

# تشغيل أصحاب الهمم بالقطاع الخاص في القانون الإماراتي: دراسة مقارنة

د. أيمن محمد زين\* وأ. د. الحاج محمد الحاج الدوش\*\*

## الملخص:

يتناول البحث جانباً من الإشكاليات القانونية التي تواجه توظيف أصحاب الهمم بشكل عام وفي دولة الإمارات العربية المتحدة بشكل وثيق، وذلك وفقاً لقانون ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 تعديل 2009، بالنظر لعدم وجود تقنين واضح ينظم شروط التوظيف و ضمانات التوظيف في القطاع الخاص.

ويستمد البحث أهميته من الاهتمام العالمي المتزايد بحقوق ذوي الإعاقة في التوظيف، حيث نصت على ذلك الكثير من القوانين والمواثيق الدولية، مما استدعى البحث في نصوص المشرع الإماراتي للوقوف على الجوانب الإيجابية للتعزير والجوانب السلبية للإشارة إليها وتقويمها.

ويهدف البحث لبيان فرص توظيف ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في القطاع الخاص من خلال القوانين والتشريعات ذات الصلة في دولة الإمارات، وذلك عبر مقارنتها مع التجارب النظرية محلياً وعالمياً.

وتعتبر الإشكالية الأساسية في هذا البحث أن المعالجة القانونية لتوظيف ذوي الهمم في القطاع الخاص بالتشريع الإماراتي تكاد تكون غائبة وغير مقننة، فبالرغم من الكثير من الاجتهادات، فإن النصوص القانونية الناظمة لم تكشف نسب تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؛ وما هي الجزاءات التي تلحق بالجهات الممتنعة عن التشغيل؟ بالإضافة لغياب عنصر تشجيع القطاع الخاص للتوجه نحو تشغيل ذوي الهمم.

وقد استخدم البحث المنهجين التحليلي والمقارن، في شكل مقارنة بين التشريع الإماراتي وغيره من التشريعات المقارنة، في محاولة لعرض حلول مبتكرة وناجعة تسهم في التقليل من معاناة الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتوصل البحث إلى نتيجة مفادها أن القانون الإماراتي لم يأت مفصلاً لتنظيم توظيف

\* أستاذ القانون المدني المساعد، كلية القانون، جامعة الشارقة.

\*\* أستاذ القانون المدني، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة.

ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بشكل واضح ودقيق، كما هو التنظيم المثالي الذي تنشده هذه الفئة الاجتماعية المهمة، وبالتحديد عند النظر لأحكام القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 النافذ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة. وقدم البحث توصيات من أهمها، مناقشة المشرع الإماراتي لتعزيز التشريعات بتقنين أسلوب التوظيف المدعوم والذي طبقتة الولايات المتحدة الأمريكية وتبنته لتأهيل ذوي الإعاقة في بيئة العمل الفعلية لخلق شراكة بين أصحاب العمل في القطاع الخاص والأشخاص ذوي الإعاقة.

**كلمات دالة:** توظيف أصحاب الهمم، الإعاقة، شروط التوظيف، ضمانات التوظيف، قانون ذوي الاحتياجات الخاصة الإماراتي لسنة 2006.

## المقدمة:

تتراوح نسبة أعداد ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) <sup>(1)</sup> في العالم بين خمس إلى سدس البشرية، وينظر إليهم بأنهم ناجحون في ممارسة كثير من الأعمال كرجال أعمال مستقلين أو كعمال أو مزارعين وغيرها من الوظائف التي تنتمي للقطاع الخاص <sup>(2)</sup>، فضلاً عن إسهامهم البارز في الوظائف العامة. ومع ذلك يعتبر توظيف ذوي الإعاقة مشكلة عالمية، حيث إن توظيفهم في القطاع الخاص تترتب عليه كثير من التعقيدات، بعضها يرجع لطبيعة تفهم المجتمع لهذه الشريحة الهامة، ويرجع بعض هذه الإشكاليات بصورة عامة للسياسات والقوانين التي تنظم التشغيل في القطاع الخاص في أغلب الدول، بالرغم من الاعتراف العالمي بحقوقهم الثابتة بموجب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008، والتي تعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة طرفاً أصيلاً فيها، وقد قامت بالكثير من الجهود وسنت العديد من التشريعات المحلية من أجل تعزيز هذا الحق في التشغيل اعترافاً بقدرة ذوي الإعاقة في المساهمة الوطنية والمجتمعية التي تدعم مسيرة الإنتاج.

وفي واقع الأمر، فإن معظم أصحاب العمل في القطاع الخاص والذين يهتمهم عنصر الإنتاجية، يعتبرون أن ذوي الإعاقة غير مرغوب في توظيفهم باعتبار أنهم يشكلون عبئاً على صاحب العمل، بحيث إنهم لا يرغبون في تعديل السياسة أو البنية التحتية في بيئة العمل، باعتبار أنها مكلفة نوعاً ما، وهذا ما أقرته المنظمات غير الحكومية، حيث أقرت بوجود هذه السلبية بالأخص بالنسبة للمعاق لإعاقة عقلية، أو يعاني من بتر أو قطع في أحد الأعضاء الجسمية، بالإضافة لجهل أقسام الموارد البشرية في المؤسسات والشركات الخاصة بالقوانين التي تحكم الأشخاص ذوي الإعاقة <sup>(3)</sup>.

(1) ظهر لفظ (ذوي الهمم) في دولة الإمارات من خلال مبادرة وطنية تبنتها دولة الإمارات العربية المتحدة بدلاً عن مصطلح ذوي الإعاقة، حيث أعلنها نائب رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة حاكم إمارة دبي الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم من خلال السياسة الوطنية لذوي الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة في أبريل 2017. الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء بدولة الإمارات العربية المتحدة، على الرابط: <https://uaecabinet.ae/ar/details/news/mohammad-launches-national-special-needs-policy>

تاريخ زيارة الموقع 2019/9/11.

(2) "Person with disabilities PWD comprise between one- fifth and one – six of the world's population. All over the world, people with disabilities are successfully working in a variety of gainful occupations. They can be entrepreneurs, self- employed workers. the list is endless"-ALF, American India Foundation, (2014) www. alf.org, p.7.(Best Practice In Employment Of People With Disabilities In The Private Sector In India – New Delhi.

(3) "Based on our discussion with NGO and disabled people , We found that many companies are openly rejecting disabled people on ground of disability/medical reason. Many of them openly say that they do not want to hire people with severe and mental disabilities ... HR Executives are not aware of disability laws". Diversity And Equal Opportunity Center (DEOC), Employment of Disabled In India, NCPEDP, 2009, p. 21.

وغني عن القول إن تشغيل ذوي الإعاقة بالنسبة للقطاع العام (الحكومي) لا يواجه ذات الصعوبات التي تواجه التشغيل في القطاع الخاص، وتشير مستويات أداء العامل المعاق في القطاع الحكومي إلى تميزه بالمهنية التي تفوقت على أداء المعاقين في القطاع الخاص، ويرجع ذلك إلى سبق المؤسسات العامة في توظيف المعاقين منذ وقت مبكر<sup>(4)</sup>.

ونلاحظ أن المعالجة القانونية لتشغيل ذوي الهمم في القطاع الخاص في دولة الإمارات العربية تكاد تكون غير فاعلة بالشكل الذي يحل معضلاتهم ومشكلاتهم في ذلك القطاع بصورة ناجعة، بالرغم من الاجتهادات الكثيرة التي أسهمت في معالجة الأمر من النواحي الاجتماعية والتربوية والنفسية بالنسبة لذوي الهمم في مراكز التأهيل المختلفة والتي تعد ضرباً من ضروب الاجتهادات التي أسهمت في معالجة تشغيل ذوي الهمم على ضوء المواثيق والاتفاقيات الدولية. وبالرغم من أن التشريعات الوطنية تتكامل مع تلك الاتفاقيات الدولية، فإن القانون الإماراتي لم يأت مفصلاً لتنظيم تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بشكل واضح وفقاً لأحكام القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 الناقد في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث نصت المادة (18) منه على أن: «تبين 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 لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد. ويحدد مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير نسبة الوظائف التي تخصص لذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين الحكومي والخاص»<sup>(5)</sup>.

فالنص السابق ورد بكثير من العمومية في خصوص إنفاذ تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، فمثلاً لم يوضح قانون العمل والتشريعات الاجتماعية الأخرى المشار إليها نسبة واضحة تبين كم هي نسبة تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؟ وما هي الجزاءات التي تلحق بأصحاب العمل الممتنعين عن التشغيل في القطاع الخاص؟ كما لم يشير إلى تشجيع القطاع الخاص لتشغيل ذوي الإعاقة.

(4) روجي مروح عبادات، مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن العمل، سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات، العدد (1)، وزارة الشؤون الاجتماعية، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2010، ص 23.

(5) قانون اتحادي رقم 29 لسنة 2006 في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، دولة الإمارات العربية المتحدة، صادر بتاريخ 2006/8/13.

ولذلك ارتأت بعض الدراسات الفنية<sup>(6)</sup> أن معوقات توظيف ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة وتحديداً بالمنطقة الشرقية تتمثل في الآتي:

1- غياب الفعالية من جانب الاستفادة من القانون الاتحادي لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- ضعف الجانب التدريبي من خلال المدربين المؤهلين.

3- أغلبية المؤسسات غير مؤهلة بيئياً لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة لأداء الأعمال.

4- انعدام عنصر الثقة بين أصحاب العمل والعاملين في كفاءة ذوي الإعاقة لأداء الأعمال.

ويبدو أن انعدام الثقة في كفاءة ذوي الإعاقة ليست مشكلة محلية، بل إن كثيراً من بيئات العمل الأجنبية - وعلى سبيل المثال الهند- تعاني أيضاً من هذه المشكلة برغم توافر المؤهلات العلمية والخبرات المهنية المتراكمة. وقد أشارت دراسة فنية أخرى لمعوقات تشغيل ذوي الإعاقة من خلال عدد من النقاط تمثلت في الآتي:

1- إن النظرة المجتمعية للمعاق توجب رعايته من خلال مؤسسات الرعاية لغياب إنتاجيته.

2- مقاومة أصحاب العمل توظيف ذوي الإعاقة في المصانع أو الشركات لعدد من الدواعي منها:

أ- عدم توافر القوانين والتشريعات الفاعلة لإلزام أصحاب المصانع بتشغيل ذوي الإعاقة.

ب- حالة التفضيل أو التمييز التي يتبعها أصحاب العمل لتوظيف الأسوياء عوضاً عن ذوي الإعاقة عند المفاضلة.

ج- عدم الإلمام الكافي بالقدرات والإمكانات للأشخاص ذوي الإعاقة.

د- التخوف من حصول إصابات عمل لهؤلاء المعاقين والتهرب من تحمل المسؤولية الناشئة عنها<sup>(7)</sup>.

(6) د. أسامة محمد بطاينة وموزة سيف الدرهمي، معوقات تشغيل ذوي الإعاقة العقلية بالمنطقة الشرقية بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، دولة الإمارات العربية المتحدة، العدد 37، السنة 2015، ص 102.

(7) نايف بن عابد الزارع، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، دولة الإمارات العربية المتحدة، بدون دار نشر، بدون تاريخ نشر، ص 131.

ونستنتج مما ذكر أن مشكلات توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص تلتبس به معوقات فنية وقانونية في آن واحد، ولا يمكن إجراء معالجة بحثية لهذا الموضوع دون التعرض للمعوقات الفنية لتوظيفها عند معالجة التشريع، فمازال بالرغم من اهتمام الدول - ودولة الإمارات العربية المتحدة على وجه الخصوص - بالدعم ووضع السياسات للتشغيل، لكن الواقع الحالي يفيد أن معدلات التوظيف في القطاع الخاص في أدنى مستوياتها، ولا تتوافر حتى إحصاءات (دقيقة) تشير لمعدلات التشغيل للمعاقين على مستوى الدول العربية بشكل عام وعلى مستوى دولة الإمارات بشكل خاص<sup>(8)</sup>. وتبدو توصيات المؤتمرات الدولية غير قادرة على تقديم حلول عملية على أرض الواقع برغم وجاهة توصياتها، والتي برزت على سبيل المثال، في مؤتمر منظمة العمل العالمية والتي أوصت بضرورة تقديم العمل اللائق للمعاق في كافة أرجاء العالم، وتلتزم الحكومات بتقديمه بشكل جماعي بين أصحاب العمل والعمال في الدولة العضو، وقد أوصى برنامج الإعاقة لديها بضرورة كسر حواجز منع استفادة ذوي الإعاقة من حقهم في العمل في سوق العمل<sup>(9)</sup>.

ونحاول من خلال هذا التمهيد في هذه الدراسة الربط بين معطيات (القوانين) بالتركيز على القانون الإماراتي ومعطيات الدراسات المتخصصة في ذوي الإعاقة من وجهة نظر فنية، وذلك في محاولة للوصول لتوصيات عملية تلامس الواقع وتتماشى مع القانون، حيث تتناول هذه الدراسة عدداً من المشكلات القانونية لمعالجة هذا الموضوع، وذلك مساهمة في تفعيل دور المشرع الوطني الإماراتي لسد الفراغ في هذا الجانب، خاصة وأن هناك قصوراً تشريعياً دولياً عند صياغة حقوق ذوي الإعاقة بموجب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008، والتي أشارت لحق ذوي الإعاقة بالتوظيف في القطاع العام بشكل وجوبي، غير أنها تخلت عن صيغة الوجوب عند التوظيف في القطاع الخاص، وهو ما جعل دور التشريعات الوطنية بصورة عامة دوراً تشجيعياً أو تنظيمياً وأفقد هذا الحق فعاليته عند التطبيق العملي، وسوف نعود لهذه المسألة في حينها.

(8) د. أسامة محمد بطاينة وآخر، مرجع سابق، ص 69.

(9) "The ILO is the UN. Agency charged with prompting "decent work throughout the world" and bringing together governments, employers, and workers of member States. Specially, the ILO has a Disability program that promotes decent work for persons with disabilities and provides a means for breaking down the barriers that prevent disabled persons access to full participation and enjoyment of their rights in the labor market".  
Cerise Fritsch, Right to Work?: A Comitive Look At China And Japans Labor Rights For Disabled Persons, Loyal University Chicago International Law Review, Lexis Nixes Academic, Document, 2009.

## مشكلات وتساؤلات البحث:

هناك العديد من المشكلات التي أثارها هذه الدراسة، تركزت حول مجمل المسائل الخاصة بفاعلية القانون الإماراتي في مجال توظيف ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في القطاع الخاص، والمقصود بها المؤسسات والشركات المملوكة ملكية خاصة. ومن الثابت أنه في ظل عدم توافر الإحصاءات الدقيقة عن الأشخاص ذوي الإعاقة - وعدم توافر الأحكام القضائية حتى الآن - فإن ذلك من شأنه زيادة عدم الرغبة الجادة من أصحاب العمل لتشغيل ذوي الإعاقة، فكان لابد من دراسة القانون الإماراتي بشكل معمق، للكشف عن مواضع الضعف والثغرات القانونية التي يتشبث بها أصحاب العمل الخاص للاستناد إليها في الامتناع عن تشغيل ذوي الإعاقة.

وقد اقتضى ذلك طرح العديد من التساؤلات حول تلك المشكلات على النحو التالي:

- ما مدى مواءمة التشريع الإماراتي للمعايير الدولية في إطار توظيف ذوي الهمم؟
- ما هي المعوقات الفنية والقانونية التي تواجه ذوي الهمم في التوظيف بالقطاع الخاص؟
- هل أثمرت الوسائل الحالية لتأهيل ذوي الهمم في زيادة فرص تشغيلهم بالقطاع الخاص؟
- ما هي الشروط الموضوعية التي يجب تطبيقها في إطار القانون لتعزيز توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؟
- ما هي الضمانات القانونية التي يجب الوفاء بها في إطار القانون لتعزيز توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؟

وقد استخدم الباحثان المنهجين التحليلي والمقارن في شكل مقارنة بين التشريع الإماراتي وغيره من التشريعات الأخرى في محاولة لعرض حلول مبتكرة وناجعة تسهم في التقليل من معاناة الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد قامت دولة الإمارات العربية المتحدة بمجهود كبير في هذا الإطار، مما جعلنا نفردها مبحثاً خاصاً في هذا البحث.

## دراسات سابقة:

تعتبر هذه الدراسة هي الأولى - بحسب ما وقفنا عليه - في إطار توظيف ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في القطاع الخاص وفق منظور قانوني يلبي الحاجة المحلية في دولة الإمارات العربية، بالتعزيز لهذا الحق وبالاستناد للقوانين المحلية ومقارنتها بالقوانين المقارنة، خاصة وأن هناك دراسات سابقة في الموضوع وفق تلك التشريعات الأخرى،

ومن أهم تلك الدراسات :

1- كتاب حقوق المعاقين في التشريعات والقوانين العربية والدولية، للأستاذ فايز محمد عيد جابر، الشارقة، منشورات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، 2006: وقد تناولت الدراسة تطور القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق المعاقين عبر العصور، والإعلانات والمواثيق العالمية والأوروبية والأمريكية الخاصة بحماية حقوق ذوي الإعاقة، وقد قدم الكاتب جملة من التوصيات منها: ضرورة إصدار قوانين خاصة بذوي الإعاقة في الدول التي ليس لديها قوانين تحمي المعاقين لتشتمل على جهودات الدول العربية الأخرى في هذا المجال، كما أوصى بضرورة إنشاء مجلس أعلى في كل الدول العربية التي لا تتوافر فيها هذه المجالس وتكون مهمته تسهيل التفاعل بين قطاعات المجتمع لخدمة ذوي الإعاقة.

2- بحث الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة، للدكتور هيثم حامد المصاروة، مجلة جامعة الملك سعود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، وقد تناول هذا البحث موضوعات متعلقة بحقوق المعاقين في السعودية والجزائر والأردن، مُركّزاً فيها على معالجة موضوعات توظيف ذوي الإعاقات السابقة على الالتحاق بالعمل، كما عرض بالتحليل توظيف ذوي الإعاقات الطارئة أثناء العمل. وقد توصل لجملة من التوصيات منها: ضرورة توحيد قانون تشغيل ذوي الإعاقة في قانون واحد بالنسبة للمشرع الأردني، كما أوصى المشرعين في الأردن والجزائر والسعودية بضرورة رفع نسبة ذوي الإعاقة في المؤسسات، وقد رجّح فكرة عدم تحديد سقف معين لعدد العمال المعاقين في أي منشأة.

3- بحث حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع السوداني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النيلين، الخرطوم، 2010، للباحث مهلب الجيلاني أحمد، تناول فيها موضوعات متعلقة بتطور تشريعات الإعاقة ومؤسسات تأهيل المعاقين في السودان، وقد أوصى بإعادة النظر لتكملة القصور في قانون حقوق المعوقين السوداني، بحيث يستكمل النقص الحادث فيه لتضمين نصوص تشير صراحة إلى حق المعاق في العمل، وضرورة تمويل ذوي الإعاقة عن طريق مشروع التمويل الأصغر في المصارف السودانية.

4- بحث تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية، للباحث ميلود قايش، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، 2015، وركزت هذه الدراسة في مجملها على موضوع تخصيص نسبة إلزامية لتشغيل ذوي



الإعاقة في مختلف التشريعات تفعيلاً للمبادئ التي أقرتها المواثيق الدولية في مجال تشغيل ذوي الإعاقة، وقد توصل الباحث لنتائج منها أن غالبية تشريعات الدول تركز على فكرة الرعاية والتي تعتبر أن توظيف ذوي الإعاقة يأتي في سياق رعاية فئات اجتماعية عاجزة عن التكسب، كما أن الدراسة توصلت لنتيجة مفادها أن التشريعات العربية في تطور ملحوظ في الاتجاه الاجتماعي الذي يُغلب النزعة الحقوقية لحقوق الشخص ذي الإعاقة في العمل.

### خطة البحث:

في ضوء ما سبق من موضوعات وإشكاليات تتعلق بالبحث، فقد قسمنا دراستنا إلى مبحثين رئيسيين: تناولنا في الأول مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة وتطور التشريعات وجهود دولة الإمارات العربية المتحدة في هذا الشأن، وتناولنا في الثاني المشكلات القانونية لتوظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والحلول المقترحة للحد من هذه المشكلات، وذلك على النحو التالي:

## المبحث الأول

### مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة وتطور التشريعات وجهود دولة الإمارات العربية المتحدة

بالنظر إلى التشريعات بصورة عامة نجد بأنها انقسمت فيما يتعلق باستخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي الإعاقة عند سن قوانين الرعاية الاجتماعية، ولعل الأمر يكتسب أهمية أكبر عند الحديث لاحقاً عن شروط التوظيف بالنسبة للمعاق في القطاع الخاص، فلا بد ابتداءً من توصيفه حتى يستفيد الشخص ذي الإعاقة ويعامل بالميزات التي يمنحها له المشرع الوطني أو الاتفاقات الدولية المنظمة لحقوقه.

وسوف نستعرض المصطلحين على ضوء اللغة والاصطلاح والمفهوم الدولي، ثم نعقبه بالعرض على ضوء الفقه القانوني والقانون الإماراتي والقوانين المقارنة في مطلبين مستقلين.

## المطلب الأول

### مصطلحاً ذوي الاحتياجات وذوي الإعاقة

المعاق في اللغة العربية اسم مفعول من أعاق يعيق إعاقه، فهو معيق والمفعول معاق، وأصل العوق هو الحبس والصرف والتثبيط، ويقصد بكلمة (إعاقه): عاهة، عيب ويقصد بكلمة (حاجة): بأنها فقر، فاقة، بؤس، حرمان، افتقار<sup>(10)</sup>، بينما يقصد بكلمة (Disability) في الإنجليزية: العجز، التشوه، فقدان الأهلية<sup>(11)</sup>.

أما اصطلاحاً، فالمعاق الإنسان هو الذي أصابه نقص أو قصور عن الإنسان السوي في بدنه أو عقله، أي من حواسه وملكاته الشخصية، وقد عرّفت منظمة (DDA) ببريطانيا الشخص ذي الإعاقة بأنه: «الشخص المعاق بوصفه لديه إعاقة ذهنية، والتي لها أثر سلبي كبير وطويل الأجل، وتؤثر على قدرته على القيام بأنشطته اليومية العادية»<sup>(12)</sup>.

وقد عرّفت المادة (1) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعاق بأنه: «ويشمل

(10) د. محمد سليمان أبو جندي، معجم المترادفات والأضداد، ط1، دار الكتاب الجامعي - الإمارات العربية المتحدة، 2015، ص 60.

(11) EL-Ezabith Hornby Parnwell, English Arabic Readers Dictionary, Oxford, p.194. See: Farooqi's Law Dictionary, p. 219.

(12) "The DDA defines a person with disabilities " disabled person" as a person a physical or mental impairment which has a substantial and long - term adverse effect on his ability to carry out normal day - to- day activities ). Rights of people with Intellectual disabilities: Access to Education and Employment, UK, Ell, Oxford, p. 194. See Farooqi's Law Dictionary, p. 219.

مصطلح «الأشخاص ذوي الإعاقة» كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل، بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم من التعامل مع مختلف الحواجز ومن المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين»<sup>(13)</sup>. ويرجع السبق لبريطانيا في استخدام مصطلح ذوي الإعاقة منذ العام (1944)، حيث تم تعريف المعاق آنذاك بأنه: «الشخص الذي بسبب إصابته أو مرضه أو لتشوه خلقي، تكون قدراته الخلاقة قد قلت ولا يستطيع القيام بعمل بمفرده أو الاستمرار في عمله السابق الذي كان يزاوله لولا إصابته أو مرضه، وكان هذا العمل يطابق سنه وتجربته ومؤهلاته». كما عرّف مؤتمر العمل الدولي عام 1955 المعاق بأنه: «الشخص الذي قلت إمكانية حصوله على عمل أو الاستمرار في عمله السابق نسبة لتدهور حالته الجسمية والعقلية»، أما الجامعة العربية فقد عرّفت المعاقين بأنهم: «أولئك الذين ينحرفون عن مستوى الخصائص الجسمية أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية إلى الحد الذي يحتاجون معه إلى خدمات تربوية خاصة تصل بهم إلى أقصى درجة يمكن أن تبلغها قدراتهم»<sup>(14)</sup>.

ولا يفوتنا الإشارة لاهتمام العالمين العربي والإسلامي بوضع تشريعات محلية خاصة بذوي الإعاقة، كما عقدت مؤتمرات عديدة، منها المؤتمر العالمي الإسلامي للإعاقة والتأهيل والذي انعقد في الخرطوم سنة 2001<sup>(15)</sup>، وتأتي فائدة تلك المؤتمرات في التركيز على الجانب البحثي في مشروعات الإعاقة والتأهيل وإعادة التأهيل.

نلاحظ أن بعض الاتجاهات الفقهية قد أحدثت تعديلاً في توصيف السمات الخاصة بذوي الإعاقة، وذلك عبر إضافة أمرين مهمين:

**الأمر الأول:** إن الشخص ذا الإعاقة لا بد أن تكون إعاقته لمدى زمني طويل، لا يقل عن اثني عشر شهراً من حصول الإعاقة، سواء أكانت إعاقة بدنية أم ذهنية أثرت على نشاطه اليومي المعتاد تأثيراً سلبياً كبيراً.

**الأمر الثاني:** إن مدى الحماية بالنسبة للمعاق إعاقة ذهنية تمتد حتى بعد زوال الإعاقة، فلا يجوز تمييزه بناءً على ما سبق من إعاقته.

ولذا فضلنا هذا الاتجاه الحديث في تعريف ذوي الإعاقة على النحو التالي: «هو ذلك الشخص الذي ألت به إعاقة بدنية أو ذهنية، ولها تأثير سلبي كبير على قيامه بنشاطه

(13) المادة (1) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006.

(14) د. فتحي أنطاط صالح، نظرة المجتمع للإعاقة والمعاقين، أبحاث دراسات الملتقى العلمي الثاني لنادي خورفكان للمعاقين، دولة الإمارات العربية المتحدة، هيئة الإمارات للهوية، 2012/1/5، ص 267.

(15) دراسة مشروع نفاذ الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة إلى خدمة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، تقرير صادر من الشبكة العربية لهيئة تنظيم الاتصالات، نواكشوط، 2015، ص 4.

اليومي العادي، والسمة الرئيسية لهذه الإعاقة هي وجوب أن يكون المدى الزمني للإعاقة طويلاً بحيث لا يقل عن اثني عشر شهراً من وقت حصوله<sup>(16)</sup>. ونعتقد أن شرط مرور عام على حصول الإعاقة، هو شرط ضروري تضمينه في التشريع الإماراتي، حتى نستطيع من خلاله تمييز ذوي الإعاقة عن غيرهم من الذين تلحقهم إعاقة طارئة ويتعافون منها. وبالإضافة إلى ما سبق، فإن هذا التعريف يمنح امتيازاً أو حصانة تحمي العامل المعاق في السابق من أي تمييز قد يتعرض إليه في بيئة العمل بسبب الإعاقة السابقة.

أما مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة فلم يستخدمه فقهاء الشريعة الإسلامية، حيث لم يعرفوه أو يذكر في أقوالهم، فقد اعتبر مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر حداثة من ذوي الإعاقة، وأن أغلب الجهات التي تستخدمه هي الجهات المهتمة بعلمي الاجتماع والتربية، والذين عرفوا ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم: «الأفراد الذين يختلفون في أدائهم بشكل ملحوظ عن أداء أقرانهم أو ما هو متوقع من أقرانهم، والذين يمكن اعتبارهم مختلفين فقط عندما تدعو الضرورة لوضع برامج تربوية خاصة لتلبية احتياجاتهم».

ومما يعيب استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة أنه يشمل فئات أخرى مثل المتشردين والجانحين، ولعل الأمر كان مقصده توسعة مظلة الأفراد تحت حماية قوانين حقوق الإنسان<sup>(17)</sup>.

## المطلب الثاني

### المصطلحان في الفقه والتشريع الإماراتي والمقارن

إن الاختلاف بين التشريعات اليوم في استخدام مصطلح ذوي الإعاقة أو مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة قائم على فكرة واحدة، وهو ضرورة تجنب الإساءة للشخص المعاق أو ذي الاحتياجات الخاصة، فقد رأينا بعض التشريعات - كالتشريع المغربي - يُفضل مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة باعتبار أن كلمة معاق ذات أثر نفسي سلبي ولا يجوز استخدامه في ظل قوانين منع التمييز العنصري في اللقب أو الجنس أو الإعاقة، مما جعلها تتبنى استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة، فنصت على أنه:

(16) "The definition of (a disabled) person is otherwise little changed. It continues to be based on the formula of someone with a physical or mental impairment that has a substantial adverse impact on their ability to carry out normal day to- day activities. A key feature is that the impact must be long term that is, it has lasted or will last ,at least 12 months.....it is important, especially in case of (for example) mental illness, that an individual who has been disabled in the past is still protected against disability discrimination even though they no longer have the condition." Disability And work - A trade Union Guide To The Law And Good Practice, Revised Edition, link: <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/extras/disabilityandwork>, 2011, p. 14.

تاريخ زيارة الرابط 2019/10/11

(17) سري إسماعيل الكيلاني، التدابير الشرعية في توفير الرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشريعة الإسلامية، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد 32، العدد الأول، 2005، ص 23.

«يقصد بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة تلك الفئة من أفراد المجتمع التي تصاب بإعاقة معينة تجعلها غير قادرة على التكيف مع المجتمع، وقد أصبح يطلق عليهم ذوو الاحتياجات الخاصة كبديل لمصطلح «المعاقين»<sup>(18)</sup>.

أما الوضع في القانون الإماراتي، فقد أثار مصطلحا ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة جدلاً قانونياً في أروقة المجلس الوطني الاتحادي<sup>(19)</sup>، والذي انقسمت فيه الآراء إلى رأيين، الأول: يرى بأن مصطلح الإعاقة يمكن أن يعطي مدلولاً للإساءة، بينما يرى البعض الآخر بأن ذوي الاحتياجات الخاصة تشتمل على مجموعات واسعة من الفئات بجانب المعاقين وهم أصحاب مرض الزهايمر والثلاسيميا.

وقد نتج عن الجدل السابق بأن عدل المشرع الإماراتي عن تسمية ذوي الاحتياجات الخاصة التي كانت تسمى بها في قانون حقوق<sup>(20)</sup> ذوي الاحتياجات الخاصة (قانون اتحادي رقم 29 لسنة 2006) وقد جاء ذلك في قانون اتحادي رقم 14 لسنة 2009 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006<sup>(21)</sup> في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة إلى مصطلح ذوي الإعاقة، وهو في المقابل تماماً لتوجه القانون المغربي السابق عرضه.

وجاء في المادة (1) أنه: «يُستبدل بعبارة (ذوي الاحتياجات الخاصة) الواردة في عنوان القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 المشار عليه وفي عنوان الباب الثاني منه وفي أية مادة من مواده كلمة (المعاقين).

1- يستبدل بعبارة (صاحب الاحتياجات الخاصة) الواردة في أية مادة من مواد القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 المشار إليه، كلمة (المعاق).

2- يستبدل بعبارة (الاحتياجات الخاصة) إذا لم يرد قبلها كلمة ذوي أو صاحب الإرادة في أية مادة من مواد القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006، المشار إليه، كلمة (الإعاقة)».

(18) أكنيدي إسماعيل الكيلاني، ذوو الإحتياجات الخاصة بين الحق والتوظيف وشرط السلامة البدنية، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز المغربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل النزاع، الرباط، العدد 2، السنة 2013، ص 132.

(19) جدل حول تسمية ذوي الاحتياجات الخاصة أم ذوي الإعاقة في المجلس الوطني الاتحادي، مجلة جمعية الإمارات لحقوق الإنسان، محامو الإمارات. [http://www.mohamoon.uae/default-Aspx?Action=Display Neavs And type=3and ID=4694](http://www.mohamoon.uae/default-Aspx?Action=Display%20Neavs%20And%20type=3and%20ID=4694)، تاريخ الزيارة 2017/3/2.

(20) قانون اتحادي رقم 29 لسنة 2006 (الناقد) في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، دولة الإمارات العربية المتحدة، صادر بتاريخ 2017/8/13.

(21) قانون اتحادي رقم 14 لسنة 2009 بتعديل بعض أحكام القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، الجريدة الرسمية، العدد 502، السنة 39، صدر القانون في 2006/12/16.

ويبدو أن الأمر كان مُقدِّمة أو تمهيداً مبكراً لإلغاء استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة، فقد ورد في قانون إمارة دبي القانون رقم 2 لسنة 2014 تعديل مسمى القانون لحقوق ذوي الإعاقة.

وقد عرّف القانون الاتحادي لسنة 2006 النافذ صاحب الاحتياجات الخاصة بأنه: «كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير ذوي الاحتياجات الخاصة»، بينما عرّفت المادة (2) من قانون حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي لسنة 2014 الشخص المعاق بأنه: «كل شخص يعاني من أي قصور أو اختلال طويل الأجل، بدني أو عقلي أو ذهني أو حسي، قد يمنعه من المشاركة بصورة فاعلة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين»<sup>(22)</sup>.

لا ريب أن وضعية المشرع الإماراتي تثير تساؤلاً في تفهم موقف المشرع من المصطلحين، فبالرغم من انضمام دولة الإمارات العربية المتحدة لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006<sup>(23)</sup>، فمزال المشرع يستخدم مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة باعتبار أن مسمى القانون لم يتغير بعد حتى اللحظة.

ورأينا الخاص أن التعديل الذي ورد، به كثير من اللبس، وكان الأوفق برأينا هو إلغاء كلي للقانون بما فيه من نصوص ومسمى، فليس هناك حرج في ذلك لتحقيق الهدف المرجو. ونحن إذ نتفق مع مسعى المشرع الإماراتي في عدم ملائمة مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة، لا من حيث الصيغة الدولية ولا من حيث المضمون ومستوى حجم الضرر الذي يمكن أن ينشأ في نفسية المعاق، فصحيح أن دولة الإمارات العربية المتحدة تملك الإمكانيات الاقتصادية الضخمة لكفالة جميع شرائح ومكونات المواطنين، المعاقين أو العاجزين أو كبار السن، لكن الأمر يحتاج لتدقيق أكثر عند صياغة مسمى القانون، والذي يتوجب أن يتواءم مع الإطار الدولي وينسجم من حيث الدقة في الصياغة لتحديد أطراف أشخاص القانون، خاصة عند الحديث عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فلا يسوغ أن يشمل هذا الحق العجزة أو من هم في سن المعاش مثلاً.

(22) المادة (2) من قانون حماية ذوي الإعاقة في إمارة دبي لسنة 2014.

(23) روجي مروح عبيدات، الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات، وزارة الشؤون الاجتماعية، إدارة رعاية وتأهيل المعاقين، 2010، العدد 1، ص 1.

وقد استقرت مؤخراً غالبية التشريعات<sup>(24)</sup> عند استخدام مصطلح ذوي الإعاقة في مسمى ومضمون كثير من القوانين، بالإضافة إلى أنها طبقت المفهوم الواسع للإعاقة، والذي يشمل تبني التعريف الطبي مع بعض العوامل والمعوقات البيئية<sup>(25)</sup>. أما جهودات دولة الإمارات العربية المتحدة، فقد أثمرت في إطار تجديد مصطلح ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة، إذ وجدنا أن التوجه الجديد هو تسمية ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) كبديل عن التسميتين السابقتين، وهذا ما أطلقه الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم حاكم دبي، وقد أمر بتعيين شخص مسؤول في جميع المؤسسات والهيئات ليقدم خدمات مخصصة لذوي الإعاقة ويسمى «مسؤول خدمات أصحاب الهمم»<sup>(26)</sup>.

ونعتقد أن هذه التسمية مبتكرة وتؤكد على توجه دولة الإمارات في الابتكار كشعار مرفوع دائماً ويقضي عدم التقاعس عن التغيير كلما توافر عائق، ولاشك أن استخدام مصطلح «ذوي الهمم» كبديل عن ذوي الإعاقة فيه جانب تنموي لا تخطئه عين، وفيه شحذ لهمم ذوي الإعاقة وتأكيد على دورهم الفاعل في المجتمع، وعلى العكس من ذلك فإن إطلاق مصطلح إعاقة أو ذي حاجة فيه إشارة سلبية دائماً للنقص أو عدم القدرة، وبالتالي إشارة للعجز الجسماني الذي هو أصلاً حائل لا يشجع سوق العمل في توظيف المعاق وإن توافرت به المؤهلات العلمية والعملية. ونثمن هذا التوجه الجديد لتعديل المصطلح لذوي الهمم بدلاً عن ذوي الإعاقة أو ذوي الحاجة، وغير خاف أن هناك كثيراً من المحاولات التي عرفت ذوي الإعاقة ولكنها لم تلق قبولاً عالمياً، بالأخص من خلال ذوي الإعاقة أنفسهم والمنظمات التي يتبعون لها، لأنها صيغت بناء على القدرة العضوية للمعاق على العيش وتحصيل احتياجاته، وهذه تعتبر مشكلة في الواقع لأن الطريقة التي يُعرّف بها ذوو الإعاقة تؤثر في السياسات والرقابة والاحترافية في الخدمات لهذه الشريحة.<sup>(27)</sup>

(24) راجع في ذلك تشريعات كل من المملكة الأردنية الهاشمية، المملكة العربية السعودية، جمهورية مصر العربية، جمهورية السودان، والجزائر.

(25) د. مهند العزة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصيد الفعال، سلسلة الدراسات الاجتماعية، مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص 107.

(26) الموقع الإلكتروني لمجلس الوزراء، دولة الإمارات العربية المتحدة، على الرابط: <https://uaecabinet.ae/ar/details/news/mohammad-launches-national-special-needs-policy>

تاريخ زيارة الموقع 2019/9/11.

(27) “The definitions have not been accepted universally, especially among people with disabilities and their organizations, because they were based upon able bodies’ Persons assumptions about the lives and needs of disabled persons. This continue to be a problem because the way in which disability is defined affects the politics of control and the provision of services for this population” - AL Hammadi, Hammad Ali- Cox, Enid(Super) Future Challenges: A Study of The Needs of Adults with Disabilities and Related Policies in Saudi Arabia- Denver University-PhD- p:6- Link <https://search.mandumah.com/Record/613576>.

### المطلب الثالث

## مجهودات دولة الإمارات العربية المتحدة في نطاق تأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

تدثرت دولة الإمارات العربية المتحدة منذ نشأتها بأحكام الشريعة الإسلامية، ونصت في دستورها على أن الإسلام هو الدين الرسمي فيها، ومنها أولت حماية خاصة لذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) عن طريق سن القوانين والتشريعات والنظم واللوائح التي تماهت في رعاية حقوق ذوي الإعاقة وتسهيل متطلباته بقلب من سماحة الإسلام وفتنة العروبة وكرم الوفاة والاعتناء بهذه الشريحة المهمة في دولة الإمارات العربية المتحدة<sup>(28)</sup>.

تشير الأرقام في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى أن أعداد المعاقين التقديرية حوالي (250) ألف معاق، وهو ما يشكل نسبة (5% إلى 6%) من مجموع السكان وفق إحصاءات وزارة الشؤون الاجتماعية في العام 2007، وقد أبانت الإحصائية أن المعاقين عقلياً هم الأكثر عدداً، وأن أعلى النسب من المعاقين هم في الفئة العمرية بين 15 إلى 19 سنة وهي فئة مفترض أن تدخل في سن التأهيل والإعداد لسوق العمل<sup>(29)</sup>.

وقد استطاعت إدارة رعاية وتأهيل المعاقين التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات توظيف أكثر من 175 معاقاً وذلك في القطاعات الحكومية والخاصة، وبالأخص في المهن الإدارية المساعدة بالرغم من تحديات توظيف ذوي الإعاقة الذهنية والذين حصلوا على نسبة توظيف في المجالات الزراعية وبعض المهن الأخرى الخاصة بالتقنية والتغليب وقد بلغت نسبة توظيفهم 70%<sup>(30)</sup>. وقد أثمر جهود قطاع مركز زايد الزراعي المتخصص في تأهيل المعاقين في توفير خدمة التوظيف لذوي الإعاقة من خلال وحدات خاصة يشرف عليها متخصصون في عملية توظيف ذوي الإعاقة في القطاعين

(28) د. الحاج محمد الحاج الدوش، رعاية حقوق المعاقين الجناحية في الشريعة الإسلامية ودولة الإمارات العربية المتحدة: جرائم الحدود والقصاص نموذجاً، ندوة الجوانب القانونية المتعلقة بذوي الإعاقة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2015/4/21.

(29) د. أسامة محمد بطاينة وموزة سيف الدرمني، مرجع سابق، ص 66.

(30) كان لإمارة دبي نصيب الأسد في التوظيف بواقع 159 معاقاً، تلتها رأس الخيمة بواقع 9 معاقين، ثم إمارة الشارقة والفجيرة بواقع 5 معاقين، وإمارة عجمان بواقع معاقين اثنين فقط، وقد تم تشغيل 40% من ذوي الإعاقة الذهنية و36% من ذوي الإعاقة السمعية و15% من الإعاقة البصرية وواقع 9 من الإعاقة الجسدية، وقد مارسوا أعمالاً مختلفة مثل المراسلات والطباعة وإدخال البيانات والتدريس والزراعة. راجع: رهام السيف ومريم النجار وحصة العجمي، التقرير النهائي لدراسة تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص: دراسة تطبيقية، الكويت، 2011، ص 1.



## العام والخاص<sup>(31)</sup>.

لقد نص دستور دولة الإمارات العربية المتحدة على الحقوق العامة للمعاق بموجب المادة (14)، والتي ورد بها أن: «المساواة والعدالة الاجتماعية وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين من دعائم المجتمع والتعاقد والتراحم صلة وثقى بينهم». كما جاء في المادة (16) من الدستور أنه: «يشمل المجتمع الإماراتي برعايته الطفولة والأمومة ويحمي القصر وغيرهم من الأشخاص العاجزين عن رعاية أنفسهم لسبب من الأسباب كالمرض أو العجز أو الشيخوخة أو البطالة الإجبارية، ويتولى مساعدتهم وتأهيلهم لصالحهم وصالح المجتمع».

أما في جانب جهد المشرع الإماراتي لضمان حق ذوي الإعاقة في العمل بالقطاع الخاص، فقد أولت الدولة العناية التشريعية من خلال استصدار قانون إمارة دبي رقم 2 لسنة 2014؛ والذي جاء مشتملاً على 18 مادة قانونية أهم ما ورد فيها إقرار حق ذوي الإعاقة في إيجاد فرص عمل، بالإضافة إلى تكوين هيئة متخصصة يكون دورها تطوير المهارات المهنية التي تناسب قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكين القادرين منهم من الحصول على العمل الملائم الذي يوفر لهم العيش الكريم، ويجعل ذوي الإعاقة أشخاصاً منتجين في المجتمع.

وقد تم تشكيل لجنة عليا لحماية ذوي الإعاقة وتشتمل في عضويتها على ممثلين عن الجهات الحكومية، ويحدد لها القانون الاختصاصات والمهام وآلية عقد الاجتماعات والتصويت وغيرها من الموضوعات<sup>(32)</sup>.

ونعتقد بأن قانون إمارة دبي لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يمثل تطوراً تشريعياً في دولة الإمارات، وقد استفاد المشرع فيه من ثغرات مازالت قائمة في ظل قانون ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 الاتحادي، فعلى الأقل أنه نقل ذوي الإعاقة من مفهوم الرعاية الاجتماعية الكاملة لمفهوم آخر وهو مفهوم الحقوق المستحقة بدليل أفراد عقوبات رادعة وردت بنص المادة (14) من قانون إمارة دبي لسنة 2014 بعد أن كان المشرع لا يعترف بأي عقوبة في حق من يعتدي على ذوي الإعاقة إلا في إطار ضيق وهو منصوص عليه بالمادة (33) من قانون ذوي الاحتياجات الخاصة في حالة استخدام

(31) مؤسسة زايد العليا للرعاية الإنسانية وذوي الاحتياجات الخاصة، قطاع ذوي الاحتياجات الخاصة، دولة الإمارات العربية المتحدة، بدون تاريخ، ص5.

(32) المادتان (5) و(6) من قانون رقم 2 لسنة 2014 بشأن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي.

بطاقة صاحب الاحتياجات الخاصة دون مسوغ قانوني<sup>(33)</sup>.

ويستحسن الباحثان هذا التوجه الجديد في إبراز دور العقوبة لحماية ذوي الإعاقة عند المخالفة لحقوقهم المقررة والتي بلغت في مجملها عند العود للمخالفة حوالي 100 ألف درهم، ونجد أنه من المناسب أن تشتمل اللجان العليا بموجب قانون إمارة دبي لسنة 2014 أو اللجنة المختصة لعمل صاحب الاحتياجات الخاصة الواردة بنص المادة (19) من قانون 2006 الاتحادي (النافذ) - في عضويتها- على عضوين أو ثلاثة من ذوي الإعاقة حتى يكون لهم دور في تنفيذ السياسات التي حددها القانون، ويكون من شأن ذلك المشاركة في اللجان والدوائر القريبة من مراقبة حقوق ذوي الإعاقة في التوظيف بالقطاع الخاص حتى يكونوا داعمين للاقتصاد كبديل للبطالة التي تعطل عجلة الإنتاج.

وصحيح أنّ هناك من يقول بأن استصدار قوانين خاصة لذوي الإعاقة فيه نوع من العزلة وبعيد عن مفهوم الدمج مع المجتمع، لكن هناك في الجهة المقابلة من يدافع عن أهمية هذه التشريعات الخاصة لذوي الإعاقة لتحقيق نوع من التعويض بسبب القصور الوظيفي لذوي الإعاقة عند مقارنته بغيرهم من الأسوياء، بالأخص إذا ما وقفنا على ما أفرزته الدراسات الفنية لوجود بعض التحديات المتعلقة بالتشريع للتوظيف لذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) وقد تمثلت هذه التحديات في الآتي:

أ - إنه بالرغم من إقرار الدستور والقانون الإماراتي لحقوق المعاق، لكن لم تتحقق من خلالها الأهداف المرجوة.

ب - يعتقد البعض أن الثغرات التي توافرت في نصوص القانون الاتحادي جعلت توظيف ذوي الإعاقة رهينا برحمة العقلية والأمزجة.

ج - عدم توافر المسح الشامل للمعاقين في دولة الإمارات وتحديد الأنواع المتوافرة وأعدادها من الإعاقات من خلال التعداد السكاني، مما ساهم بشكل سلبي في تحديد نوع الخدمات الواجب تقديمها لذوي الإعاقة.

د - القوانين الحالية لم تسهم في خدمة المعاق المؤهل للبحث عن عمل، وعدم توافر ما يحفز أصحاب العمل لتوظيفهم<sup>(34)</sup>.

(33) المادة (33) من قانون ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 (قانون اتحادي) بدولة الإمارات العربية المتحدة تنص على أنه: «مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد يبقي عليها أي قانون آخر، يعاقب بغرامة لا تقل عن ألف درهم ولا تجاوز خمسة آلاف درهم كل من يستخدم بطاقة صاحب الاحتياجات الخاصة دون موجب قانوني، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية عند الاقتضاء وتضاعف العقوبة عند الاقتضاء».

(34) فاطمة بنت محمد، دور التشريعات والقوانين في خدمة المعاقين، مركز راشد لعلاج ورعاية الطفولة، دبي، بدون تاريخ، ص 29.

## المبحث الثاني

### المشكلات القانونية لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والحلول المقترحة

هناك عقبات عديدة تواجه ذوي الإعاقة للعمل في مجال القطاع الخاص، وهي المؤسسات المملوكة لأصحاب الأعمال الخاصة في المصانع والمشارف والشركات بأنواعها المختلفة. ونعتقد أن هناك جملة من المشكلات القانونية التي تؤثر في توظيف ذوي الإعاقة في هذا القطاع المهم والحيوي. يتصل بعض هذه المشكلات بالمعاق نفسه والذي يحتاج لتأهيل، كما يتصل بعض تلك المشكلات بضرورة رسم سياسات تشريعية إيجابية لدفع وتوظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، مما يتطلب تعيين الشروط الواجب توافرها في المعاق وفقاً للقانون، بالإضافة لضرورة إزالة عقبات عدم وجود ضمانات كافية لإلزام إنفاذ سياسات المشرع في توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

وفي ضوء ذلك فإننا سندرس تلك المشكلات بشكل معمق من خلال المطالب التالية:

المطلب الأول: المشكلات القانونية لتأهيل ذوي الإعاقة للعمل بالقطاع الخاص.

المطلب الثاني: تحديد نسبة التشغيل لذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

المطلب الثالث: شروط توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

المطلب الرابع: ضمانات تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

### المطلب الأول

#### المشكلات القانونية لتأهيل ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص

يُعرّف التأهيل المهني بأنه: «تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمتسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري، بقصد تمكين الفرد المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه بموجب اتفاقية تأهيل واستخدام المعوقين لسنة 1983، رقم 159، التوصية (168)». كما عرّفت منظمة العمل الدولية التأهيل المهني للمعوقين بأنه: «ذلك الجانب من عملية التأهيل المستمرة المترابطة الذي ينطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل، مما يجعل المعوق قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه»<sup>(35)</sup>.

(35) نايف بن عابد الزارع، مرجع سابق، ص 106.

وقد أقرت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالمادة (26) منها على التأهيل وإعادة التأهيل بالنسبة لذوي الإعاقة بقولها: «تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأطراف لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل... وتحقيقاً لتلك الغاية تقوم الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها»<sup>(36)</sup>.

أما التعليم الإسلامية، فقد جاءت معززة لحق ذوي الإعاقة في التأهيل للحصول على العمل، فقد رفع الحرج عن الأعمى والمريض في التكليف، لكن مع ذلك كفل الإسلام لهم الحق في التأهيل وخصوصاً المعاقين ومبتوري الأطراف وغيرهم، حيث اعتبر ذلك نوعاً من التكافل الاجتماعي<sup>(37)</sup>.

وقد عرّف المشرع الإماراتي<sup>(38)</sup> التأهيل بموجب قانون حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي لسنة 2014 بقوله إنه: «تنمية قدرات الشخص ذي الإعاقة عن طريق العلاج الطبي المباشر، والعلاج الطبيعي وتوفير الأجهزة التعويضية والمساعدة والتعليم والتدريب المهني والتأهيل النفسي والاجتماعي». كما عرف إعادة التأهيل بأنها: «إعداد الشخص لاستعادة القدرة والإمكانية للتكيف من جديد مع المجتمع بعد حدوث الإعاقة له».

وفي واقع الأمر، فقد وجدنا أن تأهيل ذوي الإعاقة من أكثر الموضوعات التي تمثل عائقاً للحصول على عمل مناسب، وذلك لاعتبارات عديدة نعتقد أنها تتمثل فيما يلي:

أولاً- ما يجري تطبيقه الآن في مراكز التأهيل المهني للمعاقين لا يخدم بشكل فاعل زيادة التشغيل في القطاع الخاص؛ وذلك لأن بيئة هذه المراكز -على أهميتها- ليست إلا مجالاً للتدريب في بيئة بعيدة عن بيئة العمل الحقيقية المراد توظيف المعاق فيها مستقبلاً.

ثانياً- تأهيل ذوي الإعاقة لا يتماشى في أحيان كثيرة مع عنصر التعليم، ومثال ذلك المعاقون ذهنياً والذين اعتبروا عالمياً بأنهم أقل الفئات توظيفاً في بيئة العمل في القطاع العام والخاص، ويندر حصول انتقال سلس لهم من البيئات المدرسية أو الجامعية لبيئات

(36) نص المادة (26) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كتيب مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، الشارقة، ص 32. كما ألغت المادة (27) من الاتفاقية جانب الإلزام الجبري فيما يتعلق بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر.

(37) سري إسماعيل الكيلاني، مرجع سابق، ص 32.

(38) روجي مروح عبادات، مرجع سابق، ص 40.

العمل بسبب إعاقتهم<sup>(39)</sup>.

ويؤكد البعض أن أهمية فلسفة التدريب والتأهيل وغيرها أكثر تأثيراً على فئات المعاقين عقلياً، حيث إن التعليم الأكاديمي أو الدراسي غير ذي فائدة لهم، وكلما تم تدريبهم وتأهيلهم منذ وقت مبكر على نوع معين من الأعمال كلما زاد من درجة إتقانهم للعمل مستقبلاً.

وقد نص المشرع الإماراتي بموجب نص المادة (4/15) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006، على ضرورة تأهيل الكوادر البشرية وتدريبها في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة، بالآتي نصه: «تشكل بقرار من مجلس الوزراء لجنة تسمى (اللجنة المتخصصة بتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة) تكون برئاسة وكيل وزارة التربية والتعليم وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية، ويصدر وزير التربية والتعليم نظام عمل اللجنة واجتماعاتها، وتمارس اللجنة على وجه الخصوص ما يلي: 3- وضع سياسات تأهيل وتدريب الكوادر البشرية التربوية والتعليمية العاملة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة».

إن الوسائل التقليدية في تأهيل ذوي الإعاقة لم تستطع أن تكون فاعلة في إطار جهود توظيف ذوي الإعاقة منها، وهنا يُطرح التساؤل عن دور القطاع الخاص في المساهمة المجتمعية لزيادة تأهيل ذوي الإعاقة. وللإجابة على ذلك، نعتقد بأن أسلوب<sup>(40)</sup> التوظيف المدعوم، الذي دأبت على تطبيقه الولايات المتحدة الأمريكية في الثمانينات من القرن الماضي كوسيلة فاعلة لتأهيل ذوي الإعاقة في بيئة العمل الفعلية، هو الأسلوب الأمثل في خلق شراكة فعلية بين أصحاب الأعمال في القطاع الخاص والأشخاص ذوي الإعاقة. وتقوم فكرة التوظيف المدعوم على تدريب ذوي الإعاقة لأداء الأعمال أو المهام بداخل المؤسسة بواسطة مدرب مهني يقوم بأداء الأعمال وتطبيقها في بيئة العمل وبحضور المعاق، ثم يقوم ذوو الإعاقة بتقليده في المنشأة، وبعدها يتقلص دور المدرب المهني بالتدريب بعد أن يتكيف المعاق مع بيئة العمل. وقد عرّفت الجمعية العالمية للتوظيف المدعوم بأنه: «عمل مدفوع الأجر في ظروف يعمل فيها ذوو الاحتياجات الخاصة مع زملائهم العاديين بتوفير دعم مساند لهم في سوق العمل المفتوح<sup>(41)</sup>».

(39) "The link between education and employment- has been weakened at the center with the form action of two departments, the DWP and the DFES. People with intellectual disabilities are good example of where education and employment fail to connect", Rights of People with Intellectual Disabilities- Access to Education and Employment-UK.

(40) د. أسامة محمد بطاينة، موزة سيف الدرهمي، مرجع سابق، ص 67.

(41) روجي مروح عبادات، التوظيف المدعوم للأشخاص ذوي الإعاقة، وزارة الثقافة وتنمية المجتمع، وزارة الشؤون الاجتماعية، بدون تاريخ، ص 13.

ونقترح في هذا الصدد على المشرع الإماراتي أن يفرد نص مادة خاصة بالسماح لتوظيف ذوي الإعاقة تحت بند التأهيل المهني، وذلك دون التقيد بالشروط الموضوعية لأقرانه في الوظيفة نفسها، على أن تتحمل مؤسسات القطاع الخاص مساهمتها في تكاليف المدربين والأجر؛ كما نقترح أن يكون الأجر مساوياً لأجر العاملين تحت التدريب بموجب قانون العمل الاتحادي لسنة 1980، على أن تستمر هذه الفترة التأهيلية لمدة سنة واحدة يكون بعدها للمؤسسة الخاصة القيام بعملية تقييم للعامل المعاق، إذ إن مردود مدة عام كامل كافية لجعل الانطباعات المبدئية لعدم الرغبة في تشغيل المعاق قد قلت بنهاية فترة التدريب.

ويبدو مُلفتاً للنظر الجانب الذي تنظر به المنظمات الدولية لعمل المعاق، وذلك من خلال اعتماد مفهوم الوظيفة الأساسية «Essential function»، للحكم على ما إذا كان العامل ذو الإعاقة مؤهلاً، بمعنى آخر فمصطلح القدرة على أداء الوظيفة الأساسية ترجع فقط للمطلوب أدائه في العمل، وليس إلى طريقة الأداء. وبناءً على ذلك، فإن «مجلس بيت القضاء شرح مفهوم التأهيل المطلوب بأنه كمثال على ذلك، فإن متطلبات أداء وظيفة استعمال الكمبيوتر، تتطلب قدرة الشخص على استخدام أزرار المفاتيح والقراءة البصرية للمعلومات من شاشة الكمبيوتر، كما أن هناك برامج دورها التكيف كمعدات مع الأشخاص الذين ليس لديهم أذرع أو أياد، أو لديهم ضعف في النظر للتحكم في الكمبيوتر والوصول للمعلومات، وهو ما يساعد على إنجاز العمل المطلوب»<sup>(42)</sup>.

## المطلب الثاني

### تحديد نسبة تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

يعتبر تحديد نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من أكثر الموضوعات المثيرة للجدل، وبالأخص في بيئات نقابات العاملين وجمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة، فالمصالح المتعارضة بين الجهتين تجعل تطبيق نظام (الكوتا أو النسبة) أمراً غير منفذ في كثير من التشريعات، مما جعله مَدْخَلاً لحصول تأويلات وتغييرات تحتاج إلى شيء من التفسير والتحليل والتصويب، وعموماً يميل البعض لضرورة تطبيق نظام النسبة المثوية بشكل

(42) “The term “essential function” refers only to the task to be performed, and not to the manner of the performance. Accordingly, the House Judiciary Committee explain that: in a job requiring the use of computer, the essential function is the ability to access, input, and retrieve information from the computer. It is not ‘essential’ that person be able to use the keyboard or visually read the information from the computer screen. Adaptive equipment or software may enable a person with no arms or a person with impaired vision to control the computer and access information”.

AL Saif Ahmad and S. Mullender and Richard, The rights of disabled persons and discrimination: A Comparative Study In British American And Saudi Arabian Disability Law, Newcastle University, School of law, M.A, p. 285. <https://search.mandumah.com/Record/662868>.

تدريجي بحيث يصبح وبمرور الوقت أمراً معتاداً في المجتمعات<sup>(43)</sup>.

أما على صعيد القانون الإماراتي، فنجد أن المشرع لم ينص على تخصيص نسبة مئوية لتشغيل ذوي الإعاقة في المؤسسات الخاصة، وذلك بموجب قانون حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي لسنة 2014. بينما نص المشرع الإماراتي الاتحادي بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشغيل بموجب المادة (18) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 وقد جاء فيها: «تبين التشريعات الصادرة في دولة الإمارات 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 لإنهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد ويحدد مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير نسبة الوظائف التي تخصصها لذوي الاحتياجات الخاصة في القطاعين الحكومي والخاص»<sup>(44)</sup>.

ومن خلال ما تم عرضه يتضح أن المشرع الاتحادي يميل إلى ضرورة تحديد نسبة معينة يتولى تحديدها وزير الشؤون الاجتماعية، ولم يجد الباحثان إلى الآن ما يشير لتحديد تلك النسبة مما يثير تساؤلات عديدة منها: كم هي النسبة المخصصة عالمياً وإقليمياً لتوظيف ذوي الإعاقة؟ وما هو موقف التشريعات المقارنة من تبني سياسة للتوظيف بالنسبة؟ وما هي السياسات التي اتبعتها التشريعات المقارنة لتنفيذ نظام النسبة المئوية للتوظيف؟

في الواقع، فإن أول تشريع اتبع إلزام أصحاب العمل بتوظيف المعاقين من مشوهي الحرب كان التشريع الفرنسي الصادر بتاريخ 1924/4/26، والذي تلاه عدد من التشريعات في فرنسا زاد من خلاله من عدد الفئات المشمولة بالتوظيف. وقد صدر في العام 1975 قانون لصالح ذوي الإعاقة رقم (534-75) محاولاً تنظيم كافة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأخيراً صدر بفرنسا القانون رقم 517-87 والذي جاء مفصلاً لحق ذوي الإعاقة في العمل. وقد نصت المادة (1) منه على حق ذوي الإعاقة ومشوهي الحرب في العمل من خلال نسبة محددة قدرت بـ 6% من أعداد العمال، أما المنشآت الحديثة فلا ينطبق عليها

(43) قايش ميلود، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار البيئة الإلزامية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسينية بوعلوي، الشلف، الجزائر، العدد 14، السنة 2015، ص 64.

(44) نص المادة (18) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006، دولة الإمارات العربية المتحدة، قانون اتحادي.

نص المادة إلا بعد مرور ثلاث سنوات كنوع من تشجيع عمل المقاولات<sup>(45)</sup>.

أما سياسات التشريعات المقارنة في إطار تحديد نسبة توظيف المعاقين، فقد حددت أربعة اتجاهات هي:

- الاتجاه الأول من السياسات جاء رافضاً لتطبيق نظام النسبة وتترجمه الولايات المتحدة الأمريكية، حيث لم يعتمد المشرع الأمريكي إقرارها بالنسبة لجميع القطاعات العامة والخاصة، غير أنه فرض سياسات أخرى تزيد من فرص توظيف ذوي الإعاقة عن طريق سن قوانين تساعد في زيادة فرص تأهيل المعاقين وتدريبهم، بالإضافة إلى سن قوانين أخرى تهدف لمنع التمييز ضد المعاقين المؤهلين في مرحلتها للتقدم للوظيفة والتعيين فيها، كما عملت الولايات المتحدة الأمريكية على منح امتيازات أخرى من خلال أفراد مبدأ التكافؤ في الفرص عند الترقيات وزيادة الأجر بين ذوي الإعاقة وغيرهم<sup>(46)</sup>.

- أما الاتجاه الثاني فقد تبني فرض نسبة مئوية معينة خاصة لتوظيف ذوي الإعاقة، وقد تبنت كثير من التشريعات العربية هذا الاتجاه مثل المشرع المصري<sup>(47)</sup> والمشرع الأردني<sup>(48)</sup>. ويرى البعض أن مسعى المشرع الأردني لم يتحقق على أرض الواقع بالرغم من نظام النسبة المتبع، حيث إن الحقيقة مختلفة عن ما هي على الأوراق، فالقانون فشل في تأمين تلقي المعاق لحقه، فأصحاب العمل غير ملتزمين بقانون تشغيل ذوي الإعاقة بل يطبقون الحد الأدنى لما قصده المشرع، وذلك بالتركيز على أصحاب الإعاقة الحركية لدخولهم المباني أو استعمالهم الأجهزة بغير أي تعديلات في البنية التحتية، مما يمنح أصحاب العمل السبب الشرعي لإنكار حق ذوي الإعاقة

(45) نصت المادة (1) من القانون رقم 87-517 الفرنسي على أنه: «يلتزم جميع أصحاب الأعمال الذين يشغلون على الأقل 20 عاملاً كل أو بعض الوقت في القطاع الخاص وسواء أكانت هذه المنشأة تمارس عملاً صناعياً أم تجارياً بتشغيل نسبة 6 % من أعداد العمال المعاقين المفروضين على المقولة، أما المنشآت التي لها أكثر من فرع فإنها تطبق هذه النسبة على كل فرع من فروع المنشأة». قايشي ميلود، مرجع سابق، ص 66.

(46) طه حسين حسن، الندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون، المجلد 26، العدد 103، دبي - دولة الإمارات العربية المتحدة، 2009، ص 3.

(47) نصت المادة (91) من القانون المصري لتأهيل المعوقين رقم 39 لسنة 1975 المعدل بقانون رقم 49 لسنة 1982 على أن: «يلتزم رجال الأعمال في القطاع الخاص الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر باستخدام من ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين وذلك في حدود 5 % من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يترشحون بها».

(48) نص المشرع الأردني بموجب المادة (3/ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين على إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 50 عاملاً ولا يزيد عن 225 عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تخصص ما لا يقل نسبته عن 4 %.



للاضمام للقوى العاملة<sup>(49)</sup>.

واعتبر البعض<sup>(50)</sup> من الفقه أن هذا التحديد للنسبة في التوظيف يأتي كاستثناء على مبدأ رضائية عقد العمل، حيث إن الأصل حرية صاحب العمل في اختيار العامل.

- أما الاتجاه الثالث<sup>(51)</sup>، فقد اتبع سياسة متوسطة بين القبول والرفض لتحديد نسبة تشغيل، فقد طبقه المشرع الجزائري، عندما حدد نسبة 1% لتشغيل ذوي الإعاقة على أصحاب العمل، ومع ضعف هذه النسبة لكنه طبقها في جميع المنشآت بغض النظر عن عدد العمال المستخدمين فيها، ومنعاً للتواطؤ أو التلاعب في تطبيق هذه النسبة، فقد سمح لأصحاب العمل الذين لا يتيسر لديهم تشغيل المعاق أن يخصصوا مبلغاً مالياً يدخل في حساب خاص لتمويل أنشطة حماية المعاقين وترقيتهم، فقد نصت المادة (27) من قانون حماية الأشخاص المعوقين الجزائري على ما يلي: «يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين، وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم (القانون) يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم».

- من جهته، اتبع الاتجاه الرابع<sup>(52)</sup> سياسة تحديد نسبة تشغيل لذوي الإعاقة، لكنها كانت قاصرة فقط على العمل في القطاع العام دون القطاع الخاص، وطبقها المشرع السوداني بموجب قانون الخدمة المدنية والذي منح نسبة 2% لتشغيل المعاقين، بينما سكت المشرع عن تنظيم أي نسبة مئوية في إطار قانون المعاقين القومي لسنة 2009<sup>(53)</sup>.

(49) "...However, the reality is different than what is on the paper. The law fails to secure the disabled in accessing those rights. Still, lots of public buildings even governmental ones, fall short of having special lanes and facilities for the disabled. Employers do not abide by the law of employing people with impairment by taking the literal meaning of the law, which implies that the physically disabled should manage to adapt to the existing buildings or machineries without any modification. This gives the employers the legitimate reason to deny the physically from joining the workforce."

طلال عبد الكريم القضاة وفاطمة الزبيدي، الصعوبات العائلية والاجتماعية والقانونية لذوي الإعاقة في الأردن، مجلة مؤتمه للبحوث والدراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مؤتة، الأردن، مجلد 29، العدد 6، ص: 21، رابط <https://search.mandumah.com/Record/656008>.

(50) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 203.

(51) هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 26، العدد 1، المملكة العربية السعودية، 2014، ص 230.

(52) مهلب الجبلاني أحمد محمد، حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع السوداني، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم، 2010، ص 85.

(53) قانون المعاقين القومي السوداني لسنة 2009، جمهورية السودان، صدر بتاريخ 2009/2/17.

أما بالنسبة للوضع في التشريع الإماراتي، فيرى البعض<sup>(54)</sup> من الفقه أنه كان واجباً لمراعاة مصالح ذوي الإعاقة تقييد المؤسسات بعدد معين لتوظيفهم، وذلك عن طريق تقديم طلب التوظيف، وبالأخص أن قانون علاقات العمل الاتحادي لسنة 1980 والقرارات الإدارية لم تمنح ذوي الإعاقة أي امتيازات في هذا الشأن.

وفي رأينا الخاص، فإننا نرى أن اختلاف الاتجاهات السابقة مصدره ناتج عن ضعف صياغة حقوق ذوي الإعاقة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أجيّزت في العام 2008 وتعتبر الإمارات طرفاً موقعاً عليها، فقد جعلت هذه الاتفاقية تشغيل ذوي الإعاقة أمراً واجباً في القطاع العام وذلك بنص المادة (27/ز) والتي نصت على أن: «تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرص لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة ويسهل انخراطهم فيها». وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه بما في ذلك حق أولئك الذين تعييبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة بما في ذلك سن التشريعات لتحقيق أهداف منها ما يلي: (ز): تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، بينما جاء نص الاتفاقية نفسها على نحو جوازي لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بالفقرة (2) من المادة نفسها بقولها: «تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسة واتخاذ تدابير مناسبة قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير»<sup>(55)</sup>، غير أن الملفت للنظر توجه الاتفاقية العربية رقم 17 لسنة 1993 بخصوص تأهيل وتشغيل المعوقين والتي أقرتها منظمة العمل العربية في أبريل 1993، إذ نصت المادة (12) منها على نظام النسبة في التشغيل بقولها: «يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها المشرع المحلي»، لكن يُعاب على هذه الاتفاقية عدم تحديد النسبة المئوية بشكل واضح»<sup>(56)</sup>.

ونرى أنه حان الوقت للمشرع الإماراتي لكي يقوم بفرض نسبة مئوية لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، على أن يتم اتباع اتجاه المشرع الجزائري في فرض نسبة 1% على كل المؤسسات الخاصة في الدولة، وفي حال عدم التوظيف يتم أخذ مبلغ مالي يوازي أجر عامل واحد يودع في خزانة وزارة الشؤون الاجتماعية في بند تأهيل

(54) د. عدنان سرحان، ود. علي أحمد المهدي، ود. يوسف محمد عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، ط 1 مكتبة الجامعة، الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص 118.

(55) نص المادة (27/ز) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري للاتفاقية.

(56) قايش ميلود، مرجع سابق، ص 64.

وتدريب ذوي الإعاقة، ونعتقد أن هذا الأسلوب سيخفف كثيراً من تهرب أصحاب العمل من التوظيف، وبالتالي سيكون حافزاً لزيادة أعداد ذوي الإعاقة في القطاع الخاص كله، مع العلم بأن عدد السكان أقل بالمقارنة بين دولة الجزائر ودولة الإمارات العربية، مما يشكل عاملاً إيجابياً للتطبيق في دولة الإمارات.

### المطلب الثالث

#### شروط توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

رأينا أن فرض أو إلزام تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص لا بد أن يقابله شروط واجبة التوافر في شخص ذوي الإعاقة للعمل، ويكون الهدف من هذه الشروط تحقق فائدتين رئيسيتين، أولهما التأكد من فعالية ذوي الإعاقة لتقديم العمل المطلوب أدائه، أما الفائدة الثانية فتتمثل في عدم جعل تشغيل ذوي الإعاقة عبارة عن عبء يتحمله القطاع الخاص بلا فائدة تذكر. ويتجه الفقه عالمياً إلى تفضيل نوع التوظيف الذاتي للمعاق، والذي يحصل من خلاله ذوو الإعاقة على معونة تجعله يدير مشروعه بشكل ذاتي، ويجنبه الكثير من مشكلات التمييز التي يمكن أن يعاني منها في حال عمله كموظف، واعتبر هذا النوع من التشغيل في بريطانيا يتماشى مع حركة الاقتصاد، وقد قدر أن (12.4%) من القوى العاملة يحبذون هذا النوع من التوظيف.

إن الملاحظ هو أن تطبيق نوع التشغيل الذاتي للمعاق لا يجد صدى على صعيد الوطن العربي، وربما يعزى ذلك لضعف التشريعات في نطاق عمل المعاق في القطاع الخاص، بالإضافة لضعف الإحصائيات الدقيقة للمعاقين من حيث العدد ومن حيث الفئات، حيث وجد أيضاً أن هناك نوعاً آخر من أنواع التمييز الذي يمارس على ذوي الإعاقة بعد أن لوحظ تمييز أصحاب العمل وتفضيلهم توظيف المعاقين بدنياً أكثر من قبولهم توظيف ذوي الإعاقة السمعية<sup>(57)</sup>. ونعتقد أن للدولة دوراً كبيراً في التدخل العاجل لأجل رسم ومتابعة تنفيذ سياسة توظيف المعاقين؛ ففي الصين، وهي أكبر دولة تطوراً عالمياً في العقدين الأخيرين، تم سن قوانين لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، وتولت الحكومة سلطة صياغة الخطط الشاملة لتشغيل المعاقين، فضلاً عن تحديد شروط توظيفهم<sup>(58)</sup>.

(57) “Despite positive benefits of the access to work scheme, there is low awareness among employers, concerns that it focuses on those with physical impairments, and that a cap on support provided will particularly affect those with a hearing impairment”, Disability Rights In The UK, UK Independent Mechanism, Submission to Inform The CRPD List of Issues on The UK, p. 29. Also see: Employment Of disabled People in India, Op- Cit, p. 21.

(58) “The law obliges the state to protect the right of people with disabilities to work. In this aspect, the government is vested with the authority to formulate overall plans on the employment of disabled person and create conditions for their employment...”. Eric G. Zhang, Employment of People with Disabilities: International Standards and Domestic Legislation and Practices in China, Syracuse, Journal of International Law Commerce, Lexis Nexes Academic: Document 2007.

ولذلك وجدنا أنه من المناسب توضيح الشروط التي يجب توافرها في الشخص ذي الإعاقة حتى يحصل على وظيفة أو عمل في القطاع الخاص، وسوف نعرض الأمر من خلال تحديد ذاتية ذوي الإعاقة، ثم نستعرض شرط الجنسية بالإضافة لشرطي التقدم بالطلب وتوافر فرصة العمل المناسبة للمؤهلات.

## الفرع الأول

### شرط توافر ذاتية ذوي الإعاقة

لا بد أن تنطبق على المتقدم للوظيفة صفة (ذو إعاقة) وهذا الوصف حدده المشرع الإماراتي، بأنه: «كل شخص مصاب بقصور أو اختلال كلي أو جزئي بشكل مستقر أو مؤقت في قدراته الجسمية أو الحسية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية إلى المدى الذي يقلل من إمكانية تلبية متطلباته العادية في ظروف أمثاله من غير ذوي الاحتياجات الخاصة»<sup>(59)</sup>. ويرى البعض من الفقه ضرورة ألا يكون العائق الجسماني حائلاً دون القيام بالعمل محل الالتزام، مما يبنني على ذلك عدم منح الوظيفة للمعاق إذا كانت تتطلب قدرات بدنية معينة لا تتوفر فيه<sup>(60)</sup>. ويجب على أصحاب العمل الامتناع عن كتابة شروط يكون من شأنها التضييق على المتقدمين من ذوي الإعاقة، وهي تماثل في مجملها التمييز الذي قد يواجه البعض بسبب الأساس العرقي أو الديني لإبعادهم عن الوظيفة<sup>(61)</sup>.

ونرى بأنه لا يجب استبعاد الشخص المتقدم للوظيفة إذا كان قد تعرض لإعاقة في الماضي وتعافى منها، وبالأخص ذي الإعاقة العقلية أو الذهنية فهو شخص محمي من التمييز أيضاً، وقد أشرنا لذلك عند الحديث عن نظرة التشريعات الغربية لمصطلح ذوي الإعاقة. ويبدو جلياً عدم توافر أحكام قضائية حتى الآن في قضاء دولة الإمارات العربية المتحدة تخص حقوق المعاقين في العمل، لكن نجد على العكس من ذلك القضاء الإنجليزي في قضية:

Patel v. Oldham Metropolitan Borough Council and (2) Governing body of Ruschcroft primary school<sup>(62)</sup>.

(59) نص المادة (1) من قانون تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة، دولة الإمارات العربية المتحدة.

(60) د. عدنان سرحان وآخرون، مرجع سابق، ص 99.

(61) د. مهند العزة، مرجع سابق، ص 9.

(62) “ In the case of Patel v.(1)Oldham Metropolitan Borough Council and (2) governing body of Ruchcroft Primary School, the Employment Appeal Tribunal(EAT)ruled that it was fair to add together the effects of two separate impairments where the second had developed because of the first,even though they were different conditions and the former had not lasted 12 months...”. Disability and work, Op.Cit., p.8. .

حيث وجدنا أن قضاء محكمة استئناف العمل استقرت على توصيف المعاق بأنه: «ذلك الشخص الذي يعاني من إعاقة مدة لا تقل عن 12 شهراً». ونعتقد أن في ذلك تطبيقاً إيجابياً من ناحية التفريق في سوق العمل بين الإصابات العارضة وبين مفهوم الإعاقات، وحتى لا يصبح هناك تمييز سلبي تجاه الأشخاص العاملين والمتقدمين إذا كانت لديهم إعاقة لفترة قصيرة تقل عن فترة العام، وهذا ما نناشد بإعمال تطبيقه عند وضع سياسات مستقبلية في دولة الإمارات لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. كما أن القضاء الإنجليزي في قضية Pearson v. Metropolitan Police Commissioner<sup>(63)</sup> قد فصل في مفهوم الإعاقة بأن تكون مانعة للنشاط اليومي المعتاد، وقد اعتبرت في هذه القضية أن عمل الدوام الليلي يمكن أن يعتبر من الأنشطة المعتادة للشخص المعاق، بالإضافة إلى أن العديد منها يمكن أن تدخل في مفهوم النشاط المعتاد للمعاق مثل جلوسه ووقوفه والكتابة واستخدام الحاسوب والمصاعد، بالإضافة لقدرته على حمل بعض الأشياء اليومية مثل مقاعد الجلوس.

## الفرع الثاني

### شرط الجنسية

يرى البعض أن توظيف العمال الأجانب من ذوي الإعاقة لا يبدو أمراً متفقاً عليه في التشريعات بشكل عام، والسبب في ذلك يعود إلى أن تشريعات العمل الوطنية دائماً تنص على ضرورة اجتياز الفحوص الطبية للمتقدم للوظيفة<sup>(64)</sup>. ويتفق في ذلك البعض باعتبار أن من شروط التوظيف في دولة الإمارات العربية المتحدة أن يكون العامل المعاق من المواطنين ولا يجوز تشغيل غيرهم من ذوي الإعاقة الأجانب<sup>(65)</sup>. وقد تبني المشرع الإماراتي هذه الشروط لتوظيف ذوي الإعاقة وذلك بنص المادة (16) وذلك في إطار الوظائف العامة دون ذكر للوظائف الخاصة؛ مما يعني عدم توافر ما يمنع من توظيف ذوي الإعاقة من المقيمين في الدولة في القطاع الخاص، فقد نصت المادة (16) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة 2006 على الآتي: «لصاحب الاحتياجات الخاصة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الاحتياجات الخاصة في

(63) Disability and work. "The court had also had to clarify what counts as a 'normal day-to-day activity. The ODI Guidance...relating to the definition of disability helpfully states that" many types of work...may involve normal day-to-day activities ...sitting down, standing up, walking...writing. Using everyday objects such as a keyboard and lifting, moving or carrying everyday objects such as chairs." ibid.p:9

(64) هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق ص 231 .

(65) د. عدنان سرحان وآخرون، مرجع سابق ص 99 .

ذاتها عائقاً دون الترشيح»، لكن نعتقد أن المقصود بالفعل هو شمولية النص لمنع تشغيل الأجانب من ذوي الإعاقة طالما كان استقدامهم وتوظيفهم يقتضي شرط الفحص الطبي، مما يجعلنا نناشد باستثناء أبناء المقيمين من ذوي الإعاقة طالما كان عملهم في القطاع الخاص، مساهمة من المشرع في تحقيق آمالهم والحفاظ على الكوّن الأسري للعامل.

### الفرع الثالث

#### النقد بالطلبات وتوافر فرص العمل في القطاع الخاص

يتوجب على الشخص ذي الإعاقة للحصول على وظيفة في القطاع الخاص أن يقوم بتقديم طلب للوظيفة المراد الالتحاق بها، فلا يعني أن تشغيل المعاقين إلزاماً على أصحاب الأعمال أن يتم توظيفهم بغير إبداء الرغبة. ويرى البعض أنه لا يجب جعل التقدم بالطلب بشكل معين<sup>(66)</sup>، فالأصل أن عقد العمل ليس عقداً شكلياً بل هو عقد رضائي وإن اقتضت فيه الكتابة، فهي لغرض الإثبات وليس لغرض صحة الانعقاد، وهذا ما نص عليه المشرع الإماراتي بموجب المادة (1/39) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي والتي جاء فيها<sup>(67)</sup> أنه: «يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ بدء تكوينه في أي من الحالات الآتية: إذا كان غير مكتوب».

أما المفاضلة بين طلبات التوظيف في القطاع الخاص بين ذوي الإعاقة، فيتوجب أن تكون قائمة على أسس عادلة، وبعبارة أخرى يمكن إعطاء أولوية في التوظيف لذوي الإعاقة المؤهلين لأدائها إذا كانت إعاقتهم ناشئة بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو إذا حصلت الإعاقة بسبب تأدية الواجب العسكري أو الوطني، على أن يكون ذلك مناصفة عادلة نطاقها النسبة المحددة على كل مؤسسة خاصة<sup>(68)</sup>، أما في حالة عدم توافر شاغر بالنسبة للمؤسسات الخاصة في إطار نسبة (1%) المقترحة في هذا البحث، فلا ضير من تطبيق فكرة المساهمة المالية لتأهيل ذوي الإعاقة بدلاً من توظيفهم في حالة عدم توافر الفرص أو الشواغر المطلوبة.

(66) د. عدنان سرحان وآخرون، مرجع سابق ص 100 و ص 62.

(67) المادة (1/39) من قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1998 في شأن تنظيم علاقات العمل وفقاً لآخر التعديلات النيابية العامة، دبي، سلسلة إصدارات النيابة العامة، ص 25.

(68) د. محمد حسين مسعود، مرجع سابق، ص 204.

## المطلب الرابع

### ضمانات تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

إن تهرب أصحاب العمل من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من أهم المشكلات الناشئة بسبب عدم توافر ضمانات كالتحفيز وجزاءات عند مخالفة حق المعاق في التوظيف<sup>(69)</sup>. ويُلاحظ أن بعض التشريعات اهتمت بهذا الجانب فنصت على عقوبات جنائية على أصحاب العمل عند الامتناع عن تشغيل ذوي الإعاقة كما تناولها بالنص المشرع الأردني بنص المادة (12) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين الذي جاء فيه أنه: «أ. يترتب على كل مؤسسة في القطاع الخاص ثبت امتناعها عن تنفيذ أحكام البند (3) من الفقرة (2) من المادة (4) من هذا القانون دفع غرامة مالية لا يقل مقدارها عن ضعف الأجرة الشهرية للحد الأدنى لعدد الأشخاص المعوقين المترتب عليها تشغيلهم خلال السنة، وفي حالة تكرار المخالفة تتضاعف الغرامة. ب. تؤول الغرامات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إلى المجلس».

وقد اعتبر البعض أن هذا النص معيب لعدم تحديد الحد الأدنى؛ فهل المقصود للشخص المعاق أم المقصود الحد الأدنى للعامل في الوظيفة المتقدم لها<sup>(70)</sup>. ونرى أنه من الواجب عدم التمييز بين الحد الأدنى لأجر العامل والحد الأدنى لأجر العامل ذي الإعاقة باعتبار أنها تمثل نوعاً من التمييز أو ما يسمى بالفجوة في الأجور والتي تحاول العديد من الدول على رأسها بريطانيا محاربتها، حيث وجد أن العديد من الأشخاص المعاقين تدفع لهم أجور أقل من المتوسط مقارنة مع غيرهم من الأشخاص غير المعاقين، ولوحظ انخفاض نسبة الأجور للمعاقين في الفترة بين 2010 و2015 في بريطانيا عموماً ومقاطعة ويلز بشكل خاص<sup>(71)</sup>.

أما بالنسبة لحق الشخص ذي الإعاقة الذي يُمنع من التوظيف إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة، فقد اعتبره البعض صورة من صور إساءة استعمال الحق، ويمكن من خلاله الحصول على تعويض نقدي عن الأضرار المادية والأدبية التي يمكن أن تلحق

(69) سهى فرح، حقوق المعاق في التشريع السوداني، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النيلين، الخرطوم، 2014، ص 87.

(70) هيثم حامد المصاروة، مرجع سابق، ص 232.

(71) "Disabled people are paid less on average than non-disabled people. Average pay for disabled people decline between 2010/1 to 2015/16 (at 2015/16/prices) in GB overall and England and Wales individually). Disability Rights In the UK, Op.Cit., p. 31.

الشخص ذي الإعاقة عند منعه بغير مُسوِّغٍ عن العمل، وينبغي على ذلك عدم تناسب تطبيق التعويض العيني، حيث يتميز عقد العمل بأنه قائم على الاعتبار الشخصي، فلا يجوز إجبار صاحب العمل على التوظيف قضاءً<sup>(72)</sup>. وفي المقابل يكفي إيقاع جزاء على صاحب العمل المخالف، ونرى بأن اتباع سياسة الترغيب أو التحفيز تظل أكثر فعالية في إطار تحويل النظرة الإيجابية لصالح المعاق، وعلى ذلك قضى المشرع الجزائي بتطبيق إعفاءات ضريبية لصالح المؤسسات التي تبادر بتوظيف ذوي الإعاقة، وذلك في شكل تخفيض الاشتراكات الاجتماعية بنسبة 50 % عندما يتم توظيف كل شخص من ذوي الإعاقة<sup>(73)</sup>.

كما أننا لاحظنا في إطار تحفيز أصحاب العمل أن دول الاتحاد الأوروبي ألزمت أصحاب الأعمال بتوظيف المعاقين، واتبعت أيضاً أسلوب التحفيز لإعطاء حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تشغيل المعاقين، بالإضافة إلى منحهم إعانات نقدية وهي نسبة مئوية من أجر المعاق تساهم فيها الحكومة بالدفع لمدة معينة وبالأخص في الحالات التي تكون فيها الإعاقة شديدة.

ونعتقد أن هذه الحوافز والجزاءات تصب في صالح دعم تشغيل (أصحاب الهمم) في المؤسسات الخاصة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وبالأخص بعدما وقفنا على عدم قيام المشرع بفرض أي جزاءات أو تقديم حوافز للشركات أو المؤسسات الخاصة لدفعها لتشغيل ذوي الإعاقة، وقد تناولت المادة (33) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة عقوبة واحدة فقط تتصل بالغرامة لمن يستخدم بطاقة صاحب الاحتياجات الخاصة دون موجب قانوني، لكن وجدنا من إيجابيات المشرع الإماراتي أن جعل لذوي الإعاقة الحق في التقاضي عند أي دعوى متعلقة بتنفيذ أحكام هذا القانون، وذلك دون فرض رسوم قضائية عليهم، ولا شك بأن ذلك يعد ميزة إيجابية، باعتبار أن قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات لم يعف العامل من دفع الرسوم القضائية إلا عند رفع الدعوى، فإذا خسر الدعوى فإنه يتحمل رسومها ومصاريفها.

وإذا كان هناك قصور وظيفي يعيق ذا الإعاقة في إبرام عقد العمل، كمثّل الإصابة بالعاهات التي تمنعه عن التعبير عن إرادته، فيكون التصرف القانوني خطراً على مصلحته، فقد فرض قانون المعاملات المدنية رقم 5 لسنة 1985 الاتحادي لدولة الإمارات

(72) د. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 206.

(73) طه حسين حسن، مرجع سابق، ص 40.



العربية المتحدة تعيين مساعد قضائي للشخص ذي الإعاقة، وقد جاء ذلك في المادة (173) التي نصت على أنه: «إذا كان الشخص أصماً أبكم أو أعمى أصماً أو أعمى أبكم، وتعذر عليه بسبب ذلك التعبير عن إرادته، جاز للقاضي أن يعين له مساعداً قضائياً يعاونه في التصرفات التي تقتضي مصلحته فيها ذلك على الوجه الذي يبينه القانون».

ويقتضي تطبيق هذه الحالة شرطين أساسيين وهما:

1- أن يكون الشخص ذو الإعاقة مصاباً إما بعاهتين من ثلاث على الأقل هي الصمم والبكم والعمى، مثال أن يكون أعمى وأصم أو أصم أو أبكم، أو مصاباً بحالة عجز جسماني شديد مثل الشلل النصفي والضعف الشديد، مع ملاحظة أن ضعف السمع والبصر ضعفاً شديداً لا يبلغ مستوى مبلغ الصمم أو العمى.

2- ويقتضي إقرار المساعدة القضائية أيضاً تعذر قدرة الشخص ذي الإعاقة عن التعبير، مما ينبني على ذلك أن المساعدة القضائية ليست شرطاً وجوبياً لصحة تصرفات ذوي الإعاقة في كل الحالات، إنما المعيار هو مدى تأثير تلك الإعاقة على سلامة الإرادة والتعبير. كما تجدر الإشارة إلى أن دور المساعد القضائي ليس إلا معاوناً لذوي الإعاقة في إبرام التصرفات<sup>(74)</sup>، ولا ينطبق عليه بأي حال صفة النائب القانوني، فلا يصح منه إبرام عقد العمل مثلاً بشكل منفرد، فلا بد أن يتم اتفاقاً مع الشخص ذي الإعاقة.

ولا ينبغي أن نهمل أمراً في غاية الأهمية عند محاولة ترغيب أصحاب العمل في توظيف ذوي الإعاقة، ويتمثل ذلك في عنصر التوعية والتوجيه، ويكون ذلك عبر طرق علمية، معترف بها كالدراسات والورش وغيرها، فقد قضى في أهم دراسة تم إجراؤها في

(74) ونحمد للمُشرِّع الإماراتي هذا التوجه بعدم اعتبار الإعاقة سبباً في نقص الأهلية أو فقدانها، فقد أثرت هذه المعضلة فيما سبق عند تفسير نص المادة (2/12) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008، حيث نُص فيها على أن: «تقر الدول الأطراف بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية على قدم المساواة مع آخرين في جميع مناحي الحياة»، حيث عبرت بعض الدول العربية بكل أسف على اعتبار أن المقصود من الأهلية المتوافرة هنا هو أهلية الجواب وليس أهلية الأداء، لكن الرجوع لأحكام الشريعة الإسلامية يدحض هذه النظرة، باعتبار أن الله سبحانه وتعالى قد أجاز للمصاب بعاهة ما أن يتعاقد في جميع التصرفات القانونية ليست فقط النافعة فحسب، بل يمتد الأمر للتصرفات الدائرة بين النفع والضرر، وذلك امتثالاً لأمره تعالى في سورة البقرة في آية الدين، وقد أمر الله سبحانه وتعالى بأن يعلي بالحق إن كان الذي عليه الدين سفيهاً أو ضعيفاً، مما يعني أن السفيه يستدين ويساعده الولي لإتمام هذا التصرف، وبالتالي لا يمكن من خلال هذا الحكم معاملة ذوي الإعاقة في درجة تقل عن درجة السفيه أو الصبي المميز فهذا أمر لا يستقيم. راجع في ذلك: د. مهند العزة، مرجع سابق، ص 135.

كندا بولاية أوتاوا<sup>(75)</sup>، أنه أجري في العام 2010 اختبار مفاداه إحضار أصحاب العمل والباحثين عن عمل لتنظيم عملية التوظيف عبر استعمال الشبكة العنكبوتية، وقد هدفوا من ذلك مساعدة الأشخاص المعاقين للحصول على عمل هادف، وقد تم التوصل من خلال هذه التجربة للعديد من النتائج تضمنت دروساً مهمة تحفيزاً لأصحاب العمل لتشغيلهم، منها:

- 1- توظيف ذوي الإعاقة ليس عملاً خيراً، وقد أظهرت الدراسة أن المعاقين أكثر إنتاجاً، ويعتمد عليهم وهم أكثر وفاءً.
- 2- سيزيد دخل أصحاب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة، فحسب الدراسة ستصبح المؤسسة المشغلة أكثر التصاقاً بالمجتمع عند تشغيل ذوي الإعاقة، وسيكون ذلك مجالاً لفتح أعمال تجارية جديدة.
- 3- يُشجع توظيف ذوي الإعاقة على زيادة القوى العاملة وتفضيل غير المعاق للعمل في هذه المنشآت، باعتبار التزام صاحب العمل تجاه المجتمع في تشغيل ذوي الإعاقة، فقد أظهرت الدراسة أن 70% من الأعمار بين 18-26 سنة تعتقد ذلك.
- 4- معظم المعاقين هم أصحاب مهارات و50% منهم لديهم شهادة ثانوية، وبعضهم قد أكمل دراسة ما بعد الثانوية بلوغاً للدبلوم، وفي الواقع وجد أنهم أفضل بكثير من غير المعاقين من البالغين.

(75) “...In 2010, United way Ottawa brought local employers, service providers and job seekers together to create the employment Accessibility Resource Network. The network has one kea goal: to help people with disabilities find meaningful employment...we have learn 10 important lessons about why hiring a person with a disability is both good for business and the community. It is not about charity. Studies show that employees with disabilities are often more productive, dependable and loyal. Your business will benefit. Employers who hire people with disabilities report a stronger connection to the community and often increase in new business. Your team will like it .One study found that 70 percent of those aged 18to 26 say a company commitment to the community, including the hiring of adverse workforce, he an influence on their decision to work there. Many employees with disabilities are highly skilled. More than 50% percent of individuals with disabilities have high school diplomas and more than third have completed postsecondary education. In fact, individuals with disabilities are two – thirds as likely to have a post-secondary diploma than adults in Canada without a disability. Performance is the same or better. Employees with disabilities who receive the necessary training should not require any more help than their non – disabled counterparts. For the most part, individuals with disabilities have adapted to the challenges that their disability might bring to their lives and are able to complete their work without any assistance. Employees with disabilities are productive. Research shows no job performance difference between employees with disabilities and their non- disabled colleagues... employees with disabilities fall under the same rules as employees without disabilities when it comes to lawful termination, which means they are no more difficult to dismiss than any other employee group. Your insurance rates won’t increase. An employer’s insurance rates are based on the risks associated with the organizations accident history, not whether some of their staff members have a disability.” Kelly Marti, Ten Reasons Why It Makes Sense to Hire Workers with Disabilities, Lexis Nixes Academic, Document, Newspaper, Ottawa Citizen, April 2016.p:A7.

- 5- أداء ذوي الإعاقة أفضل أو لا يقل عن مستوى غيرهم، فالأشخاص ذوو الإعاقة الذين يتلقون تدريباً أساسياً، لا يحتاجون شيئاً إضافياً آخر يساعدهم مقارنة بالأشخاص غير المعاقين، في الغالب الأعم، فالفرد المعاق لديه تحدي بأن بإمكانه السير قدماً في حياته من غير أي مساعدة.
- 6- توظيف ذوي الإعاقة منتج جداً بالنظر لأن الدراسة أفادت بالمساواة في حجم الأخطاء التي يقع فيها العامل ذو الإعاقة بالمقارنة مع غيره، وبالتالي فإن مخالفته للقواعد التنظيمية تعرضه لإنهاء عقد العمل، مما يعني بأنه ليس هناك أي صعوبة للفصل من العمل شأنه في ذلك شأن غيره.
- 7- كذلك من المحفزات، أنه لن يزيد قسط التأمين الصحي لصاحب العمل المشغل لذوي الإعاقة، باعتبار أن التزام صاحب العمل هنا يكون قاصراً على الحوادث التي نشأت بعد التوظيف وليست الإعاقات السابقة.
- 8- وقد خلصت الدراسة إلى القول بأنه عندما تمنح فرصة التوظيف للأشخاص المعاقين، فنحن لا نمنحهم فقط مسار الخروج من الفقر، ولكننا أيضاً نساعد أصحاب العمل للوصول إلى الموهبة غير المستغلة لزيادة همتهم لإعطاء الوظيفة للشخص المناسب.

## الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة خلصنا إلى نتائج وتوصيات أهمها:

### أولاً- النتائج:

- إن القانون الإماراتي لم يأت مفصلاً فيما يتعلق بتنظيم توظيف ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في القطاع الخاص بشكل واضح ودقيق كما هو التنظيم المثالي الذي تنشده هذه الفئة الاجتماعية المهمة، وبالتحديد عند النظر لأحكام القانون الاتحادي رقم 29 لسنة 2006 النافذ في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تحتاج معالجة وتفعيل تشغيل ذوي الإعاقة (أصحاب الهمم) في القطاع الخاص إلى المزيد من الدراسات العلمية المتأنية التي يجب أن يتم فيها المزج بين الواجهة القانونية من جهة والواجهة الفنية من جهة أخرى؛ حتى تزال المعوقات القانونية التي تنكشف بطبيعة الحال بعد التعرف على الجانب الفني في تلك الدراسات.
- اتضح من الواقع العملي تدني نسبة تشغيل ذوي الإعاقة في أدنى المستويات بالقطاع الخاص، وغياب الإحصاءات الدقيقة لمعدلات التوظيف على مستوى الدول العربية بشكل عام، وعلى مستوى دولة الإمارات بشكل خاص.
- اتضح لنا أثر الضعف التشريعي الدولي بموجب اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة لسنة 2008 في تشغيل ذوي الإعاقة بالنسبة للدول المصدقة على الاتفاقية، حيث نصت على دور تشجيعي ولم تجعله وجوبياً كما هو في التوظيف بالقطاع العام.
- بذلت دولة الإمارات العربية المتحدة جهوداً مقدرة بخصوص أصحاب ذوي الإعاقة، ولعل أهمها هو أنها سعت لابتكار مسمى جديد لذوي الإعاقة وهو «ذوو الهمم» كسابقة فريدة من نوعها و(مبتكرة)، ووجدنا صفة الهممة أفضل من صفة الإعاقة باعتبار أن الأولى تصب في مصلحة تنمية القانون، حيث للقانون دور تنموي لا بد من تفعيله لصالح الفرد في المجتمع، وعلى العكس من ذلك فإن شمول المصطلح على كلمة (حاجة) و(إعاقة) تجعله يشير إلى حالة الضعف أو العجز بوجه عام، وهو ما يقلل الطاقات الإيجابية في نفس المعاق، وهو بطبيعة الحال يدعم المذهب الهدّام الذي يعطل ترقية الأشخاص ذوي الإعاقة نفسياً ومهنياً واجتماعياً.
- أنشأت دولة الإمارات العربية المتحدة العديد من منشآت التأهيل والتدريب لـ(أصحاب الهمم) وهي بحاجة للربط بين التأهيل والتدريب الميداني في أماكن العمل وبإشراف من متخصصين من مراكز التأهيل، فقد اتضح من خلال البحث أن التأهيل الحالي على

أهميته في المراكز، لكنه يجري بعيداً عن بيئة العمل الحقيقية المراد توظيف ذوي الإعاقة فيها مستقبلاً.

## ثانياً- التوصيات:

- نوصي المُشرِّع الإماراتي بالإسراع لاستكمال تعديل مسمى قانون ذوي الاحتياجات الخاصة وقانون ذوي الإعاقة لإمارة دبي، تحت مسمى قانون ذوي الهمم، ونوصي الدول الأخرى بالسير على نهج دولة الإمارات في تسمية ذوي الإعاقة بأصحاب الهمم.
- نوصي بضرورة النص على اعتبار ذوي الإعاقة هم الأشخاص الذين مضت مدة 12 شهراً على الأقل على إصابتهم، كما أنه لا تعتبر الإعاقة القديمة عائقاً بعد زوالها أو سبباً للتمييز ضد من لحقته.
- نوصي المُشرِّع بضرورة تحديد نسبة تشغيل ذوي الإعاقة بنسبة (1 %) على كل المؤسسات الخاصة، وفي حال تعذر ذلك يكون على صاحب العمل المساهمة بمبلغ مالي يوازي أجر عامل واحد يودع في خزانة وزارة الشؤون الاجتماعية في بند التأهيل وتدريب ذوي الإعاقة.
- نوصي المُشرِّع الإماراتي بتعزيز التشريعات لديه لتقنين أسلوب التوظيف المدعوم والذي طبقته الولايات المتحدة الأمريكية وتبنته لتأهيل ذوي الإعاقة في بيئة العمل الفعلية، لخلق شراكة بين أصحاب العمل في القطاع الخاص والأشخاص ذوي الإعاقة.
- نوصي المُشرِّع الإماراتي بأهمية إضافة تعديلات قانونية تفرض جزاءات كالغرامة لأصحاب العمل الممتنعين بغير مسوغ قانوني عن توظيف ذوي الإعاقة.
- نوصي المُشرِّع الإماراتي بتعزيز التشريعات المحفزة لمؤسسات القطاع الخاص بموجب القانون، بحيث إنها تحصل على إعفاءات ضريبية عند المبادرة بتنفيذ سياسات تشغيل أصحاب الهمم، وذلك في شكل تخفيض الاشتراكات الاجتماعية بنسبة (50 %) عندما يتم التشغيل.
- نوصي المُشرِّع الإماراتي أن يفرد نص مادة خاصة بالسماح لتوظيف أصحاب الهمم تحت بند التأهيل المهني، وذلك دون التقيد بالشروط الموضوعية لأقرانه في الوظيفة نفسها، على أن تتحمل مؤسسات القطاع الخاص مساهمتها في تكاليف المدربين والأجر الذي نقترح أن يكون مساوياً لأجر العاملين تحت التدريب بموجب قانون العمل الاتحادي لسنة 1980، وتستمر هذه الفترة التأهيلية لمدة سنة واحدة يكون بعدها للمؤسسة الخاصة القيام بعملية تقييم للعامل المعاق، إذ إن مردود مدة عام كامل كافية

لجعل الانطباعات المبدئية لعدم الرغبة في تشغيل المعاق قد قلت بنهاية فترة التدريب .  
- نوصي بأن تكون المفاضلة بين طلبات التوظيف في القطاع الخاص بين ذوي الإعاقة قائمة على أسس عادلة، فيجب إعطاء أولوية في التوظيف لذوي الإعاقة المؤهلين لأدائها إذا كانت إعاقتهم ناشئة بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو إذا حصلت الإعاقة بسبب تأدية الواجب العسكري أو الوطني، على أن يكون ذلك مناصفة عادلة نطاقها النسبة المحددة بالنسبة لكل مؤسسة خاصة، أما في حالة عدم توافر شاغر بالنسبة للمؤسسات الخاصة في إطار نسبة 1 % المقترحة في هذا البحث، فلا ضير من تطبيق فكرة المساهمة المالية لتأهيل ذوي الإعاقة بدلاً من توظيفهم في حالة عدم توافر الفرص أو الشواغر المطلوبة.

## المراجع:

### أولاً- باللغة العربية:

- د. أسامة محمد بطاينة وموزة سيف الدرمني، معوقات تشغيل ذوي الإعاقة العقلية بالمنطقة الشرقية بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، العدد 37، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2015.
- أكيندي عبد المنعم، ذوو الاحتياجات الخاصة بين الحق والتوظيف وشرط السلامة البدنية، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، المركز العربي للدراسات والاستشارات القانونية وحل النزاع، العدد 2، الرباط، 2013.
- هيثم حامد المصاروة، الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الملك سعود، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المملكة العربية السعودية، المجلد 26- العدد الأول، 2014.
- د. الحاج محمد الحاج الدوش، رعاية حقوق المعاقين الجنائية في الشريعة الإسلامية ودولة الإمارات العربية المتحدة: جرائم الحدود والقصاص نموذجاً، ندوة الجوانب القانونية المتعلقة بذوي الإعاقة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2015/4/21.
- طه حسين حسن، الندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون، المجلد 26- العدد 103، دبي، 2009.
- ماهر سلامة العوفي، أصحاب الاحتياجات الخاصة بين الشريعة الإسلامية والقانون: متلازمة داون ومسؤولية متولي الرقابة عليهم، ط 1، سلسلة مؤلفات رجال القضاء والعدالة، معهد دبي القضائي، دبي، 2015.
- د. محمد سليمان أبو جندي، معجم المترادفات والأضداد، ط 1، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، 2015.
- د. مهند العزة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، سلسلة الدراسات الاجتماعية، مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، العدد 68.
- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
- مهلب الجيلاني أحمد محمد، حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع السوداني، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم، 2010.

- نايف بن عابد الزارع، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، بدون دار نشر، بدون تاريخ نشر، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- سهى فرح، حقوق المعاق في التشريع السوداني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم، 2014.
- سري إسماعيل الكيلاني، التدابير الشرعية في توفير الرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشريعة الإسلامية، مجلة دراسات: علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد 32، العدد الأول، 2005.
- د. عدنان سرحان ود. علي المهداوي ود. يوسف عبيدات، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، ط1، مكتبة الجامعة، الإمارات العربية المتحدة، 2012.
- فاطمة بنت محمد، دور التشريعات والقوانين في خدمة المعاقين، مركز راشد للعلاج ورعاية الطفولة دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- فايز محمد عبيد جابر، حقوق المعاقين في التشريعات والقوانين العربية والدولية - كتاب المنال الخامس عشر، مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، 2006.
- د. فتحي أنطاط صالح، نظرة المجتمع للإعاقة والمعاقين، أبحاث دراسات المؤتمر العلمي الثاني لنادي خورفكان للمعاقين، هيئة الإمارات للهوية، دولة الإمارات العربية المتحدة، 2012/1/5 2.
- قايش ميلود، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار النسبة الإلزامية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة حسيبة بوعلي، الشلف، الجزائر، العدد 14، السنة 2015.
- روجي مروح عبادات،
- مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن العمل، سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات، العدد (1)، وزارة الشؤون الاجتماعية، الإمارات العربية المتحدة، 2010.
  - الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات، وزارة الشؤون الاجتماعية، إدارة رعاية وتأهيل المعاقين، العدد الأول، 2007.
  - التوظيف المدعوم للأشخاص ذوي الإعاقة، وزارة الثقافة والشباب وتنمية المجتمع، وزارة الشؤون الاجتماعية، الإمارات العربية المتحدة.



## ثانياً - باللغة الإنجليزية:

- AL Hammadi, Hammad Ali, Cox, Enid (super) Future Challenges: A Study of the Needs of Adults with Disabilities and Related Policies in Saudi Arabia, Denver University, thesis of PhD, p. 6, Link: <https://search.mandumah.com/Record/613576>.
- Al Saif Ahmad and S. Mullender and Richard (Super), The Rights of Disabled Persons and Discrimination: A comparative Study in British American and Saudi Arabian Disability Law, Newcastle University, School of Law, M.A, <https://search.mandumah.com/Record/662868>.
- American India Foundation ,Best Practices in Employment of People with disabilities in the Private Sector in India ,Study by American India Foundation ,New Delhi .2014 ,[www.alf.org](http://www.alf.org).
- Cerise Fritsch, Right to work? A comtive Look at China and Japans Labor Rights for Disabled Persons, Loyal University Chicago International Law Review, Lexis Nexis Academic, Document 2009.
- Disability and Socio- Economic vulnerability, American India Foundation.
- Disability and Work: A trade Union Guide to The Law and good Practice, Revised Edition, 2011.
- Disability Rights in the UK: UK Independent Mechanism, <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/progress-on-disability-rights-in-the-uk-crpd-shadow-report-2018.pdf>.
- Employment of Disabled People in India, NCPEDP, 2009.
- English Arabic Readers Dictionary, EL-Ezabi Hornby Parnwell,Oxford, 1980.
- Eric G. Zhang, Employment of People with Disabilities: International Standards and Domestic Legislation and Practices in China, Syracuse Journal of International Law Commerce, Lexis Nixes Academic, Document 2007.
- Harith Suleiman Faruqi, Faruques Law Dictionary, Liban Publishers, Beirut, 2001.
- Kelly Marti, Ten Reasons Why It Makes Sense To Hire workers With Dis-

abilities, Lexis Nixes Academic: Document, newspaper, Ottawa Citizen, April 2016.

- Rights of People with Intellectual Disabilities: Access to Education and Employment United Kingdom.
- Thornton Patricia & Lunt, Neil, Employment for Disabled People social obligation or individual responsibility?, (1995).

## المحتوى:

الصفحة	الموضوع
235	الملخص
237	المقدمة
244	المبحث الأول- مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة وتطور التشريعات وجهود دولة الإمارات العربية المتحدة
244	المطلب الأول- مصطلحا ذوي الاحتياجات وذوي الإعاقة
246	المطلب الثاني- المصطلحان في الفقه والتشريع الإماراتي والمقارن
250	المطلب الثالث- مجهودات دولة الإمارات العربية المتحدة في نطاق تأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص
253	المبحث الثاني- المشكلات القانونية لتشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والحلول المقترحة
253	المطلب الأول- المشكلات القانونية لتأهيل ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص
256	المطلب الثاني- تحديد نسبة تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص
261	المطلب الثالث- شروط توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص
262	الفرع الأول- شرط توافر ذاتية ذوي الإعاقة
263	الفرع الثاني- شرط الجنسية
264	الفرع الثالث- التقدم بالطلبات وتوافر فرص العمل في القطاع الخاص
265	المطلب الرابع- ضمانات تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص
270	الخاتمة
273	المراجع

