

الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

د. إيمان محمد بن يونس
عميد كلية القانون - جامعة البحر المتوسط الدولية
imanbobaker@gmail.com

الملخص

يعد الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية للأفراد في المجتمع ، والذي يتسع ليشمل جميع الفئات بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة ... وقد تم النص على هذا الحق في جميع التشريعات الدولية والوطنية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، فمنها من وضع هذا الحق في القانون بشكل واضح ومنها من نص عليه مجرد النص.

في الورقة المعدة نطرح بعض التشريعات التي نصت على هذا الحق وما إذا كان القانون الليبي قد اتخذ مسارها أم أنه قصر في إيضاح كيفية التعامل مع هذا الحق ، بالإضافة إلى توضيح الكيفية الواجب اتباعها لوضع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مسارها الفعلي.

Abstract

The right to work is one of the most fundamental rights of individuals in society, which extends to include all groups, including persons with disabilities. This right has been stipulated in all international and national legislation concerning persons with disabilities. Some of this legislation has clearly defined this right in law, while others have merely mentioned it.

المقدمة

يعد الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية للأفراد في المجتمع، والذي يتسع ليشمل جميع الفئات بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد تم النص على هذا الحق في جميع التشريعات الدولية والوطنية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، فمنها من وضع هذا الحق في القانون بشكل واضح ومنها من نص عليه مجرد النص.

والإعاقة: مصطلح يعبر عن عدم قدرة الشخص على القيام بنشاط معين نتيجة مشكلة في جسمه وجدت منذ الولادة، وقد تكون الإعاقة لاحقة نتيجة أصابته بالتعرض لحادث معين، مما يجعل الإعاقة مانعا أمامه من القيام بمجموعة من الوظائف الأساسية في حياته، لهذا لا يستطيع الحفاظ على حياة اجتماعية طبيعية، ما لم يحظ بمساعدة الآخرين، ويعد مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة من أحدث المفاهيم، ذات البعد

الإنساني المستخدم في وصف الأفراد، الذين يحتاجون إلي رعاية صحية واجتماعية وتربوية وتعليمية خاصة، وهو عمل يجب أن يقوم به مختصون مؤهلون علمياً وعملياً .

ويطلق مصطلح ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة، على الأشخاص الذين يعانون من إعاقات طويلة الأمد، ويعد هذا المصطلح حديث النشأة، إذ يطلق على الأفراد الذين يعانون من نقص في القدرة الجسمية أو العقلية أو النفسية أو السلوكية أو التعليمية أو اللغوية، مما يقلل من أدائهم في شتى مجالات الحياة مقارنة بقدراتهم من الأسوياء في المجتمع، لذلك تستوجب الضرورة مساعدتهم في الاندماج والتكيف مع المجتمع¹. كما يعبر مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة عن فئة معينة من المجتمع، ويقصد بذلك الذين يختلفون اختلافاً كبيراً عن الأفراد العاديين الأسوياء، وتظهر هذه الاختلافات غالباً في الجسد أو العقل، وقد تكون هذه الاختلافات دائمة منذ الولادة، وقد تكون ناتجة عن أمراض عقلية أو جسدية أو وراثية، منقولة إليهم من أسلافهم، ومنها ما يحدث بشكل متكرر مثل تفشي مرض الصرع أو تدهور الحالة النفسية، وهو ما يوقف قدراتهم على ممارسة الأنشطة الشخصية الأساسية والاجتماعية في كافة مجالات الحياة العامة².

وقد عرفت منظمة الصحة العالمية ذوي الإعاقة، بأنهم " هم الأشخاص الذين يعانون من قيود في نشاطهم نتيجة نقص في وظيفة الجسم أو في هيكله ، والذين يعانون من نسبة عجز وقيود وصعوبات أثناء مشاركتهم في تنفيذ الأعمال والمهام" لهذا يتعرضون للعديد من المواقف التي تنتجها هذه الإعاقة ، ويحتاجون تبعاً لذلك إلي رعاية خاصة لمساعدتهم في تخطي هذا النقص ، ويمكن أن تكون الإعاقة جسدية أو ذهنية ، والبعض من ذوي الإعاقة يعاني من الإعاقة الجسدية والذهنية معاً.

وقد نشرت منظمة اليونسكو والتقدير العالمية، أن ذوي الإعاقة يصل عددهم إلي حوالي 7500000 شخص في مختلف البلدان العربية ، و أن أكثر من نصف هذا العدد يندرجون تحت سن الخامسة عشر وحوالي 7% منهم يندرجون تحت قائمة الأميين والمهملين أي لا يتلقون أي نوع من الخدمات المختلفة، مما أوجد صعوبة في إدماجهم بالمجتمع بالشكل الصحيح، ولذلك وجب على هذا المجتمع أداء الواجبات

¹ - ابراهيم عباس الجبوري ، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في القوانين والمواثيق الدولية ، دار الفكر الجامعي ، 2021، ص22.

² - رفيق حامد زيد الشمري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام، دار الفكر الجامعي: الإسكندرية. 2019، ص 18

المختلفة اتجاه هذه الفئة واحترام كيانهم ووجودهم، والأمثلة كثيرة حول المعاقين الذين قدموا إنجازات مدهشة للعالم، مثل توماس إدمون رغم كونه يعاني من الإعاقة السمعية (تقارير منظمة اليونسكو للعلوم و الثقافة).

أهمية البحث وإشكالياته:

يهدف هذا البحث إلى التعريف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والحماية القانونية المقررة لهذا الحق في ظل بعض التشريعات العربية والمواثيق والإعلانات الدولية.

ومن خلال هذا البحث نُعرّف بأهمية الحق في العمل لهذه الفئة وكيفية حمايته في خطة منهجية توضح ما تحدثت عنه التشريعات الدولية والوطنية من خلال قوانينها وإبراز أهميته وإيضاح طرق حمايته من الناحية القانونية المقررة له وذلك وفقا لأحكام القانون الليبي رقم "5" لسنة 1987م بشأن المعاقين، وما يقابلها من حماية في التشريعات العربية في كل من "مصر والعراق والكويت"، وما تضمنته المواثيق والإعلانات الدولية من حماية لتلك الفئة، في دراسة مقارنة توضح أوجه القصور في بعض التشريعات، حيث تضمنت خاتمة البحث جملة من النتائج والتوصيات التي نأمل تطبيقها والاهتمام بها لأهميتها، ومن ثم العمل على المناشدة بباقي حقوقهم من خلال أبحاث أخرى تخص موضوعاتهم وتهتم بخصوصيتهم.

خطة البحث:

المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية وتوفير فرص العمل.

المطلب الثاني: الحق في العمل في التشريعات العربية.

الخاتمة والنتائج

المطلب الأول

الاتفاقيات الدولية وتوفير فرص العمل

نتناول في هذا المطلب ما تحدثت عنه أحكام الاتفاقيات الدولية بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية توفير الحماية الدولية لها.

تنص المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007³ على أنه:

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

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

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

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

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

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

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

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

³ - صادقت ليبيا على الاتفاقية بالقانون رقم 2 لسنة 2013م الصادر في 2013/2/24م

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

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

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

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

الحماية الدولية للحق في العمل:

نصت الاتفاقية على ضرورة تكوين لجنة مختصة بالنظر في التقارير التي تقدمها الدول للنظر في حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقد نصت المادة 34 من هذه الاتفاقية على أنه:

1. "تقدم كل دولة طرف إلى اللجنة، عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، تقريرا شاملا عن التدابير المتخذة لتنفيذ التزاماتها بموجب هذه الاتفاقية وعن التقدم المحرز في هذا الصدد، وذلك خلال فترة عامين عقب بدء نفاذ هذه الاتفاقية بالنسبة للدولة الطرف المعنية.

2. تقدم الدول الأطراف تقاريرها عقب ذلك مرة كل 4 سنوات على الأقل، وكذلك كلما طلبت منها اللجنة ذلك.....

مادة 35 - النظر في التقارير

1. تنظر اللجنة في كل تقرير وتقدم ما تراه ملائما من اقتراحات وتوصيات عامة بشأنه وتحيلها إلى الدولة الطرف المعنية. ويجوز للدولة الطرف أن ترد على اللجنة بأي معلومات تختارها. ويجوز للجنة أن تطلب إلى الدول الأطراف معلومات إضافية ذات صلة بتطبيق هذه الاتفاقية.

2. إذا تأخرت دولة طرف تأخرا كبيرا في تقديم تقرير، جاز للجنة أن تُشعر الدولة الطرف المعنية بضرورة فحص تطبيق هذه الاتفاقية في تلك الدولة الطرف، استنادا إلى معلومات موثوق بها نتاج للجنة، إذا لم يقدم التقرير ذو الصلة في غضون ثلاثة أشهر من توجيه الإشعار. وتدعو اللجنة الدولة الطرف

المعنية إلى المشاركة في هذا الفحص. وإذا استجابت الدولة الطرف بتقديم التقرير ذي الصلة، تطبق أحكام الفقرة 1 من هذه المادة.

3. يتيح الأمين العام للأمم المتحدة التقارير لكافة الدول الأطراف.....

4. تتيح الدول الأطراف تقاريرها على نطاق واسع لعامة الجمهور في بلدانها وتيسر إمكانية الاطلاع على الاقتراحات والتوصيات العامة المتعلقة بهذه التقارير.

5. تحيل اللجنة، حسبما تراه ملائماً، إلى الوكالات المتخصصة وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها وسائر الهيئات المختصة، أي تقارير من الدول الأطراف تتضمن طلباً للمشورة أو المساعدة التقنيين، أو تشير إلى حاجتها لمثل هذه المشورة أو المساعدة، وتشفعها بملاحظات اللجنة وتوصياتها بصدد هذه الطلبات أو الإشارات، إن وجدت.

المطلب الثاني

الحق في العمل في التشريعات العربية

نتناول في هذا المطلب ما تناولته بعض التشريعات العربية (القانون المصري والكويتي والعراقي والليبي) بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة، ومدى حفظ هذا الحق من خلال بعض هذه التشريعات، وأسبابها من ناحية بعض التشريعات الأخرى بغير توضيح.

أولاً: الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعات المصرية:

تنص المادة 22 من القانون المصري رقم 10 لسنة 2018 بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة على أنه:

"تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة وأياً كانت طبيعة عملهم بتعيين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها من واقع السجل المنصوص عليه في المادة (21)، ويقوم المجلس بالتنسيق مع الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل النسبة المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة

وظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها هذا القانون في شأن تشغيلهم ، على أن يصدر بالقواعد والشروط في هذه الحالة قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بعد التنسيق مع الوزراء المعنيين في حدود النسبة المقررة لهذه الفئة .

وفي جميع الأحوال، يجب على كل من يوظف شخصاً ذا إعاقة إخطار الجهة المختصة بذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول ، خلال الشهر الأول من تاريخ تسليمه العمل".

ثانياً: الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعات الكويتية:

تنص المواد 14، 15 من القانون الكويتي رقم 10 لسنة 2018 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة على أنه:

مادة 14 : تلتزم الجهات الحكومية والاهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً 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.

مادة 15 : تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم 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.

مادة 3: يعامل الشخص ذو الإعاقة غير الكويتي من أم كويتية منذ ميلاده معاملة الكويتي مدى الحياة بقرار يصدر من وزير الداخلية وفقاً للقانون رقم 21 لسنة 2000 بتعديل بعض أحكام المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 الخاص بقانون الجنسية الكويتية.

ثالثاً: الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعات العراقية:

ينص القانون العراقي رقم 34 لسنة 2013 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في مادته 16 على الآتي:

1. تخصص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وشركات القطاع العام وظائف لذوي الإعاقة لا تقل عن (5%) خمس من المئة من ملاكها.
2. يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عددا من العمال لا يقل عن (30) ثلاثين ولا يزيد عن (60) ستين عاملاً و(3%) في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (60) عاملاً.

أما القانون الليبي رقم 5 لسنة 1987 بشأن المعاقين فينص في مادته 22 بأنه:

"للمعاق الذي اكتمل تدريبه وتأهيله الحق في العمل بما يتناسب وما أهل له، وتلتزم الوحدات الإدارية والشركات والمنشآت العامة بتخصيص نسبة في مالقاتها الوظيفة لتشغيل المعاقين، وتحدد هذه النسبة بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض اللجنة الشعبية العامة للخدمة العامة".

لم يتم تحديد النسبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

الخاتمة والتوصيات:

العمل على إنفاذ القانون الليبي وتحديد نسبة معينة من الوظائف في المؤسسات العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، سواء بقرار من مجلس الوزراء أو بتعديل القانون، مع استيفاء التسهيلات اللازمة لدخولهم وخروجهم لمقر العمل والوصول إليه.

تم التوصية منذ العام 2018 من قبل حكومة الوفاق الوطني على ضرورة وجود مكاتب لدعم وتمكين للأشخاص ذوي الإعاقة في كل مؤسسة لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية على أن تبدأ بالوزارات وكذلك المجالس البلدية للمدن، ويعمل هذا المكتب على الآتي:

1. اقتراح السياسات العامة الكفيلة بتمكين ذوي الإعاقة والاشتراك في اللجان ذات العلاقة برسم استراتيجيات المؤسسة.

2. العمل على تمكين ذوي الإعاقة من تطبيق التشريعات المختصة بتولي الوظائف في القطاع ، ومتابعة تطبيقها على الوجه الأكمل.
3. إعداد إحصائيات وقاعدة بيانات تتضمن كل ما له صلة بذوي الإعاقة في القطاع.
4. إقامة برامج تدريبية وتأهيلية لذوي الإعاقة في القطاع.
5. التنسيق بين الإدارات المختصة بالمؤسسة حول مشاركة ذوي الإعاقة في الفعاليات ذات العلاقة بمهامها.
6. التعاون بين القطاعات المختلفة والمؤسسات الحكومية والمنظمات الوطنية ذات العلاقة للعمل على تحقيق الأهداف المشتركة بما يخص دعم وتمكين ذوي الإعاقة.
7. التواصل مع المنظمات الدولية المختصة بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة داخليا للاستفادة من تجارب الدول الأخرى وعروض المنح المقدمة لليبيبا بما يخص دعم وتمكين ذوي الإعاقة في مجال القطاع.
8. الدراسة والتطوير المستمرين لأهداف المكتب بما يتوافق وينسجم مع الأهداف العالمية للتنمية المستدامة وكافة الأهداف الأخرى.
9. تذليل كافة الصعوبات والعراقيل التي تحول دون انجاز عمل المكتب على الوجه الأكمل من خلال نشر الوعي بأهمية تمكين ذوي الإعاقة وذلك بعقد الندوات واللقاءات وتوزيع النشرات على جميع العاملين والعاملات بالمؤسسة والمكاتب والمؤسسات التابعة لها .
10. ما يستحدث من مهام تتعلق بطبيعة اختصاص المكتب .
11. إعداد التقارير الدورية عن عمل المكتب.

وأنشأت إلى جانب هذا المكتب جهات داعمة أخرى هي:

- المفوضية العليا للأشخاص ذوي الإعاقة العام 2022
- المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة

كما أصدر رئيس مجلس حكومة الوحدة الوطنية الموقته تعميماً على جميع الجهات العامة، بتطبيق قانون رقم 5 لسنة 1987، الذي ينص على تشغيل كل من اكتمل تدريبه في تخصصه من ذوي الإعاقة، في الجهات العامة، وأوصى بأن تكون نسبة توظيفهم لا تقل عن 5% من موظفي كل جهة.

كيفية التنفيذ:

وفقاً لما هو معروف، فإن الدول التي تصادق على الاتفاقية الدولية وجب عليها الالتزام بتنفيذ أحكامها. لذلك فقد حاولت الحكومات الليبية المتتالية العمل على ذلك.

ويجب على الدولة إلى جانب توفير العمل أن توفر مداخل في مفاصل الدولة الحكومية يسهل للمعاق دخولها دون عناء أو مشقة، وإشراك ذوي الإعاقة في الحياة الثقافية على قدم المساواة مع الآخرين، للاستفادة من قدراتهم الإبداعية والفنية والفكرية لا لخدمتهم فحسب وإنما تحقيقاً لاستفادة المجتمع.

المراجع

مرجعية الورقة للقوانين ذات العلاقة المذكورة بها(المصادر التشريعية):

- اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- القانون المصري رقم 10 لسنة 2018 بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة.
- القانون العراقي رقم 38 لسنة 2013 بشأن رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة.
- القانون الكويتي رقم 10 لسنة 2018 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة.
- القانون الليبي رقم 5 لسنة 1987م بشأن المعاقين.
- تقارير منظمة اليونسكو للعلوم و الثقافة.

الكتب

1. ابراهيم عباس الجبوري ، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في القوانين والمواثيق الدولية ، دار الفكر الجامعي ،2021
2. رفيق حامد زيد الشمري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام، دار الفكر الجامعي: الإسكندرية.2019
3. رفيق حامد زيد الشمري، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لأحكام القانون الدولي العام، دار الفكر الجامعي: الإسكندرية.2019