



# ٦٦ الحق بالاحالة.. غياب الحماية والتشغيل لذوي الاعاقة

في قانون العمل الجديد.

الباحث العمالي حسن البربري



## الحق بالإحالة... غياب الحماية والتشغيل لذوي الإعاقة في قانون العمل

### الجديد

### المقدمة

يأتي هذا التقرير في لحظة تتجدد فيها النقاشات حول مدى جدية الدولة المصرية في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل فعلي لا شكلي خاصة بعد صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ الذي جاء ليحل محل القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. وقد مثل هذا القانون محطة مهمة لإعادة النظر في علاقات العمل لكنه في المقابل أثار أسئلة حقيقية حول موقع الأشخاص ذوي الإعاقة داخله وما إذا كان يضمن لهم حقهم الدستوري في العمل اللائق والمساواة وتكافؤ الفرص أم يكرس التهميش بصورة جديدة.

فالواقع يشير إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر ما زالوا من أكثر الفئات تهميشاً في سوق العمل رغم كثرة الخطابات الرسمية التي تتحدث عن الاهتمام بهم ودمجهم في المجتمع. وتشير معظم الدراسات رغم قلتها إلى أن ذوي الإعاقة يواجهون معدلات بطالة أعلى بكثير من باقي فئات المجتمع كما يتركزون بنسبة كبيرة في القطاع غير الرسمي الذي يفقر إلى أدنى درجات الحماية الاجتماعية وتوضح ورقة "تمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل" المنشورة عام ٢٠٢٣ أن النساء ذوات الإعاقة على وجه الخصوص يعانين من تمييز مزدوج يجمع بين الإعاقة والنوع الاجتماعي حيث تصل نسبة العائلات منهن في القطاع غير الرسمي إلى ما يزيد على ٥٧% مقابل ٥١% لغير المعاقات وهو ما يعكس هشاشة أوضاعهن الاقتصادية والاجتماعية

القانون الجديد لم يأت بنص صريح يلزم أصحاب الأعمال بنسبة تشغيل محددة للأشخاص ذوي الإعاقة كما كان الوضع في قانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أو كما ورد في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الذي ألزم المنشآت التي يعمل بها عشرون عاملاً أو أكثر بتخصيص ٥% من الوظائف لذوي الإعاقة ومع غياب هذا النص يظل الخطر الحقيقي هو ترك الأمر لاجتهاد أصحاب الأعمال أو تفسير الأجهزة التنفيذية مما يُضعف إمكانية تطبيق هذا الحق فعلياً على الأرض

ينطلق هذا التقرير من تحليل نصوص قانون العمل الجديد ذات الصلة بذوي الإعاقة ومقارنتها بما ورد في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والدستور المصري والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة خاصة اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ بشأن التأهيل المهني وتشغيل المعاقين كما يستند التقرير إلى عدد من الدراسات الميدانية والمقالات البحثية التي تناولت أوضاع التشغيل والتمييز في سوق العمل المصري.

**الهدف** من هذا التقرير هو تقديم قراءة شاملة تضع القارئ – سواء كان من ذوي الإعاقة أو من صناع القرار – أمام صورة متكاملة عن الحقوق والواجبات والثغرات الموجودة في قانون العمل الجديد والفرص الممكنة لتطوير سياسات التشغيل بشكل عادل ومنصف .

## المحور الأول: الحقوق والواجبات المقررة لذوي الإعاقة في قانون العمل رقم ١٤ لسنة

٢٠٢٥

يبدأ قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ من فرضية المساواة العامة بين جميع العاملين دون تمييز بسبب الإعاقة أو النوع أو غيره لكنه لا يضع في الوقت نفسه أي التزام واضح على أصحاب الأعمال يضمن التشغيل الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة القانون يتحدث عن المساواة كقيمة لا كحق قابل للقياس أو الرصد أو المساءلة.

في المقابل كان قانون العمل السابق رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أكثر وضوحاً حين نص على نسبة تشغيل محددة لا تقل عن ٥٪ من مجموع العمال في كل منشأة وهو ما كان يتماشى مع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ ومع المادة ٨١ من الدستور المصري التي تلزم الدولة بضمان فرص متكافئة في التعليم والعمل والحياة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة غياب هذه النسبة في القانون الجديد يُعد تراجعاً تشريعياً صريحاً عن مبدأ الدمج الإلزامي ويحوّل التشغيل من التزام قانوني إلى مبادرة تطوعية.

القانون الجديد اكتفى بالإشارة إلى مبادئ عامة مثل حظر التمييز في الأجر (المادة ٥٣) وضمان السلامة والصحة المهنية وتوفير بيئة عمل آمنة للجميع لكنه لم يُفصل الإجراءات التي تتيح تطبيق هذه الحقوق في حالة العامل ذي الإعاقة فلا نجد مثلاً ما يلزم صاحب العمل بتوفير ترتيبات تيسيرية أو أدوات مساعدة أو تعديلات في بيئة العمل لتناسب العامل رغم أن هذا المبدأ نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صدقت عليها مصر عام ٢٠٠٨.

كذلك لم يضع القانون أي مادة خاصة بحماية العامل ذي الإعاقة من الفصل أو التمييز الوظيفي أو التمرر المهني وهي ظواهر سجلتها بالفعل تقارير صحفية وميدانية عديدة مثل تقارير موقع "رصد" لعام ٢٠٢٤ التي وثقت حالات طرد لأشخاص ذوي إعاقات حركية وبصرية من وظائف بحجة ضعف الإنتاجية دون أي تحقيق أو تدرج إداري في المخالفة.

ومن ناحية الالتزامات لا يذكر القانون واجبات محددة على العامل ذي الإعاقة تتعلق بظروف العمل أو الأداء تختلف عن غيره من العمال وهو ما يعد نقطة إيجابية نسبياً لأنه يرسخ لمبدأ المساواة في الواجبات لكنه من جهة أخرى يتجاهل الحاجة إلى سياسات تيسيرية تراعي اختلاف القدرات. فالحياد المطلق أمام اختلاف الواقع يتحول في النهاية إلى نوع من التمييز المقنع.

وتوضح ورقة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار الصادرة عام ٢٠٢٤ عن الدكتور قياتي عاشور أن غياب الإلزام بنسبة تشغيل محددة وغياب حوافز لأصحاب الأعمال هما السببان الرئيسيان وراء استمرار ضعف معدلات التوظيف بين ذوي الإعاقة إذ لا تتجاوز نسبة العاملين من ذوي الإعاقة ٦٪ من إجمالي قوة العمل في حين تصل نسبتهم في المجتمع إلى أكثر من ١١٪ بحسب بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٢ .

المحصلة أن القانون الجديد قدم نصوصاً عامة حول المساواة لكنه لم يترجمها إلى التزامات أو أدوات تنفيذ ولم يربطها بآليات رقابية أو مساءلة وهو ما جعلها أقرب إلى إعلان نوايا منها إلى سياسة عامة

## المحور الثاني الثغرات التشريعية في قانون العمل الجديد مقارنة بالقوانين المحلية والمواثيق الدولية

عند مقارنة قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ والدستور المصري والاتفاقيات الدولية يتضح أن هناك فجوة واضحة بين الالتزامات التي أقرها المشرع وبين ما نص عليه القانون الجديد فعليا فبينما أُلزم قانون الإعاقة الجهات الحكومية وأصحاب الأعمال بنسبة تشغيل لا تقل عن ٥٪ من العاملين وأكد على ضرورة توفير ترتيبات تيسيرية وبيئة عمل ملائمة فإن قانون العمل الجديد تجاهل كل ذلك تماما لم يرد في نصوصه أي ذكر لنسبة التشغيل أو إلزام لأصحاب الأعمال باتخاذ ترتيبات خاصة لضمان الدمج الكامل ولم يضع أي عقوبات على التمييز في التشغيل أو الأجر أو الترقية أو الفصل

هذه الفجوة تعني أن قانون العمل الجديد لم يتبن منطق الحقوق بل اكتفى بلغة المساواة الشكلية التي تفترض أن جميع العاملين في ظروف متكافئة بينما الواقع يشهد بوضوح أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون عوائق مادية واجتماعية وإدارية تجعل المساواة النظرية غير ذات معنى حقيقي هذا التناقض يجعل القانون الجديد في حالة تعارض جزئي مع نصوص الدستور ذاته الذي نص في المادة ٨١ على أن الدولة تلتزم بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والعمل والمشاركة السياسية والدمج في المجتمع

أما على المستوى الدولي فالالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صدقت عليها مصر عام ٢٠٠٨ نصت في مادتها ٢٧ على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين بما يشمل حقهم في اختيار عمل حر أو مقبول في سوق عمل مفتوح وميسر وفي بيئة عمل عادلة وآمنة كما ألزمت الدول الأطراف بتشجيع فرص العمل لذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص وتوفير ترتيبات معقولة ومواءمات تكنولوجية تضمن أداءهم لمهامهم دون تمييز ومع ذلك لم يتبن قانون العمل المصري أي من هذه التفاصيل

ورقة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار التي أعدها الدكتور قيّاتي عاشور " تمكين ذوي الهمم في سوق العمل " أوضحت أن أغلب أصحاب الأعمال في مصر لا يمتثلون لمبدأ الدمج لأن القانون لا يلزمهم به ولا يمنحهم حوافز في المقابل كما أن غياب نظام رقابي واضح أو قاعدة بيانات وطنية لتتبع تشغيل ذوي الإعاقة يجعل تنفيذ أي سياسات في هذا الملف شبه مستحيل وأضافت الورقة أن القطاع الخاص يظل الأكثر تهربا من الالتزام بأي نسب تشغيل لأن العقوبات في القوانين السابقة كانت ضعيفة وغير مفعلة

كما تشير ورقة سياسات مركز حلول للسياسات البديلة إلى أن الخلل لا يقتصر على غياب النصوص بل يمتد إلى غياب الرؤية فالقانون يعالج العمل باعتباره علاقة اقتصادية بحتة بينما تتعامل المواثيق الدولية مع الحق في العمل كحق إنساني يضمن الكرامة والمشاركة والدمج ويشكل مدخلا أساسيا للعدالة الاجتماعية

ومن الملاحظ أيضا أن قانون العمل الجديد لم يربط بين التشغيل وبرامج التأهيل أو التدريب المهني لذوي الإعاقة رغم أن قانون الإعاقة نص على إنشاء سجل وطني للتأهيل وتعاون بين وزارات العمل والتضامن والتعليم الفني لتوفير فرص تدريب ملائمة هذا الانفصال بين السياسات يجعل مسار الدمج منقوصا منذ البداية

النتيجة أن قانون العمل الجديد جاء أضعف من القوانين السابقة في حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأقل التزاما بالاتفاقيات الدولية فبينما تتوسع المواثيق في الحديث عن الدمج والتأهيل والمواءمة اكتفى القانون المصري بالشعارات العامة دون أدوات تنفيذية أو ضمانات واضحة

مما يجعل النص القانوني عاجزا عن تغيير الواقع الاجتماعي أو تحسين موقع ذوي الإعاقة في سوق العمل

### المحور الثالث :- الواقع العملي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر

عند النظر إلى الواقع العملي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر تتضح فجوة ضخمة بين النصوص القانونية وبين ما يجري فعلا في سوق العمل فوفقاً لبيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٢ بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر حوالي ١٠,٦ % من إجمالي عدد السكان أي ما يقرب من ١١ مليون مواطن إلا أن نسبة العاملين منهم لا تتجاوز ٢ % فقط من إجمالي قوة العمل وهي نسبة تعكس حجم الاستبعاد الفعلي من سوق العمل المنظم

تشير دراسة الدكتور قيّاتي عاشور الصادرة عن مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار " تحديات ذوي الهمم في سوق العمل " إلى أن معظم المنشآت الخاصة لا تلتزم بتعيين ذوي الإعاقة رغم إلزام القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بنسبة تشغيل لا تقل عن ٥ % وأن الغالبية العظمى من ذوي الإعاقة يعملون في القطاع غير الرسمي أو في وظائف هامشية منخفضة الأجر دون تأمين اجتماعي أو صحي كما توضح الدراسة أن الوعي المؤسسي لدى أصحاب الأعمال محدود جدا فيما يخص مفهوم الدمج وأنهم ينظرون إلى تعيين ذوي الإعاقة كعبء إداري وليس كحق أو قيمة مضافة

ووفقاً للمقال المنشور في مركز حلول للسياسات البديلة تحت عنوان " الإعاقة وسياسات التوظيف " فإن بيانات مسح سوق العمل لعام ٢٠١٨ أوضحت أن نحو ٨٢ % من الإناث ذوات الإعاقة البسيطة مستبعدات من قوة العمل مقابل ٧٧ % من غير ذوات الإعاقة وأن نسبة البطالة بين الذكور من ذوي الإعاقة تبلغ ٥,٨ % مقارنة بـ ٤,٦ % بين غير ذوي الإعاقة كما أن النساء ذوات الإعاقة يتركزن في القطاع غير الرسمي بنسبة ٥٧,٧ % مقابل ٥١ % من غير ذوات الإعاقة وهو ما يعني أن غياب التنظيم القانوني الكافي انعكس مباشرة في مزيد من التهميش الاقتصادي والاجتماعي

ومن جانب آخر فإن بيئة العمل نفسها لا تزال غير مهيأة لاستقبال العاملين من ذوي الإعاقة فالكثير من أماكن العمل تفتقر إلى التجهيزات الأساسية كالمصاعد والمنحدرات ودورات المياه المخصصة ولا توفر وسائل السلامة الملائمة لهم كما أن قانون العمل الجديد لم يتضمن أي نصوص تتعلق بسلامة وصحة العاملين ذوي الإعاقة أو الترتيبات التيسيرية التي تكفل سلامتهم أثناء العمل مما يجعلهم عرضة لمخاطر إضافية ويحد من قدرتهم على الاستمرار في العمل

وتشير شهادات ميدانية منشورة في بعض المواقع الصحفية مثل موقع رصد إلى حالات عديدة من الطرد أو الامتناع عن التعيين بسبب الإعاقة ففي أحد الفيديوهات المنشورة على صفحة قصص رصد تحدث أحد العاملين من ذوي الإعاقة عن فصله من عمله دون مبرر ورفض أكثر من جهة تشغيله مجددا بحجة أنه غير قادر على أداء المهام رغم حصوله على مؤهل جامعي هذه الواقعة ليست استثناء بل تمثل نمطا متكررا من التمييز الصامت الذي يواجهه ذوو الإعاقة في سوق العمل المصري

كما تُظهر بيانات وزارة التضامن الاجتماعي أن معظم المستفيدين من برنامج كرامة لذوي الإعاقة ليسوا عاملين وإنما خارج قوة العمل تماما مما يعني أن سياسات الدولة تركز على الرعاية النقدية لا على التمكين الاقتصادي وهو اتجاه يعزز الاعتماد ويضعف فكرة الدمج والإنتاجية

هذه الصورة تعكس تناقضا واضحا بين الخطاب الرسمي الذي يتحدث عن تمكين ذوي الهمم وبين واقع يكرس استبعادهم من سوق العمل المنظم ويضعهم في هوامش الاقتصاد غير الرسمي دون حماية أو تمثيل نقابي أو مساواة في الأجر

جدول رقم (١) :- نسبة ذوي الإعاقة من إجمالي التعداد السكاني

المصدر	النسبة المئوية	الفئة
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٢	10.6%	نسبة ذوي الإعاقة من إجمالي السكان
مسح سوق العمل ٢٠١٨	17.9%	نسبة ذوي الإعاقة في المناطق الحضرية
مسح سوق العمل ٢٠١٨	10.7%	نسبة ذوي الإعاقة في الريف

جدول رقم (٢) :- نسبة مشاركة ذوي الإعاقة في سوق العمل

المصدر	غير ذوي الإعاقة	ذوو الإعاقة	المؤشر
Sieverding & Hassan (2019)	74.7%	65.7%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور
Sieverding & Hassan (2019)	23%	18%	نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث
حلول للسياسات البديلة	60%	65.4%	نسبة العاملين في القطاع الرسمي (ذكور)
حلول للسياسات البديلة	51%	57.7%	نسبة العاملين في القطاع غير الرسمي (إناث)

جدول (٣) :- معدل الالتزام بتشغيل ذوي الإعاقة وفقا للنسبة القانونية ٥%

المصدر	الواقع العملي	النص القانوني	المؤشر
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠٢٤	لا تتجاوز ٢% فعليًا	5% من العاملين	نسبة تشغيل ذوي الإعاقة المفروضة بالقانون ١٠ لسنة ٢٠١٨

المصدر	الواقع العملي	النص القانوني	المؤشر
نفس المصدر	أقل من ٢٠٪ تلتزم فعليًا	أكثر من ٧٠٪ يفترض الالتزام	نسبة المنشآت الخاصة الملتزمة بالحد الأدنى
وزارة التضامن ٢٠٢٣	٦٠٪ خارج المنظومة	حق قانوني كامل	تغطية ذوي الإعاقة بالتأمينات الاجتماعية

### المحور الرابع: دور الدولة والقطاع الخاص في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

تتبنى الدولة المصرية في خطابها الرسمي توجهها يؤكد على دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ويظهر ذلك بوضوح في المبادرات الرئاسية والبرامج الحكومية التي تتحدث عن "أصحاب الهمم" وضرورة دمجهم في المجتمع إلا أن مراجعة واقع السياسات العامة تكشف عن فجوة واضحة بين الخطاب والممارسة، حيث يظل الدمج في سوق العمل أحد أضعف حلقات تلك الجهود.

صدر القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ونص صراحة على التزام أصحاب الأعمال الذين يستخدمون ٢٠ عاملاً أو أكثر بتعيين نسبة لا تقل عن ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة غير أن قانون العمل الجديد رقم (١٤) لسنة ٢٠٢٥ لم يشر صراحة إلى تلك النسبة واكتفى بعبارات عامة حول المساواة وعدم التمييز دون وضع آليات تنفيذية أو جزاءات واضحة لعدم الالتزام، مما مثل تراجعاً تشريعياً عن ضمانات الدمج الواردة في قانون ٢٠١٨.

ووفقاً لتقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (2024)، فإن نسبة المنشآت الخاصة الملتزمة فعلياً بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة لا تتجاوز ٢٠٪ رغم مرور أكثر من خمس سنوات على صدور القانون أما في القطاع الحكومي فإن نسب التشغيل وإن كانت أعلى قليلاً فإنها لا تزال محدودة وغير قادرة على إحداث تغيير نوعي في المشهد العام.

#### الجدول رقم (٤): نسب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات المختلفة

المصدر	النسبة الفعلية للتشغيل	القطاع
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٣	3.8%	القطاع الحكومي
وزارة القوى العاملة ٢٠٢٣	2.6%	قطاع الأعمال العام
مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠٢٤	أقل من ٢٪	القطاع الخاص

وفيما يتعلق بالتدريب والتأهيل المهني تبين بيانات وزارة العمل أن عدد المستفيدين من برامج التدريب الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة لا يزال محدوداً للغاية مقارنة بحجم القوة العاملة

الممكن دمجها فخلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٣ لم يتجاوز إجمالي المتدربين ٥٣٤٠ متدرباً وهو رقم ضئيل بالنظر إلى حجم الفئة المستهدفة.

الجدول رقم (٥): أعداد ذوي الإعاقة المستفيدين من برامج التدريب المهني (2020-2023)

السنة	عدد المتدربين	نسبة الزيادة السنوية المصدر
2020	4120	—
2021	4550	+10%
2022	4930	+8%
2023	5340	+9%

رغم محدودية تلك الأعداد إلا أن بعض التجارب الفردية للقطاع الخاص أظهرت إمكانية تحقيق الدمج بنجاح عندما تتوافر الإرادة المؤسسية كما في تجربة شركة "سيكم" ومؤسسة "ابتسامة" اللتين بدأتا في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات عمل متكاملة بعد تأهيلهم فنياً ومهنياً.

أما على صعيد التمويل العام فإن البيانات تشير إلى أن الجزء الأكبر من المخصصات الحكومية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة يذهب إلى برامج الدعم النقدي والرعاية الاجتماعية في حين لا تتجاوز مخصصات التشغيل والتأهيل نسبة ضئيلة من إجمالي الإنفاق. ويظهر ذلك بوضوح في الجدول التالي:

الجدول رقم (٦): توزيع الإنفاق الحكومي على ذوي الإعاقة حسب نوع البرنامج

نوع البرنامج	نسبة الإنفاق من الإجمالي	المصدر
برامج الدعم النقدي (كرامة)	74%	وزارة التضامن الاجتماعي ٢٠٢٣
برامج الرعاية الصحية	16%	وزارة الصحة ٢٠٢٣
برامج التدريب والتشغيل	8%	وزارة العمل ٢٠٢٣
برامج الدمج التعليمي والمجتمعي	2%	وزارة التربية والتعليم ٢٠٢٣

تكشف هذه البيانات أن الدولة ما تزال تتعامل مع قضية الإعاقة من منظور الرعاية الاجتماعية لا من منظور التمكين الاقتصادي إذ تركز سياساتها على تقديم الدعم النقدي أكثر من تطوير القدرات أو فتح مسارات عمل مستدامة كما أن اللوائح التنفيذية والتشريعات المساندة ما زالت تتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة كحالات استثنائية وليس كفئة طبيعية من نسيج سوق العمل.

ويظل غياب الرقابة الفعالة وآليات المتابعة من أبرز العوائق أمام تفعيل الدمج إذ لا توجد قاعدة بيانات وطنية موحدة لتتبع التزام المؤسسات بنسبة التوظيف، ولا نظام واضح للجزاءات أو الحواف وبذلك تبقى جهود الدمج رهينة مبادرات محدودة من بعض مؤسسات المجتمع المدني أو الشركات القليلة التي ترى في الدمج قيمة إنسانية واقتصادية في أن واحد.

### المحور الخامس :-المواءمة مع المواثيق الدولية وتجارب الدول المقارنة

عند النظر إلى التزامات مصر الدولية في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة نجد أنها صادقت على عدد من الاتفاقيات الأساسية التي تلزمها باتخاذ تدابير عملية لضمان حق ذوي الإعاقة في العمل اللائق والمساواة في الفرص ومن أهم هذه الاتفاقيات اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦ واتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك اتفاقية العمل العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين وكلها نصوص تؤكد على مبدأ الدمج الكامل وعدم التمييز

تنص المادة ٢٧ من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن الدول الأطراف تلتزم بالاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك الحق في فرصة كسب الرزق من خلال عمل يتم اختياره بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحة وشاملة ويمكن الوصول إليها كما تلتزم الدول بحظر التمييز على أساس الإعاقة في جميع مراحل التشغيل بما في ذلك التوظيف والترقية وظروف العمل والسلامة المهنية

وإذا قارنا بين ما ورد في الاتفاقية الدولية وما تضمنه القانون المصري رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ نجد أن النصوص المصرية تتوافق إلى حد كبير مع مبادئ الاتفاقية من حيث الاعتراف بالحق في العمل وتحديد نسبة للتشغيل وإلزام أصحاب الأعمال بتوفير بيئة عمل مناسبة غير أن الفجوة تظهر عند التطبيق العملي فغياب آليات الرقابة وضعف التنفيذ يجعل الالتزام أقرب إلى النصوص الشكلية منه إلى الممارسة الفعلية

في المقابل جاءت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ أكثر تحديدا حيث نصت على ضرورة إنشاء أجهزة وطنية لتنسيق سياسات التأهيل والتوظيف ودمج ذوي الإعاقة في كل القطاعات الاقتصادية وهو ما لم يتحقق بعد في مصر بصورة شاملة إذ لا تزال مسؤوليات هذا الملف موزعة بين وزارات عدة أبرزها القوى العاملة والتضامن الاجتماعي والمجلس القومي لشؤون الإعاقة من دون وجود جهة مركزية تتابع التنفيذ وتصدر تقارير سنوية شفافة

وعند مقارنة التجربة المصرية ببعض التجارب الدولية نجد أن بعض الدول العربية حققت تقدماً ملموساً في سياسات الدمج على الرغم من تشابه الظروف الاقتصادية فالمملكة المغربية مثلاً أصدرت في عام ٢٠٢١ مرسوماً حكومياً ألزمت فيه الوزارات والمؤسسات العمومية بإنشاء لجان داخلية لمتابعة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وأدرجت مؤشرات الدمج ضمن تقارير الأداء السنوية أما الأردن فقد تبنى منذ عام ٢٠١٧ استراتيجية وطنية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة تضمنت خططا زمنية لتوظيفهم في المؤسسات العامة والخاصة

### الجدول رقم ٧ المقارنة بين التجارب العربية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

الدولة	الإطار القانوني	نسبة التشغيل المقررة	أبرز آليات التنفيذ	المصدر
مصر	القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ وقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥	5% نظرياً	لجان التفتيش بوزارة القوى العاملة دون قاعدة بيانات موحدة	مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠٢٤
الأردن	قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠١٧	4%	استراتيجية وطنية وخطة تشغيل حكومية معلنة	المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردن ٢٠٢٣
المغرب	المرسوم الحكومي ٢٠٢١	7% في المؤسسات العمومية	لجان متابعة داخلية وتقارير أداء سنوية	وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة المغرب ٢٠٢٣

وتشير تقارير منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣ إلى أن الدول التي نجحت في تقليص فجوة التشغيل بين ذوي الإعاقة وغيرهم هي تلك التي ربطت بين سياسات التشغيل والحماية الاجتماعية بحيث توفر حوافز ضريبية وتشغيلية لأصحاب الأعمال مقابل الالتزام بالتعيين وتؤمن للعاملين من ذوي الإعاقة مسارات تدريب وتأهيل مهني متصلة بسوق العمل

#### الجدول رقم ٨ مؤشرات المقارنة الدولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

الدولة	معدل مشاركة ذوي الإعاقة في قوة العمل	نسبة البطالة بين ذوي الإعاقة	نسبة المؤسسات المهيأة بيئياً	المصدر
ألمانيا	49%	7%	92%	منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣
السويد	54%	5%	96%	الاتحاد الأوروبي للإحصاء يوروستات ٢٠٢٣
مصر	20%	10%	35%	الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢٢

ومن خلال المقارنة يظهر أن التحدي في مصر لا يتعلق فقط بتطبيق القوانين بل في غياب الحوافز الاقتصادية لأصحاب الأعمال وافتقار بيئة العمل إلى التجهيزات اللازمة لاستقبال

العاملين من ذوي الإعاقة فضلاً عن ضعف الثقافة المؤسسية التي ترى في الإعاقة عبئاً إدارياً لا تنوعاً بشرياً

وبذلك يمكن القول إن مواءمة التشريعات المصرية مع الاتفاقيات الدولية تحتاج إلى نقل مركز الثقل من النص القانوني إلى التطبيق العملي عبر بناء قاعدة بيانات وطنية شاملة للعمالة من ذوي الإعاقة ووضع خطة زمنية ملزمة للتشغيل في القطاعين العام والخاص مع ربط الالتزام بالحوافز والجزاءات كما تفعل أغلب الدول التي نجحت في الدمج الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

### المحور السادس :-التحديات المؤسسية والثقافية أمام دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل

رغم وجود إطار تشريعي مصري متقدم نسبياً مقارنة بالدول العربية المجاورة فإن التنفيذ العملي يواجه مجموعة من العوائق المتشابكة التي تعرقل تحقيق الدمج الحقيقي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل سواء في القطاعين العام أو الخاص

#### التحدي الأول

هو غياب التنسيق المؤسسي فملف الإعاقة ما زال موزع بين أكثر من جهة رسمية تشمل وزارة العمل ووزارة التضامن الاجتماعي ووزارة الصحة والمجلس القومي وكل جهة تتعامل مع جزء من القضية دون وجود مظلة وطنية موحدة لتنسيق السياسات أو متابعة التنفيذ وهو ما يؤدي إلى تكرار الجهود وتضارب الاختصاصات وغياب قاعدة بيانات مركزية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التخطيط أو المتابعة

#### التحدي الثاني

يتعلق بالثقافة المجتمعية السائدة تجاه الإعاقة إذ لا تزال النظرة الغالبة محصورة في منطوق الشفقة والرعاية وليس في منطوق الحقوق والمساواة الأمر الذي يجعل كثيراً من أصحاب الأعمال ينظرون إلى توظيف ذوي الإعاقة باعتباره عبئاً اجتماعياً لا استثماراً في رأس مال بشري متنوع وتشير دراسة مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار لعام ٢٠٢٤ إلى أن ٦٣ % من أصحاب الأعمال في القطاع الخاص لم يتلقوا أي تدريب أو توجيه حول أساليب دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل أو الترتيبات التيسيرية المطلوبة لهم

#### الجدول رقم ٩ أبرز التحديات المؤسسية والثقافية في دمج ذوي الإعاقة

نوع التحدي	تفاصيله	النسبة أو المؤشر	المصدر
غياب التنسيق المؤسسي	تعدد الجهات المسؤولة دون جهة تنسيق موحدة	—	المجلس القومي لشؤون الإعاقة ٢٠٢٣

نوع التحدي	تفاصيله	النسبة أو المؤشر	المصدر
ضعف ثقافة الدمج لدى أصحاب الأعمال	عدم تلقي تدريب أو توجيه بشأن الدمج	63%	مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠٢٤
نقص التجهيزات في أماكن العمل	عدم توافر مداخل ومصاعد وتجهيزات مناسبة	65% من المنشآت	وزارة القوى العاملة ٢٠٢٣
ضعف المتابعة والرقابة	غياب قاعدة بيانات وطنية للتشغيل	—	وزارة التضامن الاجتماعي ٢٠٢٣

### التحدي الثالث

يتمثل في ضعف منظومة التفتيش العمالي والرقابة على تطبيق القوانين فبحسب تصريحات وزارة العمل يوجد نحو ٢٠٠٠ مفتش عمل فقط على مستوى الجمهورية لمتابعة ما يزيد عن ٣ ملايين منشأة وهو ما يجعل الرقابة على التزام أصحاب الأعمال بنسبة التعيين أو توفير بيئة عمل مناسبة شبه مستحيلة عمليا كما أن القانون لم يحدد عقوبات رادعة على المخالفين واكتفى بإجراءات إدارية محدودة لا تحقق الردع المطلوب

### التحدي الرابع

فيتعلق بضعف برامج التأهيل والتدريب الموجهة لذوي الإعاقة فغالبيتها البرامج الحالية ذات طابع خيري أو موسمي ولا ترتبط ارتباطاً حقيقياً باحتياجات سوق العمل الفعلية مما يجعل فرص تشغيل الخريجين منها محدودة وتشير بيانات وزارة القوى العاملة إلى أن ٨٠ في المئة من المتدربين من ذوي الإعاقة لم يتمكنوا من الحصول على عمل دائم بعد انتهاء التدريب

### الجدول رقم ١٠ نتائج برامج التدريب الموجهة لذوي الإعاقة

السنة	عدد المتدربين	نسبة من حصلوا على عمل دائم	المصدر
2021	4550	18%	وزارة العمل ٢٠٢٢
2022	4930	20%	وزارة العمل ٢٠٢٣
2023	5340	22%	وزارة العمل ٢٠٢٤

### التحدي الخامس

يتصل بعدم تمثيل ذوي الإعاقة تمثيلاً كافيًا داخل النقابات المهنية أو العمالية مما يحرمهم من آلية دفاع جماعي عن حقوقهم في الأجر العادل أو بيئة العمل الآمنة أو التمييز في الترقية وبالتالي فإن صوتهم لا يجد طريقه إلى طاولة المفاوضات أو اللجان التشريعية

وأخيراً هناك التحدي المرتبط بالسياسات الإعلامية التي ما تزال تقدم صورة نمطية للأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم ضحايا يحتاجون للرعاية وليس كمواطنين منتجين قادرين على المشاركة في الاقتصاد الوطني مما ينعكس سلباً على استعداد المجتمع وسوق العمل لتقبل فكرة الدمج كل هذه التحديات المؤسسية والثقافية تجعل من مسألة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قضية تتجاوز النص القانوني إلى سؤال الإرادة السياسية والوعي المجتمعي وهي التحديات التي لا يمكن تجاوزها إلا بإصلاحات متكاملة تشمل القانون والإدارة والتعليم والإعلام

### الخاتمة والتوصيات

يكشف تحليل الإطار التشريعي والواقع العملي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مصر أن الفجوة لا تكمن في غياب النصوص القانونية بقدر ما تكمن في ضعف آليات التنفيذ والمتابعة وغياب الإرادة المؤسسية الجادة نحو الدمج الاقتصادي الحقيقي فعلى الرغم من صدور قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ وما تلاه من تعديلات تشريعية أهمها قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ فإن الواقع يشير إلى استمرار معدلات البطالة العالية بين ذوي الإعاقة وضعف التزام القطاعين العام والخاص بنسبة التشغيل المحددة وغياب قاعدة بيانات دقيقة تتابع حجم المشاركة الفعلية في سوق العمل كما أن السياسات الحكومية تميل إلى التركيز على الدعم النقدي والرعاية الاجتماعية أكثر من التركيز على التشغيل والتأهيل المهني إن الدمج الاقتصادي لذوي الإعاقة ليس قضية قانونية فقط بل هو اختبار حقيقي لمدى التزام الدولة ومؤسساتها بمبادئ العدالة والمساواة التي نص عليها الدستور والاتفاقيات الدولية لذلك فإن التوجه القادم يجب أن يقوم على الانتقال من منطق الرعاية إلى منطق الحقوق ومن السياسات الرمزية إلى السياسات الفاعلة

### التوصيات

- 1- تطوير آلية للتنسيق بين الوزارات والهيئات المعنية بملف الإعاقة تتولى المتابعة الدورية لتطبيق القوانين وتصدر تقارير سنوية معلنة عن نسب التشغيل الفعلية
- 2- إنشاء قاعدة بيانات وطنية محدثة للأشخاص ذوي الإعاقة تشمل المؤهلات ونوع الإعاقة وموقع السكن لتسهيل مواءمة فرص العمل والتأهيل المهني مع قدراتهم
- 3- تعديل قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لإعادة النص الصريح على التزام أصحاب الأعمال بنسبة الخمسة في المئة لتعيين ذوي الإعاقة مع تحديد جزاءات واضحة على عدم الالتزام
- 4- ربط الحوافز الضريبية والجمركية للمؤسسات الخاصة بمدى التزامها بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير بيئة عمل مهيأة لهم
- 5- تطوير برامج التدريب المهني لتكون مرتبطة باحتياجات سوق العمل الفعلية وليس برامج موسمية أو خيرية وإشراك القطاع الخاص في تصميمها وتنفيذها
- 6- إدراج مؤشرات دمج ذوي الإعاقة ضمن تقارير الأداء السنوية للوزارات ومتابعة تنفيذها من خلال مجلس الوزراء

٧- تضمين معايير السلامة والصحة المهنية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ضمن القرارات الوزارية لقانون العمل لضمان بيئة عمل آمنة ومهياة

٨- تشجيع النقابات العمالية والمهنية على استحداث لجان لذوي الإعاقة وضمان مشاركتهم في المفاوضات الجماعية

بهذه الإجراءات يمكن للدولة أن تنتقل من مرحلة الشعارات إلى مرحلة التطبيق الفعلي لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق والمشاركة الاقتصادية الكاملة بما يتوافق مع الدستور والاتفاقيات الدولية وأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠

### المصادر والمراجع

- 1- القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
- ٢- القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ بإصدار قانون العمل المصري
- ٣- الدستور المصري لسنة ٢٠١٤
- ٤- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦
- ٥- اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٩ بشأن التأهيل المهني والعمالة للأشخاص ذوي الإعاقة
- ٦- اتفاقية العمل العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين
- ٧- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمجلس الوزراء تقرير تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل القاهرة ٢٠٢٤
- ٨- وزارة العمل النشرة الإحصائية حول التدريب المهني والتشغيل القاهرة ٢٠٢٣
- ٩- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تقرير إحصاءات ذوي الإعاقة في مصر القاهرة ٢٠٢٢
- ١٠- وزارة التضامن الاجتماعي تقرير أداء برنامج كرامة القاهرة ٢٠٢٣
- ١١- وزارة الصحة والسكان تقرير الخدمات الصحية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة القاهرة ٢٠٢٣
- ١٢- وزارة التربية والتعليم تقرير الدمج التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة القاهرة ٢٠٢٣
- ١٣- مقال الإعاقة وسياسات التوظيف مركز حلول للسياسات البديلة القاهرة ٢٠٢٣
- ١٤- ورقة الدكتور قياتي عاشور تمكين ذوي الهمم في سوق العمل مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠٢٤
- ١٥- منظمة العمل الدولية تقرير العمل والعدالة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة جنيف ٢٠٢٣
- ١٦- الاتحاد الأوروبي للإحصاء بيوروستات تقرير مؤشرات الدمج الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بروكسل ٢٠٢٣
- ١٧- المجلس القومي لشؤون الإعاقة التقرير السنوي عن أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة القاهرة ٢٠٢٣
- ١٨- المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردن التقرير الوطني ٢٠٢٣
- ١٩- وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة المغرب تقرير متابعة تنفيذ المرسوم الحكومي بشأن تشغيل ذوي الإعاقة الرباط ٢٠٢٣
- ٢٠- مقاطع الفيديو المنشورة على صفحة قصص رصد وموقع رصد الصحفي عن شكاوى أشخاص ذوي إعاقة من الفصل التعسفي ٢٠٢٤

