

# التقرير الوطني حول :

## تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الجمهورية اليمنية

مقدم لـ

الندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة  
في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية  
دبي 10 - 11 يونيو 2009م

إعداد

**أحمد عبدالله عبدالحفيظ**

مدير عام التأهيل الاجتماعي  
وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

**عبدالعزیز اسماعیل الصبري**

مدير العلاقات العامة  
صندوق رعاية وتأهيل المعاقين

# تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الجمهورية اليمنية

مقدمة:

لقد أولت الجمهورية اليمنية القضايا الحقوقية والتنمية جل اهتمامها.. وفي هذا السياق كانت قضية التنمية البشرية والاجتماعية تحتل الأولوية في جميع الخطط والبرامج الحكومية، الأمر الذي أدى إلى حدوث نهضة بنيوية واجتماعية ملموسة انعكست آثارها على مختلف المجالات والأصعدة.

إن حالة التطور التي شهدتها اليمن خلال العقود المنصرمة قد أسهمت في أن تحتل فئة ذوي الإعاقة ركناً هاماً في اهتمام السياسيين والمخططين في بلادنا لأسباب ترتبط بحجم المشكلة وتأثيرها على البرامج التنموية.

ومن هذا المنطلق فقد عكفت الدولة ممثلة في الجهات ذات العلاقة وبالأخص منها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على وضع الدراسات وإجراء البحوث المكتبية والميدانية المتصلة بالإعاقة وبوضع الأشخاص ذوي الإعاقة بهدف تشخيص مشاكلهم وهمومهم ومن ثم العمل على معالجتها وتقديم الحلول الناجعة لها.

وفي هذا السياق تم تشكيل لجنة وطنية لإعداد الاستراتيجية الوطنية للإعاقة والتي سيمثل إنجازها وإقرارها خطوة متقدمة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حياتهم الطبيعية وتضمن لهم حياة كريمة آمنة، والأمر لم يتوقف عند هذا الحد من الاهتمام بل إن الدولة تعمل حالياً على إقرار مشروع استراتيجية الحماية الاجتماعية والتي تشكل الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة إحدى مكوناتها الرئيسية.

وبالإضافة إلى ذلك فإن التخطيط للبرامج التنموية الشاملة تنطلق من أن المشاركة والعدالة والمساواة أهداف سعت الدولة إلى تعزيزها بحيث تغدو مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في بناء المجتمع هدفاً تنموياً يدعم البناء الشامل ويحقق العدالة الاجتماعية.

واستناداً الى ذلك سنحاول أن نقدم في هذه الورقة عرضاً مركزاً لواقع رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والجهود المبذولة على الصعيدين الرسمي والأهلي في هذا المجال، وذلك من خلال المحاور التالية :

أولاً: التشغيل كمدخل للدمج.

ثانياً: واقع التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: برامج التأهيل والتدريب.

رابعاً: التشريعات.

خامساً: برامج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

سادساً: مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

سابعاً: الخاتمة والتوصيات.

## أولاً: التشغيل كمدخل للدمج:

تكمن أهمية تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في إكسابهم الثقة بقدراتهم في الاعتماد على الذات وفي تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، فالإنسان بطبيعته وبفطرته يرغب بالاستقرار وبالتحرر من الاتصال على الآخرين واستجدهم. . يرافق ذلك شعوراً باحترام الذات والكرامة لديهم.

ومن هنا نجد أن توفير فرص عمل له مردوداته إيجابية كثيرة على كل من الشخص ذي الإعاقة وعلى أسرته والمجتمع بصفة عامة.

فالشخص ذوي الإعاقة وبعد أن يتم دمجهم في المجتمع من خلال فرص التشغيل الممنوحة له سواء في مؤسسات الدولة أو القطاع الخاص أو الورش المحمية أو مشاريع إدرار الدخل يملؤه إحساس بالاستقرار الاجتماعي والنفسي ويشعر بالطمأنينة والثقة والعزيمة التي تدفعه للتخلص من مظاهر الانطواء والعزلة وتغيير نظرتة الى ذاته ومجتمعه، وليس هذا فحسب بل يمتلكه شعور بأنه قد أصبح شخصية أخرى غير التي كان عليها، يشعر من خلالها أنه إنسان لديه دور في الشأن المجتمعي وأصبح له اسهاماته في برامج التنمية أخذاً وعطاء فضلاً عن اعتماده على ذاته في كسب معيشته بنفسه بدلاً من اعتماده على الآخرين.

والأمر لا يتوقف عند هذا الحد، بل يتعزز لديه الشعور بالأمان الاجتماعي والنفسي من خلال تكوينه علاقات اجتماعية وصادقات مع أشخاص من غير ذوي الإعاقة.

أما ما يتعلق بأسرته فيتولد لديها شعوراً بالقيمة الجديدة التي أصبح عليها ولدها ذوي الإعاقة ناهيك عن ملامستها لدوره في تخفيف الأعباء المالية والنفسية التي كانت تتكبدتها وتعانيها قبيل التحاقه في العمل.

بالإضافة لذلك فإن إلحاق ذوي الإعاقة في العمل يحدث تغييراً في نظرة المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تنفيذه لبرامج الدمج والتشغيل. كما تتغير لديه النظرة والمفهوم القديم عن الجدوى من الإنفاق المالي على هذه الفئة.

## ثانياً: واقع التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة:

ترجع البدايات الأولى لتقديم خدمات التأهيل والتدريب الى بداية الخمسينيات من القرن الماضي من خلال افتتاح مركز لرعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، بعدها اتسعت دائرة النشاط والاهتمام الحكومي والأهلي لهذه الفئة. حيث شهد عقد الثمانينات من القرن الماضي إنشاء أول مركز للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة ما أدى إلى حدث تطور ونقله نوعية في النظر الى برامج الرعاية والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة تجسدت واقعياً مع بداية عقد التسعينات وتحديداً في العام 1990م، وذلك من خلال الوعي والإدراك بالامكانيات والقدرات الكامنة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، ومعها تغيرت النظرة الى موضوع التنمية البشرية في مجال التأهيل والتدريب لهم من النظرة التقليدية التي ترى أنه إهداراً للموارد المالية الى النظرة الحديثة التي ترى فيها استثماراً مجدياً ورافداً للبناء والتنمية. وانطلاقاً من هذا المفهوم تزايدت عدد مراكز التأهيل والتدريب الحكومية أو تلك التابعة لمنظمات المجتمع المدني العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة حيث وصلت بنهاية عام 2008م عدد (104) مراكز وجمعيات ناشطة في مجال التأهيل والتدريب في عموم محافظات الجمهورية ومنتشرة في المناطق الحضرية والريفية، مقدمة خدماتها لعدد (126.546) معاقاً من الجنسين.

وذلك ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1) يبين النطاق الجغرافي لمنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال رعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

الإجمالي	منظمات غير حكومية					مراكز وجهاً حكومية		م
	أخرى	معاقين سمعياً	معاقين بصرياً	معاقين ذهنياً	معاقين حركياً			
22	8	2	2	2	2	6	الأمانة	1
13	3	1	0	3	1	5	عدن	2
7	3	1	1	1	1	0	تعز	3
11	0	2	2	0	4	3	حضرموت	4
7	1	1	1	2	1	1	الحديدة	5
4	0	0	0	0	2	2	أبين	6
6	2	1	1	1	1	0	اب	7
3	0	1	1	0	1	0	لحج	8
6	0	2	2	1	1	0	ذمار	9
4	0	2	1	0	1	0	عمران	10
5	2	0	0	0	3	0	صنعاء	11
2	1	0	0	0	1	0	حجة	12
1	0	0	0	0	1	0	صعدة	13
3	0	1	0	0	2	0	البيضاء	14
3	0	0	0	0	3	0	الجوف	15
2	0	1	0	0	1	0	مأرب	16
1	0	0	0	0	1	0	المهرة	17
2	0	0	0	0	2	0	شبوّة	18
1	0	1	0	0	0	0	الحويت	19
0	0	0	0	0	0	0	ريمة	20
1	1	0	0	0	0	0	الضالع	21
<b>104</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>الإجمالي</b>	
126.546	37.707	14.560	11.437	15.928	40.586	6.328	عدد المستفيدين من خدمات التأهيل	

## ثالثاً: برامج التأهيل والتدريب:

نظراً لما تمثله عملية التأهيل والتدريب من أهمية قصوى في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم نجدهم حريصين على الالتحاق بهذا المجال من خلال مراكز التأهيل والتدريب المتخصصة في كونها تسهل عملية الدمج وفي ذات الوقت تمكينهم من الحصول على فرص عمل متوافقة ومتناسبة مع إعاقاتهم.

### أ - التأهيل التعليمي:

تعطى الخدمات التعليمية المقدمة لذوي الإعاقة اهتماماً خاصاً في كافة البرامج والخطط الرسمية والأهلية، وذلك من منطلق أن العملية التعليمية هي المدخل الأساس والرئيسي للتأهيل والدمج وفي ذات الوقت لخلق بيئة اجتماعية صحية، من أجل ذلك تتركز خدمات التأهيل التعليمي المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في المجالات التالية: «رياض أطفال، تعليم أساسي، ثانوي، دبلوم عالي بعد الثانوية، تعليم جامعي».

أما الإعاقة الذهنية فتحصل على خدمة التأهيل التعليمي حتى نهاية المرحلة الأساسية.. بغية إكسابهم المهارات العلمية اللازمة في المجال العلمي مثل قواعد اللغة والحساب والعناية بالذات.. الخ. بما يمكنهم من سهولة الاندماج الاجتماعي في المجتمع، ومن ثم يتم التركيز على التأهيل المهني.

### ب - التأهيل المهني:

إن الغرض من التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية هو تأهيلهم وتدريبهم على مهن وحرف تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم وإعاقاتهم ليساهموا بالقدر الذي أهلوا له في كسب معيشتهم بأنفسهم بدلاً من اعتمادهم في ذلك على الآخرين.

وبهذا الصدد فإن مراكز التأهيل والتدريب المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والمقدرة بـ(13) مركزاً وجمعية، تنفذ برامج التأهيل والتدريب لهم بما يتناسب وطبيعتهم وإعاقاتهم وإمكانيتهم وتتمثل هذه البرامج بالآتي:

- 1 - التأهيل والتدريب في مجال الزراعة والبستنة والأشغال الفلاحية.
- 2 - التأهيل والتدريب في مجال الجلديات.
- 3 - التأهيل والتدريب في مجال التنجيد.
- 4 - التأهيل والتدريب في مجال النسيج والسجاد.
- 5 - التأهيل والتدريب في مجال النجارة اليدوية البسيطة غير الخطرة.
- 6 - التأهيل والتدريب في مجال الخياطة.
- 7 - التأهيل والتدريب في مجال التريكو.
- 8 - التأهيل والتدريب في مجال الأشغال اليدوية.

- 9 - التأهيل والتدريب في مجال الدمى وألعاب الأطفال .
- 10 - التأهيل والتدريب في مجال السيراميك والفخار .
- 11 - التأهيل والتدريب في مجال سرفيس السيارات (بنشر+ تغيير زيوت+ غسيل...).
- 12 - التأهيل والتدريب في مجال التعبئة والتغليف .
- 13 - التأهيل والتدريب في مجال الكمبيوتر .
- 14 - التأهيل والتدريب في مجال تدوير النفايات المنزلية .

جدول رقم (2) يوضح عدد مراكز التأهيل والتدريب العاملة مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية حتى نهاية عام 2008م

م	اسم المؤسسة	التبعية	النطاق الجغرافي	عدد المستفيدين	برامج التأهيل المنفذة
1	مركز التأهيل التعليمي والمهني لذوي الاحتياجات الخاصة	حكومي	صنعاء	220	تعليم + تأهيل مهني
2	مركز التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة	حكومي	عدن	300	تعليم + تأهيل مهني
3	جمعية الأمل لذوي الاحتياجات الخاصة	أهلي	تعز	307	تعليم + تأهيل مهني
4	جمعية الرحمة لرعاية وتأهيل المعاقين ذهنياً	أهلي	عدن	261	تعليم + تأهيل مهني
5	جمعية تنمية ذوي الاحتياجات الخاصة	أهلي	صنعاء	156	تعليم + تأهيل مهني
6	جمعية التحدي لرعاية وتأهيل المعاقات	أهلي	صنعاء	650	تعليم + تأهيل مهني
7	جمعية الطموح لرعاية وتأهيل المعاقين ذهنياً	أهلي	إب	146	تعليم
8	جمعية حقوق الطفل اليمني	أهلي	الحديدة	150	تعليم + تأهيل مهني
9	جمعية الملاذ لرعاية المعاقين ذهنياً	أهلي	ذمار	70	تعليم
10	جمعية الفجر لرعاية وتأهيل المعاقين ذهنياً	أهلي	عدن	25	تعليم
11	مشروع التأهيل المجتمعي C.B.R	حكومي	عدن+تعز+ لحج+أبين+ إب+الحديدة	2322	تعليم + رعاية
12	معهد الإيمان التأهيلي	خاص	صنعاء	500	تعليم + تأهيل مهني
13	المؤسسة اليمنية للتربية الخاصة والتوحد	خاص	صنعاء	450	تعليم
	الإجمالي			5557	



## رابعاً: التشريعات:

لقد أولت الحكومة اليمنية موضوع التشريعات القانونية التي تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة حق الحصول على عمل والاحتفاظ به حيث أصدرت العديد من القوانين التي تتيح لهم التمتع بهذا الحق سواء في الجهاز الإداري للدولة أو مؤسسات القطاع الخاص والمختلط ومن هذه القوانين:

### 1 - القانون رقم (61) لسنة 1999م بشأن رعاية وتأهيل المعاقين:

لقد منح هذا القانون الحق لكل ذي إعاقة التمتع بكافة الحقوق المنصوص عليها في الدستور والقوانين النافذة وفي مختلف المجالات وفي المقدمة منها الصحية والتعليمية والتأهيلية . وليس هذا فحسب بل ضمن للمعاقين حق العمل وفرصة الحصول على وظيفة مناسبة من خلال كوتا خاصة بذوي الإعاقة. حيث أفرد القانون فصلاً كاملاً خاصاً بتشغيل ذوي الإعاقة وهو الفصل الثالث والمكون من عشرة مواد تحت عنوان «تشغيل المعاقين»، وذلك على النحو التالي:

مادة (15): يعتبر المعاق لائقاً صحياً بالنسبة إلى حالة العجز الواردة بشهادة التأهيل المنصوص عليها في القانون وذلك استثناء من القواعد المنظمة للياقة الصحية شريطة أن تتناسب الوظيفة التي سيشغلها مع نوع ودرجة الإعاقة .

مادة (16): يقيد أسم كل معاق منح شهادة التأهيل بمكاتب الخدمة المدنية والعمل بالمحافظة التي يقع فيها مكان إقامته بناء على طلبه و تقيد هذه الأسماء في سجل خاص وتسلم شهادة بحصول القيد .

مادة (17): على مكاتب العمل والخدمة المدنية بأمانة العاصمة والمحافظات تمكين المعاقين المقيدين لديها من الالتحاق بالوظائف والأعمال في القطاع العام والمختلط والخاص وحسب مؤهلاتهم وقدراتهم وعليها إخطار مكاتب وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية الواقعة في نطاقها الجغرافي ببيان شهري عن المعاقين الذين تم تشغيلهم .

مادة (18): يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادات تأهيل نسبة 5 % من مجموع الوظائف الشاغرة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط ويجوز لهذه الجهات استخدام المعاقين بدون ترشيح من مكاتب وزارة الخدمة المدنية وتحسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها في هذه المادة .

يجب إخطار مكاتب وزارة الخدمة المدنية خلال شهر من تاريخ استلام المعاق للعمل .

مادة (19): يتولى أصحاب الأعمال بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعاقين الذين ترشحهم وزارة العمل والتدريب المهني أو مكاتبها بما لا يزيد عن 5 % من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ، ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم ، بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في قانون العمل النافذ .

على أصحاب الأعمال إخطار مكاتب العمل بأمانة العاصمة والمحافظات خلال شهر بمن تم استخدامهم من المعاقين ، كما يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل المعاقين مباشرة دون ترشيح من مكاتب العمل .

مادة (20): للمعاق المؤهل المصاب خلال مرحلة قيام الثورة أو أثناء الدفاع عن الوحدة اليمنية بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو أثناء تأدية خدمة الدفاع الوطني أولوية التعيين في الوظائف أو الأعمال مع مراعاة النسبة المشار إليها في المادتين (18 - 19) من هذا القانون .

مادة (21): يعفى المعاقون المرشحون للأعمال والوظائف من شروط اجتياز الامتحان الصحي المقرر لشغل الوظيفة لمن يتم تعيينه منهم .

مادة (22): للوزير بعد الاتفاق مع وزير الخدمة المدنية والإصلاح الإداري إصدار قرارات بتخصيص وظائف وأعمال معينة في الوظائف الخالية في وحدات الجهاز الإداري للدولة للمعاقين الحاصلين على شهادة التأهيل وذلك في حدود النسبة المشار إليها في المادة (18) من هذا القانون .

مادة (23): لا يجوز حرمان المعاقين الذين تم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون من أية مزايا أو حقوق مقررة للعاملين الآخرين من الجهات الأخرى بسبب إعاقتهم .

مادة (24): على أصحاب الأعمال الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون إمساك سجل خاص تقيد فيه أسماء المعاقين لديهم ويجب أن يشتمل السجل على البيانات الواردة بشهادة التأهيل وعليهم أن يقدموا هذا السجل إلى مفتش مكتب وزارة العمل والتدريب المهني يتضمن إجمالي عدد العاملين وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم ، ويكون السجل والإخطار بالبيانات طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير العمل والتدريب المهني وتحدد بقرار منه مواعيد الإخطار بالبيانات .

يقوم مكتب وزارة العمل والتدريب المهني بإخطار مكتب وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية الواقع في نفس النطاق الجغرافي ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعاقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التي تحددها اللائحة .

## 2- اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999م بشأن رعاية وتأهيل المعاقين:

كما أفرد قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 284 لسنة 2002م بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 61 لعام 1999م بشأن رعاية وتأهيل المعاقين الفصل الرابع لموضوع تشغيل المعاقين والذي يشمل 12 مادة من المادة رقم 13 الى المادة رقم 24 وكما يلي:

مادة(13): يكون المعاق وفقاً لأحكام القانون وهذه اللائحة معفى من شروط اجتياز الامتحان الصحي فيما يخص إعاقته .

مادة(14): يتمتع كل معاق بكافة الحقوق والامتيازات الممنوحة لموظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط وللعاملين لدى أصحاب الأعمال ويحظر حرمان أي معاق من هذه الحقوق والامتيازات بسبب إعاقته .

مادة(15): يقيد المعاق المؤهل اسمه لدى الوزارة ووزارة الخدمة المدنية والتأمينات ومكاتبها في أمانة العاصمة والمحافظات بغرض الحصول على وظيفة وعلى الاتحاد متابعة ذلك .

مادة(16): تلتزم الوزارة ووزارة الخدمة المدنية والتأمينات ومكاتبها بأمانة العاصمة والمحافظات بالتنسيق مع الاتحاد بفتح سجل خاص بالمعاقين يقيد فيه أسماء المعاقين وتسلم لكل معاق شهادة بثبوت القيد في السجل كما تلتزم تلك الجهات بمساعدة المعاقين في استكمال إجراءات توظيفهم لدى أجهزة الدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط ولدى أصحاب الأعمال وفقاً لأعمارهم ومؤهلاتهم والوظائف التي تناسبهم .

مادة (17): تتولى وزارة الخدمة المدنية والتأمينات ومكاتبها بأمانة العاصمة والمحافظات تخصيص نسبة (5%) من الوظائف الشاغرة سنوياً للمعاقين وفقاً لما نصت عليه المادة (18) من القانون ليتم تعيينهم في الجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط . وإذا تم تعيين غير المعاقين ضمن نسبة الـ(5%) المخصصة للمعاقين فان قرار التعيين يعد مخالفاً للقانون .

مادة (18): يجب على الوزارة توظيف المعاقين لدى أصحاب العمل وفقاً للقانون وقانون العمل .

مادة (19): يلتزم أصحاب العمل بتعيين المعاقين الذين تم ترشيحهم من الوزارة بالتنسيق مع الاتحاد بحيث لا تقل نسبة المعينين عن نسبة (5%) من مجموع العمالة الموجودة لدى كل صاحب عمل وفقاً للقانون .

مادة (20): يجوز لأصحاب العمل تعيين المعاقين دون ترشيح من الوزارة .

مادة (21): على أصحاب العمل موافاة مكاتب الوزارة والاتحاد ببيان عن أسماء المعاقين الذين تم تعيينهم خلال شهر من تاريخ استلامهم العمل .

مادة (22): على أصحاب العمل فتح سجل خاص بالمعاقين يدون فيه أسماء المعاقين وعددهم وبياناتهم ومؤهلاتهم وعدد الوظائف التي يشغلها المعاقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم . وعلى أصحاب العمل ان يقدموا السجل إلى مفتشي العمل للتأكد من ان البيانات الموجودة في السجل مطابقة لقانون العمل والقرارات الصادرة من الوزير .

مادة (23): يصدر الوزير قرارات يحدد فيها النماذج الموحدة وبيانات سجلات الإخطار ومواعيدها .

مادة (24): مع مراعاة النسبة المشار إليها في المادتين (17، 19) من هذه اللائحة تعطى أولوية التعيين في الوظائف والأعمال للمعاق الذي أصيب أثناء الدفاع عن الثورة أو الوحدة أو أثناء الدفاع الوطني بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية و ما ترتب عليها شريطة ألا يزيد عمره عن (45) سنة .

### 3 - القانون رقم (19) لعام 1991م بشأن الخدمة المدنية:

إذا كان القانون رقم (61) لسنة 1999م بشأن رعاية وتأهيل المعاقين قد تضمن في فصله الثالث على تشغيل المعاقين في المواد (15 - 24) فإنه من الواجب الإشارة الى أن ذلك الحق لم يكن غائباً لدى القيادة السياسية حيث سبق وأن ضمنت ذلك الحق حينما أصدرت القانون رقم (19) لسنة 1991م بشأن الخدمة المدنية والتأمينات ، حيث نصت المادة رقم (24) من القانون على حق المعاقين في الحصول على فرص العمل وهي:

مادة (24) : تلتزم كل وحدة إدارية بتعيين المعوقين لديها بما يتناسب مع قدراتهم ضمن نسبة معينة تحددها الوزارة سنوياً وذلك بهدف تحقيق إدماجهم في المجتمع ومشاركتهم في التنمية الاجتماعية .

وليس هذا فحسب بل إن اللائحة التنفيذية للقانون قد فسرت هذا الحق وحددت نسبة أو كوتا خاصة بذوي الإعاقة وهي (5 %) من إجمالي الدرجات الوظيفية حيث تنص المادة (49) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (19) لسنة 1991م على ما يلي:

مادة (49) : تلتزم كل وحدة إدارية بتعيين المعاقين لديها في وظائف تتناسب وقدراتهم في حدود نسبة معينة تحددها الوزارة سنوياً بحيث لا تزيد عن 5 % من إجمالي القوى الوظيفية في الوحدة الإدارية ، مع الأخذ بعين الاعتبار حالة المعاق عند تحديد الوظيفة وموقع العمل .

### 4- قانون العمل رقم (5) لعام 1995م:

ولمزيد من تأكيد حق ذوي الإعاقة في العمل والحصول على فرص التشغيل جاء قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م في مادته رقم (15) بنص يلزم أصحاب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة حيث تنص المادة على الآتي:

مادة (15) : يتولى أصحاب العمل بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة تشغيل المعوقين الذين ترشحهم الوزارة أو مكاتبها بما لا يزيد عن نسبة 5 % من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل ، ويتم التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب وقدراتهم وإمكانياتهم بحيث يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في هذا القانون .

## 5\_ القانون رقم (2) لسنة 2002م بشأن إنشاء صندوق رعاية وتأهيل المعاقين:

لقد مثل إصدار القانون رقم (2) لسنة 2002م بشأن إنشاء صندوق رعاية وتأهيل المعاقين قفزة نوعية متقدمة على المستوى العربي والدولي حيث تعد تجربة إنشاء صندوق خاص بذوي الإعاقة التجريبية الأولى في المنطقة العربية. وتكمن أهمية الصندوق كونه الرافد المالي والممول الرئيسي لبرامج ومشاريع رعاية وتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على المستويين الفردي والمؤسسي، وهذا ما ستوضحه الجداول (أ-ب-ج) حيث تشير الى نوع الخدمات المقدمة من قبل الصندوق وعدد المستفيدين على المستويين المؤسسي والفردي منذ إنشائه عام 2002م وحتى نهاية عام 2008م.

### أ\_ خدمات الرعاية الاجتماعية على المستوى الفردي:

تشير البيانات والإحصاءات التي يتضمنها الجدول (أ) إلى أن عدد خدمات الرعاية الاجتماعية الفردية قد وصلت الى (158.763) خدمة خلال الفترة 2002 - 2008م، وتمثل هذه الخدمات بالخدمات الصحية والعلاجية المختلفة والخدمات التعليمية والمساعدات العينية والمادية.

### ب\_ برامج التأهيل والدعم المؤسسي:

يوضح الجدول (ب) نوع البرامج التعليمية والمهنية وأعداد المستفيدين بالإضافة الى الأنشطة الثقافية والرياضية والفنية ومجالات الدعم المقدمة خلال الأعوام 2002 - 2008م.

### ج\_ مشاريع الفعاليات والأنشطة الخارجية:

تعطى المشاركة في مختلف الفعاليات الإقليمية والدولية اهتماماً كبيراً غايته المشاركة وإكساب الخبرات وتبادل المعارف والمهارات، والجدول (ج) يوضح عدد الفعاليات والمشاركين من ذوي الإعاقة خلال الأعوام 2002 - 2008م.

جداول

## أ - خدمات الرعاية الاجتماعية (المستوى الفردي):

الأعوام	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات	التكلفة	عدد الخدمات
الخدمات الصحية	68		916	3.886	8.818	15.798	563.643.647	28.482	865.348.976	36.348	965.429.818	68		
خدمات المساعدات العينية والثالية #	281	51.000.000	895	3.678	6.386	14.006	412.149.402	8.590	314.931.690	8.260	365.893.694	281	51.000.000	
خدمات تعليمية	10		159	739	7.995	2.535	73.092.455	5760	109.732.361	4.382	113.097.803	10		
الاجمالي	359	51.000.000	1.970	8.303	23.975	32.334	1.048.885.504	42.832	1.290.013.027	48.990	1.444.213.315	359	51.000.000	
<b>اجمالي عدد الخدمات</b>													<b>158.763</b>	
<b>اجمالي التكلفة المالية</b>													<b>4.408.774.627</b>	

# تشمل هذه الخدمة تقديم الأجهزة التوعوية المساعدة والكراسي المتحركة بمختلف أنواعها والسماعات لضعاف السمع، والمساعدات المالية ونفقات العلاج في الخارج.

ب- مشاريع التأهيل والتدريب ( المستوى المؤسسي )

الأعوام	2008		2007		2006		2005		2004		2003		2002		نوع المشروع
	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	التكلفة	عدد المستفيدين	
433.329.965	16.904	80.271.200	15.604	81.419.793	5.997										التأهيل المهني
	9.169	92.995.406	8.740	134.596.670	8.654										التأهيل التعليمي
49.703.952	44.200	74.626.803	44.200	43.158.300	3.931		269.208.448	80.102	245.397.937	79.387	95.300.142	38.776	31.000.000	23.780	الاجتماعي والثقافي والرياضي
	56.273	213.807.400	56.273	133.735.414	92.846										الدعم المؤسسي
833.740.285	126.546	461.700.809	124.817	392.910.177	111.428		269.208.448	80.102	245.397.937	79.387	95.300.142	38.776	31.000.000	23.780	الإجمالي
2.329.257.798															إجمالي التكلفة المالية

ج- مشاريع الفعاليات والمشاركات الخارجية

2008		2007		2006		2005		الأعوام
التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	
24.467.269	144	13.243.836	58	15.634.774	67	11.386.832	61	مشاركات خارجية
64.732.711		إجمالي النفقات على المشاركات الخارجية						
330		إجمالي عدد المشاركين						



6- تعديل التشريعات بعد المصادقة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

إن الجمهورية اليمنية كان لها إسهام إيجابي أثناء إعداد ومناقشة مكونات الاتفاقية ، ولذا كانت من أوائل الدول الموقعة عليها وعلى البروتوكول الاختياري المرفق بها . وبعد استكمال الإجراءات الدستورية بمصادقة بلادنا عليها وتحديداً في نوفمبر 2008م حيث صدر القانون رقم (48) لعام 2008م بالموافقة على الاتفاقية والبروتوكول الاختياري . وعلى إثر ذلك شكلت لجنة وطنية لرصد ومتابعة تنفيذ بنود الاتفاقية وقد أسند إليها العديد من المهام أبرزها دراسة ومراجعة كافة القوانين والتشريعات الوطنية وتعديلها بما يتواءم والحقوق التي نصت عليها الاتفاقية . بالإضافة الى استيعاب الحقوق التي لم يرد بها نص قانوني .

ج- مشاريع الفعاليات والمشاركات الخارجية

2008		2007		2006		2005		الأعوام
التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	التكلفة	عدد المشاركين	
24.467.269	144	13.243.836	58	15.634.774	67	11.386.832	61	مشاركات خارجية
64.732.711				إجمالي النفقات على المشاركات الخارجية				
330				إجمالي عدد المشاركين				

## خامساً: برامج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

لم تكن برامج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، قبل بداية التسعينات من القرن الماضي، تأخذ الشكل المنظم والقانوني باستثناء توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية كمعلمين في مراكز رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة البصرية (المكفوفين).

وبالرغم من ذلك فقد بذلت جهوداً تم من خلالها إدماج وتوظيف عدد لا بأس به من الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة من خلال جهود تطوعية وذاتية غير منظمة.

ومع قيام الجمهورية اليمنية أخذت برامج الدمج والتشغيل لهذه الفئة بعداً ومنحى آخر من خلال إصدار التشريعات التي تم التطرق لها سلفاً والتي منحت لهم الحق في التأهيل والتشغيل. حيث تم على إثرها توظيف عدد لا يستهان به من الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم. ونظراً لضيق الوقت وعدم التمكن من الحصول على البيانات والأرقام للأعوام السابقة سنكتفي بالإشارة لمسار التشغيل خلال عامي 2006 - 2007م حيث بلغ عدد من تم تشغيلهم وتمكينهم من فرص العمل (1.599) موزعين على مختلف فئات الإعاقة وذلك من خلال المسارات التالية:

- 1 - مؤسسات وأجهزة الدولة.
- 2 - مؤسسات وأجهزة القطاع الخاص.
- 3 - العمل المحمي.
- 4 - مشاريع إدراج الدخل.

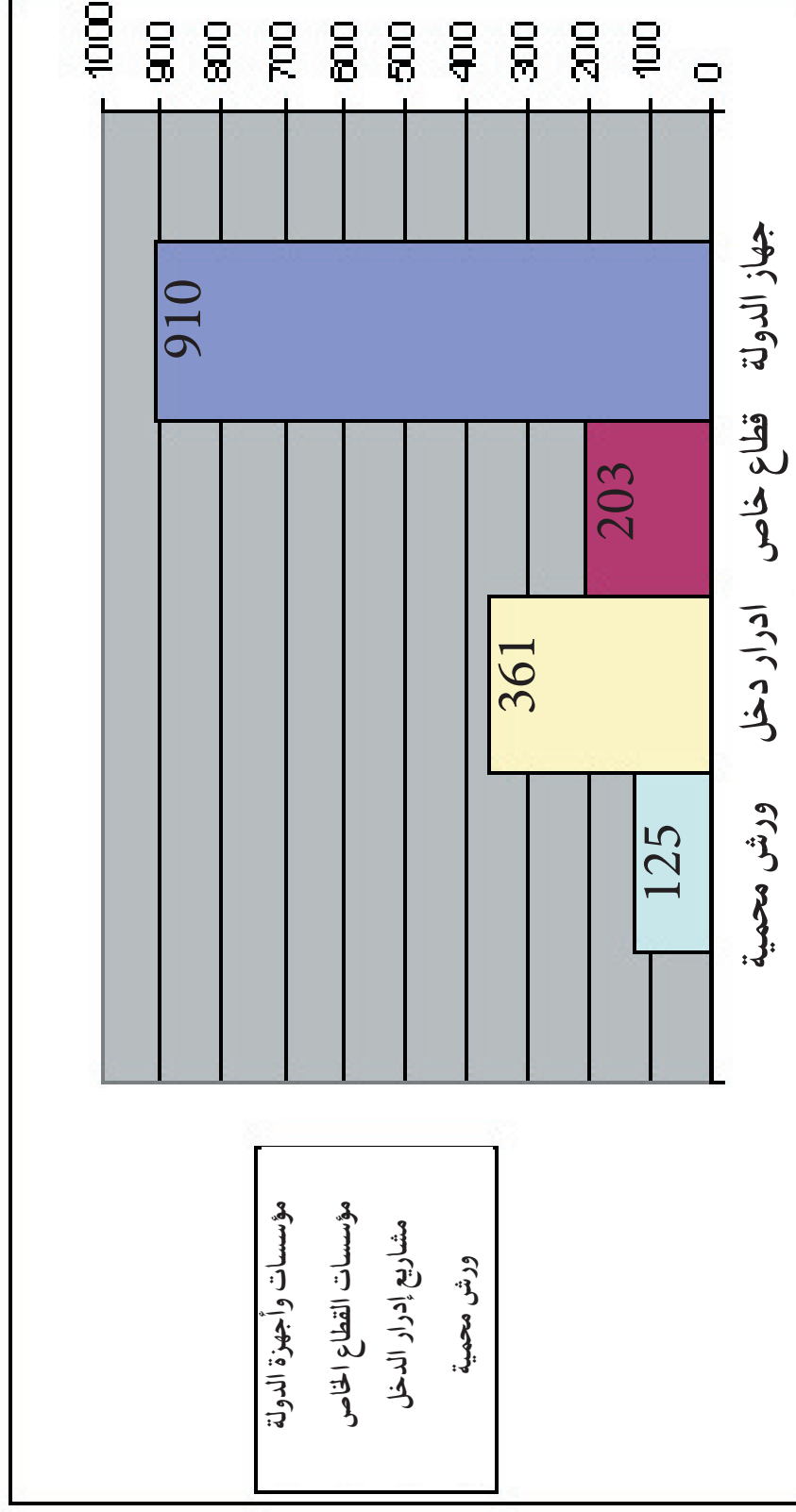
## الجدول التالي يبين عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم

### موزعين بحسب قطاع العمل

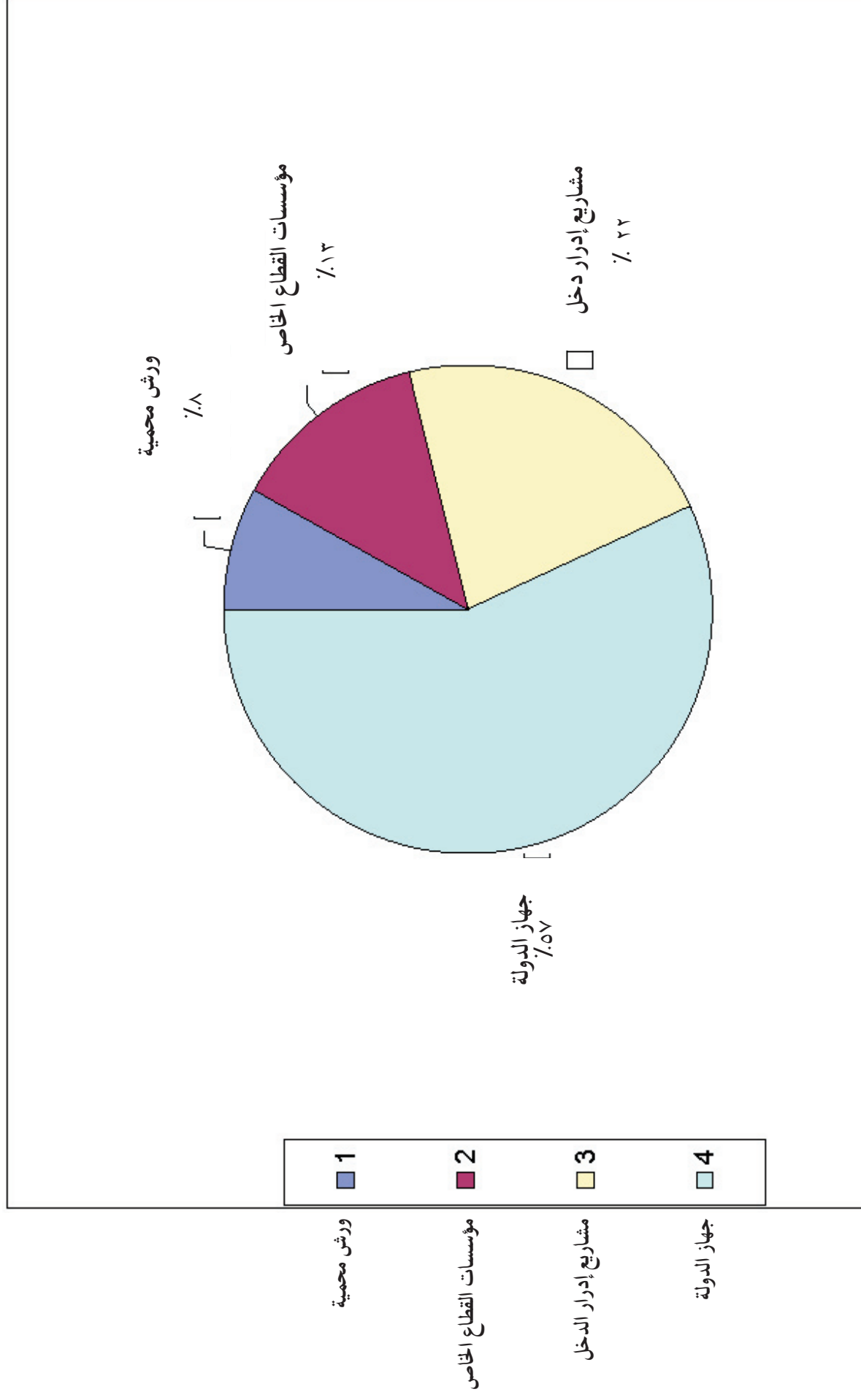
النسبة المئوية	العدد بحسب فئة الإعاقة					القطاع	م
	الاجمالي	ذهنياً	بصرياً	سمعيّاً	حركياً		
57 %	910	18	119	187	586	جهاز الدولة	1
13 %	203	11	8	109	75	القطاع الخاص	2
22 %	361	6	75	108	172	مشاريع إدراج الدخل	3
8 %	125	37	0	36	52	ورش محمية	4
	1599	72	202	440	885	الإجمالي	
100 %		5 %	13 %	27 %	55 %	النسبة المئوية #	

# النسبة المئوية موضحة بشكل أدق في الرسوم البيانية التالية (1)، (2)، (3)، (4).

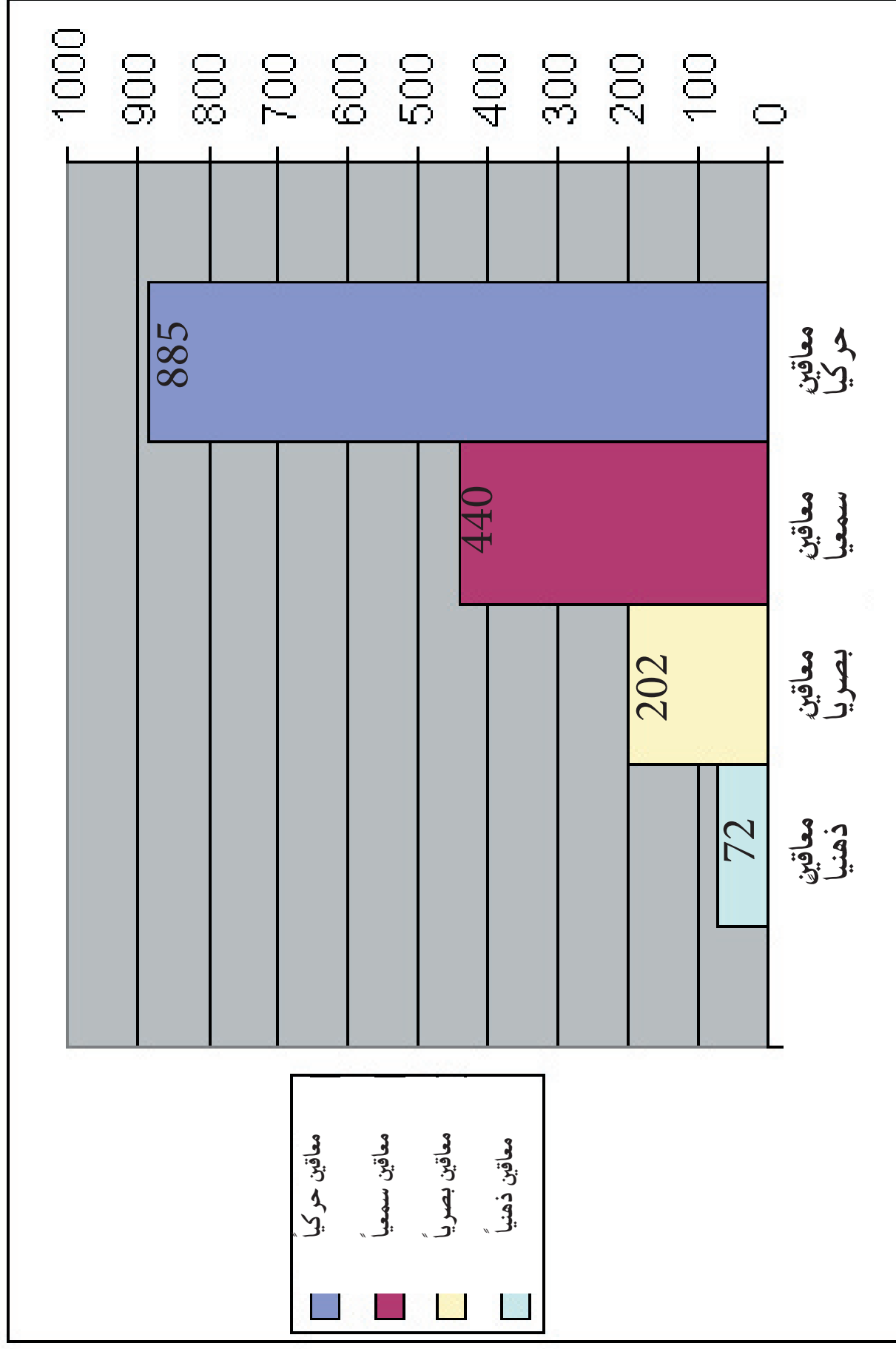
شكل رقم (١) يبين عدد الأشخاص ذوي الإعاقة  
الذين تم تشغيلهم موزعين بحسب جهة التشغيل



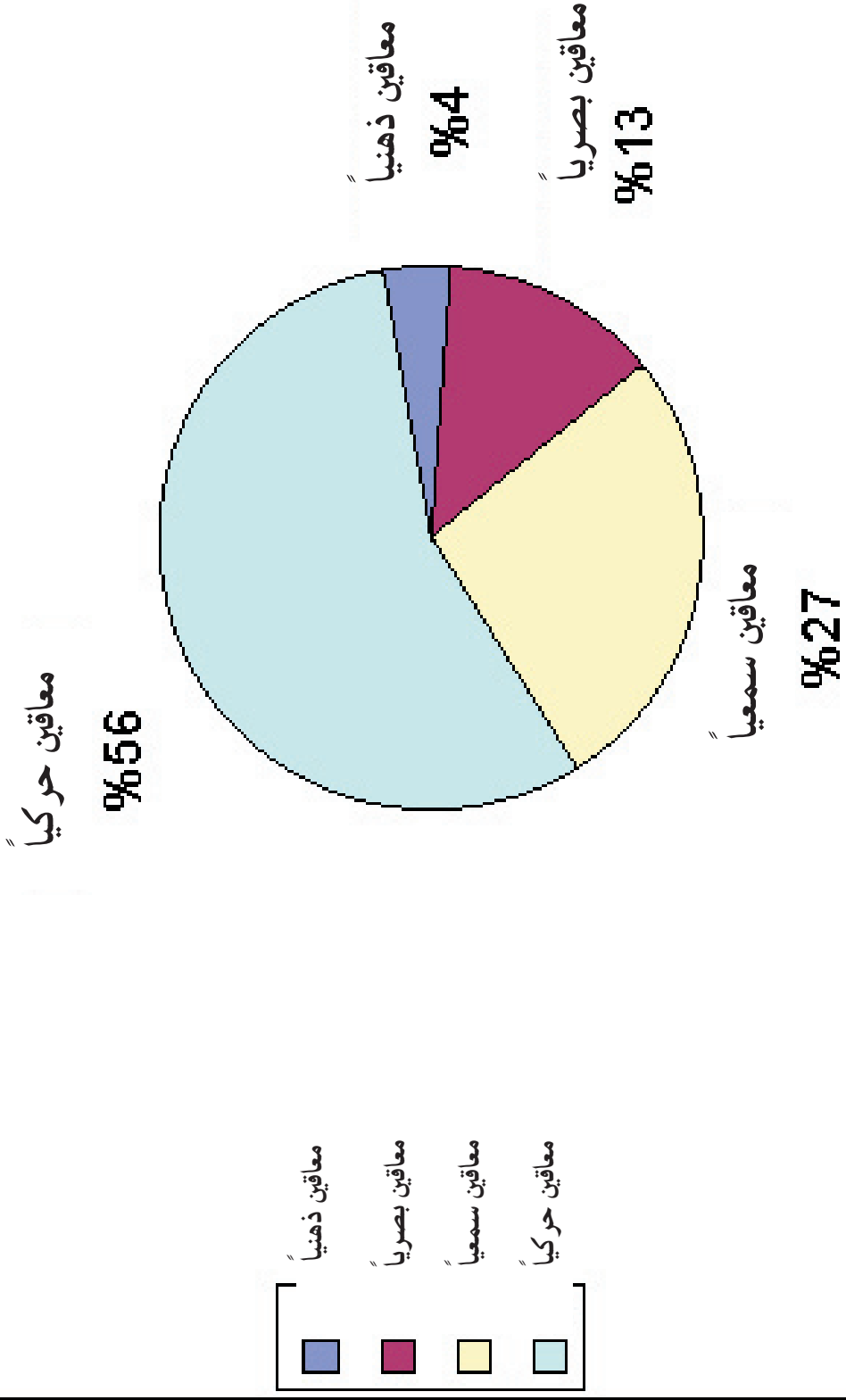
شكل رقم (٢) يوضح النسبة المئوية لعدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم موزعين بحسب جهة التشغيل



شكل رقم (٣) يبين عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيّلهم موزعين بحسب فئة الإعاقة



شكل رقم (٤) يوضح النسبة المئوية لعدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيالهم موزعين بحسب فئة الإعاقة



#### 1 - مؤسسات وأجهزة الدولة:

لقد تم في هذا المسار تشغيل عدد 910 معاقين وبنسبة 57 % من نسبة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم. ويحظى الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية على العدد الأكبر منهم، حيث يبلغون 586 وبنسبة 64 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بعدد 119 شخص بنسبة 21 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية 13 % وأخيراً الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بعدد 18 شخصاً وبنسبة 2 %.

#### 2 - القطاع الخاص:

تم في هذا المسار تشغيل عدد 203 معاقين وبنسبة 13 % من نسبة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم. ويحظى الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية على العدد الأكبر منهم، حيث يبلغون 109 أشخاص وبنسبة 54 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بعدد 75 شخصاً وبنسبة 37 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بعدد 11 شخصاً وبنسبة 5 %، وأخيراً الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بعدد 8 أشخاص وبنسبة 4 %.

#### 3 - مشاريع إدراج الدخل «أعمال حرة»:

تم في هذا المسار تشغيل عدد 361 معاقاً وبنسبة 22 % من نسبة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم. ويبلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية 172 شخصاً وبنسبة 48 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بعدد 108 أشخاص وبنسبة 30 %، ثم الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بعدد 75 شخصاً وبنسبة 20 %، وأخيراً الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بعدد 6 أشخاص وبنسبة 2 %.

#### 4 - الورش المحمية:

تم في هذا المسار تشغيل عدد 125 معاقاً يتقدمهم الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بعدد 52 شخصاً وبنسبة 41 %، يليهم الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بعدد 37 شخصاً وبنسبة 30 %، وأخيراً الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بعدد 36 شخصاً وبنسبة 29 %.

## سادساً: مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

يواجه سير العمل في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العديد من الصعوبات والمشكلات وعلى

مسارين متلازمين هما:

1 - الصعوبات والمشكلات قبل تنفيذ برامج التشغيل .

2 - الصعوبات والمشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أثناء ممارسة أعمالهم .

وبهذا الصدد سنتحدث بشيء من التفصيل عن المشكلات والصعوبات في كل مسار على حدة .

### 1 - الصعوبات والمشكلات قبل تنفيذ برامج التشغيل

أ - البطالة: تعد البطالة ظاهرة أو مشكلة عالمية تعاني منها مختلف الدول حتى أنها باتت تؤرق مضاجع كافة الفئات والشرائح الاجتماعية بيد أنها بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة مشكلة مركبة ومعقدة في آن واحد . فهي من المشاكل الأساسية التي يعاني منها ذوي الإعاقة وأثرت فيهم كما أثرت في كافة شرائح وأفراد مجتمع وفي ذات الوقت فإن إعاقتهم تزيد من مضاعفة المشكلة وتعقيدها . ولهذا فإن مشكلة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والإعاقة الذهنية على وجه الخصوص متعددة الأمر الذي يجعل من توفر فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة محدودة جداً، ما يؤثر سلباً على حياتهم، ومع أن جميع القوانين والتشريعات الوطنية قد كفلت للأشخاص ذوي الإعاقة كافة الحقوق التي تضمن لهم أن يعيشوا حياة آمنة تليق بإنسانيتهم وكرامتهم إلا أنهم لا يزالون يعانون من تفشي ظاهرة البطالة المتفشية في مختلف الفئات الاجتماعية عموماً فئة الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص .

ب - قلة الوعي المجتمعي بحقوق وواجبات الأشخاص ذوي الإعاقة وبالأخص المعنيين في الدوائر الحكومية بقضايا التوظيف والعمل، وما تمثله من أهمية في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة ورغبتهم بأن يعيشوا حياة آمنة مطمئنة بعيدة عن الاستجداء والتسول لدى الآخرين .

ج - عدم الالتزام الكامل من قبل الدوائر الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص بتنفيذ النص القانوني القاضي بمنح 5 % من الدرجات الوظيفية المعتمدة للأشخاص ذوي الإعاقة . لتوزيعها على مختلف فئات الإعاقة بالتساوي .

د - ضعف وتدني مستوى التنسيق بين الجهات الحكومية والمنظمات المدنية الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة .

هـ - ندرة توفر البيانات والاحصائيات الخاصة بذوي الإعاقة ومجالات تأهيلهم ونوع إعاقتهم وعلى وجه الخصوص للأعوام السابقة .



كانت تلك أبرز المشكلات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم قبل تنفيذ برامج التشغيل مع إضافة صعوبات ومشكلات خاصة تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وتتمثل بالآتي:

- تدني مستوى التأهيل العلمي والمهني لدى هذه الفئة من ذوي الإعاقة على وجه الخصوص .
- عدم ملاءمة البنى التحتية والهندسية لمقرات ومباني القطاعين العام والخاص ما يشكل عائقاً أمام ذوي الإعاقة الذهنية في إمكانية العمل وفي ذات الوقت يعرض حياتهم للخطر .
- عدم تقبل الكثير من مؤسسات القطاع الخاص تشغيل هذه الفئة على وجه الخصوص ، عدا مؤسسات محدودة جداً .
- جميع الاشكاليات والمعوقات التي تواجه مختلف فئات الإعاقة المذكورة سلفاً والمتمثلة بالفقرات (أ، ب، ج، د، هـ، و، ز) تنطبق على فئات الإعاقة الذهنية .

## 2- المشكلات التي يعاني منها الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أثناء ممارسة أعمالهم

يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين تم إدماجهم وتشغيلهم العديد من المشكلات والمعوقات التي تؤثر على عطائهم ونتاجيتهم واستمرارهم في عملهم .  
وتختلف طبيعة هذه المشكلات والمعوقات ، من شخص لآخر ومن مؤسسة الى أخرى في درجتها وتأثيرها وأسبابها . .

ويمكن لنا تحديد هذه المعوقات والمشكلات على النحو التالي:

### أ- المشكلات والصعوبات المتعلقة بعادات أداء العمل .

- تشتت الذهن وقلة المقدرة على الانتباه والتركيز في تنفيذ ما يسند إليه من مهام .
- البطء في إنجاز المهام المكلف بها بالسرعة المطلوبة .
- الإهمال بمواعيد الحضور والانصراف لمقر العمل .
- ضعف المقدرة على الترتيب والتنظيم .

### ب- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالتعليمات والإشراف:

- يعاني بعض الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية صعوبة في تنفيذ التعليمات المكتوبة والشفوية .
- تدني مستوى الثقة به من قبل المشرفين عليه .
- تدني مستوى القدرات اللغوية والتخاطب .

### ج- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالاحتمال والتكيف:

وتتمثل هذه الصعوبات بالآتي:

- ضعف القدرة على مواصلة العمل لفترات طويلة متواصلة .
- عدم الانسجام مع متطلبات المهنة .
- عدم التكيف مع ظروف العمل .
- تدني مستوى الطموح في المهنة وفي تطوير مهاراته .
- عدم إحاقهم ببرامج التدريب ورفع القدرات والمهارات من قبل المؤسسات العاملين فيها ، نظراً لثقافة المسؤولين عنهم التي ترى عدم مقدرتهم على تولي وظائف ومواقع إدارية وإشرافية ، وفي ذات الوقت تدني مستوى المهارة والقدرات لديهم .

### د- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالسلامة المهنية:

وتتمثل هذه الصعوبات بالآتي:

- ضعف القدرة على الأدوات والآلات وصيانتها .
- ضعف القدرة على ترتيب الأدوات بعد استعمالها .
- ضعف القدرة على تنظيف مكان العمل .

### هـ- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية:

- ضعف المقدرة على تكوين علاقات اجتماعية مع الزملاء والرؤساء في العمل الناجمة عن صفة الخجل الملازمة لمعظمهم .
- النظرة القاصرة من بعض الزملاء في العمل للشخص ذي الإعاقة الذهنية .

### و- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالأسرة:

- الإفراط في الحماية من قبل الأسرة تجاه ولدها ذوي الإعاقة الذهنية مما يؤدي الى كثرة تغيبه عن العمل .
- تدني وضعف ثقة الأسرة إزاء الثقافة السائدة تجاه هذه الفئة .

### ز- المشكلات والصعوبات المتعلقة بالمتابعة والرعاية اللاحقة:

بعد أن يتم إدماج وتشغيل شخص ذي الإعاقة الذهنية تنقطع الروابط والصلات ما بين الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التشغيل وما بين المعاق ذاته .

ومما سلف ذكره يتضح لنا حجم المشاكل التي يعاني منها الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أكان ذلك قبل إتحاقهم ببرامج التشغيل أو عقب ذلك من حيث كونها مشكلة مركبة ما بين الجهات المسؤولة عن التوظيف والجهات التي تم إدماجهم فيها والشخص ذو الإعاقة ذاته .

## سابعاً: الخاتمة والتوصيات:

إن مشكلة الأشخاص ذوي الإعاقة وكما أسلفنا هي مشكلة معقدة ومركبة في آن واحد. ونظراً لما تمثله من خطرة على المجتمع إذا لم يتم العمل على معالجتها والحد من تفاقمها، وهذا لن يتسنى إلا بتكاتف مشترك ما بين الأسرة والمجتمع والجهات الرسمية ذات العلاقة ومتطلبات المجتمع المدني، وهذا الآلية هي المتبعة حالياً لمواجهة هذه الظاهرة والمشكلات الناجمة عنها ولتحقيق مزيداً من التقدم في هذا الصدد نقترح التوصيات التالية:

1 - تغيير منهجية التأهيل والتدريب المهني التي يتم العمل بها حالياً في مراكز ومعاهد التدريب القائمة من المنهجية المعتمدة على التأهيل على مهن تقليدية (نجارة+خياطة... الخ) الى مهن حديثة تتلائم مع متطلبات سوق العمل.

2 - تكثيف البرامج الإعلامية التوعوية وفي مختلف وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة حول قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في التشغيل والعمل.

3 - إيلاء الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية على وجه الخصوص مزيداً من العناية والجهود لرفع كفاءتهم المهنية أثناء التحاقهم ببرامج التأهيل والتدريب بحيث يتمكنوا بعد تخرجهم وإدماجهم في المجتمع من ممارسة أشغالهم بشكل جيد.

4 - تنفيذ برامج للتبوع والرعاية اللاحقة لمعرفة كافة المشاكل والصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مقار أعمالهم والعمل على إيجاد الحلول اللازمة لها أولاً بأول.

5 - إيلاء عملية التنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص أهمية خاصة، بحيث يتم استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه المؤسسات ووفقاً لما هو منصوص عليها في التشريعات القانونية النافذة.

6 - لمواجهة مشكلة البطالة المنتشرة في أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة نرى زيادة مستوى الإنفاق على برامج ومشاريع إدراج الدخل للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يتم استيعاب أكبر عدد منهم، وخاصة في المناطق الريفية، مع إيلاء عناية لنوعية المشاريع بحيث تتلاءم أكثر مع طبيعة البيئة المحلية التي يعيش ويتواجد فيها الشخص ذوي الإعاقة.

7 - الاسراع في إنجاز مشاريع الاستراتيجيات المشار إليها سابقاً.

8 - تشكيل لجنة وطنية مكونة من الجهات الرسمية ذات العلاقة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني للأشخاص ذوي الإعاقة لتولي مهمة التشغيل والرصد والمتابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم ومجالات عملهم.

كانت تلك أهم التوصيات التي رأينا ضرورة العمل بها نظراً لما سوف تقدمه من حلول ناجعة في أقرب فترة زمنية ممكنة لمواجهة إشكاليات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي الختام نأمل أن نكون قد وفقنا في عرض إشكالية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث استعراض أسبابها مصحوبة بالصعوبات والمعوقات والمقترحات التي سوف نعمل على الحد منها وتجاوزها.

هذا وبالله التوفيق؛؛

إعداد

**أحمد عبدالله الحفيظ**

مدير عام التأهيل الاجتماعي

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

**عبدالعزیز اسماعیل الصبري**

مدير العلاقات العامة

صندوق رعاية وتأهيل المعاقين