



جامعة مدينة السادات
كلية الحقوق - الدراسات العليا

بحث

حق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات العربية

مقدم من الباحث

رفعت السيد رمضان خيال

٢٠٢٠ - ٢٠١٩

المبحث الأول

المطلب الأول: التشريعات الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة:-

قضية التشريعات تنظر السياسة الاجتماعية إلى (المعاق) على أنه إنسان له كافة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان العادي. والمعاق هو إنسان له حق العمل والأمن الاجتماعي وذلك حسب قدراته واستعداداته التي تؤهله لتحمل جزء من مسؤولية البناء وتنطلق السياسة الاجتماعية في هذا المجال من النظرة إلى المعاق على أنه جزء لا يتجزأ من المجتمع الكبير ويستطيع الإسهام في بنائه بقدر طاقته و بقدر ما تسمح به قدراته واستعداداته ولهذا تتدخل السياسة الاجتماعية للدول لتهيئة فرص الحماية للمعاق وذلك عن طريق التشريعات التي تضمن له الخدمات الضرورية التي تساعده على المشاركة الفعالة في البناء^(١).

التشريع:

هو مجموعه القوانين التي تصدر من خلال الدولة، ممثلة في أركان القانون المختلفة، والتي تعني وضع نوعية القوانين التي تسيروها الدولة للعمل بها من خلال منظومة موحدة، وتأتي التشريعات من خلال السلطة المختصة، المشرفة لقوانين اعتمدت من الدساتير والتي أبدت موافقتها علي القانون.

التأهيل:

هو إمكانية توظيف قدرات الشخص ذوي الإعاقة معتمدا على ذاته دون اللجوء للآخرين لمساعدته، وتأهيله بصورة صحيحة. تدفعه إلى المجال الوظيفي، والذي يبرز فيه طاقاته الإيجابية في المجتمع الذي يعيش فيه.

إعادة التأهيل:

هو تزويد الإمكانيات العملية لدي الأشخاص ذوي الإعاقة وتنشيط المعلومات لديهم بصفة دورية لزيادة المهارات والكفاءات في المجال الذي يعملون فيه ومساعدتهم على الابتكار والتطوير من ذاتهم والتنافس الأمتل الذي يحققون من خلاله قفزات عالية تتساوى مع الآخرين على الأقل وتتطلع إلى التميز.

(١) د/ محمد عبد السلام البنا . التأهيل المهني للمعوقين _ بحث غير منشور -المركز المصري للتقويم المهني -

وزارة الشؤون الاجتماعية-مايو ١٩٨٩م

الدمج:

يعتبر الدمج من الأشياء التي تؤدي إلى مراعاة الأشخاص ذوي الإعاقة بدفعهم في كافة المجالات والأنشطة العامة في المجتمع، ومشاركتهم المشاركة الفعالة مع الآخرين لكافة أنشطته الحياة العامة، دون التقليل من جهودهم أو عزائمهم.

ونخلص القول

لقد نصت التشريعات الوطنية أن حق العمل للأفراد هو أحد الحقوق الشرعية التي تكتسب للفرد وأن ذلك الحق هو مكتسب ومكفول له وهو حق طبيعي، وله الحق فيه. فالحق في العمل في ظل هذه التشريعات يعد التزاماً قوياً ما بين الأطراف العامة صاحبة القرار في العمل وأطراف الأشخاص الحريصين علي العمل.

وظلت هذه التشريعات دائماً تبحث عن الأفضل لذوي الإعاقة وضمان واستقرار في حياته البيئية ويكون له أجر متكافئ نظير أدائه وحساب ساعات العمل المحددة له كدافع قوي وحق متكامل من الأساسيات العامة لدى الفرد لإبراز قدراته وتألقه في محيط المجتمع الذي يعيش فيه.

وأن حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ، والعمل. . واجب على الإنسان بالإضافة إلى كونه حقا له، وأن من واجب الإنسان العمل بكل ما لديه من قدرات وإمكانيات ودفع الضرائب التي يفرضها القانون للحفاظ على المصالح الأساسية للمجتمع مع إعطاء الحق للمسنين والمعاقين في تدابير حماية خاصة تلائم حالتهم البدنية أو المعنوية. والتي من خلالها تمكنهم من مواجهة أعباء الحياة العامة فالعمل يشكل مصدراً رئيساً للأشخاص ذوي الإعاقة والحصول عليه: يعتبر فرض لهم وليست منحة تقدم، من خلال الدول العربية.

وأن العمل يجعل من الشخص المعاق خلال تأديته له يجعل له دوراً هاماً في محيطه لا ينقص من ذاته شيئاً، وأنه إنسان عليه دور في الحياة لابد من تأديته دون النظر لوجود إعاقة تلازمه وتؤثر عليه وتجعل منه عضواً بلا فاعلية لا يستفاد منه في البيئة التي يقطن بها وقد حسنت معظم التشريعات العربية للحفاظ على هذه القاعدة وضرورة تطبيقها استناداً لما صدر عنها من قانون أو مرسوم.

الفرع الأول: حق العمل في القوانين العربية:-

لم تتفق التشريعات العربية على صياغة محددة لحق العمل في قوانينها حيث إن هناك تفاوتاً كبيراً في إعداد ذوي الإعاقة بين الدول وبعضها من خلال النسب العامة فهناك نسب عالية وأخرى متوسطة وضعيفة وهناك وحسب نوع الإعاقة ففي مصر حدد القانون ٥% وفي بعض الدول العربية من ٢% إلى ٧% كما هو في الوضع المصري.

ولقد اهتم القانون المصري بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل منذ عام ١٩٥٩ حيث أصدر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتحديدهم، ثم عاد المشرع لتنظيم الموضوع بموجب القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٥^(١) بشأن تأهيل المعاقين، وتم تعديله بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢م^(٢) وقد ألزمت المادة ٩ من القانون ١٩٧٩/٣٩ م. أصحاب الأعمال الذين يتخطون خمسين عاماً فأكثر بنسبة ٥% من مجموع عدد العمال في الوجوه التي يرشحون لها. وتسرى هذه النسبة علي كل فرع علي وحدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل. أما بشأن العمل داخل وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، فقد خصت المادة ١٠ من ذات قانون تشغيل المعاقين الحاصلين على شهادات التأهيل، بنسبة ٥% من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من الوحدات.

كما أن التشريعات مرت بمراحل مختلفة عبر التاريخ ولم تحظ أي اهتمام بحقوق المعاقين، إلا أن الإسلام وضع منهجاً اتسع فيه حقوق المعاقين. وضع تشريعاً ليعزز قيمة للمعاق وأن يتمتع بحقوقه في المجتمع الذي يعيش فيه، وقد تغيرت نظرات الدول من خلال هذا المسار تغييراً إيجابياً إلى المنظور الإسلامي، الذي يعظم تلك الحقوق وقد جاءت معظم التشريعات بعده وصارت على خط الإسلام وتساعدت لتجد طريقاً ممهداً للأشخاص ذوي الإعاقة لتصل بهم إلى النهج السليم في بعض الدول وقد سنت الدول العديد من التشريعات نحو خطوات جادة علي المستويات المحلية والدولية، ووضع النصوص بشأن أولوية العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في

(١) تم نشر القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن رعاية وتأهيل المعاقين بالجريدة الرسمية - العدد ٢٧ في ١٩٧٥/٧/٣.

(٢) تم تعديل القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢، بشأن تأهيل المعاقين باستبدال المواد ٩، ١٠، ١٦، ١٥، من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين وتم نشره بالجريدة الرسمية العدد ٢٥ مكرر في ١٩٨٢/٦/٢٦.

بلادهم وتحقيقاً مبدأ المساواة من خلال تلك التشريعات والعمل بها، وعدم مخالفتها وأن تعلي تلك المبادئ مبدأ العدالة والمساواة من خلال سن القوانين والتشريعات الخاصة بحق العمل و دفع تلك الفئات إلى سوق العمل بعد اكتمال برامج التدريب والتأهيل لهم، ويكون الحق في الحصول على فرص عمل متكاملة حسب قدرتهم من خلال موارد مالية معقولة يحصلون عليها وتحقق لهم عيشاً وكرامة في المجتمع الذي يعيشون فيه، ولا يكونون معرضين للبطالة ويصبحون طاقة مهدرة، بل يجب الاستفادة منهم ومن قدراتهم نحو عمل إيجابي وأن وجود مثل هذه التشريعات تثنى حقوقهم من خلال نصوص القوانين التي وضعت وساوت بينهم مثلهم كمثل باقي الأفراد الذين يعيشون في المجتمع وأن وجود مثل هذه التشريعات يعطي الدفعة القوية للأشخاص ذوي الإعاقة أن يكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين داخل المجتمع الذي يعيشون فيه، دون الاعتماد على الغير ومن ثم وجود مثل هذه التشريعات يمثل حماية أكيدة. وضرورة من أجل الحفاظ على مكاسبهم التي وضعها لهم القانون، وإيجاد فرص عمل حددتها تلك التشريعات من خلال نسب وضعتها الدول العربية في قوانينها بشأن تطبيق الشروط الإلزامية لحصولهم على الفرص الحقيقية للعمل، وإن كانت الفرص التي تمنح فرص معدومة الأثر، وقد يرجع ذلك للآزمات الاقتصادية التي تحاط بمعظم الدول العربية حالياً، وغياب ادراج مالي من خلال موازنات تلك الدول لدعم فرص العمل لهذه الدول تكون مخصصة لذوي الإعاقة، الإدراج المالي في ميزانيات هذه الدول تخصص للأشخاص ذوي الإعاقة بنصوص تشريعية دون إليه للتنفيذ كما أرى أنه حان الوقت أن تفعل تلك القوانين، وأن يكون هناك من يراقب آليات التنفيذ حتى يحصلون علي حقهم في العمل.

ونخلص القول:

فإن التشريع هو مجموعة القواعد المكتوبة، التي تضعها السلطات العامة المختصة وهي ممثلة في مجلس النواب المصري. خاصة بالتشريعات. . والتشريعات الفرعية واللوائح اختصاصه الجمعية التأسيسية. بالنسبة للتشريع الدستوري ونجد أن التشريع الدستوري، وبالتالي الدستور أعلى سلطة قانونية في الدولة. والتشريع هو القانون بعد إقراره من الدستور. والتشريع الفرعي هو اللوائح التي تنظم العمل في دواوين الوزارات.

وأن التشريعات الوطنية تعني أن هناك حقوقاً تضمن لهم حقهم من خلال الدستور. وهي بمثابة قواعد أساسية ورئيسة توجد بالقطع الحفاظ على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل

على تنفيذها تعطي أحقيتهم للحصول على العمل وأن وجود النصوص القانونية تُعد القوة الملزمة للأجهزة المنوطة بالتنفيذ من أجل تنفيذ ممارساتهم لتلك الحقوق ممارسةً شرعية في المجتمع الذين يعيشون فيه بضمانة أكيدة تضمن لهم تنفيذ تلك الحقوق.

الفرع الثاني: تشريعات ذوي الإعاقة في الدول العربية:-

أولاً: دولة اليمن

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة اليمن:

تمنح كل معاق يتم تأهيله وتدريبه شهادة، ويجب أن يتبين بإشادة المهنة أو المهن التي يستطيع صاحبها أدائها، بالإضافة إلى البيانات الأخرى كما تمنح شهادته خبرة للمعاق الذي يثبت صلاحياته لعمل مناسب ولو بدون احتياجه لخدمات تأهيل أو تدريب بناء على طلبه^(١).

وعلى مكاتب العمل والخدمة المدنية بأمانة العاصمة والمحافظات تمكين المعاقين المقيدون لديها من الالتحاق بالوظائف والأعمال في القطاع العام والمختلط والخاص وحسب مؤهلاتهم وقدراتهم وعليها إخطار مكاتب وزارة التأمينات الاجتماعية والشؤون الاجتماعية الواقعة في نطاقها الجغرافي ببيان شهري عن المعاقين الذي تم تشغيلهم.

يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات تأهيل بالإدارة الجهاز الإداري تأهيل نسبة (٥%) من المجموع الوظائف الشاغرة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام المعاقين بدون ترشيح من مكاتب وزارة الخدمة المدنية وتحسب هذه التعيينات من النسب المنصوص عليها في هذه المادة و يجب إخطار مكاتب وزارة الخدمة المدنية خلال شهر من تاريخ الاستلام.

كما يتولى أصحاب الأعمال حسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعاقين الذين ترشحهم وزارة العمل والتدريب المهني أو مكاتبها، بما لا يزيد عن (٥%) من حجم الأعمال الكلية لصاحب العمل، و يتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم، ويجب أن يتمتعوا بكافة الحقوق المقررة في قانون العمل النافذ، وعلى أصحاب الأعمال إخطار مكاتب العمل بأمانه العاصمة والمحافظات خلال شهر بمن تم استخدامهم من المعاقين، مباشرة دون ترشيح من مكاتب العمل.

(١) حقوق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات اليمنية، القانون، سنة ١٩٩٩م المادة من ١٧ : ١٩.

للمعاق المؤهل المصاب خلال مرحلة قيام الثورة أو أثناء الدفاع عن الوحدة اليمنية بسبب العمليات الحربية، أو الغارات الجوية أو أثناء تأدية الدفاع الوطني، أولوية التعيين في الوظائف أو الأعمال.

ورغم أن القانون اليمني حدد لذوي الإعاقة نسبة (٥%) للعمل كحصة ثابتة من خلال الفرص المتوفرة لدي الأجهزة المعنية للعمل في نطاق الدولة وجهازها الإداري. وأن يكون الترشيح تلقائي وتخطر وزارة الخدمة المدنية عن الأعداد الشهرية التي يتم إلحاق تلك الفئات للعمل من خلال إحصائية مرتبطة ما بين الوزارات المعنية بشئون ذوي الإعاقة.

وحت القانون أصحاب الأعمال بتوفير الفرص المتاحة لتشغيل تلك الفئات، من خلال ترشيحات وزارة العمل والتدريب المهني، ويرتبط التشغيل بالمهن والاعمال التي تتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يتمتعون بكافة حقوقهم في العمل، وحدد القانون أيضاً أولوية لمصابي الحرب أثناء الثورة أو تأدية خدمة الدفاع الوطني أو تعرضه لحادث تجعله من الأشخاص ذوي الإعاقة، أن يكون له مجال مميز في الحصول على الوظيفة والتعيين في الأعمال التي تتناسب مع قدراته في العمل.

ثانياً: دولة فلسطين

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة فلسطين:-

لقد أجازت حقوق ذوي الإعاقة في التشريعات الفلسطينية على إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة وضمان حقهم في مرافق التأهيل والتدريب المهني، حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب للمعاقين وإلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من ذوي الإعاقة لا يقل عن نسبه (٥%) من عدد العاملين بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم^(١).

ثالثاً: دولة الجزائر

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة الجزائر:-

(١) حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة، في التشريعات الفلسطينية، الفصل الثاني، قانون ٤ لسنة ١٩٩٩.

حدد القانون ضرورة الإدماج والاندماج الاجتماعي والمهني على أن يكون من خلال ممارسات نشاط مهني، مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية، ولا يجوز إقصاء أي مرشح بسبب إعاقة في مسابقة، أو امتحان مهني، يتيح لهم الفرصة للإتحاف بوظيفة حكومية أو خاصة ويخصص نسبه (١) % علي الأقل من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المعترف لهم بصفه العامل، وعند الاستحالة. يتعين عليه دفع اشتراك مالي في صندوق تمويل نشاط حماية ذوي الإعاقة^(١).

رابعاً: دولة المغرب

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة المغرب:-

حدد القانون المغربي نسبه (٧%) كنسبة تشغيل لذوي الإعاقة من خلال كونه قادراً على الوظيفة العامة من خلال بطاقة الشخص المعاق ووجود حماية للأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة وتيسير حصولهم عليها من خلال ورش عمل محمية^(٢).

خامساً: دولة قطر

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة قطر:-

حدد قانون ذوي الإعاقة في التشريعات القطرية علي ضرورة تمتع ذوي الاحتياجات الخاصة بجانب التشريعات الأخرى من حقوق وواجبات وجعل التأهيل مرتبطاً بالعمل وذلك من خلال العمل الذي يتناسب مع قدرتهم وتأهيلهم في القطاعين الحكومي والخاص^(٣).

سادساً: دولة سوريا

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة سوريا:-

يمنح المعوق جسمياً أفضلية الاستفادة من القروض التي تمنحها الهيئة العامة لمكافحة البطالة وأنشطتها ويعفي من الرسوم والضرائب المترتبة على تأسيس هذه المشاريع التي يمنح من خلالها قروضاً، ويجوز للوزارة التعاقد مع الجمعيات لتنفيذ مشاريع مشتركة لتأهيل المعاقين وتحديد شروط الشراكة بقرار يصدر من الوزير المختص و يستفيد صاحب العمل في القطاع

(١) حقوق ذوي الإعاقة في التشريعات، لدولة الجزائر. قانون ٤ لسنة ١٩٩٩.

(٢) قانون الولوجيات و يقصد بالولوجيات، الوصول الشامل للمعاق في مناحي الحياة التي حددها القانون

المغربي ٢٠٠٣

(٣) حقوق ذوي الإعاقة في التشريعات القطرية- القانون سنة ٢٠٠٤- المادة الثانية

الخاص ممن يشغل معاقين زيادة عن النسبة المحددة لتشغيل المعاقين في القوانين والأنظمة النافذة من حسم ضريبة الدخل وذلك بمقدار الحد الأدنى للأجر عن كل ما شغله لديه زيادة عن تلك النسبة شريطة حصول صاحب العمل على بيان يثبت ذلك من الوزارة^(١).

سابعاً: دولة تونس

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة تونس:-

إلزامية تخصيص نسبة لا تقل عن ١% من مراكز العمل بكل مؤسسة تقوم بتشغيل ١٠٠ عامل فيما فوق لفائدة الأشخاص المعاقين والنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم وذلك من خلال مبدأ ٢% للانتدابات الثانوية بالوظيفة العمومية، تستند بالأولوية لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة في كل منشأة أو مؤسسة تشغيل عدد ما بين ٥٠ الي ٩٩ شخص على الأقل يتم تشغيل شخص واحد معاق^(٢).

ثامناً: المملكة العربية السعودية

تشريعات ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية:-

نظم المرسوم الملكي تشغيل المعاقين، حيث ألزم كل صاحب عمل يستخدم ٢٥ عاملاً فأكثر أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عماله من المعاقين المؤهلين مهنياً مادامت طبيعة العمل تسمح بتشغيلهم وعليه أن يوظف العامل الذي تعرض لإصابة عمل وظيفته تتناسب مع حالته دون الإخلال بحقه في التعويضات عن الإصابة^(٣).

تاسعاً: دولة الامارات العربية المتحدة

تشريعات ذوي الإعاقة في الامارات العربية المتحدة:-

نص قانون تشريعات ذوي الإعاقة في الإمارات المتحدة القانون الاتحادي أول قانون صدر في الدولة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ورعاية في مجال التدريب والتأهيل، ولصاحب الاحتياجات الخاصة الحق في العمل وشغل الوظائف العامة ولا يجوز تحويل

(١) حقوق ذوي الإعاقة في دولة سوريا، قانون سنة ٢٠٠٤، المادة ٩ من القانون ٢٠٠٤.

(٢) التشريعات الأشخاص ذوي الإعاقة، تونس، لسنة ٢٠٠٥م.

(٣) تشريعات المملكة العربية السعودية، للأشخاص ذوي الإعاقة، المرسوم الملكي، المادة ٥١ سنة ١٤٢٦هـ

وسنة ٢٠٠٥م.

احتياجاتهم الخاصة دون ترشيحهم واختيارهم للوظيفة ومراعاة ذلك عند اختبار كفاءة للمرشح للعمل^(١).

عاشراً: دولة المملكة الأردنية الهاشمية

تشريعات ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية:-

حرص المشرع في المملكة الأردنية الهاشمية في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على حفظ حقوقهم، والعمل على التأهيل وإعادة التأهيل والتدريب المهني المناسب لهم، وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل بما في ذلك تدريب العاملين في هذا المجال وتأهيلهم وحصولهم على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب و المؤهلات العلمية^(٢).

حادي عشر: سلطنة عمان

تشريعات ذوي الإعاقة في سلطنة عمان:-

تتولى الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية توفير متطلبات التأهيل المهني المناسب للمعاقين، واعتماد شهادات التأهيل الممنوحة لهم من مراكز التأهيل الداعم في سوق العمل. تلتزم الجهات الحكومية وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر بتعيين من ترشحهم وزارة القوى العاملة من المعاقين المؤهلين من واقع سجل القوى العاملة الوطنية وذلك بالنسبة من الوظائف والمهن المطلوبة شغلها.^(٣)

ثاني عشر: دولة السودان

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة السودان:-

وضع قانون ذوي الإعاقة في تشريعات دولة السودان حفظ حقوق المعاقين سنوياً في التوظيف بأجهزة الدولة، وتحديد نسبة لتدريب المعاقين سنوياً بالتنسيق مع معاهد التدريب التقني والفني، وإعادة تأهيل العامل الذي تحدث إعاقة في العمل وتحويله لوظيفة تتناسب وإمكاناته

(١) التشريعات الوطنية القانون الاتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦ المادة ١٦.

(٢) القانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ قانون المملكة الأردنية الهاشمية.

(٣) مرسوم سلطنة عمان رقم ٦٣ لسنة ٢٠٠٨ - المادة ٨، المادة ٩.

وقدراته وفقاً لظروف إعاقته وتوفير وسائل تيسيره معقولة في أماكن العمل تتلاءم مع أوضاع المعاقين المختلفة^(١).

ثالثاً عشر: دولة الكويت

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة الكويت:-

دعمت التشريعات الكويتية حقوق ذوي الإعاقة تدعيماً رئيساً فسن القانون الكويتي، التزام الحكومة بتوفير مراكز التدريب والتأهيل ومراكز إعادة التأهيل والورش التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتزويدهم بذوي الخبرة والكفاءة من الكوادر الفنية المتخصصة وتحديد مراحل التدريب والتأهيل وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض الشروط واعتماد شهادته التأهيل المهني وتقييدهم بديوان الخدمة المدنية وبرامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي^(٢).

رابع عشر: دولة العراق

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة العراق:-

تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارات وشركات القطاع العام ووظائف ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بنسبة لا تقل عن ٥% من مالكيها. يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة بنسبة لا تقل عن ٥% من ملاكيها، يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة من يتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن ٣٠ ولا يزيد عن ٦٠ عاملاً وثلاثة في المائة على الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من ٦٠ عاملاً^(٣).

(١) حقوق ذوي الإعاقة تشريعات السودان ٢٠٠٩.

(٢) حقوق ذوي الإعاقة في التشريعات الكويتية القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ المواد من ١٣ إلى ١٧.

(٣) تشريعات الأشخاص ذوي الإعاقة، العراق، قانون ٣٨، لسنة ٢٠١٣.

خامس عشر: دولة ليبيا

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة ليبيا:-

يكون المعاق بعد تأهيله وإحاقه بعمل في حدود احتياجاته والحق في منفعة أو أكثر من المنافع المنصوص عليها في المادة الرابعة متي انطبقت عليه شروط استحقاقها ووفقا للوائح الصادرة بذات الخصوص ومن واجب الدولة العمل على إنفاذ وتطوير القوانين وبرامج التأهيل ورفع فرص حصولهم علي العمل^(١).

وتشير الدلائل أن نسبة المعاقين في ليبيا زادت الأعداد بها، وأصبح هناك بطالة حقيقية لهذه الفئة تستلزم تدخل تشريعي لتوفير فرص عمل أساسية لهم تحميهم وتوفر لهم حياة آمنة يتكسبون من خلالها معيشة كريمة.

سادس عشر: مملكة البحرين

تشريعات ذوي الإعاقة في مملكة البحرين:-

على أصحاب العمل الذين يستخدمون ٥٠ عاملا فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد، أو في أماكن متفرقة. استخدام من ترشحهم وزارة العمل من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم. وذلك في حدود النسب التي حددتها اللجنة العليا، ولا تقل عن ٢% من مجموع عدد العمال، ومع ذلك يجوز لأصحاب العمل المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين عن طريق الترشيح من وزارة العمل، بشرط، حصول القيد المنصوص عليه في المادة (١) من هذا القانون ويكون تعيين المعاقين في المهن التي تم تأهيلهم لها، والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق أن يؤديها^(٢).

سابع عشر: دولة لبنان

تشريعات ذوي الإعاقة في دولة لبنان:-

حدد القانون بتزويد المعوق ببطاقة شخصية تخوله ممارسة الحقوق والامتيازات، وينشئ هيئة دائمة في وزارة الشؤون الاجتماعية تدعى "الهيئة الوطنية لشؤون الأشخاص المعوقين"^(٣).

(١) تشريعات ذوي الإعاقة في دولة ليبيا، القانون ١٢ لسنة ٢٠١٠.

(٢) تشريعات ذوي الإعاقة لدولة البحرين قانون ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ ماده ١١.

(٣) تشريعات ذوي الإعاقة دولة لبنان القانون رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٠ المادة الثالثة.

لقد حددت كافة التشريعات العربية النسب المحددة لذوي الإعاقة ولكن تلك النسب لم تفعل مطلقاً، وإن فعلت تفعل بنسب ضئيلة جداً ويجب أن يكون هناك جزء مفعّل من رقابة التنفيذ.

ويبدو أن قانون الإعاقة اللبناني متأثر من خلال الشكل والمضمون بالقانون الفرنسي بشكل مباشر. وأن هذا القانون يحقق الرفاهية للمعوق، دون التركيز على حقوق ذوي الإعاقة في العمل من خلال ما يتناسب لهم وقدرتهم في أداء هذا العمل.

ولذا لا بد وأن تكون النصوص القانونية متواكبة مع حقوق ذوي الإعاقة الدولية المنصوص عليها والتي أقرت من خلال الأمم المتحدة والتزمت الدول بتنفيذها، لأن وجود العمل في حياتهم يشكل لهم ضرورة حتمية سواء على المستوى العربي أو المستوى الدولي.

ونخلص القول

أن المشرع اليمني أجاد وأفاض وحدد بيقين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بداية من مراحل تسجيل البيانات الخاصة بكل شخص من ذات الفئة حتى حصوله على شهادة مقيدة بالسجلات تؤهله للعمل المناسب الذي يتوافق مع قدرته الخاصة في أدائه و بناء على طلب الشخص يسكن في العمل بعد اجتياز المراحل المتعددة الذي أوجب القانون العمل بها، ويتم ذلك من خلال مكاتب العمل المنتشرة في المحافظات والعواصم وأماكن توطين ذوي الإعاقة والأعمال التي يمكن أن يتم الترشيح عليها، سواء في القطاع العام أو القطاع المختلط للتسكين للوظائف حسب المؤهل الحاصل عليه أو المهنة والحرفة التي اجتازها في التدريب وينظم ذلك العمل الأجهزة المنوطة بدولة اليمن والممثلة في الوزارات المعنية بحقوق المعاقين كوزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة التأمينات الاجتماعية، وذلك من خلال محل الإقامة للأشخاص ذوي الإعاقة.

إن التشريعات الفلسطينية تعي مساراً واحداً، هو الإعداد للتأهيل حيز العمل الفعلي ضماناً لحقوقهم في التشغيل وتتوافر تلك الفرص من خلال البرامج المحورية للتدريب المهني حتى يدفع بالأشخاص ذوي الإعاقة و لديهم القدرة في ممارسة أنشطة الأعمال المختلفة وإن كانت النسبة التي حددها القانون تعتبر نسبة ضعيفة لما يعاني هؤلاء الأشخاص من مواجهة الحرب مع الكيان الإسرائيلي المغتصب لحقوقه منعزلاً يقاوم مواجهها بنفسه مما قد يصيب العديد

منهم مخلصاً وراءه أعداداً كبيرة من نسب الإعاقة، وأوصى القانون المؤسسات الحكومية. أن يكون العمل ملائماً للأشخاص ذوي الإعاقة حال استخدامهم فيه.

إنه يعتبر القانون الجزائري من أقل النسب التي حددتها تشريعات ذوي الإعاقة في الدول العربية من حيث حدد المشرع نسبة واحد في المية لفرص العمل لهم، ورغم أن معظم النسب غير مفعلة بدرجة ثابتة في البلدان العربية، إلا أن نسبه واحد في المية تكاد تكون محدودة للغاية، إذا ما قورنت بالنسب الأخرى في البلدان العربية، ورغم أن القانون الصادر من دولة الجزائر حدد الاندماج و الدمج لذوي الإعاقة في العمل وربطهم بالمجتمع من خلال التوسع الملحوظ في التدريب المهني، وإلزام الجهات بعدم إبعاد أيّاً منهم من محيط العمل أو لسبب وجود إعاقة له والعمل على التيسير لهم حال الشركات التي تطلبهم في سوق العمل، ومع أن القانون لم يلزم الجهات المنوطة بتشغيل العمالة إلزاماً كافياً، بل ترك الأمر اختيارياً وحدد في حالة صعوبة تدبير فرصة عمل، يتم دعم تلك الفئة من خلال صناديق يضخ إليها موارد مالية لحمايتهم من البطالة التي يتعرضون لها، حال عدم توافر فرص عمل حقيقية ولم يضع القانون لمن يخالف في تعيين ذوي الإعاقة أي رادع حال عدم توفير فرص العمل لهم.

إن القانون المغربي حدد بنسبة (٧%) لإلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل تعدد من النسب العالية في كاهه تشريعات الدول العربية وراع الأمان والسلامة المهنية في العمل ولا يقوم ذوو الإعاقة بعمل يزيد من أعباء الإعاقة عليه، فلا بد من توافر عمل يتناسب معه تناسباً كافياً مع حالته التي تؤهله في العمل ومنع تشغيل النساء .

وذهبت المدونة إلى عدم إسناد إليهن عمل يتعرضن لأضرار تزيد من إعاقتهن وتهدئ المكان المناسب الذي يؤدين فيه العمل ولا يقمن بعمل في المقالع أو الأشغال الجوفية التي يمكنها أن تشكل العديد من المخاطر عليهن وتعزيز مبدأ المعاملة بالمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وأن تكون هناك مراقبة فعلية من مفتشي العمل للتأكد من تنفيذ مقتضيات العمل علي الوجه الأشمل والتوسع في التدريب في الورش المحمية علي المهن التي يمكن الاستفادة منها في سوق العمل.

إن هذا القانون هو الأكثر اختصاراً بين كافة القوانين العربية التي عنيت عناية خاصة بشئون الإعاقة وقد شملت التشريعات القطرية ارتباط التأهيل بالعمل في كافة قطاعات الدولة،

من خلال التدريب والتوجيه من قبل الأجهزة المسؤولة عن الأشخاص ذوي الإعاقة ونوع العمل الذي يتناسب مع قدراتهم أولاً، والمؤهل الحاصلين عليه كل في مجال تخصصه وذلك لاستمرار العمل لديهم ولا يفرض عليهم عمل محدد، لا يستطيعون الاستمرارية فيه، والعمل بالرغبة يحقق عنصر رضا ويجعل من المعاق كثير العطاء في هذا المجال الذي يشغله وقد يتفوق فيه ويبذل يجعل من نفسه مثلاً رائعاً يحتذى به في سوق العمل.

إن القانون السوري نظم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التشريعات التي سماها المشرع وحفز أصحاب الأعمال في القطاع الخاص على إعفائهم من الضريبة على الدخل على ما يزيد عن النسب المقررة والمحددة بالقانون بنسبة ٥% لتخفيض الضريبة لأدنى حد ممكن واشترط أن يكون هذا التعيين واقعي لشخص ذوي الإعاقة في عمله بصورة كاملة واستمراره ويقوم صاحب العمل بتقديم ما يثبت ذلك من خلال واقع الدفاتر الرسمية التي تسجل فيها البيانات الخاص بالتشغيل والمراقبة من خلال مكاتب العمل الرسمية التي تقوم على الإشراف المتابعة الميدانية كما أعطي القانون ميزة متكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في أولوياتهم حال تقدمهم في الحصول على قروض لعمل مشروعات خدمية يستفيد من تشغيلها ويحصل من خلالها على مورد مالي مناسب يستطيع أن يواجه به أعباء الحياة ومكافحة البطالة التي يمكن أن تواجه هؤلاء الأشخاص وأن يكون لديه القدرة على العمل على هذه المشروعات وحث القانون الوزاري على عمل مشروعات مشتركة، مع الجمعيات المنوطة بخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة لصالحهم وإعفائهم من الضرائب والرسوم المقررة عليه، وأن الحرب التي عانت منها سوريا على مر سنوات عديدة قد أحدثت العديد من الإصابات المزمنة والتي أصبحت تشكل إعاقة حقيقية للأشخاص وأرى أن يكون هناك أنظمة مالية متعددة تساهم في الارتقاء بمستوى الأشخاص ذوي الإعاقة مع وجود فرصة للعمل حالياً بالظروف الاقتصادية التي تمر بها سوريا ويتحمل فيها المعاق جزء كبيراً من امتحان حياته العملية لانعدام وجود فرص عمل حقيقية والبدائل التي يمكن أن تعوض تلك الفئات كثيراً كمعاش شهري ثابت أو كمشروع مدعم مقابل عدم الوظيفة.

إنه لم يحظ القانون التونسي تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة بالاهتمام الشامل تجاه حقوقهم في العمل وكيفية الحصول على فرص عمل فتوافر الفرص تكاد تكون منعدمة ولا تذكر ولا ترتقي إلي المصلحة العامة للتشغيل ورغم أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في تونس تصل إلى ١٣ ونصف في المئة من تعداد سكان الدولة وتعد نسبة كبيرة ولا بد من احتوائها، وفتح منافذ جديدة

ودفعهم إلى سوق العمل ومع تلك النسبة المرتفعة خصص القانون نسبة واحد في المية لتشغيل هذه الفئة ولا بد أن يكون هناك تشريع يزيد من هذه النسبة ارتفاعاً إلى الحد المعقول والمتوازن مع الأعداد الكبيرة في الدولة، وأن الانتدائيات في الوظائف العمومية تصل إلى ٢% وأيضاً تكاد تكون محدودة ولا تفي الغرض للدفع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الأمام ولا بد علي المشرع من وضع تشريع ملزم ومنفذ لتوجيه الشركات والأجهزة الحكومية سواء كانت عامة أو خاصة لتشغيلهم في محيط العمل.

إن تشريعات المملكة العربية السعودية أنصفت استخدام العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الوظائف العامة بعد التأهيل الكامل الذي يؤهله لممارسة العمل ومن خلال طبيعة العمل التي تتلاءم مع استعدادات الشخص وقدراته في مزاولتها. والنسبة التي حددها التشريع السعودي لا تقل عن ٤% من مجموع العمالة لدى أصحاب المؤسسات والمنشآت الأخرى والتي يتم تشغيلها من خلال ٢٥ عاملاً وهذه النسبة المرضية لأحقية الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حال وجود فرص تتناسب مع مؤهلات الشخص المتأهل لتشغيله من خلال التدريب الذي أقدم الشخص المعاق عليه. وأكد التشريع على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف والرعاية، وأن وجود العمل في حياتهم يساهم مساهمة فعالة في السعي للحصول على مورد مالي مناسب من أجل مواجهة أعباء الحياة. والعمل على تأمين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الإعانات الخيرية لدى المؤسسات والهيئات العامة لتوفير لهم ما يتطلبون تحقيقه.

كما حرص المشرع السعودي، على أحقية ذوي الأشخاص في التعويض المناسب الذي يتعرض له العامل أثناء إصابته في العمل. على أن يكون التعويض ملائماً للإصابة التي تعرض لها أثناء العمل، وينقل إلى وظيفة تتناسب مع حالته الحالية.

إن القانون ركز على أساس التدريب المهني والتأهيل كأحد مكاسب ذوي الإعاقة للحصول على فرصة عمل وحدد بما يسمى بنظام الكوتا لشغل نسبة من عدد الموظفين يفرضها القانون تضمن لهم حقوقهم في العمل في القطاع العام والخاص ويتم العمل على أساس ترشيحهم في كافة الوظائف العامة وتسهيل كافة الإجراءات الممكنة حالة تقدمهم للوظيفة وتوجيههم للعمل حسب تخصص كل منهم في المجال المتقدم له.

إن قانون المملكة الأردنية الهاشمية أكد علي ضرورة توفير العمل الملائم للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التدريب المهني والتأهيل لسوق العمل، وربط التأهيل والتدريب لاحتياجات سوق العمل وإلزام كافة مؤسسات الدولة والشركات بما فيه من القطاع العام والخاص، علي أن يتم ترشيح عامل واحد من كل ذوي الإعاقة حال توافر (٢٥ عاملاً) في مؤسسات التشغيل وإذا زاد العدد عن (٥٠ عامل) يتعين تشغيل نسبة ٤% من عدد العاملين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل الذي يتناسب مع مؤهلاتهم وأري أن القانون الأردني أضاف معياراً جديداً عن معظم التشريعات التي حددت النسب الخاصة بها، حال وجود ٥٠ عاملاً بالمؤسسة أو في الهيئات العامة والخاصة وأنها حين أصدرت التشريع الخاص بذوي الإعاقة عن عدد لا يقل عن نسبة ٢٥ عاملاً مقابل عامل واحد من ذوي الإعاقة، فقد أنصف القانون، فهناك العديد من المصانع والشركات الخاصة التي يقل عدد عمالها عن الخمسين عامل وبذلك راع القانون حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من خلال تلك النسب في مجال التشغيل.

إن المرسوم الخاص بسلطنة عمان والذي حدد معايير عامة لتسليم الأشخاص ذوي الإعاقة العمل من خلال مكاتب القوى العاملة الوطنية وما يمكن أن ترشحه، وما يتناسب مع المؤهل الخاص به بعد أن يتقدم الأشخاص ذوو الإعاقة بالقيود في مديرية القوى العاملة وبعد إتمام الجانب التدريبي وتأهيله للعمل، واعتماد الشهادة الخاصة به في التدريب لدفعه إلى سوق العمل واقتصر تعيين تلك الفئات علي ما تم ترشيحهم للشركات والمصالح العامة والخاصة التابعة لسلطنة عمان وما زاد عن ٥٠ عاملاً قد ألزم المرسوم السلطاني، الحكومة بتنفيذه بشأن إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على عمل وذلك من خلال الوظائف المطلوبة. . .

إن القانون السوداني ركز على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف بكافة أجهزة الدولة وأغفل النسبة التي تضمن حقوقهم في التشغيل الإجباري في شتى مجالات العمل المختلفة وجاء الاهتمام بالتدريب الثانوي في مراكز التأهيل، لإعداد كوادر قادرة على مواجهة العمل أثناء الحصول عليه أو حالة توافر عناصر الدولة للعمل سواء من خلال القطاعات المحددة المنوطة بالتشغيل وقد أغفل القانون هذا الجانب، والجانب الإيجابي من ذلك القانون هو التحويل الوظيفي في محيط العمل حين يواجه العامل في مصنعه أو شركته إصابة تجعله غير قادر على العمل الذي كان يؤديه من قبل إصابته، فيتحول إلى عمل آخر يتناسب مع ظروفه الجديدة المستحدثة

وأرى أن التشريع السوداني لم يوجه بالدليل القاطع على دفع الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل بطريقة مباشرة.

إن القانون الكويتي وضع ملامح عديدة في الاهتمام بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل الذي ألزم فيه التأهيل المهني والعملي والتشغيل، وخصص فيه نواح متعددة لتدريب هؤلاء الأشخاص من خلال كفاءات يمكنهم وضع هؤلاء الأشخاص في سوق العمل وتقييم التأهيل الأمثل والمناسب لدفعهم بسوق العمل من خلال برامج معدة لذلك تحت إشراف متخصصين من خلال التدريب على المهن المختلفة وشروط شغل الوظائف طبقاً للقانون ورغم أن تحديد نسبة أربعة في المئة المؤهلين من ذوي العقول لدفعهم في الجهات الأهلية والحكومية وأيضاً القطاع النفطي والذي يستخدمونه في تلك الجهات خمسين عاملاً وحظر القانون الكويتي قيام أي جهة بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة لأي سبب كان خلاف الإعاقة وعلى الجانب الآخر تعويض الجهات وتحفيزها مادياً حال الالتزام بتلك النسب والتزامهم بتشغيلهم واندماجهم في العمل وأن يحصلون على كافة الامتيازات في مجال العمل سواء الراتب المتقاضي والذي يتناسب مع حجم العمل أو المكافأة التي تمنح لهم مثلهم مثل الأسوياء في العمل وحصولهم على درجات الترقية الملائمة طبقاً للقواعد العامة للعمل وحذر القانون الكويتي من إهدار حق هؤلاء في العمل أو إسناد عمل لهم غير المتأهلين له والمتدربين عليه والذي يتوافق مع مهنتهم أو مؤهلهم العلمي الذي حصلوا عليه ولا يجوز استخدامهم بشكل أو بآخر أو تحميلهم عبء في العمل غير المحدد لهم.

إن القانون العراقي حدد في تشريعاته للعمل لذوي الإعاقة عن مجالات التدريب المهني والتقني هو المؤشر الأول لإلحاق تلك الفئة للعمل من خلال المؤهلات التي يحصلون عليها ويمكنهم من شغل العمل بها وأن التأهيل أساس شروط اعتلاء ذوي الإعاقة العمل من خلال الفرص المتوفرة لهم بذات النسب التي حددها القانون وقد نص القانون نسبة الخمسة في المئة إسناد العمل في القطاع العام لذوي الإعاقة ونص أن تكون نسبة ٣% للقطاع الخاص لكني أرى أن تلك النسب لا تحقق طموحات ذوي الإعاقة في الحصول على عمل خاص بهم حيث إن دولة العراق عانت معاناة شديدة من الحروب وأن نسبة الإعاقة فيها مرتفعة جداً نتيجة الحرب التي خاضتها ونتج عنها إعاقات عديدة ولا بد من النظر في تلك النسبة وزيادتها وتوفير فرص عمل

حقيقية لمن يعانون معاناة حقيقية من آثار الإعاقة التي لحقت بهم وأيضاً أن يكون هناك صناديق تكافل لهم يحدد من خلاله معاش شهري لمن لا يستطيع القيام بأي عمل.

إن القانون الليبي حدد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في توافر لهم فرص عمل واقعية وحدد نسب تشغيل ٥% بعد فترة التدريب والتأهيل التي من خلالها تؤهل الفرد للحصول على فرص عمل حقيقية وترك القانون الآلية التي تنفيذ هذا التفعيل وحدد واجبات الدولة في تطوير القوانين والعمل على إنفاذ العمل ومراجعة التشريعات الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القوانين والعمل وإلزام جهة العمل على تحقيق نسبة ٥% من ملاكها الوظيفي لتشغيل ذوي الإعاقة ولكن معاناة الشعب الليبي والظروف الفعلية التي مر بها من خلال الاعتداءات عليه تركت نسباً كبيرة مصابة نتج عنها إعاقات متعددة وعليه لابد من تفعيل دور التشريعات الوطنية في دولة ليبيا وإعلاء شأن الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم المتأصل في الحصول على فرص عمل ملائمة من أجل حياة كريمة.

إن القانون البحريني حدد شروط أحقية الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل وأكد على دعم التشغيل بالتأهيل من خلال المراكز المرخص لها بالعمل في هذا المجال، وحال إتمام كفاءة التدريب، يتقدم ذوو الإعاقة على قيد اسمه من خلال السجلات المعدة لذلك، حيث يتم تسليم العمل حسب مؤهلات كل منهم والوظائف المحددة لهم والتي تؤهل ذوي الإعاقة لها أو من خلال المهن التي قام بالتدريب عليها وحدد القانون نسبة ٢% وهذه النسبة تكاد أن تكون معقولة وتواكب حجم تعداد السكان في البحرين، وأوجب القانون محدداً مخصصاً شهرياً للأشخاص ذوي الإعاقة لمواجهة الأعباء لحين توافر فرص عمل. وأيضاً إعفاء الحاصلين على شهادته تأهيل من شروط اللياقة، وتحديد الوظائف والأعمال الحكومية للمعاقين المؤهلين للوظائف، وحدد القانون الحق لمن أصيب في العمل حصوله على كافة الموارد المالية الناتجة عن الإصابة، مع نقله إلى وظيفة أخرى تتلائم مع قدراته ولا تقل عن نفس المرتب الذي كان يتقاضاه في العمل السابق. وأيد القانون مباشرة اللجنة العليا لشؤون الإعاقة في تفعيل القانون مع توفير النسب وردع من يخالفها في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة.

إن القانون اللبناني الخاص بذوي الإعاقة راعي دمج تلك الفئة في المجتمع، وهياً لهم كافة الممارسات، من خلال الأنشطة العامة والمختلفة. وقد أغفل المشرع حق الأشخاص ذوي

الإعاقة في العمل والتدريب والتأهيل، رغم أنه الأساس الشرعي للأشخاص ذوي الإعاقة. واكتفي بالإشارة إلى التسهيلات في العمل والتوظيف ولم يتعرض لتحديد أي نسب لهم للتشغيل من خلال الهيئات والمؤسسات العامة، التي يمكن أن تساهم في رفع معدلات البطالة عنهم حال توفير فرص العمل، وقد ترك القانون اللبناني مسألة تشغيل المعاق رغم تأكيدات المواثيق العربية والدولية التي أرست مبادئ عامة، هي الحرص الكامل علي توفير فرص عمل لذوي الإعاقة.

الخلاصة في التشريعات العربية:

تعتبر التشريعات الوطنية سندا كافياً لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لإلحاقهم في العمل، وبالبحث في تشريعات الدول العربية وجد أن نصوص تلك التشريعات إيجابية لو تحققت. ويستفيد منها تلك الفئة. التي هي في أمس الحاجة للحصول على عمل، ليضمن نشاطه في الحياة. كونه شخصاً فقد من جسده بعض الأعضاء وأصبح جزء منها معطلاً. ووجود العمل في حياته يجعله يتقبل الحياة بارتياحيه وإحساس قوي يولد لديه ويحتسب لنفسه أنه مثل الأسوياء يعمل معهم جانباً بجانب، وأن مزاولة العمل يجعله مندمجاً في المجتمع. وإن كانت بعض الدول العربية قد ربطت التأهيل والتدريب لذوي الإعاقة. في الحصول على فرص عمل، تتناسب مع تأهيله وأن هناك بعض النسب التي حددتها تلك التشريعات لحق العمل، وصلت إلى ٧% كأعلى نسبة لحقهم في التشغيل والوظائف العامة، وتتساوي نسب ٥% فأقل في بعض الدول العربية. وإن تشابهت تلك الدول في العديد من ذات النسب، في تفعيلها تجاه أصحاب الأعمال. ورغم تطوير بعض التشريعات و تحديثها فيما يخدم تلك الفئة إلا أن كافة المؤسسات الحقوقية والمجتمع المدني، منهم من يهتم بتلك الفئة. نجد أن معيار توفير فرص العمل يختلف من دولة إلى أخرى، فهناك في بعض الدول العربية يمكنها تطبيق نسبة من تلك التشريعات، وأخري أن تكون النسب لديها معدومة تماماً. وتعتبر مجرد قوانين تم إصدارها. دون آلية ملزمة للتنفيذ، وقد يكون السبب الرئيسي في زيادة نسبة البطالة لذوي الإعاقة في بعض البلاد عدم توافر الموارد المالية وإن تكلفة فرصة عمل واحدة يمكن أن ترهق ميزانيات بعض الدول نتيجة للتأثير من العوامل الاقتصادية التي تمر بها تلك البلاد بالسلب، وهناك العديد من الدول العربية التي مرت بظروف قاسية من حروب ظلت لفترات طويلة تعاني منها. وأخري تواجه الإرهاب. مما يصبح هناك تأثير مباشر

على اقتصاديات هذه الدول. وفي الواقع إن هذه الحروب تترك من ورائها العديد من الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة اللاحقة لهم وبالتالي تفتقر هذه الدول من وجود آلية لفرص العمل الحقيقية للأشخاص ذوي الإعاقة في بلادهم. مما يزيد العبء عليها في تنفيذ التشريعات التي وضعت لمساندة تلك الفئة وجعل هناك زيادات متراكمة في الأعداد للأشخاص ذوي الإعاقة ولا بد أن يكون هناك أدوات رئيسة لدفع تلك الفئة وتوفير فرص العمل لهم بدلا من الأمور الشكلية التي جعلت التشريعات الوطنية تسير بخطى بطيئة وغير مدروسة والتوسع في صناديق إعانة تعطى بنسب معقولة من موارد مالية لسد الفجوة لذوي الإعاقة. ما بين حصوله على فرصة عمل من عدمه، يحصل من خلالها على دخل ثابت يستطيع أن يمارس حياته بشكل طبيعي وحصوله على إعانة بطالة مناسبة وتتناسب مع أعباء الحياة، وأن توفير فرص العمل لتلك الفئة واجب يتبعه حق من تلك الدول، فالواجب على هذه الدول التي سنت قوانين لمؤازرة تلك الفئات والحق أيضاً حصولهم على فرص عمل خاصة للمؤهلين ممن لهم الأسبقية لسوق العمل. ومن ثم تتوالى باقي الفئات الخاصة تدريجياً. ويتم مراعاة تلك النسب التي حددتها الدول في تشريعاتها، وأن ترصد الجهات الرقابية، ما مدي تفعيل التشغيل على أرض الواقع، ملتزمة بما حدده القانون تجاه تشغيلهم مع الالتزام، لكافة الجهات التي تعمل في نطاق الدولة سواء كانت جهات عامة أو جهات خاصة.