



تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

على ضوء
الاتفاقية الدولية لحماية
حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
"الواقع والطموح"

إعداد

وزارة التنمية الاجتماعية
مسقط - سلطنة عُمان

مقدمة

أصبح تأهيل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً أحد القضايا التي تحظى باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية بحيث باتت إحدى أهم مرتكزات المشهد الحقوقي العالمي ، وإنما أصبح يمثل أيضاً أحد المعايير الأساسية لقياس مدي تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي مع التأكيد علي أن الاهتمام بهذه الفئة يعبر في الأساس عن الحقوق كما تنص على ذلك الإعلانات والمواثيق الدولية وانطلاقاً من كل ذلك صدرت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تم التوقيع عليها في 30 مارس 2007 وصادقت عليها معظم دول العالم ومنها سلطنة عُمان بالمرسوم السلطاني رقم (121/2008) ، والتي جاءت لتضع تنظيماً شاملاً وكاملاً لحقوق ذوي الإعاقة بالإضافة للبروتوكول الاختياري المكمل لها.

وسنحاول في هذه الورقة التركيز على بحث حق من حقوق هذه الفئة هو الحق في التأهيل و التشغيل لذوي الاعاقة .

أولاً: حق الشخص المعاق في التشغيل والحصول على عمل

1- حق تشغيل المعاق من خلال التشريعات.

بالرجوع إلى دساتير وأنظمة الدول يتضح من نصوصها إنها تضع قواعد عامة لحماية الإنسان والمساواة بين أفراد المجتمع، دون الإشارة الصريحة إلى حقوق المعوقين بالذات، ومن ثم فإن قيمتها تبدو في أنها تشكل أساساً قانونياً لحماية حقوقهم بوصفهم جزء لا يتجزأ من أفراد المجتمع، واستناداً لذلك فإن الشخص المعاق يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص الآخرون على الواقع العام.

2- اعترفت الدول الموقعة على الاتفاقية الدولية لذوي الإعاقة بحق التشغيل.

وفيه 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 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 من إعادة تأهيل غيرها، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

1. 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.
2. حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.
3. كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والوظيفية على قدم المساواة مع الآخرين.
4. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.



5. تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
6. تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.
7. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
8. تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.



9. كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

10. تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

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

3 - تكفل الدول الأطراف حماية الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري

واقع تشغيل ذوي الإعاقة

عندما نتحدث عن واقع المعاقين بما يخص التشغيل نستحضر نقطتين أساسيتين الأولى تخص المعاق كشخص، والثانية تخص واقع التشغيل ككل.

فبالنسبة للأولى

فرغم المجهودات المبذولة من طرف جمعيات المجتمع المدني والجهات الحكومية المسؤولة والقطاع الخاص والتي تهدف إلى العناية بالشخص المعاق وتسهيل إدماجه داخل المجتمع وإخراجه من دائرة العزلة التي تتركسها نظرة الآخر عن طريق خلق مجموعة من البرامج التي تهدف إلى جعل الشخص المعاق مستقلا من الناحية المادية وإغناؤه عن الحاجة، عن طريق خلق مشاريع صغرى ليتمكنوا من العيش في ظروف جيدة

بالنسبة للنقطة الثانية

والتي تخص واقع تشغيل المعاق ككل فنجد أن القوانين رغم انها نصت على تخصيص نسبة مئوية تختلف باعتبار كل دولة لهؤلاء كنسبة ملزمة في الوظيفة العمومية واعتبار هذا العمل التشريعي حق من حقوق ذوي الإعاقة لما يهدف الى :

أولاً : إتاحة فرص الدمج الاجتماعي من خلال العمل بغاية الاستقلالية ، وبالتالي تمكين المعوق من لعب دور المواطن الفعال والإيجابي وتكريس ذلك في نصوص واضحة في صلب القانون.

ثانياً : العمل الدائم من خلال وحدات القطاع العام والقطاع الخاص في مجال تشغيل المعاقين من أجل تثبيت هذا الحق وإيصاله إلى أصحابه وتحويل العلاقة بين القطاع العام والخاص إلى علاقة مبنية على الحق... .

التحديات والمشكلات والعوامل التي تحد من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

لا شك أن المشكلات والعوامل التي تحد من تشغيل المعوقين عموما والمكفوفين خصوصا كثيرة ومتنوعة ويمكن أن تختلف من مجتمع لآخر بسبب تفاعل العوامل الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع والى مدى وعي أفرادهم بحجم مشكلة الإعاقة واتجاهاتهم نحو هذه الفئات . ولمعرفة تلك التحديات حول واقع التشغيل ذوي الإعاقة عموما وأهم المشكلات المعيقة لأصحاب العمل من جهة وذوي الإعاقة من جهة أخرى وكانت مبررات هذه الورقة :-

- أ-التناقض التدريجي في أعداد اللذين يتم تشغيلهم .
- ب-عدم فاعلية القوانين والتشريعات من إلزام الشركات والمؤسسات الحكومية بتشغيل الأشخاص المعوقين.

1. صعوبة حصول الأفراد المعوقين على القروض التأهيلية لغايات المشاريع الفردية وقلة قيمتها المالية .
2. عدم فعالية قوانين رعاية المعوقين أو قوانين العمل والتي تنص على تشغيل المعوقين بنسبة محددة.
3. الاتجاهات سلبية جداً نحو المعوقين وتشغيلهم .
4. تدني الأجور المدفوعة للإفراد المعوقين .
5. قلة خدمات التأهيل المهني للمعوقين وعدم توافق بعض المهن وحاجات سوق العمل المفتوح .
6. عدم توفر التعديلات المطلوبة لبيئة العمل .
7. صعوبة المواصلات وعدم توفر الوسائط المعدلة .
8. عدم وجود أو قلة الخبرة العملية لدى المعوقين لأية أعمال تنافسية .
9. التنافس غير المتكافئ ما بين الأشخاص المعوقين وغير المعوقين .
- 10 . طول فترة الدوام اليومي .

أما أعلى خمس مشكلات من وجهة نظر أصحاب العمل فقد كانت
كالتالي:

1. عدم الرغبة في إلزامهم بنسبة معينة .
2. عدم القناعة بقدرات المعوق بالعمل والإنتاج كالشخص غير المعوق وخاصة الأعمال المجهدّة .
3. عدم الرغبة في إحداث أية تعديلات وتحمل أية نفقات مادية .
4. التخوف من تحمل أية مخاطر تحدث للمعوق وما ينتج ذلك من تكاليف مالية .
5. عدم توفر الخبرات الفنية لدى الشخص المعوق مما يقلل من الرغبة في تشغيلهم .

هناك تحديات عدة وعقبات أخرى تحول دون دمج هؤلاء الأفراد في المجتمع وتحويلهم إلى عناصر فاعلة، وتتمثل :-

1. عدم توافر الدعم المادي الكافي لمشاريع تأهيلهم وتشغيلهم ولضمان مساهمتهم في دمجهم داخل مجتمعاتهم.
2. عدم إلزامية القوانين والأنظمة التي تساهم في حماية حقوق المعاق عموماً بالمجتمع.
3. عدم التطبيق إن وجد القانون.
4. كما أن نظرة المجتمع للأفراد المعاقين خصوصاً من ناحية العمل تتطلب وعياً مجتمعياً وبالالتزام الأدبي والأخلاقي، تجاه هذه الفئة من المجتمع.

الأساسيات للمعالجة :

- 1- إجراء دراسة مسحية شاملة لتحديد حجم المشكلة ونوعية وتخصصات ومؤهلات ومواقع الباحثين عن العمل من الأشخاص المعاقين عموماً خاصة مع دراسة سوق العمل وتحديد احتياجاته الحالية والمستقبلية من مختلف التخصصات والمهن من خلال احتياجات تنفيذ وتشغيل المشروعات التنموية الجاري أو المزمع تنفيذها وتشغيلها من قبل القطاع العام أو الخاص أو الاستثماري .
- 2- توجيه المؤسسات التعليمية والتدريبية والتأهيلية لتلبية احتياجات السوق الحالية والمستقبلية وفق حوافز وبرامج جادة ومعتمدة .

ألية خلق فرص العمل

1. النص المباشر في العقود على ضرورة تشغيل ذوي الاعاقة وفق المهن والوظائف المتوفرة والقيام بتدريب وتأهيل وإعادة تأهيل غير المتوفر.
2. الاهتمام بوضع موازنه بشرية عند اعتماد أو توقيع عقود تنفيذ أو تشغيل المشاريع التنموية العامة والخاصة والاستثمارية ، والعمل على إعداد برامج توفير القوى العاملة المطلوبة (من المعاقين) او من ضمنها لهذه المشاريع (تنفيذ صيانه - تشغيل و... الخ)
3. الاولوية في تنفيذ المشروعات ذات الكثافة العمالية او الوظيفيه العالية .
4. تبسيط إجراءات دعم المشروعات الصغرى والمتوسطة

- 1- تفعيل دور مكاتب التشغيل ولجان المتابعة مع وزارة القوى العاملة المعنية بتشغيل المعاقين من قبل وزارة التنمية الاجتماعية .
- 2-التحقق من أعداد الباحثين عن عمل ومنع الازدواجية في العمل والسماح بالعمل الجزئي أو بالساعة مثلا .
- 3- تتولى مكاتب التشغيل اولجان المتابعة التنسيق مع الشركات المنفذة والمشغلة للمشاريع والوقوف على حاجتها للأيدي العاملة الوطنية وبما يخص المعاقين والنص عن ذلك عند التعاقد .
- 4- تنظيم تشغيل بعض المهن التي يستطيع الاشخاص ذوي الاعاقة القيام بها والتي تؤدي حاليا من قبل العمالة الوافدة – والزام بعدم التشغيل بهذه المهن الا عن طريق الاستشارة والتوفير أن أمكن من مكاتب التشغيل

التوصيات :

ما سيفتح آفاق جديدة في مجال تشغيل هذه الفئة.

1- اعتبار صدور الاتفاقية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة نقلة نوعية في ترسيخ حقوق هذه الفئة من خلال التأكيد على مبدأي المسؤولية الوطنية في النهوض بها والتميز الايجابي لفائدتها وتقتضي هذه العملية :

- متابعة تنفيذ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق ذوي الإعاقة وفق الآلية المعتمدة للرصد من قبل الأمم المتحدة وكذلك تطبيق القوانين الخاصة بالأشخاص المعاقين في كل دولة.
- العمل على تغيير نظرة المجتمع لقدرات الكفيف .
- تفعيل دور المجتمع المدني في تجسيم مبدأ المسؤولية الوطنية في هذا المجال.
- الشروع في تنفيذ خطط وطنية واستراتيجيات فاعلة بما يخص قضايا توظيف وتشغيل ذوي الاعاقة ومنهم الخريجين – وبمجالات العمل غير النمطية –
- الاستفادة من الإستراتيجية العربية التي وضعتها المنظمات الدولية والعربية كمرجعية لرسم سياسة ناجحة لرعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة

لحل هذه المشكلة يتطلب الآتي :

- 1- تحديد حجم المشكلة ونوعية ومؤهلات وتخصصات ومواقع الباحثين عن العمل من ذوي الاعاقة.
- 2- دراسة الملاكات الفنية في مراكز التأهيل والتدريب وسد شواغرها من ذوي الكفاءة والتخصصات بما يضمن رفع معدلات الاداء
- 3- تحديد نسبة الاشخاص ذوي الاعاقة من الموازنة البشرية اللازمة لتنفيذ وتشغيل المشروعات العامة وتحديد حجم مساهمة القوى العاملة الوطنية فيها مع توجيه المؤهلين من الباحثين عن عمل من المعاقين لتنفيذ هذه الموازنه .
- 4- تولى الشركات برامج تدريب الباحثين عن عمل من المعاقين وفق احتياجاتها وتحت إشراف وزارة القوى العاملة ووزارة التنمية الاجتماعية .
- 5- ضمان تطبيق قانون العمل العماني وقانون رعاية وتأهيل المعاقين ولوائح وزارة الخدمة المدنية الخاصة بتشغيل وتوظيف المعاقين والنسب المحددة فيها .

2- اضطلاع منظمات المجتمع المدني سواء الجمعيات المعنية بالمكفوفين أو غيرها على مساعدة المعوقين الباحثين عن العمل أو تشكيل جمعيات جديدة للنهوض بتشغيل ذوي الإعاقة لتقوم بأدوارها التالية:

- توجيه وإرشاد ذوي الإعاقة للبحث عن العمل أو التوظيف.
- استكشاف مجالات جديدة للتشغيل.
- ربط الصلة بمجالات العمل التي ترغب في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مساعدتهم على الاستمرار في الشغل والمحافظة عليه.
- تذليل الصعوبات التي قد تعترضهم في مجال العمل والاستقرار به من ناحية البيئة المناسبة.

- التشاور مع الجهات المعنية بخصوص وضع السياسات الملزمة لتشغيلهم وفق الآليات الضامنة لهذا الحق
- التدريب والتأهيل المهني بالمشاركة مع الدولة وضمان دعمها الفني والاعتباري وفق آليات وصيغ قانونية معتمدة لإعداد الكفيف للحياة المهنية .
- التنسيق بين منظمات المجتمع المدني و الجهات المعنية أداة عملية للعمل في منظومة واحدة لتدريب وتأهيل ذوي الاعاقة البحث وإعطاء الجانب الميداني الأهمية لاستكشاف مجالات التدريب والتأهيل وفرص التشغيل .



3- تهيئة متطلبات تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة :

تتمثل هذه المتطلبات خاصة في الآلات التعويضية، تهيئة المحيط - والتكوين المهني.

أ - الآلات التعويضية:

تمثل الآلات التعويضية أداة هامة في إكساب الشخص المعوق استقلالية في ممارسة حياته الخاصة منها والتشغيلية والاجتماعية سواء كانت هذه الآلات التعويضية والتجهيزات الميسرة للإدماج لفائدة المعوقين أثناء العمل أو التدريب

ب - تهيئة المحيط:

تطور مفهوم قابلية الوصول من:

تهيئة المحيط وتيسير تنقل الأشخاص ذوي الاعاقة برفع الحواجز المعمارية .

ليشمل كذلك :

الحصول على المعلومات والاتصال والوصول إلى الخدمة والحصول عليها بأشكال ميسرة تراعي خصوصياتهم

4- ويمكن للمؤسسات الاستفادة بالبدائل المعتمدة في حالة تعذر التشغيل المباشر لذوي الإعاقة وهي:

- تمكين الشخص الكفيف من إنجاز قسط من العمل القادر عليه لفائدة صاحب العمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها بمقتضى عقد اتفاق يعادل مقابله المالي على الأقل الأجر الأدنى المضمون لذات المهنة.
- اقتناء منتوج الأشخاص المكفوفين العاملين لحسابهم الخاص أو منتوج مراكز الإنتاج التابعة للجمعيات المعنية بهم بما يعادل على الأقل الأجر الأدنى المضمون وذلك عن كل شهر طيلة فترة البحث عن العمل .
- عند ثبوت تعذر التشغيل المباشر أو عدم إمكانية العمل بإحدى البدائل يلزم كل صاحب عمل المساهمة مالية تساوي ثلثي الأجر الأدنى المضمون لذات العامل على تلك المهنة وذلك طيلة فترة تعذر التشغيل

5. تخصيص أقسام لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل المهني وفي حالة انعدامها في هذه الدولة أو تلك يصار إلى تخصيص فرص تدريب ملائمة ذات على مهن ذات رواج في سوق العمل في مراكز التدريب المهني .

6. إعطاء حق قيام الأشخاص الطبيعيين والاعتباريين في إقامة مراكز أو وحدات تدريب وتأهيل مختلفة للمكفوفين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها الدولة المعنية للعمل على زيادة وحدات الخدمات التدريبية.

7. ضرورة تفعيل دور الأعلام في التوعية بقضايا تشغيل ذوي الإعاقة وفق الآليات التي وضعتها منظمات العمل العربية والدولية من خلال الندوة التي أقامتها حول دور الأعلام في مجال رعاية وتشغيل ذوي الإعاقة .

8- زيادة نسبة التشغيل الإلزامي وفق آليات تحدد العمل المطلوب للأشخاص المعاقين مقسما على أنواع الإعاقة وفق القدرات وملاءمتها للفرص المتاحة وبما يمكن للقطاع الخاص والجهاز الإداري للدولة من استيعاب الإعداد التي يتم تأهيلها, ورفع عقوبة عدم تنفيذ مواد التشغيل الواردة بالقانون مع إضافة عقوبات خاصة بعدم تنفيذ بعض المواد الأخرى الخاصة بالقانون والاتفاقية إنشاء مكاتب أو وحدات ضمن مكاتب التشغيل لذوي الإعاقة مخصصة دون أن تكون عملية التشغيل ضمن عمل مكاتب التشغيل متعددة الأغراض على أن يكون من ضمن مسيرة أخصائي تشغيل من الوزارة المعنية بالمعاقين .

الخلاصة

لقد أصبحت قضية تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة المكفوفين من المشاكل الرئيسية التي يواجهها وطننا العربي بأكمله وليس سلطنة عمان فقط - وأصبحت الحاجة ماسة الآن إلى تكاتف الجهود الحقوقية والإنسانية على المستويات كافة لوضع التشريعات والاتفاقيات الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمنصوص عنها بالقوانين موضع التطبيق وبذل الجهود العلمية لما يضمن دمج المعوقين في المجتمع من خلال التدريب والتأهيل والعمل ليساهموا في مسيرة التنمية المسدامة وبمختار أنواعها

وفي الختام فإن ضمان حصول كل فرد معوق على حقوقه في الرعاية والتأهيل والتشغيل - هو بلا شك مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع في تقليل حدة آثار الإعاقة وإتاحة الفرصة لكل فرد منهم أن يحيا الحياة الكريمة في وطنه من خلال الاستجابة لحقوقه المشروعة التي ضمنها له القوانين والتشريعات الوطنية والعقود والاتفاقيات العربية والدولية .

بيان احصائي بالذين تم تشغيلهم في منشآت القطاع الخاص خلال عام 2016

م	الشهر	ضمان اجتماعي	ذوى الاعاقة	المجموع
1	يناير	4	9	13
2	فبراير	7	6	13
3	مارس	5	3	8
4	أبريل	5	8	13
5	مايو	14	4	18
6	يونيو	9	3	12
7	يوليو	5	8	13
8	أغسطس	6	4	10
9	سبتمبر	8	7	15
10	أكتوبر	12	1	13
11	نوفمبر	8	5	13
12	ديسمبر	7	4	10
	المجموع	90	152	

نشكركم
على حسن الاستماع