

مدى مواءمة النصوص القانونية للمواثيق الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

د. محمد حمدي عبد العليم علام*
دكتوراه في القانون العام

* كلية الحقوق - جامعة طنطا -
مصر
Mohamed.alam010@gmail.
com

ملخص :

تتناول هذ الدراسة مدى مواءمة النصوص القانونية المصرية للاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على اعتبار أن هذه الفئة من فئات المجتمع، وقد كفلت المواثيق الدولية والتشريعات المصرية لهذه الفئة حقوقاً تضمن لهم حقهم في المساواة والعمل كسائر الأفراد في المجتمعات، مع ضمان توفير فرص العمل اللائقة بهم، وبناء عليه؛ كفل الدستور المصري 2014م حماية الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من ممارسة حقوقهم والتي من أبرزها حقهم في العمل، وهذا ما نصت عليه المادة (214) منه والتي ترسم السياسات والخطط وتنسق مع جميع الجهات المعنية، والتوعية والتثقيف بشأن حقوق «الأشخاص ذوي الإعاقة» لإزالة العوائق التي تحول دون تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وإدماجهم ومشاركتهم الكاملة في المجتمع، حيث حرصت القوانين على الحفاظ على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أيضاً يأتي قانون الخدمة المدنية المصري لعام 2016م⁽¹⁾ الذي يكرس حق المعاق في العمل، وأيضاً سائر القوانين المختصة في مصر كقانون الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م بشأن حقوق «الأشخاص ذوي الإعاقة»⁽²⁾، إذ تميزت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحمايتهم في المؤسسات المعنية بهم كافة، هذا من المشاركة الفعلية والدمج المجتمعي للشخص المعاق وإظهار دوره الريادي في المجتمع وسائر الجهات المختصة.

كلمات مفتاحية : الأشخاص ذوي الإعاقة، الاتفاقيات الدولية، الدستور المصري، قانون الخدمة المدنية المصري 2016م.

(1) منشور بالجريدة الرسمية 43 مكرر أ، بتاريخ 2016/11/1م.

(2) الجريدة الرسمية العدد 7 مكرر ج الصادر بتاريخ 2018/2/19م.

Extent of Harmonization of Legal Texts of International Conventions for the Rights of Persons with Disabilities at Work

Dr/ Mohamed Hamdi Abdel Alim Allam
PhD. in Public Law- Faculty of Law- University of
Tanta

ABSTRACT:

This study deals with the extent to which the Egyptian legal texts are compatible with the international conventions regulating the rights of persons with disabilities at work, given that this group is one of the groups of society. International covenants and Egyptian legislation have guaranteed this group rights that guarantee their right to equality and work like all individuals, while ensuring the provision of decent work opportunities for them, and accordingly; The Egyptian Constitution of 2014 AD guarantees the protection of persons with disabilities and enables them to exercise their rights, the most prominent of which is their right to work as stipulated in Article (214), which draws policies and plans and coordinates with all concerned parties, and raises awareness and education about the rights of “persons with disabilities” to remove obstacles that prevent the empowerment of persons with disabilities, and their full integration and participation in society, as the laws were keen to preserve rights of persons with disabilities.

And the Egyptian Civil Service Law of 2016 AD, which enshrines the right of the disabled to work, as well as all other relevant laws in Egypt, such as Disability Law No. (10) of 2018 AD regarding the rights of “persons with disabilities” (), as the rights of people with disabilities are distinguished by their protection in institutions concerned with all of them, from the actual participation and societal integration of the disabled

person and showing their pioneering role in society and all other competent authorities.

KEYWORDS: people with disabilities, international conventions, Egyptian constitution, Egyptian Civil Service Law 2016.

مقدمة

تشكل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاعتراف بها أهم الالتزامات المتعلقة بحقوق الإنسان كمجموعة تحتاج إلى رعاية دولية وقانونية ومجتمعية وإعادة تأهيل، مما استدعى ضرورة وجود ضمانات قانونية كفلتها القوانين المصرية وحماية حقوقهم وعدم التعدي عليها.

(3) منشور بالجريدة الرسمية، العدد 7 مكرر (ج) في 2018/2/19م.

وجاء الجانب التشريعي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م⁽³⁾

تولي الدولة المصرية اهتماماً كبيراً بالأشخاص ذوي الإعاقة، وتسعى لتقديم الدعم والرعاية لهم في مختلف الوسائل المتاحة

لحماية هذه الفئة، إذ تولي الدولة المصرية اهتماماً كبيراً بالأشخاص ذوي الإعاقة، وتسعى لتقديم الدعم والرعاية لهم في مختلف الوسائل المتاحة، وهذا واضح؛ في القوانين والتشريعات وتوقيع الاتفاقيات التي تهدف إلى إعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة مختلف الوسائل للمشاركة الفعالة في المجتمع، الاندماج مع الأفراد الآخرين والاستمتاع بالمرافق الهادفة إلى تحقيق أسلوب حياة كريمة ومناسب.

وفي ضوء الدستور المصري لعام 2014م حيث أشار إلى ضرورة حماية فئات المجتمع، وهذا ما نص عليه؛ «بالتزام الدولة بحقوق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، صحياً واقتصادياً – واجتماعياً – وثقافياً – وترفيهياً – ورياضياً – وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة «المرافق العامة» والبيئة المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين»⁽⁴⁾.

(4) المادة 81 من الدستور المصري 2014م.

ولما كان «الأشخاص ذوي الإعاقة» فئة لا تقل عن الأفراد العاديين،

فإن الضمانات القانونية التي يقرها دستور 2014م هي نفسها التي يتمتع بها أي فرد في المجتمع، ويبرز ذلك؛ من مبدأ المساواة للجميع، ونص على أن: «الدولة تضمن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص دون تمييز»⁽⁵⁾، ونص أيضاً أن: «المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين – أو العقيدة – أو الجنس – أو الأصل – أو العرق – أو اللون – أو اللغة – أو الإعاقة – أو المستوى الاجتماعي – أو الانتماء السياسي – أو الجغرافي – أو لأي سبب آخر»⁽⁶⁾.

(5) المادة 9 من الدستور المصري 2014م.

(6) المادة 53 من الدستور المصري 2014م.

وفي هذا السياق؛ نص دستور 2014م جوهر الحماية حين بين: «تلتزم الدولة بحقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم ودمجهم في المجتمع»⁽⁷⁾، وهذا يدل على أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزء لا يتجزأ من الناس والمجتمع.

(7) المادة 2/80 من الدستور المصري 2014م.

لذلك؛ ومما تقدم علينا أن نستعرض بالبحث حق العمل الذي منحتة التشريعات المصرية للأشخاص ذوي الإعاقة، مع تساؤلنا: ما هي الضمانات التي كفلتها هذه القوانين؟ وعليه سنقسم هذا البحث علي:

أولاً نتطرق إلى تعريف الشخص ذوي الإعاقة، وبعد ذلك؛ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات المصرية والدولية، ومن ثم الحديث عن: الضوابط القانونية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: مشكلة البحث: المشكلة الرئيسة التي أثارها البحث هي الوصول إلى مفهوم موحد للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك وفقاً للتشريعات المصرية والاتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن القواعد القانونية الدولية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، لأن هذه الفئة لا تزال محرومة من حقوقها التي كفلتها مختلف القوانين، بسبب عدم تطبيق التشريعات والاتفاقيات الدولية بالشكل المناسب.

ثانياً: أهمية البحث: مما لا شك فيه؛ أنه يتزايد عدد الأشخاص

ذوي الإعاقة باستمرار لأسباب عديدة، لذلك فإن أهمية هذا البحث تكمن في دراسة حقوق «الأشخاص ذوي الإعاقة» من أجل إيجاد حلول حقيقية لهذه الفئة من الأفراد، ومنحهم الحقوق التي كفلتها القوانين المصرية، ويجب ألا ننسى أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزء لا يتجزأ من نسيج المجتمع، لذلك: يجب الاستفادة من قدراتهم ومهاراتهم وعدم تجاهلها لما لها من تأثير سلبي في خلق عقبات على مستوى الفرد والمجتمع بشكل عام، لذلك: تكمن أهمية هذا البحث في توضيح حقوقهم وحثهم على إلزامية فرضها على أصحاب العمل في مختلف المجالات.

ثالثاً: أهداف البحث: هناك العديد من أهداف الدراسة تأتي في المقدمة؛ إبراز دور التشريعات والوثائق الدولية، وهو يعبر عن التزام قانوني وسياسي دولي يمكن استخدامه كمبادئ لوضع السياسات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى المصري، وبيان أهمية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حقوقهم الكاملة دون تمييز، وفق المعايير والقوانين الدولية والوطنية، ومن ثم؛ ضمان تطبيق المعايير الخاصة لحقوق الإنسان، وخاصة فيما يتعلق بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل.

رابعاً: منهج البحث: سوف اعتمد على المنهج الوصفي لغرض التعرف على نصوص الوثائق القانونية الدولية، لبيان تلك القواعد القانونية الدولية التي تنظم ضمانات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومدى المطابقة مع القوانين المصرية.

خامساً: خطة البحث: ارتأينا وفقاً للعنوان تقسيم الخطة الى:

المطلب التمهيدي: تعريف الشخص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات المصرية والدولية.

المطلب الثاني: الضوابط القانونية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب التمهيدي

تعريف الشخص ذوي الإعاقة

من المهم أن نتعرض لتعريف «الشخص ذي الإعاقة»، ويعد تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ذا أهمية كبيرة لوضعي السياسات مثل المشرعين والأكاديميين وغيرهم من المهتمين بحماية الأشخاص من ذوي الإعاقة، والسبب في ذلك

في ضوء التحديد الدقيق لصاحب هذا التعريف لتحديد المستفيد الفعلي من الحقوق والامتيازات المسندة إليه⁽⁸⁾، فتعرف منظمة الصحة العالمية الشخص ذوي الإعاقة بأنه: «شخص لديه حالة من عدم القدرة على تلبية متطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المتعلقة بسنه وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية، نتيجة الإصابة أو عدم القدرة على أداء الوظائف الفسيولوجية»⁽⁹⁾، وحدد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1975/12/9م كلمة (معاق) على أنها⁽¹⁰⁾ «كل شخص غير قادر على إعالة نفسه كلياً أو جزئياً بضرورات حياته الطبيعية أو الاجتماعية بسبب عيب خلقي أو غيره في قدراته الجسدية أو العقلية»، وتعرف الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عام 2006م الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم⁽¹¹⁾ «كل أولئك الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأمد، والتي عند التفاعل مع مختلف الحواجز قد تمنعهم من المشاركة بشكل كامل وفعال في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين».

من ناحية أخرى... يحدد المشرع الفرنسي الشخص ذوي الإعاقة من خلال قانون العمل الفرنسي في المادة 5213L-1 «يعتبر عاملاً «معوقاً»؛ كل شخص تكون قدرته على الحصول على عمل أو الاحتفاظ بوظيفته محدودة بسبب إعاقة واحدة أو أكثر من الوظائف الجسدية أو الحسية أو العقلية أو النفسية»⁽¹²⁾.

ونلاحظ... أن المشرع الفرنسي؛ عرّف «العامل المعوق» في قانون العمل بخلاف قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016م فإنه لم يدرج تعريفاً للعامل المعاق، ومن كل هذه التعريفات نستنتج أن مؤلفيها قاموا بعمل جيد في تقديمها، مما يؤدي إلى الاستنتاج بأن الإعاقة هي مفهوم نسبي يختلف من شخص لآخر ومن مكان لآخر، كما أنها تختلف في نفس المقياس المكاني وفقاً للزاوية التي يتم عرضها منها في جميع الحالات، ويجب أن توازن بين الطبيعة المتنوعة للإعاقة والحرص علي تجنب المفاهيم التي تتسم

(8) د. محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص12.

(9) د. ميلود قايش، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، رسالة دكتوراه جامعة جيلالي لياس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016م، ص11.

(10) ينظر في إعلان الأمم المتحدة؛ <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b073.html>

(11) المادة 1 من الاتفاقية الدولية لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة نيويورك؛

<https://hrightsstudies.sis.gov.eg/%D8%A7%D984%D985%D988%D8%A7%D8%AB%D98%A%D982/%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D98%A%D8%A9/%D8%A7%D984%D8AA%D982%D8%A7%D982%D8%A9-%D8%A7%D984%D8AF%D988%D984%D8AD%D985%D8%A7%D98A%D8%A9-%D8%A7%D984%D8A3%D8B4D8AE%D8A7%D8B5-%D8B0%D988%D989-%D8A7%D984%D8A5%D8B9%D8A7%D982%D8A9-%D986%D98A%D988%D98A%D988%D8B1%D92006-83%/>

(12) Art. L. 5213.1 Est considérée comme travailleur handicapée toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi

sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Code de travail, Dalloz, édition 2008.

(13) المادة 2/17 من الدستور المصري 2014م.

(14) المادة 27 من الاتفاقية الدولية لحماية «الأشخاص ذوي الإعاقة» الصادرة عام 2006م حيث نصت علي «تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين....»، ينظر:

<https://:hrightsstudies.sis.gov.eg/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D9%82%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A9%/D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9%-D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9%-D9%84%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9%-D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5->

كفل الدستور الحق في العمل لجميع المواطنين، مما يجعل الأشخاص ذوي الإعاقة حقوقاً يتمتعون بها ومن أبرزها: الحق في العمل

https://:www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf

وينظر؛ المادة 1/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م حيث نصت علي «كل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة، والمادة 2/23 نصت علي «جميع الأفراد دون أي تمييز، الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي،

https://:www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf

بالتوسع المبالغ فيه، مما يسمح بإدماج الفئات الاجتماعية التي قد لا تحتاج إلى الحقوق والامتيازات التي يحتاجها الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات

المصرية والدولية

مقدمة:

من المتعارف عليه: الحق في العمل هو أحد الحقوق الأساسية لكل فرد، فهو يضمن للأشخاص ذوي الإعاقة الأمن الاقتصادي ويجعلهم مستقلين في حياتهم عن الآخرين، وتتجلى أهمية ذلك؛ حيث نص دستور 2014م علي أن «لكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمينات الاجتماعية الحق في الضمان الاجتماعي ... الذي يضمن له حياة كريمة ... إذا كان غير قادر على إعالة نفسه وأسرته - وفي حالات عدم القدرة على العمل - والشيخوخة والعجز والبطالة»⁽¹³⁾، حيث كفل الدستور الحق في العمل لجميع المواطنين، مما يجعل الأشخاص ذوي الإعاقة حقوقاً يتمتعون بها ومن أبرزها؛ الحق في العمل.

وهذا ما تؤكدته المواثيق والإعلانات الدولية التي

تدعو إلى حق الإنسان في العمل كحق أصيل وثيق

الصلة (الحق في الحياة)، ومدخلاً لحياة كريمة، ووسيلة لبناء الشخصية الإنسانية والارتقاء ذاتية الفرد⁽¹⁴⁾، وفقاً لذلك: فإن حق الإنسان في العمل من الحقوق التي يقرها الإنسان فور ولادته، وهذا الحق وثيق الصلة بالإنسان، وهو ما يسمى الحقوق الطبيعية أو حقوق الإنسان.

وبناء على ذلك؛ من الضروري تناول حقوق الأشخاص

ذوي الإعاقة في التشريعات المصرية، وبيان أوجه الشبه

والاختلاف بين هذه القوانين ومدى توافقها مع الاتفاقيات الدولية، وذلك على النحو التالي:

كفالة التشريع المصري لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل (فرع أول) ومن ثم: كفالة المواثيق الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل (فرع ثان).

الفرع الأول

كفالة التشريع المصري لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل إن توافر التشريعات، إلى جانب المؤسسات والعنصر البشري، من الركائز الأساسية التي تضمن تجسيد القيم (العدل والمساواة والحقوق) التي يفترض أن يتمتع بها الأشخاص ذوو الإعاقة، لأن لهم حقوق مثل الأفراد الآخرين في أي مجتمع، ولا يخفى على أحد أن وجود تشريعات تنظم الأشخاص ذوي الإعاقة، يعبر عن الإرادة القانونية لأي دولة تجاه العمل في مجال حقوق الإنسان بشكل عام والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص⁽¹⁵⁾.

ومن أجل تحقيق ذلك سعت غالبية الدول إلى إيجاد نظام قانوني لتنظيم عمل الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تحقيق الحماية القانونية اللازمة لهم، والتي تتناسب مع متطلبات حالتهم الصحية وظروفهم الخاصة، من حيث تبني القواعد القانونية التي يتضمنها كأساس لتكريس الحماية القانونية للمعاقين في العمل، من جهة أخرى: وتماشياً مع المعايير الدولية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف مراجعة التشريعات القانونية المنظمة لهذه الفئة من المجتمع.

وهذا ما نجده خصوصاً على صعيد التطوير والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد بدأ الاهتمام في مصر بصدور القانون رقم (10) لسنة 2018م الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة، فتعد الدولة المصرية من الدول الرائدة في المنطقة العربية في مواكبة التطورات القانونية في هذا المجال، حتى وصلت إلى مستوى كبير وفعال في تكوين فلسفة اجتماعية وفلسفة عضوية جديدة في المجتمع المصري، ويُعد

(15) المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، ورقة عمل حول واقع حقوق المعاقين في فلسطين 14، رام الله، 2007م، ص 25.
<https://pchrgaza.org/ar/>

الأشخاص ذوي الإعاقة فئة اجتماعية لها الحق الكامل في تكافؤ الفرص مثل أفراد المجتمع العاديين الآخرين.

والدليل على ذلك: هو حرص الدستور المصري 2014م على حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد جاء في الفصل الحادي عشر منه والخاص «بالمجالس القومية» بالنص على إنشاء المجلس القومي لشؤون الإعاقة في أبريل 2012م (المعدل) برئاسة رئيس مجلس الوزراء⁽¹⁶⁾، وهو مجلس قومي مستقل، كما نصت عليه المادة (214) من الدستور برسم السياسات والخطط وينسق مع جميع الجهات المعنية، ويبين القانون كيفية تشكيله، واختصاصاته، و ضمانات استقلاله وحياد أعضائها.

لقد نص قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م على حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأظهر هذا القانون حرصه على وقف كافة أشكال التمييز المتعلقة بالتقدم للعمل في القطاعين (العام والخاص)، ونجد ذلك.. بنص المادة

(1/20) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المذكور أعلاه: تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلاتهم الدراسية وإعدادهم المهني.....، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة على قدم المساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص عمل لهم في العمل الحر، ومن أنشطة ومشاريع تنمية شاملة في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.

أيضاً نص القانون رقم (10) لسنة 2018م⁽¹⁷⁾ على التزام الجهات الحكومية وغير الحكومية أيضاً كل صاحب عمل تعيين نسبة (5%) من عدد العاملين على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة والذين ترشحهم الوزارة المعنية والمنصوص عليها في المادة (21)، وتقوم الوزارة المختصة بمتابعة هذه الجهات للتأكد من الالتزام بتشغيل

(16) تم صدور القانون طبقاً للإعلان الدستوري المصري الصادر بتاريخ 2011/2/13م ووفقاً للوائح المصرية العدد 9 (تابع) في 2012/4/18م؛ ثم تم التعديل وفقاً للجريدة الرسمية العدد 10 في 2015/3/5م، ثم أخيراً التعديل وفقاً لمنشور بالجريدة الرسمية، العدد 9 مكرر (أ) في 2019/3/3م.

لقد نص قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م على حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأظهر هذا القانون حرصه على وقف كافة أشكال التمييز

(17) المادة 22 من قانون رقم 10 لسنة 2018م.

النسبة المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة وظروف العمل الخاصة بهم وفرص تشغيلهم وجميع الالتزامات الأخرى التي ينظمها القانون، علي أن يصدر بالقواعد والشروط الخاصة في هذه الحالة من رئيس مجلس الوزراء بناء علي عرض الوزير المختص.

لذلك يمكنني القول؛ حرص المشرع المصري من خلال قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة السالف الذكر 2018 م على تعزيز مبدأ المساواة وعدم التمييز سواء بين الأفراد العاديين أو الأشخاص ذوي الإعاقة، كما كفل القانون المصري احترام جميع حقوقهم، وعمل على دمجهم وإشراكهم في العمل للمشاركة مع باقي المؤسسات الفاعلة في الدولة.

ويرى الباحث؛ لم ينص المشرع المصري على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بشكل دقيق يظهر لهم كل التفاصيل، لكنه نص على أن الدولة تضمن توفير الأساس للأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الأحكام العامة الواردة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وفيما يتعلق بخصوص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016م والذي حرص علي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول علي العمل، وتخصيص نسبة (5%) من مجموع الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة⁽¹⁸⁾.

نلاحظ؛ أن المشرع المصري أعفي الشخص ذو الإعاقة عن الأشخاص العاديين من دفع الرسوم بنسبة (50%) من قانون الضريبة علي الدخل والصادر بالقانون رقم (91) لسنة 2005م وذلك وفقاً للمادة (1/13)⁽¹⁹⁾، والهدف من ذلك من وجهة نظرنا؛ أن المشرع أراد إيصال رسالة واضحة بأن الشخص ذوي الإعاقة هو إنسان يستحق كل هذا الاهتمام حسب إمكانيات الدولة، ومن بين هذه الاهتمامات: التخفيف عن عائلة الشخص ذوي الإعاقة وتخفيض الرسوم المالية الباهظة في بعض الحالات.. ويمكن القول: إنَّ قانون الخدمة المدنية المصرية 2016م يتيح المجال أمام الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على التراخيص اللازمة من أجل مواولة مهنتهم التي

(18) المادة 13 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016م، والتي نصت علي الآتي: «تلتزم كل وحدة بتخصيص نسبة 5% من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوي الإعاقة.....» - « كما يجوز أن يعين في هذه الوظائف أزواج الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو حد والديهم أو أحد إخوتهم، القائمين بإعالتهم، وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، بشرط إذا توافرت فيهم شروط شغل الوظائف....».

(19) المادة 1/13 من قانون رقم 91 لسنة 2005م المعدل، وتنص علي «مبلغ 4000 جنية إعفاء شخصياً سنوياً للممول.....»، منشور بالجريدة الرسمية العدد 23 (تابع) في 2005/6/9م.

تتناسب معهم وطبيعة الإعاقة.

وحسناً ما فعله المشرع المصري بالنص على إجراء الفحص

**قانون الخدمة المدنية المصرية
2016م يتيح المجال أمام
الأشخاص ذوي الإعاقة في
الحصول على التراخيص اللازمة
من أجل مزاولة مهنتهم التي
تتناسب معهم وطبيعة
الإعاقة**

الطبي إذ بين ذلك في اللائحة التنفيذية لقانون الأشخاص ذوي الإعاقة والصادرة برقم 2733 لسنة 2018م، على وجوب إجراء فحص طبي للأشخاص ذوي الإعاقة حتى يتمكنوا من الحصول على عمل يتناسب مع إعاقته، وكذلك حسب طبيعة العمل الذي سيقوم به والتأكد من صحته الجسدية، حيث نصت اللائحة التنفيذية على ما يلي:

(20) المادة 2 من اللائحة التنفيذية لقانون الأشخاص ذوي الإعاقة 2018م والصادرة رقم 2733 لسنة 2018م، منشور بالجريدة الرسمية العدد 51 (مكرر) في 2018/12/23م.

يتم تحديد حالات الإعاقة من مرحلتين⁽²⁰⁾: الأولى: تعتمد على التقييم الطبي للشخص المتقدم للحصول على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة، مدعماً بالتقارير الطبية اللازمة لتحديد حالته والتي تؤكد وجود إصابة أو مرض أو حالة مرتبطة بالإعاقة. والثانية: تعتمد على التقييم الوظيفي لحالة الشخص المتقدم للحصول على بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة لتحديد مدى الصعوبات الوظيفية التي يواجهها في تأدية أنشطة الحياة اليومية نتيجة القصور أو الخلل المحدد بالتقييم الطبي. ويأتي ذلك بالتطابق مع الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006م بالحرص على صحة وسلامة الأشخاص ذوي الإعاقة عند تولي العمل.

الفرع الثاني

كفالة المواثيق الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مما لا شك فيه: أن الأشخاص ذوي الإعاقة قد اكتسبوا الحقوق التي تم قبولها على المستوى الدولي، حيث يضمن القانون الدولي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الاتفاقيات والإعلانات الدولية، ونص على ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948م في مادته (23) عن الحق في العمل بقوله⁽²¹⁾: «لكل شخص الحق في العمل، وله الحق في العمال، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة — لكل فرد دون

(21) ينظر؛

<https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/>

تمييز الحق في أجر متساو في العمل، ولكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل، يكفل له وأسرته عيشة لا ثقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

وإذا كان الحق في العمل: هو حق أصيل لكل فرد في المجتمع، إذن.. من الضروري ضمان وجود هذا الحق لأكبر عدد ممكن من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن المواثيق الدولية التي تنص على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مثل جميع الأفراد الآخرين في الدولة. وبما أن المواثيق الدولية لها دور مهم، فمن الواجب على الدول التي تصدق عليها أن تجعل تشريعاتها متوافقة مع الاتفاقيات الدولية.

وبناء على ذلك: سنوضح الالتزام الدولي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ومن ثم: الدور الدولي لتطبيق الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

ولقد ازداد الاهتمام الدولي في العصر الحالي بالأشخاص ذوي الإعاقة، حيث اعترف القانون الدولي المعاصر بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك عن طريق إعلانات دولية؛ كالإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1971/12/20م⁽²²⁾، والإعلان الخاص بحقوق المعاقين الصادر في 1975/12/23م⁽²³⁾، أضف إلى ذلك: إن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006م كفلت (حق العمل) حيث نصت على: «تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، علي قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه، أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملين لهم يسهل انخراطهم فيهما»⁽²⁴⁾.

ومن جانبها: أكدت منظمة العمل الدولية على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، مع ضمان تهيئة الظروف المناسبة لتحقيق مشاركتهم الكاملة في المجتمع⁽²⁵⁾، ويرز الدور الأولي لمنظمة

(22) ينظر؛

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

(23) ينظر؛

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b073.html>

(24) المادة 27 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق.

(25) ينظر؛

<https://www.ilo.org/100/ar/about/>

(26) ينظر؛
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ar.pdf

العمل الدولية من تبني المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في عام 1955م والخاص (بالتأهيل المهني للمعاقين)⁽²⁶⁾، وكانت هذه التوصية الخطوة الأولى لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الكاملة في التدريب وفرص العمل، وخدمات إعادة التأهيل المهني لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بغض النظر عن ظروفهم أو إعاقاتهم، فضلاً عن ضرورة إلزام أصحاب العمل بتوظيف نسبة من المعوقين وتحسين ظروف العمل بما في ذلك: تعديل وتكييف الآلات والأجهزة وأماكن العمل لاستخدام المعاقين.

لذلك؛ فإن الاتفاقيات الدولية حجر الزاوية في البداية من أجل النهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة الحق في العمل؛

**الاتفاقيات الدولية حجر الزاوية
في البداية من أجل النهوض
بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة،
وخاصة الحق في العمل**

لأن هذا الحق أصيل ويؤدي إلى بناء المجتمع وعدم تعطيل عجلة النهوض بين الأفراد في الدولة، ويجب أن تكون الدولة قد صادقت على هذه الاتفاقية حتى تكون ملزمة لها وتستفيد من الحقوق التي تشتملها. وجاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية لعام 1966م بالنص على «الحق في العمل» حيث نصت على⁽²⁷⁾: الحق في العمل الذي يشمل لكل شخص حق في أن تتاح له امكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتتخذ الدول الأطراف تدابير مناسبة لصون هذا الحق، نستنتج من نص المادة: أن الشخص ذو الإعاقة له كامل الحرية في قبول ممارسة نشاط اقتصادي ما من أجل كسب الرزق الحلال، وبالتالي: فإن الحق في العمل لا يقتصر معاناة على ممارسة العمل، لكن يكمن الأسلوب الذي يفضله لكسب الرزق.

وتبين للباحث أيضاً من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بتطرقه إلى بعض الشروط المرتبطة «بالحق في العمل»، كما ينطبق الحق بالتمتع بشروط عمل عادلة ومرضية علي جميع المعاقين، سواء كانوا يعملون في مرافق محمية أو عمل خاص، ويقع علي عاتق الدول الأطراف مسؤولية ضمان عدم

(27) المادة 1/6 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ينظر؛

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

استخدام العجز كحجبة لتقليل المعايير فيما يتعلق بحماية العمال أو لدفع أجور أقل من الأجور المعتاد عليها⁽²⁸⁾، وتجدر الإشارة.. إلى أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء بالارتقاء لكل شخص ومنهم (ذوي الإعاقة) حيث أكد على أهمية حق الحق في تكوين منظمات خاصة بهم، وقد يكون من الضروري تقديم دعم مالي وغيرها من أشكال الدعم إليها حتى يستطيع البقاء⁽²⁹⁾. وبناء على مما تقدم: يمكنني القول: إنَّ العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية له دور في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وإعطائهم فرصة في الحصول على عمل مناسب لهم، حسب نوع الإعاقة وطبيعة العمل المناسب لهم، وهذا من أهم الضمانات التي جاء بها العهد الدولي بخصوص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

(28) المادة 7 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

(29) المادة 8 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق.

أما الأدوار الدولية المتعلقة بـ «الأشخاص ذوي الإعاقة» فهي كثيرة ومتنوعة منها: الحق في العمل، والتي تتضمن مجموعة من الحقوق التي تضمن الحماية للفرد والتي يجب أن تكون مرضية ولائقة، وتشمل هذه الحقوق أكثر من مجرد تحديد ساعات العمل والإجازات وأوقات الراحة، كما يشمل الحفاظ على صحة العمال، وتوفير الأمن والسلامة لهم داخل منشآت العمل، وكذلك الحصول على أجر مناسب⁽³⁰⁾.

وقد أصدرت المنظمة العالمية للتأهيل (ميثاق العمل) في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة⁽³¹⁾، والذي حدد الأهداف في هذا المجال علي المستوى الدولي: وضع برنامج في كل دولة لمنع أكبر عدد من الإصابات المعوقة، وذلك لضمان وصول الخدمات الوقائية اللازمة إلى كل أسرة وكل فرد، وكذلك ضمان حقوق كل فرد معاق وكل أسرة معاق في إعادة التأهيل والمساعدة والدعم اللازمة للحد من آثار الإعاقة، واتخاذ جميع الخطوات اللازمة لتحقيق أكمل صورة ممكنة لإدماج ومشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب الحياة في مجتمعاتهم.

(30) محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008م، ص210.

(31) مدحت محمد أبو النصر، الاتجاهات الحديثة في مجال رعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، المجلة العربية للإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، 2021م، ص328 وما بعدها

وهكذا: يوجد اهتماماً دولياً بتعزيز دور الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، حيث تبنت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات لتحقيق هذه الأهداف، من أجل حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث ألزمت الدول الموقعة على الاتفاقية نفسها بالمعايير من أجل ضمان حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني

الضوابط القانونية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة

لقد بدأ الاهتمام العالمي بفئة «الأشخاص ذوي الإعاقة» منذ بداية اهتمام الأمم المتحدة بقضايا الإعاقة عام 1945م، وقد ارتكز هذا المفهوم علي رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم، حيث لم يتم التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة كأصحاب حقوق إلا في الإطار العام لحقوق الإنسان بدون تعيين منظومة خاصة لحقوق هذه الفئات، ومعني ذلك: أن المجتمع الدولي آنذاك لم يواجه أي مشكلات خاصة بهذه الفئة إلا في مطلع السبعينات من القرن العشرين، فقد تميز هذا العقد بالأخذ بنهج جديد بشأن الإعاقة⁽³²⁾.

(32) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لحماية العمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008م، ص322.

وقد حرصت القوانين المصرية التي عالجت عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل والتدريب، إذ بين المشرع المصري في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م بالنص على⁽³³⁾: «تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة ومتساوية للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وإعدادهم المهني»، كما أنها تلتزم أيضاً بعدم إخضاعهم لأي نوع من أنواع العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق لهم في الداخل والخارج، وكذلك تعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة. ويأخذ الحق في العمل أيضاً بعداً جماعياً لأنه وثيق الصلة بالحقوق النقابية، وذلك بفضل ممارسة العمال لحق تنظيم النقابات العمالية،

(33) المادة 1/20 من قانون رقم 10 لسنة 2018م.

لقد تمكنوا من الفوز والحفاظ على حقوق أخرى تتعلق بظروف العمل، والانضمام إلى النقابات التي تأتي كضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل واندماجهم في المجتمع⁽³⁴⁾.

وفي هذا الإطار نصت الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان⁽³⁵⁾ على تفعيل نسبة التعيين (5%) داخل العديد من الجهات الحكومية والوزارات، وأيضاً تخفيض ساعات العمل بواقع ساعة يومياً مدفوعة الأجر للعاملين من ذوي الإعاقة، أو لمن يرفع فعلياً شخصاً من ذوي الإعاقة من أقاربه من الدرجة الثانية، وتوفير أنظمة مرنة للتشغيل بشأن ساعات وأيام العمل، وتطبيق الترقية وفقاً لقواعد تقرير الكفاية دون تمييز.

ومفاد ذلك: إن الاعتراف بالحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعات القانونية والاتفاقيات الدولية أعطت للأشخاص ذوي الإعاقة القدرة على تحمل الالتزامات والمشاركة في صناعة القرار المجتمعي، وكان من باب أولي إشراكهم في الجمعيات والمؤسسات والوظائف العامة والانضمام للنقابات، وكل ذلك من خلال التأهيل والتدريب وهذا ركيزة من ركائز دولة القانون. وعلى ضوء ذلك: سنتكلم عن دور المؤسسات القانونية في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل (فرع أول)، ودور الأشخاص ذوي الإعاقة في الهيئات المحلية (فرع ثان).

الفرع الأول

دور المؤسسات القانونية في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

من المستقر عليه من مبادئ تقوم عليها التنظيم القانوني للعمل، مبدأ حرية العمل، هذا المبدأ الذي استقر عليه عقب زوال الرق وغيرها من الأنظمة التي كانت تمكن من توارث بعض الأعمال، حيث كان هذا النظام يُشكل قيوداً على حرية أصحاب الأعمال سواء من حيث توظيف الأيدي العاملة أو من حيث التنظيم الداخلي للمهنة⁽³⁶⁾، إذ يعد التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة عملية

(34) غسان الجندي، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001م، ص35.

(35) البند رقم (15) من المحور الثالث الخاص بتعزيز حقوق الإنسان للمرأة، والطفل، وذوي الإعاقة، والشباب، وكبار السن، الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان، بدون دار نشر، 2021م — 2026م، ص65.

(36) سعد جبار حسن، تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة، «دراسة مقارنة»، مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية — كلية الحقوق، 2010م، ص105.

محورية تجتمع فيها خبرات وجهود الأطباء والتربويين والأخصائيين النفسيين والموجهين المهنيين والمدنيين وغيرهم، وذلك لتوجيه مجموعة البرامج المتكاملة في النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والمهنية للأشخاص الذين أصيبوا بعجز كلي أو جزئي، مما قد يؤدي إلى فقدانهم القدرة على الالتحاق بأعمال تناسب مع قدراتهم وطاقاتهم المتبقية عندهم ومساعدتهم على التكيف النفسي والتوافق الاجتماعي والتوافق الاجتماعي⁽³⁷⁾.

وفي الإطار ذاته: نص قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م على⁽³⁸⁾ التزام الدولة بتوفير سبل الأمان والسلامة الملائمة والترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، وضمان ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، وتمكينهم من الحصول على برامج التوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر، ويحظر أي تمييز أو حرمان من أية مزايا أو حقوق على أساس الإعاقة في التعيين أو نوع العمل أو الترقيات أو الأجر وملحقاته.

التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة عملية محورية تجتمع فيها خبرات وجهود الأطباء والتربويين والأخصائيين النفسيين والموجهين المهنيين والمدنيين وغيرهم

(37) سعد جبار حسن، تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة، المرجع السابق، ص 106.

(38) المادة 2/20 من القانون رقم 10 لسنة 2018م.

أولاً: الإطار القانوني لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

يتمثل التدريب والتأهيل المهني للشخص ذوي الإعاقة في معاونته على مواولة العمل الذي يلائمه لأقصى ما تسمح به قدراته واستعداداته بحالته الراهنة، والعمل على التكيف النفسي والاجتماعي والاقتصادي، وذلك من توفير الأشخاص المتخصصين بهذه النواحي، وتوفير المؤسسات أو المدارس أو المعاهد المجهزة والمتخصصة في تدريب وتأهيل هذه الفئة من المجتمع⁽³⁹⁾.

(39) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لحماية العمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 337.

(40) المادة 1/18 من القانون رقم 10 لسنة 2018م.

وهو ما نص عليه القانون رقم (10) لسنة 2018م الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁴⁰⁾ «بالالتزام الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم، وباستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل، بما لا يتعارض مع قانون الطفل الصادر رقم 12 لسنة 1996م».

ويمكننا القول: إن الهدف الرئيسي للتأهيل وفقاً لجميع أشكاله؛ هو ضمان قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على الوصول بإمكاناتهم البدنية والعقلية إلى أقصى مستوى ممكن والانتفاع بالخدمات والفرص المتاحة وتحقيق الاندماج الاجتماعي الكامل في مجتمعهم، ويستند هذا لتحقيق المساواة في الفرص والاندماج في المجتمع.

ونصت «اللائحة التنفيذية» للقانون رقم (10) لسنة 2018م الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة على أن⁽⁴¹⁾: «تلتزم الدولة بتوفير فرص — الإعداد المهني والتدريب الوظيفي — للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل لبلوغ أقصى قدر

الهدف الرئيسي للتأهيل وفقاً لجميع أشكاله؛ هو ضمان قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على الوصول بإمكاناتهم البدنية والعقلية إلى أقصى مستوى ممكن والانتفاع بالخدمات والفرص المتاحة وتحقيق الاندماج الاجتماعي الكامل في مجتمعهم

من الاستقلالية، مع ضمان الجودة والسلامة والأمان داخل مؤسسات الإعداد المهني وتوفير جميع سبل الإتاحة المكانية والتكنولوجية، وذلك وفقاً للقواعد التالية:

(41) المادة 45 من اللائحة التنفيذية الصادرة برقم 2733 لسنة 2018م.

«تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التنسيب والتدريب المهني والمستمر، ويعد التعليم والتدريب والتعلم المتواصل من الأركان الأساسية للإلتحاق في العمل، تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، العمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي لضمان حصولهم على عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، ومن ثم تعزيز إدماجهم أو إعادة إدماجهم في المجتمع، تعزيز سبل وإمكانيات الوصول إلى التأهيل المهني وبرامج العودة إلى العمل، والحد من التحديات التي تواجه عودتهم إلى الحياة العملية، إنشاء بيئة للتدريب المهني وإعادة التأهيل مواتية وشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك الوصول إلى برامج وخدمات التوجيه التقني والمهني على

قدم المساواة مع الآخرين، ضمان عدم تمييز برامج التدريب المهني السائدة ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، وإتاحتها بالكامل للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير ترتيبات تيسيره معقولة فيما يقدم من تدريب تقني ومهني، ضمان استهداف برامج التدريب التقني والمهني خلق بيئة شاملة للجميع تعزز التنوع وتضمن مراعاة برامج إعادة التأهيل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كافية....».

وبخصوص المنظور الدولي نصت القواعد العامة بشأن «تحقيق تكافؤ الفرص» للمعوقين علي أن⁽⁴²⁾: «مبدأ تساوي الحقوق أن لاحتياجات كل أفراد المجتمع نفس القدر من الأهمية، وأن هذه الاحتياجات يجب أن تكون هي الأساس في «تخطيط المجتمعات»، ويجب استخدام جميع الموارد، بحيث تكفل لكل فرد فرصة مشاركة الآخرين على قدم المساواة فالأشخاص المعوقون أعضاء في المجتمع، ولهم حق البقاء ضمن المجتمعات المحلية التي ينتمون إليها، وينبغي أن يتلقوا الدعم الذي يلزمهم داخل الهياكل العادية للتعليم والصحة والعمل والخدمات الاجتماعية».

وقد تأكد هذا الحق في التأهيل المهني في الفقرة الثانية من الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين لسنة 1971م والتي نصت على أن⁽⁴³⁾: «للمتخلف عقلياً حق في الحصول علي الرعاية والعلاج الطبيين المناسبين وعلى قدر من التعليم والتدريب والتأهيل والتوجيه بما يمكنه من إنماء قدراته وطاقاته». ومن وجهة نظرنا: أنه يجب الربط بين (المواثيق الدولية) التي تدلل على الدور الهام لتأهيل المعوقين مهنيًا... والعلة في ذلك: هو إعدادهم وتمكينهم من أجل الحصول على الحق في العمل إذ هو بداية الطريق لاكتساب حق من الحقوق الأساسية للإنسان وهو الحق في العمل وأن تكون متناسبة مع التشريع المصري في السماح بالتأهيل والتدريب المهني لغاية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل.

(42) ينظر:

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

(43) ينظر؛ الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً، مرجع سابق.

ثانياً: - الجهات المتخصصة لكفالة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل:

لقد خول المشرع المصري لبعض الأجهزة والمؤسسات مهمة كفالة حق «الأشخاص ذوي الإعاقة» على العمل وممارسة الرقابة، للتأكيد من مدى التزامها بالقواعد والأحكام الخاصة بحماية العمال من ذوي الإعاقة وتوفير فرص عمل لهم بما يكفل حقوقهم الأساسية باعتبارهم مواطنون في المجتمع.

وعمل المشرع المصري علي إنشاء سجل لقيد الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل، وذلك بموجب القانون رقم (10) لسنة 2018م الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة حيث نص على⁽⁴⁴⁾ «التزام الوزارة المختصة بشئون العمل والجهات الإدارية التابعة لها بإنشاء سجل لقيد الأشخاص ذوي الإعاقة من راغبي العمل، ومعاونتهم في الوصول إلى فرص العمل المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم طبقاً للأولوية المقررة قانوناً، ويتم تسجيل بياناتهم في قاعدة بيانات مخصصة لذلك ويأتي هذا بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجلس».

(44) المادة 1/21 من القانون رقم 10 لسنة 2018م.

ويرى الباحث: أن إنشاء سجل لقيد «الأشخاص ذوي الإعاقة» يعد خطوة هامة لتوفير المتطلبات كافة للأشخاص ذوي الإعاقة وفي ذلك ركيزة من ركائز بناء مجتمع يعمل علي العناية بفئة الأشخاص المعاقين، واطاحة المجال لهم لكسب الحقوق التي منحها الدستور وعبر اختصاص المجلس القومي لشؤون الإعاقة المصري بتوفير سبيل الحماية لهم بالطرائق التي ينظمها القانون.

وهو ما ونصت «اللائحة التنفيذية» للقانون رقم (10) لسنة 2018م الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة على أن⁽⁴⁵⁾: «تنشئ الوزارة المختصة بشئون العمل، بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي، قاعدة بيانات موحدة تتضمن تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة من الراغبين في العمل، لنوع ودرجة الإعاقة والمهن التي تم تأهيلهم عليها، والملحقين بعمل وجهات العمل التي يعملون بها،

(45) المادة 53 من اللائحة التنفيذية الصادرة برقم 2733 لسنة 2018م.

وتقوم الوزارة بربط القواعد بقواعد البيانات الأخرى المنصوص عليها في اللائحة....»

وقد عمل المجلس القومي لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة لتبنيه قضية توفير فرص العمل «للأشخاص ذوي الإعاقة» وزيادتها بما نص عليه القانون، حيث كان قد نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016م على تخصيص نسبة (5%) من مجموع الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁴⁶⁾، وفي هذا الإطار: يعمل المجلس القومي على متابعة تطبيق النصوص القانونية الخاصة بتعيين نسبة 5% من ذوي الإعاقة والعمل على زيادتها إلى 7%⁽⁴⁷⁾.

(46) المادة 13 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016م

(47) المادة 9/5 من قرار إنشاء المجلس القومي لشؤون الإعاقة.

ومفاد ذلك: ومما تقدم .. إن المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة يخطو نحوهم خطوة جادة فعياً لإعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً في العمل والمشاركة مع مؤسسات التدريب المهني والحرص على أن يتم تأهيل الأشخاص المعاقين حتى يكونوا في منأى عن أي عزلة أو حرمانهم من حقوقهم والمساواة مع جميع مكونات المجتمع، مع الأخذ في الاعتبار: شكل ونوع التدريب لكل حق من حقوق الأشخاص المعاقين ليس فقط الحق في العمل .. وإنما كافة حقوقهم وضرورة عدم استبعاد أي شخص من خدمة التدريب والتأهيل، وذلك حرصاً عليهم وعلى حقوقهم المشروعة.

خاتمة

في نهاية دراستنا التي تناولت موضوع مدى مواءمة التشريعات المصرية للاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، خصوصاً مع التطورات المتزايدة والمتسارعة في أعداد المعاقين على المستوى العالمي، التي جعلت من القوانين المعمول بها حالياً غير كافية لمواجهة المشكلات وتوفير فرص العمل المناسبة لهم، فهي لا تحقق الغرض على أكمل وجه، وبالتالي تحتاج إلى إجراءات لتحقيقها على الرغم من الحماية المقررة من قبل المشرع لحقوقهم.

ومما لا شك فيه: أن من ضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو

حقهم في العمل، وهو واجب قانوني قبل أن يكون انساني، لما فيه من نتائج إيجابية على المجتمع عامة، وبالتأكيد على الشخص المعاق. لذلك: استهدفت دراستنا محاولة بيان مدى الموامة بين التشريعات والاتفاقيات الدولية لحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، للوصول إلى نتائج حقيقية، ومن أجل الوصول إلى كشف الواقع العملي للأشخاص ذوي الإعاقة عند التقدم للوظائف في المؤسسات العامة والخاصة.

ومن أجل ذلك: فقد حاولت قدر الإمكان بإيجاز بيان مكانة «الأشخاص ذوي الإعاقة» في التشريعات المصرية والمواثيق الدولية، ومدى التزام مصر بهذه المواثيق وتفعيلها من خلال النص على ذلك. وعلي ضوء هذا: حاولت تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال القوانين المصرية والمواثيق الدولية، ومن ثم: تحديد الضمانات القانونية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، والضوابط القانونية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم من خلال تقييم خطة المشرع المصري مع المواثيق الدولية، وبيان دور المؤسسات القانونية في تأهيلهم مع التركيز على الإطار القانوني لتدريبهم وكفالة حقوقهم، إلى أن توصلت لنتيجة مفادها: أن التشريعات المصرية التي تبين حقوق المعاق متنوعة، أضف إلى ذلك: أنها جاءت بصفة عامة، الأمر الذي يستدعي المشرع مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر مع الدول المتقدمة في هذا المجال من خلال مسايرة التطورات في العصر الحديث.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات. وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

1- تبين لنا أن الاتفاقيات الدولية كفلت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال بيان تصنيفه القانوني، وأبرزها؛ الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006م التي بينت أهم حقوق المعاقين ومن بينهم حق المعاق في العمل ويتضح أن أغلب الاتفاقيات الدولية تتساوي في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة.

2- ومما تقدم: للتنظيم القانوني لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في مستويات العمل الدولية قبل العربية، فقد تبين لنا أن الاهتمام بحقوق المعاقين كان دولياً قبل أن يكون محلياً، فقد كان الاهتمام الأكبر من منظمة العمل الدولية وهي منظمة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، والتي ينبغي اعتبار اتفاقياتها وتوصياتها مبادئ توجيهية للتشريعات الوطنية في مختلف دول العالم.

3- ومن التشريعات المصرية؛ فقد حرص المشرع المصري علي حماية الأشخاص

ذوي الإعاقة من خلال النص على حقوقهم في الدستور المصري والقوانين ذات العلاقة، ومن أبرزها؛ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (10) لسنة 2018م الذي نظم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبين مفهومهم وحقوقهم في العمل من أجل تمكينهم من ممارسة حقوقهم كبقية أفراد المجتمع.

ثانياً: التوصيات:

- 1- نوصي بإدخال تعديلات على نصوص القوانين التي توجب زيادة نسبة الوظائف في المؤسسات العامة للأشخاص ذوي الإعاقة مع الحدث على تطوير وسائل المساعدة في تلك المؤسسات لتتلاءم مع طبيعة المعاقين.
- 2- نوصي بتشجيع المؤسسات الخاصة على استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل؛ وذلك عن طريق تخفيض نسبة الضرائب على تلك المؤسسات. فكلما كان عدد المعاقين العاملين في تلك المؤسسات أكثر، كلما زادت نسبة تخفيض الضرائب، وهذا التطبيق العملي للضرائب يحقق نتائج أكثر من الشعور الإنساني تجاه المعاق والتي تجعل المعاق ضعيفاً أمام أقرانه العاديين.
- 3- نشر الوعي والثقافة المجتمعية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، والتأكيد على حقوقهم في العمل، وتغيير الصورة النمطية عنها.
- 4- التأكيد على ضرورة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، وزيادة الوعي المجتمعي حول أهمية ذلك، مع ضرورة وضع الإعاقة على سلم الأولويات المصرية لدى كافة الجهات المعنية وتوفير فرص العمل اللازمة لهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية لحماية العمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008م.
- 2- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، ورقة عمل حول واقع حقوق المعاقين في فلسطين ع1، رام الله، 2007م.
- 3- الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان، بدون دار نشر، 2021م.
- 4- سعد جبار حسن، تأهيل العمال المعوقين في ضوء التشريعات النافذة، «دراسة مقارنة»، مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية – كلية الحقوق، 2010م.
- 5- د. محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع

- والقانون، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
- 6- د. ميلود قايش، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، رسالة دكتوراه جامعة جيلالي لباس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016م.
- 7- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الانسان، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005م.
- 8- مدحت محمد أبو النصر، الاتجاهات الحديثة في مجال رعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، المجلة العربية للإعاقة والموهبة، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، 2021م.
- 9- غسان الجندي، القانون الدولي لحقوق الانسان، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1989م.

ثانياً: الدستور المصري 2014م.

ثالثاً: الجريدة الرسمية المصرية.

رابعاً: قانون الخدمة المدنية المصري 2016م.

خامساً: الاتفاقية الدولية لحماية «الأشخاص ذوي الإعاقة» عام 2006م.

سادساً: العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966م.

سابعاً: المراجع الأجنبية:

1- Art.L.5213.1 Est considérée comme travailleur handicapée toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Code de travail, Dalloz, édition 2008.