

دور وزارة الخدمة المدنية والتأمينات في توظيف المعاقين

تشكل رعاية المعاقين إحدى أولويات الدول والمنظمات المعاصرة، وهو ما جسده الجمهورية اليمنية، والتي تنبثق من مشروعيتها حق المعوقين في فرص متكافئة مع غيرهم في كافة مجالات الحياة وفي العيش بكرامة، وأن مستوى العناية والرعاية للمعاق يشكل أحد المعايير الأساسية التي تعكس بموجبها حضارات الأمم ومستويات تطورها.. ويفترن الاهتمام بحاجات المعاق ومستويات الخدمة المقدمة له مع المستوى الحضاري الذي يحتله كل بلد من البلدان.. فالاهتمام بهذه الشريحة يعتبر مظهراً حضارياً على تقدم المجتمع.. بما يفيد ذلك من توجه المجتمع لخدمة الفرد وتمكين الفرد من خدمة المجتمع.. وتطلق الوزارة في رؤيتها للتعامل مع إدماج المعاقين في المجتمع من خلال تمكينهم من الحصول على حقهم القانوني من الالتحاق بالوظيفة العامة لدى مختلف وحدات الجهاز الإداري والقطاعين العام والمختلط وفقاً لما تنص عليه القوانين... مع استيعابها البعد الإنساني المفترض أن يكون ماثلاً في الاهتمام بهذه الشريحة وتقديم التسهيلات الكفيلة يمكنها من الحصول على حقها وهو ما جسده ممارستها خلال السنوات الخمس الماضية (2002 – 2006م) والذي تعزز من خلال إيجاد آليات للتنسيق والتكامل في إدارة هذه المهمة مع المنظمة المنبثقة عن هذه الشريحة (الاتحاد العام للمعاقين) ... والتي تعد من وجهت نظر الوزارة تجربة جيدة ساهمت في تحقيق العديد من الإنجازات في ظل العديد من الصعوبات والمعوقات القائمة وتؤكد الوزارة حرصها على استمرارها وتطويرها بما يمكن من ضمان الحصول على أفضل النتائج من إدماج المعاق..

لكن قبل أن نلخص دور الوزارة في ضمان الالتزام بنصوص القانون وصولاً إلى تحديد مستوى الالتزام باستيعاب المعاقين وفقاً للنسبة المحددة لهم فإنه لا بد أن الأساس الذي يساهم في تمكين المعاقين في الحصول على فرص العمل التي تناسب متطلبات الحد الأدنى من الإمكانيات المتوفرة لديهم ترتبط بالتأهيل المسبق من قبل المؤسسات المناط بها عملية التأهيل.. والتي هي نتيجة لمجموعة من مهام ومتطلبات تفرضها خصوصية الإعاقة للشخص عن نظرائهم ...

لذلك فإن مضمون الورقة المقدمة من الوزارة سوف يعكس رؤيتها للدور المفترض عليها وكيفية ترجمته والمتطلبات المفترضة توفرها لتمكين الوزارة من القيام بالدور المناط بها...

- الأسس القانونية المنظمة والتي تتحدد على أساسها مهمة الوزارة.
- الآلية التي اعتمدت لضمان توظيف المعاقين.
- النتائج التي تحققت باتجاه ضمان التنفيذ.
- الإشكالات والصعوبات المصاحبة للتنفيذ.
- الرؤية المستقبلية ومتطلباتها .

الأساس القانوني لحق المعاق في الحصول على الوظيفة:

إذا كان

القانون رقم (61) لسنة 1999م بشأن رعاية وتأهيل

المعاقين والذين تضمن الفصل الثالث المواد المنظمة لتشغيل المعاقين (15 – 24) لكن ذلك لم يكن غائباً عن تشريعات الخدمة المدنية حيث تضمن قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991م الحق للمعاقين في الحصول على فرصة عمل تتناسب وقدراتهم وفقاً لنص المادة (24) منه على (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)... فيما تضمن

اللائحة التنفيذية للقانون تحديد النسبة الواجب تخصيصها

لاستيعاب المعاقين وفقاً لنص المادة (49) منها (التزام كل وحدة إدارية بتعيين المعاقين جسدياً لديها في وظائف تتناسب وقدراتهم في حدود نسبة معينة تحددها الوزارة سنوياً بحيث لا تزيد عن (5%) من إجمالي القوى الوظيفية مع الأخذ في الاعتبار حالة المعاق عند تحديد الوظيفة وموقع العمل)...

وقد جاء القانون رقم (61) لسنة 1999م بشأن رعاية وتأهيل المعاقين حاسماً في تحديد النسبة المطلوب تخصيصها لاستيعاب المعاقين حيث نصت المادة (15) منه في الفقرة (أ) على (يخصص للمعاقين الحاصلين على شهادة تأهيل نسبة (5%) من مجموع الوظائف الشاغرة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط ويجوز لهذه الجهات استخدام المعاقين بدون ترشيح من مكاتب الخدمة المدنية وتحسب التعيينات من النسبة المنصوص عليها في هذه المادة)..

ومع الاتفاق في التوجه بين القانونين وذلك بتقرير حقاً خاصاً بالمعاقين على سبيل الاستثناء من المعايير العامة وتخصيص نسبة من الوظائف لاستيعابهم ربطها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية بما لا يتجاوز (5%) من إجمالي الوظائف وأنط بالوزارة تحديدها ، في حين حدد قانون رعاية وتأهيل المعاقين النسبة (5%) من إجمالي الوظائف الشاغرة...

وإذا وقفنا أمام الشروط أو المتطلبات التي حددها القانون لتوظيف المعاقين نجدها تتلخص بالآتي:

- باعتبار أن لكل وظيفة متطلبات أو شروط خاصة ترتبط بطبيعة كل وظيفة ودرجة الصعوبة في أدائها وهو ما راعاه قانون الخدمة المدنية بالنسبة للمعاقين بإلزام الوحدات الإدارية بتعيين المعاقين في وظائف تتناسب وقدراتهم، والميزة التي ضمنها قانون الخدمة المدنية للمعاقين وهو بأن النسبة المفترض تخصيصها للمعاقين يجب أن تتم بالاستناد إلى معرفة مؤهلات وقدرات المعاقين ومقارنتها بالوظائف المتاحة وإجراء الخصم للنسبة منها...

• فيما ذهب قانون رعاية وتأهيل المعاقين إلى اشتراط التخصيص للمعاقين الحاصلين على شهادة تأهيل النسبة المحددة من موازنة الجهاز الإداري والقطاعين العام والمختلط وبحيث يتم خصم النسبة كأعداد ويعين عليها كل من لديه شهادة تأهيل والتي تضمنت المادة (7) من القانون (يمنح كل معاق تم تأهيله وتدريبه شهادة ويجب أن يبين بالشهادة المهنة أو المهن التي يستطيع صاحبها أدائها بالإضافة إلى البيانات الأخرى، كما تمنح شهادة خبرة للمعاق الذي ثبت صلاحيته لعمل مناسب ولو بدون احتياج لخدمات تأهيل وتدريب بناء على طلبه).

ومن الأساس القانوني يتضح أن المعاق يفترض إلحاقه بالوظيفة وفقاً للنسبة المحددة وهو من تم تأهيله وأصبح قادراً على ممارسة وظيفة أو مهنة تم تحديدها سلفاً، وهو ما يتفق مع ما تضمنه قانون الخدمة المدنية بتوفر المؤهلات والقدرات التي تتناسب ومتطلبات الحد الأدنى للوظائف التي سيتم تعيينهم عليها ومما سبق يمكن أن نستخلص ما يلي:

(1) أن الهدف من توظيف المعاقين هو ادماجهم بالمجتمع بعد أن تم الكشف عن قدراتهم وتحديد المهنة التي تتناسب وتلك القدرات وتضمنتها شهادات التأهيل، وهو ما يساعد على إكساب المعاق الثقة وتحسن من قدراته في أداء المهنة التي هو مؤهل لها ويشعره بأهميته في المجتمع الذي لم تقف الإعاقة حائلاً أمام مساهمته في خدماته..

(2) أن التعامل مع توظيف المعاقين من باب الرعاية الاجتماعية لا يقره القانون أولاً، ويتناقض والهدف الأساس من إدماج المعاقين في المجتمع بل أنه يشكل اختلالات في التعامل مع الوظيفة .

آلية التوظيف للمعاقين:

بناء على المؤشرات التي بدأت تظهرها نتائج التوظيف بشأن الالتزام بتوظيف المعاقين وفق النسبة المحددة والتي كشفت وجود صعوبات تعيق التنفيذ بصورة — وهو ما تم الوقوف أمامه من قبل الوزارة وقيادة الاتحاد في العام 2002م بهدف البحث عن الآليات الكفيلة بتذليل الصعوبات ووضع أسس وإجراءات تنظم توظيف المعاقين في وحدات الجهاز الإداري للدولة والذي تم تنويجه بمحضر مشترك بينهما يهدف إلى تحقيق الآتي:

(1) ضمان توفير فرص عمل للمعاقين وفقاً للنسبة المقررة وبصورة عادلة من خلال الاختيار السليم من بين المتقدمين من المعاقين بمختلف إعاقاتهم ممن يتوفر فيهم الحد الأدنى من متطلبات شغل الوظيفة وفي حدود الوظائف المحددة لهم وفقاً للمؤهلات التي يحملونها.

(2) ضمان عدم إقحام المعاقين بالمتابعة لدى الوزارة أو مكاتبها أو الوحدات الإدارية التي حددت وظائف للمعاقين على موازنتها بحيث يتم التنسيق بين الوزارة والاتحاد في تقديم المساعدة اللازمة لتنفيذ توظيفهم.

*فيما حددت المسئوليات المتعلقة بتحديد النسبة أو تنفيذ عملية التوظيف بالآتي:

- 1) تتولى الوزارة تحديد عدد الوظائف المطلوب تخصيصها للمعاقين من اعتماد الأجهزة المركزية وفقاً للنسبة المحددة لها لذلك مع إبلاغ المحافظين باتخاذ الإجراءات الخاصة بتحديد النسبة المحددة لتوظيف المعاقين في محافظاتهم وإشعار الاتحاد بذلك.
- 2) قيام الوزارة بإبلاغ الوحدات الإدارية بالوظائف التي تم تخصيصها لمواجهة توظيف المعاقين لأخذها في الاعتبار عن إجراء الاختيار من قبل للوظائف المحددة لحملة المؤهلات الثانوية العامة وما دون وحصر المفاضلة فيها بين المعاقين المرشحين من الاتحاد.
- 3) يتولى الاتحاد متابعة الوحدات الإدارية لاستيعاب المعاقين في الوظائف التي حددت في تلك الوحدات وذلك بين المرشحين الذي تم اختيارهم من قبل الاتحاد في ضوء المعايير التي تحقق من تكافؤ الفرص بين طالبي العمل من المعاقين والتي تحددت في الآتي:
- أ - اعتماد مبدأ التوازن بين الجمعيات في تحديد الأعداد المستحقة للتوظيف لكل فئة منهم.
- ب - التقيد بشروط شغل الوظيفة في تحديد المعاق المستحق للتوظيف بالعلاقة مع متطلبات العمل وتوفر الحد الأدنى من القدرات للقيام به.
- ج - الالتزام بالمعايير العادلة في الاختيار المتمثلة بالأقدمية في التخرج أو التقدير العام للنجاح إن وجد مع مراعاة حملة المؤهلات ذات التخصصات النوعية والتي تمثل احتياج أساسي للوحدات الإدارية.
- 4) قيام الوزارة باستقبال المتقدمين من المعاقين من حملة المؤهلات الجامعية والدبلوم بد الثانوية وتسجيلهم ضمن قاعدة طالبي العمل وذلك بالتنسيق مع الاتحاد وإجراء المفاضلة فيما بينهم في حدود الوظائف المخصصة لهم ضمن نسبة المعاقين.

النتائج المستخلصة من مستوى التنفيذ:

قبل استعراض النتائج التي أظهرتها مؤشرات التنفيذ حتى نهاية العام 2006م والتي سوف تتوزع في اتجاهين وذلك بالعلاقة ونوعية الوظائف المتاحة وآلية تنفيذها فإنه لا بد من التأكيد أن ما تحقق باتجاه تثبيت الحق القانوني لتوظيف المعاقين وفق النسبة المحددة قد تحول إلى فعل ترتفع سنوياً مؤشرات الالتزام به بعد أن كان تجاهله أمراً قائماً وتلخص النتائج فيما يلي:

النتائج المتصلة بالوظائف الخاضعة للمفاضلة:

- في ضوء النسبة التي يتم تحديدها سنوياً من إجمالي الوظائف المعتمدة تقوم الوزارة بتحرير المخاطبات المتضمنة أعداد الوظائف المخصصة لتوظيف المعاقين والتي تشمل:
 - السلطة المحلية (أمين العاصمة ومحافظي المحافظات) بتحديد الوظائف المفترض تخصيصها للمعاقين.

- الوزراء ورؤساء الوحدات المركزية في الجهاز الإداري بالوظائف المحددة للمعاقين.
- رؤساء المؤسسات والهيئات في وحدات القطاعين العام والمختلط.
- موافاة الاتحاد بالمخاطبات الموجهة للوحدات للقيام بالمتابعة لديها وصور المخاطبات للسلطة المحلية.
- تمييز المعاقين المتقدمين لطلب العمل لدى الخدمة المدنية من حملة المؤهلات المشمولة بالتسجيل واثبات ذلك في شهادة القيد الصادرة من القاعدة الكمبيوترية والممنوحة للمتقدمين والتي في ضوئها يتم إجراء المفاضلة في حدود الوظائف المحددة للمعاقين في إطار النسبة وتوزيعهم على الوحدات.. وتظهر المؤشرات المستخلصة من نتائج التنفيذ للعام 2006م أن إجمالي المتقدمين قد بلغ عدد () تم التوظيف لعدد ().
-

الإشكالات المتصلة بعملية التنفيذ:

يمكن أن نلخص أهم إشكاليات التنفيذ بما يلي:

- عدم الالتزام من قبل العديد من الوحدات باستيعاب الترشيحات المقررة من الاتحاد لشغل الوظائف المخصصة من قبلها للمعاقين لديها والخاضعة لصلاحيتها في الاختيار وتحديداً في وحدات القطاعين العام والمختلط بالإضافة إلى بعض وحدات الجهاز الإداري.. ونود التنويه إلى أن الإشكالية القائمة مع هذه الوحدات لا تمكن من الأساس في رفضها للمعاقين لعدم توفر الشروط المطلوبة لشغل الوظائف وإنما لأن التوظيف لديها تحكمه معايير الاختيار الشخصي الذي يسبق فيه اعتماد الوظيفة تحديد الشخص المطلوب توظيفه... وهي ظاهرة تشكل إحدى أهم اختلالات التوظيف بصورة عامة.
- استغلال بعض المتقدمين من حملة المؤهلات الجامعية الدبلوم بعد الثانوية وهي للوظائف الخاضعة للمفاضلة للاستثناء الخاص بالمعاقين والدخول من خلاله وذلك بحصولهم على وثائق تثبت أنهم مشمولين بفئة المعاقين والذي يساعد على ذلك هو عدم وجود ضوابط تحدد الجهة المرجعية أولاً والتحديد الواضح للمعاق المشمول بالنسبة المنصوص عليه في القانون وذلك لضمان استبعاد المحسوبين على المعاقين دون أن يكون لهم أدنى علاقة.
- يتركز طالبي العمل من المعاقين في المستويات الأدنى (مستوى الثانوية وما دون) في حين أن الوظائف المعتمدة تنحصر معظمها على المستوى الأعلى جامعي ودبلوم بعد الثانوية والتي تتجاوز (80%) من الوظائف المتاحة في حين أن الوظائف الدنيا لا تتجاوز (20%).
- أسلوب المفاضلة وتحديد المرشحين من قبل لجان الاتحاد تواجه العديد من جوانب القصور تؤثر على كفاءة الاختيار وترسيخ مبدأ العدالة في تكافؤ الفرص خاصة في ظل عدم وجود سجل بطالبي العمل من المعاقين محدد توزعهم على مستوى المهمة التي تم تأهيلهم للعمل فيها وغياب العلنية عن الوظائف وأسس الاختيار التي تم اعتمادها.. وهو ما انعكس على المراجعة الفردية من قبل المعاقين للوزارة سواءً بتقديم خطابات من جمعيات تطلب منحهم فرص عمل أو تقديم عرائض بطلب توظيفهم...
- ضعف عملية التأهيل التي تشكل المدخل الأساسي لتوجيه المعاقين للالتحاق بالوظيفة العامة التي تتناسب وقدراتهم باعتبار أن شهادات الإعداد في مؤسسات التعليم العام لا يمكن أن تعطي مؤشرات على الوظيفة التي تتلاءم ونوعية الإعاقة المرتبطة بطالب العامل.

المعالجات المطلوبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المفترض:
قبل البحث في المعالجات المقترحة لتجاوز الإشكالات القائمة والانتقال إلى تجسيد رؤية واضحة لترجمة نصوص القانون وبما يخدم هذه الشريحة الهامة التي تظهر المؤشرات ارتفاع الداخلين إلى سوق العمل من مختلف فئات الإعاقة والتي نلخص أهم جوانبها من خلال مايلي:

- المتطلبات الأساسية المتصلة بتشغيل المعاقين:

- المعالجات الآنية لتجاوز الإشكالات القائمة:

- المعالجات المستقبلية المتصلة بتحسين عملية التشغيل:

وهنا نتحدد أهم المتطلبات من خلال مايلي:

- وضع رؤية واضحة للدور المطلوب للتعامل مع هذه الفئة وتحديد الأدوار المطلوبة من مختلف الأطراف لتحقيق تلك الرؤية بصورة متكاملة والتي يمكن الاستفادة من تجارب الدول الشقيقة التي قطعت شوطاً في هذا الاتجاه.
- إعداد خطط وآليات مترجمة لتلك الأدوار وتوفير آليات للتنسيق والرقابة على مختلف الأطراف المعنية بشئون هذه الشريحة بمختلف مراحلها ومستوياتها...

دور وزارة الخدمة المدنية يأتي للتعامل مع المخرجات التي تعززها مؤسسات
التأهيل لكن

الرؤية المستقبلية:

في ضوء الإشكالية القائمة والتي لا شك أن عدم وضع المعالجات الكفيلة
بتجاوزها سوف تؤدي إلى مضاعفة حجم الإشكالات وتراكمها مما قد ينعكس سلباً
على

* متطلبات التأهيل والإعداد المسبق للمعاقين وتوجيههم لشغل الوظائف :

مع أن دور وزارة الخدمة المدنية والتأمينات بتوجيه المستهدفين من فئة
المعاقين إلى أجهزة الدولة لاستيعابهم لديها والذين يفترض أنه تم تأهيلهم لدى
مؤسسات التأهيل

- بناء قاعدة بيانات ومعلومات عن المعاقين:
بناء قاعدة البيانات المتكاملة

- تحديد الأدوار المناطة بمختلف الأجهزة الحكومية _____
_____ المجتمع... بشأن مسؤوليتها تجاه شريحة المعاقين بحيث
تستوعب المهام في التشريعات واللوائح المنظمة..
-