

Employment of People with disabilities in Higher Education Institutions in Khartoum State Between reality and expectations

Aiman Mohamed Ali Eltahir

College of Education || University of Bahri || Sudan

Abstract: The study aims to know the implementation of these institutions of laws and regulations concerning the employment of the disabled, the equipment of these institutions for an environment suitable for the disabled employee, and training plans to accept and integrate the disabled employee. The study in accordance with the descriptive analytical approach, on a sample of decision makers in the employment of these institutions reached 17 people. Through a questionnaire specifically designed for the purpose of the study consisting of three axes with 36 phrases. After collecting the data, statistical analysis was carried out through the SSPS, and the most important results indicated that the implementation of laws and legislation on the employment of persons with disabilities is minimal. The study concluded that the reality of employment for persons with disabilities is far from hoped for. The study recommended a set of recommendations, the most important of which is to find a follow-up mechanism for the laws and legislation concerning the employment of persons with disabilities by those interested in the rights of persons with disabilities.

Keywords: people with disabilities, employment, higher education institutions, laws.

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم بين الواقع والمأمول

أيمن محمد علي الطاهر

كلية التربية || جامعة بحري || السودان

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تنفيذ مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم للقوانين والتشريعات المختصة بتوظيف المعاقين، وتجهيزات هذه المؤسسات لبيئة مناسبة للموظف المعاق، والخطط التدريبية لتقبل الموظف المعاق بها ودمجها. الدراسة وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة مكونة من ثلاثة محاور بعدد عبارات 36 عبارة. وزعت على عينة من أصحاب القرار في التوظيف بهذه المؤسسات بلغت 17 شخصاً. وتم التحليل الإحصائي عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SSPS، وأشارت النتائج إلى أن تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضئيل جداً. كما خرجت الدراسة باستنتاج أن واقع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة بعيد عن المأمول. وعليه أوصت الدراسة بمجموعة توصيات من أهمها إيجاد آلية متابعة للقوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المهتمين بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: الأشخاص ذوي الإعاقة، توظيف، مؤسسات التعليم العالي، قوانين.

مقدمة:

جاءت الإعاقة ملازمة للإنسان منذ القدم، وتؤدي الأمراض الوراثية والمزمنة وأمراض الطفولة والحوادث وإصابات الحروب إلى زيادة نسبة الإعاقة. وقد جاء الاهتمام بقضايا المعاقين استجابة لتعاليم الأديان السماوية

واعمالاً لقيم التكافل الاجتماعي والتراحم تجاه الفئات الخاصة، ويأتي في مقدمتها فئة الأشخاص ذوي الإعاقة (المعاقين).

والمتابع للجهود المبذولة في مجال تأهيل وتوظيف المعاقين في السودان وبالتحديد البرامج والخدمات والأنشطة المختلفة يلاحظ أنها جهودٌ كبيرة جداً ولكنه ولكن الملاحظ أيضاً أنها جهود مشتتة ومبعثرة هنا وهناك، وذلك بسبب وجود العديد من القوانين والتشريعات التي مازالت بعيدة كل البعد عن واقع التنفيذ، فتوجد العديد من القطاعات الحكومية المختلفة التي تخدم فئة المعاقين ولكن الكثير من تلك الجهود تتسم بالفردية وينقصها الكثير من التنسيق والتنظيم ليستفيد منها المعاق.

أن كل المعاهدات والاتفاقيات سواء كانت محلية أو إقليمية أو دولية والتي تتحدث عن المعاقين مثل: اتفاقية منظمة العمل الدولية 1983، العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة (2003-2014) والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2007 والقوانين المحلية التي تتحدث عن تشغيل المعاقين مثل: قانون رعاية المعاقين في السعودية لسنة 1421هـ، وقانون تأهيل المعاقين في مصر رقم 39 لسنة 1975م، وقانون حقوق الأشخاص المعاقين في الأردن 2007م وغيرها من القوانين المختلفة في الدول العربية. كلها تشير إلى حق الأشخاص المعاقين في الحصول على التأهيل المهني وبالتالي الحصول على العمل الذي يتناسب مع قدراتهم ليتمكنوا من تحقيق ذاتهم وخدمة مجتمعهم.

وعلى الرغم من كل هذه الجهود العالمية منها والإقليمية فقد أشار مكتب العمل الأمريكي أن نسبة المعاقين الملتحقين في سوق العمل في أمريكا في شهر حزيران لعام 2010 تصل إلى 21,7% من عدد المعاقين، وهذا يعني أن نسبة البطالة تصل إلى 78,3% وهذا أعلى بكثير مما أشار إليه كل من ستانفورد وويبي (Stanford, Weihe, 1997) المذكور في (الطمس وآخرون، 2008، 66) بأن نسبة البطالة بين المعاقين تصل في بعض الأحيان إلى 58%. بينما حسب (The U.S. Department of Labor's Office, 2010) كانت نسبة العاطلين عن العمل من غير المعاقين في نفس الفترة 9,6%.

أي نسبة العاطلين من المعاقين تصل تقريباً إلى تسعة أضعاف. وأورد Office for National Statistics Labour Force Survey, Jan - March 2009 المذكور في (Report. 2009. 15) أن النسبة في بريطانيا للعاطلين عن العمل من المعاقين تصل إلى 50%.

يوضح (عوض وشما، 2009، 22) في العالم العربي أشار تقرير منظمة العمل العربية إلى أن معدل نسبة البطالة في العالم العربي يصل إلى 14.37%.

أشارت (منظمة العمل العربي، 2010) أن في الأردن مثلاً أشار التعداد السكاني لسنة 2004 أن نسبة البطالة بين المعاقين تصل إلى 40% وهي أكثر من ثلاثة أضعاف نسبة العاطلين من غير المعاقين. وقد ذكر (القيوتي، 2008، 37) انه يمكن تقدير نسبة البطالة بين المعاقين ب 30%. بينما ذكر (الخطيب، 2009، 94) أن نسبة البطالة بين المعاقين في الدول النامية تصل إلى 80%.

ولقد كان أحد أهداف وثيقة العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة 2003-2014 تقليل البطالة بين المعاقين، لكن ما تزال هناك معوقات تواجه تشغيل المعاقين بالشكل المطلوب أهمها: نقص البرامج المخصصة لتأهيل المعاقين، ونقص الكوادر المتخصصة في هذا المجال، ونقص مقاييس الميول والاتجاهات والقدرات والنمو المهني للمعاقين، والاتجاهات السلبية للمعاقين نحو العمل، وعدم تلقي التعليم الكافي والافتقار للتدريب المناسب، إضافة إلى نظرة أصحاب العمل السلبية نحو قدرة المعاقين على العمل والإنتاج، وبيئات العمل التي لم تؤهل بشكل مناسب لعمل الأفراد المعاقين وتدني الأجور وهذا يشير إلى نوع من التمييز الكبير ضد الأفراد المعاقين في المجتمع.

وقد نقل (الخطيب، 2009: 96) عن موقع الأمم المتحدة أسباب عدم تشغيل المعاقين والتي تتمثل في: مواقف أصحاب العمل السلبية التمييز، وعدم الثقة بقدراتهم، والخوف من التكاليف الإضافية قلة الوظائف، قلة التدريب، عدم الثقة بقدراتهم الاعتقاد بعدم كفاءة الأشخاص المعوقين، والخوف من تكاليف تكييف بيئة العمل. من كل ما سبق يتبادر للذهن أين يقف السودان بين دول العالم فيما يتعلق بدمج المعاقين في الخدمة المدنية وهل أسهمت اتحادات وجمعيات المعاقين ومراكزهم المتخصصة في حفظ حقوقهم التي أقرتها القوانين الدولية والمحلية أم أن أدوارهم لا زالت محصورة في حدود ضيقة وهي التعليم والتدريب.

مشكلة الدراسة:

اهتمت العديد من دول العالم بوجود قوانين وتشريعات تحفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولما كان العمل يشكل قيمة هامة لأي شخص، وعدا عن كونه عنصرا مساعداً في تحسين المستوى الاقتصادي، فهو ينمي جوانب كثيرة في الحياة الاجتماعية والشخصية للفرد، إلا أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يواجه مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف، مما يجعل وجود هذه القوانين والتشريعات على الورق فقط دون تنفيذ على أرض الواقع.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:
هل يتم تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بحقوق المعاق في التوظيف؟
ويتفرع منها أسئلة فرعية تتمثل في:

1. هل توجد بالمؤسسات بيئة مناسبة لعمل للموظف المعاق؟
2. هل يوجد خطط تدريبية بالمؤسسات لتقبل الموظف المعاق ودمجه مهنيًا؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مدى تنفيذ المؤسسات للقوانين والتشريعات المختصة بتوظيف المعاقين.
2. التعرف على مدى تجهيز المؤسسات لبيئة مناسبة للموظف المعاق.
3. التعرف على خطط المؤسسات التدريبية لتقبل الموظف المعاق بها ودمجه مهنيًا.

أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية النظرية في انها إضافة علمية جديدة لمجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتعتبر من الدراسات القليلة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي. ومن الناحية التطبيقية يتوقع أن تسهم الدراسة في التعرف على واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومدى تنفيذ المؤسسات للقوانين والتشريعات النظرية، كما يمكن للدراسة كشف الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي بين الواقع والمأمول
- الحدود البشرية: عينة من مسؤولي الجامعات بلغت (17) فرداً.

- الحدود المكانية: مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم
- الحدود الزمانية العام 2017م - 2018م

مصطلحات الدراسة:

- **توظيف:**
 - لغة: (المعجم الوسيط، 2008، 1042) وظَّفَ يوظِّفُ، توظيفًا، فهو مَوظَّفٌ، والمفعول مَوظَّفٌ. وظَّفَ المؤسَّسةَ: زَوَّدَها بأعضاء أو موظَّفين جُدد
 - اصطلاحاً: مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - إجرائياً: فرص العمل داخل مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة في (العمال، الموظفين، أعضاء هيئة التدريس)
- **الاشخاص ذوي الإعاقة:**
 - اصطلاحاً تعريف المعاق: تعرفه (شقيب، 1999، 11) إنه يقصد به أي شخص امتحن أو ابتلي بقصور وظيفي مستديم حركي أو حسي أو عقلي ولد به أو أصيب به بعد ولادته لها تأثير كلي أو جزئي على سير حياته الطبيعية.
 - وتعرف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2008) الأشخاص ذوي الإعاقة هم كل من يعانون من عاهات طويلة الاجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.
 - إجرائياً: الأشخاص الذين انخفضت بدرجة كبيرة امكانيات تأمين عمل مناسب لهم والاحتفاظ به وترقيهم فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي أو نفسي معترف به.
- **مؤسسات التعليم العالي:**
 - اصطلاحاً: تتكون مؤسسات التعليم العالي والدراسة العلمي من الجامعات والمعاهد الحكومية والأهلية والمراكز والمعاهد الدراسية التي تنشأ بموجب قوانين وأوامر تأسيس خاصة بها وتتمتع هذه المؤسسات بالاستقلالية العلمية والإدارية والمالية وتشرف عليها مجالسها وأجهزتها الإدارية.
 - إجرائياً: الاشخاص الذين لديهم صلاحية اتخاذ قرار التشغيل في المؤسسة وهم مدراء ووكلاء مؤسسات التعليم العالي أو مدراء شؤون الموظفين.

3- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري

أنواع الإعاقة:

حددت الشريعة الاسلامية أنواع الإعاقة منذ اربعة عشر قرنا من الزمان بقوله تعالي (ليس على الأعمى حرج ولا على الأعرج حرج ولا على المريض حرج) {النور: 61}. فجاءت كلمة الأعمى اشارة إلى الإعاقة الحسية والأعرج للإعاقة الحركية والمريض للإعاقة العقلية وبقية الاعاقات الأخرى. ولم يصل لذلك التصنيف العلماء والمختصون في مجال الإعاقة إلا في نهاية العقدين الماضيين، حيث تم تصنيف فئات الإعاقة إلى إعاقة حسية (بصرية وسمعية)، إعاقة فكرية، إعاقة حركية، اضطراب سلوكي وصعوبات تعلم.

نسبة الإعاقة:

يقدر عدد الاشخاص ذوي الإعاقة في السودان وفقا للتعداد السكاني الخامس (2008م) بـ (4,8%)، أي ما يعادل 1854985 فيما تقدر دراسات منظمة الصحة العالمية نسبة ذوي الإعاقة العالمية بـ 15% من سكان العالم ويعزى التباين في النسبة إلى عدة عوامل أبرزها ضعف الوعي بجدوى إبراز معلومات ذوي الإعاقة لدى الاسروما يصحب ذلك من وصمة اجتماعية. وحسب مصدر التعداد سابق الذكر فان معدل الإعاقة في الريف يعادل 51.3% مقارنة 48.7% في الحضر وهذا يدل على أن نسبة الإعاقة في الريف أكبر منها في الحضر كما أن نسبة الإعاقة أكبر وسط الذكور 53% منها في الاناث 47%. وكما يوضحها الجدول التالي

جدول (1) توزيع المعوقين حسب نوع الإعاقة

الرقم	نوع الإعاقة	العدد	النسبة
1	مكفوفين	80896	24%
2	صم وبكم	48862	14.5%
3	إعاقة حركية	128844	38.3%
4	إعاقة ذهنية	22814	9.7%
5	إعاقة مركبة	10321	3.01%
6	أخرى	35092	10.01%

مسببات الإعاقة :

- 1- الحوادث وهي تشمل حوادث المرور والعمل والحريق والفيضانات والكوارث .
- 2- الحروب وقد لعبت دورا كبيرا في الفترة الاخيرة في زيادة نسبة الإعاقة .
- 3- الامراض المزمنة والمعدية وامراض الطفولة
- 4- الاسباب البيئية
- 5- الاسباب الوراثية
- 6- ضعف الرعاية الصحية والتوعية للمجتمع
- 7- ممارسة العادات الضارة
- 8- تناول العقاقير والكحول
- 9- الألغام

التشريعات الوطنية الداعمة لتوظيف وتشغيل الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في السودان:

هنالك تشريعات اهتمت بقضايا الإعاقة على راسها دستور السودان الانتقالي لسنة 2005م، الذي نص في المادة 12 على الاتي: (لا يحرم أي شخص من الالتحاق باي مهنة أو عمل بسبب الإعاقة ولجميع الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين الحق في المشاركة في المناشط الاجتماعية والمهنية الابداعية والترفيهية). كما تنص المادة 45 من الدستور على (تكفل الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة كل الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الدستور وبخاصة احترام كرامتهم الانسانية واتاحة التعليم والعمل المناسبين لهم وكفالة مشاركتهم الكاملة في المجتمع).

وفي ابريل 2009م صادق السودان على الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة وبرتوكولها الاختياري وسبق ذلك اجازة قانون المعاقين لسنة 2009 والذي بموجبه تمت اعادة تشكيل المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة والذي شرع بدوره في تعديل قانون 2009م ليواكب ويوائم الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة، إضافة لوضع القانون الجديد لعام 2016م أمام البرلمان للإجازة، كما توجد بوزارة العمل والاصلاح الإداري ادارة للأشخاص ذوي الإعاقة تختص بوضع السياسات والخطط والبرامج.

كما قانون الخدمة القومية العامة لسنة 2007م نص في المادة 24 فقرة (7) على (تخصص الوحدات نسبة لا تقل عن 2% من الوظائف المصدقة لاستيعاب ذوي الإعاقة مع مراعاة طبيعة ومتطلبات العمل وطبيعة الإعاقة).

أما قانون المعاقين لسنة 2009م فقد نص على:

- أ- حفظ حقوق المعاقين في التوظيف بأجهزة الدولة.
- ب- تحديد نسبة لتدريب المعاقين سنوياً بالتنسيق مع معاهد التدريب التقني والفني.
- ج- إعادة تأهيل العامل الذي تحدث له إعاقة في العمل وتحويله لوظيفة تتناسب وامكانياته ومقدراته وفقاً لظروف إعاقته، وقد ارتفعت هذه النسبة في القانون الجديد إلى 5%.

وقد أنشأ في أكتوبر من العام 2012م مجلس الأشخاص ذوي الإعاقة كمؤسسة حكومية تشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية ولاية الخرطوم بعد المصادقة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العام 2009م وبرتوكولها، وبحسب إحصاء ولاية الخرطوم فإن عدد المعاقين 800 ألف معاق، وقد أوضح المجلس ضرورة وجود تشريعات تلزم المؤسسات بتعين ذوي الإعاقة على التحرك والعمل من دون معيقات مثل عمل مزلقانات للمعاقين حركياً ونظام الصوت للمكفوفين وغيرها من التشريعات لبقية أنواع الإعاقات المختلفة.

قانون الأشخاص ذوي الإعاقة القومي لسنة 2017م:

ومنذ التوقيع على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2009م (نفس سنة صدور القانون الجديد للإعاقة) بدأ التفكير في ضرورة تعديل قانون الإعاقة القومي والقوانين الوطنية ذات الصلة لتوائم الاتفاقية الدولية.

وبعد سنوات من جهود الفاعلين في حقل الإعاقة في المؤسسات الرسمية والطوعية بلغت هذه الجهود مرحلة إعداد مسودة لمشروع قانون جديد متوائم مع الاتفاقية الدولية في مبادئها ومفاهيمها ومصطلحاتها ومقاصدها، المصادقة عليه من رئيس الجمهورية في فبراير 2017م.

أهم ملامح القانون الجديد:

- اعتماد مفاهيم ومصطلحات الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- التوسع في مظلة الحقوق لتشمل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إعادة الحقوق التي سقطت من قانون 2009م.
- تقوية سلطة المجلس بإخضاعه لإشراف رئاسة الجمهورية حيث يتأسسه النائب الأول لرئيس الجمهورية رئيس مجلس الوزراء القومي.

تجارب بعض الدول العربية:

مما سبق ذكره يجد الباحث أن السودان قد اتخذ خطوات كبيرة في جوانب التشريع ووضع القوانين لحفظ حقوق المعاق في التوظيف، ولكن هل يطبق ما شرع على ارض الواقع؟

سيقوم الباحث بعرض بعض التجارب لدول عربية في مجال توظيف المعاق على النحو الآتي:
قامت العديد من الدول العربية بمجهودات لإنجاح عملية تنفيذ واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة منها على سبيل المثال:

أولاً- التجربة السعودية:

يشجع النظام السعودي على توظيف ذوي الإعاقة ولكن غالبية هذا التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة يكون غير مرتبط بمهام عمل ومسؤوليات يومية لدى المنشأة التي تتعاقد معهم ولا يلزمهم الحضور لمقر العمل والاستفادة من طاقاتهم باستثناء بعض الحالات النادرة.

يذكر (المغلوث، 1999، 57) أن الصعوبات والتحديات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة فعلية تتمثل في أن غالبية أرباب العمل لديهم قناعة بعدم قدرة المعاقين على العمل، إلا أنهم يؤمنون بأهمية دورهم في دعم عملية التأهيل وصناعة مواطنين إيجابيين يساهمون في بناء الأسرة والمجتمع من منظور اجتماعي، ويتعاقدون مع ذوي الإعاقة من أجل السعادة على حسب الحد الأدنى من الأجور الذي يعتبر أعلى من الضمان الاجتماعي فيوافق عليه المعاق، وفي حالة توفر وظيفة فعلية لا يعطى المعاق الأجر المناسب لمؤهلاته رغم أنه يتكبد عبئاً إضافياً للوصول إلى العمل من حيث استئجار سائق وسيارة.

تضيف (السيف وآخرون، 2011، 82) أن هذا التوظيف هو يهدف الاستفادة من برنامج السعادة الذي خصص لذوي الإعاقة ميزة الأربع نقاط، حيث يحتسب المعاق بأربعة موظفين في نسب السعادة، وهذا ما يطلق عليه البعض بكل أسف "السعادة الوهمية" ويعتبرونه إجراءً سلبياً يؤدي إلى عدم إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة واعتمادهم على تقاضي أجور دون أي إنتاج للمجتمع والتعود على الكسل كما قد يعرض الشركات للمخالفات، وفي الواقع أن ما تقوم به شركات القطاع الخاص حيال ذلك يعتبر إيجابياً على عكس ما ينظر إليه وله العديد من الجوانب الإيجابية التي تجعله يعتبر طريقاً مؤدياً إلى ما يجب أن يطلق عليه: "السعادة الإيجابية" فهو يخفف من مسؤوليات الضمان الاجتماعي نحو الأشخاص ذوي الإعاقة ويتيح المجال للقطاع الخاص للقيام بمسؤوليته الاجتماعية نحو المعاقين بصورة أكثر فعالية وفي ذلك انتفاع متبادل ما بين الدولة والقطاع الخاص والمعاقين.

ثانياً- التجربة الامارتية: على الرغم من أن تجربة الدمج ما زالت تخطو خطواتها الأولى، إلا أن بعض المؤسسات والهيئات عززت جهودها من خدمات تدريبية وتأهيلية وخدمات دعم وإرشاد لازمة لذوي الإعاقات، ليجعلوا منهم أشخاصاً فاعلين قادرين على الاعتماد على أنفسهم، وخوض معترك الحياة، وتوفير الفرص لأنفسهم، الكفيلة بتوفير تحسن لمستوى حياتهم.

يوضح (عبدات، 2008، 32) بأنه ينخرط 474 شخصاً معاقاً في سوق العمل، إلى جانب نظرائهم الأصحاء بمختلف إمارات الدولة، بحسب إحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية التي تؤكد أن 105 موظفين معاقين، أي ما نسبته 22٪ من العدد الإجمالي جرى توظيفهم خلال الأعوام الثلاثة 2008 و2009 و2010.

واعتبر مسؤولون ومراقبون أن تزايد أعداد الموظفين المواطنين من ذوي الإعاقة دليل على تزايد اهتمام الدولة، وإتاحتها فرص العمل أمام المعاقين، خلال السنوات التي شهدت إطلاق الدورة الأولى من استراتيجية الحكومة الاتحادية.

ويتوزع المعاقون الموظفون على الإعاقات الجسدية والبصرية والسمعية والذهنية، وسط تأكيدات رسمية بأن دمج ذوي الإعاقات في المجتمع يهدف إلى إظهار طاقات هذه الفئة، وجعلها فئة منتجة في المجتمع تسهم في عملية التنمية في الدولة.

وبحسب مسؤولين ومعاقين، فإن توظيف ذوي الإعاقات في مؤسسات وهيئات الدولة يساعدهم في تحقيق الاستقلالية في حياتهم، إضافة إلى دمجهم في المجتمع، الأمر الذي يجعلهم قادرين على إزالة العراقيل والصعاب التي تعترضهم، وتحقيق مستوى حياة أفضل.

ويتم توظيف المعاقين وفق ثلاثة أساليب، هي التوظيف المدعوم الذي تتبعه الوزارة والتوظيف الفردي والتوظيف التنافسي، كما أنه لا توجد هناك تدابير كثيرة لعمل المعاق في سوق العمل، إلا أن أهم هذه التدابير هي الاستعداد عند صاحب العمل والزلاء وتقبلهم للمعاقين، وإيمانهم بقدراتهم، إضافة إلى بعض التعديلات البيئية الخاصة بالمعاقين جسدياً، كالمنحدرات والأبواب والمرافق الصحية. مع مراعاة عناصر الأمن والسلامة. خاصة عند توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية.

وتذكر (السيف وآخرون، 2011، 79) حول النسبة المخصصة لعدد المعاقين في المؤسسة لم ينص القانون الاتحادي لدولة الإمارات رقم 29 لسنة 2006 بشأن حقوق المعاقين على نسبة معينة للتشغيل، نظراً لأن مفهوم الحصص قد تم التخلي عنه في الكثير من الدول المتقدمة في العالم، لأنه يقيد صاحب العمل ويشعره بالإنزامية نحو المعاقين، حيث يراد عملية التوظيف أن تنبع من قناعة صاحب العمل بعيداً عن الإلزام.

ثالثاً- التجربة القطرية: أن ذوي الإعاقة يواجهون العديد من المعوقات في سبيل توفير فرص عمل مناسبة، فضلاً عن ندرة فرص التوظيف المتاحة، أو توفير وظائف شكلية وغياب برامج التأهيل واستغلال الطاقات الحقيقية لذوي الإعاقة.

وقد وجد أن كثيراً من جهات العمل لا تؤمن باستراتيجية توظيف ذوي الإعاقة، وليس لديها رؤية حقيقية حول كيفية الاستفادة من ذوي الإعاقة وتأهيلهم لتولي بعض الوظائف التي تناسب نوع الإعاقة، فضلاً عن غياب قاعدة البيانات والإحصائيات حول أعداد ذوي الإعاقة، وتصنيفهم حسب نوع الإعاقة، والوظائف المتاحة في الجهات المختلفة، وبرامج التأهيل والتدريب.

يضيف (موسى، 2008، 25) أن هناك حلقة مفقودة بين جهات تأهيل ذوي الإعاقة وجهات العمل، ساهمت في عدم تفعيل القانون رقم 2 لسنة 2004 والخاص بتوظيف ذوي الإعاقة، إضافة إلى عدم مراعاة الوظائف المتاحة للفروق الفردية والقدرات الشخصية ونوعية الإعاقة لكل حالة، ليصبح ذوو الإعاقة أمام تحد كبير في التأقلم مع طبيعة العمل والوظيفة المتاحة.

ويقضي القانون بتمتع ذوي الإعاقة إضافة إلى ما يتمتعون به من حقوق بموجب التشريعات الأخرى بالتربية والتعليم والتأهيل كل حسب قدراته، والرعاية الطبية والنفسية والثقافية والاجتماعية، والحصول على الأدوات والأجهزة ووسائل النقل والمعدات التي تساعدهم على التعلم والتأهل والحركة والتنقل، وتوفير خدمات الإغاثة والمعونة والخدمات المساعدة الأخرى، والعمل الذي يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم وتأهيلهم في القطاعين الحكومي والخاص، فضلاً عن ممارسة الرياضة والترويح وفقاً لقدراتهم الخاصة، والمسكن الذي يكفل لهم الحركة والتنقل بأمان وسلامة، وتأمين المرافق الخاصة بهم في الأماكن العامة، وتأمين مشاركتهم في القرارات المتعلقة بهم.

ونص القانون على أنه يخصص لذوي الإعاقة الذين يحملون الشهادات أو البطاقات المنصوص عليها في المادة السابقة، نسبة لا تقل عن 2% من مجموع درجات الوظائف في الجهات المختصة.

وقضى القانون بأن يكون التعيين وفقاً لقدرات ومؤهلات ذوي الاحتياجات الخاصة بناء على ترشيح المجلس بالتنسيق مع الجهات المختصة، وفي جميع الأحوال لا يجوز التعيين في هذه الوظائف من غير ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا في حالة عدم وجود من يستحق التعيين منهم فيها، وبشرط موافقة المجلس كتابة على ذلك.

وقضى القانون بأن تكون الأولوية في التعيين في الوظائف والأعمال المخصصة لذوي الإعاقة للمصابين منهم بسبب العمليات الحربية أو أثناء أداء الخدمة العسكرية أو بسببها، ويكون لمن يعين من هؤلاء المصابين، حق الجمع بين راتب العمل والراتب التقاعدي الذي يتقاضاه، ولا يجوز حرمان ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا القانون من أي مزايا أو حقوق مقررة بصفة عامة للعاملين في الجهات التي يعملون بها.

الجهود المبذولة لتوظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السودان:

كفل السودان التدابير التشريعية المتخذة للاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الغير من خلال المادة 12 من دستور السودان 2005 والتي تنص:

1. أن تضع الدولة استراتيجيات وسياسات تكفل العدالة الاجتماعية بين أهل السودان كافة، وذلك عن طريق تأمين سبل كسب العيش وفرص العمل وتشجع التكافل والعون الذاتي والتعاون والعمل الخيري.

2. لا يحرم أي شخص مؤهل من الالتحاق بأي مهنة أو عمل بسبب الإعاقة، ولجميع الأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين الحق في المشاركة في المناشط الاجتماعية أو المنية أو الإبداعية أو الترفيهية.

يذكر (غانم، 2017، 14) وضعت الدولة العديد من البرامج والسياسات المحددة الأهداف لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة للأشخاص ذوي الإعاقة واعترافاً بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة فقد نص قانون المعاقين لسنة 2009 الفصل الثاني الفقرة (هـ) حفظ حقوق المعاقين في التوظيف بأجهزة الدولة كما أشار قانون الخدمة المدنية القومية لسنة 2007 المادة (7) (24) تخصيص وظائف للأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ثابتة من جملة الوظائف، وتخصيص الوحدات بنسبة لا تقل عن 2% من الوظائف المصدقة لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة مع مراعاة طبيعة ومتطلبات العمل وطبيعة الإعاقة وتم إنفاذها على أغلبية مستويات الحكم؛ بالإضافة إلى إصدار قرار بتوجيه من وزارة التربية والتعليم بمجلس الوزراء في عام 2006 بتخصيص نسبة 2% من وظائف التربية للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد شرعت بعض الولايات في تطبيق هذه النسبة من التوظيف (نهر النيل، القضارف، كسلا، الخرطوم).

ولضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص عمل قامت وزارة تنمية الموارد البشرية والعمل بتصميم استمارة تم توزيعها على كل مؤسسات الدولة والقطاع الخاص بغرض حصر وإحصاء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاعين وصولاً إلى إتاحة فرص عمل آمنة وصحية.

ووفقاً للتعداد السكاني الذي أوضح أن الأشخاص ذوي الإعاقة في الفئات العمرية من 19 سنة فأكثر حوالي (700 042) جاهزين للعمل، وحوالي (791 600) يعملون وحوالي (58 587) غير ناشطين اقتصادياً، أي أن حوالي (758629) معاق لم تستثمر طاقاتهم لخدمة المجتمع ولتنمية ذاتهم.

وبما أن التعليم يشكل الأساس لممارسة الحق في العمل فقد قامت الدولة بمجموعة من الإجراءات لتعزيز فرص التعليم تقضى بقبول الطلاب ذوي الإعاقة بنصف مجموع شهادة الأساس وفي أقرب مدرسة لسكنهم، كما تم إعفاؤهم من الرسوم الدراسية في كافة المراحل التعليمية بما فيها الجامعية.

تتيح الدولة المساعدة في تعزيز فرص الأعمال الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيعاً لحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص التوظيف الذاتي قامت المحليات في الولايات المختلفة بمنح الأولوية لهم في منح محلات البيع التي تتناسب مع إعاقاتهم في مجالات بيع الفواكه والخضروات، الأحذية والملابس الجاهزة وغيرها.

تم كذلك تيسير استيراد الأجهزة التي توفر إمكانية الوصول لإتاحة أكبر فرصة ممكنة للاستفادة من فوائد التكنولوجيا وذلك بإعفاء كل الوسائل والأجهزة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة من الجمارك وكذلك إدخال الحاسبات الآلية الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة.

كما تم تدريب عدد 200 شخص من ذوي الإعاقة بواسطة المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية في مهن مختلفة مثل (الكهرباء - اللحام - الحاسوب - الراديو والتلفزيون - التكييف).

ومن الواضح للباحث أن المعاقين حركياً الأكثر حظاً من غيرهم في التعليم والعمل والاندماج السريع في المجتمع والتعليم والعمل ولا ينقصهم إلا القليل من الترتيبات والتدابير لينالوا حقوقهم التي كفلتها لهم القوانين والاتفاقيات الدولية.

وبحسب حديث الأمين العام للاتحاد القومي للمعاقين حركياً حول دمج المعاقين في بيئة العمل أن المعاق تحرر من العطف والرعاية إلى المطالبة بالحقوق المكفولة بالقوانين والاتفاقيات المحلية والدولية وعلى الدولة والمجتمع المدني تنزيل هذه الحقوق على أرض الواقع وأن نسبة الـ (2%) لتشغيل المعاقين في القطاع الحكومي تحتاج إلى تفعيل، وطالب الحكومة بإلزام القطاع الخاص بتشغيل المعاقين حركياً وتشجيعهم على ذلك بإعفاءهم من الرسوم والضرائب المفروضة عليهم أسوة بدولة اليابان وبقية الدول الأخرى، وأكد على أن قضية المعاقين قضية حقوقية في المقام الأول.

يذكر (عبد الله، 2016، 10) من المتعارف عليه في السودان انه تم استثناء هذا القانون (قانون 2%) للدستورين وقوات الشعب المسلحة والشرطة القومية وجهاز الامن والمخابرات والقضاة والمستشارين بديوان النائب العام من تطبيقه لوجود قوانين خاصة بها إلا أن هذا الاستثناء لا يشمل توظيف ذوي الإعاقة بتلك المؤسسات، بدليل وجودهم فعلياً في هذه المؤسسات. ورغم تأكيدات ديوان شؤون الخدمة بوجود توظيف مستمر لذوي الإعاقة إلا انه لا توجد قاعدة بيانات توضح نسبة ذوي الإعاقة في التوظيف العام، وتشير التقارير إلى أن أكثر مؤسسات الخدمة المدنية لم تبلغ هذه النسبة.

أما القطاع الخاص وعلى الرغم من خلو قانون علاقات العمل لعام 1997م من أي مادة تلزم مؤسسات القطاع الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن هنالك بعضاً من المؤسسات وفي إطار المسؤولية الاجتماعية توفر فرص عمل لذوي الإعاقة وقد شهد هذا القطاع مبادرات ذاتية تحتاج إلى التشجيع الرسمي المقنن وقد نص مشروع قانون الأشخاص ذوي الإعاقة المقترح على ذلك كما أن حركة الوعي نفسها يمكن أن تسهم في هذه المبادرات. فعلى سبيل المثال ما قامت به شركة دال للمواد الغذائية وهي الوكيل الحصري لتعبئة وتوزيع العلامات التجارية لشركة الكوكا كولا ومساهمتها المقدره في تجربة توظيف وتشغيل 34 من الصم في مصانعها منذ 2001م كما أطلقت مشروعاً اخر استهدف 2000 من ذوي الإعاقة من خلال تمليكهم نقاط بيع وتوزيع منتجات الكوكا كولا قرب محطات الباصات بالعاصمة القومية.

من كل ما سبق ذكره يتضح للباحث أن التحديات التي تواجه توظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السودان هي:

- قلة توفر فرص التعليم والتأهيل لذوي الإعاقة.
- الوصمة والسلوك المجتمعي السالب تجاه ذوي الإعاقة ومقدراته، التمييز والمخاوف اتجاه ذوي الإعاقة على كل مستويات المجتمع بما فهم اصحاب الاعمال.
- عدم الاستغلال الامثل للفرص المتاحة في القطاع العام.
- عدم وجود تشريعات مجازة تلزم القطاع الخاص بتوظيف ذوي الإعاقة.

- عدم وجود بيانات دقيقة عن ذوي الإعاقة ومتطلبات سوق العمل.
- التسويق لأعمالهم وإبراز مقدراتهم.
- عدم تهيئة بيئة العمل وتوفير المعينات والاجهزة التعويضية والاجهزة المساعدة.

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة (تسي Tse, 1993) والتي هدفت للتعرف على العوامل التي تؤثر في قرارات أصحاب العمل حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة مكونة من 22 شركة ومصنع، وتبين النتائج أن العوامل الخمسة التي تؤثر في عملية اتخاذ أصحاب العمل لقرار التوظيف هي: المشكلات الانفعالية التي قد يعانون منها، قدرات العاملين المعاقين المهنية ذات المستوى المتدني، إنتاجية العاملين المعاقين بالمقارنة مع زملائهم إضافة للمتطلبات الخاصة المحتملة مثل تهيئة ظروف العمل وتعديلاتها.
- وكذلك هناك دراسة رينالدي وهيل (Rinaldi & Hill, 2000) التي أجريت في بريطانيا حول اتجاهات الموظفين وأصحاب العمل نحو التوظيف والإعاقة، حيث جمعت الدراسة معلوماتها من خبرات (56) صاحب عمل و(841) من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في لندن، وكان الجزء الأول من هؤلاء المعاقين يعملون أثناء إجراء الدراسة، والجزء الثاني منهم كان يعمل سابقاً لكنه حالياً لا يعمل، والجزء الثالث لم يعملوا مطلقاً، وهم موزعين على مختلف الإعاقات كالتالي: (108) جسدية، (98) مشكلات نفسية، (19) بصرية و(22) سمعية. وقد توصلت لعدد من النتائج من أهمها: ومن وجهة نظر أصحاب العمل تبين أن أكثر من نصفهم قاموا بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث أن أكثر من 20% من المعاقين الذين وظفهم لم يتلقوا أي من برامج التوجيه والإرشاد المهني من قبل المؤسسات التي تقوم على توظيف ومتابعة المعاقين، وأن أكثر من ثلث أصحاب العمل يؤكدون على أهمية استعداد الشخص المعاق للعمل أكثر من أهمية مهارته، في حين أن 28% منهم أكدوا على أهمية توفر المهارات في العمل.
- دراسة (روحي مروح عبيدات، 2008)، والتي هدفت إلى التعرف إلى المشكلات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الامارات العربية المتحدة من وجهة نظر أولياء أمورهم والمدرسين المهنيين القائمين على تدريبهم في أقسام التأهيل المهني، تبعاً لمتغير نوع المستجيب (ولي أمر، مدرب)، من أجل تقديم الحلول المقترحة للجهات المعنية للتغلب على هذه المشكلات، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الاستبانة على عينة قصصية مكونة من جميع المدرسين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني للإعاقة الذهنية، وعلى عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص المعاقين ذهنياً الملتحقين بأقسام التأهيل المهني. لتتوصل الدراسة على نتائج من أهمها: أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي تواجه المعاقين ذهنياً من وجهة نظر أولياء الأمور والمدرسين المهنيين، سواء على الدرجة الكلية للاستبانة أو بين الأبعاد الفرعية لهذه الصعوبات، - وتبين أن المعاقين ذهنياً يواجهون صعوبات في التشغيل بمستوى متوسط، وأهمها في مجال عدم الوعي المجتمعي وزملاء العمل بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وصعوبات بيئة العمل، وصعوبات المعاق وولي أمره.
- دراسة (رهام السيف وآخرون، 2011)، والتي هدفت للتعرف على رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة الدراسة إزاء تمكين ذوي الإعاقة من العمل بشركاتهم، ومقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب لذوي الإعاقة، وأهم المهارات التي تطلبها العمل بهذه الشركات استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي مستخدمين الاستبانة والمقابلة على عينة مكونة من 57 مسؤولاً في شركات القطاع الخاص، ووصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: أن معظم المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة الدراسة لم يقوموا بتوظيف ذوي الإعاقة

- بشركاتهم %75.4 ، بينما انخفضت أعداد المسؤولين الذين قاموا بتوظيف ذوي الإعاقة بشركاتهم %24.6 كما يتوزعون وفقاً للنوع إلى 9 من الذكور يمثلون %75، وثلاثة من الإناث تمثلن %25، كما يرغب معظم المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة الدراسة في توظيف ذوي الإعاقة بشركاتهم %59.7 ، بالإضافة إلى استعدادهم لتوفير بيئة عمل مناسبة في شركاتهم لذوي الإعاقة، %59.6، وبالرغم من ذلك فلا نجد سوى %26 من المسؤولين في عينة الدراسة يبدون موافقتهم على إمكانية توفير برامج ودورات تدريبية لذوي الإعاقة في شركاتهم.
- دراسة (محمد أبو شعيرة، 2015)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل والمدراء وأصحاب القرار نحو تشغيل المعاقين في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات: نوع العمل الذي تقوم به المؤسسة وعمرها وحجمها ووجود موظفين معاقين فيها. ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبيان يتكون من 24 فقرة، طبق على 33 مؤسسة مختلفة. وتوصلت إلى نتائج تشير عموماً إلى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل المعاقين، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- دراسة إبراهيم خالد إبراهيم 2015م، والتي هدفت للتعرف على استراتيجيات العمل والتشغيل اللائق والتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام من 2015 وحتى 2020م تعرضت الدراسة إلى التحول العالمي الإيجابي الذي طرأ على أوضاع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. كما أشارت إلى الدعم والمساندة التي يجدونها للحصول على فرص العمل اللائق، خاصة وأن الدراسات أثبتت جديتهم وانضباطهم في العمل. كما بينت الصعوبات التي ما تزال تعترض طريق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وهي صعوبات تكاد تكون موجودة في كل دول العالم ولكن بدرجات متفاوتة، حيث أنها في دول العالم الثالث تظهر بدرجة أكثر حدة، كما شخصت الدراسة الأوضاع في سوق العمل السوداني مستندة في ذلك إلى مسح القوى العاملة الذي أجرته وزارة العمل في العام 2011. وأشارت إلى أوضاع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاعات الخدمة المدنية والقطاع الخاص والقطاع الذاتي. كما بينت الدراسة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التدريب المهني، وتوصلت إلى عملية لتحليل بيئة الإعاقة الداخلية والخارجية وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف وإبراز الفرص المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة والمهددات. كما تمت صياغة رؤية الاستراتيجية ورسالتها وأهدافها ومن ثم اقتراح مشروعات الاستراتيجية في محاور التدريب المهني والتشغيل في الخدمة المدنية والقطاع الخاص وقطاع التشغيل الذاتي.

تعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت معظم الدراسات السابقة على رغبة أصحاب العمل في تنفيذ التشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن دائماً ما يذكرون عدد من المشكلات التي تحول دون التنفيذ، أبرز هذه المشكلات اوضحتها دراسة تسي Tes وتمثلت في تدني قدرات المعاق وبالتالي تدني انتاجيته بالمقارنة مع باقي زملائه. في حين توصلت دراسة رهام السيف وآخرون إلى احجام أصحاب العمل عن تنفيذ التشريعات المختصة بتوظيف المعاقين، اما دراسة أبو شعيرة فقد توصلت إلى انخفاض اتجاه أصحاب العمل نحو توظيف المعاقين.

اما فيما يتعلق بمدى توافق أو جاهزية بيئة العمل لوجود موظف معاق فقد اكدت الدراسات على عدم الاهتمام الكافي من أصحاب العمل بذلك، فقد توصلت دراسة رهام السيف وآخرون إلى أن أصحاب العمل أبدوا استعداد لتوفير بيئة عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ولكن ظل هذا حبيس الرغبات، كما اكدت دراسة روجي عبادات أن أبرز الصعوبات التي واجهت المعاقين في مجال التوظيف حسب اتجاه أولياء امورهم هو صعوبات بيئة العمل.

وفيما يخص اهتمام أصحاب العمل بعمل دورات تدريبية لزملاء الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تحسين بيئة العمل، فقد أوضحت الدراسات السابقة القصور الواضح في هذا المجال من خلال دراسة رينالدي هيل، دراسة رهام السيف ودراسة ابراهيم خالد.

مما سبق يخلص الباحث إلى أن كل الدراسات السابقة أكدت على وجود التشريعات الملزمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن نسبة تنفيذ هذه التشريعات والقوانين ضعيفة على الرغم من ابداء أصحاب العمل للرغبة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كما وجد الباحث من خلال الدراسات السابقة قصورا واضحا في تهيئة بيئة العمل لوجود موظف معاق بها وشمل هذا القصور التهيئة في تصميم المباني ووسائل المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى عدم تهيئة زملاء الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تدريبهم على كيفية تقبل الموظف المعاق وخلق بيئة مساعدة لهم للاستفادة من قدراتهم.

3- إجراءات الدراسة

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة للإجابة على التساؤلات على المنهج الوصفي التحليلي القائم على دراسة إحدى الظواهر مهما كان تصنيفها كما هي موجودة على أرض الواقع، ووصفها وصفاً دقيقاً خالياً من المبالغة أو التقليل عن طريق وضع تعريف لها ثم ذكر أسبابها وخصائصها وصفاتها ونتائجها ومضاعفاتها كميًا وكميًا ومقدار تأثيرها على الإنسان وغيرها ومدى ترابطها أو ارتباطها بغيرها من الظواهر الأخرى.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم والبالغ عددها 7 جامعات

على النحو الآتي:

الرقم	الجامعة	الموقع بولاية الخرطوم
1	جامعة الخرطوم	الخرطوم
2	جامعة الزعيم الأزهري	الخرطوم
3	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	الخرطوم
4	جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية	أم درمان
5	جامعة النيلين	الخرطوم
6	جامعة أم درمان الإسلامية	أم درمان
7	جامعة بحري	بحري

عينة الدراسة: تم اختيار العينة القصدية (الغرضية) العينة التي يعتمد أن تكون من حالات معينة أو وحدات معينة لأنها تمثل المجتمع الأصل، وقد اختار الباحث عينته من أصحاب القرار في التوظيف في مؤسسات التعليم العالي (مدير الجامعة، وكيل الجامعة ومدير الموارد البشرية أو من ينوب عنهم) وكانت على النحو الآتي:

الرقم	المؤسسة	التكرار	النسبة
1	الخرطوم	2	11.8%
2	بحري	5	29.4%
3	النيلين	5	29.4%
4	الزعيم الأزهري	5	29.4%
	المجموع	17	100.0%

الرقم	الوصف الوظيفي	التكرار	النسبة
1	مدير	2	11.8%
2	امين الشؤون العلمية	7	41.2%
3	وكيل	5	29.4%
4	الموارد البشرية	3	17.6%
	المجموع	17	100.0%

أدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية في جمع بياناتها حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي على استبانة من اعداد الباحث وذلك بعد الرجوع للأدبيات السابقة والدراسات المشابهة وبعض تجارب الدول الأخرى، إضافة لما ورد في قوانين الإعاقة وحققها في التوظيف ضمن التشريعات السودانية. حيث صممت الاستبانة في شكلها الاولي وفق ثلاث محاور: الأول عن تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بحقوق المعاق في التوظيف ويحتوي على 22 عبارة، المحور الثاني عن مناسبة بيئة العمل للموظف المعاق واحتوى على 14 عبارة والمحور الثالث عن الخطط التدريبية للمؤسسة لتقبل الموظف المعاق واحتوى 12 عبارة. عرضت الأداة على أربعة من المحكمين المتخصصين في مجالات علم النفس، علم النفس التربوي والمناهج. في عدد من الجامعات السودانية. ليراعي الباحث ما تم من تعديلات لتصبح عبارات المحور الأول 20 بدلا عن 22 عبارة.

كما قام الباحث باحتساب ثبات الأداء مستخدما معادلة كرونباخ الفا حيث بلغ ثبات المحور الأول 0.932، المحور الثاني 0.861 والمحور الثالث 0.776 اما الثبات الكلي للأداة فقد كان 0.933.

4- تحليل النتائج ومناقشتها:

اسم البعد	بنود المقياس	المتوسط الحسابي		النسبة المئوية	
		وافق	لا وافق	وافق إلى حد ما	لا وافق
تنفيذ القوانين والتشريعات	توجد نسبة ثابتة لتوظيف المعاقين بالمؤسسة	1.5882	52.9%	35.3%	11.8%
	يوظف المعاق من منطلق الشفقة والعطف	2.4706	11.8	29.4	58.8
	تتخوف المؤسسات من تبعات توظيف المعاقين	1.7059	41.2	47.1	11.8
	تتفاوت أجور المعاقين مقارنة بزملائهم	2.5882	11.8	17.6	70.6
	يوظف المعاق دون الاهتمام ببعد مكان سكنه للعمل	1.5294	64.7	17.6	17.6
	تطبق على المعاق نفس شروط التوظيف العامة	2.8235	0.00	17.6	82.4
	تؤثر نوع الإعاقة على توظيف المعاق	1.5882	52.9	35.3	11.8
	يوجد معاقين بالوظائف الإدارية العليا	1.9412	35.3	35.3	29.4
	يستعان بالمعاقين في اللجان المختلفة	2.0000	23.5	52.9	23.5
	توجد ثقة بقدرات المعاق في بيئة العمل	2.1765	5.9	70.6	23.5
	النظرة للمعاق في سوق العمل نظرة سلبية	1.5882	47.1	47.1	5.9
	المؤسسات غير متقبلة لدمج المعاق في سوق العمل	1.8824	23.5	64.7	11.8
	القوانين والتشريعات لا تساعد في توظيف المعاق	2.2941	23.5	23.5	52.9
يشارك المعاق في لجان التوظيف	2.0000	17.6	64.7	17.6	

اسم البعد	بنود المقياس	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	
			وافق	لاوافق
	يتم ترقية الموظف المعاق بنفس اللوائح العامة لزملائه	2.8824	5.9	0
	توجد وظائف محددة بالمؤسسة لتوظيف المعاق	2.4118	17.6	23.5
	يتم تعديل مقابلة التوظيف حسب نوع الإعاقة	2.1765	23.5	35.3
	تعلن المؤسسات عن وجود موظف معاق ضمن موظفيها	1.1765	82.4	17.6
	يؤثر وجود معاق على فرص توظيف معاق آخر في نفس المؤسسة	2.0000	29.4	41.2
	يؤثر نوع المعاق (ذكر أو انثى) على قبوله في الوظيفة	1.8824	29.4	52.9

اسم البعد	بنود المقياس	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	
			وافق	لاوافق
مناسبة بيئة العمل	توجد مخاطر كثيرة على المعاق في بيئة العمل	1.5294	58.8	29.4
	يتقبل زملاء العمل المعاق بينهم في بيئة العمل	2.4706	0	52.9
	يوظف المعاق دون الاهتمام ببعد مكان سكنه للعمل	1.5882	64.7	11.8
	يملك زملاء العمل معلومات كافية عن الإعاقة	1.8235	29.4	58.8
	تحدد أماكن خاصة للموظف المعاق	1.5882	58.8	23.5
	تتوفر مواقف خاصة للموظف المعاق	1.7647	47.1	29.4
	تتوفر حمامات ومرافق مهيأة للموظف المعاق كل حسب اعاقته	1.6471	52.9	29.4
	المؤسسة مهيأة لتوظيف المعاق بها	1.7059	41.2	47.1
	ينال المعاق مساعدة أكثر من زملائه بالعمل	1.7647	35.3	52.9
	يتقبل زملاء العمل رئاسة معاق لهم	2.1176	5.9	76.5
	يوكل للموظف المعاق مهام تتطلب تفاعل اجتماعي مع زملائه	2.0588	5.9	82.4
	الموظف على دراية باحتياجات وحقوق الموظف المعاق	1.7059	41.2	47.1
	تتوفر بالمؤسسة لغة برايل	1.5882	70.6	0
	تتوفر بالمؤسسة إشارات مرئية لمساعدة المعاقين	1.6471	58.8	17.6

اسم البعد	بنود المقياس	المتوسط الحسابي			النسبة المئوية	
		المتوسط الحسابي	وافق	وافق إلى حد ما	لاوافق	
الخطط التدريبية	يتم تهيئة الموظفين لوجود موظفين معاقين بالمؤسسة	1.5294	70.6	5.9	23.5	
	تتضمن البرامج التدريبية للمؤسسة برامج تقبل الموظف المعاق	1.4706	64.7	23.5	11.8	
	توجد بالمؤسسة برامج تدريبية لتوعية الموظفين باحتياجات المعاق	1.7647	47.1	29.4	23.5	
	توجد بالمؤسسة برامج تدريبية لتوعية الموظفين بحقوق المعاق	1.6471	47.1	41.2	11.8	
	تستخدم المؤسسة برامج تدريبية تتضمن لغة الإشارة	1.8235	47.1	23.5	29.4	
	تستخدم المؤسسة برامج تدريبية تتضمن لغة برايل	1.6471	58.8	17.6	23.5	
	توجد بالمؤسسة برامج تدريب لرفع كفاءة الموظف المعاق	1.9412	29.4	47.1	23.5	
	تهتم المؤسسة في خططها بتوفير المعينات المساعدة للموظف المعاق	1.8235	29.4	58.8	11.8	
	توفد المؤسسة موظفيها المعاقين إلى دورات تدريبية خارجيه	2.0000	29.4	41.2	29.4	
	تقيم المؤسسة برامج تدريبية توفر التواصل الاجتماعي للموظفين المعاقين وغير المعاقين	1.7059	47.1	35.3	17.6	
	تهتم المؤسسات في خططها التدريبية في خدمة المجتمع بفئة الإعاقة	1.8824	29.4	52.9	17.6	
	تخطط المؤسسة ضمن برامجها التدريبية لاستيعاب مزيد من الموظفين المعاقين	1.5882	47.1	47.1	5.9	

جدول يوضح اختبارات لعينة واحدة لمعرفة مدى تنفيذ المؤسسات للقوانين والتشريعات المختصة بحقوق

المعاق في التوظيف

المتغير	الوسط الحسابي	الوسط المحكي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بعد تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بحقوق المعاق	40.5882	40	5.82086	0.417	16	0.682	يعتبر تنفيذ القوانين والتشريعات ضئيل جدا

جدول يوضح اختبارات لعينة واحدة لمعرفة مدى مناسبة بيئة العمل للموظف المعاق

المتغير	الوسط الحسابي	الوسط المحكي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بعد مناسبة بيئة العمل للموظف المعاق	25.5882	28	6.55800	-1.516	16	0.149	يعتبر مدى مناسبة بيئة العمل ضعيف

جدول يوضح اختبارات لعينة واحدة لمعرفة الخطط التدريبية للمؤسسة لتقبل الموظف المعاق

المتغير	الوسط الحسابي	الوسط المحكي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
بعد الخطط التدريبية للمؤسسة لتقبل الموظف المعاق	20.8235	24	6.73828	-1.944	16	0.070	لا توجد خطط تدريبية للمؤسسة لتقبل الموظف المعاق

مناقشة النتائج:

هدف الدراسة الحالي للتعرف على مدى تنفيذ المؤسسات للقوانين والتشريعات المختصة بتوظيف المعاقين، التعرف على مدى تجهيز المؤسسات لبيئة مناسبة للموظف المعاق والتعرف على خطط المؤسسات التدريبية لتقبل الموظف المعاق بها ودمجه مهنياً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضئيل جداً، كما أن هذه المؤسسات ليست لديها بيئات مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ولا توجد خطط تدريبية للمؤسسة لتقبل الموظف المعاق.

تظهر هذه النتائج أن مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم بعيدة كل البعد عن تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وما يترتب عليه من ضرورة مناسبة بيئة العمل للمعاق وضرورة وجود خطط مستقبلية تدريبية لتقبل المعاق ودمجه في بيئة العمل.

ويتبين من نتائج الدراسة الحالية انها لا تختلف كثيراً عن تجارب بعض الدول العربية، حيث أظهرت تجربة مملكة السعودية وجود توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة ولكن توظيف من غير مهام أو مسؤوليات أو حتى إلزام بالحضور، مما يعني عدم الاستفادة من قدراتهم وبالتالي عدم تمكين المعاق من أداء دوره في المجتمع، وهذا أيضاً يتفق مع تجربة دولة قطر التي أوضحت حجم الفجوة بين القوانين والتشريعات وتنفيذها. وأن اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع تجربة دولة الامارات التي كانت فيها هذه القوانين مفعلة بصور جعلت المعاق مفيد لمجتمعه وقادر على العطاء.

ويبدو أن تخوف أصحاب القرار في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه الدراسة يتفق مع دراسة كل من تسبي Tse، دراسة رهام السيف وآخرون ودراسة ابوشعيرة.

اما فيما يتعلق بعدم وجود خطط تدريبية أو مناسبة بيئة العمل للمعاق فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة رينالدي وهيل Rinaldi & Hill، دراسة مروحي مروح عيدات ودراسة رهام السيف وآخرون في عدم وجود هذه الخطط.

واخيراً تؤكد نتائج الدراسة الحالية ما أظهرته دراسة إبراهيم خالد أن الصعوبات التي ما تزال تعترض طريق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة هي صعوبات تكاد تكون موجودة في كل دول العالم ولكن بدرجات متفاوتة، ولكن في دول العالم الثالث تظهر بدرجة أكثر حدة.

الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية لمعرفة واقع تنفيذ القوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بمؤسسات التعليم العالي باعتبارها من المؤسسات الهادفة لخدمة المجتمع والتي دائماً ما تخطط لنقل ما هو نظري إلى الواقع العملي عبر تخصصاتها الأكاديمية وجوانبها الإدارية، ولكن أظهر نتائج هذه الدراسة أن واقع الامر

يختلف عن المأمول، وذلك بعدم تنفيذ هذه القوانين والتشريعات وعدم الاهتمام بأن تتناسب البيئة مع موظف معاق، إضافة لعدم وجود خطط تدريبية لدمج هذا الموظف المعاق.

التوصيات والمقترحات

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث ويقترح الآتي:

1. إيجاد آلية متابعة للقوانين والتشريعات المختصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المهتمين بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. إلزام كافة المؤسسات الحكومية كخطوة أولى بتنفيذ قانون كود البناء السوداني، ومن ثم إلزام المؤسسات الخاصة.
3. على الجهات ذات الصلة مثل وزارة الموارد البشرية التوجه نحو تدريب أصحاب القرار على كيفية إيجاد بيئة صديقة للمعاق من خلال تقبل زملائه للمعاق بصورة إيجابية.
4. الاهتمام بأن يكون الخريج المعاق مؤهلاً للوظيفة وليس فقط لوجود قانون ملزم للمؤسسات، فكلما كان الموظف المعاق كفاءاً ويؤدي وظيفته على أكمل وجه كلما تغيرت نظرة المجتمع من شفقة أو التزام بالقانون إلى نظرة رضا وتقبل لشخص المعاق ومؤهله.
5. التوعية داخل المؤسسات بحقوق المعاقين والتوعية بقدراتهم وإمكانياتهم التي لم تفيد المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- إبراهيم، خالد إبراهيم (2015). استراتيجية العمل والتشغيل اللائق والتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام من 2015 وحتى 2020، الخرطوم، السودان.
- أبو شعيرة، محمد (2012). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين تبعاً لعدد من المتغيرات، كلية التربية - جامعة الملك عبد العزيز.
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2008، الأمم المتحدة، نيويورك.
- تعداد السكان السوداني 2008.
- الخطيب، جمال (2009). تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، مجلة عالمي.
- دستور السودان الانتقالي 2005.
- السيف، رهام وآخرون (2011). تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص، الامارات العربية المتحدة.
- شقير، زينب محمود (1999). سيكولوجية الفئات الخاصة والمعوقين: الخصائص - الصعوبات. مكتبة النهضة المصرية.
- الطمسن، مصطفى والسعيدة، ناجي (2008) قضايا وتوجهات حديثه في التربية الخاصة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- عبد الله، أبو أسامة (2016). تجربة السودان في توظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، مؤتمر توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، تركيا.
- عبدات، روجي (2008) تحليل العمل وتطبيقاته في مجال تشغيل المعاقين، مجلة المنال، العدد 120، يناير.

- عوض، أحمد، شما، محمد (2009). تشغيل المعوقين في الأردن، طموحات كبيرة وواقع صعب جداً. المرصد العمالي الأردني، مركز الفيني للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، عمان - الأردن العدد 3.
- غانم، عبد الرحمن (2017). الحقوق المكفولة لذوي الإعاقات الذهنية وأسرههم في التشريع السوداني والبرامج الاجتماعية، الخرطوم، السودان.
- قانون الأشخاص ذوي الإعاقة 2017.
- قانون الخدمة القومية السوداني 2007 - 2009.
- القريوتي، يوسف 2004 تشغيل الأشخاص المعوقين. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- المعجم الوسيط (2008) - ط4 - مكتبة الشروق الدولية.
- المغلوث، فهد حمد أحمد (1999). رعاية وتأهيل المعوقين في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- منظمة العمل الدولية (2008). ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب 18 ديسمبر. - المهني العادية، عمان، الأردن.
- منظمة العمل العربي (2010). المستوى العام للبطالة في البلدان العربية.
- موسى، رشاد عبد العزيز: (2008) علم نفس الإعاقة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Disability standard: Benchmark Report. London, United Kingdom. Business Disability Forum.
- http://alami.ae/43.html&p_docid=155
- http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=category§ionid=15&id=85&Itemid=64
- Schuster, J. W. (1990). Sheltered workshops: financial and philosophical liabilities. Mental Retardation, 28, 4, 233- 239..