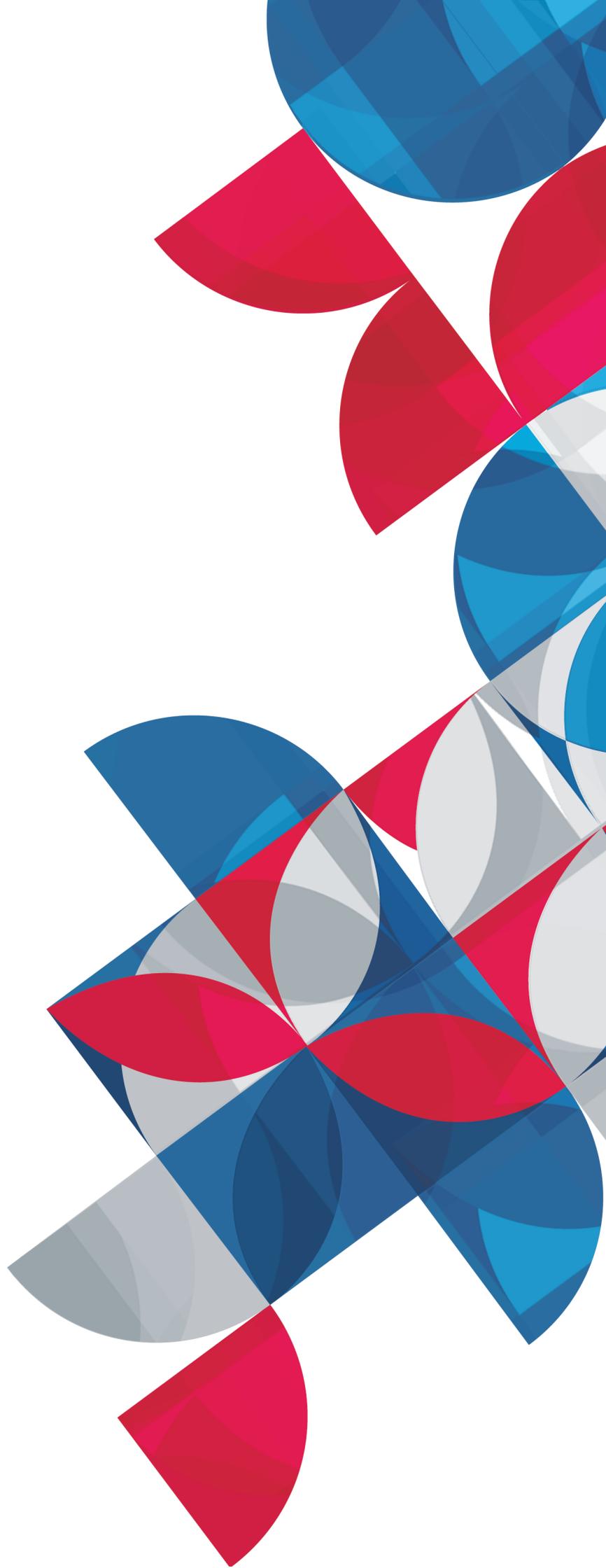


الفصل الأول

الحق في العمل في القانون



س ١

ماذا يقول القانون حول عدم التمييز في مجال الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

ج ١

يرسي القانون الجديد لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مبدأ عدم التمييز في مجال الحق في العمل من خلال نص واضح في المادة (٢٥) فقرة (أ) حيث نصت على أنه: " لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما". إن هذا النص يؤكد على أن الإعاقة ينبغي أن لا تكون عنصراً داخلياً في تحديد عملية ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم في العمل بل يجب أن تبقى الإعاقة محيِّدة ولا يُنظر إليها في هذا المقام.

س ٢

ما هو موقف القانون من شرط "اللياقة الصحية" في مجال العمل؟

ج ٢

لقد جاء القانون بحكم واضح أنهى حقبةً طويلةً من التمييز على أساس الإعاقة استناداً إلى اشتراط ما يسمى بـ"اللياقة الصحية"، فجاءت الفقرة (ب) من المادة (٥) لتعلن صراحةً بطلان هذا الشرط، حيث نصت على أنه: " لا تحول الإعاقة بذاتها دون اعتبار الشخص لائقاً صحياً للعمل والتعلم والتأهيل وممارسة جميع الحقوق والحريات المقررة، بمقتضى أحكام هذا القانون أو أي تشريع آخر متى كان مستوفياً للشروط اللازمة".

س ٣

هل ألزم القانون جهات العمل بتوفير الترتيبات التيسيرية في مكان العمل؟

ج ٣

لقد نصت المادة (٢٥) فقرة (د) على هذا الالتزام بوضوح في مختلف مراحل العمل، حيث جاء فيها: " على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيغ فيهما".

س ٤

ماذا يقول القانون عن نسبة التشغيل/الكوتة للأشخاص ذوي الإعاقة؟

ج ٤

لقد ألزم القانون جهات العمل الحكومية وغير الحكومية بتخصيص نسبة تصل إلى ٤ من الشواغر الموجودة للأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في الجهة المعنية يزيد على ٥٠ عاملاً، أما إذا كان عدد العاملين ما بين ٢٥ و ٥٠ عاملاً فيجب على هذه الجهات تشغيل عامل واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك كله بإشراف وزارة العمل ووفقاً لمتابعتها في ما يخص جهات العمل المنطوية تحت مظلتها، حيث نصت الفقرة (٥) من المادة (٢٥) من القانون على أنه: " مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (٢٥) ولا يزيد على (٥٠) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (٥٠) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (٤%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل".

س ٥

هل نص القانون على أحكام تتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى برامج التدريب المهني دون تمييز؟

ج ٥

لقد أوجبت الفقرة (ج) من المادة (٢٥) على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كفالة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى برامج التدريب المهني بمختلف أنواعها على أساس من المساواة مع الآخرين من خلال جملة من التدابير التي تضمن عدم التمييز وحرية الاختيار والاستفادة من تلك البرامج، حيث جاء في هذه الفقرة ما نصه: "على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس القيام بما يلي:

أ – تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين.

ب – تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتيح لهم الاستفادة منها.

ج – عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة، بعد تهيئتها بسبب إعاقتهم".