة في تعديل سلوك الشخص المعاق ذهنياً في بيئة العمل.

وعن آليات التوظيف الناجعة والمناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، فقد هدفت دراسة جولدبيرج (Goldberg, 1990) إلى المقارنة بين مخرجات التوظيف المهني للورش المحمية والتوظيف المدعوم، علماً أن كلا المجموعتين التي أجريت عليهما الدراسة قد تدربت على التوظيف التنافسي، وتم اختيار العاملين من كلا المجموعتين عشوائياً بحيث كانوا متساوين في (العمر، الإعاقة الأساسية، العدد، الإنتاجية، العوامل المحفزة). حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المنتفعين الذين نجحوا في الحصول على وظائف في سوق العمل التنافسي، هم من فئة المنتفعين من خدمات التوظيف المدعوم، بالمقارنة مع المنتفعين من خدمات التوظيف المحمي.

وقد توصل بيلامي وآخرون (Bellamy and Others, 1986) إلى نتيجة مؤداها: أنه بعد قضاء المتدرب لفترة عامين أو أكثر في الورش المحمية، تصبح فرصه حصول على عمل ٣٠% فقط، في حين أن ٧٥% من الأفراد الذين يتم توظيفهم قد تلقوا تدريباً في أماكن العمل لمدة أقل من عام، ولقد تم توظيف الغالبية العظمى من هؤلاء خلال فترة الأشهر الأولى، وأنه لمن المثير للسخرية أن توفر فرص عمل أقل لمن يقضي فترة أطول بالتدريب، ولكن وراء ذلك أسباب أهمها العمل على إنشاء ورش محمية.

إن الأفراد المعاقين عقلياً يتعلمون بشكل أفضل عندما يتدربون في الأماكن التي سوف يستخدمون فيها مهاراتهم التي تعلموها، وعندما يحاطون بالناس الذين يتوقعون ويتصورون سلوكاً قريباً منهم، كما وأن

ظروف الورش المحمية لا تقوم بالتدريب على أداء المهارات في ظل الظروف السائدة والشروط التي توجد في العمل والحياة العادية، حيث يمكن تعليم بعض المهارات في ظروف أو أوضاع غير حقيقية، كما أن ورش العمل المحمية المحدودة العدد، هي مخصصة لعدد ضئيل من الأنشطة العملية التي لا تضمن فرصاً للعمل في محيط حياة الأفراد المعاقين عقلياً.

دراسات حول اتجاهات أصحاب العمل:

ينظر أصحاب العمل في العادة إلى المعاقين على أنهم عمالة غير مدربة وغير مناسبة، ويبقى من الصعب إقناعهم بأن يستوعبوا ذوي الإحتياجات الخاصة، وقد أشارت مجموعة من الدراسات إلى الاتجاهات السلبية من قبل أصحاب العمل نحو المعاقين عامة، ونحو الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بشكل خاص نورد منها ما يلي:

دراسة (عبدات، ٢٠٠٦) والتي هدفت إلى التعرف إلى اتجاهات موظفي القطاعين الحكومي والخاص في إمارة الشارقة نحو توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة، تبعاً لمتغيرات (الجنس، الجنسية، الوظيفة، قطاع العمل، ووجود زملاء معاقين في العمل)، بهدف تقديم الحلول المقترحة للجهات المعنية لتغيير هذه الاتجاهات.

حيث طبقت أداة الدراسة في العام ٢٠٠٤ على (١٤١) من موظفي مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص في إمارة الشارقة، وأظهرت

النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) بين متوسطات درجات موظفي قطاعين الحكومي والخاص في إمارة الشارقة تعزى إلى متغيرات الجنس، الجنسية وقطاع العمل، فيما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الوظيفة، حيث يتبين أن متوسطات استجابات الإداريين تشير بأن اتجاهاتهم سلبية نحو توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وخاصة المعاقين ذهنياً، بينما عند بقية الوظائف تشير المتوسطات بأن الاتجاهات ايجابية.

أما دراسة هيرنانديس (Hernandez, 2000) حول اتجاهات أصحاب العمل نحو العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة وحقوقهم في العمل، فقد تمت من خلال تحليل مجموعة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، حيث درست الاتجاهات نحو توظيفهم بطريقتين:

١- دراسة الاتجاهات العامة نحو التوظيف.

٢- دراسة محددة لتفحص مدى رغبة أصحاب العمل في توظيفهم.

وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات أصحاب العمل تختلف باختلاف ماهية وتعريف الاتجاه، فكانت النتائج أكثر إيجابية في الدراسات التي درست الاتجاهات العامة، بينما كانت النتائج أكثر سلبية في الدراسات التي اعتمدت على اتجاهات خاصة محددة نحو المعاقين، وتفسر الدراسة هذه النتائج بأن تقبل أصحاب العمل لذوي الاحتياجات الخاصة يعتمد على اتجاهات عامة نحوهم ترتبط بالشفقة والتعاطف ونقص المعرفة وعدم قدرتهم على الإنتاج والحصول على وظيفة.

ولكن في الدراسات التي تعتمد على اتجاهات محددة مثل مقارنة الأشخاص ذوي الإعاقة بالعاديين، فإن اتجاهات أصحاب العمل تكون سلبية نحوهم، وأن الاتجاهات الايجابية العامة هي سطحية لديهم وليست دالة على جهودهم أو رغبتهم في توظيف المعاقين. ومن أهم نتائج الدراسة أن أصحاب العمل يؤيدون تشغيل ذوي الإعاقة الجسدية أكثر من ذوي الإعاقات النفسية والعقلية، والذين يؤيدون توفير برامج التشغيل المدعوم لمثل هذه الإعاقات، وأن هناك علاقة ما بين الاتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وبين المؤهل العلمي لصاحب العمل وكذلك حجم المؤسسة، وتوعية المجتمع لها علاقة في تغيير هذه الاتجاهات من خلال وسائل الإعلام.

وكذلك هناك دراسة رينالدي وهيل (Rinaldi & Hill, 2000) التي أجريت في بريطانيا حول اتجاهات الموظفين وأصحاب العمل نحو التوظيف والإعاقة، حيث جمعت الدراسة معلوماتها من خبرات (٥٦) صاحب عمل و(٢٤١) من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في لندن، وكان الجزء الأول من هؤلاء المعاقين يعملون أثناء إجراء الدراسة، والجزء الثاني منهم كان يعمل سابقاً لكنه حالياً لا يعمل، والجزء الثالث لم يعملوا مطلقاً، وهم موزعين على مختلف الإعاقات كالتالي: (١٠٢) جسدية، (٩٨) مشكلات نفسية، (١٩) بصرية و(٢٢) سمعية.

وكانت أهم نتائج الدراسة كالتالي :

(١) من وجهة نظر أصحاب العمل:

تبين أن أكثر من نصفهم قاموا بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث أن أكثر من ٦٠% من المعاقين الذين وظفهم لم يتلقوا أي من برامج التوجيه والارشاد المهني من قبل المؤسسات التي تقوم على توظيف ومتابعة المعاقين، وأن أكثر من ثلث أصحاب العمل يؤكدون على أهمية استعداد الشخص المعاق للعمل أكثر من أهمية مهاراته، في حين أن ٦٢% منهم أكدوا على أهمية توفر المهارات في العمل .

وتفيد ملاحظات الباحثين أن أصحاب العمل يركزون على مهارات الثقة بالنفس، تأكيد الذات، التعامل مع الضغوط، مهارات الاتصال وخبرات العمل، وأن أكثر من ٤٠% من أصحاب العمل لم يقتنعوا بأهمية إجراء تعديلات على بيئة العمل لتلائم المعاقين، وأن ١٧% منهم لم يفكروا يوماً بأنهم سيقومون بتوظيف شخص معاق .

(٢) من وجهة نظر المعاقين:

تبين أن ١٦% منهم قد تلقوا نصائح -على الأغلب من أطبائهم- بعدم العمل، وأن ٦٠% منهم لم يحصلوا على أي دليل إرشادي للعمل، وثلاثة أرباعهم قد حصلوا على هذه الأعمال بدون مساعدة، و٨٧% منهم كان لديهم إعاقة من اللحظة الأولى التي عملوا بها، وغالبيتهم لم يخبروا

أصحاب العمل بإعاقاته، وثالث هؤلاء المعاقين العاملين أفادوا بأن رؤساءهم قد أبدوا مرونة معهم فيما يتعلق بتنظيم بيئة العمل، وقد أفاد ٥٣% منهم بأن هناك تمييز في العمل، و٥٧% منهم شعروا بأن التطور المهني محكوم بإعاقاتهم.

وكان من أهم توصيات هذه الدراسة:

- ١- ضرورة تلقي أصحاب العمل للبرامج الإرشادية من المؤسسات التي تعنى بالمعاقين، و يجب أن يكونوا على علم بتنظيم بيئة العمل.
- ٢- على المؤسسات التي تقدم الخدمات للمعاقين أن تدرك بأن خدماتها لا تغطي جميع هذه الفئة، لذلك عليها أن تسعى للوصول إلى المعاقين الذين لا يعلمون عن خدماتها.
- ٣- يجب أن ينال المعاقون الخبرات الملائمة التي تؤهلهم للعمل، وبالتالي إعطاء الصورة الايجابية عنهم أمام أصحاب العمل والزملاء عند التوظيف.

دراسة سكلوس وسكودا (Schloss & Soda,1999) حول توقعات نجاح المعاقين في العمل المتقدمين بطلبات توظيف من مختلف الإعاقات، فتبين أن الاتجاهات سلبية نحو ذوي الإعاقة الذهنية بفروق دالة إحصائياً بالمقارنة مع الإعاقات الأخرى، وقد كان قلق أصحاب العمل من توظيف هذه الفئة يتمحور في قدرة العاملين في التواصل بشكل مناسب مع العاملين الآخرين ومع الإدارة.

دراسة نيتوبسكي وآخرون (Nietupski & Others, 1996) وهي دراسة مقارنة بين الشركات والمؤسسات التي قدمت خدمات التوظيف المدعوم للمعاقين، والشركات التي لم تقدم هذه الخدمات، فتبين أن الشركات من النوع الأول قد ظهرت اتجاهات ووجهات نظر إيجابية بالمقارنة مع الشركات من النوع الثاني.

دراسة كوبر (Cooper, 1995) والتي تمحورت الدراسة حول الاتجاهات نحو توظيف الذين لديهم حالات صرعية، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجهات نظر مختلفة حول هذا الموضوع، ففي بعض الحالات أُحيل المصاب بالصرع إلى التقاعد بحجة أسباب طبية ولكثرة الشكاوي عليه من زملاء العمل، وبالمقابل فقد حافظ بعض العاملين على وظائفهم، على الرغم من عدد النوبات الصرعية التي ازدادت عندهم، وقد وضحت المقابلات التي أجرتها الدراسة أن الاتجاهات تؤثر بشكل كبير في توفر فرص العمل للمصابين بالصرع ومدى احتفاظهم بعملهم أو إنهاء خدماتهم.

دراسة كوك وآخرون (Cook & Others, 1994) والتي وجدت أن أصحاب العمل الذين سبق لهم وأن وظفوا ذوي الإعاقة النفسية قد أظهروا انطباعات وردود فعل إيجابية نحو التعديلات البيئية لحاجات المعاقين بالمقارنة مع الذين لم يوظفوا معاقين من قبل، وبشكل عام فإن الشركات التي وظفت الأشخاص ذوي الإعاقة أظهرت انطباعات واتجاهات إيجابية نحو المعاقين بالمقارنة مع الشركات التي لم يسبق لها توظيف معاقين.

دراسة جونسون وآخرون (Johnson & Others, 1988) والتي أظهرت نتائجها أن أصحاب العمل لديهم عدم ثقة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب ترتبط بالمهارات التي يمتلكونها مثل المرونة، الإنتاجية، والقابلية للتطور، وكذلك قدراتهم في الاستفادة من التعليم، كمية الإشراف الذي يحتاجونه، تقبل الدور في العمل والقدرة على التحمل في العمل.

سادساً - الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الفصل وصفاً لكل من منهج الدراسة وعينتها، إضافة إلى وصف أدوات الدراسة وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، وكذلك الإجراءات التي اتبعتها الدراسة في التطبيق والمعالجات الاحصائية المستخدمة.

(١) منهج الدراسة: اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الميداني لملاءمته لأغراض الدراسة.

(٢) مجتمع الدراسة وعينتها:

١- المدربون المهنيون:

تم توزيع أداة الدراسة على المدربين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني الخاصة بذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية

المتحدة، والبالغ عددهم (٥٢) مدرب ومعلم يقومون بتدريب وتعليم طلاب الإعاقة الذهنية على المهارات المهنية والأكاديمية الأساسية، وقد استجاب منهم (٤١) مدرب ومعلم أي ما نسبته (٧٨,٨%) من المجتمع الكلي، وهم على النحو التالي:

الجدول (١)

توزيع المدربين العاملين في أقسام التأهيل المهني (مجتمع الدراسة)

النسبة المئوية	العينة	العدد الكلي	المركز
٨٠%	٨	١٠	مركز دبي لتأهيل المعاقين
١٠٠%	٤	٤	مركز عجمان لتأهيل المعاقين
٨٨%	٨	٩	مركز الفجيرة لتأهيل المعاقين
٨٨%	٨	٩	مركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين
١٠٠%	٢	٢	مركز دبا الفجيرة لتأهيل المعاقين
٣٦%	٤	١١	مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية
١٠٠%	٧	٧	مركز زايد الزراعي
٧٥%	٤١	٥٢	المجموع الكلي

٢ - عينة أولياء الأمور:

تم توزيع الإستبانات على عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، الملحق أبناؤهم بأقسام التأهيل المهني في الإمارات العربية المتحدة، حيث بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة (٢٩١) طالب بحيث يقوم بتعبئة الاستبانة ولي أمر واحد عن كل طالب، حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية منهم عددها (١٢٢) ولي أمر، أي ما نسبته (٤١,٩%) من عينة الدراسة، ويمثل الجول التالي رقم (٢) توزيع مجتمع الدراسة من طلاب أقسام التأهيل المهني:

الجدول (٢) توزيع طلاب أقسام التأهيل المهني

العدد الكلي	المركز
٥٦	مركز دبي لتأهيل المعاقين
١٣	مركز عجمان لتأهيل المعاقين
٣٩	مركز الفجيرة لتأهيل المعاقين
٥٣	مركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين
١٥	مركز دبا الفجيرة لتأهيل المعاقين
٦٥	مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية
٥٠	مركز زايد الزراعي
٢٩١	المجموع الكلي

٣- أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من استبانة من إعداد إدارة رعاية وتأهيل المعاقين في وزارة الشؤون الاجتماعية، موضح فيها هدف الدراسة وكيفية الاجابة عن الأسئلة، وتم بناء الإستبانة اعتماداً على الأدب التربوي المرتبط بتشغيل المعاقين، ومن واقع خبرة العاملين في ميدان تشغيل المعاقين في الدولة، إضافة إلى إجراء المقابلات مع بعض أولياء أمور المعاقين ذهنياً والمدرّبين المهنيين، والتي تم الحصول من خلالها على معلومات هامة أفادت في بناء أدوات الدراسة، وقد تكونت كل استبانة من (٤١) فقرة موزعة على ستة أنواع من الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وهي على النحو التالي:

البعد الأول : صعوبات التدريب والتأهيل، ويتحدث عن مدى تأهيل المدرّبين المهنيين، والمهن التي يتم التدريب عليها، وكيفية التدريب، وتمثله الفقرات من (١-٩).

البعد الثاني : صعوبات الشخص المعاق وولي أمره، ويشمل مخاوف المعاق وولي أمره، والقدرات التي يمتلكها المعاق ذهنياً، وتمثله الفقرات من (١٠-١٦).

البعد الثالث: الصعوبات المجتمعية، ويتحدث عن نظرة المجتمع للمعاق ذهنياً ومدى تقبله في سوق العمل، وتمثله الفقرات من (١٧-٢١).

البعد الرابع : صعوبات أصحاب العمل، ويصف نظرة صاحب العمل للشخص المعاق ذهنياً، وتمثله الفقرات من (٢٢-٢٦).

البعد الخامس: صعوبات بيئة العمل، ويتحدث عن المخاطر التي تواجه الشخص ذو الإعاقة الذهنية في بيئة العمل من حيث عناصر الأمان والسلامة المهنية، وتمثله الفقرات من (٢٧-٣٤).

البعد السادس: صعوبات زملاء العمل، ويتحدث عن تعامل زملاء العمل مع الشخص المعاق ذهنياً في بيئة العمل، وتمثله الفقرات من (٣٥-٤١).

وتم صياغة جميع فقرات الدراسة صياغة سلبية تعبر عن وجود صعوبات في التشغيل، وأعطيت الاستجابات تقديراً خماسياً متدرجاً (مقياس ليكرت الخماسي) لتحديد درجة التقدير العام لكل فقرة من فقرات الاستبانة على النحو التالي:

- ١- (أوافق بشدة) ولها خمس درجات
- ٢- (أوافق) ولها أربع درجات
- ٣- (محايد) ولها ثلاث درجات
- ٤- (أعارض) ولها درجتان
- ٥- (أعارض بشدة) ولها درجة واحدة.

واعتمد الباحثان في تفسير المتوسطات الحسابية للمستجيبين على الدرجات التالية التي تبين مستوى ظهور مشكلات التشغيل بناء على هذه المتوسطات:

- ١- المتوسط الحسابي أقل من ٢,٤٩ (لا يوجد صعوبات تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية).
- ٢- المتوسط الحسابي من ٢,٥٠-٣,٤٩ (توجد صعوبات تشغيل بشكل بسيط).
- ٣- المتوسط الحسابي من ٣,٥٠-٤,٤٩ (صعوبات تشغيل بشكل متوسط).
- ٤- المتوسط الحسابي من ٤,٥٠ فما فوق (صعوبات تشغيل بشكل مرتفع).

١- صدق أداة الدراسة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من حملة الدكتوراة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين أو المجالات التربوية والنفسية، والعاملين في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وبعض المدربين المهنيين من ذوي الكفاءة والخبرة الطويلة، وطلب إليهم الحكم على كل فقرة من فقرات الاستبانة من حيث صياغتها اللغوية ومدى علاقتها مع الموضوع الذي صممت لقياسه والذي تنتمي إليه كل فقرة، وأعطى المحكمون ملاحظاتهم وتوصياتهم على الاستبانة وتم تعديلها بناءً على هذه الملاحظات حتى خرجت الأداة بصيغتها النهائية.

وقد تم إيجاد معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها المستجيبون في كل عبارة من عبارات الاستبانتين والدرجة الكلية،

ويوضح الجدول رقم (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات جزأي الاستبانة والدرجة الكلية:

جدول رقم (٣)
معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات استبانة الخدمات
المقدمة للمعاقين (الجزء الأول)
وبين الدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٦	٣٢	**٠,٦٧	٢٢	**٠,٤٢	١٢	**٠,٣٩	١
**٠,٥٨	٣٣	**٠,٦٩	٢٣	**٠,٤٨	١٣	**٠,٤٨	٢
**٠,٥٥	٣٤	**٠,٦٦	٢٤	**٠,٤٨	١٤	**٠,٥٢	٣
**٠,٦٤	٣٥	**٠,٦٦	٢٥	**٠,٣١	١٥	**٠,٤٢	٤
**٠,٦٩	٣٦	**٠,٥٨	٢٦	**٠,٢٣	١٦	**٠,٤٩	٥
**٠,٥٧	٣٧	**٠,٦٦	٢٧	**٠,٥٢	١٧	**٠,٥٢	٦
**٠,٦٣	٣٨	**٠,٦١	٢٨	**٠,٦٦	١٨	**٠,٣٧	٧
**٠,٦١	٣٩	**٠,٥٧	٢٩	**٠,٦٣	١٩	**٠,٤٣	٨
**٠,٦٤	٤٠	**٠,٥٩	٣٠	**٠,٥١	٢٠	**٠,٤٥	٩
**٠,٦٦	٤١	**٠,٤٧	٣١	**٠,٦٨	٢١	**٠,٢٩	١٠
						٠,٢٧**	١١

** دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)

٢- ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الدراسة بحساب معامل الثبات عن طريق معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي للفقرات كرونباخ ألفا للإستبانة ككل (٠,٩٣)، وفيما يلي معامل ثبات الاتساق الداخلي، لكل مجال من مجالات أداة الدراسة:

الجدول رقم (٤)

معامل الثبات للدرجة الكلية للإستبانة والمجالات الفرعية

درجة الثبات	المجال
٠,٨٥	صعوبات التدريب والتأهيل
٠,٧٣	صعوبات الشخص المعاق وولي أمره
٠,٨٣	الصعوبات المجتمعية
٠,٨٨	صعوبات أصحاب العمل
٠,٨٤	صعوبات بيئة العمل
٠,٩١	صعوبات زملاء العمل
٠,٩٣	جميع فقرات الإستبانة

٣- إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، تمت المباشرة بالاجراءات اللازمة من أجل تطبيقها على عينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

أ- توجيه كتب رسمية إلى المسؤولين والمدراء في مؤسسات تأهيل وتشغيل المعاقين في الدولة من أجل التعاون في تطبيق أدوات الدراسة.

ب- تم توزيع الاستبانات ميدانياً على المدربين المهنيين وعلى أولياء أمور المعاقين ذهنياً عن طريق أقسام التأهيل المهني، مع توضيح أغراض الدراسة وسرية البيانات والاستعداد للإجابة عن أي استفسارات، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (٤٥) استبانة على المدربين المهنيين، و(١٥٠) استبانة على أولياء الأمور.

ج- بعد عملية جمع الاستبانات الموزعة وفرزها، تبين أن هناك (٣٤) استبانة من المدربين المهنيين هي معبأة وصالحة للبحث، أي ما نسبته ٧٥% من مجموع الاستبانات الموزعة، وقد تم الاعتماد عليها في استخراج نتائج الدراسة.

د- تبين أن هناك (١٣٩) استبانة من استبانات أولياء الأمور هي معبأة وصالحة لأغراض البحث أيضاً، أي ما نسبته ٥٧,٦% من مجموع الاستبانات الموزعة عليهم، حيث اعتبرت كعينة للدراسة، وتم الاعتماد عليها في استخراج نتائج الدراسة.

هـ- بعد أن تم جمع أدوات الدراسة، تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومن ثم عولجت إحصائياً باستخدام البرنامج (S.P.S.S).

(٤) المعالجات الإحصائية:

تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة واستخراج النتائج بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for Social Sciences، حيث تم استخدام اختبار (ت) T Test، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة.

سابعاً - نتائج الدراسة ومناقشتها:

(١) الإجابة على سؤال الدراسة الرئيس:

ما الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات مجتمع الدراسة، والجدول رقم (٥) يبين ذلك:

الجدول رقم (٥)
المتوسطات الحسابية لإجابات مجتمع الدراسة على فقرات أداة الدراسة

م	الفقرة	المتوسطات الحسابية		
		ولي الأمر	المدرّب المهني	الكلّي
١	المهن التي يتدرّب عليها المعاقون ذهنياً لا تتناسب مع احتياجات السوق	٣,٢٠	٣,٢٠	٣,٢٠
٢	المدرّبون المهنيون غير مؤهلين لتدريب المعاقين ذهنياً	٢,٨٠	٢,٦٤	٢,٧٦
٣	تعتبر المهن التدريبية المتوفرة في المراكز والمؤسسات، مهن تقليدية ولا تواكب التغيرات في سوق العمل	٣,٢١	٣,٢٣	٣,٢٢
٤	لا تسير عملية تدريب المعاقين ذهنياً في المراكز والمؤسسات وفق أسس منهجية علمية واضحة	٣,١١	٢,٩٤	٣,٠٧
٥	لا يأخذ التدريب بعين الاعتبار قدرات المعاقين ذهنياً وميولهم	٣,٢٥	٢,٨٨	٣,١٦

٣,٠٧	٢,٩٧	٣,١١	٦	عملية تقييم قدرات المعاقين المهنية لا تسير وفق أسس علمية
٣,٠٥	٢,٦١	٣,٢٠	٧	تفتقد عملية التأهيل المهني إلى التوجيه والارشاد أثناء التدريب
٣,٠٥	٣,١١	٣,٠٣	٨	لا يتم تهيئة المعاق ذهنياً بشكل كافي قبل البدء بتشغيله
٣,٠٨	٢,٧٩	٣,١٨	٩	لا يوجد متابعة كافية للمعاق ذهنياً بعد مرحلة التشغيل
٣,٣٧	٣,٢٣	٣,٤١	١٠	لا يقبل المعاق ذهنياً سوى أعمال محددة دون غيرها
٣,١٧	٣,٦٧	٣,٠١	١١	يخاف أولياء الأمور من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي في حال عمل الشخص المعاق
٢,٨٨	٣,٠٥	٢,٨٢	١٢	يرفض الكثير من أولياء الأمور تشغيل أبنائهم المعاقين ذهنياً
٣,١٥	٣,٥٥	٣,٠١	١٣	يعارض أولياء الأمور تشغيل الاناث المعاقات ذهنياً
٣,٤٢	٣,٢٣	٣,٤٨	١٤	يخاف أولياء الأمور على أبنائهم من بيئة العمل
٣,٤٤	٣,٧٣	٣,٣٥	١٥	تعاون أولياء الأمور في مرحلة التأهيل المهني غير كافي

٣,٥٦	٣,٦٧	٣,٥٣	١٦ قدرات المعاق ذهنياً لا تسمح له بممارسة الكثير من الأعمال
٣,٢٩	٣,٢٦	٣,٣٠	١٧ ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً نظرة دونية
٣,١٠	٢,٩٤	٣,١٥	١٨ القوانين والتشريعات التي في الدولة لا تساهم في تشغيل المعاقين ذهنياً
٣,٤٦	٣,٦١	٣,٤٠	١٩ ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً على أنه غير قادر على العمل
٣,٧٥	٣,٧٣	٣,٦٧	٢٠ لا يوجد وعي مجتمعي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة
٣,٤٠	٣,٤١	٣,٤٠	٢١ المجتمع غير منفتح لدمج المعاقين ذهنياً في سوق العمل
٣,٣٥	٣,٣٨	٣,٣٥	٢٢ ينظر صاحب العمل إلى المعاق ذهنياً نظرة سلبية
٣,٤٨	٣,٤٤	٣,٤٩	٢٣ لا يوجد ثقة بقدرات المعاقين ذهنياً في بيئة العمل
٣,٣٥	٣,٣٢	٣,٣٧	٢٤ لا يتعاون المدراء في تشغيل المعاقين
٣,٥١	٣,٤٤	٣,٥٣	٢٥ يتخوف صاحب العمل من تشغيل المعاقين
٣,٥١	٣,٤١	٣,٥٥	٢٦ صاحب العمل يوظف المعاق من منطلق الشفقة والعطف
٣,٤٦	٣,٤١	٣,٤٧	٢٧ مكان العمل ومرافقه غير مهيأة لاستقبال المعاقين ذهنياً

٢٨	أجور ذوي الإعاقة الذهنية متدنية بالمقارنة مع زملائهم	٣,٧٤	٣,٥٥	٣,٦٩
٢٩	لا يوجد حوافز وترقيات كافية للمعاق ذهنياً	٣,٦٨	٣,٧٠	٣,٦٩
٣٠	يتم تهميش ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل	٣,٦٠	٣,٢٣	٣,٥١
٣١	أماكن العمل المتوفرة بعيدة عن السكن	٣,٥٠	٣,١٤	٣,٤١
٣٢	هناك مخاطر كثيرة على المعاق في بيئة العمل	٣,٤٧	٣,١٤	٣,٣٩
٣٣	الأعمال التي تناسب ذوي الإعاقة الذهنية غير متوفرة في سوق العمل	٣,٥٦	٣,٢٠	٣,٤٧
٣٤	هناك صعوبة في توفير المواصلات للوصول إلى أماكن العمل	٣,٤٨	٣,١٧	٣,٤١
٣٥	ينظر زملاء العمل إلى المعاقين ذهنياً نظرة سلبية	٣,١٩	٣,٠٥	٣,١٥
٣٦	لا يتقبل زملاء العمل وجود معاقين ذهنياً بينهم	٣,٠٠	٢,٨٨	٢,٩٧
٣٧	المعاق ذهنياً عرضة للإستغلال من قبل زملائه في بيئة العمل	٣,٤٥	٣,١١	٣,٣٧
٣٨	يتعرض المعاق ذهنياً إلى السخرية والاستهزاء من قبل زملائه	٣,٢٧	٢,٩٧	٣,٢٠

٣,١١	٢,٨٢	٣,٢٠	لا يتعاون زملاء العمل مع ذوي الإعاقة الذهنية	٣٩
٣,٧٤	٣,٦٧	٣,٧٧	لا يمتلك زملاء العمل المعلومات الكافية عن الإعاقة الذهنية	٤٠
٣,٧٢	٣,٧٩	٣,٧٠	لا يوجد تهيئة لزملاء العمل قبل تشغيل المعاق ذهنياً معهم	٤١

من الملاحظ من الجدول السابق رقم (٥) أن معظم نتائج الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تشير إلى وجود صعوبات في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بمستوى بسيط، إلا أن هناك بعض الفقرات التي أظهرت وجود مشكلات في التشغيل بمستوى متوسط وهي الفقرات رقم (٢٠)، (٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٤٠، ٤١) وأن أعلى متوسط حسابي يتمثل في الفقرة رقم (٢٠) وهو (٣,٧٥) والذي تعبر عن مشكلة عدم الوعي المجتمعي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، تليها الفقرات رقم (٤٠، ٤١) والتي تشير إلى عدم وعي زملاء العمل بالمعاق ذهنياً وعدم تهيئتهم المسبقة للتعامل معه، وكذلك الفقرات رقم (٢٨، ٢٩) والتي تعبر عن عدم تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الحوافز الكافية في العمل وحصولهم على أجور متدنية.

١ - استجابات أولياء الأمور:

يتبين من الجدول السابق رقم (٥) وجود صعوبات في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بمستوى بسيط من وجهة نظر أولياء الأمور، وذلك يتضح من خلال غالبية استجاباتهم على فقرات الاستبانة، وبالمقابل هناك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن وجود صعوبات في تشغيل المعاقين ذهنياً بمستوى متوسط، وهذه الفقرات هي رقم (١٦)، ٢٠، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٣، ٤٠، ٤١، وقد كان أعلى هذه المتوسطات متمثلاً في الفقرات رقم (٤٠، ٤١) التي تشير أيضاً إلى عدم وعي زملاء العمل بالمعاق ذهنياً وعدم تهيئتهم المسبقة للتعامل معه، تليها الفقرة رقم (٢٨) التي تشير إلى تدني أجورهم بالمقارنة مع زملائهم في العمل.

٢ - استجابات المدربين المهنيين:

أما الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً من وجهة نظر المدربين المهنيين، فغالبية الفقرات في الجدول رقم (٥) تعبر عن وجود صعوبات في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بمستوى بسيط، وبالمقابل هناك مجموعة من الفقرات التي تعبر عن وجود صعوبات في تشغيل المعاقين ذهنياً بمستوى متوسط، وهذه الفقرات هي رقم (١١)، ١٣، ١٥، ١٦، ١٩، ٢٠، ٢٨، ٢٩، ٤٠، ٤١، وقد كان أعلى هذه

المتوسطات متمثلاً في الفقرة رقم (٤١) التي تعبر عن عدم تهيئة زملاء العمل مسبقاً للتعامل مع المعاقين ذهنياً، تليها الفقرات رقم (١٥، ٢٠) التي تشير إلى تدني الوعي المجتمعي بقضية الإعاقة من وجهة نظر المدربين، وعدم تعاون أولياء الأمور مع المدربين وقسم التأهيل المهني في عملية التدريب والتأهيل.

ومن الملاحظ أيضاً التباين البسيط في وجهات النظر بين المدربين وأولياء الأمور حول الصعوبات التي تواجه المعاقين ذهنياً في عملية التشغيل، وهذه التباينات على النحو التالي:

أ- في الوقت الذي يرى فيه أولياء الأمور أن تخوفهم من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي يشكل صعوبة بسيطة أمام عملية التشغيل (الفقرة رقم ١١)، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بشكل متوسط أمام تشغيل المعاقين ذهنياً.

ب- يرى أولياء الأمور أن معارضتهم لتشغيل الإناث المعاقات ذهنياً تشكل صعوبة بسيطة أمام تشغيل المعاقين ذهنياً الفقرة رقم (١٣)، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بدرجة متوسطة.

ج- يرى أولياء الأوامر أن مستوى تعاونهم في عملية التدريب المهني تشكل صعوبة بمستوى متوسط أمام تشغيل المعاقين ذهنياً (الفقرة رقم ١٥)، فيما يرى المدربون المهنيون أن مستوى تعاون أولياء الأمور ليس كافياً في مرحلة التأهيل المهني والتدريب وبالتالي يشكل صعوبة أمام تشغيل أبنائهم بمستوى متوسط.

(٢) فحص فرضيات الدراسة:

١- الفرضية الصفريّة الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) في الدرجة الكلية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني).

٢- الفرضية الصفريّة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) في الأبعاد الفرعية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني).

ومن أجل فحص الفرضيتين الصفريتين، تم استخدام اختبار (ت) لعينيتين مستقلتين كما يبين جدول رقم (٦) التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب متغير المستجيب (مدرب مهني، ولي أمر)

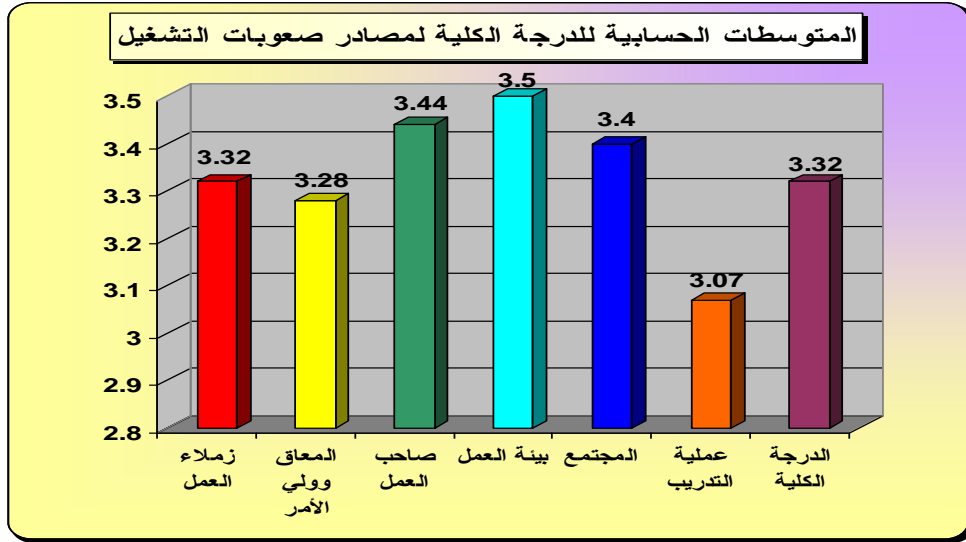
مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	ولي أمر (ن=١٠٥)		مدرب مهني (ن=٣٤)		مصدر الصعوبات
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٣٤١	١٣٧	٠,٩٥٥	١,٠٤	٣,٣٧	٠,٦٩	٣,١٨	زملاء العمل
٠,١٣٦		١,١٥٠	٠,٦٧	٣,٢٣	١,٠٤	٣,٤٥	المعاق وولي الأمر
٠,٧٤٩		-٠,٣٢٠	١,٠٤	٣,٤٦	٠,٦٤	٣,٤٠	صاحب العمل
٠,١٠٥		-١,٦٣٠	٠,٨١	٣,٥٦	٠,٥٧	٣,٣٢	بيئة العمل
٠,٩٥١		-٠,٠٦١	١,٠٢	٣,٤٠	٠,٧١	٣,٣٩	المجتمع
٠,٢٢١		-١,٢٢٩	٠,٨٣	٣,١٢	٠,٦٣	٢,٩٣	عملية التدريب
٠,٤٥٦		-٠,٧٤٨	٠,٦٧	٣,٣٤	٠,٤٥	٣,٢٥	الدرجة الكلية

* مستوى الدلالة (ألفا = ٠,٠٥)

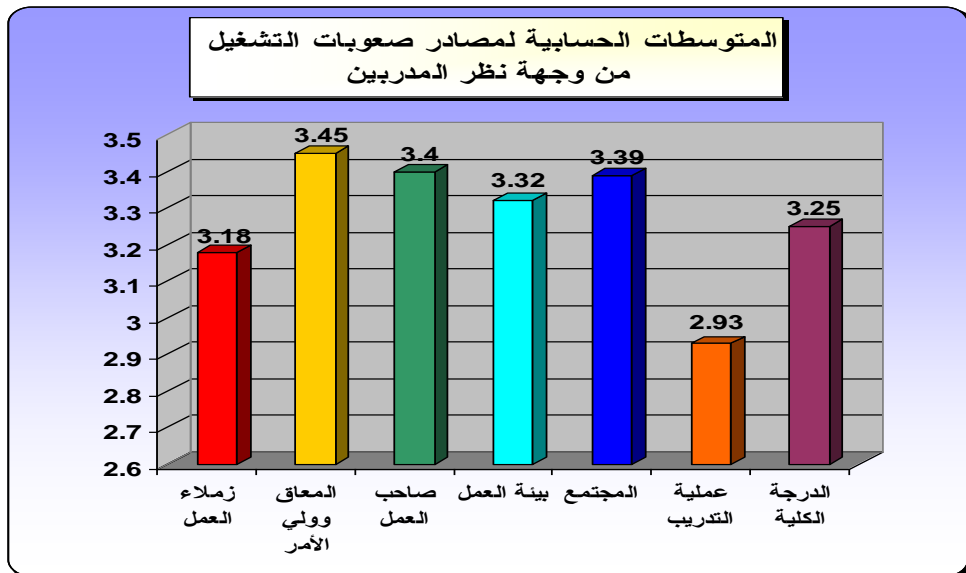
وبناء على نتائج الجدول السابق رقم (٦) فإنه يتم قبول الفرضيتين الصفريتين، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = ٠,٠٥) بين استجابات المدربين وأولياء الأمور في الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً في دولة الإمارات، سواء على الدرجة الكلية أو في جميع أبعاد الاستبانة، حيث ظهرت الصعوبات بمستوى بسيط من وجهة نظر كل من أولياء الأمور والمدربين المهنيين وذلك يتضح من خلال المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية (٣,٢٥، ٣,٣٤)، وكذلك من خلال المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية.

وقد ظهر أعلى متوسط حسابي للصعوبات في مجال صعوبات بيئة العمل من وجهة نظر ولي الأمر (٣,٥٦) الأمر الذي يعبر عن عدم رضا أولياء الأمور عن تهيئة بيئة العمل لتناسب المعاقين ذهنياً، وتخوفهم من عناصر الأمان والسلامة المهنية، وعدم ملاءمة بعض الأعمال لأبنائهم، فيما ظهر المتوسط الحسابي لمجال صعوبات عملية التدريب من وجهة نظر المدربين المهنيين كأدنى متوسط حسابي (٢,٩٣)، الأمر الذي يدل على أن المدربين المهنيين لا يرون في عملية التدريب والتأهيل المهني على أنها تشكل عائقاً أمام توظيف المعاقين ذهنياً، من حيث ملاءمة التدريب لسوق العمل، أو سير عمل عملية لتدريب وفق منهج منظم واضح المعالم يأخذ بعين الاعتبار قدرات المعاقين وميولهم والفروق الفردية بينهم.

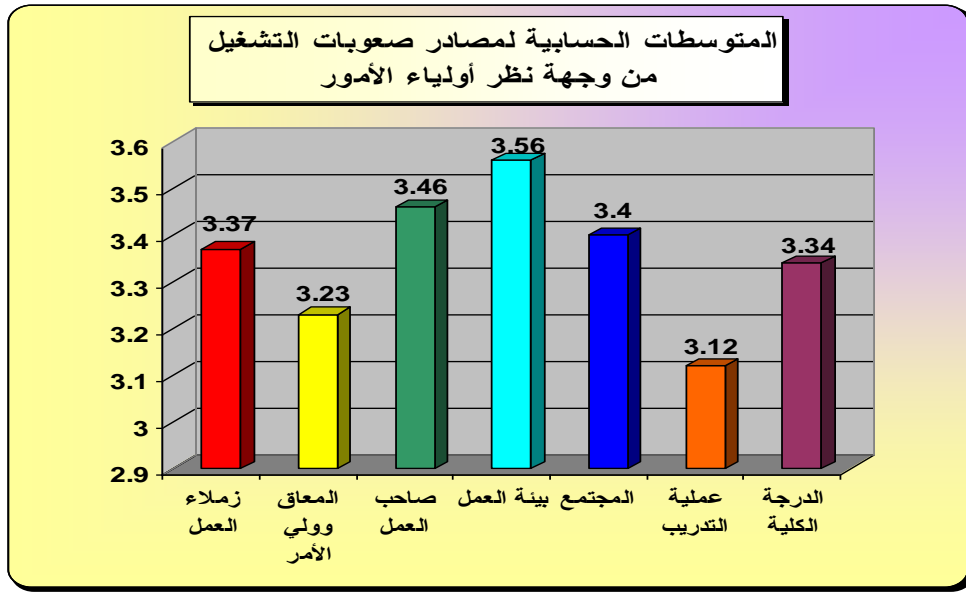
الرسم البياني رقم (١)



الرسم البياني رقم (٢)



الرسم البياني رقم (٣)



(٣) نتائج أسئلة الدراسة المفتوحة:

الأسئلة المفتوحة الموجهة لأولياء الأمور والمدربين المهنيين:

السؤال الأول: هل يوجد صعوبات أخرى أمام تشغيل المعاقين ذهنياً، ماهي؟

تم رصد إجابات أولياء الأمور والمدربين المهنيين على هذا السؤال فكانت أهم الإجابات كالتالي:

- ١- عدم تهيئة بيئة العمل بشكل كافٍ يتناسب مع المعاقين ذهنياً.
- ٢- عدم وجود تدريب يتناسب مع متطلبات سوق العمل وتغييراته.
- ٣- اتجاهات المدراء السلبية بأن المعاق ذهنياً شخص غير قادر وغير منتج.
- ٤- التخوف من وقع المعاق ذهيبناً في إصابات العمل.
- ٥- التخوف من الاستغلال في العمل.
- ٦- عدم تعاون زملاء العمل معهم.
- ٧- عدم مناسبة العمل للمعاق وقدراته.
- ٨- الحماية الزائدة من ولي الأمر تجاه ابنه المعاق.
- ٩- مشكلة المواصلات إلى أماكن العمل.
- ١٠- المنافسة الشديدة في السوق، واهتمام أصحاب العمل بالانتاج بعيداً عن القضايا المجتمعية.

السؤال الثاني: برأيك..كيف يمكن التغلب على صعوبات تشغيل المعاقين ذهنياً؟

تم رصد إجابات أولياء الأمور والمدربين المهنيين على هذا السؤال، وتم استخلاص الاجابات الأساسية التالية:

- ١- تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بشكل جيد على مهن تواكب متطلبات السوق المحلي.
- ٢- توفير مدربين وأخصائيي تشغيل لمتابعة المعاق ذهنياً في أماكن العمل.
- ٣- تطبيق قانون المعاقين في دولة الإمارات وتفعيل اللجان المنبثقة عنه.

- ٤- إقناع المسؤولين بضرورة تشغيل المعاقين.
- ٥- الدعم المادي والمعنوي لهم للمؤسسات التي توظف المعاقين ذهنياً.
- ٦- توعية المجتمع بأهمية تشغيل المعاقين عبر وسائل الاعلام.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها فإننا نوصي بما يلي:

- ١- زيادة الوعي المجتمعي بذوي الإعاقة الذهنية، والتركيز على القدرات، ومحو الاتجاهات السلبية السائدة عنهم.
- ٢- تعديل بيئة العمل والتأكد من تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، والتأكد من عناصر السلامة المهنية.
- ٣- تطوير برامج التدريب المهني للمعاقين ذهنياً التي تتلائم مع متطلبات سوق العمل، والانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للمعاق في بيئة العمل، والارشادات لصاحب العمل والزملاء.
- ٤- تقديم النماذج الناجحة للمجتمع، من أجل تقبل المعاق في بيئة العمل وفتح الاتجاهات الايجابية في نفوس الزملاء وأصحاب العمل.
- ٥- التواصل مع أصحاب العمل وتشجيعهم على تشغيل المعاقين وإقناعهم بقدراتهم، وإعطاء المعاق فرصة لإثبات الذات.
- ٦- 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.

- ٧- تفعيل القانون الإتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦م في شأن حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة، ولجنة العمل المنبثقة عنه.
- ٨- الاهتمام ببرامج التدريب ما قبل المهني للمعاقين ذهنياً، والتدريب الصيفي والتدريب التطوعي في المؤسسات، لما لها من دور في تهيئة المعاق للدخول في بيئة التدريب المهني وبيئة العمل الفعلية ولما تعطيه من فرصة لإثبات ذاته.
- ٩- 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.

* * *

المراجع :

- الأمم المتحدة (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نيويورك.
- الزعيط، يوسف (١٩٩٢). التأهيل المهني للمعوقين، دار المطبوعات والنشر المجمع الكنسي، عمان، الأردن.
- السقا، سامي (٢٠٠٤). دور مراكز التدريب المهني المحلية وتجاربها ومشاكلها. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- صالح، عبد الباسط (٢٠٠٤). النهوض بخدمات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، مؤتمر تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، الشارقة، ٢٣-٢٦ فبراير.
- الصفار، غسان (٢٠٠٣). التدريب المهني في برامج المجتمع المحلي، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العلم شبه الاقليمية حول إدماج الأشخاص المعوقين في برامج التدريب المهني.
- عبدات، روي (٢٠٠٥). تحليل العمل وتطبيقاته في مجال تشغيل المعاقين، مجلة المنال، العدد ١٩٠ يناير.
- فراج، محمد (١٩٨٢). قراءات في التربية الخاصة وتأهيل المعاقين. القاهرة.
- القريوتي، يوسف (٢٠٠٤). تشغيل الأشخاص المعوقين. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- القريوتي، يوسف (٢٠٠٣). السياسات والبرامج المعاصرة في مجال التدريب المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، منظمة العمل الدولية.

- منظمة العمل الدولية (٢٠٠٣). ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني العادية، عمان، الأردن، ١٥-١٨ ديسمبر.
- المؤتمر الاقليمي الآسيوي العاشر (١٩٨٥). التأهيل المهني للمعوقين، جاكرتا.
- مؤتمر الفقر والإعاقة (٢٠٠٥). المؤتمر الاقليمي حول الفقر والاعاقة في الشرق الأوسط وشمال افريقيا، التقرير الأولي وتوصيات الاجتماع، تونس، الحمامات، ٨ - ١٠ ديسمبر.
- هيرون، روبرت، وموري، باربرا (٢٠٠١). المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، منظمة العمل الدولية، بيروت.

- Heron, Robert & Murray, Babara (1997): Assisting Disabled Persons in Finding Employment, A Practical Guide, Asian and Pacific Edition, International Labour Office.
- Rusch, F. F. Chadsey-Rusch, J., & Lagomorcino, T. (1987). Preparing students for employment. In M.E. Snell (Ed.), Systematic instruction of persons with severe handicaps 3rd ed., (pp. 471-491). Columbus, OH: Merrill.
- Schuster, J. W. (1990). Sheltered workshops: financial and philosophical liabilities. Mental Retardation, 28, 4, 233-239.

- Paul W., Grant R. & John K. (1998): Supported Employment: A decade of Rapid Growth and Impact, American Rehabilitation, Spring.
- Markandeyan S. (1992): Vocational Training and Employment for the Handicapped, Seminar Paper Karalla Federation of the Blind, Trivandrum.
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E., Bourbeau, P. E. & Mank, D. M. (1986). Mental retardation service in sheltered workshops and day activity programs: consumer benefits and policy alternatives. In F.R. Rusch (Ed.), Competitive employment issues and strategies (pp. 257-272). Baltimore: Brookes.
- Goldberg, R. T. McLean, M. M., LaVigne, R., Fratollio, J. & Sullivan, F. T. (1990). Transition of persons with developmental disability from extended sheltered employment to competitive employment. *Mental Retardation*, 28, 299-304.
- Hernandez, brigida (2000). Employer Attitudes Toward Workers with Disabilities and there ADA

Employment Rights: A Literature Review –
Americans with Disabilities Act.

- Rinaldi, Miles & Hill, Robert (2000). Insufficient Concern: Attitudes Toward Employment & Disability Analyzed in Britain.
- Schloss, P.J. & Soda, S.L. (1989). Employer attitudes concerning training time and on the job success for the mentally handicapped in low and high unemployment areas. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 22, 129-132.
- Nietupski, J., Hamre-Nietupski, S., VanderHart, N.S., & Fishback, K. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31, 310-323.
- Cook, J.A., Razzano, L.A., Straiton, D.M., & Ross, Y. (1994). Cultivation and maintenance of relationships with employers of people with psychiatric disabilities, *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 17, 103-116.

- Cooper, M. (1995). Epilepsy and employment - employer' attitudes. *Seizure*, 4, 193-199.
- Johnson, V.A., Greenwood, R., & Schriener, K.F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 50-57.
- Mann, Warren; Gregory, Alan (1981). *The Employment Environment for Mildly Intellectually Handicapped Young People*.
- Martin, James E. (1986). Comparison between Nonhandicapped and Mentally Retarded Workers: Why They Lose Their Jobs. *Applied Research in Mental Retardation*, v7 n4 p467-74.
- Littlejohns, Gord; O'Flaherty, Mike; Bolton, Susie (1988). *What Worries Individuals with Mental Handicaps: A Pilot Study*. The vocational and rehabilitation research institute, Calgary, Alberta.
- Tse, John W. L. (1993). *Employers' Attitudes toward Employing People with Mental Handicap*.

International Journal of Rehabilitation Research, v16
n1 p72-76.

- McCrea, Linda D.; Miller, Sandra L. (1999).
Connecting Vocational Preparation Today with Jobs
of Tomorrow: Employment Longevity for Persons
with Mental Impairments.

- Weihe Huang , Stanford E. Rubin (1997). Equal
Access to Employment Opportunities for People with
Mental Retardation: An Obligation of Society. The
Journal of Rehabilitation, Vol. 63

الملاحق:

أداة الدراسة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تقوم إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الإجتماعية بدراسة حول "الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الامارات"، بهدف الخروج بتوصيات للجهات المعنية من شأنها المساهمة في توفير فرص عمل لهم، والمحافظة على ثباتهم واستقرارهم المهني.

وتستهدف هذه الدراسة تدريبي ومعلمي الطلاب المعاقين ذهنياً الذين في مرحلة التأهيل المهني، إضافة إلى أولياء أمور الطلاب المعاقين ذهنياً الذين هم في مرحلة التأهيل المهني أو الذين تم تشغيلهم، لذا نأمل منك الاجابة بموضوعية على فقرات الاستبانة، علماً أن البيانات التي ستدلي بها ستكون محل الاهتمام، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم تعاونكم واهتمامكم ،،،

إدارة رعاية وتأهيل المعاقين
وزارة الشؤون الاجتماعية

نأمل وضع علامة (✓) في المكان المناسب، مع عدم ترك أي سؤال دون إجابة.

صفة المستجيب:

- () معلم أو مدرب مهني لطلاب الإعاقة الذهنية في مرحلة التأهيل المهني
 () ولي أمر طالب من ذوي الإعاقة الذهنية لازال في مرحلة التأهيل المهني، أو تم تشغيله.

م	العبارة			
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض بشدة
١				
٢				
٣				

					٤ لا تسير عملية تدريب المعاقين ذهنياً في المراكز والمؤسسات وفق أسس منهجية علمية واضحة
					٥ لا يأخذ التدريب بعين الاعتبار قدرات المعاقين ذهنياً وميولهم
					٦ عملية تقييم قدرات المعاقين المهنية لا تسير وفق أسس علمية
					٧ تفتقد عملية التأهيل المهني إلى التوجيه والارشاد أثناء التدريب
					٨ لا يتم تهيئة المعاق ذهنياً بشكل كافي قبل البدء بتشغيله
					٩ لا يوجد متابعة كافية للمعاق ذهنياً بعد مرحلة التشغيل
صعوبات الشخص المعاق وولي أمره					
					١٠ لا يقبل المعاق ذهنياً سوى أعمال محددة دون غيرها
					١١ يخاف أولياء الأمور من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي في حال عمل الشخص المعاق

					يرفض الكثير من أولياء الأمور تشغيل أبنائهم المعاقين ذهنياً	١٢
					يعارض أولياء الأمور تشغيل الاناث المعاقات ذهنياً	١٣
					يخاف أولياء الأمور على أبنائهم من بيئة العمل	١٤
					تعاون أولياء الأمور في مرحلة التأهيل المهني غير كافي	١٥
					قدرات المعاق ذهنياً لا تسمح له بممارسة الكثير من الأعمال	١٦
الصعوبات المجتمعية						
					ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً نظرة دونية	١٧
					القوانين والتشريعات التي في الدولة لا تساهم في تشغيل المعاقين ذهنياً	١٨
					ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً على أنه غير قادر على العمل	١٩
					لا يوجد وعي مجتمعي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة	٢٠

					٢١ المجتمع غير متقبل لدمج المعاقين ذهنياً في سوق العمل
صعوبات أصحاب العمل					
					٢٢ ينظر صاحب العمل إلى المعاق ذهنياً نظرة سلبية
					٢٣ لا يوجد ثقة بقدرات المعاقين ذهنياً في بيئة العمل
					٢٤ لا يتعاون المدراء في تشغيل المعاقين
					٢٥ يتخوف صاحب العمل من تشغيل المعاقين
					٢٦ صاحب العمل يوظف المعاق من منطلق الشفقة والعطف
صعوبات بيئة العمل					
					٢٧ مكان العمل ومرافقه غير مهيأة لاستقبال المعاقين ذهنياً
					٢٨ أجور ذوي الإعاقة الذهنية متدنية بالمقارنة مع زملائهم
					٢٩ لا يوجد حوافز وترقيات كافية للمعاق ذهنياً
					٣٠ يتم تهيمش ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل
					٣١ أماكن العمل المتوفرة بعيدة عن السكن
					٣٢ هناك مخاطر كثيرة على المعاق في بيئة العمل

					الأعمال التي تناسب ذوي الإعاقة الذهنية غير متوفرة في سوق العمل	٣٣
					هناك صعوبة في توفير المواصلات للوصول إلى أماكن العمل	٣٤
صعوبات زملاء العمل						
					ينظر زملاء العمل إلى المعاقين ذهنياً نظرة سلبية	٣٥
					لا يتقبل زملاء العمل وجود معاقين ذهنياً بينهم	٣٦
					المعاق ذهنياً عرضة للإستغلال من قبل زملائه في بيئة العمل	٣٧
					يتعرض المعاق ذهنياً إلى السخرية والاستهزاء من قبل زملاؤه	٣٨
					لا يتعاون زملاء العمل مع ذوي الإعاقة الذهنية	٣٩
					لا يمتلك زملاء العمل المعلومات الكافية عن الإعاقة الذهنية	٤٠
					لا يوجد تهيئة لزملاء العمل قبل تشغيل المعاق ذهنياً معهم	٤١

الأسئلة المفتوحة:

هل يوجد مشكلات أخرى تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً، ما هي؟:

برأيك.. كيف يمكن التغلب على مشكلات تشغيل المعاقين؟:

* * *

اجتماعية/مشكلات توظيف الاشخاص ذوي الاعاقة وتمكينهم - العدد - ٢٠٠٩م/أمل

صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع
العربي الخالجي، ديسبر ١٩٨٣.
"نافد"
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخالجية "دراسة مقارنة"، يناير
١٩٨٤.
"نافد"
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخالجية، يوليو ١٩٨٤.
"نافد"
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوى العاملة الوطنية بالدول العربية الخالجية،
يناير ١٩٨٥.
"نافد"
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخالجي "الأبحاث الفائزة في
المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥.
"نافد"
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوى العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة
- التطوير، يناير ١٩٨٦.
"نافد"
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخالجي ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة"

يونيو ١٩٨٦. "نافد"

العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧.

"نافد"

العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧.

"نافد"

العدد (١٠) : ظاهرة المربيات الأجنبية "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧.

"نافد"

العدد (١١) : العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨.

"نافد"

العدد (١٢) : الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو

١٩٨٨.

"نافد"

العدد (١٣) : إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية،

مايو ١٩٨٩.

العدد (١٤) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي " الجزء الثالث، أكتوبر

١٩٨٩.

- العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.
- العدد (١٦): القيم والتحويلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.
- العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.
- العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.
- العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.
- العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.
- العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.
- العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي " الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.
- العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.
- العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.
- العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة،

- مارس ١٩٩٤.
- العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التتقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني،
يونيو ١٩٩٤.
- العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس
العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام
فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس
والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.
- العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية
القوى العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.
- العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.
- العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر
١٩٩٦.
- العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات
والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.
- العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.
- العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد
البشرية، يونيو ١٩٩٨.
- العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث،
نوفمبر ١٩٩٨.

- العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو ١٩٩٩.
- العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.
- العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر ١٩٩٩.
- العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.
- العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.
- العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسئولة الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨م.
- العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس

- التعاون، أبريل ٢٠٠٨ م.
- العدد (٤٨): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٨ م.
- العدد (٤٩): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس ٢٠٠٨ م.
- العدد (٥٠): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨ م.
- العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطين الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٢): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٤) دراسة تقييم المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠٠٩ م.

رقم الإيداع بالمكتبة العامة
د.ع 2009/7984

رقم الناشر الدولي: 2- 49- 30- 99901- 978- IS BN

