

الفصل الثالث عشر

مشكلات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم

الفصل الثالث عشر

مشكلات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم

مقدمة:

إن خط الدولة يتمثل في الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة؛ لتيسير اندماجهم في المجتمع، وإعدادهم للعمل المنتج؛ لتعود إليهم سيرتهم الأولى من القدرة على العمل والاستقرار فيه، وأن الغرض من رعاية المعاقين، هو الحفاظ على ما تبقي لهم من قدرات ومواهب وإمكانات؛ لاعتمادهم على أنفسهم في الحياة.

أن الإعاقة ليست مسؤولية الدولة وحدها، وإنما هي مسؤولية مشتركة بين الدولة والمجتمع بما فيه من مؤسسات اجتماعية متخصصة، إضافة إلى مسؤولية الأسرة والمعوق نفسه وعلى جميع الهيئات والمؤسسات والجمعيات العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين التكاتف، والترابط لحل ما يواجه هذه الفئة من مشكلات، والعمل على حلها ومطالبة كل جهة اختصاص العمل على دمج هؤلاء الفئة، والعمل على رعايتهم طبيًا ونفسيًا واجتماعيًا؛ ليكونوا نافعين منتجين لهم ولوطنهم.

والعمل على دراسة كل ما يختص بهم وتشجيع الباحثين والمختصين؛ للعمل على دراسة أحوال هذه الفئة، وعلى المجتمع التكاتف بجميع فئاته ومسؤوليته على إدماج المعاق، والعمل على رفع الروح المعنوية له، وتشجيع ودعم ما تبقى من قدرات لديه والاعتراف بهم داخل المجتمع المحيط، وتحسين النظرة السلبية التي يعانون منها بالمجتمع والعمل على تشجيعهم؛ ليكونوا عناصر بارزين نافعين لأنفسهم وللمجتمع.. فعلى جميعا هيئات ومؤسسات وجمعيات وإدارات ووزارات العمل على دمج هذه الفئة، والاعتراف بكافة حقوقهم القانونية.

مشكلات تأهيل المعاقين سمعياً:

- إن أهم مشكلات تأهيل المعاقين تنحصر فيما يلي:
- إن التأهيل يتطلب إمكانات مادية وبشرية، قد لا تتوافر لكثير من المجتمعات الأخرى، وخاصة المجتمعات النامية.
- إن عملية التأهيل تتعامل مع أفراد لهم مطالب وحاجات خاصة، تختلف عن مطالب وحاجات العاديين.
- إن عملية التأهيل تقوم على إعادة تدريب المعاق على مهارة معينة، تتناسب مع قدراته وإمكاناته الفعلية، وبالتالي فإنها تند عملية هجر أمور مألوفة إلى أمور غير مألوفة لدى المعاق؛ مما يؤدي إلى مقاومته لهذا التغيير، تماثياً مع نزعة الإنسان لمقاومة التغيير، الذي يواجه حياته التي اعتادها.
- إن أهم المشكلات التي تواجه عملية التأهيل تتمثل في عدم وجود مقاييس مقننة يمكنها أن تحدد بدقة قدرات، وإمكانات الفرد المعاق لتوجيهه إلى الحرفة، أو العمل الذي يتناسب مع قدراته وإمكاناته.



معوقات تشغيل المعوقين:

تتعدد معوقات تشغيل المعوقين؛ حيث يرجع بعضها إلى المجتمع المحلي، والبعض الآخر يرجع إلى للجانب الاقتصادي، بينما يرجع البعض الآخر إلى موقف العمال

الآخرين من المعوقين، كما يرجع البعض الآخر منها إلى موقف المعوقين أنفسهم من التشغيل، في حين ترجع بعض هذه المعوقات إلى المباني المعمارية، والبعض الآخر منها يرجع إلى مواقف أصحاب العمل من المعوقين..

ونقدم فيما يلي عرضاً مختصراً لهذه المعوقات:

١- المعوقات التي ترجع إلى المجتمع المحلي:

هناك بعض المجتمعات المحلية التي لا تشجع تشغيل المعاقين؛ حيث جرت العادات والتقاليد فيها على بقاء المعوق في بيته أو في مؤسسة رعاية، ويترتب على ذلك تقليل فرص دمج المعوقين في المجتمع.. وفضلاً عما سبق، تحتاج عملية التشغيل إلى توفير كوادر بشرية من عدة تخصصات، خاصة في الجانب الطبي.

٢- المعوقات الاقتصادية:

إذا كانت الحالة الاقتصادية سيئة.. فإن ذلك سوف يقلل من فرص العمل المتاحة لغير المعوقين القادرين على العمل، وبالتالي ستزيد من نسبة البطالة في المجتمع بما فيهم المعاقين.

٣- المعوقات التي ترجع إلى موقف العمال الآخرين من المعوقين:

قد يفترض بعض العمال العاديين على وجود عامل معوق بينهم اعتقاداً منهم نتيجة جهلهم بقدرات وإمكانات المعوق أن قدرته على الإنتاج أقل منهم؛ مما سيؤثر سلباً على إنتاجهم الكلي، كما أن البعض الآخر منهم قد يعتقد نتيجة جهله بالإعاقة، أن الإعاقة معدية.

٤- المعوقات التي ترجع إلى موقف المعوقين أنفسهم من التشغيل:

هناك بعض المجتمعات المحلية التي يحظى فيها المعوقون برعاية وحماية زائدة من أسرهم؛ ولذلك يصعب إقناعهم بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب المهني بشكل عام، والتشغيل بشكل خاص، كما أن هناك بعض الأفراد المعوقين، الذين تكون إصابتهم ناتجة عن حادث يعارضون العودة إلى عملهم؛ خشية أن يؤثر ذلك على مطالباتهم بالحصول على التعويضات.

٥- المعوقات المعمارية:

قد تحول المعوقات الطبيعية والمعمارية من وصول المعاق إلى مكان العمل، أو تقلل من قدرته على أداء العمل بسهولة؛ مما يؤثر على دمجهم في الحياة الاجتماعية.

٦- المعوقات التي ترجع إلى موقف أصحاب العمل من المعوقين.

يعاني المعوقون من المواقف والاتجاهات السلبية نحوهم من أصحاب العمل، بالإضافة إلى عدم قناعة أصحاب العمل بقدرة المعوقين على العمل؛ خاصة المقعدين منهم أو ذوي الإعاقة البصرية، حيث يواجهون بالرفض القاطع من معظم أصحاب العمل، وقد يرجع ذلك لفهم أصحاب العمل الخاطئ للإعاقة ولقدرات المعاقين.

وبمراجعة الأدبيات المتاحة حول ما كتب عن تشغيل المعوقين، تبين أن الاتجاهات السلبية، التي يكونها أصحاب العمل نحو المعوقين، ترجع إلى عدة أسباب، أهمها ما يلي:

- ١- إن أصحاب العمل مثل غيرهم من الأفراد العاديين يكرهون المواقف، التي تؤثر فيهم انفعالياً وتجعلهم يشعرون بعدم الراحة، وغالباً ما يكون رد الفعل هو الابتعاد عن مصدر الضيق.

- ٢- إن أصحاب العمل مثل غيرهم من الأفراد العاديين، يخشون ما لا يفهمونه، ويهابون الشيء الجديد.

- ٣- أن أصحاب العمل ربما يكونون قد تعودوا العيش في عالم السواء، وتطبعوا بكيفية التعامل مع بعضهم البعض، على مستوى معين من التوقعات.

ولم يتعلموا بعد كيفية التفاهم مع المعوق، «كيفية إقامة اتصالات متبادلة معه بشكل سليم ومقبول».

وتأخذ الاتجاهات السلبية لدى أصحاب العمل نحو المعوقين عدة أشكال، أهمها مايلي:

١. اتجاه التجنب والابتعاد:

يتكون اتجاه التجنب والابتعاد لدى أصحاب العمل نحو المعوقين، خلال عدة مراحل، كالآتي:

- أ - إن أصحاب العمل يخافون من العجز والتثووه وفقدان القدرة الحسية وفقدان ضبط النفس.

- ب- إن التعامل والاحتكاك بالأشخاص المعوقين يسبب لأصحاب العمل شعوراً عميقاً بعدم الارتياح، ويولد لديهم الشعور بالقلق.

- ج- إنهم يسعون إلى تجنب المعوقين، وعزلهم عن المجتمع.

٢. اتجاه السخرية وإطلاق المسميات السلبية:

تتسم اتجاهات كثير من أصحاب العمل نحو المعوقين بالسخرية والاستهزاء؛ فالبعض منهم يجعلهم مادة للنكات والضحك والتهكم، والبعض الآخر يطلق عليهم مسميات سلبية.

ويترتب على هذه التسميات كثير من الآثار السلبية، لعل من أبرزها: الوصمة الاجتماعية لهؤلاء الأفراد بالقصور والعجز، وإهمال قدرتهم على أداء الكثير من الأعمال والمهام، كغيرهم من العاديين سواء بسواء.

٣. اتجاه الرفض:

حيث نجد أن بعض أصحاب العمل يرفضون تشغيل المعوقين؛ بحجة عدم قدرتهم، وعجزهم عن أداء الأعمال التي يكلفون بها، أو أن أداءهم يتسم بالقصور.

ونتيجة لكل ما سبق، يرفض أصحاب العمل المعوقين، ويعبرون عن هذا الرفض بعدد من المظاهر السلوكية، أهمها ما يلي:

- أ - أنهم يفضلون تشغيل الأفراد غير المعوقين القادرين على العمل.
- ب- يستخدمون تعبيرات قاسية عند تشغيل المعوقين.
- ج- عدم المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأفراد المعوقين.
- د- تخوفهم من تجربة تشغيل المعوقين، وانعكاس ذلك على جودة ومستوى الإنتاج.
- هـ - التخوف من تحمل المسؤولية القانونية، عند تعرض المعاقين للحوادث أو إصابات العمل.

٤. اتجاه الفضول والمراقبة:

قد يصدر عن بعض المعوقين سلوكيات وتصرفات، تجعلهم في موضوع ملاحظة وفضول من أصحاب العمل؛ مما يؤثر على نظرة المعوقين لأنفسهم.

٥. اتجاه الدونية:

يعرض أصحاب العمل أحياناً الشخص المعوق لمواقف تشعره بالنقص والدونية، وقد يتخذ المعوق إحدى استجابتين تجاه هذه المواقف؛ فإما أن يحافظ على احترامه لأصحاب العمل مضحياً باحترامه لذاته، أو أن يحافظ على احترامه لذاته مضحياً باحترامه لأصحاب العمل.

فرص العمل المتاحة للمعوقين:

يستطيع المعوقون العمل في عدة مهن؛ وفقاً لنوع إعاقاتهم والقدرات المتبقية لديهم، وهناك عدة مجالات، يمكن تشغيل المعوقين فيها، وهي:

أولاً: التشغيل في سوق العمل المفتوح:

إن سوق العمل المفتوح هو مجموعة من فرص الاستخدام، التي يوفرها قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل، والاستخدام في سوق العمل المفتوح، وتوفير فرص؛ للاستفادة من الطاقات البشرية لعرض إنتاج السلع والخدمات، بشكل منتظم؛ وفقاً لقانون العمل.

ولكي تتجح عملية تشغيل المعاقين، يجب أن تتضمن ما يلي:

أ . معرفة الخصائص الشخصية للفرد المعاق.

ب. معرفة خصائص ومتطلبات العمل الذي سيقوم به.

ج. التأكد من ملائمة العمل للفرد المعاق.

ويعتبر تشغيل المعوقين في سوق العمل المفتوح من أهم أنواع التشغيل، ولعل ذلك يرجع لأن مجالات وفرص العمل متنوعة، ومنتشرة في أماكن متعددة، فضلاً عن أنه يساعد على دمج المعاقين، في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

ثانياً: الاستخدام المحمي:

تعد المشاغل المحمية بمثابة مكان، يزاول فيه بعض المعوقين العمل لفترة انتقالية محددة بغرض التدريب والتكيف، ثم ينتقلون بعد ذلك لسوق العمل المفتوحة، ويشير الاستخدام المحمي إلى نوع التشغيل الذي يقدم تحت ظروف وشروط خاصة؛ لكي تلائم طبيعة وشدة الإعاقة لدى بعض المعوقين، الذين لا يستطيعون القيام بهذا العمل تحت ظروف العمل العادية التنافسية؛ ولذلك تركز المشاغل المحمية على القضايا الاجتماعية، وليس على القضايا الاقتصادية.

ثالثاً: أشكال المشاغل المحمية:

تأخذ المشاغل المحمية ثلاثة أشكال، وهي:

- وحدات عمل محمية داخل مؤسسات العمل العادية.
- المشاغل أو ورش العمل المحمية.
- المشاغل الخاصة التي ينشئها بعض المعوقين في بيوتهم، تحت مسمى المشاريع الخاصة؛ حيث يعملون فيها لحسابهم الخاص، ضمن إطار الأسرة.

وتقوم الدولة عادة بدعم أنشطة المشاغل المحمية كلها؛ حيث يأخذ هذا الدعم عدة أشكال، أهمها ما يلي:

١. إعفاء أو تخفيض قيمة الضرائب على منتجات المشاغل المحمية.
٢. إعفاء المعدات والمواد الخام، اللازمة لأنشطة المشاغل المحمية من الرسوم الجمركية.
٣. تقديم عقود عمل واتفاقيات طويلة الأجل؛ لتصنيع بعض المنتجات في المشاغل المحمية.
٤. تقديم المنح والقروض للمشاغل المحمية.
٥. تقديم الإعانات المالية للمشاغل المحمية من ميزانية الوزارات، التي تشرف على تأهيل المعوقين، والمشاغل المحمية.

أهداف المشاغل المحمية:

تسعى المشاغل المحمية إلى تحقيق هدفين رئيسيين: فالهدف الأول منها هو توفير تشغيل مؤقت انتقالي للمعاق، مثل: الإعداد للعمل، وأما الثاني فإنه يسعى إلى توفير تشغيل طويل المدى للأفراد المعوقين، الذين لا يستطيعون الحصول على عمل، أو الاحتفاظ به في سوق العمل التنافسي بسبب إعاقاتهم.

المهام التي تقوم بها المشاغل المحمية:

١. التأهيل المهني للمعوقين من خلال التشغيل، والتقييم، والإرشاد، والتدريب المهني أثناء العمل، والتكيف مع العمل.
٢. تقديم الرعاية الصحية والطبية والتأهيل الطبي.

٣. مساعدة المعوقين في الحصول على الأجهزة التأهيلية والأطراف الصناعية.

٤. تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية.

٥. مساعدة المعوقين في الحصول على العمل المناسب لهم.

المشاريع الفردية الصغيرة:

وهي تعني قيام المعاق بتأسيس مشروع؛ لحسابه الخاص وإدارته على مسؤوليته، وعادة ما يكون هذا النوع من أفضل أنواع العمل للمعاقين.

العوامل الواجب توافرها لنجاح المشروع الفردي:

على الرغم من أن المشاريع الفردية قد لا تصلح لجميع المعوقين؛ لأنها تحتاج إلى خبرة سابقة بالأعمال التجارية، ولأنها تحتاج أيضاً إلى رأس مال مناسب لبدء المشروع، إلا أن هناك بعض العوامل التي يجب توافرها، وهذه العوامل كما يلي:

١. أن يتوافر لدى المعوق الحس التجاري والقدرة.

٢. أن تكون لديه معرفة بأساليب البيع والتسويق.

٣. أن يكون لديه رأس مال كافٍ.

٤. أن تكون عنده دراية بالسلع المطلوبة في سوق العمل المحلي.

رابعاً: العمل بالمنزل:

يصلح هذا النوع من العمل للمعاقين، الذين يعيشون في أماكن نائية، كما أنه يصلح للنساء المعوقات، اللاتي يفضلن العمل بالمنزل بسبب العادات والتقاليد المجتمعية، ويعتمد نجاح هذا النوع من التشغيل على عدة عوامل، من أهمها ما يلي:

١. توفير وسائل نقل مناسبة لتأمين المواد الخام.

٢. تنظيم عملية البيع والشراء والسعي لاستمرارية العمل.

٣. متابعة المعوقين في منازلهم من قبل أخصائيي تأهيل.

٤. تنويع أعمال هذه المشاريع؛ بحيث تتناسب مع ميول وقدرات ومهارات الفرد المعوق.

خامساً: العمل في المشاريع العائلية:

يعتمد هذا النوع على مساهمة أفراد الأسرة في العمل بهذه المشاريع، وهناك عدة مزايا للمشاريع العائلية، أهمها الآتي:

- ١- أن يظل المعاقين الذين يحتاجون إلى رعاية خاصة في وسط أسرهم.
- ٢- يتم التكيف مع طبيعة العمل في المشروع تلقائياً.
- ٣- أن هذا النوع من العمل يحد من انقراض عدد من المهن، والصناعات الحرفية، التي تشتهر بها بعض الأسر.

سادساً: التشغيل التعاوني:

هي مؤسسات ديمقراطية موجهة نحو المساعدة الذاتية، واستمرار العمل والرعاية الاجتماعية للمعوقين، وهي تهتم بتشغيل المعوقين في مشاريع أو مؤسسات أو جمعيات تعاونية خاصة، يشرف على إدارتها وتسويق منتجات المعوقين أنفسهم، ويتقاسمون الأرباح فيما بينهم.

على أية حال، تهدف تعاونيات المعوقين بشكل عام إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحقيق بنية عمل مناسبة للمعوقين.
٢. تقديم الإرشاد المهني والتأهيل الفردي للمعوقين.
٣. التدريب المهني للمعوقين أثناء العمل.
٤. توفير الرعاية الطبية والاجتماعية للمعوقين.
٥. تقديم البرامج الثقافية والتعليمية والترفيهية للمعوقين.

مرحلة المتابعة:

وهي تعني تتبع المعاق بعد إلحاقه بالعمل؛ للتأكد من تكيفه واستقراره و استقراره في علمه الجديد، وهذا يتم عن طريق دراسة درجة تكيف المعاق، والتعرف على طبيعة علاقاته الاجتماعية مع زملائه في العمل، وكذلك التعرف على المشكلات، التي تواجهه في مجال عمله أو داخل أسرته أو في بيئته المحلية.

وبناء على ما سبق، يمكن تلخيص أهم أهداف مرحلة المتابعة، في ما يلي:

١. التأكد من استقرار المعاق في العمل، وتكيفه مع ظروف العمل والعمال وصاحب العمل.

٢. التعرف على مدى تقدم المعوق في العمل؛ ومستوى الأداء، الذي وصل إليه في سوق العمل المفتوح.

٣. مساعدة المعاق فيما يستجد في حياته من مشكلات مهنية أو اجتماعية؛ وقاية له من الانتكاس.

أهم القوانين والتشريعات المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين:

لقد تغيرت نظرة العالم نحو رعاية المعوقين عبر العصور المختلفة؛ حيث تحولت من مجرد توفير الرعاية الأولية لهم بمؤسسات الرعاية إلى النظرة الإيجابية، التي ترى أنهم يمتلكون كثيرًا من إمكانيات وقدرات، التي لو أحسن استقلالها، من خلال تدريبهم على مهن أو حرف معينة، تتناسب مع ما يمتلكونه من قدرات وإمكانات، فيتحول كثير منهم من أفراد المستهلكين بالمجتمع إلى أفراد منتجين، يمكنهم أن يعولوا أنفسهم على الأقل.

ولذلك بدأت تظهر في الأفق كثير من القوانين والتشريعات، الخاصة برعاية وتأهيل المعوقين بعضها على المستوى العالمي، وبعضها الآخر على المستوى العربي، والبعض الآخر على مستوى الدولة.. وسوف يقتصر عرضنا، في هذا المقام، على أهم هذه القوانين التشريعات الخاصة برعاية وتأهيل المعوقين، على المستوى العربي، وهي كما يلي:

تعتبر التوصية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٩٢ من أهم التوصيات، التي جاءت على المستوى العربي؛ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.. ومن أهم ما جاء فيها ما يلي:

١- نصت المادة: (١٦)

على أنه يجب على كل دولة من الدول العربية إصدار التشريعات، التي تكفل تشغيل المعوقين بنسبة لا تقل عن (٤%) من عدد العاملين بالمؤسسات الحكومية.

٢- نصت المادة: (١٧)

على أن تخصص التشريعات في كل دولة وظائف ومهنًا بأجهزتها المختلفة للأفراد المعوقين؛ بحيث تتناسب مع قدراتهم، بشرط ألا يتم تعيين الأسوياء فيها، إلا إذا لم يتقدم أحد من المعوقين للإحاق بهذه الوظائف.

٣- نصت المادة: (١٨)

أن تشريع كل دولة يجب أن يكفل إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية، التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.

٤- أوضحت المادة: (١٩)

يجب على كل دولة تحديد الجهة الرسمية، المسؤولة عن تحديد نوع الإعاقة وشدها؛ لاختيار المهنة المناسبة للمعوق.

٥- طالبت المادة: (٢٠)

الأجهزة المسؤولة في كل دولة مراقبة المؤسسات المختلفة بتطبيق التشريعات المتعلقة بتشغيل المعوقين.

٦- طالبت المادة: (٢١)

تشريع كل دولة بموضوع الروابط الخاصة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المعوقين، وغيرهم بحال تساوي المؤهلات والقدرات، وأن تقبل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين.

٧- جاء في المادة: (٢٢)

أنه يجب على كل دولة اتخاذ الإجراء اللازم؛ لإعفاء أدوات الإنتاج، التي يستخدمها المعوقون بعملهم من الرسوم الجمركية، بشكل جزئي أو كلي.

٨- أوصت المادة: (٢٣)

كل دولة بضرورة تشجيع المعوقين؛ لتشكيل مؤسسات وجمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، ويتم دعم هذه الجمعيات بجميع الوسائل.

٩- طالبت المادة: (٢٤)

بضرورة مساعدة المعوقين على إنشاء مشاريع وإدارتها بأنفسهم، أو بالمشاركة مع آخرين، على أن يتم دعمها بشتى الوسائل.

١٠- جاء في المادة: (٢٥)

يجب على كل دولة إعفاء المعوقين من دفع الرسوم الجمركية على المستلزمات، التي يستخدمونها في أعمالهم.

١١- ذكرت المادة: (٢٦)

يجب على كل دولة إعفاء الورش والجمعيات التعاونية من دفع الضرائب، بشكل كلي أو جزئي.

١٢- طالبت المادة: (٢٧)

كل دولة توفير الأجهزة التعويضية الحركية والسمعية والبصرية، وتقديم التسهيلات، التي لا يستطيعون الحصول عليها.

١٣- جاء في المادة: (٢٨)

يجب على كل دولة اتخاذ الإجراءات اللازمة؛ للحيلولة دون تهميش المعوقين في العمل، وإتاحة الفرصة للتعبير عن قدراتهم.

١٤- تكونت المادة: (٢٩)

من نقاط كالتالي:

١- يجب على كل دولة إصدار التشريعات، التي تلزم أصحاب العمل بمراعاة الهندسة التأهيلية عن قيامهم بإنشاء منشآت صناعية جديدة، وإجراء التعديلات التي تسهل حركة المعوقين داخل هذه المنشآت.

٢- إعداد الطرق العامة لتسهيل حركة المعوقين.

٣- تصميم المباني الحكومية والعامة بطريقة، تسمح بحركة المعاقين، باستخدام كافة المرافق.

١٥- طالبت المادة: (٣٠)

على كل دولة ضرورة تعويض أصحاب العمل، مثل: الإعفاء الكلي أو الجزئي من الضرائب؛ نتيجة التعديلات، التي يقومون بها في أماكن العمل، وأدوات الإنتاج المستخدمة؛ لكي تناسب المعوقين.

١٦- أوصت المادة: (٣١)

على كل دولة أن تتخذ الإجراءات، التي تضمن قيام أصحاب العمل باتخاذ التدابير الخاصة بالأمن الصناعي والسلامة المهنية؛ خاصة في الأدوات، التي يعمل عليها المعوقون لتسهيل عملهم.

١٧- طابقت المادة: (٣٢)

على كل دولة تشجيع منظمات العمال على توفير رعاية خاصة لأعضائها المعوقين.

١٨- حثت المادة: (٣٣)

على تشجيع منظمات العمال؛ لكي تتحمل مسئولية تطبيع الأفراد المعوقين، الذين ينتمون إليها وتعمل على دمجهم اجتماعيًا، خلال أنشطة ثقافية واجتماعية ورياضية.

١٩- طالبة المادة: (٣٩)

الدول العربية عمومًا بضرورة التعاون فيما بينها، وتنسق مع مكتب العمل العربي؛ لرسم سياسة عربية موحدة نحو تأهيل وتشغيل ورعاية المعوقين.

دور المرشد في علاج المشكلات النفسية:

(١) ينبغي أن يتعرف المرشد على تأثير الإعاقة السمعية على شخصية المعاق وسلوكه، وما لديه من استعدادات عقلية، ومستوى ذكائه، ومدى قدرته على الاستفادة من البرامج الموجودة.

(٢) على المرشد أن يحاول تغيير نظرة المعوق عن نفسه، وأن يعمل على تنمية النواحي الإيجابية في المعوق سمعيًا؛ لكي يتقبل النواحي السلبية، دون تأثير في مفهومه عن ذاته، وفي عملية توافق مع مزيج من الحب والتقدير، وبذلك تمحو النواحي الإيجابية أثر النواحي السلبية.

(٣) إن أساليب الرعاية الطبية والتعليمية والاجتماعية، التي تأخذ طريقها في وقت مبكر من حياة الطفل المعوق سمعيًا، بما في ذلك خدمات الإرشاد النفسي للوالدين، تعمل على تحسين اتجاهات احترام الذات وتقديرها لدى الأطفال المعوقين بصريًا.

(٤) ويجب على المرشد، في حالة الإعاقة السمعية المكتسبة، أن يتعرف على شخصية الفرد قبل حدوث الإصابة.

وقد لا يعي المرشد مفهوم الذات لدى الشخص، قبل الإصابة، ما لم يقوم هو أو أسرته أو المؤسسة التي أحواله بتقديم معلومات مفيدة حول ذلك؛ فإذا كان مفهوم الذات لدى الشخص ضعيفاً في الماضي، أو كانت لديه مشاعر بعدم الكفاية.

إن الهدف من تذكر الخبرات السابقة ليس إبلاغ المرشد بخبرات الطفولة، بقدر ما هو فهم الظروف الراهنة للمعاق سمعياً (المسترشد)؛ فالتفسيرات يجب أن تكون ذات علاقة بالحاضر والمعاق سمعياً، ويجب أن يصادق على اقتراضات المرشد.

وهذه الطريقة مفيدة من أجل التعرف على شخصية ومفهوم الذات للمعاق سمعياً، قبل حدوث الإعاقة.. ولمعرفة التغيرات التي تطرأ عليها بسبب الإعاقة (جمال الخطيب وآخرون، ١٩٩٢م، ٤٠). وتركز العملية الإرشادية عموماً على مقاومة الفرد المعاق بصرياً للتعامل، مع إعاقته كجزء من الذات، وهذا أمر ملحوظ بوجه خاص في حالات الإعاقات الناجمة عن الإصابة المتأخرة.

(١) وباستطاعة المناحي الإرشادية المعرفية، مثل: نظرية العلاج العقلاني العاطفي لألبرت إليس التعامل مع الغضب، الذي ينجم عن الإحباط، ويصبح دور المرشد مساعدة الشخص المعوق سمعياً على تغيير أفكاره واتجاهاته ومعتقداته غير العقلانية. والأسلوب الرئيسي الذي يستخدمه المرشد العقلاني العاطفي، هو مساعدة الشخص المعوق على تحقيق التحليل الذاتي العقلاني.

بالإضافة إلى المساعدة على الحد من الاتجاهات غير العقلانية، يستطيع المرشد أيضاً مساعدة المعاق بصرياً في عملية التعبير السوحي عن المشاعر؛ فالعلاج التعبيري الحديث يسهل عملية التنفيس عن الغضب، من خلال أساليب مثل الصراخ أو السيكودراما المستخدمة لتصريف الغضب، يمكن لها أن تؤدي إلى تزايد القدرة على الإحساس بالغضب، وبالتالي مساعدة الشخص على اكتشاف طرق اجتماعية مقبولة لتوجيه الغضب.

(٢) إن الاستجابات غير السوية من الأباء تتطلب وقتاً لفهم الموقف على حقيقته، وللتصرف بطريقة سوية، والتخلص من المشاعر غير المناسبة، والإرشاد النفسي في هذا الوقت يكون أكثر فائدة.

(٣) لذلك من المهم توفير خدمات الإرشاد النفسي، وجعلها ميسورة لأسر المعاقين بصرياً. إنه من الجلي أن تأخير أو تعويق عملية الإرشاد قد تؤدي إلى تكوين أنماط لا سوية في شخصية الطفل تتكون كنتيجة لسلوك الوالدين؛ مما يؤدي إلى تأصيلها، وبالتالي قد تساعد على الانحراف، ولكن إذا نما الطفل مستقلاً معتمداً على نفسه، فإنه لا يخشى التغيرات، أو المواقف الجديدة التي لم يكتشفها بعد.

٤) كما أنه يستطيع الاعتماد على إمكانياته المحدودة، ويستطيع تعلم اكتشاف المواقف الجديدة، والتعامل معها. إن الحماية الزائدة قد تكون عقبة في نمو الطفل، وتؤثر في شخصيته من حيث العلاقات الاجتماعية والشعور بالأمن.

المعوقات الاقتصادية:

فإذا كانت الحالة الاقتصادية سيئة.. فإن ذلك سوف يقلل من فرص العمل المتاحة لغير المعوقين القادرين على العمل، وبالتالي ستزيد من نسبة البطالة في المجتمع، بما فيهم المعاقون.

١- المعوقات التي ترجع إلى موقف العمال الآخرين من المعوقين:

قد يفترض بعض العمال العاديين على وجود عامل معوق بينهم؛ اعتقاداً منهم نتيجة جهلهم بقدرات وإمكانات المعوق، وأن قدرته على الإنتاج أقل منهم مما سيؤثر سلباً على إنتاجهم الكلي، كما أن البعض الآخر منهم قد يعتقد نتيجة جهله بالإعاقة، أن الإعاقة معدية.

٢- المعوقات التي ترجع إلى موقف المعوقين أنفسهم من التشغيل:

هناك بعض المجتمعات المحلية، التي يحظى فيها المعوقون برعاية وحماية زائدة من أسرهم؛ ولذلك يصعب إقناعهم بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب المهني بشكل عام، والتشغيل بشكل خاص، كما أن هناك بعض الأفراد المعوقين، الذين تكون إصاباتهم ناتجة عن حادث يعارضون العودة إلى عملهم؛ خشية أن يؤثر ذلك على مطالباتهم بالحصول على التعويضات.

٣- المعوقات المعمارية:

قد تحول المعوقات الطبيعية والمعمارية من وصول المعاق إلى مكان العمل، أو تقلل من قدرته على أداء العمل بسهولة؛ مما يؤثر على دمجهم في الحياة الاجتماعية.

٤- المعوقات التي ترجع إلى موقف أصحاب العمل من المعوقين:

يعاني المعوقون من المواقف والاتجاهات السلبية نحوهم من أصحاب العمل؛ فبالإضافة إلى عدم قناعة أصحاب العمل بقدرة المعوقين على العمل؛ خاصة المقعدين منهم أو ذوي الإعاقة البصرية، حيث يواجهون بالرفض القاطع من معظم أصحاب العمل، وقد يرجع ذلك لفهم أصحاب العمل الخاطئ للإعاقة ولقدرات المعاقين.

وبمراجعة الأدبيات المتاحة حول ما كتب عن تشغيل المعوقين، تبين أن الاتجاهات السلبية، التي يكونها أصحاب العمل نحو المعوقين، ترجع إلى عدة أسباب، أهمها ما يلي:

١- أن أصحاب العمل مثل غيرهم من الأفراد العاديين يكرهون المواقف، التي تؤثر فيهم انفعاليًا، وتجعلهم يشعرون بعدم الراحة، وغالبًا ما يكون رد الفعل هو الابتعاد عن مصدر الضيق.

٢- إن أصحاب العمل مثل غيرهم من الأفراد العاديين، يخشون مالا يفهمونه، ويهابون الشيء الجديد.

٣- أن أصحاب العمل ربما يكونون قد تعودوا العيش في عالم السواء، وتطبعوا بكيفية التعامل مع بعضهم البعض على مستوى معين من التوقعات.