

صلاح الجيماز



# أكد أن الملتقى العلمي الخليجي الحادي عشر سيركز على الأنظمة والقوانين وبيئات العمل الخاصة بهم

## صلاح الجيماز لـ «الأخبار»: القوانين الموجودة حالياً تمنع أي استغلال للمعاقين ولا نحتاج سوى تفعيل الجهة الإشرافية لها

### قانون المعاقين يلزم الجهات الحكومية تعيين نسبة معينة وعدم رفضهم من دون سبب مقبول خلال الإعاقة

بشرى شعبان  
أكد أمين سر الجمعية الكويتية لأولياء أمور المعاقين صلاح الجيماز أن القانون رقم 8 لسنة 2010 الخاص بالمعاقين يحمي المعاق من أي نوع من أنواع الاستغلال. كما أن على الجهة الإشرافية أن تبادر لوضع ضوابط خاصة لمنع أي استغلال تجاري لفئات المعاقين. وقال خلال لقاء مع «الأخبار» إن جمعية أولياء أمور المعاقين وبالتعاون مع

الجهات الحكومية والأهلية والقواعد النقطية التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا لا تقل عن 4٪ من العاملين الكويتيين لديها.

ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها من دون سبب مقبول خلاف الإعاقة.

وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

كذلك فإن المادة 15 تنص على أن تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي.

ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

والمادة 16 نصها: تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. وأخيراً تنص المادة 17 على أن تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والأهلية والقطاعية، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك. وفي النهاية فإن هدفنا الأساسي هو نشر الوعي على مستوى المجتمعات الخليجية وتعزيز الوعي المجتمعي لتوفير فرص عمل للمعاقين، فمما لاشك فيه أن الدول تقارب الحضارة بقدر اهتمامها بفتات المعاقين.

## يجب التركيز على التوعية المجتمعية بأهمية عمل المعاق وإيجاد بيئة صالحة تتناسب مع كل فئة على حدة

حالياً استغلالاً اعلانياً للترويج لمؤسسات وشركات وجهات باسم المعاقين؟ ليس هناك مجال لمثل هذا التخوف، ذلك لأن القوانين المنظمة للعمل تضمن عدم الاستغلال لأي معاق، كما أن القانون الخاص بالكويت رقم 8 لسنة 2010 يمنع أي استغلال مهما كان نوعه للمعاقين، ولا يتطلب الأمر سوى تفعيل المواد القانونية من قبل الجهة الإشرافية.

إن المعاق يقوم بإداء عمل معين وهو بالتالي يعمل ضمن إطار يحميه القانون، وعمله يشعره بذاته ونحن نتمنى، إلى جانب تفعيل القانون على بعض الناس، أن يراعوا الله عز وجل في تعاملهم مع هذا الجانب الإنساني الذي يخص هذه الشريحة العزيزة على قلوبنا جميعاً.

#### تحديد نسب المعاقين

وهل سيتم اقتراح تحديد نسب محددة لعمل المعاقين؟

المادة 16 نصها: تحدد الهيئة قانون المعاقين في الفصل الرابع بحدود كيفية تأهيل وتشغيل المعاقين، والمادة 13 تلتزم الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية بتحديد المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط، كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقييم بديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي وتعلمي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن، على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

أما المادة 14 فتتضمن على أن تلتزم



(محمد ناصر)

عضواً فاعلاً في المجتمع، والحمد لله على مستوى الكويت الدولة تتكفل بكل شيء يخص المعاق، ولكن بعض أصحاب الإعاقات بهمهم توفير فرص عمل ليشعر المعاق بكيانه الإنساني. كما سيكون التركيز على التوعية المجتمعية حول أهمية العمل بالنسبة للمعاق، وعدم قدرته على العطاء والعمل، بل لأن كل ما يريده المعاق توفير البيئات الصالحة له والتي تساعد وتسانده لإنبات ذاته وإطلاق خياله الإبداعي في الإنتاج والعمل.

#### الإعلان المتوقع للملتقى

لكن لا تخافون من الاستغلال الوظيفي للمعاق، خاصة أن هناك للأسف

صلاح الجيماز يتحدث إلى الزميلة بشرى شعبان

في مجالات الإعاقة المختلفة، أعضاء هيئة التدريس وطلاب وطالبات الأقسام المعنية بالكليات والجامعات الخليجية، بالإضافة إلى فئة المهتمين والمهتمات والمعنيين والمعنيات وأصحاب العلاقة بالإعاقة.

هل سيقصر عمل الملتقى على المحاضرات فقط؟

إلى جانب جلسات العمل سيتم تنظيم معرض صغير مصاحب لأعمال الملتقى تشارك فيه بعض الشركات وجمعيات النفع العام.

وتعمل الجمعية الخليجية وجمعية أولياء أمور المعاقين في الكويت ضمن منهج وطموح منذ عدة سنوات، وهو أن يكون المعاق

#### التشغيل في دول المجلس. محاور الملتقى

وهل هناك محاور خاصة للملتقى؟ صحيح تم الاتفاق خلال الاجتماعات التحضيرية على عدد من المحاور هي:

الأبحاث والدراسات المسحية والتطبيقية والتقييمية في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، البرامج والخدمات المقدمة في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الأنظمة والقوانين والتشريعات الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الأبحاث والتجارب والخبرات في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، التحديات والصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون الخليجي، والمحور الأخير هو الأفكار والرؤى والتطلعات الرامية إلى زيادة فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون الخليجي.

ما الفئات المستهدفة؟ يستهدف الملتقى عدداً من الفئات وهي كالتالي: الأشخاص ذوو الإعاقة وأولياء أمورهم، العاملون والعاملات وبالنسبة للمعاقين، وبالنسبة للمعاقين ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون الخليجي، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي.

وأياماً أخرى، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي، والذين هم أصحاب الإعاقات بدول مجلس التعاون الخليجي.

### تشديد العقوبة على الإساءة للمعاق

المادة (59) العقوبات مع عدم الإخلال بأبي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر يعاقب بالخس مدة لا تتجاوز عشر سنوات وبغرامة لا تتجاوز ألف دينار كويتي كل من ارتكب عدلاً من الأفعال الآتية: 1- من ارتكب تزويراً في بطاقة الإعاقة أو استعمالها مع علمه بتزويرها. 2- من أذى أو قدم بياناً غير صحيح أمام الجهة المختصة أو ألقى معلومات كاذبة بهدف الإعاقة دون وجه حق بأي من الخلق أو الرضا المقررة لذوي الإعاقة بهذا القانون. 3- من ساعد شخصاً من غير ذوي الإعاقة في التحال صفة معاق. 4- من استغل وظيفته في الهيئة لتسويق مصالح شخصية له أو لأبي عهده له بها علاقة مباشرة أو غير مباشرة.

المادة (60) مع عدم الإخلال بأبي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالخس مدة لا تتجاوز سبع سنوات وبغرامة مساوية لتبعية مدة استولى عليه من مال وذلك فضلاً عن إقراره برد هذا المبلغ، كل من التحل صفة معاق يحق له بحكم القانون أن يحصل على مال معين واستولى على هذا المال.

المادة (61) مع عدم الإخلال بأبي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب بالخس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تتجاوز ألف دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص مكلف برعاية أحد الأشخاص من ذوي الإعاقة أيضاً كان مصدر هذا الإضرار ويهدل في القيام بواجباته نحوه أو في اتخاذ ما يلزم لتنفيذ هذه الواجبات أو امتنع عن القيام بواجباته. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تتجاوز ثلاثة آلاف دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ترتب على هذا العمل إلحاق ضرر بالشخص ذي الإعاقة. لما إذا نشأ عن ذلك وفاة الشخص ذي الإعاقة تكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تتجاوز خمسة آلاف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين. وفي حالة العمود، خلال ثلاث سنوات من تاريخ الحكم النهائي، تكون العقوبة مضاعفة.



تدريب مهني



مواقف مخصصة للمعاقين

### إعلان عن المراكز الوظيفية الشاغرة

تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية

وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط. كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقييم بديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطى لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

المادة (14) تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النقطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا لا تقل عن 4٪ من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة.

وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

مسألة (15) تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي. ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

مسألة (16) تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.