



سلطنة عُمان
وزارة القوى العاملة

وراسة حول

تفعيل الاختصاص الوظيفي في القطاع الخاص

المجديك والمعاينة

وراسة ميدانية

إعداد

المديرية العامة للتخطيط والتطوير

دائرة التخطيط والدراسات

١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م



دراسة حول

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

(التحديات والمعالجات)

«دراسة ميدانية»

إعداد

المديرية العامة للتخطيط والتطوير

دائرة التخطيط والدراسات

١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م



يُحْفَظُ صَاحِبُ السُّلْطَانِ قَابُوسُ بْنُ سَيِّدِ الْهَافِي يُحْفَظُ الْوَلَدُ وَهُوَ

كلمة شكر

نتوجه بالشكر الجزيل لكل من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) وأصحاب الأعمال لمشاركتهم الفاعلة التي لعبت دوراً جوهرياً في هذه الدراسة، حيث كانت آراؤهم وتجاربهم الخاصة رافداً أمد الدراسة بالكثير من الآراء القيمة.

كما نتوجه بالشكر أيضاً لكل المسؤولين في وزارة القوى العاملة ووزارة التنمية الاجتماعية الذين شاركوا في الدراسة كجهات مرجعية استطاعت أن توجه مختلف مراحل الدراسة من خلال المساهمة بكثير من الآراء والاقتراحات بدءاً من مرحلة تطوير المنهجية مروراً بمرحلة البحث وانتهاءً بالمساهمة في تقديم الدراسة بصورتها النهائية.

مع كل التقدير لكل من ساهم في دعم المراحل المختلفة لهذه الدراسة.

معدو الدراسة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٨	الملخص التنفيذي
١٢	المقدمة
الباب الأول: الإطار النظري للدراسة	
١٧	الفصل الأول: مدخل الدراسة
١-١	التعريف بموضوع الدراسة ومبررات اختياره
٢-١	أهمية الدراسة
٣-١	مشكلة الدراسة
٤-١	أهداف الدراسة
٥-١	تساؤلات الدراسة
٦-١	التعريفات الإجرائية
٢٧	الفصل الثاني: الأطر النظرية في دراسة تشغيل القوى العاملة من ذوي الإعاقة
١-٢	الدراسات السابقة
٢-٢	الأطر النظرية
٣٥	الفصل الثالث: واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان
١-٣	نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة
٢-٣	خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة
٣-٣	نسبة القوى العاملة الوطنية العاملة بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص في السلطنة
٤-٣	خصائص القوى العاملة الوطنية العاملة بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص في السلطنة
٥-٣	تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض دول الخليج العربية
٤٧	الفصل الرابع: التشريعات المنظمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول الخليج العربية
١-٤	التشريعات الخاصة بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة
٢-٤	مقارنة تشريعات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول الخليج العربية

٥٧	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وخصائص عينة الدراسة	
	الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	١-٥
	خصائص عينة الدراسة الميدانية	٢-٥
الباب الثاني: التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (نتائج الدراسة الميدانية)		
٦٧	الفصل السادس: التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (من وجهة نظر ذوي الإعاقة)	
	التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك قبل إلحاقهم بسوق العمل	١-٦
	التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بعد إلحاقهم بسوق العمل	٢-٦
٨٣	الفصل السابع: التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (من وجهة نظر أصحاب الأعمال)	
	التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر أصحاب الأعمال وذلك قبل إلحاقهم بسوق العمل	٢-٧
	التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر أصحاب الأعمال وذلك بعد إلحاقهم بسوق العمل	٢-٧
٩٥	الفصل الثامن: مناقشة النتائج والمعالجات المقترحة لتقليل الفجوة حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص	
	مناقشة النتائج	١-٨
	المعالجات المقترحة لإنقاص الفجوة حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص	٢-٨
١٠٥	الملاحق	
١٣٨	المراجع	
	قانون رعاية وتأهيل المعاقين	رقم (١)
	اللائحة التنظيمية لإنشاء مراكز تأهيل المعاقين	رقم (٢)
	اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	رقم (٣)
	استبيانات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص	رقم (٤)

الملخص التنفيذي

تعتبر مسألة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من أهم الموضوعات التي توليها التشريعات عناية واهتماماً خاصاً ، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العمل هو أفضل السبل التي تساهم في تبديد شعور الأشخاص ذوي الإعاقة بالعزلة ، إذ يساعد على سرعة اندماجهم في المجتمع الذي يعيشون فيه ، كما يكشف عن طاقاتهم الدفينة ومن ثم يساعد على زيادة الإنتاج ويدفع عجلة التنمية إلى الأمام مما يوفر موارد مالية منتظمة لهم .

ونظراً لندرة الدراسات التي أجريت في الوطن العربي بصورة عامة وفي السلطنة بصورة خاصة حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، فإن مضمون هذه الدراسة يتمحور في السؤال الآتي: **ما هي التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة؟**

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص ، وتسلط الضوء على الصعوبات التي تواجه تشغيلهم ، وتشخيص الأسباب الكامنة وراء عدم استمرار البعض منهم في العمل من وجهة نظر كل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب الأعمال المشغلين لهذه الفئة ، ولتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة عشوائية من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص وبلغ عددهم (٨٣) شخصاً (ذو إعاقة)، و(٣١) صاحب عمل.

ولقد أظهرت نتائج الدراسة التي اعتمدت الاستبانة والمقابلة أداتين لها ، أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص هم دون سن الرابعة والثلاثين حيث شكلوا نسبة (٧٦,٩%) من إجمالي أفراد العينة ، وبينت كذلك أن الإعاقة الحركية الأكثر شيوعاً بينهم بنسبة (٦٣,٣%) من الإجمالي . أما بالنسبة للمستوى التعليمي فقد سجلت بيانات الدراسة الميدانية ما نسبته (٨٨,٦%)

من أفراد العينة هم من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فما دون وهو ما يبرر تمركز ما يقارب نصفهم في مهن الخدمات والمهن الكتابية بنسبة (٤٩,٤%) ، وما يبرر أيضاً انخفاض الأجور الشهرية حيث أن ما يقارب من ثلثي العينة (٦٥,٨%) من الإجمالي تتقاضى أجوراً تقدر بـ (٣٠٠) ريالاً عمانياً فما دون.

وأشارت نتائج الدراسة كذلك إلى أبرز التحديات التي واجهت الأشخاص ذوي الإعاقة قبل التشغيل والتي تمثلت في صعوبة الحصول على فرصة عمل إذا ظلوا باحثين عن عمل لمدة طويلة ، كما اتضح أيضاً أن أكثر من نصف العينة (٥٥%) يعتقدون أن الإعاقة كانت سبباً رئيسياً في عدم حصولهم على عمل يستحقونه على الرغم من أن النتائج أوضحت أن أغلب العينة بنسبة (٩٧,٥%) يتمتعون بثقة كبيرة بقدراتهم وإمكاناتهم قبل مرحلة الدخول إلى العمل ، كما كشفت هذه الدراسة نظرة أولياء الأمور نحو التحاق أبنائهم (من ذوي الإعاقة) للعمل في منشآت القطاع الخاص حيث أوضحت نتائج الدراسة أنه في الوقت الذي واجهه (٥,٦%) فقط من الذكور معارضة من ذويهم ، ارتفعت النسبة لدى الإناث لتصل إلى (٥٠%) من إجمالي العينة المبحوثة من الإناث ، وهو ما أعطى مؤشراً أن هذه النظرة مازالت قاصرة نحو عمل الإناث .

وعن أبرز التحديات التي واجهت الأشخاص ذوي الإعاقة بعد التشغيل فكانت تكمن في صعوبة تنفيذ مهام العمل اليومية بنسبة (٤٦,٨%) ، إذ أن الذين حصلوا على برامج تدريبية أو إعادة تأهيل لمساندتهم في القيام بمهامهم الوظيفية لا يشكلون سوى ثلث العينة بنسبة (٣٢,٩%) ، كما واجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبات أخرى تمثلت في عدم مناسبة العمل مع نوع الإعاقة وتأخر الترقية نتيجة لذلك بنسبة (٤٥,٩%) وتدني الأجر بنسبة (١٨,٩%) ، وطول ساعات العمل والمواصلات بنسبة (١٣,٥%) لكل منهما ، كما كشفت النتائج أن أكثر من ثلث العينة (٣٦,٧%) يستلمون أجوراً أقل مقارنة بنظرائهم ، كما أظهرت النتائج عدم وعي القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) بحقوقهم بنسبة (٣٩,٢%) من الإجمالي.

أما أبرز التحديات التي واجهت أصحاب الأعمال عند تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة فتتمثلت في عدم وعيهم التام بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٩٣٪) الأمر الذي أدى إلى تكليف الأشخاص ذوي الإعاقة بمهام أقل من زملائهم بنسبة (٥٥,٦٪) ، وعدم تقديم أية خدمات مساندة لوضعهم الصحي بنسبة (٥١,٩٪) ، في المقابل أكد غالبية العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال بنسبة (٨٥,٢٪) أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة جاء بصورة عادية كغيرهم من الأشخاص الأصحاء ولم يكن نتيجة لأمر أو تشريع معين ، وأنه تم توعية العاملين في المؤسسة باحتياجات الشخص ذي الإعاقة وطرق التواصل معه بنسبة (٥٩,٣٪) ، وأوضحت الدراسة أن ربع أصحاب الأعمال بنسبة (٢٥,٩٪) قاموا بتأمين التجهيزات الخاصة في مكان العمل مثل تأهيل المكتب ودورات المياه.

وحول العوامل المحفزة للعمل ، استحوذت الزيادة في الراتب العامل المحفز الأول لدى الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٤٣,٢٪) ، بينما استخدم أصحاب الأعمال تعزيز الثقة بالنفس كعامل محفز لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٤٣,٨٪). كما أوضحت الدراسة أن أكثر من نصف الأشخاص ذوي الإعاقة هم راضون أو راضون تماماً عن مستوى أداءهم الوظيفي بنسبة (٥٨,٢٪) في حين أكد أصحاب الأعمال بأنهم راضون تماماً عن مستوى أداء القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في مؤسساتهم.

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بإيجاد آليات عمل مشتركة يتم من خلالها التعاون بين أصحاب الأعمال ومؤسسات القطاع الخاص ودوائر العمل من أجل توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة تتناسب واهتماماتهم وقدراتهم التي تتطلبها الوظائف الشاغرة ، وتخصيص قانون للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص يشمل المفاهيم والحقوق والواجبات ، والتدرج في رفع النسبة المخصصة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص بعد حملة الوعي الإعلامي أولاً وتوفير برامج التدريب والتأهيل ثانياً ، وتقديم الدعم والإرشاد لأصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة من قبل وزارة القوى العاملة ، بضرورة إنشاء نقابة للقوى العاملة الوطنية

(ذوي الإعاقة) ، وخلصت الدراسة إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المشابهة حول برامج التدريب والتأهيل الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

المقدمة

تعتبر إدارة القوى العاملة المتنوعة عنصراً أساسياً يساهم في تحسين الفعالية والإنتاجية وضمان نجاح عمل المؤسسات ، حيث عززت العولمة الحاجة إلى اعتماد التنوع ، وكانت الإعاقة عاملاً مهماً جداً في النقاش حول التنوع ، وبصفة عامة فإن الإعاقة تعتبر بُعداً منسياً في العالم حتى وقت قريب ، لا يُعترف بها كموضوع يندرج في إطار حقوق المساواة على الرغم من أن إحصائيات منظمة العمل الدولية تشير إلى ثمة حوالي (٣٨٦) مليون شخص ذو إعاقة في العالم بلغوا سن العمل ويستطيعون المساهمة بفعالية في القوى العاملة ، كموظفين ، وأصحاب مبادرات ، أو حتى أرباب عمل لموظفين آخرين^١.

وبدأت الحكومات بإدخال العديد من التشريعات ، والسياسات ، والبرامج لزيادة فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يبحثون عن عمل ، وحث الشركات على الاحتفاظ بالعاملين الذين يصابون بإعاقة خلال ممارستهم عملهم ، وإعادة تأهيل الموظفين ذوي الإعاقة الذين غادروا عملهم بسبب إعاقتهم.

كما أن نسبة الباحثين عن عمل بين الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض دول العالم تصل إلى (٨٠٪) وفقاً لإحصائيات منظمة العمل الدولية^٢ ، إذ ثمة أشخاص من ذوي الإعاقة يرغبون في العمل لكنهم باحثون عنه ، وفي هذا الإطار تم تخصيص عام ١٩٨١ م عاماً دولياً للمعاقين ، ثم أعقبه إقرار خطة العمل الدولية للمعاقين عام ١٩٨٢ م ، وتمثل خطة العمل هذه ترجمة برامجية طويلة المدى في مجال كفالة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وفي عام ١٩٩٣ م أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص لهؤلاء الأشخاص .

أما في سلطنة عمان فكان أول مصدر لبيانات الإعاقة هو التعداد العام الأول الذي أجري عام ١٩٩٣ م ، أعقبه مسح صحة الأسرة العمانية عام ١٩٩٥ م والذي ساهم في تحديث قاعدة البيانات ، ثم التعداد العام الثاني عام ٢٠٠٣ م ، وكان آخر تحديث لهذه القاعدة من خلال بيانات التعداد العام الثالث عام ٢٠١٠ م.

١ >> المعاقون : يُعانون من إعاقة القوانين و المجتمع .. كيف ؟؟ << ٢٠١٢ م.

٢ >> تجربتي في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة << ٢٠١١ م.

ويعدّ تقييم الوضع في ضوء أحدث البيانات المتوفرة والتي ترسم صورة واضحة للواقع العملي للأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص من أهم مقومات النجاح في مجال دمج هذه الفئة الخاصة من السكان في المجتمع ومن أهم عناصر التخطيط السليم لتوفير فرص العمل لكل فئات المجتمع^١.

ومن هنا تتبع أهمية إصدار مثل هذه الدراسة ، حيث أن الدراسات حول أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة تتسم بالندرة في السلطنة ، كما أن هناك جوانب عديدة لم يسلط عليها الضوء ، ولم تخضع للدراسة ، ومن تلك الجوانب الوضع العملي للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ، وهذا ما تناولته الدراسة الحالية ، وتتجلى أهميتها في أنها قد تساهم في إثراء الدراسات المتعلقة بأوضاع القوى العاملة في القطاع الخاص، أما أهمية هذه الدراسة على المستوى التطبيقي تكمن في أن نتائجها إذا أخذت بعين الاعتبار والاهتمام قد تساهم في تحسين أوضاع تلك الفئة ، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد الصعوبات والمشكلات المؤثرة على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع الخاص وإيجاد معالجات لها.

وسوف تشمل الدراسة على بابين رئيسيين، يتناول **الباب الأول** الإطار النظري للدراسة ، ويضم ستة فصول ، **الفصل الأول** مدخل الدراسة وشمل التعريف بموضوع الدراسة ، ومبررات اختياره ، أهمية الدراسة ، مشكلة الدراسة ، أهداف الدراسة ، تساؤلات الدراسة ، التعريفات الإجرائية.

و **الفصل الثاني** كان مختصاً بالإسهامات النظرية في دراسة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وشمل هذا الفصل محورين ، الأول شمل الدراسات السابقة ، أما المحور الثاني فعرض فيه أهم الأطر النظرية في دراسة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويتناول **الفصل الثالث** واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان ، وقد شمل هذا الفصل على خمسة محاور الأول: نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ، وتناول المحور الثاني هيكل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوزيعها في محافظات السلطنة ، أما المحور الثالث فشمل على نسبة القوى العاملة بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص في

١ واقع الإعاقة ، مسقط . ٢٠١٠م

السلطنة بينما تناول المحور الرابع خصائص القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) وتوزيعها في منشآت القطاع الخاص ، في حين عرض المحور الخامس تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض دول الخليج العربية.

وجاء **الفصل الرابع** لبيان التشريعات المنظمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول الخليج العربية ، وقد احتوى على محورين هما: التشريعات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة والمحور الثاني مقارنة تشريعات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول مجلس التعاون الخليجي.

وتناول **الفصل الخامس** الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وخصائص عينة الدراسة الميدانية للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) ، وقد احتوى على محورين هما: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، وخصائص عينة الدراسة الميدانية.

أما **الباب الثاني** فتناول نتائج الدراسة الميدانية وتضمن ثلاث فصول ، **الفصل السادس** وتضمن التحديات التي تواجه القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة ، أما **الفصل السابع** فقد تناول التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب الأعمال أو المسؤولين ، وناقش **الفصل الثامن** النتائج والمعالجات المقترحة لإنقاص الفجوة حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص ، وانتهت الدراسة بقائمة المراجع والملاحق.





يتناول هذا الفصل مدخل الدراسة ، من حيث التعريف بموضوعها ، وأهميتها النظرية والتطبيقية ومشكلتها ثم أهدافها وتساؤلاتها.

١-١ : التعريف بموضوع الدراسة ومبررات اختياره

يعد تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من القضايا الهامة التي تعكس مدى اهتمام المجتمعات بدعم ومساندة حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة ، وحقيقة الأمر أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل له مردوده الايجابي على صعيد المجتمع ككل ، حيث يتحول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى طاقات منتجة في حدود إمكاناتهم ومقدراتهم ويكون لهم دورهم في بناء المجتمع.

ومن هنا سعت المنظمات الدولية ومنذ ثمانينات القرن الماضي إلى إدراج الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الأجندة الدولية ، وفي هذا الإطار تم تخصيص عام ١٩٨١م عاماً دولياً للمعاقين والتي تضمنت أجندته ثلاثة محاور أساسية هي الحماية والتأهيل وتكافؤ الفرص، وتمثل خطة العمل هذه ترجمة برامجية طويلة المدى في مجال كافة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وفي عام ١٩٩٢م أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين، وشهدت الألفية الحالية دخول اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيز التنفيذ في ٢ مايو ٢٠٠٨م ، وقد صادقت السلطنة على هذه الاتفاقية في ٦ يناير ٢٠٠٩م.^١

وقد ساهمت السلطنة في إدماج الشخص ذي الإعاقة داخل المجتمع عن طريق تشغيله في الوحدات الحكومية أو العمل في القطاع الخاص ويتم ذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ، أو وزارة القوى العاملة ودوائر العمل التابعة لها المنتشرة في مختلف محافظات السلطنة لذلك تولي وحدات الدولة المختلفة اهتماماً خاصاً بترشيح الشخص ذي الإعاقة للعمل المناسب له بعد تخرجه في حدود الوظائف المتاحة.

وعلى الرغم من وجود التشريعات الضامنة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ابتداءً من المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/٦٣) بإصدار قانون رعاية وتأهيل المعاقين وتوقيع السلطنة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المصادق عليها بموجب المرسوم السلطاني رقم

١ أوضاع المعاقين في سلطنة عمان . مسقط : ٧

(٢٠٠٨/١٢١) ، إلا أن تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص مازال يعتبر تحدياً كبيراً ، ويرجع ذلك إلى عدم التزام بعض منشآت القطاع الخاص بالنسبة المقررة من جهة وعدم تأهيل هؤلاء الأفراد من جهة أخرى بالإضافة إلى اهتمام أصحاب العمل بالإنتاجية والربح واعتقادهم بأن الأشخاص ذوي الإعاقة أقل إنتاجية من الأشخاص الأصحاء ، كل هذه الأسباب ساهمت في وجود العديد من التحديات أثناء تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وإذا علمنا أن نسبة القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص لا تتجاوز (٢٣,٠٪) من إجمالي القوى العاملة الوطنية حتى نهاية مايو ٢٠١٢ م ، بينما كانت نسبتهم في القطاع الحكومي (٢٪) وتوصي الجهات المعنية حالياً برفع النسبة لتعادل نظيرتها في القطاع الحكومي ، عليه وجدنا بأن إجراء هذه الدراسة ستكون سبباً في كشف التحديات التي تحول دون الوصول إلى هذه النسبة.

٢-١ : أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في التأكيد على حق الشخص ذي الإعاقة في المشاركة في بناء هذا الوطن والحضور في اقتصاده كالحضور في فكره وسياسته وتنميته ، وأن تستبدل الصور التي تقدم عن الشخص ذي الإعاقة على أنه عالة على الحياة أو على أهله ومجتمعه ، أو أنه موضع للصدقة أو للشفقة، وإن عمل فإن موقعه لا يتعدى مستوى العامل ذي المهارة المحدودة، أما إذا امتلك كفاءة فإن أجره يكون أقل من أجور الآخرين، أو تفرض عليه شروط أكثر مما يُشترط على غيره عوضاً عن الإرباك الذي قد يحصل بسبب إعاقته أو الحاجة إلى مراعاة وضعه الخاص في بعض الأوقات ، لذلك فإن هذه الدراسة تؤكد على أهمية الدور الذي يقوم به الأشخاص ذوو الإعاقة في مجال عملهم ، وأن عملهم لا ينبغي أن ينطلق من شفقة بل إن وجودهم لا بد أن يكون أساسياً في المؤسسات التي يعملون فيها نظراً للإخلاص الذي سيعبرون عنه، والجدية التي سيمارسونها والاندفاع والحيوية التي سيميزون بها والتصميم على سد أي نقص.

كما تبرز أهمية الدراسة في التعرف على نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة حيث تشير إحصائيات التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت لعام ٢٠١٠م إلى أن إجمالي ذوي الإعاقات في السلطنة بلغ (٦٢,٥٠٦) معاقين ومعاقات بنسبة (٣,٢٪) من السكان يشكل الذكور ما

نسبته (٥٤%) من الإجمالي ، و الإناث نسبة (٤٦%) من الإجمالي ، وهنا نستطيع أن نخلص أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

١. تسلط الضوء على البرامج والسياسات المتبعة في السلطنة تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ومدى تناسبها مع الخطط المتبعة من قبل مؤسسات القطاع الخاص في تشغيل وتأهيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة)

٢. تمثل هذه الدراسة إضافة جديدة في مجال عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وإعطاء مؤشرات علمية لفهم واقع الاحتياجات التشغيلية للأشخاص ذوي الإعاقة. إذ أنه من النادر وجود دراسة مخصصة بالكامل عن التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) فمعظم الدراسات السابقة ناقشت الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة فقط لا غير.

٣. تفيد النتائج المستخلصة في فتح آفاق جديدة أمام واضعي السياسات والبرامج والخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص في تحديد البرامج التي تساعد الشخص ذا الإعاقة على كسب المهارات والاندماج في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

٣-١ : مشكلة الدراسة

إن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ليس بالأمر السهل ، فواقع هؤلاء بشكل عام يفرض على كل من أصحاب العمل وذوي الإعاقة تحديات جمة أثناء عملية التشغيل ، ويزيد من صعوبة تشغيل هذه الفئة عدم تلقي معظم الأشخاص ذوي الإعاقة التعليم الكافي من قبل ، والافتقار للمهارات التدريبية ، ونظرة بعض أصحاب العمل للعامل ذي الإعاقة ، الأمر الذي يعيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في بيئة العمل. لذلك وجب اتخاذ التدابير اللازمة لمعالجة هذه التحديات لتحقيق الاستقرار لهذه الفئة ودمجهم مع القوى العاملة الوطنية للمشاركة في عملية التنمية ، حيث تشير إحصاءات وزارة القوى العاملة إلى أن إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص بلغ (٢٢٦، ٢١٤) عاملاً وعاملة من بينهم (٧٢٨) من القوى العاملة (ذوي الإعاقة) فقط ، بينما وصل عدد الباحثين عن عمل (ذوي الإعاقة) (١، ٤٩١) حتى نهاية مايو ٢٠١٢م.

ولهذا فإن موضوع التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص لم يأخذ مكانته من قبل الباحثين ، ولم يتطرق إلى جميع جوانبه ، لذا رأينا أنه من الضروري تسليط الضوء على هذا الموضوع ودراسته لكي يتسنى لصناع القرار اتخاذ ما يلزم من إجراءات لمعالجة الصعوبات التي تواجهها هذه الفئة، ومن هنا ينتج السؤال الرئيسي: ما هي التحديات التي تواجه القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وكيفية معالجتها؟

٤-١ : أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الصعوبات والمشكلات المؤثرة على تشغيل الأشخاص (ذوي الإعاقة) في مؤسسات القطاع الخاص ، كما تتضمن الدراسة الأهداف الآتية:

١. التعرف على واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتسلط الضوء على الصعوبات التي تواجه تشغيلهم ، وتشخيص الأسباب الكامنة وراء عدم استمرار البعض منهم في العمل.
٢. تقديم بيانات وإحصاءات علمية مبنية على أساس البحث العلمي والدراسة الموضوعية حول كيفية تذليل الصعوبات أثناء تشغيل هذه الفئة.
٣. تقديم مجموعة من الحلول المقترحة من قبل القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) أنفسهم من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، للتغلب على المشكلات التي تواجه تشغيلهم في القطاع الخاص.
٤. الاستفادة من النتائج التي يتوصل إليها من خلال هذه الدراسة في التخطيط ومساعدة الجهات المعنية في وضع الاستراتيجيات المناسبة والآليات الواضحة للمساهمة في تعزيز دور الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.

٥-١ : تساؤلات الدراسة

١. ينطوي تحت عنوان هذه الدراسة عدة تساؤلات أهمها:
٢. ما هي نسبة القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في مؤسسات القطاع الخاص ؟
٣. ما هي الصعوبات والمشكلات المؤثرة على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع الخاص ؟

٤. ما هي التشريعات المنظمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص؟ وهل هي كافية لضمان حقوقهم؟

٥. هل توجد فروق من وجهة نظر الشخص ذي الإعاقة حول التحديات التي يواجهونها قبل وبعد التشغيل في منشآت القطاع الخاص تعود إلى اختلاف المستوى التعليمي، نوع الإعاقة،... الخ؟

٦. هل توجد فروق من وجهة نظر صاحب العمل حول التحديات التي يواجهها لتشغيله شخصاً ذا إعاقة في القطاع الخاص تعود إلى اختلاف طبيعة العمل، أو المؤهل العلمي؟

٧. ما هي الحلول المقترحة من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، للتغلب على المشكلات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقات؟

٦-١ : التعريفات الإجرائية والمفاهيم

تنطلق الدراسة من عدة تعريفات أساسية سيرد ذكرها مرات عديدة وهي:

المعاق :

الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الحسية أو الجسدية أو الذهنية خلقياً، أو نتيجة عامل وراثي، أو مرض، أو حادث، مما يحد من قدرته على تأدية دوره الطبيعي في الحياة قياساً على من هم في عمره، بما يحتاج معه إلى الرعاية والتأهيل حتى يؤدي دوره في الحياة.^١

الإعاقة :

هي نقص القدرات الحسية أو الجسدية أو الذهنية لدى الشخص لأي سبب ككف البصر والصمم والعجز عن الحركة وصعوبات التعليم واضطرابات النطق والكلام والاضطرابات السلوكية والانفعالية والتوحد وغيرها من الإعاقات التي تستوجب رعاية وتأهيل المصاب بها لتمكينه من الاعتماد على النفس والتكيف نفسياً واجتماعياً مع محيطه الاجتماعي^٢ كما عرّفت منظمة الصحة العالمية الإعاقة بأنها مصطلح يغطي الإصابة باعتلال، وتقييد الحركة، ومعوقات المشاركة، ويقصد

١ (مرسوم سلطاني ٢٠٠٨/٦٣).

٢ (قرار وزاري رقم ٢٠٠٨/١٢٤).

بالاعتلال وجود مشكلة جسدية في وظائف الجسم أو بنيته، أما تقييد النشاط فهو الصعوبة التي يواجهها الشخص في تنفيذ مهمة ما أو القيام بحركة ما، بينما يقصد بمعوقات المشاركة هي المشكلة التي يواجهها الفرد في التعامل مع المواقف الحياتية. في حين صدر القرار الوزاري رقم ٢٠٠٨/١٢٤ بتعريف الإعاقة على أنها نقص القدرات الحسية أو الجسدية أو الذهنية لدى الشخص لأي سبب ككف البصر والصمم والعجز عن الحركة وصعوبات التعليم واضطرابات النطق والكلام والاضطرابات السلوكية والانفعالية والتوحد وغيرها من الإعاقات التي تستوجب رعاية وتأهيل المصاب بها لتمكينه من الاعتماد على النفس والتكيف نفسيا واجتماعيا مع محيطه الاجتماعي.

الإعاقة السمعية:

يقصد بالإعاقة السمعية تلك المشكلات التي تحول دون أن يقوم الجهاز السمعي عند الفرد بوظائفه، أو تقلل من قدرة الفرد على سماع الأصوات المختلفة، وتتراوح الإعاقة السمعية في شدتها من الدرجات البسيطة والمتوسطة التي ينتج عنها ضعف سمعي إلى الدرجات الشديدة جدا والتي ينتج عنها صمم.^١ ويرى السرطاوي أن مفهوم الإعاقة السمعية يشمل الأصم وثقل السمع وعرف الأصم بأنه لا يستطيع استخدام حاسة السمع لفهم الكلام حتى مع استخدام أجهزة أو أدوات مساعدة، ويقدر فقدان السمعي لديه بـ ٩٠ ديسبل فما فوق، أما ثقل السمع فهو الفرد الذي يعاني نقص حاسة السمع بدرجة تجعل من الضروري استخدام أجهزة وأدوات مساعدة حتى يتمكن من فهم الكلام المسموع.^٢

الإعاقة البصرية:

هي فقدان حاسة البصر كلياً أو جزئياً في إحدى العينين أو كليتهما. وتعرف منظمة الصحة العالمية الإعاقة البصرية:

- الإعاقة البصرية الشديدة: حالة يؤدي الشخص فيها الوظائف البصرية على مستوى محدود.
- الإعاقة البصرية الشديدة جدا: حالة يجد فيها الإنسان صعوبة بالغة في تأدية الوظائف البصرية الأساسية.

١ الإعاقة السمعية، ويكيبيديا.

٢ الشمري، ٢٠٠٢: ٣١.

- شبه العمى : حالة اضطراب بصري لا يعتمد فيها على البصر.
- العمى : فقدان القدرات البصرية .

الإعاقة العقلية :

هي فقدان واحدة أو أكثر من ملكات العقل أو التفكير كلياً أو جزئياً .

الإعاقة الجسدية :

فقدان أحد أعضاء الجسم أو تعطله كلياً أو جزئياً عن أداء وظيفته الطبيعية

الإعاقة الذهنية :

الإعاقة الذهنية هي قصور واضح في الأداء العقلي والسلوك التكيفي الذي يظهر في المهارات الإدراكية، والاجتماعية والتكيفية العملية ، وينشأ قبل سن ١٨ . ٣٠

الإعاقة الحركية :

تمثل الإعاقة الحركية حالات الأفراد الذين يعانون من خلل ما في قدرتهم الحركية أو نشاطهم الحركي بحيث يؤثر ذلك على مظاهر نموهم العقلي والاجتماعي والانفعالي .

الإعاقات الشديدة :

يرى كل من مك دونالد ، ووهاردمان ، وكيفير ودونيل أن التعريفات الأولية لحالات الإعاقة الشديدة عرفت المصطلح من خلال تعريف مفرداته بحيث تم تعريف كلمة الإعاقة وكلمة الشديدة كل على حدة ، فالإعاقات يمكن وصفها بفقدان القدرة ، والضعف أو الوهن والعجز التام ، والنقص والعلّة. في حين أن الشديدة تشمل أقصى درجة ، وإلى أبعد حد ، ومؤلم وقاس وغير مرّن. عند جمع المفردتين معاً فإننا نحصل على أوصاف كفقدان القدرة إلى أقصى درجة ، وعجز قاسٍ ، وعلّة غير مرنة.

الرعاية :

الجهود والخدمات التي يجب أن تبذل أو تقدم بهدف الوصول بالمعاق إلى أفضل مستوى .

١ . الإعاقة السمعية ، ويكيبيديا

٢ . الشمري ، ٢٠٠٢ : ٣١

٣ . الجمعية الأمريكية للتخلف العقلي والإعاقة الذهنية ، ٢٠٠٢ .

التأهيل :

عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى توجيه قدرات الشخص ذي الإعاقة وتمييزها عبر برامج وأنشطة شاملة بما يكفل تحقيق أعلى مستوى لأدائه ويمكنه من الاعتماد على النفس والتكيف مع المجتمع نفسياً واجتماعياً.

قطاع العمل :

عام: إذا كان الفرد مشغلاً في منشأة مملوكة كلياً للدولة ويشمل ذلك الوزارات والإدارات الحكومية الأخرى وكافة المنشآت المرتبطة بها سواء كانت ذات طابع إداري أو اقتصادي.

خاص: إذا كان الفرد مشغلاً في منشأة مملوكة للأسرة وعلى نفقتها ويشمل أيضاً المشاريع الأسرية التي تهدف إلى الربح (القطاع غير المنظم).^٢

وبعد عرض مدخل الدراسة ، سوف يتناول الفصل التالي عرضاً لأهم الأطر النظرية الموجهة للدراسة الراهنة.

يتناول هذا الفصل عرضاً لبعض الدراسات السابقة التي تدور حول موضوع الدراسة ، وقد صدرت العديد من الدراسات التي تسعى لمعالجة التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة بصورة عامة ، مع ندرة الدراسات التي عنيت بمعالجة التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الوطن العربي بصورة عامة وفي السلطنة بصورة خاصة. ولهذا فإن الدراسة التي قمنا بها تتميز عن تلك الدراسات بالخصوصية ، إذ إنها تختص بالجانب المهني للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص بالسلطنة ، كما سعت إلى التعرف على التحديات التي تعيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ودمجهم في بيئة العمل ، كما يتناول هذا الفصل أيضاً عرضاً لأهم الأطر النظرية في دراسة تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة).

١. العتيبي، ٢٠٠٢: ٤

٢. واقع الإعاقة في سلطنة عُمان ، ص ٣٢، ٣٤

الفصل الثاني

الأطر النظرية لدراسة تشغيل
القوى العاملة (ذوي الإعاقة)
في منشآت القطاع الخاص

١. الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية

المتحدة (السقا، ٢٠٠٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة والتعرف على وجهات نظر كل من أولياء أمور ذوي الإعاقة الذهنية الملتحقين بأقسام التأهيل المهني، والمدربين المهنيين. وهي من الدراسات النادرة والحديثة في هذا المجال ، إذ قدمت الدراسة مجموعة من الحلول المقترحة من قبل أولياء الأمور والمدربين المهنيين، للتغلب على المشكلات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها:

- تباينت وجهات النظر بين المدربين وأولياء الأمور حول الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في عملية التشغيل، وهذه التباينات على النحو التالي:
- في الوقت الذي يرى فيه أولياء الأمور أن خوفهم من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي يشكل صعوبة بسيطة أمام عملية التشغيل، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بشكل متوسط أمام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.
- يرى أولياء الأمور أن معارضتهم لتشغيل الإناث ذوات الإعاقة الذهنية تشكل صعوبة بسيطة أمام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بدرجة متوسطة.
- يرى أولياء الأمور أن مستوى تعاونهم في عملية التدريب المهني تشكل صعوبة بمستوى متوسط أمام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، فيما يرى المدربون المهنيون أن مستوى تعاون أولياء الأمور ليس كافياً في مرحلة التأهيل المهني والتدريب وبالتالي يشكل صعوبة أمام تشغيل أبنائهم بمستوى متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المدربين وأولياء الأمور في الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات، سواء على الدرجة الكلية أو في جميع أبعاد الاستبانة، حيث ظهرت الصعوبات بمستوى بسيط من وجهة نظر كل من أولياء الأمور والمدربين المهنيين

لقد ظهر أعلى متوسط حسابي للصعوبات في مجال صعوبات بيئة العمل من وجهة نظر ولي الأمر (٣,٥٦) الأمر الذي يعبر عن عدم رضا أولياء الأمور عن تهيئة بيئة العمل لتناسب الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وتخوفهم من عناصر الأمان والسلامة المهنية، وعدم ملائمة بعض الأعمال لأبنائهم، فيما ظهر المتوسط الحسابي لمجال صعوبات عملية التدريب من وجهة نظر المدربين المهنيين كأدنى متوسط حسابي (٢,٩٣)، الأمر الذي يدل على أن المدربين المهنيين لا يرون في عملية التدريب والتأهيل المهني على أنها تشكل عائقاً أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، من حيث ملائمة التدريب لسوق العمل، أو سير عمل عملية التدريب وفق منهج منظم واضح المعالم يأخذ بعين الاعتبار قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وميولهم والفروق الفردية بينهم.

واستفاد الباحثان من هذه الدراسة في أنها سلطت الضوء على الصعوبات التي تواجه فئة الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تسلط الضوء على صعوبات التشغيل وكيفية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل والبرامج التأهيلية المناسبة لهم بينما تختلف عن الدراسة الحالية في أنها تخصص الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية فقط.

٢. الأشخاص ذوي الإعاقة وسوق العمل (مركز احصاءات كندا، ٢٠٠٣)

وفي هذه الدراسة سلط الباحث الضوء على واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في كندا عام ٢٠٠٣م وخلصت الدراسة إلى الآتي:

١. هناك تفاوت بين مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وغيرهم من الأشخاص حيث كانت نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة العمرية (١٦-٦٤) سنة في سوق العمل (٣,٦١٪) مقارنة بـ (٣,٧٩٪) للأشخاص الأصحاء.

٢. يخلو الأشخاص ذوو الإعاقة في بعض القطاعات دون غيرها مثل الغابات والصيد والمناجم والبناء والمواصلات. ويتركزون في المهن الأولية مثل دعم الأسرة والعاملين في مجال الرعاية النهارية، وموظفي السكن والسفر والرياضة والترفيه.

٣. العاملون بأجر يومي من الأشخاص ذوي الإعاقة يستلمون أجوراً أعلى من غيرهم.

٤. عروض التدريب المختلفة اقل عند الأشخاص ذوي الإعاقة دون غيرهم، إذ تلقى (١٩٪) فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥-٦٤) سنة تدريباً على العمل في عام ٢٠٠٢ مقارنة بـ (٨,٣٢٪) من غير ذوي الإعاقة.

٥. أقل من ثلث ذوي الإعاقة لم يوفر لهم عملهم الحالي بعض احتياجاتهم.
٦. حصة العمل بدوام جزئي في مجال العمل العام أقل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم ، إذ بلغت نسبتهم (١٦,٧٪) في الفئة العمرية (١٦-٦٤) سنة مقابل (١٨,٣٪) لغير ذوي الإعاقة.
٧. تساوى معدل اشتراك الأشخاص ذوي الإعاقة في النقابات مع غيرهم.
٣. **تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال (الشمري، ٢٠٠٢)**
استهدفت الدراسة التعرف على الايجابيات لبرامج التأهيل المهني للمعاقين التي تقدمها مراكز التأهيل المهني للمعاقين في المملكة العربية السعودية.
وخلصت الدراسة إلى الآتي:
١. برامج التأهيل المهني تساعد في تغيير فكرة المجتمع عن الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تؤدي هذه البرامج إلى اندماج ذوي الإعاقة في المجتمع بشكل أكبر.
٢. هناك اختلاف في وجهات النظر بين الأشخاص ذوي الإعاقة من جهة وبين المشرفين ورجال الأعمال من جهة أخرى من حيث استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج التأهيل المهني ومدى ملائمة هذه البرامج للأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. يتفق الأشخاص ذوو الإعاقة والمشرفون ورجال الأعمال على أن برامج التأهيل المهني تتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والجسمية.
٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص ذوي الإعاقة يعود إلى سبب الإعاقة من حيث وجهات النظر لايجابيات وسلبيات برامج التأهيل.
٥. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين من حيث وجهات النظر لايجابيات وسلبيات برامج التأهيل يعود إلى طبيعة العمل بينما توجد فروق بين المشرفين تعود إلى المستوى التعليمي.

استفاد الباحثان من هذه الدراسة في معرفة الدور الذي تلعبه برامج التأهيل في اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع ، والصعوبات والمشكلات التي تحول دون تحقيق برامج التأهيل المهني لنتائج المرجوة.

- التعقيب على الدراسات السابقة

وبعد مسح واستعراض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة الحالية من زاوية أو أخرى ، اتضح للباحث ما يلي:

اتفاق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية بالاهتمام بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بوجه عام حيث تم تسليط الضوء على الواقع العملي للأشخاص ذوي الإعاقة بصفة عامة ، كدراسة كندا الناجمة عن المسح الذي أجري عام ٢٠٠٣م والمعنونة بـ « الأشخاص ذوي الإعاقة وسوق العمل » ، وأنصب بعضها على صعوبات التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة كدراسة السقا (٢٠٠٤) التي خصصت لذوي الإعاقة الذهنية ، كما ركزت على برامج التأهيل المقدمة كدراسة الشمري (٢٠٠٢م) التي قيمت فعالية هذه البرامج ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة منها.

وبذلك تظهر أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من خلال الآتي:

أ. أن هناك اهتماماً عالمياً بفئة المعاقين على مستوى العالم.

ب. لم يعثر الباحثان على حد علمهما على دراسة تناولت الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بالسلطنة ، مما يجعل إجراء مثل هذه الدراسة ضرورة حتمية ، خاصة وأن الدراسات المتعلقة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة تتسم بالندرة في المكتبة العربية بصورة عامة.

٢-٢ الأطر النظرية

هناك العديد من نظريات النمو المهني التي تستند في الاختيار المهني إلى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها كارل روجرز وجينز برج ودونالد سوبر، والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتوضح بمرور الزمن، وأنهم يكونون صورياً ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذاتهم في إطار اتخاذهم القرارات المهنية.

وتتطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله ، والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه، وأنّها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة ، وأنّ الفرد يسعى دائماً لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي^١ .

٢-١ نظرية الأنماط الوظيفية

تشير نظرية هولاند إلى إمكانية تصنيف الأشخاص إلى عدة أنماط (بيئات) وأنّ التداخل بين السمات الشخصية والأنماط البيئية التي تماثلها يؤدي إلى الاستقرار المهني والنفسي ، وتقوم النظرية على مجموعة من الافتراضات الرئيسية من أهمها:

« الأشخاص الذين يختارون وظائف توافق ميولهم يشعرون بالرضا الوظيفي، وغالباً يحققون نجاحات باهرة.

« يمكن تقسيم أنماط الشخصية وأماكن العمل بسهولة إلى ستة أصناف أساسية

« الشخص أكثر قدرة على معرفة نفسه وتحديد اهتماماته وقدراته من أيّ شخص آخر.

تتميز كلّ من الأنماط الستة بخصائص معينة لتناسب وظائف ذات طبيعة بعينها، ويقترّب الشخص من نمط ويبتعد عن آخر وفقاً لهذه الخصائص^٢، ومن هنا أقترح هولاند ستة سمات شخصية تقابلها ست بيئات مهنية يتكيف فيها الفرد وهذه السمات هي:

- النمط البحثي - العقلي
- النمط الاجتماعي
- النمط الواقعي
- النمط الفني
- النمط التقليدي
- النمط المقدام - المغامر

١ مفرح أبوكشك. نظرية سوبر في الإرشاد المهني

٢ العباسي . مجلة الأفكار الذكية

٢-٢-٢ نظرية سوبر في الإرشاد المهني

نشأت هذه النظرية في ظل نظرية مفهوم الذات من خلال كتابات كارل روجرز وكارتر ووبردين ، وتتمركز النظرية على أن السلوك الإنساني هو انعكاس لعمليات نفسية تكمن في وصف الذات وكذلك تقويم الذات بما لها من علاقة بالمهن والوظائف التي يمارسها الفرد في حياته ومما شجع على ذلك بروز قوائم التفضيل المهني والتي تتضمن منظومة من الوظائف المتعددة تعرض على طالبي المهن ويتم اختيار ما يتناسب مع رغبات الفرد واتجاهاته وتقوم النظرية على اتجاهين هما في أن يختار الإنسان مهنته أو يرفضها ويعود ذلك إلى التطابق مع رؤية الإنسان الذاتية.

٢-٢-٣ النظرية النمائية (جينزبرج)

وتركز هذه النظرية على مراحل نمو الفرد منذ صغره بدءاً من سن الرابعة والخامسة من العمر وأطلق عليها عمر الاختيار التخيلي ، وتتضمن اختيار مبدئي يتزامن مع مرحلة الطفولة واختيار واقعي يبدأ مع بداية مرحلة المراهقة حتى سن العشرين تقريباً أي تنتهي مع الانتهاء من الدراسة الثانوية والبدء في الدراسة لما بعد هذه المرحلة. ويدور الاختيار التخيلي على تصور الطفل أو الفرد أن يكون بمقدوره تكوين ما يريده لمستقبله ، فإذا سأله عما يريد أن يصبح مستقبلاً لأجابه بأنه يريد ممارسة مهنة ما قائمة على خبراته وثقافته وبيئته الاجتماعية التي يعيش فيها ، ومن خلال ما يسمعه ويراه عن الآخرين وليس بناء على استعدادات أو قدرات ومهارات معينة بحد ذاتها ، أما مرحلة الاختيار المبدئي فهي تأتي تبعاً لخبرات الأفراد ودرجة نضجهم الشخصي وتتطابق هذه المرحلة المهنية مع فترة المراهقة والتي تتسم بالنمو الانفعالي والاجتماعي والمعرفي المتسارع وما تتسم به من خصائص ينعكس أثرها على المراهق نفسه وعلى اختياره لنوع الدراسة والمهنة ، وقد صنف جينزبرج هذه المرحلة إلى اختيارات تقوم على الميول وأخرى على القدرات وأخرى على القيم والفترة الانتقالية التي يمر بها المراهق في هذه الفترة ، وفيها يبدأ الفرد العمل على تكوين خطوات اتخاذ القرار المهني بمساعدة الوالدين والمرشد الطلابي والمعلمين والرفقاء.

الفصل الثالث
الأشخاص ذوي الإعاقة
في سلطنة عمان

في هذا الفصل يتم عرض واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ، وذلك من خلال أربعة محاور هي: المحور الأول ويتناول نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ، والثاني يتناول خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة وتوزيعها في السلطنة ، أما الثالث فيتناول نسبة القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص ، والرابع يتناول خصائص القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) وتوزيعها في منشآت القطاع الخاص من واقع الإحصائيات الوطنية . وقد استند معدو الدراسة في عرض هذا الفصل على ما توفر من بيانات تعدادي ٢٠٠٣ ، ٢٠١٠ ، والبيانات الإحصائية لوزارة القوى العاملة.

٣-١ : نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة

نعرض في هذا المحور نسبة الإعاقة وانتشارها الجغرافي في السلطنة ، حيث كان التعداد الأول الذي أجري عام ١٩٩٣ م أول مصدر لبيانات ذوي الإعاقة في السلطنة ، أعقبه مسح صحة الأسرة العمانية عام ١٩٩٥ م ثم تلاه التعداد العام الثاني عام ٢٠٠٣ م وكان آخر تحديث لقاعدة بيانات التعداد العام الثالث عام ٢٠١٠ م. حيث ارتفع عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة من (٤١,٣٠٣) فرداً من إجمالي عدد السكان في عام ٢٠٠٣ م إلى (٦٢,٥٠٦) فرداً في عام ٢٠١٠ م كما يوضحه الجدول الآتي:

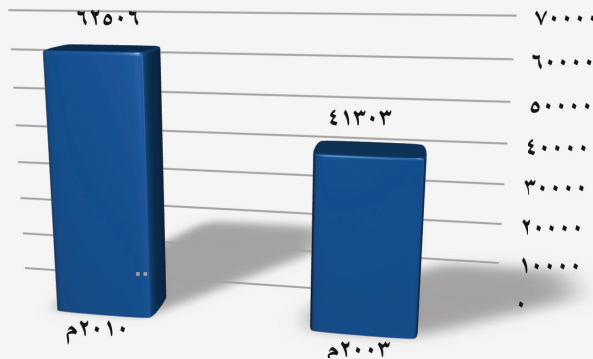
جدول رقم (١)

تطور أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة خلال سنوات التعداد

العام	العدد	النسبة (%)
٢٠٠٣	٤١,٣٠٣	٢,٣
٢٠١٠	٦٢,٥٠٦	٣,٢

شكل رقم (١)

تطور أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة خلال سنوات التعداد



٢-٣ : خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة

٢-٣-١ : توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة العمرية حسب التعداد العام للسكان

عام ٢٠١٠م

يشير التوزيع العمري للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للتعداد العام للسكان لعام ٢٠١٠م إلى أن أعلى نسبة إعاقات سجلت في الفئة العمرية (٢٠-٥٩) سنة حيث بلغت (٤٣,٣٪)، وأن أقل نسبة إعاقات هي في الفئة العمرية (٠-١٩) سنة. ويتوزع باقي السكان على باقي الفئات بنسب يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٢)

توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة بالسلطنة وفقاً للمراحل العمرية حسب التعداد العام للسكان ٢٠١٠م

النسبة (%)	المجموع	الفئة العمرية
١٩,٣	١٢٠٤٨	١٩-٠
٧,٨	٤٨٧٨	٢٤-٢٠
٦,٦	٤١٤٣	٢٩-٢٥
٥,٦	٣٤٧٢	٣٤-٣٠
٤,١	٢٥٨١	٣٩-٣٥
٣,٩	٢٤١١	٤٤-٤٠
٤,٠	٢٥٢٩	٤٩-٤٥
٥,٧	٣٥٣٤	٥٤-٥٠
٥,٦	٣٤٨٢	٥٩-٥٥
٣٧,٤	٢٣٤٢٨	٦٠ فأكثر
١٠٠,٠	٦٢.٥٠٦	الإجمالي

٢-٢-٢ : توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لنوع الإعاقة

تعد صعوبة النظر حتى مع استخدام النظارة الأكثر انتشاراً بين الأشخاص ذوي الإعاقة بالسلطنة حيث بلغت نسبة انتشارها (٣٣,٩٪) من إجمالي عدد السكان ، تلتها صعوبة المشي أو الصعود إلى السلم بنسبة (٢٦,٨٪) من إجمالي السكان ، أما أقل الإعاقات انتشاراً بين السكان فكانت صعوبة التواصل باللغة المعتادة بنسبة (٥,٢٪) من الإجمالي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٣)

توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة بالسلطنة وفقاً لنوع الصعوبة/الإعاقة حسب التعداد العام للسكان ٢٠١٠م

نوع الصعوبة / الإعاقة	المجموع	النسبة (%)
النظر حتى مع النظارة	٢١,٢٠٠	٢٣,٩
السمع حتى مع السماع	٤,٥١٢	٧,٢
المشي أو الصعود إلى السلم	١٦,٧٤٠	٢٦,٨
التذكر أو التركيز	٥,٤٦٢	٨,٧
الاعتناء بالنفس	٧,٦٤٣	١٢,٢
التواصل باللغة المعتادة	٣,٢٦٥	٥,٣
حركة الجزء الأعلى من الجسم	٣,٦٨٤	٥,٩
الإجمالي	٦٢,٥٠٦	١٠٠,٠

٣-٢-٣: توزيع العمانيين ذوي الإعاقة وفقاً للمحافظات

استحوذت محافظتي شمال الباطنة وجنوبها على النسبة الأعلى من الأشخاص ذوي الإعاقة من إجماليهم العام بمحافظات السلطنة بنسبة (٣٥,٩%) وفقاً لنتائج التعداد العام للسكان لعام ٢٠١٠م بينما توزعت باقي النسب على باقي المحافظات كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (٤)

توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة بالسلطنة وفقاً للمحافظات حسب التعداد العام للسكان ٢٠١٠م

المحافظات	المجموع	النسبة (%)
محافظه مسقط	١١٤١٥	١٨,٣
محافظتا: شمال وجنوب الباطنة	٢٢٤١١	٣٥,٩
محافظه مسندم	١٣٣٨	٢,١
محافظه الظاهرة	٥٧٣٢	٩,٢
محافظه الداخلية	٨١٦٢	١٣,١
محافظتا: شمال وجنوب الشرقية	٨١٣٧	١٣,٠
محافظه الوسطى	٤١٨	٠,٧
محافظه ظفار	٣٥٥١	٥,٧
محافظه البريمي	١٣٤٢	٢
الإجمالي	٦٢,٥٠٦	١٠٠

٣-٣: نسبة القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص

وفقاً للمعلومات ذات العلاقة بالقوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص ، فإن إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص بلغ (٢٢٦, ٢١٤) عاملاً وعاملة من بينهم (٧٢٨) من ذوي الإعاقة فقط حتى نهاية مايو ٢٠١٢م.

بينما تشير الإحصائيات خلال الخمس سنوات الماضية إلى ارتفاع عدد القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص من (٢٨٨) مواطناً ومواطنة في عام ٢٠٠٧ إلى (٦٩٨) مواطناً ومواطنة حتى نهاية عام ٢٠١١م ويرجع ذلك إلى أن الجانب التشريعي لحقوق ذوي الإعاقة تبلور خلال العام ٢٠٠٨م وما بعده بصدر العديد من القوانين واللوائح المنظمة لتشغيل هذه الفئة مثل قانون رعاية وتأهيل المعاقين (مرسوم رقم ٦٣/٢٠٠٨) ولائحة تنظيم إصدار بطاقة معاق (قرار وزاري ٩٤/٢٠٠٨) ويوضح الجدول الآتي تطور القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص خلال الخمس سنوات الماضية.

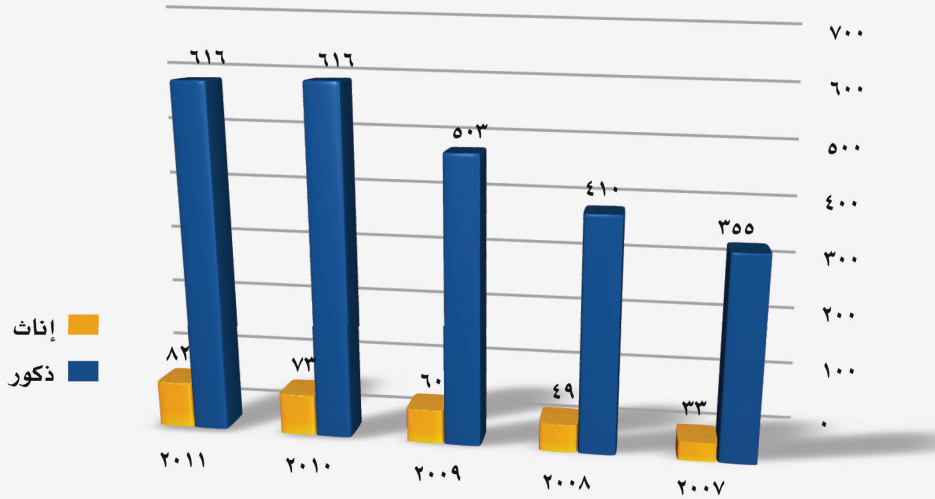
جدول رقم (٥)

تطور أعداد القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للنوع خلال

الأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١م)

العام	ذكر	أنثى	الإجمالي
٢٠٠٧	٣٥٥	٣٣	٣٨٨
٢٠٠٨	٤١٠	٤٩	٤٥٩
٢٠٠٩	٥٠٣	٦٠	٥٦٣
٢٠١٠	٦١٦	٧٣	٦٨٩
٢٠١١	٦١٦	٨٢	٦٩٨
معدل النمو	١٤,٨	٢٥,٦	١٥,٨

شكل رقم (٢)
تطور أعداد القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للنوع
خلال الأعوام (٢٠٠٧-٢٠١١)



٤-٣ : خصائص القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حتى نهاية مايو ٢٠١٢م

تشير إحصائيات وزارة القوى العاملة إلى أن توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) وخصائصهم الرئيسية حتى نهاية مايو ٢٠١٢م جاءت على النحو الآتي :

٣-٤-١ : توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص وفقاً للفئة العمرية

يشير التوزيع العمري للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) إلى أن أكثر من نصفهم (٩٠,٥١٪) هم في سن الثلاثين فما دون بينما شكلت الفئة العمرية (٣١-٣٥) سنة أكثر من خمس القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص بنسبة (٦,٢٣٪) ويرجع ذلك إلى أن تركيز ما يقارب من ثلاثة أرباع القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص هم دون سن الخامسة والثلاثين ، ويتوزع العاملون على باقي الفئات بنسب متقاربة يوضحها في الجدول الآتي:

جدول رقم (٦)

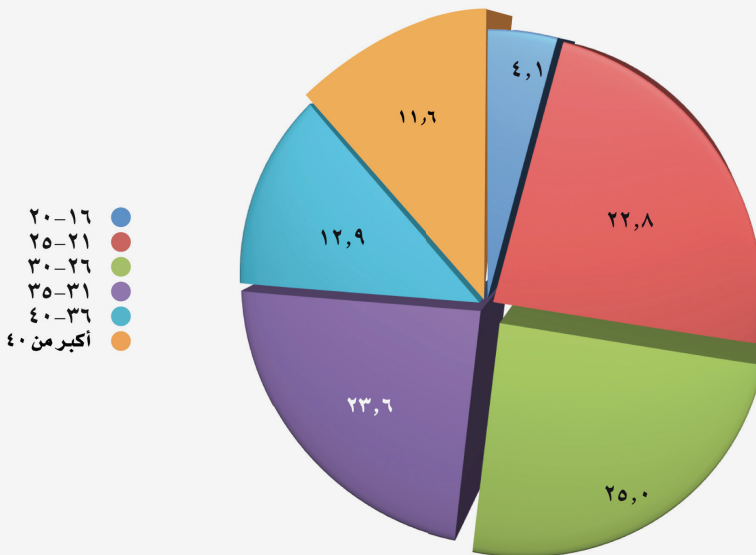
توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للفئة العمرية حتى مايو ٢٠١٢م

الفئة العمرية	المجموع	النسبة (%)
٢٠-١٦	٣٠	٤,١
٢٥-٢١	١٦٦	٢٢,٨
٣٠-٢٦	١٨٢	٢٥,٠
٣٥-٣١	١٧٢	٢٣,٦
٤٠-٣٦	٩٤	١٢,٩
٤٥-٤١	٣٥	٤,٨
٥٠-٤٦	٢٠	٢,٨
٥٥-٥١	٨	١,١
٦٠-٥٦	١١	١,٥
أكبر من ٦٠	١٠	١,٤
الإجمالي	٧٢٨	١٠٠,٠

المصدر: بيانات وزارة القوى العاملة

شكل رقم (٣)

توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للفئة العمرية حتى مايو ٢٠١٢م



٣-٤-٢: توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص وفقاً لنوع الإعاقة

تعد الإعاقة الحركية الأكثر انتشاراً بين ذوي الإعاقة العاملين في القطاع الخاص حيث بلغت نسبة انتشارها (٢٨,٢٪) من إجمالي القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص ، تلتها الإعاقة السمعية بنسبة (٢٧,٦٪) ، أما أقل الإعاقات انتشاراً بين القوى العاملة في القطاع الخاص فكانت الإعاقة العقلية ونقص النمو وتعدد الإعاقات بنسبة (٠,٨٪) كما هو مبين في الجدول رقم (٧) ويرجع ذلك إلى أن أصحاب الأعمال في منشآت القطاع الخاص يفضلون تشغيل ذوي الإعاقة الحركية والسمعية لأنها لا تؤثر على القدرات العقلية.

جدول رقم (٧)

توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً لنوع الإعاقة حتى مايو ٢٠١٢م

نوع الإعاقة	المجموع	النسبة (%)
حركية	٢٧٨	٢٨,٢
سمعية	٢٠١	٢٧,٦
نطقية	٧٠	٩,٦
جسدية	٤٨	٦,٦
بصرية	٤٧	٦,٦
ذهنية	٣٦	٤,٩
عقلية	٦	٠,٨
نقص نمو	٦	٠,٨
متعدد الإعاقة	٦	٠,٨
أخرى	٢٢	٣,٠
لم يتم توزيعهم حسب نوع الإعاقة	٨	١,١
الإجمالي	٧٢٨	١٠٠,٠

المصدر: بيانات وزارة القوى العاملة

٣-٤-٣: توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص للمستوى التعليمي

يشير التوزيع النسبي للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص إلى أن الغالبية العظمى (٩٤,٨٪) هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فمادون وهو ما يتفق مع أن الغالبية العظمى من القوى العاملة بأجر في القطاع الخاص هم بمستوى دبلوم التعليم العام فأقل.

جدول رقم (٨)

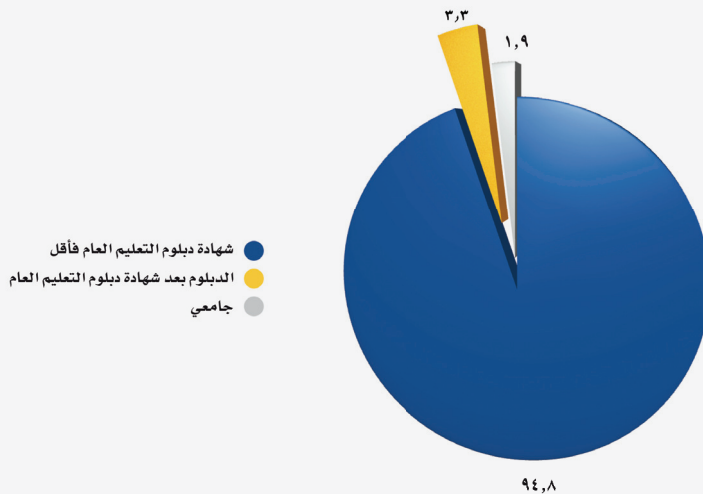
توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للمستوى التعليمي حتى مايو ٢٠١٢م

النسبة (%)	المجموع	المستوى التعليمي
٧٦,٨	٥٥٩	مادون شهادة الدبلوم العام
١٨	١٣١	شهادة دبلوم التعليم العام
٠,١	١	شهادة إنجاز (الكليات التقنية)
٢,٥	١٨	دبلوم فوق الثانوي
٠,٣	٢	الدبلوم العالي
٠,٤	٣	دبلوم مهني
١,٩	١٤	جامعي
١٠٠	٧٢٨	الإجمالي

المصدر: بيانات وزارة القوى العاملة

شكل رقم (٤)

توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للمستوى التعليمي حتى مايو ٢٠١٢م



٣-٤-٤: التوزيع الجغرافي للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص وفقاً للمحافظات

وفقاً لإحصاءات وزارة القوى العاملة فإن محافظة مسقط استحوذت على أغلب القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص بنسبة (٩١,٦٪) وذلك بسبب توفر فرص العمل في منشآت القطاع الخاص العاملة بهذه المحافظة حيث اتسمت بعددها الكبير وتنوع أنشطتها بينما توزعت باقي النسب على ثلاث محافظات فقط كما هو مبين في الجدول رقم (٩)

جدول رقم (٩)

توزيع القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص وفقاً للمحافظات حتى مايو

٢٠١٢م

المحافظات	المجموع	النسبة (٪)
مسقط	٦٦٧	٩١,٦
شمال الباطنة	٢٢	٣,٠
ظفار	٢٥	٣,٤
الداخلية	١٤	٢
الإجمالي	٧٢٨	١٠٠

٣-٥: تشغيل الأشخاص (ذوي الإعاقة) في بعض دول الخليج

لا تختلف سلطنة عمان كثيراً عن باقي دول الخليج في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في سوق العمل ، ففي مملكة البحرين بلغ عدد القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص (١٠٩) عاملاً وعاملة خلال عام ٢٠٠٨م ، ويرجع ذلك إلى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في البحرين تعد الأدنى على مستوى دول الخليج العربية إذ شكلت ما مقداره (٠,٦٪) من إجمالي السكان وفقاً لتعداد عام ٢٠١٠م^١.

أما في دولة قطر فبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة (٧,٠٠٠) مواطن ومواطنة ، ووفقاً لإحصاءات المجلس الأعلى للأسرة فإن هناك (٢٥٤) قطرياً (ذوي إعاقة) لا يعملون حتى نهاية إبريل ٢٠١٢م ، على الرغم من أن التقديرات تشير إلى رقم أكبر من هذا^٢ ، إذ أن كثيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة في المستشفيات لا يستطيعون العمل نتيجة لحوادث السير ولذلك لم يتم إدراجهم كباحثين

عن عمل قبل البحث عن فرص تدريب وتأهيل مناسبة لهم ، الجدير بالذكر أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في قطر تشكل (٣٪) من إجمالي السكان في الدولة.

أما في المملكة العربية السعودية فيبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة (٧٢٠) ألف شخص يشكلون نسبة (٤٪) من إجمالي عدد السكان ، بينما بلغ عدد الباحثين عن عمل والمسجلين في «حافز» (١٠٠,٠٠٠) مواطنا ومواطنة (ذوي الإعاقة) حتى ١ مايو ٢٠١٢م.

وبعد أن تطرقنا إلى واقع الأشخاص (ذوي الإعاقة) في سلطنة عمان وخصائصهم سوف نتطرق في الفصل التالي على التشريعات المنظمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول الخليج العربية.

١. البلوشي: ٦, ٠٪ نسبة انتشار الإعاقة من إجمالي السكان في البحرين ، صحيفة الوسط . المئمة: ٣٢١٣
٢. ٢٥٤ من ذوي الاحتياجات الخاصة بلا وظيفة ، صحيفة العرب القطرية . الدوحة : ١٥٩٩
٣. معوقون أمام باب المسؤول .. حقوقنا أمانة ، جريدة الرياض. الرياض: ٥٥

الفصل الرابع

التشريعات المنظمة لعمل
الأشخاص ذوي الإعاقة في
السلطنة وبعض دول الخليج العربية

تعرض هذه الدراسة في هذا الفصل أهم التشريعات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ومقارنتها بالتشريعات الموجودة في بعض دول مجلس التعاون الخليجي من خلال الآتي:

٤-١ : التشريعات الخاصة بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة

جاء الجانب التشريعي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة ليبسط حمايته على رعاية هذه الفئة ، إذ تولي السلطنة اهتماماً بالغاً بذوي الإعاقة وتسعى إلى توفير الرعاية والدعم لهم بشتى الوسائل المتاحة، ويتجلى ذلك في وضع قوانين وتشريعات وتوقيع اتفاقيات تهدف إلى منح الأشخاص ذوي الإعاقة سبلًا شتى نحو المشاركة الفاعلة في المجتمع والاندماج مع بقية أفرادهم والتمتع بكافة التسهيلات الرامية إلى تحقيق أسلوب حياة ملائم.

وتقوم كل من وزارتي التنمية الاجتماعية والقوى العاملة بالإشراف على توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص، وذلك بالتنسيق مع الدوائر الحكومية المسؤولة والشركات بحسب مؤهلات الشخص ذي الإعاقة وإمكانياته الجسدية والعقلية، مع تكليف أخصائي اجتماعي لمتابعة الشواغل المطروحة وتوجيه ذوي الإعاقة إليها، إضافة إلى إجراء دراسات لتقييم مدى تطبيق مؤسسات القطاع الخاص لنسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لقانون العمل وقانون رعاية وتأهيل المعاقين، كما تم فتح باب القبول للأشخاص ذوي الإعاقات في مراكز التدريب المهني.

وفيما يلي أهم القوانين والتشريعات الداعمة لهذه الفئة:

- قانون رعاية وتأهيل المعاقين
- اللائحة التنظيمية لإنشاء مراكز تأهيل المعاقين
- لائحة تنظيم إصدار بطاقة معاق الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٠٠٨/٩٤)
- تشكيل اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين وفقاً للقرار الوزاري رقم (٢٠٠٩/١)
- المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ٦ يناير ٢٠٠٩م

٤-١-١ : قانون رعاية وتأهيل المعاقين

صدر قانون رعاية وتأهيل - الجاري تطبيقه حالياً - بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/٦٣) ويتضمن القانون نصوصاً تتعلق بـ:

- تعاريف وأحكام عامة
- حقوق المعاقين
- إنشاء اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين
- مراكز تأهيل المعاقين
- العقوبات والتعويضات

وللتعرف على نص القانون يرجى الرجوع إلى مرفق رقم (١)

٤-١-٢: اللائحة التنظيمية لإنشاء مراكز تأهيل المعاقين

صدرت اللائحة بقرار وزاري رقم ٢٠٠٨/١٢٤ بتنظيم إنشاء مراكز تأهيل المعاقين وشملت سبعة

فصول تتضمن:

- تعاريف وأحكام عامة
- شروط وإجراءات إنشاء مراكز تأهيل المعاقين
- إدارة المركز
- مالية المركز
- الإشراف والرقابة
- الجزاءات
- أحكام ختامية

وللتعرف على نصوص اللائحة يرجى الرجوع إلى مرفق رقم (٢)

٤-١-٣: لائحة تنظيم إصدار بطاقة معاق الصادرة بالقرار الوزاري

صدرت بالقرار الوزاري رقم (٢٠٠٨/٩٤) وبطاقة المعاق هي مستند يخول الشخص ذي

الإعاقة الحصول على الخدمات والتسهيلات بالتنسيق مع الجهات الرسمية والأهلية ذات العلاقة ، حيث تعتبر مستندا رسميا دالا على أن حاملها من الأشخاص ذوي الإعاقة وهو ما يكفل له الحقوق والخدمات المبنية في قانون رعاية وتأهيل المعاقين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٨/٦٣ واللوائح والقرارات الصادرة بموجبه ، وتهدف إلى:

- توفير بيانات إحصائية شاملة عن الأشخاص ذوي الإعاقة وأنواع الإعاقات في السلطنة.
- الحصول على الخدمات المتخصصة والمتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات الرسمية والأهلية المعنية.
- وسيلة لتحفيز الأشخاص ذوي الإعاقة أو ذويهم لمراجعة جهات الإصدار للتصريح عن حالة الشخص ذي الإعاقة وحاجاته.
- تقييم حاجات الأشخاص ذوي الإعاقة كمأً ونوعاً وانتشارها جغرافياً.
- اعتمادها كمؤشرات عند إجراء المسوحات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وتصنيفاتها في السلطنة.
- متابعة تنفيذ وتأمين الحقوق والامتيازات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تسهيل الإجراءات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة واقتصاداً في الوقت والمال وتخفيف العبء عنهم.

٤-١-٤: تشكيل اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين

تم تشكيل اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين وفقاً للقرار الوزاري رقم (٢٠٠٩/١) برئاسة وزير التنمية الاجتماعية وعضوية عدد من أصحاب السعادة وكلاء الوزارات المعنية وممثل عن القطاع الخاص وممثل عن مراكز تأهيل المعاقين وممثل عن الأشخاص المعاقين، وتباشر اللجنة اختصاصاتها المنصوص عليها في المادة (١٤) من قانون رعاية وتأهيل المعاقين.

٤-١-٥: الاتفاقيات الدولية

صادقت السلطنة على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ٦ يناير ٢٠٠٩م بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٨/١٢١) وتعتمد الاتفاقية تصنيفاً واسعاً للأشخاص ذوي الإعاقة وتؤكد على ضرورة تمتع جميع الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة بجميع أنواعها بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، كما تصف الاتفاقية كيفية انطباق الحقوق بجميع فئاتها على الأشخاص ذوي الإعاقة وتحدد المجالات التي أدخلت فيها تعديلات لكي يمارس الأشخاص ذوو الإعاقة حقوقهم بالفعل والمجالات التي انتهكت فيها حقوقهم، وأين يجب تعزيز حماية الحقوق. أما فيما يخص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة فناقشت المادة (٢٧) من الاتفاقية ذلك.

وللتعرف على نص الاتفاقية يرجى الرجوع إلى ملحق رقم (٣)

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

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

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

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

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

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

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

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

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

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

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

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

٢. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

٤-١-٦: قانون العمل

صدر قانون العمل العماني - الجاري تطبيقه حالياً - بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) ويتضمن القانون في بابه الأول المادة رقم (١٧) الخاصة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تنص على ما يلي:

(على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً فأكثر تعيين من ترشحه الدائرة المختصة من ذوي الاحتياجات الخاصة المؤهلين مهنيًا في الأعمال التي تتناسب مع حالاتهم ، وذلك في حدود النسبة التي تحدد بقرار من الوزير. ويتمتع ذوو الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم وفقاً للفقرة السابقة بالحقوق المقررة للعمال الآخرين).

٤-٢: مقارنة تشريعات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة وبعض دول الخليج العربية

إن الهدف من الجانب التشريعي هو تقنين رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل على بسط حمايته عليها، لذلك نجد المشرعين في دول الخليج العربية قد حرصوا على تنظيم الموضوع إذ أصدرت العديد من القوانين واللوائح التي عدلت على مدى العقدين الماضيين ، وفي هذا المحور تتناول الدراسة مقارنة أهم التشريعات الصادرة في دول مجلس التعاون الخليجي بالتشريعات الموجودة في السلطنة من خلال عرض المواد المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ثم التعقيب عليها.

المملكة العربية السعودية

إصدار أمر ملكي رقم (١٤٢١/٣٧هـ) الخاص بنظام رعاية المعاقين ، واحتوت المادة الثانية منه على عدة مجالات منها المجال العملي للمعاق وتشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات المعاق ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب.

دولة الكويت

صدر مرسوم أميري رقم (٩٦/٤٩) بشأن رعاية المعاقين ، وتناولت كل من المواد (٨ ، ١٥) موضوع

تشغيل ذوي الإعاقة

أ-مادة ٨

استثناء من أحكام القانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليهما ، تستحق الموظفة المعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً ، وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك.

ب-مادة ١٥

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيًّا على الأقل استخدام عدداً من الأشخاص المعاقين مهنيًا بحيث لا يقل عددهم عن (٢٪) من مجموع العاملين الكويتيين لديها بناء على ترشيح مكاتب العمل وعليها تقديم بيان إلى المجلس الأعلى بعدد ونوع الوظائف أو الأعمال المسندة إليهم والأجر المستحق لكل منهم.

مملكة البحرين

صدر قانون رقم (٧٤ / ٢٠٠٦) بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين ، وتناولت كل من المواد الآتية

تشغيل المعاقين.

ج-المادة رقم (٥)

استثناء من أحكام قانون العمل في القطاع الأهلي وأنظمة الخدمة المدنية، تستحق الموظفة المعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك وفقاً للشروط والقواعد التي تحدّد بقرار من الوزير.

د-المادة رقم (١١)

على أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل من واقع سجل قيد الذين تم تأهيلهم، وذلك في حدود النسبة التي تحددها اللجنة العليا بما لا يقل عن اثنين في المائة من مجموع عدد العمال

ومع ذلك يجوز لأصحاب العمل المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين عن غير طريق الترشيح من وزارة العمل، بشرط حصول القيد المنصوص عليه في المادة (١٠) من هذا القانون

ويكون تعيين المعاقين في المهن التي تم تأهيلهم لها والأعمال الأخرى التي يستطيع المعاق أن يؤديها والمبينة في شهادة القيد

ويعفى الحاصلون على شهادة التأهيل من شروط اللياقة الصحية - إن وجدت - وذلك بالنسبة لحالة العجز المبينة في تلك الشهادة وكذلك من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة، ويجب في جميع الأحوال على كل من يستخدم معاقاً إخطار وزارة العمل بذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعاق للعمل.

ه- المادة (١٢)

بعد موافقة مجلس الوزراء يجوز لوزير العمل بالتنسيق مع الوزير ورئيس ديوان الخدمة المدنية إصدار قرار يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للمعاقين المؤهلين أولوية التعيين فيها ويسري هذا الحكم على أجهزة الحكومة والمؤسسات والهيئات العامة ويكون للمعاقين المؤهلين الأولوية في الاشتغال في الوظائف والأعمال الشاغرة في حدود النسبة المبينة بالمادة (١١) من هذا القانون.

و- المادة (١٣)

يتمتع المعاقون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون فيها .

ز- المادة (١٤)

تعد المنشآت التي تنطبق عليها أحكام هذا القانون سجلاً خاصاً لقيد المعاقين العاملين لديها يشتمل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل ، وعليها إخطار وزارة العمل كل سنة ببيان عدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعاقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك على النموذج الذي تعده وزارة العمل لهذا الغرض .

دولة قطر

صدر قانون بشأن ذوي الاحتياجات الخاصة (٢ / ٢٠٠٤) وتناولت المواد (٥-٨) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

ح- المادة ٥

يخصص لذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة ، نسبة لا تقل عن (٢٪) من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة.

ويكون التعيين وفقاً لقدرات ومؤهلات ذوي الاحتياجات الخاصة بناءً على ترشيح المجلس بالتنسيق مع الجهات المختصة.

ويلتزم كل صاحب عمل في القطاع الخاص يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وبتخصيص النسبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى لذوي الاحتياجات الخاصة لتعيينهم فيها بحد أدنى عامل واحد .

وفي جميع الأحوال لا يجوز التعيين في هذه الوظائف من غير ذوي الاحتياجات الخاصة ، إلا في حالة عدم وجود من يستحق التعيين منهم فيها ، وبشرط موافقة المجلس كتابةً على ذلك .

ط-المادة ٦

تكون الأولوية في التعيين في الوظائف والأعمال المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة للمصابين منهم بسبب العمليات الحربية أو أثناء أداء الخدمة العسكرية أو بسببها .

ويكون لمن يعين من هؤلاء المصابين ، حق الجمع بين راتب العمل والراتب التقاعدي الذي يتقاضاه .

ي-المادة ٧

لا يجوز حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون من أي مزايا أو حقوق مقررّة بصفة عامة للعاملين في الجهات التي يعملون بها .

ك-المادة ٨

على جميع الجهات المنصوص عليها في المادة (٥) من هذا القانون ، إمساك سجلات تقيّد فيها أسماء ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين بها ، من حملة شهادات التأهيل أو بطاقات التعريف ، وإخطار المجلس بكتاب مسجل بعلم الوصول يتضمن أعدادهم والوظائف أو الأعمال التي يقومون بها والأجر الذي يتقاضاه كل منهم .

وتحدد بقرار من رئيس المجلس نماذج السجلات والإخطارات ومواعيد تقديمها. وتلتزم الجهات المشار إليها بتمكين مندوبي المجلس من الاطلاع على السجلات كلما طُلب منها ذلك .

ل-المادة ٩

يستحق العاجزون عن العمل من ذوي الاحتياجات الخاصة معاشاً شهرياً وفقاً للفئات التي يحددها مجلس الوزراء بناءً على اقتراح المجلس .

من الملاحظ أنه لا يوجد في دول الخليج قوانين مخصصة لتشغيل وعمل الشخص ذي الإعاقة ، بل إن كل هذه القوانين والقرارات تتحدث عن رعاية وتأهيل الشخص ذي الإعاقة بشكل عام وخصصت بعض المواد لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما لوحظ أن هذه المواد التي أصدرت بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول الخليج وجد فيها عنصر الالتزام بالنسبة لشغل النسبة المطلوبة في وظائف القطاعين الحكومي والعام ، ونأسف بأن نجد أن هذه المواد غير مطبقة على أرض الواقع وخاصة بالنسبة للقطاع الخاص وحتى إن كانت مطبقة فليس بالنسبة التي أقرها القانون ، كما أنه لا يوجد جزاء أو عقوبة عند عدم تطبيق هذه النسبة بالنسبة للقطاع الخاص .

ومن هنا يتطلب الأمر تضافر الجهود على مستوى دول الخليج العربية لتخصيص قوانين لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة في القطاع الخاص وتفعيل المواد الخاصة بتخصيص نسبة معينة للأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في وظائف القطاعين الحكومي والعام ، ووضع آلية رصد وتفعيل ومتابعة للعمل على تفعيل نصوص تلك المواد والمطالبة باهتمام كل الهيئات العاملة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بتوعية هذه الفئة بالقوانين والمواثيق التي تخدمهم والوقوف على أهم المواد التي تحتاج إلى تعديل وعرضها على الجهة المشرفة لكل دولة.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية وخطائص عينة
الدراسة الميدانية للقوحد العاملة
الوطنية بأجر (ذوي الإعاقه) في
القطاع الخاص

يتناول هذا الفصل عرضاً للإجراءات المنهجية وخصائص عينة الدراسة الميدانية للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص ، حيث نبدأ بتوضيح أسس اختيار عينة الدراسة ، والاعتبارات التي تم مراعاتها في اختيار عينة الدراسة إضافة إلى بيان المنهج المستخدم ، ونوع الدراسة ، وطرق وأساليب وأدوات الدراسة ، وطرق المعالجات الإحصائية المستخدمة ، وأسس تحليل وتفسير البيانات ، وأهم الصعوبات التي واجهها معدو الدراسة.

كما يتناول هذا الفصل خصائص عينة الدراسة من خلال البيانات الأولية كالفئة العمرية ، المستوى التعليمي ، المستوى المهني، الأجر الشهري ، بالإضافة إلى خصائص تتعلق بالإعاقة ومدى استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لأجهزة مساندة ، وكيفية حصولهم على العمل ، وفي النهاية سيعرض موجزاً لأهم خصائص عينة الدراسة الميدانية.

الجدير بالذكر أن الدراسة استغرقت ثلاثة أشهر ابتداءً من شهر يونيو ٢٠١٢م وحتى نهاية أغسطس من نفس العام.

١-٥ : الإجراءات المنهجية

١-١-٥ : أسس اختيار مجتمع الدراسة

تم اختيار العينة من منشآت القطاع الخاص والتي استحوذت على العدد الأكبر من فئة القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) ، وكانت تلك المنشآت في محافظات مسقط وشمال الباطنة والداخلية حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة (٧٠٣) من ذوي الإعاقة في المحافظات الثلاث وتم سحب عينة بعدد مقداره (١١٤) من ذوي الإعاقة وأصحاب الأعمال حيث تم اعتماد (١٠٦) استمارة منها تمثل نسبة (٩٣٪) من إجمالي الاستثمارات الموزعة ، مما يعكس المستوى الجيد من الاستجابة والتعاون الذي أبداه مجتمع الدراسة ، وقد توزعت الاستثمارات المعتمدة على (٧٩) استمارة للأشخاص ذوي الإعاقة، و(٢٧) استمارة لأصحاب الأعمال.

٢-١-٥ : اختيار عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية للدراسة من القوى العاملة بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص، واستعان معدو الدراسة بإحصاءات وزارة القوى العاملة وإحصائيات المجلس الأعلى للتخطيط ، وقد تم اختيار عينة الدراسة من إجمالي العدد الذي توفر لهم حتى نهاية مايو ٢٠١٢م وفق الاعتبارات التالية:

- الاختلاف بحسب نوع الإعاقة
- الاختلاف بحسب المجموعات المهنية

٥-١-٣: نوع الدراسة والمنهج المستخدم

في البداية تم اختيار منهج المسح الميداني باعتباره الأسلوب المناسب الذي سيحقق أهداف الدراسة ، وذلك في الكشف عن جوانب الموضوع وما يرتبط به من أبعاد هامة ، حيث أنه لا توجد دراسات متخصصة عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة.

٥-١-٤: طرق وأساليب الدراسة

استندت الدراسة على الطرق الكمية في جمع البيانات ، ويعتبر كل من العامل ذي الإعاقة وصاحب العمل وحدة من وحدات الدراسة ، ومن خلال الطرق الكمية تم رصد العديد من المؤشرات الكمية التي ترتبط بموضوع الدراسة إضافة إلى استخدام بعض المعالجات الإحصائية منها التكرارات والنسب المئوية كما تم الحصول على بيانات تحليلية وتفسيرية من خلال الأسئلة المفتوحة في الاستبانة للاستفادة منها في تحليل البيانات الكمية التي خرجت كمؤشرات من نتائج الدراسة الميدانية.

وفي إطار الدراسة الراهنة تم استخدام المحادثة عن طريق الهاتف والمقابلة الشخصية حيث استغرقت الدراسة الميدانية من اختيار العينة وإجراء المقابلات ما يقارب الشهر.

٥-١-٥: أدوات الدراسة الميدانية

أ-الاستبانة

اعتمد معدو الدراسة في جمع بيانات الاستبانة على المقابلة الشخصية والاتصال الهاتفي بعينة الدراسة لغرض تحقيق دقة المعلومات ولضمان الإجابة عن جميع التساؤلات وتلافي حالة التناقض في الإجابات .

وبناء على ما تقدم فقد تم تصميم الاستبيانات في ضوء الإطار النظري للدراسة ، حيث وجهت الأولى لاستطلاع آراء عينة عشوائية طبقية من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص والأخرى لاستطلاع عينة عشوائية من أصحاب الأعمال.

وقد اشتملت الاستبانتان على أسئلة مغلقة ومفتوحة وقد بلغ عدد أسئلة الاستبانة المختصة بالأشخاص ذوي الإعاقة (٣٥) سؤالاً ، و (٢٦) سؤالاً في استبانة أصحاب الأعمال ، وتم عرض الاستبانات على المسؤولين من وزارتي القوى العاملة والتنمية الاجتماعية ، وتم إضافة الملاحظات التي وردت بشأنهما ، وأخذها في عين الاعتبار.

ب-استبانة الأشخاص ذوي الإعاقة (ملحق رقم ٤)

واشتملت على بيانات أولية تضمنت (٩) أسئلة (الاسم ، النوع ، الدخل الشهري ، المهنة ، العمر ، المؤهل التعليمي ، نوع الإعاقة ، استخدام أي أجهزة مساعدة للتعايش مع الإعاقة ، كيفية الحصول على وظيفة) ، هذا بالإضافة إلى محورين أساسيين هما : التحديات التي واجهت الأشخاص ذوي الإعاقة قبل التشغيل وتضمن هذا المحور أربعة أسئلة وتناول المحور الثاني التحديات التي واجهتهم بعد التشغيل وتضمن (٢٠) سؤالاً حول بيئة العمل وطرق الاتصال في العمل والتدريب والتأهيل.

ج-استبانة أصحاب الأعمال (ملحق رقم ٥)

وشملت الاستبانة على بيانات أولية تضمنت (٥) أسئلة (اسم المؤسسة ، نوع المؤسسة ، درجة المؤسسة ، طبيعة الإعاقة لدى العاملين في المؤسسة ، المهن التي يمارسها الأشخاص ذوو الإعاقة في المؤسسة ، هذا بالإضافة إلى محورين أساسيين هما: نظرة صاحب العمل أو المسئول تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة قبل التشغيل وتضمنت (٥) أسئلة ونظرة أصحاب الأعمال للأشخاص ذوي الإعاقة بعد التشغيل ، واحتوى هذا المحور على أسئلة مغلقة بلغ عددها (١٥) سؤالاً حول بيئة العمل وطرق الاتصال في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومدى توفر فرص التدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة.

طريقة التواصل وجمع البيانات تم من خلال الخطوات الآتية :

- (١) الحصول على موافقة المسؤولين في الوزارة لتطبيق الدراسة الميدانية.
- (٢) الحصول على الملفات الشخصية للقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) بالتعاون مع كل من دائرتي نظم المعلومات والإحصاء بالوزارة.
- (٣) الاتصال المباشر بالقوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) ، أو أصحاب الأعمال ، والمقابلة الشخصية لهم.
- (٤) أعدت خطة زمنية تحدد التوقيت الذي سيتم فيه زيارة مؤسسات القطاع الخاص.
- (٥) زار معدو الدراسة مؤسسات القطاع الخاص التي اختيرت ضمن عينة الدراسة لشرح كيفية الاستجابة لفقرات الاستبانة وتأكيد الغرض منها ، وتحفيزهم على التعاون في الإجابة عن أسئلة الاستبانة.

(٦) قام معدو الدراسة بمقابلة الأشخاص ذوي الإعاقة في محافظتي مسقط وشمال الباطنة والداخلية .

(٧) قام معدو الدراسة بتجميع الاستبانات وتحليل ما ذكر فيهما ، حيث تم اعتماد (٧٩) استبانة من الاستبانات التي تم توزيعها على الأشخاص ذوي الإعاقة كما تم اعتماد (٢٧) استبانة من استبانات أصحاب الأعمال.

٥-١-٦ : المعالجة الإحصائية

اعتمدت المعالجة الإحصائية على تطبيق برنامج Excel حيث ساعد التطبيق على عمل التوزيع التكراري والنسبة المئوية وذلك لوصف إجابات عينة البحث.

٥-١-٧ : تحليل وتفسير البيانات

تم تطبيق عملية تحليل وتفسير البيانات في ضوء مجتمع الدراسة ، وهي منشآت القطاع الخاص ، وتم تحليل البيانات تحليلًا كميًا في ضوء متغيرات الفئة العمرية والمستوى التعليمي والأقسام المهنية ، كما تم تحليل البيانات الكيفية لمزيد من الإيضاح والعمق للبيانات الكمية للوصول إلى النتائج المطلوبة ، ولا بد من الأخذ بالاعتبار أن عينة الدراسة مأخوذة في منشآت القطاع الخاص فقط.

٥-١-٨ : الصعوبات التي واجهت معدي الدراسة

واجهت معدي الدراسة أثناء إجراء الدراسة ثلاث صعوبات أساسية هي:

- قلة المصادر والدراسات المنشورة عن موضوع تحديات تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) بوجه عام وتشغيل هذه الفئة في القطاع الخاص بوجه خاص ، حيث أن الموضوع حديث نوعًا ما والكتب والأبحاث والمصادر المنشورة حوله قليلة إن لم تكن نادرة ، لهذا لاقى معدو الدراسة صعوبات كبيرة في الحصول على المراجع المطلوبة.
- صعوبة التواصل مع بعض الأشخاص (ذوي الإعاقة) مثل الصم والبكم لعدم إلمام معدي الدراسة بلغة الإشارة ، وبعض الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية نظرا لشدة إعاقاتهم.
- بعض الباحثين لا يجيبون على الأسئلة بصورة صادقة وأمانة وخاصة أصحاب الأعمال والمسؤولين وادعائهم المثالية أو المبالغة في المعلومات التي يريدون إعطاؤها للباحث ، ولذلك وجب على معدي الدراسة أثناء التحليل ذكر المفارقات وكانت ميزة استبيان المقابلة الشخصية هو أنه لا يمكن الباحث من قراءة كل الأسئلة ، ومن ثم لا يوائم بين إجاباته بطريقة مفتعلة تؤثر في جدوى الأداة.

٥-٢ : وصف العينة المختارة حسب المتغيرات وتحليل بيانات الاستبانات

هذا الجزء يتناول أهم خصائص عينة الدراسة الميدانية ، وشملت العناصر الآتية: (الفئة العمرية ، نوع الإعاقة ، المستوى التعليمي)

٥-٢-١ : توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في

منشآت القطاع الخاص حسب الفئة العمرية

أشارت بيانات الدراسة بأن الغالبية العظمى من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص كانوا ضمن الفئات العمرية (٣٠-٢٤) و (مادون ٣٠ سنة) ، حيث شكلوا ما نسبته (٣٨,٥ ٪) ، (٣٨,٤ ٪) على التوالي من إجمالي العينة المبحوثة ، بينما توزعت باقي النسب كما يوضحها جدول رقم (١٠)

جدول رقم (١٠)

توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب الفئة العمرية حتى مايو ٢٠١٢م

الفئة العمرية	المجموع	النسبة (٪)
أقل من ٢٥	١١	١٤,١
٢٥-٢٩	١٩	٢٤,٣
٣٠-٣٤	٣٠	٣٨,٥
٣٥ فأكثر	١٩	٢٣,١
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٥-٢-٢ : توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية بأجر (ذوي الإعاقة) في

منشآت القطاع الخاص حسب نوع الإعاقة :

أشارت بيانات الدراسة الميدانية بأن الإعاقة الحركية كانت الأكثر انتشاراً بين فئة العينة حيث بلغت نسبة انتشارها (٦٣,٢ ٪) من إجمالي القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص ، تلتها الإعاقة السمعية بنسبة (١٢,٧ ٪) ، فيما توزعت باقي النسب كما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (١١)

توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب نوع الإعاقة حتى مايو ٢٠١٢م

نوع الإعاقة	المجموع	النسبة (%)
حركية	٥٠	٦٣,٢
سمعية	١٠	١٢,٧
ذهنية	٦	٧,٥
جسدية	٥	٦,٣
نقص نمو	٥	٦,٣
إعاقات أخرى	٣	٣,٩
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٣-٢-٥: توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب المستوى التعليمي :

أشارت بيانات الدراسة إن ما نسبته (٦,٨٨٪) هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فأقل للعينة المبحوثة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص.

جدول رقم (١٢)

توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب المستوى التعليمي حتى مايو ٢٠١٢م

المستوى التعليمي	المجموع	النسبة (%)
مادون شهادة الدبلوم العام	٢٣	٤١,٨
دبلوم تعليم العام	٢٧	٤٦,٨
دبلوم	٦	٧,٦
جامعي	٣	٣,٨
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٥-٢-٤: توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت

القطاع الخاص حسب الأقسام المهنية :

تشير الإحصاءات إلى استحواذ مهن الخدمات والمهن الكتابية على ما نسبته (٤٩,٤٪) من إجمالي العينة ، يليها في الأهمية النسبية الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية بنسبة (١٢,٧٪) في حين تضم باقي الأقسام المهنية ما نسبته (٣٧,٩٪) من إجمالي العينة ، وذلك بسبب تدني المستوى التعليمي لأفراد العينة.

جدول رقم (١٣)

توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب الأقسام المهنية حتى مايو ٢٠١٢م

الأقسام المهنية	الإجمالي	التوزيع النسبي
مديرو الإدارة العامة والأعمال والمستثمرون العاملون	١	١,٣
الاختصاصيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	٧	٨,٩
الفنيون في المواضيع العلمية والفنية والإنسانية	١٠	١٢,٧
المهن الكتابية	١٩	٢٤,١
مهن البيع	٥	٦,٣
مهن الخدمات	٢٠	٢٥,٣
مهن العمليات الصناعية والكيميائية والصناعات الغذائية	٩	١١,٤
المهن الهندسية الأساسية المساعدة	٨	١٠
المجموع	٧٩	١٠٠,٠

٥-٢-٥: توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت

القطاع الخاص حسب الأجر الشهري

أشارت بيانات الدراسة بأن أكثر من خمس العينة المبحوثة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص يتقاضون أجراً شهرياً يتراوح بين (٢٠٠-٣٠٠) ريال عماني ، وما نسبته (١٥,٢٪) منهم يتقاضون أجراً بين (٣٠١-٤٠٠) ريال عماني ، بينما توزعت باقي النسب كما يوضحها جدول رقم (١٤)

جدول رقم (١٤)

توزيع العينة المبحوثة من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص حسب الأجر الشهري حتى مايو ٢٠١٢م

الأجر الشهري	التكرار	النسبة (%)
أقل من ٢٠٠	٥	٦,٣
٢٠٠-٣٠٠	٤٧	٥٩,٥
٣٠١-٤٠٠	١٢	١٥,٢
٤٠١-٥٠٠	٩	١١,٤
٥٠١-٦٠٠	٣	٣,٨
٦٠١-٧٠٠	٢	٢,٥
٧٠١-٨٠٠	١	١,٣
الإجمالي	٧٩	١٠٠

ويتبين مما سبق أن ما يقرب من ثلثي مفردات العينة (٦٥,٨%) يتقاضون (٣٠٠) ريال عماني فما دون.

ومما سبق يمكن عرض أهم خصائص عينة الدراسة الميدانية لفئة القوى العاملة الوطنية من ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص حتى مايو ٢٠١٢م كما يلي:

- أن ما يزيد على ثلاثة أرباع القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) من أفراد العينة هم من فئة الشباب حيث شكلوا نسبة (٧٦,٩%) من إجمالي أفراد العينة ، حيث كانت أغلب أعمارهم في الرابعة والثلاثين فما دون.
- تعد الإعاقة الحركية الأكثر شيوعاً بين مفردات العينة حيث بلغت نسبة انتشارها (٦٣,٣%) من الإجمالي بينما هناك عدد قليل جداً من الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية والنطقية ومتعدد الإعاقة يعملون في منشآت القطاع الخاص وكانت نسبتهم (٣,٩%) وفقاً لنوع الإعاقة.
- أما بالنسبة للمستوى التعليمي لمفردات العينة ، فقد سجلت بيانات الدراسة الميدانية ما نسبته (٨٨,٦%) من أفراد العينة هم من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فما دون وهو ما يبرر تركز عملهم في مهن الخدمات والمهن الكتابية حيث قاربت نسبتهم نصف أفراد العينة (٤٩,٤%) ، وما يبرر أيضاً انخفاض الأجور الشهرية حيث أن ما يقارب من ثلثي العينة (٦٥,٨%) من الإجمالي تتقاضى أجوراً تقدر بـ (٣٠٠) ريال فما دون.

الباب الثاني

التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص
ذو الإعاقة في القطاع الخاص
(نتائج الدراسة الميدانية)

الفصل السادس

التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص
ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص
(من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة)

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية من خلال محورين هما: التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قبل إلحاقهم بسوق العمل وتشمل نظرة ولي الأمر إلى عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص ، والعلاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على فرصة عمل ، ومدى الثقة التي يتمتع بها الأشخاص ذوي الإعاقة بإمكانياتهم وقدراتهم قبل التشغيل في حين تناول المحور الثاني التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بعد إلحاقهم بسوق العمل والمتمثلة في بيئة العمل وطرق الاتصال في العمل ، والتدريب وإعادة التأهيل ، وقد بلغ حجم العينة الخاصة بذوي الإعاقة (٧٩) مفردة شكل الذكور ما نسبته (٨٩,٩٪) من إجمالي مفردات العينة.

جدول (١٥)
حجم العينة المبحوثة حسب النوع

حجم العينة	العدد	النسبة (%)
ذكور	٧١	٨٩,٩
إناث	٨	١٠,١
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٦-١ : التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك قبل إلحاقهم بسوق العمل

٦-١-١ : نظرة ولي الأمر إلى عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن الغالبية العظمى من العينة المبحوثة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص لم يواجهوا أي معارضة من قبل ولي الأمر قبل دخولهم في مجال العمل ، حيث شكلوا ما نسبته (٨٩,٩٪) من الإجمالي.

جدول (١٦)

نتائج العينة المبحوثة حسب وجود معارضة من قبل ولي الأمر لإلحاق ابنه /ابنته للعمل

وجود معارضة من قبل ولي الأمر	التكرار	النسبة (%)
نعم	٨	١٠,١
لا	٧١	٨٩,٩
الإجمالي	٧٩	١٠٠

وإذا ما ربطنا بين معارضة ولي الأمر والنوع بالنسبة للعينة المبحوثة ، نجد أن نسبة من واجهوا معارضة من قبل ولي الأمر كانت (٥,٦ ٪) من إجمالي الذكور و(٥٠ ٪) من إجمالي الإناث.

جدول (١٧)
نتائج العينة المبحوثة لمعارضة ولي الأمر حسب النوع

وجود معارضة من قبل ولي الأمر للإناث	التكرار	النسبة
ذكور	٧١/٤	٥,٦
إناث	٨/٤	٥٠

٦-١-٢: العلاقة بين الإعاقة وفرصة الحصول على عمل

أشارت نتائج الدراسة الميدانية بأن أكثر من ثلاثة أرباع العينة المستطلعة آراؤهم واجهوا صعوبة في الحصول على عمل حيث شكلوا ما نسبته (٧٥,٩ ٪) من إجمالي أفراد العينة، حيث تطلب إيجاد العمل فترة طويلة جداً .

جدول (١٨)
نتائج العينة المبحوثة حسب صعوبة الحصول على العمل

صعوبة الحصول على عمل	التكرار	النسبة (٪)
نعم	٦٠	٧٥,٩
لا	١٩	٢٤,١
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٦-١-٣: العلاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على فرصة عمل

يوضح الجدول رقم (١٩) أن ما نسبته (٥٥ ٪) من إجمالي الذين واجهوا صعوبة في العمل (٦٠) فرداً يعتقدون أن الإعاقة كانت سبباً في عدم حصولهم على فرصة عمل مناسبة ، وعلى الرغم من كون النسبة كبيرة إلا أنها لا تدل على أن الصعوبة التي واجهها أغلب هؤلاء كان سببها الوحيد هو الإعاقة إذ تدخلت عوامل أخرى مثل المستوى التعليمي الذي لعب دوراً مهماً فأغلب هؤلاء غير مؤهلين للالتحاق بسوق العمل.

جدول (١٩)

نتائج العينة المبحوثة حسب الاعتقاد بوجود علاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على عمل

العلاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على عمل	التكرار	النسبة (%)
نعم	٢٢	٥٥
لا	٢٧	٤٥
الإجمالي	٦٠	١٠٠

٦-١-٤: مدى ثقة الشخص ذي الإعاقة بإمكانياته وقدراته قبل التشغيل

سجلت الدراسة مدى الثقة الكبيرة التي يتمتع بها الأشخاص ذوي الإعاقة تجاه أنفسهم قبل حصولهم على عمل مناسب حيث كانت نسبتهم (٩٧,٥%) من إجمالي العينة المبحوثة ، وأن الأشخاص ذوي الإعاقة يثقون في ما يمتلكونه من مؤهلات ومقدرات تمكنهم من العمل ، وهذا يعني أن الشخص ذا الإعاقة لا ينظر إلى نفسه نظرة مختلفة عن الآخرين ، وهو أمر ايجابي يؤخذ في الحسبان ، لأن الثقة بالنفس ستساعده على العمل دون وضع تحديات وصعوبات لأي عمل يتم اختياره فيه.

جدول رقم (٢٠)

ثقة الشخص ذي الإعاقة بإمكاناته وقدراته قبل التشغيل

ثقة الشخص ذي الإعاقة بنفسه	التكرار	النسبة (%)
نعم	٧٧	٩٧,٥
لا	٢	٢,٥
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٦-٢: التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة

نظر الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بعد إلحاقهم بسوق العمل

نتعرف في هذا الجزء على التحديات التي واجهت القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) بعد التشغيل في منشآت القطاع الخاص والمتمثلة في بيئة العمل وطرق الاتصال في العمل وتحديات التدريب والتأهيل.

٦-٢-أ: بيئة العمل وطرق الاتصال

أ-١: مدى صعوبة تنفيذ المهام اليومية بالنسبة للشخص ذو الإعاقة وتحديد هذه الصعوبات

الجدول رقم (٢١) يوضح توزيع العينة المبحوثة من الذين يواجهون صعوبة في تنفيذ مهام عملهم اليومية ، وتحديد هذه الصعوبات ، حيث رأى أكثر من نصف المستطلعة آراؤهم بنسبة (٥٣,٢٪) أنهم لم يواجهوا صعوبة في تنفيذ مهام العمل اليومية في حين توزعت الصعوبات التي تواجهها بقية العينة المبحوثة بنسبة (٤٦,٨٪) على العناصر الآتية:

- (٤٥,٩٪) العمل لا يتناسب مع نوع الإعاقة وتأخر الترقيات نتيجة لذلك
- (١٨,٩٪) تدني الأجر
- (١٣,٥٪) طول ساعات العمل
- (١٣,٥٪) المواصلات
- (٨,٢٪) بيئة العمل غير مجهزة بالمعدات اللازمة للوضع الصحي

جدول (٢١)

نتائج العينة المبحوثة حسب مدى صعوبة تنفيذ المهام اليومية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد هذه الصعوبات

م	صعوبة في تنفيذ مهام العمل اليومية	التكرار	النسبة (%)
١	نعم	٣٧	٤٦,٨
	لا	٤٢	٥٣,٢
	الإجمالي	٧٩	١٠٠,٠
أ-١	ما هي هذه الصعوبات؟ (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر)		
	• العمل لا يتناسب مع نوع الإعاقة	١٧	٤٥,٩
	• تدني الأجر	٧	١٨,٩
	• طول ساعات العمل	٥	١٣,٥
	• تغطية نفقات العلاج	-	-
	• المواصلات	٥	١٣,٥
	• بيئة العمل غير مجهزة بالمعدات اللازمة للوضع الصحي	٣	٨,٢

أ- ٢ : مقدار الجهد الذي يبذله العامل ذو الإعاقة في عمله اليومي

يرى (٤٣٪) من العينة المبحوثة أنهم يبذلون جهداً أكبر من طاقتهم في العمل ، وهي نسبة تتوافق مع الذين أجابوا على السؤال السابق مبررين بأن المهنة لا تتناسب ونوعية إعاقتهم مما يضطرهم إلى بذل جهد أكبر من الأصحاء لتنفيذ مهام العمل اليومية.

جدول (٢٢)

توزيع العينة المبحوثة حسب مقدار الجهد الذي يبذله العامل ذو الإعاقة في العمل

النسبة (%)	التكرار	بذل العامل ذي الإعاقة جهداً أكبر من طاقته في العمل
٤٣	٣٤	نعم
٥٧	٤٥	لا
١٠٠	٧٩	الإجمالي

أ- ٣ : المساواة بين العامل ذي الإعاقة وزملائه في العمل في تنفيذ مهام العمل

نتعرف في هذا السؤال على مدى تطبيق مبدأ المساواة بين العامل ذي الإعاقة وزملائه في تنفيذ مهام العمل اليومية ، حيث أكد ما نسبته (٨٨,٦٪) من إجمالي العينة المبحوثة أنهم مقتنعون بوجود مساواة بينهم وبين زملائهم في تنفيذ مهام العمل اليومية ، وهي تدل على الوعي التام لدى أصحاب العمل والمسؤولين في توزيع المهام .

جدول رقم (٢٣)

نتائج العينة المبحوثة حسب المساواة بين العامل ذي الإعاقة وزملائه في العمل في تنفيذ مهام العمل

النسبة (%)	التكرار	وجود مساواة في تنفيذ مهام العمل
٨٨,٦	٧٠	نعم
١١,٤	٩	لا
١٠٠	٧٩	الإجمالي

أ- ٤ : استخدام تعابير قاسية وغير واقعية من قبل المسئول في العمل

أكد ما نسبته (٩٠٪) من إجمالي العينة المبحوثة على عدم استخدام أي تعابير قاسية وغير واقعية من قبل المسئول أو من زملاء العمل.

جدول رقم (٢٤)
استخدام معايير قاسية وغير واقعية من قبل المسئول في العمل

النسبة (%)	التكرار	استخدام معايير قاسية
١٠	٨	نعم
٩٠	٧١	لا
١٠٠	٧٩	الإجمالي

أ-٥ : المساواة في استلام الأجر للشخص ذي الإعاقة

وفي إطار التعرف على تطبيق المساواة في استلام الأجر بين العامل ذي الإعاقة وزملائه في العمل ، أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن ما نسبته (٤٠,٥ %) من إجمالي العينة المبحوثة يستلمون أجوراً أقل من زملائهم في نفس المهنة ، وعزوا ذلك بأنهم توكل إليهم أعمالاً بسيطة أو لا يوجد لهم دور ملموس في العمل في حين لم يجب (٢١,٥ %) من أفراد العينة المبحوثة على هذا السؤال بسبب عدم وجود زملاء لهم في نفس المهنة مثل وجود مشغل بدالة واحد فقط في المؤسسة.

جدول رقم (٢٥)
نتائج العينة المبحوثة حسب المساواة في الأجور

النسبة (%)	التكرار	استلام العامل ذو الإعاقة أجراً أقل من زملائه في نفس المهنة
٤٠,٥	٣٢	نعم
٣٨,٠	٣٠	لا
٢١,٥	١٧	لم يجب
١٠٠	٧٩	الإجمالي

أ-٦ : العلاقة بين الإعاقة والحصول على ترقية

وفي إطار التعرف على العلاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على ترقية في العمل ، أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن ما يقارب من نصف العينة المبحوثة يعتقدون أن الإعاقة لم تكن سبباً في عدم حصولهم على الترقية ، حيث شكلوا ما نسبته (٤٩,٤ %) من إجمالي العينة ، في حين أكد (١٣,٩ %) من الإجمالي على عدم توفير ترقية لجميع العاملين في المؤسسة سواء أكانوا ذوي إعاقة أم لا.

جدول (٢٦)

نتائج العينة المبحوثة حسب مدى تأثير الإعاقة على الحصول على ترقية

وجود علاقة بين الإعاقة وعدم الحصول على ترقية مستحقة	التكرار	النسبة (%)
نعم	٣٩	٣٦,٧
لا	٢٩	٤٩,٤
لا - عدم وجود تريقات لجميع العاملين في المؤسسة	١١	١٣,٩
الإجمالي	٧٩	١٠٠

أ-٧: المساواة في الحصول على دورات تدريبية

وفي إطار التعرف على تطبيق المساواة في الحصول على دورات تدريبية ، أوضحت النتائج أن أكثر من ربع العينة المبحوثة حصلوا على دورات تدريبية في مجال عملهم بنسبة (٢٧,٨٪) من إجمالي العينة ، في حين بلغت نسبة من لم يتوفر لهم دورات تدريبية أسوة بجميع العاملين في المؤسسة (٣٩,٢٪).

جدول (٢٧)

نتائج العينة المبحوثة حسب المساواة في الحصول على دورات تدريبية

المساواة في الحصول على دورات تدريبية بين العامل ذي الإعاقة وزملائه في العمل	التكرار	النسبة (%)
نعم	٢٢	٢٧,٨
لا	٢٦	٣٣
لا - عدم وجود دورات تدريبية لجميع العاملين في المؤسسة	٣١	٣٩,٢
الإجمالي	٧٩	١٠٠

أ-٨: مدى التزام المؤسسة بتطبيق حقوق القوى العاملة (ذوي الإعاقة)

أكد (٣١,٦٪) من إجمالي العينة المبحوثة أن جهة عملهم التزمت بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في حين أجاب ما نسبته (٣٩,٢٪) من إجمالي العينة بعدم وعيهم بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

جدول (٢٨)

مدى التزام المؤسسة بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

النسبة (%)	التكرار	التزام المؤسسة بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
٣١,٦	٢٥	نعم
٢٩,٢	٢٣	لا
٣٩,٢	٣١	لا أعلم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
١٠٠	٧٩	الإجمالي

أ-٩ تقديم جهة العمل خدمات مساندة لوضع المعاق الصحي

يوضح الجدول (٢٩) مدى تقديم جهة العمل لأي خدمات مساندة لوضع الشخص ذي الإعاقة الصحي وتحديد هذه الخدمات إن وجدت حيث أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (٤٥,٦%) من إجمالي العينة المبحوثة لم تقدم لهم جهة عملهم خدمات مساندة لوضعهم الصحي ، في حين أكد (٣٥,٤%) من مفردات العينة أن نوع إعاقته لم يستدع أي خدمات مساندة في حين أكد (١٩%) فقط على أن جهة عملهم قدمت لهم خدمات مساندة وتوزعت هذه الخدمات كالآتي:

— (٦٠%) مرونة في ساعات العمل

— (٦,٧%) إجازات مرضية زائدة

— (٣٣,٣%) تغطية نفقات العلاج

جدول (٢٩)

مدى التزام المؤسسة بتقديم خدمات مساندة لوضع المعاق

م	التزام جهة العمل بتقديم خدمات مساندة لوضع ذي الإعاقة الصحي	التكرار	النسبة (%)
٩	نعم	١٥	١٩
	لا	٣٦	٤٥,٦
	لا - لعدم وجود ضرورة لذلك	٢٨	٣٥,٤
الإجمالي			١٠٠,٠
٩-أ	ما هو نوع هذه المساندة؟		
	• مرونة في ساعات العمل	٩	٦٠
	• إجازات مرضية زائدة	١	٦,٧
	• تغطية نفقات العلاج	٥	٣٣,٣
	• توفير مواصلات	-	-
	• غير ذلك	-	-

أ- ١٠ تقديم جهة العمل خدمات مساندة للوضع الصحي للعامل ذا الإعاقة

أكد أكثر من ربع العينة المبحوثة على عدم تأمين أية تجهيزات خاصة بوضعهم الصحي في مكان العمل حيث شكلوا ما نسبته (٢٥,٣%) من الإجمالي، في حين أكد (٦٨,٤%) من إجمالي العينة المبحوثة أن وضعهم الصحي لا يستدعي أي تجهيزات خاصة.

جدول (٣٠)

نتائج العينة المبحوثة حسب تأمين تجهيزات خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة

تأمين تجهيزات خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة	التكرار	النسبة (%)
نعم	٥	٦,٣
لا	٢٠	٢٥,٣
لا - لعدم وجود ضرورة لذلك	٥٤	٦٨,٤
الإجمالي	٧٩	١٠٠

٦-٢- ب : تحديات التدريب والتأهيل

ب-١ : القدرة على استخدام التكنولوجيا في مجال العمل من ناحية التطوير والتعقيد

بينت نتائج الدراسة الميدانية أن أكثر من نصف العينة المبحوثة لم تواجههم صعوبة في استخدام التكنولوجيا في مجال العمل من ناحية التطوير والتعقيد حيث شكلوا ما نسبته (٥٧٪) من إجمالي العينة بغض النظر ما إذا كانت المهنة تتطلب استخدام التكنولوجيا أم لا.

جدول (٣١)

نتائج العينة المبحوثة حسب صعوبة استخدام التكنولوجيا في مجال العمل من ناحية التطوير والتعقيد

صعوبة استخدام التكنولوجيا	التكرار	النسبة (%)
نعم	٣٤	٤٣
لا	٤٥	٥٧
الإجمالي	٧٩	١٠٠

ب-٢ : وجود برامج تدريبية خاصة أو إعادة التأهيل تساند الشخص ذو الإعاقة في القيام

بمهامه الوظيفية

أكد ما نسبته (٣٢,٩٪) من إجمالي العينة المبحوثة على تلقيهم بعض البرامج التدريبية أو إعادة التأهيل التي ساندتهم في العمل ، وتمثلت البرامج كالاتي:

- (٢٣,١٪) برامج حاسب آلي
- (٣٤,٦٪) برامج لغة انجليزية
- (١٥,٤٪) برامج تطوير الاتصال والتعامل مع الجمهور
- (٢٦,٩٪) أجابوا بأنهم تلقوا برامج تخصصية في مجال عملهم مثل دورات الأمن والسلامة أو تكملة الدراسة

جدول (٣٢)

نتائج العينة المبحوثة حسب وجود برامج تدريبية مقدمة من جهة العمل

م	حصول الشخص ذي الإعاقة على برامج تدريبية أو إعادة تأهيل	التكرار	النسبة (%)
٢	نعم	٢٦	٣٢,٩
	لا	٥٣	٧٦,١
الإجمالي			١٠٠,٠
١-٢	ما هي هذه البرامج (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر)		
	• برامج حاسب آلي	٦	٢٣,١
	• برامج لغة انجليزية	٩	٣٤,٦
	• برامج تطوير مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور	٤	١٥,٤
	• غير ذلك	٧	٢٦,٩

ب-٣: مدى الاستفادة من برامج التدريب أو إعادة التأهيل

يوضح الجدول (٣٢) مدى الاستفادة من برامج التدريب أو إعادة التأهيل المقدمة من جهة العمل ، حيث أكد ما نسبته (٣٨,٤ %) من إجمالي العينة المبحوثة أنهم استفادوا من البرامج التدريبية بينما رأى (٣,٨ %) من إجمالي العينة عدم فعالية تلك البرامج في مجال عملهم.

جدول (٣٣)

نتائج العينة المبحوثة حسب استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من البرامج التدريبية المقدمة إليهم

حجم الاستفادة من برامج التدريب أو إعادة التأهيل	التكرار	النسبة (%)
مفيدة جدا	٥	١٩,٢
مفيدة نوعا ما	٥	١٩,٢
غير مفيدة	١	٣,٨
المجموع	١١	٤٢,٢
غير مبين	١٥	٥٦,٧
الإجمالي	٢٦	١٠٠

ب-٤ : نوع الفائدة التي انعكست على من حصل على دورات تدريبية من الأشخاص ذوي الإعاقة

توضح النتائج في الجدول أدناه أن الغالبية العظمى من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) ممن تلقوا برامج تدريبية أو إعادة تأهيل أن الفائدة التي انعكست عليهم من هذه البرامج هي تنفيذ مهام العمل بصورة أفضل حيث شكلوا ما نسبته (٩٦,٢٪) من إجمالي العينة المبحوثة ، بينما أكد ما نسبته (٣,٨٪) من الإجمالي أن هذه البرامج ساعدتهم على الحصول على فرصة عمل أفضل.

الجدول (٣٤)

الاستفادة التي حصل عليها الشخص ذو الإعاقة من الدورات التدريبية أو برامج التأهيل على الوضع العملي له

م	الفائدة التي انعكست على الشخص ذي الإعاقة من برامج التدريب أو إعادة التأهيل	التكرار	النسبة
٤	الحصول على وظيفة أفضل	١	٣,٨
	مواصلة التعليم	-	-
	تنفيذ مهام العمل بصورة أفضل	٢٥	٩٦,٢
	غير ذلك.....	-	-
الإجمالي		٢٦	١٠٠

ب-٥ : الجهة المسؤولة عن تقديم برامج التدريب والتأهيل

في هذا السؤال المفتوح ترك للمبحوث ليحدد الجهة المقدمة للبرامج التدريبية ، حيث مثلت المؤسسات التي يعمل بها الأشخاص ذوو الإعاقة الغالبية العظمى للجهة المقدمة للتدريب ، وتركزت هذه المؤسسات في قطاع الوساطة المالية.

جدول (٣٥)

تحديد الجهات المسؤولة عن برامج التدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة (إن وجدت)

البيان
ما هي الجهة التي قامت بالتدريب أو التأهيل؟

ب-٦: العوامل المحفزة للعمل من وجهة نظر الشخص ذي الإعاقة

رتب أفراد العينة المبحوثة العوامل الآتية من حيث الأهمية في التحفيز في العمل:

- الراتب (٤٣, ٢٪)
- سهولة الوصول إلى مقر العمل (٢١, ٦٪)
- بيئة العمل المجهزة حسب الوضع الصحي (١٨, ٩٪)
- الجدول (٣٦)

العوامل المحفزة للعمل (من وجهة نظر العامل ذو الإعاقة)

النسبة (%)	ترتيب العوامل المحفزة من وجهة نظر المعاق
	الترتيب من (١-٧) بحيث (١) مهم جداً و(٧) أقل أهمية
٤٣, ٢	• الراتب
٢١, ٦	• سهولة الوصول إلى مقر العمل
٢, ٧	• بيئة العمل الاجتماعية
٥, ٤	• الرضى الوظيفي
٦, ٨	• الأمان الوظيفي
١, ٤	• توفير التدريب أو التأهيل المناسب
١٨, ٩	• بيئة العمل المجهزة حسب الوضع الصحي
	• غير ذلك

ب-٧: تقييم مستوى الرضا الوظيفي

قيمت العينة المبحوثة مستوى رضاهم الوظيفي كالاتي:

- راضٍ جداً بنسبة (١٧, ٧٪)
- راضٍ بنسبة (٤٠, ٥٪)
- حيادي بنسبة (٣, ٨٪)
- غير راضٍ بنسبة (١٩٪)
- غير راضٍ إطلاقاً بنسبة (١٩٪)

الجدول (٣٧)

توزيع العينة حسب مستوى الرضا الوظيفي (من وجهة نظر العامل ذو الإعاقة)

م	تقيم العامل ذو الإعاقة لمستوى الرضا الوظيفي	التكرار	النسبة (%)
٧	كيف تقيم مستوى رضاك الوظيفي؟		
	• راضي جدا	١٤	١٧,٧
	• راضي	٣٢	٤٠,٥
	• حيادي	٣	٣,٨
	• غير راضي	١٥	١٩
	• غير راضي إطلاقا	١٥	١٩
	الإجمالي	٧٩	١٠٠

الفصل السابع

التحديات التي تواجه تشغيل القوحد العاملة
(ذوحد الإعاقه) ففد القطار الخاص
(من ووجهة نظر أصحاب الأعمال)

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية عند استطلاع رأي أصحاب الأعمال حول التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) حسب وجهة نظرهم وذلك عبر محورين هما: التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) قبل إلحاقهم بسوق العمل وتشمل نظرة أصحاب الأعمال نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، المحور الثاني التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) بعد إلحاقهم بسوق العمل والمتمثلة في الرعاية وطرق الاتصال في العمل ، والتدريب وإعادة التأهيل.

٧-١ : التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة

نظر أصحاب الأعمال وذلك قبل إلحاقهم بسوق العمل.

٧-١-١ : تفضيل تشغيل الأشخاص القادرين على العمل أكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن أكثر من ثلث العينة المبحوثة من أصحاب الأعمال أبدوا تخوفهم من تشغيل الأشخاص (ذوي الإعاقة) حيث شكلوا ما نسبته (٣٧٪) من إجمالي أفراد العينة حيث كانوا يفضلون تشغيل الأصحاء ، بينما كان الأمر طبيعياً لدى الغالبية من المسؤولين وأصحاب الأعمال عند توجيهه هذا السؤال لهم حيث شكلوا ما نسبته (٦٣٪) من الإجمالي.

جدول (٣٨)

نتائج العينة المبحوثة حسب الأفضلية في الاختيار

النسبة (%)	التكرار	تفضيل تشغيل الأشخاص القادرين على العمل عن ذوي الإعاقة
٣٧	١٠	نعم
٦٣	١٧	لا
١٠٠	٢٧	الإجمالي

٧-١-٢: امتلاك أصحاب الأعمال المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص ذوي

الإعاقة قبل تشغيلهم في مؤسساتهم

أكد أكثر من نصف العينة (٦٠,٥٥٪) من أصحاب الأعمال أنهم يملكون المعرفة الكافية

بإمكانات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل لقاءهم وتشغيلهم لذوي الإعاقة في مؤسساتهم

جدول (٣٩)

مدى الوعي الذي يتحلى به أصحاب الأعمال

المتلاک أصحاب العمل المعرفة الكافية	التكرار	النسبة (٪)
نعم	١٥	٥٥,٦
لا	١٢	٤٤,٤
الإجمالي	٢٧	١٠٠

٧-١-٣: تخوف أصحاب الأعمال من خوض تجربة تشغيل ذوي الإعاقة في مؤسساتهم

لم يبدِ ما نسبته (٦٣٪) من أصحاب الأعمال في العينة المبحوثة أي تخوف من تشغيل

الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً فيما يتعلق بأمور الإنتاجية أو ظاهرة التغيب أو تعرض الأشخاص

ذوي الإعاقة لإصابات العمل، والمسؤولية القانونية تجاه حوادث العمل التي تصيبهم.

جدول (٤٠)

نتائج العينة المبحوثة حسب التخوف من خوض تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

التخوف من خوض تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	التكرار	النسبة (٪)
نعم	١٠	٣٧
لا	١٧	٦٣
الإجمالي	٢٧	١٠٠

٧-١-٤ : اعتقاد أصحاب العمل بتشغيل الشخص ذي الإعاقة في بعض المهن أو بعض الأماكن

الخاصة دون غيرها

أظهرت نتائج الدراسة أنه وعلى الرغم من تأكيد ما نسبته (٦, ٥٥%) من إجمالي العينة المبحوثة أنهم كانوا يملكون المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تشغيلهم في مؤسساتهم إلا أن الغالبية العظمى يعتقدون أن الشخص ذو الإعاقة مؤهل للعمل في بعض المهن أو بعض الأماكن الخاصة دون غيرها حيث شكلوا ما نسبته (٩٣%) من إجمالي العينة ، وهو ما يظهر عدم الوعي الكافي بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ، فالشخص ذو الإعاقة كغيره مؤهل للعمل في أي مكان كان إذا وفر له التدريب والتأهيل الصحيح.

جدول (٤١)

مدى وعي أصحاب الأعمال بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الاعتقاد بتأهيل الشخص ذي الإعاقة في بعض المهن دون غيرها	التكرار	النسبة (%)
نعم	٢٥	٩٣
لا	٢	٧
الإجمالي	٢٧	١٠٠

٧-١-٥ : دور التشريعات والقوانين الملزمة بتطبيق نسبة تشغيل ذوي الإعاقة على قرار

أصحاب الأعمال

أما في إطار التعرف على مدى تطبيق أصحاب الأعمال للتشريعات والقوانين القاضية بتخصيص نسبة معينة لتشغيل ذوي الإعاقة في منشآت القطاع الخاص فإن الجدول الآتي يوضح أن غالبية أصحاب الأعمال أكدوا بنسبة (٢, ٨٥%) من إجمالي العينة المبحوثة أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة جاء بصورة عادية ولم يكن خوفا من عقوبة عدم تطبيق تلك التشريعات والقوانين الملزمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

جدول (٤٢)

مدى لجوء أصحاب الأعمال للتشريعات والقوانين في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

النسبة (%)	التكرار	دور التشريعات في تحديد نسبة ذوي الإعاقة في المنشآت
١٤,٨	٤	نعم
٨٥,٢	٢٣	لا
١٠٠	٢٧	الإجمالي

٢-٧: التحديات التي تواجه تشغيل القوى العاملة (ذوي الإعاقة) من وجهة نظر

أصحاب الأعمال وذلك بعد إلحاقهم بسوق العمل

٢-٧-أ: بيئة العمل وطرق الاتصال

١-أ: تكليف الشخص ذي الإعاقة بمهام وظيفية أقل من زملائه الأسوياء

في إطار التعرف على مدى وعي أصحاب الأعمال بالتعامل مع الشخص ذي الإعاقة ، أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (٥٥,٦ %) من إجمالي العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال أنهم يكلفون بها الشخص ذي الإعاقة بعمل أقل من زملائه ، وهو الأمر الذي يظهر عدم المساواة بين الأشخاص من ذوي الإعاقة وبين الأصحاء في تنفيذ مهام العمل ، وهو الأمر الذي أكدته بعضا من ذوي الإعاقة من أن نظرة الشفقة هي الغالبة وأن دورهم في المؤسسة صورياً فقط.

جدول (٤٣)

تكليف الشخص ذي الإعاقة بمهام العمل أقل من أقرانه

النسبة (%)	التكرار	تكليف الشخص ذي الإعاقة بمهام أقل من أقرانه
٥٥,٦	١٥	نعم
٤٤,٤	١٢	لا
١٠٠	٢٧	الإجمالي

أ-٢: توفير دورات تدريبية للشخص المعاق مثل بقية العاملين

أجاب (٨١,٥ ٪) من العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال بأنهم يوفر دورات تدريبية للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) لديهم مثل غيرهم ، بينما أجاب ما نسبته (٧,٤ ٪) فقط من إجمالي العينة بعدم وجود دورات لجميع العاملين في المؤسسة.

جدول (٤٤)

توفير دورات تدريبية للقوى العاملة (ذوي الإعاقة)

النسبة (٪)	التكرار	توفير دورات تدريبية للعامل ذي الإعاقة
٨١,٥	٢٢	نعم
١١,١	٣	لا
٧,٤	٢	لا - عدم وجود دورات للجميع
١٠٠,٠	٢٧	الإجمالي

أ-٣: توعية العاملين في المؤسسة باحتياجات الشخص ذي الإعاقة وطرق التواصل معه

وإذا ما تطرقنا إلى مدى وعي أصحاب الأعمال بحقوق ذوي الإعاقة وتقديم توعية لباقي زملاء العامل ذي الإعاقة حول احتياجاته وطرق التواصل معه ، أظهرت نتائج الدراسة إلى أن أكثر من نصف العينة المبحوثة أكدت أنه تمت توعية القوى العاملة لديها في المؤسسة باحتياجات الشخص ذي الإعاقة وطرق التواصل معه ، حيث شكلت ما نسبته (٥٩,٣ ٪) من الإجمالي ، بينما رأى (٢٢,٢ ٪) من الإجمالي أن التوعية هي من اختصاص وزارة القوى العاملة وليس من اختصاصهم.

جدول (٤٥)

توعية العاملين في المؤسسة بطرق التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة

النسبة (٪)	التكرار	توعية العاملين في المؤسسة
٥٩,٣	١٦	نعم
١٨,٥	٥	لا
٢٢,٢	٦	دور القوى العاملة
١٠٠	٢٧	الإجمالي

أ- ٤ : مواجهة أصحاب العمل لصعوبات في التعامل مع الشخص ذي الإعاقة

وفي إطار تسليط الضوء على وجود صعوبة في التعامل مع الشخص ذي الإعاقة أكد ربع أصحاب الأعمال والمسؤولين في العينة المبحوثة أنهم يواجهون صعوبة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً في عملية التواصل مع الصم والبكم ، حيث شكلت نسبتهم (٢٥,٩ ٪) من الإجمالي.

جدول (٤٦)

وجود صعوبات في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة

وجود صعوبات في التعامل	التكرار	النسبة (٪)
نعم	٧	٢٥,٩
لا	٢٠	٧٤,١
الإجمالي	٢٧	١٠٠

أ- ٥ : تأمين تجهيزات خاصة للقوى العاملة الوطنية من ذوي الإعاقة في المؤسسة

بينت الدراسة تأكيد ربع أصحاب الأعمال بنسبة (٢٥,٩ ٪) من إجمالي العينة المبحوثة على تأمينهم التجهيزات الخاصة في مكان العمل ، بينما شكل ما نسبته (٤,٤٤ ٪) من إجمالي العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال أن نوع الإعاقة للأشخاص العاملين لديهم لا تتطلب أية تجهيزات خاصة.

جدول (٤٧)

تأمين تجهيزات خاصة للقوى العاملة (ذوي الإعاقة) في المنشآت

تأمين تجهيزات خاصة في مكان العمل	التكرار	النسبة
نعم	٧	٢٥,٩
لا	٨	٢٩,٧
لا - لعدم وجود ضرورة لذلك	١٢	٤٤,٤
الإجمالي	٢٧	١٠٠

أ-٦ : المساواة في الأجور بين ذوي الإعاقة والأصحاء في المؤسسة

يمكن الكشف عن المساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة وزملائهم في العمل في الأجر من وجهة نظر أصحاب الأعمال ، والذي يبين أنه وعلى الرغم من تأكيد أصحاب العمل أن الشخص ذا الإعاقة يستلم نفس الأجر الذي يتقاضاه زملاؤه بنسبة (١, ٧٤٪) فيما تحفظ (٥, ١٨٪) عن الإجابة ، مبررين ذلك بأن نوع الإعاقة تمنعهم من العمل أي أن عملهم صورياً.

جدول (٤٨)

منح الشخص ذي الإعاقة نفس الأجر الذي يتقاضاه زملاؤه الأسوياء في العمل

النسبة	التكرار	المساواة في الأجر
٧٤, ١	٢٠	نعم
٧, ٤	٢	لا
١٨, ٥	٥	لم يجب
١٠٠	٢٧	الإجمالي

أ-٧ : مقارنة تغيب الشخص ذي الإعاقة في العمل عن باقي زملائه

أما في ما يخص انضباط الشخص ذي الإعاقة في العمل ومدى تغيبه مقارنة بزملائه ، أكد معظم أصحاب الأعمال في العينة المبحوثة أن الشخص ذي الإعاقة لا يتغيب أكثر عن زملائه من غير ذوي الإعاقة حيث شكلوا ما نسبته (٥, ٨١٪) ، كما أكدوا أن العامل ذي الإعاقة يعد أكثر انضباطاً في الحضور للعمل من أقرانه.

جدول (٤٩)

مدى تغيب الشخص ذي الإعاقة عن باقي زملائه

النسبة (%)	التكرار	تغيب الشخص ذو الإعاقة أكثر من زملائه
١٨, ٥	٥	نعم
٨١, ٥	٢٢	لا
١٠٠	٢٧	الإجمالي

أ-٨: تقديم خدمات مساندة لوضع الشخص ذي الإعاقة الصحي

وإذا ما تطرقنا إلى وجود خدمات مساندة لوضع الشخص ذي الإعاقة الصحي ، فالجدول رقم (٥٠) يوضح توزيع مفردات العينة من الذين قدمت إليهم هذه الخدمات ، وتحديد هذه الخدمات ، حيث أجاب ما نسبته (٩, ٥١٪) من إجمالي العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال بأنهم لا يقدمون أية خدمات مساندة للوضع الصحي للقوى العاملة (ذوي الإعاقة) ، في حين أجاب (٦, ٢٩٪) من إجمالي العينة أن وضع العاملين لديه لا يتطلب أي نوع من أنواع المساندة ، في المقابل أكد (٥, ١٨٪) فقط أنهم يقدمون بعض الخدمات المساندة للشخص ذي الإعاقة مثل مرونة ساعات العمل وتأهيل المكتب وكذلك دورات المياه أو منحه إجازات مرضية إذا تطلب الأمر.

جدول (٥٠)

وجود خدمات مساندة لوضع الشخص ذي الإعاقة الصحي في المؤسسة ونوع هذه الخدمات

م	خدمات مساندة	التكرار	النسبة (%)
٨	نعم	٥	١٨,٥
	لا	١٤	٥١,٩
	لا - لعدم وجود ضرورة	٨	٢٩,٦
	الإجمالي	٢٧	١٠٠
٨-أ	ما هي هذه الخدمات (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر)		
	• مرونة ساعات العمل	٢	٤٠
	• إجازات مرضية	٣	٦٠
	• تغطية نفقات علاج إضافي	-	-
	• غير ذلك	-	-

٧-٢-ب: التدريب والتأهيل

ب - ١ : ضعف التدريب والتأهيل

أما من ناحية التدريب والتأهيل فتم سؤال أصحاب الأعمال عن رأيهم في مدى احتياج الشخص ذي الإعاقة للتدريب والتأهيل فأجاب ما نسبته (٩, ٨٨٪) من العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال أن الشخص ذي الإعاقة مؤهل ل مباشر أعماله اليومية.

جدول (٥١)
ضعف التدريب والتأهيل لدى العامل ذي الإعاقة

هل يعاني العامل ذو الإعاقة من ضعف التدريب والتأهيل لديه لدرجة تمنعه من تنفيذ مهام عمله اليومية؟	التكرار	النسبة (%)
نعم	٣	١١,١
لا	٢٤	٨٨,٩
الإجمالي	٢٧	١٠٠

ب-٢: تقديم برامج تدريبية مساندة للمهام الوظيفية

وحول مدى تقديم برامج تدريبية وتأهيلية للشخص ذي الإعاقة في المؤسسة ، أجاب أكثر من نصف العينة المبحوثة بنسبة (٥٩,٣%) من الإجمالي بأنهم لم يقدموا أية برامج تدريبية أو إعادة تأهيل لمساندة الأشخاص ذوي الإعاقة في القيام بالمهام الوظيفية ، في حين أكد ما نسبته (٤٠,٧%) من أصحاب الأعمال أنهم قدموا للعاملين لديهم برامج تدريبية مثل برامج حاسب آلي ولغة انجليزية وبعض البرامج التخصصية التي يتطلبها العمل.

جدول (٥٢)
تقديم برامج تدريبية مساندة للمهام الوظيفية

م	تقديم برامج تدريبية مساندة للمهام الوظيفية	التكرار	النسبة (%)
٢	نعم	١١	٤٠,٧
	لا	١٦	٥٩,٣
	الإجمالي	٢٧	١٠٠
٢-أ	ما هي هذه البرامج (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر)		
	• برامج حاسب آلي	٤	٢٢,٢
	• برامج لغة انجليزية	٤	٢٢,٢
	• برامج تطوير مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور	٦	٢٣,٤
	• غير ذلك	٤	٢٢,٢

ب-٣: العوامل المحفزة من قبل أصحاب الأعمال لعمل الشخص ذي الإعاقة

أما العوامل التي استخدمها أصحاب الأعمال في تحفيز العامل ذي الإعاقة فتمثلت في تعزيز الثقة بالنفس بنسبة (٤٣,٥ ٪) تلاها في الأهمية الأمان الوظيفي بنسبة (٢٠,٥ ٪) ثم زيادة الراتب بنسبة (١٧,٩ ٪).

جدول (٥٣)

العوامل المحفزة من قبل أصحاب الأعمال للقوى العاملة (ذوي الإعاقة)

النسبة (٪)	التكرار	العوامل المحفزة لعمل الشخص ذو الإعاقة
٤٣,٥	١٧	• تعزيز الثقة بالنفس
١٧,٩	٧	• الراتب
١٥,٩	٦	• توفير التدريب المناسب أو إعادة التأهيل
٢٠,٥	٨	• الأمان الوظيفي
٢,٢	١	• غير ذلك

ب-٤: تقييم مدى الرضا الوظيفي تجاه عمل القوى العاملة (ذوي الإعاقة)

وعند سؤال أصحاب الأعمال حول مدى رضاهم عن مستوى أداء القوى العاملة (ذوي الإعاقة) في مؤسساتهم أجاب أكثر من نصف العينة المبحوثة بنسبة (٥٥,٦ ٪) بأنهم راضون عن مستواهم في حين أجاب (٤٤,٤ ٪) منهم أنهم راضون جدا عن أداء العامل ذي الإعاقة.

جدول (٥٤)

تقييم مدى الرضا الوظيفي تجاه عمل الشخص ذي الإعاقة

النسبة (٪)	التكرار	تقييم مستوى الرضا تجاه عمل المعاق
٤٤,٤	١٢	• راضٍ جدا
٥٥,٦	١٥	• راضٍ
—	—	• حيادي
—	—	• غير راضٍ
—	—	• غير راضٍ إطلاقا
١٠٠	٢٧	الإجمالي

الفصل الثامن
مناقشة النتائج والمعالجات

نعرض في هذا الجزء نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة والأطر النظرية قبل عرض التوصيات ، وتبسيط الضوء على جوانب بالغة الأهمية لمعالجة التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

٨-١ : مناقشة النتائج

- أعطت هذه الدراسة مؤشراً أن نظرة أولياء الأمور تجاه عمل أبنائهم (من ذوي الإعاقة) خاصة الإناث مازالت قاصرة حيث واجه ما يزيد على نصف الإناث من العينة المبحوثة معارضة من قبل أولياء الأمور بحجة النظر إلى المستوى الاجتماعي أو حمايتهم. أما بالنسبة لأصحاب الأعمال فأوضحت النتائج أن أكثر من ثلث العينة (٣٧٪) منهم أبدوا تخوفهم قبل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وكانوا يفضلون تشغيل الأصحاء ، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الإمارات ، ٢٠٠٤) التي أوضحت أن أولياء الأمور يعارضون تشغيل الإناث من ذوات الإعاقة الذهنية ، وهو ما يشكل صعوبة أمام تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية. كما أوضحت عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، والنظر لهم بعدم القدرة على الإنتاجية كغيرهم.
- بينت الدراسة أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة (٧٥,٩٪) من إجمالي العينة المبحوثة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) واجهوا صعوبة في الحصول على عمل إذا ظلوا باحثين عن عمل لمدة طويلة ، كما اتضح أيضاً أن أكثر من نصف العينة المبحوثة (٥٥٪) يعتقدون أن الإعاقة كانت سبباً رئيسياً في عدم الحصول على عمل يستحقونه على الرغم من أن النتائج أوضحت أن أغلب العينة (٩٧,٥٪) يتمتعون بثقة كبيرة بقدراتهم وإمكاناتهم قبل مرحلة الدخول إلى العمل ، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الأشخاص المعاقين وسوق العمل، ٢٠٠٣) التي أوضحت أن معدل البحث عن العمل عند الأشخاص ذوي الإعاقة هو الضعف مقارنة بغيرهم ، وأن الإعاقة تلعب دوراً أساسياً في ذلك.
- أظهرت الدراسة فروقاً واضحة بين ما يدعيه أصحاب الأعمال وبين الواقع الفعلي لذوي الإعاقة ، فعلى الرغم من تأكيد أكثر من نصف العينة (٥٥,٦٪) من أصحاب الأعمال أنهم يملكون المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص من ذوي الإعاقة قبل تشغيلهم في مؤسساتهم وتأكيد (٦٣٪) منهم على عدم تخوفهم من خوض تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتأثيراتها على الإنتاجية ، إلا أن (٩٣٪) يعتقدون أن الشخص ذي الإعاقة غير مؤهل للعمل إلا في بعض المهن أو بعض الأماكن الخاصة فقط وهو ما يظهر نظرة أصحاب الأعمال

القاصرة تجاه امكانيات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ، الأمر الذي اتفق مع نتائج دراسة (الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الإمارات ، ٢٠٠٤) التي أظهرت عدم قناعة أصحاب العمل بقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، والنظر لهم بعدم القدرة على الإنتاجية كغيرهم، وكثرة وقوعهم بالأخطاء، دون محاولة إعطائهم الفرصة لإثبات ذاتهم في سوق العمل.

- كما أكد غالبية العينة المبحوثة لأصحاب الأعمال (٨٥,٢٪) أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة جاء بصورة عادية ولم يكن للتشريعات والقوانين بتحديد نسبة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة سبباً في تشغيلهم ، وهو أمر إيجابي إذ أنه على الرغم من وجود نص قانوني بتحديد نسبة لتشغيل ذوي الإعاقة ، إلا أنه لا يوجد تطبيق فعلي لها في منشآت القطاع الخاص.
- وفي إطار التحديات المتعلقة ببيئة العمل وطرق الاتصال في العمل ، دلت نتائج الدراسة على أن ما نسبته (٤٦,٨٪) من العينة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) واجهوا صعوبة في تنفيذ مهام العمل اليومية ، وأن هذه الصعوبات تمثلت في عدم مناسبة العمل مع نوع الإعاقة بنسبة (٤٥,٩٪) ، وتدني الأجر بنسبة (١٨,٩٪) ، (١٣,٥٪) لكل من طول ساعات العمل والموصلات ، أما من يعانون من صعوبة في بيئة العمل غير المجهزة بالمعدات اللازمة للوضع الصحي فشكوا (٨,٢٪) من أفراد العينة واتفقت هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الإمارات ، ٢٠٠٤) حيث أوضحت أن أحد الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً في الإمارات هي عدم وجود تعديلات في بيئة العمل: الأمر يتطلب تعديل الأدوات المساعدة، وتعديل بيئة العمل من منحدرات ومصاعد وفراغات داخلية ومرافق صحية، وتعديل الارتفاعات، والأجهزة والآلات لتناسب مع قدرات وإمكانيات المعاق.
- كما بينت نتائج الدراسة وجود مساواة بين الأشخاص من ذوي الإعاقة وبين زملائهم في تنفيذ مهام العمل بنسبة (٨٨,٦٪) ، بينما أكد ما نسبته (١١,٤٪) من إجمالي العينة المبحوثة على عدم وجود مساواة ، وأنهم لا يكلفون بمهام عمل مثل باقي الزملاء ، واختلفت هذه النتيجة مع رأي أصحاب الأعمال الذين أكد أكثر من نصفهم (٥٥,٦٪) أنهم يولكون مهام أقل للشخص ذي الإعاقة وهو ما يتفق مع ما أكده بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة من أن دورهم في المؤسسة صورياً فقط. كما أوضحت الدراسة أن الغالبية العظمى من العينة بنسبة (٩٠٪) لم يواجهوا أية تعابير قاسية وغير واقعية من قبل المسؤولين.

- بينت نتائج الدراسة أن ما نسبته (٣٨٪) فقط من إجمالي العينة المبحوثة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) هم من يتساوون مع زملائهم في استلام الأجر بينما أكد أكثر من ثلث العينة (٣٨٪) أنهم يستلمون أجوراً أقل مقارنة بنظرائهم، وأكدوا على وجود استغلال من قبل أصحاب الأعمال لنوع الإعاقة وعدم تمكنهم من البحث عن فرصة عمل أخرى، ولم يجب على هذا السؤال ما نسبته (٢١,٥٪) معللين ذلك بعدم وجود نظراء لهم في نفس المهنة مثل مشغل البدالة، واختلفت هذه الإجابات مع ما أجاب به أصحاب الأعمال حيث أكدوا أن الشخص ذي الإعاقة يستلم نفس الأجر الذي يتقاضاه زملاؤه بنسبة (٧٤,١٪) في حين تحفظ (١٨,٥٪) عن الإجابة، مبررين ذلك بأن نوع الإعاقة يمنعهم من العمل وبالتالي لا يتم احتساب الأجر الكامل لهم، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الإمارات، ٢٠٠٤)، التي أوضحت أن غالباً ما يتم التمييز بين رواتب ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من العاملين في نفس المؤسسة، كما أنهم يعانون من قلة الأمان الوظيفي حيث يكونون معرضين لفقدان أعمالهم أكثر من غيرهم، وبعضهم يعملون بدون عقود عمل في دولة الإمارات، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (الأشخاص المعاقين وسوق العمل، ٢٠٠٣) التي أوضحت أن العاملين بأجر يومي (من وذوي الإعاقة) في كندا يحصلون على أجور أعلى من نظرائهم.

- أما بالنسبة لمفردات العينة الذين يرون أنه لا علاقة بين نوع الإعاقة وعدم الحصول على ترقية فبلغت نسبتهم (٤٩,٤٪) من العينة في حين أكد (٣٦,٧٪) أن المؤسسة لم توفر الترتقيات لجميع العاملين فيها، كما أن معظم أفراد العينة من محدودي المهارة الذين هم عادة بعيدين عن توفير أي ترقيات أو مكافآت.

- أما بالنسبة للمساواة في الحصول على دورات تدريبية أو برامج تأهيلية للعامل ذي الإعاقة فقد أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر من ثلث العينة (٣٩,٢٪) أكدت عدم توفر دورات تدريبية لجميع العاملين في المؤسسة، بينما أكد (٢٧,٨٪) فقط على المساواة في توفير مثل هذه البرامج لجميع العاملين في حين أجاب (٨١,٥٪) من أصحاب الأعمال بأنهم يوفرّون دورات تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة مثل بقية العاملين وأجاب (٧,٤٪) فقط بعدم وجود دورات لجميع العاملين في المؤسسة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الأشخاص المعاقين وسوق العمل، ٢٠٠٣) التي أوضحت أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتلقون عروض التدريب المختلفة بصورة أقل عند دون غيرهم، إذ تلقى

(١٩٪) فقط من القوى العاملة (ذوي الإعاقة) الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥-٦٤) سنة تدريباً على العمل في عام ٢٠٠٢ مقارنة بـ (٢٢,٨٪) من غيرهم.

- أما من حيث مدى التزام المؤسسة بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أكد ثلث العينة (٢١,٦٪) استجابة المؤسسة في حين أكد ما نسبته (٢٩,٢٪) منهم على عدم وعيهم بحقوقهم كأشخاص ذوي إعاقة. واختلفت هذه النسبة مع ما أجاب به أصحاب الأعمال حيث أكد ما نسبته (٥٩,٣٪) من إجمالي العينة المبحوثة بأنه تمت توعية العاملين في المؤسسة باحتياجات الشخص ذي الإعاقة وطرق التواصل معه بينما لم يجب (٢٢,٢٪) معلنين ذلك بأنه دور الوزارة وليست التوعية من مهامهم.

- أما بالنسبة لتقديم خدمات مساندة لوضع الشخص ذي الإعاقة الصحي فأكد (١٩٪) فقط وجود نوع من الخدمات المساندة مثل مرونة في ساعات العمل بنسبة (٦٠٪) وتغطية نفقات العلاج (٣٣,٣٪) أو إجازات مرضية زائدة بنسبة (٦,٧٪) ، كما أوضحت ثلث العينة (٣٥,٤٪) أن نوع الإعاقة لا يتطلب وجود أي نوع من أنواع المساندة. في المقابل أجاب (٥١,٩٪) من أصحاب الأعمال بأنهم لا يقدمون أية خدمات مساندة للأشخاص من ذوي الإعاقة لوضعهم الصحي في حين أجاب (٢٩,٦٪) أن وضعهم الصحي لا يتطلب أي نوع من أنواع المساندة في حين أكد (١٨,٥٪) فقط أنهم يقدمون بعض الخدمات مثل مرونة ساعات العمل أو منحه إجازات مرضية إذا تطلب الأمر.

- أوضحت الدراسة أن ربع أصحاب الأعمال (٢٥,٩٪) قاموا بتأمين التجهيزات الخاصة في مكان العمل مثل تأهيل المكتب ودورات المياه بينما أكد (٤٤,٤٪) من أصحاب الأعمال أن نوع الإعاقة لا يتطلب أية تجهيزات خاصة للعاملين لديهم.

- دلت الدراسة الميدانية على أن أكثر من نصف العينة (٥٧٪) لم يواجهوا أية صعوبة في مجال التكنولوجيا في مجال العمل من ناحية التطوير والتعقيد.

- كما بينت نتائج الدراسة أن ثلث العينة فقط (٣٢,٩٪) أكدوا أنهم حصلوا على برامج تدريبية أو إعادة تأهيل لمساندتهم في القيام بمهامهم الوظيفية وأن هذه البرامج تمثلت في برامج لغة انجليزية بنسبة (٣٤,٦٪) ثم برامج حاسب آلي بنسبة (٢٣,١٪) وبرامج تطوير مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور بنسبة (١٥,٤٪) ، في حين أكد (٢٦,٩٪) منهم على توفير

برامج تخصصية في مجال عملهم مثل دورات الأمن والسلامة. أجاب (٣, ٥٩٪) من أصحاب الأعمال بأنهم لم يقدموا أية برامج تدريبية أو إعادة تأهيل لمساندة الشخص ذي الإعاقة في القيام بالمهام الوظيفية ، في حين أكد (٧, ٤٠٪) من أصحاب الأعمال أنهم قدموا للعاملين لديهم برامج تدريبية مثل برامج حاسب آلي ولغة انجليزية وبعض البرامج التخصصية التي يتطلبها العمل.

- أما حجم الاستفادة التي حصل عليها هؤلاء فأكد ما نسبته (٤, ٣٨٪) أن هذه الدورات كانت مفيدة.
- كما أوضحت نتائج الدراسة أن الفائدة التي انعكست على من حصل على دورات تدريبية من القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) تمثلت في تنفيذ مهام العمل بصورة أفضل بنسبة (٢, ٩٦٪) بينما أكد ما نسبته (٨, ٣٪) على أن البرامج التدريبية ساهمت في حصولهم على وظيفة أفضل.
- أوضحت الدراسة اختلافاً في وجهات النظر بين القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) وأصحاب الأعمال حول العوامل المحفزة للعمل ، ففي حين استحوذت الزيادة في الراتب العامل المحفز لدى الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٢, ٤٣٪) ، استخدم أصحاب الأعمال تعزيز الثقة بالنفس كعامل محفز لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٥, ٤٣٪).
- أوضحت الدراسة مدى التزام الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حيث أكد ما نسبته (٥, ٨١٪) من أصحاب الأعمال أن العامل ذو الإعاقة لا يتغيب أكثر عن زملائه الأسوياء بل يعد أكثر انضباطاً في الحضور للعمل ، كما أكد غالبيتهم بنسبة (٩, ٨٨٪) على أن العامل ذا الإعاقة مؤهل ل مباشر أعماله اليومية.
- كما أوضحت الدراسة أن أكثر من نصف مفردات العينة هم راضون أو راضون جداً عن مستواهم الوظيفي بنسبة (٢, ٥٨٪) في حين أبدى أكثر من ثلث العينة (٣٨٪) عدم رضاهم الوظيفي وعند سؤال أصحاب الأعمال حول مدى رضاهم عن مستوى أداء القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في مؤسساتهم أجاب (٦, ٥٥٪) منهم بأنهم راضون عن مستواهم في حين أجاب (٤, ٤٤٪) منهم أنهم راضون جداً عن أداء العامل ذو الإعاقة .

٨-٢ : المعالجات المقترحة لإنقاذ الضجوة حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

٨-٢-أ : المعالجات من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة

تلخصت معالجات الأشخاص ذوي الإعاقة ورغبتهم في مواجهة التحديات فيما يلي:

توفير وظائف حكومية ، تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، التوظيف في أماكن تناسب إعاقاتهم ، مراعاة القرب بين مقر العمل والسكن ، عمل مسح للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) لتقييم وضعهم الاجتماعي والمعيشي ، تقليل ساعات العمل والاقتصار على فترة واحدة ، الترقية في العمل والاستمرار فيه ، علاوة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة ، رفع النسبة المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، زيادة الرواتب ، إيجاد عوامل تحفيزية كالتدريب المناسب ، إلزام المنشآت بتوفير النقل ، المرونة في العمل وعدم البقاء في نفس المكان مدة طويلة (اختلفوا في هذه النقطة) ، تثبيت الوظيفة ، عمل توعية لأصحاب الأعمال والأشخاص ذوي الإعاقة عن العمل والأداء ، توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، تثبيت الوظيفة.

٨-٢-ب : المعالجات من وجهة نظر أصحاب الأعمال

تلخصت معالجات أصحاب الأعمال ورغبتهم في مواجهة التحديات فيما يلي:

توفير التدريب المناسب والتأهيل ، زيادة التوعية للمجتمع ، مراجعة وتقييم التشريعات الخاصة بقانون العمل لهذه الفئة ، التركيز على القراءة والكتابة ثم في مجال العمل ، تقليل ساعات العمل ، متابعة الوزارة لعملية تدريب وتأهيل هذه الفئة ، المتابعة والتنسيق مع الجهات المشغلة مع تهيئة أماكن العمل ، تنظيم دورات لأصحاب الأعمال عن طريق مراكز الوفاء الاجتماعي للعامل ذي الإعاقة ، توعية أصحاب العمل ، التوعية لابد لها أن تلعب دوراً مهماً في المرحلة القادمة ، رفع النسبة المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، تنظيم زيارات ميدانية للكشف عن مدى ملائمة بيئة العمل للشخص ذي الإعاقة مع نوع إعاقته.

٨-٢-ج : المعالجات من واقع الدراسة الميدانية

١ - توعية العامل ذي الإعاقة وأصحاب الأعمال :

تبني قضية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة عبر وسائل الإعلام المختلفة فالتدريب الجيد وحده لا يكفي إلى فتح أبواب العمل وأن تتم التوعية بصورة مستمرة وليست موسمية فقط ، تفعيل دور الإعلام في الفترة القادمة عن طريق البرامج التلفزيونية والصفحة الأسبوعية التي تصدرها الوزارة على أن يتم في هذا المجال التعاون مع الأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز النماذج الناجحة ، وإجراء اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم هي أبلغ أثراً . إن وسائل الإعلام الاجتماعي مهمة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز حرية التعبير عن أفكارهم

واستخدامها كوسيلة وأداة لإيصال رسائلهم وآرائهم إلى أكبر شريحة ممكنة من الناس، بالإضافة إلى زيادة معارفهم ومفاهيمهم وهذا يعني زيادة في استقلاليتهم دون حواجز الإعاقة والحركة والانتقال ، وتقديم الدعم والإرشاد لأصحاب العمل، بما في ذلك المقترحات المحددة والممكنة بشأن تعديل بيئة العمل لتصبح ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وشرح وتوضيح مضامين القوانين المتعلقة بحقوق هؤلاء الأشخاص في تساوي الفرص وعدم التمييز. الحرص على تنشيط العمل الإعلامي وتوفير النشاطات وإيجاد الندوات والمؤتمرات التي تساهم في تعريف المجتمع بالقدرات والمؤهلات التي يمتلكها المعوقون. وتدريب الذين يعملون معهم على أسلوب التعامل مع المعوقين وحل المشكلات التي تحدث معهم وتقبل ظروفهم الخاصة.

٢- التدابير والتشريع:

من الملاحظ أن شريعة القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في دول الخليج بصورة عامة والسلطنة بصورة خاصة ليس لديها قانون خاص للتوظيف أو للتشغيل مفصل بحذايفه ، إنه من الضروري في المرحلة القادمة أن يخصص قانون مفصل يختص بكل ما يتعلق بالقوى العاملة (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص يتضمن كل ما يخص العامل ذي الإعاقة ابتداءً من المفاهيم الأساسية مروراً بحقوق العامل ذي الإعاقة وانتهاءً بالرعاية والتأهيل ، كما يفضل أن يتم تغيير مسمى الأشخاص المعاقين إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بما يتناسب مع المسمى الجديد الذي استخدمته اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٧م.

الالتزام بقرار مجلس الخدمة المدنية بشأن زيادة النسبة السنوية المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة من (١٪) إلى (٢٪) ، مع مراعاة التدرج في رفع هذه النسبة في القطاع الخاص حتى لا يكون نظام النسبة هو تصريح بأن العامل لا يمكن أن يساوي غيره على أن تتم هذه الخطوة بعد حملة الوعي الإعلامي بفترة كافية وتوفير برامج التدريب والتأهيل ، وستسهم هذه الخطوة في إظهار دعم الحكومة في تشجيع أصحاب الأعمال على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإقناعهم بمسؤولية التشغيل وخلق فرص عمل لهم ، كما لا يقف الدور عند مرحلة التشغيل بل الاستمرار في المتابعة للمؤسسات العامة والخاصة لحثها على تنفيذ المادة (١٧) الخاصة بتشغيل ذوي الإعاقة في قانون العمل.

٣- خلق فرص عمل

- تبني بعض التدابير والطرق المفيدة لتوسيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وتنمية مجالات عملهم، ومنها تخصيص برامج سند بشروط ميسرة كالإعفاء عن الأتعاب الإدارية مثلاً.
- سعي المؤسسات التي ترعى الإعاقة لتنسيق جهودها والعمل سوياً لتطوير مجالات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتناسب مع سوق العمل الموجود، والدعوة الحثيثة لفتح آفاق العمل لهم.
- الاستفادة من التطور العلمي والتقني الموجود حالياً ومتابعته، لتسهيل اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

٤- إنشاء نقابة خاصة للقوى العاملة ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

أن تكون هذه الدراسة سببا في إنشاء نقابة للعاملين (ذوي الإعاقة) في القطاع الخاص لاستمرارية مطالبهم والتنسيق بينهم وبين الوزارة ، إن تخصيص نقابة خاصة للقوى العاملة الوطنية من ذوي الإعاقة ستساهم - بلا شك - في المطالبة بحقوقهم والتأكد من عدم وجود سياسة التمييز بحقهم وحمايتهم في مواقع عملهم وعدم استغلال إعاقاتهم ، كما ستساهم النقابة في إبراز مطالب هذه الفئة بصورة مستمرة وإيصالها للمسؤولين وصناع القرار.

كما لا نغفل الدور الهام من إقامة ندوات أو حلقات عمل مختصة لتناقش كل ما يختص بعمل هذه الفئة من تحديات ومعالجات يمكن تطبيقها ، وتوعية المجتمع بأهمية عمل ذوي الإعاقة.

٥- التدريب والتأهيل:

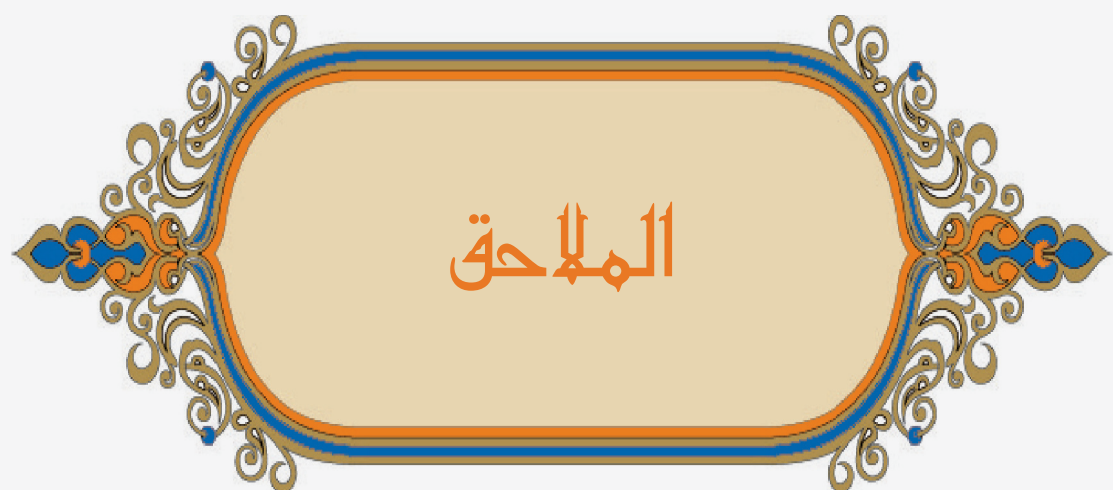
من الملاحظ أن أكثر من ثلاثة أرباع القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص كما أوضحت الدراسة (١، ٧٦٪) لم يتلقوا التدريب أو التأهيل اللازم لهم ، وينبغي مواجهة تحدي محدودية المهارة لدى فئة الأشخاص ذوي الإعاقة ، إذ أنها من التحديات المهمة التي تواجههم في مجال العمل في القطاع الخاص ، إذ أصبح من الضروري أن يعطى التدريب أولوية في المرحلة القادمة على أن يتدرب الشخص ذو الإعاقة على مهن تتناسب مع نوع إعاقته وتسهل له التوظيف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الإعاقة على الإنتاج ، ولا بد أن تكون المهنة مطلوبة لدى سوق العمل ، فالأشخاص ذوي الإعاقة كغيرهم بحاجة إلى اكتشاف قدراتهم للمشاركة بفعالية في سوق العمل ، وهنا تتضح أهمية وضع معايير مهنية لهذه الفئة ، كما تتضح الأهمية القصوى لمسح سوق العمل للحصول على قائمة للمهن الملائمة لاحتياجات سوق العمل والمهام الواجب توافرها لأداء كل مهنة وظروف العمل التي تحيط بها ، والتي ستساهم إلى حد كبير في مساعدة الباحثين بوجه عام وفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بوجه خاص.

كما ينبغي أن تلعب مراكز التدريب المهني دوراً أكبر في المرحلة القادمة وزيادة تخصيص فرص لتدريب القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) على رأس العمل على أن يتم التدريب في ظروف مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل ، وإذا تطلب الأمر بعض التعديل على الآلات والأجهزة فينبغي أن يكون تعديلاً طفيفاً وإذا تطلب الأمر توفير خدمات خاصة فلا بد من العمل على توفيرها لتسهيل الاستخدام وبإمكان أصحاب الأعمال التعاون في توفير بعضا من هذه الخدمات مع الجمعية العمانية للمعوقين أو الجمعيات الأهلية المتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة.

كما لا نغفل دور التعليم بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ، إذ أن التعليم هو حجر الأساس لفرص العمل والتعلم مدى الحياة ، ويتطلب ذلك تعاون أصحاب العمال مع المؤسسات التعليمية لاستكمال تعليمهم الأساسي والحصول على التعليم الجامعي من خلال التدريب في سوق العمل.

التوصيات

- إيجاد آليات عمل مشتركة يتم من خلالها التعاون بين أصحاب الأعمال ومؤسسات القطاع الخاص ودوائر العمل من أجل توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة تتناسب واهتماماتهم وقدراتهم التي تتطلبها الوظائف الشاغرة.
- تخصيص لائحة للقوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص تشمل المفاهيم والحقوق والواجبات.
- تفعيل بطاقة المعاق لتشمل الأولوية في التوظيف خلال الفترة القادمة.
- تفعيل دور الإعلام في الفترة القادمة عن طريق البرامج التلفزيونية والصفحة الأسبوعية التي تصدرها الوزارة مع ضرورة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في التعرف على المشكلات والتحديات والظروف الصحية والنفسية التي يواجهونها خلال عملهم، أو أثناء بحثهم عنه، ومناقشة الأسباب والحلول الكفيلة بتخطي هذه المشكلات.
- التدريب على رأس العمل لتلك الفئة وزيادة تخصيص النسبة لدى مراكز التدريب المهني.
- أن يتم التعاون بين وزارة القوى العاملة وبين هيئة سجل القوى العاملة ومركز القبول الموحد حول تخصيص بعض المقاعد لخريجي شهادة الدبلوم العام من الطلاب (ذوي الإعاقة) وأن يمنح هؤلاء الفرصة لدراسة بعض التخصصات التي تتناسب مع إعاقاتهم والمطلوبة لدى سوق العمل، وحث الجامعات والكليات الخاصة لاستيعاب أعداد كبيرة من ذوي الإعاقة.
- التدرج في رفع نسبة القوى العاملة الوطنية (ذوي الإعاقة) في منشآت القطاع الخاص بعد حملة الوعي الإعلامي أولاً وتوفير برامج التدريب والتأهيل.
- التعاون بين جميع الجهات الحكومية والخاصة من أجل إيجاد بيئة عمل مناسبة لذوي الإعاقة تتواءم طبية الإعاقة مع والتنسيق مع البلديات لتخصيص مواقف خاصة للعاملين ذوي الإعاقة المتواجدين في بعض منشآت القطاع الخاص ، الجدير بالذكر أن لمملكة البحرين تجربة ناجحة في هذا المجال حيث يتم كتابة العبارة الآتية أمام موقف الشخص ذي الإعاقة في اللوحة الإرشادية « إذا أخذت مكاني فهل تأخذ إعاقتي أولاً؟ » ، وهي عبارة تشر الوعي قبل إنزال العقوبة بالمخالفين ، كما تلزم المنشآت بضرورة وجود منحدرات صعود ذوي الإعاقة في المؤسسات وخصوصاً الخدمية. دورات المياه قليلة هي دورات المياه المخصصة لذوي الإعاقة في أماكن العمل وهو الأمر الذي أكد عليه ذوو الإعاقة في استباناتهم.
- تقديم الدعم والإرشاد لأصحاب العمل من قبل وزارة القوى العاملة ، بما في ذلك المقترحات المحددة والممكنة بشأن تعديل بيئة العمل لتصبح ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وشرح وتوضيح مضامين القوانين المتعلقة بحقوق هؤلاء الأشخاص في تساوي الفرص وعدم التمييز.
- ضرورة تخصيص قسم في معرض الوظائف الذي يجمع مؤسسات القطاع الخاص للوظائف المعروضة لذوي الإعاقة فقط.



ملحق رقم (١) مرسوم سلطاني رقم ١٣ / ٨ . . ٢ بإصدار قانون رعاية وتأهيل المعاقين

نحن قابوس بن سعيد سلطان عُمان

بعد الإطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ ،
وعلى القانون المالي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٧ ،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٢/٦ بتحديد اختصاصات وزارة التعليم العالي واعتماد هيكلها التنظيمي ،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٢/٣٨ بتحديد اختصاصات وزارة الصحة ،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٢ بتحديد اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية واعتماد هيكلها التنظيمي ،
وعلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ ،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٦٧ بتطبيق قانون الجمارك الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ،
وعلى قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ،
وعلى قانون الهيئات الخاصة العاملة في المجال الرياضي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٧/٨١ ،
وعلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٨/٣٧ بتحديد اختصاصات وزارة التربية والتعليم واعتماد هيكلها التنظيمي ،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة .
رسمنا بما هو آت

المادة الأولى: يعمل في شأن رعاية وتأهيل المعاقين بالقانون المرفق .
المادة الثانية: يصدر وزير التنمية الاجتماعية اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرفق .

المادة الثالثة: يلغى كل ما يخالف هذا المرسوم أو يتعارض مع أحكامه .
المادة الرابعة: يُنشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره .

صدر في: ١٦ من ربيع الثاني سنة ١٤٢٩هـ

الموافق: ٢٢ من أبريل سنة ٢٠٠٨م

قابوس بن سعيد
سلطان عُمان

قانون رعاية وتأهيل المعاقين

الفصل الأول

تعريف وأحكام عامة

المادة (١) :

في تطبيق أحكام هذا القانون تكون للكلمات والعبارات التالية المعنى الموضح قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر:

- أ. الوزارة وزارة التنمية الاجتماعية.
- ب. الوزير وزير التنمية الاجتماعية.
- ج. المعاق الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الحسية أو الجسدية أو الذهنية خلقيًا، أو نتيجة عامل وراثي، أو مرض، أو حادث، مما يحد من قدرته على تأدية دوره الطبيعي في الحياة قياسا على من هم في عمره، بما يحتاج معه إلى الرعاية والتأهيل حتى يؤدي دوره في الحياة.
- د. الرعاية الجهود والخدمات التي يجب أن تبذل أو تقدم بهدف الوصول بالمعاق إلى أفضل مستوى .
- هـ - التأهيل عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى توجيه قدرات المعاق وتنميتها عبر برامج وأنشطة شاملة بما يكفل تحقيق أعلى مستوى لأدائه ويمكنه من الاعتماد على النفس والتكيف مع المجتمع نفسيا واجتماعيا .
- و. مراكز التأهيل المراكز التي يتم الترخيص لها من قبل الوزارة بهدف تقديم برامج الرعاية والتأهيل والتدريب اللازمة للمعاق ، بما فيها الجمعيات المعنية برعاية وتأهيل المعاقين.
- ز. اللجنة اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين.

المادة (٢) :

تعفى من الضرائب الجمركية الأدوات والأجهزة التأهيلية والتعويضية اللازمة للمعاقين التي تستوردها مراكز التأهيل ، أو يجلبها المعاقون لاستعمالهم الشخصي ، وذلك بمراعاة الأحكام المنصوص عليها في الملحق المرفق بالمرسوم السلطاني بتطبيق قانون الجمارك الموحد لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وتعفى من جميع الضرائب والرسوم مستلزمات مراكز التأهيل اللازمة لممارسة أنشطتها ، وذلك بمراعاة أحكام القانون المالي .

المادة (٣) :

تعمل الدولة على إعداد متخصصين في مجال الإعاقة وتدريبهم بما يمكنهم من الكشف المبكر عن الإعاقات وتقديم المساعدات والخدمات المناسبة للمعاقين.

المادة (٤) :

التزامات الوزارة وغيرها من الجهات الحكومية الأخرى أينما وردت في هذا القانون تكون في حدود الاعتمادات المالية المدرجة في الميزانية العامة السنوية للدولة.

الفصل الثاني

حقوق المعاقين

المادة (٥) :

يتمتع المعاقون بالرعاية الصحية الوقائية والعلاجية التي تقدمها الدولة بما فيها الأجهزة التأهيلية والتعويضية التي تساعدهم على الحركة والتنقل والتعليم والتدريب وغيرها، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير بعد التنسيق مع الجهات المعنية.

المادة (٦) :

تساعد الوزارة في توفير التجهيزات المناسبة للمعاق بمساكن الأسر غير القادرة على توفير هذه التجهيزات ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير.

المادة (٧) :

توفر الدولة الخدمات التعليمية للمعاقين بما يتناسب مع قدراتهم الحسية والجسدية والذهنية.

المادة (٨) :

تتولى الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية توفير متطلبات التأهيل المهني المناسب للمعاقين، واعتماد شهادات التأهيل الممنوحة لهم من مراكز التأهيل ، الداعمة لهم في سوق العمل.

المادة (٩) :

تلتزم الجهات الحكومية وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر بتعيين من ترشحه وزارة القوى العاملة من المعاقين المؤهلين من واقع سجل القوى العاملة الوطنية ، وذلك بنسبة من الوظائف أو المهن المطلوب شغلها.

ويصدر بتحديد هذه النسبة - بعد أخذ رأي الوزير - قرار من مجلس الخدمة المدنية فيما يخص الجهات الحكومية ، وقرار من وزير القوى العاملة فيما يخص القطاع الخاص.

ويجب في حالة تعيين أو استخدام معاق دون ترشيح من وزارة القوى العاملة إخطارها بذلك خلال ثلاثين يوماً من تسلمه العمل للاعتداد بذلك عند حساب النسبة المقررة.

ويتمتع من يتم تعيينه وفقاً لأحكام هذه المادة بالحقوق والمزايا المقررة للموظفين والعمال الآخرين .

المادة (١٠) :

تلتزم الجهات الحكومية المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان استفادة المعاقين من الخدمات العامة ومنها:

أ. التقيد بالموصفات الهندسية بالنسبة للأماكن والطرق العامة والمباني ودور العبادة ودور الترفيه ومداخل الأسواق ومواقف السيارات وغيرها من المرافق التي يرتادها المعاقون.

ب. تزويد وسائل المواصلات العامة بما يسهل حركتهم في المطارات والموانئ والطرق وغيرها .

المادة (١١) :

تلتزم الجهات المعنية بالأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية بالعمل على تيسير مشاركة المعاقين في المعسكرات والمنافسات الرياضية المحلية والإقليمية والدولية، والاهتمام بتوفير وسائل إثراء الثقافة لديهم.

المادة (١٢) :

تصدر الوزارة بطاقة للمعاقين تعد وثيقة رسمية في التعامل في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون ، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار من الوزير.

الفصل الثالث

اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين

المادة (١٣) :

تشأ لجنة تسمى « اللجنة الوطنية لرعاية المعاقين » برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الجهات الحكومية المعنية والقطاع الخاص ومراكز التأهيل ، وممثلين من المعاقين ، على أن يصدر بتشكيل اللجنة قرار من الوزير.

المادة (١٤) :

تختص اللجنة بدراسة وإعداد الخطة العامة لرعاية وتأهيل المعاقين ، ووضع البرامج الخاصة برعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم والنهوض بمستواهم ، وكذلك تعزيز الخطط والبرامج المتعلقة بالتوعية بجميع أنواع الإعاقة والوقاية منها ، ولها على الأخص ما يأتي :

أ. التنسيق والتعاون مع الجهات المعنية لإجراء الدراسات والبحوث ونشر نتائجها للإفادة منها في التخطيط والتوعية.

ب. جمع وتسجيل البيانات والإحصاءات عن الإعاقات وتصنيفها وتيسير تبادلها للإفادة منها على أوسع نطاق في وضع الخطط والبرامج الخاصة بالرعاية والتأهيل وغيرها ، مع تحديثها أولاً بأول.

ج. تبصير المجتمع بمشكلات الإعاقة وأسبابها لتعديل السلوكيات السلبية نحوها.

د. تيسير حصول المعاقين على المعينات والأجهزة التأهيلية والتعويضية وإزالة ما يعوق استفادتهم من الخدمات العامة.

هـ. متابعة تنفيذ برامج التأهيل وتشجيع التقنيات الحديثة فيها.

و. إعداد تقارير متابعة تنفيذ خطة تشغيل المعاقين.

ز. اقتراح التشريعات لمعالجة قضايا الإعاقة واقتراح تعديلها بما يضمن حقوق المعاقين ويحدد أدوارهم وأدوار مؤسسات المجتمع نحوهم .

ح. التعاون مع الجهات الحكومية وغيرها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي من خلال القنوات الرسمية بما يحقق صالح المعاقين .

ط. دعم انتشار ممارسة الرياضة وغيرها للمعاقين .

ي. دعم البرامج التدريبية للعاملين في مجال رعاية المعاقين .

ك. تلقي الهبات والتبرعات والإعانات والوصايا وأية مبالغ غير مشروطة بعد موافقة الوزير ، على أن توضع في حساب خاص .

ل. ويصدر بتنظيم هذا الحساب وبيان أوجه الإنفاق وقواعد الصرف منه قرار من الوزير وذلك دون الإخلال بالقانون المالي واللوائح المالية المعمول بها.

المادة (١٥) :

تصدر بقرار من الوزير بعد موافقة اللجنة لائحة داخلية لتنظيم العمل باللجنة ويجوز للجنة أن تشكل من أعضائها وغيرهم لجانا فرعية يسند إليها بعض الاختصاصات المنصوص عليها في المادة السابقة.

الفصل الرابع

مراكز تأهيل المعاقين

المادة (١٦) :

لا يجوز إنشاء مراكز تأهيل المعاقين إلا بترخيص من الوزارة ، ويصدر بقواعد وشروط منح هذا الترخيص قرار من الوزير.

وعلى المراكز القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون توفير أوضاعها والحصول على هذا الترخيص خلال سنة من تاريخ صدور القرار المشار إليه.

المادة (١٧) :

يلتزم المركز بتسليم المعاق الذي تم تأهيله شهادة تأهيل بدون مقابل، على أن تبين هذه الشهادة التخصصات أو المهن التي تأهل المعاق لممارستها، ويصدر بنموذج الشهادة قرار من الوزير.

المادة (١٨) :

يقيد المعاق الذي تسلم شهادة التأهيل في سجل قيد المعاقين المؤهلين الذي يعد لهذا الغرض بالوزارة ، على أن يسلم ما يفيد قيده في هذا السجل، ويصدر بتنظيم هذا السجل وإجراءات القيد فيه قرار من الوزير.

الفصل الخامس

العقوبات والتعويضات

المادة (١٩) :

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (٩) من أصحاب الأعمال بغرامة لا تقل عن مائتي ريال ولا تزيد على خمسمائة ريال، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

وتقضي المحكمة في ذات الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يؤدي إلى المعاق مبلغا يساوي الأجر الأساسي المقرر للعمل الذي رشح له وذلك اعتبارا من تاريخ الامتناع.

المادة (٢٠) :

تقضي المحكمة بناء على طلب صاحب العمل بانتضاء الالتزام المالي المحكوم به طبقا للفقرة الثانية من المادة السابقة إذا قام بتعيين المعاق لديه أو إذا عين المعاق بعمل آخر وذلك من تاريخ التحاقه بالعمل .

المادة (٢١) :

يعاقب كل من يخالف أحكام المادة (١٦) بغرامة لا تقل عن ألف ريال ولا تزيد على ثلاثة آلاف ريال، وتضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة.

المادة (٢٢) :

تخصص الغرامات التي يحكم بها طبقا للمادتين (١٩) و (٢١) لتمويل خدمات رعاية وتأهيل المعاقين.

ويصدر بتحديد الخدمات التي تحتاج إلى تمويل وبقواعد وشروط هذا التمويل قرار من الوزير.

ملحق رقم (٢)

اللائحة التنظيمية لإنشاء مراكز تأهيل المعاقين

الفصل الأول

(تعاريف وأحكام عامة)

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يكون للكلمات والعبارات الواردة بها ذات المعنى المحدد لها في قانون رعاية وتأهيل المعاقين ، كما يكون للكلمات التالية المعنى المبين قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر :

القانونون: قانون رعاية وتأهيل المعاقين .

الوكيل: وكيل وزارة التنمية الاجتماعية .

الجهة المختصة: المديرية العامة للرعاية الاجتماعية والمديريات العامة للتنمية الاجتماعية بالمحافظات.

المرخص له: الشخص الطبيعي أو الاعتباري الحاصل على موافقة من الجهة المختصة بإنشاء مركز لتأهيل المعاقين وفقا لأحكام هذه اللائحة .

مادة (١)

اللجنة الفنية المختصة : لجنة تشكل بقرار من الوزير يناط بها تقييم المنشآت المطلوب الترخيص بمزاولة أنشطة مراكز التأهيل بها للتأكد من صلاحيتها لمزاولة تلك الأنشطة.

الإعاقة: نقص القدرات الحسية أو الجسدية أو الذهنية لدى الشخص لأي سبب ككف البصر والصمم والعجز عن الحركة وصعوبات التعليم واضطرابات النطق والكلام والاضطرابات السلوكية والانفعالية والتوحد وغيرها من الإعاقات التي تستوجب رعاية وتأهيل المصاب بها لتمكينه من الاعتماد على النفس والتكيف نفسيا واجتماعيا مع محيطه الاجتماعي.

تهدف مراكز التأهيل إلى رعاية وتأهيل المعاقين بما يكفل لهم الاعتماد على أنفسهم والتكيف نفسيا واجتماعيا مع محيطهم ، وذلك من خلال ما تقدمه من خدمات وبرامج علمية وفقا لأحدث الطرق لتوجيه قدراتهم وتمييزها للوصول إلى أعلى مستوى ممكن.

مادة (٢)

يصنف المعاقون بمراكز التأهيل إلى فئات بحسب مراحلهم العمرية أو جنسهم أو مستويات إعاقاتهم أو مستويات تعليمهم أو تأهيلهم وذلك للأغراض الرعاية والتأهيلية وتقديم الخدمات وتطبيق البرامج وفقا لخصوصيات كل فئة من الفئات المستهدفة.

مادة (٣)

الفصل الثاني

(شروط وإجراءات إنشاء مراكز تأهيل المعاقين)

يكون إنشاء مراكز التأهيل بناء على ترخيص بذلك من الوزارة بعد استيفاء الشروط ووفقا للإجراءات المنصوص عليها في المواد التالية .

مادة (٤)

يشترط فيمن يرغب إنشاء مركزا للتأهيل استيفاء ما يلي :

أ - بالنسبة للأشخاص الطبيعيين:

١. أن يكون عماري الجنسية أو من مواطني إحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

٢. ألا يقل عمره عن (٢٥) سنة ميلادية في تاريخ طلب الترخيص ، وأن يكون متمتعاً بالأهلية القانونية الكاملة وفقاً لقانون بلده.

مادة (٥)

٣. ألا يكون قد حكم بإدانته في جريمة شائنة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٤. ألا يكون قد سبق فصله تأديبياً من خدمة الحكومة أو القطاع الخاص ما لم يكن قد مضت على قرار فصله سنتان ميلاديتان.

٥. أن يكون حاصلًا على مؤهل جامعي أو ما يعادله من إحدى الجامعات أو المؤسسات العلمية المعترف بها من الجهة المختصة في السلطنة، ويجوز الإعفاء من هذا الشرط إذا كان صاحب الشأن على مستوى مناسب من الثقافة ووجدت أسباب معقولة تقدرها الجهة المختصة تبرر هذا الإعفاء، ويصدر بالإعفاء قرار من الوزير بناء على اقتراح الجهة المختصة.

٦. أن تكون لديه المقدرة المالية بما يمكنه من مزاولة النشاط محل طلب الترخيص، ويثبت ذلك بشهادة بنكية صادرة من أحد المصارف المرخص لها في السلطنة، ويكون تقدير تلك المقدرة للجهة المختصة في ضوء طبيعة ونوع الأنشطة والخدمات محل طلب الترخيص.

ب - بالنسبة للأشخاص الاعتبارية.

أولاً: الشركات:

يشترط استيفاء الشركة الشروط الآتية:

١. أن تكون الشركة مقيدة في السجل التجاري.
٢. أن تكون متنسبة إلى غرفة تجارة وصناعة عمان.
٣. أن يكون من بين أغراضها ابتداء أو مضاف إليها رعاية وتأهيل المعاقين.

ثانياً: الجمعيات الأهلية:

يشترط أن تكون الجمعية مؤسسة ومشهرة وفقاً لأحكام قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٠/١٤ والأنظمة الصادرة تنفيذاً له، وأن يكون من بين مجالات عملها رعاية وتأهيل المعاقين.

تابع

مادة (٥)

يشترط للترخيص بإنشاء مركز للتأهيل استيفاء ما يلي:

أ - توفير مقر للمركز على أن يكون مستقلا ومناسبا للغرض المخصص من أجله من حيث المساحة والمواصفات الفنية ، ومستوفيا الاشتراطات الصحية ومتطلبات الوقاية والحماية من الحريق ومجهزا بكل ما يلزم للوفاء بأغراضه.

ب. تقديم نظام للمركز يشتمل على الآتي :

١. اسم مختار للمركز لا يثير اللبس مع غيره من المراكز الأخرى.
٢. أهداف المركز ومجالات أنشطته ووسائل تنفيذ تلك الأهداف.
٣. أسماء الأعضاء المؤسسين للمركز إن وجدوا وسن كل منهم وجنسيته وديانته ومهنته ومحل إقامته.
٤. تحديد بداية ونهاية مواعيد برامج الرعاية والتأهيل والتدريب الفصلية والسنوية.
٥. شروط القبول والالتحاق بالمركز .
٦. نوع الخدمات التي يقدمها المركز.
٧. المقابل المالي لكل خدمة من الخدمات المنصوص عليها في البند السابق.

مادة (٦)

ج. تقديم خطة عمل المركز لتوفير الرعاية التأهيلية والتربوية والاجتماعية والصحية والنفسية للأشخاص المعاقين.

د. تقديم خطاب ضمان مصري في لصالح الوزارة صادر من أحد المصارف المرخص لها في السلطنة بمبلغ قدره خمسة آلاف ريال عماني غير مشروط وساري المفعول طوال مدة الترخيص مع الالتزام بتجديده قبل انتهاء مدته بشهر على الأقل ، ويعد هذا الخطاب ضمانا للوفاء بالتزامات المرخص له قبل الوزارة.

هـ. التعهد بالالتزام بتطبيق جميع اللوائح التنظيمية والتوجيهات التي تصدرها الوزارة بشأن رعاية وتأهيل المعاقين.

و أية اشتراطات أخرى تراها الوزارة ويصدر بتحديددها قرار من الوزير .

يقدم طلب الترخيص بإنشاء المركز إلى الجهة المختصة على النموذج المعد من قبل الوزارة لهذا الغرض ، وترفق به المستندات المؤيدة لصحة البيانات المدرجة به.

ويجب أن يبت في الطلب خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويصدر بالترخيص قرار من المدير العام بعد موافقة اللجنة الفنية المختصة ، ويعتبر مضي هذا الميعاد دون البت فيه قرارا بالرفض ، ويجوز لمقدم الطلب التظلم من قرار الرفض إلى الوكيل خلال ستين يوماً من تاريخ إخطاره به ، أو من تاريخ مضي الستين يوماً المذكورة دون البت في الطلب ، ويجب البت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه ويعتبر مضي هذا الميعاد دون البت في التظلم قرارا بالرفض .

مادة (٧)

تكون مدة الترخيص ثلاث سنوات قابلة للتجديد بناء على طلب المرخص له متى كانت الاشتراطات المتطلبة للترخيص مستوفاة على أن يقدم طلب التجديد قبل انتهاء مدة الترخيص وإلا وجب للاستمرار في مزاولة النشاط استصدار ترخيص جديد وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (٨)

يجوز للمرخص له طلب إنشاء فروع للمركز أو إضافة مجال أو أكثر إليه من مجالات رعاية وتأهيل المعاقين ويكون البت في الطلب والتظلم من القرار الصادر برفضه وفقاً للأوضاع والإجراءات المنصوص عليها في المادة (٧) من هذه اللائحة .

مادة (٩)

على المرخص له الالتزام بالآتي:

١. وضع هيكل تنظيمي للمركز .
٢. وضع خطة لسير العمل بالمركز .
٣. توفير الكوادر الإدارية والفنية القادرة على القيام بما يقدمه المركز من خدمات على أن يكون الكادر الفني مكون من عناصر متخصصة في المجالات الاجتماعية والنفسية والتربوية والطبية والمهنية بما يتناسب ومجالات عمل المركز .
٤. تقديم كشف بأسماء ومؤهلات المرشحين للعمل بالمركز من غير العمانيين ومواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي لغرض الحصول على موافقة الجهة المختصة قبل استقدامهم .

مادة (١٠)

تكون رسوم استصدار تراخيص ممارسة نشاط مراكز التأهيل وتجديدها وفق الآتي:

- ٠٠١ ريال عماني قيمة رسم إصدار شهادة الترخيص لأول مرة، وعند كل تجديد.

مادة (١١)

- (١) ريال واحد مقابل التصديق على كل شهادة تمنح للمعاق من المركز. ويستثنى من تحصيل الرسوم المشار إليها مراكز التأهيل التي تشرف عليها الوزارة بطريقة مباشرة وتلك التي تنشئها الجمعيات المعنية برعاية وتأهيل المعاقين .

الفصل الثالث

(إدارة المركز)

يشترط فيمن يتولى إدارة المركز أن يكون حاصلًا على مؤهل جامعي أو ما يعادله في تخصص مناسب لطبيعة ما يقدمه المركز من خدمات.

مادة (١٢)

يكون مدير المركز مسئولًا عن إدارته والإشراف عليه فنياً.

مادة (١٣)

يجب على إدارة المركز الالتزام بالآتي:

١. عدم قبول طلبات الالتحاق بالمركز إلا بعد تشخيص درجة ونوع إعاقة طالب الالتحاق من قبل الجهة الطبية المختصة.

٢. التقيد في قبول طلبات الالتحاق بالمركز بشروط القبول المحددة بالقرارات الوزارية وتلك المحددة بنظام المركز والتي توافق عليها الوزارة.

٣. وضع برامج الأنشطة الثقافية والترفيهية بما يتناسب وحالات إعاقة الملحقين بالمركز.

مادة (١٤)

٤. التقيد بالأعداد المعتمدة من قبل الوزارة للملتحقين بكل فصل بالنسبة للملتحقين ببرامج التأهيل الجماعي.

٥. تطوير برامج الرعاية والتأهيل بصفة مستمرة بما يتناسب ومستجدات العصر مع مراعاة معايير الجودة فيما يقدمه المركز من خدمات.

الفصل الرابع

(مالية المركز)

تكون ذمة المرخص له المالية ضامنة للوفاء باحتياجات ومتطلبات المركز والوفاء بالتزاماته قبل المستفيدين من خدماته والغير.

مادة (١٥)

يتولى المرخص له تحديد المقابل النقدي الذي يتقاضاه المركز نظير كل خدمة من الخدمات التي يقدمها للمستفيدين على أن يراعى في تقدير هذا المقابل نوع ومستوى الخدمة ولا يكون هذا التحديد ملزماً إلا بعد موافقة الجهة المختصة.

مادة (١٦)

لا يجوز للمرخص له زيادة المقابل النقدي المقرر إلا بعد موافقة الجهة المختصة وذلك بناء على طلب مقدم منه يبين فيه مقدار الزيادة وأسبابها مدعماً بالمستندات المؤيدة لذلك ، وفي حالة رفض الطلب يجوز له التظلم من قرار الرفض إلى الوزير خلال ستين يوماً من تاريخ إخطاره برفض الطلب ، ويجب البت في التظلم خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه ويعتبر مضي هذا الميعاد دون البت فيه قراراً بالرفض.

مادة (١٧)

يحظر على المرخص له أو مدير المركز أو العاملين به تلقى أية تبرعات أو مساعدات أو هبات بأي شكل من الأشكال أو القيام بأي عمل يستهدف الدعاية لجمع المال أو التبرعات للمركز إلا بترخيص من الوزارة.

مادة (١٨)

لا يجوز لإدارة المركز تقديم خدمات إضافية غير واردة بالترخيص ، وفي حالة الرغبة في إضافة مثل تلك الخدمات يلزم الحصول على موافقة الجهة المختصة.

مادة (١٩)

الفصل الخامس

(الإشراف والرقابة)

تخضع مراكز التأهيل للإشراف والرقابة الفنية والمالية والإدارية من قبل الوزارة والتي تتولاها من خلال موظفيها المخولين صفة الضبطية القضائية وفقاً لأحكام القانون .

مادة (٢٠)

مادة (٢١)

يجب على المرخص له ومدير المركز تمكين موظفي الجهة المختصة المخولين صفة الضبطية القضائية الصادر بتحديدهم قرار من وزير العدل بعد الاتفاق مع الوزير من دخول المركز وملحقاته وفروعه وتقديم كافة التسهيلات اللازمة لهم للقيام بواجبهم الوظيفي وتمكينهم من الاطلاع على ما يطلبونه من سجلات أو بيانات أو معلومات خاصة بالمركز ، ويكون لهؤلاء تحرير محاضر لإثبات الوقائع التي تقع بالمخالفة لأحكام القانون والقرارات الصادرة تنفيذا لأحكامه.

الفصل السادس

(الجزاءات)

مادة (٢٢)

في حالة ارتكاب المرخص له أية مخالفة لأحكام القانون أو القرارات الصادرة تنفيذ لأحكامه أو الترخيص الممنوح له يجوز للجهة المختصة أن تتخذ حياله تدبير أو أكثر من التدابير الآتية:

١. لفت نظره للمخالفة مع التنبيه عليه بعدم تكرارها.
٢. إنذاره كتابة مع تكليفه بإزالة آثار المخالفة خلال مدة لا تجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ الإنذار.
٣. إزالة آثار المخالفة على نفقته وخصم تكلفتها من قيمة خطاب الضمان المقدم منه.

ويجوز للمرخص له التظلم من القرار الصادر بأي من تلك التدابير للوكيل خلال ستين يوما من تاريخ إعلانه به ويجب البت في التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه ويعتبر مضي هذا الميعاد دون البت فيه قرارا بالرفض.

يجوز بقرار من الوكيل بناء على توصية الجهة المختصة وقف الترخيص مؤقتا ولمدة لا تتجاوز ستة أشهر إذا انحرف المركز عن الأهداف التي أنشئ من أجلها أو كانت المخالفات المنسوبة للمرخص له أو لإدارة المركز على درجة كبيرة من الجسامه وكان من شأنها إلحاق ضرر جسيم بالمستفيدين بخدماته ، ويجب على المرخص له خلال مدة الوقف إزالة الأسباب التي أدت إلى صدور قرار الوقف ، وإلا وجب إلغاء الترخيص ، ويكون الإلغاء بقرار يصدر من الوكيل .

مادة (٢٣)

ويجوز للمرخص له التظلم من قرار الوقف أو الإلغاء إلى الوزير خلال ستين يوما من تاريخ إخطاره به ويجب أن يبت في التظلم خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه ويعتبر مضى هذا الميعاد دون البت فيه قرارا بالرفض .

الفصل السابع

(أحكام ختامية)

يجوز للمرخص له التنازل عن الترخيص إلى الغير شريطة أن يكون المتنازل إليه مستوفيا لشروط الترخيص المنصوص عليها في هذه اللائحة ولا يكون التنازل نافذا في مواجهة الجهة المختصة وفي مواجهة الغير إلا بعد موافقة الوكيل .

مادة (٢٤)

إذا توفي الشخص الطبيعي المرخص له خلال مدة سريان الترخيص تظل رخصته سارية لمدة ستة أشهر من تاريخ الوفاة ما لم تكن مدة الترخيص تنتهي قبل ذلك ، وخلال تلك المدة يجب على الوكيل إصدار قرار بنقل الرخصة إلى من يكون مستوفيا للشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة من الورثة بناء على طلب الوارث الذي يرغب في ذلك شريطة موافقة باقي الورثة أو من يمثلونهم قانونا ، وإذا لم يوجد الوارث المستوفي للشروط أو وجد ولم يرغب في ذلك أو تعذر الاتفاق بين الورثة وجب عليهم أو من يمثلوهم قانونا تعيين وكيل يتولى إدارة المركز نيابة عنهم باسمهم ولحسابهم وفي هذه الحالة يكون الورثة مسئولين عن الوفاء بالتزامات المركز في مواجهة الغير كل بنسبة نصيبه في الشركة، وإذا تعذر ذلك وجب على الورثة أو من يمثلوهم قانونا التنازل عن الرخصة إلى من يكون مستوفيا للشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة من الغير وفقا لحكم المادة (٤٢) وإلا اعتبرت الرخصة منتهية من تاريخ انتهاء المهلة المنصوص عليها في هذه المادة.

مادة (٢٥)

تسري أحكام هذه اللائحة على المراكز التابعة للجمعيات الأهلية فيما لا يتعارض مع أحكام قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٠٠٠٢/٤١ ، والمراكز التي تديرها وتشرف عليها الوزارة.

مادة (٢٦)

على مراكز التأهيل القائمة في تاريخ العمل بالقانون توفير أوضاعها والحصول على الترخيص اللازم وفقا لأحكام هذه اللائحة وذلك خلال

مادة (٢٧)

ملحق رقم (٣)

اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

اعتمدت ونشرت على الملأ وفتحت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٦١/٦١، المؤرخ في ١٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية:

- أ-** إذ تشير إلى المبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة التي تعترف بما لجميع أفراد الأسرة الإنسانية من كرامة وقيم متأصلة وحقوق متساوية غير قابلة للتصرف كأساس للحرية والعدالة والسلام في العالم.
- ب-** وإذ تعترف بأن الأمم المتحدة قد أعلنت ، في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وفي العهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان، أن لكل فرد، دون تمييز من أي نوع، الحق في التمتع بجميع الحقوق والحريات المنصوص عليها في تلك الصكوك، ووافقت على ذلك.
- ت-** وإذ تؤكد من جديد الطابع العالمي لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وعدم قابليتها للتجزئة وترابطها وتعاضدها وضرورة ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحقوق بشكل كامل ودون تمييز،
- ث-** وإذ تشير إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية أو المهينة، واتفاقية حقوق الطفل، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- ج-** وإذ تدرك أن الإعاقة تشكل مفهوما لا يزال قيد التطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحوادث في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين.
- ح-** وإذ تعترف بأهمية المبادئ، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالسياسات الواردة في برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين وفي القواعد الموحدة المتعلقة بتحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في تعزيز وصياغة وتقييم السياسات والخطط والبرامج والإجراءات على كل من

الصعيد الوطني والإقليمي والدولي لزيادة تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.

خ- وإذ تؤكد أهمية إدماج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية المستدامة ذات الصلة.

د- وإذ تعترف أيضا بأن التمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة والقيمة المتأصلتين للفرد.

ذ- وإذ تعترف كذلك بتنوع الأشخاص ذوي الإعاقة.

ر- وإذ تقر بالحاجة إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم أولئك الذين يحتاجون دعما أكثر تركيزا.

ز- وإذ يساورها القلق لأن الأشخاص ذوي الإعاقة، بالرغم من مختلف هذه الصكوك والعهود، لا يزالون يواجهون في جميع أنحاء العالم حواجز تعترض مشاركتهم كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين وانتهاكات لحقوق الإنسان المكفولة لهم.

س- وإذ تقر بأهمية التعاون الدولي في تحسين الظروف المعيشية للأشخاص ذوي الإعاقة في كل البلدان، وبخاصة في البلدان النامية.

ش- وإذ تعترف بالمساهمة القيمة الحالية والمحتملة للأشخاص ذوي الإعاقة في تحقيق رفاه مجتمعاتهم وتنوعها عموما، وبأن تشجيع تمتعهم بصورة كاملة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية ومشاركتهم الكاملة سيفضي إلى زيادة الشعور بالانتماء وتحقيق تقدم كبير في التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع والقضاء على الفقر.

ص- وإذ تعترف بأهمية تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة باستقلالهم الذاتي واعتمادهم على أنفسهم، بما في ذلك حرية تحديد خياراتهم بأنفسهم.

ض- وإذ ترى أنه ينبغي أن تتاح للأشخاص ذوي الإعاقة فرصة المشاركة بفعالية في عمليات اتخاذ القرارات بشأن السياسات والبرامج، بما في ذلك تلك التي تهمهم مباشرة.

ط- وإذ يساورها القلق إزاء الظروف الصعبة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يتعرضون لأشكال متعددة أو مشددة من التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وغيره من الآراء أو الأصل الوطني أو العرقي أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو السن أو أي مركز آخر.

ظ- وإذ تعترف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة غالباً ما يواجهن خطراً أكبر في التعرض، سواء داخل المنزل أو خارجه، للعنف أو الإصابة أو الاعتداء، والإهمال أو المعاملة غير اللائقة، وسوء المعاملة أو الاستغلال.

ع- وإذ تعترف بأنه ينبغي أن يتمتع الأطفال ذوو الإعاقة تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الأطفال الآخرين، وإذ تشير إلى الالتزامات التي تعهدت بها الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الطفل تحقيقاً لتلك الغاية.

غ- وإذ تؤكد الحاجة إلى إدماج منظور جنساني في جميع الجهود الرامية إلى تشجيع تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة الكامل بحقوق الإنسان والحريات الأساسية.

ف- وإذ تبرز أن أكثرية الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في ظروف يسودها الفقر، وإذ تقر في هذا الصدد بالحاجة الملحة إلى تخفيف ما للفقر من تأثير سلبي على الأشخاص ذوي الإعاقة.

ق- وإذ تضع في اعتبارها أن توفر أوضاع يسودها السلام والأمن على أساس الاحترام التام للمقاصد والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة واحترام صكوك حقوق الإنسان السارية من الأمور التي لا غنى عنها لتوفير الحماية الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما في حالات النزاع المسلح والاحتلال الأجنبي.

ك- وإذ تعترف بما لإمكانية الوصول إلى البيئة المادية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وخدمات الصحة والتعليم والإعلام والاتصال من أهمية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع الكامل بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

ل- وإذ تدرك أن الفرد، الذي يتحمل واجبات تجاه الأفراد الآخرين والمجتمع الذي ينتمي إليه، تقع على عاتقه مسؤولية السعي من أجل تعزيز الحقوق المكرسة في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان وإعمال تلك الحقوق.

م- واقتناعاً منها بأن الأسرة هي الوحدة الطبيعية والأساسية للمجتمع وأنها تستحق الحماية من جانب المجتمع والدولة، وأن الأشخاص ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم ينبغي أن يحصلوا على الحماية والمساعدة اللازمين لتمكين الأسر من المساهمة في التمتع الكامل على قدم المساواة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ن- واقتناعاً منها بأن اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم ستقدم مساهمة جوهرية في تدارك الحرمان الاجتماعي البالغ للأشخاص ذوي الإعاقة، وستشجع مشاركتهم في المجالات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أساس تكافؤ الفرص، سواء في البلدان النامية أو البلدان المتقدمة النمو، فقد اتفقت على ما يلي:

المادة ١ : الغرض

الغرض من هذه الاتفاقية هو تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملا على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة.

ويشمل مصطلح ”الأشخاص ذوي الإعاقة“ كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

المادة ٢ : التعاريف

لأغراض هذه الاتفاقية :

”الاتصال“ يشمل اللغات وعرض النصوص، وطريقة برايل، والاتصال عن طريق اللمس، وحروف الطباعة الكبيرة، والوسائط المتعددة الميسورة الاستعمال، فضلا عن أساليب ووسائل وأشكال الاتصال المعززة والبديلة، الخطية والسمعية، وباللغة المبسطة والقراءة بواسطة البشر، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصال الميسورة الاستعمال؛ ”اللغة“ تشمل لغة الكلام ولغة الإشارة وغيرها من أشكال اللغات غير الكلامية ، ”التمييز على أساس الإعاقة“ يعني أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة.

”الترتيبات التيسيرية المعقولة“ تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئا غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها.

”التصميم العام“ يعني تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد ”التصميم العام“ الأجهزة المعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها.

ملحق رقم (٤) استبانات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

أ - الشخص ذو الإعاقة



الاستمارة رقم (١)

الشخص ذو الإعاقة

الفرض من البحث:

الأخوة والأخوات نود إفادتكم بأن وزارة القوى العاملة بصدد إعداد دراسة حول ”تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (التحديات والمعالجات)“ والتي تهدف إلى فهم هذه التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، والتعرف على اقتراحاتكم للوصول إلى حلول تساعد على إيجاد فرص متكافئة للانضمام إلى القوى العاملة، كما تهدف الدراسة إلى تحديد فرص التدريب المناسبة للمساعدة في إيجاد فرص عمل مجدية للأشخاص ذوي الإعاقة وضمان الحقوق والتعريف بالواجبات للطرفين (الشخص من ذوي الإعاقة وصاحب العمل)

فنرجو التفضل بتعبئة الاستمارة التالية علماً بأن المعلومات والبيانات التي سيتم استخدامها لأغراض بحثية بحتة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم...

١- الاسم : (اختياري)

٢- النوع: ☐ ذكر ☐ أنثى

٣- الدخل الشهري :

☐ أقل من ٢٠٠ ريال	☐ ٢٠٠ - ٣٠٠	☐ ٣٠١ - ٤٠٠
☐ ٤٠١ - ٥٠٠	☐ ٥٠١ - ٦٠٠	☐ ٦٠١ - ٧٠٠
☐ ٧٠١ - ٨٠٠	☐ ٨٠١ - فأكثر	

٤- المهنة:

☐ مدير	☐ اختصاصي	☐ فني
☐ مهن عمليات صناعية	☐ مهن كتابية	☐ مهن خدمات
☐ مهن زراعة وتربية حيوانات	☐ مهن بيع	
☐ مهن هندسية أساسية المساعدة	☐ مهن زراعة	
☐ مهن عمليات صناعية	☐ مهن هندسية	

٥- العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة	☐ من ٢٥ - ٢٩
☐ من ٣٠ - ٣٤	☐ من ٣٥ - فأكثر

٦- المؤهل التعليمي:

☐ ما دون شهادة الدبلوم العام	☐ شهادة الدبلوم العام
☐ جامعي	☐ جامعي فما فوق

٧- نوع الإعاقة:

☐ حركية	☐ سمعية
☐ بصرية	☐ ذهنية
☐ غير ذلك (حدد).....	

٨- هل تستخدم أي أجهزة مساعدة للتعايش مع الإعاقة ؟

☐ كرسى متحرك	☐ أجهزة سمعية
☐ غير ذلك (حدد).....	

٩- كيف حصلت على الوظيفة ؟

☐ الانترنت	☐ الإعلانات	☐ الأقرباء أو الأصدقاء
☐ مكاتب التشغيل التابعة لوزارة القوى العاملة	☐ غير ذلك	

أولاً : قبل التشغيل

م	البيان	نعم	لا
١	هل واجهت معارضة من قبل ولي الأمر قبل دخولك في مجال العمل؟		
٢	هل واجهت صعوبة في الحصول على العمل؟		
٣	هل تعتقد أن الإعاقة كانت سبباً في عدم الحصول على وظيفة تستحقها؟		
٤	هل كنت تثق بإمكاناتك وقدراتك قبل التشغيل؟		

ثانياً : بعد التشغيل

أ- بيئة العمل وطرق الاتصال في العمل

١	هل تواجه صعوبة في تنفيذ مهام العمل اليومية؟	إذا أجبت بنعم انتقل للسؤال (١-أ)	إذا أجبت بلا انتقل للسؤال رقم (٢)
١-أ	ما هي هذه الصعوبات؟ (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر) • تدني الأجر • طول ساعات العمل • تغطية نفقات العلاج • المواصلات • بيئة العمل غير مجهزة بالمعدات اللازمة • لوضعي الصحي • غير ذلك		
٢	هل تبذل جهداً أكبر من طاقتك في العمل؟		
٣	هل توجد مساواة بينك وبين زملائك في العمل في تنفيذ مهام العمل؟		

٤	هل تواجه في عملك استخدام تعابير قاسية وغير واقعية من قبل مديرك أو زملائك في العمل؟	
٥	هل تستلم أجرا أقل من زملائك في نفس المهنة؟	
٦	هل كانت الإعاقة سبباً في عدم حصولك على ترقية تستحقها؟	
٧	هل تحصل على دورات في عملك مثل باقي زملائك؟	
٨	هل تلتزم جهة عملك بتطبيق حقوق الأشخاص المعاقين؟	
٩	هل تقدم لك جهة عملك أي خدمات مساندة لوضعك الصحي؟	إذا أجبت بنعم انتقل للسؤال (٩-أ) إذا أجبت بلا انتقل للسؤال (١٠)
٩-أ	ما هو نوع هذه المساندة؟	• مرونة في ساعات العمل • إجازات مرضية زائدة • تغطية نفقات العلاج • توفير مواصلات • غير ذلك
١٠	هل تم تأمين أي تجهيزات خاصة بوضعك الصحي في مكان العمل؟	
ب- التدريب وإعادة التأهيل		
١	هل واجهت صعوبة في استخدام التكنولوجيا في مجال العمل من ناحية التطوير والتعقيد؟	
٢	هل هناك أي نوع من البرامج التدريبية الخاصة أو إعادة التأهيل التي تساندك في القيام بمهامك الوظيفية؟	إذا أجبت بنعم انتقل أجب عن الأسئلة من (٢-أ إلى ٨) إذا أجبت بلا انتقل إلى السؤال رقم (٦)

		ما هي هذه البرامج (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر) • برامج حاسب آلي • برامج لغة انجليزية • برامج تطوير مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور • غير ذلك	٢-أ
		ما هو حجم استفادتك من برامج التدريب أو إعادة التأهيل؟ • غير مفيدة • مفيدة نوعا ما • مفيدة جدا	٣
		ما هي الفائدة التي انعكست عليكم من إعادة التدريب أو التأهيل؟ • الحصول على وظيفة أفضل • مواصلة التعليم • تنفيذ مهام العمل بصورة أفضل • غير ذلك	٤
		ما هي الجهة التي قامت بالتدريب أو التأهيل؟	٥

٦	ما هي العوامل التالية في التحفيز من وجهة نظرك (رتب من ١-٧) بحيث (١) مهم جدا و(٧) أقل أهمية • الراتب • سهولة الوصول إلى مقر العمل • بيئة العمل الاجتماعية • الرضى الوظيفي • الأمان الوظيفي • توفير التدريب أو التأهيل المناسب • بيئة العمل المجهزة حسب الوضع الصحي • غير ذلك
٧	كيف تقيم مستوى رضاك الوظيفي؟ • راضٍ جدا • راضٍ • حيادي • غير راضٍ • غير راضٍ إطلاقا
ثالثا: هل لديك مقترحات أخرى 	

ب - استبانة أصحاب الأعمال



استمارة رقم (٢)

صاحب العمل

الغرض من البحث:

الأخوة والأخوات: نود إفادتكم بأن وزارة القوى العاملة بصدد إعداد دراسة حول "تشغيل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (التحديات والمعالجات)" والتي تهدف إلى فهم هذه التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، والتعرف على اقتراحات أصحاب العمل المشغلين لتلك الفئة للوصول إلى حلول تساعد على إيجاد فرص متكافئة للانضمام إلى القوى العاملة، كما تهدف الدراسة إلى تحديد فرص التدريب المناسبة للمساعدة في إيجاد فرص عمل مجدية للأشخاص ذوي الإعاقة وضمان الحقوق والتعريف بالواجبات للطرفين (الشخص من ذوي الإعاقة وصاحب العمل)

فنرجو التفضل بتعبئة الاستمارة التالية علماً بأن المعلومات والبيانات التي سيتم استخدامها لأغراض بحثية بحتة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم...

١ - اسم المؤسسة:

٢ - نوع المؤسسة : ☐ تعليمية ☐ خدمية

☐ تجارية ☐ غير ذلك

☐ أخرى .حدد.....

٢-أ درجة المنشأة (للمنشآت في فئة الأعمال التجارية)

☐ عالمية ☐ ممتازة

☐ استشارية ☐ أولى

☐ ثانية ☐ ثالثة ☐ رابعة

٣ - طبيعة الإعاقة لدى الأشخاص العاملين لديكم:

☐ حركية ☐ صم وبكم

☐ بصرية ☐ ذهنية

☐ غير ذلك حدد

٤ - ما المهن التي يمارسها المعاقون في مؤسستك:

☐ مدير ☐ اختصاصي ☐ فني

☐ مهن عمليات صناعية ☐ مهن كتابية ☐ مهن خدمات

☐ مهن زراعة وتربية حيوانات ☐ مهن بيع

☐ مهن هندسية أساسية المساعدة ☐ مهن زراعة

☐ مهن عمليات صناعية ☐ مهن هندسية

☐ أخرى .حدد.....

أولاً: قبل تشغيل العامل ذي الإعاقة

م	البيان	نعم	لا
١	هل كنت تفضل تشغيل الأشخاص القادرين على العمل أكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة ؟		
٢	هل كنت تملك المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تشغيلهم في مؤسستك؟		
٣	هل تخوفت من خوض تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً فيما يتعلق بالإنتاجية وظاهرة التغيب أو تعرض ذوي الإعاقة لإصابات العمل، والمسئولية القانونية تجاه الحوادث والمطالبات وكذلك؟		
٤	هل كنت تعتقد أن الشخص ذا الإعاقة مؤهل للعمل في بعض المهن أو بعض الأماكن الخاصة فقط؟		
٥	هل كانت التشريعات والقوانين الخاصة الملزمة بتطبيق نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة سبباً رئيسياً في تشغيلهم لدى مؤسستك؟		

ثانياً: بعد تشغيل الشخص ذي الإعاقة

أ- الرعاية وطرق الاتصال في العمل

١	هل تكلف الشخص ذو الإعاقة بمهام وظيفية اقل من زملائه الأسوياء؟		
٢	هل توفر دورات تدريبية للشخص ذي الإعاقة مثل بقية العاملين؟		
٣	هل تمت توعية العاملين في المؤسسة باحتياجات الشخص ذي الإعاقة وطرق التواصل معه؟		

إذا أجبت بلا انتقل للسؤال (٥)	إذا أجبت بنعم انتقل للسؤال (٤-أ)	هل واجهتك أو تواجهك صعوبات في التعامل مع الشخص ذي الإعاقة؟	٤
حدد هذه الصعوبات التي تواجه ذا الإعاقة من وجهة نظرك (بإمكان اختيار أكثر من اختيار) • بيئة العمل ليست مهيأة لنوع الإعاقة • خوف الشخص ذي الإعاقة من التعامل مع زملائه أو الجمهور • أخرى			
		هل تم تأمين أي تجهيزات خاصة في مكان العمل؟	٥
		هل يمنح الشخص ذو الإعاقة نفس الأجر الذي يتقاضاه زملاؤه الأسوياء في العمل؟	٦
		هل يتغيب الشخص ذو الإعاقة أكثر من زملائه الأسوياء	٧
إذا أجبت بلا انتقل للقسم (ب)	إذا أجبت بنعم انتقل للسؤال (٨-أ)	هل تقدم للشخص ذي الإعاقة أي خدمات مساندة لوضعه الصحي؟	٨
ما هي هذه الخدمات (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر) • مرونة ساعات العمل • إجازات مرضية • تغطية نفقات علاج إضافية • غير ذلك			
ب- التدريب والتأهيل			
		هل يعاني العامل ذو الإعاقة من ضعف التدريب والتأهيل لديه لدرجة تمنعه من تنفيذ مهام عمله اليومية؟	١

إذا أجبت بنعم انتقل للسؤال (٢-أ)	إذا أجبت بلا انتقل للسؤال (٣)	هل قدمت للشخص ذي الإعاقة أي نوع من البرامج التدريبية الخاصة أو إعادة التأهيل التي تساعده في القيام بالمهام الوظيفية؟	٢
		ما هي هذه البرامج (بإمكانك اختيار أكثر من عنصر) • برامج حاسب آلي • برامج لغة انجليزية • برامج تطوير مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور • غير ذلك	٢-أ
		ما هي العوامل التي استخدمتها في تحفيز العامل ذي الإعاقة في مؤسستك (بإمكان اختيار أكثر من عنصر) • تعزيز الثقة بالنفس • الراتب • توفير التدريب المناسب أو إعادة التأهيل • الأمان الوظيفي • غير ذلك	٣
		كيف تقيم مدى رضاك عن مستوى أداء العامل ذي الإعاقة في مؤسستك: • راض جداً • راض • حيادي • غير راض • غير راض إطلاقاً	٤
ثالثاً : هل لديك مقترحات أخرى 			

المراجع والمصادر

- ١- البلوشي: ٦, ٠٪ نسبة انتشار الإعاقة من إجمالي السكان في البحرين ، صحيفة الوسط . المنامة : ٣٢١٣
- ٢- السقا ، سامي مصطفى ، الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة ، (٢٠٠٤) .
- ٣- الشمري ، مشوح بن هذال . تقييم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين (من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، ١٤٢٤هـ .
- ٤- العتيبي ، بندر ناصر . الدمج الشامل للتلاميذ ذوي الإعاقات الشديدة ماهيته ، فعاليته ، مناهجه ، ٢٠٠٢م .
- ٥- العثمان ، سلطان ، معوقون أمام باب المسئول .. حقوقنا أمانة ، جريدة الرياض . الرياض : ٥٥ .
- ٦- اتهامات لوزارة الخدمة المدنية السعودية بالتقصير في توظيف المعاقين .. و«العمل» تدعوهم إلى التسجيل في «حافز» ارباب بزنس .
<http://arabic.arabianbusiness.com/society/politics-economics/٢٠١٢/may/١/٩٣٦١٦>
- ٧- طلاي ، اسماعيل : ٢٥٤ من ذوي الاحتياجات الخاصة بلا وظيفة . صحيفة العرب القطرية . ٩٩٥١ .
- ٨- فقيري ، نهاد : المعاقون يُعانون من إعاقة القوانين والمجتمع .. كيف؟ . صحيفة الوطن السودانية . ٢٠١٢م .
- ٩- قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٥ / ٢٠٠٣) .
- ١٠- غنيم ، رأفت . تحديات تواجه عملية التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة . صحيفة الثورة .
<http://www.althawra.net/portal/news-١٧٣٣٢.htm> يوليو ٢٠١٢م .
- ١١- مفرح ، اسماعيل و أحمد محمد أبو كشك ، نظرية سوبر في الإرشاد المهني ،
<http://forums.yallagroup.net>
- ١٢- ناجي ، مينا : علا التميمي تكتب : تجربتي في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة . مدونة ديجتال قطر
<http://digitalqatar.qa> ٢٠١١م .
- ١٣- وزارة الاقتصاد الوطني ، أوضاع المعاقين في سلطنة عمان ، مسقط . ٢٠٠٩م .
- ١٤- وزارة الاقتصاد الوطني ، واقع الإعاقة ، مسقط . ٢٠١٠م .
- ١٥- هادي ، هيا : ذوو الاحتياجات الخاصة في السعودية .. معاناة شاملة وأمل مُغيّب . العربية .نت
<http://www.alarabiya.net/articles/١٨٠٥٩٣/٠٣/١٢/٢٠١١.html>

فريق البحث

- **المشرف العام على الدراسة**
الفاضل / سالم بن نصير الحضرمي، مدير عام المديرية العامة للتخطيط والتطوير.
- **مراجعة الدراسة والتدقيق**
الفاضلة / مديرة دائرة التخطيط والدراسات.
- **إعداد الدراسة والتحليل**
مروه بنت سالم الرواحية ، باحثة اقتصادية بدائرة التخطيط والدراسات.
- **جمع البيانات الميدانية**
راشد بن سالم المقبالي ، كاتب شؤون إدارية بدائرة التخطيط والدراسات.
- **مزودو البيانات الإحصائية**
زينب بنت داد شاه الرئيسية ، مديرة دائرة الإحصاء.
خولة بنت علي الوهيبيبة ، أخصائية إحصاء ، دائرة الإحصاء.
فيصل بن حمد الحوقاني ، دائرة نظم المعلومات.
- **الجانب الإعلامي**
محمود بن صالح الزهيمي ، مصمم جرافيك ، دائرة الأعلام.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



www.manpower.gov.om

مرکز الاتصال : ٨٠٠ ٧٧٠٠٠٠
