

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

حقوق العمال ذوي الإعاقة في قانون العمل الكويتي واللبناني
(دراسة مقارنة)

رسالة لنيل الماستر البحثي في قانون الأعمال

إعداد

منيرة ناصر المشعل

لجنة المناقشة:

رئيساً	الأستاذ المشرف	د. عبدالسلام شعيب
عضواً	أستاذ	د. بلال عبدالله
عضواً	أستاذ مساعد	د. عزة الحاج سليمان

2019

الشكر والتقدير

أشكر كل من ساندني ووقف الى جانبي ولم يبخل على بجهد أو وقت أو معلومة وشكر خاص
للأستاذ الدكتور الفاضل / عبد السلام شعيب الذي ساندني وشجعني وتحمل تقصيري بروح أبوية
حانية دفعتني لاستكمال المشوار بهمه عالية ،،

الإهداء

أبي.. معلمي الأول

أمي.. من أضاءت لي طريق النجاح

ابني ناصر.. ملهمي

بناتي نور، ديمه، جود

سندي في الدنيا

أخوتي.. لوقوفهم بجانبني ومساندتهم لي خلال مشوار دراستي

المقدمة

الحق في العمل حق أساسي وهو جوهرى لإعمال حقوق الإنسان الأخرى وجزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها ، ولكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يتيح له العيش بكرامة، والحق في العمل يسهم في الوقت نفسه في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يسهم في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع.

وطبقاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة في 13/12/2006، فإن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويتضمن هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمامهم والمادة 27 من الاتفاقية المذكورة تقتضي من الدول الأطراف اتخاذ تدابير مناسبة لصون وتعزيز أعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بما في ذلك:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالعمالة، بما في ذلك شروط التوظيف والتعيين والعمل واستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف العمل المأمونة والصحية.
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص والتساوي في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والإنصاف من المظالم.
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التوصل بشكل فعال إلى البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني والمستمر.

• تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوحة في القطاعين العام والخاص على السواء.

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

ومن جهة أخرى فإن الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان، ويقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948، بأن "كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة"⁽¹⁾. والحق في العمل أساسي لإعمال حقوق أخرى من حقوق الإنسان، وهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها. وعادة ما يوفر العمل سبل عيش الشخص وأسرته، كما يسهم في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع.⁽²⁾

¹ - الفقرة 1 من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

² - وقد نص على الحق في العمل كحق من حقوق الإنسان في صكوك قانونية دولية عديدة، آخرها وأكثرها تفصيلاً اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة 27). ويضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل بمعنى عام (المادة 6). ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف لكل شخص في حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بطروف عمل تكفل السلامة (المادة 7). ويتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة 8 من العهد التي تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، فضلاً عن حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية.

ويضمن الحق في العمل أيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (الفقرة 3 (أ) من المادة 8)؛ والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (الفقرة (هـ) "1" من المادة 5)؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الفقرة 1 (أ) من المادة 11)؛ واتفاقية حقوق الطفل (المادة 32)؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المواد 11 و 25 و 26 و 40 و 52 و 54). وتعترف صكوك إقليمية عديدة بالحق في العمل في بعده العام، ومن بينها الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961، والميثاق الاجتماعي الأوروبي المنقح لعام 1996 (المادة 1، الجزء الثاني)، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (المادة 15)؛ والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 6). وتؤكد هذه الصكوك جميعاً أن احترام الحق في العمل يلزم الدول الأطراف باتخاذ تدابير تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة.

واعتمدت منظمة العمل الدولية مجموعة واسعة من الصكوك ذات الصلة بالحق في العمل، بما في ذلك إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة منصفة (2008). وقد بلورت أيضاً مفهوم "العمل اللائق"، استناداً إلى أن العمل مصدر

ويشكل الأشخاص ذوو الإعاقة وفقاً للتقديرات العالمية حوالي 15 في المائة من سكان العالم. ويبلغ ما بين 785 و975 مليوناً منهم سن العمل (15 سنة أو أكثر) ⁽³⁾ ويعيش معظمهم في البلدان النامية حيث يشغل الاقتصاد غير الرسمي نسبة هامة من القوة العاملة، وتعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة منخفضة في العديد من البلدان، وتشير إحصاءات حديثة بشأن أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن ما يقل بقليل عن نصف الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير نشطاء اقتصادياً مقارنةً بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم البالغين سن العمل ⁽⁴⁾، وبالرغم من أنه من الصعب المقارنة بين البلدان فيما يتعلق بنسب البطالة بسبب التباينات الوطنية في تعريف الإعاقة والمنهجية الإحصائية، فمن الواضح أن ثمة فجوة عمالة تهم جميع البلدان والمناطق.

وعندما يوظف الأشخاص ذوو الإعاقة، يرجح أن يكون ذلك في أعمال متدنية الأجر وفي مستويات مهنية متدنية وفي ظل توقعات ترقية ضعيفة وظروف عمل رديئة، وكثيراً ما يعملون أكثر من أقرانهم لدوام جزئي أو في وظائف مؤقتة تكون إمكانيات التطور المهني فيها قليلة في كثير من الأحيان، وكثيراً ما تكون للعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في هذا الصدد صلة بالمواقف

للكرامة الشخصية والاستقرار الأسري والسلم في المجتمع والديمقراطيات التي تخدم شعوبها والنمو الاقتصادي الذي يوسع الفرص للأعمال المنتجة وتنمية المشاريع. وتوسعت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أكثر في المفهوم في تعليقها العام رقم 18 (2005) بشأن الحق في العمل، إذ ذكرت أن العمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الإنسان الأساسية للأفراد ويوفر دخلاً يسمح للعمال بإعالة أنفسهم وأسرهم، كما يشمل احترام سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم لعملهم (الفقرة 7). أنظر: أ. أمير فرج يوسف، موسوعة حقوق الإنسان طبقاً لأحدث الاتفاقيات والمواثيق والعهود والإعلانات والبروتوكولات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، دار المطبوعات الجامعية، 2008.

³ - منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، *التقرير العالمي حول الإعاقة*، 2011، الصفحة 261، متاح في: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

⁴ - منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، *التقرير العالمي حول الإعاقة*، 2011، الصفحة 237، متاح في: http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf، الصفحة.

أو الآراء السلبية، ووصمة العار أو القوالب النمطية الضارية الجذور، وقلة اهتمام الحكومات وأرباب العمل وعامة الجمهور، كما أن الافتقار إلى إمكانية الحصول على التعليم والتدريب على المهارات ذات الصلة بسوق العمل من الحواجز الرئيسية، وكثيراً ما ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير مناسبين للحياة المهنية وغير قادرين على إنجاز المهام على النحو الذي يطلبه سوق العمل المفتوح أو أنهم يفضلون البيئات المحمية من مثل الورش المحمية.⁽⁵⁾

وعليه فالأشخاص ذوو الإعاقة يتعرضون كل يوم للتمييز ولعوائق تقيد مشاركتهم في المجتمع على قدم المساواة مع غيرهم، وهم يحرمون من حقوقهم في الاندماج في نظام التعليم العام وفي التوظيف وفي العيش المستقل في المجتمع وفي حرية التنقل وفي التصويت وفي المشاركة بالأنشطة الرياضية والثقافية وفي التمتع بالحماية الاجتماعية وفي الوصول إلى العدالة وفي اختيار العلاج الطبي وفي الدخول بحرية في التزامات قانونية مثل شراء وبيع الممتلكات.

والحماية المكفولة في المعاهدات الأخرى لحقوق الإنسان والمنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ينبغي أن تسري على الجميع بيد أن الأشخاص ذوي الإعاقة ظلوا "غير منظورين" إلى حد بعيد وكثيراً ما يجري تهميشهم في النقاش المتعلق بالحقوق ولا يتمكنون من التمتع بكامل مجموعة حقوق الإنسان.

لكن في الأعوام الأخيرة حدث تغيير كبير في النهج على الصعيد العالمي والوطني من أجل سد فجوة الحماية وضمن تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بنفس معايير المساواة والحقوق والكرامة التي يتمتع جميع الأشخاص الآخرين، حيث أصدر في ذلك القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدولة الكويت، والقانون 220 لسنة 2000 المتعلق بحقوق الأشخاص

5 - أنظر أوراق عمل: مؤتمر الدول لمجلس حقوق الإنسان، الدورة الثانية والعشرون، تقرير المفوضية السامية لحقوق الإنسان في 17 ديسمبر 2012، الوثيقة رقم (GE.12-18839 180113 210113).

المعاين بالجمهورية اللبنانية، وقانون تأهيل المعاقين رقم 10 لسنة 2018 بجمهورية مصر العربية،
والقانون 11 فبراير 2005 بشأن حقوق المعاقين في الجمهورية الفرنسية.

حيث ستقوم دراستنا على مناقشة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في ظل القانونين
الكويتي واللبناني وكذلك المعايير الدولية، وما ينشأ عن هذا القانون من حقوق تتعلق بعمل المعاق
والالتزامات التي تقع على عاتق الدول في تنفيذها على المستوى الداخلي مقارنة مع قوانين وتجارب
كل من مصر وفرنسا.

اشكالية الدراسة:

تكمن اشكالية هذه الدراسة في بيان مدى تفعيل وتطبيق حق المعاق في العمل في نصوص
التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية وهل توافقت نصوص القوانين مع الاتفاقيات الدولية وأيهما
أفضل؟؟ وما أوجه القصور والنقص التشريعي في حماية ذلك الحق في التشريعين الكويتي واللبناني
وما المقترحات اللازمة لحل هذا القصور والنقص.

أهمية الدراسة:

مما لا شك فيه ان الحماية القانونية للأشخاص المعوقين يعد موضوعا هاما لأنه يلامس
شريحة هامة وكبيرة من مجتمعنا⁽⁶⁾ مما يستوجب علميا وأديبا وانسانيا التطرق له والبحث فيه
ودراسته وبيان ما يتمتعون به من حقوق ومحاولة تسليط الضوء على التشريعات الوطنية والدولية
التي شخّصت هذه الفئة وإيجاد الحلول التي تذلل كافة الصعوبات التي تعرقل عملهم ان وجدت من
خلال توفير الامكانيات والخدمات التي تعينهم على المشاركة في المجتمع وتدمجهم به ليتساووا بذلك

⁽⁶⁾ يبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين في الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة 52205 شخص، عدد الكويتيين
منهم 45436 أما عدد غير الكويتيين قد بلغ 6769

مع باقي شرائح المجتمع حتى لا يشعرون بالدونية وعدم هضم حقوقهم ولتنمية ذواتهم وتطوير انفسهم واطوانهم, الامر الذي يوجب ضرورة دراسة أحكام التشريع الكويتي واللبناني وما يتصل به من مسائل, والامر الاخر يتصل بالحاجات العلمية وغاياتها ,, وقد لامست صعوبة كبيرة في جمع وتحصيل المراجع والدراسات القانونية حول هذا الموضوع في دولة الكويت وفي الجمهورية اللبنانية ، وعدم تعاون الجهات الرسمية الكويتية في تحصيل المعلومات والاحصائيات الضرورية في هذه الدراسة مما يعطي هذا الموضوع أهمية خاصة ودافع للتطرق والبحث فيه، وبالتالي من شأن هذه الدراسة في المستقبل - بإذن الله - أن تكون أحد المراجع التي قد يستفيد منها الباحثون للبحث في هذا الموضوع ومما لاشك فيه أن هذه الدراسات تلبى حاجة المجتمع من خلال زيادة ثقافته ووعيه وتغير نظرة البعض للمفهوم العامي من الاعاقة ولا سيما حاجة الاشخاص ذوي الاعاقة لهذه الدراسة لإثراء معرفتهم القانونية بجميع حقوقهم المقررة لهم مما يسهم ذلك في تنمية علاقاتهم الاجتماعية وتطويرها ولمزاولة نشاطاتهم الحياتية بشكل طبيعي وميسر, كما أن من شأن هذه الدراسة ايضا تحديد دور مؤسسات الدولة حتى يتم تمكين هذه الفئة من ممارسة حقوقها كاملة ولا سيما الحق في العمل الذي هو الموضوع الاساسي لدراستنا ومعرفة العراقيين والقيود التي قد تواجههم ومحاولة ازلتها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

- بيان نطاق الحماية القانونية لحق العمل للأشخاص ذوي الاعاقة في التشريعين الكويتي واللبناني والاتفاقيات الدولية والاقليمية استرشادا بالشرعية الإسلامية.
- توضيح أوجه القصور التشريعي بشأن حق الأشخاص ذوي الاعاقة في العمل.
- وضع بعض الحلول والتوصيات القانونية لمعالجة ما شاب بعض النصوص من قصور تشريعي.

نطاق الدراسة:

يقتصر نطاق موضوع هذه الدراسة على الحماية القانونية لحق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل وفق التشريعين الكويتي واللبناني وخاصة في ظل أحكام الدستور والقانون الخاص برعاية هؤلاء الاشخاص وقانون العمل ونظام الخدمة المدنية.

كما يتحدد نطاق هذه الدراسة ايضا بالمعايير الدولية ذات الصلة بالموضوع ، لذلك يخرج من نطاق هذه الدراسة الحماية الجزائية للأشخاص ذوي الإعاقة الواردة في قانون الجزاء الكويتي وقانون العقوبات اللبناني والتي تتعلق بجريمة استغلال عديمي وناقصي الأهلية والتجريم المتعلق بعدم الاعتداد بإرادة المعاق كما هو الحال في جريمة هتك العرض والاعتصاب.

منهج الدراسة:

سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك من خلال استعراض وتحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع في التشريعين الكويتي واللبناني والمقارنة فيما بينهما وبين الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

خطة الدراسة..

المقدمة: وتمثل الإطار العام للدراسة من حيث إشكالية الدراسة وأهدافها ونطاقها وأهميتها ومنهجها والخطة الموضوعية.

الباب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق من العمل في الشريعة الإسلامية والقانون الوطني والدولي.

الفصل الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل من الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية.

المبحث الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الإسلامية وآلية تنفيذه.

المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في الشريعة الإسلامية.

المطلب الثاني: آلية تنفيذ حق المعاق بالعمل بالشريعة الإسلامية.

المبحث الثاني: مصادر الالتزام الدولي بحق المعاق في العمل وآليات التطبيق.

المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق بالعمل في القانون الدولي.

المطلب الثاني: اقتراح آلية عمل ملزمة لتطبيق ما ورد في الإعلانات والمواثيق الدولية على المستوى الوطني.

الفصل الثاني: الالتزام الوطني والمقارن بحق المعاق في العمل وآلية تنفيذه.

المبحث الأول: مدى تنفيذ الالتزام الدولي بشأن حق المعاق في العمل في القانون الكويتي واللبناني مقارنة بالقانونين المصري والفرنسي.

المطلب الأول: أهداف إصدار القانونين الكويتي واللبناني بشأن رعاية المعاقين والأشخاص موضوع الحماية القانونية.

المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال المحظور على رب العمل إتيانها.

المبحث الثاني: القانونين المصري والفرنسي في شأن رعاية ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: أهداف القانونية والأشخاص موضوع الحماية.

المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال المحظورة على رب العمل إتيانها.

الباب الثاني: مقارنة بين القانونين اللبناني والكويتي المقارن واقتراح آلية لتفعيل القانون الكويتي.

الفصل الأول: أوجه المقارنة بين القانون الكويتي واللبناني.

المبحث الأول: المقارنة من حيث وجهة الأهداف التي صدرت من أجل تحقيقها القوانين موضوع الدراسة والأشخاص موضوع الحماية.

المطلب الأول: من حيث الأهداف.

المطلب الثاني: من حيث الأشخاص موضوع الحماية.

المبحث الثاني: المقارنة من حيث أرباب العمل المشمولين والأعمال المحظور على أرباب العمل إتيانها.

المطلب الأول: من حيث أرباب العمل المشمولين بالقانون.

المطلب الثاني: من حيث الأعمال المحظور على أرباب العمل إتيانها.

الفصل الثاني: الآلية المقترحة لضمان ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم الواردة في القانون الكويتي والزود عنها.

المبحث الأول: الممارسات الدولية في تبني آلية حق المعاق في العمل.

المطلب الأول: برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لعام 1982.

المطلب الثاني: القواعد الموحدة في شأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1994.

المبحث الثاني: الآلية المقترحة.

المطلب الأول: مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وخلق فرص عمل لهم.

المطلب الثاني: الحوافز والتقنيات التكميلية التي ينبغي تقديمها لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة وظيفياً واجتماعياً.

الخاتمة..

النتائج والتوصيات.

الباب الاول

مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الاسلامية

والقانون الوطني والدولي

لقد اهتم المجتمع الدولي منذ النصف الثاني من القرن المنصرم بتوفير حماية قانونية لذوي الاعاقة وذلك من خلال عقد بعض المؤتمرات الدولية التي ناقشت قضايا الاعاقة والتوقيع على بعض المواثيق الدولية التي تناولت جوانب هذه الحماية على المستوى الدولي ، كما أصدرت بعض القوانين الوضعية التي تحدد مسؤولية الدولة تجاه ذوي الاعاقة وأوجه الرعاية والوقاية التي تكفلها لهم ، بل بلغ الاهتمام أن بعض الدول انشأت أمانة أو وزارة أو هيئة مستقلة تختص برسم السياسات الوطنية العامة في مجال الوقاية من الإعاقة وتأهيل المعاقين ومتابعة تنفيذ هذه السياسات وهو ما حدث في بريطانيا في أوائل السبعينيات من القرن العشرين.

ثم قررت الازادة الدولية المتمثلة بهيئة الأمم المتحدة تخصيص يوم الثالث عشر من ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للمعاقين لتذكير شعوب العالم وحكوماته وأمم الأرض بقضايا المعوقين ومشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والعمل على دمجهم بالمجتمع وتحسين مستوى معيشتهم ورعايتهم صحياً واجتماعياً وتوفير أوجه الحماية المختلفة لهم مثل منحهم حقوقاً معينة في مجالات التعليم والتربية والتأهيل وعدم الانتقاص من حقوقهم القانونية بأي شكل من الاشكال وتم أعداد الاتفاقية الدولية الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للمعاقين عام 1983 م⁽⁷⁾، ووقعت عليها بعض الدول ، حيث عرفت المعاق وأوصت الدول الأعضاء بعدة توصيات هامة في مجال حماية المعاقين

7- انظر الاتفاقية الدولية رقم 159 لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

وتأهيلهم ، ومع بداية القرن الحادي والعشرين تسعى الدول الى كفالة حقوق الانسان بشكل أفضل مما كان عليه الحال في القرن المنصرم ولا شك أن حقوق المعاقين تعد من أهم حقوق الانسان التي تأتي كفاليتها في وجود تشريعات وضعية تنظم كافة جوانبها وتضع الاليات الفعالة لتنفيذها.

فالإعاقة كمفهوم عام لم تظهر في حقبة تاريخية معينة ولم ترتبط ايضا في شعب أو مجتمع معين ولا بإقليم جغرافي محدد وانما هي مشكلة أزلية ظهرت مع البشرية منذ القدم.

لكن وبالرغم من ازليتها فانه لم يتم الاجماع على وجود تعريف محدد لها ، كون الاختلافات في هذا الموضوع معتبرة عند جمهور المفكرين المختصين في هذا المجال ، وفي الجانب الاخر نجد جهود المؤسسات الرسمية والدولية واضحة وجليّة للتسابق في تقديم تعريفات للإعاقة بشكل يتماشى مع مستوى المجتمعات وتطلعاتها وتطورها ، فالإعاقة قضية مهمة في كل مجتمع لما تأخذه من أبعاد مختلفة يرجع أثرها على المجتمع بشكل مباشر لذلك اهتم بها المجتمع الدولي من الجانب الحقوقي والانساني لحمايتها.⁽⁸⁾

ومن الجدير بالذكر أن تعريف الاعاقة يختلف باختلاف الحقول المعرفية ما بين اللغوي والطبي والقانوني ، وقد لا يتسع مجال دراستنا هذه لطرحة بشكل مفصل⁽⁹⁾ لكن هذا لا يمنع من

⁸-نواف كنعان، حقوق الانسان في الاسلام والمواثيق الدولية والداستير العربية - الطبعة الثانية 2010- شركة اثناء للنشر والتوزيع -الاردن - ص 224

⁹- الاعاقة في المعاجم اللغوية جاءت انها مشتقة من عوق وهي لا تخرج من لغة العرب عن معنى المنع والحبس والصرف والتثبيط، وفي القاموس : رجل عوق ، وعوق ، وعيق أي ذو تعويق وتربيث، والجدير بالذكر بأن الصواب أن نقول معوق وليس معاق حيث أن (أعاق) التي منها اسم المفعول (معاق) قد ورد في معجم الاخطاء الشائعة عند العدناني وجاءت ايضا بانها مشتقة من عوق وهي لا تخرج في لغة العرب عن معنى المنع أو الحبس : انظر المعجم الوسيط لابن منظور- القاموس المحيط للفيروز أبادي - دار الفكر العربي بيروت - ط 10 ج 5- 2005 ص 88، اما بخصوص المعنى الطبي للإعاقة فقد جاءت بالموسوعة الطبية الحديثة بأن الاعاقة هي أي عيب جسدي أو عقلي يمنع الشخص من المشاركة بشكل طبيعي و يجعل صاحبه يشعر بصعوبة في الاندماج بمجتمعه، وقد عرفها البعض بأنها تقييد أو تحديد لمقدرة الفرد على القيام بواحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر من المكونات الأساسية للحياة اليومية مثل القدرة على الاعتناء بالنفس ومزاولة الانشطة الاقتصادية، أنظر : عبدالعزيز بن يوسف المطلق حقوق

الإشارة الى أن الفقهاء المسلمين لم يستخدموا مصطلح "معوق" أو "الاعاقة" وذكر للدلالة على العجز الحسي أو الجسدي أو العقلي ، ولكنهم استخدموا ألفاظا اخرى كذوي الأعدار يطلقونها على الاشخاص المعاقين ، والاعمى للإنسان الذي لا يبصر. (10)

أما المشرعان الكويتي واللبناني فلم يتطرقا الى تحديد معنى الاعاقة في القانون الخاص بالأشخاص المعوقين ، ونرى انهما اصابا بهذا التوجه باعتبار ان الاعاقة لها جانب طبي ولا بد ان يكون مفهومها مرنا لكي يستوعب الحالات التي ينطبق عليها المفهوم الطبي للإعاقة بالشروط المعمول بها والتي تتمثل بمعايير يخضع لها الشخص لاستحقاق الرعاية والحماية القانونية. (11)

وعلى المستوى الدولي فقد حرصت الاتفاقيات الدولية والاقليمية على الاهتمام بالإعاقة كونها تتعلق بحقوق الانسان ومن مظاهر هذا الاهتمام أن منظمة الصحة العالمية اجتهدت في ايجاد تعريف شامل للإعاقة ووصفته بأنه سلبيات تحصل للشخص نتيجة عجز أو اصابة وتمنعه من القيام بدوره الطبيعي⁽¹²⁾. وبينت بأنها قصور أو خلل بقدرة الجسم أو الذهن ترجع لأسباب وراثية أو بيئية تمنع الشخص من تعلم بعض الانشطة بالشكل الطبيعي⁽¹³⁾.

ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام السعودي - دراسة تأهيلية تحليلية - المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب المجلد 18 العدد 36 جامعة نايف للعلوم الأمنية 2003 ص 10 .

¹⁰- مصطفى أحمد القضاة - حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون ط1 - اريد - مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع 2002 ص 22 - الاردن.

¹¹ قسم القانون الكويتي الاعاقات بحسب تصنيف الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة إلى: إعاقة ذهنية - بصرية - نفسية - تعليمية - تأثر تطوري - سمعية. تأتي الإعاقة الذهنية متصدرة عدد المعاقين والذي يبلغ 13714 تليها الإعاقة الجسدية تبلغ 8556 ثم الإعاقة التعليمية 4965 ثم الإعاقة السمعية 3916 ثم الإعاقة تأخر تطوري 2818 ثم الإعاقة النفسية 138.

¹²- أسامة حمدان الرقب - حماية ذوي الاعاقة في الاسلام ط 1 - الاردن - دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، 2012، ص 9.

¹³- حازم صلاح الدين حسن - الحماية القانونية لحقوق الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية - جامعة نايف للعلوم الامنية -2013م - ص 8.

وعرفتھا ایضا بأنها ضرر ینتج عنه قصور أو عجز یؤثر علی الشخص ویحد من قدراته الاجتماعیة والثقافیة والتي یسهل علی اقرانه الطبیعیین والمماثلین لعمره وجنسه القیام بها (14).

وفي 13 ديسمبر 2006 اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة نصاً لأهم اتفاقية تخص فئة الأشخاص ذوي الإعاقة وهي اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والجدير بالذكر أن هذه الاتفاقية لم تعط معنا واضحاً ودقيقاً لمفهوم الإعاقة وأعدت بديلاً لها بالفقرة "هـ" بأن مفهوم الإعاقة قيد التطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابین بعاهة والحواجز في المواقف والبيئة المحیطة بهم والتي من شأنها أن تعيق مشاركتهم بالمجتمع بشكل كامل وفاعل (15).

ومن الاتفاقيات الإقليمية التي عرفت الإعاقة نجد الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقین وبيّنت أنها تعني الضعف البدني أو العقلي أو العصبي، سواء كان مؤقتاً أو دائماً ومن شأنه الحد من قدرة الأداء لوظيفة أساسية أو أكثر في الحياة اليومية، وقد يكون من شأن البيئة الاقتصادية والاجتماعية زيادة خطورته. (16)

وعليه فمن المستحيل أن یخلو مجتمع من المجتمعات من فئة المعوقین وبالتالي فهم جزء لا یتجزأ من أي مجتمع، ولا شك أن الرعاية التي یتطلبها الفرد المعوق تختلف من فرد معوق لآخر نظراً لاختلاف نوع الإعاقة حيث يوجد عدة أسباب وأنواع للإعاقة الأمر الذي يجعل من الموضوع

14- بهاء الدين السعدي وآخرون - حقوق المعوقین في المجتمع الفلسطيني - الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن - رام الله - ص 8.

15- الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 كانون الأول سنة 2006م.

16- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقین، اعتمدت بموجب قرار الجلسة المنعقدة بتاريخ 7 يونيو 1999 - وثائق مكتبة حقوق الإنسان التابعة لجامعة مینوسوتا.

مشكلة معقدة ما بين تباين المنظور الطبي عن المنظور الاجتماعي والتربوي⁽¹⁷⁾ وتتنوع أسباب الإعاقة الى عوامل وراثية وعوامل بيئية أو خارجية⁽¹⁸⁾.

وبما أن هذه الدراسة تهتم بالجانب القانوني فإننا سوف نتناول في الفصل الاول منها مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل ما بين الشريعة الاسلامية والاتفاقيات الدولية .

17- للإعاقة أنواع متعددة فمنها ما يصيب الجسد ومنها ما يصيب الحواس حيث اتجهت اغلب الدراسات الى تصنيف الإعاقة الى إعاقة عقلية وإعاقة حسية وإعاقة حركية وإعاقة ذهنية.. للاستزادة انظر :
- رنا محمد صبحي عوادة، دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئيا واجتماعيا - دراسة حالة في محافظة نابلس - رسالة ماجستير - جامعة النجاح الوطنية - نابلس - ص13.
- محمد القحطاني - مدى التزام العاملين ببرامج ومعاهد التربية الفكرية بالقواعد التنظيمية لمعاهد وبرامج التربية الخاصة - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية - ص 36.
- فاطمة عبدالرحيم النوايسة - ذوو الاحتياجات الخاصة. التعريف بهم وارشادهم ط 1-، الاردن - دار المناهج للنشر والتوزيع 2013 - ص 47.
- أحمد عبد الحميد بسيوني- الاحكام المتعلقة بالمعاق ذهنيا بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي - مصر- دار الجامعة الجديدة -2008-ص 40.
18- فاروق الروسان - مقدمة في الإعاقة العقلية - ط 4 - دار الفكر للطباعة والنشر - عمان - 2010- ص 22.

الفصل الأول

مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية

لقد كان المعاقون يسمون فيما مضى بالمقعدين، ثم أطلق عليهم لفظ ذوي العاهات ثم مسمى العاجزون، ولما تطورت النظرة اليهم على أنهم ليسوا عاجزين لأن المجتمع هو الذي يعجز عن استيعابهم ويعجز عن تقبلهم ويعجز عن الاستفادة منهم مما قد يزيد هوة عدم التعرف على مميزات أو مواهب أو صفات أو قدرات لديهم يمكن تنميتها وتدريبها بحيث يتكيفون مع مجتمعهم رغم عاقباتهم، بل ربما يفوقون غيرهم ممن نطلق عليهم تجاوزا الاسوياء، أي عندما أدرك المجتمع أنه هو الذي يصنع تلك العوائق التي تمنع المعاقين من التكيف معه غير المجتمع نظرته تجاه المعاقين، عندئذ أصبحت المراجع العلمية والهيئات المتخصصة تسميهم المعاقون بمعنى وجود عائق يعوقهم عن التكيف مع المجتمع، وبهذا أصبحت كلمة معوق لا يقتصر مفهومها على المعاقين عن الكسب والعمل فقط بل أيضا عن التكيف نفسيا واجتماعيا مع البيئة، ولا شك أن التسميات السلبية مثل المكفوفون، الصم، المشلولون، المتفلون في ادغتهم والمتخلفون عقليا وغيرها تترك أثرا سلبيا على الشخص وتؤثر على علاقاته الاجتماعية وبالمقابل فالتسميات الايجابية مثل ذوو الاحتياجات الخاصة⁽¹⁹⁾ أو ذوو الصعوبات تعطي انطبعا وتفاعلا جيدا لمثل هؤلاء مع المجتمع، وهذه التسميات أيدتها دراسات وتقارير أفادت مع هؤلاء وكذلك المجتمع بكامله.

¹⁹ - مصطلح الاحتياجات الخاصة استحدثته مؤتمرات رعاية المعوقين في فانكوفر بكندا، ثم أكده مؤتمر طوكيو باليابان في السنوات 1992-1998 كبديل أخلاقي لمفهوم المعوقين الذي كان سائدا من قبل ليضيفي على هذه الفئات السمة الإنسانية كما يضاعف الرغبة في مساعدتهم خاصة بعد ثبوت ظاهرة عزوف التخصصات المختلفة عن العمل مع مثل هذه الفئات. انظر: د. عبد الفتاح عثمان د. على الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية لرعاية الفئات الخاصة ص 22 طبع كثيرة 2003.

والاسلام قد حث على اختيار الاسماء والكنى الجميلة والجيدة ومناداة الانسان بأحب الاسماء اليه، فالمسلم يحب لأخيه ما يحبه لنفسه كما أن ادخال السرور على قلب المسلم مؤجر عليه دينيا.

المبحث الاول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الاسلامية والية تنفيذه

لقد اهتم الاسلام اهتماما كبيرا بكل فئات المجتمع وحرص المسلمون على الرعاية الكاملة للضعفاء وذوو الاحتياجات الخاصة ، فلو افترضنا أن في المجتمع فئة قليلة من الناس ذوو احتياجات خاصة تكاد لا تذكر فإن هذه الفئة تحت نظام الاسلام وحمايته ستجد من يقف الى جانبها ويساعدها ، وعليه جاءت الآيات الكريمة في كتاب الله تعالى لتؤكد للجميع أن الله تعالى يحث على نصره الضعيف واعانته قدر الاستطاعة، والمتأمل في آيات الله تعالى يجد نفسه أمام آيات كثيرة بهذا المعنى، قال تعالى "ليس على الضعفاء ولا على المرضى ولا على الذين لا يجدون ما ينفقون حرج اذا نصحوا لله ورسوله ما على المحسنين من سبيل والله غفور رحيم" (20) وتدل الآية دلالة واضحة على أن الضعفاء والمرضى ليس عليهم أية مشقة اذا لم يقاتلوا مع إخوانهم الاصحاء.

وقد تكرر في القرآن الكريم لفظ "ليس على الأعمى حرج ولا على الأعرج حرج ولا على المريض حرج" (21)، ففي صدر الاسلام نجد انفسنا أمام منزلة كبيرة وضعها الله سبحانه وتعالى لهؤلاء الضعفاء ولعله من المناسب أن نذكر مكانة هؤلاء عند الله بعد أن امنوا به وبرسوله ونصروا الدعوة الاسلامية منذ بدايتها وتحملوا في سبيلها الكثير، ومن ذلك عتاب الله لنبيه صلى الله عليه وسلم حيث وقعت حادثة أن عبدالله ابن ام مكتوم وهو رجل أعمى جاء الى النبي صلى الله عليه وسلم وكان

20- سورة التوبة، الآية 91

21- سورة النور، الآية (61)

عنده أكابر القوم يدعوهم الى الاسلام فأعرض عنه ، فنزلت في حقه آيات عتاب رقيقة لتثبت للجميع أن ذوي الاحتياجات الخاصة هم جزء لا يتجزأ من المجتمع وأن العناية بهم وتقديم الخدمات المتميزة لهم هي مبدأ من مبادئ الاسلام الخالدة ، قال تعالى "عبس وتولى ، أن جاءه الاعمى، وما يدريك لعله يزكى ، أو يذكر فتنفعه الذكرى" (22). وفيما يروى أن النبي صلى الله عليه وسلم كان بعد هذه الحادثة يبسط رداءه لابن أم كلثوم ويقول له مداعبا " أهلا بمن عاتبني فيه ربي " كما ولاه على المدينة في بعض غزواته(23).

كذلك فإن الخليفة عمر بن عبد العزيز قد حث على احصاء عدد المعوقين في الدولة الاسلامية ووضع الامام أبو حنيفة تشريعا يقضي بأن بيت مال المسلمين مسئول عن النفقة عن المعوقين، أما الخليفة الوليد بن عبد الملك فقد بنى أول مشفى للمجذومين عام 588 (24)، وأعطى لكل مقعد خادما ولكل أعمى قائدا، ولما تولى الوليد اسحاق بن قبيصة الخزاعي ديوان الزمنى بدمشق قال: لأدعن الزمن أحب الى أهله من الصحيح وكان يؤتى بالزمن حتى يوضع في يده الصدقة، والأمويين عامة أنشأوا مستشفيات للمجانين والبلهائ فأنشأ الخليفة المأمون مأوا للعميان والنساء

22- سورة عبس الآيات 1,2,3,4

23- د. وسيم حسام الدين الأحمد - الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة - منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2011 - ص 46.

24- لقد شهدت مجتمعات روما واسبرطا قديما معاناة المعاقين من الاضطهاد والازدراء والإهمال فكانوا يتركون للموت جوعا نتيجة المعتقدات الخاطئة التي كانت سائدة في ذلك الوقت حيث الاعمى ظلام والظلام شر والمجذوم هو شيطان بعينه ومرضى العقول هم أفراد تمصهم الشيطان والارواح الشريرة ، الى جانب الى ان النظرية التطورية المعروفة (دارون) عن البقاء للأصلح ومبدأ الانتقاء الطبيعي فإننا نجد (هيريرت سبنسر* قد نادى بصراحة بإبطال تقديم المساعد عمدا لفئات العجزة تلك الفئة "الكسيحة" في رأيه التي تنقل كاهل الطبقة النشطة بأثقال لا مبرر لها ، كما خرجت في المانيا فلسفات عنصرية متعالية أطلق عليها فلسفة القوة وفحواها أن المجتمع لا ينمو الا في ظل القوة وما اسطورة الديمقراطية والاشتراكية الا دعوة الى سيادة طوائف متوسطة أو غير قادرة لتولي شئون المجتمع بما يضر بمصالح هذا المجتمع اضرارا بالغا وأن أصحاب العاهات هم فئة طفيلية وعبء على المجتمع . انظر: وسيم حسام الدين - الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوو الاحتياجات - مرجع سابق - ص 45 وما بعدها.

العاجزات في بغداد والمدن الكبيرة ، وقام السلطان قلاوون ببناء بيمارستان لرعاية المعوقين⁽²⁵⁾، بل وكتب الكثير من علماء المسلمين عن المعاقين مما يدل على اهتمامهم بهم مثل: الرازي الذي صنف درجات فقدان السمع وشرح ابن سينا أسباب حدوث الصمم، بل وان من العلماء المسلمين من كان يعاني من اعاقة ولم يؤثر ذلك على علمه ومنهم : أبان بن عثمان كان لديه ضعف في السمع ومع ذلك كان عالما وفقها ، ومحمد بن سيرين كان يعاني من صعوبة كبيرة في السمع ومع هذا كان راويا للحديث ومعبرا للرؤى ، والقاضي عبده السليمانى وعبدالرحمن بن هومز الذي كان يعاني من اعاقة حركية وسليمان بن مهران الاعمى⁽²⁶⁾، ومن جهة أخرى فعن أنس رضي الله عنه . أن كان امرأة كان في عقلها شيء فقالت: يا رسول الله ان لي اليك حاجة فقال : "يا أم فلان انظري الى السكك شئت حتى أقضي لك حاجتك" فظلا معا في بعض الطرق حتى فرغت من حاجتها" وهذا من حلمه وتواضعه صلى الله عليه وسلم وصبره على قضاء حوائج ذوي الاحتياجات الخاصة⁽²⁷⁾.

وفي هذه دلالة شرعية على وجوب تكفل الحاكم برعاية ذوي الاحتياجات الخاصة صحيا واجتماعيا واقتصاديا ونفسيا والعمل على قضاء حوائجهم وسد احتياجاتهم وهكذا كان المنهج النبوي في التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في وقت لم تعرف فيه الشعوب والانظمة حقا لهذه الفئة فقرر الشرع الاسلامي الرعاية الكاملة والشاملة لذوي الاحتياجات الخاصة وجعلهم في سلم أولويات المجتمع الاسلامي وشرع العفو عن سفيهم وجاهلهم، وتكريم اصحاب البلاء لاسيما من كانت له

²⁵- د. ماهر حامد الحولي -المعاق في الفكر الاسلامي- ورقة عمل مقدمة لليوم الدراسي - معاقون مشاكل وحلول 2007\12\5 ص 5,6.

²⁶- المرجع السابق ص 6.

²⁷- وسيم حسام الدين - الحماية القانونية للمعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة - مرجع سابق - ص 57.

موهبة أو حرفة نافعة أو تجربة ناجحة ، وحث على عيادتهم وزيارتهم وحرمة السخرية منهم ورفع العزلة والمقاطعة عنهم ويسر عليهم الاحكام ورفع عنهم الحرج (28).

المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق العمل في الشريعة الاسلامية.

لقد أنعم الله علينا بالإسلام الذي هو نظام متكامل للحياة ، يحتوي بأصوله الكريمة على شريعة محفوظة مقاصدها ليست موضوعة لمجرد ادخال الناس تحت سلطة الدين بل وضعت لتحقيق مقاصد الشارع الكريم في القيام بمصالحهم في الدنيا والاخرة معا ، وهذا يعني أن المقاصد الشرعية تنظم قيام المصالح المتعلقة بحفظ الحاجيات كالمعاملات وحفظ مكارم الاخلاق وحفظ الضروريات (كالمال والنسل والدين والنفس والعقل) وتتدخل نظم الاعاقعة ضمن حفظ الضرورات فقد قرر الاسلام احترام الاعاقعة كقدر وواقع لا يعيب بالإنسان ولا ينقص من قدره ، وقد عاتب الله رسوله صلى الله عليه وسلم في اعراضه عن ابن ام مكتوم فقد أصبح هذا الاعمى من خيرة الصحابة وشارك في الحكم في زمن الرسول صلى الله عليه وسلم وحمل الراية في معركة القادسية مع سعد بن أبي وقاص وقد فتح الله على بصيرته عن بصره فكان يحس بالإعداء ويقاثلهم وبقي ابن ام مكتوم يحارب الفرس حتى قطعت يده اليمنى التي يحمل فيها الراية وسقط شهيدا، وفي هذه العبرة ما يدل على عمق التشريع الاسلامي وأصالته فهم المسلمين آنذاك لجوهره فاستعان القائد لرجل أعمى في حمل الراية في معركة حاسمة له دلالاته التشريعية في ضرورة دمج المعوق في مجتمعه وتقوية قدراته ليتغلب على اعاقته بقوة تعويضية يملكها كل انسان. ودعا الاسلام المعوق لقبول حالته واعتبارها قدرا من

28- د. حامد عبد العزيز الفقي -الاسرة والطفل وفرص الإسلام القادم في العالم العربي - ص 139 -سنة 1994.

الله لقوله تعالى "ما أصابك من حسنة فمن الله وما أصابك من سيئة فمن نفسك وأرسلناك للناس رسولا وكفى بالله شهيدا" (29).

وقوله تعالى "ما أصاب من مصيبة في الأرض ولا في أنفسكم الا في كتاب من قبل أن نبرأها ان ذلك على الله يسير" (30)، وللإسلام تصور كامل وشامل للإنسان فهو ليس مجرد خلايا مكونة للحم والعظم والعصب ولكنه جسد وروح وحسب ونسب وعواطف وصحة وروحانية وامال وتاريخ فإذا ما أصيب الانسان بإعاقة جسدية او نفسية فهو مدعو باسم الاسلام لأن ينظر الى بقية ما فيه من قيم ومعاني وقدرات، وهذه الدعوة بحد ذاتها تحرر الانسان المعوق والسليم على حد سواء من الخضوع لعبودية المادة المتمثلة بالجسد المجرد والمادة المجردة ، قال تعالى "الذين اذا أصابتهم مصيبة قالوا انا لله وانا اليه راجعون اولئك عليهم صلوات من ربهم ورحمة واولئك هم المهتدون" (31).

ويعتبر عمر بن الخطاب مؤسسا لأول جهاز لرعاية المعاقين في الاسلام ان لم يكن بتاريخ البشرية جمعاء ، فهو أول من سن النظام الاجتماعي لحماية المستضعفين والطفولة وذلك بإنشائه للديوان المنظم لحياة هاتين الفئتين ضمن ما سنه من كرامة وعزة وحقوق ويفرض هذا الديوان للمفطوم والمسن والمريض والمعوق فريضة اضافية من بيت المال، كما فرض الضمان الاجتماعي للمسمن اليهودي الذي كان يتسول ليعيش، وفرض للمولودة مئة درهم وعندما يكبر يزداد المبلغ الى مائتين ، وفرض للطفل مصاريف رضاعته ونفقة من بيت المال حسب الحاجة (32)، وتدعونا هذه التجربة الفذة من تاريخنا الاسلامي لعقد العزم على اعتماد المنهج الاسلامي في النظرة الى مفهوم الاعاقة ودمج المعوقين في المجتمع والوقاية من الاعاقة وذلك بتمحيص هذا المنهج ورفع كمرجع

29- سورة النساء الآية 79.

30- سورة الحديد الآية 22.

31- سورة البقرة الآية 156-157.

32- عبد الرحمن بن علي ابن الجوزي - سيرة ومناقب عمر بن الخطاب الخليفة الزاهد - ط 3 - مطبعة الامام - القاهرة 1976 ص 136.

استراتيجي في التخطيط لمستقبل الصحة في بلادنا ، ومما يثلج الصدر أن المنظمات العالمية وبخاصة منظمة الصحة العالمية بدأت تدرك أهمية هذا المنهج الاسلامي، وتميزه في الفاعلية والتطبيق وبخاصة في المجتمعات الاسلامية التي تمثل خمس البشرية على الأقل، وقد ظهر ذلك جليا في الحلقة الدراسية التي خصصتها المنظمة لهذا الشأن والتي عقدت في سيريلانكا منتصف عام 1982م.⁽³³⁾

والعمل في الاسلام سنة الحياة وطريق السعادة في الدنيا والاخرة ، فلا غرابة أن جعله حقا للإنسان وواجبا عليه ويؤكد ذلك من خلال النصوص الشرعية الكثيرة التي وردت في القرآن الكريم والسنة النبوية ، فالأساس الأول الذي يرسيه الاسلام في تنظيم مجتمعه أن يعمل الانسان ليأكل⁽³⁴⁾، فالأخذ بالأسباب هو مقتضى الأيمان الصحيح والسعي والعمل يمثلان التطبيق الفعلي لهذا المبدأ ، يقول الله تعالى " وهزي اليك بجذع النخلة تسقط عليك رطبا جنيا "⁽³⁵⁾.

وفي السنة النبوية وردت أحاديث كثيرة تشير في مجملها الى مكانة العمل ، كما تقرر حق العمل للإنسان كي يستطيع العيش بكرامة وبيتعد عن ذل السؤال ، ومن هذه الأحاديث قوله صلى الله عليه وسلم " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من غل يده "⁽³⁶⁾. وفي حديث اخر " ما كسب الرجل كسب أطيب من عمل يده "⁽³⁷⁾.

33 - أنظر موقع منظمة الصحة العالمية <http://www.who.int/ar>

34- مصطفى ابن حمزة - حقوق المعاقين في الاسلام - مطبعة النجاح الجديدة 1993 - الدار البيضاء- ص 54.

35- سورة مريم الآية 25.

36- محمد بن إسماعيل البخاري - الجامع الصحيح المختصر - تحقيق ديب البغا - ط 3 دار ابن كثير- بيروت - 1987 ص 9.

37- محمد بن يزيد القزويني - سنن ابن ماجه - تحقيق - محمد فؤاد عبد الباقي - دار الفكر- بيروت- 1975 ص

غير أن الشريعة الإسلامية لا ينحصر موقفها من حق العمل في بيان أهمية العمل والحث عليه، بل يتعداه للعمل على توفيره لكل قادر وهي إذ تقرر هذا الحق وتحميه ، لا تفرق في ذكر ذلك بين معوق او غير معوق ، لأن الأصل أن يعمل الانسان بما يناسبه ويتوافق مع قدراته والرسول صلى الله عليه وسلم يوجهنا في هذا الصدد بقوله " لا تكلفوهم ما يغلبهم فان كلفتموهم فأعينوهم" (38).

المطلب الثاني: الية تنفيذ حق المعاق في العمل بالشريعة الإسلامية.

قد يعاني الشخص المعوق من اعاقنتين الاولى كونه معوق والثانية الناتجة عن ضغوط البيئة التي يعيش فيها ، فاذا تم مساعدته في تسهيل الصعوبات التي يواجهها في معايشة البيئة فان ذلك يسهل عليه التحرك للاستفادة من الخدمات المتوافرة في المجتمع وبالتالي اندماجه الاجتماعي والاقتصادي في أنشطة الحياة اليومية ، وعليه فالإسلام قد حث عموم المسلمين على الاقرار بوجودهم وبقدراتهم وأن ننمي لديهم روح الثقة والعزيمة لمواجهة صعوبات الحياة ، فكل مسلم مطالب بصون كرامة هؤلاء ومساعدتهم على حل مشكلاتهم واعدادهم للحياة ليصبحوا أشخاصا منتجين ولكي يعالج المجتمع قضايا هذه الشريحة يجب أن يغير وجهة النظر التي تنظر الى الشخص المعوق على أنه يختلف عن غيره رغم أنه في الواقع انسان له طاقاته وميوله وقدراته وله شخصيته وكيانه فلذلك يجب أن تتكيف القوانين الموضوعة لمساعدة الشخص المعوق على التكيف في حياته وضمان الحياة الشريفة له بحيث يصبح فردا منتجا في حدود طاقاته وامكانياته ، فقد كان الاعتقاد السائد بأن مساعدة

³⁸- مسلم لن الحجاج القشيري - صحيح مسلم - تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي - دار احياء التراث العربي - بيروت-1993.

المعوق مسألة خيرية انسانية وليست ضرورة اجتماعية ، ولكن مع مرور الزمن وتقدم العلم وتطور الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية بدأ يظهر كبر حجم هذه الشريحة في المجتمع ومدى الطاقة المهدورة بإهمالها وقدرتها على المساهمة في الانتاج القومي اذا احسن استغلالها ، فبدأت عملية تقديم الخدمات لتأهيل المعوقين التي يكون لها دور هام في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبناء على ذلك فقد انطلقت الدول لوضع خططها التنموية والوطنية للتأهيل المهني لهم والتي طرحت في خططها الخدمات الواجب توافرها للمعوقين.

وقد كان للإسلام السبق في تقديم الخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة وفق ما زخرت به الشريعة الاسلامية كما منح الاسلام مجموعة من الخدمات التي يجب أن تقدم لتأهيل وتسهيل عملية اندماج الاشخاص ذوي الاعاقة وظيفيا واجتماعيا أهمها:

1- الخدمات الوقائية : وهي تعني تلك الخدمات التي تحول دون وقوع الاعاقة أو التخفيف من احتمال وقوعها أو تخفف من اثارها عند وقوعها وتتضمن تلك الخدمات الطبية وتشمل التطعيم العمليات الجراحية والتوعية الصحية وفي ذلك قال عليه الصلاة والسلام "تخيروا لنطفكم فان العرق دساس" وقد تنبه عمر بن الخطاب رضي الله عنه الى مخاطر زواج الأقارب فقال "اغتربوا ولا تضووا " أي تزوجوا الغربيات حتى لا يضعف النسل ، بل أن بعض العلماء كرهوا زواج الأقارب لهذا السبب ومنهم الامام الشافعي وخاصة اذا انغلقت الاسرة أو القبيلة على نفسها لا تزوج أحدا الا من أفرادها فذلك أدعى لظهور الأمراض الوراثية⁽³⁹⁾.

2- خدمات التعليم : وهي أية خدمات تؤدي الى توفير التعليم للأشخاص المعاقين ولو في فصول خاصة تعتمد على نوع ودرجة الاعاقة.

³⁹- وسيم حسام الدين الأحمد - الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة - مرجع سابق - ص

3- خدمات التدريب والتأهيل المهني : أن النظرة المعاصرة لمفهوم الإعاقة والتوجيهات التي أقرها الإسلام في تأهيل الأشخاص المعوقين سواء في المجال التربوي أو المهني أو الاجتماعي وكذلك الحال بالنسبة للحصول على فرص عمل تمنح الحق الكامل للأشخاص المعاقين في الحصول على الخدمات اللازمة أسوة بغيرهم من أفراد المجتمع وتم تأكيد ذلك في بعض التشريعات وضرورة تحقيق مبدأ العدالة والمساواة للوصول الى خدمات التعليم والصحة والتدريب للجميع (40).

4- خدمات التشغيل والمتابعة : التي تهدف الى متابعة الشخص المعوق ومتابعة نشاطه في عمله الجديد للتأكد من تكيفه واستقراره وذلك عن طريق دراسة درجة تكيفه مع العمل الذي التحق به وفي علاقاته الاجتماعية مع زملائه في مجال العمل ، حيث أنه في بعض الحالات يواجه بعض الصعوبات في القيام بالعمل أو قد لا يكون الاجر مجزيا أو يكون العمل مجهدا ولذلك فوجود اخصائي اجتماعي ومهني الى جانب المعوق في هذه المرحلة يساعده في التغلب على مشكلاته أول بأول. (41)

5- خدمات توفير الاجهزة : أو الوسائل والمعينات الخاصة للأشخاص المعوقين حسب نوع ودرجة اعاقتهم ليتسنى لهم أداء الاعمال الموكولة لهم على أفضل وجه (42).

6- التسهيلات والإعفاءات : يجب تسهيل الأمور التي يحتاجها الشخص المعوق مادية كانت أو غيرها.

40- سعدي أبو حبيب - المعوق والمجتمع في الشريعة الاسلامية - دار الفكر - دمشق-1982 ص 32.
41- أسماء سراج الدين هلال - تأهيل المعاقين - دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة - عمان - 2009-ص 156.
42- يوسف الزعمرط - التأهيل المهني للمعوقين- دار الفكر للطباعة والنشر - عمان - 2000- ص 135.

7- إزالة الحواجز البيئية : وهي كل الحواجز أو المعوقات التي تعيق في عدة مجالات الحياة اليومية وتشمل الحواجز العمرانية وتوفير المواصلات والوسائل التي تساعد على التنقل وكذلك إزالة الحواجز الثقافية عن طريق تطوير الاساليب والوسائل التعليمية لهذه الشريحة ,والعمل على إزالة الحواجز في أماكن العمل بالقطاعين العام والخص وهي العوائق التي تمنع المعوقين من دخول أماكن العمل في المؤسسات الحكومية أو المصانع أو الشركات في القطاع الخاص.

إن الارتقاء بالتعاون والتنسيق بين القطاعات المعنية لن يأتي الا بالنتائج المحمودة على تطوير وتحسين شروط وجود وعيش الاشخاص المعوقين على مختلف المستويات ، بل أن هذا التعاون المستمر بين مختلف المهتمين يؤكد أن الاهتمام بالإعاقة والعمل مع المعوقين ولأجلهم هو بالمنظور الحديث والاسلامي هو مسئولية جماعية، وعلى الجميع أن يتحملها ويقوم بواجبه ازاءها ، ولا بد من تضافر الجهود وتكاملها من خلال الاستفادة من دور الأهل والقطاعين الرسمي والخاص ومؤسسات المجتمع المدني لان في ذلك ترجمة حقيقية للمعاني السليمة للإسلام.

المبحث الثاني : مصادر الالتزام الدولي بحق المعاق بالعمل واليات التطبيق .

لقد أدرك المجتمع الدولي أن للمعوقين حاجات لا بد من تلبيتها وحقوقا لا بد من مراعاتها ولذلك فقد حرصت مختلف دول العالم والعديد من المنظمات الدولية على تأكيد حقوق المعوقين من خلال مجموعة من الاعلانات والمواثيق أهمها:

1- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 والذي أكد في المادة الثانية منه على تمتع جميع الافراد دون تمييز بكافة الحقوق المنصوص عليها ضمن هذا الإعلان.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لسنة 1966 والذي جاء ليؤكد الحق في الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية (مادة 6) والحق في الصحة الجسدية والعقلية (مادة 12) وعلى ضمان الحق في التربية والتعليم (المادة 13).

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966 والذي أشار الى الحق في الحياة وما يتصل بها من حق الفرد في سلامة شخصه وضمان الامن الفردي وكذلك الحق في ابداء الرأي وحرية التنقل وحرية العقيدة والحق في الاشتراك في الحياة السياسية والحق في تقلد الوظائف العامة مع التأكيد على أن كل دولة طرف في هذا العهد ملتزمة باحترام وكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين على أرضها والداخلين في ولايتها دون أي تمييز من أي نوع (مادة 2).

4- الاعلان الخاص بحقوق المعوقين ذهنيا لسنة 1971 الذي أكد بمادته الأولى على أن تضع الدول نصب عينها ضرورة مساعدة الأشخاص المتخلفين عقليا والعمل على تنمية قدرات وتيسير اندماجهم مؤكدا أن للمتخلف عقليا نفس ما لسائر البشر من حقوق ، وأكد بمادته الثانية أن له الحق في الرعاية والعلاج والتدريب والتأهيل والتعليم والتوجيه بما يلزم لتنمية قدراته وطاقاته

أضافة لما ورد في مادته الثالثة على حقه في التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق وحقه في العمل بجانب حقه في الإقامة مع أسرته وحقه في التقاضي وحمايته من الاستغلال.

5- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1975 والذي يعد بمثابة الاساس الذي اعتمدت عليه أغلب تشريعات دول العالم في تكريس حقوق المعوقين اذ يتعرض هذا الاعلان للمقصود بالمعوق والحقوق التي يجب أن تكفلها له الدولة مثل الحق في احترام كرامته وحقه في بيئة مناسبة تتحقق عن طريق مواءمة الأماكن لتسهيل الحركة والتنقلات وحق في الرعاية والحصول على الرعاية الصحية وفي الحصول على التعويضات ممن تسببوا في اعاقته وحقه في مستوى معيشي لائق وفي الحصول على المساعدة القانونية.

6- مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية لسنة 1991.

7- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لسنة 1993.

8- الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 في نيويورك وتم التوقيع عليها في 30 اذار/ مارس 2007 والتي جاءت لتضع تنظيمًا شاملاً وكاملاً لحقوق المعوقين بالإضافة للبروتوكول الاختياري المكمل لها والذي أضاف اختصاصاً هاماً الى الآلية الخاصة بتطبيق المعاهدة وهي اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص المعوقين والتي يشار اليها باللجنة حيث أضاف لها اختصاصاً هاماً وهو تلقي الشكاوي أو الرسائل المقدمة من قبل أو نيابة عن الافراد أو مجموعات الأفراد الخاضعين لولاية دولة طرف ويدعون أنهم ضحايا انتهاك تلك الدولة لأي من الحقوق المقررة في الاتفاقية.

وبمراجعة التوجيهات العامة التي أقرتها العديد من المنظمات الدولية ومنظمات الامم المتحدة

المتخصصة يمكن القول بأن أبرز الملامح الأساسية تتعلق بالآتي:

أ- خصوصيتها : ذلك ان تلك التشريعات تقتصر على المعوقين وما يتعلق بهم كأفراد من المجتمع دون سواهم.

ب- اقرارها بحقوق المعوقين ومساواتهم ببقية أفراد المجتمع وتأكيد مسؤولية الدولة في تحقيق حماية تلك الحقوق والعواقب المترتبة على فشل المؤسسات الحكومية المختلفة في الوفاء بالتزاماتها.

ج- تحديدها المعياري : ويقصد بذلك تحديدها العلمي الدقيق والقابل للقياس لمن تشملهم وكيفية تشخيصهم ونوعية الخدمات وكيفية الحصول عليها والجهات المسؤولة عن كل خدمة كما تشمل على معايير واضحة للحكم على درجة كفاءة تلك الخدمات والأسس التي يجب الاحتكام اليها بخصوص ذلك.

د- شموليتها : ويقصد بها كفاءة القانون من حيث تناوله لمختلف القضايا المتعلقة بالمعوقين بدءا من الوقاية من الإعاقة والتعليم والتأهيل المهني والاجتماعي والعمل وغير ذلك من خدمات ، كما يقصد بالشمولية في هذا المجال عدم اكتفاء القوانين بإرساء قواعد عامة بل اشتمالها على التفاصيل الدقيقة سواء من الناحية الفنية أو القانونية ، ولذلك لا غرابة في أن نجد بعض هذه القوانين ولوائحها التفسيرية يصل الى مئات الصفحات وهذه الاعلانات تشمل التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين وهي تنص صراحة على وجوب توفير الأمن الاقتصادي والعيش المناسب وضمان حق العمل لهم ، الا أنها تبقى تشريعات غير ملزمة شأنها شأن كل الإعلانات الصادرة عن الأمم المتحدة كالإعلان العالمي لحقوق الانسان. (43)

43- مصطفى القضاة - حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون - مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع - اربد -2002م ص 65.

المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق بالعمل في القانون الدولي.

جاء في المبدأ السابع من المبادئ التي تضمنها اعلان حق الطفل المعوق " اعلان منظمة الأمم المتحدة المصادق عليه عام 1969 ما يلي : للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق له - وفقا لإمكاناته- والحق في الحصول على عمل والمحافظة عليه أو في ممارسة عمل مفيد منتج ذي مقابل وفي الانتساب للمنظمات النقابية وللمعوق الحق في أن تؤخذ حاجياته الخاصة بعين الاعتبار في كل مراحل التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

أما الاعلان الخاص بالمتخلفين عقليا الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 كانون الاول 1971 م فقد نصت المادة الثالثة منه على أن " للمتخلف عقليا حق التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق وله الحق في العمل المنتج وفقا لقدراته " كما نص الاعلان الخاص بالمعوقين الصادر عن منظمة الأمم المتحدة في 9 كانون الاول 1975 على ذات الموضوع. اذ جاء بالفقرة السابعة منه "للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى لائق وله الحق حسب قدرته في الحصول على عمل والاحتفاظ به وفي مزاوله مهنة مفيدة ومجزية وفي الانتماء الى نقابات العمال".

كما اعتمد مؤتمر العمل الدولي لعام 1983م معايير دولية جديدة بشأن التأهيل المهني وهذه المعايير الجديدة التي أسهمت اسهاما اساسيا في تعزيز أهداف السنة الدولية للمعوقين وبرنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص المعوقين هي "اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم 159 لعام 1983" وتوصية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم 168 لسنة 1983. ولا بد من التأكيد أن هذه المعايير الجديدة لا تحل محل توصية منظمة العمل القديمة المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين رقم

99 لسنة 1955 بل تستكملها. وكان لهذه المعايير المتكاملة تأثيرا ايجابيا على تقديم خدمات التأهيل المهني في جميع أنحاء العالم.

وتلزم أحكام الاتفاقية الرئيسية كل بلد يصادق عليها بوضع وتنفيذ سياسة وطنية بشأن التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين وباستعراض هذه السياسة دوريا ، وذلك بما يتفق مع الظروف والممارسات والامكانيات الوطنية وعلى اساس القدرة وتكافؤ الفرص بين العمال المعوقين وغير المعوقين, كما تلزم هذه البلدان بأن تكفل اقامة خدمات تأهيل مهني مناسبة لجميع الأشخاص المعوقين ذكورا واناثا وتعزيز فرص عملهم في سوق العمل الحر.

تتميز التوصية رقم 168 بأهمية خاصة لتضمينها تدابير اختيارية يمكن اتخاذها بالإضافة الى تلك الواردة في التوصية رقم 99 التي ترمي الى زيادة فرص عمل الاشخاص المعوقين وتتضمن هذه التدابير تقديم المساعدة والحوافز المالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تقديم التدريب وفرص العمل للعمال المعوقين وعلى تكييف أماكن العمل والآلات لتشغيل المعاقين واستيعابهم في ظروف مناسبة , وتحت التوصية الحكومات على دعم الورش المحمية والورش الانتاجية والتعاونية والمشاريع الصغيرة التي ينفذها الاشخاص المعاقين وتلك التي توضع من أجلهم , وكذلك على دعم الخدمات المماثلة التي تديرها المنظمات غير الحكومية وتشمل تدابير أخرى مقترحة الى ازالة الحواجز المعمارية وغيرها التي تعرقل أو تمنع وصول الأشخاص المعوقين الى العمل ، وتوفير كل ما يلزم من وسائل النقل الى مكان التأهيل والعودة منه واعفاء المواد والمعدات اللازمة لبرامج التأهيل من الضرائب والرسوم الداخلية الاخرى ، واجراء البحوث وتطبيق نتائجها على مختلف أنواع الاعاقات.

وتؤكد التوصية رقم 168 على ضرورة مشاركة المجتمع المحلي في تنظيم وتطوير خدمات التأهيل المهني , كما تؤكد على أهمية اسهام منظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات الأشخاص

المعوقين أنفسهم في ذلك وتغطي التوصية فيما تتناوله من مسائل المشاكل الخاصة للأشخاص المعوقين في المناطق الريفية وتدريب العاملين (44).

ويعكس تطور المرجعية الحقوقية للحق في التأهيل التطور التاريخي للتأهيل ومفاهيمه المختلفة ولكنه انعكاسا يأتي متأخرا فدائما يسبق التطور الاجتماعي الذي ينشئ حقوق مكتسبة لفئة اجتماعية معينة تنظيما قانونيا لهذه الحقوق ومن هذه المرجعيات:

- التوصية رقم (99) الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1955 والتي عرفت التأهيل أنه "مرحلة من العملية المسترسلة والمتناسقة التي تتضمن الوضع على ذمة المعوقين لخدمات من شأنها أن تسمح لهم في اكتساب والاحتفاظ بعمل مناسب".

- اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم (159) لعام 1983م التي أخذت بما جاء بالتوصية رقم (168) لسنة 1983م.

- توصية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين رقم (168) لعام 1983م التي دعت الى تمكين المعوق من ضمان عمل مناسب والترقي فيه ومن تعزيز ادماجه واعادة ادماجه بالمجتمع.

ولمواثيق منظمة العمل الدولية الخاصة بالمعوقين فائدة نظرية كبيرة ، فرغم أنها ركزت على التأهيل المهني الا أن تعريفها للتأهيل واعادة التأهيل تتضمن العناصر المختلفة التي تمكن الشخص من الحصول على عمل مناسب ، والحقيقة أن غالبية دول العالم وخاصة في العالم الثالث ومنها البلاد العربية مازالت تتناول التأهيل المهني بمفهوم التأهيل الشامل وتعد مصادر منظمة العمل الدولية المرجعية الأساسية بالنسبة لها ، وتبقى الفجوة الهائلة بين الالتزام النظري لتلك البلاد بتلك المواثيق وبين السياسات الداخلية للتأهيل هي المقياس الأول لمدى قيام الدولة بواجبها في توفير المستلزمات المادية والتقنية للتأهيل.

44- يوسف الزعمرط - التأهيل المهني للمعوقين - دار الفكر للطباعة والنشر - عمان -2000م - ص 79-80.

أما بالنسبة للمرجعية الصادرة عن اعلانات الأمم المتحدة فنجد أول إشارة لحق التأهيل في المادة السادسة من اعلان الأمم المتحدة لحقوق المعوقين عام 1975م الذي نص على "أن للمعوق الحق في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي بما في ذلك الأعضاء الصناعية وأجهزة التقويم والتأهيل الطبي والاجتماعي والتعليم والتدريب والتأهيل المهني والمساعدة والمشورة وفي خدمات التوظيف وغيرها من الخدمات التي تمكن من انماء قدراته ومهاراته الى أقصى الحدود وعجل بعملية ادماجه أو إعادة ادماجه في المجتمع ولم يعرف الاعلان التأهيل وانما كانت المادة السابقة قد أوردت عناصر التأهيل الشامل وحددت الهدف بالدمج الاجتماعي.

وبعد ذلك تأتي المادة (24) فقرة (ز) من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989،⁽⁴⁵⁾ والتي صادقت عليها الدول الأطراف بحق الطفل بالتمتع بأعلى مستوى صحي يمكن بلوغه وبحقه في مرافق علاج الأمراض وإعادة التأهيل الصحي ، وتبذل تلك الدول قصارى جهدها لتضمن ألا يحرم أي طفل من حقه في الحصول على خدمات الرعاية الصحية.

ومن العيوب الظاهرة لتلك المادة عدم توضيحها للتأهيل الشامل وخطها بين الحق في التأهيل والرعاية الصحية ، لكن الحق في التأهيل لن يقنن طبقا للمرجعية الدولية بالمعنى الالزامي الا في عام 2007 بصور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي نصت في المادة (26) على ما يلي:

1- (تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة لما في ذلك دعم الأفراد لتمكين الأشخاص المعوقين من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها وتحقيق امكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل وكفالة اشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة ، وتحقيقا

45 - اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 25/44 المؤرخ في 20 تشرين الثاني/نوفمبر 1989 تاريخ بدء النفاذ: 2 أيلول/سبتمبر 1990، وفقا للمادة 49.

لتلك الغاية تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها وبخاصة في مجال الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية على نحو يجعل هذه الخدمات والبرامج تبدأ في أقرب مرحلة قدر الإمكان مستندة الى تقييم متعدد التخصصات لاحتياجات كل فرد ومواطن قوته على حده وتدعم اشتراك الاشخاص المعوقين ومشاركتهم في المجتمع المحلي وفي جميع نواحي المجتمع ، وأن تتاح للأشخاص المعوقين على أساس طوعي وفي أقرب مكان ممكن للمجتمعات المحلية بما في ذلك المناطق الريفية).

وطبقا لهذه المادة أصبح التأهيل حق للمعوقين بالمعنى القانوني حق يقابله التزامات واضحة على عاتق الدولة ولهذا النص فوائد نظرية أهمها : وضع تفاصيل الحق في التأهيل بمفهومه الشامل ولكن على مستوى الواقع ، تظل الصياغات التقليدية للمواثيق الحقوقية والتي تعطي للبلدان النامية حق التحجج بضعف الامكانيات حائلا قانونيا بين الشخص المعوق وبين حقه في المطالبة بحق التأهيل والمطالبة بالتعويض عن الحرمان منها، والحقيقة أن الاتفاقية قد أوجدت حالة من التخبط بكثير من البلدان التي سارعت بالتوقيع والتصديق عليها خاصة البلاد العربية ، فالاتفاقية تنطلق من رؤية نظرية متقدمة جدا عن واقع البلاد العربية سواء على المستوى الثقافي والمعرفي أو على مستوى الفوارق المادية بمعناها الواسع أي بما تشمل عناصرها من امكانية تعامل الجميع معها وعلى سبيل المثال يعيش العاملون والمهتمون بمجال الإعاقة على المستويين الرسمي والأهلي حالة تناقض بين برامج التأهيل التي تقوم نظريا على مناهج التأهيل الشامل وبين نشاط الجمعيات الذي يقوم على نظرة الاعالة والعطف ، ومن حسنات هذه الاتفاقية انها ألزمت الدول الموقعة عليها بواجبات على المستوى الرسمي.

المطلب الثاني: اقتراح الية عمل ملزمة لتطبيق ما ورد في الاعلانات والمواثيق الدولية على المستوى الوطني.

لقد أولى المشرع الكويتي واللبناني على حد سواء اهتماما معتبرا لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم أشخاصا مكتملي الشخصية القانونية يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها غيرهم ، وبالتالي يستفيدون من الحماية المبسطة على الغير على سبيل مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة وعدم التمييز مثل شمولهم بالحماية الدستورية وبالحماية القضائية مع مراعاة ظروف إعاقاتهم المختلفة ، إلا أن وجود اعاقات لديهم يحتم إصدار تشريعات تتماشى مع الصكوك الدولية المعنية بحماية هؤلاء الأشخاص، بسن نصوص قانونية تحمي حقوقا خاصة بهم تحتمها تلك الظروف، وتسريع آليات لحماية تلك الحقوق أو تنفيذها في المجتمع، فتسعى بعضها لحمايتهم، والبعض الآخر لمراقبة مدى تنفيذ النصوص القانونية على أرض الواقع، وتتعدد هذه الآليات ما بين هيئات ذات صبغة إدارية، ومنها ذات مهام استشارية، وأخرى ذات مهام تقنية، وأخرى ذات طبيعة مدنية.

إلا أن الآلية المجدية والفعالة في تطبيق ما ورد في الإعلانات والمواثيق الدولية على المستوى الوطني، ومراقبة تنفيذها يتمثل في الانضمام إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري، فهي في حد ذاتها تملك آلية رقابة ورصد قوية للوفاء بالالتزامات التعاقدية.

حيث نصت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وصكوك دولية لاحقة بها على عدة آليات وهيئات لتفعيل الحماية الدولية، وضمان تنفيذ الدولة الطرف للالتزامات التي صادقت عليها في الاتفاقية بضمان حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذه الآليات المتخرجة عن النماذج الموحدة التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان العامة، وفق ما صدر في وثيقة تجميع المبادئ التوجيهية المتعلقة بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف

في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة⁽⁴⁶⁾، ومن تلك الآليات، اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتعاون الدولي.

أولاً : آلية اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وهذه الآلية استحدثتها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي أبرز آلية يعتمد عليها المجتمع الدولي حالياً لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومراقبة مدى تنفيذ الدول الأطراف لالتزاماتها التعاقدية الواردة في الاتفاقية⁽⁴⁷⁾، ولذلك سنحاول الإحاطة بتعريف هذه الآلية أولاً تم بعملها ثانياً.

1- تعريف آلية اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

انبثقت هذه اللجنة من المفوضية السامية لحقوق الإنسان، وترجع إليها بعد أن نصت عليها المادة 34 مثل بقية اللجان الأخرى، كلجنة مناهضة التمييز ضد المرأة، ولجنة حقوق الطفل، وغيرها من اللجان، وهي لجان متماثلة إلى حد التطابق في تشكيلتها، وعملها، مع اختلاف في الفئة المعنية بحمايتها فقط. وتعد هذه اللجنة الآلية الرئيسية وتتفرع منها أغلب الآليات الأخرى، التي تعد من أبرز مهامها الموكلة إليها حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي أبرزتها وثيقة أساليب عمل اللجنة التي اعتمدها في دورتها الخامسة⁽⁴⁸⁾.

46- هيئة الأمم المتحدة، الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، تجميع المبادئ التوجيهية المتعلقة بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان الصادرة تحت رقم Rev/2/HRI/GEN 6 بتاريخ 03 يونيو 2009.

47- انظر المادة 34 من الاتفاقية.

48- هيئة الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أساليب عمل اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 2011 تحت رقم CRPD/c/4/5 المعتمدة في دورها الخامسة بتاريخ ما بين 15 و11 أبريل 2011.

كما يدخل من ضمنها النظر في التقارير وربط العلاقة وتنظيمها مع المنظمات والوكالات الأخرى من أجل إبراز عمل اللجنة والأنشطة الأخرى المتعلقة بعملية إعداد التقارير، النظر في البلاغات (الشكاوى) الفردية والجماعية، وتقديم المساعدة التقنية.

وأما عن تشكيل هذه اللجنة فقد كانت تتألف من اثني عشر عضواً، لكنها توسعت لتضم ثمانية عشر عضواً في يناير 2011، ومما يشترط في أعضاء اللجنة أن يكونوا من "المشهود لهم بالأخلاق العالية والمعترف لهم بالكفاءة والخبرة" في ميدان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويكون من بينهم أشخاص من ذوي الإعاقة (49).

ولكون العديد منهم من ذوي الإعاقة فقد اشترط النظام الداخلي أن تيسر لهم سبل الوصول إلى مقر اللجنة بجنييف، أو مكان الدورة المحدد في الدورة العادية السابقة، ويزودون سلفاً بما يتماشى مع إعاقاتهم الحسية والحركية، وفق ماورد في المادة السابعة من النظام الداخلي للجنة والموافق لما ورد في المادة 09 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعنية بالحق في إمكانية الوصول، بما في ذلك الدورات الاستثنائية للجنة، كما يمكنهم الاستعانة بأشخاص مساعدين لهم ييسر لهم إمكانية الوصول إلى المعلومات، وإلى صفحة المفوضية السامية لحقوق الإنسان على الإنترنت. (50)

49- تبدأ مدة عضوية أعضاء اللجنة- حسبما ورد في المادة 12 من النظام الداخلي للجنة- في 1/يناير من السنة الموالية لانتخابهم، وتنتهي وفقاً لأحكام الفقرة 7 من المادة 34 من الاتفاقية، في 31ديسمبر بعد ذلك بأربع سنوات، باستثناء الأعضاء المنتخبين في الاقتراع الأول، وفي الاقتراع الأول الذي يلي بدء نفاذ الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف الحادية والثمانين، الذين تم اختيارهم بالقرعة للعمل لمدة سنتين، وتنتهي مدة عضويتهم في 31 ديسمبر بعد مرور سنتين من انتخابهم. ويجوز أن يعاد انتخاب الأعضاء مرة واحدة. أنظر اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، النظام الداخلي للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمد في 26-22 فبراير 2010 تحت رقم CRPD/C/2/4 الصادر بتاريخ 13 أغسطس 2010 ص9 وما يليها.

50- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، النظام الداخلي للجنة، ص 07 وما يليها.

وما يميز هذه اللجنة كذلك عن غيرها من اللجان الأخرى هو اعتمادها - حسب نص المادة 24 من نظامها الداخلي- لقائمة متعددة ومتنوعة من وسائل الاتصال الحديثة، واعتماد لغة البرايل والاتصال عن طريق اللمس، وحروف الطباعة الكبيرة، والوسائط المتعددة الميسورة الاستعمال، فضلاً عن أساليب ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة الخطية والسمعية، وباللغة المبسطة والقراءة المسجلة، ووسائل وأشكال الاتصال، بما في ذلك الأشكال الميسورة الاستعمال التي قد تصبح متاحة في المستقبل عن طريق ما تحقق من تقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.⁽⁵¹⁾

وأما عن جلسات اللجنة فتكون علنية ما لم تقرر اللجنة خلاف ذلك، أو لم يتبين من أحكام الاتفاقية أو البروتوكول الاختياري ما يستوجب أن تكون مغلقة.

ويحق للوكالات المتخصصة ولأجهزة الأمم المتحدة أن تحضر جلسات اللجنة العلنية، كما يجوز لممثلي الهيئات المختصة الأخرى أو لهيئاتها الفرعية حضور الجلسات العلنية والمغلقة عندما تدعوهم اللجنة لذلك وفق ما نصت عليه المادة 30 من النظام الداخلي للجنة.⁽⁵²⁾

2- عمل هذه الآلية.

حرص واضعو الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على فاعلية هذه اللجنة ففعلوا لها عدة آليات فرعية توظفها، لتؤدي الدور المنوط بها كما ينبغي، ومن بينها آلية الرصد من خلال تقارير الدول الأطراف ومن خلال جمع الإحصائيات والبيانات، ومن خلال الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات الممثلة لهم، والنظر في البلاغات والشكاوى، ونشرهم تباعاً،

1- من خلال التقارير التي تقدمها الدول الأطراف للجنة

⁵¹- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المرجع السابق، ص 12.

⁵²- اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المرجع السابق، ص 14.

تبين وثيقة تجميع المبادئ التوجيهية بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان الغرض من هذه التقارير وفق ما يلي:

"يقصد بنظام تقديم التقارير الذي يرد وصفه في هذه المبادئ التوجيهية توفير إطار متنسق يتيح للدول الأطراف أن تفي من خلال عملية منسقة وبسيطة بالتزاماتها بتقديم التقارير بموجب جميع المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان التي هي طرف فيها" (53)

- تقديم التقارير:

تحدد اللجنة المبادئ التوجيهية الواجب تطبيقها على محتويات التقارير ليكون التقرير الذي تقدمه الدولة الطرف يتكون من عدة وثائق، منها:

- وثيقة أساسية مشتركة تضم المعطيات التالية: وتتضمن معلومات عامة عن الدولة مقدمة التقرير، الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة، الهيكل الدستوري والسياسي والقانوني للدولة.

كما تتضمن الإطار العام لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها من حيث قبول المعايير الدولية لحقوق الإنسان، والإطار القانوني لحماية حقوق الإنسان على المستوى الوطني، وإطار تعزيز حقوق الإنسان على المستوى الوطني، وعملية إعداد التقارير على المستوى الوطني، والمعلومات الأخرى المتصلة بحقوق الإنسان دون إغفال المعلومات المتعلقة بعدم التمييز وبالمساواة ووسائل الانتصاف الفعالة.

⁵³ - الوثيقة رقم HRI/GEN/2/Rev.6 الصادرة بتاريخ 3 يونيو 2009، بعنوان تجميع المبادئ التوجيهية المتعلقة بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، ووثائق الأمم المتحدة.

ويحوي التقرير زيادة على ذلك الوثيقة الخاصة باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمنها تركيز اهتمامها على القضايا المحددة المتصلة بتنفيذ الاتفاقية ذات الصلة. وينبغي أن تشمل هذه الوثيقة كذلك المعلومات التي تطلبها اللجنة المختصة في أحدث مبادئ توجيهية خاصة بالاتفاقية، وينبغي أن تشمل هذه الوثيقة - حسب الاقتضاء - معلومات عن الإجراءات المتخذة لمعالجة القضايا التي أثارها اللجنة في ملاحظاتها الختامية بشأن تقرير الدولة الطرف السابق⁽⁵⁴⁾.

- النظر في التقارير:

نصت المادة 36 من الاتفاقية على نظر اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التقارير المقدمة إليها من الدول الأطراف، مع تبيان الإجراءات الواجب اتباعها أثناء النظر والتحقيق فيها.⁽⁵⁵⁾

وقبل النظر في هذه التقارير فإن اللجنة تقوم - عن طريق أمانتها - بإخطار الدول الأطراف المقدمة لتلك التقارير بموعد انعقاد الدورة التي ستبحث فيها هذه التقارير، ومدة هذه الدورة ومكانها.⁽⁵⁶⁾

كما أن جلسات النظر في تقارير الدول الأطراف تكون عامة علنية، ويجوز بذلك لجميع الجهات المعنية بالأمر أن تحضر هذه الجلسات بمن فيها الأشخاص ذوو الإعاقة وأسرهم، وممثلو

⁵⁴- هيئة الأمم المتحدة، تجميع المبادئ التوجيهية بشكل ومحتوى التقارير المطلوب تقديمها من الدول الأطراف في المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص4.

⁵⁵- هيئة الأمم المتحدة، المرجع السابق، البند 60، ص 16.

⁵⁶- أنظر نص المادة 36 من الاتفاقية.

المنظمات المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرهم من الأطراف المهمة، مع نشر محاضر موجزة للجلسات حرصا على الشفافية والموضوعية.

وبعد أن تنتظر اللجنة في التقرير تقدم ما تراه ملائما من اقتراحات وتوصيات عامة بشأنه وتحيلها إلى الدولة الطرف المعنية مع جواز طلب معلومات إضافية ذات صلة بتطبيق هذه الاتفاقية. ويجوز للدولة الطرف أن ترد على اللجنة بأي معلومات تختارها.

كما تحيل اللجنة - حسبما تراه ملائما - إلى الوكالات المتخصصة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وسائر الهيئات المختصة أية تقارير من الدول الأطراف تتضمن طلبا للمشورة أو المساعدة التقنيتين، أو تشير إلى حاجتها لمثل هذه المشورة أو المساعدة، وتشفعها بملاحظات اللجنة وتوصياتها بصدد هذه الطلبات أو الإشارات، إن وجدت. (57)

ويجوز للجنة بعد المناقشة والنظر في تقرير الدولة الطرف أن تعد توصيات عامة، استنادا إلى المعلومات الواردة في المادتين 35، 36 من الاتفاقية، على أن تدرجها في تقاريرها مستقبلا إلى الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة (المادة 47 من النظام الداخلي). مع جواز إدراج العوامل والصعوبات التي تؤثر على درجة الوفاء بالالتزامات بموجب هذه الاتفاقية.

وعقب انتهاء حوار اللجنة مع وفد الدولة مقدمة التقرير تصدر اللجنة ملاحظاتها الختامية في جلسة مغلقة تتضمن - زيادة على المقدمة - الجوانب الإيجابية في التقرير المقدم، وأهم العوامل

57- تنص وثيقة أساليب عمل اللجنة على الهدف من المشورة والمساعدة التقنية ما يلي:
" تحيل اللجنة إلى الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، بما فيها: منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الصحة العالمية، وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، والوكالات الأخرى المختصة، حسب الاقتضاء، تقارير الدول الأطراف التي تتضمن طلبات مشورة أو مساعدة تقنية أو تشير إلى الحاجة إلى المشورة أو المساعدة التقنية. وتحيل اللجنة إليها أيضا ملاحظاتها وتوصياتها فيما يتعلق بالمساعدة التقنية، عملا بالفقرة 05 من المادة 36 من الاتفاقية. ويمكن أن تتصل المساعدة التقنية المطلوبة بإعداد التقارير وإعادة البرامج الوطنية لتنفيذ الاتفاقية. اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة " وثيقة أساليب عمل اللجنة، المرجع السابق، ص 11.

والصعوبات التي تعيق تنفيذ الاتفاقية في الدولة مقدمة التقرير، وأبرز العوامل الرئيسية التي تبعث القلق لدى أعضاء اللجنة، (الانتقادات والملاحظات السلبية والانتهاكات التي تكون من الدولة مقدمة التقرير لحق من الحقوق المقررة في الاتفاقية)، تم تختمه بجملة من الاقتراحات والتوصيات.

وتحال الملاحظات الختامية - متى ما اعتمدت - إلى الدولة الطرف مقدمة التقرير وتعلن الملاحظات الختامية في اليوم الأخير من الجلسة التي اعتمدت فيها ، وتوضع على الموقع الشبكي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ، وتدرج في تقارير الدورة والتقارير السنوية التي تقدمها اللجنة إلى الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ولمتابعة مدى تنفيذ الدولة المعنية للملاحظات الختامية التي اعتمدها اللجنة المعنية يطلب منها أن تركز اهتمامها بالتفصيل على المواضيع المثيرة للقلق المحددة في الملاحظات الختامية.

كما يجوز للجنة أن تعين عضوا من أعضائها بصفة مقرر لمتابعة مدى تنفيذ تلك الملاحظات الختامية ، ويجوز أن يطلب من المقرر القطري المعني بأحد التقارير القيام بوظيفة المقرر للقيام بالمهمة المذكورة سابقا ، ليحدد أجلا نهائيا لتقديم الدولة المعنية المعلومات المطلوبة، على ألا يتجاوز هذا الأجل فترة شهرين من تاريخ إخطارها بطلب المعلومات، ويقوم المقرر المعني بالمتابعة- عند استلام المعلومات المطلوبة من الدولة الطرف- بتقديم تقرير متابعة مدى تنفيذ الدولة المعنية للملاحظات الختامية إلى اللجنة في غضون شهرين، وإذا لم يتسلم المقرر المعني بالمتابعة المعلومات التي طلبها من الدولة المعنية بحلول الأجل النهائي، فإنه يبلغ اللجنة بذلك.

ومنه فإننا نلاحظ بجلاء مدى الجدية والموضوعية التي تبديها اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في بسط حماية واسعة وواقعية على هذه الحقوق، ورعاية الأفراد المتمتعين بها من خلال آلية التقارير المرفوعة إليها من الدولة الطرف في الاتفاقية ومدى الفعالية التي تكتسيها آلية الرصد من خلال التقارير التي ترفعها الدول الأطراف إلى هذه اللجنة.

2- من خلال جمع الإحصاءات والبيانات:

وتعد هذه الآلية من أكثر الآليات تطلبا من المجتمع الدولي، ومن اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص كونها تجد صعوبة كبيرة وشاقة في التعرف على العدد الحقيقي للأشخاص ذوي الإعاقة في العالم، وعلى نسب الإعاقة وأنواعها في كل دولة.⁽⁵⁸⁾

وترى هيئة الأمم المتحدة أن جمع الإحصاءات عن الإعاقة على الصعيد الدولي والداخلي للدول لا زال يعرف عدم دقة وتذبذبا ، ترجعه إلى الاختلاف القائم بين كل بلد وآخر فيما يتعلق بالتعاريف والمفاهيم، والطرق المستعان بها لتعريف الإعاقة ما يؤثر بالسلب على حصر عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في كل دولة بصورة دقيقة، وقد ساهمت الفروق الناشئة عن طرق فرز البيانات المتعلقة بحالات الإعاقة في وجود تحيزات كبيرة في تقديرات نسب أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة، ومما يعيق الجهود الرامية إلى وضع المسائل المتعلقة بحالات الإعاقة، في خضم جداول الأعمال على جميع المستويات المؤسسية، التباينات في البيانات المتعلقة بحالات الإعاقة.⁽⁵⁹⁾

ولذلك فقد عدت هذه الآلية من بين الواجبات التي تقع على عاتق الدولة الطرف لإعطاء صورة واضحة عن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وأنواع إعاقاتهم ونسبها ووضعها حقوقهم على ترابها، وعلى مدى امتثال تلك الدولة لالتزاماتها التعاقدية الواردة في الاتفاقية.⁽⁶⁰⁾

إلا أن البلدان العربية ومن ضمنها الكويت ولبنان لا زالت تبذل مجهودات متفاوتة، لتواكب التطور الذي حققه المجتمع الدولي عامة، والبلدان المتطورة خاصة في تنفيذ آلية جمع الإحصاءات،

58 - السيدة لورا ثابيتاز . برغمان والسيد ستيفان ترومل، التحالف الدولي للإعاقة - وثيقة الإرشاد والتوجيه الاستعمال الكفوء للآليات الدولية لمراقبة ورصد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولحمايتهم، جنيف، أيار/مايو 2010، ص 18 وما بعدها.

59 - هيئة الأمم المتحدة، تقرير الأمين العام، القضايا والاتجاهات الأخذة في الظهور ذات الصلة بالنهوض بالمعوقين، المرجع السابق.

60 - أنظر: المادة 31 من الاتفاقية.

ما جعل التقديرات متضاربة بين ما تعلنه الإدارة في الأوساط الرسمية، وما تقدمه الجمعيات والحركات التضامنية المهتمة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يدل على مدى تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المصونة لهم بنص القانون، ويمكنهم من المكانة المرموقة التي يجب أن يتبوأوها في المجتمع، ويؤثر بدوره كذلك على وضع السياسات العملية الناجعة لمكافحة أسباب الإعاقة، والتي ترفع نسب الإعاقة في الكويت ولبنان. (61)

-3- من خلال الأشخاص ذوي الإعاقة أو من يمثلهم قانوناً:

لقد توسعت الاتفاقية في تعداد الهيئات التي تقدم مساعدة للجنة في عملية رصد مدى حماية وتنفيذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دولياً وداخلياً، و من بين الهيئات التي أوكلت إليها هذه المهمة الشاقة والعسيرة ذكرت المجتمع المدني. (62)

"يسهم المجتمع المدني، وبخاصة الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات الممثلة لهم، في عملية الرصد ويشاركون فيها مشاركة كاملة".

غير أن الملاحظ على نص المادة أنها لم تتوسع في شرح الطرق والوسائل التي يمكن أن ينتهجها الأشخاص المذكورون في المادة للقيام برصد فعال وذو أثر إيجابي، وإنما ذكرت هذا النشاط

61 - أنظر: مقال بعنوان " ذوو الاحتياجات الخاصة في لبنان يطالبون بحقوقهم"، منشور بتاريخ 2015/5/11، على موقع الجزيرة نت www.aljazeera.net/news/arabic/2015/5/11
مقال بعنوان " الاحتياجات تستعجل تقرير التعديلات على قانون المعاقين"، المنشور في جريدة القبس الكويتية بتاريخ 2 ديسمبر 2018.

62 - لقد بينت المفوضية السامية لحقوق الإنسان علاقة الرصد بتنفيذ المعاهدات والاتفاقيات الدولية بقولها: ... وفي جميع معاهدات حقوق الإنسان، يرتبط التزام التنفيذ ارتباطاً وثيقاً بمكون الرصد. ورصد معاهدات حقوق الإنسان ضروري لا لتقييم ما إذا كانت التدابير المتخذة لتنفيذ المعاهدة قد اعتمدت وطبقت فحسب، وإنما أيضاً لتقييم نتائجها للاستفادة منها في التنفيذ .

وتشجع آليات الرصد على المساءلة، وتعزز على المدى الطويل قدرة الأطراف في معاهدات على الوفاء بتعهداتها والتزامها. دراسة موضوعية بشأن هيكل ودور الآليات الوطنية المعنية بتنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ورصد تنفيذها، عرضت أمام مجلس حقوق الإنسان في دورته 13 بتاريخ 22 ديسمبر 2009، ص 9.

المطلوب بصورة عابرة رغم أهميته الدولية والداخلية، وهذا من أوجه التقصير التي لحقت الاتفاقية خاصة إذا ما كان المجتمع المدني المهتم بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يحتاج إلى تكوين سياسي وقانوني لاطلاع المجتمع الدولي على الخروقات والانتهاكات التي تتعرض لها حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أو يعيش ذلك المجتمع ضغطا ومراقبة قبلية لكل تصرفاته وتحركاته الداخلية والخارجية من قبل الإدارة والسلطات التنفيذية بما يعوقه عن مهمة الرصد المرجوة منه في الاتفاقية.

ولهذا فقد حاولت وثيقة أساليب عمل اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة استدراك النقص المذكور سابقا فنصت على تفصيلات بخصوص رصد الأشخاص ذوي الإعاقة لمدى التنفيذ الدولي والوطني لما ورد في الاتفاقية المخصصة لحمايتهم وحقوقهم فنص البند 41 من وثيقة أساليب عملها على استعانة اللجنة المعنية بالوكالات المتخصصة، وبخبراء لتقديم المشورة بشأن تنفيذ الاتفاقية، وهذه المشورة هي من أهم أوجه الرصد الدولية من تلك الوكالات وهؤلاء الخبراء.

كما تنص الفقرة الثانية من نفس البند على تشديد اللجنة على أهمية المسؤولية الملقاة على هيئات المجتمع المدني في رصد مدى تنفيذ دولتها لالتزاماتها التعاقدية الواردة في الاتفاقية، ومن بينها إشراك تلك الهيئات في وضع السياسات والخطط التنموية وتطبيقها على أرض الميدان مع تقييم الإنجاز، وبالتالي فهذه الهيئات هي عين اللجنة في تلك الدولة، وذلك وفق ما يلي:

"ونظرا إلى أهمية المنظمات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة فيما يتعلق بوضع السياسات العامة والتشريعات والخطط والبرامج وتطبيقها وتقييمها، فإن اللجنة تشدد على أهمية أن تحرص الدول الأطراف على إشراك هذه المنظمات والتشاور معها في إعداد تقاريرها، على نحو يجسد واقع الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجع الدول الأطراف على اتخاذ ترتيبات معقولة، وتوفير الدعم لتمكين مختلف قطاعات الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة على نحو فعال".⁽⁶³⁾

63 - اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وثيقة أساليب عمل اللجنة، المرجع السابق، ص 7 وما يليها.

4- آلية رفع شكوى أو بلاغ من متضرر:

زيادة على آليات الحماية الدولية لضمان تنفيذ الدول الأطراف لالتزاماتها التعاقدية التي صادقت عليها في الاتفاقية، أرفق بالاتفاقية بروتوكول اختياري نص بدوره على آلية أخرى لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي آلية النظر في الشكاوى والبلاغات التي ترفع إلى اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من أي انتهاك لها من دولتهم التي تعد طرفاً في الاتفاقية، والبروتوكول الاختياري مع تبيان الإجراءات الواجب إتباعها عند النظر في تلك الشكاوى، إلى غاية إعداد اللجنة المعنية لتقرير عنها.

فنتص الفقرة الأولى من المادة الأولى من البروتوكول على اعتراف الدول الأطراف المصادقة على هذا البروتوكول الاختياري باختصاص لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تلقي البلاغات والشكاوى من الأفراد، أو مجموعات الأفراد المشمولين باختصاصها، والذين يدعون تعرضهم، أو تعرض حقوقهم لانتهاك من طرف دولتهم أو دولة أخرى طرف في البروتوكول، ولم يجدوا إنصافاً عادلاً منها، والنظر في هذه البلاغات أو الشكاوى.⁽⁶⁴⁾

- الشروط الشكلية والموضوعية للنظر في البلاغ أو الشكوى:

نص البروتوكول على إجراء مهم في الفقرة الثانية من المادة الأولى منه، ألا وهو عدم جواز استلام اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لأي بلاغ أو شكوى ضد دولة ليست طرفاً في هذا البروتوكول.⁽⁶⁵⁾

64 - تعترف الدولة الطرف في هذا البروتوكول باختصاص لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في البلاغات من الأفراد أو مجموعات الأفراد أو باسم الأفراد أو مجموعات الأفراد المشمولين باختصاصها والذين يدعون أنهم ضحايا انتهاك دولة طرف لأحكام الاتفاقية، والنظر في تلك البلاغات.

65 - أنظر المادة الأولى من البروتوكول الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ونص هذه الفقرة هو الذي فسح المجال أمام الدول الأطراف في الاتفاقية، ومنحها الحرية في عدم الانضمام لهذا البروتوكول الاختياري الذي يضع الإجراءات العملية والميدانية الفعالة لحماية دولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويدل عدم انضمام الدولة إليه على عدم اعترافها باختصاص هذه اللجنة أولاً، وتهربها من تنفيذ التزاماتها التعاقدية الواردة في هذه الاتفاقية ثانياً، وبالتالي تقيد اللجنة فلا تنظر إلا في الشكاوى المرفوعة إليها من أفراد صادقت دولتهم على هذا البروتوكول، وأرى أن مصادقة الدولة على هذا البروتوكول واعترافها بعمل هذه اللجنة دليل على مدى الشفافية التي هي سائدة في تلك الدولة من جهة، ولمدى قناعة سلطات تلك الدولة ووعيها بقضية الإعاقة والرعاية التي توليها للأشخاص ذوي الإعاقة فوق ترابها.

وقد بينت وثيقة أساليب عمل اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أهم الإجراءات المتخذة، ومن بينها أن تعين اللجنة مقراً خاصاً يعنى بالبلاغات بموجب البروتوكول الاختياري للاتفاقية يعد الخاص مشروع استمارة نموذجية لتقديم البلاغات، يتاح على الموقع الشبكي للجنة بجميع لغات عمل اللجنة.

بينما تنص الفقرة الثانية من المادة الرابعة من البروتوكول الاختياري على نظر اللجنة في البلاغات والشكاوى المقدمة إليها لا يعني ذلك ضمناً اتخاذ قرار بشأن مقبولية تلك البلاغات أو الشكاوى.

وتشترط اللجنة المعنية في البند 71 من وثيقة أساليب عملها عند استبعاد أحد أعضائها عن النظر في البلاغات أو الشكاوى المعروضة أمامها أن يكون ذلك العضو من رعايا البلد المتظلم منه، أو كانت له مصلحة شخصية في القضية التي هي قيد النظر والمتابعة، أو كان قد شارك بأي شكل من الأشكال في أحداث القضية التي هي محل نظر اللجنة.⁽⁶⁶⁾

66 - اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وثيقة أساليب عمل اللجنة، المرجع السابق، ص11.

وأما عن الشروط الشكلية الواجب توفرها في أي شكوى أو بلاغ من شخص ذي إعاقة متضرر أو من يمثله قانونا ضد دولة طرف في البروتوكول والتي انتهكت له حقا من حقوقه أو من دولة ضد دولة أخرى فتتص المادة الثانية من البروتوكول على أن اللجنة تعد البلاغ غير مقبول شكلا متى ما كان مجهول المصدر، أو شكل إساءة استعمال للحق في تقديم تلك البلاغات، أو كان منافيا لأحكام الاتفاقية، أو كانت المسألة نفسها - موضوع البلاغ - قد سبق أن نظرت فيها اللجنة، أو كانت - أو ما زالت - محل دراسة بمقتضى إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو التسوية الدولية، أو لم تستنفذ كافة وسائل الانتصاف الداخلية، أو كان غير مؤسس قانونا، أو غير مدعم ببراهين كافية، أو كانت الوقائع - موضوع البلاغ - قد حدثت قبل بدء نفاذ هذا البروتوكول بالنسبة للدولة الطرف المعنية، إلا إذا استمرت تلك الوقائع بعد تاريخ النفاذ.

وإذا توفرت كامل تلك الشروط جاز آنذاك للجنة النظر في موضوع الشكوى وفق الإجراءات التي تبينها المواد الخامسة والسادسة والسابعة من نفس البروتوكول.

أما المادة الثالثة من البروتوكول فقد اهتمت بسرية أي بلاغ يقدم إليها ضد أي دولة طرف وعدم إفشائه كونه يشكل مساسا بسيادة تلك الدولة وكرامتها، إذ قد يتضح بعد التحقق أنه لا يعدو أن يكون إشاعة أو وشاية كاذبة.⁽⁶⁷⁾

ثم تحول اللجنة حيثيات ذلك البلاغ إلى الدولة المعنية به لتقديم ردها بخصوصه في غضون ستة أشهر من يوم استلامها لتلك حيثيات، ليكون ذلك الرد كتابيا يتضمن تفسيرات أو بيانات توضح

67 - أنظر نص المادة الثالثة من البروتوكول الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

فيها المسألة محل النزاع، وتوضح أي إجراءات انتصاف تكون تلك الدولة قد اتخذتها في حق المبلغ أو الشاكي مهما كانت صفته.⁽⁶⁸⁾

أما المادة الرابعة من نفس البروتوكول فقد نصت على التدابير الاستعجالية التي توجب اللجنة المعنية على الدولة الطرف اتخاذها قبل النظر في موضوع البلاغ أو الشكوى.

ويجوز لضحية الانتهاك أو من يمثلها قانوناً أن يقدم طلباً إلى اللجنة لتوجيه طلب إلى الدولة المتظلم منها لاتخاذ تدابير مؤقتة إلى غاية الفصل النهائي في القضية كوقف تنفيذ أحكام قضائية نافذة، وتقرر اللجنة، أو المقرر الخاص الذي يتولى القضية بالنيابة عنها، إن كان سيتولى إبلاغ هذا الطلب إلى تلك الدولة أم لا.

وقد تداركت الفقرة الثانية من هذه المادة أن تلك التدابير الاستعجالية التي تأمر اللجنة بها لا تعد ضمناً لقرار نهائي منها في موضوع النزاع، وإنما هي للحفاظ على آثار ذلك الحق و أدلته، أو وقف تنفيذ أحكام نهائية تقضي بالإعدام، أو الفصل من المنصب، أو... ريثما ترد الدولة كتابياً على فحوى البلاغ أو الشكوى كتابياً في أجل ستة أشهر، كما سبق ذكره.⁽⁶⁹⁾

68 - رهنا بأحكام المادة 2 من هذا البروتوكول، تتوخى اللجنة السرية في عرض أي بلاغ يقدم إليها على الدولة الطرف، وتقدم الدولة المتلقية إلى اللجنة، في غضون ستة أشهر، تفسيرات أو بيانات مكتوبة توضح فيها المسألة ونوضح أي إجراءات انتصاف تكون تلك الدولة قد اتخذتها.

69 - عندما تمارس اللجنة سلطتها التقديرية وفقاً للفقرة الأولى من هذه المادة، فإن ذلك لا يعني ضمناً اتخاذ قرار بشأن مقبولية البلاغ أو موضوعه.

الفصل الثاني

الالتزام الوطني والمقارن بحق المعاق في العمل والية تنفيذه

تعتبر حقوق الإنسان والحريات الأساسية حقوقا يكتسبها جميع البشر بالولادة، كما هو مشار إليه في إعلان وبرنامج عمل فيينا كما اعتمدهما المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان في ٢٥ يونيو ١٩٩٣.

وهي تنبثق عن جوهر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي يبدأ كما يلي: «لما كان الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم....». وتجد لها تطبيقا في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من النصوص الدولية.

وأكدت الدول مرارا على هذا المبدأ الوارد في إعلان كوبنهاغن وبرنامج العمل كما اعتمدهما القمة العالمية للتنمية الاجتماعية عام ١٩٩٥ الذي يحمل الحكومة أولا وآخرا مسؤولية العمل على تعزيز هذه الحقوق والحريات وحمايتها، وكان يفترض أن يفضي الإقرار بهذه المسؤولية إلى المصادقة على النصوص الدولية وتطبيقها والانضمام إلى الإعلانات المعترف بها دوليا والمتعلقة بإزالة التمييز وتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها، ولكن البيانات ظلت حبرا على ورق كما يتضح من الصرخات المتتالية الصادرة عن رؤساء الدول والحكومات في كوبنهاغن، من أجل تعزيز الامتثال للنصوص الدولية وتفادي التحفظ قدر الإمكان.

وترتدي حقوق الإنسان كافة طابعا عالميا متكاملًا مترابطا وغير قابل للتجزئة، ويتوجب على الدول بغض النظر عن أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية كافة .

ويعتبر الحق في التنمية حقا انسانيا غير قابل للتصرف يخول كل فرد وكل الشعوب المشاركة والمساهمة والتمتع بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية التي تتحقق بموجبها حقوق الإنسان والحريات الأساسية كاملة، كما أشير إليها في إعلان الأمم المتحدة حول الحق في التنمية عام ١٩٨٦.

وحيث لا يمكن خرق حقوق الإنسان وحيث لا يتفوق حق على آخر، لا يمكن تعزيز حق على حساب حق آخر.⁽⁷⁰⁾ وبينما تسهل التنمية التمتع بجميع حقوق الإنسان، لا يمكن وفقا لذلك أن يبرر غياب التنمية انكار حقوق الإنسان المعترف بها دوليا (إعلان فيينا). بمعنى آخر، لا بد من تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها من دون قيد أو شرط.

ورغم وجود القوانين الوطنية والإقليمية والدولية والنصوص على اختلافها، ورغم نشاطات الهيئات الدولية وجهود المنظمات غير الحكومية، إلا انه لا ينفك المعوقون في العالم يتعرضون لانتهاكات فاضحة لحقوقهم الإنسانية، وهذا أمر لا شك فيه حيث تشير الاحصاءات المتوفرة في مجال العمل إلى أن معدلات البطالة في صفوف العمال المعوقين تفوق بأشواط معدلات البطالة في صفوف سائر العمال.⁽⁷¹⁾ ويزداد الوضع خطورة مع مشاكل النفاذ الى البيئة المادية بما فيها وسائل النقل والمساكن وأماكن العمل وخطر فقدان الامتيازات عند المباشرة بالعمل ناهيك عن الأحكام المسبقة التي يطلقها عدد من أصحاب العمل وزملاء العمل والرأي العام، ولكن هذا لا ينفى إحراز بعض التحسن، فالنمو الملموس في التشريعات المحلية المناهضة للتمييز خلال السنوات المنصرمة مشجع، مع أن سن القوانين لا يضمن إنفاذها. ولا تنفك جهود الوكالات الدولية وخاصة منظمة العمل

70 - ميثاق الأمم المتحدة لسنة 2001، الفقرة 10، متاح على الموقع الالكتروني للأمم المتحدة:

www.un.org/arabic/documents/GADocs/56/A_56_100.pdf

71 - انظر: التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، الشباب والمهارات تسخير التعليم لمقتضيات العمل، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، منشورات اليونسكو، 2012.

الدولية الهادفة إلى تعزيز التساوي في الفرص والمعاملة، تحرز تقدما في مكافحة تهميش المعوقين اقتصاديا واجتماعيا، وعسى ترسخ اتفاقية الأمم المتحدة الجديدة الجهود الوطنية والدولية وتدفق زحما متجددا في المساعي الرامية إلى القضاء على التمييز على أساس الإعاقة وتعزز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.⁽⁷²⁾

المبحث الأول: مدى تنفيذ الالتزام الدولي بشأن حق المعاق في العمل في القانون الكويتي واللبناني مقارنة بالقانونين المصري والفرنسي.

اهتمت الدول العربية بالتشريعات الخاصة بالمعوقين وخاصة مسألة التشغيل باعتبارها مسألة تكمل منطقيا ما وضع التأهيل من أجله بمفهومه الشامل؛ فالحصول على عمل من طرف شخص معوق ليس هدفا في حد ذاته بقدر ما هو وسيلة للحفاظ على كرامته والارتقاء إلى مستوى يجعل منه شخصا فاعلا منتجا ومساهما في التنمية الاجتماعية بمفهومها الشمولي حيث لوحظ بان عدد من التشريعات ربطت التشغيل بالتأهيل باعتبارهما طرفين لمعادلة واحدة.

كذلك أصدرت الجامعة العربية "الاتفاقية العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣" بشأن تشغيل الأشخاص المعوقين والتي عالجت موضوع التأهيل المهني للمعوقين والتي تتماشى مع العقد الدولي للأشخاص المعوقين ١٩٨٣ - ١٩٩٢ الذي يعتبر البداية الحقيقية لبلورة بعض التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين من خلال شعار المشاركة الكاملة والمساواة في كافة مجالات الحياة. وقد زاد الاهتمام العربي بذلك منذ مؤتمر الكويت الإقليمي للمعوقين (١ - ٤ - نيسان ١٩٨١) وميثاق حقوق المعاقين العربي في أيلول ٢٠٠٢ ، حيث يعتبر الالتزام بتشغيل الشخص

⁷² -Wehman, P.; Revell, G.; Kregel, J. 1997. "Supported employment: A decade of rapid growth and impact", in P. Wehman, J. Kregel and M. West (eds): Supported employment research: Expanded competitive employment opportunities for persons with significant disabilities (Richmond, Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Centre on Supported Employment).

المعوق وسيلة أفضل بالنسبة للمعوق لما في ذلك من ضمانة لحقه في العمل مع وجوب مراعاة تأهيله تأهيلاً سليماً ومتابعته في عمله للمحافظة على مستواه ، وبهذا نضمن حق الطرفين المعوق يعمل وينتج وصاحب العمل يفيد ويستفيد؛ كما أن ظروف كثير من البلدان تتجه إلى تضيق فرص العمل المتاحة للأشخاص المعوقين مما يجعل مجال المنافسة غير متوازن مع التأكيد على ضرورة التأهيل الكامل.

وقد أشارت تقديرات صادرة عن جامعة الدول العربية إلى أن نحو عشرين مليون شخصاً معوقاً يعيشون في الدول العربية حتى نهاية عام ٢٠٠٥⁽⁷³⁾ ولا توجد إحصاءات حديثة تبين ما طرأ على هذا العدد من تغيير ولا تختلف مشكلة الإعاقة في العالم العربي عن الواقع السائد في معظم الدول النامية إلا أن الظروف المرتبطة بالحروب وأعمال العنف المسلح التي تعيشها بعض الأقطار العربية كالعراق وفلسطين وسوريا قد تساهم في إضافة صعوبة في تخصيص الموارد اللازمة لمواجهة احتياجات تأهيل هذه الأعداد الإضافية، إضافة إلى ضعف التخطيط والتنسيق والإعلام والتوعية والافتقار إلى الدراسات الإحصائية والعلمية الدقيقة حول حجم الإعاقة وتأثيرها على الواقع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة والمجتمع.

وقد بدأ الاهتمام في الدول العربية في مجال التربية الخاصة حديثاً؛ حيث قامت بإنشاء برامج للتأهيل والتربية الخاصة للمعوقين، وإن تفاوتت مستويات هذه البرامج من دولة إلى أخرى. فعلى المستوى الرسمي وضعت الدول العربية القوانين والتشريعات لإنشاء برامج التأهيل المختلفة وهذه القوانين والتشريعات تتوافق والمبادئ الدولية للتأهيل التي وضعتها المنظمات والهيئات التابعة للأمم

73 - عزيز داوود، الإعاقة من التأهيل إلى الدمج: مقدمة حول التأهيل في المجتمع المحلي للأشخاص المعوقين: المفهوم والتطبيق، 2006، مؤسسة مصطفى قانصو، بيروت، ص 35.

المتحدة كمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا)

(ESCWA) (Asia Western for Commission Social and Economic Nations United)

ومنظمة التربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)

(UNESCO) (Organization Cultural and Scientific Educational Nations United)

وصندوق رعاية الطفولة

(UNICEF) (Fund Emergency Children's international Nations United)

كما بادرت الدول العربية في العقود الثلاثة الأخيرة لوضع تشريعات على المستوى الإقليمي وأنشئت منظمات عربية إقليمية تعمل في مجال التربية الخاصة والتأهيل؛ وهناك الكثير من الجهود التي تبذل على المستوى الإقليمي ويقصد بها على مستوى الدول العربية بصفة عامة فيما يخص مجال رعاية المعوقين نذكر منها:

1- اهتمام جامعة الدول العربية بشؤون المعوقين، ومن جوانب هذا الاهتمام إصدار ميثاق العمل

العربي للمعوقين الصادر عن مؤتمر العام الثالث لشؤون المعوقين عام ١٩٨١.

2- إجراء البحوث والدراسات وعقد المؤتمرات المرتبطة بهذا الموضوع واهتمام المنظمة العربية للتربية

والثقافة والعلوم بإصدار النشرات والكتيبات وإجراء البحوث والدراسات وعقد الندوات المهمة

بشؤون المعوقين.

3- اهتمام المكتب الإقليمي لشؤون المكفوفين لمنظمة الشرق الأوسط ومقره الرياض بكل ما يخص

المكفوفين من تحديد احتياجاتهم ومشكلاتهم وبرامج الرعاية التي يحتاجونها.

4- اهتمام المعهد الإفريقي للتأهيل ومقره في زيمبابوي بشؤون التوجيه والتدريب والتأهيل المهني

للمعوقين وتشغيلهم وكل الدول العربية الإفريقية عضو في هذا المعهد. (74)

وقد وقعت الكويت و لبنان بصفتهم أعضاء في الجامعة العربية على إطلاق العقد العربي للإعاقة (2003-2012) الذي تم تبنيه في مؤتمر " الإعاقة في الوطن العربي "الذي انعقد في تونس عام ٢٠٠٣. (75) وبالرغم من أن الأمم المتحدة لم تتبن العقد العربي الذي لم يميز بين الاتجاهات المبنية على الحقوق واتجاهات المساعدة التي تركز أكثر على الإعفاءات والحصص إلا انه وثيقة هامة تشير إلى التزام الحكومات العربية بتنفيذ برامج الإعاقة؛ علاوة على ذلك دليل هام للبرامج التي تساعد على دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع.

فالشخص المعوق بوصفه من مواطني الدولة يتمتع بالحقوق الأساسية للمواطن والتي تنظمها الدساتير عادة، ويعتبر حق العمل أحد هذه الحقوق التي يكفلها القانون لكل فرد، فقد تضمنت مختلف الدساتير العربية النص على حق المواطنين في تولي الوظائف عموماً ومنها الوظائف العامة ومن هذه الدساتير: دستور دولة الكويت (المادة 41)، دستور جمهورية مصر العربية المادة (١٤)، ودستور الجمهورية اللبنانية المادة (١٢).

وباختلافات بسيطة تنص قوانين دولة الكويت والجمهورية اللبنانية وجمهورية مصر العربية على بدهة حق الشخص المعوق في العمل، وكذلك إلزام القطاعات الإنتاجية بتخصيص نسبة من شواغر العمل للمعوقين المؤهلين إلا أن هذه النسبة تختلف من دولة إلى أخرى.

إن التشريعات العربية موضوع البحث ركزت في معظمها على التأهيل وإعادة التأهيل، باعتبارهما مجموع عمليات تهيئ الشخص المعوق للدخول إلى مرحلة الحياة المهنية سواء ما كان

74 - أسماء سراج الدين هلال، تأهيل المعاقين، 2009، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص 69-70.

75 - أنظر تقرير المنظمة العربية للأشخاص ذوي الإعاقة على الموقع الإلكتروني:

www.aodp-lb.net/_report.php?events_id=51

منها المفتوحة أو ما قد يجري منها داخل ورشات محمية أو غيرها وكيف أن بعض هذه التشريعات تعطي صيغة الإلزام لانخراط الشخص المعوق في التأهيل للدخول إلى الحياة العملية وإن تحويل المعوق عدد من الامتيازات أو الفوائد لا يجب أن يكون ذريعة للتمييز بين المواطنين في المجتمع الواحد وصولاً بالشخص المعوق في المجتمع إلى مستوى غير المعوق في الحقوق والواجبات، ذلك أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحقيقية هي التي تنفيذ هذه السياسة وتفعيل آلياتها ومعاملة مواطني تجعل الإنسان منطلقها وغايتها وبالتالي يلزم المجتمع الواحد على قدم المساواة، فهذا لا يجب أن ينسبنا أن عماد السياسة التنموية الناجحة هو بناء دولة الحق والقانون التي يعامل فيها المواطنون سواسية دون تمييز حسب اللون أو الشكل أو الجنس أو الانتماء الاجتماعي أو المستوى المادي، وهذا يتماشى مع روح المبادئ الإسلامية السمحة؛ فبعضاً من هذه التشريعات تعطي صبغة الجوب والإلزام لانخراط الشخص المعوق في التأهيل، وبالخصوص للدخول إلى الحياة العملية.

ويمكننا القول أن النماذج التشريعية موضوع الدراسة تعبر عن اختلافات في منطلقات التحليل، وفي مستويات النمو والأهداف المرسومة وآليات بلوغها إلا أن أهم اختلاف بينها وبين التشريعات الغربية يتمثل في أن التشريعات العربية خاصة بمجال الإعاقة استوعبت جيداً أنه لا يمكن معالجة قضايا الإعاقة دون رؤية شمولية تدخل في مشروع تنموي نهضوي طموح؛ ومن جهة أخرى تشريعات تغطي عليها روح الاختزال ولا تأخذ بعين الاعتبار المقاربة التنموية السليمة فتسقط في النقل عن قوانين بلدان أخرى أو تعوم بوضع قرارات متسارعة تحت ضغط الحاجة. ورغم أن دساتير مختلف الدول العربية تنص على حق المواطن في تولي الوظائف العامة وأن القانون يكفل لهم هذا الحق إلا أن الشروط الخاصة بكل وظيفة والتي تتضمن غالباً شرط اللياقة الصحية؛ تجعل الشخص المعوق مستبعداً تلقائياً من المنافسة لشغل الوظيفة، وإذا كان من الطبيعي اشتراط سلامة العقل وسلامة الجسم من الأمراض المعدية ، فإن من العدل إفساح المجال لمن به إعاقة لا تحول بينه

وبين ممارسة الوظيفة المطلوبة مع مراعاة التنافس وتوافر بقية الشروط لان الشخص المعوق مواطن كبقية المواطنين ومن حقه ان يتمتع بهذا الحق الذي يكفله القانون للجميع.

وإذا نظرنا إلى التشريعات المتعلقة بحق المعوق في العمل، نجد أنها جميعها تتفق حول مبدأ تقرير هذا الحق للشخص المعوق، غير أنها تشترط في المعوق حتى يحصل على هذا الحق أن يكون مؤهلاً؛ مما يجعل ذلك عقبة في طريق عمله حيث أن عملية التأهيل تحتاج أيضاً إلى تشريعات ملزمة حتى يتحقق له الحصول على حقه في العمل الذي يكفله القانون وهكذا يتبين أن حق الشخص المعوق في العمل يبقى نظرياً أكثر منه واقعياً في جل التشريعات.

وإذا قارنا بين الواقع المعاش وبين ما هو منصوص عليه في هذا التشريع أو ذاك، يتأكد لنا باللمس أن القوانين تظل في كثير من الحالات نوعاً من الطموحات التي يتطلع المجتمع إلى تحقيقها والوصول إلى نوع من التطابق معها وهذه القوانين والتشريعات الخاصة يجب أن تظل إطاراً للعمل يساعد على التوجيه والتقييم والتخطيط؛ فالإقرار بضرورة تأهيل الأشخاص المعوقين للإسهام فعلياً في التنمية لا يجب أن يكون ذريعة لإعطاء عملية التكفل طابعاً يخنق روح المبادرة، ويقتل القدرة على الاستقلال الذاتي لدى الشخص المعوق، والنصوص التشريعية موضوع الدراسة تعكس وعياً مهماً يتضمن رؤية مستقبلية واعدة فالمهم هو أن يخضع الأمر لمنطق "لا إفراط ولا تفريط"، إذ أنه إذا كان للإهمال والإقصاء والتهميش نتائج اجتماعية ونفسية، فإن التكفل التام بكل حاجات الشخص المعوق مهما كانت إعاقته يعتبر تكريساً لإعاقته وتعميقاً لها فالتكفل المطلوب في كل الأحوال هو التكفل المتوازن الذي يساعد الشخص المعوق على تحقيق أقصى ما يمكن من درجات الاستقلال الذاتي دون تبعية أو اتكالية، ذلك إن تكريس روح الاتكال والتبعية عبر الممارسات الخاطئة أو المبالغ فيها تجاه الشخص المعوق قد تكون له نتائج غير محمودة على تطور الشخصية الاجتماعية لهذا الشخص، ومن ثم على سلوكياته وممارساته ومن ذلك ما قد يلجأ إليه بعض

الأشخاص المعوقين - اضطرارا أو اختيارا- من ممارسة التسول بحجة الإعاقة مما يؤدي إلى ما نراه اليوم في كثير من الأوساط من الربط بين الإعاقة والتسول وتحول الإعاقة الجسدية إلى إعاقة اجتماعية تحدد مصير الشخص وترهن وجوده وغير بعيد عن هذا التحليل ما زالت الدراسات الدولية حول الموضوع تؤكد على أن إهمال أو إغفال أو عدم التخطيط لتأهيل الأشخاص المعوقين يرشحهم للعيش في أوضاع اجتماعية ومادية هشة بل إن الكثير من التصنيفات المعمول بها حاليا في مجال التنمية البشرية تجعل الأشخاص المعوقين غير المؤهلين في خانة الفئات الاجتماعية التي تتخبط وتعاني من الفقر والجهل .

ومما تقدم، فإن مجموعة من الملاحظات تفرض نفسها:

أولا: إن بذل المشرع العربي حسب كل بلد ودرجة تطوره- لجهد متقدم في محاولة التعريف والحصص، يعبر عن تقدم في درجة الوعي، يجب تثمينها وإعطائها ما تستحق من الاعتبار والأهمية، ويعتبر العمل التشريعي المتجسد في قوانين تعرف أو تحدد الإعاقة عاجزا عن تلبية ولو جزء من الحاجات والتحديات المتنوعة التي تطرحها الإعاقة ويعبر عنها الواقع المعاش لكل شخص معوق؛ فالتشريع يظل بحكم طابعه العام عملا نظريا جامدا إذا لم يتم ربطه وتصريفه من خلال برامج ومخططات في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والحياتية بشكل عام.

ثانيا: وضع الآليات وتفعيلها: ذلك أنه من المفروض أن يتحول كل تشريع وطني إلى مجموعة من الإجراءات العملية التي يتوزع تنفيذها على عدد من القطاعات الحكومية وذلك بناء على تصور مبرمج ينبغي أن يرسم الأهداف ويحدد مراحل الإنجاز وأشكال التطبيق، فالعمل تجاه المعوقين لا يمكن تصوره كعمل يبدأ من نقطة لينتهي تماما في نقطة أخرى بل أن أي عمل حكومي جاد ومخطط له بإحكام يجب أن يأخذ في الاعتبار أن الإعاقة ظاهرة حية ومتطورة قد تتراجع إسقاطاتها السلبية إذا استطاع المجتمع الانفتاح على أصحابها، وقد تتفاقم أعراضها ومظاهرها

إذا تبنى المجتمع جزئياً أو كلياً سياسة الإهمال وبالخصوص الإقصاء والتهميش تجاه الشخص المعوق.

ثالثاً: تغيير المواقف الاجتماعية وتصحيح الوعي المغلوط تجاه الإعاقة: إن تفعيلًا إيجابياً لبعض المفاهيم المتقدمة الواردة في التعاريف التي تطرحها التشريعات العربية سيعمل على المزيد من تغيير المفاهيم السلبية السائدة داخل العديد من المجتمعات العربية تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين، فالمسألة لا تنحصر فيما يراه بعض الباحثين بنوع من رد الاعتبار، بل بتأسيس رؤية إنسانية تتجاوز الاختلافات الطبيعية والعادية بين بني البشر لتعميق ما يوحدهم، ويخلق التقارب والتواد بينهم على اعتبار أن لكل شخص مهما بلغت سلامته الجسدية عجزاً أو نقصاً يعاني منه وعلى اعتبار أن ما يهم التعامل معه لدى الأشخاص المعوقين ولدى كل إنسان ليس هو ما يعجزون عن القيام به بل هو ما يستطيعون تحقيقه حسب قدراتهم.

يتضح مما سبق أن الحق في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين تتفق عليه نصوص ودساتير وقوانين الدول العربية في مجملها وقد تطور بعضها ووصل لجعل التأهيل واجب إلزامي على أسرة الشخص المعوق، لكنها تتباين من حيث تطور التنظيم القانوني له، ويعود ذلك لتباين الأوضاع الاقتصادية من جهة ومدى تطور الرؤية الرسمية والاجتماعية تجاه المعوقين من جهة أخرى وإن كان يجمعها سمات مشتركة مثل:

1- الخلط بين المفاهيم: تخلط غالبية القوانين العربية بين مفهوم التأهيل الشامل الذي تقصد به التأهيل المهني وبين التأهيل الاجتماعي الذي يهدف إلى مساعدة الشخص المعوق على التكيف الاجتماعي ليستطيع أن يندمج ويشارك في نشاطات الحياة المختلفة في المجتمع.

2- العزل: إن القاعدة في القوانين العربية على اختلافها هي أن التأهيل يتم بمراكز ومؤسسات خاصة، والاستثناء أن يتم التأهيل بالبيئة الطبيعية للشخص المعوق والسبب الجوهرى لذلك يعود

لنقل التجربة الأوربية ومحاولة الاستفادة من التطورات العلمية والتقنية بمجال الإعاقة دون تطوير تجارب محلية تعتمد على الميزات النسبية للمجتمعات العربية ويضاف لذلك بالطبع التقسيم الطبي الذي ينتج العزل الفئوي كيديهية منطقية، فحتى التأهيل المهني يتم كقاعدة بمراكز تدريب خاصة ويتم التدريب على بعض المهن المحددة غالبيتها مهن حرفية يدوية.

3- سيطرة رؤية الرعاية: يعكس تنظيم القوانين العربية لحق التأهيل الرؤية القائمة على الرعاية فعدد من القوانين العربية ينظم التأهيل بحيث يوفر للشخص المعوق كل ما يلزمه ويبالغ بتوفير المستلزمات بحيث يحد من قدرة الشخص على الاعتماد على ذاته وبالتالي يحد من قدرته على الاستقلال، ويمثل القانون الكويتي النموذج الواضح على ذلك، ويعود ذلك لقلّة عدد الأشخاص المعوقين نسبة لمجموع السكان بالإضافة لوفرة الموارد المالية للبلاد.

إن بلادنا العربية لا تزال بحاجة ماسة لتطوير أنظمتها وخدماتها في الرعاية الاجتماعية بحيث تلتزم في خططها بخطين متوازيين: أولهما الخط الحضاري الإسلامي الذي ضمن كرامة الإنسان وصحته وأساسياته الأخرى، وثانيهما الخط الوضعي الذي خطى خطوات واسعة ومنتزعة وفعالة في رعاية المعوقين وتنظيم الحياة الاجتماعية لعامة فئات المجتمع.

المطلب الأول: اهداف إصدار القانونيين الكويتي واللبناني بشأن رعاية المعاقين والأشخاص موضوع الحماية القانونية.

تنبثق فلسفة المشرع الكويتي واللبناني في إصدار قانون ذوي الاعاقة من القيم العربية الإسلامية والدستور الكويتي واللبناني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين والمؤكد على المرتكزات التالية⁽⁷⁶⁾:

- احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة.
- المشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم.
- تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة.
- المساواة بين الرجل والمرأة المعوقين في الحقوق والواجبات.
- ضمان حقوق الأطفال المعوقين وبناء قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجه في المجتمع.
- توفير التجهيزات المعقولة لتمكين الشخص المعوق من التمتع بحق أو حرية ما أو لتمكينه من الاستفادة من خدمة معينة.
- قبول الأشخاص المعوقين باعتبارهم جزءاً من طبيعة التنوع البشري.
- الدمج في شتى مناحي الحياة والمجالات وعلى مختلف الأصعدة بما في ذلك شمول الأشخاص المعوقين وقضاياهم بالخطط التنموية الشاملة.
- تشجيع البحث العلمي وتعزيزه وتبادل المعلومات في مجال الإعاقة وجمع البيانات والمعلومات والإحصاءات الخاصة بالإعاقة التي تواكب ما يستجد في هذا المجال.
- نشر الوعي والتثقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين وحقوقهم.

76 - أ. أحمد نايل الغرير، التربية الخاصة في الأردن، عمان، دار الشروق، 2009، ص 226.

وعليه صدر في لبنان القانون رقم 220 لسنة 2000 الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين⁽⁷⁷⁾، ليعالج المشاكل التي تعاني منها هذه الفئة ويعمل على ادماجها تشريعياً ضمن المجتمع حيث تناول القانون: (78)

1. حق المعاق في الحصول على الخدمات الصحية وإعادة التأهيل. (79)

2. حق المعوّق ببيئة مؤهلة. (80)

3. حق الشخص المعوّق بالتنقل والمواقف ورخص السوق. (81)

4. حق الشخص المعوّق بالسكن (82)

5. حق الشخص المعوّق بالتعليم والرياضة. (83)

77 - القانون رقم 220 لسنة 2000 الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين في لبنان، صدر بتاريخ 8 حزيران 2000، بعد التصديق على مشروع القانون الوارد بالمرسوم رقم 1834 تاريخ 3 كانون الأول 1999 والمتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، كما عدلته لجنة الإدارة والعدل ومجلس النواب. للقانون عشرة أقسام تتضمن مئة ومادتين قانونيتين. وتفصيل تلك الأقسام كالتالي: القسم الأول: في المصطلحات والتعريفات والتصنيف والبطاقة. القسم الثاني: الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين. القسم الثالث: في حق المعوق بالحصول على الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم. القسم الرابع: في حق الشخص المعوق ببيئة مؤهلة. القسم الخامس: في حق الشخص المعوق بالتنقل والمواقف ورخص السوق. القسم السادس: في حق الشخص المعوق بالسكن. القسم السابع: في حق الشخص المعوق بالتعليم والرياضة. القسم الثامن: في حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف وبالتقديمات الاجتماعية. القسم التاسع: أحكام ضريبية متفرقة خاصة بالشخص المعوق المواد: القسم العاشر: أحكام مختلفة وختامية.

78 - د. نادر عبد العزيز شافي، معوقون أو ذوو احتياجات خاصة، نحن والقانون، مجلة الجيش اللبناني، العدد 337 - تموز 2013.

(79) المادة 27 وما يليها من القانون رقم 220 لسنة 2000

(80) المادة 33 وما يليها من القانون رقم 220 لسنة 2000

(81) المادة 44 وما يليها من القانون رقم 220 لسنة 2000

(82) المادة 55 وما يليها من القانون رقم 220 لسنة 2000

6. حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف وبالتقديمات الاجتماعية.

وهذا الحق سوف نتناوله بشيء من التفصيل لارتباطه بأصل فكرة الدراسة حيث أنه بالاطلاع على نص المادة 68 وما يليها من القانون الرقم 2000/220 نجد أنها قد أعطت لذوي الإعاقة كما لسائر افراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، وتلتزم الدولة بالعمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، بحيث لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة، ويعتبر بحكم الملغى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو ما شابه ذلك من تعابير والفاظ، مما يؤدي الى الحول دون قبول طلب المعوق، وتعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة وفترة التدرج المعمول بها كافية لقبول التوظيف أو رفضهم، على ان تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من اجراء الامتحانات .

وتتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام، بالتعاون والتنسيق مع مديريةية التعليم المهني والتقني بشكل خاص، تأهيل المعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم الى سوق العمل العادية، أو الى مشاغل محمية، أو الى مراكز المساعدة بالعمل، أو الى مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية، ومتابعة عملهم، كما تتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم اذا امكن الى سوق العمل العادية.

كما نص القانون على إعطاء تعويض بطالة وتشكيل لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل بالإضافة إلى تخصيص نسبة من الوظائف للأشخاص المعوقين بنسبة (3%) على الأقل من العدد الإجمالي للفئات والوظائف جميعها، وقد أعطى القانون حوافز في هذا المجال بحيث يستفيد كل رب

عمل في القطاع الخاص يستخدم معوّقين بعدد أكبر مما هو ملزم به، من حسم على ضريبة الدخل قيمته الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوّق غير ملزم باستخدامه.

ولا يجوز صرف اي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها أو بأية وظيفة أخرى ضمن الادارة.

7. حق المعوّق في التقديمات الاجتماعية. (84)

من ناحية أخرى نجد انه لم يختلف التشريع الكويتي كثيرا عن ما ذهب إليه مثيله اللبناني، حيث كرس الدستور الكويتي الحماية المقررة لذوي الاعاقة (85) (86)، ومن ثم في ظل القانون رقم

(84) المادة 79 وما يليها من القانون رقم 220 لسنة 2000

85 - صدر الدستور الكويتي في 14 جمادى الآخرة 1382هـ. الموافق 1962/11/11 وتضمن عدة نصوص تكفل الحقوق الأساسية لأفراد المجتمع، ومما لا شك فيه أن الاشخاص المعوقين لهم الحق في التمتع بالحقوق كما يتمتع بها كافة أفراد المجتمع، ومن خلال مطالعة الدستور يتبين أنه قد نصت المادة (7) "أن العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين"، ونصت المادة (8) على أن "تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين"، بينما نصت المادة (10) على أن: "ترعى الدولة النشء وتحميه من الاستغلال وتقيه الإهمال الأدبي والجسماني والروحي"، وتناولت المادة 11 أن "الدولة تكفل المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل، كما توفر له خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية"، وجاءت المادة (29) لقر صراحة "أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، وأقرت المادة (40) أن: "التعليم حق الكويتيين ... وتهتم الدولة خاصة بنمو الشباب البدني والخلقي و العقلي. أنظر: التشريعات الكويتية، دستور دولة الكويت، سلسلة تصدرها جمعية المحامين الكويتية، مجاس الإدارة، 2010-2012.

86 - يتضح لنا بعد استعراض نصوص الدستور الكويتي أنه لم يتضمن أي نص يوجه للأشخاص المعوقين بشكل مباشر، وإن دل ذلك على أمر فإنه يدل أن الدستور الكويتي لم يميز بين الأشخاص المعوقين وباقي أفراد المجتمع وأنهم جزء لا يتجزأ منه، وبالتالي ما تم ذكره من نصوص تجلّي فيها ضمانات عدم التمييز على أسس الإعاقة، وتأكيدا واضحا أن السيادة للأمة وهي مصدر السلطات جميعاً، وتعهدا بينا بأن الدولة يقع على عاتقها مسؤولية تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين شرائح المجتمع، وتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والرعاية الصحية والاهتمام بنمو الشباب البدني والخلقي والعقلي، كل ذلك يدعم رأي الباحث بأن الدستور الكويتي قد كفل للأشخاص المعوقين حق التمتع بمختلف صور الرعاية، وحققهم الكامل بأن دستور دولة الكويت قد كفل للأشخاص المعوقين حق التمتع بمختلف صور الرعاية، وحققهم الكامل في المشاركة مع باقي أفراد المجتمع وصنع القرار كونهم جزء من هذه الأمة، وكفالة تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص يجعل استحقاق الأشخاص المعوقين في تقلد المناصب العليا داخل أجهزة السلطة التنفيذية، أو شرف تمثيل

(٨) لسنة ٢٠١٠ في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعديلاته لسنة 2016⁽⁸⁷⁾ ومن ثم لن نبحت هذه الحماية في ظل قانون العمل الكويتي رقم (٦) لسنة 2010، ونظام الخدمة المدنية لسنة 1979 وذلك لأن المشرع الكويتي لم يعالج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعين أعلاه، ولم يورد أي نص يتعلق بهذه المسألة إنما عالج المسائل المتعلقة بعمل هؤلاء الأشخاص سواء في القطاع الأهلي، أو القطاع الحكومي بموجب القانون رقم (٨) لسنة ٢٠١٠ المذكور سالفًا.

ترسيخا لحماية حقوق الأشخاص المعوقين، فقد قن المشرع الكويتي أوجه هذه الحماية لتلك الحقوق بموجب قانون خاص هو القانون رقم (٨) لسنة ٢٠١٠ في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁸⁸⁾.

وهذا التدخل المحمود من المشرع لا يغني عنه إعادة النظر في القانون ككل، وإعادة صياغته في منظومة متكاملة تتوافق مع التطور الحاصل على المستويين المحلي والدولي في مجال تحقيق مزيد من الرعاية للأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يضمن تمتعهم بالحقوق الأساسية التي كفلها الدستور وأكدها الاتفاقيات الدولية، وإعمالا لهذه المبدأ ووضعها موضع التطبيق، كان إصدار القانون المذكور أعلاه وتعديلاته على المواد (٢٩) و (٤١) و (٤٢) بموجب القانون المعدل رقم (١٠١) لسنة ٢٠١٥، وعلى المواد (9) و (١٠) و (٢٥) فقرة أولى بموجب القانون المعدل رقم (٥) لسنة 2016.

الأمة، أو حتى تمثيل أنفسهم تحت قبة البرلمان كباقي شرائح المجتمع أمرا حتميا وإن كان الأمر يتطلب في وقتنا الحاضر أن يكون هناك مقعد مخصص في كل دائرة انتخابية يتم التنافس عليه فيما بينهم، وأن يكون هناك ممثلا لهم في مجلس الوزراء، لتتمكن السلطة التنفيذية من رؤية الواقع الحقيقي لمشاكل هذه الفئة في المجتمع، والعمل على حلها.

87- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي رقم 8 لسنة 2010 وتعديلاته في القانون رقم 5 لسنة 2016 والقانون رقم 101 لسنة 2015.

88 - قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي رقم 8 لسنة 2010 وتعديلاته في القانون رقم 101 لسنة 2015 والقانون رقم 5 لسنة 2016

المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال المحظور على رب العمل إتباتها

العمل حق أساسي للإنسان، ومن خلاله يتمكن من توفير احتياجاته للحياة دون الحاجة لأن يوفرها له غيره والمشرع الكويتي قد أظهر اهتمامه بذلك فيما جاء بنص المادة (١٤) من القانون رقم 2010/8 على وجوب عمل الشخص المعوق ، بأن "تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا لا تقل عن ٤% من العاملين الكويتيين لديها، ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة، وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة".

وأقر كذلك في نص المادة (٦٤) حماية لهذا الحق بقوله : "مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار كويتي ولا تزيد على ألفي دينار كويتي صاحب العمل أو المسؤول عنه الذي يرفض دون عذر مقبول تشغيل الشخص ذي الإعاقة الذي ترشحه الجهة المختصة للعمل لديه وفق أحكام هذا القانون والذي لا يلتزم بالوفاء بالنسب المحددة لتعيين ذوي الإعاقة، المشار إليها في المادة (١٤) من هذا القانون، وتتعدد الغرامة بقدر عدد الأشخاص الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة".

ونرى أن نص المادة (14) لا يوجد أي مبرر أو مسوغ له حيث تم تحديد جنسية العمال بأن يكونون خمسين عاملاً كويتي، فما علاقة توظيف الشخص المعوق بجنسية العمال الكويتيين،

وماذا إن زاد عدد العمال عن الخمسين عامل ولكنهم غير كويتيين، وبالتالي هذا يجعل الأمر غير مقبول مما يدفع أصحاب المهن لعدم توظيف الكوادر الوطنية، وأما النسبة المحددة ٤% فهي تعتبر نسبة قليلة جداً خاصة بعد تزايد أعداد الأشخاص المعوقين وتزايد التكاليف والالتزامات المالية التي تتكبدها أسرهم في ظل ما يشهده العالم من ارتفاعات في أسعار السلع، ناهيك عن احتياج المعوقين لاستخدام الآلات التكنولوجية والتصاميم العمرانية المناسبة لحالتهم والتي من شأنها أن تفرض عليهم مصاريف عالية أو على أسرهم.

هذا من الناحية النظرية، أما عملياً، فبالنسبة لدولة الكويت وحسبما جاء بالتقرير الخاص بالمخطط الهيكلي للتقرير الوطني الثالث للاستعراض الدوري الشامل (نسخة 10 يونيو 2019) والذي أعدته وزارة الخارجية الكويتية بناء على إفادات الجهات ذات العلاقة بالمعاقين بالكويت. حيث أفادت الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة بتقريرها المرفوع للجنة (قد تم حصر عدد الشركات التي تستخدم خمسون عاملاً كويتياً فأكثر وعددها 77 شركة وجميعها غير مستوفية لنسبة تعيين المعاقين المنصوص عليها في المادة 14 المشار إليها سلفاً وقد تم مخاطبة تلك الشركات لإفادتهم بضرورة الالتزام بتعيين نسبة المعاقين وتم تلقي عدد 6 شركات منهم بحيث ابدت استعدادها لتعيين المعاقين للوصول لتلك النسبة).

وأما المادة (15) فقد بينت أن "جهات العمل المختلفة تلتزم بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم، وتقدم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل".

فيما جاء نص المادة (١٦) ليوضح أن "الهيئة تحدد الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل"، الأمر الذي يبين حرص المشرع الكويتي

بعدم استغلال المعوقين من قبل أطراف تسول لهم أنفسهم بأن يستغلوا ضعفهم وقلة تجربتهم المجتمعية.

وأوضحت المادة (١٧) أن: "تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والأهلية والنفطية، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك"، وهنا يتبين جانب من جوانب الحرص من المشرع الكويتي على دعم الأشخاص المعوقين المادي والمعنوي ليدفعهم للتميز والإبداع في مجالات العمل المختلفة.

هذا وتعتبر مسألة تشغيل المعوقين من أهم الموضوعات التي توليها التشريعات، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العمل هو أفضل السبل التي تسهم في تبديد شعور المعوق بالعزلة، ويؤدي إلى سرعة اندماجه في المجتمع الذي يقطن فيه، كما يكشف عن طاقاته المعطلة ومن ثم يساعد على زيادة الإنتاج والدفع بعجلة التنمية للأمام.

ومن مظاهر الحماية القانونية التي قررها المشرع الكويتي في هذا القانون للشخص المعوق الذي يعجز أن يمارس أي نشاط للعمل ما بينته المادة رقم (٤٣) والتي أقرت باستحقاقه لمعاش إعاقة طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الهيئة، شريطة عدم الجمع بين هذا المعاش والمخصص الشهري المستحق للشخص المعوق⁽⁸⁹⁾ الذي لم يتجاوز سنة الحادية والعشرون أو الذي لا يزال على مقاعد الدراسة والمقرر صرفه حتى بلوغ سن الثامنة والعشرين والمبين في نص المادة (٢٩) أو المعاش المستحق للمعاق المنصوص في المادة (٤١) من هذا القانون أو طبقاً لقانوني

89 - أنظر نص المادة رقم 43 من قانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة " يستحق الشخص ذو الإعاقة العاجز عن العمل معاش إعاقة طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الهيئة. ولا يجوز الجمع بين هذا المعاش والمخصص الشهري المستحق طبقاً للمادة (29) والمعاش المستحق طبقاً للمادة (41) من هذا القانون أو طبقاً لقانوني التأمينات الاجتماعية أو معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين المشار إليهما ويصرف لذي الإعاقة المعاش الأكبر منهما. "

التأمينات الاجتماعية أو معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين، ويصرف له في هذا الحال المعاش الأكبر منهما.

ومن جهة أخرى صدر في عام 2000 قانون خاص بذوي الاحتياجات الخاصة في لبنان حمل الرقم 2000/220، ومنحهم مجموعة من الحقوق كالحصول على بيئة مؤهلة ومسكن وتعليم ورياضة، إضافة الى الحق بالحصول على وظيفة في القطاعين العام والخاص. وتكفل المادة 68 من القانون الحق للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع في العمل والتوظيف، كما تلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين على الدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. وتذكر المادة 69 منه أن الإعاقة لا تشكل في حد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة. وذكر القانون أن للمجلس الوطني للاستخدام دوراً في تأهيل وتوجيه ذوي الاحتياجات الخاصة لدخول سوق العمل. (90).

إلى ذلك يفرض القانون في المادة 73 منه على القطاع العام تخصيص وظائف للأشخاص المعوقين بنسبة ثلاثة في المئة على الأقل من العدد الإجمالي للفئات والوظائف جميعها. كما تلزم المادة 74 أرباب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن 30، ولا يزيد على 60 باستخدام أجير واحد من المعوقين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة.

أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة 60 أجيراً، فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ثلاثة في المئة على الأقل من أجراءها تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، كما يلزم صاحب كل عمل أو مؤسسة لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من إقرار هذا القانون،

⁹⁰ - المادة 68 من القانون 2000/220 " للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف. المادة 69: "لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح الى عمل أو وظيفة، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها."

بدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، يسدد إلى وزارة العمل، إلى أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعه.

اما في لبنان "فوضع أصحاب الاحتياجات الخاصة حالياً صعب جداً" (91)، لأن معظم بنود القانون 2000/220 الخاص بحقوق المعوقين غير مطبق، وهو كان من المفترض أن يكرس حقهم في الاندماج بالمرافق، إنهم يصنفون من أفقر الفقراء في البلد، و83% من المعوقين لا يعملون مع العلم بأنهم قادرين على العمل في مراكز عديدة، كما أنهم لا يزالون عاجزين عن استخدام النقل العام وحتى الطرقات، الأمر الذي يدل على صعوبة أوضاعهم اليومية، فهناك تركيز للنمط الرعائي الذي يركز على الإحسان والشفقة والوصاية، وهناك تجاهل لمسألة الارتكاز على الحقوق والمشاركة، فحتى اليوم لم يوقع لبنان على الاتفاقية الدولية التي صدرت عام 2007 لذوي الاحتياجات الخاصة والتي تساهم بعملية دمجهم في المجتمع وسوق العمل.

" إن تشغيل الأشخاص المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم والاستمرار به والترقي فيه" (92).

بهذه التوصية بدأ المشرع اللبناني عند استعراضه الأحكام الرئيسية التي تميز بها القانون 220/2000، فيما يتعلق ب "ضرورة منح المعوق فرصاً للعمل"، وأكد أن الاستقلالية الاقتصادية

91 - كريستي قهوجي، سوق العمل لا ترغب بذوي الاحتياجات الخاصة، جريدة الأخبار اللبنانية، الأربعاء 21 كانون الثاني 2015.

92 - لتوصية العربية رقم 7، بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين، 1993- مادة 4. على الموقع الإلكتروني التالي :
http://www.alolabor.org/finaVimages/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Recopdf.mmendaüon/Recommendation_7

هي من أهم نواحي تحقيق الذات، ويصعب على كل شخص لم يحظ بالقسط الوافر من التأهيل والتعليم الوصول إليها⁽⁹³⁾.

وانطلاقاً من أن " المعوقات التي تستثني الأشخاص المعوقين من الخدمات والفرص في مجال العمل، هي معوقات اجتماعية وثقافية وأخرى تتعلق بالسياسات "⁽⁹⁴⁾.

وحيث أن المجتمع هو مسؤول بشكل مباشر أو غير مباشر عن الإعاقة⁽⁹⁵⁾ كما ورد في الأسباب الموجبة للقانون 2000/220، وفي سبيل إعادة التوازن ومساواة الأشخاص ذوي الإعاقة بالأشخاص غير المعوقين، قد كفل القانون 220/2000، للأشخاص المعوقين الحق في العمل وفي التوظيف، وألزم القانون الدولة (ممثلة بالمؤسسة الوطنية للإستخدام، بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص) بالعمل على مساعدتهم بتأهيلهم وتوجيههم للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وأسماه سوق العمل العادي، أما الأشخاص الذين لا يمكن تلبية حاجاتهم في سوق العمل هذا، فيمكن توجيههم إلى مشاغل محمية أو إلى مراكز المساعدة بالعمل أو إلى مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية، ومتابعة عملهم، وتتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم إذا أمكن إلى سوق العمل العادية هنا لا بد من وقفة استفهامية، فإذا اعتبرنا أن سوق العمل العادي هو سوق العمل، لكن المشرع لم يفسر ما المقصود بالأصناف الأخرى، من المسؤول عن إدارتها وكيفية عملها وما الذي ستقدمه للأشخاص المعوقين، وإذا كان المشرع قد

93 - محاضر مجلس النواب اللبناني، الجمهورية اللبنانية، مجلس النواب، الدور التشريعي التاسع عشر، العقد العادي، محضر الجلسة الثالثة المنعقدة في الساعة العاشرة والنصف من قبل الظهر وبعده أيام الثلاثاء والأربعاء والخميس في 9،10،11 أيار 2000، الأسباب الموجبة وشرح الحكومة لمشروع القانون الوارد بالمرسوم 1834 والمتعلق بالأشخاص المعوقين، صفحة: 853.

94 - روبرت هيرون؛ وباربرا موري؛ المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، ترجمة: عزيز داوود، إشراف ومراجعة يوسف القريوتي. مكتب العمل الدولي، المكتب الإقليمي للدول العربية، رياض الصلح، بيروت، لبنان، 2001، صفحة: 3.

95 - جهل لنتائج بعض التقاليد، حروب، حوادث... أنظر الأسباب الموجبة للقانون 220/2000، مرجع سابق.

استلهمها من الفقرة السابعة من القاعدة السابعة من القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص⁽⁹⁶⁾ الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1993⁽⁹⁷⁾، فإن هذه القاعدة قد نصت على أنه من الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفايتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة، فأين المشرع من هذا التقييم لهذه البرامج، مع الإشارة طبعاً إلى أنه لا وجود في لبنان لمثل هذه البرامج أو أصناف العمل الأخرى، حتى الآن .

المسألة الثانية التي يمكن أن تطرح في هذا المجال هي آلية التنفيذ ، فلقد حدد المشرع أن المؤسسة الوطنية للإستخدام بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص هم المسؤولون عن تأهيل وتوجيه الأشخاص المعوقين إلى سوق العمل، إلا أن غياب الأجهزة المختصة في هذه الوزارات⁽⁹⁸⁾، وغياب آليات التنفيذ وعدم تطبيق القانون إلا ما ندر سواء في القطاع العام أو

96 - أنظر الفقرة "7" من القاعدة السابعة: التوظيف، من القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص. التي تنص أنه: "ينبغي أن يتمثل الهدف دائماً في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة. ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفايتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة"، على الموقع الإلكتروني التالي:

pdPOpenElement.PDF/N9370817/http://daccess-dds-

ny.un.o@doc/UNDOC/GEN/N93/708/17

97 - إعتاد الجمعية العامة في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993 (القرار 48/96، المرفق)، للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، كان

من بين النتائج الرئيسية لعقد المعوقين الذي أشرنا إليه في الملحة التمهيدية، الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة:

pid=647&http://www.un.org/arabic/disabiliües/default.asp?navid=6

98 - اتحاد المقعدين اللبنانيين - اتحاد جمعيات المكفوفين في لبنان، قراءة نقدية لقانون حقوق المعوقين "220" بتاريخ: 17-8-2001. متوفرة على موقع اتحاد المقعدين اللبنانيين الإلكتروني. www.lphu.com

الخاص⁽⁹⁹⁾، يطرح استفهاما واستغرابا كبيرين، سيما وأنه قد مر على إقرار القانون 220/2000 أكثر من سبعة عشرة سنة.⁽¹⁰⁰⁾

من جهة أخرى ولتفعيل حق العمل للأشخاص المعوقين، اعتبر القانون بحكم الملغى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو علة أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ مما يؤدي إلى الحول دون قبول طلب المعوق، واعتبر الإمتحانات المتعلقة بالكفاءة وفترة التدرج المعمول بها، كافية لقبول أو رفض التوظيف، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولا بها⁽¹⁰¹⁾. وعمل القانون أيضا على تخصيص نسبة 3% من وظائف القطاع العام وألزم القطاع الخاص بهذه النسبة إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة أو الشركة الستين شخصا، وألزمهم بتوظيف شخص معوق واحد في حال كان عدد الأجراء يتراوح ما بين 30 و60 شخصا، وأعطاهم مهلة سنة لتنفيذ القانون تحت طائلة تغريمهم باستثناء من توفر فيه شرط الإعفاء⁽¹⁰²⁾ - بغرامة سنوية تساوي ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق غير مستخدم إلى أن يسووا أوضاعهم. على أن يتولى الصندوق الوطني للضمان

99 - حميدي صقر، كلمة ألقاها في ندوة "تطبيق وتطوير التشريعات لعمل المعوقين": الرعاية الشاملة واستكمال مراسيم القانون 220، جريدة

المستقبل، العدد 3377، تاريخ: 29/تموز/2009، صفحة: 8.

100 - د. محمد جمال بارود، مقارنة بين القانون 2000/220، والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة، اتحاد المقعدين اللبنانيين، بيروت 2013، ص31.

101 - المادة 69 من القانون 220/2000.

102 - يعفى رب العمل من تسديد الغرامة إذا تقدم من وزارة الشؤون الإجتماعية بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للإستخدام بطلب خاص

لتوظيف شخص معوق ولم يكن لدى الإدارة المختصة في الوزارة أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم

الطلب". الفقرة (د) من المادة 74 من القانون 220/2000.

الإجتماعي التحقق من حسن تطبيق يوجب أرباب العمل بتوظيف الأشخاص المعوقين، ويتوجب عليه عدم إصدار براءة ذمة لرب العمل المخالف.⁽¹⁰³⁾

لكن في التطبيق العملي، وبداية لجهة التوظيف في القطاع العام، فإنه ولأكثر من عشر سنوات امتنع مجلس الخدمة المدنية عن تخصيص وظائف في القطاع العام للمعوقين، معللاً ذلك بوجود إصدار مرسوم يحدد الوظائف التي يسمح للمعوقين الإشتراك فيها تبعاً لنوع الإعاقة وبما يتلاءم وطبيعة كل وظيفة من الوظائف العامة. ولكن في العام 2010، غير مجلس الخدمة المدنية رأيه⁽¹⁰⁴⁾ فلم يعد يشير إلى ضرورة إصدار مرسوم لتحديد الوظائف التي يمكن لذوي الحاجات الخاصة إشغالها، كما لم يعد غياب هذا المرسوم يحول دون إفادة هؤلاء من الكوتا الممنوحة لهم. لماذا التأخير إذا في تخصيص الوظائف للمعوقين إذا لم يكن هناك ضرورة لهذا المرسوم؟⁽¹⁰⁵⁾، لماذا

103 - انظر: الفقرة (هـ) من المادة (74) من القانون 2000/220.

104 - دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 220/2000، إعداد المحامي نزار صاغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع سابق، صفحة: 11. عن الكتاب رقم 3157/2002 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 18/3/2003 والموجه الى وزارة الشؤون الاجتماعية؛

الكتاب رقم 36/ص الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 6/2/2004 والموجه الى وزارة الشؤون الاجتماعية، الكتاب رقم 800 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 25/3/2004 والموجه الى اتحاد المقعدين اللبنانيين؛ الكتاب رقم 2916 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 2005/9/1 والموجه الى وزارة الصحة العامة، منشور في "الآراء المبدئية في العام 2005"، متوفر على العنوان التالي : <http://www.csb.gov.lb/Sayings/default.aspx>

105 - أعلن المجلس مؤخرًا ووزارة الشؤون الاجتماعية عن وضع آلية لتطبيق كوتا الـ3% في القطاع العام لكونه "قطاع الدولة ومسؤوليتها، والدولة صاحبة اليد العليا فيه التي يجب أن تكون هي القدوة للمؤسسات الخاصة في تطبيق القانون"، وذلك من خلال حجز نسب من الوظائف لأصحاب الإعاقات الذين ينجحون في الامتحانات دون الخضوع لأي ترانجية أو أي تسلسل نجاح. دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 220/2000، إعداد المحامي نزار صاغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع أعلاه، صفحة 11، نقلًا عن الوكالة الوطنية للإعلام، أبو فاعور

أعلن آلية تطبيق قانون توظيف المعوقين"، 9/8/2011، متوفر على العنوان التالي :

lang=JOU&http://www.nna-leb.gov.lb/print.aspx?id=339626

لا يتم وضع آلية عامة لتطبيق كوتا الـ 3% في القطاع العام تطبيقاً واقعياً وفعالاً؟ والمدهش أكثر والذي يشكل إمعاناً في هدر حقوق الأشخاص المعوقين لماذا تلوّك الدولة في تفعيل تطبيق هذه الكوتا في القطاع الخاص كما سنرى تالياً مع دور الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي؟ أما بالنسبة لدور الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ففي الفترة الأولى من نفاذ القانون كان يعتمد إلى تذكير صاحب العمل بموجبه في استخدام معوقين، ويمتنع عن تسليمه براءة ذمة جديدة ما لم يثبت التزامه بموجب الإستخدام أو يثبت تعذر الإلتزام به رهنًا بموجب إفادة من وزارة الشؤون الإجتماعية، لكن فيما بعد خضع الضمان الإجتماعي للأمر الواقع واستمر بإعطاء أرباب العمل براءات الذمة دون التحقق من حصول عمليات التوظيف كما نص عليه القانون، كذلك ليس هناك ما يشير من جهة أخرى إلى أن أرباب العمل استهدفوا فعلياً لتأدية الغرامة السنوية المفروضة قانوناً⁽¹⁰⁶⁾. وبرر الصندوق الوطني عمله هذا بأن تنفيذ "القانون يلزمه وضع مراسيم تطبيقية لتداخل عمل وزارة العمل ووزارة الشؤون الإجتماعية والهيئة الوطنية للإستخدام، ونظراً لعدم صدور هذه المراسيم وبالتالي لا يمكن للصندوق الشروع بالتنفيذ وللزام صاحب العمل بتطبيق أحكام المادة 74 من القانون 2000/220 لتعذر قيام وزارة العمل بقبض الغرامة المحددة في الفقرة "ج" من المادة 74 وكذلك عدم إمكانية التنفيذ من قبل وزارة الشؤون الإجتماعية لتطبيق الفقرة "د" من المادة عينها، لذلك رأت الإدارة أنه من الضروري تعديل المذكرة الإعلامية رقم 284/2001⁽¹⁰⁷⁾ بموجب المذكرة الإعلامية رقم 300 تاريخ 2001/12/8، والتي تتضمن ما يلي: الموافقة بصورة استثنائية ولمدة ستة أشهر أو حين صدور المراسيم التطبيقية والنصوص التي تسمح لوزارة العمل بتطبيق أحكام القانون 2000/220 لجهة استيفاء الغرامة في حال اختيار صاحب العمل تسديدها وعلى إعطاء أصحاب

106 - دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 220/2000، إعداد المحامي نزار اغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع سابق، صفحة: 11.

107 - تتضمن هذه المذكرة الصادرة في 19/1/2001، عدم إصدار أية براءة ذمة لصاحب العمل المخالف.

العمل براءة ذمة محصورة شرط إثباتهم أنهم تقدموا من وزارة العمل بطلب دفع الغرامة المنصوص عليها في المادة 74 فقرة "ج" وأن الوزارة تعذر عليها قبضها...) وذلك تأميناً لحسن سير عمل المؤسسات المنتسبة إلى الصندوق وعدم التسبب بعرقلة أدائهم وإنتاجهم" (108).

لكن تجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة لما نص عليه المشرع في المادة 75 حول المنافع في حال التوظيف الإضافي، من حسم على ضريبة الدخل بقيمة الحد الأدنى للأجور لكل رب عمل في القطاع الخاص الذي يستخدم أشخاصاً معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم، فلم يتم اختياره بعد لعدم تقدم أي رب عمل بهذا إفادة، وإن كان من الناحية المبدئية لا يوجد أي مانع قانوني من تطبيق أحكام هذه المادة، وتعتبر وزارة المالية أنها ملزمة بتنفيذ هذا البند في حال ورود أي طلب بشأنه (109).

وبالعودة إلى القانون 2000/220، فعلى الرغم من الخطوة المتقدمة التي قام بها باعتماد تعويض البطالة، إذ أنه يفترض جدية اهتمام الدولة بتأمين الوظائف للأشخاص المعوقين تحت طائلة تحملها لهذا التعويض، إلا أن هذا الأمر قد أفسد بدوره وذلك لسببين على الأقل، الأول هو صدور مرسوم تعويض البطالة رقم 7784 بتاريخ 25/4/2002، (يسدد من الغرامات التي يتم تحصيلها من مؤسسات القطاع الخاص المخالفة). والذي نص على أنه يحق لكل شخص معوق سبق له أن مارس عملاً دون انقطاع لمدة ستة أشهر على الأقل، الاستفادة من هذا المرسوم وعلى أن يكون قد سجل في المؤسسة الوطنية للاستخدام بحثاً عن عمل لمدة ثلاثة أشهر ولم تجد له عملاً مناسباً وأن يكون قد تقدم من وزارة العمل بطلب الحصول على تعويض البطالة. فهذا المرسوم شبه تعجيزي لمعظم الأشخاص المعوقين فماذا لو لم يتح للشخص المعوق العمل لفترة ستة أشهر، مع أنه تسجل

108 - علي شقير، رئيس مصلحة براءة الذمة بالوكالة في الصندوق. محاوره معه، مجلة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، العدد: 60، أيلول 2009، صفحة 55.

109 - نزار صاغية ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع سابق، الجدول رقم "1".

في المؤسسة الوطنية للإستخدام لمدة ثلاث سنوات وليس ثلاثة أشهر، بحثا عن عمل، وأنا هنا لا أفترض مجرد افتراض، فالواقع هو أمر من ذلك، حيث أنه ومنذ العام 2003 لم تقم المؤسسة الوطنية للإستخدام والتي تعتبر الجهة الرسمية المسؤولة عن توظيف الأشخاص المعوقين حسب قانون 220/2000— بتوظيف أي شخص معوق في الوقت الذي تعتبر هذه المؤسسة⁽¹¹⁰⁾، والأمر الثاني بسبب الخلاف بين وزارتي العمل والمالية فوزارة العمل تربط قانون الغرامة بمرسوم تعويض البطالة ووزارة المالية ترفض فتح اعتماد في موازنة وزارة العمل لتتمكن من قبض الغرامات المنصوص عنها (بخصوص المؤسسات المخالفة لشرط تشغيل المعوقين) بحجة "الأوضاع الاقتصادية"، فجمد بذلك تعويض البطالة ولم تحل هذه المشكلة حتى تاريخه.

وقد نص القانون 220 على تشكيل لجنة تدعى لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل، تتولى تقديم كافة الإقتراحات الكفيلة بتفعيل الحق بالعمل المنصوص عليه في هذا القانون، والتنسيق في ما بين جميع المعنيين من إدارات وهيئات عامة وخاصة، وتقديم المشورة إليهم عند الحاجة، كما تعمل على وضع آليات تشجع كل شخص معوق يرغب بتأسيس مهنة حرة. صدر مرسوم تشكيلها في العام 2003، وينطبق على هذه اللجنة ما ينطبق على اللجان الأخرى من تكوين هذه اللجان من ممثلين لوزارات عدة وارتباطها بوزارات عدة من دون وضع أي آلية للتنسيق بين أعمالها من جهة وأعمال الهيئة الوطنية من جهة ثانية باستثناء وجود مندوبين من الهيئة ضمن أعضائها. والفرق بين هذه اللجنة واللجان الأخرى، أنها اجتمعت عدة مرات وتقدمت بتقارير سنوية وتوصيات إلى الإدارات المعنية كما رفعت دراستين إلى مجلس الوزراء دون أن يتم تنفيذه، لكن ما لبثت أن تم تعطيلها بسبب عدم إمكانيتها حل الخلاف بين وزارة العمل ووزارة المالية حول تطبيق المادة 74 من القانون وبسبب

110 - سمية بو حسن، دراسة بعنوان: الحق في العمل والتعليم للأشخاص المعوقين في لبنان، اتحاد المقعدين اللبنانيين، متوفرة على العنوان الإلكتروني التالي: <http://www.disabilitymonitor.org/node/37>

إصرار مجلس الخدمة المدنية على إلقاء المسؤولية على وزارة الشؤون الإجتماعية في ما يتعلق بالتوظيف في القطاع العام.⁽¹¹¹⁾

كما عمل المشرع على حماية أي شخص يمكن أن يصاب بإعاقة، فأضاف إلى المادة 15 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 الصادر بتاريخ 29 حزيران 1983 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) الفقرة الآتية: "لا يجوز صرف أي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها وبأية وظيفة أخرى ضمن الإدارة"، إلا أنه أجاز للموظف الذي يصاب أثناء الوظيفة بإعاقة تحول دون قيامه بوظيفة أن يطلب صرفه من الخدمة، وألغى المادة 20 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 التي كانت تمنع الجمع بين معاشي الإعتلال والتقاعد. كما عمل المشرع على تعديل المرسوم الإشتراعي رقم 136 المتعلق بطوارئ العمل، فاعتمد إلزامية التأمين تحت طائلة تغريم المخالف بمقدار ضعفي قيمة التأمين، كما وألزم رب العمل أن يبلغ عن كل طارئ عمل يصيب أجيده⁽¹¹²⁾، وأن يتقيد بالتدابير العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة والوقاية والصحة والإسعافات الأولية الواجب تطبيقها على المشاريع الخاضعة لأحكام هذا المرسوم الإشتراعي (رقم 136)⁽¹¹³⁾، تحت طائلة تغريمه بغرامة تتراوح بين ستة وعشرة أضعاف الحد الأدنى للأجور⁽¹¹⁴⁾. وللتحفيز على تنفيذ القانون 2000/220، نص المشرع على حوافز لأرباب العمل بتخفيض ضريبة دخله بمقدار الحد الأدنى من الأجور عن كل شخص معوق يوظفه وهو غير ملزم باستخدامه وفقا لإفادة من وزارة الشؤون الإجتماعية.

111 - مجلة (واو)، نشرة دورية تصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين، العددان 29-30، ص 16 وما بعدها.

112 - المادة 16 من المرسوم الإشتراعي رقم 136 الصادر بتاريخ 16/9/1983 (طوارئ العمل).

113 - المادة 24 من المرسوم الإشتراعي رقم 136، (طوارئ العمل).

114 - المادة 76 و77 من القانون 220/2000.

المبحث الثاني: القانونيين المصري والفرنسي في شأن رعاية ذوي الاعاقة

في عالم اليوم يقاس رقي الأمم وتقدم مجتمعاتها بما توليه من اهتمام وعناية لمواطنيها من المعوقين، فالحفاظ على حقوقهم وتعزيز حصولها بيسر وعدالة يشكلان معيار التقدم والنهوض الذي تعيشه الأمة، وتحمل في ذات الوقت التعبير الحقيقي عن مستوى الاهتمام بالإنسان وحق تكريمه كمواطن، وكمورد منتج في الاقتصاد الوطني

وقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورا ملموسا في التعامل مع العديد من القضايا الهامة التي تهدف إلى تحسين أسباب الحياة الإنسانية وتنظيم المسؤولية العالمية في مواجهة مشكلات الفقر والديمقراطية وحقوق الإنسان والمساواة مما يؤدي إلى الاستقرار وتعزيز البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات ، وأفاد هذا التطور واحدة من القضايا الهامة ألا وهي قضية الإعاقة والمعوقين، وساهم ذلك في اهتمام الباحثين في هذه القضية لما لها من أثر على برامج التنمية الوطنية التي لا يمكن بأي حال من الأحوال إهمالها.

لقد حققت كل من مصر وفرنسا خلال العقود الماضية تقدما ملموسا في مؤشرات تنمية الموارد البشرية للمعوقين حسب مؤشرات معتمدة لهذه الغاية من خلال حرصهم والتزامهم بالتشريعات والسياسات التي تحفظ للمعوقين حقهم بحياة كريمة، ومن خلال التوسع الكمي والتطور النوعي في الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية التي تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم والدمج في حياة المجتمع العصرية. ومع شهود السنوات الأخيرة اهتماما ملحوظا بقضية الإعاقة في مصر وفرنسا وبالرغم من هناك جهودا بذلت في بداية السبعينيات، إلا أن العمل الجاد والهادف قد بدأ بخطى وطيبة مع إعلان السنة الدولية للمعوقين عام ١٩٨١ التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة ودعت الدول الأعضاء إلى إبلاء قضية الإعاقة الاهتمام الذي تستحقه، وركزت ضمن توصياتها على الجوانب التالية:

أ- الحد من الإعاقة.

ب - إعطاء المعوقين الحقوق والفرص المتساوية مع غيرهم.

ج - تأمين التكنولوجيا المناسبة لاستخدامات المعوقين.

د - تقديم المساعدات الفنية في مجال الإعاقة للدول النامية.

هـ- متابعة الأعمال والنشاطات التي تقوم بها الدول كافة خلال هذا العام.

وقد تركز الغرض من هذا الإعلان في إثارة قضية الإعاقة وإعطائها العناية التي تستحقها والتفتت الجهود الحكومية وغير الحكومية المتمثلة بالقطاع التطوعي لهذه القضية التي أصبحت تشكل ضغطا اجتماعيا متزايدا، وزاد اهتمام مصر وفرنسا بحقوق المعوقين بعد المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية وتعزيز حقوق المعوقين، إذ كانتا في قائمة الدول العشرين الأولى التي اتخذت هذه الخطوة. وعلى أثر ذلك شغلت فرنسا مقعدا في اللجنة الدولية لحقوق المعوقين التابعة للأمم المتحدة والمعنية برصد ومتابعة تنفيذ أحكام الاتفاقية الدولية للمعوقين .

وقد صدر في فرنسا قانون ذوي الاحتياجات الخاصة في المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة في 11 فبراير 2005⁽¹¹⁵⁾، وفي مصر القانون 39 لسنة 1975 الملغى بموجب القانون رقم 10 لسنة 2018 بإصدار قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. (116)

115 - La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 (loi no 2005-102, JO no 36 du 12 février 2005 page 2353), dite loi handicap¹, est une loi française qui a été promulguée sous le gouvernement Raffarin.

116 - الجريدة الرسمية، العدد 7 مكرر (ج)، في 19 فبراير 2018، السنة الحادية والستون.

المطلب الأول: أهداف القانونيين والأشخاص موضوع الحماية.

يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة كل يوم للتمييز ولعوائق تقيد مشاركتهم في المجتمع على قدم المساواة مع غيرهم، وهم يحرمون من حقوقهم في الإدماج في نظام التعليم العام، وفي التوظيف، وفي العيش المستقل في المجتمع، وفي حرية التنقل، وفي التصويت، وفي المشاركة في الأنشطة الرياضية والثقافية، وفي التمتع بالحماية الاجتماعية، وفي الوصول إلى العدالة، وفي اختيار العلاج الطبي، وفي الدخول بحرية في التزامات قانونية مثل شراء وبيع الممتلكات.

ويعيش عدد غير متناسب من الأشخاص ذوي الإعاقة في بلدان نامية، حيث كثيراً ما يكونون مهمشين ويعيشون في فقر مدقع.

والحماية المكفولة في المعاهدات الأخرى لحقوق الإنسان، والمنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ينبغي أن تسري على الجميع، بيد أن الأشخاص ذوي الإعاقة ظلوا 'غير منظورين' إلى حد بعيد، وكثيراً ما يجري تهميشهم في النقاش المتعلق بالحقوق ولا يتمكنون من التمتع بكامل مجموعة حقوق الإنسان.

وفي الأعوام الأخيرة، حدث تغيير ثوري في النهج على الصعيد العالمي، من أجل سد فجوة الحماية وضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بنفس معايير المساواة والحقوق والكرامة التي يتمتع جميع الأشخاص الآخرين، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي اعتمدت في عام 2006 ودخلت حيز النفاذ في عام 2008، أطلقت إشارة إلى 'تحول نموذجي' من النهج التقليدية الموجهة للأعمال الخيرية والقائمة على أساس طبي إلى نهج قائم على حقوق الإنسان.⁽¹¹⁷⁾

117 - قالت مفوضة الأمم المتحدة السابقة لحقوق الإنسان، لويز أربور، "إن الاحتفاء بالتنوع وتمكين الفرد رسالتنا حقوق إنسان أساسيتان. والاتفاقية تجسد هاتين الرسالتين وتتفلهما بوضوح وذلك بتوخي دور فعال تماماً في المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة."، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، <http://www.ohchr.org>

و لم يهمل المشرع المصري النص على حماية ذوي الاحتياجات الخاصة مثله مثل باقي الدول العربية، حيث تعتبر جمهورية مصر العربية من أوائل الدول التي تعمل على حماية هذه الفئة، حيث نص الدستور في عدد من النصوص على حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة (118)، وقد كان يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر من العديد من التحديات، أهمها ما يلي:

118 - نص الدستور المصري في عدة مواد على حقوق المعاقين، فقد نصت المادة (٥٤) منه على أن "الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونة لا تمس، وفيما عدا حالة التلبس، لا يجوز القبض على أحد، أو تفتيشه، أو حبسه، أو تقييد حريته بأي قيد إلا بأمر قضائي مسبب يستلزمه التحقيق. ويجب أن يبلغ فوراً كل من تقييد حريته بأسباب ذلك، ويحاط بحقوقه كتابة، ويمكن من الاتصال بذويه وبمحاميه فوراً، وأن يقدم إلى سلطة التحقيق خلال أربع وعشرين ساعة من وقت تقييد حريته. ولا يبدأ التحقيق معه إلا في حضور محاميه، فإن لم يكن له محام، ندب له محام، مع توفير المساعدة اللازمة لذوي الإعاقة، وفقاً للإجراءات المقررة في القانون".

المادة (٥٣) "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

المادة (80) "وتكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع. وتلتزم الدولة برعاية الطفل وحمايته من جميع أشكال العنف والإساءة وسوء المعاملة والاستغلال الجنسي والتجاري".

المادة (81) "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".

المادة (180) "تنتخب كل وحدة محلية مجلساً بالاقتراع العام السري المباشر، لمدة أربع سنوات، ويشترط في المترشح ألا يقل سنه عن إحدى وعشرين سنة ميلادية، وينظم القانون شروط الترشح الأخرى، ولجراءات الانتخاب، على أن يخصص ربع عدد المقاعد للشباب دون سن خمس وثلاثين سنة، وربع العدد للمرأة، على ألا تقل نسبة تمثيل العمال والفلاحين عن خمسين بالمائة من إجمالي عدد المقاعد، وأن تتضمن تلك النسبة تمثيلاً مناسباً للمسيحيين وذوي الإعاقة".

المادة (214) "يحدد القانون المجالس القومية المستقلة، ومنها المجلس القومي لحقوق الإنسان، والمجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للطفولة والأمومة، والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة، ويبين القانون كيفية تشكيل كل منها، واختصاصاتها، وضمانات استقلال وحياد أعضائها".

المادة (244) "تعمل الدولة على تمثيل الشباب والمسيحيين والأشخاص ذوي الإعاقة والمصريين المقيمين في الخارج، تمثيلاً ملائماً في أول مجلس للنواب ينتخب بعد إقرار هذا الدستور، وذلك على النحو الذي يحدده القانون".

- تحديات على مستوى التعليم: حيث يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من عدم توفر المدارس الملائمة، وانتشار الجهل بين صفوفهم وعدم وجود كوادر متعلمة قادرة علي المساهمة الجادة في البناء والتثقيف نتيجة غياب دور الدولة ورعايتها هي أحد المشكلات الرئيسية التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال التعليم.

- تحديات على مستوى حق العمل: إذ يعاني غالبية الأشخاص ذوي الاعاقة من حالة بطالة جبرية حتى ذوي المؤهلات منهم نتيجة عدم تفعيل المادة الخاصة بتشغيل 5% بالجهات الحكومية وفقا للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥، إذ كان القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ نص علي نسبة 5% لتعيين المعاقين، إلا أنه في حقيقة الأمر هذا النص لا يتعدى الحبر الذي كتب به حيث نصت ذات المادة علي غرامة مقدارها ١٠٠ اجنيه للمخالفين وهي بطبيعة الحال أوفر من تعيين معا يصرف له مرتبا شهريا، إلا أنه يذكر أن الجهاز المركزي للتعبيئة والإحصاء كشف عن تعيين 30717 معاقاً في الأجهزة الحكومية ضمن نسبة 5% التي حددها القانون في عام 2013، وهو مسار يجب أن تسلكه الحكومة في إطار احترامها لحقوق المعاقين والتزامتها الدولية والمحلية.(119)

- عدم تفعيل القوانين الخاصة بذوي الإعاقة والتشديد علي معاقبة المخالفين لها.

- عدم توفير الدولة برامج لذوي الإعاقة لمحو الأمية والتدريب والحد من انتشار الجهل.

- عدم إتاحة المرافق العامة بالصورة التي تمكنهم من استخدامها كأى مواطن عادي، إذا كان الحق في التنقل والسفر هو حق مكفول لكل انسان، إلا أنه حق مقترن بتوفير "الإتاحة"

119 - حازم حسانين محمد، الاعاقة والتنمية المستدامة في مصر.. ماذا بعد قانون الاعاقة الجديد؟، ورقة بحثية منشورة بالموقع الالكتروني لمركز البديل للتخطيط والدراسات الاستراتيجية بتاريخ 11 فبراير 2018.

لذوي الاحتياجات الخاصة من حيث تمهيد الطرق والمركبات العامة والخاصة التي تعمل علي النقل.

لم يغفل الجانب التشريعي حقوق المعاقين في مصر ورعايتهم، لذلك نجد المشرع حرص منذ عام ١٩٥٩ على مواجهة مشكلة المعوقين فصدر القانون رقم 14 لسنة ١٩٥٩ بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتحديداهم، ثم أدمجت مواد هذا القانون في قانون العمل ثم عاد المشرع لتنظيم الموضوع بموجب القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بالمعدل رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وأطلق عليه اسم قانون تأهيل المعاقين.

وعانى قانون الإعاقة من ولادة متعثرة استمرت قرابة 42 عاما منذ صدور القانون رقم 39 لسنة 1975 تاهت فيها حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة بين قوانين متعددة منها قوانين العمل والطفل والتأهيل والضمان.

وبعد عقود طويلة من الإهمال والتهميش، ظلت خلالها حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة مثار جدل مجتمعي وقانوني وحقوقى بل ومنزلي أيضاً، وكانوا محرمون من كثير من حقوقهم الطبيعية فلا ذكر لهم في دستور أو قانون، وكان المجتمع ومازال يسيء في تعامله معهم والكثيرون يعاملونهم من منطق الشفقة ولا يوظف قدراتهم في صالحه أو صالحهم رغم أنهم قوة فاعلة كبيرة قادرة على الإسهام في دفع المجتمع للأمام وإضافة الكثير للدخل القومي، ما جعل الكثيرون من ذوى الإعاقة يشعرون بأنهم "عالة على المجتمع" يتلقون فقط إعانات اجتماعية لا تكفي قوت يومهم، ومنذ عام 2012، بدأ الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوى الإعاقة في دستوري 2012 و2013 الذي وضع الأسس القانونية والدستورية التي تمنح "ذوي الإعاقة حقوقهم"، ولأول مرة فى التاريخ المصرى أصبح للأشخاص ذوى الإعاقة الذين يمثلون أكثر من 12 مليون نسمة من سكان مصر حضور فى دستور 2013، وإلى

جانب ذلك تم إتاحة الفرصة لظهور تمثيل برلماني لذوي الإعاقة يصل إلى 15 نائب في برلمان 2015.

وأصبح لذوي الإعاقة 11 مادة واضحة وصريحة، منها المادة 53 التي تنص على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون فى الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر، وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كل أشكال التمييز". وبذلك تضمن لهذه الفئة الحقوق والحريات وتوفير فرص العمل وتمكنهم من المساواة مع غيرهم ودمجهم فى التعليم، أيضا المادة 60: الخاصة بالأطفال تم وضع فقرة خاصة برعاية الطفل ذوى الاعاقة، والمادة 37: الخاصة بالتمييز نصت على عدم التفريق بين المواطنين على أساس عدة أمور منها الإعاقة، بالإضافة إلى المادة: 39 الخاصة بحالات القبض على الأشخاص أقرت توفير مساعدة قضائية ومترجم إشارة وخبير نفسي، كذلك المادة 81 تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوى الإعاقة والأقزام، صحيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وترفيهيا ورياضيا وتعليميا، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين.

ويعرف قانون الإعاقة الذي أقره البرلمان المصري فى مادته الثانية "بذلك يقصد بالشخص ذى الإعاقة كل شخص لديه قصور، كلى أو جزئي، سواء كان بدنيا، أو ذهنيا، أو حسيا، أو عقليا، متى كان مستقر ما يمنعه من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين".

وتناول القانون الجديد رقم 10 لسنة 2018 عدة مكتسبات وهي:

- الوقاية: الإجراءات الطبية والنفسية و الاجتماعية التربوية والتنظيمية والبيئية والإعلامية وغيرها التي تهدف إلى منع حصول الخلل أو الحد منه، واكتشافه المبكر، والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عليه.
- التمكين: إزالة الحواجز وتسهيل وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم للحصول على حقوقهم والنهوض بمسئولياتهم ومشاركتهم في التخطيط واتخاذ القرار في شئونهم وإسهاماتهم في تنمية المجتمع.
- الرعاية: الخدمات اللازمة التي تقدم لشخص ذي إعاقة بما يتناسب مع نوع ودرجة ومدى استقرار إعاقته، ومع ظروفه الاقتصادية والاجتماعية واحتياجاته وميوله واختياراته وحقوقه.
- الحماية الاجتماعية: تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك حقهم في الضمان الاجتماعي وفي مستوى معيشي لائق وضمان مشاركتهم في البرامج والسياسات الاقتصادية التي تساهم بقوة في الحد من الفقر والاستبعاد عن المساواة وتعزيز الاستقرار والتماسك الاجتماعي بهدف تلبية احتياجاتهم من خلال تأمين الدخل والوصول للرعاية الصحية والتضمين داخل المجتمع وحمايتهم من الأزمات والكوارث حتى يتحقق الاستقرار الاقتصادي والعدالة الاجتماعية.
- التواصل: إرسال واستقبال وتبادل وسائل الاتصال المناسبة بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبعضهم، وبينهم وبين غيرهم من غير ذوي الإعاقة، بما فيها الوسائل المعززة المعينة ووسائل التقنية الحديثة واللغات بمختلف أشكالها وأنواعها، التي تحدد باللائحة التنفيذية لهذا القانون.

- التمييز على أساس الإعاقة: الحد أو التقييد أو الاستبعاد أو الإبطال أو الإنكار لأى من حقوق الإنسان أو الحريات الأساسية المقررة فى الدستور أو فى أى تشريع آخر بسبب الإعاقة.
- الإتاحة: التجهيزات أو الإجراءات اللازمة للوصول إلى بيئة دامجة ولمواءمة وتكييف الظروف البيئية وتوفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة اللازمة لضمان ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم وحررياتهم على قدم المساواة مع الآخرين.
- الترتيبات التيسيرية المعقولة: الإجراءات أو التدابير أو التعديلات المؤقتة التي تهدف إلى تحقيق المواءمة حال عدم إمكانية تحقيق الإتاحة الكاملة، بهدف كفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها على أساس المساواة مع الآخرين لحين الوصول إلى الإتاحة الكاملة.
- الدمج: استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لكافة الخدمات والأنشطة والمرافق العامة ووسائل التعليم، على قدم المساواة مع الآخرين في المجتمع، دون إقصاء أو استبعاد فى شتى مناحى الحياة من خلال السياسات والخطط والتدابير والبرامج المناسبة والتوعية المجتمعية والمشاركة الفعالة.
- التأهيل: الخدمات متعددة العناصر والمناسبة لكل شخص من ذوي الإعاقة التي تهدف إلى تمكين الشخص ذى الإعاقة وأسرته من الدرجة الأولى من استعادة أو تحقيق أو تطوير قدراته الجسدية أو العقلية أو الذهنية أو المهنية أو الاجتماعية أو النفسية أو الاقتصادية و استثمارها واستخدامها لكفالة استقلاليته وإشراكه ومشاركته على نحو كامل فى جميع مناحى الحياة وذلك على قدم المساواة مع الآخرين.

- شهادة التأهيل: الشهادة المنصوص عليها في المادة (18) من هذا القانون التي تعطي للشخص ذي الإعاقة الذي أتم تأهيله ويدون بها المهنة التي تم تأهيله لها ودرجة تأهيله، ونوع و درجة الخلل ولياقته الصحية في شأن تلك المهنة.

أما في فرنسا ، فقد أظهرت الاحصائيات في عام 2005 أن أكثر من خمسة ملايين شخص هم من ذوي الإعاقة في فرنسا أي ما يقارب 10% من السكان (120)، و كان قبلها أن أعلن رئيس الجمهورية جاك شيراك في يوليو 2002 أنه يريد دمج الأشخاص المعاقين في "ثلاثة مشاريع رئيسية" في السنوات الخمس التي قضاها في الحكم (121) بعد ثلاث سنوات ، وبالتحديد في 11 فبراير 2005 أقر قانون ذوي الاحتياجات الخاصة في المساواة في الحقوق والفرص والمشاركة والمواطنة (122)، ويعكس اعتماد القانون الرغبة في توعية المجتمع المدني وأصحاب العمل بهذه المشكلة" فلكل شخص معاق الحق في تضامن المجتمع الوطني بأكمله". (123) وتتضمن غايات القانون في:

- الوصول المعمم لجميع مجالات الحياة الاجتماعية من التعليم، العمل، البيئة (124)، النقل؛
- الحق في التعويض عن الإعاقة؛
- المشاركة والقرب، نفذت من خلال إنشاء وزارة للأشخاص ذوي الإعاقة.(MDPH)

¹²⁰– Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC): Ouvrir l'entreprise aux personnes handicapées.

¹²¹– article dans le revue le monde sur le site: http://www.lemonde.fr/societe/article/2007/03/12/securite-routiere-cancer-handicap-la-reussite-incontestable-des-trois-grands-chantiers_881800_3224.html

¹²² – Journal officiel no 36 du 12 février 2005] sur le site <http://www.legifrance.gouv.fr>

¹²³ – Article L. 114-1 du code de l'action sociale et des familles.

¹²⁴ – <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Accessibilite-du-cadre-bati-la.html>

- و في عام 2016، تم إدخال العديد من التعديلات التشريعية على مفهوم حقوق المعاقين مثل:
 - حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول و استعمال الإنترنت.
 - موازنة حقوق الخدمة المدنية مع حقوق القطاع الخاص. (125)
- وقد حدد قانون 11 شباط/ فبراير 2005 تعريف الإعاقة في تنص المادة 2 على أنها "لأغراض هذا القانون، تعني الإعاقة أي قيود على نشاط أو تقييد المشاركة في حياة شخص ما في بيئته بواسطة شخص بسبب تغيير جوهري أو دائم أو شبه دائم أو واحد أو أكثر من الوظائف الجسدية أو الحسية أو العقلية أو المعرفية أو النفسية" (126).
- كما نص القانون في فصله الرابع على تمتع المعاقين ومن في حكمهم الحاملون لبطاقة خاصة تسلمها الإدارة من مجموعة من الإمتيازات تتعلق بمنحهم الأولوية لشغل بعض المناصب التي تتناسب حالتهم في القطاع العام والخاص وكذا الحق في استعمال وسائل النقل العمومي مجانا أو بسعر مخفض والأسبقية لدخول مكاتب الإدارات العمومية. (127)

125 - الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية: <http://www.legifrance.gouv.fr>

126 - La loi du 11 février 2005 définit le handicap dans toute sa diversité. L'article 2 dispose que « constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

127 - وتطبيقا لهذه المادة تم إصدار المرسوم التطبيقي رقم 2.97.218 الصادر في 19 دجنبر 2007 الذي تطرق بشكل تفصيلي إلى شكليات إصدار هذه البطاقة من خلال النص على إحداث وتأليف اللجنة التقنية المركزية المكلفة بدراسة الملفات الطبية وإجراءات تقديم الطلب والجهة المخولة بتسليم هذه البطاقة. تطرقت مختلف النصوص السالفة الذكر وخصوصا المرسوم التطبيقي لمسألة الصلاحيات التي تمنحها البطاقة لحاملها والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

- إثبات وضعية الإعاقة؛
- الإعفاء من شرط السن القانوني للتعلم (الإعاقة الذهنية والحسية)؛
- أولوية الحصول على منح دراسية كاملة؛
- السكن بالإقامات والأحياء الجامعية والداخليات؛

المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال المحظور على رب العمل إتيانها.

إدراكاً من المشرع الفرنسي بخطورة تلك المشكلة وحرصاً على حماية هذه الفئة التي تحتاج إلى المزيد من الرعاية والتأهيل صدرت العديد من التشريعات الوطنية التي تولي اهتماماً خاصاً لهذه الفئة تمثل في تحديد ماهيتهم وبيان حقوقهم ودور الدولة تجاههم.

وسنركز على حق واحد من حقوق هذه الفئة هي الحق في العمل، حيث يبرز هذا الحق كأحد أهم الحقوق التي ولاها المشرع الفرنسي اهتماماً واضحاً إذ أنه يساعد على سرعة اندماج المعاق بالمجتمع الذي يعيش فيه ويبدد شعوره بالعزلة ويشعره بأهمية نفسه وأسرته، ويكسبه القدرة على التحكم بزمام حياته واتخاذ قراراته كما إن هذا الحق يحظى بأهمية خاصة من جانب الحكومة الفرنسية إذ يفتح الباب أمام طاقات معطلة يمكن أن تضاف للموارد البشرية للدولة كأحد مدخلات التنمية من أجل زيادة عجلة الإنتاج.

وبالرجوع إلى الدستور الفرنسي نجد أن المعاق يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص العاديون ولم ينص على حقوق خاصة بهم حيث ينص في فصله الثامن "الرجل والمرأة متساويان في التمتع بالحقوق السياسية".

بالنسبة لحق العمل حيث نجد أن أول قانون تعرض لهذا الحق هو القانون 2018/97 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين والذي نص على ما يلي "فلا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على عمل في القطاع العام أو الخاص، إذا توفرت لديه المؤهلات اللازمة للقيام بذلك، ولم تكن إعاقته سبباً في إحداث ضرر أو تعطيل في السير

-
- الاستفادة من التسهيلات لأداء الامتحانات والمباريات؛
 - أولوية الحصول على مهام أو مناصب الشغل بالقطاعين العام والخاص في إطار قوائم خاصة وحسب نسب محدودة (7% القطاع العام)؛
 - الاستفادة من التسهيلات والامتيازات الخاصة بالنقل (المجانية أو التخفيض- تخصيص المقاعد)؛
 - أولوية الدخول لمكاتب الإدارات العمومية.

العادي لمصلحة المرشح العمل فيها". وأشار القانون رقم 218-97-2 على ضرورة إحداث ورشات محمية لإعادة تأهيل الأشخاص المعاقين وتشغيلهم.

كما أن إصابة موظف أو أجير بإعاقة تمنعه من مزاولة عمله السابق، تستوجب تكليفه بعمل آخر دون أن يطرأ تغيير على وضعه المادي.

وقد أصدر قرار وزاري سنة 2007 تم بموجبه تحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية وكذا النسب المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات التابعة لها. وهي نسبة 7% وجاء قانون العمل الذي أشار إلى خصوصية وضع الأجير المعاق خاصة بعد إحداث كتابة الدولة المكلفة بالأشخاص المعاقين، إذ أن من المقتضيات الإيجابية في قانون العمل الجديد هي التخصيص على حقوق إيجابية بالنسبة للمعاقين سواء بفتح المجال أمام تشغيلهم، والتأكيد على أن الإعاقة لا يمكن أن تكون سببا في الفصل من العمل.

وهكذا فقد نص المشرع على أن كل تمييز بين الأجراء من حيث الإعاقة يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو الفصل من التشغيل وذلك إذا كان من بين طالبي الشغل أجيرا معاقا، كما ألزم المشرع المشغل الذي يعترف تشغيل أجير معاق بان يقدم تصريحاً بذلك إلى مفتش الشغل وذلك حتى يتسنى لهذا الأخير إجراء المراقبة اللازمة بخصوص ظروف شغل ذلك الأجير ولم يكتف القانون بذلك بل قرر أيضا ضرورة عرض الأجير المعاق على فحص طبي قبل تشغيله حتى لا يسند إليه شغل يفوق طاقته وقدراته (128).

أما من حيث ظروف العمل، فيتمتع الأجير المعاق بمقتضيات حمائية عديدة سواء فيما يتعلق بنوعية الأشغال الموكولة إليه أو بمدة العمل أو بالمراقبة الصحية.

128 – Olivier POINSOT, « Le contrat de soutien et d'aide par le travail », Droit & Santé, no 17, mai 2007, p. 276-300.

فذهب القانون إلى منع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال تعرضهم لأضرار تزيد من حدة إعاقتهم , كما نصت أيضا على ضرورة تجهيز أماكن العمل بالمرافق اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم وأن توفر لهم كل الشروط الصحية والسلامة المهنية. حيث منعت تشغيل الأجراء المعاقين في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم, وفي كل الأشغال التي من شأنها أن تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.⁽¹²⁹⁾

وإذا كان القانون قد سمح لرب العمل استثناء تشغيل الأحداث ليلا كلما تعلق الأمر بانتقاء حوادث وشبكة الوقوع أو تنظيم عمليات نجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة شريطة إشعار مفتش العمل ، فلم تمدد ذلك الاستثناء على الأجير المعاق حيث يظل المشغل ممنوعا من اللجوء إليه. ومن جهة أخرى، إذا كان القانون قد قرر إمكانية وقف الراحة الأسبوعية في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المفاوضة أو المواد المشغلة أو إنجاز أشغال استعجالية، فإنه قرر بالمقابل أن تلك الإمكانية غير متاحة كلما تعلق الأمر بعامل معاق.

كما نص القانون على 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.⁽¹³⁰⁾

¹²⁹ – Handiplace.org, lecture comparée des lois de 1987 et 2005.

¹³⁰ – L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (ou Agefiph) est un organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé. Elle est actuellement dirigée par Didier Eysartier et présidée par Anne Baltazar.

و 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. وكفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.

وكذلك تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر. وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه. وتعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.

بالإضافة الى تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

وكفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وتشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة عن طريق تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي مصر فقد منح التشريع الجديد ذوي الإعاقة حقوق في العمل وتحسين بيئته، ومنها إصدار وزارة التضامن الاجتماعي بطاقة لكل ذي إعاقة تحوي ملفا صحيا بموجبها يتمكن ذوو الإعاقة، حتى غير المتمتعين بخدمات التأمين الصحي، من الحصول على خدمات طبية متكاملة.

وتلتزم الوزارات والجهات المختصة بالتعليم بحصول الأشخاص ذوي الإعاقة وأبنائهم على تعليم "دامج" في المدارس والمؤسسات التعليمية الحكومية وغير الحكومية، هو ما يعني تعليم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة في الفصول العادية خلال فترات زمنية محددة استناداً إلى مهاراتهم.

كما تلتزم هذه الوزارات بمحو أمية من تجاوز من ذوي الإعاقة سن التعليم "بما في ذلك توفير تعليم خاص مناسب للحالات الاستثنائية الناتجة عن طبيعة ونسبة الإعاقة".

ولا تقل نسبة القبول لذوي الإعاقة عن 5 بالمئة من المقبولين في المؤسسات التعليمية الحكومية وغير الحكومية إذا تقدم منهم عدد يزيد على هذه النسبة.

تقوم وزارة التعليم العالي بتخصيص نسبة لا تقل عن 10 بالمئة من أماكن الإقامة بالمدن الجامعية لذوي الإعاقة، وتلتزم الوزارة المختصة بشؤون العمل بإنشاء سجل لقيود ذوي الإعاقة الراغبين في العمل ومعاونتهم في الوصول لفرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم، وتلتزم كل جهات العمل الحكومية وغير الحكومية وكل أصحاب الأعمال الخاصة ممن يستخدمون 20 عاملاً فأكثر بتعيين خمسة بالمئة من العمال من ذوي الإعاقة.

ولأصحاب الأعمال الذين يوظفون أشخاصاً من ذوي الإعاقة بما يزيد على النسبة المذكورة الحق في زيادة نسبة الإعفاء الشخصي الضريبي بنسبة 5 بالمئة عن كل عامل يزيد عن النسبة المقررة.

يحصل كل شخص من ذوي الإعاقة أو من يقوم على رعايتهم فعلياً على زيادة في مبلغ الإعفاء الشخصي الضريبي بنسبة 50 بالمئة.

كما تخفض ساعات العمل في الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة يوميا مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة أو لمن يرعى شخصا ذا إعاقة من الأقارب حتى الدرجة الثانية.⁽¹³¹⁾ ويمنح ذوو الإعاقة مساعدات شهرية وفقا لقانون الضمان الاجتماعي، كما يحق لهم الجمع بين معاشين من المعاشات المستحقة لهم عن أنفسهم أو أقارب الدرجة الأولى ويكون لهم حق الجمع بين تلك المعاشات والأجر الذي يتقاضونه عن العمل.

وقد أقر القانون المصري الجديد عدة أسس ومبادئ لإدماج المعاق في سوق العمل وهي:

- المساواة: الحصول على فرصة عادلة في العمل دون تمييز أو ظلم أو استبعاد.
- شروط عادلة ومرضية: أن تكون الشروط الخاصة بظروف بيئة العمل وعدد ساعات العمل والإجازات مناسبة للقدرات الصحية والنفسية والبدنية الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة.
- الأجر الكافي: أن يغطي الأجر نفقات الحاجات والمواد الاستهلاكية الأساسية مثل: الملبس والسكن والمأكل والصحة والتعليم.
- الحماية من البطالة: أن يكون لذوي الاحتياجات الخاصة حق في العمل بشكل مستمر.
- التنظيم: أن يكون لذوي الاحتياجات الخاصة حق في تنظيم وتشكيل النقابات المسؤولة عن حقوق المعاقين للمطالبة بالحقوق الجماعية في حال عدم توفرها.
- التمييز بين الحق والرعاية: أي أن يحصل ذوي الإعاقة على حقوقهم الأصلية في العمل، وعدم الاكتفاء بالدعم الاقتصادي لرعايتهم فقط.

131 - أنظر جريدة " المصرية" اليومية، المؤرخة في 13 ابريل 2019، صفحة تقارير وتحقيقات، الحقوق الكاملة للأشخاص ذوي الاعاقة.

الباب الثاني

مقارنة بين القانونيين اللبناني والكويتي والمقارن واقتراح الية لتفعيل

القانون الكويتي

يكتسي موضوع رعاية وإدماج المعاقين اهتماما خاصا في الأوساط العلمية والأكاديمية؛ حيث ما انفك يطرح نفسه بإلحاح، فبعد أن اقتصر تناوله لسنوات عدة ضمن إطار نظري تجريدي وفي حدود المعالجة اللحظية ذات المنحى المساعداتي؛ وفي إطار برامج وسياسات اقتصرت على جهود وزارات وهيئات تطوعية... الخ، كأنما هو موضوع مستقل عن سياق حركة المجتمع، اصبح فرضا علينا اليوم- أكثر من أي وقت مضى- أن نتناوله بعيدا عن المقاربة المبنية على تقديم المعونة و المساعدة، ذلك أن الرعاية المطلوبة للمعاقين هي التي تساعد على تكيفهم واندماجهم الخلاق في التنمية مما يسمح لهذه الشريحة بالولوج إلى فضاء العطاء المنتج.⁽¹³²⁾

هذا التصور ينطلق مما هو موجود- وقاية وعلاج- إلى ما يجب أن يتواجد تأهيلا وإدماجا ومشاركة وعطاء ووصولاً إلى تنمية مجتمعية فعالة تأخذ بعين الاعتبار إلزامية استثمار العنصر البشري وفق أسس علمية واقعية ووظيفية.

132 - مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر 1، العدد 11. رقم 19، مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر - مقارنة تحليلية، عيسات العمري، ص 167-179.

الفصل الأول

أوجه المقارنة بين القانون الكويتي واللبناني

قد تكون المقارنة معوقة لكونها تتناول قانونين رائعين نظرياً وقاصرين من ناحية التطبيق، لكن وكما هو حال معظم القوانين في ربوع عالمنا العربي، هناك دائماً مسافة ما بين التنظير والتطبيق، وتبقى فقط مسألة الوعي بالحقوق على المستوى الشعبي الكفيل بتطبيقها على أرض الواقع. إن الأشخاص ذوي الإعاقة المشار إليهم في القانونيين الكويتي واللبناني هم في المقام الأول أشخاصاً مسجلون بوصفهم أشخاصاً ذوي إعاقة بموجب القانون، ويقضي هذا القانون بوجوب تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة لدى السلطات المحلية باتباع إجراءات معينة، وتمنح مجموعة من القوانين والسياسات الأشخاص المعوقين الأهلية للحصول على خدمات الرعاية الاجتماعية وفقاً لأنواع إعاقاتهم المسجلة ودرجة شدتها ويحدد أنواع الإعاقة ودرجاتها من حيث المبدأ طبيب مختص في مجال الإعاقة وفقاً للمعايير الطبية، وفيما يتعلق بنطاق الإعاقات التي يشملها قانون رعاية الأشخاص المعوقين، يصنف القانون على التوالي الإعاقات إلى 15 نوعاً ولى ست درجات. (133) وفيما يتعلق بنظامي تحديد حالات العجز وتقدير درجاتها بموجب قانون رعاية الأشخاص المعوقين، أثيرت ادعاءات مراراً وتكراراً مفادها أنه من غير المعقول الاعتماد على التقارير الطبية فقط لتقديم الخدمات التي تلبي احتياجات الأشخاص المصابين بمختلف أنواع العجز واحتياجات العجز، وأن نظام تصنيف العجز إلى درجات مختلفة غير ملائم لذلك تسعى الحكومة الكويتية و اللبنانية حالياً إلى التوصل إلى طرق لوضع خطة تقييم شاملة جديدة تراعى فيها القدرات الوظيفية المتعلقة بالعمل والنشاط الاجتماعي فضلاً عن القرارات الطبية، وذلك من أجل توفير الخدمات الاجتماعية التي

133 - أنظر قانون رقم 8 لسنة 2010م في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات، منشور في جريدة الرسمية (كويت اليوم) العدد (964) بتاريخ 28 فبراير 2010م.

تناسب كل شخص معاق على حدة , كما يتضمن قانون الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدين موضوع الدراسة ضرورة إتاحة سبل الانتصاف لهم، الذي يهدف إلى منع التمييز على أساس العجز وينص على توفير سبل الانتصاف ضد الانتهاكات ذات الصلة، أحكاماً تعرف "الأعمال التمييزية". وتشمل الأعمال التمييزية المبينة في هذا القانون التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة مباشرة أو غير مباشرة ونشر إعلانات تلمح إلى التمييز أو تشجع عليه. وينص أيضاً هذا القانون على أن التمييز ضد الأفراد الممثلين للأشخاص ذوي الإعاقة أو المرافقين لهم، والتمييز على أساس سجل العجز السابق، والتمييز القائم على افتراض العجز، جميعها ممارسات تمييزية على أساس العجز. (134)

ويعمل قانون الأشخاص ذوي الإعاقة على إتاحة سبل الانتصاف لهم "الترتيبات التيسيرية المعقولة" بوصفها "جميع الوسائل والتدابير الإنسانية والمادية التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة على قدم المساواة في نفس الأنشطة التي يمارسها غير ذوي الإعاقة، بما في ذلك استعمال المرافق والمعدات والأدوات والخدمات المصممة بطريقة تراعي نوع جنس الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الإعاقة". بيد أنه لا يعتبر أي عمل تمييزياً عندما يكون هناك سبب مشروع يبرر عدم توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، ومن الأمثلة على ذلك الحالات التي يسبب فيها توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة "عبئاً مفرطاً أو مشقة لا مبرر لها". وللتأكد مما إذا كان توفير الترتيبات التيسيرية يشكل عبئاً مفرطاً أو مشقة لا مبرر لها، تبحث كل حالة على حدة.

وفيما يتعلق بتوفير الترتيبات التيسيرية في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية والاتصالات عموماً، ينص القانون على مكافحة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة وإتاحة سبل الانتصاف لهم في المؤسسات العمومية، وأرباب العمل في القطاع الخاص والمؤسسات التعليمية، ومديري المشاريع

134 - د. مدحت محمد أبو النصر، رعاية وتأهيل المعاقين من منظور تكاملي مع الإشارة الى جهود بعض الدول العربية، الطبعة الأولى، 2009م، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 199 وما بعدها.

الثقافية والفنية، إلخ. وأن يوفر الوسائل الضرورية، مثل شروح الصور، ولغة الإشارة والكتابة لكفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدام المعلومات الإلكترونية وغير الإلكترونية على قدم المساواة مع الأشخاص غير ذوي الإعاقة، و توفير أدوات الاتصالات الضرورية التالية: المترجمون الفوريون للغة الإشارة، ومترجمو الأصوات، ومواد طريقة برايل، ومدونو الملاحظات بطريقة برايل، وأشرطة التسجيل، والشرح بالصور، وهواتف الفيديو، ويعرف البروتوكول الاختياري بشأن المعوقين الوسائل الإلكترونية بأنها "جميع أصناف البيانات والمعارف المحولة باستعمال الوسائل الضوئية أو الإلكترونية إلى إشارات أو كتابة أو أصوات أو صور لأغراض محددة". ويعرف "المعلومات غير الإلكترونية" بأنها "أي معلومات أخرى غير المعلومات الإلكترونية، والتي تشمل جميع أصناف البيانات والمعارف التي يتم تحويلها بوسائل شفوية أو غير شفوية، مثل الصوت أو الكتابة أو لغة الإشارة أو طريقة برايل أو بالحركات والإشارات الجسدية". وهكذا، يأخذ القانون الكويتي و اللبناني بمبدأ عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة وإتاحة سبل الانتصاف لهم في الاعتبار جميع وسائل الاتصال المحددة في المادة 2 من الاتفاقية.⁽¹³⁵⁾

لقد سعت كل من الكويت ولبنان إلى أعمال العديد من الحقوق المكرسة في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل الكرامة المتأصلة والاستقلال الفردي للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم التمييز، والمشاركة والإدماج في المجتمع، وتكافؤ الفرص، واحترام استقلال الفرد، وذلك من خلال القوانين الداخلية واليات تنفيذها العملية.

وتحترم الكويت ولبنان حرية الاختيار للأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في تقرير مصيرهم بموجب القوانين ذات الصلة، كما أنها ما انفكت تبذل جهوداً من أجل تعزيزهما وأنه من حق

135 - د. محمد صادق، دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم العام، الطبعة الأولى، 2014، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ص 29.

الأشخاص ذوي الإعاقة أن يحددوا خياراتهم ويتخذوا قراراتهم المتعلقة بجميع جوانب حياتهم وفق ما تمليه عليهم إرادتهم، ويمنع القانون أرباب العمل من تكليف الأشخاص ذوي الإعاقة بالقيام بمهام رغماً أنفهم، ويمنع أيضاً الجهات المقدمة لخدمات دعم التعلّم باستخدام لغة الإشارة أو طريقة برايل أو أي نظام آخر من نظم الاتصالات من إكراه الأشخاص ذوي الإعاقة على استعمال طرائق تواصل معينة رغم أنفهم، وعلاوة على ذلك، يحظر القانون على أفراد الأسرة وفي البيت ومرافق الرعاية استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من عمليات اتخاذ القرارات.

وتهدف القوانين والمؤسسات والسياسات الكويتية و اللبنانية ذات الصلة بالإعاقة في المقام الأول إلى تحقيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الكاملة والفعلية في المجتمع، وينص قانون المعوقين على أنه يهدف إلى تكريس المبدأ الأساسي وهو مبدأ تحقيق الاندماج الاجتماعي من خلال المشاركة والمساواة الاجتماعيتين الكاملتين للأشخاص ذوي الإعاقة، وأنه يهدف إلى تحقيق الكرامة والقيمة الإنسانية للأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم بشراً عن طريق تمكينهم من المشاركة الكاملة في المجتمع وإرساء حقهم في المساواة.⁽¹³⁶⁾

المبحث الأول: المقارنة من حيث وجهة الأهداف التي صدرت من أجل تحقيقها القوانين موضوع الدراسة و الأشخاص موضوع الحماية.

إن رعاية المعوقين وسياسة إدماجهم في المجتمع، تعتبر نسقا اجتماعيا، يقوم بدور وظيفي في إعدادهم وتكبيفهم ذاتيا ونفسيا واجتماعيا من خلال وسائل و مؤسسات وأجهزة لها فعالية تكوينهم وتهيئتهم وتأهيلهم من الناحية الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والأخلاقية، ليكونوا أعضاء

136 - أ. هلا السعيد، الدمج بين جدية التطبيق والواقع، الطبعة الأولى، 2011، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، ص 124 وما بعدها.

كاملي العضوية في المجتمع يعيشون حياة سوية في بيئاتهم الاجتماعية ويعملون على تحقيق الأهداف المخططة للمجتمع.

المطلب الأول: من حيث الأهداف

تعتبر الموارد البشرية الدعامة الرئيسية لأي مجتمع من المجتمعات، وأعلى رأس مال فيها، ذلك أنها هي التي تعمل على تنميته في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والثقافية، والاجتماعية والدينية، كما تعمل على تغييره وتحفظ استمراره وتحفظه من الزوال.

ولا يمكن أن تؤدي الموارد البشرية دورها التنموي هذا دون أن يعمل المجتمع على تنميتها بفضل تنمية قدراتها في النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والتنظيمية، من أجل تحقيق التقدم المنشود.

ومن هذا يتضح وجوب الاهتمام بالعنصر البشري في عملية تنمية المجتمع، وما يملكه من تلك القدرات، حيث يتمثل الاهتمام بهذا العنصر في تطوير مهاراته وتنمية كفاءاته، والعمل على الرفع من معنوياته ومن مستوى أدائه ومردوده الإنتاجي، من خلال الوصول بها إلى أعلى قدر من التكيف الذاتي والنفسي والاجتماعي ومن الاستقلالية الذاتية والاعتماد على النفس، وذلك لا يكون إلا بتوفير جملة من خدمات الرعاية التي تمس جوانب الشخصية.⁽¹³⁷⁾

لكن توجد فئات خاصة في المجتمع، تعوقها قدراتها العقلية أو الجسمية أو الشخصية بصفة عامة من الاستفادة الكاملة من تلك الخدمات بصفة عادلة، ومن المشاركة الفعالة والحررة في الحياة المجتمعية.

¹³⁷ – Thakkar, Daksha. (١٩٩٧). Employers and the Americans with Disabilities Act: Factors Influencing Manager Adherence to the (ADA) with Special Reference to Individuals with Psychiatric Disabilities. Unpublished Doctoral Dissertation in Social Welfare. University of Pennsylvania.

تلك الفئات تتعدد، ومن أهمها فئة المعوقين، التي تضم أشخاصا يتصفون بجملة من الخصائص الشخصية ولهم حاجات خاصة ولهم مشكلات خاصة لا يمكن مقابلتها دون توفير رعاية خاصة لهم من أجل إدماجهم اجتماعيا وتحقيق نوع من الكرامة في حياتهم الاجتماعية، والعمل على تكافؤ الفرص بينها والأفراد العاديين في المجتمع، والذي يعتبر مبدأ من مبادئ روح الإنسانية.

إن رعاية المعوقين وسياسة إدماجهم في المجتمع تعتبر نسقا اجتماعيا يقوم بدور وظيفي في إعدادهم وتكليفهم ذاتيا ونفسيا واجتماعيا من خلال وسائل مؤسسات وأجهزة لها فعالية تكوينهم وتهيئتهم وتأهيلهم من الناحية الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والأخلاقية ليكونوا أعضاء كاملي العضوية في المجتمع يعيشون حياة سوية في بيئاتهم الاجتماعية ويعملون على تحقيق الأهداف المخططة للمجتمع.

إن الأهداف المحددة لسياسة رعاية المعوقين وإدماجهم الاجتماعي لها علاقة بالأهداف الكبرى التي يرسمها المجتمع، والتي عبرت عنها أهداف القانونيين اللبناني والكويتي. هذه العلاقات التي يؤكد عليها علماء الاجتماع والخدمة الاجتماعية تعني الربط بين أهداف التنمية الشاملة للمجتمع وأهداف السياسة الاجتماعية فتخدم هذه الأخيرة الأولى بفعالية كبيرة وذلك بخلق الفرد ذا المستوى النفسي والثقافي والاجتماعي اللازم لمواجهة تحديات العصر من تقدم علمي وتكنولوجي وتغيير ثقافي.

إن خدمات الرعاية والتكفل بالأشخاص المعوقين في عصرنا الحالي، وخاصة في المجتمعات المتقدمة، تعتبر استثمارا مهما جدا لطاقة جد حيوية، إذا أهلت التأهيل اللازم والكافي لمواجهة التحديات التي تقرها مبادئ الإنسانية والديمقراطية من كرامة وحرية ومشاركة فعالة في الحياة الاجتماعية وتكافؤ الفرص.

هناك عدة عوامل تعمل مجتمعة على تحقيق الفعالية لرعاية المعوقين وتجعلها في خدمة أهداف القانونيين وتحقيق سياسة إدماجهم الاجتماعي والأهداف العامة للمجتمع من تقدم ونمو وتغيير واستمرار، ومنها مختلف أنواع (أبعاد) الخدمات التي تتضمنها من خدمات الرعاية الصحية وخدمات الرعاية النفسية وخدمات الرعاية الاجتماعية وخدمات الرعاية التكوينية، المهنية ومدى توفرها في الأسرة وفي المؤسسات المتخصصة في الرعاية وفي المؤسسات المجتمعية ككل، إلى جانب الموارد المادية والبشرية المسخرة لها والبرامج التي تتضمنها وتنظمها والوسائل ونسق القيم السائدة في المجتمع ككل وثقافة المجتمع ونظراته لهذه الفئة الخاصة ومدى وعيه الاجتماعي والسياسي بدوره في كل ذلك. (138)

ومن هذا المنطلق تتضح أهداف القانونيين الكويتي واللبناني، من خلال سعيهما الى تأكيد الرعاية الخاصة للمعوقين كنسق فرعي من النسق العام للسياسة الاجتماعية المنتهجة والمخططة من طرف قيادة المجتمع والتي تعتبر بدورها نسقا فرعيا ضمن النسق العام لهذا الأخير.

المطلب الثاني: من حيث الأشخاص موضوع الحماية

لنتفق أولا على أن الإعاقة قضية عادلة، و إن الحقائق والأفكار أقوى من الكلمات المعبرة عنها، لكن هذه الحقائق والأفكار لا يمكن أن تصبح قوية حتى تعرف وفي معظم الأحيان يتطلب ذلك صياغتها بشكل ملائم بوسائل محددة جداً للجماهير المتلقية لها فمن دون (لغة ملائمة) تصبح الحقائق والأفكار وحتى القضية بحد ذاتها بلا جدوى غير قادرة على توليد الفكر وإيصال المعاني. (139)

138 - مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، تقرير متابعة ظروف عمل الأشخاص المعوقين وتشغيلهم، عمان.

139 - أنظر: القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، القرار الذي اتخذته الجمعية العامة في الدورة الثامنة والأربعون، 20 كانون الأول/ديسمبر 1993.

القاعدة 7 - التوظيف

ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الانسان وخصوصا في ميدان التوظيف. ويجب أن تكون لهم، في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومريح في سوق العمل.

1 - يجب ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين، كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

2 - ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك 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 الى الأعمال الربحية الصغيرة، أو منح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الانتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة الى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين. وينبغي للدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفراح المجال للمعوقين.

3 - ينبغي أن تتضمن برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

(أ) تدابير ترمي الى تصميم أماكن العمل ومباني العمل وموائمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات عجز مختلفة؛

(ب) مساندة استخدام التكنولوجيات الجديدة وتطوير ونتاج المعينات والأدوات والمعدات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير حصول المعوقين على هذه المعينات والمعدات، لكي يتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه؛

(ج) تأمين التدريب بالشكل الملائم، وتوفير الدعم المستمر، ومن ذلك تقديم المساعدة الشخصية وخدمات الترجمة الفورية.

4 - ينبغي للدول أن تباشر وتدعم حملات توعية الجمهور الرامية الى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات المتعلقة بالعاملين المعوقين.

5 - ينبغي للدول بوصفها أرباب عمل أن تهيئ الظروف المؤاتية لتوظيف المعوقين في القطاع العام.

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

7 - ينبغي أن يتمثل الهدف دائما في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة. ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفايتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة.

8 - ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لإشراك المعوقين في برامج التدريب والتوظيف في القطاعين الخاص وغير الرسمي.

9 - ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية الى إيجاد فرص التدريب والتوظيف للمعوقين، بما في ذلك نظام ساعات العمل المرنة، والعمل بعض الوقت، واقتسام الوظائف، والعمل المستقل، وخدمات الرعاية بالمنزل.

وفي سبيل توضيح ذلك نص القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي

الإعاقة الكويتي في مادته الأولى على أن: "في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالآتي:

1- الشخص ذو الإعاقة: كل من يعاني اعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته للعمل أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

في حين نص القانون اللبناني رقم 220 لسنة 2000 في مادته الثانية حول تعريف المعاق بأنه: "هو الشخص الذي تدنت أو انعدمت قدرته على ممارسة نشاط حياتي هام واحد أو أكثر، أو على تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده، أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين، أو ضمان حياة شخصية أو اجتماعية طبيعية بحسب معايير مجتمعه السائدة، وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي بدني أو حسي أو ذهني كلي أو جزئي دائم أو مؤقت ناتج عن اعتلال بالولادة أو مكتسب أو عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها طبيياً أن تدوم.

كما حددت المادة 3، التصنيف الدولي للإعاقات الصادر عن منظمة الصحة العالمية عام 1980 وتعديلاته اللاحقة واستلهاماً منه، وهي باختصار أنواع الإعاقات الأربع الآتية: الحركية - البصرية - السمعية - العقلية، تعتمد قائمة تصنيف الإعاقات وتعُدّ بمرسوم يصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الشؤون الاجتماعية المبني على توصية الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين.

وتتماشى هذه التعريفات مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيث نصت في مادتها الأولى الفقرة الثانية على أن "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

لكن الملاحظ أن تعريف القانونين الكويتي واللبناني قد تدارك جمود التعاريف الضيقة لان الإعاقة متطورة في التعاريف ففي هذا المجال تطورت المصطلحات المستخدمة في السياق العالمي ومرت بمراحل وتغييرات عدة وعلى الصعيد الوطني مرت المصطلحات التي تتعلق بالإعاقة بمراحل مختلفة موازية ومتأثرة أيضا بالتغييرات العالمية على صعيد الحراك العالمي لحقوق الأشخاص ذوو الإعاقة، وهكذا وعلى ضوء التغيير العالمي للمصطلحات يستعمل العديد من المختصين مصطلح أشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الذي اتبع في الغرب (People With Special Needs) وبعد فترة وجيزة بدأت تلو أصوات ناقدة لهذا المصطلح الذي يركز فقط على الحاجات ويتمحور حولها لهذا فهو لا يتماشى مع المقاربة الحقوقية بل يتماشى مع المقاربة الطبية التي ترى أن المشكلة تكمن في الشخص وعلى المؤسسة الطبية أن تسعى إلى أن تصحيح هذه المشكلة بطرق مختلفة.

وهكذا تم تبني تعبير جديد يتماشى مع الرؤية والفكر الحديث للإعاقة التي تضع المسؤولية في يد المجتمع وتناقض المقاربة الطبية التي ترى أن المشكلة تكمن في الإعاقة، لهذا تم تبني تعبير شخص أو إنسان مع إعاقة (Person With Disability) وهنا يتم التركيز على الشخص كونه إنسان أولا وبالمقابل يعطى حيزا للإعاقة ووجودها ، فالفكر الحديث في موضوع الإعاقة لا يؤمن بالتستر على الإعاقة أو العمل على مواراتها بل يرى أن جزءا كبيرا من التعامل مع الإعاقة وتقبلها هو الاعتراف بوجودها وبقدرتها على بناء التحديات فعندها يستطيع الفرد والمجتمع أن يتعامل ويتخطى هذه التحديات ويبدأ ببناء طرق بديلة من شأنها أن تسهل وتتلاءم مع التحديات والاحتياجات المختلفة للأشخاص. بعد هذا التطور وفي سنة 2006 تم تبني هذا التعبير من قبل الأمم المتحدة عند كتابتها للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص مع إعاقة.

ومع كل هذا التغيير والتطورات على الصعيدين العالمي والوطني فإننا مازلنا نرى أن الكثير ممن يتعاملون مع الإعاقة ما زالوا حتى يومنا هذا يستعملون التعابير الاستعلائية المهينة السلبية

وغير المنصفة بحق الأشخاص في وضعية إعاقة ، فهذه التعابير وإن دلت على شيء فإنها تدل على الآراء المسبقة والمشوهة التي يتحلى بها مجتمعنا اتجاه هذه الفئة، أن المسؤولية هي مسؤولية عامة وشاملة لكافة أطراف مجتمعنا للعمل على إحداث تغيير جذري في التوجه للأشخاص في وضعية إعاقة وعلى كافة الأصعدة الاجتماعية والفكرية وحتى التعابير اليومية. (140)

ومن أجل تأكيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإدماج التام بالمجتمع عن طريق المساهمة في تطوير عجلة التنمية، فقد نص القسم الثامن من القانون اللبناني رقم 220 لسنة 2000 المعنون بـ "حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف وبالتقديمات الاجتماعية" في المادة 68 منه على أن الحقوق بالعمل والتوظيف هي:

- أ- للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكفلها ويفعلها هذا القانون.
- ب- تلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

في حين تفصل المادة 69، شروط التوظيف في:

- أ- لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة.
- ب- يعتبر بحكم الملغى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو علة أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ مما يؤدي إلى الحؤول دون قبول طلب المعوق.

140 – انظر: بحث بعنوان الادوار المعاصرة للمجتمع المدني: من الرصد الى المدافعة من اجل التغيير الايجابي، منشور على موقع معا لبناء السلام: <http://tfpb.org/?p=256>

ج- تعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة، وفترة التدرج المعمول بها كافية لقبول أو رفض التوظيف، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها.

أما في القانون الكويتي فقد نص الفصل الرابع منه تحت عنوان "التأهيل والتشغيل" ولا سيما في المادة 13 على أن "تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط , كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقيد بديوان الخدمة المدنية وبرامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي وتعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً".

المبحث الثاني: المقارنة من حيث أرياب العمل المشمولين والأعمال المحظور على أرياب العمل إتيانها.

نصت المادة 70 من القانون اللبناني على أن تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص، تأهيل المعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم إلى سوق العمل العادية أو إلى مشاغل محمية أو إلى مراكز المساعدة بالعمل، أو إلى مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية ومتابعة عملهم، كما تتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم إذا أمكن إلى سوق العمل العادية.

كما نصت المادة 71 على أنه:

أ- يعتبر كل شخص حامل لبطاقة معوق شخصية بلغ الثامنة عشرة من العمر مكتملة عاطلاً عن العمل، إذا توافرت فيه الشروط والمعايير والأصول التي تصدر بمرسوم يتخذ في مجلس

الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل بعد استشارة وزارة الشؤون الاجتماعية. يحق له حينذاك الاستفادة من تعويض البطالة بقيمة خمسة وسبعون بالمئة من الحد الأدنى للأجور، يدفع من وزارة العمل، ويتوقف حينها توجب التعويض العائلي المقرر في قانون الضمان الإجتماعي أو أية جهة رسمية ضامنة أخرى في حال توافر شروطه.

ب - يتوقف تعويض البطالة فوراً عندما يتوفر عمل للمعوق يؤمن له دخلاً شهرياً معيناً.
ج - يسري مفعول هذه المادة عند مرور سنة واحدة على تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

ومن أجل التأكيد على هذه الحقوق فقد نصت المادة(72) من ذات القانون على إنشاء لجنة لتنفيذ حقوق المعوقين بالعمل وهي:

أ - تشكل بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء لجنة مشتركة بين كافة الإدارات والمؤسسات الهيئات المعنية بالعمل والتوظيف تدعى "لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل"، وتكون برئاسة مدير عام وزارة العمل وتضم عضواً معوقاً من أعضاء الهيئة الوطنية.
تضع هذه اللجنة النظام الداخلي لاجتماعاتها.

ب - تتولى هذه اللجنة تقديم كافة الاقتراحات الكفيلة بتفعيل الحق بالعمل المنصوص عليها في هذا القانون، والتنسيق في ما بين جميع المعنيين من إدارات وهيئات عامة وخاصة، وتقديم المشورة إليهم عند الحاجة , كما تعمل على وضع آليات تشجع كل شخص معوق يرغب بتأسيس مهنة حرة.
ج . ترفع هذه اللجنة قراراتها بواسطة وزير العمل إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

المطلب الأول: من حيث أرباب العمل المشمولين بالقانون .

أصبحت القوانين الصادرة في القانونيين الكويتي واللبناني أكثر صرامة في هذا المجال، تماشياً مع التزامات البلدين الاتفاقية والقانونية، حيث نصت المادة رقم 14 من القانون الكويتي بشكل واضح بأن تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيّاً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها ، ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة ، وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

كما تلزم المادة (15) جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقدم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

بينما تبين المادة 16 أن تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

وتضيف المادة 17 بأن الدولة تضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والأهلية والنفطية، ويكون للتميزين منهم الأولوية في ذلك.

وفي نفس الاتجاه سار القانون اللبناني والذي حددت المادة 73 منه على تخصيص الوظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (3%) على الأقل من العدد الاجمالي للفئات والوظائف جميعها.

وحددت المادة 74 الوظائف في القطاع الخاص التي يتم تخصيصها، حيث يلزم أرباب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن ثلاثين (30) ولا يزيد على ستين (60) باستخدام أجير واحد من المعوقين، تتوافر فيه المؤهلات المطلوبة.

أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة الستين أجيراً فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (3%) على الأقل من أجراءها، تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة، وعند وجود كسر نتيجة احتساب النسبة يدور الكسر إلى الأعلى.

ويلزم صاحب كل عمل أو مؤسسة لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من إقرار هذا القانون، بدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، يسدد إلى وزارة العمل، إلى أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعهم.

بينما يعفى رب العمل من تسديد الغرامة إذا تقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للإستخدام بطلب خاص لتوظيف شخص معوق ولم يكن لدى الإدارة المختصة في الوزارة أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب.

وعلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي التحقق من حسن تطبيق موجب أرباب العمل بتوظيف المعوقين، ويتوجب عليه عدم إصدار براءة ذمة لرب العمل المخالف.

وتبين المادة 75 المنافع في حال التوظيف الإضافي، فكل رب عمل في القطاع الخاص يستخدم معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم، يستفيد من حسم على ضريبة الدخل قيمته الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق غير ملزم باستخدامه، وفقاً لإفادة من وزارة الشؤون الإجتماعية.

وعلى العموم ففيما يتعلّق بالقسم الثامن من القانون، المتعلّق بالحقّ في العمل، لم تتحقّق خطوات ملموسة بحيث تخلّفت المؤسسات الخاصة عن الالتزام بموجبات استخدام الأشخاص المعوقين (توظيف 3%) على الأقل من عدد أجراء المؤسسة إذا فاق عدد الأجراء 60 أجيّراً ومعوق واحد في حال كان العدد بين 30 و60 أجيّراً رغم انقضاء مهلة السنة المعطاة لهم بموجب المادة 75 من القانون، كذلك ليس ما يشير إلى التزام القطاع العام بنسبة 3% المفروضة عليه هو الآخر.

مع الإشارة إلى أن أحكام القانون غير واضحة لجهة النسب: هل أن المقصود، فيما خص القطاع العام، أنه يجب احترام نسبة 3% حسب الفئات، أي 3% في كل فئة، أم أن هذه النسبة تتوزع على كل الفئات من الفئة الأولى إلى الفئة الرابعة؟

فالواقع أنه في الفترة الأولى من نفاذ القانون، كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - الملقى عليه موجب عدم تزويد المؤسسات الخاصة ببراءة ذمة بعد انقضاء المهلة القانونية - يعمد إلى تذكير صاحب العمل بموجبه في استخدام معوقين. ثم ما يلبث الصندوق، بعد انقضاء مفعول براءة الذمة المعطاة لصاحب العمل (6 أشهر)، أن يمتنع عن تسليمه براءة ذمة جديدة ما لم يثبت التزامه بموجب الاستخدام أو يثبت تعذّر الالتزام به راهناً بموجب إفادة من وزارة الشؤون الاجتماعية (بسبب عدم ملاءمة البنية الهندسية والتشغيلية لمكان العمل أو عدم وجود شواغر). فإذا التزم صاحب العمل في مهلة سنة من نفاذ القانون، وجب على الصندوق أن يزوده ببراءة الذمة مجدداً ولألا، أي في حال عدم التزامه، وجب عليه حرمانه منها.

المطلب الثاني: من حيث الأعمال المحظور على أرباب العمل إتيانها

بالإضافة إلى عدم استغلال العمال والموظفين المعاقين في أعمال لا تتناسب وقدراتهم، أو التعمد في إرهابهم فقد نصت المادة رقم 64 من القانون الكويتي على:

"مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار كويتي ولا تزيد على ألفي دينار كويتي صاحب العمل أو المسئول عنه الذي يرفض دون عذر مقبول تشغيل الشخص ذي الإعاقة الذي ترشحه الجهة المختصة للعمل لديه وفق أحكام هذا القانون والذي لا يلتزم بالوفاء بالنسب المحددة لتعيين ذوي الإعاقة، المشار إليها في المادة (14) من هذا القانون، وتتعدد الغرامة بقدر عدد الأشخاص الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، وتكون العقوبة مضاعفة."

الآن كما سبق الإشارة في مكان سابق أن الواقع العملي أكد على عدم التزام الشركات الخاصة بهذه النسبة وفقاً لتصريحات الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة وهي الجهة المخولة بتطبيق القانون دون اتخاذ أي إجراء تجاه تلك الشركات المخالفة.

أما في القانون اللبناني فقد توسع في ذلك ونص في المادة 76 بأن يضاف إلى المادة /15/ من المرسوم الإشتراعي رقم 47 الصادر بتاريخ 29 حزيران 1983 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) الفقرة الآتية:

«لا يجوز صرف أي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها وبأية وظيفة أخرى ضمن الإدارة».

وفي المادة 77 بأن:

أ- يلغى نص المادة 12 من المرسوم الإشتراعي رقم 136 الصادر بتاريخ 16 أيلول 1983 (طوارئ العمل) ويستبدل بالنص الآتي:

«يترتب على كل صاحب عمل بأن يجري إلزامياً عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا المرسوم الإشتراعي».

ب- إذا لم يتقيد صاحب العمل بالموجب المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة، يترتب عليه تسديد غرامة قدرها ضعف متوسط قيمة قسط التأمين.

ج- تُضاف إلى المادة /32/ (الفصل السادس) من المرسوم الإشتراعي رقم 83/136 تاريخ 16 ايلول 1983 الفقرة الآتية:

« كل صاحب عمل يخالف مضمون هذه المادة من هذا المرسوم الإشتراعي يحكم عليه من قبل مجلس العمل التحكيمي بغرامة بناء على دعوى يقيمها أي أجير أو أي نقابة في الشركة أو المؤسسة أو أية جهة أخرى ذات صلاحية. تحدد قيمة هذه الغرامة بمبلغ يتراوح بين ستة (6) وعشر (10) مرات الحد الأدنى الرسمي للأجور.»

د - تلغى من المقطع الأخير الذي يلي الجدول الرقم (1) من المرسوم الإشتراعي رقم 83/136 العبارة الآتية: « بشرط أن يكون قد صرح عند دخوله العمل بأنه أعسر.»

هـ- يحق للموظف الذي يصاب أثناء الوظيفة بإعاقة تحول دون قيامه بوظيفة أن يطلب صرفه من الخدمة.

و- تلغى المادة 20 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 الصادر بتاريخ 29 حزيران 1983 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) بحيث يمكن الجمع بين معاشي الإعتلال والتقاعد.

الفصل الثاني

الالية المقترحة لضمان ممارسة ذوي الاعاقة لحقوقهم الواردة في القانون الكويتي

والذود عنها

عندما ننظر إلى تأثير الإصلاحات المؤسساتية والقانونية على النشاط الاقتصادي ونسبة التوظيف، تظهر الصورة أن هذه الأطر لم تنجح بعد في تحقيق إدماج اجتماعي شامل للأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع. يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عوائق في إيجاد العمل والتحصيل العلمي، وهي حقوق أساسية من حقوق الإنسان ومدخل نحو تحقيق المساواة في مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. وتظهر التقارير في كافة الدول العربية أن نسبة التوظيف عند الأشخاص ذوي الإعاقة أدنى بكثير من المعدل العام عموماً، فنسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعادل نصف النسبة العامة لمن هم في سن العمل، ويبرز الفرق عند الرجال بشكل أكبر إذ أن نسبة التوظيف العامة للرجال هي ٦٥٪ مقارنة بـ ٢٨٪ عند الرجال ذوي الإعاقة، هذا وغالباً ما يكون التحصيل العلمي للأشخاص ذوي الإعاقة أدنى من المعدل العام للسكان، مثلاً، يعتبر ٥٨٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر أميين في مقابل ٢١٪ من أقرانهم ممن ليس لديهم إعاقة (141).

المبحث الأول: الممارسات الدولية في تبني الية حق المعاق في العمل.

أبدت الأمم المتحدة عناية واضحة بالأشخاص ذوي الإعاقة، الامر الذي منح بعدا عالميا لحماية حقوقهم، فقد اعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1981 عاما دوليا لهم The International Year of Disabled Persons، كما سمي العقد الممتد من عام 1983-1992

141 - الإسكوا. ٢٠١٧. Strengthening Social Protection of Persons with Disabilities in Arab Countries.

عقدا دوليا للمعاقين ، كما اتخذت خطوة هامة تمثلت في تبنيها برنامج العمل العالمي للمعاقين في 3 كانون اول -ديسمبر 1983 الذي نظم ثلاثة مجالات أساسية هي الوقاية prevention، وإعادة التأهيل rehabilitation، وتكافؤ الفرص equalization of opportunities للمعوقين (142).

وأعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من كانون الأول لعام 2003 يوما سنويا للمعوقين في العالم، ليعبر المجتمع الدولي عن تأكيده على ضرورة احترام وتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة انحاء العالم تلك الحقوق المستندة الى الشريعة الدولية لحقوق الانسان والى النظام العالمي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتمثل الجهود التي بذلتها الأمم المتحدة من خلال الصكوك الدولية التي أصدرتها، فضلا عن تأكيدها في ديباجة ميثاقها على إيمان شعوب العالم بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية (143).

كما منح المجلس الاقتصادي والاجتماعي في البند (2) من المادة (62) من الميثاق صلاحية تقديم توصيات فيما يختص بإشاعة احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية (144). وكذلك منح في المادة (68) صلاحية انشاء لجان للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ولتعزيز حقوق الإنسان

142 – United Nations, History of United Nations and Persons with Disabilities – The World Programme of Action Concerning Disabled Persons. Development and Human Rights for all, available at: –<http://www.un.org> .

143 – ينظر: ديباجة ميثاق الأمم المتحدة والنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، نيويورك، وقع بتاريخ 26 حزيران/يونية 1945 في سان فرانسيسكو في ختام مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية، وأصبح نافذا في 24 تشرين الأول/أكتوبر 1945.

144 – المادة (62) من ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.

(145). وبالفعل فقد انشئ لجنة حقوق الإنسان تابعة له، التي تطورت فيما بعد لتتحول الى مجلس حقوق الإنسان الذي صار تابعا الى الجمعية العامة.

كما أكد الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 على ضمانات مهمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عندما اشار الى حق الاشخاص العاجزين في تأمين معيشتهم (146).

ومن برامج الأمم المتحدة الهامة التي أكدت على ضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو برنامج العمل العالمي لعام 1982 ، وكذلك من الوثائق الدولية الهامة التي تضمنت العديد من الضمانات هي القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1994.

وبناء على ما تقدم، سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين، وكما يأتي:

- المطلب الاول: برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لعام 1982.

- المطلب الثاني: القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1994.

المطلب الأول: برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لعام 1982

لقد حرص المجتمع الدولي على ان يأخذ المعوق نصيبه من الرعاية والاهتمام والحقوق والالتزامات والدمج الاجتماعي وعدم اتباع سياسة العزل أو التهميش لأي فرد بسبب الإعاقة. ومن الفئات المعنية بالدمج هم الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تقدم لهم مختلف الخدمات والرعاية في بيئة الأفراد العاديين، وهذا يعني عدم عزلهم في مؤسسات خاصة عن الأشخاص الأسوياء، وبالتالي فالدمج يمكن ان يحقق الكثير من الأهداف منها إتاحة الفرصة لجميع المعاقين للتعليم المتكافئ والمتساوي مع غيرهم من الأسوياء.

145 - نصت المادة (68) من ميثاق الأمم المتحدة على أن: (ينشئ المجلس الاقتصادي والاجتماعي لجانا للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ولتعزيز حقوق الإنسان، كما ينشئ غير ذلك من اللجان التي قد يحتاج لتأدية وظائفه).

146 - نصت المادة (25) من الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 على ان: (كل شخص لديه الحق في تأمين معيسته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته).

ان برنامج العمل العالمي للمعوقين لعام 1982 قد اشار بصورة واضحة إلى الدفاع عن الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل على تحقيق مطالبهم بتحسين واقع الخدمات المقدمة لهم وتعريف الدول بأهمية المعاق كعنصر بشري قادر على الانتاج، وشعور المعاق بترباط أسري بينه وبين أعضاء أسرته ومجتمعه له تأثيرات ايجابية كبيرة.

وان للمجتمع الدولي والمنظمات العالمية والحكومات والمؤسسات الاهلية دورا في العمل على تنشيط حياته الاجتماعية ومساعدته على اكتساب انماط سلوكية متعددة ومعارف متجددة لتزيد من انتمائه لمجتمعه، الذي له فيه حقوق وعليه التزامات.

ان إحدى النتائج الرئيسية الناجمة عن السنة الدولية للمعوقين المعلنة من قبل الجمعية العامة عام 1981 بموجب قرارها رقم 123 الصادر في 16 كانون الاول/ ديسمبر 1976 بدورتها 31، وكذلك قرارها رقم 133 الصادر في 16 كانون الاول/ ديسمبر 1977 بدورتها 32، الذي انشأت بموجبه اللجنة الاستشارية للسنة الدولية للمعوقين، هي وضع برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين الذي اقترحته تلك اللجنة في التوصية الاولى من تقريرها المقدم عن دورتها الرابعة الى الجمعية العامة.

من ناحية اخرى اعتمدت الجمعية العامة برنامج العمل العالمي في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982 بموجب قرارها رقم (52) الصادر في 16 كانون الاول/ ديسمبر 1981 بدورتها 37، في جلستها العامة رقم 90، بعدما وجدت ان اعداد كبيرة جدا من المعوقين ⁽¹⁴⁷⁾، مازالوا بحاجة الى تعزيز حقوقهم في المشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية وتنمية مجتمعاتهم، وأدركت بان السنة

147 - كان العدد خمسمائة مليون شخص آنذاك، منهم اربعمائة مليون شخص يعيش في الدول النامية.

الدولية للمعوقين قد اسهمت في تقبل المجتمع لحق المعوقين في تلك المشاركة، وفي تقديمها قوة دافعة للأنشطة المتصلة بتساوي الفرص والوقاية من العجز واعداد التأهيل (148).

وطلبت الجمعية العامة من جميع الدول الاعضاء والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المعوقين وجميع هيئات منظومة الامم المتحدة ومؤسساتها ووكالاتها، ان تضمن التنفيذ المبكر لبرنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين (149).

وقد اعتمد هذا البرنامج بوصفه سياسة تهدف الى تحسين اجراءات الوقاية من الإعاقة، وتحسين عمليات التأهيل، وتحقيق الاهداف المتمثلة في مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة في الحياة الاجتماعية والتنمية الوطنية وتمتعهم بالمساواة.

وهو تحولاً هاماً عن النهج التقليدي الذي ركز على تدابير التأهيل الموجهة الى الأشخاص ذوي الإعاقة فقط.

والتأهيل عملية ترمي الى تمكين الأشخاص المعوقين من بلوغ المستوى الوظيفي الامثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي أو الاجتماعي.

ومن خلال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، تقدم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعاق سواء كان طفلاً أو بالغاً نساءً أو رجالاً وتؤدي هذه الخدمات دون مقابل أو بأجور رمزية.

كذلك أشار برنامج العمل على دور صندوق الأمم المتحدة للتبرعات لحالات العجز، وتشجيع الدول والمنظمات الحكومية وغير الحكومية المعنية والقطاع الخاص على مواصلة دعمه، بهدف

148 - ينظر: ديباجة قرار الجمعية العامة رقم 52 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982 بدورتها 37 في جلستها العامة رقم 90 المعنون (برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين).

149 - المادة (2) من قرار الجمعية العامة رقم 52 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982.

تعزيز قدرته على دعم الأنشطة المحفزة من أجل تحقيق الوقاية من الإعاقة وتأهيل الأشخاص المعاقين ودمجهم في مجتمعاتهم (150).

ثم اصدرت الجمعية العامة قرارها رقم (53) الصادر في 16 كانون الاول/ ديسمبر 1976 بدورتها 37، في جلستها العامة رقم 90، بخصوص تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين (151).

لقد تضمن هذا القرار اعلان الفترة من 1983-1992 عقدا للأمم المتحدة للمعوقين واعتبار ذلك خطة طويلة الاجل للعمل (152). كما طلبت الجمعية العامة في هذا القرار من الدول الاعضاء تنفيذ ما يأتي (153):

- وضع خطط لتحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، فضلا عن الوقاية واعادة التأهيل.
- وضع السياسات والبرامج الوطنية المتعلقة بالمعوقين.
- اعلان يوم وطني للمعوقين.
- اعطاء اولوية اعلى لتنمية الموارد البشرية، وخاصة في مجالات الوقاية من العجز واعادة التأهيل ولزيادة تكافؤ الفرص والمشاركة للمعوقين.
- كما طلب القرار من الامين العام للأمم المتحدة تقديم المساعدة الممكنة في التنفيذ المبكر لبرنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين، وتقديم خدماته الاستشارية الى الدول الاعضاء وتكوين

150 - تقرير اللجنة الثالثة، A/RES/62/1276A/62/432.

151 - قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982 بدورتها 37 في جلستها العامة رقم 90 المعنون (تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين).

152 - المادة (11) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982.

153 - المواد: (2، 10، 12، 13) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982.

فرق عمل مشتركة بين المنظمات والوكالات في مجالات الوقاية من العجز وإعادة التأهيل ولزيادة تكافؤ الفرص للمعوقين، فضلا عن تقديم تقريراً الى الجمعية العامة بشأن تنفيذ هذا البرنامج (154).

وقد قدم الأمين العام للأمم المتحدة تقريراً بناء على قرار الجمعية العامة رقم 99 / 48 الصادر في 20 كانون الاول -ديسمبر 1993، الذي طلب منه الاستمرار بإعطاء أولوية قصوى لقضايا الإعاقة ضمن برنامج عمل منظومة الأمم المتحدة ، وخاصة بشأن تطوير خطة استراتيجية بعيدة المدى خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ، والتي طلبها أيضا قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 30 / 1993 الصادر في 27 تموز - يوليو 1993 (155).

وتضمن التقرير أسس تلك الخطة الاستراتيجية المختلفة المستندة على تعزيز التنمية وتبادل المعلومات والتعاون بين الحكومات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية في قضايا الإعاقة. وكذلك ركز التقرير على مسألة هامة جدا وهي دعم صندوق الأمم المتحدة الطوعي للإعاقة United Nations Voluntary Fund on Disability، لتعزيز قدرات دعم البرامج الخاصة بالإعاقة في الدول النامية وتمويل بعضها وفقا لقرار الجمعية العامة رقم 47 / 88 الصادر في 16 كانون الاول - ديسمبر 1992 (156).

ورغم الجهود المبذولة لزيادة التعاون والتكامل واذكاء الوعي والشعور بمشاكل الإعاقة منذ اعتماد برنامج العمل العالمي، الا ان هذه الجهود لم تكن كافية لتعزيز المشاركة الكاملة والفعالة

154 - المواد: (4، 6، 17) من قرار الجمعية العامة رقم 53 الصادر في 3 كانون الاول/ ديسمبر 1982.
155 - United Nations, Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons [A/49/435] - part 1, Report of the Secretary-General, Forty-ninth session, Agenda item 95, Social development, including questions relating to the world social, situation and to youth, ageing, disabled persons and the family. see Introduction, pp1-2.

156 - Ibid, part 5, Article 38.

للأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير فرص في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، مما حدى بالجمعية العامة للأمم المتحدة إلى اقرار القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين لكي يحصل الأشخاص ذوي الإعاقة على رعاية اكثر في الوقاية من الإعاقة والتأهيل والدمج.

المطلب الثاني: القواعد الموحدة في شأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1994.

طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي من لجنة التنمية الاجتماعية التابعة له النظر في إنشاء فريق عامل متخصص مفتوح العضوية يتكون من خبراء حكوميين ويمول من التبرعات التي يمكن ان تقدمها الدول الاعضاء، لوضع قواعد موحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين من الأطفال والشباب والكبار، وذلك بموجب قراره رقم 26 الصادر في 24 أيار/ مايو 1990، وذلك بالتعاون الوثيق مع الوكالات المتخصصة والهيئات الحكومية الدولية الأخرى والمنظمات غير الحكومية ولاسيما منظمات المعوقين.

ومن ثم أصدرت لجنة التنمية الاجتماعية قرارها رقم 2 الصادر في 32 شباط/ فبراير 1991، المتضمن إنشاء ذلك الفريق (157).

وعملًا بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 26/ 1990، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين بموجب قرارها رقم 96 بجلستها العامة رقم 85 في 20 كانون الاول/ ديسمبر 1993 بدورتها 48، من أجل التأكيد على ان جميع الإجراءات المتخذة في مجال الأعاقاة بسبب العجز تفترض مسبقاً وجود معرفة وخبرة كافيتين بظروف الأشخاص ذوي الإعاقة، واقتراح آليات وطنية للتعاون الوثيق فيما بين الدول واجهزة منظومة الامم

157 - ينظر ديباجة قرار الجمعية العامة رقم 96 المتخذ في الجلسة العامة رقم 85 المنعقدة بتاريخ 20 كانون الاول-ديسمبر 1993، الدورة 48، الوثيقة (A/Res/48/96)، الخاص بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، ص1-2.

المتحدة وسائر الهيئات الحكومية الدولية ومنظمات المعوقين، لاقتراح الية فعالة لرصد العملية التي تسعى الدول بواسطتها إلى تحقيق تكافؤ الفرص (158).

وقد وضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص بالاستناد إلى التجارب المكتسبة اثناء عقد الأمم المتحدة (1983-1992). ويشكل كل من الشرعية الدولية لحقوق الإنسان التي تتكون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، فضلاً عن برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين الأساس القانوني الرئيسي لضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ورغم ان هذه القواعد الموحدة ليست الزامية إلا أنها تنطوي على التزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدول باتخاذ إجراءات لتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة كما أنها تتضمن مبادئ هامة تتعلق بالمسؤولية والعمل والتعاون وتحقيق المشاركة والمساواة (159).

والغرض من هذه القواعد هو ان تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم مواطنين إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات، خاصة انه لا تزال توجد عقبات في كل مجتمعات العالم تقف عائقاً امامهم من ممارسة حقوقهم وحررياتهم، وتجعل من الصعب عليهم ان يشاركوا مشاركة فعالة في إدارة الشؤون العامة (160).

اصبحت القواعد الموحدة من الأدوات الرئيسية للأمم المتحدة في إرشاد الاجراءات التي تتخذها الدول بشأن حقوق الإنسان والإعاقة، وتشكل مرجعاً هاماً في تعيين التزاماتها بموجب الصكوك الدولية القائمة، وقد أقامت كثير من الدول تشريعاتها الوطنية على أساسها (161).

158 - المرجع نفسه، ص2.

159 - البند (14) من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993، ص7.

160 - البند (13) من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993، ص6.

161 - Andrew Byrnes, Graham Edwards, op.cit, p.10.

وتعتبر القواعد الموحدة من اكثر الضمانات أهمية لحصول المعاقين على حقوقهم كون هذه القواعد أقرت بعد عدة صكوك بشأن المعاقين، ومن ثم فأغلب المسائل التي لم تناقشها تلك الصكوك قد تم أدرجها في هذه القواعد، والتي تتكون من(22) قاعدة اكدت على الوقاية من الإعاقة وإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

فالوقاية باعتبارها من الإجراءات الرامية إلى درء حدوث العاهات البدنية أو الذهنية أو النفسية أو الحسية أو إلى الحيلولة دون ان تؤدي العاهات إلى تقييد أو عجز وظيفي دائم ويمكن ان تشمل الوقاية أنواع مختلفة من الإجراءات منها الرعاية الصحية ورعاية الطفولة قبل وبعد الولادة ودرء الحوادث المختلفة في مختلف البيئات ومن ضمنها أماكن العمل والوقاية من العجز الناجم عن تلوث البيئة أو عن الصراع المسلح (162).

وأشارت القاعدة الثالثة على إعادة التأهيل حيث أكدت على الدول ان تكفل توفير خدمات إعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة كي يتسنى لهم بلوغ مستوى أمثل في استغلالهم وأدائهم. وينبغي ان تضع الدول برامج إعادة تأهيل وطنية لجميع فئات المعوقين، وان يستند في اعداد هذه البرامج إلى الاحتياجات الفعلية للمعوقين والى مبدأي المشاركة والمساواة.

والقاعدة السادسة أشارت إلى التعليم وحثت الدول على أن تعترف بمبدأ المساواة في فرص التعليم وان يكون تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة جزء لا يتجزأ من النظام التعليمي كما وجهت هذه القاعدة عناية خاصة بالأطفال المعوقين الصغار جداً في السن، والأطفال المعوقين في مرحلة ما قبل الالتحاق بالمدرسة، والمعوقين الكبار ولا سيما النساء.

162 - الفقرة (22) من مقدمة القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993، ص8.

وأشارت القاعدة السابعة إلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتوظيف حتى أكدت على ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد الأشخاص ذوي الإعاقة كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

أما القاعدة الثامنة فقد أشارت إلى المحافظة على الدخل والضمان الاجتماعي وأكدت على الدول مسؤوليتها عن توفير الضمان الاجتماعي للمعوقين والمحافظة على دخلهم وعلى الدول أن تكفل توفير الدعم الكافي لدخل المعوقين الذين فقدوا دخلهم أو انخفض دخلهم مؤقتاً أو حرموا من فرص العمل، كذلك ينبغي للدول التي توجد بها نظم للضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي أو غير ذلك من نظم الرعاية الاجتماعية أن تكفل عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من هذه النظم أو عدم انطوائها على التمييز ضدهم.

وأشارت القاعدة الثامنة عشر إلى منظمات المعوقين ونهت الدول إلى أن تعترف بحق منظمات المعوقين في تمثيل المعوقين على الأصعدة الوطنية والإقليمية والمحلية وينبغي لها أن تعترف بالدور الاستشاري لمنظمات المعوقين في اتخاذ القرارات بشأن مسائل الإعاقة وكذلك أكدت هذه القاعدة أنه على الدول أن تشجع وتدعم اقتصادياً إنشاءً تعزيز منظمات للمعوقين وأفراد أسرهم أو المدافعين عن قضيتهم (163).

وتنص الفقرة (2) من البند رابعا على الية الرصد الهادفة إلى تعزيز التنفيذ الفعال للقواعد الموحدة، وتساعد كل دولة على تقييم مستوى تنفيذها للقواعد الموحدة الذي تحرزه فيه، وينبغي لآلية الرصد أن تدرك الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموجودة في كل دولة على حدة وأن توفر الخدمات الاستشارية وتبادل الخبرات والمعلومات فيما بين الدول (164).

163- القاعدة الثامنة عشر من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993، ص26.

164- الفقرة الثانية من البند رابعا من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين لعام 1993، ص30.

ولا بد ان نتساءل فيما إذا كانت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين بوصفها ضمانات لحقوق المعاقين كافية ام لا؟، فعلى الرغم من اهمية هذه القواعد في مجال حقوق المعاقين الا انها تبقى غير كافية، إذ يشير الواقع العملي على انه لا يزال المعاقون يعانون في تحديات تعيق ممارساتهم لحقوقهم وأدائهم لواجباتهم.

وبالتالي اخذ المجتمع الدولي على عاتقه ابرام اتفاقية خاصة لمعالجة القصور الذي كان يشوب تلك القواعد، لذا جاءت الاتفاقية الخاصة بحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة لعام 2006 وبروتوكولها الاختياري.

المبحث الثاني: الألية المقترحة.

يعتبر طرح الإشكالية وتحديد أبعادها، أولى المراحل التي ينطلق منها أي باحث في دراسة أي موضوع مهما كان تخصصه العلمي.

إن طرح الإشكالية وصياغتها وتحديدتها، ينبع من إحساس الباحث الذاتي والموضوعي بمشكلة الدراسة، ذلك الإحساس يعتبر دافعا له من أجل الاجتهاد للوصول إلى حلول لها وتفسيرات، نظريا وميدانيا.

إن طرح الإشكالية لا يأتي بالصدفة أو الارتجالية، وإنما هو حصيلة التفاعل بين التصور النظري الذي يبنيه الباحث حول موضوعه من خلال اطلاعاته المكثفة على مختلف المراجع والمصادر والمؤلفات والمقالات والدراسات التي كتب فيها أصحابها حول نفس الموضوع أو حول جانب من جوانبه، وبين التصور الميداني الذي يبنيه الباحث بفضل دراساته وزياراته الاستطلاعية للميدان وأين تحدث الظاهرة محل الدراسة؟

ولأننا على يقين تام أن التنمية الاجتماعية تعد العامل الأساسي لتقدم المجتمعات واستمرارها، ذلك أنها تستهدف وبمختلف الجهود والأساليب تحقيق مزيد من الكرامة والأمن النفسي والاجتماعي

للفرد، وجعله يحس في حياته بالطمأنينة والعدل والمساواة والحرية بالثقة في النفس و بالشعور بالذات والانتماء للجماعة والمجتمع.

كما أن التنمية تستهدف اكتساب الفرد مختلف المعارف والمهارات النافعة، والعادات والاتجاهات السليمة التي تجعل منه عضوا نافعا وفعالا في خدمة وتنمية مجتمعه, لذلك فإن الإنسان يعتبر العنصر الأساسي في التنمية الاجتماعية فهو هدفها الأعلى ووسيلتها الفعالة إلى جانب العناصر الأخرى المكونة لها، والتي تتفاعل فيما بينها من خطط وبرامج وأهداف ووسائل.

إن من الشروط الأساسية لنجاح أية خطة تنموية في المجتمع هو إيمان هذا الأخير بالفرد وفي الوقت نفسه الإيمان بالأفراد جميعا وبالفرص المتكافئة للجميع، والعمل الجاد على إزالة المعوقات الذاتية، والاجتماعية من طريق مساهمة أفرادها في تنمية أنفسهم وتنمية مجتمعهم.

فلا يمكن أن نقول أن هذا الفرد قادر على المساهمة في التنمية وآخر غير قادر دون إعطاء هذا الأخير الفرصة والإمكانيات للتغلب على معوقاته ولاستثمار قدراته وامكانياته المتبقية في سبيل نجاحه في تنمية نفسه ومجتمعه , فالفرد هو المسؤول في المقام الأول عن تحسين أحواله وأحوال مجتمعه، وعلى التربية أن تعده للقيام بهذه المسؤولية عن طريق تنمية القدرات والمهارات، المعارف، القيم والاتجاهات الضرورية لذلك وفي شتى مجالات الحياة.

من هذا المنطلق، فإن التربية هي التي تعمل على صناعة الأفراد الذين يسخرون كل طاقاتهم الجسمية والعقلية والمعنوية في خدمة مجتمعاتهم وهي بذلك ترتبط أساسا بعملية التنمية , إن عملية التربية كما هو معروف تتضمن وتستهدف نمو شخصية الفرد بمختلف جوانبها: بيولوجيا، عقليا، نفسيا واجتماعيا، وهي سواء أكانت مقصودة أو غير مقصودة تكون في الأسرة وفي المدرسة وفي وسائل الإعلام وفي مختلف المؤسسات الاجتماعية بالمجتمع.

لكن هناك فئات من الأفراد في المجتمع من تصعب تربيتهم وتنمية شخصياتهم بالطرق والوسائل المادية والبشرية والمعنوية العادية، حيث أنهم يعانون من سوء تكيف سواء أكان جسميا، عقليا، نفسيا أم اجتماعيا ، وذلك نتيجة لقصور أو خلل في نمو وظائف أحد أعضاء أو حواس الجسم أو عدد منها الأمر الذي - حسب التحليل البنائي الوظيفي للشخصية - يخلق لديهم مشكلات نفسية وأخرى اجتماعية تحول بينهم وبين الاستفادة الكاملة من الخبرات التي يستطيع الفرد العادي الاستفادة منها، كما تحول بينهم وبين المنافسة المتكافئة مع غيرهم من الأفراد العاديين في المجتمع. تلك الفئات تسمى علميا "بالمعوقين" وتصنف ضمن الفئات الخاصة، والتي تتضمن المعوقين جسديا (حركيا)، والمعوقين عقليا (ذهنيا)، والمعوقين بصريا (المكفوفين)، والمعوقين سمعيا (الصم البكم)، ومتعددو الإعاقات.

وهناك من الباحثين والمفكرين من يضيف أصنافا أخرى من الإعاقات، كالمعوقين نفسيا (المصابين بأمراض نفسية)، والمعوقين اجتماعيا (كالمتشردين والمحرومين، اليتامى، العجزة، ضحايا الأزمات والكوارث...). (165)

لقد اهتم الباحثون بدراسة الخصائص الشخصية للمعوقين، وأسفرت الدراسات المبكرة منها والحديثة على أنهم يتصفون بالإنطوائية والعدوانية، ويعانون من الشعور بالدونية، والقلق والإحباط والحرمان والتمركز حول الذات والاندفاعية والتهور، وعدم القدرة على ضبط النفس، وانخفاض مستوى

165- د/بن عيسى المهدي وأ/ بوسحلة إيناس، تجاوز الإعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية -مقاربة سوسيولوجية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة (الجزائر)، 2016.

النضج الاجتماعي وسوء التوافق الشخصي وهذا ما جعلهم يصنفون كما سبق وأن ذكرنا ضمن الفئات الخاصة في المجتمع.(166)

إن تميز المعوق بهذه الخصائص يؤثر على نموه وعلى تكيفه الشخصي، والاجتماعي، لذا يجب التكفل به وتهيئته للاندماج في المجتمع. ولقد خصت قوانين في التشريعات الدولية من أجل رعاية المعوقين وحماية حقوقهم ، حيث لجأت العديد من الدول إلى وضع تشريعات تنظم برامج الرعاية وتكفل للمعوقين بعض المزايا والحقوق التي تؤمن لهم الاستقرار في الحياة، حيث أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة:

- إعلان حقوق المتخلفين ذهنياً سنة 1971م.

- إعلان حقوق الأشخاص المعوقين سنة 1975م.

وأقرت كذلك سنة 1981م سنة دولية للمعوقين، إضافة إلى الإعلان العربي للعمل مع المعوقين الصادر من مؤتمر الكويت الإقليمي للمعوقين، المنعقد في الفترة ما بين 01-04 أبريل من نفس السنة.

وهذا ما أدى إلى تغير جوهرى في الأخلاقيات السائدة في العالم، فبعد أن كان ينظر إلى المعوقين كفئة عاجزة لا يحق لها التمتع بأي حق أو رعاية، أصبح من الواجب الاهتمام بهذه الطاقة المهمة وتأهيلها لتكون دعماً في تنمية وتطوير المجتمع ، ومما ساعد على ذلك تطور العلوم وخاصة الإنسانية منها، وظهر تخصصات فيها كعلم الاجتماع التطبيقي، والخدمة الاجتماعية وما ساهمت به هذه الأخيرة من برامج الرعاية والتأهيل المهني والاجتماعي للمعوقين، حيث أن نظرة هذا العلم للمعوقين تتأسس على عدة مبادئ، نذكر من بينها، أن:

166- د. أيمن يحيى عبد الله و أ.د. خولة يحيى، التأثيرات المعرفية والاجتماعية والجسمية والنفسية لدى أطفال مرضى لوكيميا الدم في الأردن وتطوير برنامج إرشادي لتحسين تلك التأثيرات، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مختبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 1 ديسمبر، 2008، ص 67.

- عجز الإنسان هو عجز نسبي أصاب وظيفة أو أكثر من وظائفه، ولا يعني بالضرورة عجزا كلياً وشاملاً، أي أنه يمكن استثمار ما تبقى لديه من قدرات بأفضل أسلوب.
 - لا شك أن للمعوقين طاقات كامنة يجب تحديدها وتنميتها لدفع عجلة التنمية الاقتصادية للمجتمع.
 - رعاية المعوقين واجب أخلاقي وإنساني تفرضه القيم الدينية والأخلاقية والإنسانية.
- كما تعددت النظريات المهمة بالمعوقين وتشعبت توجهاتها، فظهرت بذلك:
- الاتجاهات الفكرية في الرعاية الاجتماعية.
 - اتجاهات دراسة الطفل المعوق وتتضمن: الاتجاه السيكولوجي والاتجاه السوسولوجي.
 - نظرية العلاج (التعديل) السلوكي.
 - نظريات التعلم الاجتماعي ل: روتر وكرومويل.
 - نظريات النمو المهني، وتتضمن: نظرية (بيتر بيرج BEERGE. B)، نظرية (سوبر SUPER)، ونظرية (هولاند HOLLAND).⁽¹⁶⁷⁾
- كل هذه النظريات والاتجاهات جاء بها أصحابها محاولين بذلك تحليل شخصية المعوق وتفسير ظروفه، ووضع برامج رعايته ودماجه الاجتماعي⁽¹⁶⁸⁾.
- ويقصد بسياسة الإدماج الاجتماعي للمعوقين جملة التدخلات التي تسعى من خلالها الدولة إلى تشخيص ومعرفة وتحديد المعوقين، لتضمن لهم معاملة وتربية وعملاً يسمح لهم بممارسة حقهم في المواطنة⁽¹⁶⁹⁾.

¹⁶⁷ – ANGERS (Maurice) Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaine ,Alqer CASBAH université, coll, technique de recherches,1997,p.p. 61–62

¹⁶⁸ – EBERSOLD.S : La notion de handicap : de L'inadaptation à l'exclusion, regards sociologiques, N° 1, Paris, France, 1991, p. 36.

ومن وجهة نظرنا تتمثل تلك التدخلات في البرامج الوقائية والعلاجية والإنمائية التي تخططها الدولة، وفي المؤسسات المتخصصة التي تنشئها، بغرض رعاية المعوقين وإدماجهم الاجتماعي، كما تتمثل في الوسائل والتجهيزات الضرورية لذلك، وفي المكونين والمختصين الذين يطبقون تلك البرامج، ويقدمون تلك الخدمات، ويعملون في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة لكل ذلك.

كما تتضمن سياسة الإدماج الاجتماعي للمعوقين في الإجراءات القانونية والتشريعية، التي تشرعها الدولة لصالح المعوقين، وفي سبيل حماية حقوقهم وحمايتهم من التمييز، وضمان لهم رعاية كاملة ومتكاملة الجوانب من أجل أن يحيوا حياة كريمة في المجتمع، وكذلك تتضمن سبل تكوينهم وتشغيلهم وإنشاء مؤسسات العمل المحمية المكيفة مع خصوصياتهم وحاجاتهم.

ويعتبر دمج الشخص المعوق اجتماعيا ومهنيا الهدف العام من سياسة التكفل به، فوعيه بذاته يجعله قادرا على التواصل مع الآخرين ويحقق استقلاليته بتنمية قدراته الحركية و التقنية والاجتماعية والاقتصادية، ولتحقيق هذا الهدف العام يجب أن تعمل المؤسسات المتخصصة على تحقيق مجموعة الأهداف الخاصة التالية:

1. تحقيق التكيف الذاتي.
2. تحقيق التكيف النفسي.
3. تحقيق التكيف الاجتماعي (170).

حيث أنه تشكل رعاية المعاقين وتقديم الخدمات المختلفة لهم إحدى أولويات الدول والمنظمات المعاصرة، والتي تنبثق من مشروعية حق المعاقين في فرص متكافئة مع غيرهم في كافة مجالات الحياة وفي العيش بكرامة وحرية، وأكثر من ذلك فإن مستوى العناية والرعاية بالمعاق يشكل

169 –BOUDERSA Leulmi: Eléments d'une politique d'intégration sociale des personnes handicapées, Acte de la 3eme rencontre internationale, Op.Cit., p. 179.

170 – وزارة العمل والحماية الاجتماعية، مديريةية المؤسسات المتخصصة، مرجع سابق، ص 5.

احد المعايير الأساسية التي تقاس بموجبها حضارات الأمم ومستويات تطورها، ويقترن الاهتمام بحاجات المعاق ومستويات الخدمة المقدمة له مع المستوى الحضاري الذي تحتله كل بلد من البلدان، فالاهتمام بهذه الشريحة يعتبر مظهرا حضاريا من الطراز الأول، بما يعنيه ذلك من توجه المجتمع لخدمة الفرد، وتمكين الفرد من خدمة المجتمع.

من خلال هذا الواقع الأليم فقد أصبح من الضروري والأهمية بمكان النهوض بهذا القطاع المهم فإننا نرى إن يتم العمل على مسارين في هذا الجانب:

المسار الأول: تطوير واقع المعاق في كل من لبنان والكويت من خلال منحه امتيازات مادية وامتيازات حقوقية وقانونية وهي تعتمد على أسلوب منح المعاق.

المسار الثاني: تطوير واقع المعاق من خلال تأهيله بالقدر الذي يجعله أكثر قدرة على الاندماج مع المجتمع، وأكثر قدرة على الاعتماد على النفس، وأكثر قدرة على التعلم والعمل والمشاركة في قضايا وهموم المجتمع وهي آلية تعتمد على تطوير وتحفيز قدرات المعاق لكي يتجاوز عوقه أو جزء كبيرا منه وذلك بتوفير البيئة الصالحة لهذا البرنامج انطلاقا من مبدأ حق المعاق في العمل والتعليم وممارسة حياته الطبيعية كونه جزء فاعلاً من هذا المجتمع.

وبالرغم من إن كل مسار لديه من الأسباب والعوامل التي استقاها من مرجعية تاريخية لمعاناة الإعاقة وواقعها في البلدين موضوع الدراسة إلا إن التضاد بينهما وحاجة المعاق لكلا المسارين يؤكد على ان للمعاق حق في الرعاية يحدده عوقه وشدته ومستواه ونوعه، وهذا يشير إلى ضرورة أن تعمل المؤسسات التي تتبنى قضايا المعاقين إن تسعى إلى تشخيص دقيق لمعادلة حق المعاق ومميزات الرعاية الواجب توفيرها له، فالهدف الرئيسي في التعامل مع قضايا المعاقين هو أن نجعل المعاقين غير معاقين، لذا تصبح برامج التأهيل ضرورة أولى وهدفاً أوليا وطموحاً أساسيا في قضايا الإعاقة، ولا يكون الانجاز بمستوى الطموح، لكن أي مستوى يحققه برنامج التأهيل في عودة

المعاق إلى ممارسة حياته ولو في جانب محدد منها، هو انجاز عظيم له تأثيره الكبير في شخصية المعاق وعلى ذويه وعلى المجتمع، أما كيف نحقق معادلة متوازنة بين المسارين في ظل منهج متكامل يحقق للمعاق رعاية مجتمعية وتأهيلا يمكن المعاق من رعايته لنفسه فهذا ما يجب إن تسعى إليه المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من خلال المطالبة بحقوق المعاقين، لكن هذه الحقوق يجب عليها إن لا تتركس حالة المعوق، بل حقوق تحفز المعاق على أن يتأهل ليتجاوز ولو جزء من عوقه لكي يكون عضوا مفيدا ومهما في مجتمعه، وفي المقابل فان التأهيل الذي يؤدي إلى زيادة قابلية الفرد إلى أقصى قدر ممكن لتأمين متطلبات الحياة رغم حالة العجز التي يعاني منها فيجب إن يشمل التأهيل الطبي والتأهيل النفسي والتأهيل المجتمعي والتأهيل التعليمي والتأهيل المهني، وفي هذا الجانب هناك سؤال يطرح نفسه وهو من أين تبدأ عملية تنمية المعاق؟.

عادة وفي الغالب حيننا تكون العوامل مشتركة فان إجابات مثل هذه التساؤلات تحاول جمع اكبر قدر ممكن من المواضيع التي تظن فيها الإجابة، فقد تصلح برامج التنمية منطلقا أوليا في الإعداد، وقد تكون مؤسسات وهيئات المعاقين مرجعيات أساسية لتصميم البرامج، ولكن قبل هذا وذاك علينا أن ننطلق من المعاقين أنفسهم باعتبارهم مادة التنمية وبالطبع فان هذا يتطلب القيام بخطوات أساسية من أبرزها:

- غرس ثقافة تأهيل المعاقين في المجتمع.
- ضرورة تحفيز المعاق على تجاوز عوقه واسترداد موقعه في الحياة وفي المجتمع.
- إشراك ذوي المعاق في بناء التصورات والمساهمة في هذا التفاعل، ولكن هل هذا كاف لكي تبدأ عملية التنمية؟ بالطبع الحوافز والدوافع الداخلية للمعاق والتفاعل الصحيح لأسرة المعاق، والتقبل المشجع من قبل المجتمع له أثر كبير في انطلاق عملية تنمية المعاقين، لكن الجهات المسؤولة عن التنمية تجد نفسها أمام شريحة من المجتمع عليها أن تنميها دون أن تدرك عنها ما يوازي

حجم هذه التنمية ومداهها، ولكي تستطيع الجهات المسؤولة عن التنمية أكثر قدرة على التفاعل مع هذا النوع من التنمية فنرى من الضروري القيام بالخطوات التالية:

أ- القيام بدراسات علمية تبيّن الآثار السلبية لإهمال قطاع المعاقين على خطط التنمية وبرامجها في المجتمع.

ب- إنشاء برنامج لقواعد المعلومات يشمل جميع معوقي المجتمع.

ج- القيام بدراسات علمية ميدانية تبيّن الآثار الاقتصادية والنفسية والاجتماعية للرعاية السلبية للمعاقين وهي رعاية تركز حالة العجز والاعتيادية التي يعاني منها المعاق.

د- ترويج إعلامي لنماذج معاقين استطاعوا إن يكونوا منتجين وفاعلين على المستوى الشخصي والاجتماعي، وتستطيع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية أن تقوم بجزء كبير من هذه المتطلبات وبذلك فإنها تخلق الحافز للمشروع في التنمية وتمهد السبل لبناء تنمية سليمة للمعاقين.

والإعاقة بحجمها الهائل المتنامي في الكويت ولبنان هو معوق من معوقات التنمية، وقد يتدخل القانون ليحولها إلى مساهم في التنمية، وربما يتصور البعض في عجلة من التأمل أو رؤية سطحية إن مشاريع التأهيل قد تكون من الكلفة مع وجود ضعف في الموارد وقلة في الإمكانيات بحيث تتجاوز فوائد التنمية، هذا التصور المتعجل سيبقى قائماً يتحدى المؤسسات الحكومية والأهلية والمؤسسات الخاصة بالمعاقين ومراكز التخطيط التنموي لكي تقدم الدليل العلمي الذي يثبت أو ينفي ذلك.

- العمل على ضرورة اتخاذ التدابير التالية للارتقاء بالخدمات التي تقدمها الدولة ومؤسسات المجتمع المدني للمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة منها:

- 1- حث وتشجيع الحكومة ومنظمات المجتمع المدني للمشاركة في وضع اتفاقية دولية شاملة ومكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة.
- 2- إلزام الدول العربية التي لم توقع على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتأهيل والعمل للتوقيع عليها والالتزام بها.
- 3- وضع تشريعات وسياسات خاصة تستهدف ضمان حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وتكافؤ الفرص والعمل على تفعيل التشريعات الحالية وتطبيقها من أجل توفير خدمات أفضل للمعاقين.
- 4- القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة بالاعتماد على مبدأ المساواة وتعزيز اعتماد المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة على ذاتهم واستقلاليتهم ومشاركتهم الكاملة في جميع مجالات الحياة.
- 5- حث الحكومات ومنظمات المجتمع المدني على إشراك المعوقين عند وضع الاستراتيجيات الوطنية والإجراءات النظامية الخاصة بهم وذلك للوقوف على احتياجاتهم.
- 6- السعي لوضع القوانين التي من شأنها أن تسهم في توفير بيئة خالية من العوائق لدمج المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة بصورة طبيعية في المجتمع، وذلك من حرية التنقل واستخدام وسائل الاتصال المختلفة، والتأكيد على حق المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على تعليم مناسب وملائم لقدراتهم من أجل تحسين فرص تنمية قدراتهم واستقلالهم ومشاركتهم وذلك عن طريق حث الحكومات على توفير بيئة ملائمة وشاملة تحتوي على المعينات والكوادر والوسائل التأهيلية المختلفة لخدمتهم.

7- السعي لسن القوانين التي من شأنها أن توفر الخدمات المجانية سواء الطبية أو العلاجية أو التأهيلية أو الرعاية الصحية وخدمات إعادة التأهيل الصحي للمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة.

8- إلزام الحكومات بالسعي لخلق برامج تدريب مهني ملائمة وبرامج التشغيل للمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة.

9- دعم مؤسسات المجتمع المدني في عملية التوعية والإرشاد الأسري والاجتماعي بهدف تغيير المفهوم السلبي السائد حول الإعاقة بما يضمن تحقيق التأهيل المجتمعي.

10- دعم مراكز الأبحاث وتشجيعها على إعداد وتنفيذ أبحاث متخصصة في مختلف المجالات ذات الصلة بالمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة وإنشاء قواعد للمعلومات للاستفادة منها عند التخطيط لبرامج المعاقين.

11- عقد الندوات وورش العمل الخاصة بقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك بالتعاون مع البرلمانات العربية والدولية مثل منظمة اليونسكو واليونسيف ومنظمة العمل الدولية، وذلك لوضع رؤية مستقبلية وتحديد الأولويات المشتركة بين الدول والتنسيق والتعاون بينها للاهتمام بتعليم الصغار والكبار وتأهيلهم ليتوصلوا للاعتماد على أنفسهم.

12- إلزام الحكومات على وضع استراتيجيات ورسم سياسات عامة لرعاية وتأهيل المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة بما يكفل اندماجهم في المجتمع والحياة الاجتماعية.

13- تشجيع المبادرات العربية والإقليمية والدولية فيما يتعلق بقضايا المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة، ودعم جمعيات التأهيل القائمة وإنشاء جمعيات جديدة للتأهيل تتناسب مع روح العصر، بالإضافة إلى التشجيع على إعداد الكوادر المؤهلة للعمل مع المعاقين.

14- إلزام الحكومات على إعادة تقييم منجزات كافة الجهات الحكومية العاملة في مجال المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة لتطوير البرامج والمشروعات الموجهة لهذه الفئة وتطوير مستوى الأداء فيها.

15- اقتراح تعديل التشريعات التي تتعارض مع حقوق المعاقين أو تتضمن تسميات غير مناسبة لا تتسجم مع أهداف ومبادئ الرعاية والتأهيل والاندماج في المجتمع.

إن بلادنا العربية وخصوصا البلدين موضوع الدراسة (الكويت ولبنان) لا تزال بحاجة ماسة لتطوير أنظمتها وخدماتها في الرعاية الاجتماعية وتلتزم في خططها بخطين متوازيين: أولهما الخط الحضاري الإسلامي الذي ضمن كرامة الإنسان وصحته وأساسياته الأخرى، وثانيهما الخط الوضعي الذي خطى خطوات واسعة ومتزنة وفعالة في رعاية المعوقين وتنظيم الحياة الاجتماعية لعامة فئات المجتمع.

المطلب الأول: مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين وخلق فرص عمل لهم.

لقد أظهرت التجارب في مختلف الدول على أن تشغيل الأشخاص المعوقين لم يكن أمرا ميسورا، ولتسهيله هناك بعض الاقتراحات والإجراءات ومن أهمها:

1- **التدريب الصحيح:** حيث يتدرب الشخص المعوق على مهن من شأنها أن تخفف إلى أقصى

درجة ممكنة من أثر الإعاقة على الإنتاج، إضافة إلى ذلك فلا بد من أن تكون المهنة رائجة وأن

يكون العمل فيها يوفر للشخص المعوق فرص الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والأمل في تزايد

الدخل والمسؤوليات، ويؤكد الكثيرون على أهمية مسح سوق العمل من أجل توفير موسوعة

المهن المحلية التي تعدد وتصف المهن المتاحة وتبين المهام الواجب أداؤها في كل مهنة

وظروف العمل التي تحيط بها والمستقبل المنظور لرواجها، وينبغي أن يتم التدريب في ظروف

مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل المفتوح وإذا تطلب الأمر بعض التعديل على الآلات

والأجهزة فينبغي أن يكون تعديلا طفيفا يمكن ازالته كلما رغب المسؤولون في ذلك وتوفير معينات خاصة أن لزم لتسهيل الاستخدام. (171)

2- **توعية المعوق وصاحب العمل:** إن التدريب الجيد لوحده لا يؤدي إلى فتح أبواب العمل فالشخص المعوق يجب أن يكون واعيا لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من الأشخاص المعوقين والإعاقة، وعليه أن يأخذ بالاعتبار أن الموقف الاجتماعي لن يتغير إلا عندما يضرب الأشخاص المعوقين الأمثال العملية في أنهم قادرون على الإنتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم وعلى صاحب العمل أن يدرك بأن سوق العمل يقيس الناس بناء على الإنتاجية ولا يأخذ في الحسبان حاجة العامل بل ينظر دائما إلى النتيجة النهائية التي يسفر عنها عمله، وقد ورث صاحب العمل عن مجتمعه مقولات مختلفة ينتج عنها إلقاء مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين على الحكومة وخصوصا على وزارة الشؤون الاجتماعية أو غيرها من الجهات المعنية، وقد يبلغ به الأمر أن يعرض شكلا أو آخر من أشكال الصدقة بدلا من التشغيل ومن هنا فان افتراض النية غير وارد لان الأصل أن صاحب العمل يبحث عن العامل الذي يخدم مصالحه فعلى المعنيين بتدريب الأشخاص المعوقين وتشغيلهم أن يبقوا على اتصال دائم بأصحاب العمل وان يدعوهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم وان يوثقوا صلات وحدات التدريب بالسوق المحلية التي تستطيع أن تعطي مؤشرا على حسن التدريب كما تقدم دليلا لصاحب العمل على كفاءة من ينتجون هذه السلع والخدمات المعروضة في معارض دائمة أو التي يستخدمها الناس في بيوتهم ويفترض أن يرسل المتدرب في نهاية مدة التدريب ليعمل دون أجر إلى إحدى وحدات سوق العمل المفتوحة

¹⁷¹ من خلال زيارتي الميدانية لمركز دبي للتوحد بدولة الامارات العربية المتحدة وذلك خلال شهر مارس 2019، اطلعت على تجربة عملية بهذا الشأن من خلال تأهيل شاب من ذوي الاحتياجات الخاصة (اعاقة التوحد) بخضوعه لتدريب مكثف لمدة أربع سنوات ضمن بيئة مشابهة لبيئة العمل التي من المفترض أن يعمل بها كتمهيد لعمله في مقر الشركة الرئيسية بوظيفة محاسب

كوسيلة لإقناع أصحاب الأعمال بكفاءة الأشخاص المعوقين دون أن يخسر صاحب العمل شيئاً من ناحية وكوسيلة لقياس جدوى التدريب من ناحية أخرى.

3- التدابير التشريعية (نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل): يعتبر أحد أساليب خلق فرص العمل للأشخاص المعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن نظام الكوتا أي إلزام أصحاب العمل بتشغيل أشخاص معوقين بما يتفق مع حصة أو نسبة محددة من إجمالي قوة العمل، وتخصيص إيجابيات هذا الإجراء أنه يظهر دعم الحكومة لاستخدام عدد محدد من أنواع الوظائف ومن الأشخاص المعوقين والمساواة في تأهيلهم وادماجهم ويشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين ويعترف بمهارتهم وقدرتهم المتبقية كما يساعد على إقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل المعوقين يجري تقسيمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص إضافة إلى خلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون عاطلين عن العمل. (172)

ومن سلبيات هذا الإجراء:

أ- انه يؤدي إلى إقامة علاقات قلقة بين العامل المعوق وصاحب العمل تقوم على كراهية صاحب العمل وتخوف العامل الأمر الذي يؤدي إلى عدم استمرار هذه العلاقة في الغالب.
ب- إن اللجوء إلى نظام الكوتا هو تصريح بأن العامل المعوق لا يمكن أن يساوي غيره من حيث الكفاءة.

ج- إن صاحب العمل هو أقوى وأكثر نفوذاً من الشخص المعوق وبالتالي يبقى القانون غير ذي أثر في توفير العمل للأشخاص المعوقين.

د- أشار مؤتمر "هيلين كلير للضم والمكوفين" الذي عقد في نيويورك عام 1976 إلى أن التشريع ينزح إلى الكم ويهمل الكيف وأنه بإمكان صاحب العمل أن يهمل الأشخاص المعوقين الذي هم

172 - أسماء سراج الدين هلال، تأهيل المعاقين، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009م، ص 84.

أكثر حاجة إلى الحماية؛ ففي حين نجد الأصم أو الكفيف لا يستطيع أن يفعل ذلك حتى بحكم

القانون لان صاحب العمل يفضل الأول على الثاني وهذا يعفيه من مسؤولياته القانونية.

هـ- إن صاحب العمل قادر على تحديد الترقية التي يمنحها لعماله وهو قادر بالتالي أن يحرم الشخص المعوق من هذه الفرصة.

و- تضع القوانين حدا أعلى للنسبة التي يستخدمها صاحب العمل من الأشخاص المعوقين.

ز- لم تنجح أي دولة في العالم من الناحية العملية في تحقيق النسبة التي فرضها القانون. (173)

إن منح الشخص المعوق بواسطة تشريعات وقوانين خاصة عددا من الامتيازات أو الفوائد، لا يجب أن يكون ذريعة للتمييز بين المواطنين في المجتمع الواحد؛ بمعنى اخر أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية الحقيقية هي التي تجعل الإنسان منطلقها وغايتها، وبالتالي يستلزم تنفيذ هذه السياسة وتفعيل آلياتها ومعاملة مواطني المجتمع الواحد على قدم المساواة. ومهما كان التمييز ايجابيا في حالات خاصة فهذا لا يجب أن ينسينا أن عماد السياسة التنموية الناجحة هو بناء دولة الحق والقانون التي يعامل فيها المواطنون سواسية دون تمييز حسب اللون أو الشكل أو الجنس أو الانتماء الاجتماعي أو المستوى المادي وهذا يتماشى مع روح المبادئ الإسلامية السمحة من جهة ومع ما توافقت حوله أمم المعمورة في كثير من الوثائق التي تبنتها سواء تعلق الأمر بحقوق الإنسان بشكل عام أو بحقوق الشخص المعوق بشكل خاص.

ونظرا لتزايد القناعة بفشل نظام الكوتا في الدول ومقدار ما يستفيد منها أصحاب العمل لا بد

من مجموعة من الإجراءات أهمها: (174)

173 - أنظر بحث منشور على موقع معاق نيوز تحت عنوان مقترحات لتسهيل تشغيل المعاقين وخلق فرص عمل.

<http://mo3aq-news.com>

174 - دراسة منشورة في موقع نظرة للدراسات النسوية، نظام الكوتا: نماذج وتطبيقات حول العالم، ورقة بحثية، منشورة بتاريخ 28 أبريل 2013، وتتناول هذه الورقة بعض النماذج لتطبيقات الكوتا حول العالم، من بينها تطبيقات

1. قيام الحكومة بدور ريادي: حيث أن مؤسسات القطاع العام تستخدم عددا كبيرا من الأشخاص وبإمكانها أن تضرب مثلا على صحة ما تدعو اليه من تشغيل فتقتنع بذلك مؤسسات القطاع الخاص وتستطيع الحكومة القيام بدور متكامل في استخدام موظفين معوقين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضاها أندادهم المساوون لهم كفاءة ونتاجية غير المعوقين.

2. نظام الدعم المتناقص: تدفع الحكومة أو إحدى المؤسسات المعنية بالأشخاص المعوقين مبالغ وفق هذا النظام لأصحاب العمل لقاء استخدامهم معوقا أو أكثر ويبدأ الدعم بدفع راتب الشخص المعوق المستخدم كاملا لمدة ثلاثة أشهر مثلا، فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر استخدام الشخص المعوق دفعت له الحكومة أو المؤسسة 75% فقط من راتب الشخص المعوق خلال فترة تمتد إلى ثلاثة أشهر أخرى ثم 50% ثم 25% في كل ثلاثة أشهر لاحقة، وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الراتب كاملا إلى صاحب العمل.

3. قيام الإعلام بدور منطقي هادف: لا توجد دراسات تبين لنا أن الاعتبارات التي يجب أن يراعيها الإعلام عند تعرضه لاستخدام الأشخاص المعوقين ذو جدوى في التأثير على المشغلين ولكن الملاحظات التالية جديرة بالاهتمام:

- الإعلام المنفصل عن التجربة الواقعية يفتقر إلى المصداقية.
- اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها الأشخاص المعوقين أنفسهم هي أبلغ أثرا من اللقاءات التي يجري الحديث بها عن المعوق في حالة غيابه.
- الحملات الإعلامية المكثفة الموسمية لا تلقى قبولا حسنا عند الناس.

الكويتا في النظم الآسيوية (الهند - اندونيسيا - باكستان)، والكويتا في النظم الأفريقية (جنوب أفريقيا - موزمبيق)، والكويتا في النظم الأوروبية (السويد - بلجيكا)، والكويتا في النظم العربية (العراق - الأردن - فلسطين - المغرب - مصر). www.nazra.org

- الجرعات الإعلامية المنتظمة القصيرة هي ابلغ في نفس الناس من الحملات المكثفة.
- إن التعرض المباشر لقضية تفقدها كثيرا من تأثيرها خصوصا إذا ما تكرر ذلك ولكن التعرض غير المباشر هو أقوى أثرا ومن شأنه أن يدعو الناس إلى الاستنتاج ما يريد الموجه الاعلامي أن يوصل إليه. (175)

ولقد تضمنت توصيات منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمال للأشخاص المعوقين رقم 99، 168 عام 1990 مبادئ توجيهية مفيدة بشأن الطرق والتدابير التي يمكن تطبيقها لتوسيع فرص العمل للأشخاص المعوقين ومن هذه الطرق والأساليب: تحسين ظروف العمل وتكييف وتعديل الأجهزة والمعدات لتسهيل الأشخاص المعوقين وتأمين وسائل النقل للعمال المعوقين من وإلى مكان عملهم، وتشغيل نسبة مئوية من الأشخاص المعوقين، وحصر بعض الأعمال ليقوم بها الأشخاص المعوقين دون غيرهم وتشجيع، كذلك إنشاء وتأسيس جمعيات تعاونية للأشخاص المعوقين وتقديم حوافز مالية لأصحاب العمل ودعم الحكومة لإقامة مشاغل محمية وإنتاجية وتوفير فرص التدريب المناسب وتوجيه الأشخاص المعوقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، إضافة إلى إزالة أية عوائق أو حواجز مادية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال إن كان في مكان العمل أو التدريب أو الوصول إليها، وكنوع من تحفيز أصحاب الأعمال على استخدام المعوقين في أعمال مختلفة فان إعفاء مواد ومعدات وأجهزة خاصة لتدريبهم من الضرائب والرسوم يساعد في تسهيل استخدامهم وللأشخاص المعوقين في المجتمعات الريفية تسيير وحدات تأهيل متنقلة للمساعدة في تدريب واستخدامهم في تلك المناطق وذلك لعدم توفير مراكز تدريبية تأهيلية وفرص عمل لهم.

175- يحيى شقير، دور الاعلام في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين، المؤتمر الوطني حول الاستراتيجية الوطنية للأشخاص المعوقين 23-24 تشرين الثاني 2009، عمان.

4- المتابعة: بعد أن يتم تشغيل الشخص المعوق في عمل ما يقوم أخصائي التشغيل بمتابعة الشخص المعوق في عمله بهدف التحقق فيما إذا كان الاستخدام في عمل أو خدمات التدريب أو إعادة التدريب المهني مناسب وكذلك تقييم فعالية طرق التأهيل والعمل بقدر الإمكان على إزالة العقبات التي قد تمنع الشخص المعوق من إعادة الاستقرار في عمله بشكل مرض بعد أن حصل على العمل.

5- إن عملية الحصول على عمل هي من أصعب الأمور التي يواجهها الفرد خاصة الأشخاص المعوقين حيث أنها تتطلب كثيرا من التصميم والعمل الدؤوب، ومع هذا فالمكافأة التي يحصل عليها الفرد عندما يجد عملا ناجحا هي مكافأة عظيمة تبقى معه ويمكن أن تستمر طول الحياة. (176)

المطلب الثاني: الحوافز والتقنيات التي ينبغي تقديمها لدمج الأشخاص المعوقين وظيفيا واجتماعيا

قد يعاني الشخص المعوق من إعاقتين: الأولى كونه معوق والثانية الناتجة عن ضغوط البيئة التي يعيش فيها فإذا قمنا بمساعدته في تسهيل الصعوبات التي يواجهها في معاشة البيئة فإن ذلك يسهل عليه التحرك للاستفادة من الخدمات المتوفرة في المجتمع وبالتالي اندماجه الاجتماعي والاقتصادي في أنشطة الحياة اليومية ، فالمجتمعات سواء كانت المتقدمة أو النامية لا تخل من وجود أشخاص معوقين ولا تخل طبقه من طبقات المجتمع منهم وعلينا أن نقر بوجودهم وقدراتهم وننمي لديهم روح الثقة والعزيمة لمواجهة صعوبات الحياة فكل مجتمع إنساني مطالب بصون كرامة هؤلاء ومساعدتهم على حل مشكلاتهم وإعدادهم للحياة ليصبحوا أشخاصا منتجين .

176 - يوسف الزعمر، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر للطباعة والنشر، 2000م، عمان، ص 39.

ولكي يعالج المجتمع قضايا هذه الشريحة يجب أن يغير وجهات النظر التي تنظر الى الشخص المعوق على انه يختلف عن غيره رغم أنه في الواقع انسان له طاقاته وميوله وقدراته وله شخصيته وكيانه فلذلك يجب أن تتكيف القوانين الموضوعة لمساعدة الشخص المعوق على التكيف في حياته وضمان الحياة الشريفة له بحيث يصبح فردا منتجا في حدود طاقته وإمكانياته , فقد كان الاعتقاد بأن مساعدة المعوق مسألة خيرية إنسانية وليست ضرورة اجتماعية، ولكن مع مرور الزمن وتقدم العلم وتطور الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية بدأ يظهر كبر حجم هذه الشريحة في المجتمع ومدى الطاقة المهدورة بإهمالها وقدرتها على المساهمة في الإنتاج القومي إذا أحسن استغلالها فبدأت عملية تقديم الخدمات لتأهيل المعوقين التي يكون لها مردود في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبناء على ذلك فقد انطلقت الدول لوضع خططها التنموية والوطنية للتأهيل المهني لهم والتي طرحت في خططها الخدمات الواجب توفرها للمعوقين.

وهناك مجموعه من الخدمات التي يجب أن تقدم لتأهيل وتسهيل عملية اندماج الأشخاص

المعوقين وظيفيا واجتماعيا أهمها:

1- الخدمات الوقائية: وهي تعني تلك الخدمات التي تحول دون وقوع الإعاقة أو التخفيف من

احتمال وقوعها أو تخفف من أثارها عند وقوعها ويمكن أن تتضمن هذه الخدمات التالي:

أ- الخدمات الطبية وتشمل التطعيم، العمليات الجراحية، والتوعية الصحية.

ب- خدمات الوقاية من حوادث العمل أو الحوادث البيئية.

ج- خدمات الوقاية من حوادث الطرق.

د- خدمات الفحص قبل الزواج.

2- خدمات التعليم: وهي أية خدمات تؤدي إلى توفير التعليم للأشخاص المعوقين إما في مدارس خاصة أو صفوف خاصة بالأشخاص المعوقين في مدارس عامة وذلك حسب ترتيبات خاصة بهم تعتمد على نوع ودرجة الإعاقة.

3- خدمات التأهيل والتدريب المهني: إن النظرة المعاصرة لمفهوم الإعاقة والتوجيهات التي نادى بها الإعلانات العالمية والفكر الإنساني المعاصر تنطلق من مجموعة من الأسس الفلسفية والقانونية في تأهيل الأشخاص المعوقين سواء كان في المجال التربوي أو المهني أو الاجتماعي وكذلك الحال بالنسبة للحصول على فرص العمل، وأبرز هذه الأسس: الحق الكامل للأشخاص المعوقين في الحصول على الخدمات اللازمة أسوة بغيرهم من أفراد المجتمع ولتأكيد هذا الحق تظهر ضرورة تحقيق مبدأ العدالة والمساواة للوصول إلى خدمات من خلال التشريعات المختلفة التعليم والصحة والتدريب للجميع ، وتعنى بتقديم الخدمات التأهيلية والتدريبية إما في مراكز خاصة بالأشخاص المعوقين أو في مراكز عامة أو مشاغل أو مصانع أو تعاونيات تمهيدا لتشغيلهم وكذلك متابعة الأشخاص المعوقين أثناء التدريب وبعده كما يجب أن يراعى عدم بعد مركز الخدمات عن سكن المعوقين فقد يكون من أهم المصاعب التي تصادفهم وأسرهم خلال تجربتهم في التأهيل والعلاج وسوء تقديم أو استخدام الخدمات إضافة إلى بعد المنشأة التأهيلية عن مكان إقامة المعوقين الريفيين مقارنة بالمعوقين الحضريين. (177)

إضافة إلى انخفاض مستوى المعيشة في الدول النامية بحيث تصبح الصحة في وسط قائمة الأولويات بينما يقع الغذاء والسكن أعلاها، مما يشكل عائقا حقيقيا لنماء وتنمية هذه الدول بالشكل

177- محمد علي، التقبل الاجتماعي لدى المراهقين الصم وضعاف السمع والعاديين، المؤتمر القومي السابع لأتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين في الوطن العربي والقرن الحادي والعشرين، 10 كانون الثاني 1998، القاهرة.

المتوازن التي لم تتمكن من وضع الاستراتيجيات الملائمة للخدمات وتنفيذها بكفاءة تتناسب مع التنمية الاجتماعية والاقتصادية. ومن البديهي ألا تتمكن معظم الدول النامية من الخروج من هذه المأزق إلا بالتنسيق الحقيقي والدائم فيما بينها خاصة فيما يتعلق بالإعاقة والتأهيل والرعاية الاجتماعية.

4- خدمات التشغيل والمتابعة: التي تهدف إلى متابعة الشخص المعوق ومتابعة نشاطه في

عمله الجديد للتأكد من تكيفه واستقراره وذلك عن طريق دراسة درجة تكيفه مع العمل الذي حيث أنه في بعض الحالات التحقق به وفي علاقاته الاجتماعية مع زملائه في مجال العمل يواجه بعض الصعوبات في القيام بالعمل أو قد لا يكون الأجر مجزيا أو يكون العمل مجهدا والأخصائي المهني والأخصائي الاجتماعي يقومان بمتابعة المعوقين المؤهلين بعد تشغيلهم للتعرف على المشكلات التي تواجههم ومعاونتهم في التغلب عليها. (178)

ولذلك فإن وجود الأخصائي الاجتماعي إلى جانب المعوق في هذه المرحلة يساعده في التغلب على مشكلاته أولا بأول.

5- خدمات التثقيف والترويح: وذلك من خلال توفير المكتبات والوسائل الاعلامية وأدوات

التسلية والترفيه والنشاطات الرياضية من خلال إقامة أندية ومعارض يشترك فيها الأشخاص المعوقين وتسهيل اشتراكهم في أي نشاطات اجتماعية أو ترويحية أو رياضية أو ثقافية .

6- خدمات توفير الأجهزة أو الوسائل والمعينات والمعدات الخاصة للأشخاص المعوقين حسب

نوع ودرجة إعاقاتهم ومن هذه الأجهزة الكراسي المتحركة ومطابع بريل والسماعات الطبية والسيارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وكذلك الأجهزة التعويضية. (179)

178 - أ. هلال السعيد، الدمج بين جدية التطبيق والواقع، مرجع سابق، ص 128.

179 - يوسف الزعمر، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص 42.

7- التسهيلات والاعفاءات: يجب تسهيل الأمور التي يحتاجها الشخص المعوق سواء كانت الجمارك الخاصة بالادوات الخاصة بالأشخاص المعوقين أو الأجهزة مادية أو غيرها مثل التسهيل في رسوم والمعدات وكذلك رسوم رخص المهن والرسوم الجامعية ورسوم الهاتف وضريبة الدخل ورسوم المعاملات وخدمة التقاعد.

8- إزالة الحواجز البيئية: وهي كل الحواجز أو المعوقات التي تعيق في عدة مجالات الحياة اليومية، وتشمل:

أ- الحواجز العمرانية: العمل على إزالة الحواجز العمرانية التي تمنع الأشخاص المعوقين جسديا وبصريا من التحرك والانتقال بسهولة ويسر ومن الأمثلة على ذلك: الأدراج، ضيق مدخل العمارات والأبنية، ضيق الأبواب الخارجية والداخلية، إضافة إلى عدم اتساع الحمامات للكراسي المتحركة، الأرصفة، مقابض الأيدي، مواقف السيارات المطابخ صالات الطعام البوفيهات والمصاعد علما أن هناك مقاييسا ومواصفات عالمية لتعديل كل الحواجز المذكورة سابقا.

ب- المواصلات: تعتبر المواصلات من أهم الوسائل التي تساعد الأشخاص المعوقين في التنقل من مكان إلى آخر وبالتالي الاندماج في المجتمع، ولا بد من تصميم المواصلات العامة بما يتناسب وأوضاع الأشخاص المعوقين بحيث يسهل عليهم استعمالها مثل الحافلات ومداخل الطائرات وتسهيل اقتناء الأشخاص المعوقين لسيارات مصممة خصيصا مثل السيارات التي تقاد باليد.

ج- الحواجز الثقافية: وتتضمن إتاحة الفرصة لاستفادة الأشخاص المعوقين من الخدمات الثقافية الموجودة سواء كانت في المدارس أو الجامعات أو في المراكز الثقافية

المختلفة لتوسيع مداركهم الفكرية بالثقافة العامة وكذلك إتاحة الفرصة التعليمية لهم وتطوير الأساليب والوسائل التعليمية لهذه الشريحة.

د- الحواجز في أماكن العمل في القطاعين العام والخاص: وهي العوائق التي تمنع الأشخاص المعوقين من دخول أماكن العمل في المؤسسات الحكومية أو المصانع أو الشركات في القطاع الخاص وكذلك العوائق التي تمنع الأشخاص المعوقين من ممارسة عملهم كارتفاع الطاولات وعدم ملائمة الأجهزة والمعدات التي يعتمد عليها الشخص المعوق.

5- الاتجاهات السلبية نحو الأشخاص المعوقين: إن الاتجاهات السلبية للمجتمع تجاه المعوقين غالبا ما تنتج عن نقص الخدمات وعدم فهم هؤلاء الأشخاص المعوقين, هذه الاتجاهات السلبية كثيرا ما تمنع الأشخاص المعوقين من الاندماج ومشاركة المجتمع الذي يعيشون فيه وذلك ناتج عن عدم فهم الإعاقات والقدرات الفردية المتبقية لدى الأشخاص المعوقين فمثلا نجد أن الشخص المعوق حركيا قادر على تمييز بعض الاتجاهات والسلوك السلبى للآخرين لأنه يستطيع أن يرى ويسمع ويفهم مما يدفعه إلى العزلة وعدم المبادرة إلى التفاعل الاجتماعي فلا بد من كسر هذا الحاجز والتغلب عليه بالتفاعل مع هذا الشخص المعوق ودمجه في المجتمع.(180)

إن محدودية عدد المستفيدين من الخدمات المتقدمة نسبة إلى محتاجيها أدى إلى إحداث عجز في عمل مراكز التأهيل المهني الخاصة حيث أنها لن تتمكن إلا من خدمة عدد محدود من الأشخاص المعوقين ، كما تتركز هذه الخدمات في المدن الرئيسية ومراكز الأقاليم مما يؤدي إلى الزيادة في عزلة الأشخاص المعوقين فبحكم ضعف صلتها بديناميكية السوق والقطاع الخاص فإنها

180 - يوسف الزعوط، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص 45.

لا تقود إلى دمجهم في المجتمع أو سوق العمل كما أنها تعزز الاعتقاد الخاطئ بأن الأشخاص المعوقين يلزمهم دائما ظروف وتجهيزات وترتيبات خاصة مختلفة عن الآخرين.

وهذا الاعتقاد الخاطئ يظلم الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين ، بالإضافة الى تدني مستوى ونوعية هذه الخدمات وعدم كفاءتها نتيجة لمحدودية المهن التي تدرّب عليها وعدم مواكبتها للتجهيزات ووسائل الانتاج الحديثة أو للتغيرات في متطلبات سوق العمل.

إن الارتقاء بالتعاون والتنسيق بين القطاعات الحكومية وفعاليات المجتمع المدني لن يأتي إلا بالنتائج المحمودة على تطوير وتحسين شروط وجود وعيش الأشخاص المعوقين على مختلف المستويات؛ بل إن هذا التعاون المستمر بين مختلف المهتمين يؤكد أن الاهتمام بالإعاقة والعمل مع المعوقين ولأجلهم هو بالمنظور الحقيقي الحديث مسؤولية جماعية، وعلى الجميع أن يتحملها ويقوم بواجبه إزاءها ولا بد من تضافر الجهود وتكاملها من خلال الاستفادة من دور الأهل والقطاعين الرسمي والخاص ومؤسسات المجتمع المدني.

ظل الاعتقاد سائدا لفترة بأن مساعدة الأشخاص المعوقين مهمة خيرية إنسانية وليست ضرورة اقتصادية واجتماعية، ولكن مع مرور الزمن وتقدم العلم وتطور الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتعليمية والمهنية بدأ الإدراك بأن الأشخاص المعوقين يشكلون نسبة لا يستهان بها من سكان أي بلد ولا يعقل أن تبقى هذه الشريحة دون أي نشاط وخصوصا في البلدان النامية والتي هي بحاجة إلى العمل ونشاط كل فرد منها وقد أصبح الاهتمام بتقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص المعوقين ضرورة والاعتراف بأن هذه الخدمات التأهيلية تساهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وبناء على ذلك فقد بدأت الدول المختلفة من خلال توصية التأهيل المهني للمعوقين رقم 99 عام 1955 لمنظمة العمل الدولية وما تلاها وخاصة إعلان حقوق الأشخاص المعوقين الذي

اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975 وتوصية التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين رقم 168 عام 1983 لمنظمة العمل الدولية التي تنص على حق الأشخاص المعوقين في العمل والاحتفاظ به وعلى حقهم في أن تؤخذ احتياجاتهم بعين الاعتبار على جميع مستويات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي وان خدمات وتدبير التأهيل المهني يجب أن تتاح لجميع الأشخاص المعوقين أيا كان أصل وطبيعة عجزهم وأن تتضمن السياسة الوطنية تقديم خدمات تأهيل مهني لكافة فئات الأشخاص المعوقين والتأكيد على إتاحة الفرص لعمل الأشخاص المعوقين في سوق العمل المفتوح ولا بد من استعراض دوري للسياسات الوظيفية للتأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعوقين.

وإذا كان هناك اعتراض من عدد من الدول النامية بان التكاليف المالية للمباني والمعدات وتكلفة العاملين في خدمات التأهيل باهظة جدا فقد اخذ يتضح بان هذه المصاريف لإقامة خدمات تأهيلية مبررة فإذا عمل الشخص المعوق منتج فانه سوف يزيد من الناتج الوطني للبلد وسيتم توفير كبير في المبالغ التي يدفعها الضمان الاجتماعي لرعاية الأشخاص المعوقين.(181)

• الحوافز والتقنيات التكيفية

إن الأشخاص المعوقين الان يدخلون مجالات وظيفية لم يحلموا بها من قبل بسبب الحلول التي قدمتها التكنولوجيا بانتشار المعينات والأجهزة المساندة وزيادة الاستقلالية وتوقع زيادة وتحسن عمل الأشخاص المعوقين وظهور ابتكارات التكنولوجيا والتي أدت إلى تحسن كبير في القدرات ومستوى حياة الأشخاص المعوقين ورغم وجود العديد من المشكلات التي تواجههم التي أخذت تدوب بسبب التكنولوجيا الحديثة التي وفرت تلك المعينات والأجهزة المساعدة للمعوقين بأسعار مناسبة ولضمان نجاح مجموعة الإجراءات المنصوص عليها في تشريعات أي دولة، وتلجأ بعض الدول إلى

181 - يوسف الزعمر، التأهيل المهني، مرجع سابق، ص49.

تخصيص عددا من المحفزات المادية لصالح العاملين في مجال التأهيل الخاص بالأشخاص المعوقين باعتباره مجالا يحتاج إلى كثير من الصبر والتفرغ وطول النفس والاستعداد الدائم لمواجهة أي طارئ كأن يخص العاملون في مجال التأهيل المهني والاجتماعي بمنحة تشجيعية وتوفير السكن للعمال المعوقين وتقديم المساندة والدعم للموظف المعوق، ويكون تحت حماية المدرب الذي يساعده على تطوير مهاراته وأدائه للحصول على نقطة انتاج مرضية بدون مساعدة وقد تسعى بعض الدول إلى اللجوء إلى نظام الدعم المتناقص الذي تدفع بموجبه الدولة أو إحدى المؤسسات المعنية بالأشخاص المعوقين مبلغا وفق هذا النظام لأصحاب العمل لقاء استخدامهم شخصا معوقا أو أكثر كما ورد تفصيله آنفا.

وتتضمن تشريعات كثيرا من الدول تخصيص نسبة من الوظائف في المؤسسات والدوائر الحكومية والخاصة سعيا منها لضمان حصول الأشخاص المعوقين على فرص عمل مناسبة.

وتظهر ايجابيات نظام حوافز التشغيل من خلال:

1. يظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وادماجهم.
2. يشجع أصحاب العمل على تشغيل المعوقين ويعترف بمهاراتهم وقدراتهم المتبقية.
3. تساعد في أقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص.
4. ايجاد فرص عمل للمعوقين.

وقد قدمت التكنولوجيا الكثير من الحلول لتسهيل الحياة اليومية للمعوقين بأقل جهد وعناء

وتكلفة حيث تركت هذه التكنولوجيا آثارا ايجابية أهمها:

1. تطوير مهارات تساعدهم في الاعتماد على أنفسهم.

2. تحسين قدراتهم على الاتصال.

3. زيادة فرص العمل المتاحة لهم.

4. تطوير مهاراتهم.

وهناك أجهزة عديدة ومنتشرة في العالم تساعد على تكيف الأشخاص المعوقين ومنها ما هو

بسيط ومنها ما هو متقدم، نورد بعضها:

1. الكراسي المتحركة (chairs Wheel).

2. جهاز التسجيل (recorder Tape): إن جهاز التسجيل الخاص بالمكفوفين وضعاف البصر من

الأجهزة التقنية المساعدة الأساسية ويختلف هذا الجهاز عن المسجل العادي المستخدم من قبل

وتجهيزه المسبق بإمكانيات ومواصفات خاصة كي يسهل عامة الناس لتمييزه بخصائص مختلفة

استخدامه من قبل الشخص الكفيف أو ضعيف البصر وإن أشرطة التسجيل المستخدمة في هذا

الجهاز تكون على أربع جهات يتم سماع الجهة الأولى أولاً وبعدها يتم قلب الشريط لسماع الجهة

الثانية وبعد ذلك يقلب الشريط مرة أخرى لسماع الجهة الثالثة منه بعد تغيير اتجاه أحد المفاتيح

الخاصة المزود بها جهاز التسجيل وبعد الانتهاء من سماع الجهة الثالثة يقلب الشريط مرة أخرى

لسماع الجهة الرابعة والأخيرة من الشريط.

ويتم تسجيل الأشرطة أصلاً بسرعة خاصة كي تتضاعف مدة التسجيل على كل جهة لتصل إلى

ساعة كاملة وبذلك تكون سعة كل شريط أربع ساعات من المادة المسجلة مما يسهل على الشخص

الكفيف عملية نقل المادة المسجلة من مكان إلى آخر وحفظها في أماكنها المخصصة لها ومما

يسهل عملية شحنها في البريد أيضاً.

3. جهاز التسجيل الخاص بسرعات متفاوتة (player tape speed Variable).

4. جهاز القارئ باللغة الانجليزية (synthesizer voice edge Reading) : يستخدم هذا الجهاز لقراءة الكتب والنشرات المطبوعة وغير المسجلة على أشرطة بسبب ضيق الوقت أو لعدم التمكن من تسجيلها.

5. جهاز كيرزول القارئ (machine reading Kurzweil): يعمل هذا الجهاز بطريقة مشابهة للقارئ باللغة الانجليزية السابق الذكر إلا أن هذا الجهاز كان الأساس الذي طور فيما بعد ليصبح اصغر حجما وأكثر فعالية ويحمل اسم (edge reading) ويستخدم على المستوى الفردي بسهولة

6. جهاز الحاسوب الناطق (computer Talking)، الهاتف الناطق (phone Talking) والحاسبة الناطقة (calculator Talking).

7. أجهزة الحاسوب المربوطة مع أجهزة بربل (machine Braille-computer).

8. المعينات السمعية (aids Hearing) مثل السماعات وزراعة القوقعة.

9. الإدراك الصوتي (recognition Voice).

واستخدام الحاسوب في تحويل صوت مستخدم الجهاز الى كتابة يمكن مشاهدتها ويستخدم هذا النوع من الأجهزة لمن لا يستطيع الطباعة خاصة" للمصابين بالشلل، ويستخدم أيضا" للأشخاص الصم لقراءة ما يتحدث به الآخرون مباشرة" أو بوضع جهاز خاص على الهاتف يحول الصوت إلى كتابة .

10. أدوات التوجيه والتنقل (aids mobility and Orientation) وتتضمن:

- العصا البيضاء: (cane White).

- نظام تحديد المواقع العالمي (G.P.S) System Positioning Global.

- عصا الليزر (Lasercane): تعمل بالأشعة تحت الحمراء فترسل ثلاث حزم من الأشعة إلى

الإمام إلى الأعلى وإلى الأسفل وعندما ترتطم الأشعة بشيء ما فهي ترتد إلى محور العصا

فيشعر الشخص المكفوف بذبذبات لمسية.

- الدليل الصوتي (guide voice): هو أداة تكنولوجية تزود المكفوف بمعلومات تساعد على تقدير المسافات والاتجاهات ومواقع الأشياء.
 - المرشد المبصر (guide sight): يتم الاستعانة بشخص مبصر حتى يتمكن الكفيف من التنقل بفاعلية.
 - الكلاب المرشدة (dogs Guide) وهي كلاب مدربه لإرشاد المكفوفين لنقلهم وبعضها مدربه لمساعدة الصم ولفة انتباههم للمنبهات الصوتية كقرع الباب أو الجرس أو جهاز الإنذار وتحذيرهم من المخاطر في البيئة المحيطة لهم.
 - إجراءات السلامة المتعلقة بعبور الشارع: وهي الإجراءات التي يتم من خلالها تدريب الشخص الكفيف على عبور الشارع بسهولة وبدون التعرض لأخطار الشارع.
- وكذلك الأدوات التي تم تطويرها لمساعدة الأشخاص المكفوفين فالمعينات الصوتية تمكنهم من استخدام البصر المتبقي بشكل أفضل ومترجمات بريل والمادة المطبوعة تساعد على التعويض عن حاسة البصر عند القراءة وأدوات التنقل الالكترونية تمكنهم من التنقل بأمان واستقلالية إلا أن التكنولوجيا لا تعوض عن البصر ولا تحل مشكلات التنقل أو التواصل أو الكتابة لكنها تقدم طرقاً بديلة للكتابة والقراءة أو التنقل (182).

خدمات التشغيل والمتابعة .

إن الخدمة الحقيقية تبدأ من عدالة الحاكم ومن مفهومه الحقيقي للعدالة الاجتماعية ولكرامة الانسان ولحقيقة الوجود واليوم يعتمد مبدأ الخدمات على معرفة ظروف الشخص المعوق المعيشية الدقيقة وما يحيط به من خصائص اجتماعية وسكانية واقتصادية".

182 - أصدقاء المعاقين، نشرة فصلية تصدرها الجمعية الوطنية لحقوق المعاق، السنة الأولى، 1972، بيروت.

ووضع برنامج علاجي ومحدد له بشكل دوري أو نوعية عجزه لتحديد نوعية الخدمات الملائمة مستمر، وبالرغم أن أكثر من نصف الأشخاص المعوقين هم من سكان الدول النامية إلا أن الجزء الأكبر منهم لا تتاح لهم الخدمات التأهيلية الأساسية، وقد ظهر من إحصائيات منظمة الصحة العالمية أن ما لا يزيد عن 5 من مجمل حجم الإعاقة في الدول النامية هم المخدمون من خلال المؤسسات التأهيلية، ويعود ذلك لنقص في الموارد المالية ونقص في القوى البشرية المؤهلة للرعاية المتخصصة إضافة إلى النمو السكاني المتزايد وانخفاض نسبة الوفيات بين الأطفال المعوقين وعدم وجود البنية الصحية المتكاملة لإيصال الأشخاص المعوقين إلى مبتغاهم من التأهيل (183) ولذلك فمن الضرورة بمكان الالتفات إلى طريق أخرى لخدمة الأشخاص المعوقين مرادفة للخدمات التأهيلية والصحية والرعاية المعنوية لهم وهو طريق دمج الشخص المعوق في مجتمعه وإعادة تأهيله أو ما يعرف بتأهيل المجتمع المحلي.

ان خدمات التأهيل هي طريقة علمية لتقديم الخدمات الكافية الفعالة، فبرامج التأهيل المجتمعي المحلي تقوم على توفير وتقديم الخدمات التأهيلية للأشخاص المعوقين في مجتمعاتهم وبيئاتهم المحلية مستخدمين ومستفيدين من جمع المواد والموارد المادية والبشرية المتوفرة في المجتمع المحلي وتؤكد على مشاركة وشمول الأشخاص المعوقين أنفسهم وعائلاتهم ومجتمعاتهم في عملية التأهيل، وتقوم فكرة هذا الاتجاه على أساس أن اندماج الأشخاص المعوقين في المجتمع له الأولوية في إنشاء بيئات وخدمات خاصة للأشخاص المعوقين وعلى المجتمع أن يتكيف طبقاً لحاجات المعوقين وأن تتلشى الخدمات الخاصة تدريجياً، وأهم هدف لهذا الاتجاه هو تغيير أو تعديل اتجاهات المجتمع نحو الأشخاص المعوقين مما يؤدي إلى نهوض المجتمع بتقديم الخدمات المساعدة في عملية تأهيل المعوقين.

183 - يوسف الزعوط، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص 187.

إن الأمور المصاحبة للإعاقة قد تلغي اختيار بعض الوظائف واحتمالية النجاح في البعض الآخر وقد يكون من الصعب العثور على خيارات وظيفية مناسبة للمكفوفين والصم فالأشخاص المعوقين تكون اختياراتهم غير واقعية فقد يختارون شيئاً أكبر من قدراتهم.

وقد لا يتمكن البعض من وضع هدف وظيفي واحد ويجد الصعوبة في الوصول إلى ما يريد لذلك فمن المناسب أن يتلقى الأشخاص المعوقين تدريبات تساعد على تشكيل أهداف للاختيار الوظيفي وعمل اختبارات وإجراءات تقييمية وإرشاد وتوجيه تحسن فرص الشخص من خلال التدريب المناسب للهدف الوظيفي وقدرات الشخص المعوق وحقائق سوق العمل وأن يكون هنالك توافق بين نوعية التدريب والأهداف ولا بد أن يشارك في هذه العملية كل من يهتم بأمر الشخص المعوق إضافة للمعوق نفسه.

وللوصول إلى خدمات التشغيل والمتابعة لابد من الوقوف على واقع بعض الخدمات المقدمة للأشخاص المعوقين كالاتي:

1. الخدمات التكيفية في التعليم: إن البرامج التقليدية في التعليم تفرض تحديات على المعوقين سواء كانت الأسباب مرتبطة بطبيعة الإعاقة أو شدتها أو ضعف المصادر المالية والمواصلات وتجهيز البناء ومدى التسهيلات التي تقدم لضمان حركة الشخص المعوق بسهولة، كذلك هناك مشكلات أخرى تتعلق بالمدرسين فقد يعارض المدرس الخدمات الخاصة وقد تكون هنالك للتكيف بذلك وقد يتردد بعض المعلمين في تعديل أنماطهم التدريسية بما يتلاءم مع ضرورة الطلبة المعوقين وقد تتولد مشكلات لدى الطلبة المعوقين تتعلق بالحساسية الزائدة بسبب نقص الحضور الاجتماعي وتوكيد الذات لذلك من الضروري أن تظهر بعض أشكال التدريب والتعليم الخاص بالطلبة المعوقين والمعلمين للتكيف مع الظروف الجديدة ومتطلبات التعليم.

وتقوم المكتبات المدرسية بتخزين مواد بطريقة بريلا وأشرطة للطلبة المكفوفين وضعاف البصر لكي يتمكنوا بشكل أفضل من الوصول إلى عرض وشرح المحاضرات كما يتم توزيع أجهزه سمعية على الطلبة ضعاف السمع للاستماع إلى المحاضرات والقراءة والترجمة للطلبة الصم إضافة إلى برنامج العيش المستقل الذي يقدم المساعدة للطلبة المحتاجين لتمكينهم من الحصول على طريق تطورههم الى مستوى يسهم بشكل ايجابي في نجاحهم الأكاديمي والمعيشي، وبتهييل بناء العلاقات الاجتماعية بين الطلاب والتواصل فيما بينهم فكل هذه الأمور تساعد في بناء عملية التكيف مع نظام التعليم.

2. عملية الاختيار: يجب أن تكون عملية تقديم الطلبات مناسبة للشخص المؤهل سواء كان معوقا أو غير معوق، فقد يلجأ بعض صانعي القرار لاختيار الموظف إلى اتخاذ قرار التعيين على افتراضات غير مضمونة لدرجة حرمان الشخص المعوق من الحصول على الوظيفة وهذا ليس عدلا.

3. البحث عن عمل: لقد تغير عالم العمل في السنوات الأخيرة ليدخل الشباب في بيئة عمل قوية ومنافسة وقد يتوقع البعض الحصول على عمل باستخدام الوسائل الجديدة مثل أجهزة الحاسوب والهواتف النقالة والفاكس حيث أصبحت الآن المعلومات أكثر سهولة وفي متناول الغالبية، وقد يسهل الحاسوب هذا الأمر بحيث يمكن كتابة وتطوير السيرة الذاتية بأكثر من شكل وجمع العديد من المعلومات عن طلبات الالتحاق بعمل ما والاستعداد للمقابلة الشخصية ويمكن للشخص إرسال سيرته الذاتية وطلب الالتحاق عن طريق الشبكة العنكبوتية "الانترنت" وتحديد موعد المقابلة، وهناك العديد من الخبراء والمدربين والمتخصصين الذين يمكنهم تقديم المساعدة والتوجيه للمعوق للبحث عن عمل مناسب.

4. نوعية حياة العمل: أصبح المعوقون أكثر حظا في الحصول على عمل مناسب وازدادت العروض وفرص العمل وأصبح التركيز على البحوث المتعلقة بالحياة الوظيفية والتي تنطبق أيضا على غير المعوقين وازداد الاهتمام بأجور العمل كمصدر لتحسين حياة المعوقين ويجري العمل على

تمويل المزيد من المشاريع الخاصة من أجل تشجيعهم على الدخول في مجالات العلوم والتكنولوجيا والعمل بهواياتهم مثل الرسم والكتابة وغيرها.

5. التمييز الايجابي في العمل للأشخاص المعوقين: إن العديد من الأشخاص المعوقين يشعرون بالتمييز بالإعاقة من خلال الاستفادة من كونهم معوقين فلا يضطرون للعمل في بعض المهن والوظائف الشاقة مثل الخدمة بالسلك العسكري رغم أن هناك رأي آخر يقول يجب أن يحصل الشخص المعوق على فرصة للخدمة في الجيش في المجال المدني مما يوفر له الحصول على الرعاية والخدمات الصحية بتكلفة مميزة يمكن أن يحصل عليها الشخص المعوق عند التحاقه بالجيش لذلك يجب أن يعطى الشخص المعوق الفرصة لجني ثمار الخدمة به أو بغيره من المهن وقد ذكر سابقا تفصيلا لأساليب هذا التمييز وما له من إيجابيات وما يترتب عليه من سلبيات (184).

- معوقات تشغيل الأشخاص المعوقين

هناك عدة عوامل أدت إلى إعاقة العمل في مجال رعاية وتأهيل المعوقين وتشغيلهم أهمها:

1. تضارب الاختصاصات في التسجيل والإشراف والرقابة على التنظيمات ومؤسسات المعوقين المختلفة مما أدى إلى خلق العديد من الإشكالات.
2. ضعف الدعم الحكومي المؤسسي لتنظيمات ومؤسسات المعوقين.
3. نقص الكوادر المؤهلة للعاملين في مجال الإعاقة.
4. النقص في المعينات الفنية في مجال الرعاية والتأهيل.
5. عدم وجود مؤسسات حكومية كافية للإعاقة العقلية.
6. عدم وجود وحدات كافية للكشف المبكر والتدخل للحد من الإعاقة.

184 – Bowman.G. (٢٠٠٨). Employment Lifestyle Training: A New Approach to Vocational Rehabilitation Teacher Services, Heldref Publications, p 148.

7. عدم وجود مراكز كافية للدراسات والبحوث في مجال الإعاقة.
8. عدم تنفيذ عدد من القرارات التي تصدر في مجال الإعفاءات والتسهيلات الخاصة بالمعوقين مثل إعفاءات المعينات الفنية والمركبات وتذاكر السفر ونسب التشغيل المنصوص عليها في القوانين.
9. عدم مواكبة بعض التشريعات للتطورات في مجال الإعاقة إضافة إلى وجود بعض المعوقات في قوانين الخدمة العامة التي تعيق العمل بالنسبة للمعوقين رغم مؤهلاتهم العلمية والعملية.
10. ضعف الجانب الاعلامي في مجال الإعاقة مما أدى إلى ضعف التوعية.
11. عدم وجود مصدر دخل ثابت لكثير من المؤسسات التي ترعى المعوقين مما أعاقها في تنفيذ مهامها واختصاصاتها.
12. عدم توافر الدعم الاقتصادي الكافي للمعوقين الفقراء وأسرههم.
13. عدم وجود معاهد أو مراكز كافية لتدريب المعوقين والعاملين في مجال الإعاقة.
14. عدم مراعاة المناهج التعليمية لأوضاع وظروف المعوقين بشكل كاف.
15. النقص في الوسائل التعليمية وعدم تحديث الموجود منها.
16. قلة المنظمات العاملة في مجال الإعاقة.
17. عدم مراعاة الظروف البيئية في المباني والطرق والمرافق العامة وقصور المعينات الفنية المتاحة للمعوقين.

وبغيت الاستزادة لتوضيح اليات الاستفادة من التجارب المقارنة، فإننا نؤكد أن للاتفاقيات الاقليمية دوراً مهماً في تشكيل السياسات الدولية في مراحل إعدادها وهذا هو الأصل من وجودها، فهي وسيلة ل طرح التحديات والمشاكل التي يتم مواجهتها في إقليم جغرافي معين، ويجمع من خلالها

العديد من الآراء ويتم التطرق لحلها بأفضل السبل والتي تكون على شكل قواعد يتمثل في تنفيذها أطرافها.

ولم يكن مستوى الاهتمام بقضايا الأشخاص المعوقين عالميا فحسب، بل امتد ليصل حتى على المستوى الإقليمي، وتبين ذلك بعدة موثيق منها ما تم صياغته بشكل اساسي، ومنها ما تم الطرق إلى قضاياهم في بعض النصوص.

وسنعرض إلى أهم اتفاقيتين في هذا الشأن و هما:

• الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعوقين الصادرة في ٧ يونيو ١٩٩٩ (185)

استشعرت دول القارة الأمريكية بوجود نوع من أنواع التمييز والذي يتعرض له الأشخاص المعوقين بسبب إعاقاتهم، مما حدا بها لتبني الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعوقين، والتي عرفت في المادة الأولى بعض مصطلحات الاتفاقية، وبينت في المادة الثانية أن الهدف من سن هذه الاتفاقية هو ما تناوله عنوانها، واما المادة الثالثة والرابعة ذكرت آلية تحقيق اهداف الاتفاقية، بأن تأخذ الإجراءات التشريعية والاجتماعية والتربوية والمهنية وغيرها من الإجراءات اللازمة لإزالة التمييز ضد المعوقين وتشجيعهم على الاندماج الكامل في المجتمع، وقيام الجهات الحكومية وغير الحكومية في توفير السلع والخدمات والتسهيلات والأنشطة والبرامج وتطبيق العدالة، وضمان أن يتم تصميم المباني والمرافق العامة والتي تحتمل تواجدهم فيها بشكل يجعل من انتقالهم منها وفيها سهلا، وإزالة أي عوائق يمكن ان تعرقل استخدامها من قبلهم، والعمل على منع

185 بسيوني محمود، (٢٠٠٥)، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، الوثائق الاسلامية والاقليمية،

ط٢، دار الشروق، القاهرة، ص260-266

تم اتخاذ القرار في الجلسة المنعقدة بجميع الأعضاء بتاريخ ٧ يونيو 1999، والمنشورة في موقع جامعة منيسوتا مكتبة حقوق الإنسان على الرابط التالي <http://hrlibrary.umn.edu/arab/am8.html>

كافة اشكال الإعاقات التي من الممكن تجنبها بالقيام بإجراءات الكشف المبكر وتوفير العلاج اللازم، والعمل على إعادة التأهيل والتعليم والتدريب على الوظائف وتوفير كافة الخدمات التي تضمن استقلال المعوقين وتعايشهم مع المجتمع بكل رقي واحترام، والحث على البحث العلمي والتكنولوجي المتعلق بمجالات الإعاقة والتشجيع على ذلك، اما باقي المواد فتناولت آلية تطبيق هذه الاتفاقية من قبل الدول الأطراف.

• العقد العربي للمعوقين 2003-2012 (186)

وقد تم رصد هذا العقد والذي تضمن في ديباجته " أن من الواقع القيمي للدول العربية واخلاقها الأصلية وإيمانها الشرعي وموروثها الحضاري، والتزامها بما ورد في الرسائل السماوية من عقائد اهتمت بكرامة الإنسان العربي ومكانته الرفيعة بين كل الخلائق (187).

ومن واقع الاسترشاد بالمواثيق والمعاهدات الدولية وقرارات الأمم المتحدة ونتائج المؤتمرات ذات الصلة والتي تناولت مختلف الحقوق الإنسانية، والتزامها بما افضى إليه كل من ميثاق العمل الاجتماعي العربي وميثاق حقوق الطفل والبيان العربي المتعلق بحقوق الأسرة والاستراتيجية العربية للتنمية الصحية، واستكمالاً للمثابرة العربية التشريعية في مجال الرعاية والتنمية لتأمين حقوق الأشخاص المعوقين وضمان دمجهم في المجتمع، كونهم يمتلكون القدرات والإمكانات في حال تم ضمان البيئة والظروف والملائمة، وانطلاقاً من إيمان الأمة العربية بضرورة إنشاء مجتمع متعاقد

186 منشورة على الإنترنت في الرابط التالي <http://seifnews.com/newst/91994>

187 أحمد، كارم محمود محمد (2015). "الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة — دراسة مقارنة، ط1، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ص59

يتمتع بكامل حقوقه ويلتزم بأداء واجباته المفروضة على عاتقه بالتساوي ودون اي نوع من أنواع التمييز⁽¹⁸⁸⁾ والتالي أهم محاوره وتوصياته.

فيما يخص الرياضة والترفيه، ولتحقيق ذلك تطلع العقد إلى توسيع قاعدة الممارسة لهذه الأنشطة بينهم بدون أي نوع من أنواع التمييز كاختلاف الجنس أو السن ووفقاً لقدراتهم المتاحة، وتهيئة كوادر متخصصة ومؤهلة وأجهزة تمكن وتسهل ممارسة هذه الأنشطة، وأما ما يخص التعليم فقد تطلع العقد إلى توفير الكوادر المتخصصة والمؤهلة، والحث لتربية وتعليم جميع الأطفال المعوقين ودمجهم، وتقديم الوسائل والمعينات التي تسهل ذلك، وضرورة تثقيف المجتمع وبيان أهمية دمج الأطفال المعوقين فالمدارس العامة وتأهيلات لأطفال غير المعوقين والمدرسين لاستقبالهم، وتطوير المناهج والبرامج التعليمية والتكنولوجية لتناسب مع طبيعة الأشخاص المعوقين، وتقديم البطاقة الصحية المدرسية للأشخاص المعوقين لضمان حصولهم على الرعاية الصحية اللازمة والمعينات والأجهزة التعويضية، والمثابرة لتوحيد المصطلحات الإرشادية للبرامج العلمية لضمان تعليم الصم بشكل سهل، وإنشاء وحدات خاصة في الكليات على المستوى الجامعي والمعاهد التطبيقية تتلاءم مع احتياجات وقدرات الأشخاص المعوقين، وضرورة اعتماد الدول العربية لكافة الدراسات والأبحاث والتوصيات والوثائق التي تصدر عن أي مؤتمر علمي أو ثقافي تربوي للأشخاص المعوقين وتوثيقه⁽¹⁸⁹⁾.

وتطلع العقد أيضاً لتحقيق التأهيل والتعلم الكافي لتنمية المهارات لدى المهنيين المدربين وتطويرها وفق أحدث التقنيات، وإنشاء العديد من المراكز الخاصة في تدريب وتأهيل المعوقين وتزويد

188 الأحمد، وسيم حسام البين (2011). الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ص 212.

189 عثمان خالد عبد الحميد (2012-2003). العقد العربي للمعاقين، التوصيات والأهداف، كلية المعلمين بمحافظة جدة، جامعة الملك عبد العزيز، للمزيد يمكنك الاطلاع على النسخة الإلكترونية على الرابط التالي:

<http://www.qulfkids.com/pdf/Der MxE7.pdf>

المراكز المنشأة بالتكنولوجيات المتطورة والتي تتناسب احتياج سوق العمل، ومساعدة الأشخاص المعوقين للقيام بمشاريع صغيرة وتسهيل حصولهم على القروض الميسرة لشكنتهم من القيام بذلك، وحث القطاعات الخاصة لتدريبهم وتأهيلهم واستيعابهم، وأما ما يتعلق بالمرأة المعوقة فقد تطلع العقد إلى بيان دورها وأهمية انضمامها ومشاركتها في الاتحادات النسائية، وواجبها الضروري للتعرف على حقوقها التشريعية وتثقيف المجتمع باحتياجاتها، وتأهيلها لضمان حصولها على فرص العمل المناسبة، ووجوب حصولها على الرعاية الصحية والطبية بشكل كاف قبل وأثناء الحمل وبعد الولادة، بينما تناول العقد المسائل الخاصة بالصحة وتطلع إلى زيادة تثقيف المجتمع ونشر البرامج التي تدفعهم للكشف المبكر للوقاية من الإعاقة باستخدام أحدث التقنيات المتخصصة، وتقديم الدعم لإيجاد الدراسات الوطنية التي تبحث في الأسباب المؤدية للإعاقة وتداعياتها، والعمل على توفير الكوادر الصحية للتعامل مع الإعاقة بمختلف أنواعها ووضع المناهج الحديثة في الكليات والمعاهد الطبية التي تمكن من تشخيص الإعاقة، وتوفير المعينات والأجهزة التعويضية للمعوقين لضمان دمجهم وتسهيل حياتهم، وتطلع العقد أيضاً لحث الدول للعمل على إصدار التشريعات التي تسهل دمج المعوق في مجتمعه ومتابعة تنفيذها، وتوفير التسهيلات والنقل لضمان حق الشخص المعوق بالتنقل والوصول إلى الأماكن والمرافق العامة دون عوائق، وضرورة التزام وسائل الإعلام لتقديم المعلومات الصحيحة عن قضية الإعاقة المرئي منها أم المقروء أم المسموعة، وتوسيع مساحة التغطية الإعلامية لأنشطة وفعاليات جمعيات ومنظمات الأشخاص المعوقين، وشجيع إصدار المجالات والصحف والبرامج الإذاعية والتلفزيونية الخاصة بالأشخاص المعوقين، والتأكيد على استعمال لغة الإشارة في وسائل الإعلام المرئية لضمان حق الشخص الأصم في الحصول على المعلومات والمعارف، وإصدار النشرات وغيرها كالمكتوبة بالحروف البارزة (برايل) التي تتيح للشخص الكفيف قراءة الرسائل الإعلامية، وسعى العقد إلى ضمان حصول الطفل المعوق على كافة حقوقه بالتساوي

مع أقرانه من الأطفال، وإعداد الأبحاث والدراسات في مجال. الطفولة والإعاقة، والاهتمام ببرامج الكشف المبكر عن الإعاقة والدخل وتوفير الرعاية الصحية والتأهيلية لهم، وتوعية الأسرة والمجتمع بأسباب الإعاقة للحد منها، وتدريب الكوادر العاملة مع الأطفال المعوقين على الأساليب الحديثة والتكنولوجيات المساعدة، وتقديم المساعدة والدعم للأسرة وتدريبها على التعامل السليم مع الأطفال المعوقين⁽¹⁹⁰⁾.

¹⁹⁰ - احمد، كارم محمود محمد (2015). الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة - دراسة مقارنة، ص 59-61

الخاتمة:

أقرت كل النصوص وبصورة واضحة حق كل المعاقين في العمل دون قيد أو شرط، ومن دون أي تمييز مهما كان نوعه، وخاصة ذلك الذي يكون أساسه الإعاقة، كما أنها كرست حق كل معاق في اختيار العمل الذي يتناسب مع تطلعاته، وألزمت في هذا الإطار الدول والحكومات باتخاذ التدابير المناسبة لإدماج هذا الحق بوصفه حقا أساسيا للإنسان في دساتيرها وتشريعاتها، والنص على تأمين ممارسته بصورة كاملة بإتاحة الفرص للمعاقين في المساهمة بتسيير وتقرير الشأن العام. والمواثيق الدولية التي صادقت عليها كل من الكويت ولبنان كان لها التأثير المباشر والفعلي على تشريعاتها، هذا التأثير الذي يظهر من خلال مدى التزام المشرع بما جاءت به هذه المواثيق من أحكام، وكذا مدى التزامه بقواعدها، وهو ما أوضحناه في متن هذه الدراسة.

كما أن مختلف الترتيبات التي وضعتها كل من الكويت ولبنان لإدماج المعاقين في سوق العمل تبدو غير كافية للتخفيف من حدتها، لأنها تقترح معالجة اجتماعية لها بدلا من المعالجة الاقتصادية، فمناصب العمل التي يتم توفيرها يطغى عليها عدم الاستقرار وقلة فرص الحصول على وظائف دائمة، بالإضافة إلى كيفية وخصائص توزيع مناصب العمل بين مختلف الفئات الاجتماعية وكذلك بين المناطق.

فالنظام القانوني المعتمد لتسيير سوق العمل حاليا المتميز بطابعه المؤقت جعله محدود الفعالية من زاوية المشمولين بالحماية، فاتجاه الدولة إلى إعداد برامج من أجل دعم ترقية الشغل المأجور، ودعم تنمية مبادرات المقاولات لم تكن فعالة لتتمكن من حصر مشكل ادماج المعاقين في سوق العمل.

ولقد أثر تعدد الوسائل التي سخرت لتسوية سوق العمل، والغموض الذي ساد على مستوى أدوارها وغياب التنسيق القانوني بينها سلبا على الأدوار التي يجب أن تلعبها.

ومن جهة أخرى، فقد تسببت العولمة في زعزعة مراكز العمل في الكثير من دول العالم حتى الغنية منها، كما ساهمت في اتساع ظاهرة الإقصاء الاجتماعي للعمال المعاقين الذين أصبحت الأغلبية منهم لا تبحث عن الامتيازات بقدر ما يتركز اهتمامها على أولوية إيجاد منصب عمل، وإن كان مجردا من أية حماية اجتماعية أو تصريح لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي.

إن دفاع دعاة الليبرالية الاقتصادية عن المزيد من المرونة في العمل، إنما يكمن في الرغبة في تقليص ممارسة الحق النقابي والحق في المفاوضة، وهو ما يعني أن يكون تدخل الدولة من خلال المشرع الوطني في تنظيم علاقات العمل وفقا لمبدأ الحماية الدنيا لا في إطار حماية العمال وتوسيع حقوقهم الاجتماعية والمهنية.

وبالفعل، أدت ظاهرة العولمة إلى اتساع دائرة البطالة نتيجة تفكيك مؤسسات القطاع العام التي كانت تعكس إرادة الحكومات الوطنية في حماية المعاقين والعمال وبعض الفئات المستضعفة، لتمكينهم من منافع الحياة والحصول على أكبر قدر من التعليم والصحة والعمل.

إن الآثار السلبية لم تقتصر على تفتيت وتصفية القطاع العام واشتداد درجة المنافسة فحسب، بل طالت عالم التشغيل برمته وشملت ظروف العمل ومستويات العمل والأجور والمنح وساعات العمل القانونية وحماية الأمومة وممارسة الحق النقابي والحق بالمفاوضات والتقاعد، إلى جانب بروز أنماط غير مستقرة من علاقات العمل تحت غطاء مرونة التشغيل.

ورغم أن هاجس العمل للتخفيف من معضلة عدم القدرة على ادماج المعاقين في سوق العمل هو الذي يسيطر على اختيارات المشرع في الكويت ولبنان خصوصا، فإنه لا شيء يسمح أن يجزم أن مرونة التشغيل تؤدي بالضرورة وبصفة آلية إلى استقطاب المستثمرين والشركات المتعددة الجنسيات وإقبال أصحاب المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة على إحداث مناصب عمل جديدة تدفع لامتناس البطالة في صفوف المعاقين.

لذلك، سيحق لنا ربما المخاطرة بالتأكيد على أن دور القانون الذي يشكل شرطا أساسيا، سرعان ما سيتبين أنه غير كاف لإعداد سياسة لتكافؤ الفرص للالتحاق بمنصب العمل، وأن أولوية وأهمية الحق في العمل مرتبطة دون شك بالتطور المتزامن للظروف الاجتماعية من خلال تنفيذ سياسات في مجال التربية والتكوين المهني والتدريب.

ويبدو من البديهي إذا أن النص عن الحق في العمل في الدساتير والقوانين لا معنى له إلا

إذا اقترن فعلا بسياسة فعالة لتكافؤ الفرص والادماج.

النتائج والتوصيات:

من خلال ما تم رصده وتحليله وتبينه فإننا نحدد النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1. أن المشرعين الكويتي واللبناني - خلافا للاتفاقيات الدولية والإقليمية - لم يتناولوا مفهوما للإعاقة، وإنما اقتصرنا على بيان معنى الشخص المعوق محل الحماية القانونية.
2. أن اهتمام المشرعان الكويتي واللبناني بحماية حقوق الأشخاص المعوقين يأتي انطلاقاً من المفهوم الإسلامي القائم على التكافل والتضامن واعتبار رعاية الأشخاص المعوقين ليست منة أو شفقة، وإنما هي واجب على المجتمع، والتزام اتجاه الدولة نحو ضمان تمتع هؤلاء الأشخاص بحقوقهم المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، كونهم يمثلون شريحة من نسيج المجتمع لهم ذات الحقوق على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين من غير ذوي الإعاقة دون تمييز على أساس هذه الإعاقة.
3. أن المشرع اللبناني شمل جميع أنواع الإعاقات عند تناول معنى الشخص المعوق، بخلاف المشرع الكويتي الذي اقتصر على بعض من هذه الأنواع.
4. لم تكن الاتفاقيات الدولية موفقة في تعريفها للشخص المعوق، فلم يشمل جميع أنواع الإعاقات.
5. خلو الدستورين اللبناني والكويتي من النص صراحة على وجوب رعاية وحماية فئة المعوقين من الاستغلال والإساءة بخلاف التوجه الدستوري الحديث.
6. إن سريان النطاق الشخصي لقانون الأشخاص المعوقين اللبناني يقتصر فقط على المواطنين اللبنانيين فقط، بخلاف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي الذي شمل المواطن الكويتي وغير المواطن الكويتي بشروط معينة. (ابناء المواطنة الكويتية).

7. أن الرعاية الصحية للأشخاص المعوقين في التشريعين الكويتي واللبناني متشابهة إلى حد ما، إلا أن المشرع الكويتي قد تميز عن نظيره اللبناني في مسألة كونه نص على تقديم العلاج خارج دولة الكويت لمن تستدعي حالته ذلك.

8. أن النطاق الموضوعي لحماية حقوق الأشخاص المعوقين في التشريعين الكويتي واللبناني والاتفاقيات الدولية والإقليمية تكاد تكون متقاربة إلى حد بعيد.

9. اتفق المشرعان الكويتي واللبناني على تخصيص نسبة لتعيين المعاقين ففي حين حدد المشرع اللبناني نسبة (3 بالمئة) للتعيين من المعاقين من العدد الاجمالي للفئات والوظائف جميعها تجد ان المشرع الكويتي قد حدد نسبة (4 بالمئة) من مجموع العمال الكويتيين العاملين.

10. إن المشرع اللبناني قد تميز عن نظيره الكويتي بأن أعطى الأشخاص المعوقين الفرص المتكافئة في مجال العمل والتوظيف وبحسب المؤهلات العلمية مع غيرهم من ذوي الإعاقة، وذلك في مجال الوظائف الحكومية.

ثانياً: التوصيات:

1. أوصي المشرع الكويتي بتعديل الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يتم إدخال الإعاقات التعليمية ضمن مفهوم الشخص ذو الإعاقة.

2. أوصي المشرع الكويتي بإعادة صياغة نص الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون المذكور، وذلك بحذف "قد" الواردة في العبارة: "..... قد تمنعه من تأمين"، فماذا لو لم تمنع هذه الاعتلالات من تأمين الشخص المستلزمات الضرورية؟ فهل يعد ذلك أنه غير مستحق الرعاية والحماية خاصة وأن هذه الكلمة تفتح المجال واسعا أمام التأويل والاجتهاد.

3. أوصي القائمين على وضع الاتفاقيات الدولية بضرورة إعادة النظر في تعريفها للشخص المعوق بحيث يشمل جميع أنواع الإعاقات محل الحماية القانونية، وأخص الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأن يحذف منها مصطلح "عاهة"، إذ لا يليق بأن ينعت بها شريحة مهمة من نسيج المجتمع.

4. ضرورة تدخل المشرع الدستوري الكويتي لوضع نص خاص يعنى بحماية الأشخاص المعوقين بشكل مباشر مثلما فعل المشرع الدستوري اللبناني.

5. أوصي المشرع اللبناني مثلما فعل المشرع الكويتي بأن يوسع من النطاق الشخصي لتطبيق قانون الأشخاص المعوقين بحيث يشمل اللبناني وغير اللبناني وأن يضع الضوابط اللازمة في هذا الشأن.

6. ضرورة شمول الأشخاص المعوقين بمظلة التأمين الصحي خارج لبنان إذا استدعت حالة الشخص المعوق ذلك، وأن توضع الضوابط اللازمة في هذا الشأن.

7. أوصي المشرع الكويتي بالنص صراحة في نظام الخدمة المدنية على إعطاء الأولوية في التعيين في الوظائف والمهن للأشخاص المعوقين على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

8. اوصي بتعديل المادة (14) من قانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة بأن تكون نسبة ال (4 بالمئة) من تعيين ذوي الاعاقة لتكون من إجمالي عدد العاملين بالقطاع الخاص سواء من الكويتيين او غيرهم وعدم اقتصارها على الكويتيين فقط، خاصة مع تنص عدد العمال الكويتيين بالنسبة لغيرهم من غير الكويتيين،

9. أوصي بأن يشمل المشرعان الكويتي واللبناني الأشخاص المعوقين بالتأمين الصحي في

المستشفيات الخاصة. خاصة وان القانون الكويتي قد شمل المتقاعدين بهذه الميزة (191)

10. أوصي بتبني الحكومة نظام الدعم المتناقص، بأن تدفع الحكومة أو أحد المؤسسات المعنية

بالأشخاص ذوي الاعاقة مبلغ وفق هذا النظام لأصحاب العمل لقاء استخدامهم عامل أو أكثر

من ذوي الاعاقة، فاذا رأى صاحب العمل أن يستمر استخدام الشخص ذوي الإعاقة دفعت له

الحكومة أو المؤسسة 75% من راتب الشخص المعاق خلال فترة تمتد الى ثلاثة أشهر أخرى ثم

50% ثم 25% في كل ثلاثة أشهر لاحقة. وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الراتب كاملا الى

صاحب العمل.

11. التوصية برفع معايير السلامة في الجهات التي توظف الاشخاص ذوي الاعاقة مقارنة بمثيلاتها

التي لا توظفهم.

12. قيام الجهات المختصة بعمل المعاقين بالدولة باقتراح البرامج التحفيزية للجهات التي توظف ما

يزيد عن النسب المحددة لذوي الاعاقة.

13. التنسيق بين الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة ووزارة التربية في دولة الكويت بإدراج مادة قانون

المعاقين ضمن المواد الدراسية للطلبة للتعريف بالمقصود بالمعاقين الذين يحميهم القانون وكذلك

التعريف بحقوقهم القانونية في الدولة¹⁹².

191 - قدم بعض اعضاء مجلس الامة الكويتي مشروع قانون حكومي جديد في شأن ذوي الاعاقة، ينص على التأمين

الصحي الخاص، للمزيد من التفاصيل أنظر: جريدة الراي العدد (14555) تاريخ 29مايو 2019

¹⁹² سبق لي أن كتبت مقال نشر في جريدة القيس الكويتية بتاريخ 13 مايو 2017 بهذا الخصوص.

قائمة الكتب والمراجع

القرآن الكريم

المراجع الفقهية واللغوية

عبد الرحمن بن علي ابن الجوزي - سيرة ومناقب عمر بن الخطاب الخليفة الزاهد - ط 3 - مطبعة الامام - القاهرة 1976.

محمد بن إسماعيل البخاري - الجامع الصحيح المختصر - تحقيق ديب البغاظ 3 دار ابن كثير - بيروت - 1987.

محمد بن يزيد القزويني - سنن ابن ماجه - تحقيق - محمد فؤاد عبد الباقي - دار الفكر - بيروت - 1975.

مسلم لن الحجاج القشيري - صحيح مسلم - تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي - دار احياء التراث العربي - بيروت - 1993.

المعجم الوسيط لابن منظور، دارالفكر العربي بيروت - ط 10، ج 5 - 2005

المراجع القانونية

أ.أحمد نايل الغرير، التربية الخاصة في الأردن، عمان، دار الشروق، 2009.

أ.هلا السعيد، الدمج بين جدية التطبيق و الواقع، الطبعة الأولى، 2011، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.

اتحاد المقعدين اللبنانيين اتحاد جمعيات المكفوفين في لبنان، قراءة نقدية لقانون حقوق المعوقين "220" بتاريخ: 17-8-2001. متوفرة على موقع اتحاد المقعدين اللبنانيين الإلكتروني.

www.lphu.com

أحمد عبد الحميد بسيوني - الاحكام المتعلقة بالمعاق ذهنيا بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي -
مصر - دار الجامعة الجديدة - 2008 -.

أحمد، كارم محمود محمد (2015). "الحماية الجنائية لذوي الاحتياجات الخاصة - دراسة مقارنة،
ط ١، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي.

الأحمد، وسيم حسام البين (2011). الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة،
ط ١، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية.

ارثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، بيروت، منظمة العمل الدولية، 2007.
أسامة حمدان الرقب - حماية ذوي الاعاقة في الاسلام ط 1 - الاردن - دار يافا العلمية للنشر
والتوزيع، 2012.

أسماء سراج الدين هلال - تأهيل المعاقين - دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة - عمان -
2009.

أمير فرج يوسف، موسوعة حقوق الإنسان طبقا لأحدث الاتفاقيات والمواثيق والعهود والإعلانات
والبروتوكولات الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، دار المطبوعات الجامعية، 2008.

بسيوني محمود، (٢٠٠٥)، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني، الوثائق الاسلامية
والاقليمية، ط ٢، دار الشروق، القاهرة.

بهاء الدين السعدي واخرون - حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني - الهيئة الفلسطينية المستقلة
لحقوق المواطن - رام الله.

حازم صلاح الدين حسن - الحماية القانونية لحقوق الطفل ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة
العربية السعودية وجمهورية مصر العربية - جامعة نايف للعلوم الامنية - 2013م.

د. حامد عبد العزيز الفقي - الاسرة والطفل وفرص الإسلام القادم في العالم العربي، 1994.

د. عبد الفتاح عثمان د. على الدين السيد محمد، الخدمة الاجتماعية لرعاية الفئات الخاصة، طبع
كثيرة، 2003.

د. محمد جمال بارود، مقارنة بين القانون 2000/220، والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي
الإعاقة، اتحاد المقعدين اللبنانيين، بيروت 2013.

د. وسيم حسام الدين الأحمد - الحماية القانونية لحقوق المعاقين ذوي الاحتياجات الخاصة -
منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2011.

د. أيمن يحيى عبد الله و أ.د. خولة يحيى، التأثيرات المعرفية والاجتماعية والجسمية والنفسية لدى
أطفال مرضى لوكيميا الدم في الأردن وتطوير برنامج إرشادي لتحسين تلك التأثيرات، مجلة
دراسات نفسية وتربوية، مختبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 1
ديسمبر، 2008.

د. محمد صادق، دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم العام، الطبعة الاولى، 2014،
المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

د. مدحت محمد أبو النصر، رعاية وتأهيل المعاقين من منظور تكاملي مع الإشارة الى جهود بعض
الدول العربية، الطبعة الأولى، 2009م، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.

د/بن عيسى المهدي وأ/ بوسحلة إيناس، تجاوز الإعاقة بين آليات الدمج وتشكيل الهوية -مقاربة
سوسيولوجية، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة (الجزائر)، 2016.

روبرت هيرون؛ وباربرا موري؛ المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل
تطبيقي، ترجمة: عزيز داوود، إشراف ومراجعة يوسف القريوتي. مكتب العمل الدولي،

المكتب الإقليمي للدول العربية، رياض الصلح، بيروت، لبنان، 2001.

سعدى أبو حبيب - المعوق والمجتمع في الشريعة الاسلامية - دار الفكر - دمشق-1982.

السيدة لورا ثابراز . برغمان والسيد ستيفان ترومل، التحالف الدولي للإعاقة وثيقة الإرشاد والتوجيه
الاستعمال الكفوء للآليات الدولية لمراقبة ورصد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولحمايتهم،
جنيف، أيار/مايو 2010.

عزيز داوود، الإعاقة من التأهيل الى الدمج: مقدمة حول التأهيل في المجتمع المحلي للأشخاص
المعوقين: المفهوم والتطبيق، 2006، مؤسسة مصطفى قانصو، بيروت.

فاروق الروسان - مقدمة في الإعاقة العقلية - ط 4 - دار الفكر للطباعة والنشر - عمان -
2010.

فاطمة عبدالرحيم النوايسة - ذوو الاحتياجات الخاصة، التعريف بهم وارشادهم، ط -1 ، الاردن -
دار المناهج للنشر والتوزيع 2013.

مصطفى ابن حمزة - حقوق المعاقين في الاسلام - مطبعة النجاح الجديدة، 1993 - الدار
البيضاء.

مصطفى القضاة - حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون - مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية
والنشر والتوزيع - اريد -2002م.

مصطفى أحمد القضاة - حقوق المعوقين بين الشريعة والقانون ط1 - اريد - مؤسسة حمادة
للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع 2002، الاردن.

نواف كنعان، حقوق الانسان في الاسلام والمواثيق الدولية والداستير العربية، الطبعة الثانية 2010،
شركة اثراء للنشر والتوزيع، الاردن.

يوسف الزعمرط - التأهيل المهني للمعوقين - دار الفكر للطباعة والنشر - عمان - 2000.

رسائل الدكتوراه والماجستير

رنا محمد صبحي عوادة، دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئيا واجتماعيا - دراسة حالة في محافظة نابلس - رسالة ماجستير - جامعة النجاح الوطنية - نابلس.

محمد القحطاني - مدى التزام العاملين ببرامج ومعاهد التربية الفكرية بالقواعد التنظيمية لمعاهد وبرامج التربية الخاصة - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية.

الصحف والتقارير والمجلات والدوريات

أنظر تقرير المنظمة العربية للأشخاص ذوي الاعاقة على الموقع الالكتروني: www.aodp-lb.net/_report.php?events_id=51

انظر: التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، الشباب والمهارات تسخير التعليم لمقتضيات العمل، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، منشورات اليونسكو، 2012.

بحث بعنوان الادوار المعاصرة للمجتمع المدني: من الرصد الى المدافعة من اجل التغيير الايجابي، منشور على موقع معا لبناء السلام: <http://tfpb.org/?p=256>

جريدة " المصرية" اليومية، المؤرخة في 13 ابريل 2019، صفحة تقارير وتحقيقات، الحقوق الكاملة للأشخاص ذوي الاعاقة.

حازم حسانين محمد، الاعاقة والتنمية المستدامة في مصر، ماذا بعد قانون الاعاقة الجديد؟، ورقة بحثية منشورة بالموقع الالكتروني لمركز البديل للتخطيط والدراسات الاستراتيجية بتاريخ 11 فبراير 2018.

حميدي صقر، كلمة ألقاها في ندوة "تطبيق وتطوير التشريعات لعمل المعوقين": الرعاية الشاملة واستكمال مراسيم القانون 220، جريدة المستقبل، العدد 3377، تاريخ: 29/تموز/2009.

د. ماهر حامد الحولي - المعاق في الفكر الاسلامي - ورقة عمل مقدمة لليوم الدراسي - معاقون

مشاكل وحلول 2007\12\5

سمية بو حسن، دراسة بعنوان: الحق في العمل والتعليم للأشخاص المعوقين في لبنان، اتحاد المقعدين اللبنانيين، متوفرة على العنوان الإلكتروني التالي:

<http://www.disabilitymonitor.org/node/37>

عبد العزيز بن يوسف المطلق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام السعودي، دراسة تأهيلية

تحليلية - المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب المجلد 18 العدد 36 جامعة نايف

للعلوم الأمنية 2003.

علي شقير، رئيس مصلحة براءة الذمة بالوكالة في الصندوق. محاورة معه، مجلة الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي، العدد: 60، أيلول 2009.

كريستي قهوجي، سوق العمل لا ترغب بذوي الاحتياجات الخاصة، جريدة الأخبار اللبنانية، الأربعاء

21 كانون الثاني 2015.

مجلة (واو)، نشرة دورية تصدر عن اتحاد المقعدين اللبنانيين، العددان 29-30.

مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 1، العدد 11. رقم 19، مسائل الإعاقة والمعوقين

في الجزائر - مقارنة تحليلية، عيسات العمري.

محاضر مجلس النواب اللبناني، الجمهورية اللبنانية، مجلس النواب، الدور التشريعي التاسع عشر،

العقد العادي، محضر الجلسة الثالثة المنعقدة في الساعة العاشرة والنصف من قبل الظهر

وبعده أيام الثلاثاء والأربعاء والخميس في 10، 11، 9 أيار 2000، الأسباب الموجبة وشرح

الحكومة لمشروع القانون الوارد بالمرسوم 1834 والمتعلق بالأشخاص المعوقين.

محمد علي، التقبل الاجتماعي لدى المراهقين الصم وضعاف السمع والعادين، المؤتمر القومي السابع لاتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين في الوطن العربي والقرن الحادي والعشرين، 10 كانون الثاني 1998، القاهرة.

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، تقرير متابعة ظروف عمل الأشخاص المعوقين وتشغيلهم، عمان.

مقال بعنوان " الاحتياجات تستعجل تقرير التعديلات على قانون المعاقين"، المنشور في جريدة القبس الكويتية بتاريخ 2 ديسمبر 2018.

مقال بعنوان " ذوو الاحتياجات الخاصة في لبنان يطالبون بحقوقهم"، منشور بتاريخ 2015/5/11، على موقع الجزيرة نت www.aljazeera.net/news/arabic/2015/5/11

منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، 2011. مؤتمر الدول لمجلس حقوق الانسان، الدورة الثانية والعشرون، تقرير المفوضية السامية لحقوق الانسان في 17 ديسمبر 2012، الوثيقة رقم (GE.12-18839 180113 210113).

موجز التقرير العالمي حول الاعاقة، الصادر عن منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، 2011.

القوانين والتشريعات والاتفاقيات

- الاتفاقية الدولية رقم 159 لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

الاتفاقية الامريكية بشأن ازالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين، اعتمدت بموجب قرار الجلسة المنعقدة بتاريخ 7 يونيو 1999 - وثائق مكتبة حقوق الانسان التابعة لجامعة مينوسوتا. الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 كانون الأول سنة 2006م.

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اتفاقية حقوق الطفل

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة منصفة (2008).

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)

البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية

التشريعات الكويتية، دستور دولة الكويت، سلسلة تصدرها جمعية المحامين الكويتية، مجالس الإدارة،

٢٠١٠-٢٠١٢.

دستور الكويت لسنة 1962.

دستور فرنسا لسنة 1958 والمعدل سنة 2008.

دستور لبنان لسنة 1926 والمعدل سنة 2004.

دستور مصر لسنة 2014.

عثمان خالد عبد الحميد (2003-2012). العقد العربي للمعاقين، التوصيات والأهداف، كلية

المعلمين بمحافظة جدة، جامعة الملك عبد العزيز، للمزيد يمكنك الاطلاع على النسخة

الإلكترونية على الرابط التالي: <http://www.qulfkids.com/pdf/Der MxE7.pdf>

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الكويتي رقم 8 لسنة 2010 وتعديلاته في القانون رقم 101 لسنة 2015 والقانون رقم 5 لسنة 2016.

القانون رقم 220 لسنة 2000 الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين في لبنان، صدر بتاريخ 8 حزيران 2000.

المرسوم الإشتراعي رقم 136 الصادر بتاريخ 16/9/1983 (طوارئ العمل).

المرسوم التطبيقي المصري رقم 2.97.218 الصادر في 19 دجنبر 2007

الميثاق الاجتماعي الأوروبي المنفح لعام 1996

الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961،

الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

المواقع الإلكترونية

أنظر بحث منشور على موقع معاق نيوز تحت عنوان مقترحات لتسهيل تشغيل المعاقين وخلق فرص

عمل. <http://mo3aq-news.com>

دراسة منشورة في موقع نظرة للدراسات النسوية، نظام الكوتا: نماذج وتطبيقات حول العالم، ورقة

بحثية، منشورة بتاريخ 28 أبريل 2013 www.nazra.org

مكتب المفوض السامي لحقوق الانسان، <http://www.ohchr.org>

الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة:

www.un.org/arabic/documents/GADocs/56/A_56_100.pdf

الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية: <http://www.alolabor.org>

الموقع الرسمي للتشريعات الفرنسية: <http://www.legifrance.gouv.fr>

موقع منظمة الصحة العالمية: www.who.int/ar

موقع ويكبيديا الموسوعة الحرة : [.https://ar.wikipedia.org](https://ar.wikipedia.org)

المراجع الاجنبية

ANGERS (Maurice) Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaine ،Alqer CASBAH université ،coll ،technique de recherches1997،

article dans le revue le monde sur le site:

http://www.lemonde.fr/societe/article/2007/03/12/securite-routiere-cancer-handicap-la-reussite-incontestable-des-trois-grands-chantiers_881800_3224.html

BOUDERSA Leulmi: Eléments d'une politique d'intégration sociale des personnes handicapées ،Acte de la 3eme rencontre internationale ، Op.Cit.

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC): Ouvrir l'entreprise aux personnes handicapées.

EBERSOLD.S : La notion de handicap : de L'inadaptation à l'exclusion ، regards sociologiques ،N° 1 ،Paris ،France1991 ،

La loi « pour l'égalité des droits et des chances ،la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 (loi no 2005-102 ،JO no 36 du 12 février 2005 page 2353) ،dite loi

handicap¹ est une loi française qui a été promulguée sous le gouvernement Raffarin.

Olivier POINSOT « Le contrat de soutien et d'aide par le travail » *Droit & Santé*, no 17, mai 2007, p. 276–300.

Thakker, Daksha. (1997). *Employers and the Americans with Disabilities Act : Factors Influencing Manager Adherence to the (ADA) with Special Reference to Individuals with Psychiatric Disabilities*. Unpublished Doctoral Dissertation in Social Welfare. University of Pennsylvania.

United Nations. *Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons [A/49/435] part 1, Report of the Secretary-General, Forty-ninth session, Agenda item 95, Social development, including questions relating to the world social situation and to youth, ageing, disabled persons and the family*. see Introduction, pp1–2.

Wehman, P.; Revell, G.; Kregel, J. 1997. "Supported employment: A decade of rapid growth and impact" in P. Wehman, J. Kregel and M. West (eds): *Supported employment research: Expanded competitive employment opportunities for persons with significant disabilities* (Richmond, Virginia Commonwealth University,

Rehabilitation Research and Training Centre on Supported
Employment).

فهرس المحتويات

ii الشكر والتقدير
iii الإهداء
1 المقدمة
5 اشكالية الدراسة
 أهمية الدراسة
5
6 أهداف الدراسة
7 نطاق الدراسة
7 منهج الدراسة
8 خطة الدراسة
	الباب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الإسلامية والقانون
9 الوطني والدولي
 الفصل الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة الإسلامية
14 والاتفاقيات الدولية
 المبحث الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في العمل في الشريعة
15 الإسلامية والية تنفيذه
 المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق في الشريعة
18 الإسلامية
21 المطلب الثاني: الية تنفيذ حق المعاق بالشريعة الإسلامية
 المبحث الثاني: مصادر الالتزام الدولي بحق المعاق في العمل واليات
24 التطبيق
 المطلب الأول: مصادر الالتزام بحق المعاق بالعمل في القانون
27 الدولي
 المطلب الثاني: اقتراح الية عمل ملزمة لتطبيق ما ورد في
31 الاعلانات والمواثيق الدولية على المستوى الوطني
47 الفصل الثاني: الالتزام الوطني والمقارن بحق المعاق في العمل والية تنفيذه
 المبحث الأول: مدى تنفيذ الالتزام الدولي بشأن حق المعاق في العمل في
49 القانون الكويتي واللبناني مقارنة بالقانونين المصري والفرنسي

	المطلب الأول: اهداف إصدار القانونيين الكويتي واللبناني بشأن
58	رعاية المعاقين والأشخاص موضوع الحماية القانونية
	المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال
63	المحظور على رب العمل إتيانها
67	المبحث الثاني: القانونيين المصري والفرنسي في شأن رعاية ذوي الإعاقة
78	المطلب الأول: أهداف القانونيين والأشخاص موضوع الحماية
	المطلب الثاني: أرباب العمل المشمولين بالقانونين والأعمال
87	المحظورة على رب العمل إتيانها
	الباب الثاني: مقارنة بين القانونيين اللبناني والكويتي والمقارن واقتراح الية لتفعيل
93	القانون الكويتي
94	الفصل الأول: أوجه المقارنة بين القانون الكويتي واللبناني
	المبحث الأول: المقارنة من حيث وجهة الأهداف التي صدرت من أجل
97	تحقيقها القوانين موضوع الدراسة والأشخاص موضوع الحماية
98	المطلب الأول: من حيث الأهداف
100	المطلب الثاني: من حيث الأشخاص موضوع الحماية
	المبحث الثاني: المقارنة من حيث أرباب العمل المشمولين والأعمال
105	المحظور على أرباب العمل إتيانها
107	المطلب الأول: من حيث أرباب العمل المشمولين بالقانون
110	المطلب الثاني: من حيث الأعمال المحظور على أرباب العمل
	الفصل الثاني: الالية المقترحة لضمان ممارسة ذوي الاعاقة لحقوقهم الواردة في
112	القانون الكويتي والذود عنها
112	المبحث الأول: الممارسات الدولية في تبني الية حق المعاق في العمل
	المطلب الأول: برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين لعام
114	1982
	المطلب الثاني: القواعد الموحدة في شأن تحقيق تكافئ الفرص
119	للمعوقين لعام 1994
123	المبحث الثاني: الألية المقترحة
	المطلب الأول: مقترحات لتسهيل تشغيل الأشخاص المعوقين
134	وخلق فرص عمل لهم
140	المطلب الثاني: الحوافز والتقنيات التكيفية التي ينبغي تقديمها

.....	لدمج الأشخاص المعوقين وظيفيا واجتماعيا
161 الخاتمة
164 النتائج والتوصيات
169 قائمة الكتب والمراجع