



واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في دولة الكويت ومملكة البحرين





واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل

في دولة الكويت
ومملكة البحرين

حقوق النشر محفوظة

الطبعة الأولى 2024

فريق البحث:

الأستاذ محمد الطرابلسي

الدكتور فوزي الشامي

الأستاذ صالح الحسن

تصميم وإخراج :

علي الميثالي

المحتويات

الجزء الأول 9

المقدمة.....	9
1. تقديم.....	9
2. مدخل عام.....	10
3. أهمية الدراسة.....	12
4. أهداف الدراسة.....	12
5. محاور الدراسة.....	13
6. المقارنة والأدوات المنهجية.....	13

الجزء الثاني 15

المرجعيات والتشريعات الدولية والوطنية حول حقوق ذوي الإعاقة في العمل.....	15
1. المرجعية الدولية.....	15
1.1 حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات الدولية العامة.....	15
أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....	15
ثانياً: العهدان الدوليان.....	16
ثالثاً: العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة.....	17
1.2 حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتفاقيات العمل الدولية.....	18
أولاً: الصكوك ذات الصبغة العامة.....	18
ثانياً: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاتفاقية رقم 159 والتوصية 168 لمنظمة العمل الدولية.....	19
1.3: اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة.....	21
أولاً: المسار التأسيسي للاتفاقية.....	21
ثانياً: المنطلقات والمفهوم.....	22
ثالثاً: المحتوى العام.....	23
رابعاً: الإلتزامات الواردة بالاتفاقية واجبة التطبيق فوراً وفقاً للقانون الدولي.....	24
خامساً: العمل والقضايا المتصلة بالعمل في الاتفاقية.....	25
2. التشريعات الوطنية في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.....	27
2.1 دولة الكويت.....	27
أولاً: الدستور الكويتي.....	27
ثانياً: القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدولة الكويت.....	28

35	2.2 - مملكة البحرين
35	أولاً: الدستور البحريني
36	ثانياً: القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في مملكة البحرين

41 الجزء الثالث

41 مقابلات البحث

41 1. الكويت

1.1 العائق الحقيقي أمام ذوي الإعاقة هو التمييز (شهادة لمهاجر من ذوي الإعاقة يعمل في الكويت في مقابلة أجريت معه بتاريخ 18 يوليو 2024) 41

1.2 دور جمعيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إدماج ذوي الإعاقة في المجتمع وفي سوق العمل (مقابلة مع السيدة أعلام الجاسم ومديرة مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين - فرع الأحمدية أجريت بتاريخ 28 أغسطس 2024) 44

45 2. البحرين

2.1 التكنولوجيات الحديثة تتيح مجالات عمل أوسع لذوي الإعاقة (شهادة السيد محمود الهايك، عامل ذو إعاقة من الجنسية البحرينية في مقابلة أجريت معه بتاريخ 30 يوليو 2024) 45

2.2 دور النقابات في تنظيم وتوعية وبناء قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في سوق العمل / مقابلة مع السيد حسن الحلواجي، نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، أجريت بتاريخ 29 أغسطس 2024 48

50 الجزء الرابع

50 أهم نتائج الدراسة الميدانية

50 1. محاور الاستبيان:

50 - المحور الأول: معطيات شخصية وعائلية

50 - المحور الثاني: معطيات حول الإعاقة

50 - المحور الثالث: الوضعية المهنية وبيئة العمل

50 - المحور الرابع: الإلتساب النقابي والجمعياتي

51 2. نتائج الدراسة الميدانية في الكويت

51 2.1 صعوبات البحث الميداني

52 2.2 أهم النتائج حسب معطيات الاستبيان

52 أولاً: المعطيات الشخصية ومعطيات الإعاقة

63 ثانياً: الوضعية المهنية وبيئة العمل

73 ثالثاً: الإلتساب للنقابات والإلتساب للجمعيات

79	3. البحرين
79	3.1 صعوبات البحث الميداني
80	3.2 أهم النتائج حسب معطيات الاستبيان
80	أولاً: المعطيات الشخصية ومعطيات الإعاقة
94	ثالثاً: الوضعية المهنية وبيئة العمل
109	ثالثاً: الإنتساب النقابي و الانتساب للجمعيات

116:الجزء الخامس:

116	النتائج العامة والتوصيات
116	النتائج العامة
117	أولاً: أبرز النتائج لدراسة الكويت
119	ثانياً: أبرز النتائج لدراسة البحرين
122	التوصيات:
122	أولاً: توصيات عامة
123	ثانياً: توصيات موجهة للهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة في دولة الكويت
124	ثالثاً: توصيات موجهة للجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة في مملكة البحرين
124	رابعاً: توصيات خاصة بالنقابات والجمعيات

الجزء الأول

المقدمة

1. تقديم

تم إنجاز هذه الدراسة حول «واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في كل من دولة الكويت ومملكة البحرين» من قبل فريق يتكون من الباحث الأستاذ محمد الطرابلسي والباحثين الأستاذ صالح الحسن والدكتور فوزي الشامي، بمبادرة من مركز التضامن بالتعاون مع الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان والاتحاد العام لعمال البحرين وبمشاركة من فعاليات وجمعيات ناشطة في المجال الحقوقي والعمالي

وتقيم هذه الدراسة النوعية وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في هذين البلدين سواء فيما يتعلق بالحقوق والمكاسب المنجزة في سياسات وبرامج إدماجهم في سوق العمل أو ما يحول دون تحقيق ذلك وما يعترض إنفاذ حقوقهم وتطويرها من صعوبات وعراقيل، وبخاصة تلك التي تواجهها الفئات الأكثر هشاشة مثل النساء والعمال المهاجرين

كما تتناول الدراسة مسألة الوعي النقابي لدى العمال والموظفين من ذوي الإعاقة بأهمية التنظيم والانتماء النقابي كوسيلة ناجعة للدفاع عن حقوقهم وإيصال أصواتهم إلى أصحاب القرار، وكذلك مسألة تعزيز قدرة النقابات على الاستجابة لاحتياجات العمال ذوي الإعاقة وتنظيمهم وتأيير نضالاتهم لإنفاذ حقوقهم والدفاع عن مصالحهم. ولقد غدت مسألة القضاء على كل مظاهر التمييز التي يعاني منها العمال ذوي الإعاقة، لاسيما تلك التي تستهدف النساء والعمال المهاجرين منهم، قضية ملحة كي لا يكونوا ضحايا تمييز مضاعف

يتوجه فريق البحث ومركز التضامن بالشكر لكل الجهات والأفراد الذين ساهموا في إنجاز هذا البحث في كل من دولة الكويت ومملكة البحرين، من خلال المشاركة في أنشطة البحث من حلقات نقاشية أو مجموعات مركزة أو استبيانات ومقابلات أو توفير المعلومات، من العمال ذوي الإعاقة ومؤسسات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية التالية:

في دولة الكويت:

1. الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان.
2. العمال ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان وعددهم 43.
3. عامل مهاجر من ذوي الإعاقة شارك تجربته من خلال مقابلة أجريت معه.
4. الجمعية الكويتية لرعاية المعوقين.
5. منصة القمة لضعاف السمع.
6. المركز الكويتي للدراسات والبحوث.
7. المركز الموحد للخدمات الاجتماعية.
8. جمعية سانديجان للعمالة المهاجرة.
9. منظمة الخط الإنساني.
10. فريق أصدقاء المعاقين التابع للهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة.
11. وزارة الصحة.

في مملكة البحرين:

1. الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.
2. العمال ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان وعددهم 139.
3. السيد محمود الحايكي، عامل بحريني من ذوي الإعاقة، شارك تجربته من خلال مقابلة أجريت معه.
4. المركز البحريني للحراك الدولي.
5. جمعية المحفزين البحرينية لذوي الإعاقة.
6. جمعية الصداقة للمكفوفين.
7. الاتحاد البحريني للمعاقين.
8. وزارة العمل.
9. وزارة التنمية الاجتماعية.

2. مدخل عام

تقدّر منظمة الصحة العالمية في آخر تحديث لبياناتها بتاريخ مارس/آذار 2023 والمنشور على موقعها في شبكة الإنترنت^[1]، أن عدد ذوي الإعاقة في العالم يناهز 1.3 مليار نسمة، أي حوالي 15 % من سكان الكرة الأرضية. ويعيش حوالي 80 % منهم في دول الجنوب الفقيرة، حيث يعانون أوضاعاً أشدّ بؤساً وقسوة. وفي غياب قاعدة بيانات شفافة وموثوق بها حول الإعاقة في البلدان العربية، قدرت منظمة الصحة العالمية عددهم سنة 2012 بحوالي أربعين مليون شخص ذي إعاقة لا يستطيع ستّون بالمائة منهم تحمل أعباء حياتهم اليومية^[2]. غير أن تصريح الأمين العام للجامعة العربية يوم 25 جانفي/يناير 2023 بالدوحة (قطر) في افتتاح أعمال الملتقى رفيع المستوى تحت عنوان « الأشخاص ذوو الإعاقة والفقر متعدد الأبعاد » جاء صادماً، حيث أكد أن « عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان العربية يصل إلى حدود 87 مليون شخص، وأن الكثير منهم يقبع تحت مؤشرات الفقر بمختلف أبعاده»^[3].

ومن جهتها تؤكد منظمة العمل الدولية في نشرتها باللغة الفرنسية بعنوان «أفعال وأرقام» الصادرة في نوفمبر/تشرين الثاني 2021 أن هناك 470 مليون شخصاً في العالم من ذوي الإعاقة في سن العمل، وأنهم الأكثر عرضة للبطالة والتمييز عند الانتداب والترقية المهنية والأجر وبخاصة عندما يتعلق الأمر بالنساء والمهاجرين من الأشخاص ذوي الإعاقة

وتشدد منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة على الارتباط الوثيق بين الإعاقة والفقر، مؤكدة أن 82 % من الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية يعيشون تحت خط الفقر، وأن نسبة بطالتهم تفوق في العديد من البلدان النسب الوطنية بثلاثة أضعاف^[4].

ورغم هذه الصورة القاتمة، إلا أنه لا يمكن تناول موضوع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل وفي الاندماج في عالم العمل والإنتاج بموضوعية، دون استعراض للتراكبات التاريخية والتطور الكبير الذي

[1] <https://www.emro.who.int/ar/violence-injuries-disabilities/disabilities>

[2] <https://www.irfaasawtak.com/world/2019>

[3] <https://www.almasryalyoum.com/news/details/2802790>

[4]

حصل على مستوى الإقرار بحقوقهم في ارتباطها بالحقوق الكونية للإنسان. وعلى الرغم من الفجوة الكبيرة بين حجم وثرء المكوّن التشريعي الدولي لهذه التراكمات، وبين ضعف السياسات المطبقة على أرض الواقع وعدم الإيفاء بالاتفاقيات الدولية والنصوص القانونية الوطنية ذات العلاقة، إلا أن هناك العديد من النقاط المضيئة التي يمكن الانطلاق منها لتغيير هذا الواقع، وذلك بالمضي قدماً لإنفاذ المواثيق والاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية في مجال الوقاية من الإعاقة والإدماج الاقتصادي والاجتماعي لذوي الإعاقة من بوابة التشغيل والعمل اللائق في نطاق المساواة ومكافحة كل أشكال التمييز

ولعل من أبرز هذه النقاط المضيئة تلك التي تشير إلى تنامي وعي الدول وبخاصة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية في أواسط القرن الماضي بأن الانتقاص من حقوق الإنسان وضرب الحريات وقيام نظم استبدادية هي من العوامل التي تستبطن النزاعات وتؤدي إلى الحروب. وهو ما حصل فعلاً بنشوب الحربين العالميتين الأولى والثانية وما تسببت به من إعاقات لملايين الأشخاص. هذا الوعي شمل أيضاً الإقرار بعالمية حقوق الإنسان وشموليتها بما في ذلك الحق في العمل والتنظيم دون أي من أشكال التمييز

وهكذا خرجت مسألة الإعاقة من مربع التكافل والإحسان والمعانة الأسرية لتأخذ منحى حقوقياً وإنسانياً تلتزم به الدول ويرعاه القانون الدولي. وفي هذا السياق برزت الحاجة إلى إشراك ذوي الإعاقة في سياسات إعادة الإعمار بعد الحرب مع ما يعنيه ذلك من الشروع في إدماجهم تدريجياً في برامج التأهيل والتشغيل حسب مؤهلاتهم.

ومن هذا المنطلق فإنه من الأهمية بمكان التعرض لأهم هذه الاتفاقيات والصكوك الدولية التي أدت في تراكمها وتوسّع مجالاتها إلى تغيير كبير في مقاربات التعاطي مع قضايا الإعاقة عموماً وفي عالم العمل خصوصاً، وتراكم العديد من المكتسبات في المجال

وهكذا عرفت مسألة الإقرار بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وترجمتها في مواثيق واتفاقيات دولية نسقاً متصاعداً منذ النصف الثاني من القرن العشرين بالخصوص لتشكل هذه الحقوق منذ ذلك التاريخ في تراكمها وشموليتها جيلاً جديداً من الحقوق الكونية للإنسان

ويعتبر الحق في العمل أهم الحقوق الاقتصادية التي يطالب بها الأشخاص ذوو الإعاقة والهيكل والمؤسسات المدافعة عنهم، كونهم يدركون ما للعمل من فضل في تحقيق استقلالية الشخص ذي الإعاقة، وتبديد خوفه من المستقبل وبالتالي تحريره من التهميش والعزلة. ولا شك أن الحصول على عمل لائق لا يعد فقط أفضل طريقة للإدماج الاجتماعي لذوي الإعاقة بل يعتبر كذلك الطريق الأمثل لتبديد الأفكار المغلوطة والأحكام السلبية المسبقة السائدة لدى جزء كبير من الرأي العام، ومكافحة التمييز الذي يمثل أحد أكبر أسباب التهميش والعزلة. وبالفعل فإن تجارب عديدة في هذا المجال نجحت في إدماج ذوي الإعاقة عند توفير فرصة عمل تتناسب مع مهاراتهم وقدراتهم وتوفير المؤسسة المشغلة لبيئة عمل واهتمام مناسبين

وليس من المبالغة في شيء القول بأن تشغيل ذوي الإعاقة يؤدي إلى كسب اقتصادي مضاعف للدولة والمجتمع. فمن جهة تتاح لذوي الإعاقة فرصة المشاركة في عملية الإنتاج، والمساهمة بالتالي في تطوير اقتصاد بلدانهم وتحسين مستوى عيشهم، ومن جهة أخرى يتم إعفاء الدولة من الكلفة الباهظة للتكفل بهم والإنفاق على المعطلين عن العمل منهم، بما يوفر لها موارد يمكن استثمارها في مشاريع تعود بالفائدة على كل أفراد المجتمع

وعلى هذا الأساس حريّ بالنقابات وجمعيات ذوي الإعاقة أن تواجه الحجة التي تتذرع بها بعض الحكومات حول تكلفة إدماج ذوي الإعاقة للتملص من مسؤولياتها أو لتبرير أي تقصير تجاههم، وهو ما يتطلب دفع هذه الحكومات لتغيير مقارباتها نحو البحث أولاً في تكلفة « اللادماج » أو كلفة الإقصاء، والتي هي أثقل عبئاً عليها وعلى المجتمع وعلى ذوي الإعاقة وأسرهم

3. أهمية الدراسة

لا تمثل المنطقة العربية – بما في ذلك مملكة البحرين ودولة الكويت- استثناءً في هذا الواقع الصعب الذي يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل، وذلك على الرغم من وجود العديد من التشريعات المُعرّفة والضامنة نظرياً لحقوقهم واتخاذ عديد من الإجراءات لتحسين أوضاعهم

وإذ يمثل تبني دولة الكويت ومملكة البحرين لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة^[5] خطوة مهمة، فإن الواقع يطرح تحديات كبيرة في ظل المشاكل الحاصلة في ملاءمة القوانين الداخلية لمبادئ الاتفاقية. كما تبين العديد من المعطيات والمؤشرات وجود فجوة بين المبادئ الواردة في هذه النصوص القانونية وبين الإيفاء بها على أرض الواقع في البلدين، في دلالة واضحة على أن الوضع الذي يواجهه الأشخاص ذوو الإعاقة في عالم العمل لا يعتمد فقط على القوانين واللوائح، بل يتأثر بشدة بمواقف وتصورات مختلف أصحاب المصلحة، وبمشاركة وانخراط النقابات ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة وأصحاب العمل وكذلك الإعلام في كل البرامج الموجهة لهذه الفئة الاجتماعية. ويعتمد أيضاً على مدى استعداد المنشآت الاقتصادية والإدارية على تشغيل واستقبال والتعامل مع العمال ذوي الإعاقة وتأطيرهم مهنيًا ونفسيًا، لاسيما النساء والعمال المهاجرين، حيث يمثل المهاجرون النسبة الأكبر من الناشطين في سوق العمل في كلا البلدين

كما يتضح أيضاً، أن بعض التشريعات التي تم سنّها بهدف حماية ذوي الإعاقة وتعزيز مكاسبهم، قد أدت إلى نتائج عكس ما كان يرجى منها، حيث عمقت في بعض الحالات من واقع التمييز والعزلة. وعلى هذا الأساس، وجب التأكيد على ضرورة التقييم النقدي للقوانين والإجراءات المؤدية إلى مثل هذه النتائج والعمل على إعادة النظر فيها

في هذا الإطار، يأتي إنجاز هذه الدراسة لتشخيص واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في دولة الكويت ومملكة البحرين، مع تسليط الضوء على التحديات المطروحة على المستوى التشريعي والسياساتي والتنفيذي والتي تحول دون إنفاذ حقوقهم وإدماجهم، بحسب تمشي موجه نحو الدور المحوري الذي من المفترض أن تلعبه النقابات والمنظمات المهنية لأصحاب العمل والمجتمع المدني، باعتبارها سنداً ووسيطاً بين أصحاب القرار وأصحاب الحقوق

كما يتناول البحث أيضاً مدى الاهتمام الذي توليه النقابات العمالية في البلدين لذوي الإعاقة من العمال في مختلف القطاعات المنظمة وغير المنظمة ومساعدتها بالتالي على تعزيز قدراتها في تبني قضايا ذوي الإعاقة والدفاع عن مطالبهم الخصوصية في أماكن العمل، والدفع باتجاه إدماج أفضل لهم في سوق العمل والهيكل النقابي وتحركات المناصرة العمالية

4. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تشكيل إطار مرجعي لحملة مناصرة، تتبناها النقابات ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام وكذلك المنشآت في القطاعين العام والخاص للدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل – بما في ذلك المهاجرين - في القطاعين العام والخاص والقطاع غير المنظم في كل من دولة الكويت ومملكة البحرين

كما تهدف الدراسة كذلك إلى تحليل لأهم النصوص القانونية في البلدين، ومدى توافقها مع النصوص الدولية، من أجل تشخيص دقيق لأهم التحديات على المستويين التشريعي والمؤسسي، والإلمام بالعقبات

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [5]

التي تحول دون تنفيذ السياسات والبرامج الموجهة لذوي الإعاقة في مجال العمل، وتسجيل ما يعترضها من نقائص وما تتطلبه من إصلاح وتطوير

كما تركز الدراسة على الصعوبات والحواجز التي تواجه العمال ذوي الإعاقة في أماكن عملهم حسب اختصاصاتهم المختلفة، وما يتعرضون له من انتهاكات في مكان العمل ومحيطه، وضرورة توفير الأدوات والآليات اللازمة للتصدي لهذه الانتهاكات وتجاوز الحواجز والصعوبات

وفي هذا السياق تسعى الدراسة إلى رصد علاقة العمال من ذوي الإعاقة بالعمل النقابي في البلدين، بصفته الأداة الأكثر فعالية في الدفاع عن حقوقهم ومقاومة كل أشكال التمييز ضدهم، وهو ما يستوجب بناء قدرات النقابات حتى تستطيع لعب دورها كاملاً في التعبير عن احتياجات العمال ذوي الإعاقة والدفاع عن حقوقهم وإحكام التعاون مع الجهات الرسمية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المجتمع المدني المختصة في مجال الإعاقة، تماماً كتعزيز القدرات البشرية والاقتصادية للمنشآت في تيسير إدماج المقبلين عليها من ذوي الإعاقة إدماجاً مهنيّاً كاملاً

كما تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مدى استعداد المنشآت الاقتصادية للقبول بتشغيل ذوي الإعاقة، والإجراءات الخاصة التي يتوجب عليها القيام بها عند انتدابهم، من أجل إنجاح تأقلمهم وتدريبهم واندماجهم الكامل داخل المنشأة

5. محاور الدراسة

تتناول الدراسة حول وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في كل من مملكة البحرين ودولة الكويت العناصر التالية

أ. تشخيص لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل - بما في ذلك النساء والعمال المهاجرين- من خلال عرض لأهم البيانات فيما يتعلق بالبطالة والأجور، مع رصد لأهم الانتهاكات على مستوى ظروف العمل والنفاذ إلى فرص التدريب وغيرها من مظاهر التمييز بما فيها تلك القائمة على النوع الاجتماعي.

ب. مواجهة الأطر التشريعية بالممارسات على أرض الواقع من خلال قراءة موضوعية للإطار القانوني المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وتحليل نقدي لأهم النقائص والتحديات على ضوء المعايير والاتفاقيات الدولية وبعض التجارب المقارنة. ويهدف هذا المحور إلى تحديد مقترحات عملية للتغيير تكون ضمن عناوين حملة المناصرة.

ج. تحديد الخطوط العريضة لإستراتيجية نقابية/مدنية من أجل بناء قدرات النقابات ومنظمات المجتمع المدني ومنشآت العمل للتغلب على التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل ومن تقنيات المناصرة من أجل التأثير على أصحاب القرار وإحداث تغيير في السياسات الحالية وبالأخص في سياسات الإدماج في سوق العمل ومواجهة كل مظاهر التمييز والتمييز.

6. المقاربة والأدوات المنهجية

6.1 المقاربة المنهجية

لا تهدف هذه الدراسة النوعية إلى الحصول على كمية كبيرة من المعطيات كما هو الشأن بالنسبة للدراسات الكمية، بل تسعى إلى الوصول إلى بيانات ومعطيات جوهرية تتميز بالمصداقية والجودة، بهدف

إنتاج وتطوير المفاهيم التي تساعدنا على فهم ظواهر اجتماعية في سياقاتها الطبيعية، من خلال الأخذ بعين الاعتبار تجارب ووجهات نظر جميع المشاركين والمعنيين بالدراسة

واعتمدت هذه الدراسة حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في دولة الكويت ومملكة البحرين ثلاث مراحل

أ - مرحلة جمع المعلومات والمعطيات: وهي مرحلة ذات أهمية كبيرة ذلك أن موضوعية الدراسة هي رهينة الإعتماد على مصادر ذات مصداقية وعلى معطيات وبيانات ذات جودة. وتعتمد هذه المرحلة على تقنية البحث عن المصادر وانتقاء المعلومات والاتصال بالخبرات وذوي الاختصاص ممن سبق أن اهتموا بمواضيع أو أنجزوا دراسات مشابهة. كما تعتمد هذه المرحلة على ما قام به المستجيبون من عمل ميداني وما توفر لهم من بيانات وآراء، باعتماد الإتصال المباشر وإنجاز الاستبيان المعد للغرض ونتائج المجموعات المركزة والمقابلات المختلفة.

ب - مرحلة معالجة المعطيات والآراء ونتائج العمل الميداني المجمععة والربط بينها، بغرض إنتاج التحليل الأكثر دقة والأشد صلة بالموضوع، بمشاركة النقابات والجمعيات وأصحاب المصلحة، حيث تم لهذا الغرض تدريب عشرة أشخاص من ذوي الإعاقة من البحرين من الجنسين ومثلهم من الكويت على أدوات البحث وإشراكهم في كل مراحل البحث

ج - صياغة الدراسة ووضع الاستنتاجات والتوصيات النهائية وتشكيل لجنة توجيهية وطنية في كل بلد للمتابعة.

6.2 الأدوات المنهجية

تم اعتماد مقاربة تشاركية مع أصحاب المصلحة، وخاصة منهم الوزارات المعنية والنقابات والمنظمات المهنية والجمعيات الممثلة لذوي الإعاقة، وذلك في كافة مراحل انجاز الدراسة من خلال

أ. إحداث لجنة قيادية (أو توجيهية) في كلا البلدين بعد تحديد صلاحياتها.

ب. تنظيم لقاءات دورية لعرض منهجية وأهداف البحث، وتقديم النتائج الوقتيّة والنهائية.

ج. تنظيم المجموعات المركزة لفائدة أشخاص من ذوي الإعاقة من المندمجين ومن غير المندمجين في سوق العمل، وأيضاً من الناشطين في القطاع غير النظامي في كل من الكويت والبحرين، بواقع مجموعتين مركزتين في الكويت ومجموعة واحدة في البحرين.

د. تدريب عشرة أشخاص من ذوي الإعاقة من البحرين ومثلهم من الكويت على آليات البحث، من مشاركة في وضع الاستبيانات وإنجازها واستقرائها، وتسيير المجموعات المركزة وذلك بهدف ضمان أن تكون هذه الدراسة مثلاً للإدماج، ومفتوحة لأوسع ما يمكن من المشاركة لأصحاب المصلحة في إنجازها، ثم بعد ذلك في تبنيها ومتابعة تنفيذ مخرجاتها.

هـ. إشراك الإعلاميين في ذلك، وهو ما سيمكن من التبنّي الواسع لتوصيات الدراسة وإستراتيجية المناصرة المنبثقة عنها.

الجزء الثاني

المرجعيات والتشريعات الدولية والوطنية حول حقوق ذوي الإعاقة في العمل

1. المرجعية الدولية

بعد الحرب العالمية الثانية وتأسيس منظمة الأمم المتحدة التي أصدرت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948^[6]، انطلقت الجهود الدولية من أجل أن يكون هناك اعتراف دولي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من حقوق الإنسان. وقبل ظهور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2006، أثمرت هذه الجهود بعض النصوص التي عكست هذا الاهتمام، كإصدار «الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً» الصادر عن الجمعية العامة في 20 ديسمبر 1971^[7] و«إعلان حقوق المعوقين» الصادر هو أيضاً عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 9 ديسمبر 1975^[8]. ولكن رغم أهمية هذه النتائج، إلا أنها لم تجب على كل الإشكالات التي تطرحها مسألة الإعاقة، ولم تلبي احتياجات وتطلعات ذوي الإعاقة. ولذلك تواصلت الجهود الهادفة إلى ضرورة وضع اتفاقية شاملة تعنى بذوي الإعاقة من منظور حقوق الإنسان، وملزمة لكل الدول الموقعة عليها. وبالفعل فبعد جهود استمرت لأكثر من نصف قرن، توجت هذه الجهود بصدور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2006 والتي أفردت مادة بأكملها للحق في العمل

1.1 حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في التشريعات الدولية العامة

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1948 أم التشريعات الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان، ولذلك ظل هذا الإعلان بمثابة النص المرجعي كلما وقع تناول هذه الحقوق في أبعادها المختلفة. ويشمل هذا الإعلان ثلاثين مادة نصت على مجموعة من الحقوق المدنية والسياسية، كما خصصت ست مواد للنص على جملة من حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وفي مادته الثالثة والعشرين تناول الإعلان الحق في العمل وحق العامل في اختيار عمله دون إكراه، مع توفير شروط عمل عادلة وأجر متساوٍ عن العمل الواحد. كما نص الإعلان أيضاً على حق العمال في إنشاء النقابات والانضمام إليها لضمان حقوقهم. وجاءت المادة الرابعة والعشرون لتؤكد على تحديد ساعات العمل وعلى الحق في الراحة وفي الإجازة مدفوعة الأجر.

ويعتبر نص الفقرة الأولى من المادة الخامسة والعشرين الأقرب لتضمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أشارت هذه الفقرة إلى وضعيات يمكن إدراجها ضمنها. فقد نصت على حق كل شخص في ما يؤمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه. يصبح من المنطقي بمقتضى هذه الفقرة إدراج ذوي الإعاقة ضمن من يشملهم هذا الحق اعتباراً لافتقاد الكثير منهم لأسباب العيش خارج إرادتهم.

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [6]

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons> [7]

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b073.html> [8]

ورغم رمزية وقيمة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وما نصت عليه المادتان الأولى والثانية بأن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الحقوق والكرامة، وبالرغم من محتوى الفقرة الأولى من المادة الخامسة والعشرين والذي يتسع ليشمل ضمناً ذوي الإعاقة، إلا أنه لم تنص أية مادة من مواد هذا الإعلان صراحة على حقوق الإنسان ذي الإعاقة. غير أنه بالإمكان استنتاج شموله ضمناً للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال روح النص ومقاصده، ومن خلال نص الإعلان على أن لكل إنسان الحق في التمتع بكافة الحريات والحقوق الواردة به دون أي تمييز. كما يتجلى ذلك أيضاً في التأكيد على حقه في أن يكون له مصدراً يؤمن به عيشه في الظروف الطارئة الخارجة عن إرادته، والتي تفقده أسباب تأمينه بنفسه.

ثانياً: العهدان الدوليان:

أ. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية [9]:

اعتمد هذا العهد من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 1966، ويهدف إلى حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للإنسان، بما فيها التحرر من التمييز وتحقيق المساواة بين المرأة والرجل والحق في العمل وحرية اختياره وظروف عمل عادلة والضمان الاجتماعي والصحة، علاوة على الحق في تكوين النقابات والإضراب وفي مستوى عيش لائق

ولقد أفردت المادة السادسة من هذا العهد مساحة أوسع للحق في العمل، إذ لم تكتف بما هو موجود في المادة الثالثة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بل أضافت إليه الإقرار بحق كل إنسان في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره، فضلاً عن إلزام الدول باتخاذ تدابير مناسبة لحماية هذا الحق والوفاء بهذا الالتزام، وذلك من خلال اعتماد ميزانيات ووضع السياسات واتخاذ الإجراءات التشريعية والإدارية وتوفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين، من أجل ممارسة هذا الحق على أرض الواقع

وفي نفس هذا السياق، تناولت المادة السابعة من هذا العهد العالمي، ضرورة توفير شروط عمل عادلة وحد أدنى من أجر منصف ومتساو للعمل المتساوي ودون تمييز، يوفر العيش الكريم للعامل وأسرته ويضمن له الصحة والسلامة وفرص الراحة والترفيه. ومن إضافات هذه المادة، مقارنة بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مطالباتها للدول بإصدار التشريعات الكافلة لتحقيق هذه الشروط دون التذرع بنقص الموارد، باعتبار أن تنفيذ هذه الحقوق لا يحتاج إلى موارد إضافية لأنها شروط مرتبطة بفرص العمل المتاحة فعلياً

وعلاوة على تأكيد المادة الثامنة من هذا العهد الدولي على ما ورد في المادة الرابعة من الإعلان العالمي حول حق كل شخص بالإشتراك مع آخرين في تكوين النقابات والانضمام لها حسب اختياره، فإنها أضافت إليها ميزة عدم إخضاع هذا الحق لأية شروط أو قيود. وحتى مع ذكر هذه المادة لشروط يحددها القانون الوطني، كحماية الأمن القومي أو النظام العام أو حقوق الغير، فإنه أخضعها لشرط أن تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي. ولكن الإضافة الأهم لهذه المادة، تتمثل في انفرادها دون غيرها من النصوص التشريعية الدولية الأخرى بالنص صراحة على الحق في الإضراب بشرط ممارسته وفق القانون.

وهكذا يتبين بوضوح، أن هذا العهد بالرغم من أهميته في منظومة الحقوق العالمية للإنسان، وإضافاته بتوسيع هذه الحقوق إلى أبعاد اقتصادية واجتماعية وثقافية، إلا أنه وكما هو الشأن بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لم يتضمن إشارات صريحة لحقوق ذوي الإعاقة عموماً، ولحقهم في العمل بالتخصيص

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

ب. العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية^[10]:

صدر هذا الإعلان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 1966 ويشكل في تكامله مع الإعلان العالمي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، العمود الفقري للتشريع الدولي الخاص بحقوق الإنسان. ويهدف هذا العهد الدولي إلى ضمان حماية الحقوق المدنية والسياسية للإنسان، ومنها حق الشعوب في تقرير مصيرها والحق في الحياة والتحرر من التمييز وتحقيق المساواة بين الجنسين، والحق في الحرية والأمن الشخصي، والحق في الخصوصية، إضافة إلى حرية التعبير وحرية الدين والمعتقد والحرية النقابية والحق في المشاركة في الشؤون العامة وكذلك حقوق الأقليات

وجاءت الفقرة الثالثة من المادة الخامسة والعشرين من هذا العهد بنفس مضمون ما أورده المادة الواحدة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بشأن حق كل فرد بأن تتاح له دون تمييز وعلى قدم المساواة فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده. كما أعاد البند الثالث من المادة الثامنة ما تضمنته المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشأن عدم إكراه أحد على العمل الإلزامي أو السخرة

وأكدت المادة الثانية والعشرون منه، نفس مضمون ما ورد في الفقرة الرابعة من المادة الثالثة والعشرين من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بشأن الحق في تكوين الجمعيات وإنشاء النقابات والانضمام إليها، وعدم قيام الدول الأطراف في الاتفاقية 87 لمنظمة العمل الدولية^[11] باتخاذ تدابير تشريعية، أو تطبيق قانون من شأنه الإخلال بالضمانات الواردة في تلك الاتفاقية. ومن المهم أيضاً الإشارة إلى ما أكدت عليه المادة السادسة والعشرون من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية، من أن الناس جميعاً متساوون أمام القانون الذي يتوجب عليه توفير حمايته للجميع دون أي تمييز ولأي سبب. هذه المادة تؤكد أن الدول مدعوة وجوباً لتوفير الحماية لجميع مواطنيها بالقانون ودون أي تمييز لأي سبب من الأسباب، وهو ما يعني منطقياً وجوب سن القوانين لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبار أن حالة الإعاقة هي أحد أسس التمييز الذي يتعرض له ذوو الإعاقة، والذي يحول دون مساواتهم مع بقية المواطنين ويعيق بالتالي نفاذهم لسوق العمل.

ثالثاً: العهد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة:^[12]

لم تبق المنطقة العربية بمنأى عن الحراك الدولي من أجل الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. هذا الحراك الذي تكثف منذ النصف الثاني من القرن الماضي. فلقد كان للمبادرات الدولية المختلفة صداها في ظهور التشريعات الوطنية في المنطقة العربية في مجال الإعاقة، وذلك حين بادرت بعض الدول منذ تسعينيات القرن الماضي في إصدار أحكام وقوانين خاصة بهذه الفئة من مواطنيها. وعلى الرغم من إيجابية هذا التوجه، إلا أن هذه التشريعات لم تكن متطابقة تماماً مع روح الصكوك الدولية والمبادئ الحقوقية التي تأسست عليها وبخاصة القواعد المعيارية بشأن المساواة وتكافؤ الفرص، والبعد الحقوقي في التعامل مع

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> [10]

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/freedom-association-and-protection-right-organize-convention#:~:text=%D9%81%D9%8A%20%D9%87%D8%B0%D9%87%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A9%D8%8C%20%D9%8A%D8%B1%D8%A7%D8%AF%20%D8%A8%D9%83%D9%84%D9%85%D8%A9,%D8%A3%D9%88%20%D8%A3%D8%B5%D8%AD%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%81%D8%A7%D8%B9%20%D8%B9%D9%86%D9%87%D8%A7.&text=%D9%8A%D8%AA%D8%B9%D9%87%D8%AF%20%D9%83%D9%84%20%D8%B9%D8%B6%D9%88%20%D9%85%D9%86%20%D8%A3%D8%B9%D8%B6%D8%A7%D8%A1,%D8%AD%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%B8%D9%8A%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%A7%D8%A8%D9%8A%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AD%D8%B1%D9%8A%D8%A9> [11]

https://ie.kau.edu.sa/Files/372/Researches/821_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%AF%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B1%D8%A8%D9%8A%20%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%82%D9%8A%D9%86.pdf [12]

مسألة الإعاقة. فلقد ظلت النصوص التشريعية التي صدرت مُتبنيّة عموماً مسلكاً تكافلياً ورعائياً، يفتقر إلى أبعاد حقوق الإنسان وإلى مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص

وإزاء تسارع نسق الحراك الدولي بخصوص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتنامي مطالبة الجمعيات والمؤسسات المدنية بضرورة مواكبة وطنية وإقليمية لهذا المسار، تم خلال القمة العربية التي انعقدت في تونس في ماي/مايو 2004 إطلاق « العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة »، وهي التسمية التي كانت تطلق على الأشخاص ذوي الإعاقة قبل توحيد المصطلح إثر صدور اتفاقية الأمم المتحدة سنة 2006. وجاء من بين الأهداف الواردة في هذا العقد، مطالبة الدول الأعضاء في الجامعة العربية تعزيز الدمج الشامل « لذوي الاحتياجات الخاصة » في المدارس الرسمية وفي سوق العمل وفي غيرها من المجالات الأخرى في المجتمع من خلال مجموعة من التدابير، مع مراعاة للأوضاع الخاصة بالنساء والأطفال من ذوي الإعاقة. وفي مجال التوظيف والتدريب أوصى هذا العقد العربي الدول الأعضاء بإنشاء مؤسسات لتدريب الأشخاص « ذوي الاحتياجات الخاصة » تراعي التكنولوجيات الحديثة ومستلزمات سوق العمل. كما أوصى بتوفير الدعم المادي لتشجيعهم على تأسيس مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم، ومساعدتها في مجال البيع والترويج. وأوصى هذا العقد كذلك، بأن يقوم القطاع الخاص بوضع البرامج الكفيلة بتدريبهم، بما يمكنهم من الارتقاء في مهنتهم. وقد أطلقت الجامعة العربية في يناير 2023 مبادرة العقد العربي الثاني للأشخاص ذوي الإعاقة لتغطية الفترة القادمة 2023-2030.

غير أنه وبغض النظر عما يرمز إليه هذا العقد، من رغبة إيجابية لدول المنطقة العربية في مجاراة ما يشهده العالم من تطور في مجال تناوله لمسألة الإعاقة والحقوق المستحقة لذوي الإعاقة، فإن هذا العقد جاء على شكل توصيات غير ملزمة وخالياً من المفاهيم والمبادئ العامة التي تتأسس على قاعدتها العقود والاتفاقيات بين الدول، والتي توضح توجهاتها وأهدافها. كما خلت ديباجته من التأكيد على مفاهيم أساسية، كمرجعية حقوق الإنسان في تناول قضايا الإعاقة، والحق في المشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في كل ما يتعلق بشؤونهم. ولم تتضمن الديباجة كذلك تشخيصاً لواقع الإعاقة في البلاد العربية، المدعم بمعطيات وإحصائيات دقيقة حولها وحول أسبابها وأنواعها وأماكن انتشارها حسب كل بلد. ولذلك جاءت العديد من الأهداف الواردة في هذا العقد ضبابية وغير محددة وغير قابلة للقياس. حيث أن التشخيص الموضوعي والدقيق، شرط لا بديل عنه لتحديد أهداف دقيقة وواضحة، وهو ضروري عند وضع السياسات والبرامج والأنشطة لتحقيق أقصى درجات النجاعة. كما أنه شرط لا بديل عنه أيضاً في استشراف المستقبل وتحديد الاحتياجات للمراحل القادمة، وهو ما افتُقد في هذا العقد العربي. وقد تكون الجامعة العربية أدركت هذه الثغرات بما دفع أمينها العام لإطلاق دعوته في يناير 2023 من أجل عقد عربي ثانٍ للأشخاص ذوي الإعاقة، لتلافي هذه النقائص، وليكون مواكباً للتطورات الدولية الحاصلة في هذا المسار، ومنسجماً مع المعايير الدولية في مجال الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

1.2 حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتفاقيات العمل الدولية:

أولاً: الصكوك ذات الصبغة العامة :

تعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية حول التأهيل المهني والعمالة للأشخاص المعوقين (رقم 159)^[13]، وتوصية التأهيل المهني والتوظيف للمعاقين الملحق بها (رقم 168)^[14] الوثيقتين المرجعيتين الأساسيتين لمنظمة العمل الدولية بشأن قضية الإعاقة في عالم العمل. لكن المنظمة سبق أن تناولت هذه المسألة في نصوص أخرى، أشارت فيها صراحة أو ضمناً إلى إشكالية الإعاقة، كاتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة

file:///C:/Users/sarah/Downloads/wcms_c159_ar%20(1).pdf [13]

http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R168.pdf [14]

(رقم 111)^[15] والتوصية المكملة لها^[16] والتي تحمل نفس الرقم، وكذلك اتفاقية تنمية الموارد البشرية (رقم 142)^[17] والتوصية المكملة لها رقم 159^[18]. وبالإضافة إلى ذلك، تضمنت صكوك أخرى لمنظمة العمل الدولية إشارات هامة لحقوق ذوي الإعاقة، مثل اتفاقية إدارات التوظيف (رقم 88)^[19] واتفاقية الضمان الاجتماعي - المعايير الدنيا - (رقم 102)^[20] واتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة (رقم 168)^[21]، وتوصية إدارة العمل (رقم 158)^[22] وكذلك التوصية (رقم 169) الخاصة بالأحكام التكميلية لسياسة العمالة

[23]

وقبل صدور الاتفاقية (رقم 159) كان الاتجاه الأساسي لمنظمة العمل الدولية يتمثل في ضمان حصول العمال الذين اكتسبوا الإعاقة في حادث عمل أو جراء الحرب، على تعويض مالي مناسب للإعاقة التي نالته. كما عملت المنظمة على ضمان حق العامل في التعويض، بتحميل صاحب العمل مسؤولية ظروف العمل غير الآمنة المؤدية لحوادث العمل والمتسببة في الإعاقة، اعتباراً لأن التعويض المناسب هو عنصر أساسي من عناصر العدالة الاجتماعية. وعموماً كان لمنظمة العمل الدولية السبق في تغيير منطلق التعامل مع الإعاقة من كونها حالة صحية أو تكافلية فحسب، إلى الانتقال بها إلى مرحلة الاعتراف ببعدها الحقوقي، وإقرار المجتمع الدولي ومنظمات أرباب العمل والنقابات العمالية، بحق ذوي الإعاقة في المعاملة المتساوية والفرص في التدريب والتوظيف كسائر البشر

ثانياً: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاتفاقية رقم 159 والتوصية 168 لمنظمة العمل الدولية^[24]:

تم وضع الاتفاقية (رقم 159) حول التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) سنة 1983، وتتضمن تسعة عشر مادة. وتطلب هذه الاتفاقية من الدول المصادقة عليها أن تضع بما يتفق مع الظروف والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني واستخدام « المعوقين »، مع تنفيذها واستعراضها بصورة دورية. وتؤكد المادتان الأولى والثانية على مبدأ المشاركة الكاملة لذوي الإعاقة من خلال تمكينهم بواسطة التأهيل المهني من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم تعزيز إدماجهم أو إعادة إدماجهم في المجتمع

ومن أجل تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، وضعت معايير العمل الدولية ذات الصلة بالاتفاقية (رقم 159) ثلاثة أنواع من الإجراءات لتحقيق هذا التكافؤ

أ - تمكين الشخص ذي الإعاقة من بلوغ مستوى من القدرة والكفاءة للاستفادة من فرص العمل المتاحة، وتوفير الوسائل التقنية والتأهيل المهني الضروري، والمساعدات المطلوبة التي تمكنه من مواكبة متطلبات الوظيفة، ومن الكفاءة التي تؤهله للاحتفاظ بها.

[15] <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/discrimination-employment-and-occupation-convention-1958-no-111>

[16] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R111.pdf>

[17] file:///C:/Users/sarah/Downloads/wcms_c142_ar.pdf

[18] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R150.pdf>

[19] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c088.pdf>

[20] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c102.pdf>

[21] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c168.pdf>

[22] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R158.pdf>

[23] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R169.pdf>

[24] <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R168.pdf>

ب - ضبط وتهيئة بيئة العمل المراعية للاحتياجات الخاصة للعمال ذوي الإعاقة، وتكييف موقع العمل والوظيفة والآلة أو الأداة مع هذه الاحتياجات، مع القيام بالإجراءات القانونية والترويجية التي من شأنها التغلب على المواقف التمييزية والسلبية المتسببة في الإقصاء.

وتؤكد اتفاقية منظمة العمل الدولية على أن التدابير الخاصة وأنظمة الدعم التي تضعها الدول في سياساتها الموجهة لتحقيق تكافؤ فعال لفرص العمل، تبررها ضرورة التعويض عن العيوب الحقيقية أو المفترضة للإعاقة، وبالتالي لا يجوز اعتبارها تمييزاً ضد العمال الآخرين، حيث جاء في المادة الرابعة من هذه الاتفاقية: " لا يجوز اعتبار التدابير الإيجابية الخاصة الهادفة إلى تكافؤ الفرص الفعال بين العمال المعوقين وغيرهم من العمال على أنها تمييز ضد العمال الآخرين". وهذا يعني أن التدابير والشروط الخاصة بالمساواة والتكافؤ لا يجب أن تقتصر على الاعتراف الرسمي بها، أو الاكتفاء بتضمينها في نصوص قانونية، بل يجب أن تكون معاملة حقيقية على أرض الواقع، حتى يؤدي الوضع الناتج عنها إلى وجود الشخص ذي الإعاقة في وضع «عادل».

ج - ضمان فرص عمل حقيقية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال سياسات وتشريعات تدفع باتجاه تحسين الدخل بواسطة العمل الإيجابي المُؤجّر، عوضاً عن إجراءات تدعم الدخل السلبي، كالاكتفاء بتقديم المساعدات المباشرة، أو تقديمها لإغراء أصحاب العمل من أجل توظيف العمال ذوي الإعاقة، أو الاحتفاظ بهم في العمل. بالمقابل يمكن بغرض توفير فرص عمل حقيقية تُوفّر دخلاً إيجابياً، تحديد نسبة مئوية من الوظائف المحدثة لفائدتهم، أو فرض غرامات على المخالفين لأحكام القانون، أو تقديم خدمات من إدارات العمل الرسمية والمؤسسات الحكومية المختصة لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل العثور على عمل والارتقاء والتقدم فيه طيلة حياتهم المهنية.

ويجدر التنويه إلى أن دولة الكويت صادقت على الاتفاقية 159 لمنظمة العمل الدولية في 26 يونيو 1998، في حين صادقت عليها مملكة البحرين في 02 فبراير 1999.

في شهر يونيو 1983 انبثقت عن مؤتمر العمل الدولي التوصية (رقم 168) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون). وقد تضمنت تسعة أبواب ركزت خلالها على ما يجب اتخاذه من إجراءات، لتيسير اندماج ذوي الإعاقة وتأهيلهم في سوق العمل.

وأكدت هذه التوصية المرفقة بالاتفاقية (رقم 159) على ضرورة أن يتمتع العمال « المعوقين » بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث الحصول على عمل والاحتفاظ به والارتقاء فيه، على أن يكون هذا العمل من اختيارهم ومتوافقاً مع لياقتهم الفردية. كما أوصت باحترام مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين العمال المعوقين من الجنسين، وذلك عند تقديم التأهيل المهني والمساعدة في التوظيف.

وطالبت التوصية الحكومات باتخاذ تدابير ملائمة لخلق فرص عمل في سوق العمل المفتوح للجميع، بما في ذلك تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على توفير التدريب والعمل للمعوقين، وكذلك إجراء تكيفات معقولة لأماكن العمل وتصميمها وأدواتها وأجهزتها وتنظيمها لتوفير ظروف عمل وتدريب ملائمة. كما طالبت من الحكومات تقديم الدعم المناسب للتدريب المهني والتوجيه المهني والعمل المحمي وخدمات تشغيل «المعوقين» التي تديرها هيئات غير حكومية. كما أوصت بتشجيع « المعوقين » على إنشاء وتطوير تعاونيات وصناعات صغيرة وورش إنتاجية يقيمونها لصالحهم، وتقديم الدعم الحكومي الضروري لذلك

ومن بين التدابير الأخرى الهامة الواردة بهذه التوصية، مطالبة الحكومات بإعفاء مواد ومعدات التدريب المحددة التي تحتاج إليها مراكز التأهيل والورش، وأصحاب الأعمال و« الأشخاص المعوقون»، والأجهزة المعاونة لمساعدة « المعوقين » على ضمان عمل والاحتفاظ به، من عبء الضرائب الداخلية أو غيره من

الأعباء من كل نوع، عند الاستيراد أو بعده. كما وردت في التوصية عديد من البنود الأخرى المطالبة بإشراك المجتمع المحلي والمنظمات الممثلة لذوي الإعاقة ومنظمات أصحاب العمل في تنمية التأهيل والتدريب المهني

ولذلك يجدر القول بأن الاتفاقية (رقم 159) والتوصية (رقم 168) طورتا نوعياً من معايير العمل الدولية فيما يتعلق بتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة نساء ورجالاً، بما انطوت عليه من تدابير للحيلولة دون الانتقال غير الضروري وغير المبرر إلى حياة تعتمد على دعم الدخل السلبي، وتوجيه هذا الدعم وكل الإمكانيات بدلاً عن ذلك، للانتقال إلى الحياة النشيطة وإلى العيش الكريم من خلال الدخل الإيجابي وتحقيق المزاجية بين الإعاقة والعمل

1.3: اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة [25]

أولاً: المسار التأسيسي للاتفاقية:

كما سبق ذكره بهذه الدراسة عند تناول الصكوك الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، فإن قضية المساواة بين البشر واحترام حقوق الناس جميعاً دون تمييز، كانت إحدى المبادئ الأساسية التي بنيت عليها المنظمة، والتي نصت عليها الفقرة الثالثة من المادة الأولى من ميثاق التأسيس سنة 1945. وقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^[26] ذلك، وخاصة في المادتين الأولى والثانية. كما نصت المادة الخامسة والعشرون كما تبين آنفاً إلى حق الأشخاص الذين يفقدون أسباب العيش في ما يؤمن لهم ذلك، في إشارة ضمنية إلى شمول هذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة

ثم وبنسق تصاعدي، توالى المبادرات الهادفة إلى اعتراف دولي بحقوق ذوي الإعاقة، وتضمن ذلك في صكوك دولية ملزمة لكل الدول الأعضاء بالأمم المتحدة

ففي سنة 1950 وضع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة برامج لإعادة تأهيل ذوي الإعاقة الجسدية وبرامج للوقاية من العمى وعلاجه، وذلك بناء على تقريرين بشأن التأهيل الاجتماعي لهذين النوعين من الإعاقة تقدمت بهما اللجنة الاجتماعية التابعة للمجلس. وفي نفس السنة، نظمت الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة مؤتمراً في جنيف، ناقشت فيه قضايا الإعاقة والتأهيل، وتم خلاله التركيز على تعزيز الوقاية وإعادة التأهيل لذوي الإعاقة الجسدية والبصرية.

وفي سنة 1971 اعتمدت الأمم المتحدة إعلاناً خاصاً « بحقوق المتخلفين عقلياً » تحت رقم 2856^[27] ولكنه بقي حبيس المقاربة الطبية التقليدية لمسألة الإعاقة حيث استمر اعتبار ذوي الإعاقة كأشخاص يعانون من مشاكل صحية يحتاجون تبعاً لذلك لنظام للضمان الاجتماعي ولمؤسسات منفصلة توفر خدمات خاصة لهم. ولكن هذا الإعلان سجل بالرغم من ذلك اختراقاً حقوقياً هاماً، عندما نصّ في فقرته الأولى على ضرورة أن « يتمتع الشخص المتخلف عقلياً بنفس الحقوق التي يتمتع بها سائر الناس ». وهو ما يمكن اعتباره بادرة للتعامل مع ذوي الإعاقة كأصحاب حق وليس كطالبي رعاية وخدمات طبية أو تكافلية فحسب. نفس هذه المبادئ والتوجهات تضمنها أيضاً « إعلان حقوق المعوقين » الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر 1975 تحت رقم 3447^[28] والقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص، لكن هذه النصوص رغم أهميتها إلا أنها لم تفي بحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتطلعاتهم

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities> [25]

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights> [26]

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons> [27]

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b073.html> [28]

وفي سنة 1982 اعتمدت الأمم المتحدة « برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين »، بهدف تعزيز التدابير الفعالة للوقاية من « العجز » وإعادة التأهيل. ومن أبرز ما ورد في هذا البرنامج تأكيد على هدفين هامين يتمثلان في المشاركة الكاملة لذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والتنمية وكذلك المساواة

واحتضنت العاصمة السويدية ستوكهولم في أبريل 1987 الاجتماع العالمي للخبراء في مجال الإعاقة، لاستعراض تنفيذ برنامج العمل العالمي للأمم المتحدة. وقد أوصى في نهاية أعماله بأن تعقد الجمعية العامة للأمم المتحدة مؤتمراً خاصاً بحقوق المعوقين، من أجل صياغة اتفاقية تعرض على الدول للمصادقة عليها وذلك قبل نهاية 1992. غير أن هذه الدعوة لم تحظ بتأييد كاف لعدم استعداد العديد من الدول آنذاك للمصادقة على صك ملزم

وفي سنة 1997 أجرت منظمة الأمم المتحدة دراسة مقارنة شاملة عن السياسات والبرامج المطبقة في العالم بشأن الإعاقة. وقد أبرزت هذه الدراسة الحاجة الملحة إلى توسيع مجال حقوق الإنسان، ليشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما يعتبر تحولاً نوعياً في المقاربة الأممية لقضية الإعاقة، بانتقال معالجتها من المجال الطبي والرعايائي والتكافلي إلى المجال الحقوقي، حيث أن هذه الحقوق ستصبح بذلك جزءاً لا يتجزأ من الحقوق العالمية للإنسان. وتأكيداً لهذه النقلة النوعية في المقاربة الدولية لمسألة الإعاقة، اتخذت لجنة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة سنة 2000، قراراً جريئاً يقضي بإدراج حقوق ذوي الإعاقة ضمن آليات الرصد والمساءلة المعتمدة في مراقبة مدى التزامات الدول بحقوق الإنسان، بما يعني إضفاء الطابع الإلزامي في تعامل الدول مع حقوق ذوي الإعاقة.

وأمام الاهتمام المتزايد بحقوق ذوي الإعاقة وبضرورة وضع صك دولي ملزم لحمايتهم وتطويرها، قامت دولة المكسيك بإثارة مسألة وضع اتفاقية دولية في الغرض. وتكريساً لهذه الرغبة التي وجدت تأييداً كبيراً، ابتعثت الجمعية العامة للأمم المتحدة لجنة لهذا الغرض أطلقت عليها اسم « اللجنة المخصصة المعنية بوضع اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة لحماية وتعزيز حقوق المعوقين وكرامتهم ». وبمجرد تشكيلها دعت هذه اللجنة جميع أصحاب المصلحة من حكومات ومنظمات دولية وهيئات إقليمية ومجتمع مدني وبخاصة منظمات ذوي الإعاقة والخبراء في المجال، لتقديم مقترحاتهم وإسهاماتهم حول محتوى هذه الاتفاقية. وما بين يوليو وأغسطس 2002 عقدت اللجنة اجتماعها الأول، لتتلقى اجتماعات أخرى على مدى أكثر من ثلاث سنوات، تخللتها نقاشات وتبادل واسع للآراء والتجارب حول جميع الإشكالات الخاصة بالإعاقة، لتقديم اللجنة إثر ذلك تقريرها النهائي للجمعية العامة في ديسمبر 2006. وفي الثالث عشر من ديسمبر من نفس السنة، تبنت الجمعية العامة بالتوافق «الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة» والبروتوكول الملحق بها. وقد حصلت الاتفاقية على توقيع واحد وثمانين دولة خلال اليوم الأول لافتتاح باب التوقيع

ثانياً: المنطلقات والمفهوم:

انطلاقاً من عنوان الاتفاقية تتضح الرؤية والمنطلقات التي تأسست عليها هذه الاتفاقية. فلقد تم الاستغناء عن مصطلح «المعوق أو المعوقين» واستبدالها بعبارة «الأشخاص ذوي الإعاقة». وفي ذلك دلالات ومعاني تؤشر للمقاربة الجديدة لهذه الاتفاقية في تناول مفهوم الإعاقة. فلقد استعملت الصكوك الدولية السابقة مصطلح المعوق، وهو ما من شأنه أن يحيلنا إلى الاعتقاد بأن أصل المشكل هو الإعاقة في حد ذاتها، مع ما يمكن أن يقود إليه هذا الاعتقاد من أفكار وتصرفات سلبية. وباستعمال هذه الاتفاقية عبارة « ذوي الإعاقة » فإن ذلك يعني أننا أمام أشخاص مثل سائر الناس ولكنه يعيش مع وضع مختلف خارج إرادتهم، وهو وضع الإعاقة. وهذه الإعاقة لا تتمثل في القصور الذي يحملونه سواء في الحركة أو في السمع أو النظر أو غير ذلك، بل هي نتيجة لمجمل المعوقات والحواجز والبيئات المحيطة التي أنتجت وضعاً يحول دون حصول هؤلاء الأشخاص على حقوقهم كاملة. كما تكمن أيضاً في مجمل المواقف التي تعيق اندماجهم في محيطهم ومشاركتهم مشاركة كاملة ومتساوية مع بقية أعضاء المجتمع. ولذلك عرّفت الاتفاقية الدولية لسنة 2006 الإعاقة بما ورد في الفقرة «هـ» من ديباجتها بأنها « تحدث بسبب التفاعل

بين الأشخاص المصابين بعاهة والحوافز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة وفعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين.» مع العلم أن الترجمة العربية لنص الفقرة «ه» استخدمت مصطلح العاهة لترجمة المصطلح الوارد في النص الأصلي وهو (Impairment) أي القصور

هذه المقاربة الجديدة للتعريف بالإعاقة، والتي تعدت المفهوم الطبي أو الاجتماعي في مفهومه التكافلي الضيق، جعلت من مسألة الإعاقة قضية حقوق إنسان بامتياز، تستمد أبعادها المختلفة من ميثاق الأمم المتحدة، ومن المرجعيات الحقوقية الدولية في المجال، بما يستوجب من الدول سنّ القوانين واتخاذ التدابير لحمايتها وتعزيزها والالتزام بتنفيذها. وهو ما ذهبت إليه ديباجة الاتفاقية في الفقرتين «أ» و«ب» وكذلك الفقرة «ج» التي أكدت من جديد « الطابع العالمي لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وعدم قابليتها للتجزئة وترباطها وتعاضدها وضرورة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحقوق بشكل كامل ودون تمييز»

ومن الخصائص الأساسية لهذه الاتفاقية أيضاً، ما أضافته الفقرة «ه» من الديباجة حول نسبية مفهوم الإعاقة واعتباره مفهوماً قيد التطور طالما أن الإعاقة غير مرتبطة بوظائف الجسد بقدر ما هي مرتبطة بديناميكية المجتمعات، وتعاملها مع مجمل الموانع والمواقف والعراقيل التي تحول دون تحقيق المساواة، وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

ثالثاً: المحتوى العام:

احتوت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على خمسين مادة تضمنت جملة من المبادئ التي يمكن حصرها فيما يلي

- ◀ احترام الكرامة المتأصلة لذوي الإعاقة، واستقلاليتهم وضمان تمتعهم بجميع حقوق الإنسان والحريات السياسية.
- ◀ عدم التمييز وتحقيق المساواة بما في ذلك في مجال العمل.
- ◀ ضمان مشاركتهم وإشراكهم بصورة كاملة وفعالة في كل مظاهر الحياة في المجتمع، بما في ذلك الحياة السياسية والعامة على قدم المساواة مع الآخرين. وضرورة أن تهيئ الحكومات البيئة المناسبة التي يتسنى لهم فيها المشاركة الكاملة والفعالة دون تمييز.
- ◀ احترام الفوارق، وقبول ذوي الإعاقة كجزء من التنوع ومن الطبيعة البشرية.
- ◀ تكافؤ الفرص.
- ◀ المساواة بين الرجال والنساء.
- ◀ احترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة، واحترام حقهم في الاحتفاظ بهويتهم.
- ◀ العناية بالفئات الأكثر هشاشة من ذوي الإعاقة كالنساء والفتيات والأطفال.
- ◀ التشاور الوثيق مع منظمات المجتمع المدني وبخاصة تلك الممثلة لذوي الإعاقة، عند وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية لتنفيذ هذه الاتفاقية، وفي كل ما يتصل من مسائل تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة. كما تتعهد الدول بضمان مشاركة كاملة للمجتمع المدني في عمليات متابعة إنفاذ هذه الاتفاقية، وكذلك في صنع القرار بشأن المسائل الأخرى المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

رابعاً: الإلتزامات الواردة بالاتفاقية واجبة التطبيق فوراً وفقاً للقانون الدولي:

كما حددت الاتفاقية التزمات على الدول التعهد بها وتنفيذها. وتتمثل في إجراءات وتدابير لضمان إنفاذ هذه الحقوق وتعزيزها على كافة الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز من أي نوع. كما تتعهد الدول بإخضاع الإجراءات للرصد والمساءلة وفقاً للقانون الدولي. وتتمثل هذه الإلتزامات عموماً في

- ◀ اتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية، بما في ذلك إلغاء أو تعديل القوانين أو الأعراف والممارسات المتناقضة مع بنودها وبخاصة تلك المتصلة بالتمييز، مع مراعاة حماية وتعزيز حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة عند سن السياسات ووضع البرامج.
- ◀ اتخاذ كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة خاصة.
- ◀ تطوير المعدات والخدمات والسلع والمرافق المصممة تصميمًا عاماً، حتى تتواءم مع الاحتياجات المحددة للأشخاص ذوي الإعاقة، مع إجراء البحوث وتعزيزها في هذا المجال.
- ◀ إنجاز البحوث وتطويرها في مجال التكنولوجيات الجديدة لتوفير الوسائل والأجهزة الملائمة والمساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة، وبأسعار معقولة، وبخاصة في مجال النقل وتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

وفيما يخص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، نصت المادة الثانية من هذه الاتفاقية على ضرورة أن تتخذ كل دولة من الدول الأطراف التدابير اللازمة بأقصى ما يمكن إتاحتها من موارد، للتوصل تدريجياً - بما في ذلك من خلال التعاون الدولي- إلى إعمال هذه الحقوق إعمالاً تاماً دون الإخلال بالإلتزامات الواردة في الاتفاقية

ومع تأكيدها على ما ورد في الصكوك الدولية السالفة الذكر حول إلزام الدول بتحقيق المساواة بين جميع الأشخاص أمام القانون، دعت الاتفاقية في مادتها الخامسة الدول إلى اتخاذ ما يتناسب من تدابير وخطوات لتعزيز المساواة، وتوفير ترتيبات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة للقضاء على التمييز. بل وأكدت في نفس المادة أيضاً على أن التدابير المتخذة للتعبيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيقها لا يمكن اعتباره تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية. وفي هذا السياق، ومن أجل حماية حقوق أكثر الفئات تعرضاً للتمييز وعدم المساواة مثل النساء والفتيات والأطفال من ذوي الإعاقة، طالبت الاتفاقية الدول من خلال المادتين السادسة والسابعة باتخاذ التدابير والخطوات اللازمة لضمان تمتع هذه الفئات بحقوقهم تمتعاً كاملاً، بما في ذلك الحريات الأساسية والحق في التعبير وبما يتناسب مع إعاقة الشخص وسنّه

كما دعت الاتفاقية الدول إلى العمل على رفع الوعي الاجتماعي بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة ومكافحة القوالب النمطية وأشكال التحيز والممارسات الضارة بذوي الإعاقة. ودعت كذلك إلى اتخاذ ما يناسب لضمان وصولهم على قدم المساواة مع غيرهم إلى البيئة المادية المحيطة بهم، وإلى وسائل النقل والمعلومات والاتصالات، وجميع المرافق والخدمات الأخرى المتاحة للعموم أو المقدمة إليهم سواء بالحضر أو الريف

وتقر المادة الثانية عشر من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحق ذوي الإعاقة في الاعتراف بهم على قدم المساواة مع الآخرين أمام القانون، مع إلزام الدول بأن توفر لهم الدعم الضروري لضمان حقهم على أساس المساواة في ملكية أو وراثة الممتلكات وإدارة شؤونهم المالية ونفاذهم إلى المصارف وإلى كل أشكال الإئتمان المالي دون حرمان أو تعسف

ومن الحقوق الأخرى الواردة في الاتفاقية، ما أقرته المادة التاسعة عشر منها من حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في العيش في المجتمع، بخيارات مساوية لخيارات الآخرين. وتلزم الدول باتخاذ تدابير فعالة ومناسبة لتيسير تمتعهم الكامل بحقوقهم وإدماجهم ومشاركتهم بصورة كاملة في المجتمع. في حين وردت المادة رقم عشرين لتكفل لهم حرية التنقل بأكبر قدر ممكن من الاستقلالية، والمادة رقم واحد وعشرين لتضمن ممارستهم لحقوقهم في حرية التعبير والرأي. وألزمت المادة الثالثة والعشرون الدول الأعضاء باتخاذ تدابير فعالة ومناسبة للقضاء على التمييز ضدهم، في جميع المسائل ذات الصلة بالزواج والأسرة.

أما المادتان الرابعة والعشرون والخامسة والعشرون فقد أقرتا تبعاً بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والصحة. ففي مجال التعليم ألزمت هذه الاتفاقية الدول بإعمال هذا الحق دون تمييز، وعدم استبعادهم من التعليم العمومي، مع مراعاة احتياجاتهم الفردية بصورة معقولة، وتمكينهم من اكتساب مهارات في مجال التنمية الاجتماعية تيسر مشاركتهم الكاملة في التعليم بطريقة برايل، ولغة الإشارة، وأنواع الكتابة وطرق ووسائل الاتصال البديلة. أما في مجال الصحة، تلزم الاتفاقية الدول بالاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بأعلى مستويات الصحة دون تمييز على أساس الإعاقة، وتمكينهم من الخدمات الصحية التي تتناسب مع إعاقاتهم، مع حظر التمييز ضدهم في توفير التأمين الصحي والتأمين على الحياة والوقاية والرعاية الصحية

خامساً: العمل والقضايا المتصلة بالعمل في الاتفاقية:

كما سبق ذكره آنفاً، فإن الجهود الدولية في سبيل الاعتراف بحق ذوي الإعاقة في العمل وإعمال هذا الحق على أرض الواقع، انطلقت منذ نهاية الحرب العالمية الأولى واتخذت مساراً متطوراً أدى في نهاية المطاف إلى ولادة الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006. وتضمنت هذه الاتفاقية ثلاث مواد هامة ذات صلة بحقوقهم في العمل -تحديداً المادة 27 المتعلقة بالحق في العمل- أو بالحقوق المترتبة وذات الصلة المباشرة بالعمل وغير المنفصلة عنه، كالمادة 26 الخاصة بالتأهيل وإعادة التأهيل بما في ذلك في مجال العمل، والمادة 28 المتعلقة بمستوى العيش اللائق والحماية الاجتماعية.

ففيما يتعلق بالحق في العمل، نصت المادة 27 على وجوب اعتراف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتزام كل دولة بهدف تحقيق ذلك بما يلي:

- ◀ توفير شروط عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، تكون متوافقة مع ظروف وإعاقاتهم وطبيعتها، في عمل يختارونه أو يقبلونه بكل حرية يوفر لهم أسباب الرزق. وتلزم الاتفاقية الدول الأطراف بإنفاذ هذا الحق في العمل وتعزيزه دون تمييز، على أن يشمل كذلك أولئك الذين يصابون بإعاقة خلال عملهم.
- ◀ حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص كل أشكال العمالة، بما فيها شرط التوظيف والتعيين والعمل والترقيات والظروف الصحية والأمنية في العمل.
- ◀ حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم.
- ◀ تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين، تماماً كتمكينهم من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب المهني.
- ◀ تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً على تقديم المساعدة لهم من أجل الحصول على عمل والاستمرار به والعودة إليه. هذا علاوة على تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة وتكوين التعاونيات

والشروع في الأعمال التجارية الخاصة، بالإضافة إلى تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص.

◀ توفير برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي لذوي الإعاقة، والاحتفاظ بوظائفهم والعودة إليه ، وتشجيع اكتسابهم الخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة. كما أشارت المادة 27 إلى ضرورة كفالة عدم إخضاعهم للرق والعبودية، وحمايتهم من العمل الجبري أو القسري.

وتعتبر المادة 26 الخاصة بالتأهيل وإعادة التأهيل، ذات صلة مباشرة في بعض جوانبها بالعمل. وقد تضمنت في هذا الصدد مطالبة الدول باتخاذ تدابير فعالة ومناسبة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أعلى درجات الاستقلالية والمحافظة عليها، والقيام لتحقيق ذلك بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتوسيع نطاقها في العديد من المجالات وبخاصة في مجال العمل

ويرتبط التحرر من الفقر وتحقيق مستوى معيشي لائق للأشخاص ذوي الإعاقة بتحررهم من الاعتماد على أشكال الدخل السلبي. ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إنفاذ حقهم في الحصول على عمل لائق والاحتفاظ به، على أن يكون متناسباً مع مؤهلاتهم، و تمتعهم بالحماية الاجتماعية اللازمة بما في ذلك خدمات الضمان الاجتماعي. وعلى هذا الأساس تم التأكيد في المادة 28، على اعتراف الدول بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بمستوى عيش لائق لهم ولأسرهم، وإقرارها بحقهم في الحماية الاجتماعية دون تمييز. ولتحقيق ذلك طالبت الاتفاقية من الدول الأطراف اتخاذ جملة من الخطوات والتدابير، منها ضمان الاستفادة من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج مكافحة الفقر واستحقاقات برامج التقاعد

وعلى الرغم من أهمية هذه الاتفاقية الدولية التي مثلت نقلة نوعية في التعامل مع قضايا ذوي الإعاقة بحكم الحقوق التي نصت عليها لإنصافهم، وعلى الرغم من طابعها الإلزامي للدول المصدقة عليها، إلا أنها كانت محل نقد ومؤاخذات هي أيضاً. ففيما يتعلق بالحق في العمل، وردت بعض أحكام المادة 27 في صيغ عامة دون تحديد إجراءات تشريعية عملية تنقيد بتنفيذها الدول. فتم استعمال مصطلحات مثل: «تعزيز، وتشجيع ، وتيسير»، في حين أنه كان من الأنسب استعمال ألفاظ أكثر إلزاماً. وقد وردت بعض الفقرات بهذه المادة في صيغ عامة وقابلة للتأويل والتعويل، مثلما يتبين مثلاً في الفقرة «هـ» التي تناولت مسألة «تعزيز» فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وتكرّر نفس الأمر أيضاً في الفقرة «و» التي تطرقت لموضوع « تشغيل » ذوي الإعاقة في القطاع العام، وفي الفقرة «ي» التي تطرقت لمسألة « تشجيع » اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة، و« تعزيز » برامج التأهيل المهني والوظيفي لفائدتهم. وقد خلت هذه الالتزامات المطلوبة من تدقيق للمتطلبات الخاصة لاكتساب الخبرات أو لبرامج التأهيل المهني والوظيفي بالنسبة لذوي الإعاقة وما إذا كانت جزءاً من البرامج العامة أم مخصصة للعمال ذوي الإعاقة، وهو ما يقتضي التوضيح والتنصيص على إجراءات عملية محددة كحد أدنى تلتزم به الدول. هذه النقائص على محدوديتها من شأنها أن تفسح المجال للدول لتفسيرها كما تشاء، مما يمكن أن يفقد مثل هذه الالتزامات معناها ويحول دون تحقيق الأهداف التي تسعى إليها الاتفاقية.

ومن ناحية أخرى، ترى بعض المنظمات النشيطة في مجال المساواة وعدالة النوع الاجتماعي أنه كان من الضروري لو تمت إضافة فقرة خاصة تلحق بالمادة 27 لحماية الفتيات والنساء ذوات الإعاقة في سوق العمل باعتبارهن أكثر معاناة من التمييز ومن مظاهر اللامساواة مقارنة بالرجال بمن فيهم الرجال ذوي الإعاقة، وهو ما يعمق من واقع تهميشهن واستغلالهن

نفس المآخذ يشمل كذلك المهاجرين حيث لم تتضمن المادة 27 الخاصة بالعمل والعمالة وكذلك المادة 28 المتعلقة بالمعيشة اللائقة والحماية الاجتماعية أية إشارة لحقوق العمال المهاجرين من ذوي الإعاقة والإجراءات اللازمة لحمايتهم من كل أشكال التمييز والاستغلال وتوفير الحماية الاجتماعية لهم، وخاصة تغطيتهم بخدمات ومنافع الضمان الاجتماعي عند تعرضهم للإعاقة في مكان العمل

2. التشريعات الوطنية في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

2.1 دولة الكويت

أولاً: الدستور الكويتي:^[29]

لم ينص دستور دولة الكويت على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة مباشرة. إلا أن بعض المواد التي تتناول جانب حقوق الإنسان أكدت على مبدأ المساواة بين «الناس» في الحقوق والواجبات وعلى عدم التمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. فلقد صيغت المادة 29 من الدستور الكويتي كما يلي

الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، و « هم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين »

فلقد وردت هذه المادة من دستور دولة الكويت متجانسة مع المعايير الدولية المتصلة بعدم التمييز والمساواة بعدما كتبت بصيغة التعميم والشمولية باستعمالها عبارة « **الناس سواسية** ». فهي لم تحصر الحق في المساواة وفي عدم التمييز على الكويتيين دون غيرهم كما أنه لم يرد بها أي استثناء لأية فئة إجتماعية. وعلى هذا الأساس تعتبر هذه المادة من الأهمية بمكان في المنظومة الحقوقية الكويتية، باعتبار أنها تخاطب جميع الناس بالتساوي بينهم بما يستوجب عملياً تطبيق جميع الحقوق الواردة في الدستور أو المنصوص عليها في القوانين الكويتية الأخرى على كل الناس في هذا البلد، مهما كانت أصولهم وأجناسهم ولغاتهم ودياناتهم. ومن البديهي في هذا السياق عدم استثناء الأشخاص ذوي الإعاقة من مجمل هذه الحقوق وخاصة حمايتهم من كل أشكال التمييز.

ويمنع الدستور الكويتي العمل القسري إلا في الحالات التي تقتضيها المصلحة الوطنية على أن يكون ذلك بمقابل عادل، حيث تنص المادة 42 من دستور دولة الكويت

« لا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل. »

وكما يتضح فإن منع العمل الإجباري بنص دستوري هو ترجمة لمصادقة الكويت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 بخصوص الغاء ومنع العمل الإجباري. وقد وردت هذه المادة هي أيضاً في صيغة الشمول والتعميم. فلقد تم بمقتضاها منع فرض العمل الإجباري «على أحد» بما لا يجيز أي استثناء أو تمييز إلا في الحالات التي يحددها القانون، والتي لها علاقة بالمصلحة القومية مع ضمان المقابل العادل لقاء ذلك

إلا أن المادة 42 والتي تتناول الحق في العمل، تأتي بمضمون غير متناسق مع سياق المادتين السابقتين المشار إليهما آنفاً من حيث شمولية هذا الحق وتعميمه على الجميع. وقد نصت هذه المادة على ما يلي

« لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه. »

فلقد ورد الحق في العمل ووجوب توفيره من قبل الدولة وضمن عدالة شروطه في الدستور ليخص به

[29] <https://www.kna.kw/Dostor/Dostor/15>

الكويتيين دون غيرهم. وإن كان من المنطقي تعميم هذا الحق على الكويتيين من الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنه بدا واضحاً أن توفير العمل في دولة الكويت واحترام عدالة شروطه لا يمكن اعتبارهما حقاً دستورياً للجميع دون تمييز لأي سبب من الأسباب حيث يبقيان حكراً لحاملي الجنسية الكويتية دون سواهم بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة من غير الكويتيين. وهذا الاستثناء بالإضافة الى تناقضه مع المادة 29 من الدستور، فهو يؤدي عملياً الى تمييز مضاعف لذوي الإعاقة غير الكويتيين، لكونهم غير كويتيين ومن ذوي الإعاقة في نفس الوقت. ولا شك في أن المادة 41 تتعارض مع إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998^[30] الملزم لكل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. هذا الإعلان يشدد على عدم التمييز في العمل لأي سبب من الأسباب (بما يعني أيضاً التمييز بسبب الإعاقة) وضمن المساواة بين الجميع تحقيقاً للعدالة الاجتماعية

ثانياً: القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدولة الكويت^[31] :

عرف الإطار التشريعي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت تطورات متعددة خلال العقود الثلاثة الماضية. فقبل إصدار القانون 8 لسنة 2010 وتعديلاته المتتالية، أولت دولة الكويت اهتماماً بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إصدارها للقانون رقم 49 لسنة 1996^[32] بشأن رعاية المعاقين والذي تضمن إقرار عدد من المزايا والحقوق لرعايتهم ضمن مقاربة رعائية وتكافلية وبعد ظهور اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سنة 2006، أصدرت الدولة الكويتية في العام 2010 القانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك قبل مصادقتها على اتفاقية الأمم المتحدة، وهي المصادقة التي لم تحصل إلا سنة 2013. وبغرض مواءمة هذا القانون مع اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 وتماهياً مع التقارير الدولية في هذا الخصوص ومع الملاحظات المقدمة من قبل منظمات المجتمع المدني الكويتية ذات العلاقة تم إدخال عدد من التعديلات على هذا القانون على مراحل مختلفة من أجل تطويره وتحسينه ومن أجل تجانس أكثر مع المعايير الدولية وخاصة تلك الواردة في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. فبموجب القانون رقم 101 لسنة 2015^[33] تم وضع تعديل يقضي بتحسين مستوى استحقاق ذوي الإعاقة لمعاشات التقاعد ومن يقوم برعايتهم، وهكذا الأمر أيضاً في التعديل الذي أجري بمقتضى القانون 5 لسنة 2016^[34] والذي تناول مسألة التدابير التي يتعين على الحكومة اتخاذها لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المدنية والسياسية على قدم المساواة مع الآخرين. كما تم بهذا القانون تعديل المادة العاشرة كذلك والمتصلة بالترتيبات الفعالة لدمج ذوي الإعاقة في مختلف مراحل التعليم من أجل تأهيلهم للاندماج في المجتمع وفي سوق العمل وفي دائرة الإنتاج

وفي نفس هذا التوجه تم تعديل القانون 8 لسنة 2010 مرة أخرى من خلال القانون 73 لسنة 2020^[35] ليشمل مسألة تعيين الشخص المكلف بالرعاية وشروط وإجراءات تحديد الإعاقة وتصنيفها. وفي نفس

https://files.cdn-files-a.com/uploads/3837866/normal_5f1dc331854c5.pdf [30]

<https://www.e.gov.kw/sites/kgoarabic/Forms/GODPLAW.pdf> [31]

<https://law.almohami.com/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%851996-%D8%A8%D8%B4%D8%A3%D9%86--49-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%D8%B1%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%82%D9%8A%D9%86-49-%D9%86> [32]

<https://drive.google.com/file/d/1L2kAokmhsAdswgK0rgMPFLvyVdhCJDSN/view?usp=sharing> [33]

<https://pdf.005/https://raqib50.s3.amazonaws.com/uploads/legislation/file/57> [34]

<https://pdf.73/https://raqib50.s3.amazonaws.com/uploads/legislation/file/211> [35]

الوقت شمل هذا التعديل مجالي التعليم والتشغيل بغرض تحسين الفرص والظروف المتاحة لذوي الإعاقة في هذين المجالين. كما تناول التعديل ضبط العقوبات المسلطة على أصحاب العمل غير الملتزمين بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي السياق التنظيمي صدر القرار رقم 210 لسنة 2017^[36] الخاص باللائحة التنفيذية للقانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتم تطوير اللائحة بموجب القرار الإداري رقم 340 لسنة 2022^[37] بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم 8 لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

وقد جاء هذا القانون محملاً بالعديد من الحقوق والمزايا التي وفرتها الدولة لذوي الإعاقة معتمدة على إمكانياتها المالية وقدراتها الاقتصادية ومحدودية عدد المنتفعين، بحكم اقتصار تطبيقها على الكويتيين دون سواهم. ومن بين الحقوق التي وردت بهذا القانون يمكن ذكر ما يلي

- ◀ تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المدنية والسياسية.
- ◀ توفير مكاتب خدمات خاصة بذوي الإعاقة في دوائر الدولة توفر الترجمات اللازمة لهم.
- ◀ ضمان شمولهم بخطط وبرامج التنمية للدولة، والخدمات الصحية والعلاجية، والخدمات التعليمية والتربوية لمختلف درجات وأشكال الإعاقة.
- ◀ ضمان حصولهم على فرص البعثات والمنح الدراسية.
- ◀ توفير مراكز التأهيل والتدريب وإعادة التأهيل ودور الرعاية الإيوائية.
- ◀ توفير الترتيبات التيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك توفير مكاتب تقديم خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة من تصميم المباني العامة والخاصة عامة الاستخدام بما يتناسب مع نوع ودرجة الإعاقة.
- ◀ توفير الخدمات التعليمية والتأهيلية والتربوية والوسائل التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع وزارة التربية ووزارة التعليم العالي من حيث البعثات والمنح الدراسية داخل وخارج دولة الكويت.
- ◀ تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي.
- ◀ صرف المزايا المالية التي تكفل للشخص ذي الإعاقة الحياة الكريمة.
- ◀ تعمل الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة [38] المستحدثة بفعل نفس هذا القانون على توفير الرعاية السكنية للشخص ذي الإعاقة وذويه بالتنسيق مع الجهات المختصة بالدولة. ويمنح الشخص ذو الإعاقة هوية إعاقه تكفل له التمتع بالخدمات والمزايا المقررة في القانون.

<https://drive.google.com/file/d/1SPjS5DffgmVFOtV26YYLa8psx8IAzlsF/view?usp=sharing> [36]

https://drive.google.com/file/d/10_FBZziaKEELPmiXIM5D5n40cotXcllz/view?usp=sharing [37]

<https://www.pada.gov.kw/ar> [38]

أ. المزايا والحقوق في مجال العمل :

نصت المادة 13 من القانون على الحق في التدريب المهني والتأهيل، وتتولى الهيئة العامة بالتنسيق مع الجهات المعنية القيام بتحديد المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط القبول في مراكز التأهيل والتدريب واعتماد شهادات التأهيل المهني. كما أكدت هذه المادة أيضاً على إعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة الأولوية في التعيين في الوظائف والمهن، على أن تقع مراعاة قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً

وبخصوص الحق في العمل، ألزمت المادة 14 من القانون الكويتي رقم 8 لسنة 2010 جهات القطاع الحكومي والأهلي (ويسمى القطاع الخاص في الكويت قطاعاً أهلياً) والقطاع النفطي، التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيًّا على الأقل بتوظيف نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًّا لا تقل عن 4 % من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز حسب هذه المادة لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة. والدولة مطالبة بالمقابل بتوفير برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة وتقديم الدعم المادي لها

وتلتزم جهات العمل المختلفة بمقتضى المادة 15 من القانون بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية وللهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة. كما يتوجب على الجهة المشغلة تجهيز بيئة العمل واتخاذ الترتيبات التيسيرية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاندماج في بيئة عملهم.

وتفرض الدولة غرامات مالية على غير الملتزمين بتشغيل ذوي الإعاقة طبقاً لما ورد في المادة 14 من هذا القانون حيث تم النص على قيمتها وطريقة احتسابها في المادة 64. كما تتعهد بحكم المادة 17 من القانون بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت سواء في القطاع الحكومي أو الأهلي أو النفطي

ومن المزايا في العمل التي يمنحها هذا القانون للعاملات الكويتيات من ذوي الإعاقة، تلك الواردة في المادة 38 حيث تمنح الموظفة الكويتية ذات الإعاقة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازتها العادية إذا كانت حاملاً وذلك بعد توصية من اللجنة الفنية المختصة. كما يمنح القانون أيضاً الموظفة الكويتية ذات الإعاقة في القطاعات الحكومية والأهلية والنفطية إجازة وضع لمدة أربعة أشهر براتب كامل تليها ستة أشهر بنصف راتب وفقاً لما توصي به اللجنة الفنية المختصة

وفي مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أيضاً نصت المادة 40 من هذا القانون على حق الموظف والموظفة من ذوي الإعاقة البسيطة أو المتوسطة أو الشديدة تخفيض ساعات العمل بواقع ساعتين يومياً مدفوعتي الأجر. ويتمتع بهذا الحق كذلك الموظفة أو الموظف المكلف برعاية شخص من ذوي الإعاقة المتوسطة أو الشديدة.

ومن الإجراءات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون والمتصلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل تلك الإجراءات المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتقاعد. فلقد نصت المادة 41 على حق العامل المؤمن عليه أو المستفيد والذي ثبت للجنة الفنية أنه من ذوي الإعاقة في معاش تقاعدي يعادل 100 % من المرتب الكامل بما لا يتجاوز ألفين وسبعمائة وخمسين ديناراً كويتيًّا (2750 د.ك) إذا بلغت مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 15 سنة على الأقل بالنسبة للذكور و10 سنوات بالنسبة للإناث، ولا يشترط للحصول على المعاش في هذه الحالة بلوغ سن معينة. أما الأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين عن العمل ويتقاضون وفق المادة 43 معاش إعاقة طبقاً لوضعية المعني بالأمر ووفقاً لشروط يصدر بشأنها قرار من الهيئة. ويعفي هذا القانون كما ورد في المادة 44 منه، الأدوات والأجهزة التأهيلية والتعويضية والمركبات المجهزة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة من الرسوم والضرائب بأنواعها

ب- ملاحظات حول مواعمة قانون رقم 8 لسنة 2010 مع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة :

عبر قانون 8 لسنة 2010 حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت وكذلك التعديلات المتعددة التي أدخلت عليه، عن رغبة من الحكومة الكويتية في مواعمة تشريعها الوطني مع الصكوك والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، إلا أن العديد من القضايا لا تزال تتطلب تعديلات تشريعية لتحقيق الانسجام بين المعايير الدولية والتشريع الكويتي الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا الصدد يمكن تلخيص هذه القضايا في الملاحظات التالية

ملاحظات حول عنوان القانون:

من المفترض أن يدل عنوان أي قانون يعني بموضوع الحقوق على الفئة المستهدفة منه والتي سيتوجه إليها هذا القانون. وقد حمل القانون الكويتي رقم 8 لسنة 2010 عنوان: «حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت». أي أن المشرع الكويتي لم يخص بهذا القانون الأشخاص الكويتيين ذوي الإعاقة دون غيرهم من المقيمين على تراب الدولة. وهذا يعني صراحة أن مجال تطبيقه يجب أن يشمل منطقياً كل الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت دون تمييز مثله مثل أي قانون آخر يسري تطبيقه على كل سكان الدولة مهما كانت جنسياتهم أو جنسهم أو أصولهم أو معتقداتهم، بل يعتبر سريان القانون الوطني على جميع الناس المقيمين في بلاد ما، جزءاً من ممارسة السيادة الوطنية للدولة. ولكن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لازال يستثني غير الكويتيين جزئياً أو كلياً، هو ما لا ينسجم مع المعايير الدولية علاوة على تعارض مجال تطبيقه والاستفادة منه مع المادة 29 من دستور البلاد كما أسلفنا.

ملاحظات حول تعريف الإعاقة في القانون:

طبقاً للتعريف المعتمد في قانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت، فإن الشخص ذي الإعاقة هو « كل من يعاني اعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته للعمل أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين»

أما التعريف الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 فإن الأشخاص ذوو الإعاقة هم كما ورد في مادتها الأولى: « كل من يعانون من قصور طويل الأجل بدني أو عقلي أو ذهني أو حسي، قد يمنعه من التعامل مع مختلف الحواجز والمشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.»

لكن هذا التعريف لا يمكن فهم مقاصده دون العودة إلى المبادئ والمنطلقات التي بني عليها نص هذه الاتفاقية الواردة في الديباجة كأي نص حقوقي. وبالعودة إلى الفقرة «هـ» من الديباجة التي ربطت جدياً بين الإعاقة والموانع والعراقيل المختلفة التي تحول دون وصول الشخص ذي الإعاقة إلى حقوقه وإلى المشاركة في مختلف أوجه الحياة كالآخرين. قد ورد في هذه الفقرة من الديباجة أن الإعاقة « مفهوم لا يزال قيد التطور، وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين.»

ومن هنا يتضح أن التعريف الوارد في القانون رقم 8 لسنة 2010 ظل حبيساً للمقاربة الطبية لمسألة الإعاقة حيث يصبح القصور الناجم عن الإعاقة هو السبب الوحيد الذي يمنع الشخص المعني من العمل ومن تأمين

تحت مظلتها، فقد جاءت هي أيضاً منقوصة ومكرسة لتمييز مزدوج تجاه الشخص ذي الإعاقة وتجاه المرأة الكويتية في آن واحد. ويبرز هذا التمييز تجاه الأم الكويتية وأبنائها من ذوي الإعاقة من خلال ما نصت عليه المادة 2 حيث لم تساوي بين المرأة الكويتية والرجل من نفس الجنسية وأبنائهما. ففي حين يتمتع الشخص ذو الإعاقة من أب كويتي بكل الحقوق والمزايا الواردة في القانون 8 لسنة 2010، فإن أبناء الكويتية من أب من جنسية أخرى لا يحق لهم الاستفادة من هذا القانون إلا « في حدود الرعاية الصحية والتعليمية والحقوق الوظيفية الواردة في هذا القانون».

وحتى ما ورد في المادة 3 من هذا القانون بخصوص معاملة الشخص ذي الإعاقة غير الكويتي من أم كويتية معاملة متساوية مع نظيره الكويتي فقد جاءت مقيدة ومشروطة « بقرار يصدر من وزير الداخلية وفقاً للقانون رقم 21 لسنة 2000^[40] بتعديل بعض أحكام المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 الخاص بقانون الجنسية الكويتية^[41]». وهو الشرط الذي يحيل كذلك إلى قانون الجنسية وإلى قرار حكومي. وبالمقابل لا تفرض على الشخص ذي الإعاقة من أب كويتي هذه القيود والاشتراطات حتى ولو كانت أمه من جنسية أخرى

إن إقصاء العمال المهاجرين وأبنائهم من الحقوق والمزايا الواردة في هذا القانون إضافة إلى التمييز المقنّن وعدم المساواة في التعامل مع أبناء المرأة الكويتية مقارنة بأبناء الرجل الكويتي يجعل هذا الجانب من القانون رقم 8 لسنة 2010 غير منسجم مع روح المادة 29 من دستور دولة الكويت ومخالفاً لمجمل الصكوك والمعايير الدولية التي تأسست عليها اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. كما جاء متناقضاً مع مقاربتها الحقوقية في هذا المجال. فلقد عدّدت اتفاقية الأمم المتحدة في ديباجتها المرجعيات التي بنيت عليها هذه الاتفاقية، والتي تتمثل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان للحقوق المدنية والسياسية وللحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية مناهضة التعذيب، وكذلك الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. هذه الصكوك الدولية تؤكد جميعها على الطابع الكوني لمجمل حقوق الإنسان وعدم قابليتها للتجزئة وترابطها وتعاضدها. وقد ولدت هذه الاتفاقية تبعاً لذلك ضمن رؤية شمولية تضمن تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بكل هذه الحقوق دون تمييز وعلى قدم المساواة مع الجميع، وهو جوهر المقاربة المعتمدة عند صياغة اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 المصادق عليها من قبل دولة الكويت

إن المواءمة الحقيقية للتشريع الكويتي مع الصكوك الدولية بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب تبني مقاربة حقوقية شاملة وتكريسها في القانون 8 لسنة 2010 من خلال تعديلات تشمل بالخصوص المادتين الثانية والثالثة لتكريسهما تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس جنسياتهم وأصولهم وتمييزاً على أساس النوع الاجتماعي الممارس على المرأة الكويتية المتزوجة من غير الكويتي

هذا التمييز تجاه العمال المهاجرين وأسرهم وتجاه أبناء الكويتية من أب غير كويتي، يؤدي إلى إقصاء هؤلاء من الحقوق والامتيازات الأخرى الواردة بالقانون بما في ذلك الحقوق المتصلة بالحق في العمل والتأهيل والتدريب وكذلك في التمتع بنظام الكوتا الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها بالمادة

<http://site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesTDDetails?MasterID=119817> [40]

<https://www.lawskw.com/blogs/%D9%85%D8%B1%D8%B3%D9%88%D9%85-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-%D8%A3%D9%85%D9%8A%D8%B1%D9%8A-%D8%B1%D9%82%D9%85-1959%D9%85-%D8%A8%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%B3%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%88%D9%8A%D8%AA%D9%8A%D8%A9%D9%8-33-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-2004-%D8%A8%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7-21-%D8%AF%D8%A9-7%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-1965%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-1982-1-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9> [41]

14 من هذا القانون والتي تنص على : «التزام الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيًّا على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي عاقة المؤهلين مهنيًّا لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة. وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة».

إن ضبط نسبة من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يندرج ضمن التدابير والإجراءات التي تتخذها الدولة لتيسير اندماجهم في سوق العمل ومشاركتهم في عملية الإنتاج، كما أن تحديد نسبة 4% من الوظائف التي يجب تخصيصها لذوي الإعاقة يعتبر أمراً محترماً خاصة وأن هذه النسبة تأتي متساوية مع نسبة الإعاقة المسجلة على المستوى الوطني. إلا أن اشتراط تطبيقها على المنشآت المشغلة لخمس مئة كويتيًّا حصراً من شأنه أن يفقد هذا المكسب أية قيمة عملية له عند التطبيق. ذلك أنه وبخلاف موظفي القطاع الحكومي والقطاع النفطي وبعض المؤسسات القليلة الأخرى العاملة في مجال الطيران أو الاتصالات أو المصارف فإنه من النادر جداً وجود مؤسسات تشغل خمسين عاملاً من جنسية كويتية. ولذلك تبقى العديد من الوظائف في العديد من القطاعات وخصوصاً في القطاع الخاص - ذي القدرة التشغيلية الكبيرة - خارج مجال تطبيق نظام الكوتا بما يحرم الأشخاص ذوي الإعاقة من آلاف فرص العمل وما تتيحه من إمكانية اندماجهم في الدورة الاقتصادية في الكويت.

← ملاحظات عامة:

إنه من البديهي الإقرار بأن القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الكويت قد اعترف بعدد من الحقوق لهم وجاء بالعديد من المزايا لفائدتهم كنا قد تناولناها آنفاً، إلا أن معالجته لقضايا الإعاقة غلبت عليها النزعة الرعائية في مقابل التوجه نحو القضاء على مظاهر التمييز والعزلة والتشجيع على الاندماج في المجتمع. فبعض المواد الواردة في القانون والتي تهدف إلى حماية ذوي الإعاقة وتعزيز مكاسبهم من الممكن أن تؤدي إلى نتائج عكس ما كان يرجى منها من خلال تعميقها في بعض الحالات من واقع التمييز والعزلة. وعلى هذا الأساس وجب التأكيد على ضرورة التقييم النقدي للقوانين والإجراءات المؤدية إلى مثل هذه النتائج والعمل على إعادة النظر فيها

فعلى سبيل المثال أكدت المادة 40 من القانون على التخفيض في ساعات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ساعتين مدفوعتي الأجر. وقد ورد هذا الإجراء معممًا وشاملاً لكل العاملين من ذوي الإعاقة بغض النظر عن نوعية الإعاقة ودرجتها وقدرات المعنيين بالأمر. كما وردت المادة 41 من نفس القانون لتقضي بإحالة العاملين على التقاعد الكامل بعد 15 سنة من العمل بالنسبة للرجال وبعد 10 سنوات من العمل بالنسبة للإناث. وجاء هذا الإجراء هو الآخر شمولياً ومعمماً دون تقدير لنوع ودرجة الإعاقة وللقدرة البدنية والمعرفية للعاملين من ذوي الإعاقة. هذا التعميم الذي يشمل حتى ذوي الإعاقات البسيطة بالإضافة إلى دلالاته الرعائية فإنه قد يتجاوز في وقعه على ذوي الإعاقة مجرد إجراء تيسيري لمن هم بحاجة إليه، إلى انقطاع مبكر عن العمل وهو لا يزال شاباً وفي أوج العطاء بما يؤدي إلى مزيد من العزلة والتمييز. كما أن التقليل غير المبرر لساعات العمل وبخاصة الإحالة المبكرة على التقاعد دون موجب من شأنه العودة بذوي الإعاقة للتعويل على الدّخل السلبي لتأمين عيشه بدلاً عن العمل والمشاركة. كما أن ذلك سيشكل لعدد كبير منهم حاجزاً أمام اندماجهم الكامل في بيئة عملهم وفي المشاركة على قدم المساواة مع زملائهم الآخرين في الحياة المهنية بالمنشآت التي يعملون بها.

وقد عبرت بعض مؤسسات المجتمع المدني عن نفس هذه المخاوف. وهو ما ذهب إليه التقرير الذي

« الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، ويتساوى المواطنون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.»

وبهذه الصياغة يتبين أن تناول هذه المادة لمسألة المساواة بين الناس لم يكن القصد منه سوى التذكير بمبدأ عام، بينما التكفل بتحقيق المساواة لدى القانون في الحقوق والواجبات وعدم التمييز يشمل المواطنين البحرينيين فحسب، وهو ما يجعل هذه المادة تحمل الشيء ونقيضه في نفس الوقت وتجعل بالتالي من التمييز في شمولية الحقوق بين البحرينيين وبقية الناس من ساكني البحرين مُدسّراً حسب هذه المادة من دستور المملكة

وعلى هذا الأساس جاء القانون بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في البحرين مكرساً هو الآخر للتمييز كما سنراه لاحقاً.

ثانياً: القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في مملكة البحرين^[44] :

وقد تم سن هذا القانون سنة 2006 وعُدل في أربع مناسبات؛ سنة 2010 وسنة 2014 ومرتين في سنة 2017. وقد أقرت الدولة البحرينية بمقتضى هذا القانون بالعديد من الحقوق وتكفلت بالعديد من المزايا والخدمات معتمدة على الإمكانيات المالية المتوفرة لها بفعل العائد النفطي مقابل محدودية عدد المنتفعين لاقترار الخدمات والمنافع على حاملي الجنسية البحرينية دون سواهم وهم الذين يمثلون أقل من نصف سكان مملكة البحرين.

أ. أهم الحقوق والخدمات التي جاء بها هذا القانون وتتمثل في:

- ◀ تكفل الدولة عن طريق وزارة التنمية الاجتماعية والوزارات الأخرى المعنية في مملكة البحرين بإسداء الخدمات المنظمة والمتكاملة والمستمرة لذوي الإعاقة وعلى وجه الخصوص في المجالات الطبية والاجتماعية والتربوية والتعليمية والثقافية والرياضية والتأهيلية والتشغيل والمواصلات والإسكان والمجالات الأخرى.
- ◀ إنشاء مراكز ومعاهد تأهيل ودور رعاية وورش ودور إيواء للحالات الضرورية من ذوي الإعاقة الشديدة.
- ◀ منح الشخص ذو الإعاقة مخصص إعاقه شهري لا يقل عن 100 دينار بحريني، ولا يؤثر صرف هذا المخصص على أية حقوق أو إعانات أخرى مقررة للشخص ذي الإعاقة بموجب أي قانون آخر.
- ◀ إعفاء الأجهزة والتأهيلية والطبية والتعليمية والتقنية والتعويضية اللازمة لذوي الإعاقة من الرسوم والضرائب بأنواعها.
- ◀ إصدار عقوبة بالسجن والغرامة لمن يهمل معاقاً ملزماً برعايته وذلك حسب تداعيات هذا الإهمال.

[44] <https://bahrain.bh/wps/wcm/connect/2a16a1fb-935f-429f-8e5a-b5d8abe7c0da/%D9%82%D8%A7%D9%88%D9%86+%D8%B1%D9%82%D9%85+%2874%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9.pdf?MOD=AJPERES&CVID=o8VcgcX>

ب. الحقوق والمزايا في العمل:

- ◀ تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من شهادات اختصاص تصدرها مراكز التدريب والتأهيل وذلك حسب الأعمال التي بإمكانهم آداؤها والمهن والأعمال التي تم تأهيلهم بها.
- ◀ منح الموظف أو العامل من ذوي الإعاقة أو الذي يعرّى معاقاً من أقربائه من الدرجة الأولى ساعتي عمل يومياً مدفوعتي الأجر، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي يصدر بها قرار من الوزير.
- ◀ استحقاق الموظفة من ذوي الإعاقة في القطاع الخاص (ويطلق عليه في البحرين القطاع الأهلي) وفي أنظمة الخدمة المدنية إجازة خاصة بمرتب كامل لا يُحتسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً.
- ◀ يحصل العامل أو الموظف من ذوي الإعاقة المؤمن عليه اجتماعياً على معاش تقاعدي إذا بلغت مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 15 سنة على الأقل للذكور و10 سنوات على الأقل للإناث، ويحسب معاشه على أساس مدة خدمته أو 15 سنة أيهما أكبر.
- ◀ مطالبة أصحاب العمل الذين يستخدمون 50 عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو متفرقين، توظيف من ترشحهم وزارة العمل من الذين تم تأهيلهم وذلك بما لا يقل عن 2 % من مجموع عدد العمال وتشغيلهم حسب المهن التي تم تأهيلهم لها.
- ◀ إمكانية إصدار وزير العمل بعد موافقة مجلس الوزراء لقرار يحدد فيه الوظائف والأعمال الحكومية التي يكون للأشخاص ذوي الإعاقة أولوية التعيين فيها وذلك في حدود نسبة 2 % على الأقل.
- ◀ تمتيع العمال ذوي الإعاقة بجميع الحقوق المقررة لعمال المنشأة التي يعملون بها.
- ◀ مطالبة المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون بإعداد سجل خاص لقيّد العاملين لديها من ذوي الإعاقة وإخطار وزارة العمل كل سنة ببيان عن عدد الوظائف التي يشغلونها والأعمال التي يقومون بها.
- ◀ إنشاء سلك من المفتشين يتمتعون بصفة مأموري الضبط القضائي للقيام بالمراقبة والتفتيش في أماكن العمل عن المخالفات المتعلقة بتطبيق هذا القانون.
- ◀ فرض عقوبات مالية عن كل صاحب عمل أو مدير مسؤول يرفض دون عذر مقبول تشغيل شخص ذي إعاقة وفق أحكام هذا القانون. كما يمكن إلزام المنشأة المعنية بأن تدفع للشخص ذي الإعاقة الذي امتنعت عن استخدامه مبلغاً يساوي أجر سنة كاملة.
- ◀ وجوب تكليف العامل ذي الإعاقة إذا تعرض لإصابة عمل بعمل آخر مناسب له بأجر لا يقل عن الأجر السابق الذي كان يتقاضاه قبل الإصابة.

ج. ملاحظات حول مواءمة القانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في مملكة البحرين مع الاتفاقية الدولية لسنة 2006:

◀ ملاحظات حول عنوان القانون:

جاء عنوان القانون 74 لسنة 2006 مختلفاً عن ذلك الذي تحمله اتفاقية الأمم المتحدة. ويعود هذا الاختلاف إلى الأسبقية التاريخية للقانون في مملكة البحرين على الاتفاقية الدولية. إلا أنه أدخلت تعديلات عديدة بعد صدور الاتفاقية شملت عنوان القانون بمقتضى التعديل المُجرى بفعل القانون رقم 35 لسنة 2017 استُبدلت عبارة المعاقين أو المعاق حسب السياق الذي وردت به في مواد هذا القانون بعبارة الأشخاص ذوي الإعاقة أو الشخص ذو الإعاقة المستخدمين في الاتفاقية الدولية. ولم يكن استعمال عبارة ذوي الإعاقة من قبل الأمم المتحدة غير ذات معنى وإنما هي تعويض للعبارة التي كانت تستعمل قبل 2006 في النصوص والتشريعات الدولية مثل عبارة «المعاقين» أو عبارة « ذوي الإحتياجات الخاصة » أو عبارتي « أصحاب الهمم أو أصحاب العزائم » اللتين كانتا تُداولان في بعض النصوص والسياقات في المنطقة العربية عندما يتعلق الأمر بذوي الإعاقة. ويندرج اختيار عبارة « ذوي الإعاقة » ضمن المقاربة التي قادت عملية صياغة الاتفاقية حيث اعتبر استعمال عبارة المعاق استمراراً لاستحضار الوصمة وربطاً للإعاقة بالشخص بما يحمل إلى الخلط بينهما ويكرس التمثلات النمطية الخاطئة تجاه ذوي الإعاقة، إضافة إلى ما تستبطنه هذه العبارة من إحياء بالتمييز. إن الاستغناء عن عبارة المعاق واستبدالها بعبارة ذوي الإعاقة يمكن إدراجه ضمن تأكيد التوجه الإنساني لمحاربة التمييز الموجه ضد ذوي الإعاقة والدلالة على التنوع البشري. وعلى هذا الأساس يمكن إدراج هذا التعديل في سياق مواءمة قانون المملكة مع متطلبات التصديق على الاتفاقية الدولية والانسجام مع مفاهيمها ودلالاتها.

إلا أن عبارة «حقوق» لم ترد في عنوان القانون رقم 74 لسنة 2006 الذي اكتفى باستعمال عبارات الرعاية والتأهيل والتشغيل والتي هي جزء من الحقوق ولا تشكل مجمل الحقوق الواردة في اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وهي تشمل حقوقاً اجتماعية واقتصادية ومدنية وسياسية وقضائية، لتتيح في ترابطها وتكاملها الظروف الملائمة للإدماج الاجتماعي والمشاركة الكاملة والفاعلة لذوي الإعاقة في الشأن العام

◀ ملاحظات حول تعريف الإعاقة:

عرّف القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة في مملكة البحرين ذوو الإعاقة بأنه

« الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الإستمرار به أو الترقى فيه، وأضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجهِ في المجتمع »

وإن صنف هذا التعريف حالات الإعاقة إلى حالات جسدية أو حسية أو ذهنية أو خلقية وربطها بالحركة الطبيعية للإنسان في القيام بوظائفه من أجل الاندماج في المجتمع، إلا أن هذا التعريف ظل عاكساً تماماً للمقاربة الرعائية والطبية للقضايا المتصلة بالإعاقة. فذو الإعاقة حسب هذا التعريف هو أساساً شخص يعاني من نقص في القدرات ومن عجز عن العمل ومن ضعف في القيام بوظائفه الأساسية في الحياة بما يستوجب الرعاية والتأهيل

ولم يتناول هذا التعريف كما هو مبيّن الحواجز والمعوقات التي تحول دون إنفاذ حقوق ذوي الإعاقة وتمنعهم من المشاركة الكاملة في الحياة العامة دون تمييز مثل سائر الناس. فلقد أعطى التعريف الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والذي شرّحته الفقرة « ه » من ديباجة هذه الاتفاقية بعداً جديداً لمفهوم الإعاقة مرتبطاً بالحقوق وبالعلاقة مع السياسات والسلوكيات التي

تمنع ذوي الإعاقة من الوصول إليها. فقد بينت الاتفاقية الدولية أن الإعاقة لا تتمثل في « العاهة » التي يحملها ذو الإعاقة أو في قصور في الحركة أو في السمع أو النظر أو غير ذلك، بقدر ما هي نتيجة لمجمل المعوقات والحواجز والبيئات المحيطة التي أنتجت وضعاً يحول دون حصول هؤلاء الأشخاص على حقوقهم كاملة واندماجهم في مجتمعهم. وكما غابت عبارة «حقوق ذوي الإعاقة» في عنوان القانون رقم 74 لسنة 2006 غابت أيضاً المقاربة الحقوقية في التعريف الذي اعتمدته، وهو ما حدث بعد ذلك من مجمل الحقوق الواردة بها

◀ ملاحظات حول بعض الفصول:

جاءت المادة الثانية من القانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل المعاقين في مملكة البحرين لتحديد الفئة المستهدفة من أحكامها وقد وردت بالشكل التالي بعد آخر تعديل طرأ عليها بمقتضى القانون رقم 22 لسنة 2017

« تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص ذوي الإعاقة من البحرينيين، وعلى ذوي الإعاقة من أبناء المرأة البحرينية المتزوجة من أجنبي المقيمين إقامة دائمة في مملكة البحرين »

ولقد ألزمت الاتفاقية الدولية لسنة 2006 والتي صادقت عليها مملكة البحرين سنة 2011 جميع البلدان المنضمة إليها بوضع وتنفيذ القوانين والسياسات والتدابير لتأمين حقوق ذوي الإعاقة المنصوص عليها في الاتفاقية وإلغاء القوانين والأنظمة والعادات والممارسات المخالفة والتي تشكل تمييزاً لأي سبب من الأسباب يستهدف ذوي الإعاقة.

وبالعودة لمحتوى المادة الثانية من القانون رقم 74 لسنة 2006 يتضح أن المشرع البحريني استهدف بأحكام هذا القانون وما جاء به من حقوق وخدمات وامتيازات ذوي الإعاقة من الحاملين للجنسية البحرينية أو أبناء البحرينية من أب أجنبي، مستثنيًا الأشخاص الآخرين من المقيمين في المملكة من غير البحرينيين والمهاجرين وأسرهـم. ومما لا شك فيه، فإن هذا الإستثناء يمثل شكلاً من أشكال التمييز على أساس الأصل والجنسية المتعارض مع مضمون الاتفاقية الدولية ومادتها الرابعة على وجه الخصوص.

ويبلغ سكان مملكة البحرين 1.577 مليون نسمة، يتوزعون إلى 719.333 من حاملي الجنسية البحرينية و 785.032 من المهاجرين^[45]. ولا توجد إحصائية لمجمل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة حيث لا تتوفر سوى الأرقام الخاصة بالمواطنين البحرينيين. وقدرت إحصائيات سنة 2020 عددهم ب 16.631 شخصاً من ضمنهم 9731 من الذكور و 6900 من الإناث^[46]. وهي أرقام يمكن اعتبارها كما هو الحال بالنسبة للكويت ذات مصداقية، اعتباراً للعدد المحدود للسكان في هذين البلدين ولإقبال الأشخاص ذوي الإعاقة على التصريح بإعاقتهم للاستفادة من الامتيازات والمساعدات التي تقدمها الدولة لهم. وبالمقابل يبقى عدد

https://bahrain.bh/wps/portal/BNP/HomeNationalPortal/ContentDetailsPage!ut/p/z1/rVNNc5swEP0r90AjaPmwgcNUyUJMPW5wclMuGQHCqAGhgBKnfUUVk3Y6tu04maku-nq77-ntChF0h4igz3xLFe8EbfQ-l_jexKzhKvgM8PXCc-BmEyZ4trRhGbvo2z4gvA0xYMeJPGcdu7ACRD4UfwY4-HEiOCiP03nglN47nk4SPypv89_L081_jDtLHFmLkC8PtAfphgAx6lt29cpQ0Ac8x8CyPvyNoggglgteosyb-n5VhmBiH4emx0LPDKrQN8P5K8Ap7LlK6lguhJKqRiku5D3tJ0Dz7kkZqmbGAXfbsmv_H0W07ikXE-hZQxUrDdVJXgwTqGihBo0K0qj49qInw-Ez7Fst_maziJLV_MlGz_63Mr5TpzPx1-cAuhH598dHEun3d0KxF4Xu_q8BZF_CGxac60VyrthvZfjbbCsHdzdpG_6QNC-3zm2Q7llqub_XvXH-wea7gN8MJCdEX5zWntkf_f5Tt5GDJrlcNU4PvCPewXo4zLJkLbrW4nlr7aRfY5YLq2aNXkpp7VijL5k1MNoXNZjt0o42cH79wK4UyVWl65H85_Rp1_44lIt [45]

bahrain/815449.html#:~:text=%D9%88%D8%B3%/5371/https://www.albiladpress.com/news/2023 [46]
 D8%AC%D9%84%D8%AA%20%D8%A5%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%20
 %D8%B1%D8%B3%D9%85%D9%8A%D8%A9%20%D9%83%D8%B4%D9%81%D8%AA%D9%87%D8%A7%20
 %D9%88%D8%B1%D9%82%D8%A9,%D9%88%D8%A3%D8%AC%D9%86%D8%A8%D9%8A%D8%A9%20
 %D8%A8%D9%86%D8%B3%D8%A8%D8%A9%20%5C2C8%20%25

ذوي الإعاقة المقيمين في المملكة من غير البحرينيين غير معروف لبقائهم خارج دائرة الاستهداف بالمزايا والمساعدات التي تقدمها الدولة من جهة ولحرصهم من جهة أخرى على إخفاء إعاقاتهم وفي حالات عديدة عدم الإقبال على العلاج حفاظاً على عملهم وتراخيص الإقامة في المملكة. هذا التمييز من شأنه أن يزيد من واقع الحرمان لهؤلاء ولأسرهم ويعمق عزلتهم ويُفاقم من الوضع الصحي للذين يحتاجون العلاج منهم

إن مواءمة حقيقية لهذا القانون مع أحكام اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب مراجعة لهذه المادة بما يزيل أي شكل من أشكال التمييز والإقصاء الموجه ضد العمالة المهاجرة وأسرههم وتطبيق الامتيازات والحقوق والخدمات التي جاء بها القانون رقم 74 لسنة 2006 على كل الأشخاص ذوي الإعاقة المقيمين في هذا البلد والعمال منهم بالخصوص.

وعلاوة على ما طرحه المادة الثانية من إشكالات، فلقد ساد الغموض والضبابية بقية الحقوق التي نصت عليها اتفاقية الأمم المتحدة. فلقد اكتفت المادة الثالثة بالإشارة إلى الجهة التي يتعين عليها تقديم الخدمات المنظمة والمتكاملة والمستمرة لذوي الإعاقة، وذكرت مجالاتها كالآتي

تقدم الوزارات والجهات الأخرى المعنية بالتنسيق مع الوزارة (أي وزارة التنمية الاجتماعية)، الخدمات المنظمة والمتكاملة والمستمرة لذوي الإعاقة وعلى الخصوص في المجالات الطبية والاجتماعية والتربوية والتعليمية والثقافية والرياضية والتأهيلية والتشغيل والمواصلات والإسكان والمجالات الأخرى.

وكما يتضح فلقد وردت هذه المادة المُعدّدة لمجالات تدخل الدولة وأجهزتها لتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة وهي خدمات مطلوب من كل دولة تقديمها لمواطنيها بقطع النظر عن وضعهم إن كانوا من ذوي الإعاقة أم لا. في حين أن الأمر كان يتطلب أن تُنص مواد القانون على جملة الحقوق والخدمات ذات العلاقة بالإعاقة، والتي تحرم منها هذه الفئة الاجتماعية والتي يتوجب بالتالي على الدولة وأجهزتها ضمانها والتكفل بها وإزالة العقبات والموانع أمام إنفاذها وتضمين ذلك بالقانون بكل وضوح. فالأمر لا يتعلق بالخدمات والرعاية فحسب بل هي اعتراف بالحقوق والتزام بحمايتها وإنفاذها، وهذه الحقوق هي اجتماعية وتربوية وطبية وتعليمية وثقافية ومدنية وسياسية وقضائية، وكذلك في مجال الإسكان والتشغيل والمواصلات كما وردت في اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2006 المصادق عليها من قبل المملكة

◀ ملاحظات عامة:

لا شك في أن مملكة البحرين، تماماً مثلما هو الحال بالنسبة لدولة الكويت قد أبدت اهتماماً ملحوظاً خلال العقدين الأخيرين بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة ووضعت تشريعات في المجال للتكفل بجملة من الخدمات والمزايا والإقرار بحقوق طالما حرم منها الأشخاص ذوو الإعاقة. وإن اتجهت هذه التشريعات إلى إقصاء المهاجرين من التمتع بمزاياها، إلا أن المسافة بين النص وبين تطبيق هذه الحقوق على أرض الواقع لا زالت كبيرة وبخاصة في مجال العمل. ويحتاج ردم هذه المسافة إلى تطوير القوانين والتدابير العملية وإلى مزيد نشر الوعي وإلى المشاركة المجتمعية وبخاصة من طرف أصحاب المصلحة والمجتمع المدني في سن وتنفيذ ومراقبة كل السياسات والبرامج الخاصة بهذه الشريحة. ولا يمكن لهذه السياسات والبرامج أن تكون متطابقة مع انتظارات أصحاب المصلحة إلا إذا تواءمت أكثر مع المعايير الدولية في هذا المجال

وبمصادقة مملكة البحرين على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لا بد أن يتجه الحوار والعمل نحو اعتماد مقاربة شمولية لقضية الإعاقة تنتقل من المقاربة التكافلية المحضة إلى مقاربة تشاركية دامجة تسمح بضمان حقوق هؤلاء الأشخاص بصفتها جزء لا يتجزأ من المنظومة الكونية للحريات وحقوق الإنسان. كما أن الالتزام بأحكام اتفاقية الأمم المتحدة تستوجب الاعتراف بأن الحواجز المجتمعية والاقتصادية والثقافية والأحكام المسبقة تشكل هي الأخرى عقبة في مسار الوصول لهذه الحقوق وحمايتها، وتحول دون تعزيز احترام الكرامة المتأصلة لهذه الفئة الاجتماعية

الجزء الثالث

مقابلات البحث

1. الكويت:

1.1 العائق الحقيقي أمام ذوي الإعاقة هو التمييز (شهادة لمهاجر من ذوي الإعاقة يعمل في الكويت في مقابلة أجريت معه بتاريخ 18 يوليو 2024)

بلال - وهو اسم مستعار لصاحب هذه القصة يعمل في شركة خاصة ولديه إعاقة حركية منذ الولادة ويبلغ من العمر 33 سنة. ولد في الكويت لأسرة مهاجرة قدمت من دولة عربية منذ أكثر من ثلاثة عقود للعمل في دولة الكويت. كانت الأوضاع المادية لهذه الأسرة متوسطة ولم تكن ولادة طفل ذي إعاقة إلا لتزيد وضعها الاجتماعي تعقيداً وقسوة. ومع ذلك كان إصرارها قوياً على العناية ببلال و بذل كل ما بوسعها من أجل تربيته وتعليمه إلى أبعد مدى ممكن.

يقول بلال: « لم أعني جيداً معنى أن تكون شخص من ذوي الإعاقة إلا عندما بدأت أحتك بالعالم الخارجي والتعاطي مع مؤسساته كبقية الناس، فلقد حرصت أسرتي التي تدرك إمكانياتي وقدراتي الذهنية على أن أتلقى تعليمي في مدرسة عادية يؤمها أطفال من غير ذوي الإعاقة. بدأت حياتي الدراسية في مدارس عادية ولم اشعر بالتمييز في المدرسة الأجنبية بالرغم من الحواجز البيئية وضعف التهيئة، فكانوا على قدر من المسؤولية والتفهم والتشجيع، ولكن سرعان ما تغير ذلك عندما اضطر والديّ إلى إلحاقني بمدرسة أخرى أقل تكلفة، وكان تسجيلي في هذه المدرسة إيذاناً بانطلاق رحلة صراع طويلة ضد التمييز، حيث سمعت كلمة معاق لأول مرة، فقلت إحدى المربيات لوالدتي: هذا معاق!! لما لا تلحقونه بمدارس المعاقين؟ قالت ذلك بالرغم من أن نتائجي كانت طيبة وأفضل من كثيرين من غير ذوي الإعاقة. كان موقف هذه المربية دليلاً على تدني الوعي بحقوق ذوي الإعاقة وأهمية دمجهم في المجتمع حتى لدى الفئات المتعلمة. كما يعكس هذا الموقف النظرة الدونية التي تحملها شرائح كبيرة من الناس للإعاقة ولذوي الإعاقة، وهو ما يؤدي لإقصاء ذوي الإعاقة وتهميشهم ويعمّق لديهم الإحساس بالتمييز. هذا التمييز الذي اعتبره العائق الحقيقي أمام ذوي الإعاقة. فأنت لن تشعر حقاً بإعاقتك إلا عندما تصطدم بالحواجز والعراقيل التي تعيق اندماجك في المجتمع ولعل أصعب هذه الحواجز وأشدّها قسوة على ذوي الإعاقة هو التمييز »

ويضيف بلال قائلاً: « لقد عانيت من كل أشكال التهميش. وهو تهمة مزدوجة من حيث أنني أولاً من ذوي الإعاقة وثانياً غير كويتي، لا تشملني كل القوانين العامة السارية على المواطنين الكويتيين، وخاصة التمتع بمزايا القانون 8 لسنة 2010 الخاص بحقوق ذوي الإعاقة. »

ويضيف بلال: « لم أجد في المدرسة العادية ما يحتاجه ذوو الإعاقة من تقبل وإتاحة وتكنولوجيا مساعدة. فلم تكن المدرسة مهيأة لاحتضان الأطفال من ذوي الإعاقة سواء في تصميمها أو في تعامل الإدارة والتلاميذ وحتى بعض المربين مع هذه الفئة الاجتماعية. »

ويواصل بلال سرد معاناته مع التمييز فيقول: « وفي مدرستي الجديدة أقبلت على التعلم بكل تفان واجتهاد معتمداً على شخصيتي القوية وعلى رغبتني في إبراز قدرات ذوي الإعاقة على النجاح والتفوق. وبالفعل انتقلت من مرحلة تعليم إلى أخرى بنجاح. وأتممت دراستي العليا بالحصول على بكالوريوس في أصول الفقه ودبلوم دراسات عليا في التمويل الإسلامي. لقد مثل نجاحي في الجامعة مصدر فخر لي ولأسرتي و انتصاراً يتمثل في تحدي العراقيل والصعوبات التي توضع أمام ذوي الإعاقة والتي صادفتها في مسيرتي. ولكن هذا النجاح كان أيضاً بداية لتحديد جديد وانطلاق رحلة جديدة في الحياة كانت أشد ظملاً وتمييزاً، إنها رحلة البحث عن عمل. »

يتحدث بلال بكثير من المرارة و الاستياء عما تعرض له من مصاعب وعراقيل عديدة بعد تخرجه وشروعه في البحث عن عمل. كان يدرك منذ البداية أن الأمر لن يكون سهلاً وأن وضعه كشخص من ذوي الإعاقة ومهاجر سيزيد من حدة مصاعبه ويعمق إحساسه بالتمييز كون المهاجرين من ذوي الإعاقة لا يمكنهم الاستفادة من مزايا القانون 8 لسنة 2010. كان يعرف أن الأشخاص ذوي الإعاقة من حاملي الجنسية الكويتية يشكون من مظاهر التمييز عند البحث عن عمل أو عند التوظيف سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، فما بالك بالأشخاص الآخرين من ذوي الإعاقة غير الكويتيين الذين علاوة على عدم السماح لهم بالعمل في القطاع الحكومي وحرمانهم من التوظيف بنظام الكوتا الوارد في القانون 8 لسنة 2010، فإنهم يواجهون شتى أشكال التمييز والاستبعاد من طرف أصحاب العمل في القطاع الخاص والتي تتجلى بصورة واضحة عند التقدم لوظيفة والمنافسة عليها. ولقد أفادت العديد من الشهادات حتى من دول متقدمة كيف أن صاحب العمل أو المسؤول يظهر علناً التفهم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ويبيدي أمام الرأي العام اهتمامه بهم واستعداده لتذليل الصعوبات التي تعترض إدماجهم في سوق العمل حرصاً منه على الظهور في صورة الحريص على احترام حقوق الإنسان، إلا أن الأمر لا يتجاوز في أحيان كثيرة مجرد الشعار ومحاولة إبراز المنشأة في صورة لائقة، لكن دون أن يتم ترجمة ذلك عملياً في مستوى التوظيف. وقد جاءت شهادة بلال متطابقة مع هذا المنحى في عدد من محطات رحلة بحثه عن عمل. يقول بلال

“ التمييز يحدث عندما يتخذ صاحب العمل أو المسؤول قرارات التوظيف بناءً على الخصائص الشخصية للمتقدم للوظيفة، سواء تعلق الأمر بالأصل أو المعتقد أو الجنس أو الإعاقة وذلك بدلاً من مؤهلاته وكفاءته وأدائه الوظيفي. وهذا النوع من التمييز يمكن أن يتخذ أشكالاً عديدة، بما في ذلك المضايقة والضغط النفسي وعدم المساواة في الأجر وفي ساعات العمل. وبالفعل فقد عرفت كل هذه الأشكال من التمييز سواء بسبب إعاقتي أو بسبب أصلي الوطني. ويضاف إلى هذا التمييز، الاصطدام بحاجز الصورة النمطية في المجتمع في التعاطي مع الإعاقة بهشاشة العمل المعروض على ذوي الإعاقة وبعدم تهيئة مكان العمل لاستقبالهم.”

ويعدّ بلال الوظائف التي شغلها بعد أن أمضى سنتين في البطالة بعد تخرجه والتي قضاها في العمل التطوعي مجاناً مع إحدى الجمعيات التي كانت تعنى بنشر الوعي بحقوق ذوي الإعاقة في الأوساط الاجتماعية المختلفة. بلال لم يخف امتعاضه كذلك من تجربته في العمل التطوعي حين أكد أنه عانى أيضاً في الجمعية التي تطوع فيها من ممارسات التهميش والتمييز لكونه مهاجر

يواصل بلال الحديث عن تجربته فيقول:

“ بعد سنتين من البحث المضني وجدت عملاً بأحد المحلات براتب لا يتجاوز مائتي دينار كويتي، وهو راتب ضئيل جداً و لا يفي بأبسط الاحتياجات الأساسية، فما بالك إذا كان المتحصل عليه شخصاً من ذوي الإعاقة يحتاج أدوية ومستلزمات طبية. ورغم أن هذا العمل لا يتناسب مع مجال تخصصي الأكاديمي وبالرغم كذلك من أنني أنفق ربع هذا الراتب الضئيل لشراء مستلزماتي الطبية، فلقد عرفت في هذا العمل كل أشكال الاستغلال والابتزاز بسبب وضع الإعاقة. كان راتبي هزئلاً وكنت مع ذلك مجبراً على العمل من الثامنة صباحاً حتى الواحدة ظهراً ثم من الرابعة و النصف عصراً إلى التاسعة ليلاً. لكني قبلت به بعد أن سئمت البطالة ولإدراكي بضيق مجال فرص العمل المتاحة أمام ذوي الإعاقة خاصة من غير الكويتيين، ولاعتقادي أيضاً بأن لكل شيء بداية وقد يكون هذا العمل رغم بساطته وراتبه المتواضع وظروف العمل القاسية إيذاناً بمرحلة جديدة في حياتي.”

و للحقيقة، فإن تجربة بلال مع التوظيف لم تكن حالة فريدة أو شاذة بل تكررت مع غيره من ذوي الإعاقة. فعندما يتقدم شخص من ذوي الإعاقة لإجراء مقابلة أو اختبار من أجل الحصول على عمل، يعرف عندها المسؤول أو صاحب العمل أن المتقدم للعمل من ذوي الإعاقة، فيما يتم إقصاؤه من التوظيف مهما أظهر من إمكانيات ومؤهلات أو أن يدّون المسؤول الذي أجرى له المقابلة أو الاختبار ملاحظة تفيد بأن الشخص المتقدم للوظيفة من ذوي الإعاقة فيتم غالباً صرف النظر عنه.

“ لو أن عملية التوظيف إلكترونية فقد تكون أكثر إنصافاً وموضوعية. و أورد عليكم على سبيل المثال تجربتي مع أحد البنوك التي أعلنت عن وظائف شاغرة في مجال تخصصي تحديداً، وكان ذلك بعد أزمة كوفيد 19. تقدمت لنيل الوظيفة في سباق مع مرشحين آخرين. بعد المقابلة التي أجريتها مع مدير الموارد البشرية تم إبلاغي بنجاحي في المقابلة وحصولي على الوظيفة، وتمت تهنئتي ووعدني بإرسال العقد بعد أسبوع. و لكنني انتظرت أسابيع دون نتيجة، حيث تراجع البنك وتم إبلاغي في النهاية بعدم توظيفي دون ذكر أي سبب. ورغم إلحاحي رفض البنك الإفصاح عن السبب، إلا أن السبب الحقيقي غير المنطوق به هو الإعاقة. لقد شكل موقف البنك صدمة وخيبة أمل كبيرتين بالنسبة لي بما كرسه من تمييز وظلم وإنكار لحق ذوي الإعاقة في العمل والاندماج في المجتمع بالاعتماد على النفس.”

رغم هذا الإخفاق المتكرر ورغم خيبة الأمل التي أصابت بلال إلا أن شخصيته القوية وإيمانه بنفسه ودعم أسرته له، جعلت اليأس لا يعرف إلى قلبه سبيلاً. بل واصل رحلته الشاقة من أجل الحصول على عمل أفضل يضمن له العيش الكريم، يتناسب مع تخصصه العلمي ويضمن له تلبية احتياجاته الخصوصية بالاعتماد على دخله. فبلال لا يمكنه الاستفادة من مزايا القانون الكويتي الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذي لا يطبق إلا على حاملي الجنسية الكويتية. وتبعاً لذلك فإنه و خلافاً لذوي الإعاقة من الكويتيين الذين يحظون بمجانية العلاج والحصول على الآلات التعويضية باهظة الثمن، فإنه على بلال ومن هم في مثل وضعه من المهاجرين العلاج وشراء الآلات التعويضية التي يحتاجونها على حسابهم الخاص. وبالنظر إلى استحالة الولوج للتعليم العمومي، والكلفة المرتفعة للتعليم الخاص وضعف الإمكانيات لغالبية العمالة المهاجرة فإن فرص التعلم تظل محدودة جداً بالنسبة لأبنائهم وبخاصة في مراحله المتقدمة، بل ويزداد الوضع تعقيداً وصعوبة إذا تعلق الأمر بأبنائهم وبناتهم من ذوي الإعاقة. وقد أظهر الاستبيان المجري في الكويت أن 50 بالمائة من الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين هم إما أميون أو في مستوى التعليم الابتدائي، وترتفع هذه النسبة لدى المهاجرين من ذوي الإعاقة إلى 91 بالمائة من مجموع المستجيبين من غير الكويتيين. ويتجلى من خلال هذه المقارنة حجم التمييز الذي يعاني منه العمال المهاجرون في الخليج العربي وانعكاساته الأشد إيلاًماً على ذوي الإعاقة منهم بالخصوص، وخاصة تلك الانعكاسات المتصلة بتكافؤ الفرص في الحصول على وظيفة والمساواة في ظروف العمل كالأجور والترقية المهنية وساعات العمل. في هذا السياق يقول بلال في سياق سرد تجربته في المجال

“ إثر إعلان عثرت عليه عن طريق الإنترنت تقدمت بطلب للحصول على وظيفة سكرتير في شركة. وأثناء المقابلة والاختبارات التي أجريتها أبدوا إعجابهم بي وبشخصيتي وعرضوا علي وظيفة أخرى بعقد مدته سنة قابل للتجديد. و لا زلت إلى الآن أمارس هذه الوظيفة.”

و يبدو من خلال الحديث مع بلال أنه يحب وظيفته الجديدة، كما وجد من رؤسائه في العمل الترحاب والتفهم. لكن بلال لا يتقاضى سوى نصف الأجر الذي يتقاضاه عامل من جنسية كويتية، وهو أجر لا يمكن أن يفي بحاجاته الحياتية والخصوصية في ظل عدم إمكانية الاستفادة من أي دعم حكومي كالذي يحصل عليه ذوو الإعاقة من الكويتيين بموجب القانون 8 لسنة 2010. بل إن الراتب الذي يحصل عليه لا يمكنه من تغطية تكلفة أجرة الشقة التي يسكنها ولذلك فهو يتقاسمها مع أهله. مساعدة الأسرة له وتضامنها معه مكنت بلال من إجراء عشر عمليات جراحية ومن اقتناء كرسي متحرك خاص بحالته تبلغ قيمته حوالي ثلاثة أضعاف راتبه الشهري. وبسؤاله عما إذا كان قد قام بطلب مساعدة من جمعيات أو مؤسسات من المجتمع المدني، أكد بلال أنه حصل مرة واحدة على دعم من إحدى الجمعيات التي تكفلت بتغطية جزء من ثمن إحدى الكراسي المتحركة التي يحتاجها بشكل دوري

بلال لم يفكر يوماً في الانتساب النقابي، كما أنه لم يصدف أن عرض عليه ذلك أحد في يوم من الأيام لأنه يعتبر من الأقلية. ولقد اعتمد على شخصيته القوية في الدفاع عن حقوقه عندما فرض على مشغليه في وقت سابق احترام الأجر المنصوص عليه في العقد، أو حين تعرض مرة إلى عنف لفظي من أحد المسؤولين

في العمل واستطاع أن يدافع عن نفسه وأن يتم إنصافه بعد رفع الأمر إلى صاحب العمل.

إن تجربة بلال سواء في الدراسة أو في رحلة البحث عن عمل لائق أو في ظروف العمل وقسوة شروطه باعتباره مهاجراً ومن ذوي الإعاقة في نفس الوقت، جديرة بالاطلاع عليها لما تحتويه من حقائق هي جزء من معاناة ذوي الإعاقة عموماً وغير الكويتيين بالخصوص في الحياة وفي العمل وعند البحث عنه. وهي تجربة تختزل في وقائعها ما تتعرض له هذه الفئة من تمييز و تهيمش على أرض الواقع. ويظل استبعادهم من مجال تطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 والقانون رقم 8 لسنة 2010 أبرز شكل من أشكال هذا التمييز والتهيمش

1.2 دور جمعيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في إدماج ذوي الإعاقة في المجتمع وفي سوق العمل (مقابلة مع السيدة أحلام الجاسم ومديرة مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين - فرع الأحمدية بتاريخ 28 أغسطس 2024):

أحلام الجاسم هي ناشطة في حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومديرة مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين - فرع الأحمدية. تربطها بذوي الإعاقة علاقة مهنية وشخصية. كونها أم لشاب من ذوي الإعاقة الذهنية من فئة التوحد، جعلها أكثر دفاعاً عن الحقوق المنصوص عليها في الدستور الكويتي. وهي تؤكد أن كما مواكب التغيرات ومتطلبات الحياة الجديدة وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل هي مسؤولية مجتمعية. فلذوي الإعاقة الحق في الصحة والتعليم والسكن والعمل. وتطمح السيدة أحلام لأن يهيأ لذوي الإعاقة جميع السبل لممارسة حقهم في العمل.

يستقبل مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين جميع ذوي الإعاقة أنواع الإعاقة بغض النظر عن نوع الإعاقة أو العرق أو الجنس أو اللون أو الجنسية. ويعمل المركز على توفير البيئة الصحية لهم وتطوير كيفية تعامل المجتمع مع ذوي الإعاقات الذهنية. كذلك، يعمل المركز على توفير فرص عمل لذوي الإعاقة

تعاقد المركز مع شركة (أيكيا) لتوظيف أشخاص من الإعاقة الذهنية والبصرية والجسدية وعددهم (١٢) حتى الآن، ويقوم المركز بإعداد المنتسبين ومساعدتهم في التأهيل الوظيفي والمجتمعي ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع. العقد الحالي مع الشركة المذكورة يهدف لتوظيف خمسين شخص من ذوي الإعاقة من كويتيين وغير كويتيين وحرص المركز أن يشمل عقد العمل التأمين الصحي والمواصلات وراتب جيد. وبالنسبة للمهاجرين، تقوم الشركة بتحويل الإقامة إلى صاحب العمل الجديد.

وأضافت السيدة أحلام ملاحظة بأن التحديات تأمين سهولة الوصول لذوي الإعاقة الحركية من شأنه أن يحد من التحديات التي تواجههم

يستقبل المركز كل فئات ذوي الإعاقة من الإعاقات الأحادية والمزدوجة، وذلك عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي

تساعد هذه الخدمات المقدمة في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع وعلى الصعيد المهني، حيث يتلقى طلبة المركز تدريباً حول كيفية التعامل مع الجمهور قبل الانخراط في العمل، ومن ثم يتم تقييم توجهات الطلبة ما إذا كانوا يرغبون في العمل في وظيفة تتطلب حاسب آلي أو مهارات أخرى. ويصمم المركز البرنامج التأهيلي وفقاً لقدرات الطلبة فيما يسمى (العلاج الوظيفي) ويشمل العضلات الدقيقة) ويتم عمل تقييم بصري وعلاج طبيعي للعضلات الكبيرة وعلاج حسي وتدريب مهني. وتكون مدة الدورة التأهيلية 100 ساعة.

وفي الحديث عن تحديات إدماج ذوي الإعاقة، أضافت السيدة أحلام أن العقبة الأولى هي ضعف الوعي المجتمعي والثقافة النمطية في منطقة الشرق الأوسط، ولابد من وجود توعية من خلال الصحافة والإعلام لمواجهة التنمر على ذوي الإعاقة ونبذهم

والعقبة الثانية هي مسألة سهولة الوصول. "كود" البناء الجديد يشترط في المباني الحديثة وجود ممرات خاصة لذوي الإعاقات الحركية، وتوفير سماعات ولغة برايل لذوي الإعاقات السمعية والبصرية. وتناقشت السيدة أحلام مع المجلس البلدي حول مسألة المباني القديمة غير المهيأة، وحول ضرورة توفير دورات مياه مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة (الذكور والإناث)

والعقبة الثالثة هي عدم وجود دورات تدريبية مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة لشواغر العمل. وتوصي السيدة أحلام بأن تشمل التدريبات الأشخاص العاملين من غير ذوي الإعاقة حتى تكون لديهم الثقافة الكافية حول كيفية التعامل مع العمال ذوي الإعاقة

2. البحرين:

2.1 التكنولوجيات الحديثة تتيح مجالات عمل أوسع لذوي الإعاقة (شهادة السيد محمود الحايكي، عامل ذو إعاقة من الجنسية البحرينية في مقابلة أجريت معه بتاريخ 30 يوليو 2024):

محمود الحايكي، شاب بحريني يبلغ من العمر 32 سنة، يعيش منذ الولادة مع إعاقة جسدية. أنهى تعليمه العالي بنجاح في مجال النظم الإدارية والمعلوماتية، وهو يعمل اليوم في مجال الاستقبال في أحد الفنادق الفخمة في المنامة، العاصمة البحرينية. أظهر محمود ارتياحه لعمله الحالي وحماسه للاستمرار به والتدرج بكل ثقة في السلم الوظيفي وصولاً إلى المسؤوليات العليا في إدارة الفندق وهو يعمل بجد وتفان لتطوير مؤهلاته وتقديم أفضل ما يمكنه فعله في العمل من أجل تحقيق أهدافه.

إلا أن محمود لم يصل إلى هذه الوضعية التي تشعره بالاستقرار والثقة في المستقبل دون عناء، فلقد مر بتجارب عديدة تراوحت بين الأمل والخيبة وبين النجاح والفشل. كان يظن أن أبواب المستقبل ستُفتح أمامه على مصراعيها بمجرد الحصول على الشهادة العلمية، فشهادته في تخصص نظم المعلومات الإدارية مطلوبة في سوق العمل كما أن نظام الكوتا المنصوص عليه في القانون عدد 74 لسنة 2006 المتعلق برعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة البحرينيين سيساعده بالتأكيد على اختصار فترة البطالة والحصول على عمل في أسرع الأوقات. يقول محمود في معرض سرده لهذه الفترة التي أعقبت تخرجه من الجامعة

" قمت بتسجيل طلبي للحصول على عمل لدى وزارة التنمية الاجتماعية، ولكنني لم أظل أنتظر الرد بل حاولت بجهدٍ شخصي الحصول على عمل يتناسب مع مؤهلاتي. لكن الأمر لم يكن بالسهولة التي كنت أظن. فبمجرد أن يعلم صاحب العمل بوضع الإعاقة حتى يبدأ في وضع شتى العراقيل أمام حصول الشخص ذي الإعاقة على الوظيفة. غالبية أصحاب العمل والمسؤولين عن التوظيف لا يتخذون قرار استبعاد ذوو الإعاقة من العمل بالنظر إلى ضعف المؤهلات أو عدم النجاح في مقابلات العمل، بل بالنظر لوضع الإعاقة. وهو شكل من أشكال التمييز و التجاهل لحق ذوي الإعاقة في العمل والإنتاج و الاندماج في المجتمع. البعض من أصحاب العمل أو المسؤولين عن التوظيف يرفضون في حالات عديدة حتى مشاركة ذوي الإعاقة في مقابلات التوظيف على قدم المساواة مع الآخرين، بعد أن يعرفوا بواسطة الترجمة الشخصية المطلوبة بالملف عن وضع الإعاقة"

ويعتبر محمود أن الحصول على شهادة جامعية ليست دوماً عاملاً مساعداً للحصول على وظيفة مناسبة. فالعديد من المنشآت تتجنب توظيف أصحاب الشهادات العليا بسبب الراتب الذي يحصلون عليه وهي تفضل بالمقابل تشغيل من لهم تعليم متوسط أو من لم يحصلوا على شهادات جامعية لدفع رواتب أقل. وعلى هذا الأساس فإن العديد من حاملي الشهادات العليا وبخاصة من ذوي الإعاقة يجدون أنفسهم مضطرين للقبول بوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم و بأجر أقل للهروب من واقع البطالة.

في هذا الصدد يقول محمود:

“ بعد أن سجلت طلبي لدى وزارة التنمية الاجتماعية عرضت على بعض الوظائف وقمت برفضها كونها لا تتناسب مع مؤهلاتي ومجال تخصصي. بقيت مدة طويلة في البطالة إلى أن تم توظيفي في المستشفى الألماني بعد مقابلة أجريتها مع أحد المسؤولين المكلفين بالتوظيف. تم قبولي للعمل في المستشفى حيث اندمجت شيئاً فشيئاً في هذه المنشأة التي كانت مهتأة في تصميمها وتجهيزاتها لاستقبال و تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وهو ما ساعدني على التأقلم والاندماج بسرعة. قضيت في المستشفى الألماني خمس سنوات ونصف في العمل لم أشعر خلالها بأي نوع من التمييز أو أي هضم لحقوقي العمالية، بل كنت أعمل وأعامل على قدم المساواة مع بقية زملائي في العمل. غير أن المستشفى أغلق أبوابه نهائياً بعد هذه المدة للأسف، لأجد نفسي مرة أخرى في سباق البحث عن عمل”

وهكذا عاد محمود لمعاناة البحث عن عمل جديد ليصطدم مرة أخرى بعراقيل وحواجز سببها الرئيسي وضع الإعاقة والنظرة النمطية غير العادلة حول الأشخاص ذوي الإعاقة السائدة لدى قطاعات واسعة من المجتمع وخاصة في عالم العمل. ومن جهة أخرى يعتبر محمود أن هناك منشآت تظهر اهتماماً بتشغيل ذوي الإعاقة وتقوم بالفعل بانتداب البعض منهم و لكن ذلك ليس في الحقيقة سوى شكل من أشكال التحايل على القانون وطريقة يتعمدها البعض لابتزاز الدولة. فالدولة التي تشجع على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تقدم امتيازات وتسهيلات للمؤسسات التي تقوم بذلك. ومن بين هذه الامتيازات تمكينها من استصدار تأشيرات عمل أكثر لعمال مهاجرين تقوم باستقدامهم لتشغيلهم، وهي تشغلهم بشروط أدنى وفي ظروف أصعب من تلك التي يتم بها توظيف البحرينيين وهو ما يزيد من أرباحها. العديد من هذه المنشآت تشغل ذوي الإعاقة في ظروف لا تقل سوءاً. إنهم بالنسبة إليها ليسوا سوى واجهة لخداع الحكومة وإيهامها بالمشاركة في جهود تشغيل وإدماج ذوي الإعاقة. ويتم في العديد من الأحيان تعريض ذوي الإعاقة إلى شتى أشكال التمييز وإلى ضغوطات وعراقيل لا تساعد على الاندماج والاستقرار والبقاء في العمل مما يضطر العديد منهم إلى تركه”

طلبنا من محدثنا أن يروي لنا أمثلة من ممارسة بعض المنشآت في هذا المجال من خلال تجربته في عملية بحثه عن عمل. يقول محمود

“ بعد انتهاء العمل في المستشفى الألماني، وبعد سنة كاملة من البحث عثرت بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي على إعلان لوظيفة في عيادة خاصة للعلاج الطبيعي. سررت لذلك اعتباراً للتجربة التي اكتسبتها في قطاع الصحة من خلال عملي في المستشفى الألماني. غير أنني سرعان ما أصبت بخيبة أمل كبيرة. فالتعامل معي كان سيئاً والتمييز ضدي بسبب الإعاقة تكرر مراراً سواء في ما يتعلق بنظام الدوام أو الإجازات أو عطلة المرض. هذا بالإضافة إلى أن العيادة لم تكن مهتأة لاستقبال موظفين من ذوي الإعاقة وهو ما يزيد من حجم الصعوبات والضغوطات. واعتباراً لكل ذلك غادرت هذا العمل لأسئنف عملية البحث عن عمل آخر. و بعد 4 أشهر من البحث أجريت مقابلة من أجل وظيفة في أحد الفنادق تم الاتفاق إثرها على شروط العقد وتسلمي لعملي فوراً. وبعد أسبوعين من العمل تسلمت نسخة العقد وطلب مني توقيعها، لأفاجأ بأنها مغايرة في بعض بنودها لما حصل الاتفاق بشأنه وبخاصة فيما يتعلق بالأجر ونوعية العمل. كما رفضت إدارة هذا الفندق الاستجابة لاحتياجاتي المتعلقة بوضع الإعاقة حيث فرضت على ارتداء لباس العمل في مكان العمل متجاهلة حاجتي للمساعدة و لاحترام خصوصيتي رافضة أن أقوم بذلك في المنزل. رفضت التوقيع على العقد لتنتهي هذه التجربة مبكراً مع هذا الفندق.”

يعتقد محمود أن التجريبتين الأخيرتين سواء تلك التي عاشها لمدة 4 أشهر في عيادة العلاج الطبيعي أو تلك التي مرّ بها على مدى أسبوعين فقط في الفندق لم تكونا سوى شكلاً من أشكال الإعلان عن وظائف لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل الحصول على الامتيازات الحكومية، وسرعان ما يتأكد الشخص ذو الإعاقة من أنها لم تكن وظائف جدية أو نابعة عن حسن نية أو عن رغبة صادقة في دعم حق ذوي الإعاقة في العمل اللائق. ولكن محمود يدرك في المقابل أن هناك العديد من المؤسسات الأخرى الواعية بمسؤوليتها الاجتماعية والمؤمنة فعلاً بالمساواة وبحق ذوي الإعاقة في العمل وفي إبراز قدراتهم ومؤهلاتهم في مجال العمل والإنتاج. ولذلك لم ييأس أو يكلّ من البحث عن عمل متسلحاً في ذلك بثقته في نفسه وعزمته القوية وبما يجده لدى أسرته وأصدقائه من دعم وتضامن. وقد توجت جهوده بالنجاح أخيراً بعد أن تم توظيفه منذ سنة ونصف السنة في أحد الفنادق ذات السمعة العالمية في البحرين حيث وجد كل الترحيب والمساندة محققاً خلال مدة عمله القصيرة العديد من النجاحات في عمله بما فتح أمامه آفاقاً رحبة لتطوير مؤهلاته والارتقاء الوظيفي دون تمييز

وحول انتمائه للنقابة من عدمه يفيد محمود بأنه لا علم له إن كان هناك تمثيل نقابي في الفندق الذي يعمل به حالياً كما أنه لم يتصل به أحد ليعرض عليه الانتماء للنقابة ولا يعتقد أن ذلك سيحصل لاعتقاده بأن النقابات لا تولي اهتماماً كافياً للعمال من ذوي الإعاقة. ويتحدث محمود بشيء من الاستياء عن تجربة خاضها في إحدى جمعيات المجتمع المدني في البحرين، فلقد شعر محمود خلالها بالحيف والتجاهل إثر إنجازه لأشرطة فيديو حول نشاط الجمعية وأهدافها تم نشرها دون توجيه الشكر له أو حتى ذكر اسمه باعتباره مصممها ومنتجها. وهو ما دفعه إلى إنهاء تجربته في هذه الجمعية

في نهاية اللقاء أراد محمود توجيه بعض الرسائل والتوصيات منها:

- إعادة النظر في التسهيلات والامتيازات التي تمنحها الدولة مقابل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. فالمساواة مع الآخرين تتطلب التعامل مع تشغيل ذوي الإعاقة بنفس الاعتبارات والمقاييس اعتباراً لأن العمل حق للجميع دون تمييز أو استثناء وهو ما من شأنه أن يسد الطريق أمام عمليات ابتزاز الدولة و المتاجرة بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة

- توسيع مجالات وأنواع الوظائف المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة. فالتكنولوجيا الحديثة تساعد اليوم الشخص ذي الإعاقة على اقتحام مجالات عمل أوسع وتولي وظائف لم تكن متاحة من قبل

- ضرورة وضع السياسات العملية لإعطاء الأولوية لتوظيف حاملي الشهادات العليا والحيولة دون وقوعهم في حالة البطالة لفترات طويلة

ضرورة تأهيل وإعادة تأهيل المنشآت حتى تصبح قادرة على استقبال وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية في هذا المجال.

تعتبر شهادة السيد محمود الحايكي شهادة مهمة لتسليطها الضوء على معاناة ذوي الإعاقة خلال عملية البحث عن عمل وخلال مرحلة التوظيف وعند مباشرة العمل. كما أنها مهمة لما تقدمه من توصيات من شخص صاحب تجربة معاشة.

2.2 دور النقابات في تنظيم وتوعية وبناء قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في سوق العمل / مقابلة مع السيد حسن الحلواجي، نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، أجريت بتاريخ 29 أغسطس 2024:

أكد السيد حسن الحلواجي على حق جميع العمال في الانضمام لعضوية النقابات بغض النظر عن النوع الاجتماعي والجنسية وحالة الإعاقة. وتمثل النقابات جميع أعضائها دون تمييز لأي سبب كان. وأشار إلى أن هناك العديد من النقابات العمالية التي تدمج ذوي الإعاقة في لجانها المختلفة كلجان الشباب والمرأة وغيرها. كما أنه يمكن للعمال ذوي الإعاقة كغيرهم من العمال أن يترشحوا للمواقع القيادية في النقابات. إلا أنه وإن كان ذلك ممكناً من ناحية نظرية، فمن ناحية عملية تحيط بمسألة تنظيم العمال ذوي الإعاقة وتعزيز اندماجهم في النقابات العديد من التحديات، منها كون العديد منهم يعمل في القطاع الحكومي وهو قطاع لا يسمح فيه بالتنظيم النقابي، وبالتالي يكون التواصل محدوداً أكثر مع ذوي الإعاقة في القطاع العام، ومع ذلك يتم في بعض الأحيان إشراكهم في أنشطة التوعية وبناء القدرات التي ينفذها الاتحاد العام للنقابات. أما في القطاع الخاص، وتحديدًا الشركات التي يوجد فيها تمثيل نقابي، فإن أغلب العمال من ذوي الإعاقة في هذه الشركات هم منتسبين للنقابات، إلا أن هناك صعوبة في وصولهم لمراكز اتخاذ القرار من خلال الانتخاب، مع العلم أنه لا يعمل بمبدأ كوتا خاصة لذوي الإعاقة في عملية الانتخاب. بالإضافة إلى ذلك، فهناك صعوبات متعلقة بعملية انخراط الأعضاء ذوي الإعاقة في الأنشطة النقابية بسبب عدم تعاون أصحاب العمل وعدم تفهمهم بأن ذوي الإعاقة يحتاجون كغيرهم من العمال للبرامج التي يقيمها الاتحاد العام، وصعوبات أخرى تتعلق بالإجراءات التيسيرية ومنها صعوبة التنقل في المواصلات العامة غير المهيأة لذوي الإعاقة واضطرار ذوي الإعاقة للتنقل بسيارات خاصة ومحدودية وقتهم لارتباطه بوقت الأشخاص الآخرين يقومون بإيصالهم وانتظارهم. وهناك تحديات ثقافية واجتماعية تحد من اندماج النساء ذوات الإعاقة في عالم العمل وفي النقابات، بسبب التقاليد المحافظة والأفكار النمطية المتعلقة بالوصمة وتقييد الحرية النساء ذوات الإعاقة بالحركة والتنقل والمشاركة.

وبينما لا توجد حالياً لجنة خاصة بذوي الإعاقة ضمن الاتحاد العام للنقابات، إلا أن الاتحاد يتطلع لتشكيل لجنة خاصة بذوي الإعاقة ضمن أمانة الحماية الاجتماعية، لتسهيل عملية تنظيمهم وإدماجهم وبناء قدراتهم. وأكد السيد حسن الحلواجي أن الاتحاد لا يتبنى مقاربة الشفقة والتعاطف في إدماج العمال ذوي الإعاقة باعتبارهم تكملة عدد، بل يتبنى مقاربة حقوقية تعاملهم أسوة بغيرهم من منطلق المساواة وعدم التمييز. ويفكر الاتحاد ملياً فيما إذا كانت الكوتا هي الخيار الصحيح لإدماج ذوي الإعاقة أم تمكين ذوي الإعاقة وتهيئة البيئة الدامجة لهم ليتمكنوا من الوصول للمواقع القيادية على نحو متساو مع الآخرين. وضمن مقاربتهم الحقوقية المبنية على الإدماج، حرص الاتحاد في تصميم مبنى مقره الجديد على توفير تدابير تيسيرية من المداخل والمصاعد ومصفات المركبات والمرافق الصحية. ويتطلع الاتحاد لمزيد من التعاون مع المؤسسات المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتوفير ما يلزم من ترجمات خاصة بذوي الإعاقة السمعية والبصرية لتسهيل اندماجهم في الأنشطة النقابية، كما يشترط الاتحاد في الدعوة لأنشطته أن يكون العمال ذوي الإعاقة من ضمن المشاركين فيها.

وأضاف السيد حسن الحلواجي بأنه لا توجد إحصاءات وطنية حول ذوي الإعاقة في عالم العمل، كما أن الاتحاد لا يملك قاعدة بيانات خاصة بالمنتسبين من ذوي الإعاقة، وبالتالي فهو يرى أن العمل مستقبلاً على توفير هذه البيانات هو أمر مهم، لتقييم احتياجات العمال ذوي الإعاقة في عالم العمل. كما أنه لا توجد إحصاءات خاصة حول مدى امتثال أصحاب العمل بكوتا التوظيف أو حول برامج الترقية المهنية، ومن المهم أن يتم العمل على توفير هذه البيانات والإحصاءات. كما أنه لا يشمل العمال المهاجرون في قاعدة بيانات الدولة حول الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن السيد حسن الحلواجي يرجح أن يكون عدد المهاجرين ذوي الإعاقة قليل جداً، حيث أن عملية الاستقدام وإجراءات الفحص الطبي للمستقدمين تقصي العمال ذوي

ويرى السيد حسن الحلواجي أن التشريع البحريني المتعلق بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو تشريع ممتاز إلى حد كبير، وأن الدولة تقدم دعماً جيداً للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم، ومثال ذلك تحديد ساعات عمل أقل لذوي الإعاقة. كما أنه لا تتم عملية ربط مهارات وتعليم ذوي الإعاقة بفرص العمل بشكل مناسب، فأغلبهم يعملون في مهن ووظائف بسيطة ولا مجال فيها للترقية، لأن هذه الوظائف لا تتطلب من أصحاب العمل توفير تدابير تيسيرية. وإضافة لذلك، فالعديد من أصحاب العمل يشعرون بأن توظيف ذوي الإعاقة هو منة أو تفضل منهم وأنه لا حاجة حقيقية لهم في مكان العمل، وأن توظيفهم هو فقط لاستيفاء شرط الكوتا. ويرى السيد حسن الحلواجي أنه من المهم توفير فرص عمل لذوي الإعاقة تتناسب مع مؤهلاتهم وتعليمهم وتساعدتهم في التطور المهني، وألا تقتصر إلزامية توظيفهم على المنشآت التي توظف 50 عاملاً بحرينياً أو أكثر، بل لا بد من توسيع نطاق أماكن العمل المشغلة لذوي الإعاقة. ويؤكد السيد حسن الحلواجي أن ذوي الإعاقة قادرين على العمل والإنتاج والتطور المهني، لا فرق ما بينهم وبين العمال غير ذوي الإعاقة، وذلك متى تم توفير فرص عمل مهيأة ودامجة لهم ولا تميز ضدهم

الجزء الرابع

أهم نتائج الدراسة الميدانية

1. محاور الاستبيان:

استقر الاختيار عند إنجاز هذه الدراسة على اعتماد استبيان يكون أداة لجمع معطيات ميدانية حول مختلف محاور البحث وذلك اعتباراً لثراء استثمار الاستبيان وسهولة استعمالها من طرف مجموعات التركيز. وقد ساهم المشاركون في ورشة التدريب على أدوات البحث في كل من الكويت والبحرين في شهر مايو 2024 في مناقشة محتوى الاستثمار وتعديله والإضافة إليه بما سمح بتوسيع مجال الدراسة والتطرق للعديد من التفاصيل التي من شأنها تعميق المعرفة بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في البلدين والإلمام بالخصائص التي ينفرد بها كل منهما في هذا المجال.

وقد انقسم الاستبيان إلى أربعة محاور كبرى هي على التوالي:

- المحور الأول: معطيات شخصية وعائلية

ويحتوي على 13 سؤالاً لمعرفة الوضعية الشخصية والعائلية للشخص المستجيب، من حيث الجنس والفئة العمرية والجنسية والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي وقطاع التعليم والوضع السكني ونوع المسكن والتجهيز المنزلي

- المحور الثاني: معطيات حول الإعاقة

يضم هذا المحور 15 سؤالاً حول نوع الإعاقة ودرجتها وزمن حدوثها وأسبابها والأدوات التعويضية المستعملة وطريقة الحصول عليها والمساعدات التي يتلقاها الشخص المستجيب ومصدرها إضافة إلى مدى وعي المعني بالأمر بجملة القوانين والإجراءات الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

- المحور الثالث: الوضعية المهنية وبيئة العمل

وبالعودة إلى أهداف هذه الدراسة فإن هذا المحور المتصل بالوضع التشغيلي وظروف العمل والعلاقات المهنية للأشخاص المستجيبين يمثل الركن الأساسي لهذه الدراسة. وقد شمل 25 سؤالاً اهتمت بالجوانب المهنية والاجتماعية والاقتصادية للعمال ذوي الإعاقة أو العاطلين عن العمل منهم والذين هم بصدد البحث عن عمل. كما تناولت الأسئلة بهذا المحور بيئة العمل لذوي الإعاقة كتهيئة أماكن العمل وحمايتهم من مظاهر التمييز والعنف الذي يمكن أن يتعرضوا له

- المحور الرابع: الإلتساب النقابي والجمعياتي

واحتوى هذا المحور على 13 سؤالاً تعلق بعلاقة الشخص ذي الإعاقة بالعمل النقابي والجمعياتي من حيث الانتماء والنشاط وتحمل المسؤولية في النقابات وجمعيات المجتمع المدني. كما تناول المحور أيضاً تقييم المستجيبين لدور النقابة في المنشأة وكذلك نجاعة عمل الجمعيات المهتمة بقضايا ذوي الإعاقة

2. نتائج الدراسة الميدانية في الكويت

2.1 صعوبات البحث الميداني:

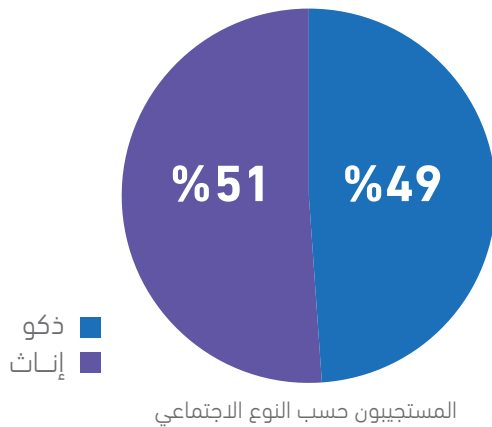
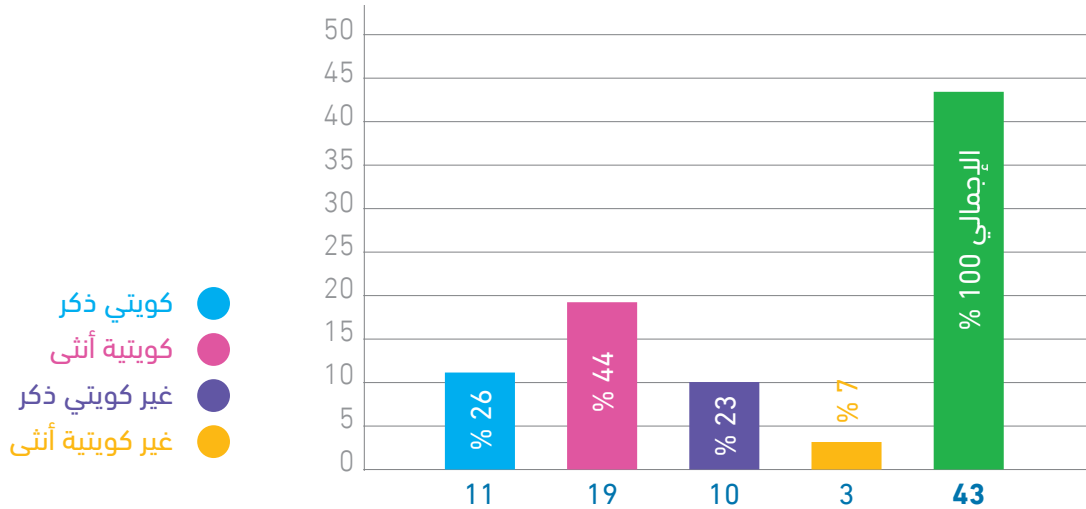
هناك صعوبات حالت دون التوصل إلى انتقاء عينة تمثيلية للإجابة على الاستبيان بعضها جزء من الحواجز والصعوبات التي تعترض المؤسسات البحثية والنقابات والجمعيات والباحثين عند التعاطي مع إشكاليات الإعاقة في البلدان العربية. ومن ضمن هذه الصعوبات

- ◀ شح المعلومات حول الإعاقة وصعوبة الوصول إليها. بالإضافة إلى التقصير الكبير في مجال العمل الإحصائي المتعلق بالإعاقة وواقع ذوي الإعاقة، حيث لا ترغب بعض الجهات والمؤسسات الرسمية إلى مشاركة ما يتوفر لديها من أرقام ومعطيات خشية اتهامها بالتقصير تجاههم أو خوفاً من المساءلة وطنياً ودولياً بحكم مصادقة الحكومات على الصكوك الدولية ذات العلاقة وخاصة الاتفاقية الدولية لسنة 2006.
- ◀ ضعف الإمكانيات المتاحة للجمعيات والمؤسسات التي تعنى بمسألة الإعاقة سواء من ناحية الموارد المادية أو البشرية وهو ما يحد من إمكانية تغطية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة والوصول إليهم، بما في ذلك في أماكن العمل وبالتالي تحفيزهم على المشاركة في البحوث وفي استبيانات مثل هذا الاستبيان. كما أن محدودية هذه الإمكانيات لا تتيح لهذه الجمعيات على تعددها وسائل القيام ببحوث ودراسات مستقلة يمكن أن تكسر حاجز التعقيم عن المعلومة ويجعلها أكثر قدرة على التأثير في واقع الإعاقة وأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ العزوف المعروف لدى أعداد كبيرة من ذوي الإعاقة عن الحديث عن أوضاعهم الخاصة وعن معاناتهم بسبب السلوكيات الاجتماعية السائدة تجاه ذوي الإعاقة. هذا العزوف هو إحدى التعبيرات عن واقع العزلة والاندواء الذي يعيشونه. وهو عزوف مضاعف عندما يتعلق الأمر بالفئات الأكثر هشاشة منهم كالمرأة والمهاجرين.
- ◀ عدم مشاركة الاتحاد العام لعمال الكويت في إنجاز الدراسة مما قلص من عدد المشاركين في الاستبيان من العمال المباشرين في أماكن العمل حيث توجد النقابات والتي كان بإمكانها جعل مشاركتهم أكثر كثافة.
- ◀ وبالرغم من الجهود التي بذلت سواء من قبل مكتب مركز التضامن في الكويت أو من طرف الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان وتمديد فترة تلقي الاستمارات أكثر من مرة، إلا أن عدد المستجيبين للاستبيان ظل ضعيفاً ولم يرتق إلى مستوى العينة التمثيلية. ويزداد الأمر تعقيداً إذا أخذنا بعين الاعتبار عدد المستجيبين من الأشخاص ذوي الإعاقة المباشرين لعمل لإنجاز دراسة موجهة لبحث أوضاع هذه الفئة في عالم العمل والإشكاليات التي تعيق إدماجهم فيه. فمن بين 43 مستجيباً لم يكن من ضمنهم سوى 18 شخصاً مباشرين لعمل عند إجراء الاستجواب، (12 كويتي و 6 مهاجرين). وقد توزع البقية إلى معطلين عن العمل (16 فرداً) ومتقاعدين (7 أفراد) وباحثين اثنين عن عمل (2)، أي أن نسبة غير المباشرين للعمل من معطلين عن العمل وباحثين عن عمل ومتقاعدين (25 فرداً) تعادل 58.13 % من عدد المستجيبين.

2.2 أهم النتائج حسب معطيات الاستبيان

أولاً: المعطيات الشخصية ومعطيات الإعاقة:

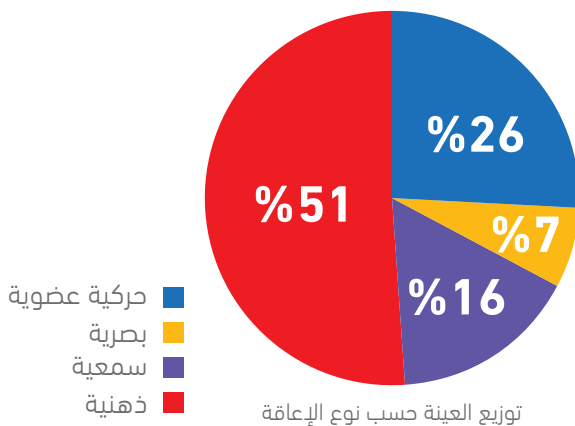
توزيع العينة حسب الجنسية والنوع الاجتماعي:



اقتصرت عينة الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان في الكويت على 43 شخصاً (22) إناث بنسبة 51 % و (21) من الذكور بنسبة 49 %، منهم (30) شخصاً من ذوي الإعاقة الحاملين للجنسية الكويتية بنسبة 70 % و (13) مشاركاً من غير الكويتيين المقيمين في دولة الكويت بنسبة 30 % من مجموع المشاركين في الاستبيان، وتعتبر نسبة مشاركة المهاجرين في الاستبيان جيدة وكذلك الأمر بالنسبة لمشاركة النساء فيه على نحو يساعد أن باستخراج العديد من النتائج المفيدة بخصوص هاتين الفئتين الأكثر هشاشة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة لو كان العدد الإجمالي للمشاركين في الاستبيان أعلى من العينة التي بين أيدينا

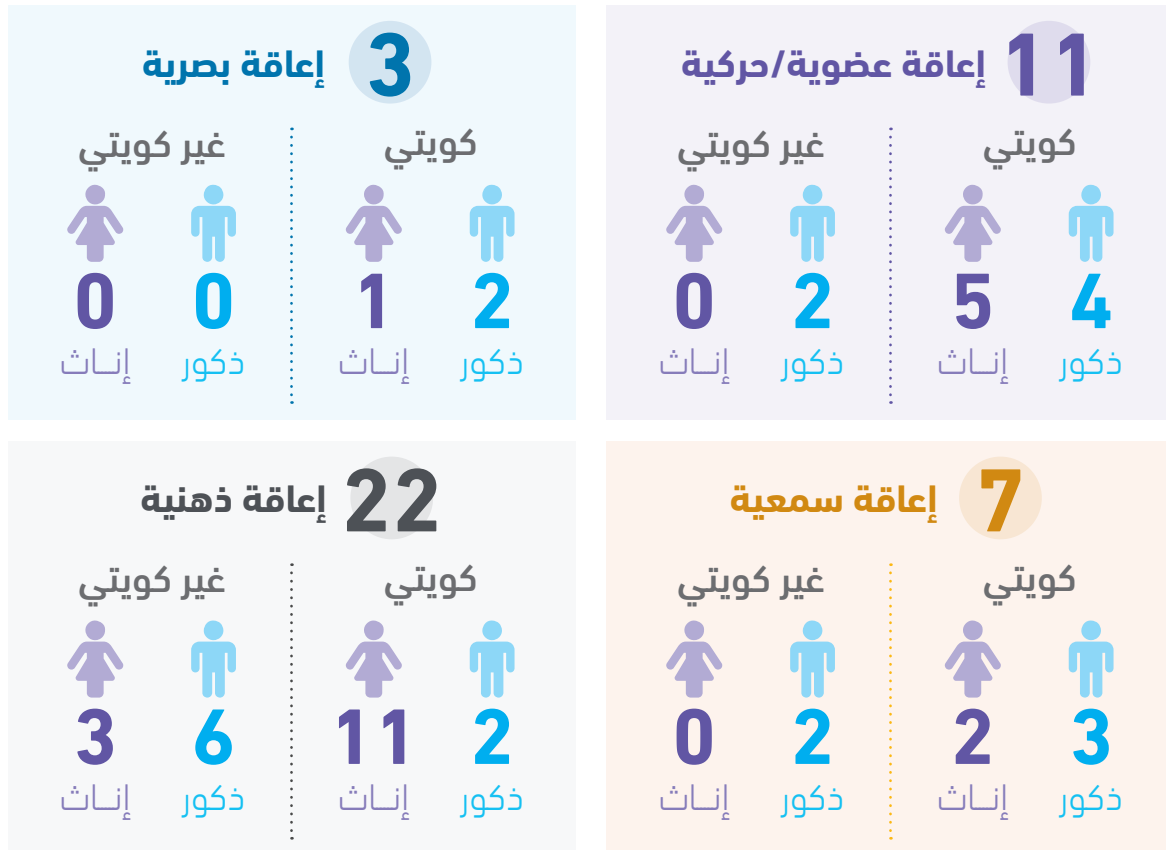
ونظراً لمحدودية العينة فإنها لا تعتبر عينة تمثيلية، إلا أننا حرصنا على ضمان مصداقية علمية كاملة للنتائج التي أفضى إليها البحث الميداني وفقاً لهذه العينة. ومن الطبيعي أن يكون عدد المستجيبين صغيراً في العينة التمثيلية سواء كانت عينة احتمالية أو غير احتمالية، إلا أنه من الضروري احترام معايير الحد الأدنى للعينة التمثيلية وضمان أن يعكس أفرادها خصائص المجتمع المستهدف بدرجة عالية من الدقة حتى نطمئن لتعبيرها عنه بأكبر قدر من الموضوعية وهو ما لا تضمنه بالكامل العينة التي شاركت في الاستبيان.

توزيع العينة المستجيبة حسب نوع الإعاقة:



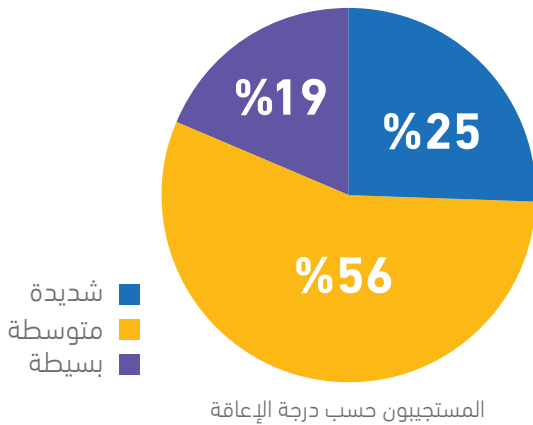
توزيع العينة حسب نوع الإعاقة والنوع الاجتماعي والجنسية:

وبالرغم من محدودية العينة إلا أن التوزيع السكاني حسب نوع الإعاقة الذي أفادت به الهيئة العامة لشؤون الإعاقة في الكويت ^[47] جاء مشابهاً إلى حد كبير مع توزيع عينة الاستبيان حسب نوع الإعاقة. فلقد مثلت نسبة ذوي الإعاقة الذهنية 51 % وهي الشريحة الأكبر من المستجيبين وهي تمثل أيضاً الشريحة الأكبر في الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة. كما تتوزع هذه النسبة بشكل غير متساو بين الجنسين، حيث أن نسبة الإناث ذوات الإعاقة الذهنية أعلى من نسبة الذكور ذوي الإعاقة الذهنية، بواقع 7 % للمهاجرات و26 % للكويتيات، ما مجموعه 33 % للإناث المهاجرات والكويتيات، وهذا يشير إلى أن الإناث يواجهن صعوبات أكبر حيث يعتمد ذوي الإعاقة الذهنية على مساعدة الغير بشكل كبير ويواجهون صعوبات أكبر في الاندماج في سوق العمل والتعليم الرسمي، وغيرها من التحديات الأخرى. وجاء ذوو الإعاقة الحركية المشاركون في الاستبيان في المرتبة الثانية بنسبة 26 %، وقد ظهر هذا النوع من الإعاقة بين المهاجرين الذكور فقط وغاب بين الإناث في حين ظهر بشكل واضح بين الإناث الكويتيات بنسبة 12 % من الإجمالي، يليهم ذوي الإعاقة السمعية بنسبة 16 %، وتتوزع على الكويتيين ذكور وإناث وكذلك المهاجرين من الذكور فقط ومن ثم ذوي الإعاقة البصرية بنسبة 7 % وتركز على حاملي الجنسية الكويتية من الذكور والإناث فقط وهو يقارب إلى حد كبير ترتيب أنواع الإعاقة من حيث العدد وفقاً لإحصاءات الهيئة، وعلى الرغم من أن الهيئة العامة لشؤون الإعاقة في الكويت لم تدمج غير الكويتيين في إحصائياتها، إلا أن هذا التقارب في النسب الخاصة بنوع الإعاقة له دلالاته عند المقارنة بين أوضاع المهاجرين من ذوي الإعاقة مع نظرائهم الكويتيين بسبب أن التناسب في أنواع أو أشكال الإعاقة بين الطرفين لا يقابله نفس التناسب في الأوضاع الحياتية وفي التمتع بالخدمات والمزايا المقدمة من الدولة، إذ أن الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للإقصاء من غيرهم، وقد يواجهوا صعوبات وتحديات متعددة نظراً لشكل الإعاقة أو نوعهم الاجتماعي أو جنسيتهم



[47] <https://www.pada.gov.kw/ar/information-center/statistics>

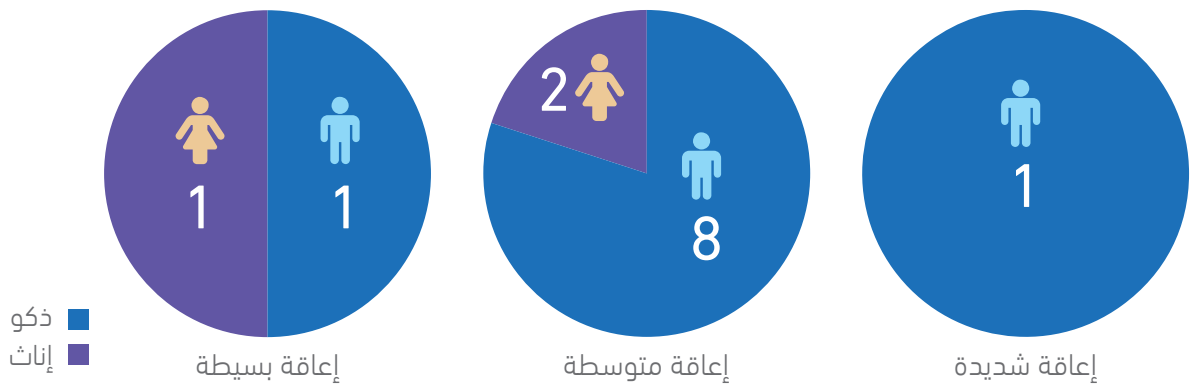
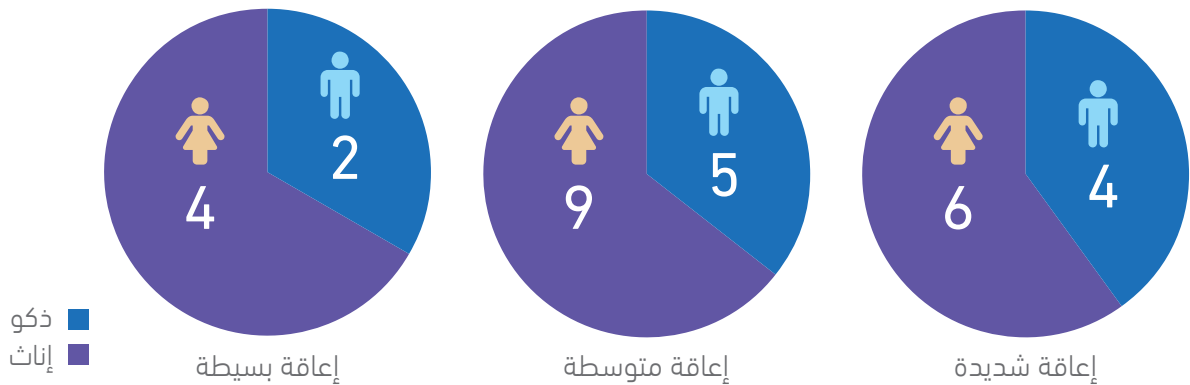
توزيع العينة حسب درجة الإعاقة والنوع الاجتماعي والجنسية:



تتفاوت درجة الإعاقة بين الجنسين وفقاً للعينة المستجيبة. فنسبة الإعاقة البسيطة تمثل 19 % من مجموع الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين تتوزع ما بين 11.62 % للإناث و 6.97 % للذكور، ونسبة الإعاقة المتوسطة هي 57 %، بواقع 26 % للنساء و 31 % للرجال، ويظهر من الرسم البياني وجدول البيانات أن أغلب المشاركين في الاستبيان يواجهون إعاقة متوسطة، ويتوزعون بين 21 % الإناث الكويتيات ثم بنسبة 19 % للذكور المهاجرين، وبنسبة 12 % للذكور الكويتيين وبنسبة بسيطة قدرها 5 % للإناث المهاجرات وأخيراً، فنسبة الإعاقة الشديدة هي 26 % بواقع 14 % للنساء وجميعهن كويتيات و 12 % للرجال، منهم 9 % كويتيين و 2 % مهاجرين. وبذلك تتحمل الإناث الكويتيات النسبة الأعلى وقدرها 35

% على مستوى المستجيبين في تحمل درجة الإعاقة المتوسطة والشديدة في حين يأتي المهاجرين الذكور في المستوى الثاني بنسبة 21 % وكلا الفئتين تعد من الفئات الأكثر ضعفاً نظراً للنوع الاجتماعي للنساء ووضع الهجرة

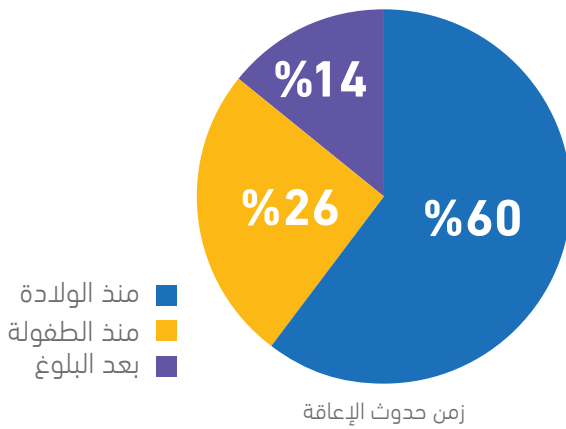
ومع غياب معطيات رسمية حول عدد ذوي الإعاقة على المستوى الوطني حسب درجة الإعاقة، فلقد تبين من الاستبيان أن أكبر نسبة من ذوي الإعاقة هم الأشخاص ذوي الإعاقة المتوسطة وهم مع ذوي الإعاقة الشديدة يشكلون ما يقارب 82 % من جملة المشاركين في الاستبيان.



التوزيع حسب زمن حدوث الإعاقة:

وتوزعت الأجوبة على ثلاثة أزمنة وهي:

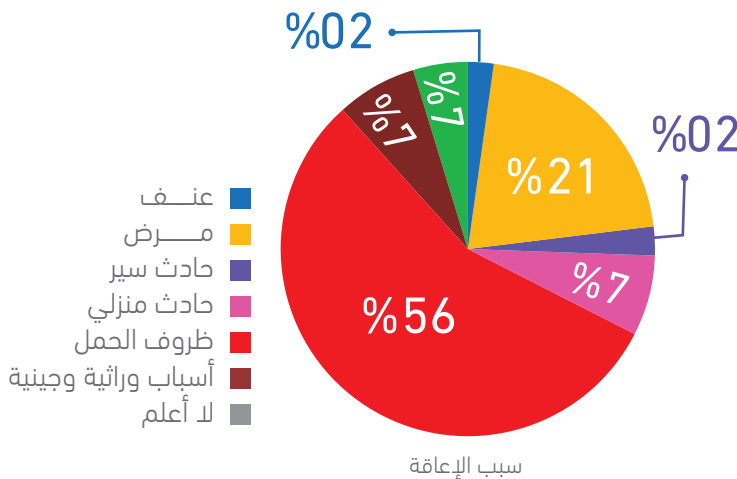
- ◀ عند الولادة، وهي تشمل العوامل الوراثية والوضع الصحي للأم الحامل وظروف الحمل و الوضع.
- ◀ عند الطفولة، وهي مرتبطة بعدة عوامل منها الصحية وتلك المتصلة بعدم التطعيم وغياب الوقاية وسوء التغذية ومنها يرتبط بالحوادث. ويمكن تصنيف العديد من أسبابها ضمن الإعاقة « المكتسبة ».
- ◀ بعد البلوغ، وهي أيضاً تصنف ضمن الإعاقة المكتسبة وأسبابها عديدة كالمرض المزمن والنظام الغذائي وحوادث السير وإصابات العمل والأمراض المهنية والتلوث البيئي والعنف والنزاعات المسلحة.



بالنظر إلى نتائج العينة فإن غالبية المستجيبين يعود زمن حدوث إعاقتهم إلى مرحلة الولادة (60 %). ويرجع ذلك لعدة أسباب منها الوراثية (كمتلازمة داون) أو لاضطرابات جينية تصيب الجنين قبل الولادة أو لانعدام الرعاية والمراقبة الطبية للأم الحامل و جنينها. وقد تكون كذلك بسبب الأمراض التي تصيب الأم عند الحمل أو لسوء التغذية. كما أن ظروف الوضع يمكن أن تكون هي أيضاً من أسباب الإعاقة عند الولادة. كما تجدر الإشارة إلى أن احتمال ظهور الإعاقة الناجمة عن عوامل وراثية يكون كبيراً في مجتمعاتنا العربية وذلك لارتفاع نسبة زواج الأقارب، إذ تؤكد كل البحوث العلمية أن نسبة علاقة الإعاقة بالعوامل الوراثية ترتفع بشكل ملحوظ في البيئات الاجتماعية المغلقة التي تنتشر فيها ظاهرة زواج الأقارب

وتمثل الإعاقة « المكتسبة » أي تلك التي يصاب بها الشخص زمن الطفولة أو بعدها نسبة 40 % ، وهي نسبة هامة كذلك. ويعود حدوث الإعاقة المكتسبة إلى عدة أسباب منها تجاهل عملية تطعيم الأطفال أو عدم انتظامها والنقص في الرعاية الصحية. كما أن حوادث الطرقات وإصابات العمل و الكوارث الطبيعية والتلوث البيئي واستهلاك المخدرات والاستهلاك المفرط للأدوية الكيماوية وكذلك العنف والصراعات المسلحة تساهم في ارتفاع أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة

سبب الإعاقة:

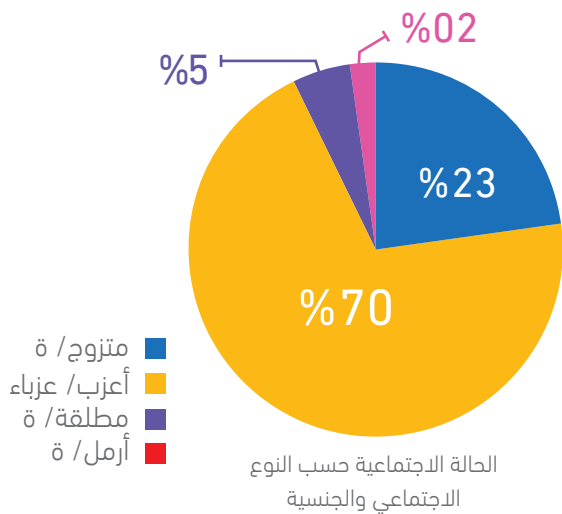


إن هذا الجدول الأخير يبرز ما للمراقبة الطبية المنتظمة للأم طيلة فترة الحمل وعند الوضع ومتابعة نمو الرضيع ووضعه الصحي من أهمية كبيرة في الوقاية من الإعاقة والحد منها حيث أرجع أكثر من 56 % من المشاركين في الاستبيان سبب إعاقتهم إلى ظروف الحمل. وبناء على ذلك يتعين على أصحاب القرار وصانعي السياسات إبلاء الصحة الإنجابية ما تستحقه

من اهتمام وكذلك الأمر بالنسبة لتقريب الخدمات الصحية ومجانياتها للأهتات والأطفال وبخاصة لفائدة الفئات الاجتماعية الهشة.

كما أن استثناء بعض الشرائح الاجتماعية مثل العمال المهاجرين المنتمين في غالبيتهم إلى طبقة ذوي الدخل المحدود من سياسات الدول في مجال حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومكافحة الفقر وعدم توفير الخدمات الصحية للحوامل المهاجرات بالجودة الضرورية والتهرب من تعميم التغطية الصحية للعمال المهاجرين بما في ذلك التأمين على إصابات العمل والأمراض المهنية على قدم المساواة مع الآخرين، كل ذلك علاوة على كونه يمثل خرقاً للاتفاقيات والعهود الدولية لحقوق الإنسان، فإن انعكاساته السلبية تشمل كل شرائح المجتمع وتؤدي إلى تدهور المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية بالبلد المعني

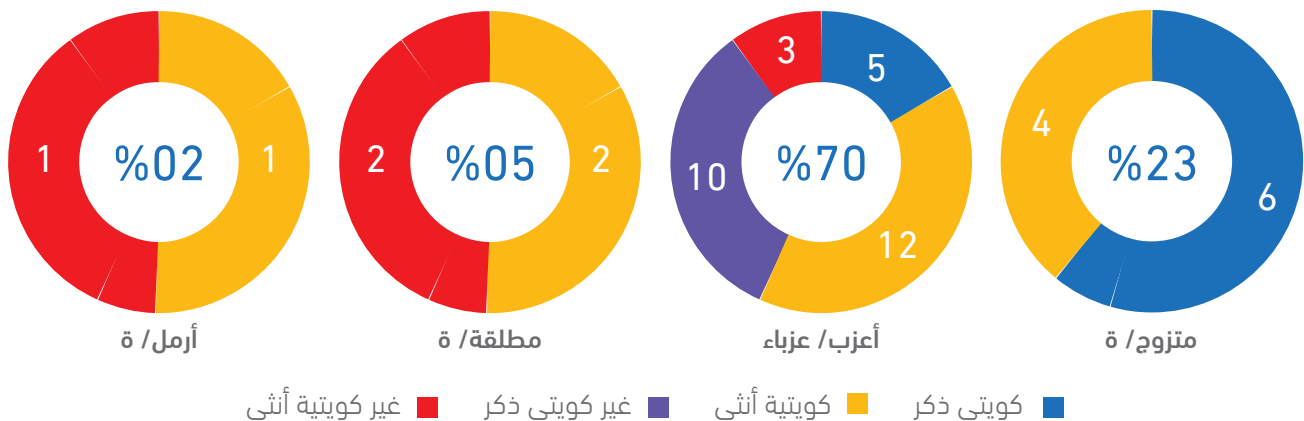
توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية والنوع الاجتماعي والجنسية:



وفقاً لهذا الجدول فهناك ارتفاع في نسبة العزوبة التي تبلغ 70 % من مجموع المستجيبين وإذا أضفنا إليهم الأرمل والمطلق وهما أيضاً من غير المتزوجين فإن هذه النسبة سترتفع لتبلغ 77 % من المستجيبين، وقد يعزى ذلك لوجود تشريعات تقيد الزواج بسبب الإعاقة وتشترط إجراء فحص طبي قبل الزواج

ونظراً لما للأسرة من دور في تحقيق الاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة ودفعهم لتجاوز ما يعترضهم من حواجز وصعوبات، اعتبرت المادة 23 من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة

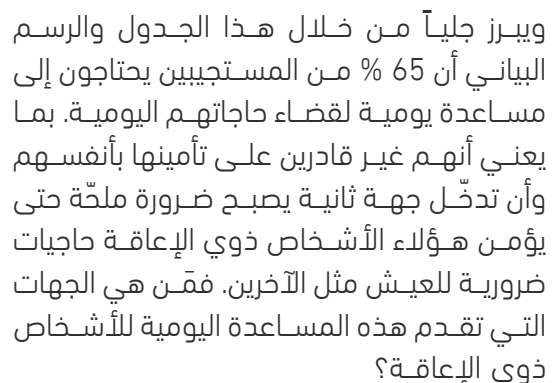
2006 أن الزواج وبناء أسرة هو حق أساسي لهم. وقد طالبت هذه المادة في الفقرة ب: «أن تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة للقضاء على التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المسائل ذات الصلة بالزواج والأسرة والوالدية والعلاقات، على قدم المساواة مع الآخرين». هذا إضافة لما يمكن أن يوفره الزواج من تضامن مادي بحكم وجود شريك يمكن أن يساهم في تلبية الحاجيات اليومية للأسرة



وبتوزيع نسبة المتزوجين حسب الجنسية يتضح التمييز تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة من المهاجرين. فبالإضافة إلى ما يعانونه من تمييز مزدوج بسبب الإعاقة وظروف الهجرة، فهم يواجهون تمييزاً فيما يتعلق بحقوقهم في الزواج، خصوصاً مع السياسات التي تقيد حق العمال المهاجرين في الكويت في اصطحاب عائلاتهم

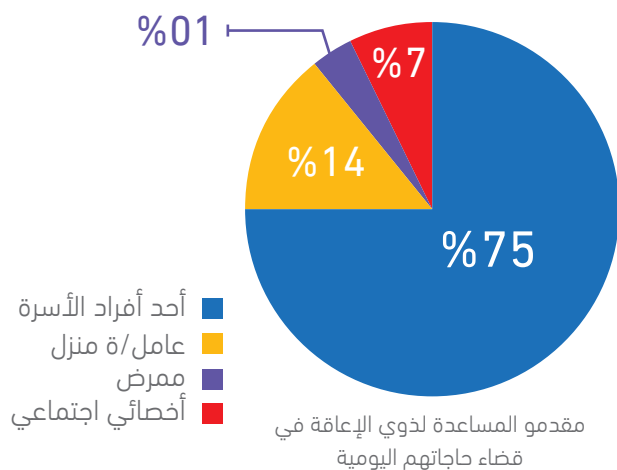
وفي المجتمعات العربية تلعب الأسرة دوراً مهماً في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة حيث لا تزال الروابط الأسرية متينة ولا يزال التضامن الأسري مقوِّماً أساسياً في الثقافة السائدة في المجتمعات العربية. فالدول العربية ومهما كانت نسبة الدخل الفردي فيها تفتقد في أغلبها للهياكل والمؤسسات الاجتماعية التي يمكن أن تأخذ على عاتقها بصورة كاملة الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث الإقامة والرعاية الصحية والمساعدة اليومية لقضاء الحاجيات الخاصة وغيرها من الخدمات. حتى لو توفرت في هذه المراكز والمؤسسات الرعاية أفضل الخدمات، فإن المجتمعات في البلدان العربية لا تنظر بعين التقدير والاحترام للأسرة التي تتخلى عن مسنٍّ أو مسنّة أو أحد أبنائها أو قريب لها من ذوي الإعاقة بإيداعه في أحد هذه المراكز ولذلك تتولى الأسرة ملئ هذا الفراغ والقيام بالجانب الأكبر من الرعاية.

توزيع العينة حسب مدى الاستعانة بالغير في قضاء الحاجات اليومية:



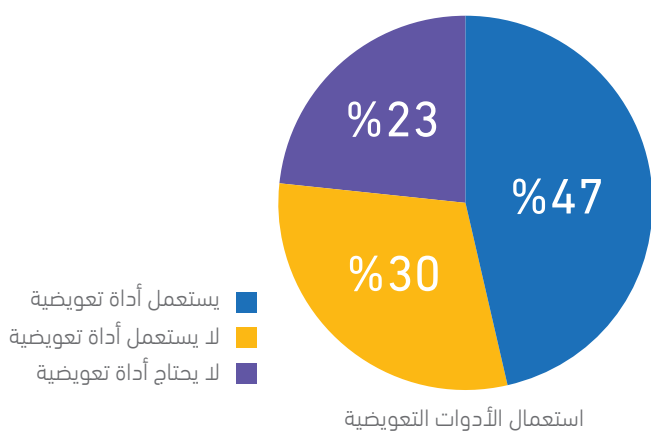
وبناء على هذه النتائج يبدو أن الأسر الكويتية وغير الكويتية تضطلع بالجانب الأوفر من المسؤولية في رعاية ذويهم من ذوي الإعاقة ومساعدتهم على تخطي الحواجز والصعوبات اليومية من أجل الاندماج

واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل
في دولة الكويت ومملكة البحرين



والعيش بصورة اعتيادية، وهي نتائج تدل على أنه لا يمكن تعويض الأسرة في هذا المجال وأنه يتعين بالتالي على واضعي السياسات الاجتماعية وخاصة تلك الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة أخذ ذلك بعين الاعتبار وتوجيه أكثر ما يمكن من الدعم للأسرة باعتبارها الحلقة الرئيسية ضمن سلسلة المؤسسات والآليات التي تعنى بإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز.

استعمال الأدوات التعويضية:

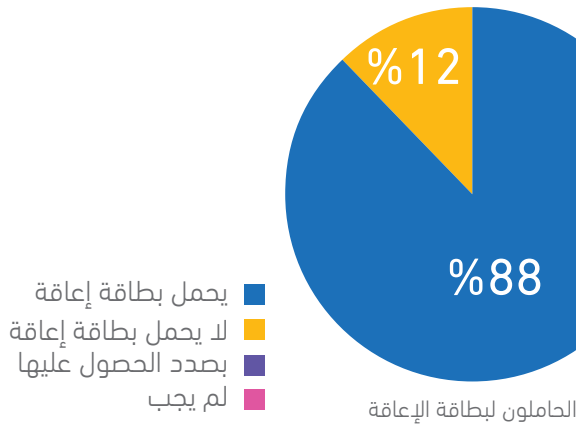


يتضح من الرسم البياني بأن 47 % من المستجيبين للاستبيان يستخدمون أدوات أو آلات تعويضية. في حين صرح 30 % منهم أنهم لا يستخدمون أي آلات أو أدوات تعويضية، وهي نسبة مرتفعة نسبياً ومبعث للتساؤل إذا قارناها بالنسب المصرح بها في الاستبيان حول درجات الإعاقة والتي شكلت فيها الإعاقة الشديدة والمتوسطة مجتمعة نسبة 81 % من الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين (انظر الفقرة حول درجة الإعاقة). مع العلم بأن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الخفيفة يستعملون هم كذلك آلات تعويضية كالنظارات أو السماعات وهم مدرجون ضمن نسبة المصرحين باستعمالهم لأدوات تعويضية. وهذا يقودنا إلى الاستنتاج بأن المحتاجين لآلات أو أدوات تعويضية من ذوي الإعاقة الشديدة والمتوسطة ولا تتوفر لهم عددهم كبير، في حين أعرب 23 % أنهم لا يحتاجونها.

يوضح الرسم البياني التالي الأدوات التعويضية المستخدمة من العينة:

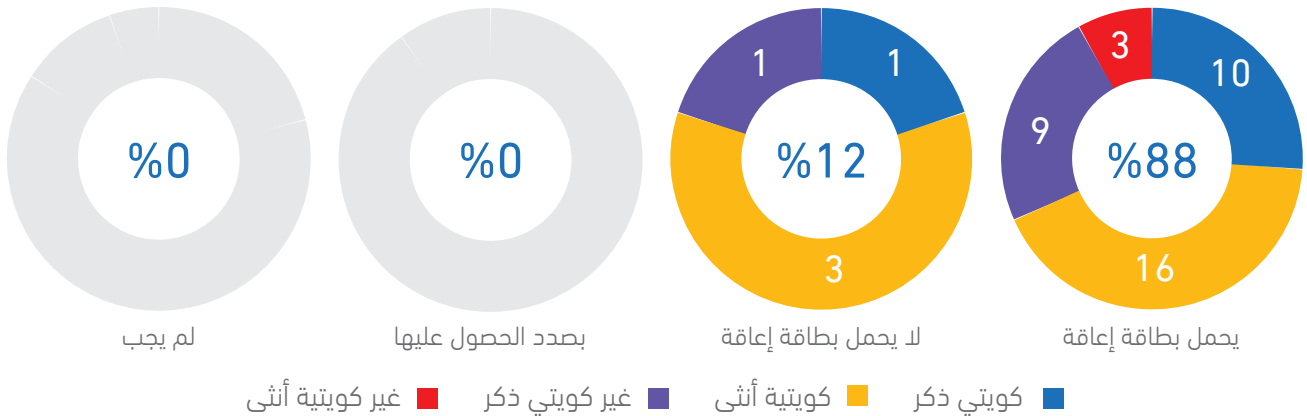


توزيع العينة حسب الحاملين لبطاقة الإعاقة:



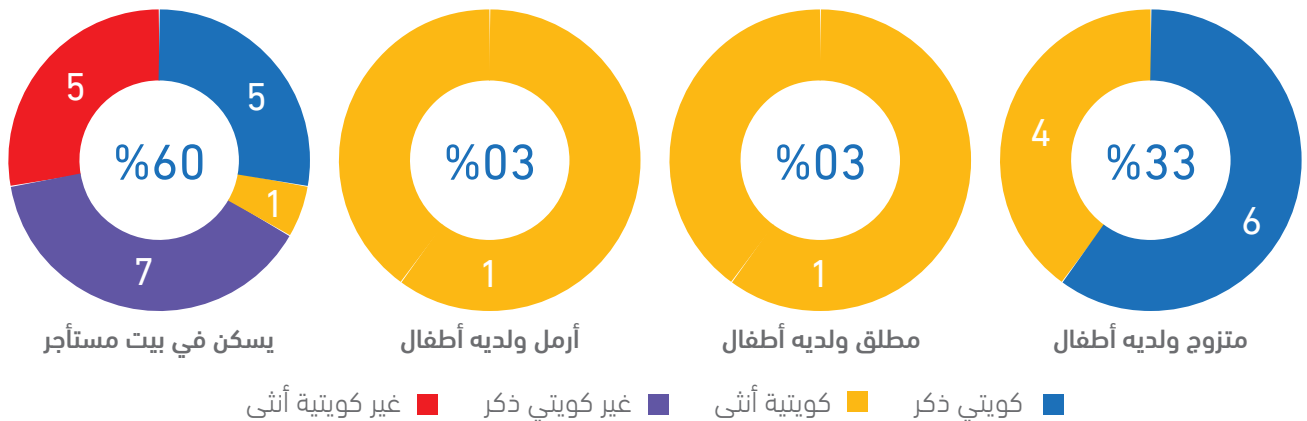
يتضح من الجدول بأن ما نسبته 88 % من عينة الدراسة يحملون بطاقة إعاقة، في حين أن نسبة 12 % لا يحملون بطاقة إعاقة، ويتبين بأن نسبة الذين لا يحملون بطاقات إعاقة هي الأعلى بين الإناث الكويتيات حيث بلغت نسبتهن 7 % مقابل 2 % للذكور الكويتيين و 2 % للذكور غير الكويتيين، أما المستجيبات الإناث المهاجرات فجميعهن حاصل على بطاقة الإعاقة. وهذه البطاقة تخول

ذوي الإعاقة الكويتيين في الحصول على منافع وامتيازات خاصة تتعلق بالتعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية. وإن كان المهاجرون المستجيبون جميعهم يحملونها، إلا أنها لا تخولهم الحصول على الامتيازات والمنافع المقررة حصراً لذوي الإعاقة الكويتيين، وإنما فائدتها الوحيدة بالنسبة للمهاجرين هي إثبات نوع ودرجة الإعاقة^[49].



مسؤوليات الإعاقة والمسكن:

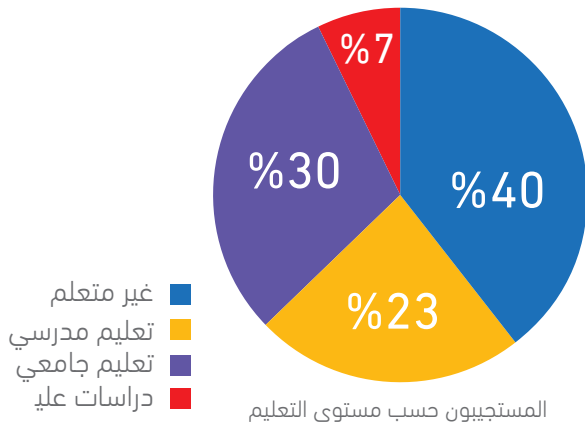
يظهر الجدول توزيع أفراد العينة ممن يعيلون أطفال بحسب النوع الاجتماعي والجنسية والحالة الاجتماعية ومقيمين في بيت مستأجر، حيث يتضح بأن 33 % من المعيلين لأطفال هم متزوجون وبشكل حصري من حاملي الجنسية الكويتية وكذلك المطلقين والارامل بنسبة 6 %، نصفهم تماماً يسكنون في بيوت مستأجرة مما يؤدي لزيادة في التكاليف والأعباء المعيشية وعدم الشعور بالاستقرار، على الرغم مما تنص عليه



[49] <https://www.alqabas.com/article/5866585>

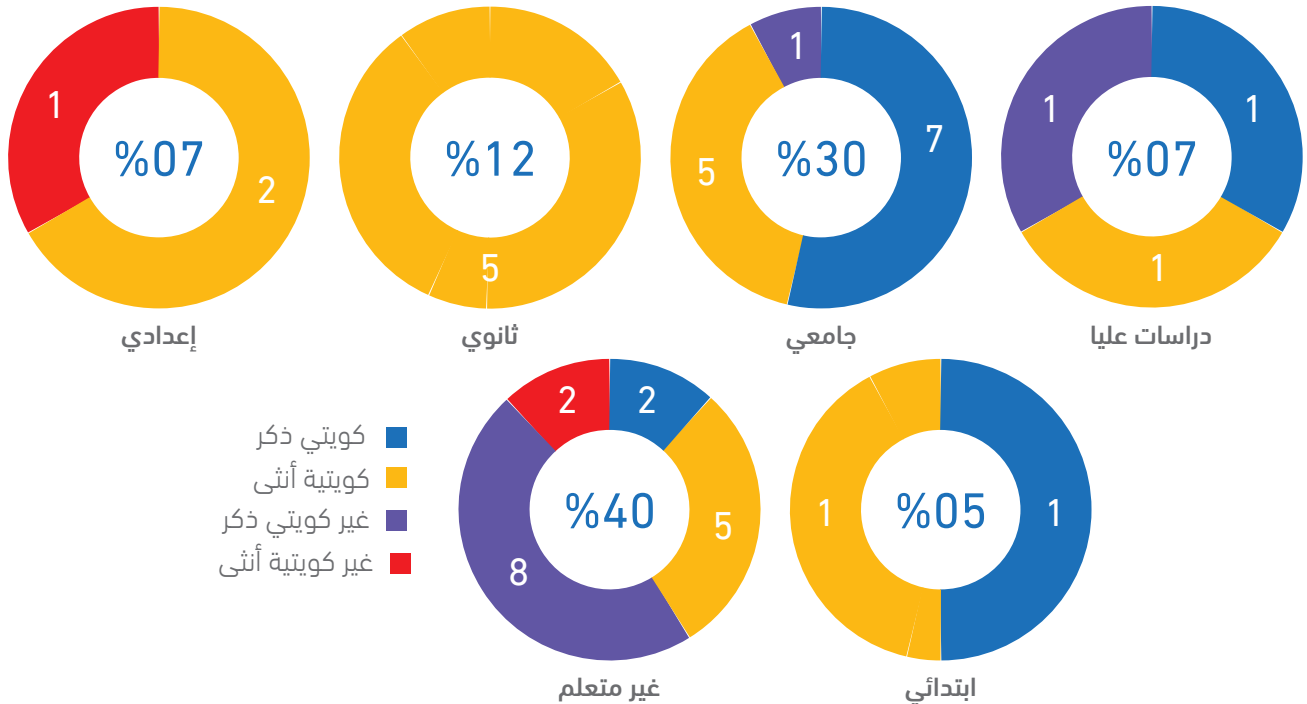
التشريعات الكويتية من تسهيلات إسكانية لذوي الإعاقة، كما أن المعضلة السكنية تنعكس بأكثر حدة على الأشخاص ذوي الإعاقة من المهاجرين، حيث نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن ذوي الإعاقة من المهاجرين ممن يسكنون في بيوت مستأجرة يصل عددهم لـ (10) من أصل (13) من إجمالي المشاركين في الاستبيان أي بنسبة 77 % منهم يسكنون في بيوت مستأجرة، وعموماً فإن نسبة 60 % من المستجيبين يسكن في بيت مستأجر

توزيع العينة حسب مستوى التعليم:



ويتضح من خلال هذه النتائج ارتفاع نسبة غير المتعلمين من الأشخاص ذوي الإعاقة والتي وصلت لـ 40 % من المستجيبين، أما نسبة التعليم المدرسي ويشمل مراحل التعليم الأساسية فوصلت لـ 23 %، في حين بلغت نسبة الجامعيين من ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان 30.23 %، ونسبة من بلغوا لمرحلة الدراسات العليا 7 % وهي النسبة الأقل، وقد يعزى ذلك لضعف التدابير المتخذة من أجل تعزيز فرص التعليم وتوفير خدمات الدعم المكيفة حسب احتياجات ذوي الإعاقة وفقاً لاستراتيجية الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة في الوصول للتعليم الشامل، واقتصر الحق في التعليم على الطلبة من ذوي إعاقات معينة وإحالة الآخرين إلى فصول دراسية منفصلة داخل المدارس العامة والمدارس الخاصة

المستوى التعليمي حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



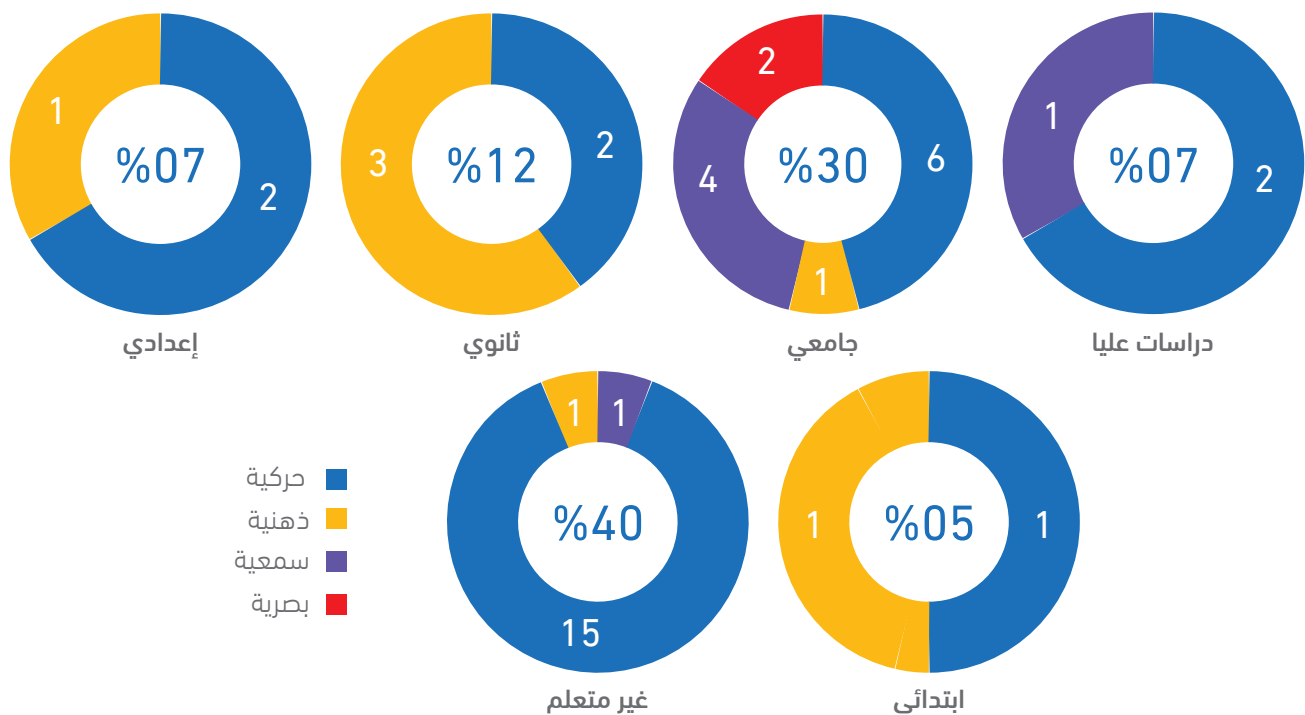
يتبين من الرسم البياني أن نسبة المتعلمين من حجم العينة المستجيبة في جميع مراحل التعليم وهي 61 % أعلى من نسبة غير المتعلمين وهي 40 %. ومع ذلك، فإن نسبة غير المتعلمين تعتبر نسبة مرتفعة تؤثر على تحديات إدماج ذوي الإعاقة في التعليم. مع ملاحظة أنه من بين 3 مستجيبات غير كويتيات

هناك 2 غير متعلمات أي بنسبة 67 %، بينما نسبة غير المتعلّقات الكويتيات هي 26 %. أما الذكور الكويتيين غير المتعلمين فنسبتهم 18 % مقابل 80 % للذكور غير الكويتيين. أي أن وضع الهجرة يرتبط ضعف التحاق المهاجرين والنساء في التعليم

ومن بين فئة المتعلمين، حازت الكويتيات الإناث على أعلى نسبة تعليم، يليهن الذكور الكويتيين، يليهم الإناث غير الكويتيات وأخيراً الذكور الكويتيين. فعدد الإناث الكويتيات المتعلّقات هو 14 من 19 بنسبة 74 %، والمتعلمين الذكور الكويتيين هو 8 من 11 مستجيب أي ما نسبته 28 %. أما والإناث غير الكويتيات المتعلّقات عددهن 1 من 3 بنسبة 33 %، وعدد الذكور غير الكويتيين المتعلمين هو 2 من 10 مستجيبين أي ما نسبته 20 %. بالتالي وفقاً لعينة الدراسة، فإن نسبة المتعلمين الكويتيين هي أعلى من نسبة المتعلمين غير الكويتيين والإناث الكويتيات هن الأكثر تعليماً بشكل عام والذكور غير الكويتيين هن الأقل تعليماً.

أما بالنظر إلى مستويات التعليم المختلفة، نجد أن أعلى نسبة تعليم هي التعليم الجامعي (30 %) وأغلب المستجيبين هم من الذكور الكويتيين، يليهم الإناث الكويتيات ومن ثم الذكور غير الكويتيين. كما نجد أن نسبة الحاصلين على دراسات عليا هي نسبة قليلة جداً (7 %)، بواقع مستجيب واحد من كل من الذكور الكويتيين وغير الكويتيين والإناث الكويتيات. أما الإناث غير الكويتيات فإن نسبة تعليمهن الجامعي والدراسات العليا هي 0 %. وتعليمهن جاء محصوراً بفئة التعليم الإعدادي. وهذا يؤشر على ما يحدثه تقاطع النوع الاجتماعي مع وضع الهجرة من هشاشة

مستوى التعليم حسب نوع الإعاقة:



رغم أن أدنى نسبة من المتعلمين كانت بين ذوي الإعاقة البصرية 7 %، إلا أنهم حققوا مستويات جامعية، حيث وصلت نسبة الحاصلين على الدرجة الجامعية 5 % مقارنة بحجم هذه الفئة، وليس من ضمن هذه الفئة غير متعلمين. هذا يدل على أن ذوي الإعاقة البصرية رغم ما يواجهونه من تحديات، فإعاقتهم لا تمنعهم من تحقيق مستويات تعليمية عالية متى ما توفرت فرص إدماجهم

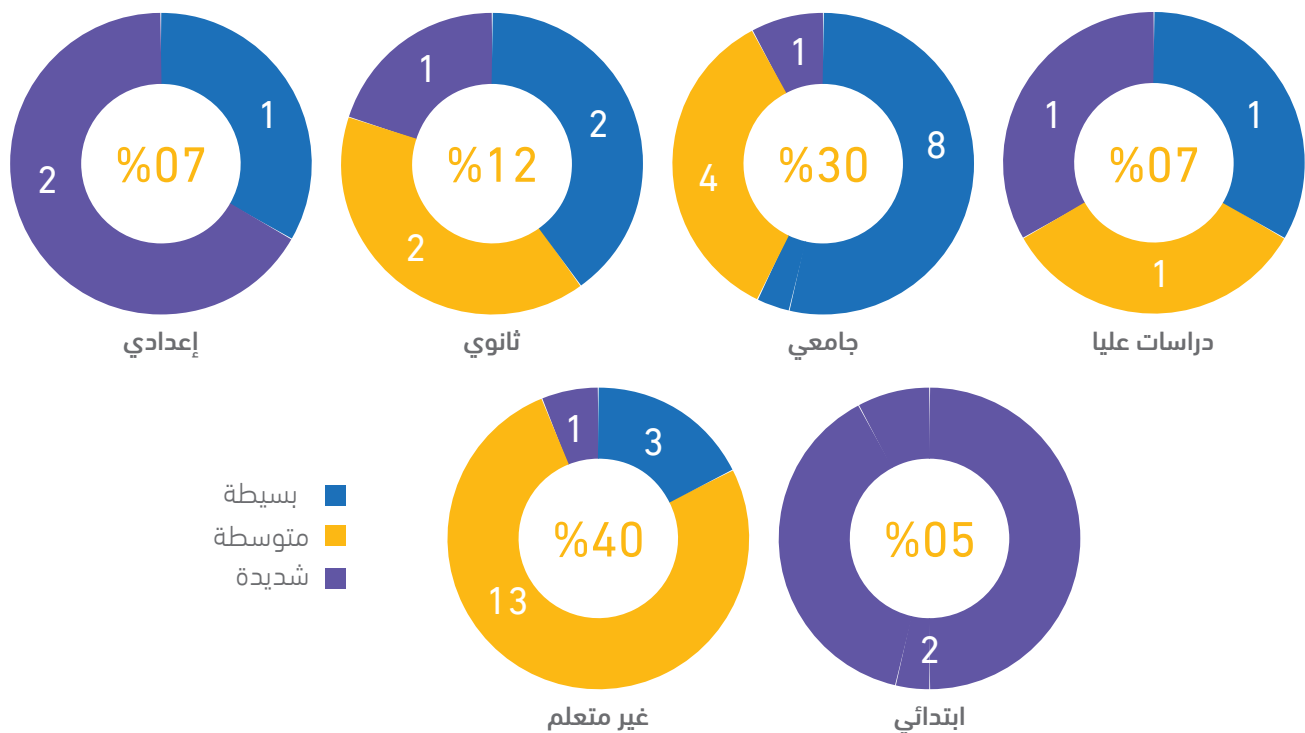
أظهر الأفراد من ذوي الإعاقة الحركية ميلاً نحو التعليم الجامعي، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة التعليم الجامعي 14 %، و5 % على درجة الدراسات العليا، وبشكل عام مستوى تعليمهم بلغ نسبة 24 %

وهي الأعلى، هذا يشير إلى أن الأفراد ذوي الإعاقة الحركية يتم تمكينهم من الاندماج في التعليم بشكل أكبر من غيرهم.

أيضاً، حقق الأفراد ذوو الإعاقة السمعية مستويات تعليمية جيدة، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة التعليم الجامعي 10 %، والحاصلين على درجة الدراسات العليا 2 % وبلغت نسبة تعليمهم عموماً 14 %.

هذا يدل على أن وجود الإعاقة السمعية لا يمنع من الحصول على تعليم جيد متى توفرت فرص إدماجهم كانت الإعاقة الذهنية هي التحدي الأكبر، فنسبة غير المتعلمين هي الأعلى بواقع 35 %، على الرغم من أن نسبة المتعلمين ضمن هذه الفئة 16 %. وقد يعزى ذلك لضعف توفر المناهج المدرسية والجامعية بالأشكال الميسرة خصوصاً للطلبة ذوي الإعاقة الذهنية، بالإضافة لطبيعة الإعاقة الذهنية التي تتطلب تدخلات تعليمية متخصصة وقدرات معرفية مختلفة

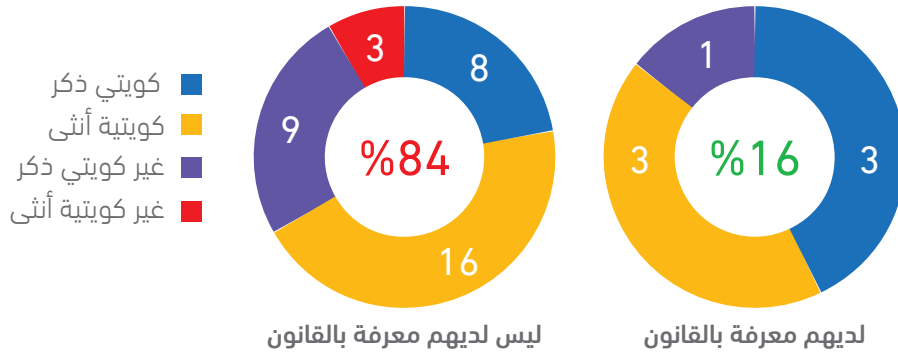
المستوى التعليمي حسب درجة الإعاقة:



يوضح الجدول العلاقة بين درجة الإعاقة ومستوى التحصيل العلمي لدى عينة الاستبيان لذوي الإعاقة، حيث تظهر أعلى نسبة من الحاصلين على مؤهل جامعي ودراسات عليا ضمن فئة الإعاقة المتوسطة بنسبة 21 %، وعموماً نسبة مستواهم التعليمي هي الأعلى بـ 26 %، وبالمقابل نسبة غير المتعلمين ضمن هذه الفئة هي الأعلى بين باقي الفئات بـ 30 %، في حين أن الأفراد المصنفون بإعاقة شديدة نسبة تعليمهم بلغت 24 % على مختلف المستويات التعليمية، مع تركيز أكبر على المؤهلات الجامعية بنسبة 9 %، وهذا يؤكد على أن بعض الأفراد ذوي الإعاقة الشديدة قادرون على تحقيق مستويات تعليمية جيدة إذا أُتيحت فرص جيدة لإدماجهم. من جهة أخرى، ومن الإجابات نستنتج أن ذوي الإعاقة البسيطة يواجهون تحدياً مقارنة بالإعاقات الأخرى، حيث حقق الأفراد المصنفون بهذه الفئة مستويات تعليمية منخفضة بشكل عام وبلغت نسبتهم 11 %. وقد يكون ذلك بسبب أن المراكز التعليمية المتخصصة تعنى أكثر بذوي الإعاقة المتوسطة والشديدة

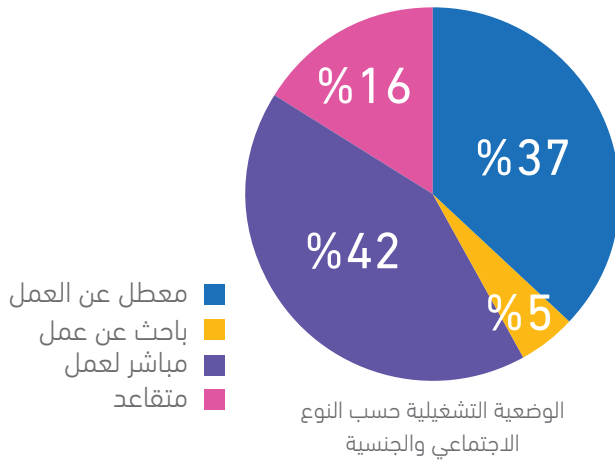
ثانياً: الوضعية المهنية وبيئة العمل:

توزيع العينة حسب الوعي بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

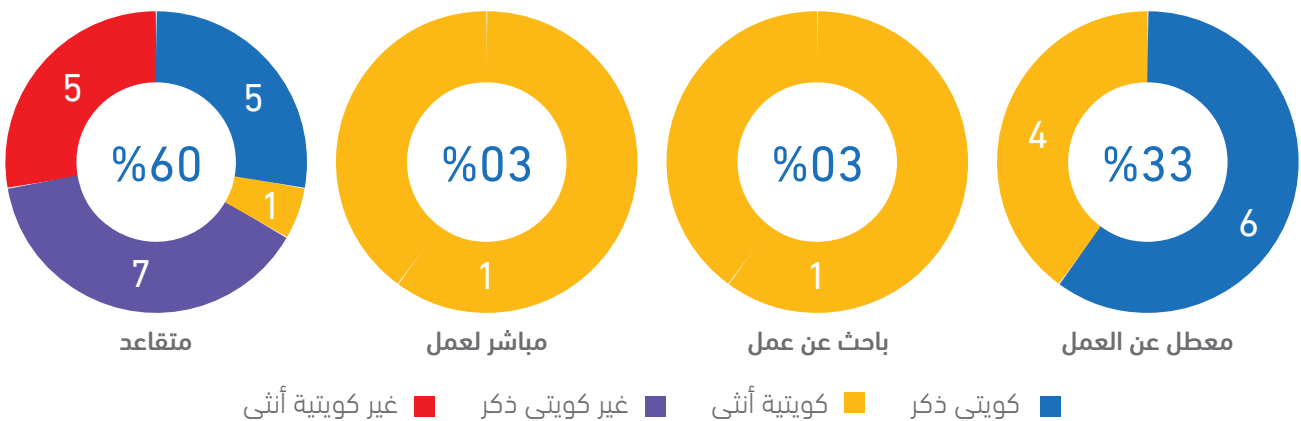


أظهرت نتائج الاستبيان فجوة كبيرة في الوعي القانوني بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لدى غالبية المستجيبين من كلا الجنسين، بنسبة عدم وعي بلغت 84%. ورغم ذلك، لوحظ أن مستوى الوعي لدى الكويتيين أعلى مقارنة بالمهاجرين، حيث بلغت نسبة الوعي لدى الكويتيين 14%، بينما لم تتجاوز نسبة الوعي لدى المهاجرين عن 2% والتي تمثلت في حالة واحدة فقط. تُشير هذه النتائج إلى أن هناك حاجة ملحة لتعزيز برامج التوعية وخاصة لدى فئة المهاجرين

الوضعية التشغيلية حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



ويتضح من هذا الجدول النسبة المرتفعة من المعطلين عن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة سواء من الكويتيين أو من المهاجرين، ومن ضمنهم الباحثين عن عمل (42% من العينة) هذا مع استبعاد المتقاعدين من هذه النسبة. وبحسب هذه العينة فإن نسبة الرجال ذوي الإعاقة المباشرين لعمل من الكويتيين وغير الكويتيين (23%) هي أعلى من نسبة النساء ذوات الإعاقة المباشرات لعمل (19%)، مع العلم أن نسبة النساء المهاجرات المباشرات لعمل هي 0%، ما يعطي مؤشراً وفقاً لهذه العينة أنهن الأكثر استبعاداً من بين فئات العمال ذوي الإعاقة من عالم العمل



وقد بلغت نسبة المتقاعدين من ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان 16 % من مجموع المستجيبين وجميعهم من الجنسية الكويتية، وهذا من الطبيعي حيث تنتهي إقامة العمال المهاجرين في الكويت بانتهاء عملهم فيه. ومعظم هؤلاء المتقاعدين الكويتيين ليسوا في الحقيقة في سن التقاعد حسب البيانات التي قدموها في الاستمارة ولكنهم يتمتعون بمزايا القانون عدد 8 لسنة 2010 الذي يمكنهم من معاش كامل بعد قضاء 15 سنة عمل للرجال و10 سنوات للنساء وهو ما جعل من الوارد والمعتاد أن تجد كويتيات وكويتيين من ذوي الإعاقة لم يتجاوزوا بعد سن الأربعين وهم متقاعدون وخارج عملية الإنتاج

لكن هذه النسبة المرتفعة للمعطلين عن العمل من المشاركين في الاستبيان تضعنا أمام حقيقة ما يعترض الأشخاص ذوي الإعاقة من حواجز وصعوبات في الحصول على عمل لائق وخاصة في أوساط المهاجرين، حيث بلغت نسبة النساء العاطلات عن العمل من النساء المهاجرات اللاتي ملأن الاستمارة 100 % مقابل 16 % للنساء الكويتيات، وبلغت نسبة الرجال العاطلين عن العمل من الرجال الذين ملأوا الاستمارة 40 % للرجال المهاجرين مقابل 36 % للرجال الكويتيين. إن الحواجز والصعوبات التي يواجهها ذوو الإعاقة تجعل من معدل البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة أعلى من معدلات البطالة على المستوى الوطني في كل بلاد العالم

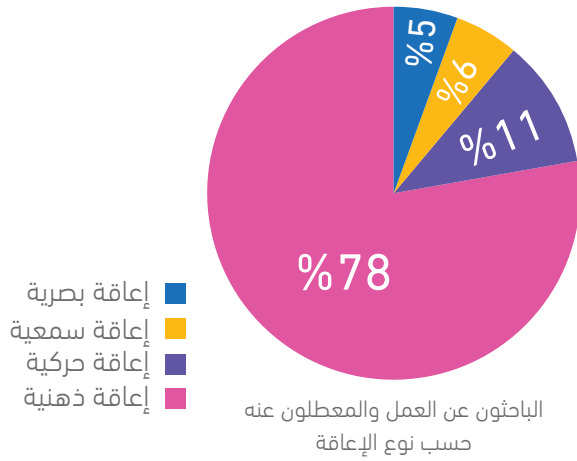
وفي الحالة الكويتية وحسب نتائج الاستبيان، فإن النسبة العامة للعاطلين عن العمل (بعد استبعاد المتقاعدين) من الأشخاص ذوي الإعاقة كويتيين ومهاجرين تبلغ 42 % في حين أن نسبة البطالة العامة بالكويت لا تتعدى حسب الهيئة العامة للمعلومات المدنية بالكويت 5.2 % سنة 2022^[50]

وكما سيتبين لاحقاً فإن محدودية العينة المشاركة في هذا الاستبيان، والذي يهدف أساساً إلى تسليط الضوء على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة ميدانياً في أماكن العمل، ستؤثر على محور الاستبيان المتعلق بالوضع المهنية وبيئة العمل ومحور الانتساب النقابي إذ ستتقلص العينة المعنية في هذين المحورين إلى 41 % من المشاركين. ويعود ذلك كما وقع ذكره آنفاً إلى أن النسبة المتبقية لا يعملون وبالتالي لم يسهموا في تقديم معلومات حول طريقة الحصول على عمل أو نظام التوظيف وظروف العمل والتدريب والترقية المهنية وتهيئة أماكن العمل والانتساب النقابي، الخ.

كنا أشرنا في مطلع هذا الجزء الرابع من الدراسة أن محدودية العينة المشاركة في هذا الاستبيان ستؤثر سلباً على النتائج التي يمكن الوصول إليها عند تحليل الأجوبة الخاصة بمحور الوضع المهنية و بيئة العمل و محور الانتساب النقابي. فثلثا المستجيبين للاستبيان كانوا إما متعطلين عن العمل أو متقاعدين وبالتالي سيكونون غير معينين بما يترتب عن العمل من علاقات إنتاجية وأوضاع مهنية كطريقة الحصول على عمل أو نظام التعاقد وساعات العمل والتدريب والترقية المهنية وتهيئة أماكن العمل والانتساب النقابي. و لكن هذه التركيبة الاجتماعية للمشاركين في الاستبيان تم توظيفها من أجل التعرف عن الصعوبات والعراقيل المختلفة التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن عمل والضغوطات التي يتعرض لها من يحصلون عليه بما يدفع العديد منهم إلى مغادرته. هذه العراقيل والحواجز هي في النهاية شكل من أشكال التمييز والتجاهل لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة في مجال العمل، وما ارتفاع عدد المتعطلين والباحثين عن عمل من المشاركين في الاستبيان (42%) إلا دليل على هذا الواقع. وقد جاءت شهادة الشاب «بلال» - في الجزء الثالث من هذه الدراسة- والمنتتمي لعائلة مهاجرة والذي قدم من خلال سرده لتجربته في الحصول عن عمل مثلاً حياً لما يمكن أن يصطدم به ذوو الإعاقة من تمييز و صعوبات وحواجز تعوق نفاذهم إلى عالم العمل بمن فيهم الحاصلون على شهادات جامعية

<https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1587146> [50]

الباحثون عن العمل والمعتلون عنه حسب نوع الإعاقة:

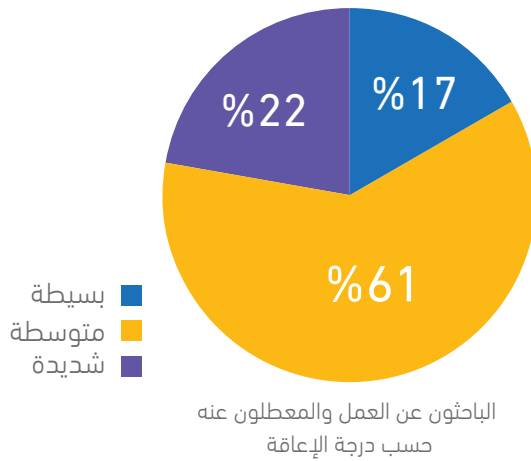


تشير البيانات المستقاة من الرسم البياني إلى أن فئة ذوي الإعاقات الذهنية تمثل النسبة الأكبر من العاطلين عن العمل والباحثين عنه، حيث بلغت نسبتهم 78 % تليهم فئة ذوي الإعاقات الحركية بنسبة 11 % . بينما شكلت كل من فئتي الإعاقات البصرية 5 % والسمعية 6 % من إجمالي المتعطلين عن العمل

وتكشف البيانات عن فارق كبير في معدلات البطالة بين فئات الإعاقة المختلفة. فذوي الإعاقات الذهنية يعانون من أعلى معدلات بطالة، بينما تشكل الإعاقات الحركية والبصرية والسمعية مجتمعة نسبة 22.3 % فقط

وطبقاً لطبيعة الإعاقة ، تتنوع الإعاقات الذهنية في شدتها، مما يؤثر بشكل مباشر على القدرة على التعلم والعمل. فالإعاقات الذهنية الشديدة قد تحد من قدرة الفرد على فهم التعليمات أو تنفيذ المهام المعقدة. ومن جانب آخر يعاني الكثير من ذوي الإعاقة الذهنية من صعوبات في التواصل والتعبير عن أنفسهم، مما يجعل التفاعل مع الزملاء والمشرفين أكثر صعوبة. وهذا قد يكون سبب في حرمانهم من فرص العمل واقصائهم منها

الباحثون عن العمل والمعتلون عنه حسب درجة الإعاقة:

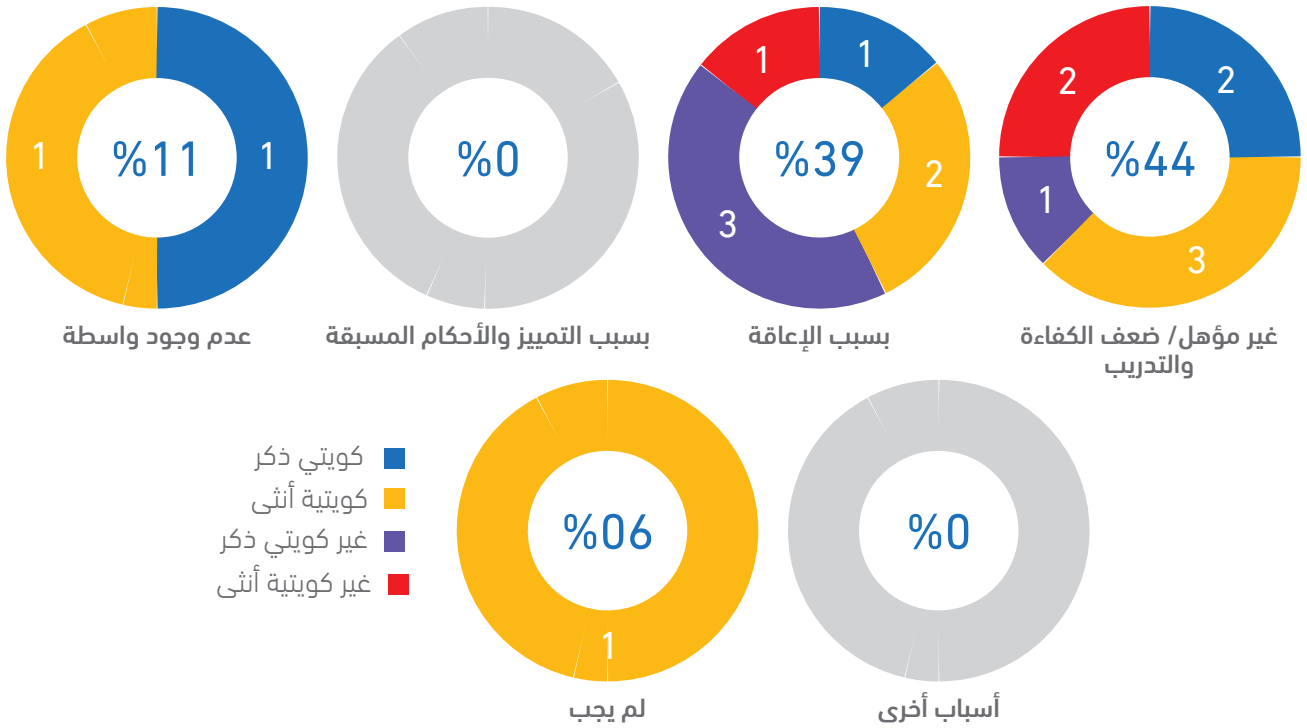


تشير البيانات المقدمة في الرسم البياني إلى وجود علاقة واضحة بين درجة الإعاقة وفرص الحصول على عمل. حيث يلاحظ أن غالبية المتعطلين عن العمل والباحثين عن عمل هم من ذوي الإعاقة المتوسطة بنسبة 61 %، يليهم ذوو الإعاقة الشديدة بنسبة 22 % . في المقابل، تظهر نسبة أقل بكثير من ذوي الإعاقة البسيطة بين العاطلين عن العمل، مما يشير إلى أن فرص العمل تتناقص بشكل عام مع زيادة

درجة الإعاقة، وبشكل عام تبرز الحواجز والصعوبات التي يلقاها الأشخاص ذوو الإعاقة في الحصول على عمل لائق والاستمرار فيه حجم التمييز الذي يستهدفهم و الذي يمثل أهم عائق يحول دون النفاذ إلى حقهم في العمل. كما تكشف مرة أخرى عمق الفجوة بين الاتفاقيات الدولية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتشريعات الوطنية ذات العلاقة من ناحية وما يمارس على أرض الواقع من تجاهل لهذه الحقوق وعدم الالتزام بالتشريعات الوطنية و الدولية من ناحية أخرى.

صعوبات الحصول على فرص العمل:

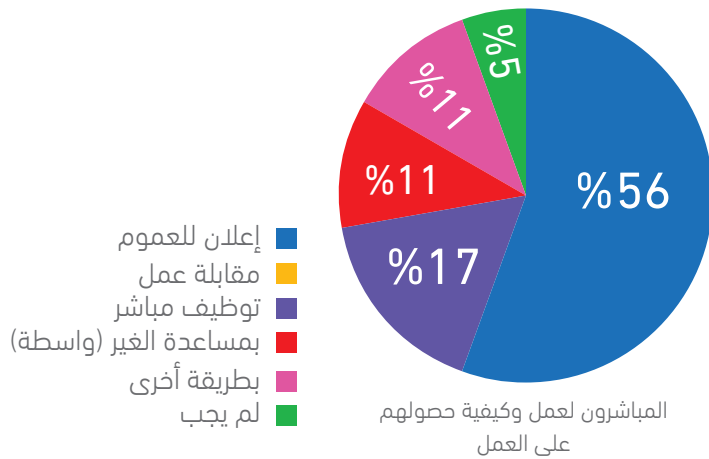
أكد ما نسبته 44 % من المتعطلين والباحثين عن عمل بأن ضعف الكفاءة والتدريب من أبرز الصعوبات التي تواجههم، في حين أن 39 % يرون بأن الإعاقة هي السبب، كما أجاب 11 % أن افتقارهم لواسطة هي سبب صعوبة حصولهم على عمل وهي إشارة إلى أن مظاهر المحسوبية لا زالت موجودة في المجتمع و لازالت تؤثر في عملية التشغيل و إسناد الوظائف



وفي هذا الشأن أكدت مديرة مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين - فرع الأحمدى والواردة في الجزء الثالث من هذه الدراسة، بأن أبرز العقبات والتحديات التي تواجه إدماج ذوي الإعاقة في عالم العمل، تتمحور في ضعف الوعي المجتمعي والثقافة النمطية في منطقة الشرق الأوسط، والعقبة الثانية هي مسألة صعوبة الوصول. «كود» البناء الجديد يشترط في المباني الحديثة وجود ممرات خاصة لذوي الإعاقات الحركية، وتوفير سماعات ولغة برايل لذوي الإعاقات السمعية والبصرية، إذ أن المباني القديمة غير مهيأة، ولا يوجد فيها دورات مياه مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة (الذكور والإناث). أما العقبة الثالثة فهي عدم وجود دورات تدريبية مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة لشواغل العمل ولأصحاب العمل كذلك للتعرف على كيفية التعامل مع العمال ذوي الإعاقة

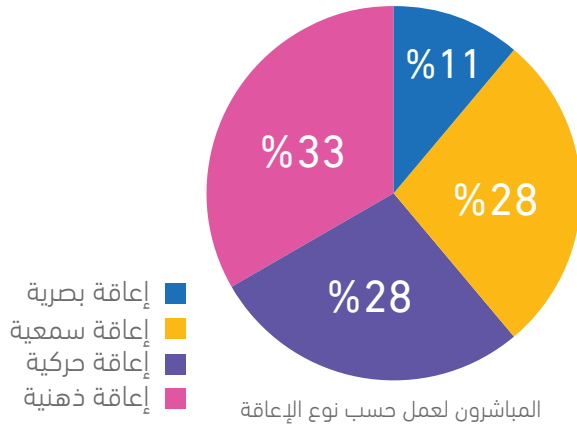
المباشر على العمل وكيفية حصولهم على العمل:

ومن تم توظيفهم عن طريق الواسطة أو توظيف مباشر جميعهم كويتيون. أما المهاجرون فأغلبهم من خلال الإعلان للعموم وهذا طبيعي حيث أنهم يحصلون على العمل في دولة الكويت بشكل عام من خلال مكاتب الاستقدام والتوظيف



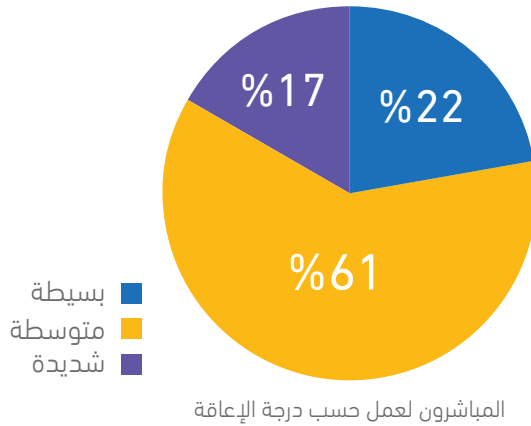
المباشر على العمل حسب نوع الإعاقة:

أظهرت نتائج الدراسة، بعد استبعاد المتقاعدين، وجود فارق كبير في فرص الحصول على عمل بين فئات الإعاقة المختلفة. فبينما حققت فئة الإعاقة الذهنية 33 %، وكانت نسبة تعليمهم 16 %، ونجد أن ذوي الإعاقة البصرية المباشرين على العمل لم تتجاوز نسبتهم 11 %، وقد يعزى ذلك لنسبة تعليمهم المنخفضة حيث بلغت 7 % فهم أدنى نسبة تعليم بين باقي الفئات الأخرى، في حين أن ذوي الإعاقة الحركية 28 % وبالعودة لمستوى التعليم في هذه الفئة وهي 24 %، والإعاقة السمعية بلغت نسبة المباشرين على العمل في هذه الفئة 28 %، وبالعودة لمستوى التعليم فنسبتهم كانت 14 %



وتشير نتائج الدراسة إلى أن المستوى التعليمي يلعب دوراً حاسماً في فرص الحصول على عمل. فالإعاقة البصرية مقارنة بالإعاقات الحركية و الذهنية والسمعية، ترتبط بشكل كبير بانخفاض فرص التوظيف. ويعود ذلك لانخفاض نسبة مستواهم التعليمي 7 %، كما أن طبيعة الإعاقة البصرية التي تتطلب توفير وسائل خاصة ودعم وتدريب متخصصين، بالإضافة إلى وجود تصورات نمطية سلبية حول قدرات هذه الفئة، ونتيجة لذلك، يواجه ذوو الإعاقة البصرية صعوبات أكبر في الاندماج بسوق العمل في دولة الكويت

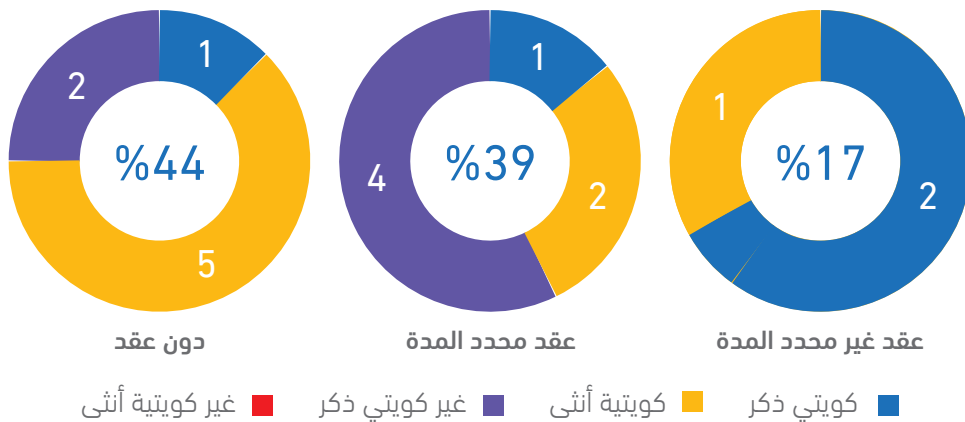
المباشرون لعمل حسب درجة الإعاقة:



يتبين من الرسم البياني أن نسبة 61 % من ذوي الإعاقة المتوسطة استطاعوا الحصول على فرص عمل وبالعودة لمستواهم التعليمي يتضح بأن نسبتهم بلغت 26 % وهي الأعلى بين درجات الإعاقة، في حين بلغت نسبة المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة الشديدة 22 % وكانت نسبة التعليم لديهم 24 %، بينما لم يحقق ذوي الإعاقة البسيطة سوى نسبة 17 % تقريباً من فرص العمل وكان مستواهم التعليمي 11 %

وهنا يمكن القول بأن العلاقة بين متغيرات نوع ودرجة الإعاقة والمستوى التعليمي وفرص الحصول على عمل هي علاقة طردية، فكلما ارتفعت نسبة التعليم حسب نوع ودرجة الإعاقة ارتفعت فرص الحصول على عمل بنسبة متقاربة والعكس صحيح، فعندما تقل فرص التعليم تنخفض فرصة الحصول على عمل مناسب

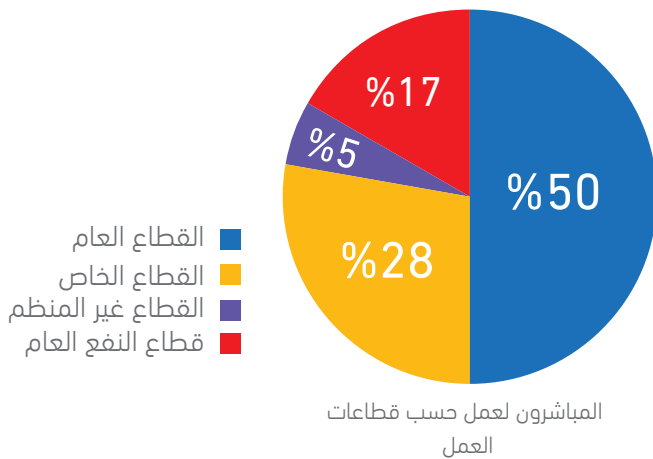
العلاقة التشغيلية للمباشرين لعمل (وعدد 18 مستجيب) حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



يتضح من خلال بيانات الجدول عن وجود تفاوتات كبيرة في ظروف العمل بين النساء والرجال ذوي الإعاقة، خاصة فيما يتعلق بنوع العقد. تشير النتائج إلى أن النساء الكويتيات ذوات الإعاقة هن الأكثر عرضة للعمل

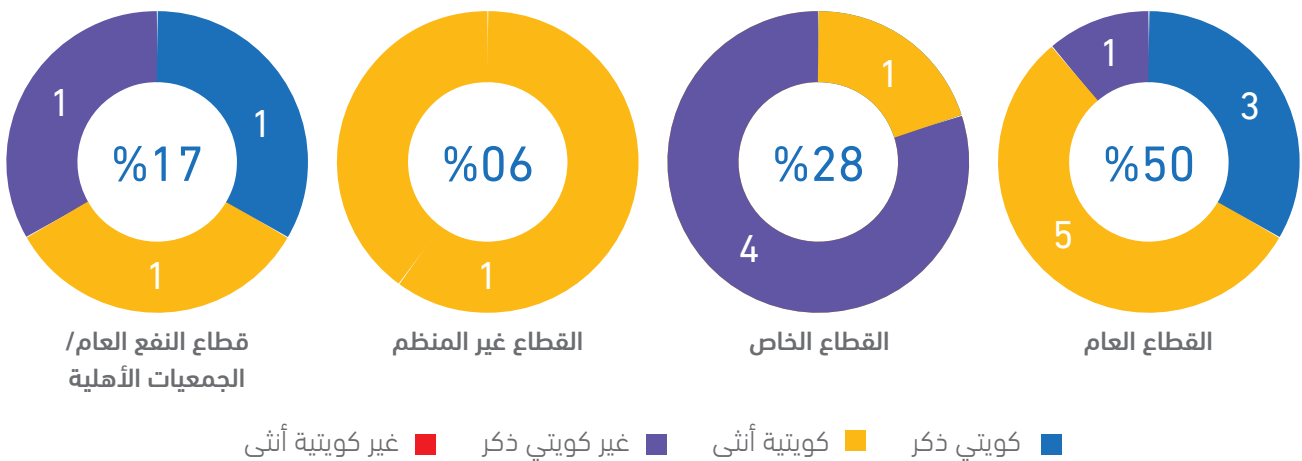
دون عقد مقارنة بجميع الفئات الأخرى، بما في ذلك الرجال الكويتيون والعمال المهاجرون. حيث بلغت نسبتهم 28 % مقارنة بالذكور من العمال المهاجرين والكويتيين الذين تبلغ نسبتهم جميعاً 17 % هذا الفارق الكبير يعكس وجود تمييز على أساس النوع الاجتماعي حيث تواجه النساء تحديات إضافية في الحصول على عقود عمل مستمرة وغير محددة المدة. وقد يعزى ذلك لعدة عوامل، منها عدم تناول حقوق النساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكل محدد في أحكام القوانين، بما في ذلك القانون رقم 8 لسنة 2010، وفي السياسات والبرامج، ووجود حواجز تعززها المفاهيم الخاطئة السائدة بشأن الإعاقة، مما يحول دون تمتع النساء والفتيات ذوات الإعاقة بحقوقهن، على قدم المساواة مع الآخرين، في جميع مجالات الحياة، ولا سيما في مجال العمل، وعدم اتخاذ تدابير من أجل النهوض بالنساء والفتيات ذوات الإعاقة وتمكينهن وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل

المباشرين لعمل حسب قطاعات العمل:



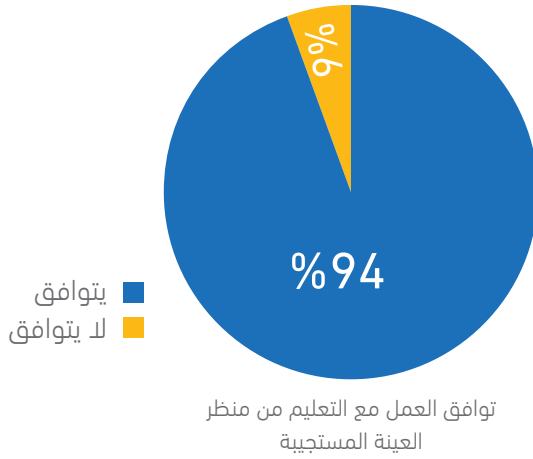
ويعمل غالبية المباشرين للعمل بالقطاع الحكومي وذلك بنسبة 50 % في حين تتوزع البقية بين القطاع الخاص بنسبة 28 % وقطاع النفع العام (جمعيات المجتمع المدني) بنسبة 17 % والقطاع غير المنظم بنسبة 5 %. كما أشرنا إلى ذلك آنفاً فإن العاملين في القطاع الحكومي هم من الكويتيين نظراً لعدم جواز ذلك لغير حاملي الجنسية الكويتية

ومما تجدر الإشارة إليه هو اشتغال نسبة 5 % من المستجيبين في القطاع غير المنظم. وإن بدت هذه النسبة بسيطة مقارنة بدول أخرى إلا أن القطاع غير المنظم اقترن عادة بظاهرة البطالة ليكون نتيجة سببية لها. ووجود هذه النسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في القطاع غير المنظم يشير إلى حجم البطالة في صفوف هذه الفئة



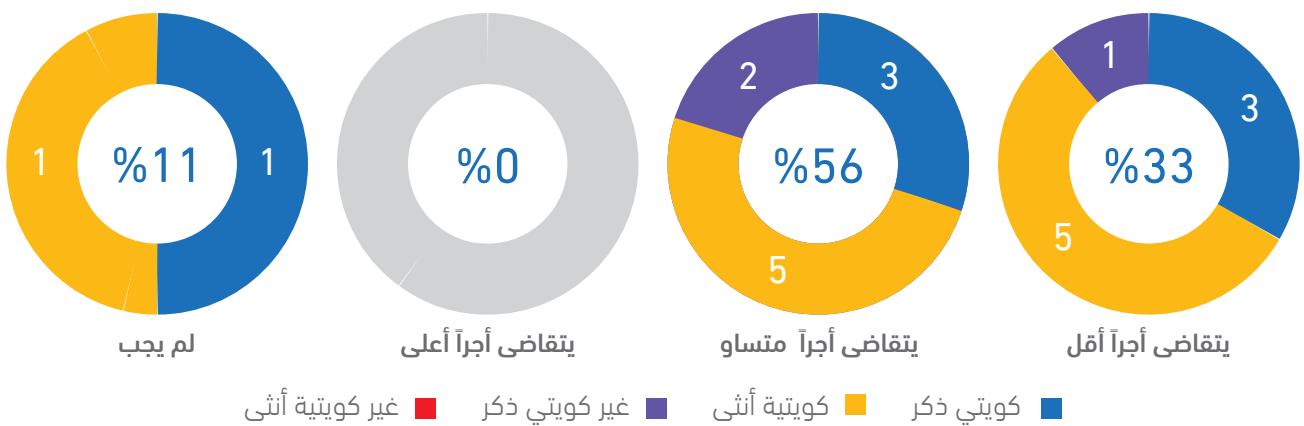
يتضح من خلال بيانات الجدول وجود تفاوتات بعدد المباشرين لعمل بين الذكور والإناث حيث بلغت نسبة الذكور المباشرين لعمل بشكل عام 56 % من إجمالي المباشرين لعمل وعددهم (18) وغالبيتهم من الذكور غير الكويتيين الذين شكلوا 33 % في حين بلغت نسبة الإناث 44 % من إجمالي عينة المباشرين لعمل، هذا الفارق يعكس وجود تمييز متداخل على أساس النوع الاجتماعي، حيث تواجه النساء تحديات إضافية في الحصول على فرص عمل على قدم المساواة مع الآخرين. مع العلم أن نسبة المستجيبين المباشرين لعمل في القطاع غير المنظم هي 5 % من النساء وهو قطاع هش يتعرض فيه العمال لانتهاك حقوقهم العمالية

توافق العمل مع التعليم:



يشير الرسم البياني حول توافق العمل مع التعليم لدى العينة من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى نتيجة إيجابية بشكل عام. حيث أشارت النسبة الأكبر (94 %) من المستجيبين إلى وجود توافق بين نوع العمل الذي يمارسونه ومستواهم التعليمي. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة الذين شملتهم الدراسة تمكنوا من الحصول على وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم التعليمية

أجر المباشرين لعمل (وعدهم 18) مقارنة بالأجر القانوني:



الجدول يقدم معلومات حول توزيع الأفراد بناءً على النوع الاجتماعي وجنسياتهم ومستوى أجورهم ، حيث نجد أن الذكور الكويتيين يشكلون 22 % من المباشرين لعمل وأغلبهم يحصلون على أجر متساو في حين أن الإناث الكويتيات يشكلن 44 % من المباشرين لعمل 28 % منهم يحصلون على أجر متساو و 11 % يحصلون على أجر أقل

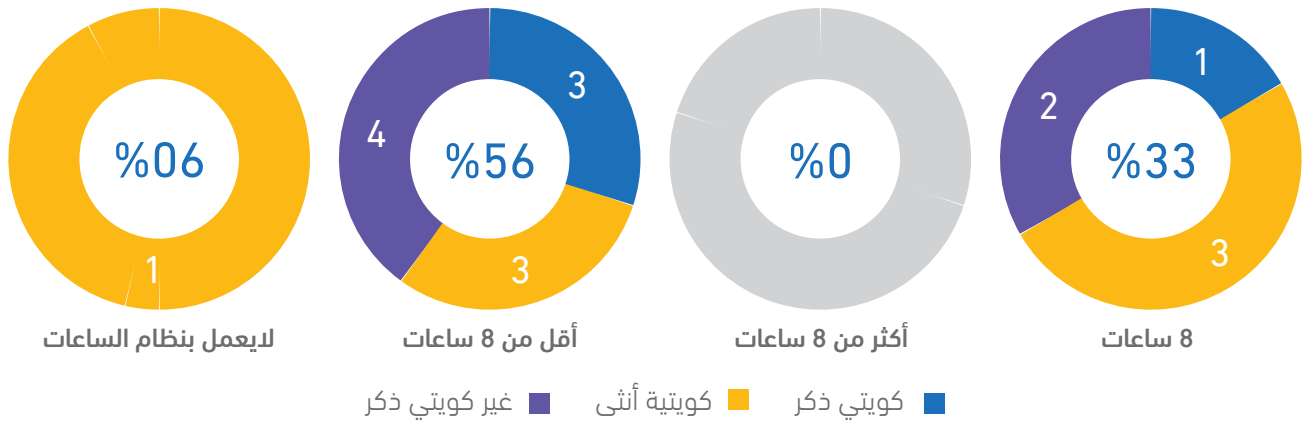
أما المهاجرون ويمثلون 33 % من عدد المستجيبين المباشرين لعمل، ويحصل 11 % منهم على أجر متساو بينما حصل 22 % منهم على أجر أقل عن المعدل القانوني

ونلاحظ أن أن الغالبية يحصلون على أجر متساو بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الجنسية. بشكل عام، هناك ميل نحو التساوي في الأجور بين الجنسين، خاصة بين الكويتيين. كما يتضح وجود تأثير للجنسية على مستوى الأجور، حيث يبدو أن الكويتيين يحصلون على أجور أعلى نسبياً مقارنة بغير الكويتيين. وعلى الرغم من التساوي النسبي، لا يزال هناك تفاوت في الأجور بين الأفراد، مما يشير إلى وجود عوامل أخرى قد تؤثر على مستوى الأجر مثل المؤهلات والخبرة والمنصب الوظيفي وقطاع العمل

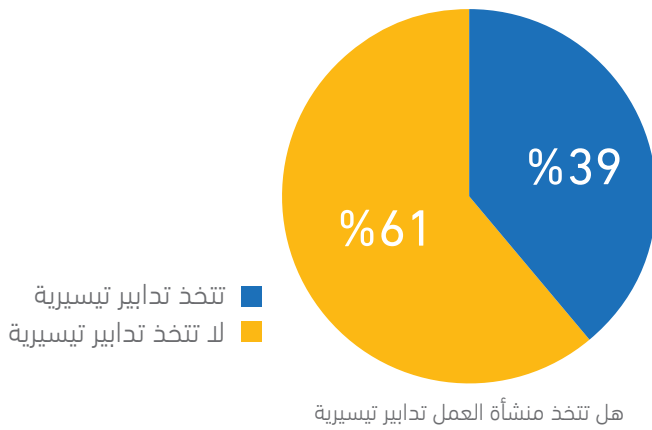
ساعات عمل المباشرين لعمل:

يوضح الجدول أن غالبية العينة (56 %) تعمل أقل من 8 ساعات يومياً وعلى الرغم من ذلك، تُظهر النتائج تبايناً في توزيع ساعات العمل بين الفئات المختلفة وتوزيع هذه النسبة بشكل متساو للذكور والإناث الكويتيين بنسبة قدرها 17 % وللمهاجرين بنسبة تزيد عن الكويتيين قدرها 22 % مما يشير إلى أن هذا هو النظام الأكثر شيوعاً لساعات العمل بينما تشير النتائج إلى أن الإناث الكويتيات هن الفئة الأكثر عملاً لمدة 8 ساعات يومياً (17 %) مقارنة بالذكور الكويتيين (6 %) والمهاجرين (11 %) ويشير التحليل إلى أن المهاجرين

المستجيبين يعملون لساعات أقل من 8 ساعات، وقد يكون ذلك بسبب أن 62 % من المهاجرين المشاركين في الاستبيان هم من غير المتعلمين والمباشرين لعمل منهم متركزين في القطاع الخاص، وقد يكونوا مكلفين بأعمال بسيطة محدودة الساعات



مدي اتخاذ منشأة العمل للتدابير التيسيرية:



أجاب 61 % من المباشرين للعمل ضمن عينة البحث بأن المنشآت التي يعملون بها لا تتخذ تدابير و إجراءات تيسيرية لظروف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة حسب احتياجاتهم، في حين أكد 39 % من المباشرين للعمل بأن المنشآت التي يعملون بها تتخذ تدابير تيسيرية، مما يؤكد ضعف فعالية تنفيذ اللوائح المتعلقة بإمكانية الوصول إلى المباني ووسائل النقل بموجب القانون رقم 8 لسنة 2010 وعدم إقرار كود تطبيق التصميم العام العمراني العالمي حتى الآن، وهذا ما أكدته مديرة مركز الرعاية النهارية التابع للجمعية الكويتية لرعاية المعوقين بأن صعوبة

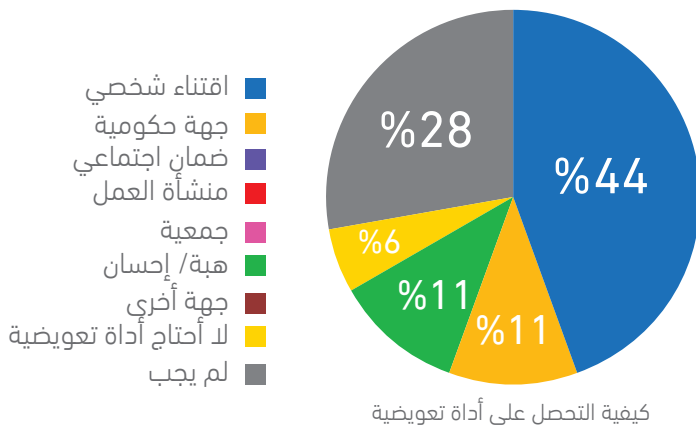
الوصول لذوي الإعاقة يعتبر من أبرز الصعوبات التي تواجههم في البحث عن عمل حيث أن «كود» البناء الجديد يشترط في المباني الحديثة وجود ممرات خاصة لذوي الإعاقات الحركية، وتوفير سماعات ولغة برايل لذوي الإعاقات السمعية والبصرية. وقد أكدت بأنها ناقشت هذه المسألة مع المجلس البلدي لأن المباني القديمة غير المهيأة، وحول ضرورة توفير دورات مياه مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة (الذكور والإناث) [51]

لذا يتوجب على الجهات المعنية ولا سيما الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة القيام بما يلزم من مراقبة و توعية من أجل أن تلتزم كل الجهات الحكومية باتخاذ التدابير التيسيرية بحسب ما نصت عليه المادتان 20 و 64 من القانون 8 لسنة 2010 و ما أدخله عليه القانون 74 لسنة 2020 من تعديلات في هذا المجال

كيفية حصول المباشرين لعمل على أدوات تعويضية:

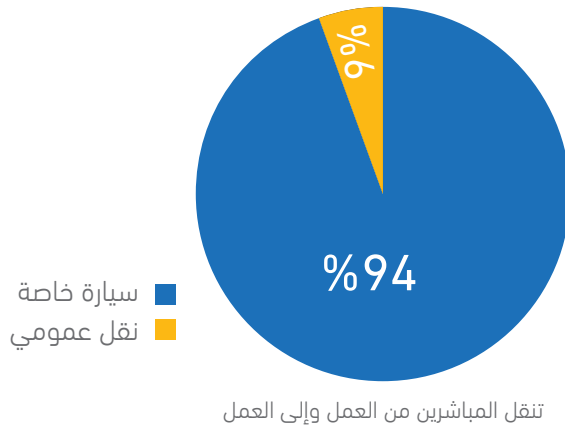
أجاب 44 % من المباشرين للعمل ضمن عينة البحث على تحصلهم على أداة تعويضية من خلال الاقتناء

[51] مقابلة مع السيدة أعلام الجاسم في الجزء الثالث من البحث



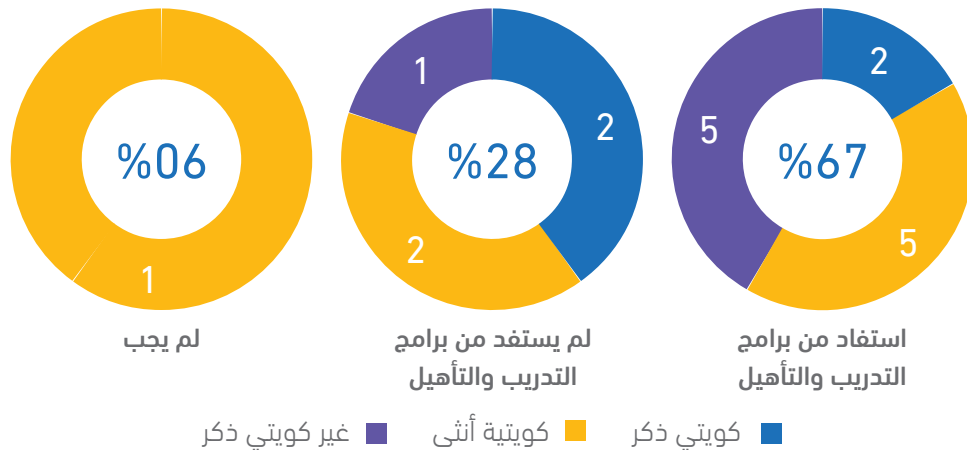
الشخصي في حين أن 11 % أجابوا أنهم حصلوا عليه من خلال التبرع و 11 % أكدوا حصولهم على الأدوات من جهة حكومية. في حين لم يؤكد أي من المباشرين لعمل حصولهم على أدوات تعويضية من منشأة العمل التي يعملون فيها، وهو ما يؤكد وجود حواجز عديدة تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى عالم العمل.

تنقل المباشرين لعمل من وإلى العمل:



الغالبية العظمى بنسبة 94 % من المباشرين لعمل أكدوا بأن تنقلهم من وإلى العمل يتم من خلال سيارة خاصة، مما يؤكد تعذر إمكانية الوصول إلى وسائل النقل العام والهيكل الأساسية العامة والخاصة والخدمات المقدمة أو المفتوحة للجمهور، بما في ذلك على الصم أو المكفوفين والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية

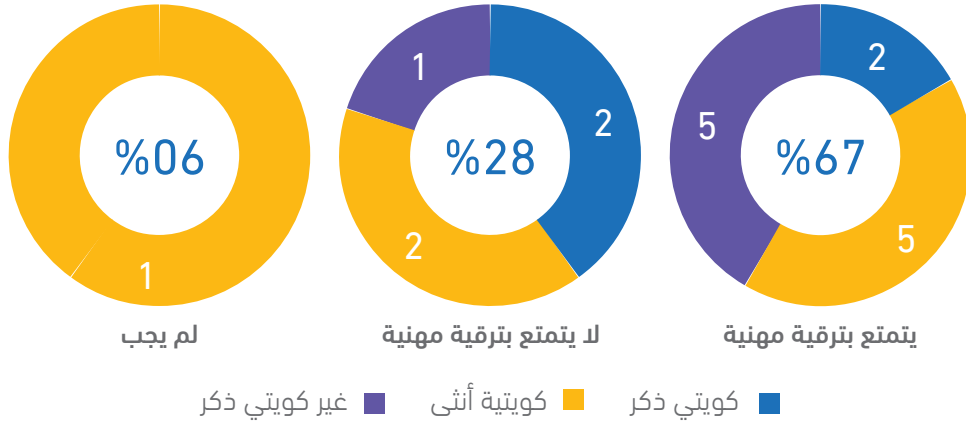
المباثرون لعمل المستفيدين من برامج التدريب المهني:



تشير النتائج إلى أن نسبة كبيرة من المباشرين لعمل (67 %) قد استفادوا بشكل ملحوظ من هذه البرامج ولا شك في أن هذه النسبة ذات أهمية خاصة وأن هذه المنشآت تتيح للعاملين بها من ذوي الإعاقة المشاركة والاستفادة من هذه البرامج بما ينعكس إيجاباً على وضعهم المهني و يهيئ لهم الأسباب للترقية المهنية، ومن الملاحظ التركيز الكبير على الكويتيات، حيث بلغت نسبة الاستفادة لديهن حوالي 28 %، مقارنة بالكويتيين الذكور الذين بلغت نسبتهم 11 % أما المستجيبين الذين لم يستفيدوا من البرامج فقد أظهرت النتائج نسب متشابهة للذكور والإناث الكويتيين وقدرها 11 % لكلا منهما في حين لم تتجاوز نسبة المهاجرين من الذكور عن 6 %

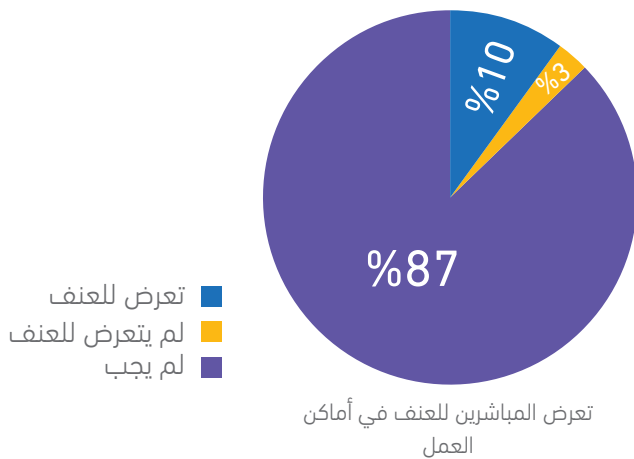
هذه النتائج تشير إلى وجود فجوة في الاستفادة بحسب النوع الاجتماعي والفئات السكانية المختلفة، مما يستدعي مزيداً من الدراسة لتحديد العوامل المؤثرة في هذه الفجوة وتطوير استراتيجيات لزيادة مشاركة الذكور الكويتيين. كما ان لبرامج التدريب والتأهيل أهمية كبيرة في دعم اندماج المهاجرين في المجتمع وتزويدهم بالمهارات اللازمة للحصول على فرص عمل مناسبة

تمتع المباشرين لعمل بالترقية المهنية حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



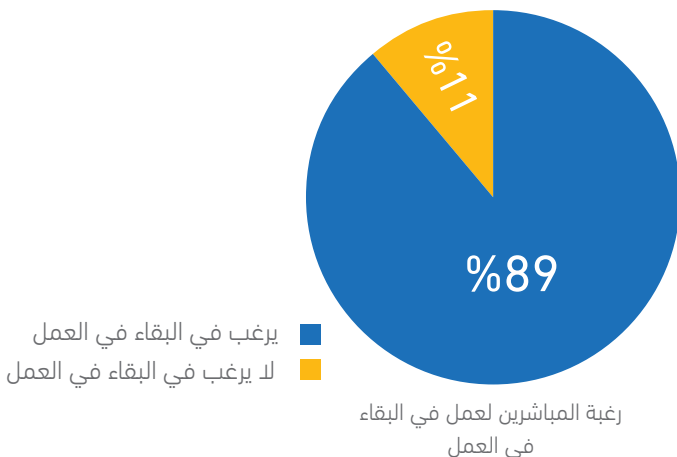
يتضح من الجدول أن أغلب المستجيبين يتمتعون بالترقية المهنية حيث بلغت نسبتهم 67 % تقريباً في حين ظهرت نسبة المحرومين من الترقية 28 % تقريباً، مما يشير لوجود فروق في معدلات الترقية بين أفراد العينة، حيث كانت نسبة الترقية أعلى بشكل ملحوظ لدى غير الكويتيين من الذكور والإناث الكويتيات، وبالتالي وجود علاقة عكسية بين الهجرة والترقية الوظيفية لدى الذكور في هذه العينة، مما يستدعي إجراء تحليلات إضافية لتأكيد هذه العلاقة وتحديد العوامل المؤثرة الأخرى

المباشرون لعمل الذين تعرضوا للعنف في أماكن العمل:



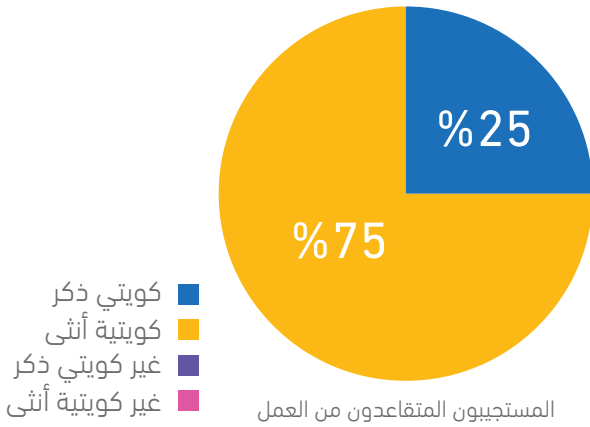
إن عدد المستجيبين الذين قدموا إجابة على السؤال ضئيل جداً وهو 4 مستجيبون. ومن الملفت للاهتمام تحفظ 87 % من المستجيبين على الإجابة عن هذا السؤال، فلم يجيبوا سواء بالنفي أم بالإيجاب، وهذا ما يحتمل دلالات عدة منها احتمالية تخوف المستجيبين من الإفصاح عما يتعرضوا له من عنف في العمل خوفاً على أمنهم ووظائفهم. إلا أنه تجدر الإشارة إلى أن من بين المستجيبين الأربعة الذين قدموا إجابة، أشار 2 إلى تعرضهم للعنصرية وهما أنثى كويتية و غير كويتي ذكر، كما أن 2 من المستجيبين الذكور أحدهم كويتي والآخر غير كويتي أجابوا بتعرضهم للعنف اللفظي. نلاحظ أن هناك تردداً بالإفصاح عن العنف وأن نسبة الرجال الذي يفصحون عن العنف أعلى من النساء. وبالتالي فلا بد من ضمان خلق مساحات وآليات أمن لجميع العمال وخصوصاً الأكثر عرضة للعنف والتحرش ومن بينهم ذوي الإعاقة للإبلاغ عن أي عنف يتعرضوا له وحمايتهم من التهديد بالفصل من العمل أو الانتقام

رغبة المباشرين للعمل في البقاء في العمل:



يتضح من خلال الرسم البياني بأن نسبة 89 % من المباشرين لعمل لديهم الرغبة في البقاء في عملهم، مما يدل على رغبتهم في الاندماج المجتمعي والإعتماد على أنفسهم رغم غياب استراتيجية واضحة لتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتدني معدل تشغيلهم، بنظام الحصص في القطاعين العام والخاص وقطاع النفط، علاوة على ما يواجههم من صعوبات وتحديات تم التطرق لها سابقاً

تطبيق قانون التقاعد الخاص بذوي الإعاقة:



إن عدد المستجيبين المتقاعدين هو 4 جميعهم كويتيون، وهو أمر طبيعي، حيث أن المهاجرين إقامتهم مؤقتة في الكويت وإن طالت، فهي مربوطة بتصريح العمل، ويغادر المهاجرون فور انتهاء تعاقدهم للعمل في دولة الكويت، وهم لا يخضعون لبرامج التقاعد الكويتية وإنما يستحقون مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء عقد عملهم وهي في القطاع الخاص. ولم نحصل على إجابات من الكويتيين المتقاعدين حول مدى انطباق قوانين التقاعد عليهم وما إذا كانوا يتقاضون استحقاقاتهم التعاقدية. إلا أنه وكما ذكرنا سابقاً، فإن ذوي الإعاقة الكويتيون يحق لهم التقاعد مبكراً جداً وهو ما رأينا أنه من قبيل مقارنة التعاطف والشفقة وليس مقارنة حقوقية، حيث يساهم في إقصاء عمال من العمل في سن مبكرة وبالتالي ينعكس سلباً على إدماجهم في المجتمع بشكل عام وعلى استقلاليتهم

ثالثاً: الانتساب للنقابات والانتساب للجمعيات:

يكتسب المحور الخاص بعلاقة الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل النقابي والجمعيات أهمية خاصة في مجال النضال الإنساني من أجل الانتصار لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإنفاذها و حمايتها. و قد أشرنا في بداية هذه الدراسة إلى أن من دواعي أهميتها هو التعرف على مدى اهتمام النقابات العمالية في كل من الكويت والبحرين بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وما تقوم به من أجل تنظيمهم و تبني مطالبهم الخصوصية و الدفاع عنها

وفي الجزء الخاص بأهداف الدراسة تم التأكيد على أنها ستتناول مدى الاهتمام النقابي والجمعياتي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وسبل تعزيز قدراتها في تأطيرهم والدفاع عن مطالبهم وتنظيم حملات المناصرة من أجل حمل أصحاب القرار على سن القوانين واتخاذ ما يلزم من سياسات وإجراءات من أجل إنفاذ فعلي لحقوقهم و تعزيزها.

ومما لا شك فيه أن النقابيين في هذا المجال سيجدون أنفسهم أمام إشكاليات عديدة في التعاطي مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة التي اندرجت ضمن المنظومة العالمية الكونية لحقوق الإنسان بما في ذلك الحق في عمل لائق. ويرتبط نجاحهم بمدى قدرتهم على ربط حق الشخص ذي الإعاقة في عمل لائق بجملة الحقوق التي وردت في الاتفاقية الدولية لسنة 2006 والتعامل معها كمجموعة من الحقوق المترابطة وغير القابلة للتجزئة، مع ما يقتضيه ذلك من برامج و عمل مشترك مع الجمعيات الحقوقية والمختصة في مجال الإعاقة. ثم هم مطالبون بالالتصاق أكثر بالأشخاص ذوي الإعاقة والاستفادة من تجاربهم وتجارب الجمعيات والمؤسسات التي تتبنى قضاياهم وذلك من أجل إيجاد أفضل السياسات والوسائل لتنظيمهم والدفع باتجاه إدماجهم في عملية الإنتاج والعمل معهم على إزالة الموانع التي تعيقهم

ومما لا شك فيه أن العمل النقابي يوفر مساحة شاسعة للنضال من أجل الاعتراف وإنفاذ وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً وفي عالم العمل على وجه التحديد. وقد برز من خلال الاستبيان حاجة العمال ذوي الإعاقة إلى من يتبنى قضاياهم وينظم نضالهم في مكان العمل من أجل إنفاذ الالتزامات القانونية بشأنهم ومن أجل القضاء على مظاهر التمييز في التشغيل والأجور وساعات العمل والتدريب والترقية المهنية والحد أيضاً من مظاهر التشغيل الهش

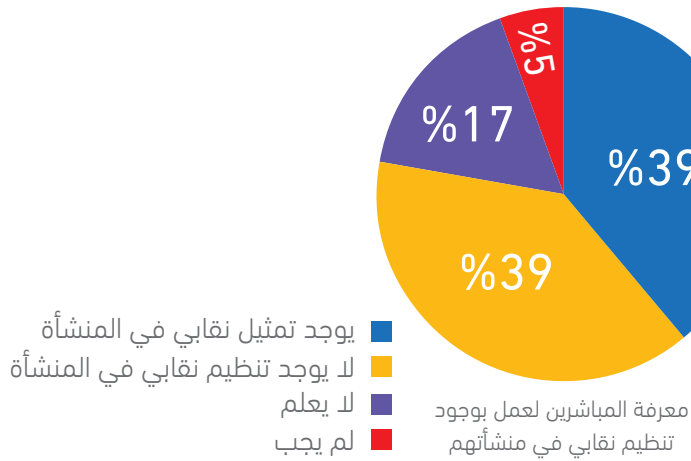
ومن هذه الزاوية فإن تبني النقابات لحقوق ذوي الإعاقة والدفاع عن مطالبهم في مجال العمل وتمكينهم من الوسائل التنظيمية والمادية ليتولوا ذلك بأنفسهم سيمثل بالتأكيد إثراء للحركة النقابية ومن شأنه أن

يمنحها قوة أكبر في المجتمع وتأثيراً أقوى على القرار الاجتماعي في بلدانها. كما أن تبني النقابات لمجمل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل وخارجها ووضع آليات لتنسيق الأنشطة وتحركات المناصرة مع الجمعيات والمؤسسات ذات العلاقة وكذلك مع الشخصيات المؤثرة في المجتمع، كل ذلك من شأنه توفير بيئة مجتمعية واعية بحقوق ذوي الإعاقة والقوانين الضامنة لهذه الحقوق، ومناصرة لحقهم في المشاركة في الشأن العام و في صياغة وتنفيذ السياسات المتعلقة باوضاعهم

لكن النقابات في المنطقة العربية عموماً والكويت جزء منها، لا تولي ما يكفي من الاهتمام ولا تضع ما يجب من إمكانيات لتنظيم وتبني قضايا ذوي الإعاقة وتضمينها في أجندة العمل النقابي بصفة دائمة، وذلك على الرغم من المحاولات المسجلة في هذا الشأن ومن ضمنها المبادرة التي قام بها الاتحاد العام لعمال الكويت المتمثلة في تشكيل لجنة دائمة لمتابعة قضايا العمال من ذوي الإعاقة

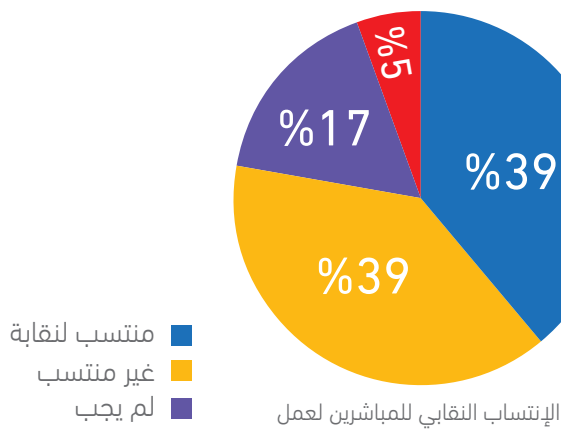
وبالعودة إلى نتائج الاستبيان في هذا الخصوص، يتضح التقصير الحاصل في مجال العلاقة بين ذوي الإعاقة والنقابات من جهة وبينهم وبين الجمعيات الناشطة في هذا الميدان من جهة أخرى

معرفة المباشرين لعمل بوجود تنظيم نقابي في منشأتهم:



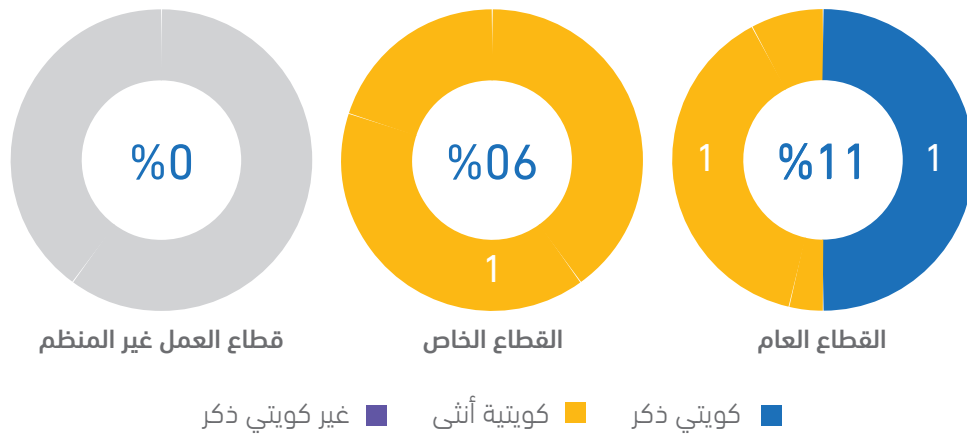
أفاد 39 % من المستجيبين المباشرين لعمل أنه لا يوجد تمثيل نقابي في المنشآت التي يعملون بها. وبما أنهم على علم بهذا الأمر فقد يكون إدراكهم لغياب التمثيل النقابي ناجم عن حاجة إليها أو هو نتيجة لرغبة بعضهم في الانتماء إليها قبل أن يواجه بغياها في المنشأة. وعبر 17 % من هؤلاء العاملين أنهم على غير علم بوجود تمثيل نقابي من عدمه، 5 % لم يجيبوا على هذا السؤال، بينما أكد 39 % أنهم على علم بوجود النقابة في منشأتهم. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الواعين لوجود تمثيل نقابي في منشأتهم، إلا أن نسب الانتساب النقابي ضعيفة كما يوضح الرسم البياني التالي

الانتساب النقابي للمباشرين لعمل:



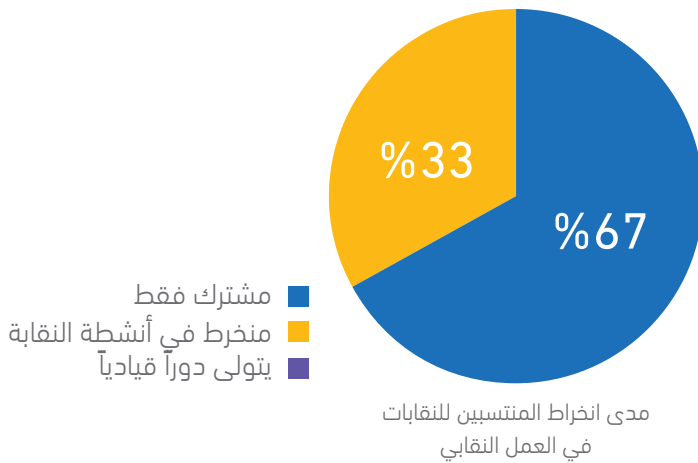
نلاحظ أن هناك 50 % على الأقل من المباشرين لعمل خارج إطار التنظيم النقابي، حيث لم يجب 39 % من المستجيبين على هذا السؤال، الذين يرجح أن تكون نسبة كبيرة منهم غير منتسبين. أما نسبة من أجابوا أنهم منتسبين فهي 11 % وهي نسبة ضعيفة جداً تعكس ضعف وصول النقابات لذوي الإعاقة وتنظيمهم. ولقد أجاب غير المنتسبين حول أسباب عدم انتسابهم كما يوضح الرسم البياني التالي

الإنتساب النقابي للمباشرين لعمل حسب النوع الاجتماعي وقطاع العمل:



عبر ما نسبته 22 % من المباشرين لعمل عن رغبتهم في الانتساب للنقابة، وأجاب ما نسبته 28 % بربما. كما لم يجب 33 % منهم ربما لغياب الوعي بأهمية العمل النقابي. وعلى هذا الأساس فإن الراغبين في الانتساب للنقابة مع الذين يعتبرون ذلك احتمالاً و شيئاً ممكناً يمثلون نسبة تساوي 50 % ليشكلوا بذلك نصف المستجيبين المباشرين لعمل، كما يتضح من الجدول بأن المستجيبين الكويتيين المنتسبين للنقابات نسبتهم لا تتجاوز 11 % من المباشرين لعمل، موزعة بالتساوي بين الذكور والإناث، وكلاهما يعمل في القطاع العام، في حين غير الكويتيين من المهاجرين نسبتهم 6 % وضمن القطاع الخاص، ومن المهام الأساسية للنقابات العمل الدؤوب من أجل تعزيز تمثيلها من خلال ضم أعداد جديدة من المنتسبين إلى صفوفها. وفي هذا السياق يتبين من خلال نتائج الاستبيان أن هذه النقابات تجد نفسها أمام شريحة اجتماعية لها استعداد في غالبيتها للانخراط في العمل النقابي. وما على هذه النقابات سوى التوجه لهذه الشريحة الاجتماعية وفهم واقعها وأوضاعها الخاصة وتنظيمها وتبني مطالبها والدفاع عنها.

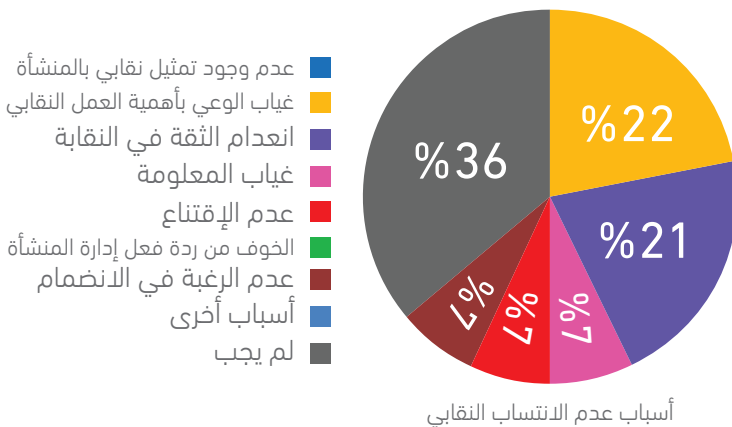
مدى انخراط المنتسبين للنقابات في العمل النقابي



ليست نسبة المنتسبين نقابياً ضعيفة فحسب، بل أن انخراط المنتسبين نقابياً في أنشطة النقابة وأدوارها القيادية هو ضعيف جداً، حيث أن نسبة من يطلعون بأدوار قيادية هي 0 % والغالبية العظمى هم مجرد مشتركين بنسبة 67 % من المنتسبين أي أن عضويتهم غير فاعلة

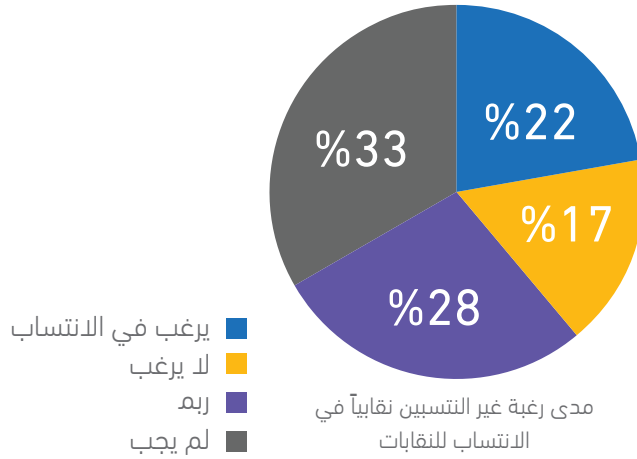
أسباب عدم الانتساب النقابي للمباشرين لعمل غير المنتسبين نقابياً

أكد ما نسبته 50 % من المباشرين لعمل بأنهم غير منتسبين للنقابات في المنشآت التي يعملون بها، ونسبة 11 % من المستجيبين أكدوا بأنهم منتسبين نقابياً بالمنشأة التي يعملون بها، في حين ما نسبته 39 % من المستجيبين لم يجيبوا على هذا السؤال، ووجود هذه النسبة المرتفعة



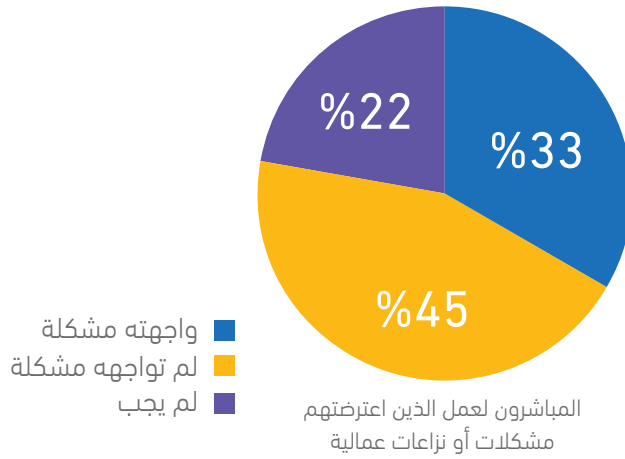
لغير المنتسبين، يعود لعدة أسباب كما هو موضح في الرسم البياني أعلاه، ومنها غياب الوعي بأهمية العمل النقابي بنسبة 22 %، وانعدام الثقة بالنقابات بنسبة 21 %، وغياب المعلومة بنسبة 7 %، وعدم الاقتناع بنسبة 7 % وعموماً قد يعزى ذلك لضعف الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين عامة الناس وشيوع المقاربة الطبية و المقاربة الإحسانية في تناول مسألة الإعاقة بدلاً من تبني المقاربة الحقوقية القائمة على التمكين والإدماج، مما يضع حواجز تمنع الشخص ذي الإعاقة من ممارسة حقوقه والتمتع بها، بما في ذلك الحق بالعمل والنشاط النقابي

◀ مدى رغبة المباشرين لعمل غير المنتسبين للنقابة في الانتساب:



لم يجب 33 % النسبة على هذا السؤال، في حين عبر 17 % بأنهم لا يرغبون بالانتساب، وأكد 22 % رغبتهم في الانضمام في العمل النقابي لو أتيت لهم الفرصة وأجاب 28 % ب ربما وهو ما يفهم منه أنهم مستعدون لو تم إقناعهم بجدوى ذلك. وما على النقابات إلا العمل من أجل أن يكون لكل العمال والموظفين خاصة من يعيشون أوضاعاً هشة كذوي الإعاقة، فرصة للالتحاق بالعمل النقابي من أجل الدفاع المنظم عن حقهم في الحصول على عمل لائق و ظروف عمل مناسبة و معاملة متساوية مع العمال الآخرين دون تمييز.

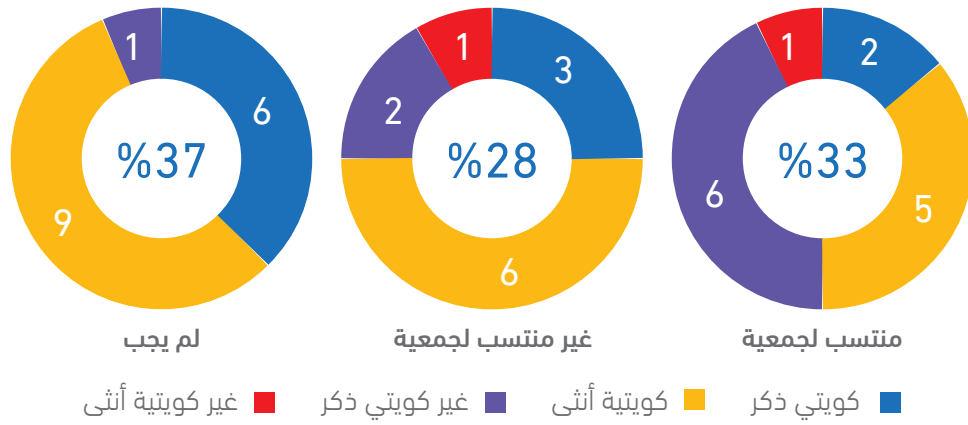
◀ المباشرون لعمل الذين اعترضتهم مشكلات أو نزاعات عمالية:



عبر ما نسبته 45 % من المباشرين لعمل عن عدم تعرضهم لمشاكل أو نزاعات عمالية، وأجاب ما نسبته 33 % بأنهم واجهوا مشاكل و نزاعات عمالية، كما لم يجب 22.2 % منهم على هذا السؤال، وما يهمنا هم المباشرين لعمل الذين واجهوا نزاعات عمالية وهل لجؤا للنقابة لحل مشاكلهم، حيث يتضح من الجدول أعلاه بأن عدد من طلبوا تدخل النقابة (1) فقط من أصل (6) واجهتهم مشكلات أي بنسبة 17 %، وهي نسبة ضعيفة بالإضافة إلى أن الرد كان سلبياً حول دور النقابة، مما يدل على ضعف في دور النقابات في الوصول للعمال ذوي الإعاقة والتعامل مع قضاياهم

◀ الانتساب للجمعيات حسب النوع الاجتماعي:

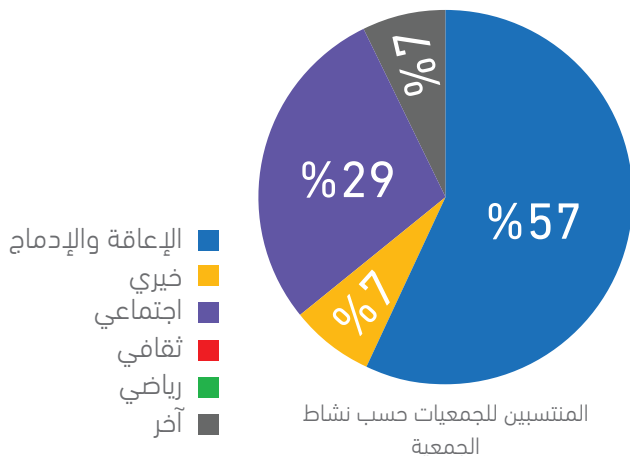
تُظهر نتائج الدراسة وجود تباين في معدلات الانتساب إلى الجمعيات بين أفراد عينة الدراسة من ذوي الإعاقة. وعلى الرغم من التقارب العام في النسب بين المنتسبين (33 %) وغير المنتسبين (28 %)، إلا أن التحليل التفصيلي يكشف عن فروق بين الفئات المختلفة. حيث يتضح بأن الإناث الكويتيات غير المنتسبات



نسبتهم (14%) تقريباً وهي أعلى قليلاً مقارنة بالمتنسبات (12%). وعلى العكس بين المهاجرين الذكور، كانت نسبة المتنسبين (14%) وهي الأعلى بين المتنسبين للجمعيات وغير المتنسبين (5%) تقريباً، ولتفسير هذه النسب، يمكن طرح عدة فرضيات محتملة

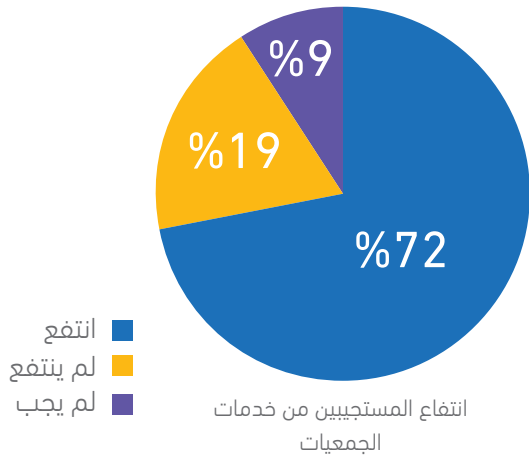
- 1) قد تلعب العوامل الديموغرافية مثل العمر، والمستوى التعليمي، والوضع الاقتصادي دوراً هاماً في قرار الانضمام إلى الجمعيات. فالشباب مثلاً قد يكونون أكثر ميلاً للمشاركة في الأنشطة المجتمعية، بينما قد يواجه كبار السن تحديات أكبر في هذا الصدد
- 2) قد تؤثر طبيعة الإعاقة على الرغبة في الانضمام إلى الجمعيات. فالأشخاص الذين يعانون من إعاقات أكثر وضوحاً أو تقييداً للحركة قد يشعرون بحاجة أكبر للدعم المجتمعي.
- 3) قد يكون مستوى الوعي بالجمعيات المتخصصة بذوي الإعاقة وخدماتها المتاحة عاملاً مؤثراً في قرار الانضمام.
- 4) قد يشعر بعض الأفراد بالحرج أو الخوف من الانضمام إلى جمعية بسبب وصمة الإعاقة أو قلة الدعم الاجتماعي.
- 5) قد يؤثر مستوى الرضا عن الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية أو الخاصة على الرغبة في البحث عن بدائل في الجمعيات.

المتنسبون للجمعيات حسب نشاط الجمعية:



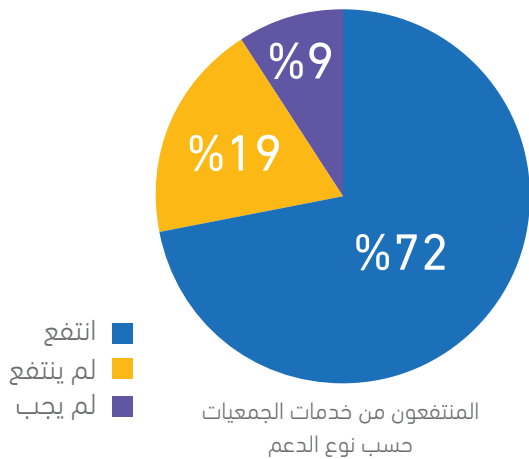
المتنسبين للجمعيات وعددهم (14)، وقد جاءت أجوبتهم بتفوق نسبي بالانتماء للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج بنسبة (57%)، في حين بلغت نسبة المتنسبين للجمعيات الاجتماعية (29%)، ونسبة (7%) للجمعيات الخيرية والجمعيات الأخرى، ويبدو بأن منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الإعاقة أقرب من النقابات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها مختصة أكثر من غيرها في هذا المجال، ومعنية أيضاً بتطوير أدائها وحضورها لدى هذه الفئة الاجتماعية و تأطيرها خاصة وهي تتلقى الدعم الحكومي و يحظى العديد منها بمساعدات من المنظمات الدولية المختصة

المتفعون من خدمات الجمعيات:



أكد ما نسبته (28 %) من كامل عينة الاستبيان (43) أنهم انتفعوا من خدمات الجمعيات، في حين أكد مانسبته (30 %) من المستجيبين بأنهم لم ينتفعوا من أي خدمات من هذه الجمعيات، والنسبة الأعلى كانت للذين لم يجيبوا بـ (42 %)، وعلى الرغم من تدني نسبة المنتفعين إلا أنها أعلى بكثير من نسبة المستفيدين أو المنتفعين من النقابات فعادة ذوي الإعاقة هم من يقصد هذه الجمعيات للاستفادة من خدماتها المختصة، بينما تنظمهم نقابياً يستدعي أن تقوم النقابات بالمبادرة في الوصول لذوي الإعاقة وتوعيتهم بأهمية العمل النقابي ودور النقابات في تحسين ظروف العمل

المتفعون من خدمات الجمعيات حسب نوع الدعم:



يتضح من خلال الرسم البياني بأن مانسبته 75 % من مجموع المنتفعين من خدمات الجمعيات وعددهم (12) كان انتفاعهم من خلال الحصول على التدريب والتأهيل، وهذا يؤكد ما مر معنا آنفاً بتفوق نسبي في الانتساب للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج بنسبة (57 %)، في حين توزعت النسب الأخرى بالتساوي وهي 8 % بين الحصول على آلة تعويضية دعم مادي ودعم من خلال الحصول على عمل، حيث أن ما تمتاز به الجمعيات الناشطة في مجال الإعاقة هو التجربة التي اكتسبتها في مجال المعرفة بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة والإحاطة بهم إثر عقود من العمل معهم. كما أنه وبخلاف

النقابات التي يقتصر تدخلها على مجال العمل وعلاقات العمل، فإن الجمعيات الناشطة في هذا الميدان مختلفة الاختصاصات ومجالات تدخلها متنوعة بتنوع أشكال ودرجة وسن الإعاقة واهتمامات ذوي الإعاقة.

وأخيراً لابد من القول بأن وضع هذه الجمعيات وإن كان أفضل من النقابات، إلا أنه لا يختلف كثيراً من حيث حضورها وتأثيرها في أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة. فمن أسباب محدودية العينة التي اعتمدت في هذه الدراسة تلك الصعوبة التي وجدتها الجمعيات التي تم الاتصال بها في الوصول إلى أصحاب المصلحة وإشراك أكبر عدد ممكن في الاستبيان. ومن جانب آخر ورد أيضاً في شهادة «بلال» التي أشرنا إليها آنفاً ما يشير إلى بعض الممارسات التي تقف وراء عزوف ذوي الإعاقة من المهاجرين خاصة على الانتساب للجمعيات والعمل معها بما يقتضي إجراء المراجعات الضرورية للقضاء على الممارسات الخاطئة وتطوير مردودية وأداء هذه الجمعيات و توافق برامجها مع المعايير الدولية في المجال

3. البحرين

ساعد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بصورة نشطة في إنجاز هذا الاستبيان والذي شمل 139 مشاركاً موزعين بين 67 امرأة بنسبة 48 %، و 72 رجلاً بنسبة 52 %. واستعداداً لعملية البحث الميداني، يسر الاتحاد اجتماعاً في مايو 2024 مع عدد من جمعيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة البحرينية وعدد من العمال والنشطاء من ذوي الإعاقة لتحديد أولويات البحث الميداني واستطلاع رأيهم حول الاستبيان وأخذ ملاحظاتهم وتدريبهم على جمع استخدامه

3.1 صعوبات البحث الميداني:

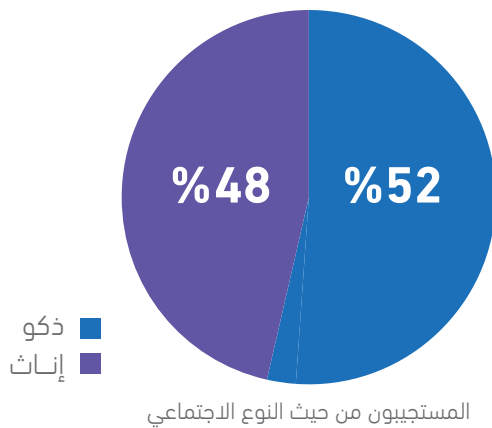
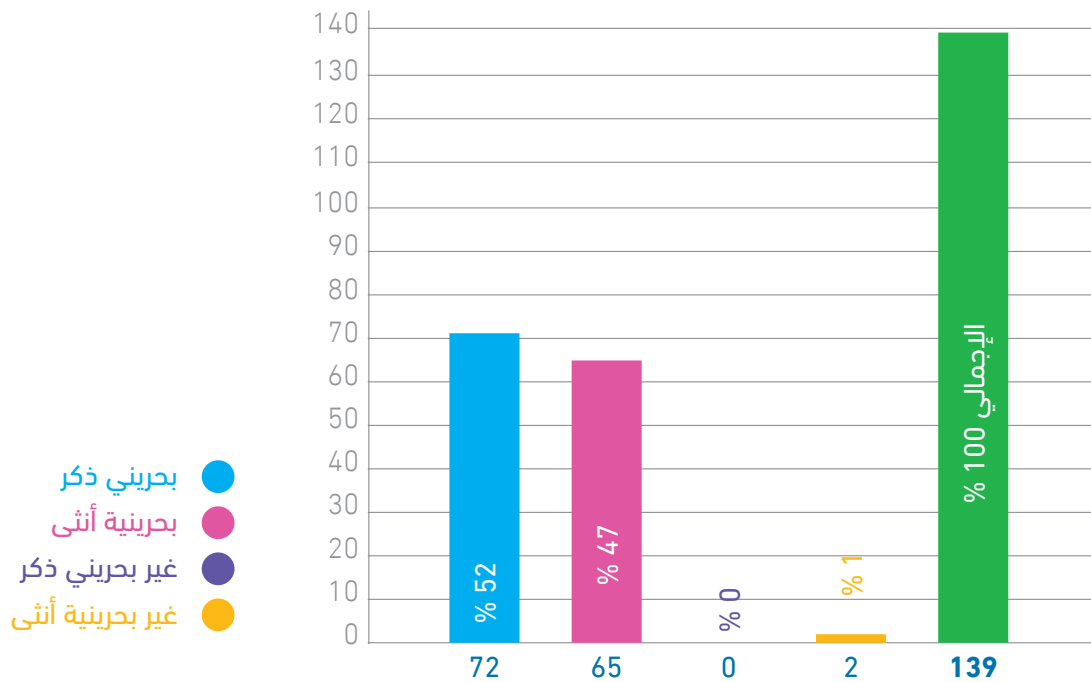
لم تكن عملية توزيع وجمع الاستبيانات عملية سهلة على الإطلاق، وذلك لعدة لأسباب تتشابه العديد منها مع أسباب صعوبات البحث الميداني في الكويت

- ◀ تخوف العمال ذوي الإعاقة من أصحاب عملهم إذا شاركوا في تقديم معلومات حول ظروف عملهم من خلال استبيان شاركته معهم النقابات العمالية.
- ◀ صعوبات في إمكانية ذوي الإعاقات المختلفة في الوصول للاستبيان وتعبئته.
- ◀ نسبة المهاجرين الذين شاركوا في الاستبيان 1.4 % نسبة لا تعطي أي مؤشرات حول وضع المهاجرين من ذوي الإعاقة في عالم العمل في البحرين. ويعود ذلك لعدم تنظيم المهاجرين وصعوبة الوصول لهم وعدم رغبة العديد من ذوي الإعاقة منهم الإفصاح عن الإعاقة أو المشاركة في استبيانات خوفاً من الفصل من العمل.
- ◀ شح المعلومات حول الإعاقة وصعوبة الوصول إليها. بالإضافة إلى التقصير الكبير في مجال العمل الإحصائي المتعلق بالإعاقة وواقع ذوي الإعاقة، حيث لا ترغب بعض الجهات والمؤسسات الرسمية إلى مشاركة ما يتوفر لديها من أرقام ومعطيات خشية اتهامها بالتقصير تجاههم أو خوفاً من المساءلة وطنياً ودولياً بحكم مصادقة الحكومات على الصكوك الدولية ذات العلاقة وخاصة الاتفاقية الدولية لسنة 2006.
- ◀ ضعف الإمكانيات المتاحة للجمعيات والمؤسسات التي تعنى بمسألة الإعاقة سواء من ناحية الموارد المادية أو البشرية وهو ما يحد من إمكانية تغطية شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة والوصول إليهم، بما في ذلك في أماكن العمل وبالتالي تحفيزهم على المشاركة في البحوث وفي استبيانات مثل هذا الاستبيان. كما أن محدودية هذه الإمكانيات لا تتيح لهذه الجمعيات على تعددها وسائل القيام ببحوث ودراسات مستقلة يمكن أن تكسر حاجز التعقيم عن المعلومة ويجعلها أكثر قدرة على التأثير في واقع الإعاقة وأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ العزوف المعروف لدى أعداد كبيرة من ذوي الإعاقة عن الحديث عن أوضاعهم الخاصة وعن معاناتهم بسبب السلوكيات الاجتماعية السائدة تجاه ذوي الإعاقة. هذا العزوف هو إحدى التعبيرات عن واقع العزلة والانطواء الذي يعيشونه. وهو عزوف مضاعف عندما يتعلق الأمر بالغئات الأكثر هشاشة منهم كالمرأة والمهاجرين.

3.2 أهم النتائج حسب معطيات الاستبيان:

أولاً: المعطيات الشخصية ومعطيات الإعاقة:

توزيع العينة حسب الجنسية والنوع الاجتماعي :



تشير النسبة العظمى من المشاركين (99%) إلى الجنسية البحرينية، مما يبين إلى أن الدراسة ركزت بشكل أساسي على المواطنين من سكان البحرين، هذا التركيز قد يكون له دلالات على طبيعة البحث، وتعميمه على هذه الفئة دون غيرها. ويظهر الجدول توازنًا نسبيًا بحسب النوع الاجتماعي للبحرنيين في العينة، حيث تشكل الإناث ما نسبته 48% والذكور بنسبة 52%، وبذلك تمثل العينة كلا الجنسين بشكل متوازن، مما يزيد من قوة النتائج، كما أن وجود نسبة ضئيلة جدًا من غير البحرنيين (1%) يشير إلى أن تأثير المتغيرات المرتبطة بالهوية البحرينية سيكون قويًا على النتائج وليس هناك دلالة ذات معنى من أخذ عينة المهاجرين في الدراسة

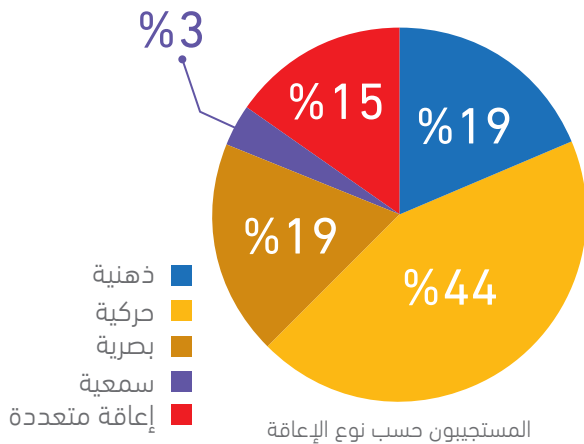
حيث أن ضعف مشاركة ذوي الإعاقة من المهاجرين (مشاركتان اثنتان فقط) من شأنه أن يجعل تحليل نتائج الاستبيان مبتورة من مكون أساسي للمجتمع البحريني حيث يمثل المهاجرون غالبية السكان في البحرين وهم بالتالي الشريحة الأهم من العمال من حيث العدد. فلقد بلغ العدد الإجمالي لسكان البحرين سنة 2023 بحسب البوابة الوطنية الإلكترونية لحكومة البحرين (تحديث يوم 9 أغسطس 2024): 1,577,059 ساكنًا موزعين ما بين 719,333 بحرينياً أي بنسبة 46,1% مقابل 785,032 من غير البحرنيين وهو ما يجعل هؤلاء الأخيرين يمثلون نسبة 53,9% من سكان المملكة^[52]

[52] <https://www.bahrain.bh/wps/portal/ar/BNP/HomeNationalPortal>

ولقد كان من المفترض حسب الوثيقة المنهجية للدراسة إشراك أكبر عدد ممكن من المهاجرين في البحث الميداني من خلال مشاركة مكثفة في الاستبيان للإطلاع على خصائص واقعهم ومعرفة تقييمهم لهذا الواقع وطبيعة المشاكل والعقبات التي يعيشونها كمهاجرين وكأشخاص ذوي إعاقة. و لكن عدم التوصل لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة من المهاجرين بالبحرين في البحث الميداني سوف يجعل من استقراء نتائجه مقتصرًا على البحرينيين دون سواهم. وسوف نتعرض لأسباب ذلك لاحقاً عند تناول موضوع العلاقة بين الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل النقابي والجمعياتي

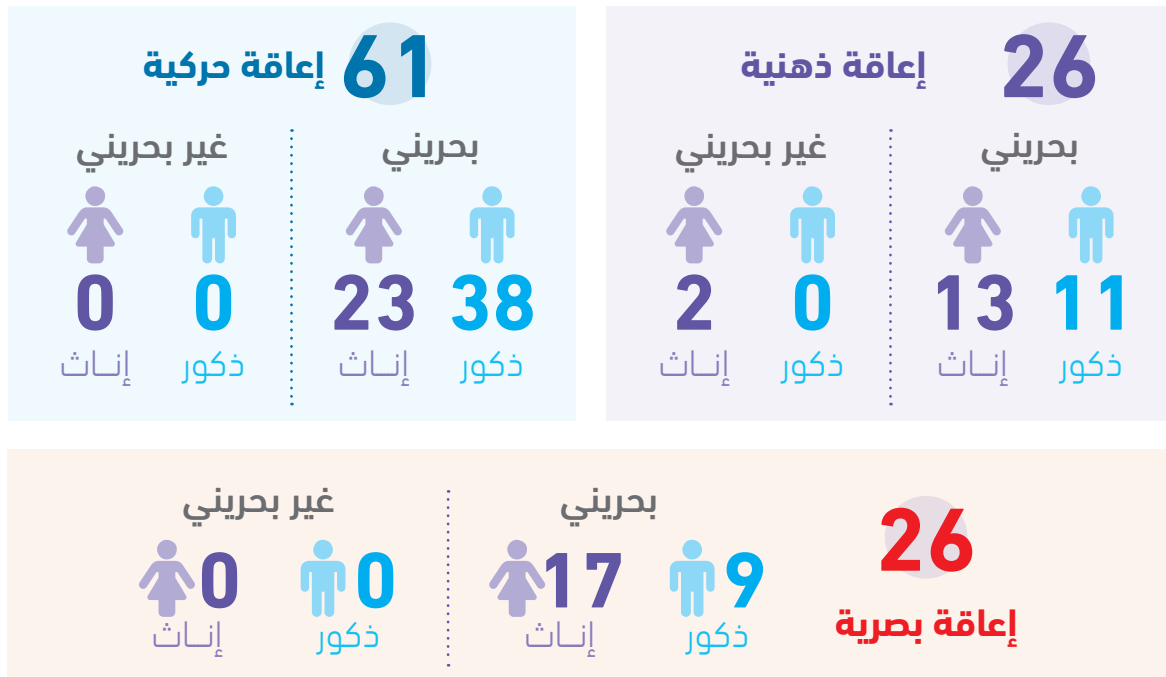
تشير البيانات إلى أن نسبة الذكور في العينة تبلغ 52 %، بينما تبلغ نسبة الإناث 48 %، وهذا يعني أن العينة تتكون بشكل عام من عدد متساوٍ تقريباً من الذكور والإناث، مع تفوق طفيف للذكور. مما يشير إلى أن الدراسة شملت كلا الجنسين بشكل متساوٍ تقريباً

توزيع العينة حسب نوع الإعاقة :



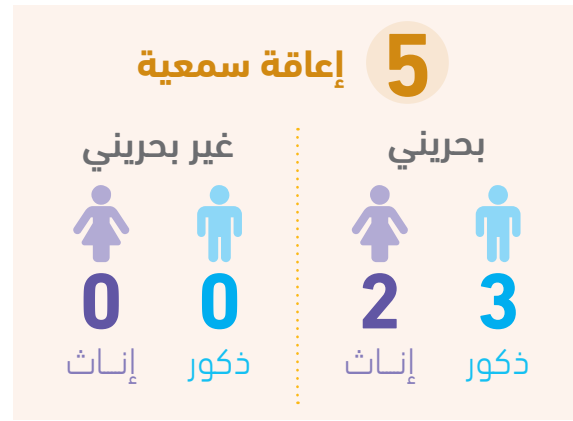
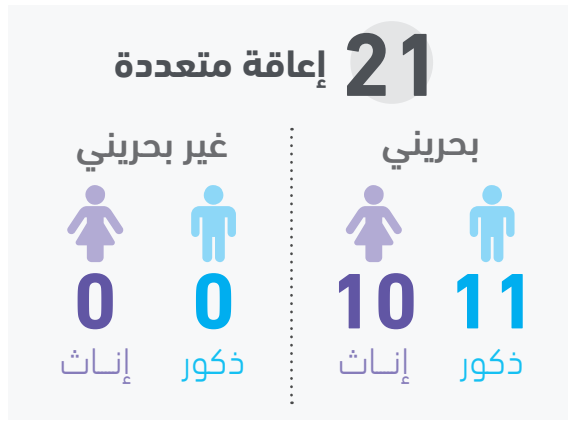
حسب تقرير أوردته صحيفة البلد البحرينية في عددها الصادر بتاريخ 29 يونيو 2023 استندت فيه إلى إحصائيات هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية أن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في البحرين يبلغ 17458 شخصاً، منهم 16631 بحرينياً بما يمثل نسبة 95,16 % و 827 من المهاجرين بنسبة 5,8 % من مجموع الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة. وما يلفت الانتباه خاصة هو ورود معطى إحصائي خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة من غير البحرينيين المقيمين بالمملكة والذي قدر عددهم بأقل من ستة بالمائة من المجموع العام^[53]

وينقسم عدد الأشخاص ذوي الإعاقة البحرينيين إلى 9731 (59%) للذكور و 6900 (41%) للإناث. وفصلت هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية نوع الإعاقات للبحرنيين حسب النوع الاجتماعي على النحو التالي^[54]:



[53] <https://www.albiladpress.com/news/2023/bahrain/815449.html/5371>

[54] نفس المصدر السابق

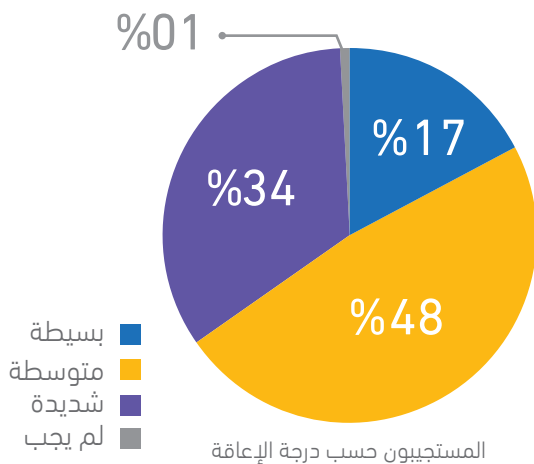


ورغم بعض الاختلافات جاءت عينة البحث متشابهة إلى حدٍّ ما مع توزيع الإعاقة على المستوى الوطني حيث شكل الأشخاص ذوي الإعاقة العضوية والذهنية مجتمعين غالبية المستجيبين بنسبة 63 % وهم يشكلون على المستوى الوطني نسبة 69 %.

توزيع العينة حسب مختلف أشكال الإعاقة والنوع الاجتماعي والجنسية:

يقدم الجدول المعروض بيانات حول توزيع الأفراد حسب أشكال الإعاقة والنوع الاجتماعي والجنسية، ويمكن استخراج عدد من المؤشرات والمتغيرات الهامة من هذا الجدول والتي منها :

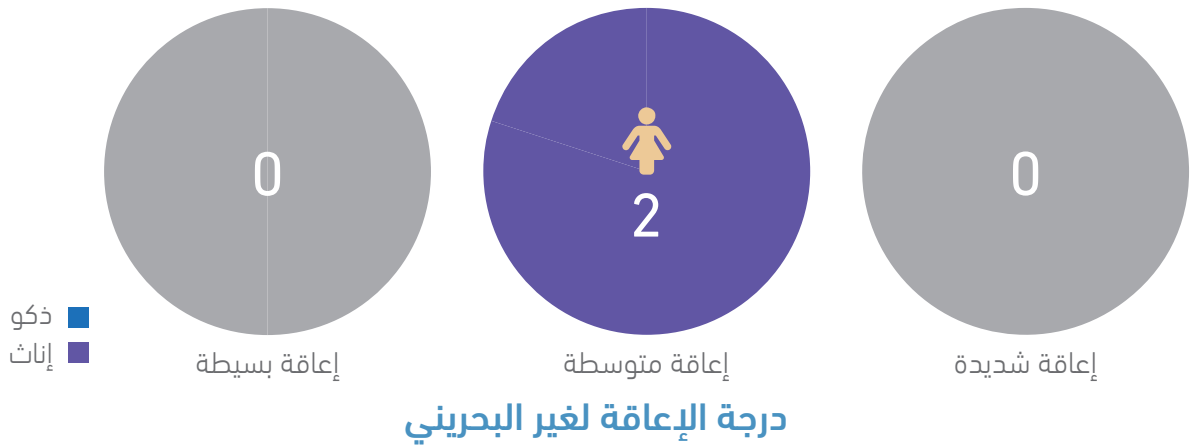
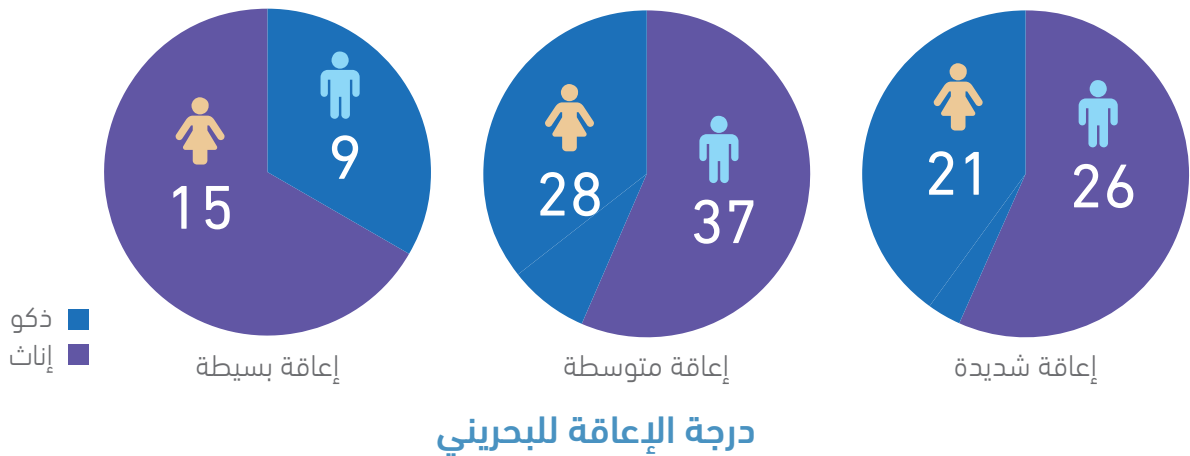
- الإعاقة الحركية هي الأكثر شيوعاً، بنسبة 44 % تليها الإعاقة الذهنية والبصرية، ثم الإعاقات المتعددة ، وأخيراً السمعية. في حين شكلت الإعاقة الذهنية في دراسة عينة دولة الكويت النوع الأكثر شيوعاً وبنسبة 51 %.
- شكلت الإناث نسبة أعلى في بعض الإعاقات وهي الذهنية والبصرية ، باستثناء الإعاقات المتعددة حيث النسبة متقاربة بين الذكور والإناث.
- يشكل الذكور نسبة أعلى في الإعاقة الحركية.
- وجود أنواع مختلفة من الإعاقات يشير لضرورة توفير خدمات متنوعة تلبي احتياجات كل نوع من الإعاقات.
- يمكن استخدام هذه البيانات لتحديد أولويات التدخلات والبرامج الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة، مع التركيز على الأنواع الأكثر شيوعاً.



يظهر من جدول البيانات أن الإعاقة المتوسطة هي الأكثر شيوعاً بين جميع المستجيبين، حيث تشكل حوالي 48 % من إجمالي الحالات، تأتي في المرتبة الثانية الإعاقة الشديدة بنسبة 34 % تقريباً، بينما الإعاقة الخفيفة تشكل نسبة الأقل لم تتجاوز 17 % تقريباً

يمثل الذكور نسبة أعلى من الإناث في درجة الإعاقة

المتوسطة والشديدة كما أنه لا توجد فروق كبيرة بين الذكور والإناث في توزيع درجات الإعاقة، حيث تسود الإعاقة المتوسطة في كلا الجنسين ، تركزت حالات ذوي الإعاقة من المهاجرات على المتوسطة فقط



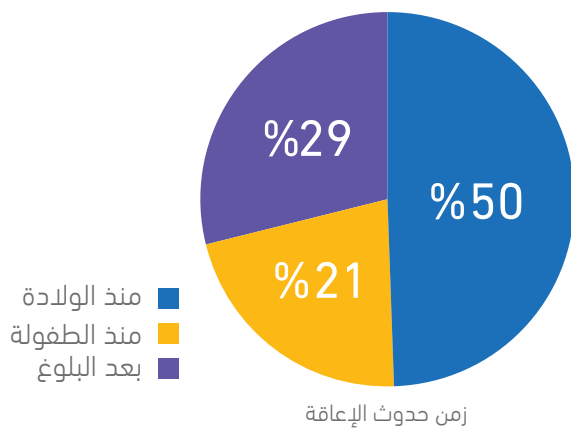
التوزيع حسب زمن حدوث الإعاقة:

توزعت الأجوبة على ثلاثة أزمنة وهي:

◀ عند الولادة، وهي تشمل العوامل الوراثية و الوضع الصحي للأمّ الحامل و ظروف الحمل و الوضع.

◀ عند الطفولة، وهي مرتبطة بعدة عوامل منها الصحية وتلك المتصلة بعدم التطعيم و غياب الوقاية و سوء التغذية وربما أيضا الحوادث. و يمكن تصنيف العديد من أسبابها ضمن الإعاقة « المكتسبة »

◀ بعد البلوغ، وهي أيضا تصنّف ضمن الإعاقة المكتسبة و أسبابها عديدة كالمرض المزمن و النظام الغذائي و حوادث المرور وإصابات العمل و الأمراض المهنية والتلوث البيئي و العنف والنزاعات المسلحة

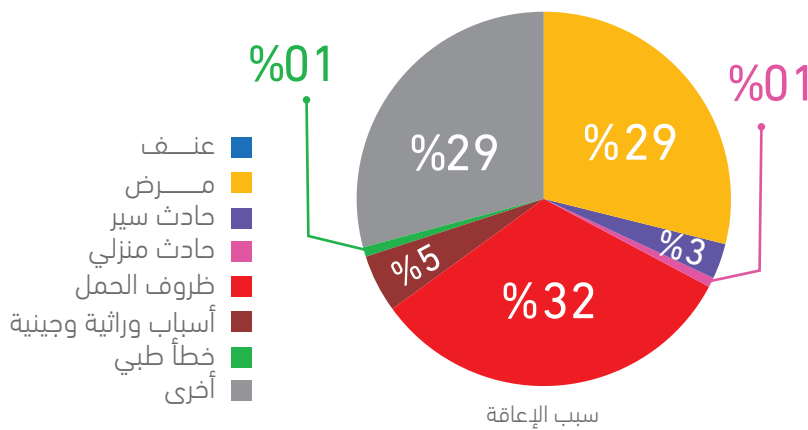


زمن حدوث الإعاقة

صرح نصف المستجيبين أن زمن حدوث إعاقتهم يعود إلى مرحلة الولادة (50 %). و يرجع ذلك لعدة أسباب منها الوراثة أو الاضطرابات الجينية التي تصيب الجنين قبل الولادة أو لانعدام الرعاية والمراقبة الطبية للأم الحامل ولجنينها. وقد تكون كذلك بسبب الأمراض التي تصيب الأم عند الحمل أو لسوء التغذية. كما أن ظروف الوضع يمكن أن تكون هي أيضاً من أسباب الإعاقة عند الولادة. كما تجدر الإشارة إلى أن احتمال ظهور الإعاقة الناجمة عن عوامل وراثية يكون كبيراً في مجتمعاتنا العربية و ذلك لارتفاع نسبة زواج الأقارب، إذ تؤكد كل البحوث العلمية أن نسبة علاقة الإعاقة بالعوامل الوراثية ترتفع بشكل ملحوظ في البيئات الاجتماعية المغلقة التي تنتشر فيها ظاهرة زواج الأقارب

و تمثل الإعاقة «المكتسبة» مجتمعة، أي تلك التي يصاب بها الشخص زمن الطفولة (21 % من المستجيبين) أو بعد البلوغ (29 % من المستجيبين) النصف الآخر من حالات الإعاقة أي بنسبة 50 %. و يعود حدوث الإعاقة المكتسبة إلى عدة أسباب منها تجاهل عملية تطعيم الأطفال أو عدم انتظامها و النقص في الرعاية الصحية. كما أن حوادث الطرقات وإصابات العمل والكوارث الطبيعية والتلوث البيئي واستهلاك المخدرات والاستهلاك المفرط للأدوية الكيماوية وكذلك العنف والصراعات المسلحة هي من أسباب الإعاقة المكتسبة

سبب الإعاقة:



ورد في تقرير هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية حول الإعاقة في البحرين أن المرض يشكل السبب الرئيسي للإعاقة بـ 7664 حالة وبنسبة 46.1 %^[55]. و لكن المرض سبب عابر للزمن إذ يمكن أن يكون قد أصاب الشخص ذو الإعاقة عند الولادة أو بعدها. كما يمكن أن يكون قد أصيب بمرض مزمن في مرحلة ما من حياته سبب له إعاقة، أو بأحد الأمراض المهنية زمن مباشرته للعمل. أما

السبب الثاني لحدوث الإعاقة في البحرين حسب هيئة المعلومات والحكومة الإلكترونية فهو الحوادث. والبحرين تعد 5937 حالة إعاقة بسبب حصول حوادث وهو ما يمثل نسبة 35.1 %. وقد يتعلق الأمر بحوادث سير أو بإصابات عمل أو بحوادث منزلية أو بسبب التعرض للعنف الشديد. ثم تأتي الإعاقة بسبب العوامل الوراثية مسجلة 1063 حالة وبنسبة 6.4 %^[56].

و بالعودة إلى أجوبة المشاركين في الاستبيان على السؤال حول أسباب الإعاقة تتوزع أجوبتهم على النحو التالي

فلقد صرح 32 % أن ظروف الحمل والولادة هي سبب إعاقتهم. وأرجع 29 % منهم سبب ذلك إلى المرض في حين أجاب 5 % بأن العوامل الوراثية هي سبب إعاقتهم. وتوزعت بقية الأجوبة على أسباب أخرى كالحوادث المختلفة أو الخطأ الطبي.

ومهما كانت التباينات بين الإحصاء الوطني لهيئة المعلومات والنتائج المفروزة من الاستبيان فإن هذه

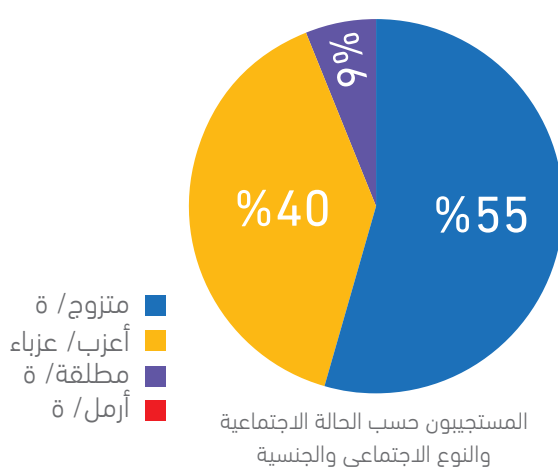
[55] <https://www.albiladpress.com/news/2023/bahrain/815449.html/5371>

[56] نفس المصدر

الأرقام تؤكد أن الإعاقة « المكتسبة » تظل هي السبب الرئيسي لحدوثها وذلك إما في فترة الطفولة أو في ما بعدها. وبناء على ذلك فإنه بالإمكان السيطرة على أسباب الإعاقة المكتسبة الناجمة عن الأمراض والحوادث المختلفة وظروف الحمل والولادة والحد من حدوثها من خلال

- ◀ توفير الخدمات الصحية ذات الجودة للجميع دون تمييز.
- ◀ وضع الإستراتيجيات للوقاية المبكرة من الإعاقة «المكتسبة» وتكثيف حملات التوعية بأسبابها، بما في ذلك تلك الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية والأنظمة الغذائية
- ◀ إيلاء الصحة الإنجابية ما تستحقه من اهتمام وكذا الأمر بالنسبة لتعزيز الخدمات العلاجية والمراقبة الصحية ومجانياتها للأمهات الحوامل و الأطفال ولغائدة الفئات الاجتماعية الهشة.
- ◀ توعية المقبلين على الزواج بين الأقارب من احتمالات إنجاب أطفال ذوي إعاقة وإخضاعهم للفحوصات الضرورية قبل الزواج و الإنجاب.
- ◀ تطوير البحث العلمي في العلوم الوراثية و في مجال علم الجينات.

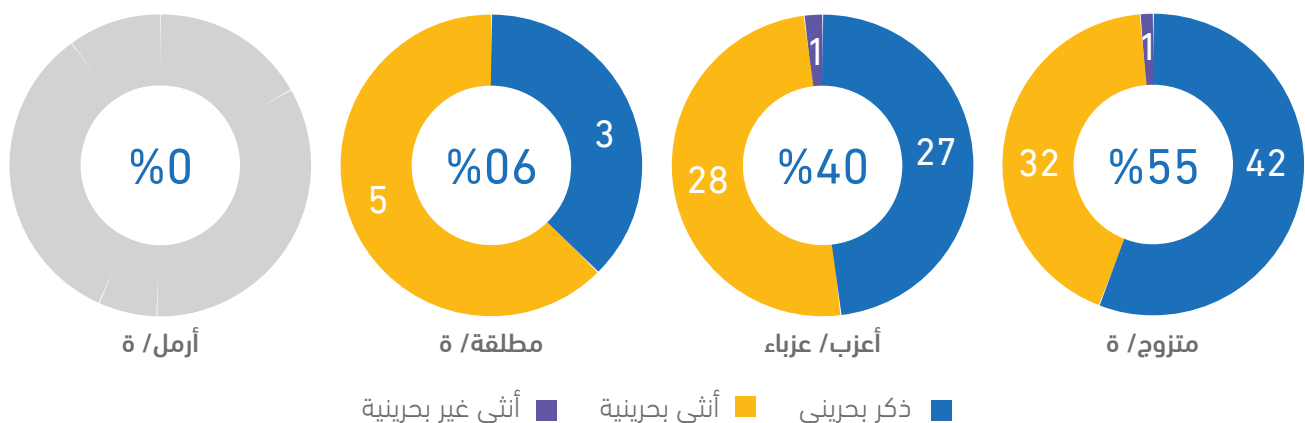
◀ التوزيع حسب الحالة الاجتماعية والنوع الاجتماعي والجنسية:



تشكل فئة المتزوجين النسبة الأكبر من العينة، ومقدارها 55 % مما يشير إلى أن الغالبية من الأفراد في العينة قد دخلوا مرحلة الاستقرار الأسري

وهناك شريحة كبيرة من غير المتزوجين وإذا أضيف لهم فئة المطلقين تكون نسبتهم 46 % من إجمالي العينة.

يمكن ملاحظة بعض الاختلافات في التوزيع بين الجنسين لكل حالة اجتماعية، مثلاً هناك فارق بين الذكور والإناث في حالة أعزب/عازبة والطلاق بشكل بسيط ويتسع الفارق في حالة الزواج لصالح الذكور



عكس ما أبرزه الاستبيان المنجز في الكويت جاءت نتائج الاستبيان بالبحرين معلنة أن حجم الأسرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين يساوي 54 %. بما يعني أن أكثر من نصف العينة متزوجون ومكونون لأسر . أما العزاب فيمثلون 40 % في حين أن نسبة المطلقين لم تتعدّ 6 %.

ومن الملفت للنظر أن هذه النسبة تفوق الحجم العام للأسرة بالبحرين. و الذي يقدر حسب مؤشرات «قياس الأثر» للمجلس الأعلى للمرأة البحرينية ب 50.7% [57] .

ويعود ارتفاع حجم الأسرة للعينة المستجيبة والتي تفوق حتى النسبة الوطنية العامة في البحرين إلى خلو الاستبيان من مشاركة المهاجرين إذ تؤكد البيانات الواردة في التقرير السنوي للمركز الإحصائي لدول مجلس التعاون الخليجي لسنة 2019 وجود فوارق كبيرة بين عدد عقود الزواج المسجلة للمواطنين البحرينيين ومثيلاتها لغير حاملي الجنسية البحرينية. فقد بلغ على سبيل المثال عدد عقود الزواج للبحرنيين نحو 5467 حالة بنسبة 77.9 % مقابل حوالي 1552 حالة لغير حاملي الجنسية البحرينية أي بنسبة 22.1 % من إجمالي العقود المسجلة [58]. وكان بودنا لو كان هناك عدد كاف من المهاجرين المشاركين في الاستجواب من غير البحرينيين لمعاينة حجم الفوارق بينهم وبين البحرينيين في علاقة بالزواج وتكوين الأسرة.

لقد تم التعرض في الجزء المخصّص لتحليل نتائج الاستبيان في الجزء الخاص بالكويت إلى أهمية الدور الذي تقوم به الأسرة كخط دفاع أول عن الشخص ذي الإعاقة ضد التهميش والتمييز أو التمرّ بما يساهم في تحصينه من العزلة ومن الانسحاب الاجتماعي . كما أن رفع الحواجز والتصدي للأحكام المسبقة تجاه حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الزواج وبناء الأسر والإنجاب هو مسلك قويم على طريق الإدماج في المجتمع انطلاقاً من خليته الأولى التي هي الأسرة

ويجدر هنا التذكير كذلك بما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 في مادتها 23 التي أكدت على حق ذوي الإعاقة في الزواج وتأسيس أسرة والإنجاب، مطالبة الدول باتخاذ التدابير للقضاء على أي تمييز ذي صلة بالموضوع. و قد جاء بهذه المادة خاصة

1 - "تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة للقضاء على التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المسائل ذات الصلة بالزواج والأسرة والوالدية والعلاقات، وعلى قدم المساواة مع الآخرين، وذلك من أجل كفالة ما يلي :

(أ) حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن الزواج في التزوج وتأسيس أسرة برضاء معتزمي الزواج رضاً تاماً لا إكراه فيه؛

(ب) الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ قرار حر ومسؤول بشأن عدد الأطفال الذين يودون إنجابهم وفترة التباعد بينهم وفي الحصول على المعلومات والتثقيف في مجالي الصحة الإنجابية وتنظيم الأسرة بما يتناسب مع سنهم، وتوفير الوسائل الضرورية لتمكينهم من ممارسة هذه الحقوق؛

(ج) حق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأطفال، في الحفاظ على خصوصيتهم على قدم المساواة مع الآخرين.

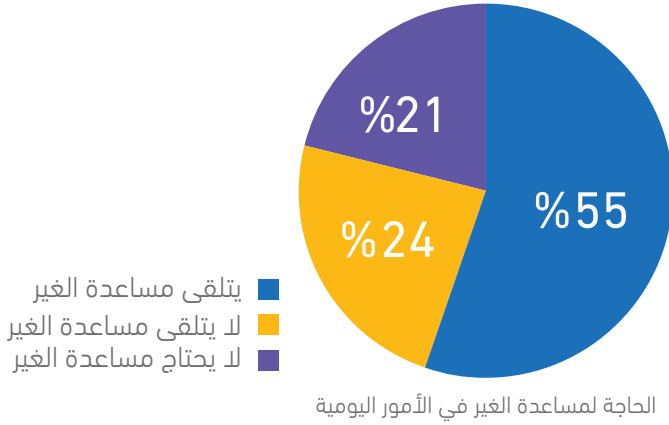
2 - تكفل الدول الأطراف حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومسؤولياتهم فيما يتعلق بالقوامة على الأطفال أو كفالتهم أو الوصاية عليهم أو تبنيهم أو أية أعراف مماثلة، حيثما ترد هذه المفاهيم في التشريعات الوطنية، وفي جميع الحالات ترجح مصالح الطفل الفضلى. وتقدم الدول الأطراف المساعدات المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الاضطلاع بمسؤولياتهم في تنشئة الأطفال....».

[57] <https://alwatannews.net/Bahrain/article%D9%81%D9%8A-2020>

[58] <https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/marriage1.pdf>

ويكتسي الزواج وبناء أسرة أهمية كبرى لما يمكن أن توفره هذه الأخيرة من استقرار وأمان اجتماعي وإشباع عاطفي وتوازن نفسي بما يعزز من قدرة ذوي الإعاقة على الاندماج الاجتماعي. وعلى هذا الأساس فإن النسبة المرتفعة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تزوجوا وكونوا أسراً في البحرين ونسبة من أنجب أبناء و تحمل مسؤولية تربيتهم (53.6% هم متزوجون)، تعتبر إنجازاً مميزاً في مسار إدماجهم الاجتماعي وتحقيق استقلاليتهم تمكينهم من تحمل المسؤولية. وهو علاوة على ذلك إنجاز إدمجي مجاني لا تتحمل الدولة تكلفته أو الإنفاق من أجل تحقيقه

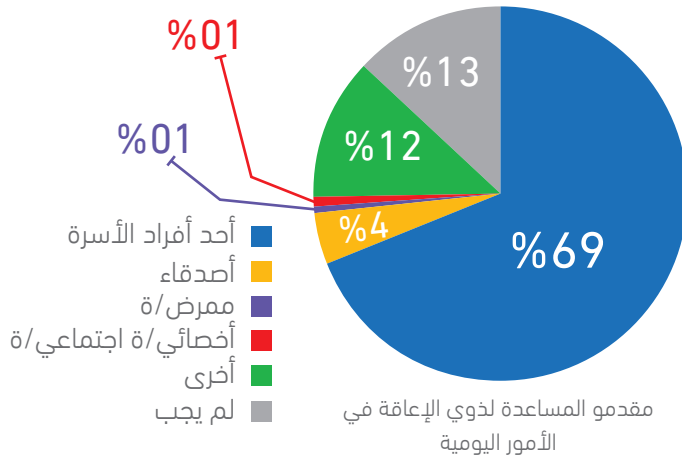
توزيع العينة حسب مدى الاستعانة بالغير في قضاء الحاجات اليومية:



يمكن أن يستغني بعض ذوي الإعاقة عن الأدوات و الآلات التعويضية بسبب ما يجده من مساعدة من الغير، كالأُسرة والأصدقاء أو من العاملين المختصين في المجال. و بتفحص إجابات المشاركين في الاستبيان حول إن كانوا يحظون بمساعدة الغير في قضاء احتياجاتهم اليومية، أجاب 55 % منهم بالإيجاب في حين

نفى 24 % تلقيهم لأية مساعدة وأفاد 21 % منهم أنهم ليسوا بحاجة لها. ويتأكد بكل جلاء اضطلاع الأسرة في المجتمعات الشرقية ومنها العربية بالجانب الأوفر من المسؤولية في رعاية أفرادها ذوي الإعاقة ومساعدتهم على أن يعيشوا حياتهم اليومية بصورة عادية من خلال مساعدتهم على قضاء شؤونهم وتذليل الصعوبات اليومية التي تواجههم. هذه النتائج الخاصة بالوضع البحريني، وكما هو الحال في الكويت، إنما تدل على أنه لا يمكن تعويض الأسرة في هذا المجال و أنه يتعين بالتالي على واضعي السياسات الاجتماعية وخاصة تلك الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة أخذ ذلك بعين الاعتبار وتوجيه أكثر ما يمكن من الدعم للأسرة باعتبارها الحلقة الرئيسية ضمن سلسلة المؤسسات والآليات التي تعنى بإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز وإدماجهم في المجتمع

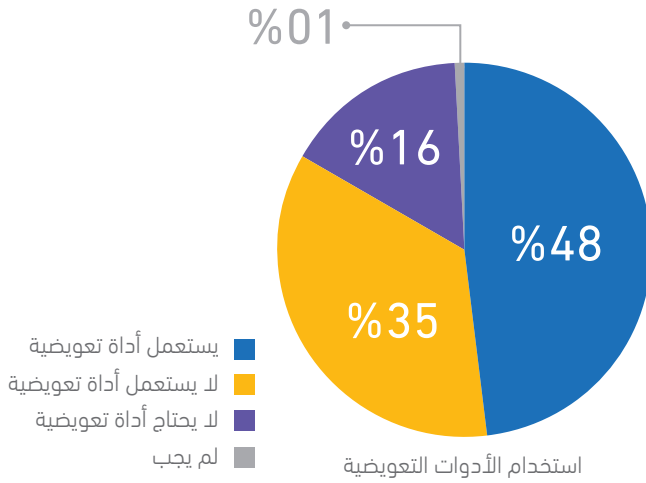
مقدمو المساعدة لذوي الإعاقة في قضاء حاجاتهم اليومية



وحول ذكر الجهة التي تقدم للشخص المعني هذه المساعدة، أكد 69 % تكفل أحد أفراد الأسرة بتقديم المساعدة اليومية لهم وصرح 6 % منهم أن أصدقاء و ممرضين وأخصائيين اجتماعيين هم من يتولون هذا العمل وذكر 12 % منهم أنهم يتلقون المساعدة من «آخرين» دون تحديدهم

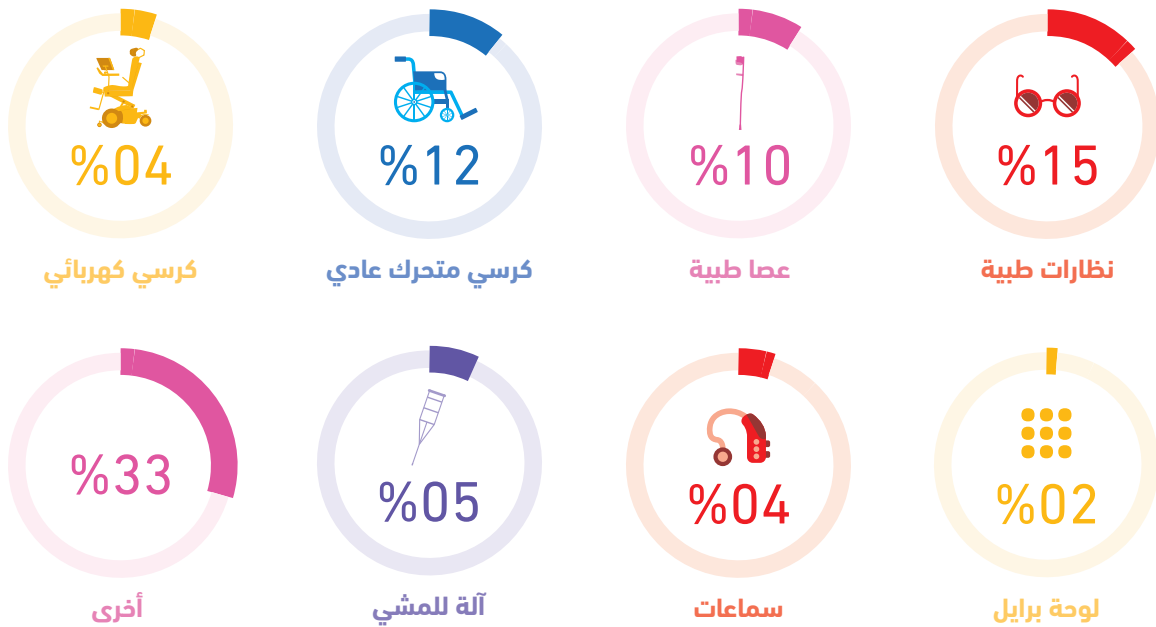
استعمال الأدوات التعويضية:

يتضح من الرسم البياني بأن 48 % من المستجيبين للاستبيان يستخدمون أدوات أو آلات تعويضية. في حين صرح 35 % منهم أنهم لا يستخدمون أي آلات أو أدوات تعويضية، وهي نسبة مرتفعة نسبياً ومبعث للتساؤل إذا قارناها بالنسب المصرح بها في الاستبيان حول درجات الإعاقة والتي شكلت فيها الإعاقة الشديدة والمتوسطة مجتمعة نسبة 82 % من الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين (انظر الفقرة حول درجة الإعاقة). مع العلم بأن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الخفيفة يستعملون هم كذلك آلات تعويضية

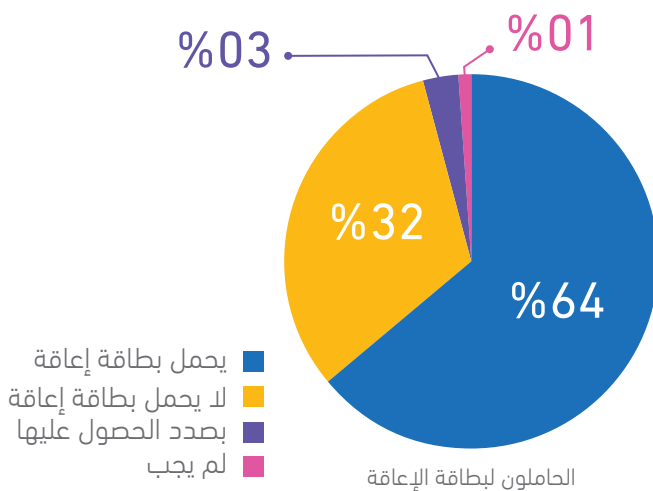


كالنظارات أو السماعات وهم مدرجون ضمن نسبة المصرحين باستعمالهم لأدوات تعويضية. وهذا يقودنا إلى الاستنتاج بأن المحتاجين لآلات أو أدوات تعويضية من ذوي الإعاقة الشديدة والمتوسطة ولا تتوفر لهم عددهم كبير، في حين أعرب 16 % أنهم لا يحتاجونها، وفي هذا الشأن أشارت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ملاحظاتها الختامية الموجهة لمملكة البحرين بأنها قلقة إزاء عدم وجود برامج تدريبية على الحركة والتنقل للأشخاص ذوي الإعاقة وعدم وجود آليات واضحة لتزويدهم بالمعينات والوسائل التكنولوجية المساندة التي تساعد على التنقل باستقلالية وأمان.

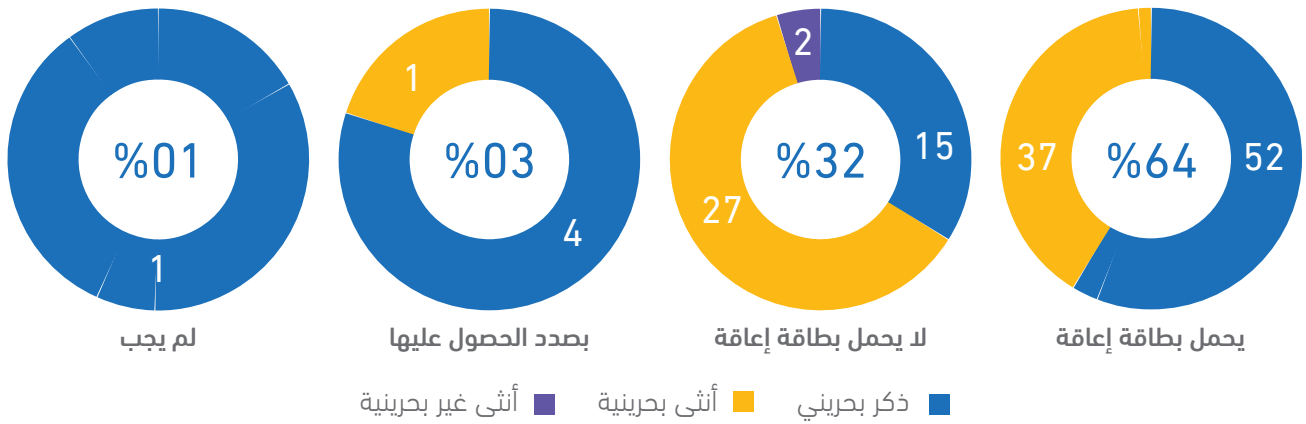
يوضح الرسم البياني التالي الأدوات التعويضية المستخدمة من العينة:



توزيع العينة حسب الحاملين لبطاقة الإعاقة:

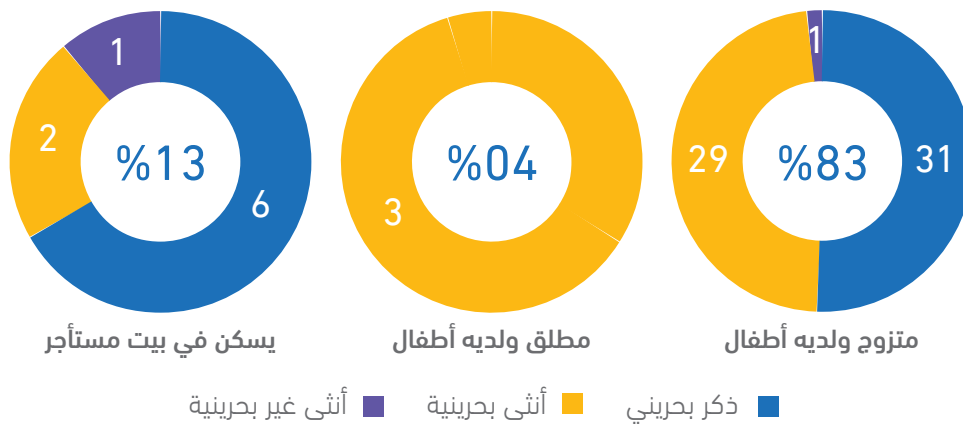


يتضح من الجدول بأن ما نسبته 64 % من عينة الدراسة يحملون بطاقة إعاقة، في حين أن نسبة 32 % لا يحملون بطاقة إعاقة، ويتبين بأن نسبة الإناث اللاتي لا يحملن بطاقة إعاقة 21 % تقريباً وهي أعلى من نسبة الذكور، وقد يعزى ذلك لوجود عقبات تعترض البعض في الحصول على بطاقة إعاقة تخوله الانتفاع بالمنافع والمزايا القانونية بما في ذلك المساعدة في الحصول على الآلات والأدوات التعويضية. وقد تبين من الاستبيان أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يستعملون آلات أو أدوات تعويضية بلغت 35 %، وربما بسبب أنهم لا يحملون بطاقة الإعاقة بعد.



مسؤوليات الإعاقة والمسكن:

يوضح الجدول أن عينة البحث تضم أفراداً من ذوي الإعاقة المتزوجين والمطلقين ممن يعيلون أطفالاً وعددهم 64، ومنهم من يقيمون في مساكن مستأجرة. وتشير النتائج إلى توازن نسبي بين الذكور والإناث من البحرينيين الذين يعيلون أطفالاً، حيث تشكل نسبة الذكور المعيلين لأطفال حوالي 48 % والإناث المعيلات لأطفال 50 %. وعلى الرغم من ذلك، فإن نسبة الإناث المهاجرات التي تعيل أطفالاً ضئيلة جداً ولا تتجاوز 2 %

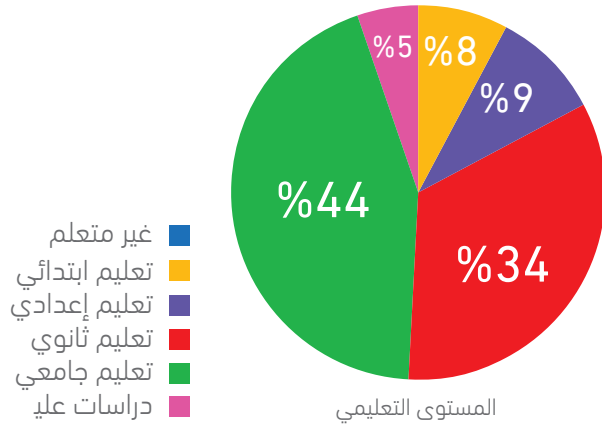


من حيث الحالة الاجتماعية، فإن الغالبية العظمى من الذكور والإناث البحرينيين القائمين على رعاية أطفال هم متزوجون. ويتضح من المعطيات الواردة في الجدول أن نسبة (19 %) من الذكور البحرينيين المعيلين لأطفال يقيمون في مساكن مستأجرة، مقارنة بنسبة أقل للإناث البحرينيات قدرها (6 %)

كشفت هذه النتائج عن التحديات المتعددة التي تواجه أفراد العينة، والتي تتفاقم بسبب الإعاقة والحاجة إلى توفير رعاية خاصة للأطفال. كما تبرز الأعباء الملقة على عاتق الأمهات من ذوات الإعاقة، خاصة في ظل التوقعات الاجتماعية التي تفرض عليهن أعباء رعايية إضافية، وذلك على الرغم من انخفاض نسبتهن مقارنة بالذكور

هذه النتائج تدعو إلى ضرورة تطوير برامج دعم متكاملة تشمل توفير مساكن ميسرة، وخدمات رعاية منزلية، ودعم مالي، وتوعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

التوزيع حسب المستوى التعليمي:

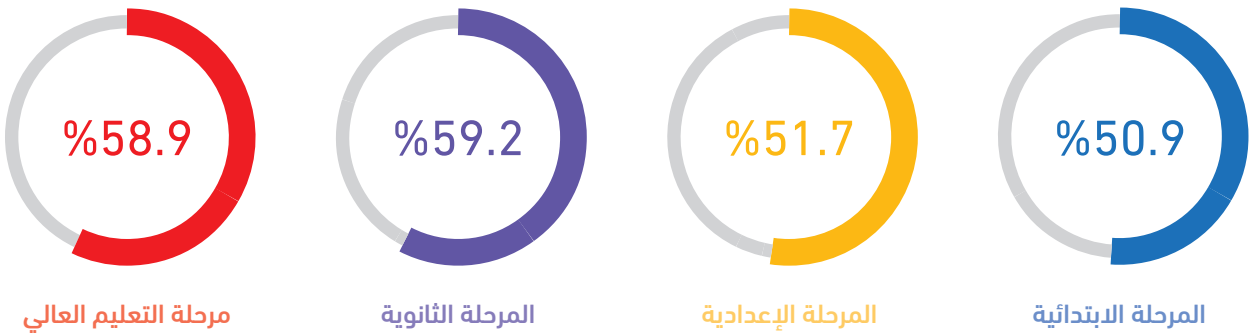


جاءت نتائج الاستبيان والذي شمل 139 شخصاً من ذوي الإعاقة في البحرين خالية من أي مشارك غير متعلم (بمن في ذلك المهاجرتين المشاركتين في الاستبيان)، حيث بلغت نسبة الأميين 0 % و حتى نسبة المشاركين من مستوى التعليم الابتدائي والإعدادي كانت هي أيضاً متدنية حيث استقرت تبعاً على 8 % و 9 % بالمقابل فإن فئتي مستوى التعليم الثانوي و التعليم العالي حققا قفزة هامة حيث بلغت في التعليم الثانوي نسبة 34 % و ترتفع في مستوى التعليم العالي إلى 44 % في حين تمكنت نسبة 5 %

من عينة البحث للوصول لمرحلة الدراسات العليا. و من خلال هذه النتائج يتضح أن نسبة الذين بلغوا التعليم العالي بمرحلتيه ناهز نصف المشاركين في الاستجواب تقريبا (49 %) وهي نسبة جيدة، وتعتبر امتداداً للنسب العامة المسجلة في البحرين في ما يتعلق بالتربية والتعليم حيث تصل نسبة الطلاب في البحرين في كل مراحل التعليم إلى 29.6 % من مجموع السكان البحرينيين، لتتفوق على المعدل العام في بلدان الخليج و المقدر بـ 16.8 % من مجمل مواطني مجلس التعاون الخليجي^[59]

كما ورد في التقرير الوطني لمملكة البحرين حول تنفيذ الخطة الحضرية الجديدة للأمم المتحدة لسنة 2023 أن نسبة الأمية تساوي صفرًا بالبحرين وأن نسبة الإلمام بالقراءة والكتابة للفئة العمرية ما بين 15 و 24 سنة تبلغ 99.39 % وهي بحدود 79 % للفئة العمرية من 65 سنة فأكثر^[60]

أما على مستوى توزيع المستوى التعليمي حسب النوع الاجتماعي وطنياً يتضح تفوق الإناث في البحرين على الذكور تفوقاً شمل مختلف مراحل التعليم إذ بحسب تقرير أعدده مكتب التربية العربي لدول الخليج بعنوان « التعليم في دول الخليج: نحو تنمية مستدامة»، تقدمت الإناث على الذكور في البحرين في كل مستويات التعليم حسب النسب التالية^[61]



بل وتفوقت الإناث على الذكور حتى في التعليم التقني والمهني الذي ظل لعقود تعليمياً ذكورياً بالأساس حيث بلغت نسبة الطالبات البحرينيات في هذه المرحلة 50.9 %. كما جاءت نسبة خريجات التعليم العالي في البحرين والبالغة نحو 65 % من إجمالي الناجحين^[62] حسب المجلس الأعلى للمرأة، لتؤكد المكانة النوعية

^[59] <https://gccstat.org/images/gccstat/docman/publications/Education.pdf>

^[60] Bahrain%20National%20Report_final%version_Arabic.D.pdf/04-urbanagendaplatform.org/sites/default/files/2023

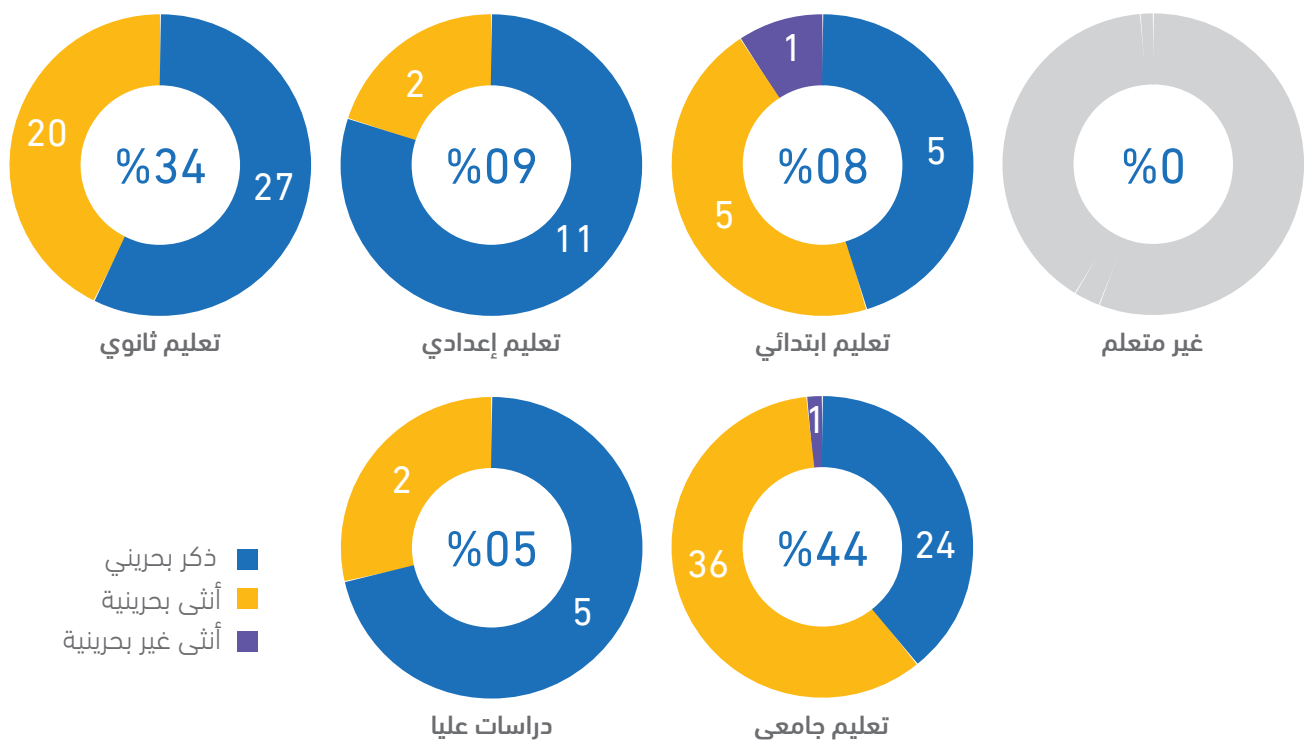
^[61] 2e7cbebc20fd.pdf-4aaf-a0c2-https://cdn-files.abegs.org/abegs-portal-prod/uploads/ad2f2036-c393

^[62] bqa.gov.bh/Ar/Mediacycenter/News/Pages/News-details.aspx?PID=390

التي وصلتها المرأة البحرينية في مجال التعليم والتي تؤهلها لتولي مختلف المسؤوليات القيادية في الإدارة والاقتصاد والسياسة وclub المجتمع المدني.

وبالعودة إلى الاستبيان المجري في البحرين على عينة البحث من الأشخاص ذوي الإعاقة من الجنسين نلاحظ أن النتائج تؤكد نسبة إقبال المجتمع البحريني على التعلم بمختلف المراحل وهو إقبال ينطبق بصورة كبيرة على البحرينيين من ذوي الإعاقة حيث تتساوى نسبة الأمية في مستوى الصفر على المستوى الوطني وعلى مستوى نتائج البحث الميداني لهذه الدراسة. و يتعلق التوافق الثاني مع المؤشرات الوطنية والذي أفرزه الاستبيان بتفوق النساء ذات الإعاقة على الرجال في مجال التعليم وبخاصة على مستوى المراحل المتقدمة منه مثلما يوضحه الرسم البياني التالي

المستوى التعليمي حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



تقدمت 65 أنثى بحرينية بالإفادة حول السؤال المتعلق بالمستوى التعليمي للمستجيبين مقابل 72 ذكر مع الأخذ بأجوبة السيدتين المهاجرتين اللتين شاركتا في الاستبيان. وعلى هذا الأساس يتبين من الرسم البياني أن نسبة الإناث ذوات الإعاقة في جميع مراحل التعليم بما في ذلك اللاتي بلغن مرحلة الدراسات العليا تساوي 48 % مقابل 52 % للذكور. هذه المؤشرات القائمة على النوع الاجتماعي وجدت صداها في المحافل الدولية حين بؤا المنتدى الاقتصادي العالمي سنة 2021 البحرين المرتبة الأولى عالمياً في سدّ الفجوات بين الجنسين وذلك في الالتحاق بالتعليم الثانوي والجامعي

وتعتبر الغالبية العظمى من الأشخاص ذوي الإعاقة خريجي مختلف مراحل التعليم، من بنات وأبناء المؤسسة التربوية العمومية التي توفر تعليماً مجانياً حيث يستقطب القطاع التعليمي العمومي 76.1 % منهم في حين أن نصيب القطاع الخاص يقتصر على استيعابهم بنسبة 16.7 % وتوجه نحو 7.2 % منهم إلى التعليم المهني و التقني. و العلاقة بين نسب التعليم المرتفعة للبحرنيين بما في ذلك لدى الأشخاص ذوي الإعاقة و التعليم العمومي المجاني لا تقبل التشكيك أو التجاهل. فالمدرسة العمومية التي توفر تعليماً بالمجان للجميع تظل هي المصعد الاجتماعي الرئيسي لذوي الإعاقة ولكل الشرائح الاجتماعية الهشة الأخرى

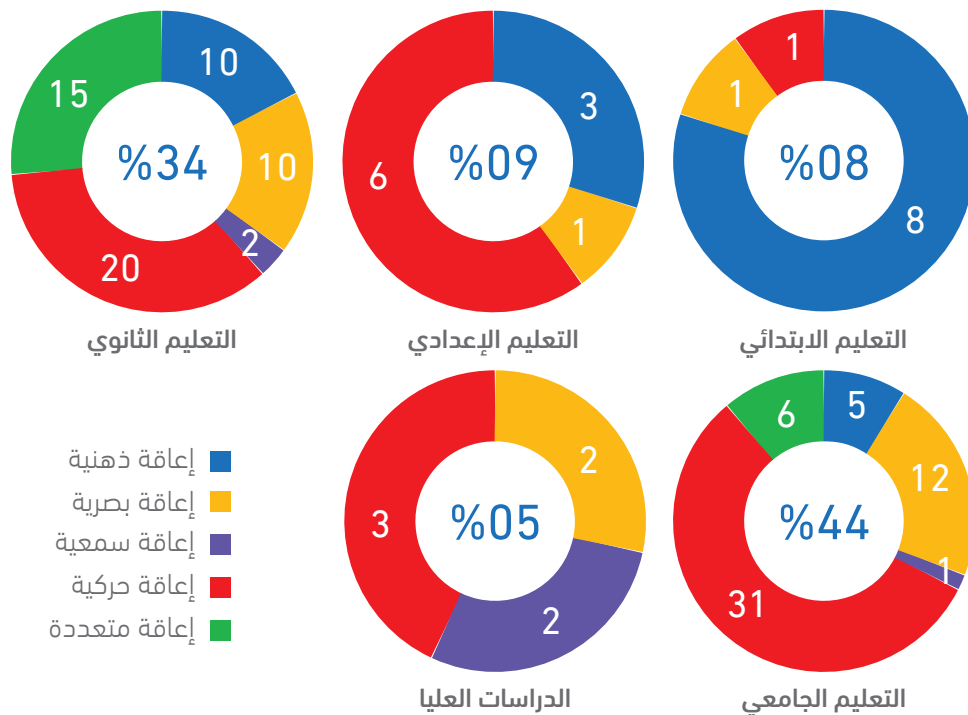
ويُظهر التحليل أن أعلى نسبة من أفراد العينة قد أنهوا دراستهم على المستوى الجامعي وما بعده، حيث بلغت النسبة مجتمعة حوالي 49 %. كما لوحظ وجود شريحة كبيرة من الأفراد حاصلة على مؤهل ثانوي بنسبة 34 %. في المقابل، كانت النسبة الأقل للمستوى التعليمي الأساسي (اعدادي وابتدائي) والتي بلغت 17 %

رغم التفاوت الطفيف بين الجنسين، إلا أن الإناث البحرينيات أظهرن نسبة أعلى من الذكور في الحصول على مؤهل جامعي، حيث بلغت نسبتهن 26 % مقابل 17 % للذكور. بينما كانت نسبة المهاجرات الحاصلات على مؤهل جامعي ضئيلة جداً

إن أغلبية أفراد العينة من البحرينيين، وظهرت لديهم نسب متقاربة في المستويات التعليمية المختلفة مقارنة بالمهاجرين. وتجدر الإشارة إلى أن نسبة المهاجرين بسيطة جداً لا يمكن الاعتماد عليها في تعميم نتائج مرتبطة بهم

يشير التحليل إلى وجود تقدم ملحوظ في مستوى التعليم لدى ذوي الإعاقة البحرينيين، حيث حققت نسبة كبيرة منهم مؤهلات جامعية ودراسات عليا. كما لوحظ وجود توازن نسبي بين الجنسين في المستويات التعليمية، مع تفوق طفيف للإناث في التعليم الجامعي

المستوى التعليمي حسب نوع الإعاقة:



رغم أن أدنى نسبة من المتعلمين كانت بين ذوي الإعاقة السمعية 4 % ، إلا أنهم حققوا مستويات تعليمية عالية، حيث وصلت نسبة الحاصلين على درجة الدراسات العليا إلى مستوى ملحوظ مقارنة بحجم هذه الفئة، بنسبة 2 %. هذا يدل على أن ذوي الإعاقة السمعية متى هيئت فرص إدماجهم يمكنهم تحقيق مستويات تعليمية عالية

أظهر الأفراد من ذوي الإعاقة الحركية ميلاً نحو التعليم الجامعي، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة التعليم الجامعي 22 %، ونسبة الحاصلين على درجة الدراسات العليا 2 %، وبشكل عام فإن مستوى تعليمهم بلغ نسبة 44 % وهي الأعلى، هذا يشير إلى أن العديد من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية قادرون على تحقيق نجاح أكاديمي كبير

أيضاً، حقق الأفراد ذوو الإعاقة البصرية مستويات تعليمية جيدة، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة التعليم الجامعي 10 %، و 7 % على درجة الثانوية العامة نسبة تعليمهم عموماً 19 % . هذا يدل على أن وجود إعاقة بصرية لا يمنع من الحصول على تعليم جيد

كانت التحدي أمام ذوي الإعاقة الذهنية الأكبر، حيث كانت النسبة الأكبر من الحاصلين على مؤهل ثانوي وما دون بنسبة 15 % . وقد يعزي ذلك لضعف توفر المناهج المدرسية والجامعية بالأشكال الميسرة خصوصاً للطلبة ذوي الإعاقة الذهنية والطلبة المكفوفين^[63]، بالإضافة لطبيعة الإعاقة الذهنية التي تتطلب تدخلات تعليمية متخصصة وقدرة معرفية مختلفة

المستوى التعليمي حسب درجة الإعاقة:

يوضح الجدول العلاقة بين درجة الإعاقة ومستوى التحصيل العلمي لدى عينة من الأفراد ذوي الإعاقة، حيث تظهر أعلى نسبة من الحاصلين على مؤهل جامعي ودراسات عليا ضمن فئة الإعاقة المتوسطة بنسبة 23 % ، وعموماً نسبة مستواهم التعليمي هي الأعلى بـ 48 %، مما يشير إلى أن الأفراد المصنفين بإعاقة متوسطة يحققون عموماً مستويات تعليمية أعلى مقارنة بالفئات الأخرى.

يشكل الأفراد المصنفون بذوي إعاقة شديدة نسبة 34 % من العينة، وتوزعوا على مختلف المستويات التعليمية، مع تركيز أكبر على المؤهلات الجامعية والثانوية بنسبة 28 %، وبشكل عام نسبة مستواهم التعليمي بلغت 34 %، هذا يدل على أن بعض الأفراد ذوي الإعاقة الشديدة قادرين على تحقيق مستويات تعليمية جيدة، رغم التحديات التي يواجهونها وبالتالي فإن تهيئة سبل إدماجهم في التعليم بشكل جيد من شأنه أن يحقق نتائج مهمة على صعيد نسب المتعلمين منهم. من جهة أخرى، تؤكد النتائج أن الإعاقة البسيطة تمثل تحدياً مقارنة بالإعاقات الأخرى، حيث حقق الأفراد المصنفون بهذه الفئة مستويات تعليمية منخفضة بشكل عام وبلغت نسبتهم 17 %.

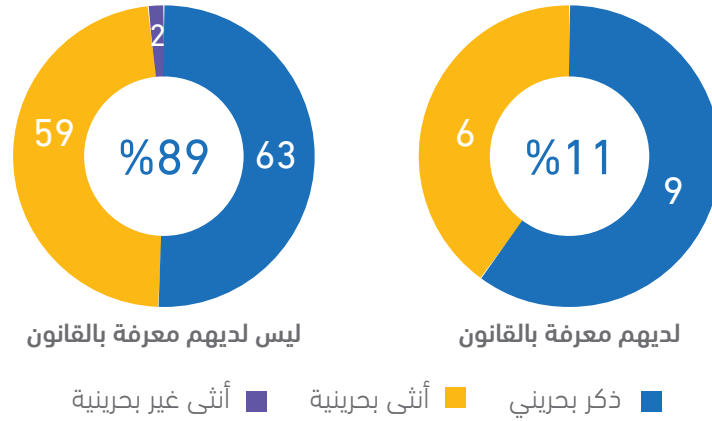
تظهر البيانات أن المستجيبين حققوا تمثيلاً ملحوظاً في مختلف المستويات التعليمية، مع تركيز أكبر على المؤهلات الجامعية والثانوية. هذا يعكس جهوداً كبيرة من هؤلاء الأفراد وأسرتهم لتجاوز التحديات التي تواجههم

وهنا نلاحظ عند إحصاء التقاطع بين بيانات المستوى التعليمي وبيانات نوع الإعاقة ودرجتها هو أن كل ذوي الإعاقة مهما كان نوع إعاقته ودرجتها بلغوا مرحلة التعليم الجامعي. وهو ما يفند الأحكام المسبقة المغلوطة حول قدرات ذوي الإعاقة في بلوغ أكثر مراحل التعليم تقدماً ويؤكد أن الإعاقة تحدث عندما يصطدم الشخص ذو الإعاقة بالعراقيل والحواجز التي إذا ما أزيلت من أمامهم و توفرت الظروف المناسبة لهم للتعليم على قدم المساواة مع الآخرين فإنهم قادرون على النجاح و التميز

[63] اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الملاحظات الختامية بشأن التقرير الجامع للتقاريرين الدوريين الأول والثاني للبحرين. في آذار/مارس 2024.

ثالثاً: الوضعية المهنية وبيئة العمل:

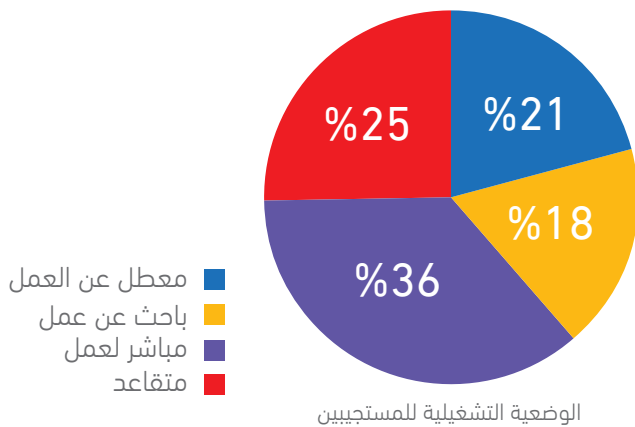
الوعي بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:



بشكل عام، نسبة الوعي بالقانون لدى عينة الدراسة هي 11 % فقط، وهذه النسبة تعتبر منخفضة وتشير إلى أن غالبية العينة ليس لديهم وعي كافٍ بحقوقهم القانونية ولا تختلف هذه النسبة كثيراً عن نسبة وعي ذوي الإعاقة في دولة الكويت حيث وصلت نسبتهم 16 %، ولا يوجد فرق كبير بين الذكور والإناث في نسبة الوعي بالقانون، حيث تبلغ النسبة لدى حاملي الجنسية البحرينية الذكور 7 % والإناث 4 % أما المهاجرات 0 %، والنسبة العظمى من العينة (89 %) لا تملك وعياً بالقانون رقم 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل ذوي الإعاقة، وهذا يشير إلى وجود فجوة كبيرة في المعرفة بحقوقهم القانونية، وقد يعزى ذلك لعدم وجود استراتيجية محددة لرفع الوعي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم القانونية الوعي لدى الغير لمناهضة الصور النمطية والأحكام المسبقة الرائدة عن الإعاقة خصوصاً في مجالات التعليم والعمل والقطاع الصحي

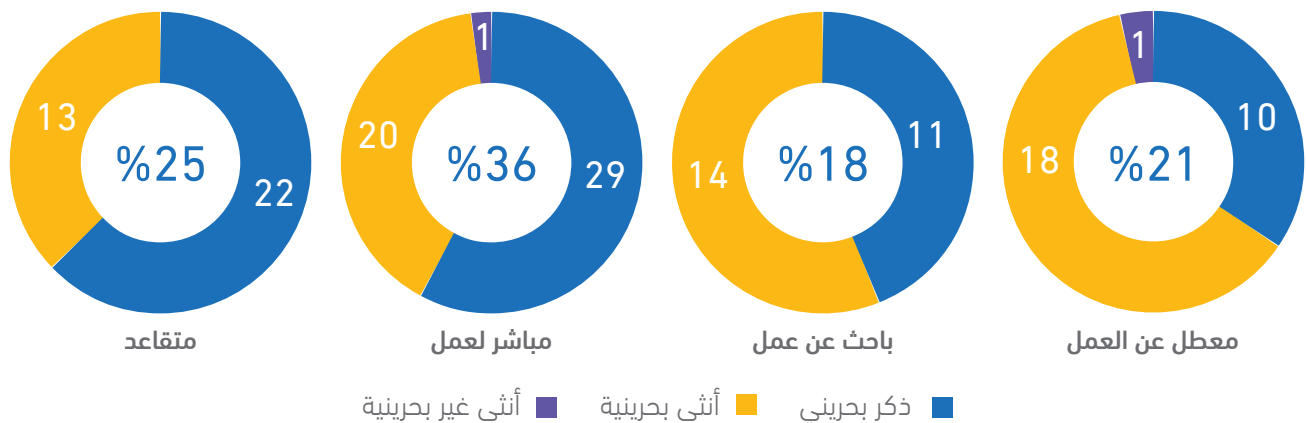
ولابد من الإشارة إلى أن هناك حاجة ماسة إلى برامج توعية مستهدفة لزيادة وعي ذوي الإعاقة بحقوقهم القانونية. هذه البرامج يجب أن تكون بسيطة وواضحة، وتستخدم لغة سهلة الفهم، وتغطي جميع الحقوق الأساسية، وعلى المنظمات العاملة في مجال الإعاقة أن تلعب دوراً فاعلاً في نشر الوعي بحقوق ذوي الإعاقة، وتقديم الاستشارات القانونية، والدفاع عن حقوقهم

الوضعية التشغيلية حسب النوع الاجتماعي والجنسية:



إجابة على السؤال حول ما إذا كان المستجيب مباشراً لعمل زمن مشاركته في الاستبيان، أكد ما نسبته 36 % أنهم مباشرون للعمل وما نسبته 18 % أنهم بصدد البحث عن عمل بينما أفاد ما نسبته 21 % أنهم متعطّلون عن العمل. ويوجد بين المستجيبين ما نسبته 25 % متقاعدین. وإذا ما اعتبرنا أن من هم بصدد البحث عن عمل هم في الحقيقة متعطّلون ترتفع نسبة البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة إلى 39 % من المستجيبين، وبالرغم مما ينص عليه القانون 74 لسنة 2006 وتعديلاته وبخاصة التعديل بالقانون 35 لسنة 2017 المتعلق بإجراءات تشغيل الأشخاص

ذوي الإعاقة والعقوبات على المنشآت وأصحاب العمل الذين لا يلتزمون باحترام نظام «الكوتا» الذي أرساه هذا القانون، إلا أن فجوة كبيرة لا زالت تفصل بين النص القانوني وممارسته على أرض الواقع



وهذا ما أكدته نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في المقابلة التي أجريت معه ضمن الجزء الثالث من هذه الدراسة، حيث أشار لعدم وجود إحصاءات خاصة حول مدى امتثال أصحاب العمل لكوتا التوظيف أو حول برامج الترقية المهنية، ومن المهم أن يتم العمل على توفير هذه البيانات والإحصاءات. كما أنه لا يشمل العمال المهاجرون في قاعدة بيانات الدولة حول الأشخاص ذوي الإعاقة حيث أن عددهم قليل جداً، لأن عملية الاستقدام وإجراءات الفحص الطبي للمستقدمين تقصي العمال المهاجرين من ذوي الإعاقة

كما أنه لا تتم عملية ربط مهارات وتعليم ذوي الإعاقة بغرض العمل بشكل مناسب، فأغلبهم يعملون في مهن ووظائف بسيطة ولا مجال فيها للترقية، لأن هذه الوظائف لا تتطلب من أصحاب العمل توفير تدابير تيسيرية. وإضافة لذلك، فالعديد من أصحاب العمل يشعرون بأن توظيف العمال ذوي الإعاقة هو منة أو تفضل منهم وأنه لا حاجة حقيقية لهم في مكان العمل، وأن توظيفهم هو فقط لاستيفاء شرط الكوتا. ويرى السيد حسن الطواجي أنه من المهم توفير فرص عمل لذوي الإعاقة تتناسب مع مؤهلاتهم وتعليمهم وتساعدهم في التطور المهني، وأن لا تقتصر إلزامية توظيفهم على المنشآت التي توظف 50 عامل بحريني أو أكثر، بل لا بد من توسيع نطاق أماكن العمل المشغلة لذوي الإعاقة. ويؤكد على أن ذوي الإعاقة قادرين على العمل والإنتاج والتطور المهني، ولا فرق بينهم وبين العمال الآخرين، في حال توفير فرص عمل مهنية ودائمة لهم ولا تتضمن أي تمييز ضدهم^[64].

وتبلغ نسبة البطالة على المستوى الوطني في البحرين حسب موقع ترايدينغ إيكونوميكس 5.5%^[65] في ديسمبر 2023 وهي تقريباً نفس النسبة التي وردت في الموقع الرسمي لوزارة العمل البحرينية (5.4%)

و بمقارنة معدل البطالة الوطني مع الأرقام التي أفرزها الاستبيان يبرز حجم واقع البطالة الذي يعاني منه الأشخاص ذوي الإعاقة (نسبة 39%) نتيجة عديد العوامل تتعلق أساساً بما يتعرضون إليه من عراقيل و تمييز بسبب الإعاقة. وفي شهادة السيد محمود الحايكي من البحرين (انظر مرفق هذه الدراسة) صورة واقعية عن معاناة الأشخاص ذوي الإعاقة في الدخول لعالم العمل و في العثور على عمل مناسب و المحافظة عليه

إن هذا القانون أصبح يُستعمل أحياناً للتحايل من طرف بعض المنشآت من خلال الإعلان عن وظائف غير جدية أو وهمية لفائدة ذوي الإعاقة بغية الحصول على الامتيازات التي تسندتها الدولة عند تشغيل هؤلاء

[64] السيد حسن الطواجي، نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، مقابلة أجريت معه بتاريخ 2024 /08/29

[65] <https://ar.tradingeconomics.com/bahrain/unemployment-rate>

الأشخاص. و من بين هذه الامتيازات تمكين مشغلي ذوي الإعاقة من استقدام عدد أكبر من العمالة المهاجرين والذين يتم تشغيلهم بظروف استغلالية أكثر

وأمام عدم تمكننا من الحصول على إحصائيات تخص نسبة بطالة النساء مقارنة بالرجال في البحرين نشير إلى تقرير منظمة العمل الدولية المنشور على صفحتها الإلكترونية في نوفمبر 2023 حول توقعات البطالة والتشغيل في البحرين والذي يفيد أن نسبة بطالة الرجال للفئة العمرية 15-24 سنة تساوي 2.6 % في حين تبلغ عند النساء لنفس الفئة العمرية 12.6 %. أما عند الفئة الأكبر من 25 سنة فهي على التوالي 0.3 % لتبلغ عشرة أضعاف هذه النسبة عند النساء (3%).

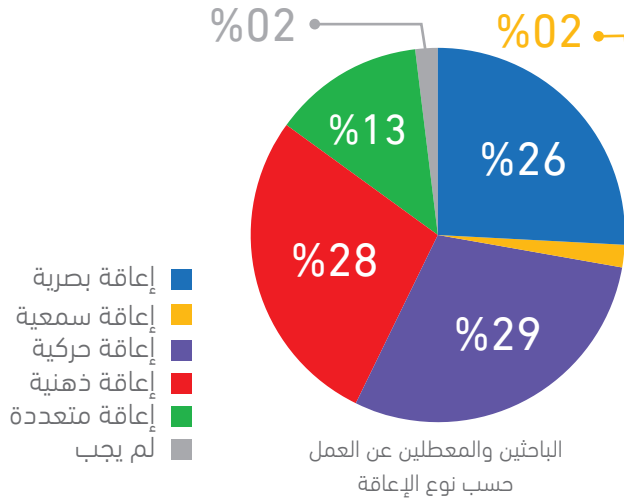
ومن جهته نشر موقع شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية مقالاً للأستاذ شرف محسن الموسوي، الكاتب والناشط البحريني بعنوان « البطالة و فرص العمل للمرأة في البحرين» تناول فيه النقص الحاصل في مجال البحث والإحصاء حول هذه المسألة ثم خلص إلى تحليل نتائج البحث الميداني الذي قام به الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين حول واقع التشغيل و البطالة في البحرين وما توصل إليه من استنتاجات. يقول الكاتب شرف محسن الموسوي في مقاله^[66]

« قام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في العام 2020 بمحاولة جدية لرصد العاطلين عن العمل للوصول قدر الإمكان إلى حجم البطالة الحقيقي في البحرين، وعلى مدى ثلاثة شهور من العمل في تعبئة الاستمارات من قبل العاطلين عن العمل، استطاع الاتحاد حصر ما يصل إلى إن هناك 14,699 عاطل عن العمل (راغب في العمل ويبحث عنه ولكنه لم يتمكن من الحصول عليه) ويشمل هذا العدد العديد من التخصصات والشهادات العلمية والأكاديمية والخبرات العملية التي يتمتعون بها، ويقول الاتحاد العام، إن معدل البطالة العامة في البحرين قد وصلت إلى ما نسبته 10 % من القوى العاملة البحرينية، وفي صفوف الشباب قد تصل النسبة إلى 20 % تمثل النساء منهم 63 % أي بعدد 9,260 امرأة، وهي بجميع المقاييس نسبة عالية، فيما تقدر وزارة العمل والتنمية الاجتماعية نسبة البطالة ب 4.3 %، و نسبة النساء منها 74 % حسب إحصاءاتها في عام 2018، وفي جميع الحالات تعتبر أعداد المعطلات عن العمل أعداداً مرتفعة سواء إذا اعتمدنا النسبة التي أعلن عنها الاتحاد أم الوزارة، بل ويتعارض مع الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (المساواة بين الجنسين).

هذه الأرقام المعلن عنها من منظمات دولية وعربية ومحلية وجهات رسمية تؤكد بما لا يدع مجالاً للشك حجم العجز على مستوى المساواة بين الجنسين في سوق العمل البحريني، وهي حقائق تنطبق بالتأكيد وبصورة أكثر إجحافاً على المرأة ذات الإعاقة والتي تعيش ذلك التمييز المزدوج بسبب النوع الاجتماعي وحالة الإعاقة. وذلك على الرغم من المستوى المتميز الذي بلغته المرأة البحرينية في التعليم

يقدم الجدول المرفق صورة واضحة عن التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل، لاسيما النساء حيث تبلغ نسبة المتعطلين عن العمل والباحثين عن عمل 39 %، مما يشير إلى وجود فجوة كبيرة في التوظيف. كما تكشف النسبة المرتفعة للنساء المتعطلات والباحثات عن عمل 61 % من إجمالي المتعطلين والباحثين عن عمل وعددهم (54) عن تحديات إضافية تواجههن، منهم 2 % مهاجرات كما تعاني النساء المهاجرات ذوات الإعاقة من تحديات مضاعفة، حيث يضاف إلى إعاقتهن التمييز على أساس النوع الاجتماعي والجنسية، وقد يكون ذلك راجعاً لعوامل اجتماعية وثقافية تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام، بالإضافة إلى الحواجز التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة بشكل خاص. وبجمع نسبة المباشرين لعمل مع نسبة المتقاعدين نصل الى نسبة 61 % ممن نستطيع ان نقول عليهم أصحاب دخل في حين 39 % من المستجيبين ليس لديهم عمل يدر عليهم دخل

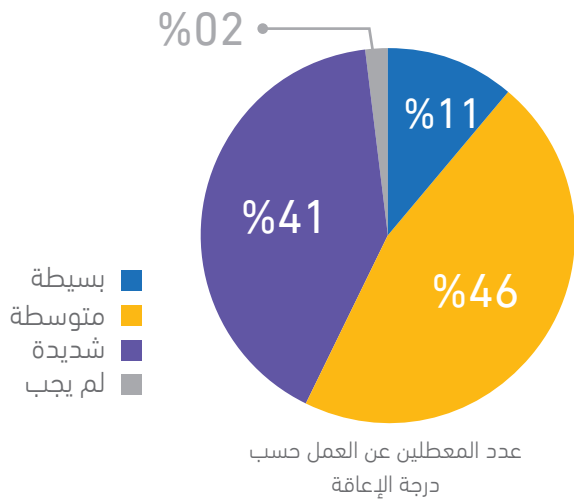
الباحثون عن عمل والمعتطلون عن العمل حسب نوع الإعاقة:



تشير البيانات في الشكل البياني إلى وجود علاقة متباينة بين نوع الإعاقة وفرص الحصول على عمل. على الرغم من أن النسب بين الإعاقة الحركية والذهنية والبصرية متقاربة بشكل ملحوظ، (29% ، 28% ، 26%) على التوالي إلا أن هناك بعض الفروق الدقيقة التي تستحق التوضيح. يبين التقارب النسبي بين الإعاقة الحركية والذهنية والبصرية إلى أن جميع هذه الأنواع من الإعاقة تواجه تحديات كبيرة في الحصول على عمل. وهذا يدل على أن التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل ليست مرتبطة بنوع الإعاقة فقط، بل تتأثر بعوامل أخرى مثل التمييز، ونقص التوعية،

وقلة التسهيلات. تشير النسبة المنخفضة نسبياً للإعاقة المتعددة 13% إلى أن الأشخاص الذين يعانون من أكثر من نوع واحد من الإعاقة قد يواجهون تحديات أكبر في الحصول على عمل، وذلك بسبب تداخل الصعوبات التي يواجهونها

الباحثون عن عمل والمعتطلون عن العمل حسب درجة الإعاقة:

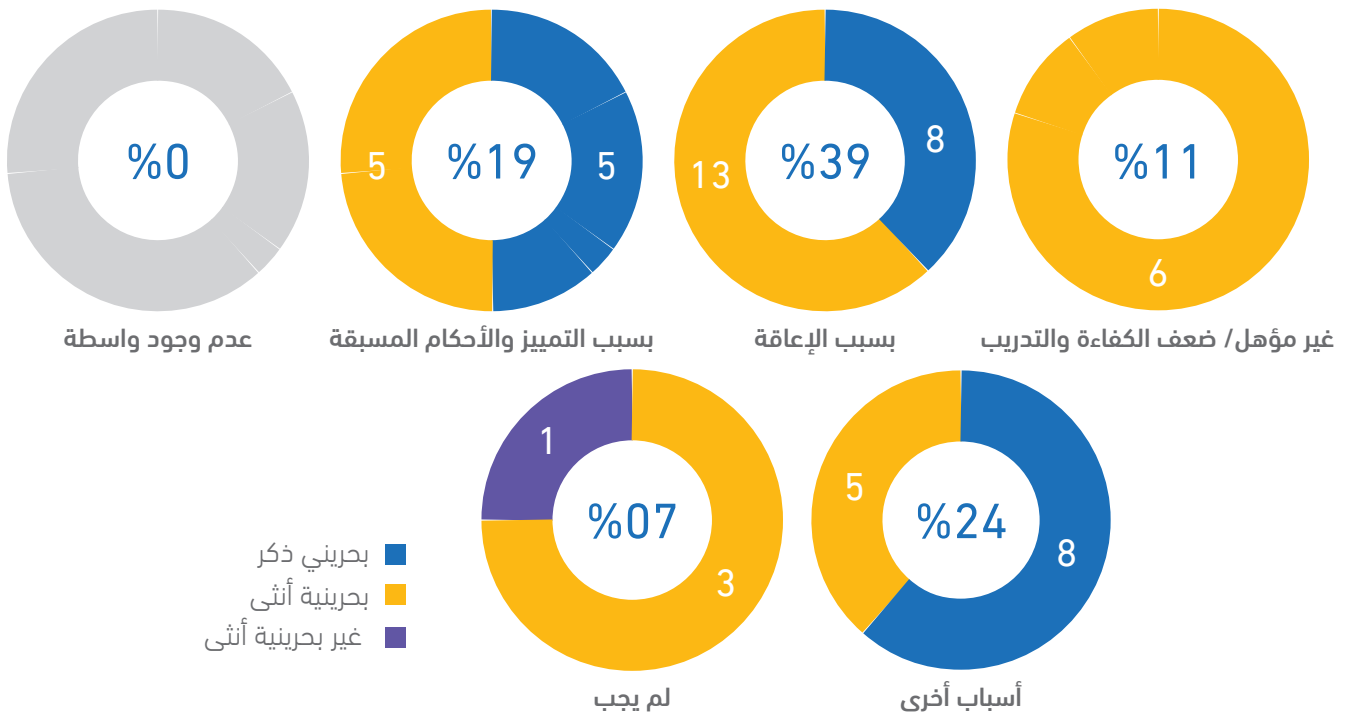


تشير البيانات المقدمة في الرسم البياني إلى وجود علاقة واضحة بين درجة الإعاقة وفرص الحصول على عمل. حيث يلاحظ أن غالبية المعتطلين عن العمل والباحثين عن عمل هم من ذوي الإعاقة المتوسطة بنسبة 46%، يليهم ذوو الإعاقة الشديدة بنسبة 41%. في المقابل، تظهر نسبة أقل بكثير من ذوي الإعاقة البسيطة بين العاطلين عن العمل، مما يشير إلى أن فرص العمل تتناقص بشكل عام مع زيادة درجة الإعاقة، وبشكل عام تبرز الحواجز والصعوبات التي يلقاها الأشخاص ذوو الإعاقة في الحصول على عمل لائق والاستمرار فيه حجم التمييز الذي يستهدفهم والذي يمثل

أهم عائق يحول دون النفاذ إلى حقهم في العمل. كما تكشف مرة أخرى عمق الفجوة بين الاتفاقيات الدولية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتشريعات الوطنية ذات العلاقة من ناحية وما يمارس على أرض الواقع من تجاهل لهذه الحقوق وعدم الالتزام بالتشريعات الوطنية والدولية من ناحية أخرى. ويرى العديد من الأشخاص الذين التقيناهم في البحرين أن التطبيق الفعلي والحازم للقانون 35 لسنة 2017 المعدل للقانون 74 لسنة 2006 في القطاعين العمومي والخاص كفيل بحل معضلة البطالة للأشخاص ذوي الإعاقة بالبحرين في بضع سنوات

وجاءت إجابات المشاركين في الاستبيان لتؤكد هذه الحقيقة وتشير أيضاً إلى أن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة مدركون أن التمييز بسبب الإعاقة هو العائق الأساسي الذي يقف حاجزاً أمام اندماجهم في عالم العمل

◀ صعوبات الحصول على فرص العمل:



تسلط البيانات المقدمة في الجدول الضوء على فجوة كبيرة في فرص التوظيف التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة، لا سيما النساء، حيث تشير النسبة المرتفعة للمعطلين عن العمل والباحثين عن عمل (39%) من إجمالي عدد المستجيبين في الاستبيان إلى وجود تحديات هيكلية ومنظومة تعيق اندماجهم في سوق العمل

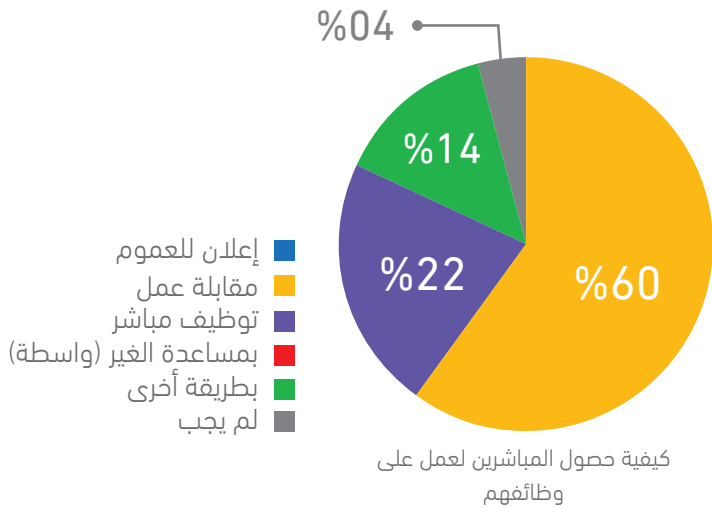
تُظهر البيانات تفاوتاً واضحاً في معدلات البطالة بحسب النوع الاجتماعي، حيث تعاني النساء ذوات الإعاقة من نسبة بطالة أعلى مقارنة بالرجال. (61% مقابل 39%). هذا التفاوت يعكس وجود تحديات إضافية تواجه الإناث ذوات الإعاقة، والتي تتجاوز الإعاقة لتشمل عوامل اجتماعية وثقافية تؤثر على فرصهن في الحصول على عمل

39% من إجمالي المعطلين والباحثين عن عمل أشاروا إلى أن صعوبة حصولهم على عمل هي بسبب الإعاقة، وهي نسبة مرتفعة، فهي السبب الرئيسي لعدم حصولهم على عمل لوجود تمييز واضح ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. هذا التمييز يتجلى بشكل أوضح لدى النساء، بنسبة 24% مما يعزز من وجود تحديات مترابطة

تؤكد النسبة المرتفعة (19%) التي أشارت فيها العينة إلى التمييز والأحكام المسبقة كسبب لعدم الحصول على عمل على وجود عقلية سائدة وصور نمطية حول قدرات وكفاءات الأشخاص ذوي الإعاقة تنعكس على فرصهم في العمل

أشارت نسبة من النساء البحرينيات بنسبة 11% إلى ضعف الكفاءات والمهارات كسبب رئيسي لعدم حصولهن على عمل. هذا الأمر يشير إلى الحاجة إلى برامج تدريب وتأهيل مخصصة لتمكين النساء ذوات الإعاقة من اكتساب المهارات المطلوبة لسوق العمل، وتؤكد النتائج وجود عوامل اجتماعية وثقافية تؤثر بشكل كبير على فرص عمل النساء ذوات الإعاقة. هذه العوامل تشمل التوقعات المجتمعية حول دور المرأة، والنظرة الدونية للإعاقة، وقلة الوعي بأهمية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

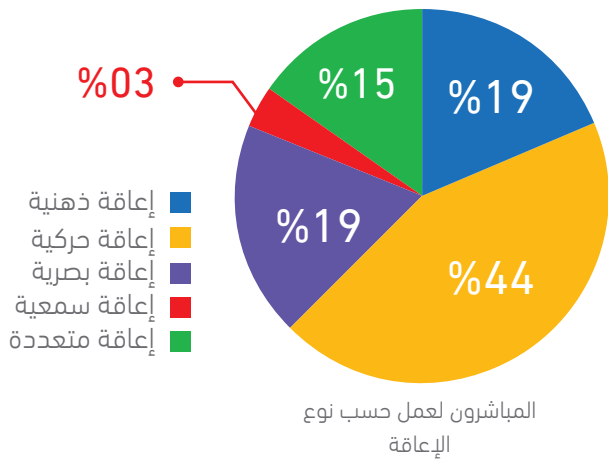
المباشرون للعمل وكيفية حصولهم على عمل:



توجهنا بسؤال للمشاركين المباشرين لعمل وعددهم (50) حول طريقة توظيفهم، حيث أكد ما نسبته 60 % منهم أن حصولهم على عمل تم بطريقة المقابلة، وهو شكل من أشكال المنافسة بين مرشحين عدة لنفس الوظيفة. أكد 22 % أن توظيفهم حصل بالتعيين المباشر، في حين أجاب 14 % من المجيبين أنهم دخلوا سوق العمل بطرق أخرى دون الإفصاح عنها. ومهما كانت هذه الوسائل إلا أنه يجدر التنويه إلى النسبة الجيدة للذين حصلوا على وظائفهم من خلال مقابلة عمل على قدم المساواة مع آخرين بما يدل على أن الأشخاص ذوي الإعاقة بإمكانهم فرض أنفسهم بكفاءتهم وقدراتهم الذاتية متى أتيحت لهم الفرص الحقيقية لذلك ومتى تم احترام

مبادئ المساواة وعدم التمييز. وقد يكون العديد من المستجيبين تم توظيفهم ضمن كوتا ذوي الإعاقة وبالتالي حصلوا على عمل عن طريق المقابلة، فالكثير من المستجيبين أجابوا في الاستبيان أنهم يعملون في مؤسسات حجمها التشغيلي يستوجب تطبيق كوتا ذوي الإعاقة، وتفتح النسبة العالية للذين رفضوا الإفصاح عن طريقة توظيفهم الباب أمام التأويلات و دور الواسطة في عمليات التوظيف

المباشرون لعمل حسب نوع الإعاقة:

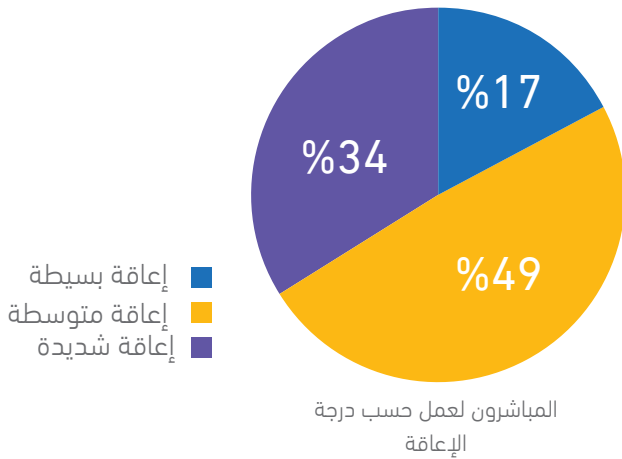


تشير نتائج الدراسة إلى علاقة واضحة بين نوع الإعاقة وفرص الحصول على عمل. فنسبة ذوي الإعاقة الحركية المباشرين لعمل بلغت 44 %، مقارنة بالإعاقات الأخرى وهي الأعلى، في حين بلغت نسبة ذوي الإعاقة الذهنية للمباشرين لعمل 19 % وبنفس النسبة لذوي الإعاقة البصرية، وبنسبة 15 % ذوي الإعاقة المتعددة، والنسبة الأقل للمباشرين لعمل كانت لذوي الإعاقة السمعية 3 %، وهنا لابد من الإشارة إلى مستوى التعليم بحسب نوع الإعاقة في البحرين، حيث نجد تطابق تام بين نسب المباشرين لعمل بحسب نوع الإعاقة وبين مستوى التعليم بحسب نوع الإعاقة حيث أن ذوي الإعاقة

السمعية كانت نسبة تعليمهم هي الأدنى ولم تتجاوز 4 %، وبالتالي نجد نسبتهم هي الأقل بين المباشرين لعمل 3 %، في حين أن ذوي الإعاقة الحركية هم الأعلى بين المباشرين لعمل بنسبة 44 % وبالمقابل نسبتهم هي الأعلى بالتعليم بـ 44 %، وكذلك الحال نجد تطابق تام بالنسب لباقي أنواع الإعاقات حيث أن نسبة التعليم لذوي الإعاقة الذهنية 19 % ونسبتهم بين المباشرين لعمل 19 %، ونسبة التعليم لذوي الإعاقة البصرية 19 % ونسبتهم بين المباشرين لعمل 19 %، نسبة التعليم لذوي الإعاقة المتعددة 15 % ونسبتهم بين المباشرين لعمل 15 %، وبالتالي فإن المستوى التعليمي يلعب دوراً حاسماً في الحصول على فرص عمل لذوي الإعاقة

وبالمقارنة مع استبيان دولة الكويت نلاحظ بأن نسبة ذوي الإعاقة البصرية كانت هي الأقل بين المباشرين لعمل بنسبة 11 %، في حين أن الإعاقة السمعية هي الأقل بين المباشرين لعمل في البحرين بنسبة 3 %

المباشرون لعمل حسب درجة الإعاقة:



يتبين من الرسم البياني أن النسبة الأعلى بـ 49 % لذوي الإعاقة المتوسطة حيث استطاعوا الحصول على فرص عمل، ثم بنسبة 34 % لذوي الإعاقة الشديدة بينما لم يحقق ذوي الإعاقة البسيطة سوى نسبة 17 % من فرص العمل، وبالعودة للمستوى التعليمي بحسب درجة الإعاقة في البحرين، نجد تطابق تام بين نسب المباشرين لعمل حسب درجة الإعاقة وبين مستوى التعليم بحسب درجة الإعاقة حيث أن ذوي الإعاقة البسيطة كانت نسبة تعليمهم هي الأدنى

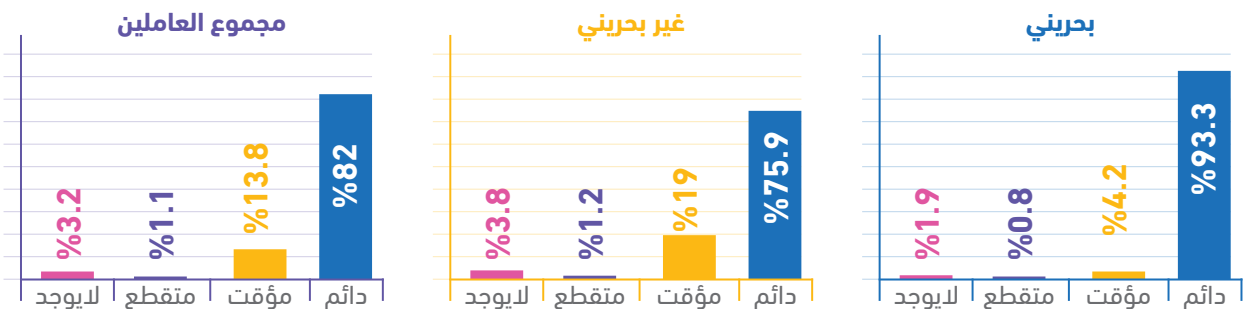
ولم تتجاوز 17 %، وبالتالي نجد نسبتهم هي الأدنى بين المباشرين لعمل 17 %، في حين أن ذوي الإعاقة المتوسطة هم الأعلى بين المباشرين لعمل بنسبة 49 % وبالمقابل نسبتهم هي الأعلى بالتعليم بـ 48 %، وكذلك الحال نجد تطابق تام بالنسبة لنسبة مستوى التعليم لذوي الإعاقة الشديدة 34 % ونسبتهم بين المباشرين لعمل 34 %، وهذا التطابق بالنسب يؤكد لنا مجدداً بأن المستوى التعليمي يلعب دوراً حاسماً في الحصول على فرص عمل لذوي الإعاقة

وهنا يمكن القول بأن العلاقة بين متغيرات نوع ودرجة الإعاقة والمستوى التعليمي وفرص الحصول على عمل هي علاقة طردية، فكلما ارتفعت نسبة التعليم بحسب نوع ودرجة الإعاقة ارتفعت فرص الحصول على عمل بنسبة متطابقة والعكس صحيح، فعندما تقل فرص التعليم تنخفض فرصة الحصول على عمل مناسب، وهذا ينطبق على عينة الدراسة في كلاً الكويت والبحرين

العلاقة التشغيلية مع المباشرين لعمل:

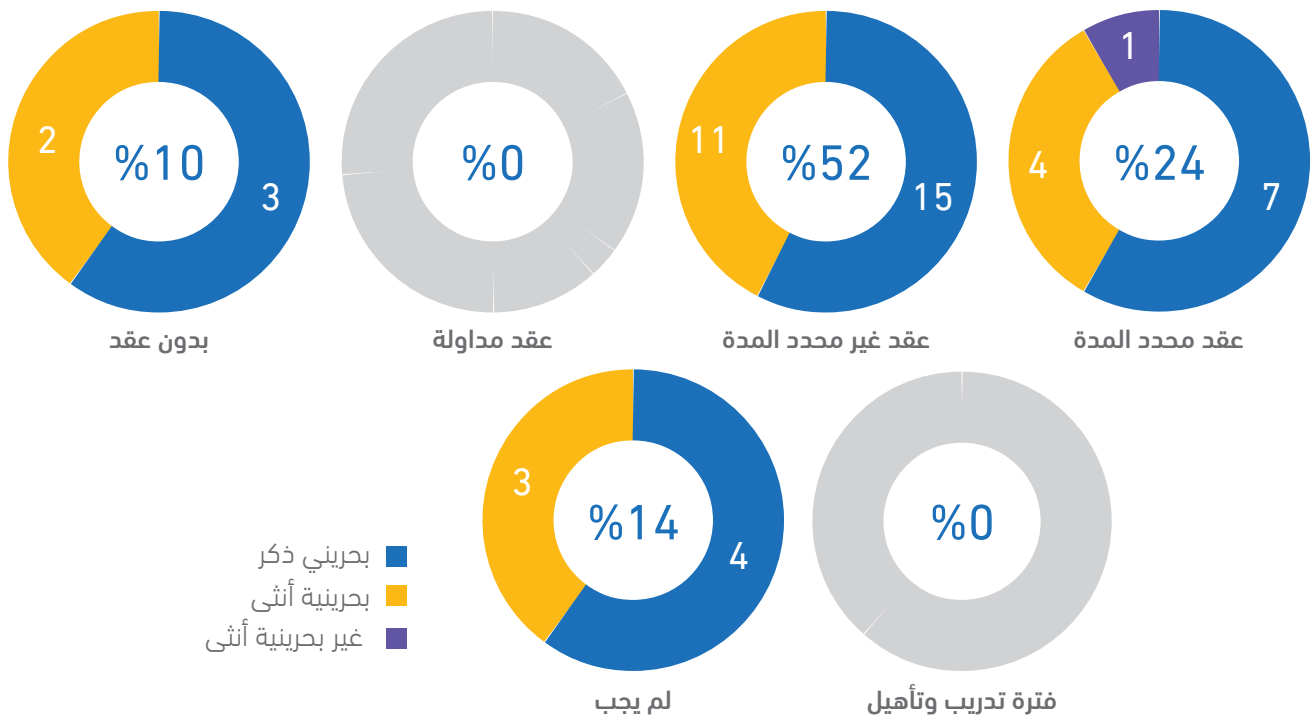
بالمقارنة بالتوزيع للعلاقة التشغيلية حسب النوع الاجتماعي والجنسية المعد من طرف وزارة العمل البحرينية يتضح الفارق بين نتائج الاستبيان والأرقام التي نشرتها هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية الراجعة بالنظر لوزارة العمل^[67]:

توزيع العاملين حسب الجنسية وطبيعة العقد (هيئة تنظيم سوق العمل البحرينية)



و يتضح من خلال تحليل أرقام هيئة تنظيم سوق العمل أن 82 % من العاملين يشتغلون بعقد غير محدد المدة (دائم) مقابل 13.8 % بعقد محدد المدة (مؤقت) و 3.2 % بدون عقد. وتتفاوت هذه النسب حسب الجنسية حيث تبلغ نسبة العاملين بعقد غير محدد المدة لدى البحرينيين 93.3 % مقابل 75.9 % لدى العاملين غير البحرينيين. و بتجميع العاملين بعقد سواء كان محدداً أو غير محدد المدة ترتفع نسبة البحرينيين العاملين بعقد إلى 97.5 %.

[67] نفس المصدر السابق



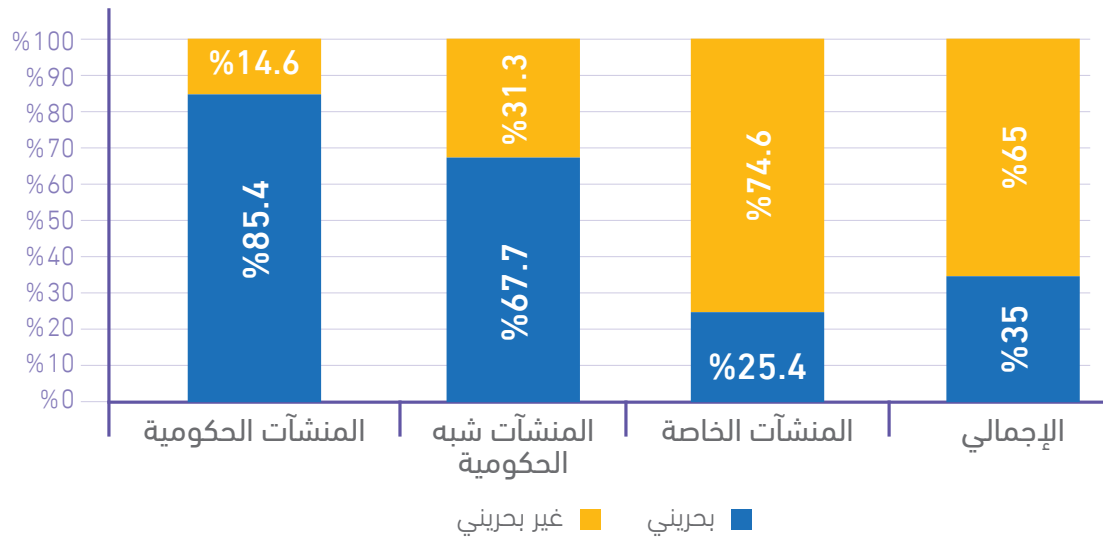
وبما أن العينة المعتمدة في هذا الاستبيان تحتوي على عدد بسيط جداً من المهاجرين فإنه يجوز مقارنة نتائج البحث حول العلاقة التشغيلية للعاملين البحرينيين ذوي الإعاقة مع النسبة العامة الرسمية لمجموع البحرينيين. هذه المقارنة تبرز مرة أخرى عدم المساواة الذي يعاني منه العمال ذوو الإعاقة وما يتعرضون له من تمييز. ولا أدل على ذلك من نسبة العاملين منهم بعقد غير محدد المدة (دائم) والتي لم تتجاوز 52% من المباشرين لعمل، في حين أن المعدل الوطني للبحرنيين الذين يعملون بعقد غير محدد المدة يعادل 93.3%. وكذا الأمر بالنسبة للعاملين بنظام العقد محدد المدة (مؤقت) والتي تصل إلى 24% في حين أنها في حدود 4.2% على المستوى الوطني. وتبقى نسبة العاملين دون عقد هي المثال الصارخ والأكثر تعبيراً عن واقع التمييز تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة بـ 10% في الوقت الذي تقدّر فيه بيانات الوزارة أن النسبة العامة للعاملين دون عقود هي في حدود 1.9% لا غير.

إن الاستقرار في العمل عامل هام في حياة العمال عموماً يحفزهم على التركيز ويحثهم على تحسين إنتاجيتهم ودمجهم بشكل أكبر في المنشآت التي يعملون بها. وهذا العامل يزداد أهمية لدى العمال ذوي الإعاقة الذين هم بحاجة للشعور بالاستقرار والطمأنينة والذين ينتظرون أن يوفر لهم العمل اللائق والدائم فرصاً أفضل للاندماج والاعتراف بقدراتهم على العمل والإنتاج على قدم المساواة مع الآخرين.

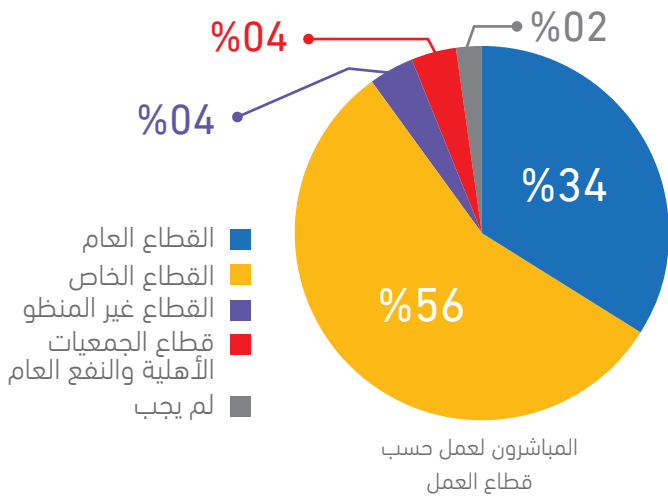
المباشرين لعمل حسب قطاع العمل:

مقارنة بإحصائيات هيئة تنظيم سوق العمل في وزارة العمل البحرينية^[68] حول توزيع العاملين حسب القطاع والجنس والجنسية يظهر الجدول أسفله أن 85.4% من العمال والموظفين الحاملين للجنسية البحرينية يعملون في المنشآت الحكومية وأن 67.7% يباشرون العمل بالقطاع شبه الحكومي. ولكن هذه النسب تنخفض إلى 34% فقط عندما يتعلق الأمر بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الحكومي على الرغم مما فرضه القانون 74 من تشغيل أدنى لهم (نظام الكوتا) وإعطاء الأولوية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشآت العمومية. هذا المثال يقيم الدليل مرة أخرى على عدم جدوى القوانين مهما كانت جيدة وفقدانها قدرتها على تغيير الواقع إذا لم تجد طريقها إلى التطبيق والممارسة العملية.

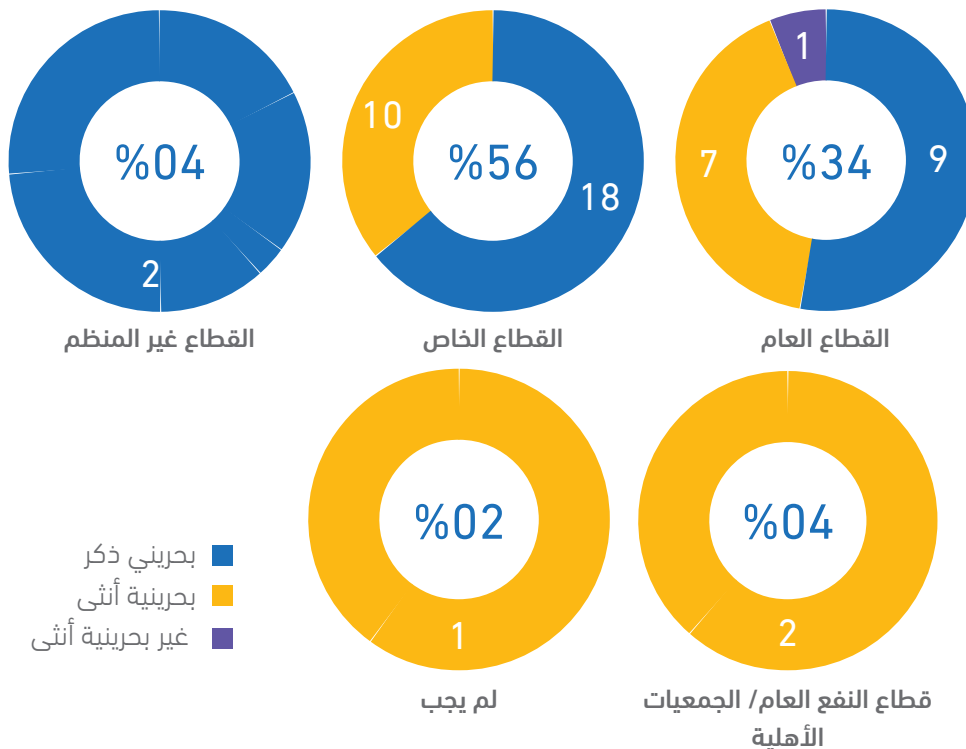
<https://lmra.gov.bh/ar/page/show/89> [68]



(رسم بياني لهيئة تنظيم سوق العمل بالبحرين حول توزيع العاملات و العاملين حسب القطاع والجنس والجنسية)



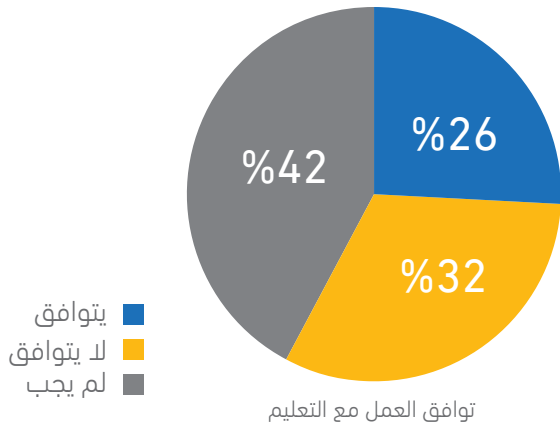
ويعمل غالبية المباشرين للعمل في القطاع الخاص وذلك بنسبة 54 % في حين تتوزع البقية بين القطاع العام بنسبة 34 % وقطاع النفع العام (جمعيات المجتمع المدني) بنسبة 4 % والقطاع غير المنظم بنسبة 4 %، وبالتالي نجد بأن نسبة المباشرين لعمل في القطاع العام الحكومي نسبة متدنية، وقد يعزى ذلك لتبني مقاربة طبية تقوم على معيار القدرة الجسدية أو اللياقة الصحية باعتباره شرطاً مسبقاً للتعيين في الوظائف العامة وسبباً لإنهاء العمل كما هو وارد في المادة 11 (فقرة 6) والمادة 25 (فقرة ج) من قانون الخدمة المدنية رقم 48 لسنة 2010 [69].



[69] <https://www.csb.gov.bh/CSB-Legislations/CSB-Law/csb-Law>

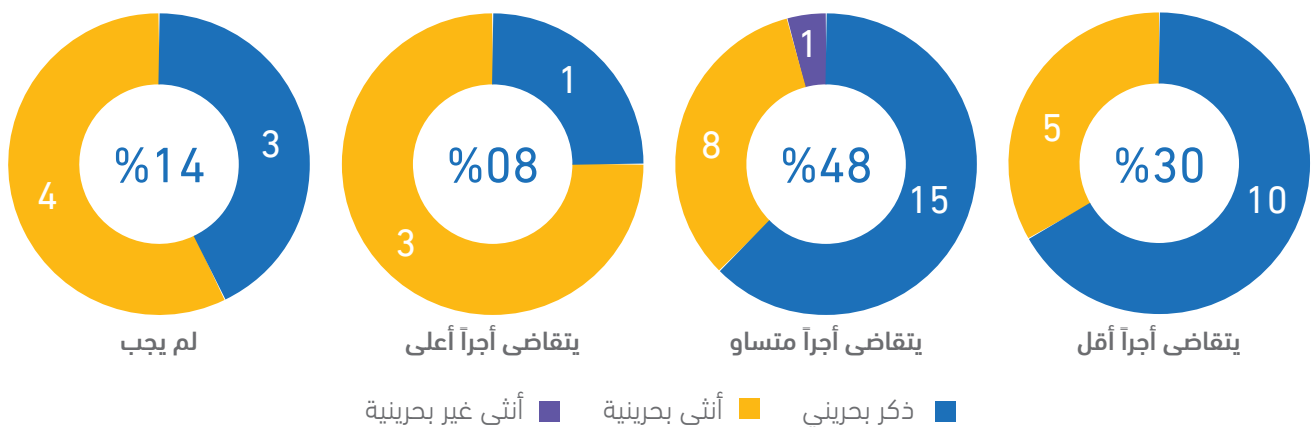
يتضح من خلال بيانات الجدول عن وجود تفاوتات بعدد المباشرين لعمل بين الذكور والإناث حيث بلغت نسبة الذكور المباشرين لعمل بشكل عام 58 % من إجمالي المباشرين لعمل وعددهم (50) في حين بلغت نسبة الإناث 38 % من إجمالي عينة المباشرين لعمل، هذا الفارق يعكس وجود تمييز متداخل على أساس النوع الاجتماعي والإعاقة، حيث تواجه النساء تحديات إضافية في الحصول على فرص عمل على قدم المساواة مع الآخرين. ويؤكد ذلك ما وجهته اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من ملاحظات لمملكة البحرين ومنها حرمان النساء ذوات الإعاقة في المؤسسات الإيوائية ودور الرعاية النهارية من حرياتهن وحقوقهن الأساسية بما في ذلك حقهن في العمل

توافق العمل مع التعليم:



حول مدى توافق عمل المباشرين لعمل مع مجال دراستهم وتخصصهم، لم يجب 42 % منهم، بينما أكد 26 % منهم توافق العمل مع مجال تعليمهم ومهاراتهم، في حين أكد ما نسبته 32 % عدم توافق العمل مع مجال تعليمهم ومهاراتهم، ومما لا شك فيه أن عدم توافق مجال الدراسة والتخصص لغالبية الأشخاص ذوي الإعاقة مع العمل الذي يمارسونه يقيم الدليل على هشاشة وضعهم التشغيلي. حيث يضطر ذوو الإعاقة نتيجة لضيق الأفق و الحواجز والعراقيل التي توضع أمام حقهم في العمل للقبول بأي عمل للخروج من وضع البطالة والحاجة. وقد يضطر الكثيرون منهم إلى الانقطاع عن عملهم بسبب عدم توافقه مع اختصاصهم بما يكرس لديهم مزيداً من الإحباط .

أجر المباشرين لعمل وعددهم (50):



إسناد الأجر المتساوي لنفس العمل هو مقياس أساسي للعدالة والمساواة وتطبيق قوانين العمل. و التفاوت في الأجر المسند لنفس العمل هو شكل من أشكال التمييز الذي يستهدف الفئات الاجتماعية الأكثر هشاشة مثل النساء والمهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة. يبين الرسم البياني أعلاه حول أجر المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة مقارنة بالأجر القانوني الذي يتقاضاه زملاؤهم من المواطنين البحرينيين، مظهراً من مظاهر التمييز الذي يستهدف الموظفين والعاملين من ذوي الإعاقة، حيث يتضح من خلال قراءة نتائج هذا الرسم أن ما نسبته 30 % يتقاضون أجوراً أقل من الأجر القانوني، ونسبة 48 % يحصلون على الأجر القانوني في حين أن من يتقاضون أجراً يفوق الأجر القانوني لا تتعدى نسبتهم 8 %.

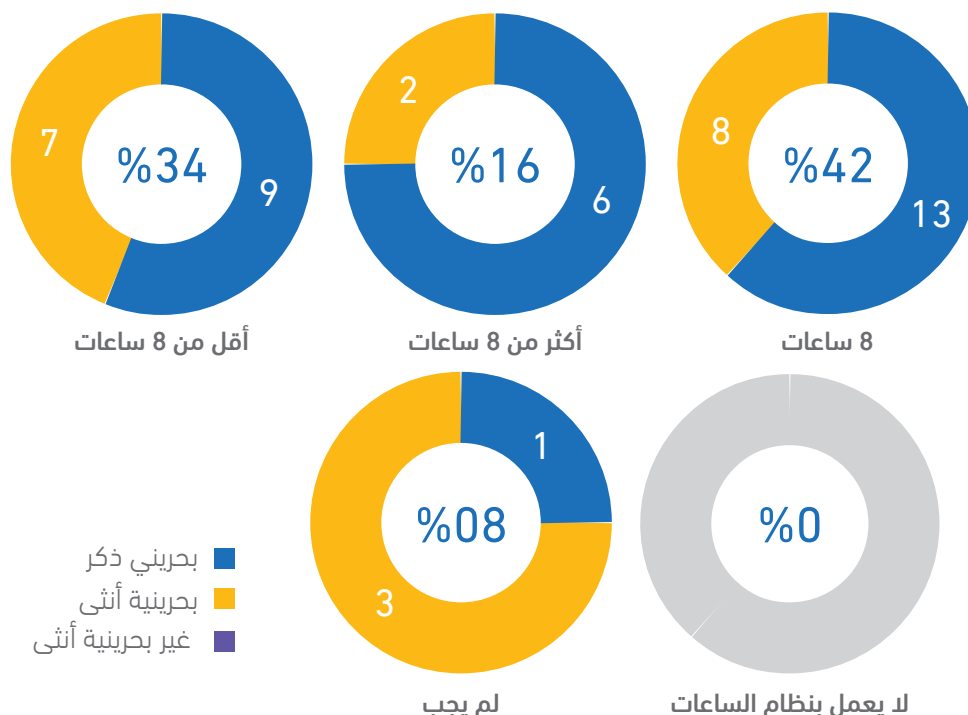
وفيما يتعلق بالمساواة في الأجور حسب النوع الاجتماعي، ورد بالتقرير الاقتصادي لمملكة البحرين لعام 2023 الذي اعتمد بدوره على البيانات الصادرة عن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي لنفس السنة أن متوسط الأجور سجل سنة 2023 ارتفاعاً بنسبة 6,3% في القطاعين العام والخاص ليبلغ 859 دينار بحريني (د.ب) بنهاية 2023. و بلغ متوسط الأجر الشهري للعاملين البحرينيين في القطاع العام 951 د.ب بزيادة سنوية قدرها 9,4%، في حين بلغ هذا المتوسط في القطاع الخاص 815 د.ب مرتفعاً بنسبة 4,5% على أساس سنوي. و لئن لم يقدم التقرير مقارنة لمتوسط الأجور لسنة 2023 حسب النوع الاجتماعي و حسب الجنسية، إلا أنه أشاد بتطور وسيط الأجر بالقطاع العام للبحرنيين الذي حقق حسب التقرير المشار المذكور ارتفاعاً ب 14,6% على أساس سنوي ليبلغ 801 د.ب مقابل 768 د.ب للبحرنيين.

غير أن التقرير الاقتصادي لسنة 2020^[70] جاء أكثر تفصيل و وضح فيما يتعلق بتوزيع الأجور حسب الجنس والجنسية. فلقد أفاد هذا التقرير، مستنداً إلى نفس الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي، أن متوسط الراتب الشهري للبحرنيين في القطاع العام بلغ 877 د.ب للذكور و 774 د.ب للإناث. و يبرز التفاوت وعدم المساواة بين الجنسين بأكثر حدة في القطاع الخاص حيث يكون متوسط الراتب عند الذكور 847 د.ب و هو لا يتعدى 590 د.ب لدى الإناث

و لم يشر تقرير سنة 2023 لأية معلومات حول التمييز الحاصل في توزيع الأجور حسب الجنسية بينما جاء بتقرير سنة 2020 ما يؤكد الفارق الهام في الأجور بين البحرينيين و المهاجرين. فقد أفاد هذا التقرير أن متوسط الراتب الشهري لغير البحرينيين للذكور في القطاع الخاص يبلغ 250 د.ب بينما يرتفع لدى الإناث بنفس القطاع إلى 343 د.ب

إن هذا التفاوت في الأجور بسبب الإعاقة أو بسبب النوع الاجتماعي أو الجنسية إنما هو واقع تقر به الوثائق و البيانات الرسمية تماماً كما تؤكد النقابات ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة. و هذا الإجماع على وجود هذا الإشكال يمكن أن يكون بدايةً لجهد مشترك بين مختلف هذه الأطراف لمعالجته وفق مبادئ العدالة و المساواة و القضاء على كل أشكال التمييز

ساعات عمل المباشرين لعمل:

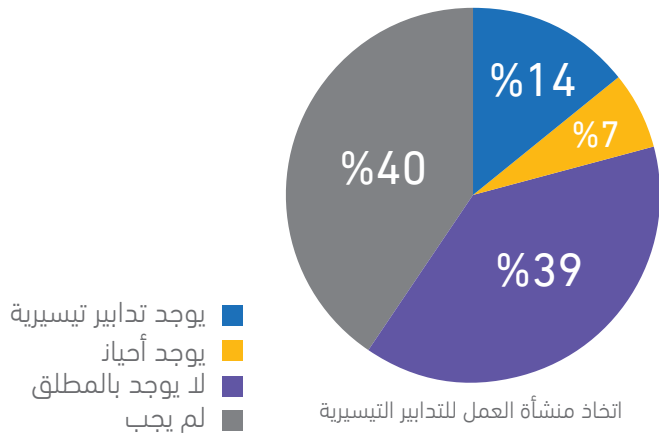


[70] [/https://www.cbb.gov.bh/wp-content/uploads](https://www.cbb.gov.bh/wp-content/uploads)

في التعديل الحاصل في سنة 2014 أضيفت للفقرة الخامسة من القانون 74 لسنة 2006 مادتان جديدتان تم بمقتضاها منح الموظف أو العامل من ذوي الإعاقة أو الذي يرعى شخصاً ذا إعاقة من أقربائه من الدرجة الأولى ساعتين راحة يومياً مدفوعتي الأجر. ولا يجوز الجمع بين ساعتين الراحة المقررة بموجب هذا القانون وساعات الرعاية أو الرضاة أو الراحة المقررة في القوانين والقرارات الأخرى. وعلى هذا الأساس فإن مجرد تطبيق هذه المادة من هذا القانون كان يجب أن يضعنا منطقياً أمام نتائج تكون فيها ساعات العمل للمستجيبين من الأشخاص ذوي الإعاقة أقل من 8 ساعات يومياً. لكن نتائج الاستبيان لم تفض إلى النتائج المتوقعة :

وهكذا يتبين من خلال الإجابات الحاصلة أن من يتمتع بالمزايا التي تنص عليها المادة 5 من قانون 74 لسنة 2006 والمتعلقة بتخفيض ساعات العمل اليومي للعمال والموظفين من ذوي الإعاقة لا تتجاوز نسبتهم 34 % في حين أن مجموع نسب من لا يتمتع بهذا الحق تبلغ 58 % من المستجيبين. بل أفرز الاستبيان أن حوالي 16 % من المباشرين لعمل يعملون لأكثر من 8 ساعات يومياً. إن التشريع يعزز مقارنة الشفقة والتعاطف، ومثال ذلك تحديد ساعات عمل أقل لذوي الإعاقة، وتطبيق ذلك من ناحية عملية يعكس تبني هذه المقاربة من قبل بعض أصحاب العمل ما يعتبر عدم اعتراف بقيمة العمل الذي يقوم به ذوي الإعاقة، كما أن تشغيل العمال لأكثر من 8 ساعات يومياً هو انتهاك لتشريعات العمل. المقاربة الحقوقية تستدعي ما يعزز اندماج ذوي الإعاقة في العمل على نحو طبيعي كغيرهم من العمال من خلال كأن يتم توفير وسيلة مواصلات تستجيب لاحتياجات ذوي الإعاقة المختلفة ليكونوا في العمل في الوقت المناسب ويقومون بدورهم في العمل بشكل كامل، عوضاً عن إعفائهم من ساعتين عمل ليتدبروا أمر مواصلاتهم على سبيل المثال

< مدى اتخاذ منشأة العمل للتدابير التيسيرية :



أكد 39 % من المباشرين للعمل ضمن عينة البحث بأن المنشآت التي يعملون بها لا تتخذ تدابير وإجراءات تيسيرية لظروف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة حسب احتياجاتهم، في حين أكد 14 % من المباشرين للعمل بأن المنشآت التي يعملون بها تتخذ تدابير تيسيرية، وأجاب 7 % بأنه تتخذ هذه الإجراءات أحياناً، ونسبة كبيرة من المستجيبين لم يقدموا إجابة. و يبرز من خلال الإجابات الواردة أن غالبية المنشآت لا تتخذ إجراءات و

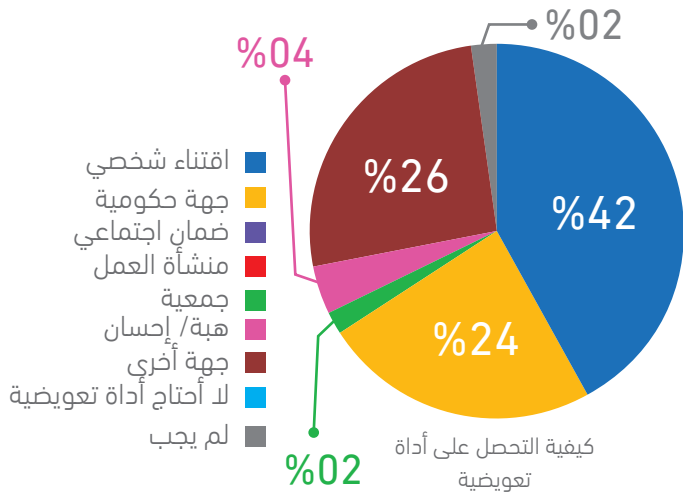
تدابير أو لا تتخذ القدر الكافي منها لتيسير ظروف العمل لموظفيها وعمالها من ذوي الإعاقة. إن تجاهل المنشآت لذلك يتناقض و المبادئ التي تأسس عليها قانون 74 لسنة 2006 المعدل خاصة بالقانون 35 لسنة 2017 و للاتفاقية الدولية لسنة 2006 ، مما يؤكد عدم وجود آليات تكفل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل، وبالتالي فإن الحرمان منها يعتبر شكلاً من أشكال التمييز

لذا يتوجب على الجهات المعنية توفير إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية في أماكن العمل ووضع آليات تلزم جهات العمل الحكومية والخاصة بتوفيرها وتحقيق في حالات الحرمان منها

< كيفية حصول المباشرين لعمل على أدوات تعويضية:

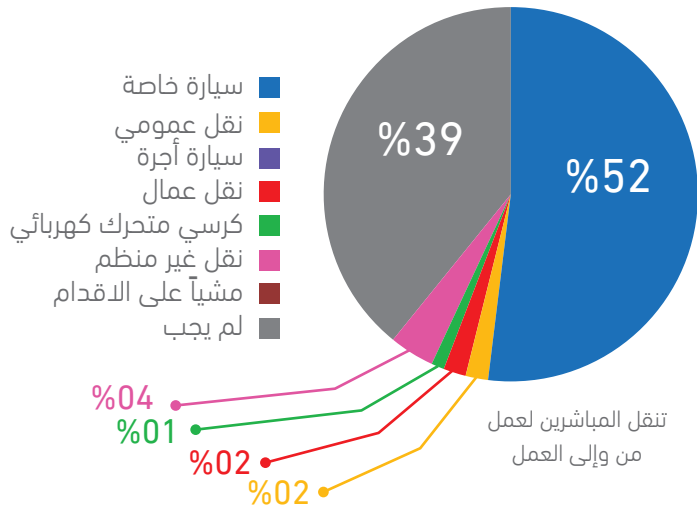
أجاب 42 % من المباشرين للعمل ضمن عينة البحث على أداة تعويضية من خلال الاقتناء الشخصي في حين أكد 24 % من المباشرين لعمل بأنهم حصلوا على أدوات تعويضية من خلال جهة حكومية، ونسبة 26 % أكدوا عدم حاجتهم لأدوات تعويضية، ونسبة 4 % من خلال التبرع، في حين لم يؤكد أي

من المباشرين لعمل حصولهم على أدوات تعويضية من منشأة العمل التي يعملون فيها، وهو ما يؤكد وجود حواجز عديدة تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى عالم العمل، وكما أشرنا قبل قليل بأن عدم وجود آليات تكفل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل يعد شكل من أشكال التمييز ضد هذه الفئة



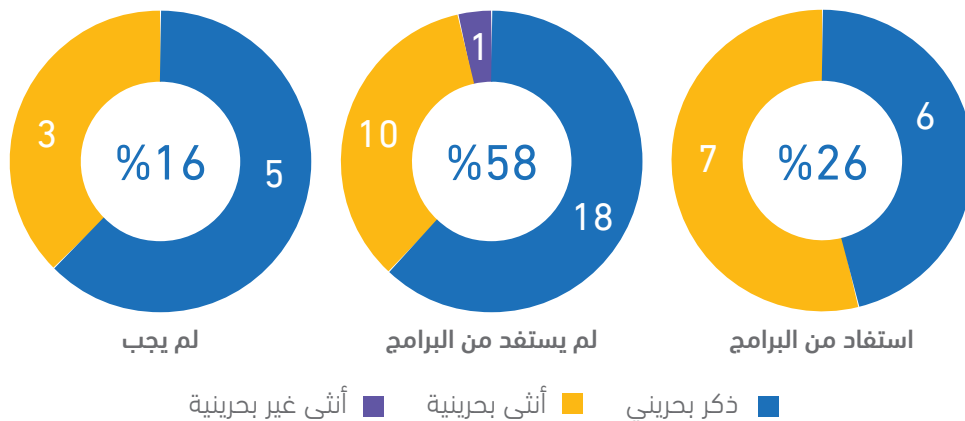
تنقل المباشرين لعمل من وإلى العمل:

يتضح من خلال الرسم البياني بأن ما نسبته 52 % من المباشرين لعمل ينتقلون من وإلى العمل من خلال سيارة خاصة، في حين أن 39 % لم يجيبوا، و4 % من خلال النقل غير المنتظم، و2 % نقل عمومي، و2 % نقل عمال من خلال المنشأة التي يعملون بها، وعموماً فإن اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كانت قد عبرت لمملكة البحرين من خلال ملاحظاتها الختامية في مارس 2024، بأنها يساورها القلق إزاء عدم وجود برامج تدريبية على الحركة والتنقل للأشخاص ذوي الإعاقة وعدم وجود آليات واضحة لتزويدهم بالمعينات والوسائل التكنولوجية



المساندة التي تساعد على التنقل باستقلالية وأمان، كما أكد نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في المقابلة التي أجريت معه ضمن الجزء الثالث من هذه الدراسة أن من الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة في التنقل ما يتعلق بالإجراءات التيسيرية ومنها صعوبة التنقل في المواصلات العامة غير المهيأة لذوي الإعاقة واضطرار ذوي الإعاقة للتنقل بسيارات خاصة ومحدودية وقتهم لارتباطه بوقت الأشخاص الآخرين الذين يقومون بإيصالهم وانتظارهم

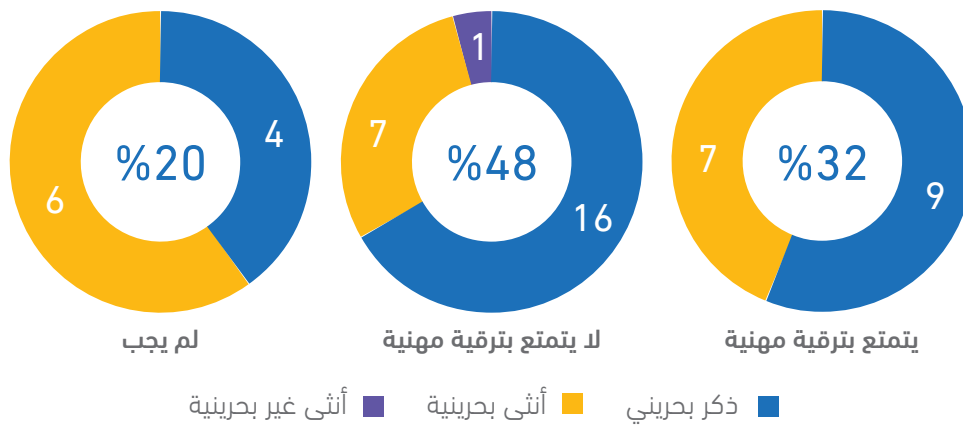
المباشرون لعمل المستفيدين من برامج التدريب المهني:



لم يسبق لـ 58 % من الأشخاص ذوي الإعاقة من المباشرين لعمل أن استفادوا من برامج تأهيل أو دورات تدريب نظمها المنشأة. وقد يعود ذلك إما لغياب التأهيل والتدريب في سياسة المنشأة وبرامجها أو لإقصاء ذوي الإعاقة منها، وبالمقابل أفاد 26 % أنهم استفادوا من برامج للتدريب والتأهيل نظمها المنشآت التي يعملون بها. وعموماً فإن لمسألة التدريب والتأهيل أهمية كبرى في الحياة المهنية لجميع العاملين بالمنشأة ولذوي الإعاقة منهم خاصة حيث تشكل عملية تأهيلهم وتدريبهم بما يتناسب ونوع إعاقتهم ودرجاتها وسيلة لا غنى عنها لتطوير قدراتهم ومهاراتهم وفتح آفاق الارتقاء المهني و الوظيفي أمامهم .

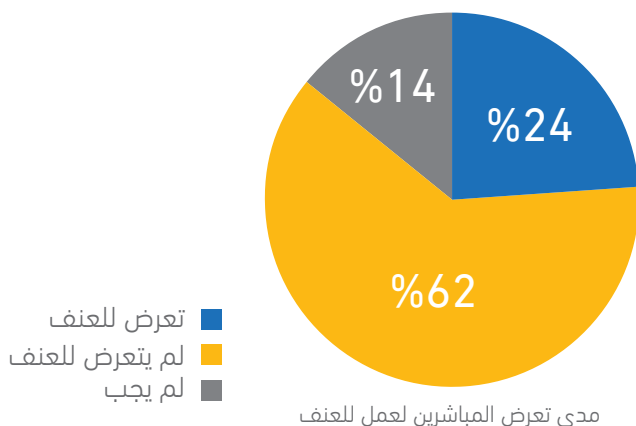
وبالرابط بين الإجابات حول برامج التدريب و التأهيل و تلك المتعلقة بالترقية المهنية، تتجلى العلاقة الجدلية بين هذين الجانبين من حياة العامل. فالارتباط وثيق بين التدريب و التأهيل والتدرج في سلم الترقيات وتحمل المسؤوليات الوظيفية. وعلى هذا الأساس جاءت النسب متقاربة بين من لم يسبق له أن استفاد من برامج التأهيل والتدريب ونسبتهم 58 % كما ذكرناها آنفاً وبين من لم يتمتع بالترقية المهنية من المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة ونسبتهم 48 %

تمتع المباشرين لعمل بالترقية المهنية حسب النوع الاجتماعي والجنسية:

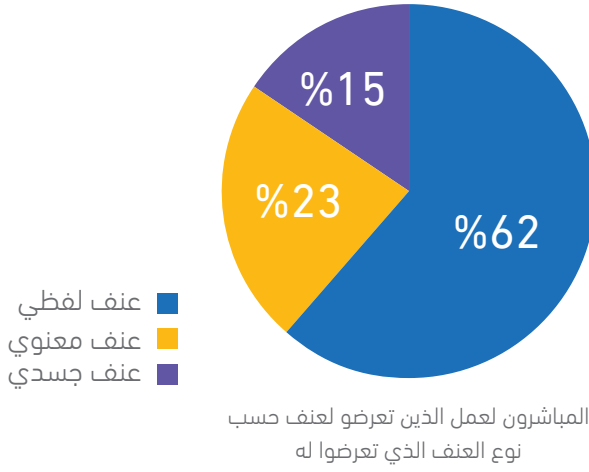


يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن 32 % من المباشرين لعمل يتمتعون بترقية مهنية، في حين أن 48 % لا يتمتعون بأي ترقية مهنية، ويؤكد هذه النسبة المرتفعة من الذين لا يتمتعون بأي ترقية مهنية نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين حيث أكد بأنه لا توجد إحصاءات خاصة حول مدى امتثال أصحاب العمل بكوتا التوظيف أو حول برامج الترقية المهنية، ومن المهم أن يتم العمل على توفير هذه البيانات والإحصاءات

المباشرون لعمل الذين تعرضوا للعنف في أماكن العمل:



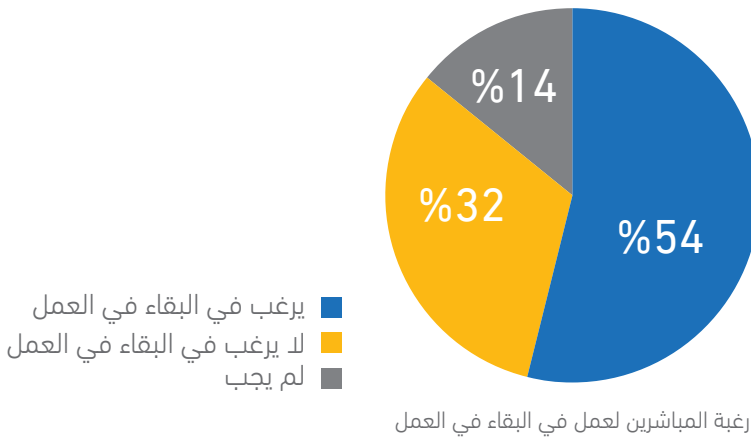
أكد 62 % من المباشرين لعمل عدم تعرضهم لعنف في مكان العمل، في حين أن ما نسبته 24 % أكدوا بأنهم كانوا تعرضوا للعنف، و 14 % لم يقدموا إجابة. وبالتالي فإن 12 من أصل 50 وهو عدد المباشرين لعمل تعرضوا للعنف في بيئة العمل وتعتبر نسبة مرتفعة نسبياً مما يتطلب تناول هذه المسألة بعمق أكبر وتحليل أسبابها وسبل مقاومتها، وهنا لابد من الإشارة إلى أن نسبة الذكور الذين تعرضوا للعنف أكبر من نسبة الإناث حيث



بلغت 22 % أي (11 ذكر) في حين كانت نسبة الإناث 2 % (أنثى واحدة) من المباشرين لعمل، وربما يعزى ذلك إلى أن نسبة الذكور المباشرين لعمل هي الأكبر بـ 58 % من إجمالي عينة المباشرين. كما أنه من المحتمل أن يكون هناك تردد من قبل النساء من الإفصاح عن التعرض للعنف

أما حول أشكال العنف الذي تعرضوا له، فجاءت الإجابات مؤكدة أن العنف اللفظي هو أكثر أشكال العنف انتشاراً ضد المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة في مكان العمل. وهو عنف قد يتخذ شكل الإهانة أو التحقير بسبب الإعاقة. و ينجم عن العنف اللفظي عادة عنف معنوي خاصة إذا كان سبب هذا العنف ممارسة التمييز ضد ذوي الإعاقة. وقد عبر 23 % من المجيبين عن تعرضهم للعنف المعنوي و15 % عنف جسدي

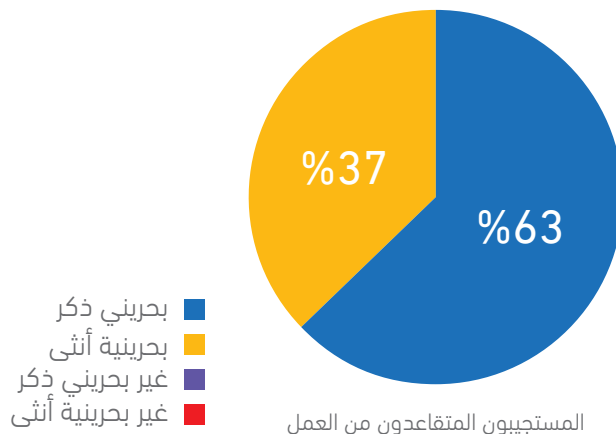
← رغبة المباشرين لعمل في البقاء في العمل:



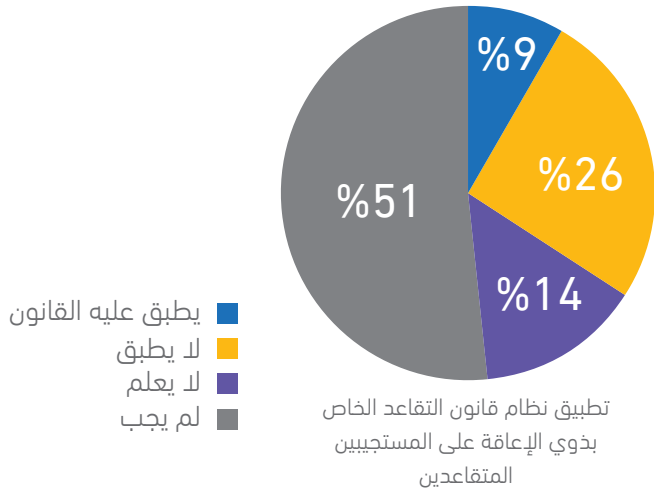
رغم أن هناك أغلبية بنسبة 63 % ترغب في البقاء في عملها ولا نية لها في تغيير المنشأة التي تزاوّل بها العمل حالياً أو ترك العمل بشكل نهائي، إلا أن التعبير عن الرغبة في البقاء بالعمل من عدمه أفرز نسبة هامة من المباشرين لعمل غير الراضين عن طبيعة أو ظروف عملهم الحالي و بالتالي يرغبون في البحث عن عمل بديل. فلقد صرح 37 % من العمال والموظفين ذوي الإعاقة المستجيبين عن رغبتهم في مغادرة عملهم والبحث عن فرصة عمل أفضل. و للتذكير والوقوف على الأسباب فقد سبق لعدد هام من

المستجيبين أن أفادوا بارتفاع ساعات عملهم بشكل غير قانوني وبحصولهم على مرتبات غير متساوية مع نظام الأجر القانوني إضافة إلى عدم اتخاذ مؤسساتهم ما يلزم من تدابير تيسيرية لاندماجهم وافتقار غالبية المنشآت التي يعملون بها إلى برامج للتدريب والتأهيل بما يضيق من آفاق الترقية المهنية أمامهم، كل هذه العوامل تفسر منطقياً سبب عدم رغبة عدد هام من المستجيبين البقاء في عملهم الحالي

← تطبيق قانون التقاعد الخاص بذوي الإعاقة:



إن عدد المستجيبين من المتقاعدين هو 35 مستجيب. لم يجب ما نسبته 51 % منهم ما إذا طبق عليهم نظام قانون التقاعد الخاص بذوي الإعاقة أم لا، وأكد ما نسبته 26 % أنه لم يطبق عليهم وبالتالي لم يستفيدوا منه. كما عبر 14 % من المستجيبين عن عدم درايتهم بالقانون، في حين أكد 9 % فقط وهي نسبة متدنية بأن نظام قانون التقاعد طبق عليهم، وبالتالي فإن هذه



النتائج تقيم الدليل مرة أخرى على أن مساحة العمل النقابي مع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل فسيحة جداً والتنسيق مع الجمعيات ذات العلاقة وتنظيم حملات للمناصرة والتضامن من شأنه أن يعزز صفوف النقابات بمنتسبين جدد وطاقات جديدة تدعم النقابات في التأثير على القرار والسياسات الاجتماعية للدولة. و قد أظهر هذا الاستبيان أن هناك محاور مطلبية كثيرة تهم حقوق هذه الفئة الاجتماعية في عالم العمل. و هي محاور يمكن للنقابات أن تطور على أساسها برامج نضالية لتعبئة الأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات الناشطة في المجال من أجل تحقيقها. و من هذه المحاور نذكر عدم المساواة في الأجور

والبطالة والتشغيل الهش والحرمان من الترتيبات المهنية وعدم تهيئة فضاءات العمل بما يتناسب و تشغيل ذوي الإعاقة وغياب برامج التأهيل والتدريب والتعرض لبعض مظاهر العنف إلى غير ذلك من القضايا التي تندرج ضمن الرسالة النقابية والنضال النقابي والتي تتطلب عملاً توعوياً كبيراً وحملات مناصرة مشتركة مع الجمعيات والإعلاميين والمثقفين والفنانين ونجوم الرياضة وغيرهم.

ثالثاً: الإنتساب النقابي و الانتساب للجمعيات:

لقد كان المجتمع المدني هو المبادر في طرح قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة والدفاع عن حقوقهم والدفع باتجاه سن القوانين واتخاذ التدابير الضرورية للاعتراف القانوني بهذه الحقوق وممارستها على أرض الواقع. وبفضل هذه الجهود تم تحقيق العديد من المكاسب على المستوى الدولي وعلى صعيد وطني. و لا تزال اليوم منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية تلعب دوراً محورياً في إنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومراقبة أي انتهاك لها مع تنظيم حملات المناصرة والتضامن من أجل ذلك. ومن دواعي أهمية هذه الدراسة هو التعرف على مدى اهتمام الجمعيات المتخصصة في المجال والنقابات العمالية خاصة في كل من دولة الكويت ومملكة البحرين بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وما تقوم به من أجل تنظيمهم و تبني مطالبهم الخصوصية والدفاع عنها

ويجدر التذكير أن من أهداف هذه الدراسة التعرف على مدى الاهتمام النقابي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وسبل تعزيز قدراتها في تأطيرهم والدفاع عن مطالبهم وتنظيم حملات المناصرة من أجل حمل أصحاب القرار على سن القوانين واتخاذ ما يلزم من سياسات وإجراءات من أجل إنفاذ فعلي لحقوقهم وتعزيزها.

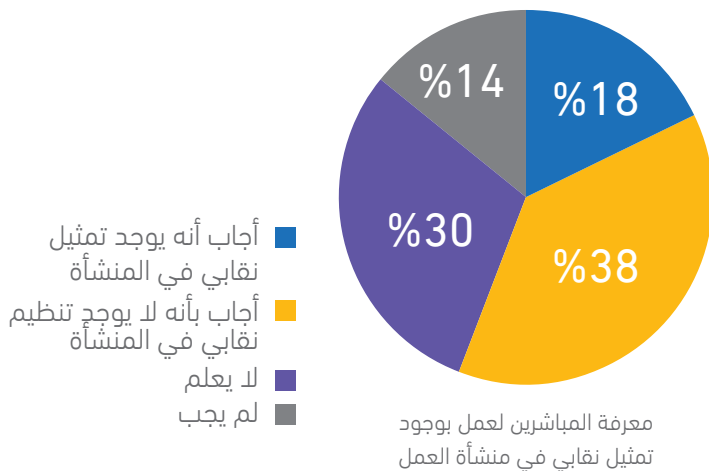
وتصطدم النقابات في تناولها لقضايا الإعاقة عموماً وحقوق العمال ذوي الإعاقة في العمل خاصة بعدد المصاعب والإشكاليات منها ما يتعلق بتطور المفاهيم الحقوقية الجديدة للقضايا المتصلة بالإعاقة والذي توجّ بصدور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006. ومنها ما هو متعلق بالتجربة المحدودة في التعامل مع مسألة الإعاقة وتنظيم العمال ذوي الإعاقة وتبني مطالبهم وخاصة في منطقتنا العربية. و لتدارك الأمر فإن النقابيين بمنطقتنا مطالبون بالالتصاق أكثر بالأشخاص ذوي الإعاقة والاستفادة من تجاربهم وتجارب الجمعيات والمؤسسات التي تتبنى قضاياهم وذلك من أجل إيجاد أفضل السياسات والوسائل لتنظيمهم و الدفع باتجاه إدماجهم في عملية الإنتاج والعمل معهم على إزالة الموانع التي تعيقهم. و تأتي مبادرة مركز التضامن لإعداد هذه الدراسة حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في كل من الكويت والبحرين، ومن قبلها في المغرب وتونس في سياق دعم العمل النقابي الموجه لهذه الفئة وتحسيس النقابيين في المنطقة العربية لذلك ومساعدتهم على اكتساب التجربة في هذا المجال

و مما لا شك فيه أن العمل النقابي يوفر مساحة شاسعة للنضال من أجل الاعتراف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإنفاذها وتعزيزها وخصوصاً في عالم العمل على وجه التحديد. ومن هذه الزاوية فإن تبني النقابات لحقوق ذوي الإعاقة والدفاع عن مطالبهم في مجال العمل وتمكينهم من الوسائل التنظيمية والمادية ليتولوا ذلك بأنفسهم سيمثل بالتأكيد إثارة للحركة النقابية وإضافة لها بما من شأنه أن يمنحها قوة أكبر في المجتمع وتأثيراً أقوى على القرار الاجتماعي في بلدانها. كما أن تبني النقابات لمجمل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل وخارجها ووضع آليات لتنسيق الأنشطة وتحركات المناصرة مع الجمعيات والمؤسسات ذات العلاقة والشخصيات المؤثرة في المجتمع، كل ذلك من شأنه توفير بيئة مجتمعية واعية بحقوق ذوي الإعاقة والقوانين الضامنة لهذه الحقوق، و مناصرة لحقهم في المشاركة في الشأن العام وفي صياغة وتنفيذ السياسات المتعلقة بأوضاعهم

ولقد ثبت من خلال البحث الميداني لهذه الدراسة سواء المجرى على عينة الكويت أو على عينة البحرين الحاجة الملحة للعمال ذوي الإعاقة لنقابات ملتزمة بالدفاع عن حقهم في العمل والنضال ضد كل أشكال التمييز واللامساواة. فلقد أظهر هذا البحث ما يتعرض له العمال والموظفون من ذوي الإعاقة في أماكن العمل من انتهاك لحقوقهم ومن مظالم والتي لا يمكن تفسير استمرارها إلا بالتقصير النقابي والجمعياتي و أيضاً التقصير الحكومي في المراقبة والإصلاح والردع مثلما تنص عليه القوانين.

كما يتوجب على النقابيين والجمعيات الناشطة في المجال والتي تتلقى الدعم المادي من الحكومات والمنظمات الدولية المختصة تدارك التقصير الحاصل وذلك بالالتصاق أكثر بقضايا ذوي الإعاقة والعمل على تنظيمهم وتوعيتهم بحقوقهم التي تنص عليها الاتفاقيات الدولية والنصوص التشريعية الوطنية. ومن مظاهر هذا التقصير ما تضمنته إجابات عينة البحث في البحرين على سؤال يتعلق بمدى علم المستجيبين بالقانون 74 لسنة 2006 المعدل بالقانون 35 لسنة 2017 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. و قد جاءت هذه الإجابات ناطقة بحقيقة هذا التقصير ومؤشرة على ما ينتظر النقابات والجمعيات المختصة من عمل كبير تجاه هذه الفئة الاجتماعية بدءاً بتعريفهم بالمنظومة التشريعية التي تتضمن حقوقهم في المجتمع بشكل عام وفي عالم العمل خاصة

معرفة المباشرين لعمل بوجود تنظيم نقابي في منشأتهم

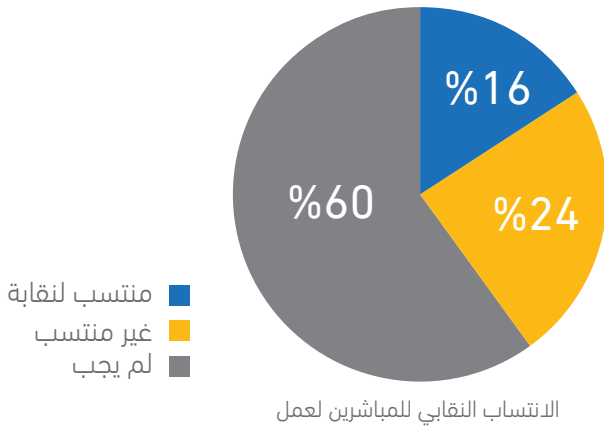


لا يزال التواجد النقابي في المنشآت محدوداً والتغطية النقابية للعمال والموظفين ضعيفة. و هو ما يمكن استنتاجه من إجابات عينة البحث من المباشرين للعمل حول وجود تمثيل نقابي بالمنشآت التي يعملون بها. فوردت الأجوبة مثلما يوضحها الرسم البياني التالي

أفاد 38 % من المستجيبين المباشرين لعمل أنه لا يوجد تمثيل نقابي في المنشآت التي يعملون بها. وبما أنهم على علم بهذا الأمر فقد يكون إدراكهم لغياب التمثيل النقابي ناجم عن حاجة إليها أو هو نتيجة لرغبة بعضهم في الانتماء إليها قبل

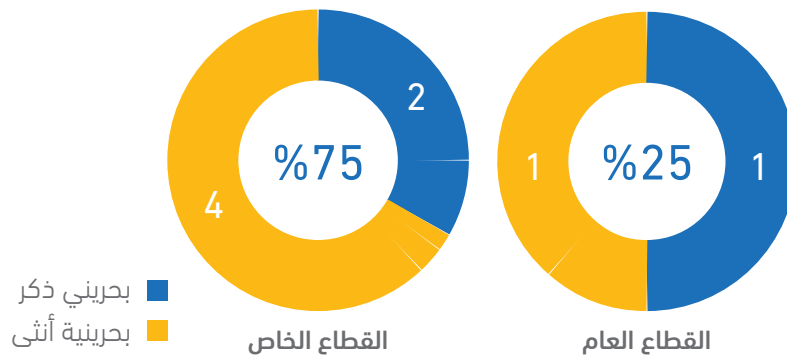
أن يواجه بغيابها في المنشأة. وعبر 30 % من هؤلاء العاملين أنهم على غير علم بوجود تمثيل نقابي من عدمه، و 14 % لم يجيبوا على هذا السؤال، بينما أكد 18 % فقط أنهم على علم بوجود النقابة منشأتهم. هذا الرقم الأخير يمكن اعتباره مؤشراً عن حجم التواجد النقابي في المنشآت. وهو يؤكد بالتالي حجم العمل المنوط بعهدة النقابيين من أجل تحسين نسبة التأطير النقابي لمواقع العمل وزيادة حجم الانتساب للنقابات لتعزيز تمثيلها. كما يشير أيضاً إلى أهمية أن تولي هذه النقابات ما يجب من اهتمام بقضايا الإعاقة وحقوق العمال من ذوي الإعاقة داخل فضاءات العمل وخارجها

وحول مدى انتماء المشاركين في الاستبيان للنقابة، فلم يجب عن هذا السؤال سوى عدد قليل وقد يعود السبب في ذلك إلى اقتصار الإجابة على الذين هم على علم بالوجود النقابي بالمنشآت التي يعملون بها حسب ما يفهم من نص السؤال . و قد توزعت الإجابات كما يلي



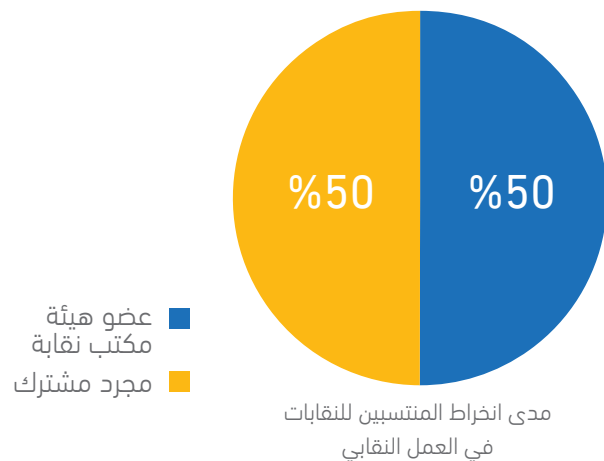
يتضح حسب ما أفرزته هذه الإجابات أننا أمام ظاهرة «عزوف نقابي». فالإجابات صدرت حصراً من المشاركين الذين أكدوا حضور النقابة منشآتهم وهو ما يجعل من إجاباتهم مؤشراً مهماً لمكانة النقابة لدى هذه الفئة الاجتماعية ومدى ثقافتها بالعمل النقابي، حيث أن 16 % منتسبون للنقابة، منهم 25 % لنقابات في القطاع العام، و75 % لنقابات في القطاع الخاص وعلى الرغم من قلة أعداد المنتسبين نقابياً فمن الملاحظ أن نسبة الإناث أعلى بـ 62 % في حين نسبة الذكور لا تتجاوز 38 %، وترتفع نسبة غير المنتسبين من المباشرين

لعمل إلى حدود 24 %، ومن بين الموظفين و العمال ذوي الإعاقة المنتسبين للنقابات في منشآتهم، وقد يعزى ذلك عدد من التحديات والصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة بحسب ما أدلى به نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين حيث أكد بأن مسألة تنظيم العمال ذوي الإعاقة وتعزيز اندماجهم في النقابات تحيط بها



العديد من التحديات، منها كون العديد منهم يعمل في القطاع الحكومي وهو قطاع لا يسمح فيه بالتنظيم النقابي، وبالتالي يكون التواصل محدوداً أكثر مع ذوي الإعاقة في القطاع العام، ومع ذلك يتم في بعض الأحيان إشراكهم في أنشطة التوعية وبناء القدرات التي ينفذها الاتحاد العام للنقابات. أما في القطاع الخاص، وتحديد الشركات التي يوجد فيها تمثيل نقابي، فإن أغلب العمال من ذوي الإعاقة في هذه الشركات هم منتسبين للنقابات، إلا أن هناك صعوبة في وصولهم لمراكز اتخاذ القرار من خلال الانتخاب، مع العلم أنه لا يعمل بمبدأ كوتا خاصة لذوي الإعاقة في عملية الانتخاب. بالإضافة إلى ذلك، فهناك صعوبات متعلقة بعملية انخراط الأعضاء ذوي الإعاقة في الأنشطة النقابية بسبب عدم تعاون أصحاب العمل وعدم تفهمهم لطبيعة برامج النقابات. وهناك صعوبات أخرى تتعلق بالإجراءات التيسيرية ومنها صعوبة التنقل في المواصلات العامة غير المهيأة لذوي الإعاقة واضطرار ذوي الإعاقة للتنقل بسيارات خاصة ومحدودية وقتهم لارتباطه بوقت الأشخاص الآخرين يقومون بإصالحهم وانتظارهم. بالإضافة

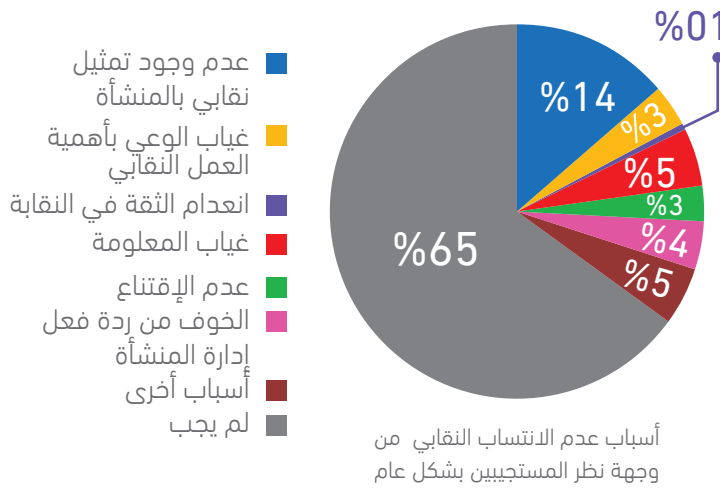
للتحديات الثقافية والاجتماعية التي تحد من اندماج النساء ذوات الإعاقة في عالم العمل وفي النقابات، بسبب التقاليد المحافظة والأفكار النمطية المتعلقة بالوصمة وتقييد حرية النساء ذوات الإعاقة بالحركة والتنقل والمشاركة



يتضح من خلال الرسم البياني بأن 50 % هم مجرد منتسبين، في حين أن 50 % من المنتسبين أعضاء هيئة إدارية في النقابة وهذه النتيجة أكدها السيد حسن الطواجي، نائب الأمين العام للاتحاد العام لنقابات

عمال البحرين حيث أشار إلى أن هناك العديد من النقابات العمالية التي تدمج ذوي الإعاقة في لجانها المختلفة كجان الشباب والمرأة وغيرها. كما أنه يمكن للعمال ذوي الإعاقة كغيرهم من العمال أن يترشحوا للمواقع القيادية في النقابات، إلا أنه وإن كان ذلك ممكناً من ناحية نظرية، فمن ناحية عملية تحيط بمسألة تنظيم العمال ذوي الإعاقة وتعزيز اندماجهم في النقابات العديد من التحديات

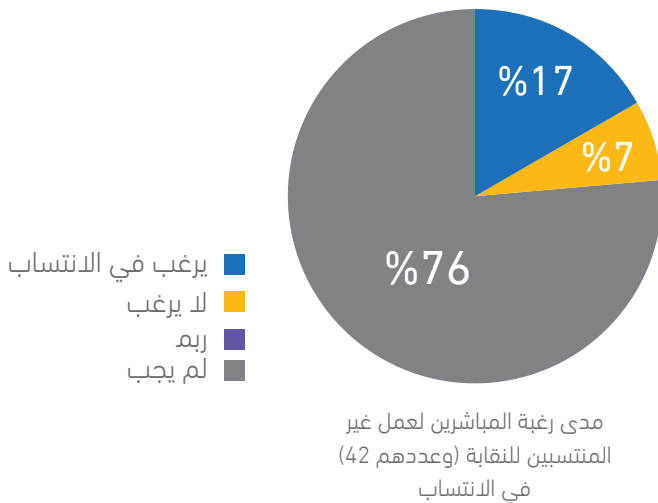
أسباب عدم الانتساب النقابي للمباشرين لعمل غير المنتسبين نقائياً:



من خلال النتائج التي بينها هذا الرسم البياني يتضح لنا النسبة الأعلى وهي 65 % لم يجيبوا على اسباب عدم انتسابهم نقائياً، ويتضح أنه ليس هناك عزوف نقابي بمعنى عدم الإيمان بالمبادئ النقابية أو معاداتها بقدر ما يتعلق الأمر بشيء من التقصير النقابي الذي أدى إلى تدني نسبة الانتماء للنقابات. والمتمعن في الإجابات يلاحظ جلياً أن أهم سبب لهذا « العزوف » هو غياب التمثيل النقابي (14 %). وأجاب 5 % من المستجيبين ذلك إلى غياب المعلومة. وأجاب 4 % أن سبب عدم الانتساب الخوف من ردة فعل إدارة المنشأة، و3 % أجابوا أن السبب يعود إلى نقص في الوعي والتوعية النقابية وبنفس

النسبة لعدم الإقترناع و5 % لأسباب أخرى، ولو جمعنا عدد الذين تبناوا هذه الأسباب الثلاثة - أي غياب التمثيل النقابي وغياب المعلومة والنقص الحاصل في الوعي بدور النقابة وأهميته- لوجدنا أن 22 % من مجموع المستجيبين لا يعادون العمل النقابي ولا يعترضون على دوره وأهميته (نسبة الذين عبروا عن عدم اقتناعهم بالعمل النقابي لم تتجاوز 4 %) إنما يعود عدم انتسابهم للنقابات إلى أسباب خارجة عن إرادتهم، هي في حقيقة الأمر نتاج لتقصير النقابات في الوصول إلى العمال والموظفين من ذوي الإعاقة وتنظيمهم نقائياً وتبني مطالبهم والدفاع عن حقوقهم.

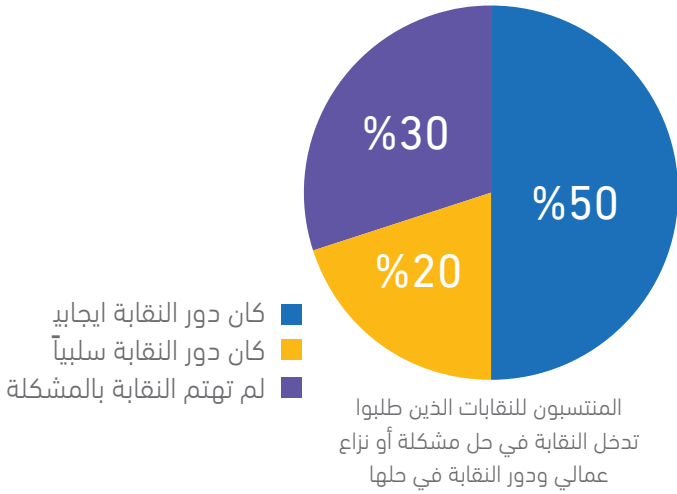
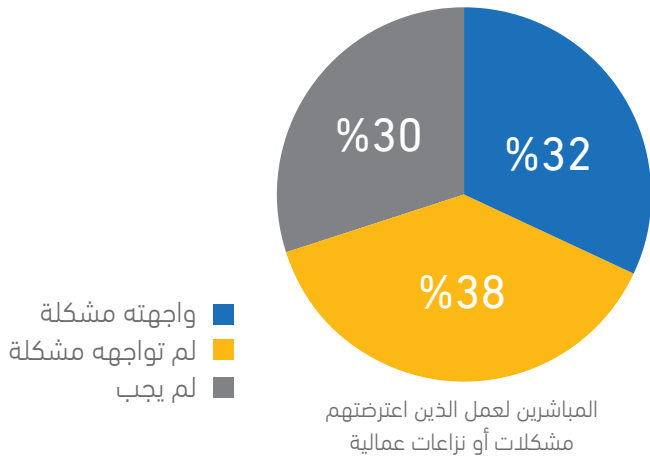
مدى رغبة المباشرين لعمل غير المنتسبين للنقابة في الانتساب:



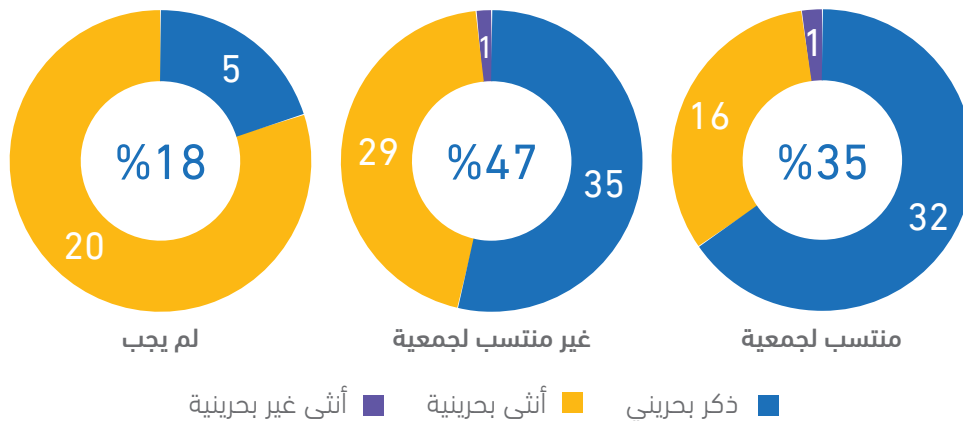
لم تجب النسبة الأعلى على هذا السؤال، في حين عبر 7 % بأنهم لا يرغبون بالانتساب، وأكد 17 % رغبتهم في الانخراط في العمل النقابي لو أتيحت لهم الفرصة. وما على النقابات إلا العمل من أجل أن يكون لكل العمال والموظفين خاصة من يعيشون أوضاعاً هشة كذوي الإعاقة، فرصة للالتحاق بالعمل النقابي من أجل الدفاع المنظم عن حقهم في الحصول على عمل لائق وظروف عمل مناسبة و معاملة متساوية مع العمال الآخرين دون تمييز.

المباشرون لعمل الذين اعترضتهم مشكلات أو نزاعات عمالية:

عبر ما نسبته 49 % من المباشرين لعمل عن عدم تعرضهم لمشاكل أو نزاعات عمالية، وأجاب ما نسبته 41 % بأنهم واجهوا مشاكل ونزاعات عمالية، كما لم يجيب 10 % منهم على هذا السؤال، وما يهمنا هم المباشرين لعمل الذين واجهوا نزاعات عمالية وهل لجؤا للنقابة لحل مشاكلهم، حيث يتضح من الجدول أعلاه أن عدد من طلبوا تدخل النقابة (10) فقط من إجمالي المباشرين لعمل وهو عدد ضعيف بالإضافة إلى أن الردود كانت سلبية حول دور النقابة، بنسبة 50 % مما قد يؤثر على ضعف أداء النقابات وقصورها في الوصول إلى هذه الشريحة الاجتماعية والتعامل مع قضاياهم، وربما يكون من بين أسباب عدم اللجوء للنقابة عدم الوعي بالعمل النقابي وقد يعود لغياب التمثيل النقابي في المنشأة، وفي كلتا الحالتين وسواء أثمر تدخل الطرف النقابي ونجح في صيانة حقوق العامل أو الموظف ذي الإعاقة أم فشل لسبب من الأسباب، فإنه من المهم أن يتبنى النقابيون ما طرح عليهم من مشاكل وأن يكونوا جاهزين للدفاع عن حقوق العمال ومستعدين للتدخل للمساعدة على فض النزاعات وإيجاد الحلول المنصفة بقطع النظر عن مآل ونتيجة هذا التدخل. ويبقى عدم الاكتراث بمشاكل العمال ومشاكلهم وخاصة ذوي الإعاقة منهم هو الموقف السلبي الوحيد غير المقبول والذي يجب تداركه حفاظاً على مصداقية العمل النقابي



الانتساب للجمعيات حسب النوع الاجتماعي:



تتميز الجمعيات بالمرونة في طرق العمل وفي الانتساب. فالانضمام إليها لا يستدعي عادة دفع اشتراكات شهرية والالتزام بقوانين وأنظمة داخلية تتميز بالصرامة وتعدد الالتزامات كما هو الشأن بالنسبة للنقابات. كما أن العدد المحدود من أعضائها من شأنه أن يسهل ويسرع اتخاذ القرارات. وهي، خلافاً لطبيعة العمل النقابي، لا يقتصر فضاء نشاطها على فئة العمال بل يمتد إلى فئات اجتماعية مختلفة من داخل عالم العمل ومن خارجه ومهما كان سنهم واختلفت اهتماماتهم. و للجمعيات الناشطة في مجال الإعاقة في البحرين

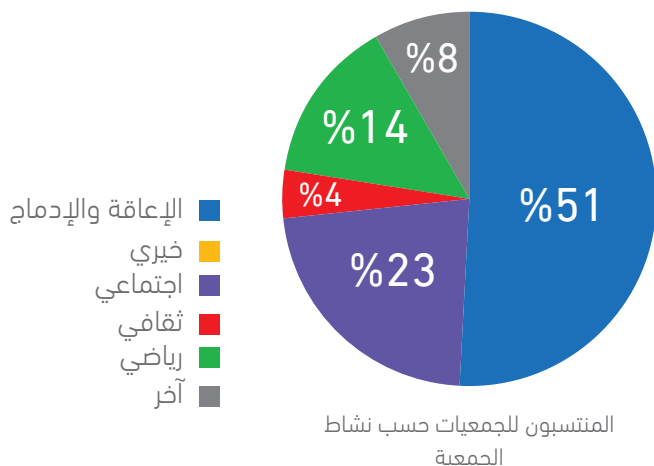
تجربة كبيرة ومتنوعة في المجال والعديد منها يحظى بالدعم الحكومي و بالمساعدة من بعض المنظمات الدولية التي تعنى بقضايا الإعاقة.

المنتسبين للجمعيات وعددهم (49)، وقد جاءت أجوبتهم بتفوق نسبي الانتساب للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج بنسبة (51 %)، في حين بلغت نسبة المنتسبين للجمعيات الاجتماعية (23 %)، ونسبة (14 %) للجمعيات الرياضية و 4 % للجمعيات الثقافية و 8 % للجمعيات الأخرى. ويبدو بأن منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الإعاقة أقرب من النقابات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها مختصة أكثر من غيرها في هذا المجال، وهنا لابد من الإشارة إلى أن الانتساب للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج حظيت بالنسبة الأعلى في الكويت وتلتها كما هو الحال في البحرين الجمعيات الاجتماعية. إلا أنه وإن كانت الجمعيات تلبي وتغطي العديد من احتياجات ذوي الإعاقة، إلا أنها لا تملك قوة التفاوض الجماعي التي تمتلكها النقابات للتفاوض على شروط عمل ذوي الإعاقة، بالتالي فإن هناك حاجة ضرورية للتعاون ما بين النقابات العمالية والجمعيات وتكامل أدوارها لتحسين ظروف عيش وعمل واندماج ذوي الإعاقة على كل الصعد

تُظهر نتائج الدراسة وجود تباين في معدلات الانتساب إلى الجمعيات بين أفراد عينة الدراسة من ذوي الإعاقة. فنسبة المنتسبين للجمعيات (35.25 %) وغير المنتسبين (46.76 %)، وفي التحليل التفصيلي نرى بأن الإناث البحرينيات غير المنتسبات نسبتهن (21 %) تقريباً وهي أعلى مقارنة بالمنتسبات (11.51 %). وعلى العكس بين الذكور، كانت نسبة المنتسبين (23 %) وغير المنتسبين (25 %) تقريباً، وهي نسب متقاربة. وكما ذكرنا في عينة الكويت وهي متقاربة بالنتيجة مع عينة البحرين فإننا ولتفسير هذه النسب يمكننا طرح عدة فرضيات محتملة كما ذكرناها في عينة الكويت

1. قد تلعب العوامل الديموغرافية مثل العمر، والمستوى التعليمي، والوضع الاقتصادي دوراً هاماً في قرار الانضمام إلى الجمعيات. فالشباب مثلاً قد يكونون أكثر ميلاً للمشاركة في الأنشطة المجتمعية، بينما قد يواجه كبار السن تحديات أكبر في هذا الصدد
2. قد تؤثر طبيعة الإعاقة على الرغبة في الانضمام إلى الجمعيات. فالأشخاص الذين يعانون من إعاقات أكثر وضوحاً أو تقييداً للحركة قد يشعرون بحاجة أكبر للدعم المجتمعي
3. قد يكون مستوى الوعي بالجمعيات المتخصصة بذوي الإعاقة وخدماتها المتاحة عاملاً مؤثراً في قرار الانضمام.
4. قد يشعر بعض الأفراد بالحرج أو الخوف من الانضمام إلى جمعية بسبب وصمة الإعاقة أو قلة الدعم الاجتماعي
5. قد يؤثر مستوى الرضا عن الخدمات المقدمة من الجهات الحكومية أو الخاصة على الرغبة في البحث عن بدائل في الجمعيات

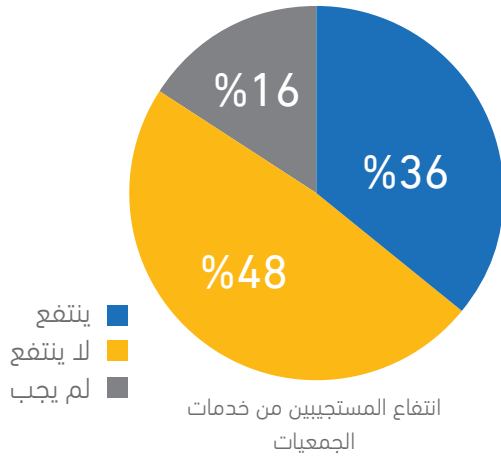
المنتسبون للجمعيات حسب نشاط الجمعية:



المنتسبين للجمعيات وعددهم (49)، وقد جاءت أجوبتهم بتفوق نسبي بالانتساب للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج بنسبة (51 %)، في حين بلغت نسبة المنتسبين للجمعيات الاجتماعية (23 %)، ونسبة (14 %) للجمعيات الرياضية و 4 % للجمعيات الثقافية و 8 % للجمعيات الأخرى. ويبدو بأن منظمات المجتمع المدني الناشطة

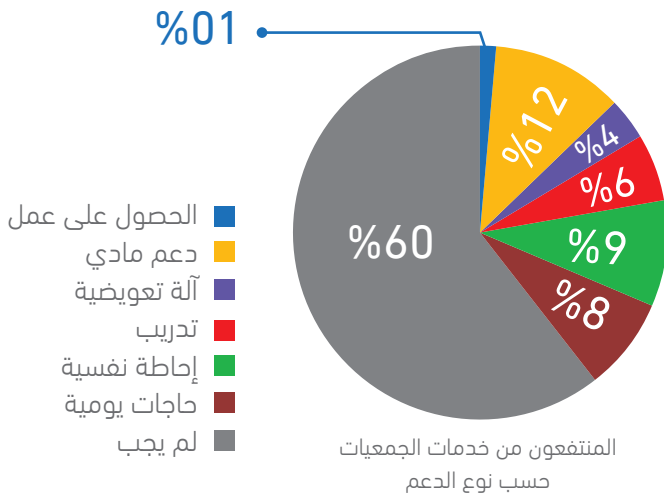
في مجال الإعاقة أقرب من النقابات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها مختصة أكثر من غيرها في تقديم الخدمات والدعم لذوي الإعاقة، ومعنية أيضاً بتطوير أدائها وحضورها لدى هذه الفئة الاجتماعية وتأطيرها خاصة وهي تتلقى الدعم الحكومي و يحظى العديد منها بمساعدات من المنظمات الدولية المختصة. إلا أن منظمات المجتمع المدني لا تملك صلاحية التفاوض الجماعي في الحوار الاجتماعي الثلاثي كممثل عن العمال ومفاوض على ظروف عملهم، فهذا اختصاص حصري للنقابات العمالية

المتفعون من خدمات الجمعيات:



أكد ما نسبته (36 %) من كامل عينة الاستبيان (139) أنهم انتفعوا من خدمات الجمعيات، في حين أكد مانسبته (48 %) من المستجيبين بأنهم لم ينتفعوا من أي خدمات من هذه الجمعيات، بينما لم يجب (16 %). وعلى الرغم من تدني نسبة المنتفعين إلا أنها أعلى بكثير من نسبة المستفيدين أو المنتفعين من النقابات كما تبين لنا سابقاً حول الردود السلبية لدور النقابات، مما يدل نشاط هذه الجمعيات نسبياً بالمقارنة على أداء النقابات و قصورها في الوصول إلى هذه الشريحة الاجتماعية وتجاهلها لمطالبهم وحقوقهم

المتفعون من خدمات الجمعيات حسب نوع الدعم



وقد تنوعت الخدمات وأشكال الدعم المقدمة من الجمعيات لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة. فقد صرح 12 % من الذين تلقوا دعماً من جمعيات مجتمع مدني أنهم استفادوا من دعم مادي، وحظي 9 % بالرعاية و الإحاطة النفسية في حين اتخذ الدعم شكل خدمات يومية لـ 8 %، وساعدت الجمعيات 4 % منهم على اقتناء آلات تعويضية. و صرح 6 % من المستجيبين أن الجمعيات ساعدتهم في التدريب و 1 % على الحصول على عمل

ويتضح من خلال نتائج هذا الاستبيان ما تكتنزه الجمعيات الناشطة بالمجال من تجربة في التعامل مع قضايا الإعاقة وفي التواصل مع أصحاب المصلحة. وهي تجربة يمكن للنقابات أن تستفيد منها للتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة والاشتراك في تنظيم حملات المناصرة والتضامن معهم و ضمهم للنقابات.

ولكن منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الإعاقة- وهي المختصة أكثر من غيرها في هذا المجال- معنية أيضاً بتطوير أدائها وتقوية حضورها لدى هذه الفئة الاجتماعية دون تمييز على أساس العرق أو الجنسية أو النوع الاجتماعي أو غيرها. فهناك نسبة كبيرة من ذوي الإعاقة الذين عبروا عن جهلهم بالقانون 74 لسنة 2006 (89.1 % من المستجيبين) وهم المعنيون دون غيرهم بأحكام هذا القانون و تعديلاته. وتعود مسؤولية عدم الوعي بشكل أساسي إلى هذه الجمعيات. كما تتحمل الجهات الحكومية وأصحاب العمل والنقابات ووسائل الإعلام المسؤولية في ذلك أيضاً. ولكن الدور التعديلي للمجتمع المدني يفترض أن يملأ الفراغات وأن يقوم بدوره في توعية الناس بحقوقهم ومساعدتهم على النفاذ إليها وفق الأساليب القانونية. كما أن شهادة محمود الحايكي في الجانب المتصل بتجربته في إحدى الجمعيات وما تعرض له من استغلال وهضم لحقوقه (انظر شهادته في الجزء الثالث من هذه الدراسة) يستدعي تكثيف التوعية و التثقيف الحقوقي للمسؤولين في هذه الجمعيات وتطوير الممارسات الجيدة في صلبها وفسح مجالاً أرحب لتولي أصحاب المصلحة المواقع القيادية بها.

الجزء الخامس:

النتائج العامة والتوصيات

النتائج العامة:

- ◀ يتضح وجود فجوة بين المبادئ الواردة في النصوص القانونية وبين الإيفاء بها على أرض الواقع في الكويت والبحرين، في دلالة واضحة على أن الوضع الذي يوجهه الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل لا يعتمد فقط على القوانين واللوائح، بل يتأثر بشدة بمواقف مختلف أصحاب المصلحة، وبمشاركة وانخراط النقابات ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة وأصحاب العمل وكذلك الإعلام في كل البرامج الموجهة لهذه الفئة الاجتماعية. وعلى مدى استعداد المنشآت الاقتصادية والإدارية في التشغيل والاستقبال والتعامل مع العمال من ذوي الإعاقة وتأطيرهم مهنيًا ونفسيًا، لاسيما النساء والعمال المهاجرين، حيث يمثل المهاجرون النسبة الأكبر من الناشطين في سوق العمل في كلا البلدين.
- ◀ أن بعض التشريعات التي تم سنّها في الكويت والبحرين بهدف حماية ذوي الإعاقة وتعزيز مكاسبهم، قد أدت إلى نتائج عكس ما كان يرجى منها، حيث عمقت في بعض الحالات من واقع التمييز والعزلة باتباع مقاربات تقوم على الشفقة والتعاطف والإحسان عوضاً عن الإدماج والتمكين
- ◀ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مثلت نقلة نوعية في التعامل مع قضايا ذوي الإعاقة بحكم الحقوق التي نصت عليها لإنصافهم، وعلى الرغم من طابعها الإلزامي للدول المصدقة عليها، إلا أنها فيما يتعلق بالحقوق في العمل تضمنت صيغ عامة قابلة للتأويل والتعويل دون تحديد إجراءات تشريعية عملية تنفذها الدول.
- ◀ يؤخذ على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عدم تطرقها في المادة 27 الخاصة بالعمل والعمالة وكذلك المادة 28 المتعلقة بالمعيشة اللائقة والحماية الاجتماعية لحقوق ذوي الإعاقة من المهاجرين والإجراءات اللازمة لحمايتهم من كل أشكال التمييز والاستغلال وتوفير الحماية الاجتماعية لهم، وخاصة تغطيتهم بخدمات ومنافع الضمان الاجتماعي عند تعرضهم للإعاقة في مكان العمل
- ◀ يتّضح بأن المقاربة التي اعتمدت من قبل واضعي القانون رقم 8 لسنة 2010 في الكويت، والقانون رقم 74 لسنة 2006 في البحرين تتناقض وتلك التي اعتمدتها الاتفاقيات والعهود الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان وخاصة اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث القضاء على كافة أشكال التمييز التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تحول دون مشاركتهم واندماجهم في المجتمع، لسريان أحكام هذه القوانين على ذوي الإعاقة من المواطنين وأبناء المواطنة في حدود الرعاية فقط
- ◀ يمكن القول بأن العلاقة بين متغيرات نوع ودرجة الإعاقة والمستوى التعليمي وفرص الحصول على عمل هي علاقة طردية، فكلما ارتفعت نسبة التعليم بحسب نوع ودرجة الإعاقة ارتفعت فرص الحصول على عمل بنسبة متقاربة ومتطابقة والعكس صحيح، فعندما تقل فرص التعليم تنخفض فرصة الحصول على عمل مناسب، وهذا ينطبق على عينة الدراسة في كل من الكويت والبحرين

أولاً: أبرز النتائج لدراسة الكويت:

- ◀ إن إقصاء ذوي الإعاقة من العمال المهاجرين وأبنائهم من الحقوق والمزايا الواردة في القانون رقم 8 لسنة 2010 إضافة إلى التمييز المقنن وعدم المساواة في التعامل مع أبناء المرأة الكويتية مقارنة بأبناء الرجل الكويتي يجعل هذا الجانب من القانون غير منسجم مع روح المادة 29 من دستور دولة الكويت ومخالفاً لمجمل الصكوك والمعايير الدولية التي تأسست عليها اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ 88 % من عينة الدراسة في الكويت يحملون بطاقة إعاقة، في حين أن نسبة 12 % لا يحملون بطاقة إعاقة، ويتبين بأن نسبة الذين لا يحملون بطاقات إعاقة هي الأعلى بين الإناث الكويتيات حيث بلغت نسبتهن 7 % مقابل 2 % للذكور الكويتيين و2 % للذكور غير الكويتيين، أما المستجيبات الإناث المهاجرات فجميعهن حاصل على بطاقة الإعاقة. وهذه البطاقة تخول ذوي الإعاقة الكويتيين في الحصول على منافع وامتيازات خاصة تتعلق بالتعليم والصحة والإسكان والرعاية الاجتماعية. أما المستجيبون المهاجرون وإن كان جميعهم يحمل بطاقة إعاقة، إلا أنها لا تخولهم الحصول على الامتيازات والمنافع المقررة حصراً لذوي الإعاقة الكويتيين، وإنما فائدتها الوحيدة بالنسبة للمهاجرين هي إثبات نوع ودرجة الإعاقة
- ◀ على الرغم من محدودية عينة الاستبيان في دولة الكويت إلا أن التوزيع السكاني حسب نوع الإعاقة في الهيئة العامة لشؤون الإعاقة جاء مطابقاً إلى حد كبير مع توزيع عينة الاستبيان حسب نوع الإعاقة، حيث بلغت نسبة ذوي الإعاقة الذهنية 51.16 % وهي الشريحة الأكبر من المستجيبين وهي تمثل أيضاً الشريحة الأكبر في الإحصائيات المقدمة من طرف الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة، يليها ذوي الإعاقة الحركية المشاركون في الاستبيان في المرتبة الثانية بنسبة 25.5 % يليهم ذوي الإعاقة السمعية بنسبة 16.27 % ومن ثم ذوي الإعاقة البصرية بنسبة 6.97 % . وهو ما يطابق إلى حد كبير ترتيب أنواع الإعاقة من حيث العدد وفقاً لإحصاءات الهيئة.
- ◀ في ظل غياب معطيات رسمية حول عدد ذوي الإعاقة على المستوى الوطني حسب درجة الإعاقة يتضح من خلال عينة الاستبيان في دولة الكويت بأن أكبر نسبة من ذوي الإعاقة هم الأشخاص ذوي الإعاقة المتوسطة وهم مع ذوي الإعاقة البسيطة يشكلون 55.8 % من جملة المشاركين في الاستبيان
- ◀ يتضح من خلال نسبة المتزوجين بحسب الجنسية وجود تمييز تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة من المهاجرين في دولة الكويت، خصوصاً مع السياسات التي تقيد حق العمال المهاجرين في اصطحاب عائلاتهم ومنها اشتراط ألا يقل راتب العامل المهاجر عن 800 دينار شهرياً وقد جاءت نتائج الاستبيان مؤكدة لهذا الواقع حيث لم يكن بين المتزوجين المستجيبين أو من الذين سبق أن عاشوا فترة زواج، أي مستجيب من المهاجرين.
- ◀ 65 % ممن أجابوا على الاستبيان في دولة الكويت يحتاجون إلى مساعدة يومية لقضاء حاجاتهم اليومية بما يعني أنهم غير قادرين على تأمينها بأنفسهم، 75 % منهم أسرهم هي التي تتحمل مسؤولية قضاء احتياجاتهم اليومية في حين أكد 25 % منهم، وجميعهم من حاملي الجنسية الكويتية - أن عمالاً منزليين أو أخصائيين اجتماعيين أو ممرضين هم من يقومون بهذا العمل.

- ◀ ارتفاع نسبة المعطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة سواء من الكويتيين أو من المهاجرين، ومن ضمنهم الباحثين عن عمل بنسبة 41.86 % من عينة الدراسة، مما يضعنا أمام حقيقة ما يعترض الأشخاص ذوي الإعاقة من حواجز وصعوبات في الحصول على عمل لائق وخاصة في أوساط المهاجرين.
- ◀ بلغت نسبة الرجال ذوي الإعاقة المباشرين لعمل من الكويتيين وغير الكويتيين 23.25 %، وهي أعلى من نسبة النساء ذوات الإعاقة المباشرات لعمل 18.60 %، مع العلم أن نسبة النساء المهاجرات المباشرات لعمل هي 0 %، ما يعطي مؤشراً وفقاً لهذه العينة أنهن الأكثر استبعاداً من بين فئات العمال ذوي الإعاقة في عالم العمل.
- ◀ ارتفاع نسبة غير المتعلمين من ذوي الإعاقة في دولة الكويت والتي وصلت لـ 40 % من إجمالي المستجيبين في الاستبيان، الغالبية العظمى من حيث نوع الإعاقة هم من ذوي الإعاقة الذهنية بنسبة 35 %، في حين تتوزع النسبة المتبقية وهي 5 % بين ذوي الإعاقة السمعية والحركية أما من حيث درجة الإعاقة فتركزت نسبة غير المتعلمين في الإعاقة المتوسطة بنسبة 30 %.
- ◀ تبين وجود فجوة كبيرة في الوعي القانوني بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لدى غالبية المستجيبين - حسب نوع الإعاقة فإن ذوي الإعاقات الذهنية يمثلون النسبة الأكبر من المعطلين والباحثين عن عمل، حيث بلغت نسبتهم 78 % تليهم فئة ذوي الإعاقات الحركية بنسبة 11 %. بينما شكلت كل من فئتي الإعاقات البصرية والسمعية لكلا منها نسبة 6 % من إجمالي المعطلين عن العمل.
- ◀ أبرز الصعوبات والتحديات التي تواجه المتعلمين والباحثين عن عمل تمثلت في ضعف الكفاءة والتدريب بنسبة 45 % تقريباً، وبنسبة 39 % بسبب الإعاقة، وافتقارهم للواسطة بنسبة 11 %.
- ◀ المستوى التعليمي يلعب دوراً حاسماً في فرص الحصول على عمل. فالإعاقة البصرية مقارنة بالإعاقات الحركية والذهنية والسمعية، ترتبط بشكل كبير بانخفاض فرص التوظيف. ويعود ذلك لانخفاض نسبة مستواهم التعليمي 7 %.
- ◀ العلاقة بين متغيرات نوع ودرجة الإعاقة والمستوى التعليمي وفرص الحصول على عمل هي علاقة طردية، فكلما ارتفعت نسبة التعليم بحسب نوع ودرجة الإعاقة ارتفعت فرص الحصول على عمل بنسبة متقاربة والعكس صحيح، فعندما تقل فرص التعليم تنخفض فرصة الحصول على عمل مناسب.
- ◀ النساء الكويتيات ذوات الإعاقة هن الأكثر عرضة للعمل دون عقد مقارنة بجميع الفئات الأخرى، بما في ذلك الرجال الكويتيون والعمال المهاجرون.
- ◀ الغالبية العظمى من ذوي الإعاقة يعملون بوظائف تتناسب مع مؤهلاتهم التعليمية، غالبيتهم من حاملي الجنسية الكويتية من الجامعيين وتركزوا في القطاع الحكومي بنسبة 58 % من إجمالي الكويتيين الحاصلين على تعليم جامعي.
- ◀ غالبية المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة يحصلون على أجر متساو بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الجنسية.
- ◀ غالبية المنشآت التي يعمل بها أشخاص من ذوي الإعاقة لا تتخذ تدابير وإجراءات تيسيرية لظروف العمل حسب احتياجاتهم.
- ◀ ضعف أداء النقابات في التأطير النقابي وقصورها في الوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقة والتعامل مع قضاياهم.

- ◀ ينتسب غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة للجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج بنسبة (57 %)، في حين بلغت نسبة المنتسبين للجمعيات الاجتماعية (29 %)، يتضح بأن منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الإعاقة أقرب من النقابات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها مختصة أكثر من غيرها في هذا المجال ولديها دور حتمي كبير.
- ◀ تعاون النقابات العمالية والجمعيات المعنية بالإعاقة أساسي للتكامل بين الأدوار الخدمية والمطلبية نحو تعزيز تمكين وإدماج ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والعمل.

ثانياً: أبرز النتائج لدراسة البحرين:

- ◀ يتضح أن المشرع البحريني استهدف بأحكام القانون رقم 74 لسنة 2006 وما جاء به من حقوق وخدمات وامتيازات ذوي الإعاقة من الحاملين للجنسية البحرينية أو أبناء البحرينية من أب أجنبي، مستثنياً الأشخاص الآخرين من المقيمين في المملكة من غير البحرينيين والمهاجرين وأسرهم. ومما لا شك فيه، فإن هذا الاستثناء يمثل شكلاً من أشكال التمييز على أساس الأصل والجنسية مما يتعارض ومضمون الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ عكس ما أبرزه الاستبيان المنجز في الكويت جاءت نتائج الاستبيان في البحرين معلنة أن حجم الأسرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة المستجيبين يساوي 54 %. بما يعني أن أكثر من نصف العينة متزوجون و مكونون لأسر . أما العزاب فيمثلون 41 % في حين أن نسبة المطلقين لم تتعدّ 6 %.
- ◀ تبين وجود تقدم ملحوظ في مستوى التعليم لدى ذوي الإعاقة البحرينيين، حيث حصلت نسبة كبيرة منهم على مؤهلات جامعية ودراسات عليا وصلت لـ 49 %، كما لوحظ وجود توازن نسبي بين الجنسين في المستويات التعليمية، مع تفوق طفيف للإناث في التعليم الجامعي.
- ◀ أدنى نسبة من المتعلمين كانت بين ذوي الإعاقة السمعية 4 %، في حين أظهر ذوي الإعاقة الحركية مستوى تعليمي بلغ نسبة 44 % وهي الأعلى، أما من حيث درجة الإعاقة فإن فئة الإعاقة المتوسطة هي الأعلى بـ 48 %، بينما ذوي الإعاقة البسيطة كانت مستوياتهم التعليمية منخفضة بشكل عام وبلغت نسبتهم 17 %.
- ◀ يتضح أن 64 % من عينة الدراسة يحملون بطاقة إعاقة، في حين أن نسبة 32 % لا يحملون بطاقة إعاقة، ويتبين بأن نسبة الإناث اللاتي لا يحملن بطاقة إعاقة 21 % تقريباً وهي أعلى من نسبة الذكور.
- ◀ تبين وجود فجوة كبيرة في الوعي القانوني بالقانون رقم 35 لسنة 2017 بشأن رعاية وتشغيل ذوي الإعاقة لدى غالبية المستجيبين من كلا الجنسيتين، بنسبة عدم وعي بلغت 89 %.
- ◀ تبلغ نسبة المتعطلين والباحثين عن عمل 39 %، مما يشير إلى وجود فجوة كبيرة في التوظيف، كما تكشف النسبة المرتفعة للنساء المتعطلات والباحثات عن عمل 61 % من إجمالي المتعطلين والباحثين عن عمل وعددهم (54) عن تحديات إضافية تواجههن.
- ◀ معظم الأشخاص من ذوي الإعاقة المباشرين لعمل يعملون بوظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم التعليمية، وغالبيتهم يعملون في القطاع الخاص بنسبة 54 %، على عكس

النتائج في استبيان الكويت حيث أن الغالبية يعملون بوظائف تتناسب مع مؤهلاتهم التعليمية، وتركز عملهم في القطاع الحكومي.

◀ تبين أن 30 % من المباشرين لعمل يتقاضون أجوراً أقل من الأجر القانوني، ونسبة 48 % يحصلون على الأجر القانوني في حين أن من يتقاضون أجراً يفوق الأجر القانوني لا تتعدى نسبتهم 8 %.

◀ غالبية المنشآت التي يعمل بها أشخاص من ذوي الإعاقة لا تتخذ تدابير وإجراءات تيسيرية لظروف العمل حسب احتياجاتهم.

◀ تبين بأن 24 % من المباشرين لعمل أكدوا بأنهم تعرضوا للعنف في مكان العمل ما يتطلب تناول هذه المسألة بعمق أكبر وتحليل أسبابها وسبل مقاومتها، وهنا لابد من الإشارة إلى أن نسبة الذكور الذين تعرضوا للعنف أكبر من نسبة الإناث حيث بلغت 22 % أي (11 ذكر) في حين كانت نسبة الإناث 2 % (أنثى واحدة) من المباشرين لعمل.

◀ حسب نوع الإعاقة فإن ذوي الإعاقة الحركية يمثلون النسبة الأكبر من المتعطلين والباحثين عن عمل، حيث بلغت نسبتهم 29 % تليهم فئة ذوي الإعاقة بنسبة 28 % ثم الإعاقة البصرية 26 % من إجمالي المتعطلين عن العمل، وبالتالي يوجد تقارب بشكل ملحوظ في النسب.

◀ غالبية المتعطلين والباحثين عن عمل هم من ذوي الإعاقة المتوسطة بنسبة 46 %، يليهم ذوو الإعاقة الشديدة بنسبة 41 %. في المقابل، تظهر نسبة أقل بكثير من ذوي الإعاقة البسيطة بين العاطلين عن العمل.

◀ أبرز الصعوبات والتحديات التي تواجه المتعطلين والباحثين عن عمل بحسب رأيهم تمثلت في الإعاقة بنسبة 39 % من إجمالي المعطلين والباحثين عن عمل ويرون بأنها السبب الرئيسي لعدم حصولهم على عمل، لوجود تمييز واضح ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. هذا التمييز يتجلى بشكل أوضح لدى النساء، بنسبة 24 % مما يعزز من وجود تحديات مترابطة.

◀ بلغت نسبة ذوي الإعاقة الحركية المباشرين لعمل 44 %، مقارنة بالإعاقات الأخرى وهي الأعلى، في حين بلغت نسبة ذوي الإعاقة الذهنية للمباشرين لعمل 19 % وب نفس النسبة لذوي الإعاقة البصرية، وبنسبة 15 % ذوي الإعاقة المتعددة، والنسبة الأقل للمباشرين لعمل كانت لذوي الإعاقة السمعية 3 %.

◀ تبين بأن النسبة الأعلى من المباشرين لعمل من ذوي الإعاقة المتوسطة (49 %)، بينما لم يحقق ذوي الإعاقة البسيطة سوى نسبة 17 % من فرص العمل، وبالعودة للمستوى التعليمي بحسب درجة الإعاقة في البحرين، نجد تطابق تام بين نسب المباشرين لعمل حسب درجة الإعاقة وبين مستوى التعليم بحسب درجة الإعاقة حيث أن ذوي الإعاقة البسيطة كانت نسبة تعليمهم هي الأدنى ولم تتجاوز 17 %، وبالتالي نجد نسبتهم هي الأدنى بين المباشرين لعمل 17 %، في حين أن ذوي الإعاقة المتوسطة هم الأعلى بين المباشرين لعمل بنسبة 49 % وبالمقابل كانت نسبتهم هي الأعلى بالتعليم بـ 48 %.

◀ لا يزال التمثيل النقابي في أماكن العمل محدوداً والتغطية النقابية للعمال والموظفين ضعيفة حيث أكد 38 % من المستجيبين المباشرين لعمل أنه لا يوجد تمثيل نقابي في المنشآت التي يعملون بها، مقارنة بـ 18 % فقط ممن أكدوا وجود تمثيل نقابي.

- ◀ تبين بأن الجمعيات المعنية بالإعاقة والإدماج انتسب لها الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (51 %)، في حين بلغت نسبة المنتسبين للجمعيات الاجتماعية (23 %)، وبالتالي يتضح بأن منظمات المجتمع المدني الناشطة في مجال الإعاقة أقرب من النقابات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها مختصة أكثر من غيرها في هذا المجال، ومعنية أيضاً بتطوير أدائها وحضورها لدى هذه الفئة الاجتماعية.
- ◀ الإناث البحرينيات غير المنتسبات لمنظمات المجتمع المدني نسبتهن (21 %) تقريباً وهي أعلى مقارنة بالمنتسبات (11 %). وعلى العكس بين الذكور، كانت نسبة المنتسبين (23 %) وغير المنتسبين (25 %) تقريباً، وهي نسب متقاربة.

التوصيات:

تم إدراج عدد من التوصيات والمقترحات في هذه الدراسة سواء عند تناولها للجانب النظري أو خلال استقراء نتائج استبائي الكويت و البحرين. وقد انتهجنا هذه الطريقة لسببين اثنين

◀ هذه الدراسة تتمحور حول وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل في بلدين اثنين. و لئن كانت أوجه الشبه عديدة بينهما إلا أن أوجه الاختلاف موجودة أيضاً. وعلى هذا الأساس فإنه من الطبيعي أن تختلف بعض التوصيات والمقترحات لتطوير أوضاع ذوي الإعاقة في عالم العمل ولإنفاذ حقوقهم من بلد إلى آخر حسب خصوصية كل منهما.

◀ إن فصل التوصيات و المقترحات عن الجانب التحليلي يفقدها أحياناً قوّة وقعها وتأثيرها على القارئ. في حين أنه عندما تصطبغ التوصيات تحليل الأوضاع والظواهر، فهذا يدرجها ضمن منهجية متكاملة تنطلق من وصف الظاهرة أو الوضع ثم تحليله ومناقشته وصولاً إلى تقديم المقترحات والبدائل في وحدة متكاملة تربط الأسباب بنتائجها. وهو ما تم اعتماده في مواضع عديدة في هذه الدراسة.

ولذلك سوف نقدم بعض التوصيات والمقترحات العامة التي نعتبرها ذات صبغة إستراتيجية وهي موجهة أساساً لأصحاب القرار وللنقابات والجمعيات من أجل مواءمة أفضل للتشريعات والممارسات المتصلة بقضايا الإعاقة عموماً ومن أجل إحداث تغييرات حقيقية في المجتمع حول قضايا الإعاقة وأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل خاصة

أولاً: توصيات عامة

◀ تعديل القانون رقم 8 لسنة 2010 لدولة الكويت والقانون رقم 74 لسنة 2006 لمملكة البحرين حتى يشمل جميع الأشخاص ذوي الإعاقة المقيمين في هذين البلدين دون تمييز بسبب الجنسية وذلك تنفيذاً لأحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المصادق عليها من البلدين.

◀ تمكين جميع الأشخاص ذوي الإعاقة المقيمين في هذين البلدين من الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة من حاملي الجنسية الكويتية والجنسية البحرينية دون تمييز وبخاصة في مجالات الرعاية الصحية والتعليم العمومي والعمل والتأمينات الاجتماعية وإسناد بطاقة الإعاقة.

◀ تفعيل آليات المراقبة والتفتيش الحكومية داخل وخارج أماكن العمل، لضمان حسن تنفيذ القوانين المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدين وبخاصة في مجال العمل كاحترام نظام «الكوتا» المنصوص عليه في القانونين المذكورين وساعات العمل القانونية للعمال والموظفين ذوي الإعاقة، والتصدي لكل مظاهر التمييز واللامساواة في العمل كالأجور والراحة والتدريب والتأهيل والترقية المهنية، بما في ذلك مظاهر اللامساواة القائمة على النوع الاجتماعي.

◀ مقاومة كل أشكال التشغيل الهش التي يجد الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم مجبرين للقبول بها لضيق آفاق التشغيل، والتصدي لكل عمليات التوظيف غير الجدية أو الوهمية التي تعتمد عليها بعض المؤسسات للتحايل على القانون والحصول على امتيازات من خلال المتاجرة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

- ◀ التهيئة وإتاحة إمكانية الوصول لجميع الأشخاص مهما كان نوع إعاقاتهم : حركية، بصرية، ذهنية، سمعية، متعددة....الخ
- ◀ إحداث نظام لتبادل المعلومات و التجارب من أجل تحسيس أصحاب العمل والمسؤولين المكلفين بالتشغيل في المنشآت بأهمية إدماج ذوي الإعاقة في سوق العمل وبأن حالة الإعاقة ليست مرادفاً للعجز أو عدم الكفاءة أو تدني الإنتاج.
- ◀ وجوب استحضار بُعد الإعاقة عند تنظيم العمل و إدارة الموارد البشرية للمنشآت وكذلك عند إنشاء بنيتها التحتية واعتبار ذلك شرطاً للترخيص لها في العمل.
- ◀ إنشاء مؤسسات أكاديمية للبحوث والدراسات حول الإعاقة في كل من البحرين و الكويت أو على مستوى الخليج العربي من أجل القيام ببحوث علمية حول إشكاليات الإعاقة بما في ذلك في عالم العمل ورصد كل الظواهر المتصلة بالتمييز أو التهميش و الإقصاء.

ثانياً: توصيات موجهة للهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة في دولة الكويت:

- ◀ اتخاذ التدابير القانونية اللازمة لضمان اعتراف التشريعات الوطنية، ولا سيما القانون رقم 2010/8 بتغير مفهوم الإعاقة نتيجة تعامل الأشخاص المصابين بإعاقات مع الحواجز التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة في المجتمع، وضمان تناول التشريعات الوطنية لحقوق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن في ذلك ذوو الإعاقة من غير الكويتيين.
- ◀ الاستفادة من استراتيجية 2020 - 2025 التي وضعتها الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة من أجل إعداد استراتيجية وطنية بشأن الإعاقة وخطة عمل محددة المدة تستند إلى النهج القائم على حقوق الإنسان في تناول مسألة الإعاقة.
- ◀ اتخاذ تدابير ترمي إلى إزالة جميع الحواجز التي تعيق تمتع النساء والفتيات ذوات الإعاقة بحقوقهن في التعليم الشامل والرعاية الصحية والعمل، فضلاً عن تمتعهن بجميع حقوقهن على قدم المساواة مع الآخرين، وذلك بطرق منها اتخاذ تدابير التوعية لمكافحة القوالب النمطية ومواقف التحيز والمفاهيم الخاطئة.
- ◀ اعتماد استراتيجية وطنية تستند إلى النهج القائم على حقوق الإنسان في تناول مسألة الإعاقة من أجل زيادة الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومحاربة الوصمة والصور النمطية تجاه ذوي الإعاقة والتعريف بحقوقهم المكفولة بموجب الاتفاقية.
- ◀ ضمان الفعالية في تنفيذ اللوائح المتعلقة بإمكانية الوصول إلى المباني ووسائل النقل في جميع أنحاء الدولة وتفعيل كود تطبيق التصميم العام العمراني، ووضع آليات للرصد وإنفاذها، وفرض عقوبات بشأن عدم الامتثال للوائح المتعلقة بإمكانية الوصول.
- ◀ إلغاء التشريعات التي تقيد الزواج بسبب الإعاقة وضمان تمكُّن جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، رجالاً ونساءً، من التمتع بحقوقهم في الزواج وتأسيس أسرة على قدم المساواة مع الآخرين.
- ◀ الاستفادة من الاستراتيجية التي وضعتها الهيئة العامة لشؤون ذوي الإعاقة لتوفير التعليم الشامل مع توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وخدمات الدعم المتناسبة

مع احتياجات كل فرد، وبيئات ومناهج دراسية تكون في متناول جميع الطلاب ذوي الإعاقة في مدارس التعليم العام، والتدريب الإلزامي أثناء الخدمة لجميع المدرسين والموظفين في المرافق التعليمية بشأن التعليم الجيد والدامج.

◀ - الاستفادة من استراتيجيات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي وضعتها الهيئة العامة لشؤون الإعاقة من أجل زيادة وتطوير فرص العمل في سوق العمل المفتوحة، واعتماد تدابير محددة لزيادة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، بطرق منها ضمان تطبيق حصة الـ ٤ %، وحظر حرمان جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم غير الكويتيين، من الترتيبات التيسيرية المعقولة في جميع مراحل العمل، بما في ذلك التوظيف والترقية والتدريب المهني، وفرض عقوبات على أرباب العمل في حالات عدم الامتثال.

ثالثاً: توصيات موجهة للجنة العليا لرعاية شؤون ذوي الإعاقة في مملكة البحرين:

- ◀ مواءمة تعريف الإعاقة في القوانين الوطنية وسياسات العامة مع المبادئ العامة للاتفاقية والنموذج القائم على حقوق الإنسان، والعمل على إلغاء شرط الجنسية البحرينية في قانون 74 لسنة 2006 بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة للوصول إلى الخدمات المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ◀ العمل على وضع استراتيجيات وطنية للتوعية بناءً على مبادئ الاتفاقية والنموذج القائم على حقوق الإنسان لتعزيز ثقافة التنوع ومناهضة الصور النمطية حول الإعاقة، وذلك بالتشاور الوثيق والمشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم.
- ◀ تضمين التشريع الوطني أحكاماً تكفل إلزامية توفير إمكانية الوصول وتوفير الترتيبات التيسيرية الإجرائية ومتطلبات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة في المرافق العامة والخاصة.
- ◀ توفير إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية في أماكن العمل ووضع آليات تلزم جهات العمل الحكومية والخاصة بتوفيرها وتحقيق في حالات الحرمان منها
- ◀ إلغاء الأحكام التي تقيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة النفسية والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الزواج وتكوين الأسرة، وإلغاء الأحكام التي تعتبر القدرة واللياقة الصحية شرطاً للتعيين وسبباً لإنهاء العمل في قانون الخدمة المدنية رقم 48 لسنة 2010، في المادة 11 فقرة 6 والمادة 25 فقرة ج.
- ◀ وضع استراتيجيات وطنية وخطة تنفيذية للتحويل إلى التعليم الدامج للأشخاص ذوي الإعاقة كافة وفي مختلف المراحل التعليمية.

رابعاً: توصيات خاصة بالنقابات والجمعيات:

- ◀ أهمية إدماج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ضمن أجندة العمل النقابي ووضع البرامج الكفيلة بضمهم للنقابات وتوعيتهم بأهمية النضال النقابي لإنفاذ حقوقهم وتطويرها وفسح المجال للعمال والموظفين من ذوي الإعاقة لتحمل المسؤولية النقابية وقيادة هذا النضال.

- ◀ استحضار بُعد الإعاقة عند رسم البرامج والمطالب النقابية وإدماجه ضمن محاور الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي.
- ◀ مطالبة النقابات والجمعيات في الكويت بتعديل القانون 8 لسنة 2010 في الكويت لشمول ذوي الإعاقة من المهاجرين وإزالة المواد المكرسة للمساواة بين المرأة والرجل في الكويت مع وضع خطة عمل لتحقيق ذلك.
- ◀ مطالبة النقابات والجمعيات في البحرين بتعديل القانون 74 لسنة 2006 من أجل أن يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة المهاجرين مع وضع خطة عمل لتحقيق ذلك.
- ◀ بحث هيكل على مستوى قيادة الاتحادات النقابية يعنى بشؤون العمال ذوي الإعاقة ويهتم بالبحوث والدراسات والإحصاء حول الإعاقة ويعمل على تنسيق حملات المناصرة والتضامن مع الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيدين الوطني والدولي.
- ◀ تعزيز التعاون مع الجمعيات وبقية مؤسسات المجتمع المدني الناشطة في المجال لتبادل الخبرات وتنسيق المواقف والحملات وكل أشكال العمل المشترك المتصل بحقوق ذوي الإعاقة داخل و خارج أماكن العمل.
- ◀ إمكانية بحث تحالف مدني واسع من شأنه أن يشكل قوة ضغط حقيقية من النقابات و الجمعيات والإعلاميين ومن شخصيات مجتمعية من توجهات وآفاق مختلفة (مبتدى، تنسيقية، تحالف، مجلس...) يعنى بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و يقوم بالحملات لفرض احترامها وتطويرها و لإحداث التغيير الإيجابي لنظرة المجتمع و لتعاطيه مع قضايا الإعاقة.
- ◀ ضرورة إنجاز بحوث بعينات أوسع حول علاقة الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتشغيل و برامج الإعداد لسوق العمل، وحول أوضاعهم وحقوقهم في أماكن العمل. ويمكن أن يكون هذا العمل ثمرة لتعاون ثلاثي بين الوزارات المعنية والنقابات والجمعيات المتخصصة في مجال الإعاقة.



واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل

في دولة الكويت
ومملكة البحرين