

الرقابة على أصحاب العمل في تشغيل ذوي الإعاقة
وفقاً للتشريع الإماراتي

د. بشار طلال المومني أستاذ القانون المدني المشارك – جامعتي خورفكان (كلية الشريعة والقانون) والشارقة (كلية القانون)	الباحثة : عائشة سعيد علي علال النقبى ماجستير قانون خاص كلية القانون/ جامعة الشارقة
--	--

يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من الإهمال والتهميش على مدار قرون عدة، فقد عاملهم المجتمع على أنهم فئة من الدرجة الثالثة ولم يؤمن بقدراتهم، وقد مرّ موضوع الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة بعدة مراحل على مر العصور، حيث واجهوا الكثير من القتل والنهب في عصور ما قبل الميلاد إلى أن جاء الإسلام واعتنى بهم، وقرّر حقوقهم إلا أنه على الرغم من ذلك بقي التهميش المتعمد على مدار عقود طويلة في العصر الحديث ولكنهم حاربوا ودافعوا عن حقوقهم حتى تم توقيع إتفاقية دولية شاركت فيها عدد من الدول العربية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٦م.

وقد أصبح المعاقون الآن يشكلون فئة كبيرة وهامة في المجتمع لذا أصبح من الضروري إعطاؤهم كافة حقوقهم سواء في التعليم أو الرعاية الصحية أو حقهم في العمل، كغيرهم من المواطنين والبحث عن السبل والوسائل وإيجاد الحلول لدمج تلك الفئة في المجتمع، والاستفادة من قدراتهم بدلاً من تهميشهم، لذا فقد قامت العديد من الدول بسن وتشريع قوانين خاصة بهذه الفئة.

ومن المعلوم أن جميع الأشخاص سواء طبيعيين أو معاقين لهم أحقية في العمل، فالعمل هو الذي يكسب للإنسان أهميته في المجتمع، فبدون العمل لا يمكن للشخص النجاح تحقيق ذاته وإثبات قدراته ومهاراته، والأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارهم فئة في المجتمع ذات طابع خاص، ولها قدرات خاصة فقد أولت العديد من الدول اهتماماً كبيراً بذلك.

ومن بين تلك الدول الإمارات العربية المتحدة فقد قامت بتغيير مسمى هذه الفئة من ذوي الإعاقة إلى أصحاب الهمم وذلك تكريماً لجهودهم الخاصة في المساهمة في العديد من الإنجازات ومواجهة الكثير من التحديات والتغلب عليها في الميادين المختلفة بالدولة وحفظاً لكرامتهم وعدم الإساءة إليهم، كما قدمت لهم بعض التسهيلات في المجال الخاص بالصحة والتعليم والعمل وأيضاً أعطتهم الفرصة للتدريب والتهيئة للعمل وكذلك التوظيف بغرض دمجهم في المجتمع، كذلك أعطت الإمارات المواطنين أصحاب الهمم حق تكافؤ الفرص في التوظيف في كلا القطاعين العام والخاص، كما صدقت على إتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد صدر أول قرار يخص حق المعاقين في العمل بالإمارات عام ٢٠٠٦م وهو القانون الاتحادي رقم ٢٩، أيضاً صدر القانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٤ والذي يختص بحماية حقوق المعاقين في إمارة دبي، وأخيراً قرار مجلس الوزراء رقم ٤٣ لسنة ٢٠١٨ والذي يختص بدعم ذوي الهمم كما أطلقوا عليهم في العمل.

وبالتالي يتضح لنا مدى الدور الفعال والأهمية القصوى التي تبديها دولة الإمارات العربية المتحدة لهذه الفئة من المجتمع، وهو ما نلقي الضوء عليه في هذا البحث من جهود مبذولة من الدولة ممثلة في السلطة التشريعية والجهود المبذولة من حكومة دولة الإمارات في هذا الشأن.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة بأنه رغم وجود دراسات بحثت في تشغيل ذوي الإعاقة وأخرى تبحث بحماية ذوي الإعاقة، إلا أننا لم نجد - في حدود علم الباحثين - دراسة عملية تبحث في ضمانات ذوي الإعاقة في العمل في التشريع الإماراتي خاصة والقوانين الأخرى عامة، الأمر الذي سنعمل جاهدين في هذه الدراسة لتحقيقه وصولاً للغاية العملية المنشودة، وإنصافاً لهذه الفئات من المجتمع، عن طريق تحديد كيفية الرقابة على أصحاب العمل في تعاملهم معهم وكشف آليات تشغيلهم.

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى مجموعة من الأهداف، تمثلت في الآتي:

- ١- التطرق للقوانين الإماراتية وتعديلاتها والتي تمنح المعاقين الحق في العمل.
- ٢- تحديد آليات تشغيل ذوي الإعاقة وكيفية تشغيلهم بما يناسب احتياجاتهم.
- ٣- تقييمنا لعمل ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- ٤- وضع توصيات قد تفيد المشرع في إلزام أصحاب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة.
- ٥- التعريف بطريقة تأهيل وتدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة وأماكن تأهيلهم قبل التعيين.

إشكالية الدراسة:

يظهر التساؤل الجوهرية الذي تحاول الدراسة الإجابة عليه في التالي:

ما هي الوسائل الفعالة للرقابة على أصحاب العمل لضمان تشغيل ذوي الإعاقة بما يضمن عدم تعرضهم للظلم أو العنصرية أو التمييز؟

ومحاولة الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

ما هي العوائق التي تمنع من إدماج ذوي الإعاقة في المجتمع؟ وتحديد آلية تأهيل واندماج المعاقين بالمجتمع؟ وما دور المنظمات الأهلية والدوائر الحكومية لضمان تشغيل ذوي الإعاقة؟ وما هي المؤسسات المعنية بتنظيم عمل ذوي الإعاقة بدولة الإمارات؟

منهجية الدراسة:

أ- منهج الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي كأحد مناهج البحث العلمي، لاستقراء قانون دولة الإمارات في مجال الرقابة على أصحاب العمل في تشغيل ذوي الإعاقة والتعليق عليه حسب وجهة نظرنا. حيث نقوم في هذه الدراسة بنظر موضوع الرقابة على أصحاب العمل في تشغيل ذوي الإعاقة دراسة توضيحية في ظل القانون الإماراتي من عدة جهات، للوصول للنتائج المرجوة من وراء هذه الدراسة.

ب- خطة الدراسة:

قام الباحثان بتقسيم خطة الدراسة إلى مبحثين، عولج في المبحث الأول آلية الرقابة على أصحاب العمل في تشغيل ذوي الإعاقة، في حين تم تخصيص المبحث الثاني لمعالجة آلية عمل ذوي الإعاقة.

المبحث الأول: آلية الرقابة على أصحاب العمل في تشغيل ذوي الإعاقة

تمهيد وتقسيم:

إنّ ذوي الإعاقة هم جزء أصيل من أي مجتمع، ذلك أن هذه الفئة وإن كانت تحتاج معاملة خاصة، إلا أنهم يملكون حقوقاً مثل غيرهم من الأصحاء. وبالتالي فإن منظمات المجتمع الدولي وعلى رأسهم الأمم المتحدة قد أوصت بالاهتمام بهذه الفئة، ومنه نالت اهتمام دول العالم وخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة.

ونجد أن دولة الإمارات العربية المتحدة تسعى لتوفير فرص توظيف متكافئة وعادلة للمواطنين من أصحاب الهمم (ذوي الإعاقة) في القطاعين العام و..اص. وينص القانون الاتحادي المتعلق بذوي الإعاقة على حقهم في العمل، وشغل الوظائف العامة، ولا تشكل إعاقتهم أي عائق للترشيح والاختيار للعمل، مع مراعاة الكفاءة للالتحاق بالعمل عند الاختيار^(١).

كما منع قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي، كل ما من شأنه التمييز بسبب الإعاقة بين الأشخاص، ويؤدي إلى إضعاف تكافؤ الفرص أو كل ما يمس بالمساواة للحصول على وظيفة أو الاستمرار فيها مع التمتع بالحقوق الناشئة عنها^(٢).

١ أنظر م ١٦ من قانون اتحادي إماراتي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦م، بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة، المعدل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩م بشأن حقوق المعاقين.

٢ م ٤ من مرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١م، الصادر بتاريخ ٢٦ أكتوبر لسنة ٢٠٢١م. الذي سيبدأ العمل به بتاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٢م. وبموجب مفاد المادة ٧ مكرر من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته: كان النص مطلقاً دون تحديد للشخص ذوي الإعاقة من غيره، بمنع التمييز بين الأشخاص بما يؤدي إلى إضعاف تكافؤ الفرص للحصول على الوظيفة على أساس المساواة.

لذلك نتناول في هذا المبحث كيفية الرقابة على تشغيل ذوي الإعاقة (المطلب الأول)، لضمان عدم تعسف أرباب العمل ضدهم وضمان وصولهم إلى حقوقهم المشروعة في التوظيف والمعاملة الوظيفية اللائقة. وكذلك نعالج رقابة المنظمات غير الحكومية (المطلب الثاني) وفق التالي:

المطلب الأول: الرقابة على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل الاتفاقية الدولية لسنة ٢٠٠٨ والبروتوكول الاختياري.

تمهيد وتقسيم:

إن الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يشكلان الضمانة الحقيقية والمرجع الأصلي لتوطيد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وحقهم في المساواة، وتكافؤ الفرص، وشغل المواقع المختلفة.

وفي سعي الأمم المتحدة^(٣) لمراقبة التزامات الدول في مجال حماية حقوق الإنسان بشكل عام، يأتي نظام التقارير للدول والشكاوي للأفراد والدول على حد سواء كإطار للالتزامات أطراف اتفاقيات حقوق الإنسان من خلال إنشاء لجان متخصصة بموجب الاتفاقيات الدولية أو من خلال القرارات، ويمكن أن نشير إلى أن نظام اللجان تقريباً مرتبط بكل اتفاقية في مجال حقوق الإنسان سواء العامة أو الخاصة^(٤) وفي هذا الصدد سنقوم بدراسة آليات الرقابة التي جاءت بها الاتفاقية الدولية لذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري من أجل مراقبة التزامات الدول في مجال احترام حقوق الإنسان للمعاقين.

أ - اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

أشارت الاتفاقية الدولية لذوي الإعاقة في المادة ٣٤ منها إلى إنشاء لجنة معنية بحقوق ذوي الإعاقة وهي تتكون من ١٢ عضواً في البداية لتصل بعدها ١٨ عضواً كحد أقصى أثر تطور عدد الدول المصادقة على الاتفاقية ويتم انتخاب أعضاء اللجنة من طرف الدول الأعضاء في الاتفاقية مدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة مع الأخذ بعين الاعتبار

وهو ما أكدته قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م بموجب المادة التاسعة منه باعتبار العمل حق لكل مواطن إماراتي دون تفریق بين شخص معاق، وشخص آخر.

٣ أُنظر حول الآليات الدولية للرقابة على التزامات الدول في مجال حقوق الإنسان سواء كانت هاته لاتفاقيات ذات المضمون العام والخاص المعنية بحقوق الإنسان: عبد العزيز قادري، حقوق الإنسان في القانون الدولي "المحتويات والآليات"، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، ٢٠٠٣. ص وما بعدها.

٤ للتفصيل حول إجراءات انتخابات أعضاء اللجنة وعلاقتها مع الهيئات المتخصصة وأجهزة الأمم المتحدة أنظر المواد ٣٨ - ٣٧ - ٣٤ من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

التمثيل المتوازن بين الجنسين ومشاركة الخبراء مع تمثيل مختلف الحضارات والنظم القانونية والسياسية^(٥) وتتولى الوظائف المنصوص الآتية:

ب- دراسة التقارير:

تتلقى اللجنة المعنية بحقوق ذوي الإعاقة تقارير دورية من الدول الأعضاء حول وضعية حقوق المعاقين فيها ومدى التزامها بالاتفاقية وذلك كل أربع سنوات على الأقل، أو بطلب من اللجنة التي تنظر في هذه التقارير وتشعر الأعضاء بتقدمها في حالة التأخر مع إجازتها للجمهور في هذه الدول، وإمكانية طلب المشورة من الهيئات والصناديق المتخصصة في هذا الصدد.

ج- النظر في الشكاوى:

تتلقى اللجنة المعنية بحقوق ذوي الإعاقة طبقاً للبروتوكول الاختياري للاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة البلاغات من الأفراد أو مجموعات الأفراد الذين يدعون أنهم تعرضوا إلى انتهاكات لحقوقهم في هذا الصدد على أن تكون هذه البلاغات وفق شروط تستشف من المادة ٠٢ وذلك بمفهوم المخالفة بحيث يكون البلاغ معلوماً غير مجهول ولا يتضمن إساءة أو تعسف لاستعمال الحق أو سبق النظر فيه من طرف اللجنة أو محل دراسة، بالإضافة إلى استيفاء مقدم البلاغ إلى اللجنة طرق الإنصاف الداخلية، ومدعم ببراهين تفيد الانتهاك، كما يأخذ بعين الاعتبار تاريخ نفاذ هذا البروتوكول من أجل النظر في البلاغات. يتم النظر في البلاغات في حالة استيفاء جميع الشروط باتخاذ إجراءات حددها البروتوكول الاختياري محل الدراسة

د- إجراء تحقيق:

في حالة تلقي اللجنة معلومات موثقة تشير إلى ارتكاب دولة ما انتهاكات خطيرة يجوز للجنة أن تدعو الدول إلى التعاون في دراسة هذه المعلومات بتقديم ملاحظات إلى اللجنة، ويمكن بعد ذلك أن تعين أحد أعضائها لإجراء تحقيق وتقديم تقرير عاجل وقد يشمل التحقيق زيارات، وبعد النتائج المثلول إليها يتم إحالتها للدولة المعنية لتقديم تعليقها في مدة ستة أشهر^(٦).

المطلب الثاني: رقابة المنظمات غير الحكومية.

٥ للتفصيل حول إجراءات عمل اللجنة بعد قبولها البلاغات واستفائها الشروط وإجراء التحقيق في انتهاكات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة راجع: البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

٦ عمر سعد الله، المنظمات الدولية غير الحكومية في القانون الدولي المعاصر بين النظري التطبيق، الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، ٢٠٠٩، ص، ١٢ ما بعدها.

تمهيد وتقسيم:

كانت النظرة سابقاً تجاه ذوي الإعاقة سلبية، تركز على تهميشهم واقصائهم، ومحاولة الخلاص منهم. إلا أن هذه النظرة سرعان ما تغيرت وتبدلت في ظل الوعي المجتمعي المتزايد، وابرار المواثيق الدولية التي تهتم بهذه الفئة من الناس، والسعي نحو إنصافهم وتحقيق الضمانات الكافية لحمايتهم في اطار المبدأ الأساسي القائم على الحق في المساواة.

وقد تم تأسيس العديد من المنظمات غير الحكومية التي تعنى بشؤون الأشخاص المعاقين والتي تقوم بالدفاع عن حقوق المعاقين بتصنيفاتهم المختلفة الصم البكم المعاقين حركياً وغيرهم ومنها الذي تأسس سنة ١٩٥١ بروما في إيطاليا سنة ١٩٥١ و المنظمة الدولية للمعاقين وغيرها مما لها اتصال بحماية المعاقين^(٧).

بالإضافة إلى عمل الأمم المتحدة تلعب المنظمات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة دوراً بارزاً في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختصاصاتها^٨ وهي على الأخص: المنظمة الدولية للصحة O.M.S التي تقوم بالتركيز على الأشخاص المعاقين في الجانب الصحي، ومنظمة الأمم المتحدة الطفولة والأمومة UNESCO وهي تركز على صحة الأمهات والأطفال خاصة في مجال التعليم وبالأخص المعاقين، بالإضافة إلى جملة من الآليات التحفيزية منها إعلان الجمعية العامة لسنة ١٩٨١ سنة الدولية للمعوقين في إطار موضوع " المشاركة الكاملة والمساواة كما قامت الجمعية العامة بإنشاء صندوق إنمائي للأمم المتحدة ، وذلك لتوجيه انتباه المجتمع الدولي الى حالة المعوقين واحتياجاتهم وكانت النتيجة لذلك إصدار برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين في ٣ ديسمبر سنة ١٩٨٢، وإنشاء صندوق الأمم المتحدة للتبرعات لصالح الإعاقة، للتفصيل حول مسيرة الأمم المتحدة في وضع آليات لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويتفق الباحثان مع من يرى بأن تهميش ذوي الإعاقة، يؤدي إلى اضطرابات في المجتمع، بينما ادماجهم من خلال التشغيل في القطاعين العام، والخاص، ينهض بهم، ويشجعهم ويقوي النسيج المجتمعي^(٩). خاصة متى أحسنا معاملتهم،

٧ للتفصيل حول عمل هذه المنظمات وجهودها في مجال حقوق الإنسان للأشخاص المعاقين أنظر: المواقع الإلكترونية الرسمية للمنظمات غير الحكومية المعنية بالأشخاص المعوقين:

www.lfhoh.org الفيدرالية الدولية للمعاقين سمعاً.

www.Wfdaf.org الفيدرالية الدولية لصم.

www.wfdb.org الفيدرالية الدولية للمكفوفين والصم.

www.dpi.org المؤسسة الدولية للمعوقين.

www.handicap-international.org المنظمة الدولية للمعاقين.

⁸ Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V., Career management strategies of people with disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445, 2014.

⁹ أكنيدى عبد المنع، ذوي الاحتياجات الخاصة بين الحق والتوظيفوشرط السلامة البدنية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، عدد ٢ لسنة ٢٠١٣م، ص١٣٥. منشور عبر موقع دار المنظومة، آخر زيارة: 20/11/2021. وللمزيد من

وأشعرناهم بكيانهم ودورهم المهم في المجتمع، ومكافأة من يتميز في عمله منهم، لا أن نعطيهم الأجر أو الراتب عطفاً ومجاملة لهم.

المطلب الثالث: واقع الحماية القانونية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

تمهيد وتقسيم:

إن أي استراتيجية سواء على المستوى الدولي أو الوطني يجب أن تترافق مع الوقوف على أهم العوائق التي تقف في وجه الضمانات اللازمة لحماية المعوقين والحفاظ على حقوقهم خاصة وأن الاتجاه السائد يفرض الخروج من المقاربة الإنسانية المعتمدة على الإحسان والرعاية إلى المقاربة الحقوقية التي تستند على اللتزامات التي يفرضها القانون على الأفراد والمؤسسات من أجل إعطاء ديناميكية تشجع حماية الأشخاص ذوي الإعاقة.

ونتناول هنا واقع حماية الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق التطرق الي عوائق الاندماج وآفاق حماية حقوقهم.

الفرع الأول: عوائق الاندماج لدى الأشخاص ذوي الإعاقة:

تشكل العوائق المختلفة حجر الأساس في وضع الآليات المناسبة للتكفل بالمعوقين وذلك لوجود الصعوبات المختلفة، والتي تتنوع بين المتصلة بشخصية الأشخاص ذوي الإعاقة^(١٠) والتمثلة في وجود بعض الفئات التي ليس لها القابلية على الاندماج الاجتماعي مما يجعل ذلك يؤثر على آليات الحماية المتوفرة، كما أن العجز وتحديد نسبته من طرف اللجان الطبية يعتبر عائقاً في تكيف المعوق مع الاحتياجات المتوفرة لديه خاصة في مجال التوظيف والتعليم،^{١١} أما على المستوى التشريعي فإن أغلب القوانين المتصلة بالتكفل بالمعوقين تجد إشكاليات متعددة في كيفية تطبيقها، خاصة وأن القوانين الأساسية في غالب الأحيان نصوص تنظيمية لشرحها وتحديد كيفية تطبيقها مما يتسبب في بقاء صدورها أو تأخرها.

كما يرى الباحثان أن المشرع قد يعمد إلى وضع نسب معينة لتشغيل الأشخاص المعوقين في المؤسسات المختلفة، وأن عدم تحديد نسبة واضحة في بعض القوانين: كالقانون الإماراتي، بخلاف القانونين الأردني والمصري،

التفاصيل حول التطور التاريخي للنظرة لذوي الإعاقة، الجالودي عبد الله عبد الكريم، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة جرش، الأردن، لسنة ٢٠١٤م، ص١٧-٧. منشور عبر موقع دار المنظومة، آخر زيارة 2021-12-1.

١٠ بن عيسى أحمد، "الآليات القانونية الدولية والوطنية لحماية الأشخاص المعاقين" مداخلة غير منشورة بالملتقى الدولي حول التكفل بالأشخاص المعاقين بالجزائر، أيام ٢٥-٢٤ نوفمبر ٢٠١١، جامعة الجزائر ٠٢، الجزائر.

¹¹ Lee, B. A., & Newman, K. A., Employer responses to disability: Preliminary evidence and a research agenda. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8(3), 209, 1995.

لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين الخاص، والعام، يشكّل عائقاً تشريعياً في اندماج هذه الفئة من الأشخاص مع بيئات العمل المختلفة.

حيث حدّدها المشرع الأردني بنسبة ٤% (١٢). بينما جاء المشرع المصري وحدّدها بنسبة ٥% من عدد العاملين على الأقل، الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشؤون العمل، والجهات الإدارية التابعة لها (١٣).

علماً بأن القانون الإماراتي الاتحادي المتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة، منح مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص تحديد نسبة الوظائف التي تخصص لذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين العام والخاص (١٤).

وهناك من يرى أن النص المتعلق بانفاذ تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص الإماراتي جاء عاماً، ولم يحدد نسبة واضحة لتشغيل مثل هذه الفئة من الأشخاص، شأنه في ذلك شأن قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي، ولم يبيّن آلية تشجيع أصحاب العمل لتشغيلهم في القطاع الخاص (١٥). وآخرون يرون بأنه كان من الأولى تقييد صاحب العمل بعدد في توفير فرص عمل لهذه الفئة، مراعاة لمصلحتهم وتسهيلاً عليهم في إيجادها عند تقديم الطلب وتوافر شروطه، وهو لا يؤثر على أداء المنشأة لعملها وتحقيقها للغرض الذي أنشئت من أجله (١٦).

ويقترح الباحثان على المشرع الإماراتي الاقتداء بالقانونين الأردني والمصري في تحديد نسبة واضحة في تشغيل ذوي الإعاقة، وهو ما يساعد في اندماجهم في بيئة العمل في القطاعين العام والخاص، وتشجيع أصحاب العمل على تشغيلهم بمنحهم حوافز معينة، كالعدم المالي والإعفاء الضريبي.

الفرع الثاني: آفاق الحماية القانونية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

١٢ بموجب م ٤ من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١م، متى كان عدد العاملين أكثر من خمسين عاملاً. وشخص واحد متى كان عدد العاملين أكثر من خمس وعشرين عاملاً وأقل من خمسين عاملاً.

١٣ بموجب قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بإلزام الجهات الحكومية، وغير الحكومية، وكل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بهذه النسبة المذكورة.

١٤ من القانون الاتحادي الإماراتي رقم ٢٩ لعام ٢٠٠٦م في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

١٥ أيمن محمد زين، والحاج محمد الحاج الدوش، تشغيل أصحاب الهمم في القطاع الخاص في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٨، السنة الثامنة، لسنة ٢٠٢٠م، ص ٢٣٨.

١٦ عدنان سرحان، وعلي أحمد مهداوي، ويوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الشارقة، الطبعة الأولى، لسنة ٢٠١٢م، ص ١٠٠.

إن مقتضيات التكفل بالأشخاص ذوي الإعاقة تقضي تضافر الجهود والتعاون في جميع المجالات، وذلك من خلال تطوير آليات الاندماج الاجتماعي والنفسي من خلال المراكز المتخصصة التي تعتمد على الدراسات والبحوث التطبيقية الناجحة وربطها بالجامعات ومعاهد البحث العلمي ليتم الاستفادة من هذه التجارب.

و لقد أصبح الإطار التشريعي المتصل بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، غير مواكب للتطورات التي تعيشها هذه الفئة خاصة ما يتعلق بالمساعدة الاجتماعية والتأمين الصحي الذي هو مدمج في إطار قانوني عام وغير معرف به، مما يستوجب سن قوانين خاصة لفئة المعاقين سواء ما تعلق بآليات الإدماج الاجتماعي والتشغيل وإن كان وجود مرسوم تنفيذي لسنة ١٩٨٢ إلا أنه غير مفعلاً إلى حد بعيد مما يستوجب إصدار تشريع جديد لتشغيل المعاقين، بالإضافة لإعطاء الجانب الطبي إطاره القانوني لخصوصية الملفات الطبية للأشخاص المعاقين لذلك فقد أصبح السعي لإصدار التشريعات التنظيمية في فترات قصيرة لتكون متواكبة لاحتياجات المعاقين.

كما أن وضع سياسة تضامنية عن طريق التشريع أصبح أولوية لا بد منها،^{١٧} وذلك للخروج من سياسة الرعاية والإحسان إلى إطار قانوني حقوقي يعطي للأشخاص المعوقين حقوقهم ويفرض التزامات، وذلك من خلال مستويين أولها: المجتمع من خلال آليات الوعي والثقافة التضامنية، واتجاه ثان يتصل بالإدارة والهيئات ومؤسسات الدولة من أجل خلق بيئة تضامنية متكاملة.

ولتحقيق الحماية الكافية برأي الباحثين، فإنه ينبغي ضرورة تفعيل الرقابة على تشغيل ذوي الإعاقة في دولة الإمارات خاصة، من خلال مفتشي العمل، وإحالة المخالف من أصحاب العمل بعد ثبوت مخالفته لشروط تشغيل هذه الفئة إلى القضاء^(١٨)، سواء بالامتناع عن التشغيل، أو عدم التشغيل للنسبة التي تحددها بعض القوانين كالقانون الأردني والمصري، أو الفصل التعسفي.

وتطبيقاً لذلك صدرت بعض الأحكام القضائية في الأردن توضح الرقابة القضائية الفعلية على عدم تشغيل هذه الفئة وفق النسب المحددة، أو بالامتناع عن تشغيلهم حسب الأصول. منها قضية تم رفعها أمام محكمة صلح جزاء جنوب عمان، تتلخص وقائعها أنه بتاريخ 2021-5-30 وأثناء ممارسة مفتشي العمل لمهام وظيفتهم الرسمية، وتفتيشهم على

¹⁷ Premeaux, S. F., Impact of applicant disability on selection: The role of disability type, physical attractiveness, and proximity. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 291, 1995.

^{١٨} لقد تمّ البحث في قواعد البيانات، كدار المنظومة عن أحكام قضائية إماراتية حول الرقابة على تشغيل ذوي الإعاقة (فلم نجد)، وتواصلنا مع بعض الجهات الإماراتية لتزويدنا بأحكام قضائية تمسّ هذه الفئة، سواء بالامتناع عن التشغيل، أو الرقابة على عملهم، أو الفصل التعسفي لهم أثناء العمل، فلم يتمّ تزويدنا بأي حكم قضائي إماراتي، وقد يكون السبب في ندرة أو قلة الأحكام القضائية الإماراتية بهذا الخصوص، التسوية الودية وحل النزاعات من خلال لجان خاصة في الوزارة، دون إحالتها للقضاء. ورغم ذلك تمّ الرجوع إلى الأحكام القضائية الإماراتية في القضايا العمالية عامة التي لم تفرق بين الشخص المعاق وغيره، وخاصة في مجال إنهاء العمل تعسفاً. ولجاناً إلى القضاء الأردني والمصري لتدعيم الأفكار وموضوع البحث تحقيقاً للفائدة المرجوة.

شركة عمران مول، تبين لهم مخالفة المشتكى عليها لنص المادة ١٣ من قانون العمل الأردني، بعدم تشغيل النسبة القانونية من الأشخاص ذوي الإعاقة، رغم تجاوز عدد العمال لخمسين عاملاً، وعدم تجاوز النسبة ٤%، فتم ضبط المخالفة. ووجدت المحكمة أن ما قامت به الشركة المشتكى عليها يشكل عدم تشغيل النسبة القانونية من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومخالفة لأحكام المادة ١٣ من قانون العمل، وبالنتيجة صدور الحكم بالإدانة بالفعل غير المشروع^(١٩). وفي قضية أخرى مشابهة تم إدانة شركة الفلك لصناعة الألبسة لعدم تشغيلها أشخاص من ذوي الإعاقة وفق النسب المحددة في القانون ومخالفة المادة ١٣ من قانون العمل الأردني^(٢٠).

وفي قضية ثالثة، تم إدانة المشتكى عليها، شركة النميره للأملح المختلطة، في شكوى صادرة من مديرية تفتيش الكرك بعد قيام منظمي الضبط بجولة تفتيشية خلال وقت عملهم الرسمي، وضبط المخالفة المتمثلة بعدم استخدام عمال معوقين ما نسبته ٤% من ذوي الإعاقة حسب نص المادة ٦ من قانون التنمية الاجتماعية، وبدلالة المادة ١٣ من قانون العمل الأردني، والمادة ٤٨/ب من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧م. التي تضمنت عقوبة عدم التزام المنشأة أو صاحبها بتعيين النسبة المقررة من الأشخاص ذوي الإعاقة، حدتها بالغرامة ثلاثة آلاف دينار أردني (٣٠٠٠ د.أ) ولغاية خمسة آلاف دينار أردني (٥٠٠٠ د.أ)، وتطبيق قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على هذه الواقعة^(٢١).

وينفق الباحثان مع الأحكام السابقة كونها طبقت القانون تطبيقاً سليماً، بعد ثبوت المخالفة وفق ضبط المخالفة المبرز في القضية، الصادر من مفتشي العمل وفق مهام عملهم، وهو ما يشكل حماية فعلية، ورقابة قضائية عملية على تشغيل هذه الفئة.

وفي قضايا أخرى لم يثبت أمام القضاء الأردني - رغم صدور قرار حكم محكمة الصلح بالادانة بمخالفة أحكام قانون العمل م ١٣ منه، بعدم تشغيل النسبة المحددة، وأحكام قانون حقوق المعاقين^(٢٢) امتناع شركة معجزة العصر

١٩ أنظر الحكم القضائي العمالي الأردني رقم ٥٠٧٦ لسنة ٢٠٢١م، الصادر عن محكمة صلح جزاء جنوب عمان، بتاريخ 29-7-2021. والمنشور عبر موقع قرارك، نقابة المحامين الأردنيين النظاميين.

٢٠ أنظر الحكم القضائي العمالي الأردني رقم ٢٦٠٧ لسنة ٢٠١٨م، الصادر عن محكمة صلح جزاء الكرك، بتاريخ 19/12/2018 منشور عبر الموقع السابق ذاته.

٢١ أنظر الحكم القضائي العمالي رقم ٨٢٨ لسنة ٢٠١٨، الصادر عن محكمة صلح جزاء الغور الصافي، بتاريخ 17-12-2018، منشور عبر الموقع السابق نفسه.

٢٢ حكم غيابي بالادانة والمخالفة، صادر عن محكمة صلح جزاء الرمثا، رقم ٢٠١٧/٢٠١، تاريخ الحكم الغيابي ٢٥/١/٢٠١٧.

لصناعة الألبسة عن تشغيل ذوي الياقة وفق النسبة المحددة ٤% من عدد العاملين الكلي الموجودين في الشركة وفقاً للحكم الصادر عن محكمة بداية جزاء الرمثا بصفتها الاستئنافية (٢٣).

وبالمقابل فإن القضاء المصري كان له الدور الفعال لتحقيق الحماية الكافية في الرقابة على تشغيل ذوي الياقة، وإنصاف كلا طرفي العلاقة العمالية، والتحقق من شروط تشغيلهم من عدمها.

وتطبيقاً لذلك قضية تتلخص وقائعها بأن شخص معاق أقام على (شركة...) الدعوى رقم ٣٢٥ لسنة ٢٠١٧م عمال دمنهور الابتدائية بطلب الحكم بتعيينه بإحدى الوظائف الشاغرة بالشركة، والتي رُشِح إليها، مدعياً بأنه حصل على مؤهل كلية أصول الدين جامعة الأزهر، ورشحته مديرية القوى العاملة بالبحيرة بالتعيين ضمن نسبة الـ ٥% باعتباره من المعاقين، إعمالاً للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، فرفضت الشركة تعيينه، فقام برفع هذه الدعوى. التي رفضت من المحكمة. فطعن بالحكم بالاستئناف رقم ٦٩٥ لسنة ٧٣ ق الإسكندرية" مأمورية دمنهور"، وبتاريخ 6/9/2017 قضت المحكمة بإلغاء الحكم المستأنف، وإلزام الشركة بتعيين المعاق بإحدى الوظائف الشاغرة التي تتناسب مع شهادة التأهيل الحاصل عليها. فلم تقبل الشركة بهذا الحكم، وقامت بالطعن به بطريق النقض للخطأ في تطبيق القانون، وأنها كشركة من غير المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، فعرض الأمر على المحكمة في غرفة المشورة (٢٤).

فتبين لمحكمة النقض بأنه رغم أن الشركة لم تكن من المخاطبين بأحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م، إلا أنها بدءاً من تاريخ 19/2/2018 وبصدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م، الذي استحدث أحكاماً جديدة بشأن شروط وضوابط تعيين المعاقين، أصبحت من المخاطبين بأحكام القانون الأخير، وملتزمة بتنفيذه وفق شروط التعيين المتعلقة شهادة تأهيل المعاق، مبيناً فيها نوع ودرجة الياقة، والمهنة، ودرجة التأهيل، ونوع ودرجة الخل ولياقته الصحية. واستندت المحكمة على نصوص القانون بما أفدت به المادة ١٨ منه بوجود توفير الدولة لفرص الإعداد والتدريب الوظيفي للأشخاص المعاقين حسب احتياجاتهم. وكذلك بمفاد نص المادة ٢٠ من ذات القانون بالزام مؤسسات التأهيل والتدريب بتسليم شهادة تأهيل معتمدة من الوزارة المختصة لذوي الياقة الذين تم تأهيلهم. إضافة إلى التزام الدولة بضمان حق هؤلاء الأشخاص في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب ومؤهلاتهم الدراسية، وإعدادهم المهني بموجب مضمون المادة ٢٠ من ذات القانون. وما ألزمته المادة ٢٢ على الجهات الحكومية وغير الحكومية، وكل صاحب عمل ممن يعمل لديه عشرين عاملاً فأكثر بتعيين النسب المحددة في القانون ٥% من عدد العاملين الذين ترشهم الوزارة.

٢٣ القضية الاستئنافية (محكمة بداية جزاء الرمثا بصفتها الاستئنافية)، رقم ٢٦٧/٢٠١٧ تاريخ الحكم ١١/٦/٢٠١٨

٢٤ أنظر الطعن المصري العمالي رقم ١٦٢٨٢ لسنة ٨٧ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة 19/1/2019. منشور عبر

موقع: www.cc.gov.eg/judgments

فإن المعاق لم يستوف شروط التعيين، ولم يثبت لدى المحكمة أن الشركة لم تستوف نسبة التعيين المحددة ٥%، ولا يوجد انحراف في استخدام السلطة، فيكون طلب المعاق في غير محله، وعلى غير سند صحيح من القانون، وأن حكم محكمة الاستئناف الذي قضى بتعيينه يكون معيباً للخطأ في تطبيق القانون، ويوجب نقضه^(٢٥). وهو ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض المصرية في قضايا عمالية مشابهة بذات الطلب وذات النتيجة^(٢٦).

ويتفق الباحثان مع حكم محكمة النقض، الذي جاء متفقاً مع تطبيق القانون، ومدى توافر الشروط اللازمة لتعيين ذوي الإعاقة حسب الأصول، وحسن الرقابة على المحاكم الأدنى درجة في تطبيق القانون، من المحاكم الأعلى درجة.

المطلب الرابع

الجزاء المقررة على أصحاب العمل في حالة الامتناع عن تشغيل ذوي الإعاقة أو إنهاء عملهم

تمهيد وتقسيم:

سبق وبيّنا أن حق العمل لذوي الإعاقة يعتبر حقاً من حقوق الإنسان، يقوم على مبدأ المساواة دون تمييز، ويعطى لهم الحق في تكافؤ الفرص لإيجاد العمل الذي يتناسب ومؤهلاتهم ومقدراتهم، والشروط اللازمة لعملهم.

وقد كفلت عموم تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة حق العمل لجميع الأشخاص بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة. حيث تقرر في نص المادة ٣٥ من الدستور بأن باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف وفقاً لأحكام القانون.

انطلاقاً من ذلك: نبين الجزاءات المقررة على أصحاب العمل حال امتناعهم عن تشغيل ذوي الإعاقة (الفرع الأول)، ونخصص (الفرع الثاني) للبحث في الجزاءات على أصحاب العمل حال إنهاء عمل ذوي الإعاقة وفق التالي:

الفرع الأول: جزاءات الامتناع عن تشغيل ذوي الإعاقة

طرحت دولة الإمارات العربية ورقة بعنوان: "الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة" بينت أن عملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ضرورة ملحة واستكمال أساسي

٢٥ الطعن السابق ذاته.

٢٦ أنظر الطعن المصري العمالي رقم ٦٠٩ لسنة ٨٧ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 19/1/2021. وكذلك الطعن المصري العمالي رقم ٤٧٢٤ لسنة ٨٩ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 19/1/2021. وأيضاً الطعن المصري رقم ١٦٩٥٨ لسنة ٨٨ قضائية، الدوائر العمالية، جلسة 19/1/2021. والطعن المصري العمالي رقم ١٤٤٠ لسنة ٨٩ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 16/2/2021.

منشورة عبر موقع: www.cc.gov.eg/judgments

لعمليات التعليم والتدريب التي تلقوها فيما مضى، ليكتسبوا المهارات التدريبية اللازمة لحصولهم على فرص عمل ونجاحهم فيها، وتبدأ هذه العملية بتقييم قدرات الشخص المعاق لتحديد جوانب القوة والضعف واستثمار القدرات المتوفرة لديه في عملية التدريب، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وميوله، وتعتمد عملية التأهيل المهني في مراحلها التدريبية على تفريد التدريب الذي يتم من خلاله مراعاة قدرات المعاق، وما لديه من سمات شخصية، وتوضع الأهداف التدريبية بما ينسجم مع هذه القدرات^(٢٧).

كما أكدت المادة ١٤ من القانون الاتحادي رقم ١١ لعام ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات التابعة للحكومة الاتحادية على منح المواطنين المؤهلين من ذوي الإعاقة الأولوية في التعيين في الوظائف ذات المهام التي تناسب وضعهم الصحي، على أن يتم تزويدهم بجميع الوسائل الملائمة لتأدية واجباتهم الوظيفية وكذلك تجهيز أماكن عملهم بالوسائل والمتطلبات التي تناسب طبيعة احتياجاتهم الخاصة.

وفي هذا السياق أيضاً كرس القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق المعاقين، حق هذه الفئة في العمل، حيث نصت المادة (١٦) على أن " للمعاق المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الإعاقة في ذاتها عائقاً دون الترشيح و الاختيار للعمل، ويراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل الإعاقة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون^(٢٨).

وضمن القانون المذكور حماية المعاقين من التمييز في بيئة العمل خلال ساعات العمل أو الإجازات والمكافآت ومعاش التقاعد، حيث نصت المادة (١٨) على " تبين التشريعات الصادرة في الدولة للإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل المعاق للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص وساعات العمل والإجازات وغيرها من الأحكام الخاصة بعمل المعاق بما في ذلك الضوابط اللازمة لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد".

وأتاحت المادة ذاتها لوزير الشؤون الاجتماعية باقتراح نسبة الوظائف التي تخصص للمعاقين في القطاعين الحكومي والخاص، مايعتبر إرساءً لنظام الحصص في تشغيل الأشخاص المعاقين ليس في القطاع الحكومي فقط وإنما في القطاع الخاص أيضاً.

وتنظم اللجنة المتخصصة لعمل المعاق المنبثقة عن قانون دولة الإمارات لحقوق المعاقين، تدابير العمل الإيجابي والفعال لتوظيف الأشخاص المعاقين، حيث تمارس اللجنة رسم السياسات اللازمة لعمل المعاق ومتطلبات تحقيق أكبر كفاءة ممكنة مع ضمان استمرارية العمل لأطول فترة وتشجيعاً لعمل الأشخاص المعاقين الحر، تدعم اللجنة المتخصصة

٢٧ الندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون، إعداد طه حسين حسن، دبي: ١٠-١١ يونيو ٢٠٠٩.

٢٨ المادة ١٦ من القانون الاتحادي رقم ١٩ لعام ٢٠٠٦.

لعمل المعاقين المعاقين المؤهلين لإنشاء مشاريع ذات جدوى ومردود اقتصادي، وتوفير المعلومات عن المنح والقروض الميسرة المتاحة وسبل الحصول عليها، إضافة إلى تشجيع وتوجيه القطاع الخاص لتدريب وتأهيل وتشغيل المعاقين مع تقديم الدعم المناسب، وذلك ضمن توفير الفرص للمعاق للحصول على الخدمات المفتوحة للتدريب الوظيفي والمهني.

وقد نص القانون الاتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦ المادة (١٦) على أن لصاحب الاحتياجات الخاصة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الاحتياجات الخاصة في حد ذاتها عائقاً دون الترشيح والاختيار للعمل، ويُراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للإلتحاق بالعمل الاحتياجات الخاصة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون المادة (١٧).

كما يجوز للوزارة التعاقد مع جهات أخرى لتنفيذ مشاريع لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ويحدد الوزير الشروط والأحكام والضوابط اللازمة لذلك.

وتنص المادة (١٨) على أن تُبين التشريعات الصادرة في الدولة الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل صاحب الاحتياجات الخاصة للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص، وساعات العمل والإجازات وغيرها من الأحكام الخاصة بعمل صاحب الاحتياجات الخاصة بما في ذلك الضوابط اللازمة لانتهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد.

حيث أكد المشرع الإماراتي على ذلك من خلال إلزام المنشأة بمراعاة حقوق المعاقين من المواطنين في حصولهم على عمل يتوافق وقدراتهم ومؤهلاتهم. ومنع رد طلب توظيفهم متى كانت العاقلة لا تمنعهم من العمل^(٢٩).

كما تراقب وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية أصحاب العمل من خلال مفتش العمل المعين حسب الأصول، لضمان حسن تطبيق النصوص التشريعية، والتنظيمية، وكل ما يخص العمل والأجور، والسلامة في بيئة العمل. وحال ضبط المخالفة وثبوتها، يقوم المفتش بكتابة محضر ويحال إلى الوزارة لاتخاذ ما يلزم من إجراءات بحق المخالف^(٣٠).

وبذلك لا بدّ من تحقق مجموعة من الشروط متى توافرت، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتمتع أن تشغيل ذوي العاقلة: تتمثل بأن يتقدم الشخص المعاق بطلب يعلن من خلال رغبته في العمل، وأن يكون الشخص مقدّم الطلب مواطناً، وأن يكون صاحب الطلب معاقاً، وتوافر العمل الملائم لمؤهلات الشخص المعاق وقدراته^(٣١).

٢٩ أنظر م(١،٢) من القرار الوزاري الإماراتي رقم ٢٧٥ لعام ٢٠٠٦م.

٣٠ م١٧٤ من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الاماراتي.

٣١ للمزيد من التفاصيل أنظر عدنان سرحان، وعلي أحمد المهداوي، ويوسف عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي، مرجع سابق، ص ٩٨-١٠٠. بشار طلال المومني، ومحمد الزواهره، السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث

وهناك من يرى أن المشرع الإماراتي لم يبيّن الجزاء نتيجة امتناع أصحاب المنشآت عن تشغيل ذوي الاعاقة^(٣٢). إلا أننا نرى في حال عدم ورود نص خاص في قانون حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة الإماراتي، فلا بدّ من الرجوع للعقوبات التي رتبها قانون تنظيم علاقات العمل على المخالفين لأي نص أمر من نصوص القانون أو اللوائح أو القرارات المنفذة له، بحيث: يعاقب بالحبس وبالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف درهم إماراتي، أو بإحدى هاتين العقوبتين^(٣٣). وبما أن تشغيل ذوي الاعاقة يعتبر من القيود القانونية الواردة على عقد العمل، وبذلك يتعرض المخالف للجزاء المنصوص عليه بموجب القانون، كون النص جاء مطلقاً، لم يفرق بين الشخص العادي والشخص ذو الاعاقة، ما لم يرد نص بخلاف ذلك. إضافة إلى أنه متى أخل صاحب العمل بالتزاماته المفروضة عليه طبقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل، فيجوز لدائرة العمل المختصة أن تصدر قراراً تحدد من خلاله طبيعة الإخلال، وتعلم رب العمل للقيام به خلال مدة معينة، وإلا تقوم الدائرة باتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل، وتحصيل النفقات بطريق الحجز^(٣٤).

بينما جاء المشرع الأردني ونص صراحة على ذلك بفرضه غرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار أردني، ولا تزيد على خمسة آلاف دينار أردني^(٣٥). وكذلك المشرع المصري الذي أجاز الحكم على صاحب العمل الممتنع عن تشغيل ذوي الاعاقة بدفع مبلغ شهري يعادل أجره أو الراتب المقرر له، أو التقديري للعمل الذي رشح له، اعتباراً من تاريخ ثبوت الجريمة، ولمدة سنة، ويوقف الحكم حال التحاقه بالعمل. كما ويعاقب من يخالف هذا الحكم بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، ولا تزيد عن سنتين، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيهاً مصرياً، ولا تجاوز ثلاثين ألف جنيه، أو بإحدى العقوبتين^(٣٦).

ونقترح على المشرع الإماراتي الاقتداء بموقف المشرعين الأردني والمصري في هذا الخصوص، والنص صراحة على الجزاء الناتج عن امتناع صاعب العمل عن تشغيل ذوي الاعاقة صراحة حسب الأصول المقررة.

التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الحافظ، دبي، الطبعة الأولى، لسنة ٢٠١٤م، ص ١٠٥-١٠٦.

٣٢ أنظر حميد عبد الله حميد النقيب، النظام القانوني لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، كلية القانون، قسم القانون الخاص، جامعة الشارقة، لسنة ٢٠١٨م/٢٠١٧م، ص ٩٣.

٣٣ م ١٨١ من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠م، المعدلة بموجب القانون الاتحادي رقم ٨ لسنة ٢٠٠٧م. ٣٤ أنظر م ١٨٥ من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي.

٣٥ أنظر م ٤٨/ب من قانون حقوق ذوي الاعاقة الأردني رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧م. وكذلك م ١٠ من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة الأردني رقم (٣٥) لسنة ٢٠٢١م.

٣٦ م ٥٥ من قانون حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨م.

وينبغي أن تبقى المؤيدات الزجرية للمخالفين كحل أخير بعد استفاد كافة الإجراءات الإرشادية، والنصح بتصحيح الأوضاع حسب القانون، كون مهمة الوزارة توفيقية، وليست جهة قضائية أو أمنية، وهدفها الأول والأخير خدمة كلا الطرفين وتجنباً للنزاعات بينهما^(٣٧).

الفرع الثاني: إنهاء عمل ذوي الإعاقة

لكل عقد بداية ونهاية، يبدأ في فترة وينقضي لسبب من الأسباب، سواء أكانت بالاتفاق، أو بالاقالة، أو بالإنفساخ بحكم القانون، أو برغبة أحد الطرفين بعدم استمراره في العمل^(٣٨).

وقد يكون إنهاء العلاقة العمالية بين الطرفين مشروعاً، متى كان ضمن الحالات التي أجازت لصاحب العمل إنهاء العامل فيها، كما لوتغيب عن العمل بشكل متصل للمدة التي حددها القانون، أو متقطعاً للمدة المعينة قانوناً، أو قدم شهادات مزورة، أو بالاعتداء على صاحب العمل، أو بانتحال العامل لشخصية غير حقيقية، أو أفشى سراً من أسرار المنشأة^(٣٩). وقد يكون الإنهاء غير مشروع متى تمّ بغير الحالات المنصوص عليها في القانون، كأن يتمّ الإنهاء لسبب خارج عن العمل، ولا يمت بصله له، فيكان بعد الثبوت فصلاً تعسفياً.

ولأجل منع صاحب العمل من إنهاء عمل ذوي الاحتياجات الخاصة: فنصت المادة ١٩ من قانون اتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦، المعدّل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩م، على أن تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى اللجنة المتخصصة لعمل المعاق، برئاسة وكيل الوزارة وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية، ويصدر الوزير نظام عمل اللجنة واجتماعاتها.

وهو ما يشكّل حماية تنظيمية لذوي الإعاقة من الوزارة، ومحاولة التوفيق والتسوية الودية بين الطرفين، ورقابة فعلية.

والقانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨١ في شأن تنظيم علاقات العمل الباب السابع نص في المادة (١٢٢) منه على أنه: يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً، إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصلته، وبوجه خاص

٣٧ أنظر هشام فرعون، قانون العمل(تنظيم علاقات العمل) في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، لسنة ١٩٨٩م، ص ٣٢.

٣٨ للمزيد من التفاصيل حول ذلك أنظر: هشام فرعون، قانون العمل(تنظيم علاقات العمل)، مرجع سابق، ص ١٥٣ وما بعدها. وكذلك أنظر:

Al Tamimi & Company, Labour Law in The UAE, without publishing year, page.17, By www.tamimi.com

٣٩ أنظر تفصيلاً في هذه الحالات م ١٢٠ من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي.

يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة، أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

وتطبيقاً لذلك يعتبر فصل العامل بسبب إعاقته تعسفياً، متى تمّ بسبب العاقبة، ولم يثبت أن العاقبة لم تمنع أو لم تحول دون قيام الشخص المعاق بعمله ومهامه حسب الأصول.

كذلك فقد نصت المادة (١٢٣) من نفس القانون السابق على أنه: إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه. ولا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبدل الإنذار المنصوص عليهما في هذا القانون.

وبذلك يكون للمحكمة سلطة تقديرية مقيّدة بتطبيق القانون، لا تتجاوز الثلاثة أشهر كحد أقصى لمبلغ التعويض^(٤٠).

ورغم ذلك فإن مقدار مبلغ الفصل التعسفي على فرض الثبوت، لا يحقق إنصافاً للشخص المعاق أو حتى الشخص العادي، كون الشخص قد يفصل من عمله دون وجه حق، ولم يبق من مدة العقد سوى شهر واحد، فيحكم له بتطبيق النص للعقد بمبلغ أجره عن المدة المتبقية من العقد وهي شهر، وفقاً لآخر أجر تقاضاه. سنداً لمفاد النص القانوني في المادة ١١٥ بأن مبلغ التعويض بأي حال من الأحوال يجب ألا يتجاوز كجموع، الأجر المستحق عن مدة ثلاثة أشهر أو المدة المتبقية من العقد أيهما أقصر، وذلك متى تمّ الفصل لغير الأسباب المنصوص عليها في القانون، ما لم يرد اتفاق على غير ذلك.

وهذا النص ليس أمراً، بدلالة آخره، بمعنى يجوز لطرفي العقد الاتفاق على مبلغ تعويض آخر، بزيادته لا إنقصاه، تحقيقاً للحماية المنشودة للعامل^(٤١).

ونحن نرى أن الواقع العملي وتطبيقات القضاء الإماراتي استقرت على فرض الثبوت، على عدم تجاوز مبلغ التعويض نتيجة الفصل التعسفي عن ثلاثة أشهر، أو ما تبقى من مدة العقد أيهما أقصر^(٤٢)، ولم نجد - في حدود علمنا

٤٠ عدنان سرحان، وعلي المهداوي، ويوسف عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل، مرجع سابق، ٢٨٧-٢٩٠. وللمزيد حول ذلك أنظر، سلوى عبدول بالهوش، الإنهاء التعسفي لعقد العمل (وفقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، كلية القانون، قسم القانون الخاص، جامعة الشارقة، لسنة ٢٠١٨م، ص ٨٨ وما بعدها.

٤١ أنظر هشام فرعون، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل)، مرجع سابق، ص ١٧٤. وكذلك أنظر عدنان سرحان، وعلي المهداوي، ويوسف عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل، مرجع سابق، ص ٢٧٠-٢٧٢.

وإطلاعنا- أن طبقّ الاتفاق المخالف بزيادة مبلغ التعويض عن ثلاثة أشهر بين الطرفين، كونه ليس في مصلحة صاحب العمل، وإن تمّ بالفعل بالزيادة، فسيكون أكثر فائدة ونفعاً للعامل، وحماية قانونية فعّالة له.

المبحث الثاني: آلية عمل ذوي الإعاقة

تمهيد وتقسيم:

من خصائص بيئة العمل المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة أنها بيئة عمل جاذبة وموائمة لاحتياجات العاملين مما يوفر لهم استقلاليةً في العمل طبقاً لأفضل الممارسات والاحتياجات الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة، إذ من المهم تطوير البيئة المصاحبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة لمساعدتهم على القيام بأعمالهم كما ينبغي وبما يخدم مصلحة صاحب العمل ويرضي العاملين من هذه الفئة.

ويشمل هذا التطوير جميع الجوانب المتعلقة بالمنشأة مثل سياسات المنشأة، وإجراءات التوظيف، وتهيئة المرافق، ووسائل التواصل وغيرها من المعايير الأساسية. كما يراعى في هذه البيئة توفير الخدمات المساندة والترتيبات التيسيرية لمستخدميها ذوي الإعاقة لتحقيق سهولة الوصول في البيئة العمرانية، والتقنية، والتدريبية ورفع مستوى الوعي لدى الجميع.

وفي هذا المبحث نتحدث عن مدى أهمية دمج ذوي الإعاقة في المجتمع (المطلب الأول) عن طريق الحضور والمساهمة في الشركات بتوظيفهم فيها وذلك بذكر الجدوى والفوائد التي تعود على ذوي الإعاقة أنفسهم وعلى المجتمع وكذلك على بيئة العمل عندما يتم توظيفهم للاستفادة من خبراتهم. كما نتحدث هنا أيضاً عن العوائق التي يواجهها ذوي الإعاقة في مجال العمل والتوظيف سواء كانت عوائق اجتماعية أو مالية أو تنظيمية أو غيرها. إضافة إلى الجهات الخاصة بتسجيل ذوي الإعاقة (المطلب الثاني) وفق التالي:

المطلب الأول: أهمية اندماج ذوي الإعاقة في المجتمع عن طريق العمل

والعوائق التي تواجههم

٤٢ الطعن رقم ٣٥٢ لسنة ٢٧ قضائية-الدائرة المدنية- المحكمة الاتحادية العليا، الإمارات، بتاريخ 2009-1-5، ص ٣. منشور عبر موقع شبكة قوانين الشرق، آخر زيارة 2021-12-1. وكذلك الطعن رقم ١٢٥ لسنة ٢٥ قضائية- الدائرة المدنية والتجارية- المحكمة الاتحادية العليا-الإمارات، بتاريخ 2005-6-7 مكتب فني ٢٧، رقم الجزء ٣، ص ١٥٣٢. منشور عبر موقع قوانين الشرق. وأيضاً الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٢٥ قضائية، المحكمة الاتحادية العليا، الإمارات، بتاريخ 2006-11-22. شبكة قوانين الشرق. والطعن رقم ١١٧٠ لسنة ٢٠٠٩، جلسة 2010-1-19، مدني عمالي، منشور في سلسلة مبادئ النقض، المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من سنة ٢٠١٠-٢٠٠٨، دائرة القضاء، إمارة أبو ظبي.

تمهيد وتقسيم: نلقي الضوء هنا على أهمية توظيف المعاقين في سوق العمل وذلك في الفرع الأول، ثم نتطرق في الفرع الثاني للعوائق التي تواجههم في العمل.

الفرع الأول: أهمية إدماج ذوي الإعاقة في المجتمع وسوق العمل

تظهر الأبحاث أن معايير الأداء والحضور والسلامة أعلى في الشركات التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بمثيلاتها التي لا توظفهم، كما يعمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على تعزيز الروح المعنوية والعمل الجماعي والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده.

وهناك حقيقة لا يمكن تجنبها وهي أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون شريحة استهلاكية كبيرة وسوقاً لا يمكن تجاهله، ويمكن تلخيص الجدوى من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في النقاط التالية^(٤٣).

- ١- يمكن الاعتماد على الموظفين ذوي الإعاقة خاصة في الانضباط، الحضور والإنتاجية.
- ٢- يستمر الموظفون ذوو الإعاقة في وظائفهم مدة أطول مما يجعل معدل دورانهم أقل.
- ٣- يزيد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من رضى الموظفين عن بيئة العمل ومعنوياتهم.
- ٤- لدى الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات غير مستغلة سواء كانت تقنية، إدارية أو تخطيطية.
- ٥- يمثل الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافةً لأقاربهم وأصدقائهم، شريحة استهلاكية من السوق كما أنه من المنطقي توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف التي تخدم المستهلكين ذوي الإعاقة، و يمثل عمل الشخص ذي الإعاقة بالنسبة له حصيلة العملية التأهيلية ومحصلتها، وما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة.

الفرع الثاني: العوائق التي تواجه ذوي الإعاقة في مجال العمل

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في الواقع الكثير من العوائق في بيئة العمل والتوظيف، رغم ما يوفره العمل لجميع الأشخاص من الفرص لدماجهم في مجالات الحياة المختلفة، ومن أهم هذه العوائق^(٤٤).

١. العوائق الاجتماعية:

تتمثل العوائق الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة، بالصور السلبية والنمطية واللغة المستخدمة عن هذه الفئة من الناس، وكذلك قلة وعي المجتمع والعاملين في مجال الإعاقة بكيفية التواصل والتعامل معهم.

الأمر الذي يؤدي إلى معاناتهم من قلة الثقة في أنفسهم وشعورهم أنهم غير قادرين على العمل، ولذلك نجدهم لا يحاولون البحث عن فرص عمل، نتيجة الإحباط الذي يتعرضون له، والنظرة السلبية تجاههم.

٤٣ الكتيب الإرشادي لشمّل الأشخاص ذوي الإعاقة، الإصدار الأول ٢٠١١ - منظمة العمل الدولي.

٤٤ التقرير الدولي حول الإعاقة، ٢٠١١ - منظمة الصحة العالمية، البنك الدولي

بينما يجد القسم الآخر منهم العزلة الاجتماعية، والتي تحدّ من دخولهم إلى قنوات التواصل الاجتماعي، والتطوير في مهاراتهم، والتواصل مع الأصدقاء وأفراد الأسرة، والتي من الممكن أن تكون وسيلة تساعد على الحصول على وظيفة.

٢. العوائق التنظيمية:

تلعب القوانين والأنظمة الدور الأهم والمؤثر في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ويشمل ذلك قوانين مكافحة التمييز وتأييد حق العمل، وتسمح قوانين العمل العامة في كثير من الأحيان بالاستمرار في الوظيفة لأولئك الذين تعرضوا للإعاقة على رأس العمل، إلا أن تنفيذ وفعالية الأحكام المتعلقة بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة تختلف إلى حد كبير من جهة لأخرى فلا يتم دعمها غالباً بشكل واضح وصريح.

٣. العوائق التعليمية والمهنية:

يعتبر التدريب والتعليم عنصران أساسيان في الحصول على عمل جيد ومنتج ودخل مناسب، إذ كثيراً ما يفقد الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل لفرص التعليم المناسبة لتطوير مهاراتهم، فتظهر الفجوة في التحصيل العلمي بين الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، والأشخاص ذوي الإعاقة كبيرة.

فتأتي خدمات إعادة التأهيل المهني لتهيئ العاملين من ذوي الإعاقة للمشاركة في سوق العمل التنافسي، من خلال التدريب الوظيفي والإرشاد المهني والتوظيف في البيئة الملائمة، ونجد في الدول النامية أن الخدمات المهنية تتكون من برامج مختلفة: كإعادة تأهيل وتدريب محدودة، ونظراً لتكاليفها العالية فإن هذه البرامج غالباً ما تفشل في الوصول إلى نسبة كبيرة من الفئات المستهدفة. إضافة إلى أن فشل هذه البرامج التأهيلية لا يساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على إيجاد فرص عمل مناسبة لهم. علاوة على ذلك، يركز التدريب التقليدي دائماً على اكتساب مهارات تقنية محدودة في مراكز مستقلة.

٤. العوائق المالية:

إن قلة الاهتمام الدولي وتخصيص الموارد المادية الكافية لتطبيق السياسات والإجراءات التي تخصهم، يشكل عائقاً فعلياً لهذه الفئة من الناس، وتهميشهم في المجتمع، إضافة إلى أن أغلب الموارد المالية توجه وتدعم فئات الإعاقة الشديدة.

ومن المعروف أن ضعف الدعم المادي للأشخاص ذوي الإعاقة يؤدي بالمقابل إلى ضعف أدائهم الوظيفي في سوق العمل.

في حين يحتاج الأشخاص ذوي الإعاقة للدعم المالي لتخطي العوائق التي من الممكن أن يواجهونها في أماكن العمل، ومن أمثلة وسائل الدعم المالية: المواصلات والأجهزة المساعدة والتدريب الملائم.

المطلب الثاني: الجهات الخاصة بتسجيل ذوي الإعاقة

تمهيد وتقسيم :

تتعدد المؤسسات التي ترعى حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية سواءً كانت حكومية أو من مؤسسات المجتمع المدني، نبيّن الوزارات المعنية بتسجيل ذوي الإعاقة (الفرع الأول) ثم جهود دولة الإمارات في مراكز المعاقين ورعايتهم (الفرع الثاني) وفق التالي:

الفرع الأول: الوزارات والجمعيات المعنية بتسجيل ذوي الإعاقة

يوجد العديد من الوزارات والجمعيات ذات العلاقة بتسجيل ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة، تتمثل في الآتي:

- وزارة الصحة.
- وزارة الشؤون الاجتماعية، فقد أنشأت إدارة عامة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم، وهي إحدى الإدارات العامة بوكالة وزارة الشؤون الاجتماعية للرعاية والتنمية الاجتماعية وتعنى بالتخطيط والإشراف والمتابعة لجميع ما يقدم للأشخاص ذوي الإعاقة من خدمات من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية.
- وزارة التعليم (٤٥).
- وزارة الشؤون البلدية والقروية، وهي تنظم وترعى تهيئة البيئة العمرانية من خلال الشروط المعتمدة لتيسير الوصول إلى البيئة المحيطة، كما يأتي بيانه لاحقاً في الوصول الشامل.
- هيئة حقوق الإنسان، أنشئت الهيئة بقرار من مجلس الوزراء في عام ٢٠٠٥م، وقد أُعطيت بموجب تنظيمها سلطات واسعة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان وفقاً لمعايير حقوق الإنسان الدولية، ونشر الوعي بها، والإسهام في ضمان تطبيقها في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية، وهي الجهة الحكومية المختصة بإبداء الرأي والمشورة فيما يتعلق بمسائل حقوق الإنسان.

وأنشأت هيئة حقوق الإنسان في عام ٢٠١٢م وحدة خاصة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يعمل بها أشخاص من ذوي الإعاقة، وبعض الناشطين في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لمتابعة تنفيذ بنود

٤٥ حيث أنشأت وزارة التعليم الأمانة العامة للتربية الخاصة، وفي هيكلها الحالي تضم تسع وحدات فنية وإدارية تنظم وترعى تعليم وتربية الأشخاص ذوي الإعاقة وهي: (١) إدارة العوق البصري. (٢) إدارة العوق السمعي. (٣) إدارة التربية الفكرية. (٤) إدارة صعوبة التعلم. (٥) برنامج الكشف عن الموهوبين ورعايتهم. (٦) إدارة الدراسات والتطوير. (٧) إدارة الإسكان الداخلي. (٨) العلاقات العامة والتوعية التربوية. (٩) الشؤون الإدارية.

الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مع الجهات ذات الاختصاص، وتقديم المساعدة القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى بث الوعي الحقوقي بشأن الإعاقة (٤٦).

- الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان وهي من مؤسسات المجتمع المدني وغير الخاضعة للإشراف أو الرقابة من أي جهاز حكومي، وتهدف إلى العمل على حماية حقوق الإنسان طبقاً للنظام الأساسي للحكم والأنظمة المحلية والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، بالإضافة إلى التعاون مع المنظمات الدولية العاملة في هذا المجال، كما تسهم في رصد انتهاكات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومتابعة تسويتها مع الجهات ذات الاختصاص.
- لجنة تنسيق خدمات الأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية، والمشكلة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٢ وتاريخ ١٧/٣/٢٠١٤م، مهمتها ضمان التنسيق بين الجهات المختصة التي تنفذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومراقبة أدائها في ذلك، وتضم في عضويتها كافة الجهات التي تقدم الخدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى أنها تضم في عضويتها أشخاصاً من ذوي الإعاقة وذويهم والمهتمين بشأن الإعاقة.
- جمعية الأطفال المعوقين، وهي إحدى مؤسسات المجتمع المدني التي تتصدى لقضية الإعاقة بشمولية ومنهجية علمية، حيث تقدم عدة خدمات من ضمنها التدريب، والرعاية الطبية، والخدمات الاجتماعية، والتعليمية، والتثقيف والتوعية بحقوق الأطفال ذوي الإعاقة.

وتماشياً مع ما ورد في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبخاصة المادة السابعة التي طالبت الدول المصادقة عليها بإلء قضايا الطفل المعاق أهمية خاصة في الخطط والبرامج والمبادرات التي تقوم بها، فقد شرعت الدولة في تنفيذ مجموعة كبيرة من المشاريع والمبادرات الرامية إلى تعزيز حقوق الطفل المعاق وتحسين فرصه في التعليم والدمج الاجتماعي والتربوي.

واشتمل مشروع القانون الاتحادي بشأن حقوق الطفل على (١٢) فصلاً يحتوي على (٥٧) مادة، تضمنت حقوق الأطفال بما في ذلك الأطفال ذوو الإعاقة في شتى المجالات الصحية والتعليمية والثقافية وغيرها، حيث تنص المادة (٣٨) من المشروع على أنه "يتمتع الطفل المعاق عقلياً أو جسدياً إضافة إلى الحقوق المعترف بها للطفولة بالحق في الرعاية والعلاج الطبي وعلى قدر من التعليم والتأهيل يعزز اعتماده على النفس وييسر مشاركته الفعلية في المجتمع"

كما ضمن القانون الاتحادي رقم (٢٩) لعام ٢٠٠٦ والمعدل بالقانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين؛ جميع الحقوق لهذه الفئة والمساواة مع أقرانهم وعدم التمييز بسبب الإعاقة، وكذلك ضمن لهم الحق في التعبير عن آرائهم بطريقة برايل لفاقدي البصر، ولغة الإشارة لفاقدي السمع وطرق التواصل الأخرى، والحصول

٤٦ قرار مجلس الوزراء رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ بشأن الاعتماد الوطني الموحد للاعاقات في الدولة.

على المعلومات وتلقيها ونقلها بالمساواة مع الآخرين، وكفل لهم حق التعليم بجميع المؤسسات التربوية والتعليمية وإحاقهم بالتدريب والتأهيل، ووفر لهم الجانب الثقافي والرياضي والترفيهي.

في حين عملت وزارة الشؤون الاجتماعية، باعتبارها الجهة المسؤولة عن رعاية وتأهيل الأطفال ذوي الإعاقة على توفير الفرص والإمكانيات للعلاج والرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية للمعاق وإتاحة فرص التعليم واكتساب المعرفة في مختلف مراحل التعليم النظامي وغير النظامي وتوسيع مجالات التدريب والتأهيل المهني والتمكين من الاندماج الاجتماعي، حيث تم افتتاح العديد من مراكز رعاية وتأهيل المعاقين الحكومية التي وصل عددها إلى (٥) مراكز، بالإضافة إلى المراكز المحلية في إمارة أبوظبي ودبي والشارقة.

الفرع الثاني: جهود دولة الإمارات في مراكز المعاقين ورعايتهم

تم الترخيص لمراكز المعاقين الخاصة للعمل في الإمارات، وقامت حكومة الشارقة بافتتاح مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية التي تقدم خدماتها للمعاقين (المواطنين والوافدين) على حد سواء.

وقد بلغ عدد المراكز والمؤسسات التي تعنى بالأطفال ذوي الإعاقة (٦٦) ما بين حكومي اتحادي وحكومي محلي وخاص وتُقدم هذه المراكز خدمات صحية علاجية وتعليمية والتأهيل المهني والحرفي، في إطار المناهج المعتمدة من وزارة التربية والتعليم مع إدخال تعديلات طفيفة عليها، كما تقدم إلى الأطفال ذوي الإعاقات الحسية ما يناسبهم من الطرق التعليمية (كلغة الإشارة وطريقة برايل)^{٤٧}.

ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني والحرفي لجميع الأطفال بعد سن الرابعة عشرة وتهدف إلى إكساب الطلاب - خاصة المعاقين عقلياً - المهارات المهنية والحرفية وبخاصة التقليدية والتراثية منها لتمكينهم من المساهمة الإنتاجية وتسهيل عملية اندماجهم الاجتماعي.

وتسهيلاً لعملية الاندماج الاجتماعي وحتى لا يعزل الطفل ذو الإعاقة عن وسطه أو محيطه الاجتماعي تعمل المراكز وفق قاعدة الرعاية النهارية ولا يوجد أقسام داخلية مع المحاولة المستمرة من جانب إدارة رعاية وتأهيل المعاقين لايصال خدماتها لأكبر عدد من الأطفال ذوي الإعاقة في أماكن وجودهم وبيئتهم الجغرافية والاجتماعية.

وقد تم الشروع في دمج المعاقين في التعليم العام بالتعاون بين وزارتي الشؤون الاجتماعية والتربية والتعليم، وذلك انطلاقاً من أهمية توفير الدمج الاجتماعي للمعاق، وحرصاً من وزارة الشؤون الاجتماعية على تهيئة أجواء دمج الأطفال المعاقين في السنوات المبكرة من العمر، وقد اهتمت الدولة بتوفير برامج تأهيلية للأطفال ذوي الإعاقة والمعرضين للإصابة بالإعاقة في المراحل المبكرة من العمر أقل من خمس سنوات.

^{٤٧} التقرير الأولي لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ص ٤٣.

وذلك عن طريق افتتاح مراكز التدخل المبكر في أبو ظبي ودبي والشارقة، بحيث تقدم للأطفال مجموعة من الخدمات العلاجية والتأهيلية المساندة، إضافة إلى الزيارات العلاجية الميدانية لهم في المنازل وتدريب أولياء أمورهم ليكونوا مدربين ومساندين لهم.

ومن خلال عيادة متقلة تقوم بزيارات دورية لحضانات ورياض الأطفال ومراكز الأطفال ذوي الإعاقة (٤٨).

وكذلك الإطار التشريعي لبرامج التدخل المبكر في الدولة نصت المادة (٩) من القانون الاتحادي رقم (٢٩) لعام ٢٠٠٦ والمعدل بالقانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين على قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع جهات أخرى في الدولة بإنشاء مراكز ومؤسسات ومعاهد خاصة برعاية وتأهيل الأطفال المعاقين، وتتولى هذه المراكز والمؤسسات والمعاهد المهام الآتية(٤٩):

- تأهيل الأطفال المعاقين للتكيف والاندماج في المجتمع.
- توفير برامج التربية الخاصة للأطفال المعاقين.
- تدريب أسر الأطفال المعاقين على أساليب التعامل معهم.

كما أطلقت وزارة الشؤون الاجتماعية في عام ٢٠٠٨ مبادرة التدخل المبكر تحت مسمى "أولى خطواتي" وتهدف هذه المبادرة إلى تقديم برنامج التدخل المبكر للأطفال المعاقين أو المتأخرين نمائياً أو المعرضين لحدوث إعاقة وذلك ابتداءً من سن الولادة إلى سن خمس سنوات وفي هذا البرنامج يتم تقديم خدمات التدخل المبكر المتعارف عليها والتي تشمل الإرشاد الأسري وبرامج التدخل المبكر في المنزل والمركز والمستشفى.

تتولى مؤسسة زايد للرعاية الإنسانية في إمارة أبو ظبي تنفيذ برنامج التدخل المبكر في المراكز التابعة لها إضافة إلى تنفيذ برامج أخرى تعمل على تطوير الطفل المعاق أو المتأخر نمائياً ودمجه في المجتمع .

كذلك أطلقت هيئة تنمية المجتمع في العام ٢٠٠٩ في إمارة دبي برنامج تدخل مبكر ضمن إطار مركز " تطوير الطفل " ويقدم في هذا البرنامج خدمات التدخل المبكر في المنزل.

وتجهز وزارة الشؤون الاجتماعية لافتتاح مركز تدخل مبكر في إمارة دبي يقدم خدمات متكاملة من ناحية التشخيص والتقييم والبرامج العلاجي وقد انتهى العمل في المبنى الذي تم تشييده وفق أحدث النظم العالمية وتم الشروع في

٤٨ منشور بعنوان (انطلاق حملة ابتسامة اما بدبي) بجريدة الاتحاد الاماراتية - بتاريخ ١٠ نوفمبر ٢٠١٠
٤٩ المادة (٩) من القانون الاتحادي رقم (٢٩) لعام ٢٠٠٦ .

تحضير الكادر العامل في المركز وأعدت وزارة الشؤون لوائح تنفيذية للبرنامج وإجراءات التشخيص والتقييم والتدخل التربوي والعلاجي في هذا البرنامج (٥٠).

كما يقوم مركز التدخل المبكر في إمارة الشارقة التابع لمدينة الشارقة للخدمات الإنسانية بتقديم خدمات التدخل المبكر لجميع الأطفال منذ الولادة حتى سن خمس سنوات وذلك باتباع نموذج التدخل المبكر في المنزل والمركز.

وفي إمارة رأس الخيمة يتولى قسم التدخل المبكر الملحق بمركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين تنفيذ برنامج التدخل المبكر بجميع أنواعه وتم في العام ٢٠١٠ إلحاق ما يزيد عن (٣٥) طفلاً في البرنامج. والعمل جارٍ لافتتاح (٣) مراكز جديدة للتدخل المبكر في الإمارات الأخرى.

المطلب الثالث: تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة قبل البدء في العمل

تمهيد وتقسيم:

نلقي الضوء هنا على بعض الجهود الحكومية في مجال تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة وذلك في المطلب الأول، ثم نتناول في المطلب الثاني دور المؤسسات الخيرية والخاصة كذلك.

الفرع الأول: دور المؤسسات الحكومية في تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة

تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني الدعم المادي والفني والمعنوي لجمعية أهالي ذوي الإعاقة الأمر الذي من شأنه أن يرفع من وعي أهالي الأطفال بطرق التعامل مع الطفل المعاق وتطوير نوعية الخدمات المقدمة له. وتقدم الوزارة الدعم المادي كذلك إلى جمعية الإمارات للمعاقين بصرياً لتطوير العمل مع الأشخاص المعاقين بصرياً.

وقد بادرت مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية منذ العام ١٩٩٩ بتنظيم الملتقيات وورش العمل التدريبية بغرض وضع قاموس إشاري موحد على مستوى الدولة وتعميمه على العالم العرب. وبالتعاون مع اللجنة الاجتماعية في جامعة الدول العربية تم إعداد القاموس الإشاري الموحد كما قامت وزارة الشؤون الاجتماعية مؤخراً بالتعاون مع هيئة تنظيم الاتصالات، باعتبارها الجهة الرقابية على مزودي خدمات الاتصالات في الدولة، بإطلاق مشروع صدى الصمت الذي يهدف لتعزيز تواصل المعاقين سمعياً.

٥٠ راجع برنامج بورتج البرنامج المنزلي للتدخل المبكر لتتقيف أمهات الأطفال المعوقين - إعداد وترجمة الأخصائية " التحدي" بشبكة ومنتدى الخليج لذوي الاحتياجات الخاصة

حيث يتم من خلال هذا المشروع إنشاء مراكز لخدمة العملاء في الشركات المقدمة لخدمات الاتصالات تعمل على تيسير تواصل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والنطقية مع الجهات الخدمية أيا كانت، من خلال ترجمة لغة الإشارة وتحويلها إلى نصوص مكتوبة "إلكترونية أو بالفاكس" وإيصالها إلى الجهات المقصودة والعكس.

كما قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسة الإمارات للاتصالات بإطلاق باقة freedom التي يحصل الأشخاص ذوو الإعاقة بموجبها على تخفيضات بنسبة خمسين في المائة على المكالمات الهاتفية والرسائل النصية وخدمات الإنترنت لتيسير تواصلهم مع جميع مؤسسات المجتمع.

كما بادرت كل من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم بالتنسيق فيما بينهما من أجل دمج الطلبة من ذوي الإعاقة الدارسين في مراكز الرعاية والتأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في عموم المؤسسات التربوية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

ومن أهم المبادرات التي تبنتها وزارة التربية والتعليم في هذا الصدد مبادرة "المدرسة للجميع"، وهي مبادرة ترمي إلى تعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم العام ابتداء من الصف الدراسي الأول وتعد فئة المكفوفين أولى الفئات التي طبقت عليها هذه المبادرة حيث تم دمجهم بالكامل في مدارس التربية.

وقد تم في العام الماضيين الشروع في دمج مجموعة من ذوي الإعاقة السمعية في مدارس التعليم العام إلا أن النسبة الأكبر منهم لا زالت تتلقى تعليمها في مراكز رعاية وتأهيل المعاقين.

ومن أهم هذه التدابير نذكر القرار الوزاري رقم ١٦٦ لعام ٢٠١٠ بشأن اعتماد القواعد العامة لبرامج التربية الخاصة بالمدارس الحكومية والخاصة (٥١).

فبموجب هذا القرار تتولى الإدارات المعنية بالوزارة كل في ما يخصها، توفير احتياجات المدارس بما يحقق ذلك، منها الآتي:

- تهيئة البيئة المدرسية لاستقبال الطلبة من ذوي الإعاقة.
- توفير الكوادر البشرية المتخصصة في مجال رعاية الفئات الخاصة.
- توفير التقنيات والأجهزة والمراجع العلمية اللازمة من أجل المشاركة في المبادرة.
- والتهيئة التي تعمل الوزارة على تحقيقها تشمل أيضاً:
- توفير مواصلات خاصة للطلبة من ذوي الإعاقة الحركية.

- عمل المنحدرات في المدارس.
 - عمل دورات مياه لذوي الإعاقة في المدارس.
 - تركيب مصاعد في المدارس.
 - توفير الاختبارات والحقائب التشخيصية وعمل التدريبات اللازمة لها للمختصين.
 - توفير الأدوات والأجهزة للطلبة من ذوي الإعاقة.
 - توفير كتب مكبرة لضعاف البصر، والكتب المطبوعة بطريقة برايل للطلبة المكفوفين.
 - تشكيل فرق الدعم المدرسي في المدارس وفرق التربية الخاصة في المناطق التعليمية لمتابعة شؤون الطلبة من ذوي الإعاقة.
- كما تعمل الوزارة على تدريب جميع الكوادر على التعامل مع الطلبة من ذوي الإعاقة المنخرطين في برامج الدمج التربوي المنفذ فبموجب القرار الإداري رقم ٥٢٧ لسنة ٢٠١٠ يتم إنشاء ٢٨ مركز متخصص بتدريب العاملين في المدارس الحكومية والخاصة على تلبية احتياجات الدارسين من ذوي الإعاقة في عموم مدارس التربية والتعليم (٥٢).
- كما قامت الوزارة بإنشاء مراكز دعم التربية الخاصة في جميع المناطق التعليمية وهي مراكز تعنى بتشخيص وتقييم ومتابعة الطلبة من ذوي الإعاقة.
- وسعيًا من الوزارة إلى توفير خدمات التدريب على مهارات محددة للأطفال أو الكبار أو المدرسين كتعليم طريقة برايل ولغات الإشارة والاتصال التراكمي والبدل والتنقل وغيرها، عملت الوزارة على إعداد كوادر مدربة وذلك من خلال:
- ابتعاث طلبة الثانوية العامة لدراسة تخصصات دقيقة في التربية الخاصة.
 - عمل مراكز التدريب في أكثر من ٢٠ مدرسة لتدريب المعلمين على الحقبة التدريبية للدمج لأكثر من ٣٠٠٠ متدرب.
 - إعداد كوادر وطنية متخصصة في النطق واللغة والإعاقة البصرية في دورات متخصصة وتدريب مكثف وتوفير الأدوات اللازمة لتدريبهم.
 - تدريب الطلبة والمعلمين على برامج متخصصة لمختلف الإعاقات عند توفير أجهزة متخصصة.
 - تدريب الكوادر الفنية والإدارية على برامج متخصصة في التربية الخاصة وكيفية دمج الطلبة من ذوي الإعاقة.

- الحضور والمشاركة في مؤتمرات محلية وعالمية ومتخصصة في التربية الخاصة.

وتعدُّ مطبعة المكفوفين بمؤسسة زايد للرعاية الإنسانية من أهم المشاريع التي أقامتها الدولة لتوفير المعلومات للمعاقين بصرياً، حيث تقوم المطبعة بإنتاج المناهج الدراسية والكتب الثقافية والنشرات المتنوعة. وتقوم بإنتاج الوسائل التعليمية بالخط البارز وإتاحتها للطلبة الدارسين في مدارس التعليم العام.

كما تنظم مؤسسة زايد للرعاية الإنسانية المسابقة السنوية لقراءة قصة برايل وذلك حرصاً منها على نشر المعرفة وتوسيع مدارك الطلبة المكفوفين وتشجيعهم على قراءة الكتب المطبوعة بطريقة برايل.

وقد ضمن المشرع في دولة الإمارات حرية انتقال المعلومة للشخص المعاق من خلال إعفاء جميع المراسلات البريدية للمكفوفين من دفع الرسوم البريدية المستحقة عليها^(٥٣). وفي السياق ذاته، تسعى مؤسسات الدولة الخدمية إلى تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعلومات عن الخدمات المختلفة التي تقدمها هذه المؤسسات لمختلف شرائح المجتمع وذلك عبر مواقعها على شبكة الإنترنت.

وقد أطلق مركز أبو ظبي للتكنولوجيا مشروع وصول ذوي الإعاقة للخدمات الحكومية حيث يهدف هذا المشروع إلى وضع المعايير والإجراءات الإرشادية والتشغيلية لقنوات تقديم الخدمات الحكومية متضمنة الخدمات الإلكترونية والخدمات المقدمة سواء عن طريق شبابيك الخدمات الكاونتر أو الأكشاك أو الخدمات التي يتم تقديمها بواسطة الهاتف.

ونخلص بذلك إلى ضرورة تحفيز الدول لأصحاب العمل على تشغيل ذوي الإعاقة من خلال توفير الدعم المالي لهم، والهيئات التي تساهم في توفير التدريب والتأهيل اللازم لذوي الإعاقة، وتنمية مهاراتهم التقنية، ومراقبة حسن تطبيق التشريعات المناهضة للتمييز، إضافة إلى الاعفاءات الضريبية على أصحاب العمل عند تشغيلهم باعتبار تشغيل هذه الفئة مسؤولية مجتمعية، لا فردية^(٥٤). والإهتمام بهم في وقت مبكر من العمر في كافة الجوانب: التعليمية، والتأهيلية، والتدريبية، والتقنية وغيرها بما يحقق حماية مستقبلية فعّالة، والاستفادة من تجارب الدول المختلفة في هذا الشأن^(٥٥).

الفرع الثاني: دور المؤسسات الأهلية والخاصة

٥٣ حسب نص المادة (٣٠) من القانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين.
٥٤ للمزيد من التفاصيل محمد أمين بالعرج، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية والتدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المغرب، لسنة ٢٠١٩م، ص ١١٠. وكذلك أنظر فيصل محمد شقيرات، مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة، الأردن، بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧م، وأثره في الحد من مشكلة البطالة لديهم، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مجلد ٤، عدد ١، لسنة ٢٠١٨م، ص ١٤٨. وأيضاً راجع أحمد، طارق عفيفي صادق، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في مجتمع المعلومات، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد ٤٠، عدد ٢، لسنة ٢٠١٦م، ص ٣٢٧. منشور عبر موقع دار المنظومة.

٥٥ أنظر هيثم، محمد المصاروة، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد ٢٦، عدد ١، لسنة ٢٠١٤م، ص ٢٣٧. منشور عبر موقع دار المنظومة.

إلى جانب جهود المؤسسات الحكومية الأنفة الذكر، تعمل المؤسسات الأهلية والخاصة بما فيها جمعيات المعاقين على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقهم في التعبير عن الرأي^{٥٦} وذلك من خلال عقد الندوات والمنتديات الرامية إلى التوعية بحقوقهم والدور المتعين على الجهات الحكومية القيام به لتعزيزها.

كما تعمل هذه المؤسسات على تيسير تواصل الأشخاص ذوي الإعاقة مع مؤسسات المجتمع المختلفة، وتعمل على إتاحة المعلومات لهم بصيغة ميسرة فجميع أندية وجمعيات المعاقين تقوم بإتاحة المعلومات عنها في المواقع الشبكية الخاصة بها. كما تعمل جمعية الإمارات للمعاقين بصرياً على توفير الكتب المطبوعة بطريقة برايل والكتب المسموعة وذلك عبر خدمة الكتاب الرقمي الناطق "عبر نظام الديزي"^(٥٧) الذي أطلقته الجمعية بالتعاون مع صندوق المسؤولية الاجتماعية بوزارة الشؤون الاجتماعية.

وبهدف تطوير طرق التواصل بين أفراد المجتمع والأشخاص ذوي الإعاقة نفذت وزارة الشؤون الاجتماعية مجموعة من الدورات التدريبية مثل دورات على لغة الإشارة للعاملين في إدارة الجنسية والإقامة والجمارك وغير ذلك من المؤسسات.

وقد نظمت أيضاً ورش عمل للمعاقين لتعريفهم بنظام "النقاط السوداء" في المخالفات المرورية لجميع الأشخاص المعاقين سمعياً الذين يقودون المركبات كما ذكر في التقرير الأولي لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^(٥٨).

ويعد التعليم من الحقوق الدستورية التي كفلها المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة للجميع دون أي تمييز. فقد جاء في المادة ١٧ من الدستور ما نصه: التعليم عامل أساسي لتقدم المجتمع. وهو إلزامي في مرحلته الابتدائية ومجاني في كل مراحل داخل الاتحاد. ويضع القانون الخطط اللازمة لنشر التعليم وتعميمه بدرجاته المختلفة، والقضاء على الأمية.

وقد جاءت أحكام القانون الاتحادي رقم ٢٩ لعام ٢٠٠٦ المعدل بالقانون الاتحادي رقم ١٤ لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين لتؤكد على كفالة هذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة.

إذ جاء في نص المادة ١٢ "تضمن الدولة للمعاق فرصاً متكافئة للتعليم ضمن جميع المؤسسات التربوية أو التعليمية والتأهيل المهني وتعليم الكبار والتعليم المستمر، وذلك ضمن الصفوف النظامية أو في صفوف خاصة إذا استدعى الأمر ذلك، مع توفير المنهج الدراسي بلغة الإشارة أو طريقة برايل وبأي طرق أخرى حسب الاقتضاء ولما تشكل

⁵⁶ Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T., Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39, 2011.

^{٥٧} موقع جمعية الإمارات للمعاقين بصرياً [/https://www.eavi.ae](https://www.eavi.ae)
^{٥٨} المادة (٢٤) الخاصة بالتعليم المتضمنة في التقرير الأولي لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص.

الإعاقة في ذاتها مانعاً دون طلب الانتساب أو الالتحاق أو الدخول إلى أي مؤسسة تربوية أو تعليمية من أي نوع، حكومية كانت أم خاصة"

كما أكد القانون الآنف الذكر على التزامات الجهات ذات العلاقة بالتعليم بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من التعلم على قدم المساواة مع الآخرين.

وجاء في نص المادة السابقة: "تلتزم وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي باتخاذ الإجراءات المناسبة بالتعاون مع الجهات المعنية، لتوفير التشخيص التربوي والمناهج الدراسية، والوسائل والتقنيات الميسرة لأغراض التدريس، كما تعمل على توفير طرق بديلة معززة للتواصل مع المعاقين، ووضع استراتيجيات بديلة للتعلم وبيئة مادية ميسرة وغير ذلك من الوسائل اللازمة لكفالة المشاركة التامة للطلاب المعاقين.

وقد تشكلت بموجب القانون المذكور أعلاه لجنة متخصصة بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، ضمت ممثلين من الجهات والمجالس ذات العلاقة كوزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة الشؤون الاجتماعية، مجلس أبو ظبي للتعليم، هيئة دبي للمعرفة وغيرها.

ومن أهم الأعمال التي أنيطت بهذه اللجنة:

١- وضع البرامج التنفيذية لضمان فرص متكافئة للتربية والتعليم لجميع المعاقين منذ مرحلة الطفولة المبكرة ضمن جميع المؤسسات التربوية والتعليمية في صفوفها النظامية أو في وحدات التعليم المتخصصة.

٢- تطوير البناء المنهجي للبرامج التعليمية وإعداد الخطط التربوية المواكبة لروح العصر والتطور التقني والتي تتلاءم مع السمات النمائية والنفسية للمعاقين.

٣- تنظيم كافة الأمور المتعلقة بتعليم المعاقين من برامج وإجراءات وأساليب وشروط الالتحاق في الصفوف النظامية وتأدية الامتحانات.

٤- وضع سياسات تأهيل وتدريب الكوادر البشرية التربوية والتعليمية العاملة في مجال المعاقين.

٥- تقديم الاستشارات والمساعدة التقنية والفنية والتعليمية إلى كافة المؤسسات التعليمية ودراسة طلبات التمويل المتعلقة بالمعدات والتقنيات وتأهيل بيئة المؤسسة التعليمية.

وتنفيذاً لأحكام القانون المذكور أعلاه، تعمل الجهات المعنية على تضمين خططها الاستراتيجية المبادرات والسياسات التي من شأنها إنجاح برامج دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات التربوية.

وإلى جانب الجهود المبذولة من وزارة التربية والتعليم لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المؤسسات التربوية، قامت كل من مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية ومدينة الشارقة للخدمات الإنسانية باتخاذ إجراءات عديدة من شأنها تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المدارس العمومية والخاصة.

من ذلك مثلاً، قيام مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية في العام ٢٠١٠ بتوقيع اتفاقية مع مجلس أبو ظبي للتعليم، تقوم المؤسسة بموجبها بنقل الطلبة ذوي الإعاقة للمدارس الحكومية والخاصة "وذلك على المستوى المحلي لإمارة أبو ظبي، على أن يتولى المجلس توفير جميع التجهيزات المطلوبة حتى يتمكن الطلبة الدارسون من ذوي الإعاقة من الحصول على التعليم على قدم المساواة مع الأخرى.

ومنذ توقيع هذه الاتفاقية، تمكنت المؤسسة من دمج أكثر من ٤٥٠٠ من الطلبة في المدارس الحكومية والخاصة في إمارة أبو ظبي. كما تقوم مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية بالتنسيق مع منطقة الشارقة التعليمية لفتح برامج دمج إضافية في المدارس الحكومية في جميع المناطق التابعة للإمارة بما في ذلك القرى والمناطق النائية.

أما فيما يتعلق بضمان حق التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي^(٥٩) فقد اتخذت وزارة التعليم العالي التدابير اللازمة التي تضمن هذا الحق في الجامعات الحكومية والخاصة فبموجب المادة (١٣) من قانون حقوق المعاقين المذكور تلتزم وزارة التعليم العالي بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للطلبة الدارسين في مؤسساتها، وقد قامت كل من جامعتي الإمارات وزايد بفتح مكاتب لتقديم خدمات الدعم المختلفة لتمكين الطلبة المعاقين من التعلم على قدم المساواة مع أقرانهم من غير المعاقين.

فتقدم دولة الامارات برامج التأهيل وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال (٥) مراكز حكومية اتحادية و(١٦) مركزاً حكومياً محلياً و(٣٨) مركزاً خاصاً، تتضمن هذه المراكز الخدمات الصحية المساندة كالعلاج الطبيعي والوظيفي والنطقي، إضافة إلى الخدمات التعليمية والتربوية والخدمات الاجتماعية والنفسية التي من شأنها رفع مستوى تكيف الشخص المعاق مع ذاته ومجتمعه.

وتحتوي بعض مراكز المعاقين في الدولة على وحدات التدخل المبكر التي تهدف إلى الكشف المبكر عن الإعاقة وتنمية قدرات المنفعين النمائية والتخفيف من آثار الإعاقة، ويحظى المعاقون في الأماكن النائية باهتمام الدولة من خلال الحرص على إنشاء مراكز التأهيل فيها، وتوفير الخدمات العلاجية المساندة للإعاقات الشديدة من خلال الوحدة المتنقلة.

وتبعاً للقانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بالقانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين^(٦٠)، يتعين على مؤسسات التعليم العالي توفير التخصصات الأكاديمية لإعداد العاملين مع المعاقين وأسره

⁵⁹ Williams-Whitt, K., & Taras, D., Disability and the performance paradox: Can social capital bridge the divide? *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 534, 2010.

٦٠ القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بالقانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩

سواء في مجالات التشخيص والكشف المبكر أو التأهيل التربوي أو الاجتماعي أو النفسي أو الطبي أو المهني وضمان توفير برامج التدريب أثناء الخدمة لتزويد العاملين بالخبرات والمعارف الحديثة ، حيث نظمت وزارة الشؤون الاجتماعية (٣٥) دورة للكوادر العاملة مع المعاقين عام ٢٠٠٧ و (٤٠) دورة تدريبية عام ٢٠٠٨ و (١٣٢) دورة عام ٢٠٠٩، وقد تبين أن متوسط نصيب الموظف الواحد من هذه الدورات التدريبية هو (١٠,٣) دورة في العام.

ولكل معاق مواطن الحق في الاستفادة من الخدمات الصحية وإعادة التأهيل وخدمات الدعم على نفقة الدولة ومنها المعينات التقنية والأجهزة المساعدة من أجهزة تعويضية متحركة وثابتة (أطراف وسماعات وأعين اصطناعية ومعينات للتنقل مثل الكراسي المتحركة والعصي والمشايات والعكازات وأدوات الوقاية من القروح وكافة الأدوات المستخدمة في العمليات الجراحية)

حيث وفرت وزارة الشؤون الاجتماعية أجهزة FM للمعاقين سمعياً الملحقين بمراكز رعاية وتأهيل المعاقين، وتوفر وزارة الصحة الأجهزة المساعدة والتعويضية بشكل مجاني للمعاقين الذين تثبت حاجتهم لها، كأجهزة السمع للمعاقين سمعياً، وأجهزة العلاج الطبيعي^(٦١).

وكفلت عموم تشريعات دولة الإمارات العربية المتحدة حق العمل لجميع الأشخاص بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة^(٦٢).

حيث تقرر في نص المادة ٣٥ من الدستور بأن باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف وفقاً لأحكام القانون^(٦٣).

وأكدت المادة ١٤ من القانون الاتحادي رقم ١١ لعام ٢٠٠٨ بشأن الموارد البشرية في المؤسسات والهيئات التابعة للحكومة الاتحادية على منح المواطنين المؤهلين من ذوي الإعاقة الأولوية في التعيين في الوظائف ذات المهام التي تناسب وضعهم الصحي، على أن يتم تزويدهم بجميع الوسائل الملائمة لتأدية واجباتهم الوظيفية وكذلك تجهيز أماكن عملهم بالوسائل والمتطلبات التي تناسب طبيعة احتياجاتهم الخاصة^(٦٤).

وكذلك القرار الوزاري رقم ٢٧٥ لسنة ٢٠٠٦ بشأن تشغيل ذوي الإعاقة :

المادة (١) على المنشآت أن تراعي حق ذوي الاحتياجات الخاصة من المواطنين في الحصول على عمل يتوافق وقدراتهم ومؤهلاتهم.

المادة (٢) لا يجوز ردّ طلب التوظيف بسبب إصابته بإعاقة إذا كانت تلك الإعاقة لا تحول دون قيامه بالعمل المطلوب.

٦١ تبعا للمادة (١٠) من القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ م.

٦٢ المادة (٢٧) الخاصة بالعمل لذوي الاحتياجات الخاصة والمضمنة في التقرير الأولي لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٦٣ نص المادة ٣٥ من الدستور الاتحادي.

٦٤ المادة ١٤ من القانون الاتحادي رقم ١١ لعام ٢٠٠٨.

المادة (٣) على المنشآت التقيد بالموصفات العالمية التي يحتاجها الأشخاص المعاقين في الوصول إلى مكان العمل وأثناء ساعات الدوام.

وفي هذا السياق أيضا كرس القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦ في شأن حقوق المعاقين، حق هذه الفئة في العمل، حيث نصت المادة (١٦) على أن " للمعاق المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الإعاقة في ذاتها عائقاً دون الترشيح و الاختيار للعمل، ويراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للمتأهلين بالعمل بالإعاقة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون"^(٦٥).

وضمن القانون المذكور حماية المعاقين من التمييز في بيئة العمل خلال ساعات العمل أو الإجازات والمكافآت ومعاش التقاعد، حيث نصت المادة (١٨) على أن: "تبين التشريعات الصادرة في الدولة للإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل المعاق للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص وساعات العمل والإجازات وغيرها من الأحكام الخاصة بعمل المعاق بما في ذلك الضوابط اللازمة لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد".

وأُتحت المادة ذاتها لوزير الشؤون الاجتماعية باقتراح نسبة الوظائف التي تخصص للمعاقين في القطاعين الحكومي والخاص، ما يعتبر إرساءً لنظام الحصص في تشغيل الأشخاص المعاقين ليس في القطاع الحكومي فقط وإنما في القطاع الخاص أيضاً.

وإيماناً بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على العمل تم منذ عام ٢٠٠٦ إجراء العديد من الاجتماعات والتي أبرمت على أثرها مذكرات تفاهم مع جهات حكومية وخاصة، لتعزيز وتسهيل حقوق الأشخاص المعاقين في العمل^(٦٦).

وحرصاً على إعادة تأهيل وتوظيف الأشخاص الذين يتعرضون لحوادث السير أو جراء العمل في القوات المسلحة، توفر مراكز تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة التابعة لوزارة الداخلية، التدريب للأشخاص المعاقين لإعادة تأهيلهم على مهن تناسب قدراتهم، وما تبقى لديهم من مهارات وتطويرها، ومن ثم توفير فرص عمل لهم داخل وخارج إطار وزارة الداخلية وتوفير مشاريع الثقة لتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة العاملة تحت مظلة نادي الثقة للمعاقين بالشارقة ومدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، المساعدة الفنية والمهنية للأشخاص المعاقين الباحثين عن فرص عمل، وتوفير التدريب لهم على إدارة المشاريع وتطويرها، وآليات البحث عن عمل والانخراط في سوق العمل التنافسي وتوفير هذه المشاريع الدعم المالي والإداري للمشاريع الخاصة بالمعاقين، كمشاريع الطباعة وإدخال البيانات في الجامعات ومكاتب العمل.

٦٥ المادة ١٦ من القانون الاتحادي رقم ٢٩ لعام ٢٠٠٦.

٦٦ راجع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٨م. حيث أن الغرض منها المساواة في معاملة ذوي الإعاقة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان، وحفظ كرامتهم.

وكذلك مذكرة تفاهم حول التعاون المشترك في الشؤون الاجتماعية بين الأردن ومصر لسنة ٢٠١٧م. والتي بيّنت في مادتها الأولى في شأن التأهيل الاجتماعي، يتبادل الطرفان: التجارب الناجحة في عملية تشغيل ذوي الإعاقة.

وتشجيعاً للنهوض بواقع النساء ذوات الإعاقة بدولة الإمارات، تعمل حوالي (١٥٧) معاققة في القطاعات الحكومية والاتحادية والمحلية والخاصة، بما تمثل ما نسبته (٢٥,٨%) من مجمل العاملين المعاقين في هذه القطاعات.

ومن أجل دعم الاستقلال الاقتصادي لفئات المعاقين الأشد ضعفاً والمتمثلة بالإعاقة الذهنية، إضافة إلى المعاقات الإناث، فقد أسست وزارة الشؤون الاجتماعية مجموعة من المشاريع التدريبية والانتاجية الملائمة لهذه الفئات، وأهمها: (تسليم لصناعة الشوكولاته، إعادة التدوير، مناسباتي، عدستي، وجنى للزراعة العضوية)، إضافة إلى إبرام اتفاقية تعاون مع مجموعة الصحراء، والتي تم بموجبها توظيف حوالي (٣٠) من ذوي الإعاقة الذهنية فيها على أعمال الزراعة والنباتات، وقد بلغ إجمالي عدد المعاقين العاملين في مختلف قطاعات العمل (٦٠٨) أشخاص.

وحرصاً على تمكين المعاقين من الالتحاق ببيئات العمل بسهولة ويسر ودون تمييز، تتفد وزارة الشؤون الاجتماعية برنامج التوظيف المدعوم الذي يعتمد على تدريب وتوظيف المعاقين في سوق العمل الحقيقي، مع تقديم التسهيلات اللازمة لهم من تعديلات على أماكن العمل أو دعم معنوي وتدريب، حيث أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية بالتعاون مع وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع، كتاب التوظيف المدعوم الذي يشرح أسس تنفيذ هذا النوع من التشغيل، وأطرافه ودور كل طرف.

وحرصت وزارة الشؤون الاجتماعية على إصدار كتيبات موجهة إلى أصحاب العمل لإرشادهم نحو آليات التعامل الأمثل مع المعاقين في بيئة العمل وأثناء مقابلات التشغيل، وكتيباً إرشادياً للأشخاص المعاقين لمساعدتهم على البحث عن فرص عمل، وتخطي مقابلات التشغيل.

ومن أجل تمكين المعاقين من بيع منتجاتهم، تحرص المؤسسات العاملة في ميدان الإعاقة في الدولة على تنظيم معارض بصورة دورية مستمرة لعرض إبداعات المعاقين وبيع انتاجاتهم، ومن أهم منافذ البيع الدائمة: سوق العرصة بالشارقة، سوق الجمعة بالفجيرة، إضافة إلى المشاركة بالمعارض الختامية كالمعرض السنوي لمنتجات المعاقين بمدينة الشارقة للخدمات الإنسانية وخزائن العرض بالأسواق والمعارض ومن أجل النهوض بتشغيل المعاقين، قامت مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية بإدراج منتجات المعاقين على موقعها الإلكتروني.

الخاتمة:

وختاماً نذكر أن دولة الإمارات قد بذلت مجهودات كبيرة لحماية فئة الأشخاص المعوقين من خلال إقرار التشريعات اللازمة في هذا الإطار أبرزها القانون المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم والذي رافقته السياسة العامة في مجال التضامن الوطني التي تركز على المساعدة في جميع الميادين النقل، الصحة، التأمين الاجتماعي، التعليم، التشغيل وغيرها عن طريق الامتيازات التي تؤدي إلى الاندماج والتكفل اللازم، إلا أنه ورغم ذلك يبقى التكفل بالمعوق غير مكتمل الملامح، إلا بتضافر الجهود سواء المتعلقة بمؤسسات الدولة أو تلك المتصلة بالمواطن باعتباره على احتكاك دائم بالأشخاص المعوقين ومن هذا المنطلق يمكن أن نوجز أهم النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

- ١- تظهر الإعاقة والاحتياج الخاص عند الاختلاط والتفاعل مع المجتمع، فكل ما يعيق هذا التفاعل أو يقلص منه، يعد إعاقة تجعل الشخص بحاجة إلى توافر احتياجات معينة واتخاذ تدابير تسهل ذلك.
- ٢- قرر القانون حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وهي تعد من الأمور الملحة لمراعاة ظروفهم الخاصة الملحة بالنسبة لهم زيادةً على حقوقهم الأصلية الأخرى، نظراً لاحتياجهم للرعاية وتوفير متطلبات معينة ليواصلوا حياتهم بشكل اعتيادي.
- ٣- تتعدد الوسائل الضامنة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وأدوات الرصد لانتهاكات حقوق الإنسان ما بين الهيئات المستقلة ممثلة بالمفوضية العليا لحقوق الإنسان والبرلمان، والقضاء، ومنظمات المجتمع المدني.
- ٤- بخلاف المشرع الأردني والمصري لم يحدّد المشرع الإماراتي نسبة محددة وواضحة لعدد الأشخاص من ذوي الإعاقة اللازم تشغيلهم في المنشأة. في حين حدّدها المشرع الأردني بنسبة ٤ % بموجب م ٤ من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١م، متى كان عدد العاملين أكثر من خمسين عاملاً. وشخص واحد متى كان عدد العاملين أكثر من خمس وعشرين عاملاً وأقل من خمسين عاملاً. بينما جاء المشرع المصري وحدّدها بنسبة ٥ % من عدد العاملين على الأقل، الذين ترشحهم الوزارة المعنية بشؤون العمل، والجهات الإدارية التابعة لها، بموجب قانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بإلزام الجهات الحكومية، وغير الحكومية، وكل صاحب عمل يستخدم عشرين عاملاً فأكثر بهذه النسبة المذكورة.
- ٥- لم يبيّن المشرع الإماراتي صراحة الجزاء الناتج عن امتناع صاحب المنشأة عن تشغيل ذوي الإعاقة، بخلاف المشرع الأردني والمصري كما بيّنا في متن البحث.

ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة التطبيق الفعلي للتشريعات الخاصة بالمعوقين، التي توفر لهم الامتيازات في جميع القطاعات مع إدماج الأشخاص المعوقين، بتوفير مناصب الشغل، وإلزامية المؤسسات والإدارات على الأخذ باحتياجاتهم في البرامج الوطنية والمخططات الاقتصادية للدولة.
- ٢- إحداث المراكز المتخصصة على نطاق واسع، للتخفيف على المؤسسات العادية خاصة في مجال الإعاقات الأكثر انتشاراً خاصة الحركية.
- ٣- تفعيل الرقابة القضائية على امتناع أصحاب العمل بعدم تشغيلهم لذوي الإعاقة متى توافرت الشروط التي تؤهلهم. بإدانة المنشأة أو صاحبها والغرامة اقتداءً بالقضاء الأردني والمصري في هذا الشأن.
- ٤- العمل على تحديد نسبة واضحة لتشغيل ذوي الإعاقة في المنشأة التي لا يزيد عدد عمالها عن ٢٥ عاملاً، بتعيين واحد على الأقل، وإثنان على الأقل في المنشأة التي يصل عدد العمال فيها إلى خمسين فأكثر.
- ٥- أن ينص المشرع الإماراتي صراحة على الجزاء الناتج عن امتناع صاحب العمل عن تشغيل ذوي الإعاقة، بفرض عقوبة الغرامة اقتداءً بموقف المشرع الأردني والمصري مع تشديد العقوبة حال تكرار المخالفة. كما فصلنا في متن البحث.
- ٦- نوصي بتشجيع أصحاب العمل على تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، من خلال تحفيزهم بالدعم المالي، والاعفاء الضريبي كجانبين من جوانب التحفيز.

قائمة المراجع:

المؤلفات العامة:

- ١- الأهواني، حسام الدين كامل، مبروك. رمزي فريد محمد (١٤٢١ هـ / ٢٠٠٠م)، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، القسم الأول، المبادئ العامة في قانون العمل، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة
- ٢- الهجرسي، أمل، تربية الأطفال ذوي الإعاقة العقلية، دار الفكر العربي، مصر، الكتاب الرابع والعشرون ضمن سلسلة مراجع علم النفس والتربية، ٢٠٠٢.
- ٣- المومني، بشار طلال، الزواهره، محمد مسلم، (٢٠١٤)، السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الحافظ للنشر، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- ٤- غريب، سليمان غريب، (٢٠٠٩). حقوق ذوي الإعاقة بين التشريعات والمنظور الاجتماعي، مصر.
- ٥- فرعون، هشام، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل)، (١٩٨٩م)، في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى.
- ٦- فتال. رعيد عبد الحميد، (٢٠٢٠)، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الفاق المشرقة ناشرون، الطبعة الثالثة.
- ٧- سرحان، عدنان، مهداوي، علي أحمد، ويوسف محمد عبيدات، (٢٠١٢) أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الشارقة، الطبعة الأولى.

الأبحاث في الدوريات:

- ١- أكنيدى، عبد المنع، (٢٠١٣) ذوي الاحتياجات الخاصة بين الحق والتوظيف شرط السلامة البدنية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل المنازعات، عدد ٢. منشور عبر موقع دار المنظومة، آخر زيارة: 20/11/2021
- ٢- العمامي، عياض. (٢٠١٨). التمييز بخصوص حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بتونس. المجلة العربية لحقوق الإنسان. العدد: ١٢. تونس.
- ٣- الشندويلي، أحمد آدم. ٢٠١٨. قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حلم أصبح حقيقة. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة. العدد: ٣.
- ٤- أمزيان، محمد. (٢٠١٥). تشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع. مجلة المنبر القانوني. العدد: ٧، ٨.
- ٥- أيمن، محمد زين، (٢٠١٨) والحاج محمد الحاج الدوش، تشغيل أصحاب الهمم في القطاع الخاص في القانون الإماراتي، دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٨، السنة الثامنة.
- ٦- محمد أمين بالعرج (٢٠١٩)، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية والتدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، المغرب.
- ٧- مرزوق، سارة، (٢٠١٨) واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة العربي بن مهيدي أبو البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد الخامس، العدد الثاني.
- ٨- فيصل، محمد شقيرات (٢٠١٨)، مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة، الأردن، بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧م، وأثره في الحد من مشكلة البطالة لديهم، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مجلد ٤، عدد ١.
- ٩- هيثم، محمد المصاروة (٢٠١٤)، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مجلد ٢٦، عدد ١. منشور عبر موقع دار المنظومة.
- ١٠- أحمد، طارق عفيفي صادق (٢٠١٦)، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في مجتمع المعلومات، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد ٤٠، عدد ٢، ص ٣٢٧. منشور عبر موقع دار المنظومة.

الرسائل الجامعية:

- ١- الجالودي، عبد الله عبد الكريم، (٢٠١٤) حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة جرش، الأردن.
- ٢- السحيمي، محمد بن دليم، (٢٠١٧)، القيود الواردة على تشغيل النساء والحوادث وذوي الاحتياجات الخاصة في نظام العمل والعمال السعودي الجديد: دراسة تأصيلية، رسالة ماجستير، كلية الشريعة، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
- ٣- حميد عبد الله حميد النقبلي، (٢٠١٧/٢٠١٨) النظام القانوني لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، كلية القانون، قسم القانون الخاص، جامعة الشارقة.
- ٤- سلوى عبدول بالهوش (٢٠١٨)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل) وفقاً لأحكام قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، كلية القانون، قسم القانون الخاص، جامعة الشارقة.

القوانين والاتفاقيات والقرارات:

- ١- القانون الاتحادي الإماراتي رقم (٢٩) لعام ٢٠٠٦م، والمعدل بالقانون الاتحادي رقم (١٤) لعام ٢٠٠٩ الخاص بحقوق المعاقين.
- ٢- القانون المصري رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨م بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- قانون حقوق ذوي الإعاقة الأردني رقم(٢٠) لسنة ٢٠١٧م.
- ٤- نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٢١م.
- ٥- التقرير الأولي لدولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠١٠ .
- ٦- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - ٢٠٠٧ - منشورة على موقع الأمم المتحدة (حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي).
- ٧- قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الإماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وتعديلاته.
- ٨- مرسوم بقانون اتحادي رقم ٣٣ لسنة ٢٠٢١م، الصادر بتاريخ ٢٦ أكتوبر لسنة ٢٠٢١م، الذي ألغى قانون علاقات العمل الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨١، وسيدأ سريانه بتاريخ ٢ فبراير ٢٠٢٢م.
- ٩- القرار الوزاري رقم ٢٧٥ لسنة ٢٠٠٦ بشأن تشغيل ذوي الإعاقة.

الأحكام القضائية:

- ١- الحكم القضائي العمالي الأردني رقم ٥٠٧٦ لسنة ٢٠٢١م، الصادر عن محكمة صلح جزاء جنوب عمان، بتاريخ 29-7-2021. والمنشور عبر موقع قرارك، نقابة المحامين الأردنيين النظاميين.
- ٢- الحكم القضائي العمالي الأردني رقم ٢٦٠٧ لسنة ٢٠١٨م، الصادر عن محكمة صلح جزاء الكرك، بتاريخ 19/12/2018 منشور عبر الموقع قرارك، نقابة المحامين الأردنيين النظاميين.
- ٣- الحكم القضائي العمالي رقم ٨٢٨ لسنة ٢٠١٨م، الصادر عن محكمة صلح جزاء الغور الصافي، بتاريخ 17-12-2018، منشور عبر الموقع قرارك، نقابة المحامين الأردنيين النظاميين.
- ٤- حكم غيابي بالادانة والمخالفة، صادر عن محكمة صلح جزاء الرمثا، رقم ٢٠١٧/٢٠١٧، تاريخ الحكم الغيابي ٢٥/١/٢٠١٧.
- ٥- القضية الاستئنافية(محكمة بداية جزاء الرمثا بصفتها الاستئنافية)، رقم ٢٦٧/٢٠١٧ تاريخ الحكم ١١/٦/٢٠١٨
- ٦- الطعن المصري العمالي رقم ١٦٢٨٢ لسنة ٨٧ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة 19/1/2019.
- ٧- الطعن المصري العمالي رقم ٦٠٩ لسنة ٨٧ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 19/1/2021.
- ٨- الطعن المصري العمالي رقم ٤٧٢٤ لسنة ٨٩ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 19/1/2021.
- ٩- الطعن المصري رقم ١٦٩٥٨ لسنة ٨٨ قضائية، الدوائر العمالية، جلسة 19/1/2021.
- ١٠- الطعن المصري العمالي رقم ١٤٤٠ لسنة ٨٩ قضائية، الدوائر العمالية، محكمة النقض، جلسة تاريخ 16/2/2021.
- ١١- الطعن رقم ٣٥٢ لسنة ٢٧ قضائية-الدائرة المدنية- المحكمة الاتحادية العليا، الإمارات، بتاريخ 5-1-2009. منشور عبر موقع شبكة قوانين الشرق، آخر زيارة 1-12-2021.
- ١٢- الطعن رقم ١٢٥ لسنة ٢٥ قضائية- الدائرة المدنية والتجارية- المحكمة الاتحادية العليا-الإمارات، بتاريخ 7-6-2005- مكتب فني ٢٧، رقم الجزء ٣. منشور عبر موقع قوانين الشرق.
- ١٣- الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٢٥ قضائية، المحكمة الاتحادية العليا، الإمارات، بتاريخ 22-11-2006 . شبكة قوانين الشرق.
- ١٤- الطعن رقم ٣٥٨ لسنة ٢٥ قضائية، المحكمة الاتحادية العليا، الإمارات، بتاريخ 22-11-2006 . شبكة قوانين الشرق.
- ١٥- الطعن رقم ١١٧٠ لسنة ٢٠٠٩، جلسة 19-1-2010، مدني عمالي، منشور في سلسلة مبادئ النقض، المنازعات العمالية في ضوء أحكام محكمة النقض من سنة ٢٠١٠-٢٠٠٨، دائرة القضاء، إمارة أبو ظبي.

قواعد البيانات، وأهم المواقع الإلكترونية:

- ١ - شبكة قوانين الشرق: www.eastlaws.com
- ٢ - دار المنظومة: www.search.mandumah.com
- ٣ - موقع قرارات الصادر عن مجلة نقابة المحامين النظاميين الأردنيين: www.Qararak.com
- ٤ - موقع محكمة النقض المصرية: www.cc.gov.eg/judgments

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V., Career management strategies of people with disabilities. *Human Resource Management*, 53(3), 445, 2014.
- Lee, B. A., & Newman, K. A., Employer responses to disability: Preliminary evidence and a research agenda. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8(3), 209, 1995.
- Premeaux, S. F., Impact of applicant disability on selection: The role of disability type, physical attractiveness, and proximity. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 291, 1995.
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T., Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39, 2011.
- Al Tamimi & Company, Labour Law in The UAE, without publishing year : www.tamimi.com
- Williams-Whitt, K., & Taras, D., Disability and the performance paradox: Can social capital bridge the divide? *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 534, 2010.