

حق ذوي الإعاقة في العمل

أمجاد محمد حسين العولقي

باحثة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
Amjad.m.f.94@gmail.com

أمل محمد شلبي خدرجي

أستاذ القانون التجاري المساعد، كلية الحقوق، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
akadragey@kau.edu.sa

الملخص

تناولت الدراسة حق ذوي الإعاقة في العمل لأهمية هذا الحق ولما يترتب عليه من آثار مهمة جدًا في حياة الفرد من ذوي الإعاقة، فحق العمل يمكن الفرد من ذوي الإعاقة من الاستقلال عن عائلته والاعتماد على نفسه، ويعزز من دمجهم في المجتمع، ويتيح له الفرص في الإسهام في تنمية المجتمع وبناء وطنه؛ مما يجعله يشعر بأنه فرد له وجود حقيقي وأثر فعلي في المجتمع. وعززت الشريعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية من أهمية هذا الحق بتسليطها الضوء عليها، وكان للمنظم السعودي دور رائد ومتميز في معالجة قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وبينت الدراسة أن هناك تفاوت بين النصوص النظامية والواقع العملي، وعلى رغم تعدد العوائق التي تحد من عملية توظيف ذوي الإعاقة إلا أنه ليس بالصعب التغلب عليها.

الكلمات المفتاحية: حق العمل، ذوي الإعاقة، المساواة في فرص العمل، حقوق ذوي الإعاقة، الحماية القانونية، نظام العمل السعودي.

The right of people with disabilities to employment

Amjad Mohammed Hussein Al-AWLAQI

Master's Researcher, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
Amjad.m.f.94@gmail.com

Amal Mohamed Shalaby Khadragey

Assistant Professor of Commercial Law, Faculty of Law, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
akadragey@kau.edu.sa

Abstract

This study examines the right of people with disabilities to employment, highlighting its significance and profound impact on their lives. Employment

empowers individuals with disabilities to achieve independence from their families, rely on themselves, and enhance their integration into society. Furthermore, it provides them opportunities to contribute to community development and nation-building, fostering a sense of belonging and tangible influence within society. Islamic law, international conventions, and national legislation have reinforced the importance of this right by shedding light on its significance. The Saudi legislator has played a pioneering and distinguished role in addressing the issue of employing persons with disabilities. The study indicates a disparity between legal provisions and practical implementation. Despite the numerous obstacles hindering the employment of people with disabilities, overcoming them remains achievable.

Keywords: Right to Work, People with Disabilities, Equal Employment Opportunities, Disability Rights, Legal Protection, Saudi Labor Law.

مقدمة

مشكلة الإعاقة ليست حصر على مجتمع معين أو طبقة مجتمعية معينة وإنما هي مشكلة متواجدة في جميع الشرائح والمجتمعات باختلاف خلفياتهم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية. وأشارت العديد من الدراسات إلى أن أساس مشكلة الأشخاص ذوي الإعاقة ليست بسبب إعاقاتهم نفسها وإنما بسبب نظرة المجتمع إليهم. ثم أن فئة ذوي الإعاقة تعتبر جزء لا يتجزأ من أي مجتمع، و طاقة تنمية تنهض بالبلاد إذا توافرت لهم الفرص حيث أظهر آخر مسح للإعاقة من قبل الهيئة العامة للإحصاء لعام 2022 إلى أن نسبة انتشار الإعاقة بالمملكة بلغ 1.8%¹، وأن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة والصعوبات في المملكة العربية السعودية بلغت 5.9% أي 1.349.585 شخص من إجمالي عدد السكان 32.175.224 شخص (التعداد العام للسكان والمساكن 2022)². وسطر لنا التاريخ تجارب عديدة لأشخاص من ذوي الإعاقة نبغوا في مجالات مختلفة مثل الصحابي الجليل ابن عباس حبر الأمة والإمام الحافظ الترمذي رضي الله عنهم، والدكتور طه حسين عميد الأدب العربي وعالم الفيزياء المشهور ستيفن هوكينغ.

وقد كان للشريعة الإسلامية الأسبقية في تقديم الرعاية الشمولية لذوي الإعاقة، ثم توالى بعد ذلك الجهود الدولية في الاعتراف بهم وبحقوقهم في المواثيق والمعاهدات الدولية. وعلى الصعيد المحلي بذلت المملكة العربية السعودية جهودًا حثيثة في تمكين ذوي الإعاقة باعتبارهم عنصرًا بشريًا فعالًا يساهم في بناء

¹ الهيئة العامة للإحصاء، نشرة إحصاءات الإعاقة لعام 2023 متاح على، الإحصاءات، (تاريخ الزيارة 1446/8/9).

² هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الإحصائيات، متاح على، الإحصائيات | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/9/19هـ).

المجتمع، ومسؤولية تمكينهم تمتد إلى المجتمع، ومن أهم أوجه التمكين هو تأهيلهم مهنيًا وتوفير فرص العمل لهم لتحقيق الاستقلال المادي ورفع الأعباء عن الدولة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

على الرغم من الجهود المبذولة على الصعيد الدولي والمحلي لضمان حقوق ذوي الإعاقة إلا أنهم يواجهون الكثير من المصاعب والتحديات خلال مراحل حياتهم وبالأخص مرحلة استقلالهم وبحثهم عن فرص وظيفية تؤمن لهم حياة كريمة، وهنا يثور التساؤل الرئيسي للدراسة التالي: ما هي الأحكام القانونية لحق ذوي الإعاقة في العمل؟ وما مدى كفاية هذه الأحكام لضمان هذا الحق؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو المقصود بذوي الإعاقة؟ ومتى تم الاعتراف بهم دوليًا؟
2. ما هي الضمانات الشرعية والقانونية لحق ذوي الإعاقة في العمل؟
3. ما هو دور التأهيل المهني في تسهيل توظيف ذوي الإعاقة؟
4. ما مدى التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة؟

أهداف الدراسة

1. دراسة نصوص نظام العمل الخاصة بتوظيف ذوي الإعاقة.
2. معرفة المقصود بذوي الإعاقة والتعرف على تاريخ الاعتراف بهم.
3. معرفة الضمانات الشرعية والقانونية لحق ذوي الإعاقة في العمل.
4. معرفة دور التأهيل المهني في تسهيل توظيف ذوي الإعاقة.
5. معرفة واقع وحقيقة التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة.

أهمية الدراسة

1. أهمية علمية: تسليط الضوء على قضية أساسية لفئة مستضعفة في المجتمع وتوعيتهم بحقوقهم؛ مما يساهم في تفعيل هذه الحقوق. ولفت نظر المشرع لواقع تطبيق النظام؛ مما يساعده في تحسين نصوص النظام وجعلها أكثر فعالية وإلزام.
2. أهمية عملية: توعية أصحاب العمل بحقوق ذوي الإعاقة، ودورهم الهام في تمكينهم من حق التوظيف. بالإضافة لتوعية أصحاب العمل بحقيقة مهارات وقدرات ذوي الإعاقة وكفاءتهم في تأدية أعمالهم إذا ما وضعوا في المكان المناسب لهم.

منهج الدراسة

تتبع هذه الدراسة المنهج الاستقرائي وتطبيقه على الجوانب الموضوعية والتطبيقية للموضوع. فتقوم بتحديد ورسم القواعد العامة لمشكلة الدراسة، ومن ثم تطبق القواعد العامة على حالة فردية وهي حق ذوي الإعاقة في العمل وتختبر مدى فعالية نصوص النظام في واقع توظيفهم.¹

حدود الدراسة

- **حدود موضوعية:** اقتصرته هذه الدراسة على دراسة موضوع حق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً للشرعة الإسلامية والاتفاقيات الدولية والأنظمة الوطنية بالمملكة العربية السعودية.

- **حدود زمانية:** أجريت الدراسة في ظل نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 51) 23 / 08 / 1426 هـ، واللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها لعام 1440 هـ الصادرة بالقرار الوزاري رقم (70273) 11 / 04 / 1440 هـ، ونظام م حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) 11/02/1445 هـ.

- **حدود مكانية:** أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

• **الدراسة الأولى:** خالد فريح العقلا، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنظام السعودي، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2023م:

حيث تناول الباحث موضوع دراسته في أربعة فصول ابتدئها بفصل تمهيدي وضح فيه مفهوم حقوق ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقة، وفي الفصل الأول تحدث عن حقوق ذوي الإعاقة في ضوء الشريعة الإسلامية وانتقل للتحدث عن ذات الموضوع، ولكن في ضوء النظام الدولي في الفصل الثاني، واختتم حديثه في الفصل الثالث عن حقوقهم في ضوء النظام السعودي. وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أبرزها تكوين المملكة لمنظومة رعاية متكاملة لذوي الإعاقة تراهم في جميع المجالات. ثم أوصى الباحث في ختام دراسته بمشاركة أشخاص من ذوي الإعاقة في المحافل الدولية.

وتتشابه هذه الدراسة مع دراستي الحالية في أن كلاهما يوضح مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة ويبين التأصيل لحقوقهم في الشريعة الإسلامية والنظام الدولي وتختلف معها في كونها تبين حقوقهم بشكل عام بينما دراستي تركز على حق العمل.

¹ المصري، صباح، أساسيات البحث القانوني، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الرياض، 1440 هـ، ص 101-106.

• الدراسة الثانية: رامي ريمون جورج حمام، الضوابط القانونية لتشغيل ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2023م:

حيث تناول الباحث موضوع دراسته في فصلين، وابتدأ حديثه في الفصل الأول بتعريف الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في العمل ومبررات تشغيلهم، ثم تحدث في الفصل الثاني عن نطاق تشغيلهم وما ينشأ عن تشغيلهم من حقوق والتزامات. وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج وكان أبرزها أن الحق في العمل يحقق للأشخاص ذوي الإعاقة أمان اجتماعي، وأسري، ونفسي، ومادي. ثم أوصى الباحث في ختام دراسته بجعل القوانين أكثر إلزامًا على صاحب العمل لدوره المهم في تعقيد أو تسهيل عملهم.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستي الحالية في أن كلاهما يوضح مفهوم الإعاقة وحق ذوي الإعاقة في العمل، وتختلف في كون الدراسة السابقة تناولت الأحكام الخاصة بتوظيف ذوي الإعاقة، وما يترتب عنها من حقوق للعامل من ذوي الإعاقة والتزامات على رب العمل.

• الدراسة الثالثة: رناد صالح الدواس، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2021م:

حيث تناولت الباحثة موضوع دراستها في مبحث تمهيدي وفصلين، ابتدأت حديثها في المبحث التمهيدي بتوضيح المقصود بحقوق ذوي الإعاقة، وفي الفصل الأول تحدثت عن حقهم في التعليم والثقافة، واختتمت حديثها في الفصل الثاني عن حقهم في العمل. وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج أبرزها أن المملكة تعمل بجهد لتوفير فرص عمل لذوي الإعاقة، وذلك من خلال الأنظمة أوكلت مهمة الرقابة على تنفيذها لمفتشي العمل، أيضًا أطلقت العديد من المبادرات والبرامج المحفزة لتوظيفهم مثل توافق ونطاقات. ثم أوصت الباحثة في ختام دراستها بالاستفادة من تجارب دولتي الكويت ونيوزلندا في تفعيل المعاهدات.

تتشابه هذه الدراسة مع دراستي الحالية في أن كلاهما يوضح مفهوم الإعاقة والأساس التشريعي لحقوق ذوي الإعاقة وتطورها على مر العصور، وأيضًا كون كلا الدراستين سلطت الضوء على حق العمل. بينما الاختلاف بينهما يكمن في أن الدراسة السابقة تناولت موضوع حق ذوي الإعاقة في التعليم والثقافة.

خطة الدراسة

مبحث تمهيدي: التعريف بالأشخاص ذوي الإعاقة:

- المطلب الأول: الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المطلب الثاني: الإقرار بحقوق ذوي الإعاقة ومساواتهم بغيرهم.

المبحث الأول: حق ذوي الإعاقة في العمل:

- المطلب الأول: التأهيل المهني لذوي الإعاقة.
- المطلب الثاني: حق العمل لذوي الإعاقة.

المبحث الثاني: الضمانات الشرعية والقانونية لحق العمل لذوي الإعاقة:

- المطلب الأول: الضمانات الشرعية.
- المطلب الثاني: الضمانات القانونية.

المبحث الثالث: التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة:

- المطلب الأول: الأساس القانوني لالتزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة.
- المطلب الثاني: مدى التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة.

المبحث التمهيدي: التعريف بالأشخاص ذوي الإعاقة

في هذا المبحث التمهيدي سنوضح ما المقصود بذوي الإعاقة وتعريفهم في المطلب الأول، ثم التحدث عن نبذة تاريخية بسيطة في الاعتراف بهم وإقرار حقوقهم في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الأشخاص ذوي الإعاقة:

في هذا المطلب نتناول بالدراسة تعريف بالأشخاص ذوي الإعاقة في اللغة والاصطلاح، ثم التحدث بإيجاز عن تاريخ الإقرار بحقوقهم وحقهم في المساواة بغيرهم.

تعريف الإعاقة في اللغة بحسب معجم اللغة العربية المعاصرة "1- مصدر أعاق. 2- ضرر يصيب أحد الأشخاص ينتج عنه اعتلال بأحد الأعضاء أو عجز كلي أو جزئي".¹

تعريف الإعاقة بحسب اصطلاح فقهاء الشريعة الإسلامية: عدم مقدرة الشخص على فعل شيء، وقد يكون ذلك بسبب عطب عقلي، أو جسمي، أو ثقافي، أو اجتماعي.²

تعريف الإعاقة في اصطلاح فقهاء القانون: على الصعيد الدولي وبحسب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: شمل مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة جميع من يعاني من عاهات طويلة الأمد سواء كانت

¹ معجم اللغة العربية المعاصرة، متاح على، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

[?ar/%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9](https://www.almaany.com/ar/dict/ar-?ar/%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9)، (تاريخ الزيارة 1446/9/2 هـ).

² حمام، رامي ريمون جورج. "الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني" رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2023، ص 17.

حسية، أو ذهنية، أو عقلية، أو بدنية، تمنعهم من المشاركة والتعامل مع جميع الحواجز بشكل متساوي مع أمثالهم.¹

وقد تعددت التعاريف على الصعيد المحلي، نستعرض بضعة منها:

- تعريف الإعاقة بحسب دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة: وهي الإصابة بقصور جزئي أو كلي، يلزم الشخص فترة طويلة من عمره أو يكون بشكل دائم. وتكون هذه الإصابة في إحدى قدراته جسمية، أو عقلية، أو حسية، أو نفسية، أو تعليمية، أو تواصلية. وينتج عنها عجز في أداء وتلبية متطلبات الحياة اليومية مما يجعله معتمد على غيره في تأديتها، أو محتاج لأدوات خاصة. ويمكن الرجوع للدليل للاطلاع على أنواع الإعاقة بشكل مفصل.²

- تعريف الإعاقة بحسب وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: عرفت الشخص ذو الإعاقة بأنه كل شخص ثبتت إعاقته بموجب تقرير طبي أو بطاقة تعريفية صادرة من نفس الوزارة، واشترطت أن تكون لديه إعاقة دائمة واحدة أو أكثر وأن تكون إعاقته تتطلب خدمات تيسيره.³

- تعريف الشخص ذو الإعاقة بحسب نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: "كل شخص يعاني من قصور أو اضطراب طويل الأمد متعلق بأحد الوظائف النفسية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الحسية، أو الجسدية، والتي قد تمنعه من المشاركة بشكل فعال وكامل في المجتمع، وتؤثر في تعامله مع التحديات".⁴

وبعد حصر واستقراء التعاريف المختلفة في النصوص والأنظمة السعودية نلاحظ بأن بعضها جاءت موافقة للتعاريف الدولية، وبعضها جاءت مختلفة، وهذا التنوع وسع نطاق تطبيقها، وضمن انطباق صفاتها على أكبر شريحة ممكنة من أطياف الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني: الإقرار بحقوق ذوي الإعاقة ومساواتهم بغيرهم:

تعود نشأة حقوق الإنسان إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية ففي عام 1948م أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد جاءت نصوصه غير محددة فشملت الأشخاص السليمين والمعاقين وضلت تحمي حقوقهم على مر العقود. وعلى الرغم من عراقلة وأصالة مواد الإعلان

¹ م1 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/ 28) وتاريخ: 1429/05/22هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 4307، بتاريخ 1429/06/ 23هـ.

² وزارة الصحة، دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة، متاح على،

³ موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مقال تعريف الإعاقة، متاح على، <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/64421>، (تاريخ الزيارة 1446/9/2هـ).

⁴ م1 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 27) 1445/02/11 هـ، منشور في جريدة أم القرى، العدد 4997، بتاريخ 1445/02/23هـ.

العالمي لحقوق الإنسان إلا أن المجتمع الدولي أدرك احتياج بعض الفئات لتشريعات خاصة بهم لضمان حقوقهم ومنهم فئة ذوي الإعاقة. وقد كان لمنظمة العمل الدولية دور مهم وبارز في حماية حقوق ذوي الإعاقة، ابتداءً بالتوصية رقم (99) التي أصدرتها عام 1955م والتي جاءت مؤكدة على أهمية تأهيل ذوي الإعاقة وتأمين أعمال متناسبة مع قدراتهم. ولم تكتف بهذه التوصية وإنما أتبعها بـ "اتفاقية التأهيل المهني والتوظيف للأشخاص المعاقون" في عام 1983م التي أكدت على أحقية ذوي الإعاقة بالمساواة في المعاملة والفرص وتمكينهم من الاحتفاظ بأعمالهم وضمان الترقى فيه.¹

مهدت الجهود السابقة لإصدار "الإعلان الخاص بحقوق المعاقين" في عام 1975م من الجمعية العامة للأمم المتحدة. الذي جاء ورسخ حقوق ذوي الإعاقة في جميع نواحي الحياة، وهو الأساس القانوني التي استمدت منه غالبية قوانين الدول فيما يخص تنظيم شؤون ذوي الإعاقة. ويعتبر هذا الإعلان هو أول قانون متخصص وبشكل مباشر في شؤون ذوي الإعاقة.

من أهم النقاط التي وضحتها الإعلان الخاص بحقوق المعاقين تعريف كلمة المعاق ثم وضح مجموعة من الحقوق الأساسية لذوي الإعاقة، وهي الحقوق السياسية والمدنية والحقوق الثقافية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي من ضمنها الحق في التوظيف والعمل، والحق بالتدريب والتأهيل وكفل لهم حق ممارستها كغيرهم دون تمييز.²

ومن أهم المواضيع التي تناولها الإعلان الخاص بحقوق المعاقين هو ضمان مساواتهم لغيرهم دون تمييز، والمساواة وعدم التمييز من المبادئ المهمة جدًا والتي تواجدت في جميع المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان؛ باعتباره ركيزة لحقوق الإنسان. فأى حرمان أو نقصان يطرأ على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يؤثر على مركزهم القانوني ويجعلهم في مرتبة أقل من غيره، ويترتب عليه إخلال بمبدأ المساواة مما يتنافى مع ما كفلته المواثيق الدولية.

وجاءت القواعد الموحدة المتعلقة بتكافؤ الفرص للمعوقين في عام 1993م مؤكدة على أهمية تحقيق التكافؤ، وطالبت الدول الأعضاء بتفعيل التكافؤ من خلال قوانينها الداخلية.³

وعلى المستوى المحلي كفلت النصوص الوطنية مبدأ المساواة وعدم التمييز وعالجته في نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيث عرفت التمييز على أساس الإعاقة في المادة الأولى بأنه أي تصرف يترجم كتمييز أو إقصاء أو تقييد ضد الأشخاص ذوي الإعاقة ويكون السبب فيه إعاقته، ويترتب عليه حد من

¹ الدواس، رناد، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2021م، ص 30.

² عبد السلام، زروال، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار اتفاقية الأمم المتحدة، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، 2015، ص 4.

³ عزام، صفا عبد الحي محمد. "حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 8، ع، 2022، ص 1-46.

بعض أو كل الحقوق الإنسانية. وفي المادة الثانية أكدت على عدة مبادئ أساسية وجاء في مقدمتها مبدأ عدم التمييز على أساس الإعاقة وتكافؤ الفرص، مما يؤكد لنا أهمية هذا الحق ويضمن عدم إقصائهم أو استغلالهم من ضعف النفوس.¹

ومما يوضح التزام وحرص المنظم السعودي على كفالة مبدأ المساواة، أقر لها ضمانات أخرى جعلت النصوص السابقة موضع التنفيذ حيث أطلق سياسة وطنية تشجع على تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 416 وتاريخ 1444/6/17هـ الموافق لعام 2023م. وارتكزت السياسة على حماية حقوق الإنسان بما يتناسب مع الشريعة الإسلامية الغراء وتيسير سبل العمل لجميع من يستطيع. وهدفت السياسة إلى تطوير التشريعات والسياسات الداخلية فيما يتعلق بتعزيز المساواة في المعاملة والاستخدام والمهنة ومنع التمييز صراحة، وإطلاق مبادرات وبرامج وسن إجراءات تمكن الفئات الأقل فرصاً من دخولهم لسوق العمل وبقائهم فيه ومنهم فئة ذوي الإعاقة.²

المبحث الأول: حق ذوي الإعاقة في العمل

سنتحدث في هذا المبحث عن حق ذوي الإعاقة في العمل، وذلك بالتطرق إلى التأهيل المهني في المطلب الأول كونه المرحلة التي تسبق الحصول على العمل، ثم التحدث بإسهاب عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: التأهيل المهني لذوي الإعاقة:

تقيس الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة وعلى رأسها التأهيل المهني مدى تحضر الدولة ومواكبتها للتقدم القانوني الذي وصلت له الاتفاقيات الدولية، حيث إن الإقصاء والتهميش وعدم توفير الخدمات اللازمة لذوي الإعاقة من سمات العصور القديمة والدولة المتأخرة. فقد كان هذا الحال السائد قديماً إلى أن جاءت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ورسمت منهجية حقوقية متكاملة كافلة لحقوقهم كسائر أفراد المجتمع، بعد أن كانت حقوقهم قائمة على منهجية العطف والرعاية. وأشار العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة لضرورة تأهيلهم مهنيًا بناء على احتياجات سوق العمل ولضمان فرص عمل لهم.

تقوم فلسفة التأهيل المهني على نقل الأشخاص ذوي الإعاقة من الاعتماد على الآخرين إلى الاستقلال الذاتي، وإيصالهم للتمكين. وتعد عملية التأهيل منظومة شاملة ومنسقة وهدفها الأساسي دمج الأشخاص ذوي الإعاقة اجتماعيًا واقتصاديًا بداخل المجتمع؛ مما يعزز إمكاناتهم التنموية باعتبارهم جزء متكامل

¹ م 1 وم 2 من نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

² هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الملف التعريفي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، متاح على، <https://apd.gov.sa/web/content/21044?unique=cfccde8e9498ee1fdc0b25d442348d0e907a06ac&download=tr> (تاريخ الزيارة 1446/9/4هـ).

وطبيعي من المجتمع. ولذا من المهم إتاحة الفرص لهم بالإسهام بقدراتهم ومواهبهم وخبراتهم في المجتمع؛ مما يعود عليهم بالنفع عليهم شخصيًا ويحسن من المستوى النفسي والمادي.

تهدف عملية التأهيل المهني إلى تمكين الأفراد ذوي الإعاقة وتحويلهم من عناصر مُستهلكة وعالة على غيرها إلى عناصر فعّالة ومنتجة ومستقلة. وتسهم في تكيف الفرد وأسرته مع حالة الإعاقة، وتكشف عن الإمكانيات المتوافرة والقدرات الذاتية للفرد واستثمارها في التأهيل المهني.

تقدم مرحلة التأهيل المهني في مرحلة البلوغ وتركز على توفير خدمات تدريبية مهنية لإكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات مهنية تساعدهم في تحقيق متطلبات التوظيف وتجعلهم قادرين على إنجاز المهمات المطلوبة منهم.¹

عرفت هيئة الأمم المتحدة التأهيل المهني بأنه عملية ديناميكية تتسم بالتناسق والتكامل، وتهدف بشكل مباشر لاستثمار قدرات الفرد من ذوي الإعاقة إلى أقصى حد ممكن ليكتسب المهارات المناسبة التي تمكنه من عيش حياة مستقلة. وعرفت اتفاقية تأهيل واستخدام المعوقين التأهيل المهني على أنه أحد مراحل عملية التأهيل التي توفر خدمات مهنية كالتوجيه والتدريب والاستخدام الاختياري، مما يضمن عمل مناسب للفرد من فئة ذوي الإعاقة ويساعده على المحافظة عليه ويضمن له حقه في الترقى. وجاءت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مقررًا لحق التأهيل وإعادة التأهيل في المادة 26 وأوصت الدول الأطراف على اتخاذ التدابير المناسبة والفعالة. ولتحقيق ذلك يجب على الدول الأطراف أولاً، أن توفر برامج وخدمات شاملة للتأهيل المهني وتوسع نطاقها وتغطي مجالات الصحة والخدمات الاجتماعية والتعليم والعمل، وتكون قائمة على تقييم يحدد احتياجات ومواطن قوة كل فرد، وأن تباشرها في القريب العاجل. ثانياً، أن تكون خدمات وبرامج التأهيل المهني متاحة للجميع وبشكل اختياري، وفي موقع قريب للمجتمعات المحلية ويغطي أيضًا المناطق الريفية.²

وقد عرف نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التأهيل بأنه عملية يتم فيها توظيف جميع الخدمات الطبية والاجتماعية والنفسية والتعليمية والمهنية والبيئية في سبيل مساعدة الشخص ذو الإعاقة في تحقيق الفاعلية بأقصى درجة ممكنة، مما يوفق بين متطلبات الحياة الاجتماعية والطبيعية وتنمية قدراته.³

يواجه التأهيل المهني عدة معوقات منها: القصور في عدد المتخصصين في التأهيل، وعدم وضع مقترحات وآراء العاملين في مؤسسات التأهيل المهني بعين الاعتبار، وقلة المعلومات والبيانات الخاصة بالإعاقة

¹ ملش، أميمة محمد علي. "برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: المعوقات ومتطلبات التطوير: دراسة ميدانية بإحدى مراكز التأهيل المهني بدولة الإمارات العربية المتحدة." المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ع 24، 2021، ص 215-236.

² هيئة التحرير. "اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة." مجلة الجنان لحقوق الإنسان ع 9، 10، 2016، ص 169-206.

³ م1 من نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأعداد ذوي الإعاقة. بالإضافة لعدم جاهزية مراكز التأهيل بالأجهزة والمعدات الكافية؛ مما يؤثر على فاعلية التعلم ويحد من قدرتهم على مزاولة العمل مستقبلاً. وضعف الطاقة الاستيعابية لمراكز التأهيل المهني مما يمنع قبول جميع المتقدمين، وجهل المجتمع والأشخاص ذوي الإعاقة بحقيقة وجود هذه الخدمات والأجهزة.¹

ويتكون التأهيل المهني من عدة مراحل أساسية:

1. التقييم المهني: وهي عملية يقوم بها فريق متخصص لمعرفة المستوى العام للفرد وقياس وتقدير قدرته على العمل من الناحية الفردية والنفسية والجسدية والتعليمية، ومعرفة جوانب القوة والضعف؛ لتحديد إمكانية تشغيله من عدمها ومدى قدرته على التكيف في بيئة العمل. ويحتوي التقييم المهني على عدة محطات بداية بالتقييم الطبي ثم التقييم النفسي وانتهاءً بالتقييم الاجتماعي، ولا ينتقل الفرد من ذوي الإعاقة إلى المرحلة الآتية إلا بتجاوزه جميع هذه التقييمات.

2. التوجيه والإرشاد المهني: وهي عملية يقوم فيها فريق من المتخصصين من مجالات مختلفة بمساعدة الفرد على اختيار أحد المهن وتقرير مستقبله المهني، ثم بناء برنامج تأهيلي لتحقيق هذه الغاية. ويجب الحرص على أن تكون المهنة المختارة مطلوبة في سوق العمل. وعلى فريق المتخصصين تطبيق البرنامج التأهيلي الذي وضعوه والمتابعة المستمرة خلاله، ويتكون البرنامج التأهيلي من عدة محطات متتالية (الاستقبال، التقييم المهني، قبل التدريب، التقييم المستمر لمرحلة التدريب، التقييم النهائي، التشغيل)

3. التهيئة المهنية: يتم في هذه المرحلة تدريب الفرد على مهارات مختلفة وبرامج وأدوات أساسية متعددة، أو السماح له بتجربة ومزاولة مهنة لا تتطلب كفاءة مهنية؛ وذلك لإعداده وتجهيزه لمزاولة مهنته المستقبلية. وتمتد هذه الفترة من سن السادسة عشر إلى المرحلة التالية/مرحلة التدريب المهني. ومن أهم ما يكتسبه في هذه الفترة التوصل إلى ميوله المهني ومعرفة إمكانياته وقدراته، ومعرفة أنواع المهن والأعمال والوسائل المستخدمة فيها وتدريبه على الوقاية من الحوادث ومهارات السلامة، ومعرفة ظروف العمل وإصابات العمل.

4. التدريب المهني: وتأتي هذه المرحلة بعد تحديد المهنة ثم تدريبه عليها، ويجب أن تكون المهنة المختارة متناسبة مع نوع ودرجة إعاقته وقدراته وميوله؛ وذلك للحد من المشاكل التي تعيق اندماجهم في بيئة العمل. وتعتبر مرحلة التدريب المهني أهم مرحلة من مراحل التأهيل لأنها تركز

¹ الخياط، فاطمة أبو بكر، "ذوي الإعاقة" الاحتياجات الخاصة: الواقع والمأمول. "المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة" ع14، 2020، ص 97-104.

بشكل كبير على اكتساب الفرد القدرة على العمل وضمان استمراره فيه وتساهم في تطوير الأداء الوظيفي.

5. التشغيل: وتُعنى هذه العملية بمساعدة الفرد في الحصول على فرصة وظيفية في المجال الذي تدرب فيه، وبها يتحقق الهدف الأساسي لعملية التأهيل المهني. حيث إن العمل يوصل الفرد من ذوي الإعاقة إلى مكانة اجتماعية ويشعره بأنه قادر على الإنتاج ويحقق له مدخول مادي يضمن له الاستقلال.

وتؤثر عدة عوامل على نجاح عملية التشغيل منها نوعية التدريب المهني الذي حصل عليه الفرد، وفرص العمل المتوافرة في محيطه.¹

وحرص المنظم السعودي على اللحاق بمصاف الدول والاعتناء بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وظهر ذلك في الجانب التشريعي بإصدار اللائحة التنظيمية للبرامج الاجتماعية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة عام 1445هـ وأوكلت اللائحة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية اعتماد برامج تدريبية موجهة للأشخاص ذوي الإعاقة وشرطت أن تكون متناسبة مع احتياجاتهم² وفصلت اللائحة في جميع الأحكام القانونية لعملية التأهيل.

وفي الجانب التنفيذي قامت الجهات والهيئات الحكومية بتوفير برامج ومراكز لتأهيلهم مهنيًا وإعدادهم لسوق العمل. حيث سعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى تنويع مجالات التدريب المهني وتوفير مراكز للتأهيل المهني، وتخصصت هذه المراكز بعملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من النواحي الجسدية والحسية والعقلية على أي مهنة مناسبة لإمكاناتهم وقدراتهم، مما يحولهم من طاقة بشرية معطلة إلى أفراد متفاعلين ومنتجين. وقد يكون التدريب في مراكز أو في الخارج في حال عدم توافر التدريب على مهنة معينة في المراكز. وقد بلغ عدد الأقسام المختصة بالتأهيل المهني 13 قسم في المملكة.³

وساهمت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وألحقهم في 99 منشأة و42 برنامج تدريبي. وأظهرت الإحصائيات لعام 2022م بأن بلغ عدد الأفراد المتدربين أكثر من 1059 متدرب ومتدربة على مستوى المملكة. وقامت المؤسسة باستحداث وتهيئة برامج تدريبية خاصة بفئة الصم وضعاف السمع وطبقتها في 5 كليات تقنية، وبالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة التي لا تتطلب

¹ ملش، أميمة محمد علي، مرجع سابق، ص 227، 228.

² مقدمة اللائحة التنظيمية للبرامج الاجتماعية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (691) 08/17 / 1445هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 5023، بتاريخ 27 / 08 / 1445 هـ.

³ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على، <https://www.hrsd.gov.sa/empowering-people-special-needs>، (تاريخ الزيارة 1446/9/6هـ).

إعاقتهم لبرامج خاصة وضعوا في برامج دمج بالتخصصات والبرامج التي تقدمها المؤسسة مع أقرانهم من غير ذوي الإعاقة.¹

وساهمت هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بمبادرات مختلفة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك باستحداث برنامج مختص بتطوير واستدامة الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة بحسب أفضل الممارسات العالمية، وأسست وحدة تدريبية عامة مختصة بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ممن لم يسبق لهم خوض تجربة العمل ويكون ذلك بتدريبهم في بيئة العمل باستخدام التقنيات التفاعلية والواقع الافتراضي.² وأطلقت مشروع لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم حقيبة تدريبية لهم منتهية بالتوظيف.

ولم تقتصر الإسهامات في التأهيل المهني لذوي الإعاقة على القطاع الحكومي، بل امتدت إلى القطاع الخاص، ومن النماذج المتميزة مؤسسة سعي الوقفية المعنية بتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. والتي كانت بدايتها كفريق تطوعي مكون من مختصين في منطقة الرياض ثم انتقلت إلى صورة العمل المؤسسي وأصبحت تقدم برامجها في الوقت الحالي بالشراكة مع الوزارات وتحت رعاية الكثير من الجهات المختلفة.

المطلب الثاني: حق العمل لذوي الإعاقة:

يُعد الحق في العمل من أهم مقومات الحياة التي يسعى لها جميع أفراد المجتمع؛ باعتبار ما يحققه من الاستقلال الحياتي والاكتفاء المالي و يتيح للفرد المشاركة في المجتمع وتنميته. ويُعد العمل من أفضل الطرق التي تبديد شعور المعاق بالعزلة وتسرع عملية اندماجه في المجتمع؛ مما يجعله جزء لا يتجزأ من التركيبة السكانية بلا تفرقة أو تمييز على أساس الإعاقة.³

وتكمن أهمية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- على مستوى الفرد: تواجههم في بيئة العمل يوفر لهم فرص للتواصل الاجتماعي، والنمو والتطور المهني، وضمان الاستقلال والاكتفاء المالي مما يوصلهم إلى الرضا الذاتي. ويزيد ثقتهم واحترامهم لذواتهم، ويعزز صحتهم العقلية والجسدية، ويوفر لهم أهداف وأنشطة يومية مما يقلل انعزالهم ويحسن جودتهم حياتهم بشكل عام.

¹ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، جهود المؤسسة في تدريب ذوي الإعاقة في المناطق للعام 1444هـ، متاح على، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تتولى تأهيل أكثر من 1059 من الأشخاص ذوي الإعاقة في العام 2022م، (تاريخ الزيارة 1446/9/6هـ).

² هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، التنمية المستدامة، متاح على، أهداف التنمية المستدامة | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/9/5هـ).

³ عمري، منال يحي عيسى، وغريب، ريم بنت محمود بن حمد. "واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل". مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع37، 2025، ص 179-226.

- على مستوى الأسرة: يغير من نظرة وتعامل الأسرة لهم، وزيادة شعور الفخر تجاههم. ويعزز من قدرتهم على دعم أسرهم على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

- على مستوى المجتمع: الالتفات وإعطاء فرص لشريحة غير مخدومة ومهمشة؛ مما يضمن تكافؤ الفرص وتحقيق مبدأ المساواة والعدالة. وتعزيز التضامن والاحترام بين أفراد المجتمع؛ ويؤدي ذلك إلى تغيير ثقافة وقيم المجتمع.

- على مستوى صاحب العمل: توظيفهم يكون بيئة عمل داعمة لحقوق الإنسان وغنية بالتنوع والإبداع اكتسابه سمعة إيجابية وإبراز دوره الريادي والتزامه بالمسؤولية المجتمعية، وتلبية المتطلبات القانونية الخاصة بتوظيف ذوي الإعاقة.¹

ويأتي الحق في العمل على رأس الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، ومن الملاحظ تعدد المصطلحات التي تعبر عن محتوى هذا الحق ومنها: التوظيف والتشغيل والشغل والعمل والاستخدام، ويتباين مفهومه من المفهوم الواسع الاقتصادي إلى المفهوم الضيق مفهوم التشغيل والذي نعرفه بأنه النشاط الإنتاجي للإنسان في إطار اقتصاد معين ويكون ذو قيمة للآخرين. وأيضاً يمكن تعريفه بأنه هو ما يبذله الإنسان من جهد سواء كان عقلي أو بدني بمقتضى اتفاق مع الغير في المجال المهني المشروع ويكون بعوض محدد ومشروع، لمصلحة الغير وتحت أمره وإشرافه أو من ينوب عنه لمدة محددة أو لإنجاز شيء محدد.² وبعد أن عرفنا الحق في العمل بشكل عام نذكر عدة تعريفات للحق للعمل فيما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة:

1. العملية التي تهدف لتوفير عمل مستقر وثابت، يتحصل من خلالها المعاق على مدخول كافٍ لتلبية حاجاته المالية.
2. بأنه تقبل أصحاب العمل لتشغيل واستغلال طاقات الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة بداخل مؤسساتهم؛ لتمكينهم من الاستقلال عن الآخرين وإعالة أنفسهم.³
3. ويعرف بأنه توفير العمل المناسب للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء ما حصلوا عليه من تأهيل مهني وبما يضمن لهم بيئة عمل آمنة وصالحة.⁴

1 المرجع السابق، ص 189-191.

2 أمير، محمد. "الحق في العمل في ضوء القانون الدولي والتشريع الوطني." مجلة الفقه والقانون ع 115، 2022، ص 92-114.

3 القحطاني، محمد. "اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (دراسة حالة مدينة الرياض)."، الجامعة الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 5.

4 عمري، منال يحيى عيسى، وغريب، ريم بنت محمود بن حمد، مرجع سابق، ص 175.

4. عرفت منظمة العمل العربية في الاتفاقية رقم 17 بأنها استغلال كافة طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بتمكينهم من العمل متناسب مع ميولهم وقدراتهم، ومساعدتهم على الحفاظ على هذا العمل والنجاح فيه¹.

وبعد استعراض التعاريف المختلفة يرى الباحث أن تعريف منظمة العمل العربية هو أفضل التعاريف وأوضحها.

يعتبر التوظيف هو الهدف النهائي للتأهيل المهني ونتيجة مهمة لبرامج التدريب والتعليم المهني، وهو ذروة عملية التأهيل. ولكفالة هذا الحق تعددت البيئات التي توفر فرص وظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا التنوع يخدم فعالية حق العمل ويزيد من فرص توظيفهم. ولمزيد من التوضيح نستعرض أشكال بيئات التوظيف وما يميزها عن نظرائها.

أشكال بيئات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة:

- التوظيف في سوق العمل المفتوح أو ما يسمى بالتوظيف الانتقائي: هي الفرص حسب قانون العرض والطلب في سوق العمل المفتوح وتحت مظلة قانون العمل. ومما يعيق التوظيف الانتقائي هو عدم جاهزية بعض بيئات العمل لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة وصعوبة تكييفها مع حاجاتهم.

- التوظيف المحمي أو التوظيف في البيئات المحمية: وهي بيئات عمل محمية تم استحداثها خصيصاً لذوي الإعاقة بعيداً عن منافسة السوق، وبما يتناسب مع حاجاتهم.

- التوظيف الذاتي: وفي هذا النوع يوفر الفرد من الأشخاص ذوي الإعاقة رأس المال ثم يعمل لحسابه الخاص.

- التوظيف المنزلي: يستهدف هذا النوع عينة من الأشخاص ذوي الإعاقة ممن تمنعهم إعاقاتهم من الاستفادة من البيئات الأخرى، ويمارسون فيها أنشطة حرفية أو صناعية بداخل منازلهم. وتتولى عملية التسويق لمنتجاتهم هيئات أو أشخاص آخرين.

- التوظيف التعاوني: وفيه يتم توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة جمعيات أو مشاريع تعاونية حكومية أو خاصة، ويتكون فريق إدارتها من ذوي الإعاقة أنفسهم حيث يقومون بعمليات الإدارة والتسويق ويتقاسمون الأرباح².

وعلى الرغم من تعدد بيئات وفرص العمل إلا أن عملية توظيف ذوي الإعاقة ما زالت تواجه الكثير من العوائق التي تؤثر على تفعيل حق العمل، ومنها: أسباب متعلقة بالوضع الاقتصادي العام وما يواجهه من أزمات منذ التسعينات، القصور في آليات الرقابة، الصلاحيات الواسعة لأصحاب العمل في عملية

¹ المرجع السابق، ص 189.

² ملش، أميمة محمد علي، مرجع سابق، ص 230.

التوظيف.¹ ومما يؤثر أيضًا على تمكين ذوي الإعاقة من حقهم في العمل المفاهيم الخاطئة في أذهان أصحاب العمل ومنها: اعتقاد أصحاب العمل بأن تكاليف عملية الموائمة مرتفعة، والصور النمطية للأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم أشخاص فوضويين وغير قادرين على الانضباط والاندماج في بيئة العمل، ولا يستطيعون تنفيذ مهام متعددة ومعقدة.²

وفي حال لم يتم التعامل مع العوائق السابق ذكرها وتصحيح المفاهيم الخاطئة سيؤدي ذلك إلى فوات حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وازدياد حجم المشكلة وتأثيرها عليهم وعلى المجتمع بشكل عام.

الآثار المترتبة على فوات حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة: اقتصاديًا، يؤثر انقطاع أو انخفاض دخل الفرد ذو الإعاقة على ضعف المستوى المادي له ولعائلته خصوصًا إذا كان هو المعيل الوحيد لأسرته، مما يفاقم من مشكلة البطالة والفقر، وزيادة الأعباء على الدولة. واجتماعيًا، صعوبات في التكيف مع المجتمع وخلق شعور بعدم المساواة مع أقرانه مما يؤدي إلى الانعزال وترك أصدقائه. وأسرًا، اضطراب في علاقته مع أفراد أسرته نتيجة لأزمات الغضب والاكتئاب التي يتعرض لها. ونفسيًا، زيادة احتمالية تعرضه للأمراض النفسية نتيجة شعوره بالإحباط والعجز. وطبيًا، فقل مدخوله يمنعه من توفير الرعاية الطبية اللازمة وما يحتاجه من العلاج الطبيعي.

وجاءت الجهود الدولية في إزالة العقبات التي تحول دون تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من حقهم في العمل حيث نصت الاتفاقية الدولية الشاملة لتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (27) بمسؤولية الدول في الاعتراف وحماية حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم منه بالتساوي مع الآخرين، وحددت الأحكام والإجراءات المطلوبة لتفعيل هذا الحق وسنوضحها في النقاط التالية:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة في كل ما يخص العمل والعمالة.

- ضمان ظروف عمل ملائمة وعادلة بالتساوي مع الآخرين.

- تكافؤ الفرص وتساوي الأجر في الأعمال المتساوية القيمة.

- كفالة حقوقهم العمالية والنقابية.

- تمكينهم من خدمات التدريب المهني والتوظيف.

- توفير الترتيبات التيسيرية اللازمة في أماكن العمل.

وتُعد هذه الاتفاقية لبنة الأساس والإطار الدولي فيما يتعلق بحماية حق العمل لذوي الإعاقة والمرجع للتشريعات الوطنية، وأنشأت هيئة مختصة بالرقابة على مدى تنفيذ الدول الأعضاء لأحكام الاتفاقية كآلية

¹ موزاوي، علي. "حدود مساهمة المؤسسات الاقتصادية في جهود الدولة لأجل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة." مجلة قانون العمل والتشغيل مج 8، 1ع، 2023، ص 24-1.

² حنفي، علي عبد النبي محمد. "توظيف ذوي الإعاقة: التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل." مجلة البحوث التربوية والنوعية 1ع، 2020، ص 55-24.

لتكريس الحق في العمل لذوي الإعاقة، وألزمت الدول الأعضاء بتقديم تقارير شاملة للجنة الرقابة بما اتخذته من تدابير وبيان التقدم.

وانعكس اهتمام المنظم السعودي بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من حقهم في العمل حيث جعل أحد الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة لعام 2030 تمكين ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل، وذلك بالاستثمار في تعليمهم وتدريبهم وتوفير فرص عمل مناسبة وتزويدهم بكافة التسهيلات الضامنة لنجاحهم. بالإضافة إلى الاستراتيجية الوطنية لذوي الإعاقة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهو برنامج وطني يهدف إلى توفير فرص عمل للأشخاص القادرين على العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بما يتناسب مع قدراتهم وما حصلوا عليه من مؤهلات. وتهيئة بيئات العمل لهم بالخدمات التيسيرية التي تسهل لهم عملهم.¹ ومن جهود الوزارة أيضًا إطلاق برنامج (نطاقات) وتوفيرها حوافز للمنشآت وشروط لتوظيف ذوي الإعاقة ومنح المنشآت مميزات عند توظيفهم لفرد من ذوي الإعاقة.²

ومن المبادرات التي قدمتها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل تحقيقها للتنمية المستدامة مبادرة (مساعد الظل للأشخاص ذوي الإعاقة) التي توفر مساعد داعم للفرد من ذوي الإعاقة داخل بيئة عمله ليساعده في اكتساب المهارات المطلوبة ومتابعة التزام الموظف وجودة عمله، ومبادرة (برنامج تطوير واستدامة الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة) في الأجهزة الحكومية بهدف تعزيز وتنظيم الخدمات المقدمة من قبلهم لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب أفضل الممارسات العالمية.³

المبحث الثاني: الضمانات الشرعية والقانونية لحق العمل لذوي الإعاقة

سنتحدث في هذا المبحث عن الضمانات الشرعية والقانونية لحق ذوي الإعاقة في العمل، وذلك بالتطرق إلى الضمانات الشرعية في المطلب الأول لأقدمية الشريعة، ثم التحدث عن الضمانات القانونية في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الضمانات الشرعية:

كان للشريعة الإسلامية الغراء السبق في تنظيم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولم تقتصر عنايتها على الحقوق الأساسية فقط من مأكل ومشرب، بل كانت ومازالت تقدم منظومة رعاية شمولية متكاملة تكفل للفرد من ذوي الإعاقة حياة كريمة وتراعي فيها أدق مشاعره، ومن الأمثلة على ذلك قصة النبي عليه أفضل

¹ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة، متاح على، وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، (تاريخ الزيارة 1446/9/7هـ).

² مدخلي، عاصم بن محمد بن منصور. "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي: دراسة مقارنة." مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية مج 10، ع2، 2022، ص 160 - 177.

³ هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، التنمية المستدامة: مبادرات ومشاريع تحقق الاستدامة، متاح على، اهداف التنمية المستدامة | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/9/7هـ).

الصلاة وأتم التسليم مع الأعمى والذي نزلت فيه الآيات (عَبَسَ وَتَوَلَّى ﴿١﴾ أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى ﴿٢﴾ وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهُ يَزَّكَّى ﴿٣﴾) [عبس: 1-3] حيث نزلت هذه الآيات معاتباً فيها الله نبيه لأنه انشغل عن الرجل الأعمى الذي جاءه يسأله عن رسالته وكان متلهفًا لها، وفيما بعد أصبح هذا الرجل الأعمى واحد من الشخصيات المهمة والبارزة في التاريخ الإسلامي وهو الصحابي الجليل ابن أم مكتوم وقد كان النبي عليه الصلاة والسلام يستخلفه على المدينة إذا خرج محاربًا أو غازيًا، وتوفي حاملًا لواء المسلمين في معركة القادسية وهذا يثبت لنا أن أي إنسان إذا ما وضع في المكان المناسب لقدراته فهو قادر على الإنتاج والتأثير والمشاركة، حتى ذوي الإعاقة وأن الإشكالية ليست في إعاقاتهم؛ وإنما في مفاهيمنا الخاطئة عنهم.

فالإسلام كان ينظر للفرد من ذوي الإعاقة نظرة إكرام وإنسانية تتسم بالعلو والإيجابية كون الله كرمه في المقام الأول وخلق إنسان وجعل الكون بأكمله مسخرًا له. وجاءت آيات القرآن الكريم ونصوص السنة المباركة ملئ بتعاليم وتوجيهات ترعى حقوق الإنسان عامة وحقوق ذوي الإعاقة خاصة.¹

وفي المقابل كانت الدول الغربية تقبع في عصورها المظلمة والجهل مسيطر عليهم وكانت فئة ذوي الإعاقة من الفئات المهمشة والمكروهة والتي ينظر لها المجتمع بنظرة سلبية موحشة ومورست عليهم مختلف الممارسات البشعة والمجحفة من قتل والتشاؤم منهم وعزلهم عن المجتمع، وامتدت هذه المعاملة الظالمة إلى أهاليهم حيث ما كانوا كثير من الأوقات يقتلون أمه اعتقادًا منهم أنهم يرضون آلهتهم الغاضبة، لذلك كانت تلجأ كثير من عوائلهم إلى مغادرة ديارها لتأمين من أذى الناس.²

وباعتبار أن الشريعة الإسلامية كانت أول من أرسى ونظم أحكام الأشخاص ذوي الإعاقة، فتعد هي الأساس والأصل التشريعي التي استقت منه القوانين الوضعية في تنظيمها للأحكام الراحية لشؤون ذوي الإعاقة.

ومن الأصول الشرعية لاهتمام الشريعة بالأشخاص ذوي الإعاقة قوله تعالى: (لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ خَالَاتِكُمْ أَوْ مَا مَلَكَتُمْ مَفَاتِحَهُ أَوْ صَدِيقَكُمْ ۚ لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَأْكُلُوا جَمِيعًا أَوْ أَشْتَاتًا ۚ فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَسَلِّمُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِّنْ عِنْدِ اللَّهِ مُبَارَكَةً طَيِّبَةً ۚ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ)³ من التفاسير المذكورة لهذه الآية أنها تعالج ظاهرة كانت تحدث في الجاهلية وهي بأن الناس كان يستقذرون ويتقززون من مؤاكلة ذوي الإعاقة، فجاء التوجيه الرباني بالقضاء على هذه الظاهرة و التأكيد على

¹ القضاة، أحمد مصطفى علي. "أحكام ذوي الإعاقة في الإسلام." هدي الإسلام مج 59، ع 5، 2015، ص 83-88.

² سيف الدين، ساري زين الدين مهدي. "حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الإسلام." مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمههور ع 5، الإصدار 12، 2020، ص 345 - 426.

³ سورة النور، آية: 61.

مخالطتهم. ومما يستدل به أيضًا من هذه الآية هو أن الإسلام أول من نادى بدمج ذوي الإعاقة في المجتمع.

وقد قررت الشريعة الكثير من الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة ومنها: حقهم في المساواة مع غيرهم وحقهم في الكرامة، وحقهم في الرعاية، حقهم في التعلم والتعليم، وحقهم في الكسب والتصرف والتملك، وحقهم في الزواج والإنجاب، وحقهم في التأهيل المهني وحقهم في العمل. والحق في التأهيل المهني والحق في العمل هما محور دراستنا فسوف نقوم بتناولهم بشيء من التفصيل مع التحدث عن الحق في العلم والتعليم باعتباره مقدمة لهم والحق في الدمج لأنه مرتبط بهما.

- الحق في العلم والتعليم:

اختار الله لبداية هذا الدين العظيم (أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ)¹ فجاءت الآية آمرة بالقراءة لأنها وسيلة المعرفة والعلم، مما يدل على وجوب العلم ورفع الجهل عن النفس على كل مسلم.

وجاء الإسلام داعي إلى العلم والتعلم دون تمييز وكان دعوته مطلقة لجميع البشر، فلم يجعله حصر على طبقة أو فئة معينة، مؤكدًا بذلك أنه لا غنى لأحد عنه.² ومن عناية الإسلام بذوي الإعاقة وحقهم في التعليم مقدمة سورة عبس فقد جاءت الآية تحت على العناية بتعليمهم وتؤكد على حقهم في التعليم، وأيضًا ما روي عن الإمام أحمد بن حنبل عن أبي ذر الغفاري رضي الله عنه عندما سأل النبي ﷺ عن الصدقة وأنواعها للفقير فدلله النبي ﷺ على طرق متعددة من ضمنها هداية الأعمى واسماع الأصم والأبكم إلى أن يفقهوا وهنا إشارة على ضرورة تعليم ذوي الإعاقة بالطريقة التي تناسب إعاقته وتحقيق الهدف وهو تعليمه ورفع الجهل عنه. وتعد قضية التعلم ضرورية لما يترتب عليها من آثار مهمة على الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك برفع وعيهم وتسهيل دمجهم بداخل المجتمع، بالإضافة لأهمية معرفتهم بالأمور الدينية والواجبات الملقة عليهم من أداء للوجبات واجتناب المحرمات ومعرفتهم بالمعتقدات الإيمانية وكل ذلك لا يتوصل إليه إلا بالتعليم ونستخلص من القاعدة الفقهية "ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب" أن التعليم واجب على ذوي الإعاقة والمسؤولية في ذلك ليست مقتصرة عليهم، بل على المجتمع بأكمله.

واتبع الخلفاء الراشدين توجيهات الشريعة وأنشأوا البيمارستانات وهي مستشفيات تقدم خدمات علاجية وتعليمية لكل أفراد المجتمع خصوصًا ذوي الإعاقة.³

¹ سورة العلق، آية: 1.

² الزبيدي، عبد الباسط علي جاسم. "حق العمل والتعليم في الشريعة والقانون". مجلة الراافدين للحقوق ع30، 2016، ص 249 – 279.

³ العنيزات، صباح حسن حمدان. "تأهيل الأفراد ذوي الإعاقة من منظور إسلامي". مجلة التربية ع154، ج1، 2013، ص 147-171.

- الحق في الدمج:

عن أبي موسى -رضي الله عنه - عن النبي -صلى الله عليه وسلم -قال: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً، وشبك بين أصابعه." وفي هذا الحديث تأكيد على أن قوة المجتمع الإسلامي نابعة من تعاون وتضامن أفراد من أهل العافية وذوي الإعاقة¹. وزخر التراث الإسلامي بنماذج عديدة لدمج ذوي الإعاقة في المجتمع فهو لم يقتصر على أن أقر لهم بهذا الحق، بل أيضاً مكنهم منه وحرص على أن يوضع كل شخص في المكان الملائم لقدراته وإمكاناته مما يتيح فرصة المشاركة لهم ومساهمتهم في بناء المجتمع. ومن الأمثلة على ذلك:

1. ابن أم مكتوم رضي الله عنه وقد كان كفيف، قام بالعديد من المهام الشريفة منها توليته على المدينة مرتين من قبل النبي ﷺ وقد كان يؤذن وهو لا يعلم الصباح من الليل وإنما كان يرشده إلى ذلك أصحابه وأهل بيته، ومشاركته في القادسية فقد كان مجاهدًا معهم وحمل الراية. وكان من معلمي القرآن فقد كان هو من أول من هاجر إلى المدينة وعلم أهلها القرآن.

2. معاذ بن جبل رضي الله عنه وقد كان أعرج، أرسله النبي ﷺ إلى اليمن وولاه عليهم.

3. عبد الله بن عباس رضي الله عنهما وقد كان كفيفًا، برع في علوم الشريعة وأصبح عالمًا متخصصًا في التفسير ولقب بحبر الأمة².

وجميع الأمثلة السابقة فيها دلالة واضحة على إن الإسلام جاء وساوى بين الأصحاء وذوي الإعاقة، وجعل الفوارق على أساس التقوى والإيمان. وأن الإسلام أقر حقهم في المناصب الرفيعة والإدارات العامة إذما كانوا كفء لها.

- الحق في التأهيل:

أقر الإسلام مبدأ النظرة الشمولية الكلية للتعامل مع الإنسان، وهو قائم على البحث عن مواضع القوة لدى الشخص أولاً والتركيز عليها ثم وضع جوانب الضعف بعين الاعتبار؛ لأن التكليف في الشريعة راعي الفروق الفردية. فالشخص من ذوي الإعاقة هو فرد يعاني من ضعف جانب معين، ولكن لديه قدرات في جوانب أخرى كثيرة. وهذه النظرة تعطي للفرد من ذوي الإعاقة مكانة وتفتح له المجال لينطلق في الحياة ويحقق فيها ما يواءم قدراته وإمكاناته. وجاءت هذه النظرة شاملة لجوانب كثيرة في تأهيل ذوي الإعاقة ومنها:

¹ جوج، كبري. "مكانة ذوو الاحتياجات الخاصة في السنة النبوية." مجلة القرآن والسنة للتعليم والاحتياجات الخاصة 4ع ج 2، 2020، ص 101-116.

² الانسي، عبد السلام حمود غالب. "حماية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بين الفقه الإسلامي والقانون - دراسة مقارنة." المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة 4ع، ج 1، 2023، ص 33-43.

- التأهيل الصحي: فقد جاء الإسلام ووضع علاج لجميع مراحل الإعاقة فأكد على أهمية الوقاية المسبقة لمنع حصول الإعاقة بإذن الله، وحثهم على التدابي والعلاج في حالة حصلت الإعاقة وكان هناك مجال لتخفيفها، واهتم بتقويتهم إيمانهم إذا كانت الحالة لا شفاء منها.

- التأهيل النفسي: كان ذوو الإعاقة من الفئات المستضعفة والممتهنة قديماً حتى جاء الإسلام وعالج جميع التصرفات الخاطئة التي تقلل من قدر ذوي الإعاقة حرصاً منه على مراعاة مشاعرهم وتأكيد على حقوقهم من أكبرها إلى أصغرها.

- التأهيل الاجتماعي: وضع الإسلام مبادئ عامة للتعامل ب داخل المجتمع الإسلامي مبنية على التآخي والتناصر والتعاون فيما بين أفرادها وربطها بالإيمان حيث قال الرسول ﷺ " لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه " ¹. وأيضا أقر لهم الحق في الضمان الاجتماعي حيث أدرج الكثير من العلماء ذوي الإعاقة في الفئات المستحقة للصدقة والزكاة واعتبروهم من المساكين.

- التأهيل المهني: من أهم المبادئ التي أقرتها الشريعة هو مبدأ الاستخلاف في الأرض وعمارتها، ويقع تحقيق ذلك المبدأ على عاتق جميع البشر الأصحاء وذوي الإعاقة كل حسب استطاعته، والعمل يعد وسيلة لتأسيس حياة وحجة عليهم في ذات الوقت ².

- الحق في العمل:

تنبع أهمية العمل في الإسلام بإضافته إلى أهم غاية خلق من أجلها الإنسان وهي العبادة، فقد اقترن العمل مع الواجبات الدينية الأساسية في كثير من المواضع ومنها قوله تعالى: (فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ) ³، وتظهر أهمية العمل أيضاً في قول النبي ﷺ : (ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من عمل يده) ⁴.

فالعالم في الإسلام واجب على الفرد فلا يجوز له أن يعيش على طلب الناس والتسول. وإذا ما تعرض العامل إلى ما يعطله أو يعيقه عن العمل فعلى الدولة أن تكفله إلى أن توفر له عملاً، وبذلك جعلت توفير فرص العمل من مسؤولية الدولة خصوصاً مع الفئات التي يصعب توظيفها مثل ذوي الإعاقة. وأيضاً كفلت الشريعة الحرية للعامل في اختياره ما يناسبه من عمل وتحت شروط مرضية وعادلة. وكل هذه العناية بالعمل لضمان الحياة العزيزة والكرامة لكل الناس ⁵.

¹ أخرجه البخاري (13)، وأخرجه مسلم (45) باختلاف يسير.

² لعنيزات، صباح حسن حمدان، مرجع سابق، ص 152 – 154.

³ سورة الجمعة، الآية: 10.

⁴ رواه أحمد وغيره بإسناد صحيح.

⁵ الديسي، محمد خليل. "حق الإنسان في العمل في الإسلام". هدي الإسلام مج56، ع5، 2012، ص 85 – 89.

ويقوم نظام العمل في الإسلام على مبدأ أساسي وهو أن العمل حق وواجب على المكلف القادر، وأنه ينبغي عليه أن يسعى ولا يتوانى عن العمل مهما كانت ظروفه ويدل على ذلك قول النبي ﷺ: (إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها).¹ والعمل يعود على الأشخاص ذوي الإعاقة بفوائد كثيرة، منها: استغلال أوقات فراغهم بما يعود عليهم بالنفع والفائدة، والحركة تساهم في الحفاظ على صحتهم وتحمي أبدانهم من الضعف وعضلاتهم من الضمور. وخروجهم من البيت يحدد نفسياتهم، ويفصلهم عن جو الإعاقة، وبذلك يصبحون أفراد منتجين وبذلك يستقلون عن أهاليهم. ويساعدهم المدخول المادي على تكوين أسرهم الخاصة والقيام بكامل واجباتهم تجاههم.²

المطلب الثاني: الضمانات القانونية:

لم يظهر اهتمام الأمم المتحدة بحقوق ذوي الإعاقة صريحاً في بداياتها، فقد كانت تركز في بداية نشأتها على حقوق الإنسان بشكل عام وضمنت فيها الأشخاص ذوي الإعاقة واستمر هذا الحال إلى السبعينيات من القرن الماضي. وتعددت المحاولات في صياغة ما ينظم حقوقهم بشكل خاص بداية بعام 1971م حيث أصدر فيه الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المتخلفين عقلياً، ثم في عام 1975 أصدر الإعلان الخاص بحقوق المعوقين وتحديث المادة السابعة منه على أن للشخص المعوق الأحقية في الأمن الاجتماعي والاقتصادي وتوفير مستوى معيشي يليق به وحقه في العمل والمحافظة عليه وأن يكون العمل مربح بشكل مجزي. ثم في عام 1991 أقرت مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية في المبادئ الألفية وجاءت مقرة بالحقوق السياسية والمدنية والاجتماعية والاقتصادية للأشخاص المصابين بأمراض عقلية. وفي عام 1993 أصدرت القواعد الموحدة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص للمعوقين من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، وضمنت هذه القواعد حقوق والتزامات ذوي الإعاقة وكفلت لهم ممارستها بصفتهم أفراد ومواطنين داخل المجتمع. ووجهت الدول إلى عمل ما يلزم من تدابير لتأهيلهم مما يجعلهم قادرين على أداء الوظائف والعمل بطريقة طبيعية، وأيضاً ألزمت الدول بتوفير فرص متساوية ومتكافئة لهم. وعدت هذه القواعد الأساس القانوني للسياسات الحكومية فيما يتعلق بتحقيق التكافؤ لذوي الإعاقة. ومن ثم أصدرت الجمعية العامة مجموعة قرارات متتالية لتنفيذ القواعد الموحدة وتحقيق تكافؤ الفرص وألحقتها بقرارات متعلقة بالدمج الكامل لذوي الإعاقة في المجتمع.³

¹ عبد السلام، جعفر. "حق العمل في الإسلام." مجلة المعاملات الإسلامية مج1، ع 3، 2018، ص 12-45.

² علوان، ميس ياسين أحمد. "مراعاة التغيرات في أحكام ذوي الاحتياجات الخاصة." مجلة التراث العلمي العربي مج 21 ع 4، 2024، ص 361 – 386.

³ رحال، سهام، وفيتسي، فوزية. "التكريس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة." المجلة الجزائرية للعلوم – سلسلة آداب وعلوم إنسانية ع7، 2021، ص 80 – 140.

وعلى الرغم من كل هذه المحاولات إلا أنها باءت بالفشل ولم تستطع توفير الحماية المطلوبة، مما استدعى تدخل المجتمع الدولي في القرن الواحد وعشرين بعزيمة وإصرار أكبر، وتمثلت جهودهم في اعتماد الجمعية العامة لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2006 ودخلت حيز النفاذ عام 2008. وتعد هذه الاتفاقية اتفاقية شاملة على المستوى الدولي يتمثل الهدف منها في الارتقاء بحقوق ذوي الإعاقة. وجاءت هذه الاتفاقية معالجة لجميع مواضع النقص التي كانت تشوب الاتفاقيات السابقة حيث اشتملت على جميع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النواحي السياسية والمدنية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية؛ وكل ذلك من أجل توفير الحماية الكاملة لها.¹

وكانت نظرتها للإعاقة لا تقتصر على كونها حالة طبية وإنما كظاهرة اجتماعية حقيقية تتطلب ما يضمن حقوقها خصوصاً حق العمل.²

ونصت الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (27) المعنونة بالعمل والعمالة على أنه يجب على الدول الاعتراف وحماية حق ذوي الإعاقة في العمل ويكون ذلك بالتساوي مع غيرهم، وأن يكون العمل من اختيارهم ووفق لحريتهم وبداخل بيئة عمل متقبلة لهم. وأرشدت الدول الأعضاء إلى مجموعة من الأحكام والإجراءات التي تسهم في تحقيق هذا الحق وحمايته من التمييز في التوظيف بجميع مراحله وأنواعه سواء في القطاع الخاص أو العام بالإضافة إلى ضرورة توفير برامج تدريب وتوظيف³، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وحمايتهم من أي تحرش وإعطائهم المجال للمطالبة بحقوقهم في حال تعرضوا للظلم، وتمكينهم مما لهم من حقوق نقابية وعمالية وعدم منعهم من ممارستها، وتشجيع أصحاب الأعمال على توظيفهم وذلك بإعطائهم الحوافز.⁴

وعالجت الاتفاقية مسألة التمييز على أساس الإعاقة في المادة الخامسة بأن حظرت التمييز وأوجبت على الدول الأطراف تطبيقه بشكل فوري وبتفعيل كل ما يكفل هذا الحق من إجراءات، مثل:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة في كل ما يتعلق بالتوظيف وإجراءاته من إعلان واستجواب.
- مراجعة المعايير الخاصة بالتوظيف وإزالة أي تمييز غير مباشر والذي من شأنه وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في وضع غير مناسب.
- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص التعيين.

¹ عبد السلام، زروال، مرجع سابق، ص 2.
² كاظم، أزهار صبر. حسين، وليد كاظم. "الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة" مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية مج 35 ع 1، 2019، ص 243 - 257.
³ عبد السلام، زروال، مرجع سابق، ص 7.
⁴ بو شريعة، فاطمة. "حق ذوو الاحتياجات الخاصة في العمل وحمايتهم من المخاطر النفسية والاجتماعية في التشريع الجزائري". مجلة العلوم الإنسانية مج 34، ع 3، 2023، ص 601 - 611.

- حظر التمييز على أساس الإعاقة في كل الشروط الخاصة بالعمالة كساعات العمل والإجازات والأجر،
والحقوق المتصلة بإنهاء الخدمة.

وألزمت الاتفاقية الدول الأطراف بتجهيز ترتيبات تيسيرية معقولة في بيئة العمل، وقد عرفت الاتفاقية بأنها تعديلات وترتيبات ضرورية ومناسبة في ذات الوقت ويحتاج إليها في حالات معينة، بحيث لا تفرض عبء غير ضروري، وتهدف إلى ضمان جميع الحقوق والحريات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينه منها بشكل كامل ومتساوي مع غيرهم. وفي سبيل تنفيذ وتفعيل هذه الترتيبات التيسيرية تضمنها الدول الأطراف في تشريعاتها الوطنية مما يجعل أصحاب الأعمال ومن يقدم أي خدمات ملزمون قانونيًا بها.¹

ومن الجهات الأخرى التي اهتمت بقضية عمل ذوي الإعاقة هي منظمة العمل الدولية بما أن هذا مجال اهتمامها، فأطلقت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الكافلة لحقوق العمال من فئة ذوي الإعاقة؛ وذلك نظرًا لكونهم يتعرضون للتعسف أكثر من العمالة الأخرى. وجاءت اتفاقية "تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم" كأول اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية في عام 1944، وجاءت مؤكدة على إتاحة فرص عمل لذوي الإعاقة وتدريبهم واتخاذ كل التدابير التي تساهم في حمايتهم من التعسف. ثم في عام 1952 نادت اتفاقية "المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي" بأهمية تعاون كل المؤسسات من أجل تشغيل ذوي الإعاقة، ومن ثم في عام 1955 تم إصدار التوصية المتعلقة "بتأهيل وإعادة تأهيل المعاقين المهني" والتي تعتبر القاعدة للتشريعات الوطنية الحالية فيما يتعلق بسن قوانين لحماية ذوي الإعاقة.

وفي عام 1982 تم اعتماد برنامج العمل العالمي الخاص بالمعوقين من قبل الجمعية العامة؛ وذلك نتيجة عن ازدياد وعيها بحاجة ذوي الإعاقة لحماية حقوقهم ومساعدتهم في المشاركة بشكل كامل في الحياة. وسابقًا كان المنهج التقليدي في التعامل مع مشاكل ذوي الإعاقة ينصب على التركيز على التدابير المتعلقة بتأهيلهم فقط، بينما برنامج العمل العالمي انتهج نهجًا جديدًا وذلك بتسليط الضوء على الوقاية من الإعاقة والتحسين من كل ما يتعلق بالتأهيل والتأكيد على قضية مشاركة ذوي الإعاقة المجتمعية مما يساهم في تنميته.²

ومن الجهود المعتبرة على الصعيد الإقليمي الاتفاقية العربية لتأهيل وتشغيل المعاقين في عام 1993 من قبل مؤتمر العمل العربي، وأسست كل توجيهااتها على مبدأ المساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأصحاء وأحقيتهم في العمل، وألزمت الدول في أن تحارب أميتهم وتساهم في تأهيلهم ورفع فرص حصولهم على العمل. وأيضًا ألقت بمسؤولية توفير السياسات المنفذة لهذه المبادئ على الدول وذلك بتضمينها في

¹ القبيلات، حمدي سليمان "حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في القانون الوطني مقارنة بالمعايير الدولية." مجلة الحقوق عدد 4، ج2، 2021، ص 379 - 413.

² حمام، رامي ريمون جورج، مرجع سابق، ص 27 - 29.

تشريعاتها الداخلية وتوظيفهم في القطاعين الحكومي والخاص. حيث أكدت في المادة الثانية على حق ذوي الإعاقة في العمل والتأهيل المهني، وسلطت الضوء في المادة الرابعة على مبدأ تساوي الفرص بين ذوي الإعاقة وباقي العمال.

ومن المبادئ المهمة التي أقرتها الاتفاقية: أهمية وضع كل دولة لسياسة خاصة بتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، على أن تكون شاملة لجميع أصناف ذوي الإعاقة وأن تكفل لهم مبدأ تكافؤ الفرص مع غيرهم من العمالة، بالإضافة لتقديمها خدمات تدريبية تناسب ذوي الإعاقة.

واستمرت العناية بحقوق ذوي الإعاقة على الصعيد الإقليمي حيث أصدر مجلس الجامعة العربية وثيقة العقد العربي للمعاقين الذي ركز على إدماج ذوي الإعاقة في مجال التعليم والعمل، وذلك بحرصه على تأهيلهم وفق احتياجات سوق العمل. بالإضافة إلى تشجيعهم على إنشاء مشاريعهم الخاصة وقدم لهم المنح والقروض وساعدهم في الترويج لبضاعتهم. وسن برامج هدفها الأساسي الاستفادة من خبرات الدول العربية فيما بينها بكل ما يتعلق بتأهيل ذوي الإعاقة. واعتنى بالجانب التشريعي ووجه الدول العربية بأن تفعل النصوص النظامية الموجودة وتطورها مع التركيز على قضية حماية ذوي الإعاقة من الاستغلال بكافة أشكاله.¹

وتعتبر الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري وجميع الجهود السابقة نقلة نوعية ارتكزت على قدسية الكائن الإنساني، نقلت حقوق ذوي الإعاقة من بعد العطف والإحسان إلى بعد الحقوق المستحقة للإنسان. وأن الاعتراف بحقوق فئة ذوي الإعاقة ما هو إلا الخطوة الأولى إلى إبراز قضاياهم وجعلها أولوية.

وكعادة المملكة العربية السعودية دائماً سبقة لمواكبة القضايا المهمة في المجتمع الدولي وحريصة على أن تكون من الدول المتميزة والرائدة في المجال القانوني. وحرصها بحقوق الإنسان يتمثل في النص عليها في النظام الأساسي للحكم في المواد 26 و 27 و 31، ومن المفاهيم التي يعززها النظام الأساسي للحكم المساواة والعدل ومنع التمييز على أساس الإعاقة بجميع صوره. حيث نصت المادة 26 من النظام الأساسي للحكم على أن المملكة تحمي حقوق الإنسان بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية، ثم في المادة 27 كفلت الدولة حق المواطن وأعضاء أسرته في جميع الحالات وضمنتها العجز والمرض، وتكفلت الدولة في المادة 27 أن تسهل مجالات العمل لكل من يقدر على العمل وكفلت لهم ذلك بسنها القوانين الحامية لحقوقهم كعمال. ويدخل في نطاق تطبيق هذه المادة ذوي الإعاقة بحكم أنهم قادرين في جوانب معينة على تأدية الأعمال ولا تعد إعاقته مانعة من فعل متطلبات العمل إذا ما وضعوا في عمل مناسب لقدراتهم. والنص على حقوق الإنسان ومنها حق العمل في الوثيقة الدستورية يجعل منها حقوق دستورية ويصبغها

¹ عزام، صفا عبد الحي محمد. "حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج8، ع3، 2023، ص 1-46.

بمبدأ سمو الدستور مما يجعلها في مقدمة الحقوق ويمنع كل ما يساهم في حرمان أو تعطيل هذا الحق بالإضافة إلى وضع الضمانات لتفعيل هذا الحق.

ولم يكتف المنظم السعودي فيما يتعلق برعاية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالنص عليها في النظام الأساسي للحكم، وإنما وسع الإطار النظامي الكافل لحقوقهم وجاءت الكثير من الأنظمة مراعية لذوي الإعاقة منها: النظام الصحي ونظام الخدمة المدنية ونظام العمل ونظام الإجراءات الجزائية ونظام المرافعات الشرعية ونظام التأمينات الاجتماعية ونظام التقاعد، وهذا التسلسل يوضح لنا حرص المنظم السعودي ورعايته للفرد في جميع مراحل حياته وفي كل الجوانب المتعلقة بحقوقه.

وبالإضافة للأنظمة السابقة التي كانت حقوق ذوي الإعاقة جزء منها، شرع المنظم السعودي أنظمة خاصة بالمسائل المتعلقة بالإعاقة وذوي الإعاقة ومنها اللائحة الأساسية لبرامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وقواعد إثبات العجز الصحي عن العمل واللائحة التنظيمية لمراكز تأهيل المعوقين غير الحكومية وكود البناء السعودي وشملهم في وثيقة حقوق ومسؤوليات المرضى واللائحة التنفيذية لحماية حقوق المسافرين لهيئة الطيران المدني، ويأتي نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة في مقدمة كل هذه التنظيمات بوصفه التشريع الأساسي والمختص بحقوق ذوي الإعاقة.¹

صدر نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) وتاريخ 1445/2/11هـ وقرار مجلس الوزراء رقم (110) وتاريخ 1445/2/6هـ. يتكون النظام من خمس أبواب و33 مادة. وضح النظام التعاريف والمبادئ العامة والأهداف، ووضح حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والخدمات المقدمة لهم، والدعم الاجتماعي والاقتصادي، وذكر المخالفات والعقوبات المترتبة على مخالفة هذا النظام. والمحظورات على الجهات الحكومية. وأرجأ إلى هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة أعمال الفحص والرقابة للمخالفات الصادرة من الجهات الحكومية.²

وتم تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار مجلس الوزراء رقم 244 بتاريخ 1439/5/27هـ، وتعد هي الجهة المسؤولة عن رعاية ذوي الإعاقة بالإضافة إلى كفالة حقوقهم المتعلقة بالإعاقة، وفي سبيل ذلك تقوم بالتنسيق والتعاون مع باقي الجهات. وهي مرتبطة مع وزير العمل في الجوانب التنظيمية.³ وبجانب الجهود المحلية للمنظم السعودي، كانت له مشاركات على الصعيد الإقليمي والدولي فيما يخص حقوق ذوي الإعاقة تمثلت في توقيعه على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري

¹ المنصة الوطنية للخدمات الحكومية، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة GOV.SA |، (تاريخ الزيارة 1446/9/24هـ)

² هيئة الخبراء، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/9/24هـ).

³ المركز الوطني للوثائق والمخطوطات، تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 1439هـ، متاح على، تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 1439هـ، (تاريخ الزيارة 1446/9/24هـ).

الملحق بها بموجب المرسوم الملكي رقم م28 الموافق لعام 2008م بتاريخ 1429/5/22هـ ومعاهدة مراكش المتعلقة بتيسير النفاذ إلى المصنفات المنشورة ليستفيد منها المكفوفين بموجب المرسوم الملكي رقم م109 وبتاريخ 1439/11/5هـ، وانضمامها إلى القانون الاسترشادي الموحد الصادر عن مجلس التعاون الخليجي فيما يخص تمكين ذوي الإعاقة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 212 الموافق لعام 2020م بتاريخ 1442/4/2هـ.¹

المبحث الثالث: التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة

سنتحدث في هذا المبحث عن التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة، وذلك بالتطرق إلى الأساس القانوني الملزم لأصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة في المطلب الأول، ومن ثم التحدث عن واقع توظيف ذوي الإعاقة ومدى التزام أصحاب العمل بذلك في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الأساس القانوني لالتزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة:

سبق القول بأن الحق في العمل من الحقوق الدستورية وذلك لأنه ذكر في النظام الأساسي للحكم والذي يُعد وثيقة دستورية، واستمرت عناية المنظم بهذا الحق حيث نص عليه في أنظمة أخرى أقل درجة مثل نظام الخدمة المدنية ونظام العمل. وجاءت النصوص في الأنظمة العادية ووضعت هذا الحق موضع التنفيذ، وأعطى المنظم السعودي اهتماماً خاصاً بفئة ذوي الإعاقة وحققهم في العمل. وذلك من أجل تطبيق مبدأ العدل والمساواة في العمل كونه من الحقوق الدستورية ولكي لا يفوتهم هذا الحق المقرر لهم، والهدف من العناية بهذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص ليس لأجل توفير وظائفهم لهم فقط وإنما لدواعي أخرى أكثر سمو ورفي، تتمثل في تمكينهم من المشاركة في إنماء الوطن ودفع عجلة التنمية والمساهمة في المجتمع² وتحقيق ذواتهم والاستقلال عن عوائلهم.

وسنستخلص الأساس القانوني الملزم لأصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من نصوص نظام العمل ولائحته التنفيذية ونصوص نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. مع التأكيد على أن نظام العمل السعودي بأكمله وبجميع المواد المنصوص عليها فيه تكون منطبقة على العامل مهما كانت ظروفه وحالته. كما أكدت اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي على أن العاملين من ذوي الإعاقة متساوون مع غيرهم في الحقوق والمزايا التي نص عليها نظام العمل أو اللائحة أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة.³

¹ هيئة حقوق الإنسان، رعاية ذوي الإعاقة، متاح على، هيئة حقوق الإنسان -رعاية ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/9/24هـ).
² أمزيان، محمد. "تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع." مجلة المنبر القانوني ع8، 7، 2015، ص 167-184.

³ م9 / 6 اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها لعام 1440هـ، صادرة بقرار وزاري رقم (70273) 11 / 04 / 1440 هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 4761، بتاريخ 05 / 05 / 1440 هـ.

أتى نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مؤكِّدًا على عدة مبادئ أساسية من ضمنها أن تشمل الأنظمة والسياسات الوطنية وأي برامج وخطط وتصاميم سواء كانت حكومية أم خاصة على متطلبات الأفراد من ذوي الإعاقة؛ مما يساهم في تعزيز وحماية حقوقهم ويضمن حصولهم على جميع الخدمات.¹

وكفل نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حقهم في العمل والتوظيف دون تمييز ووضع هذا الحق موضع التنفيذ بعدة خطوات تمثلت في:

1. وضعه لبرامج توظيف وتدريب مهني وتقني للأشخاص ذوي الإعاقة، وتنفيذه لها لتحفيز كل من جهات العمل الحكومية والخاصة على توظيفهم. ومن الأمثلة على البرامج نطاقات وتوافق وموائمة.

2. واثم بين الأنظمة وبيئات العمل لتحقيق متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يخص حقهم بالعمل.

3. عمل على توفير فرص وظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة بالتكافؤ والتساوي مع غيرهم.²

ثم جاءت المادة 3 من نظام العمل السعودي مقررًا لحق المواطن من ذوي الإعاقة بالعمل وأكدت على مبدأ المساواة حيث نصت على أن العمل حق لجميع المواطنين وأكدت على أن المواطنين متساويين في ذلك الحق دون أي تمييز على أساس السن، أو الجنس، أو الإعاقة، أو أي شكل آخر من التمييز، وحظرت التمييز يشمل جميع مراحل التوظيف بداية من الإعلان عن الوظيفة أو في مرحلة التوظيف أو بعد التوظيف وخلال أداء العمل.³ وجاءت اللائحة التنفيذية للنظام العمل ووسعت نطاق حظر التمييز وذلك بأن منعت التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة.⁴ وأيضًا منعت أن يحرم الفرد ذوي الإعاقة من الوظيفة أو من الترقية فيها أو من الاستفادة من برامج التدريب المهني بسبب إعاقته.⁵

ويستخلص من هذه المواد السابقة أن الفرد من ذوي الإعاقة وباعتباره من المواطنين له الحق في التوظيف بشكل عام، وإذا توافرت فيه شروط ومتطلبات الوظيفة فله الحق فيها ولا يجوز حرمانه منها بسبب إعاقته ويُعد ذلك تمييز على أساس الإعاقة.

وأوجبت المادة الثالثة من نظام العمل السعودي في تحديثها الأخير المساواة في التوظيف بغض النظر عن وجود إعاقة أو عدمها.⁶

¹ م2 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

² م10 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

³ م3 نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 51) 23 / 08 / 1426 هـ، منشور في جريدة أم القرى، العدد 4068، بتاريخ 25 / 09 / 1426 هـ.

⁴ م8 / 9 اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

⁵ م7 / 9 اللائحة التنفيذية لنظام العمل.

⁶ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، توافق: الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017، ص 6.

وتم النص على تعريف مفهوم التمييز على أساس الإعاقة في نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو أي تصرف فيه تمييز أو تقييد أو استبعاد للأشخاص ذوي الإعاقة ويكون أساس هذا التصرف مبني على الإعاقة، ويكون غرضه أو أثره إضعاف أو عدم الاعتراف بكل حقوق الإنسان، أو بعضها، أو ممارستها، أو التمتع بها من قبل ذوي الإعاقة بالتساوي مع غيرهم.¹

وأيضًا أكد نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز على أساس الإعاقة حيث نص على هذا المبدأ صراحة وعده مبدأً أساسيًا.² وحظر على الجهات غير الحكومية عدم التقيد بتحقيق هذا المبدأ والمبادئ الأساسية الأخرى المنصوص عليها في النظام وحرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقوقهم والخدمات التي كفلها لهم النظام، وأيضًا حظر عليهم وضع سياسات يترتب عليها التمييز على أساس الإعاقة بشكل مباشر أو غير مباشر.³ ولضمان عدم مخالفة الجهات غير الحكومية وارتكابها إحدى المحظورات السابقة رتب عليها عقوبات متمثلة في غرامة حدها الأعلى 500 ألف ريال مع إمكانية مضاعفة العقوبة في حال تكرار المخالفة، وأجاز نشر قرار العقوبة على نفقة الجهة غير الحكومية المخالفة وقيد ذلك بجسامة المخالفة وأثرها على المجتمع.⁴ وأعطى نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الاختصاص فيما يتعلق بأعمال الفحص والرقابة على المخالفات لأحكام المادة 25 إلى هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، وأجاز لها تفويض غيرها من الجهات غير الحكومية على أن يكون ذلك تحت إشرافها.⁵

ونصت المادة 23 من نظام العمل السعودي على كل مواطن وصل لسن العمل وتوافرت لديه القدرة والرغبة في العمل أن يقدم طلب بتقييده في قنوات التوظيف مع توضيح معلوماته الشخصية من تاريخ ولادته ومؤهلاته العلمية والأعمال التي سبق وأن زاولها ورغباتها الوظيفية وعنوان سكنه.⁶ وقد وضحت اللائحة التنفيذية لنظام العمل المقصود بالقدرة على العمل وهي الحالة الذي يكون فيها الفرد من ذوي الإعاقة مستوفي لكل الشروط المطلوبة للوظيفة أو العمل المراد شغله، بما في ذلك من متطلبات علمية ومهنية ومهارية وأي متطلبات أخرى تمكنه من أداء عمله.⁷

ويستخلص من المواد السابقة أن المواطن من ذوي الإعاقة له الحق في الوظيفة والتوظيف إذا كان في سن العمل ولديه القدرة على أداء العمل وبإمكانه أن يحقق كل المهام الأساسية المطلوبة منه في الوظيفة.

¹ م 1 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

² م 2 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

³ م 25 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁴ م 26 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁵ م 27 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁶ م 23 نظام العمل السعودي.

⁷ م 3 / 9 اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.

بالإضافة إلى حق الموظف من ذوي الإعاقة في تقييد اسمه في قنوات التوظيف وذلك لضمان حقوقه في الوظيفة.¹

وجاءت المادة 28 من نظام العمل السعودي كافلة لحق ذوي الإعاقة في العمل حيث نصت على "على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح قنوات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى الوزارة بيانًا بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم".²

وتُعد هذه المادة هي المادة الأساسية التي رتبت التزام على صاحب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة. وقد ربط المنظم السعودي نسب توظيف ذوي الإعاقة بالعدد الإجمالي للموظفين في المنشأة وشرط أن يكون الموظف من ذوي الإعاقة الراغب بالحصول على عمل أن يكون قادرًا عليه بالطبع وإذا تخلفت قدرته تخلفت أحييته في العمل هذا. وبالمقابل رتبت هذه المادة حقوق وواجبات ومزايا لصاحب العمل، تمثلت حقوقه في:

1. قدرة صاحب العمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على تأهيل مهني في منشأته وتعيينهم في وظائف متناسبة مع قدراتهم وإعاقتهم.

2. حق صاحب العمل في الاستفادة من قنوات التوظيف حتى يستقطب الباحثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما أُلقت المادة السابقة بواجب على عاتق صاحب العمل متمثل في تزويد الوزارة بكافة المعلومات الخاصة بتوظيف ذوي الإعاقة، حيث عليه أن يزودهم بعدد الوظائف المشغولة من قبل ذوي الإعاقة وأجورهم. وتكمن أهمية هذا الالتزام ما يترتب عليه من تواصل بين الوزارة وأصحاب العمل وتفعيل دور الوزارة الرقابي عليهم، وأيضًا حتى يمكن أصحاب العمل من تحصيل المزايا المقررة لهم مقابل توظيفهم لذوي الإعاقة وتحقيقهم النسب المطلوبة والمنصوص عليه في النظام. ويجب على العامل من ذوي الإعاقة أن يتأكد من أن بياناته الأساسية الخاصة بوظيفته مقيمة لدى الوزارة؛ حتى يضمن ما يترتب على الوظيفة من حقوق وواجبات.³ وقد ألزمت اللائحة التنفيذية لنظام العمل أصحاب العمل بأن يحتفظوا بالبيانات الخاصة بالعاملين من ذوي الإعاقة في المنشأة وألزمهم بالإفصاح عنها إذا ما طلبت من مفتشي

¹ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، توافق: الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017، ص 7.

² م 28 نظام العمل السعودي.

³ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، توافق: الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017، ص 7 و 24.

العمل.¹ وجعلت على مفتشي العمل مسؤولية التحقق من أوضاع العاملين من ذوي الإعاقة في المنشآت وذلك من حيث طبيعة عملهم وأعدادهم ونوعية الترتيبات والخدمات التيسيرية المقدمة لهم في زيارتهم التفتيشية.²

وأوضحت المادة 25 من النظام دور الوزارة الرقابي والواجبات المقررة على صاحب العمل فيما يتعلق بالمعلومات الواجب تزويد الوزارة بها بشيء من التفصيل، حيث نصت على أن من واجب كل صاحب عمل أن يرسل إلى الوزارة:

1. بيان يوضح فيه الوظائف الشاغرة والوظائف المستحدثة وماهيتها ونوعها ومكانها ومقدار الراتب المخصص لها، وماهية الشروط المطلوبة لكل وظيفة على أن يكون ذلك خلال مدة لا تزيد عن 15 يوم من تاريخ شغورها أو استحداثها.

2. إشعار يوضح فيه صاحب العمل ما اتخذته فيما يتعلق بتوظيف المواطن المرشح من قبل قناة التوظيف، على أن يكون ذلك الإشعار خلال 7 أيام من اليوم الذي تم تسليم خطاب الترشيح فيه.

3. بيان فيه معلومات العمالة لديه، أسمائهم وأعمارهم وجنسياتهم والوظائف أو المهن التي يزاولونها والأجور التي يقبضونها، وفي حال كان الموظف غير سعودي يضيف رقم رخصة عمله وأي بيانات أخرى تحددها اللائحة.

4. تقرير يوضح فيه حالة العمل وطبيعته والظروف الخاصة فيه، وتوقعات السنة التالية لتاريخ التقرير من ناحية الزيادة والنقصان في الأعمال.

5. توقيت إرسال البيانات فيما يتعلق بالمادة 3 و4 يكون في شهر محرم من كل عام.

وتُعد هذه المادة من المواد التي تكفل حق ذوي الإعاقة بالعمل؛ حيث إنها تساعد في المطابقة ما بين طلبات أصحاب الأعمال وطلبات العمال من ذوي الإعاقة ويكون ذلك بالمطابقة بين مهام العمل المطلوبة مع مهارات العامل من ذوي الإعاقة. حصول صاحب العمل على المزايا واستفادته منها متوقف على التزامه بتحقيق واجبه في تقديم البيانات المنصوص عليها في المادة السابقة إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وفي حال لم قصر في القيام بواجباته لن يستطيع الاستفادة من الخدمات والمزايا المقدمة من قبل الوزارة مثل برنامج نطاقات وموامة وقادرون وتوافق وبرامج الدعم الأخرى.³

¹ م 9 / 9 اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.
² م 9 / 12 اللائحة التنفيذية لنظام العمل السعودي.
³ وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، توافق: الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017، ص 10.

وعد نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن أي فعل ترتب عليه إهمال لذوي الإعاقة أو حرمانهم من أي حق من حقوقهم أو كان فيه أي صورة من صور الإساءة أو الاستغلال أو الاستهزاء بهم يُعد مخالف لأحكام النظام.¹ وتُعد النيابة العامة هي الجهة المختصة بالتحقيق في المخالفة ورفع الدعوى أمام المحكمة ذات الاختصاص.²

ورتب عليه عقوبة السجن لمدة أقصاها سنة أو غرامة أقصاها 250 ألف ريال ويمكن ترتيب العقوباتين معاً، وبالإمكان مضاعفة العقوبة إذا كان الشخص من ذوي الإعاقة طفل أو مسن، وأعطى المنظم المحكمة المختصة صلاحية الحكم بعقوبة بدلاً عن السجن في حال كان ذلك أصلح لذوي الإعاقة.³ وأيضاً من صلاحيات المحكمة أن تضمن ملخص الحكم النهائي النشر، ويكون النشر في صحيفة محلية أو أكثر تصدر في مكان إقامة المخالف أو بأي وسيلة أخرى مناسبة بالتناسب مع الفعل المخالف من حيث نوعه وجسامته وتأثيره. ويكون النشر على نفقة المخالف.⁴

المطلب الثاني: مدى التزام أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة:

تُعد قضية التوظيف قضية عالمية يعاني منها الشباب في كل العالم، وتزداد هذه القضية صعوبة وتعقيداً لدى الأشخاص ذوي الإعاقة. ورغم تعدد النصوص القانونية الكافلة لحق ذوي الإعاقة في العمل إلا أن نسبة البطالة مازال عالية في هذه الفئة. وتشير الإحصائيات في المملكة العربية السعودية بأن نسبة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل تقدر بـ 12،4% وفق إحصائية عام 2022م. وأظهرت إحصاءات الإعاقة لعام 2023 على أن نسبة العاملين بأجور -ممن تجاوز سنهم 15 - تعادل نسبة 13،8%، مما يبين أن النسبة زادت عن عام 2022⁵، ولكن مازالت تُعد هذه النسبة قليلة.

وجاءت التشريعات العربية متفاوتة فيما يخص النصوص التي نظمت أحكام تشغيل ذوي الإعاقة والنسب الإلزامية؛ تبعاً لتفاوت أعدادهم في كل دولة.⁶ إذ حدد قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003 النسبة الإلزامية بـ 5% وأيضاً حددت الجهات الملزمة بتوظيف ذوي الإعاقة على سبيل الحصر، القطاع العام ووحدات الجهاز الإداري والهيئات العامة ومن القطاع الخاص أصحاب العمل الذين يشغلون 50 عاملاً فأكثر.⁷

¹ م 2/21 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

² م 24 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

³ م 2/22 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁴ م 23 نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

⁵ الهيئة العامة للإحصاء، نشرة إحصاءات الإعاقة لعام 2023 متاح على، الإحصاءات، (تاريخ الزيارة 27 / 9 / 1446هـ).

⁶ خيال، رفعت السيد رمضان. "حق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات العربية". مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 6، ع 1، 2020، ص 1-20.

⁷ وهو ما استقر عليه القضاء انظر في ذلك: الطعن رقم 14043 لسنة 82 جلسة 08 / 02 / 2018، المبادئ القانونية التي قررتها الدوائر العمالية في جلساتها اعتباراً من 1 / 3 / 1945 م وحتى 3 / 3 / 2019، متاح على، (تاريخ الزيارة 10 / 10 / 1446 هـ).

وحدد المنظم السعودي النسبة الإلزامية فيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بـ 4% وربطها بعدد العمال في المنشأة فاشتراط أن يكون عدد العمال يتجاوز 25 عامل وأن تكون طبيعة العمل قابلة لتشغيل ذوي الإعاقة وأن يكون الفرد من ذوي الإعاقة الراغب في العمل مؤهل مهنيًا.¹ وأكد البنك المركزي على أهمية رفع نسبة الموظفين من ذوي الإعاقة والمؤهلون مهنيًا والوصول إلى النسبة التي حددها النظام على الأقل، ووجه إلى توفير كل ما يحتاجونه من وسائل مساندة ولازمة لأدائهم العمل.² وبحسب القرار الوزاري رقم (3249) بتاريخ 1438/3/9 هـ يتم احتساب العامل من فئة ذوي الإعاقة العامل بالمنشأة والمسجل فيها مقابل 4 عمال سعوديين؛ مما يحفز المنشأة على التوظيف – وتطبيق برنامج نطاقات – وذلك في حالة حصلت المنشأة على شهادة مواعمة. وإذا لم تحصل المنشأة على شهادة مواعمة فسيتم احتساب العامل من ذوي الإعاقة بعاملين سعوديين وبعد مضي عام يخفض على عامل سعودي واحد. واقتصر القرار الوزاري على المنشآت العملاقة والكبيرة والمتوسطة واستثنى المنشآت الصغيرة التي تحوي على أقل من 50 عاملاً.³

وبالإضافة إلى النصوص القانونية التي سنّها المشرع لكفالة حق ذوي الإعاقة بالعمل، أطلق العديد من المبادرات والبرامج التي تساعد في تفعيل هذا الحق وتكون حلقة وصل بين أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في العمل. حيث تضمنت رؤية المملكة 2030 استراتيجية وطنية وضمنتها حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وارتكزت هذه الاستراتيجية على عدة ركائز من ضمنها التعليم والعمل والتوظيف، ومن أهم البرامج الاستراتيجية التي تضمنتها الرؤية "برنامج التحول الوطني" والذي يهدف إلى التميز في الأداء للجهات الحكومية ويعزز من الإمكانيات الاقتصادية.

وشاركت هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بمواءمة استراتيجياتها المؤسسية مع رؤية المملكة 2030 وتوجهاتها المتعلقة بذوي الإعاقة بطرق مباشرة وغير مباشرة. ومن إسهاماتها المباشرة ضمن دورها المؤسسي والوطني: مشاركتها في "برنامج التحول الوطني" بتمكين اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مما يساهم في تمكينهم اقتصاديًا وتوفير فرص عمل ملائمة وعادلة لهم، بالإضافة إلى مشاركتها في "برنامج تنمية القدرات البشرية" بتحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم وذلك بتقديمها خدمات تعليمية ذات جودة عالية وتصمم مسارات تعلم مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة تساعد على التكيف.⁴

¹ م 28 نظام العمل السعودي.

² تعميم رقم (43070746) لعام 1443 هـ.

³ مواعمة، مميزات شهادة مواعمة، متاح على، Mowaamah، (تاريخ الزيارة 1446/9/28 هـ).

⁴ هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الملف التعريفي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، متاح على، <https://apd.gov.sa/web/content/21044?unique=cfccde8e9498ee1fdc0b25d442348d0e907a06ac&download=tr> ue، (تاريخ الزيارة 1446/9/27 هـ)، ص 12.

وقامت وزارة الموارد البشرية في إطار تطبيقها لبرنامج التحول الوطني بتحديد عدة أهداف وإطلاق عدة برامج وضمنت أهدافها تمكين إدماج ذوي الإعاقة في سوق العمل،¹ حيث أطلقت برنامج توافق الذي يقوم بدعم أصحاب الأعمال في توظيفهم لفئة ذوي الإعاقة، وذلك بتقديمه دعماً إضافياً للمنشآت بنسبة 10% بالإضافة إلى أجور الموظفين والموظفات المواطنين من فئة ذوي الإعاقة، والدعم المقدم فيما يخص أجورهم يبدأ من 30% وقد يصل إلى 50% من مقدار الأجر الشهري للعامل. ويهدف برنامج توافق إلى تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، تطوير بيئات العمل حتى تكون مواءمة لاحتياجات ذوي الإعاقة؛ مما يمكنهم من الحصول على فرص عمل مناسبة لهم ولقدراتهم ومؤهلاتهم.²

وأيضاً أطلقت الوزارة برنامج مواءمة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من حقهم في العمل وذلك بتوفير فرص عمل مناسبة لهم، ومساعدتهم بكافة الأدوات والتسهيلات. وحفزت منشآت القطاع الخاص بأن تطور بيئات العمل فيها لتتناسب مع احتياجات ذوي الإعاقة، ويكون ذلك وفق المعايير والاشتراطات المحددة وبالتالي تتمكن المنشآت من الحصول على الترخيص اللازم لتوظيفهم. وقد تجاوز عدد المنشآت التي حصلت على شهادة مواءمة 2000 منشأة من القطاع الخاص والحكومي، وفي مقدمتها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وهيئة حقوق الإنسان.³ وكان لهذه المبادرات السابقة المدرجة تحت المبادرة الرئيسية مبادرة التحول الوطني دور فعال ومميز في زيادة نسب العاملين من ذوي الإعاقة وتمكينهم في سوق العمل، حيث ارتفعت نسبة توظيفهم من 7.70% إلى 12% في عام 1442 هـ.⁴

ولقياس مدى التزام أصحاب العمل بالمادة السابقة سنستعين باستبانة أجرتها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة تحت عنوان "إدماج ذوي الإعاقة في العمل"⁵، حيث تعكس هذا الاستبانة جزء من الواقع الفعلي لقضية توظيف ذوي الإعاقة. وجاءت هذه الاستبانة كجزء من السياسات الحكومية التي تحد من مشكلة البطالة المتفشية في فئة ذوي الإعاقة، ولتسهيل حصولهم على فرص عمل وتعزيز بيئات العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم. وهدفت الاستبانة إلى معرفة المعوقات والتحديات التي تعيق من إدماجهم في

¹ وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، برنامج التحول الوطني، متاح على، برنامج التحول الوطني | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، (تاريخ الزيارة 1446/9/27 هـ).

² وكالة الأنباء السعودية، اقتصادي / "هدف": برنامج "توافق" يدعم أصحاب الأعمال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير بيئة عمل شاملة ومواءمة لهم. متاح على، اقتصادي / "هدف": برنامج "توافق" يدعم أصحاب الأعمال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير بيئة عمل شاملة ومواءمة لهم، (تاريخ الزيارة 1446/9/28 هـ).

³ هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الملف التعريفي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، متاح على، <https://apd.gov.sa/web/content/21044?unique=cfcde8e9498ee1fdc0b25d442348d0e907a06ac&download=tr> ue، (تاريخ الزيارة 1446/9/27 هـ)، ص 15.

⁴ وكالة الأنباء السعودية، تقرير مبادرات التحول الوطني تمكن ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل ورفع نسبة العاملين من 7.70% إلى 12%، متاح على، تقرير / مبادرات "التحول الوطني" تمكن ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل ورفع نسبة العاملين من 7.70% إلى 12%، (تاريخ الزيارة 1446/9/27 هـ).

⁵ هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الأبحاث المنشورة، تحليل استبانة إدماج ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية، 2022، متاح على، الأبحاث | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، (تاريخ الزيارة 1446/8/27 هـ).

بيئة العمل، وتعيق الاستفادة من قدراتهم البشرية في بناء الوطن. بلغت عدد المشاركات في الاستبانة 491. وسنذكر أبرز النتائج التي توصلت لها الاستبانة والمتعلقة بموضوع دراستنا:

- **الحالة الوظيفية:** أوضحت الاستبانة أن 50% من المشاركين لا يعملون في الوقت الحالي، وتم تقسيمهم إلى فئتين 17% لا يعملون حاليًا وسبق لهم العمل بينما 33% لا يعملون حاليًا ولم يسبق لهم العمل من قبل. وبلغ عدد العاملين من ذوي الإعاقة 46% حيث إن 7،7% منهم يعملون بدوام جزئي أو لحسابهم الخاص، والمتقاعدين 7%.¹
- **القطاع التابع له العامل من ذوي الإعاقة:** أوضحت الاستبانة أن 61% من العاملين يعملون في قطاع خاص وكان هو المتصدر من بين باقي القطاعات، تلاه القطاع الحكومي حيث بلغت نسبة العاملين فيه من المشاركين بالاستبانة 35%، و4% يعملون في قطاع شبه حكومي.²
- **مدى الاحتياج إلى أدوات داعمة ومساعدة:** أوضحت نتائج الاستبانة أن 47،9% من ذوي الإعاقة بحاجة إلى أدوات مساعدة أثناء عملهم. وتنوعت أدوات الدعم والمساندة، ولكن كانت الأجهزة الإلكترونية هي الأكثر طلبًا بنسبة 95% والمرتبة الثانية ساعات عمل مرنة بنسبة 79% ثم مكاتب ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة 20%.³
- **الوظائف التي تقدموا إليها الأشخاص ذوي الإعاقة:** أوضحت الاستبانة أن 174 شخص من أصل 491 تقدموا لأكثر من وظيفة، و113 شخص تقدموا لوظيفة واحدة فقط، و151 شخص لم تتاح لهم فرصة التقديم على أي وظيفة.⁴
- **تنوع فرص العمل المعروضة:** صوت 64% شخص من ذوي الإعاقة بـ لا وأيدوا أنه لا يوجد تنوع فرص في الأعمال المعروضة عليهم، بينما صوت 9% منهم بـ نعم وأيدوا وجود تنوع، وفي المقابل صوت 27% بوجود تنوع إلى حد ما.⁵
- **دوافع العمل:** أشارت نتائج الاستبانة على أن 45،6% يعملون بدافع حاجتهم إلى دخل، و21،8% يعملون لأن العمل يتمتعهم بحياة كريمة ولأنه حق لكل إنسان، و2،4% لحاجتهم للبقاء نشيطين طوال الوقت.⁶

¹ المرجع السابق، ص 7 و 8.

² المرجع السابق، ص 15.

³ المرجع السابق، ص 16 و 17.

⁴ المرجع السابق، ص 17.

⁵ المرجع السابق، ص 18.

⁶ المرجع السابق، ص 20.

- القطاعات الأكثر دعمًا على المستوى الوظيفي والمعنوي: أشار المشاركون في الاستبانة بنسبة 51% إلى أن القطاع الحكومي هو القطاع الأفضل في الدعم للأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة. ثم أشار 37% من المشاركين بأن جميع القطاعات داعمة لهم. بينما صوت 7% للقطاع الخاص و3% للقطاع الحكومي، ونسبة 2% بأنه لا يوجد قطاع داعم.¹
- مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل: صوت الأشخاص من ذوي الإعاقة المتواجدين على رأس العمل حاليًا أو سبق وعملوا في الماضي، بنسبة 26% على تواجد غيرهم من ذوي الإعاقة في بيئات العمل المحيطة بهم وأجاب 41% بعدم تواجد غيرهم من ذوي الإعاقة في بيئات العمل المحيطة بهم، و33% لم يستجيبوا للسؤال.²
- مدى إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية: أشارت نتائج الاستبانة إلى أن 86،6% من الأشخاص ذوي الإعاقة على دراية بالمهام المتعلقة بوظيفتهم ومسؤوليات فريق العمل، و4% فقط ليسوا على دراية بها.³
- مواجهة مشاكل في إنجاز مهام العمل: أشارت نتائج الاستبانة إلى أن 79،6% من الأشخاص ذوي الإعاقة بعدم مواجهتهم أي مشكلة في خلال أدائهم لمهام عملهم في بيئة العمل، بينما أشار 7% منهم بمواجهتهم لمشاكل في إنجاز مهام عملهم.⁴
- مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لهم في سبيل تسهيل عملهم: أوضحت الاستبانة إلى أن 55،3% موافقون على أن العمل يقوم بتوفير وسائل المساعدة التي تسهل العمل، وفي الجانب الآخر 23،4% صوتوا بأن عملهم لا يوفر لهم أي تجهيزات مساعدة من شأنها تسهيل عملهم.⁵
- مدى الرضا عن تجربة الوظيفة الحالية: أوضحت الاستبانة أن 66،9% راضون عن تجربتهم الوظيفية الحالية.⁶

وهذه الإحصائيات تعطينا صورة حقيقية عن واقع تشغيلهم وعن مدى التزام أصحاب العمل بتوظيفهم. ويتضح لنا من الاستبانة السابقة وبقية المعلومات التي جمعها الباحث أثناء إعداد هذه الدراسة أن هناك فجوة بين الواقع العملي ونصوص النظام التي حمت حق العمل لذوي الإعاقة، فالواقع العملي مازال متأخرًا وبشكل كبير في مجال تمكين ذوي الإعاقة من حقهم في العمل. والنصوص القانونية يلزمها المزيد من

¹ المرجع السابق، ص 24.

² المرجع السابق، ص 25.

³ المرجع السابق، ص 27.

⁴ المرجع السابق، ص 27 و 28.

⁵ المرجع السابق، ص 30.

⁶ المرجع السابق، ص 38.

التعديلات مثل أن تحدد الوظائف التي يقدر على أدائها العامل من ذوي الإعاقة مما يضيق من صلاحيات صاحب العمل في التوظيف، وأن تحدد عقوبات على المنشآت غير الملتزمة بالنسب الإلزامية لتوظيف ذوي الإعاقة، وعلى الجهات الحكومية زيادة الوعي بالبرامج والمبادرات التي تطلقها حتى يتمكن ذوو الإعاقة من معرفتها والاستفادة منها. حيث أظهرت الإحصائيات أن 64% من ذوي الإعاقة المشاركين بالاستبانة السابقة لم يكن لديهم أي علم ودراية بالبرامج والمبادرات التي تخص توظيفهم.¹

الخاتمة

تناولت الدراسة حق ذوي الإعاقة في العمل في أربع مباحث، ابتدأت الدراسة بمبحث تمهيدي وُضِحَ فيه المقصود بالأشخاص ذوي الإعاقة ومتى تم الاعتراف بهم في الأوساط الدولية، ثم تم التحدث عن عملية التأهيل المهني لهم وحقوقهم في العمل في المبحث الأول. ثم تحدث المبحث الثاني عن الضمانات من الناحية الشرعية والقانونية التي كفلت لهم حقهم في العمل، وأخيرًا جاء المبحث الثالث موضح للأساس القانوني الملزم لأصحاب العمل في مسألة توظيف ذوي الإعاقة ووضح مدى التزامهم بتوظيف ذوي الإعاقة.

النتائج

1. عرف نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الشخص ذو الإعاقة بأنه كل شخص لديه قصور أو اضطراب في أحد الوظائف النفسية، أو العقلية، أو الذهنية، أو الحسية، أو الجسدية والتي قد تحول دون مشاركته بشكل كامل وفعال في المجتمع وأيضًا قد تؤثر على طريقة تعامله مع التحديات.
2. تم الاعتراف بفئة ذوي الإعاقة على الصعيد الدولي ووضع تنظيم خاص بهم في عام 1975 حين أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان الخاص بحقوق المعاقين.
3. أقرت الشريعة الإسلامية منظومة متكاملة لضمان حقوق ذوي الإعاقة وكفلت لهم الكثير من الحقوق بنصوص شرعية من القرآن الكريم والسنة النبوية، وورد عن النبي صلى الله عليه وسلم العديد من القصص في تمكينه لهذه الفئة من حقوقهم.
4. جاءت العديد من الاتفاقيات الدولية والإقليمية ضامنة لحقوقهم، كما أن المنظم السعودي كفل لهم حقوقهم ونص عليها في العديد من الأنظمة الداخلية وعلى رأسها النظام الأساسي للحكم مما صبغه بصيغة دستورية.
5. أن التأهيل المهني يلعب دورًا مهمًا في تطوير مهارات وقدرات الفرد من فئة ذوي الإعاقة ويدعم من جاهزيته لسوق العمل، وأن غياب عملية التأهيل المهني أو قصورها يقف عائقًا من تمكينهم من حقهم في العمل.

¹ المرجع السابق، ص 22.

6. يمكن تحديد إطار للأحكام القانونية المتعلقة بحق العمل لذوي الإعاقة في المواد 2 و3 و10 و23 و28 من نظام العمل السعودي والمادة 9 من اللائحة التنفيذية والفقرات التابعة لها، والمواد 1 و2 و10 و21 و27 من نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
7. ألزمت المادة 28 من نظام العمل السعودي أصحاب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة بنسبة 4% في حال تجاوز عدد العمال في المنشأة 24 عامل وكانت طبيعة العمل تمكنه من توظيف ذوي الإعاقة.
8. أظهرت الإحصائيات بأن عدد العاملين من ذوي الإعاقة قليل جدًا مما يوضح أن أصحاب العمل غير ملتزمين بتوظيف ذوي الإعاقة وتحقيق النسب الإلزامية في نص المادة 28 من نظام العمل السعودي.
9. توصلت الدراسة إلى أن المواد التي عالجت مسائل وأحكام توظيف ذوي الإعاقة غير كافية؛ لأنها لم تمكنهم من حقهم في العمل بشكل كامل.

التوصيات

1. نوصي المنظم السعودي بتعديل النصوص النظامية وترتيب عقوبات على مخالفي الأنظمة وغير الملتزمين بالنسب المحددة فيما يخص توظيف ذوي الإعاقة.
2. نوصي وزارة العمل بالتشديد على المنشآت في توفيرهم للأدوات الداعمة والمساندة ومواءمة بيئة العمل بما يتناسب مع حاجات ذوي الإعاقة.
3. نوصي الجهات الحكومية بتطوير عملية التأهيل المهني وزيادة عدد البرامج والمراكز التي تقدمها وتضمينها في المدارس والمراكز التعليمية.
4. نوصي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بزيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة بالبرامج والمبادرات المقدمة من قبلهم، وتوفير عدد أكبر من الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة مع الحرص على تنوعها.

قائمة المراجع

1. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/ 28) وبتاريخ: 1429/05/22هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 4307، بتاريخ 23/06/1429هـ.
2. أخرجه البخاري (13)، وأخرجه مسلم (45) باختلاف يسير.
3. أمير، محمد. "الحق في العمل في ضوء القانون الدولي والتشريع الوطني." مجلة الفقه والقانون ع 115، 2022.
4. أمزيان، محمد. "تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع." مجلة المنبر القانوني ع8، 7، 2015.

5. الانسي، عبد السلام حمود غالب. "حماية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بين الفقه الإسلامي والقانون – دراسة مقارنة." المجلة الدولية للدراسات القانونية والفقهية المقارنة ع4، ج1، 2023.
6. بو شريعة، فاطمة. "حق ذوو الاحتياجات الخاصة في العمل وحمايتهم من المخاطر النفسية والاجتماعية في التشريع الجزائري." مجلة العلوم الإنسانية مج34، ع3، 2023.
7. تعميم رقم (43070746) لعام 1443هـ.
8. جوج، كابري. "مكانة ذوو الاحتياجات الخاصة في السنة النبوية." مجلة القرآن والسنة للتعليم والاحتياجات الخاصة ع4 ج2، 2020.
9. حمام، رامي ريمون جورج. "الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني" رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2023، ص17.
10. حنفي، علي عبد النبي محمد. "توظيف ذوي الإعاقة: التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل." مجلة البحوث التربوية والنوعية ع1، 2020.
11. خيال، رفعت السيد رمضان. "حق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات العربية." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج6، ع1، 2020.
12. الدواس، رناد، حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي (دراسة تحليلية مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2021م.
13. الديسي، محمد خليل. "حق الإنسان في العمل في الإسلام." هدي الإسلام مج56، ع5، 2012.
14. رحال، سهام، وفيتسي، فوزية. "التكريس القانوني الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة." المجلة الجزائرية للعلوم – سلسلة آداب وعلوم إنسانية ع7، 2021.
15. رواه أحمد وغيره بإسنادٍ صحيح.
16. الزبيدي، عبد الباسط علي جاسم. "حق العمل والتعليم في الشريعة والقانون." مجلة الرافدين للحقوق ع30، 2016.
17. سيف الدين، ساري زين الدين مهدي. "حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الإسلام." مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور ع5، الإصدار 12، 2020.
18. عبد السلام، جعفر. "حق العمل في الإسلام." مجلة المعاملات الإسلامية مج1، ع3، 2018.
19. عبد السلام، زروال، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار اتفاقية الأمم المتحدة، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، 2015.

20. عزام، صفا عبد الحي محمد. "حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 8، ع 8، 2022.
21. عزام، صفا عبد الحي محمد. "حماية الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية: دراسة مقارنة بين القانون الدولي والقوانين المصرية والسعودية." مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية مج 8، ع 3، 2023.
22. علوان، ميس ياسين أحمد. "مراعاة التغير في أحكام ذوي الاحتياجات الخاصة." مجلة التراث العلمي العربي مج 21 ع 4، 2024.
23. عمرين، منال يحي عيسى، وغريب، ريم بنت محمود بن حمد. "واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل." مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع 37، 2025.
24. العنيزات، صباح حسن حمدان. "تأهيل الأفراد ذوي الإعاقة من منظور إسلامي." مجلة التربية ع 154، ج 1، 2013.
25. القبيلات، حمدي سليمان "حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في القانون الوطني مقارنة بالمعايير الدولية." مجلة الحقوق عدد 4، ج 2، 2021.
26. القحطاني، محمد. "اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (دراسة حالة مدينة الرياض)."، الجامعة الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2017.
27. القضاة، أحمد مصطفى علي. "أحكام ذوي الإعاقة في الإسلام." هدي الإسلام مج 59، ع 5، 2015.
28. كاظم، أزهار صبر. حسين، وليد كاظم. "الحماية القانونية لحق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة" مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية مج 35 ع 1، 2019.
29. اللائحة التنظيمية للبرامج الاجتماعية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (691) 1445/08/17 هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 5023، بتاريخ 27 / 08 / 1445 هـ.
30. اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها لعام 1440 هـ، صادرة بقرار وزاري رقم (70273) 11 / 04 / 1440 هـ، منشورة في جريدة أم القرى، العدد 4761، بتاريخ 05 / 05 / 1440 هـ.
31. لخياط، فاطمة أبو بكر، "ذوي الإعاقة" الاحتياجات الخاصة": الواقع والمأمول. "المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة ع 14، 2020.

32. المبادئ القانونية التي قررتها الدوائر العمالية في جلساتها اعتباراً من 1 / 3 / 1945 م وحتى 3 / 3 / 2019، متاح على، المبادئ القانونية التي قررتها الدوائر العمالية في جلساتها اعتباراً من 1945/03/01 وحتى 2019/3/03.
33. مدخلي، عاصم بن محمد بن منصور. "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في النظام السعودي: دراسة مقارنة." مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية مج 10، ع2، 2022.
34. المركز الوطني للوثائق والمخطوطات، تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 1439هـ، متاح على، تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 1439هـ.
35. المصري، صباح، أساسيات البحث القانوني، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الرياض، 1440 هـ، ص 101- 106.
36. معجم اللغة العربية المعاصر، متاح على،
<https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9.?.>
37. ملش، أميمة محمد علي. "برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: المعوقات ومتطلبات التطوير: دراسة ميدانية بإحدى مراكز التأهيل المهني بدولة الإمارات العربية المتحدة." المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية ع 24، 2021.
38. المنصة الوطنية للخدمات الحكومية، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة | GOV.SA.
39. مواءمة، مميزات شهادة مواءمة، متاح على، Mowaamah.
40. موزاوي، علي. "حدود مساهمة المؤسسات الاقتصادية في جهود الدولة لأجل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة." مجلة قانون العمل والتشغيل مج 8، ع1، 2023.
41. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، جهود المؤسسة في تدريب ذوي الإعاقة في المناطق للعام 1444هـ، متاح على، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني تتولى تأهيل أكثر من 1059 من الأشخاص ذوي الإعاقة في العام 2022م.
42. موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مقال تعريف الإعاقة، متاح على،
<https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/articles/64421>
43. نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م / 51) 23 / 08 / 1426 هـ، منشور في جريدة أم القرى، العدد 4068، بتاريخ 25 / 09 / 1426 هـ.
44. نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صادر بالمرسوم الملكي رقم (م/27) 11/02/1445 هـ، منشور في جريدة أم القرى، العدد 4997، بتاريخ 23/02/1445هـ.

45. هيئة التحرير. "اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة." مجلة الجنان لحقوق الإنسان ع 9,10، 2016.
46. هيئة الخبراء، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على، نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
47. الهيئة العامة للإحصاء، نشرة إحصاءات الإعاقة لعام 2023 متاح على، الإحصاءات.
48. هيئة حقوق الإنسان، رعاية ذوي الإعاقة، متاح على، هيئة حقوق الإنسان -رعاية ذوي الإعاقة.
49. هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الأبحاث المنشورة، تحليل استبانة إدماج ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية، 2022، متاح على، الأبحاث | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
50. هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، التنمية المستدامة: مبادرات ومشاريع تحقق الاستدامة، متاح على، أهداف التنمية المستدامة | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
51. هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الملف التعريفي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، متاح على،
<https://apd.gov.sa/web/content/21044?unique=cfccde8e9498ee1fdc0b25d442348d0e907a06ac&download=true>.
52. هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، الإحصائيات، متاح على، الإحصائيات | هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
53. وزارة الصحة، دليل خدمات وزارة الصحة لذوي الإعاقة، متاح على،
<https://www.moh.gov.sa/awarenessplatform/VariousTopics/Pages/Disability.aspx>.
54. وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، توافق: الدليل الاسترشادي لمواد نظام العمل ومواد اللوائح التنفيذية لتوضيح الحقوق والواجبات لتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، 2017.
55. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، برنامج التحول الوطني، متاح على، برنامج التحول الوطني | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
56. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، متاح على،
<https://www.hrsd.gov.sa/empowering-people-special-needs>.
57. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة، متاح على، وضع استراتيجية وطنية لذوي الإعاقة | وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
58. وكالة الأنباء السعودية، تقرير مبادرات التحول الوطني تمكن ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل ورفع نسبة العاملين من 7،70% إلى 12%، متاح على، تقرير / مبادرات "التحول الوطني" تمكن ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل ورفع نسبة العاملين من 7.70% إلى 12%.

59. وكالة الأنباء السعودية، اقتصادي/ "هدف": برنامج "توافق" يدعم أصحاب الأعمال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير بيئة عمل شاملة ومواءمة لهم. متاح على، اقتصادي/ "هدف": برنامج "توافق" يدعم أصحاب الأعمال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير بيئة عمل شاملة ومواءمة لهم.