



تحت رعاية سمو الشيخ
حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم
ولي عهد دبي
دبي - الإمارات العربية المتحدة



"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة
... الواقع والطموح"

15

17-14 أبريل 2014م



فرص العمل للشباب ذوي الإعاقة - التحديات و فرص التحسين

د/ ندى بنت صالح الرميح
مشرفة مركزية بالإدارة العامة للتربية الخاصة
وزارة التربية والتعليم/ المملكة العربية السعودية

دراسة مقدمة إلى

الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة

تحت شعار

"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة... الواقع والطموح"

خلال الفترة من 17-14 أبريل 2014م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة

تمهيد:

تقدر منظمة العمل الدولية (ILO) نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة حوالي ٨٠% في انحاء العالم، اذ غالبا ما يفترض أرباب العمل أن المعوقين غير قادرين على العمل مما يدخل الأشخاص ذوي الاعاقة دائرة مفرغة من التهميش والفقر والإقصاء الاجتماعي. وهناك حاجة إلى إجراءات إيجابية لمساعدتهم في الخروج منها تتمثل في مجموعة متنوعة من تدابير السياسات والأنظمة والبرامج والخدمات.

ويعزز برنامج الإعاقة لمنظمة العمل الدولية المساواة في الفرص والمعاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل المهني والتدريب والتوظيف، على النحو الوارد في الاتفاقية رقم ١٥٩ عام ١٩٨٣م بشأن التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة، كما اعتمدت مدونة منظمة العمل الدولية للممارسات المتعلقة بإدارة العجز في مكان العمل في عام ٢٠٠١م. وهي تعمل على زيادة المعرفة في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تنفيذ البحوث التطبيقية المتعلقة بالسياسة والممارسة، وتجميع ونشر المعلومات، والمبادئ التوجيهية للنشر. (United Nation,2013).

وقد بين التقرير الدولي حول الإعاقة UN report on disability وهو مستند يقدم صورة عالمية شاملة لموقف الأشخاص ذوي الإعاقات واحتياجاتهم والعوائق التي يواجهونها للمشاركة بصورة كاملة في مجتمعاتهم. الذي نشرته منظمة الصحة العالمية (WHO) والبنك الدولي World Bank أن الأشخاص ذوو الإعاقات أكثر عرضة لعدم التوظيف مقارنة بالأشخاص غير المعاقين (World Health Organization, 2011).

وفي البلاد العربية بصفة خاصة تتفاقم مشكلة توظيف ذوي الاعاقة نظرا لمحدودية الموارد و ارتفاع معدلات البطالة بالإضافة الى الفرص التعليمية و التدريبية المتدنية التي يحصل عليها ذوي الاعاقة مما يجعل حظوظهم متدنية بالحصول على وظائف مناسبة وتشير المصادر ان المرأة ذات الاعاقة تتعرض لصعوبات أكبر في مجال البحث عن الوظائف المناسبة.

ولمعالجة هذه المعضلة قامت عد من الدول بوضع حوافز مادية او اجرائية لتشجيع توظيف ذوي الاعاقة بالقطاعات الحكومية والاهلية.

وتعرض هذه الورقة أهم التحديات التي تواجه توظيف ذوي الاعاقة، وفرص التحسين من اجل التغلب على هذه التحديات.

الجهود العالمية لتأمين فرص العمل للشباب ذوي الإعاقة:

انطلاقاً من معاهدات الأمم المتحدة التي تتناول حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق الأفراد ذوي الإعاقة بصفة خاصة، واستشعاراً من الدول بالمسؤولية الاجتماعية والوطنية نحو مواطنيها من ذوي الإعاقة فقد سنت أنظمة لتشجيع أرباب العمل على توظيف ذوي الإعاقة وتحديد حصص من مجمل الوظائف من أجلهم.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية صدر (قانون الأمريكيين المعوقين (ADA) عام ١٩٩٠م . والذي يحظر التمييز ضد الأفراد المعوقين في التوظيف، وتحديد الأجور، والتعويض، والمزايا، والتدريب أثناء العمل ، ويتطلب من أرباب العمل تقديم تسهيلات معقولة للعمال المعوقين، مثل الحصول على كرسي متحرك و مرافق يمكن الوصول إليها بسهولة (The Americans With Disabilities Act , 1990)

وفي داخل الاتحاد الأوروبي سنت قوانين لتحديد نسبة العمال من ذوي الإعاقة في المنظمات الحكومية والحكومية، حيث تفاوتت نسبة الحصص بين ٢% في اسبانيا الى ١٥% في ايطاليا.

وفي المملكة العربية السعودية يتم احتساب العامل السعودي من ذوي الإعاقة القادر على العمل في نسبة التوطين المحتسبة في برنامج نطاقات عن أربعة عمال سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه (وزارة العمل، ٢٠١٣م).

وفي الامارات العربية المتحدة قامت هيئة تنمية المجتمع بحكومة دبي بإطلاق برنامج الكيت لتوظيف ذوي الإعاقة، حيث يعمل هذا البرنامج على توظيف الراغبين في العمل من ذوي الإعاقة ممن تجاوزت أعمارهم ١٨ عاماً، وتمكينهم ودمجهم في مجتمع يحترم قدرات الجميع. ويسعى برنامج الكيت إلى منح هذه الفئة فرصاً عادلة للالتحاق بركب الحياة المهنية وإيجاد وظائف تناسب مؤهلاتهم العلمية وقدراتهم الجسدية في هيئات ومؤسسات في القطاعين الحكومي والخاص (حكومة دبي، ٢٠١٤م).

وفي الكويت نص القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أن تلتزم الجهات الحكومية والاهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملا كويتيا على الأقل باستخدام نسبة من الاشخاص ذوي الاعاقة المؤهلين مهنيا لا تقل عن ٤% من العاملين الكويتيين لديها. ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الاشخاص ذوي الاعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الاعاقة.

كما توفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الاعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة. ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل(قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠١٠ م).

وفي البحرين يتم صرف راتب لمن يدمج في أي قطاع أهلي عام كامل من قبل الوزارة منذ تاريخ التحاقه بالعمل مع منح أي شركة يلتحق بها أحد طالبي الوظائف من المعاقين بنسبة ٢% من البحرين (أي شخص معاق يعتبر عن شخصين اثنين من الأشخاص الآخرين) كما نص قانون العمل في البحرين على أصحاب الأعمال الذين يستخدمون مائة عامل فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو في أماكن متفرقة استخدام من ترشحهم وزارة العمل والشئون الإجتماعية من واقع سجل قيد المؤهلين وذلك في حدود ٢% من مجموع عدد عمالهم (وزارة العمل ، ٢٠١٢م)

وفي جمهورية مصر العربية نص قانون حقوق ذوي الاعاقة ان تلتزم الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول علي فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وتأهيلهم، ويحظر تمييز علي أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالعمل، وتعمل الدولة علي فتح أسواق العمل لهم داخليا وكذا خارجيا كلما أمكن ذلك وتعزيز فرص العمل الخاصة بهم من خلال مباشرة العمل الحر وأنشطة ومشروعات التنمية الشاملة والسياسات الاجتماعية للدولة (قانون حقوق ذوي الاعاقة، ٢٠١٣م).

وفي المملكة الاردنية نص قانون حقوق الأشخاص المعوقين على حصول الأشخاص المعوقين على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية و إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص

والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً ولا يزيد عن (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (٤%) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك، مع توفير التجهيزات المعقولة من قبل جهة العمل (قانون حقوق الأشخاص المعوقين ، ٢٠٠٧).

التحديات التي تواجه توظيف الشباب ذوي الإعاقة:

الظروف الصحية:

ينظر أرباب العمل إلى توظيف ذوي الإعاقة بأنه مخاطرة إذا لم يكن هناك كيانات محمية أو دعم حكومي، إذ أن الظروف الصحية لذوي الإعاقة قد تؤدي إلى كثرة التغيب عن العمل لمراجعة المستشفيات أو الحصول على جلسات العلاج الطبيعي أو غيرها من الظروف الصحية التي تجبر العامل من ذوي الإعاقة على التغيب عن العمل مما يقلل الانتاجية، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تؤدي كلفة التأمين الصحي للموظفين من ذوي الإعاقة إلى تحمل المنظمة تكاليف إضافية.

الحواجز البيئية:

تشكل البيئة عائقاً حقيقياً لذوي الإعاقة عند التقدم للعمل، إذ أن المباني غالباً مصممة للعاديين حتى وإن تم تكيفها لذوي الإعاقة فإنه تظل هناك صعوبات يجب تخطيها، وحيث أن توظيف ذوي الإعاقة يتطلب من أرباب العمل إجراء تغييرات في هندسة المبنى أو إضافة منزلقات أو علامات بارزة مما يرفع من تكلفة تشغيلهم.

قلة المؤهلات أو المهارات:

ينظر إلى هذا العصر بأنه عصر المنافسة والفرص الاقتصادية المحدودة التي تبني على المهارات العالية والتخصصات الدقيقة، وإذا سلمنا أن أقل الناس حظاً في المجتمعات بالتعليم والتدريب هم الأفراد ذوي الإعاقة مما يترتب عليه محدودية تعليمهم وتأهيلهم لسوق العمل وبالتالي صعوبة الحصول على وظيفة.

الشعور بعدم الثقة بالأشخاص ذوي الإعاقة:

يسود شعور جمعي لدى المجتمع ينتقل الى أرباب العمل ان الأشخاص من ذوي الإعاقة اتكالون دوما الى المساعدة او اجراء تغييرات في بيئة العمل ليتمكنوا من اداء اعمالهم و بالتالي ينسحب ذلك على انعدام الثقة بهم كموظفين في المنظمة و الشعور بان توظيفهم قد يكون في غير صالح المنظمة.

النقل و المواصلات:

تعاني فئات عديدة من ذوي الإعاقة من صعوبات في التنقل من المنزل الى جهة العمل بسبب طبيعة الإعاقة أو صعوبات اقتصادية ولان ذلك قد يؤدي الى التأخر المتكرر. او يتطلب من ارباب العمل توفير نقل خاص لذوي الإعاقة كما تفرضها بعض الدول لذا يرى ارباب العمل ان هذا العائق كفيل بصرف النظر عن توظيفهم.

الحاجة الى دعم اضافي:

يحتاج بعض الافراد من ذوي الإعاقة الى وجود مرافق او شخص داعم له في بيئة العمل مثل مترجم اشارة للشخص المعاق سمعيا او مرافق للشخص المعاق بصريا مما يستلزم من ارباب العمل توفير عدد اضافي من الموظفين الذي ينظر اليه ارباب العمل انه نوع من زيادة التكاليف.

(Główny Urząd Statystyczny(GUS),2008 RADAR /
Remploy,2006, worksupport(2013))

توفير الأجهزة التقنية:

من المتطلبات الاساسية للعمل في العصر الحالي اجادة التعامل مع التقنية بمختلف صنوفها اجادة تامة، ورغم ان تطبيقات التقنية الحديثة لذوي الإعاقة متوفرة من خلال الشركات التي تعمل بهذا المجال ولكن يظل توفيرها للموظفين من ذوي الإعاقة محدودا نظرا لتكالييفها الباهظة مقارنة بالأجهزة التقنية للأشخاص العاديين.

فقدان المساعدات الحكومية:

رغم ان كثيرا من الحواجز التي توضع في سبيل توظيف ذوي الاعاقة تنبع من ارباب العمل انفسهم، ولكن قد يكون احيانا الاحجام عن العمل من قبل الاشخاص ذوي الاعاقة انفسهم بسبب الخوف من فقدان المساعدات الحكومية التي تصرفها بعض الدول للأشخاص ذوي الاعاقة او الاعانات التي يتحصلون عليها من الجمعيات الخيرية او المؤسسات الاجتماعية.

فرص التحسين لتوظيف الشباب ذوي الاعاقة (معايير العمل لذوي الاعاقة):

لقد أولت منظمة الامم المتحدة و الهيئات التابعة لها جل اهتمامها بفئات ذوي الاعاقة باعتبارها فئات مهمشة في المجتمعات وخاصة بالدول النامية. ولذلك اصدرت عدة تشريعات و اتفاقيات لضمان جودة الحياة لذوي الاعاقة وتأمين فرص العمل لهم وتحسين البيئات و تعديلها بما يتناسب مع احتياجاتهم، ومن ذلك اتفاقية تحقيق تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. واتفاقية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.

أن تنفيذ البنود و تطبيق المعايير الواردة في الاتفاقيات و المعاهدات الدولية من قبل الدول كفيل بضمان حق ذوي الاعاقة بالعمل و التوظيف في أماكن عمل تلبي احتياجاتهم و تتناسب مع قدراتهم. وتؤدي الى توفير مصادر رزق دائمة لهم مما يؤدي لاستقلالهم المادي و يساهم في ادماجهم بالمجتمع.

اتفاقية تحقيق تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة:

وضعت منظمة العمل الدولية عام ٢٠٠٤ اتفاقية تحقيق تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال عدة مبادئ ومعايير تتضمن مايلي:
Achieving Equal Employment Opportunities for Persons with Disabilities through Legislation.

مبدأ عدم التمييز The principle of non-discrimination

وهذا المبدأ يركز على ان البشر متساوون ، وبالتالي فان الاشخاص ذوي الاعاقة يجب ان يحصلوا على فرص للعمل اسوة بالاشخاص العاديين.

مبدأ المساواة The principle of equality

هذا المبدأ يركز على فكرة أن جميع البشر لديهم كرامة، حتى مع وجود الاختلافات الجسدية والعقلية وغيرها، كما جاء في المادة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) ويؤكد إعلان فيلادلفيا الصادر من الأمم المتحدة عام (١٩٤٤) أن جميع البشر، بغض النظر عن العرق، أو العقيدة، أو الجنس، الحق في الرفاهية في جو من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وتأمين فرص متساوية للمشاركة في المجتمع، بما في ذلك سوق العمل.

تكافؤ الفرص Equality of opportunity

أن تعزيز تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ينطوي ليس فقط على حظر التمييز على أساس الإعاقة. بل يتطلب أن تتخذ الدول خطوات ايجابية تتضمن إجراءات لضمان أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على الوصول إلى فرص العمل في سوق العمل، بما في ذلك نشر البيانات عن ظروف العمل ومدى تكييف بيئة العمل لتصبح النتيجة في متناول جميع الناس ذوي الإعاقة القادرين على العمل، مع توفير المعينات التقنية المناسبة أو الدعم إذا لزم الأمر.

الترتيبات التيسيرية المعقولة :

Reasonable accommodation

تؤثر الاعاقة احيانا على القدرة بالقيام بواجبات الوظيفة بالطريقة المعتادة أو المتعارف عليها، ولذلك لابد من التزام ارباب العمل بتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة وفعالة، ومن امثلتها مكتب العمل المعدل (للأشخاص الذين يعانون من إعاقة الظهر)، و تكييف ساعات العمل

(للأشخاص الذين لديهم حالات طبية تتطلب فترات راحة متكررة)، وتوفير لوحة مفاتيح الكمبيوتر البارزة بطريقة برايل (للأشخاص المعاقين بصريا)، و تعيين مدرب وظيفي (للأشخاص الذين لديهم اعاقة عقلية).

وضع حصص ملزمة لذوي الاعاقة binding quotas

يجب أن تضمن قوانين العمل توظيف عدد من ذوي الاعاقة بنسبة معينة، بحيث يكون هناك (حصّة) من القوى العاملة للأشخاص ذوي الإعاقة.

تدابير دعم الموظفين Employment support measures

يجب على ارباب العمل توفير تدابير دعم للموظفين من ذوي الاعاقة، وهذه التدابير تتخذ أشكالا مختلفة، ومنها الحوافز المالية (منح أو التخفيضات الضريبية)، المزايا العينية (توفير المعينات التقنية، التدريب لذوي الاعاقة)، الخدمات الاستشارية (النفسية والوظيفية).

توفير المعدات المتخصصة ذات الصلة بالعمل

Provision of specialised work-related equipment

في بعض الحالات لا يستطيع الموظف من ذوي الإعاقة القيام بوظائفه الا بتوفير اجهزة ووسائل خاصة بالإعاقة مثل تكييف اجهزة الحاسب لذوي الشلل الدماغي او الاعاقة البصرية.

توفير وسائل النقل Provision of transport facilities

احدى المشاكل الشائعة التي يعاني منها الاشخاص ذوي الإعاقة، هي الانتقال من المنزل الى مكان العمل، اذ ان وسائل النقل العامة غالبا ماتكون غير مهيأة لذوي الاعاقة، ويكون استخدام سيارات خاصة او سيارات اجرة مكلفة فضلا على انها غير مكيّفة بما يتناسب مع احتياجات ذوي الاعاقة، وهذا يفرض حل بعيد المدى وهو تطوير وسائل النقل العامة بما يناسب

ذوي الإعاقة و حل قصير المدى يتضمن توفير وسائل النقل الخاصة بذوي الإعاقة من قبل ارباب العمل مجاناً أو بأجور رمزية. (International Labour Organization,2004)

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة(العمل و التوظيف):

اعدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري Convention on the Rights of Persons with Disabilities في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، وفتحت باب توقيعها في ٣٠ آذار/مارس ٢٠٠٧. ووقع الاتفاقية ٨٢ موقعا، ووقع البروتوكول الاختياري ٤٤ موقعا، وصدقت على الاتفاقية دولة واحدة. ويمثل هذا أعلى عدد من الموقعين في تاريخ أي اتفاقية للأمم المتحدة يوم فتح باب توقيعها. وهي أول معاهدة شاملة لحقوق الإنسان في القرن الحادي والعشرين وأول اتفاقية لحقوق الإنسان يُفتح باب توقيعها لمنظمات تكامل إقليمي. وتشكل الاتفاقية "تحولا مثاليا" في المواقف والنهج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويقصد بالاتفاقية أن تكون بمثابة صك لحقوق الإنسان ذي بُعد جلي فيما يتعلق بالتنمية الاجتماعية. وتعتمد الاتفاقية تصنيفا واسعا للأشخاص ذوي الإعاقة وتعيد تأكيد ضرورة تمتع جميع الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة بجميع أنواعها بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وتوضح الاتفاقية وتصف كيفية انطباق الحقوق بجميع فئاتها على الأشخاص ذوي الإعاقة وتحدد المجالات التي أُدخلت فيها تعديلات لكي يمارس الأشخاص ذوو الإعاقة حقوقهم بالفعل والمجالات التي انتهكت فيها حقوقهم، وأين يجب تعزيز حماية الحقوق.

المادة رقم (٢٧): العمل والتوظيف:

١. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب

الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.

(و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

(ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

(ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

المراجع:

١. وزارة العمل(٢٠١٣م). برنامج نطاقات، المملكة العربية السعودية.
٢. حكومة دبي(٢٠١٤).هيئة تنمية المجتمع، الامارات العربية المتحدة.
٣. حكومة الكويت(٢٠١٠). قانون حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، دولة الكويت.
٤. وزارة العمل (٢٠١٢م). دولة الكويت.
٥. مجلس الوزراء(٢٠١٣م). قانون حقوق ذوي الاعاقة، جمهورية مصر العربية.
٦. المجلس الاعلى لشؤون المعوقين(٢٠٠٧). قانون حقوق الأشخاص المعوقين المملكة الاردنية الهاشمية.

7-International Labour Organization,(2004). Achieving Equal Employment Opportunities for Persons with Disabilities through Legislation.

8-World Health Organization (2011). UN report on disability.

9-United Nation(2007) .Convention on the Rights of Persons with Disabilities .

10- United Nations(2013) Factsheet on Persons with Disabilities.

11-RADAR / Remploy(2006). Barriers and solutions in the workplace ,West Midlands.

12-Główny Urząd Statystyczny (GUS),(2008). Barriers to the employment of disabled persons.

13-The Americans With Disabilities Act(1990).USA.
The Realities of Hiring People with Disabilities(2013). Fact Sheet (www.worksupport.com).