



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقف وعزم وعَمَل: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

ملاحق قُطرية

سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الجمهورية اليمنية



الأمم المتحدة
بيروت

© 2023 الأمم المتحدة

جميع الحقوق محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

تُوجّه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،

صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

المحتويات

4.....	مقدمة
6.....	1. الإطار التشريعي العام
8.....	2. الإطار المؤسسي
9.....	ألف. وزارة الصحة العامة والسكان
9.....	باء. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
9.....	جيم. وزارة الخدمة المدنية والتأمينات
9.....	دال. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية سابقاً)
10.....	هاء. وزارة التعليم الفني والتدريب المهني
11.....	3. العمل والتوظيف
12.....	ألف. القطاع العام
13.....	باء. القطاع الخاص
15.....	4. التعليم والتأهيل المهني
17.....	5. الرعاية الصحية والاجتماعية
19.....	6. البيئة المساندة
21.....	7. الخلاصة
23.....	الحواشي

مقدمة

الجمهورية اليمنية، يواجه هذا البلد تحديات جسيمة، كونه أحد البلدان الأكثر فقراً في المنطقة العربية. وبينما تسعى الدولة إلى إعادة ترميم هياكلها الأساسية، تعكس ظروف سوق العمل حقيقة صارخة مفادها أنه حتى الأفراد من غير ذوي الإعاقة يواجهون عقبات هائلة وهم يسعون لتأمين سبل عيشهم.

وفي هذا السياق، يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عدداً لا يحصى من الحواجز التي تحول دون مشاركتهم الفاعلة في صفوف القوى العاملة. وتؤكد التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في اليمن على الحاجة الملحة إلى معالجة قضايا الشمولية وتكافؤ الفرص، لا سيما تحت وطأة الصراع والضائقة الاقتصادية.

واعترافاً بأهمية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وضرورة حمايتها، خطا اليمن خطوة هامة، إذ أصبح من أول الدول الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)¹ وبروتوكولها الاختياري في عام 2008. وهذا الالتزام الجدير بالثناء يستدعي إجراء دراسة نقدية للإطار التشريعي المحلي لتقييم مواءمته مع المعايير الدولية التي حدّتها الاتفاقية.

اعتمدت معظم الدول العربية سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الشاملة والمتساوية في المجتمع، وذلك استجابة للاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وفي هذا الإطار، وقّعت معظمها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو صادقت عليها، وسعت إلى مواءمة تشريعاتها وسياساتها الوطنية مع بنود الاتفاقية.

وتعتمد معظم الدول العربية عدداً من السياسات والمبادرات الرامية إلى إحراز تقدّم أكبر نحو تنفيذ الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً بما يعود بالنفع على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى المجتمع بأسره. كما أنها تعمل على مواءمة قوانينها وأنظمتها المحلية مع مضمون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف ضمان مساواة هؤلاء الأشخاص بالآخرين، وتكافؤ الفرص المتاحة لهم، وتيسير حياتهم أسوةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة في المجتمع.

وفي ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة والآثار المروّعة للصراع العسكري على النسيج الاجتماعي والبنیان الاقتصادي في

دون إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل اليمنية بفعالية. ويُعتبر هذا التقرير مساهمة جوهريّة في استمرارية الخطاب حول تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة وفرصهم في العمل في اليمن، وفي تحقيق الهدف الأسمى المتمثّل في تحقيق مجتمع أكثر شمولاً وإنصافاً ومِنعة.

ويهدف هذا التقرير إلى استعراض الأطر القانونية المعمول بها في اليمن، مع التركيز على الأحكام المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجاليّ العمل والتوظيف، ولا سيّما في القطاعات المرتبطة بحياتهم اليومية. والهدف من التدقيق في الإطار التشريعي الحالي هو تسليط الضوء على التناقضات والثغرات التشريعية المحتملة التي ربّما تحول



الإطار التشريعي العام

نظم المشرع اليمني
علاقات العمل في القطاع
الخاص ومجالات التوظيف
في القطاع العام بموجب
قوانين محدّدة تسري على
الجميع، من بينهم الأشخاص
ذوو الإعاقة.

كرّس دستور الجمهورية اليمنية² العديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين جميعهم على حدٍ سواء. ومن أبرز ما نصّت عليه النصوص الدستورية مبدأ تكافؤ الفرص لجميع المواطنين على جميع الصّعد السياسية والاقتصادية والثقافية، وتكفل الدولة بإصدار القوانين لتحقيق هذا المبدأ³. كما شدّد الدستور اليمني على التضامن الاجتماعي القائم على العدل والحرية والمساواة وفقاً للقانون⁴. ولم ينص الدستور على حقوق محدّدة للأشخاص ذوي الإعاقة، غير أنّه نصّ صراحةً على أنّ الدولة تتكفل بتوفير الضمان الاجتماعي في حالات المرض أو العجز أو البطالة أو الشيخوخة أو فقدان العائل⁵، وعلى أنّ المواطنين جميعهم متساوون في الحقوق والواجبات.

فالموظفون في وحدات الجهاز الإداري للدولة وموظفو القطاعين العام والمختلط يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991⁸ ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب القرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992⁹. أما علاقات العمل في القطاع الخاص، فقد نظّمها المشرّع بما يُعرف بقانون العمل الصادر بموجب القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته¹⁰.

وتلازماً مع التشريعات القائمة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة أو المتعلقة بالعمل والتوظيف بالمجمل، أصدرت السلطات اليمنية الاستراتيجية الوطنية للإعاقة (2014-2018)¹¹. وتتضمن الاستراتيجية تقييماً لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في الجمهورية اليمنية، والتدابير اللازمة لإدماجهم في بيئة شاملة يكون المواطن فيها موضع تقدير واحترام، بما يعود بنتائج إيجابية على عملية التنمية.

أما القوانين الوطنية في الجمهورية اليمنية، فمجمّلها ذو طابع عام، وإن كرّس المشرّع اليمني بعض القوانين لرعاية وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً. فقد سنّ المشرّع، أولاً، «القانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين»⁶، وألحقه باللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002⁷، وذلك لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العديد من المجالات المرتبطة بحياتهم وبحقهم في العمل. وقد تضمن القانون ولائحته الملحقه العديد من الترتيبات والحقوق الأساسية الرامية إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل حقيقية والانخراط في سوق العمل.

ثانياً، نظم المشرّع اليمني علاقات العمل في القطاع الخاص ومجالات التوظيف في القطاع العام بموجب قوانين محدّدة تسري على الجميع، من بينهم الأشخاص ذوو الإعاقة.



الإطار المؤسسي

تقترح الإدارة
التشريعات والقوانين
المتصلة بحماية الأشخاص
ذوي الإعاقة ورعايتهم وتأهيلهم،
وإجراء الدراسات والبحوث المتصلة
بقضاياهم، والاستناد إليها لاتخاذ
التدابير الوقائية والعلاجية
والثقافية المناسبة.

تعمل السلطات اليمنية على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع من خلال العديد من الوزارات والهيئات الحكومية المعنية. وفي ما يلي أبرز الجهات الحكومية الفاعلة في هذا المجال.

ألف. وزارة الصحة العامة والسكان

(76) لسنة 2004¹³. ولا تنص اللائحة على أي مهام متعلقة برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الصحية، إنما تقتصر على مهام واختصاصات عامة متعلقة بتنظيم الهيكل الصحي عموماً.

تتولى وزارة الصحة العامة والسكان رسم السياسة الصحية وتحديد الطرق والوسائل المناسبة لتنفيذها¹²، وفقاً للائحة التنظيمية للوزارة الصادرة بموجب القرار الجمهوري رقم

باء. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الحكومية والأهلية، وتضمن جودة برامجها التعليمية بما يليبي احتياجات سوق العمل. ولا تخصص الوزارة حيزاً لتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد.

تعمل الوزارة على تنظيم قطاعي التعليم العالي والبحث العلمي وإدارتهما والتنسيق مع مؤسسات التعليم العالي من معاهد وجامعات. وهي تشرف مباشرة على مؤسسات التعليم العالي

جيم. وزارة الخدمة المدنية والتأمينات

عمل الوزارة على جميع الموظفين، إذ إنها تقوم بإدارة نظام الموارد البشرية وتطوير التشريعات المرتبطة بهذه الموارد في القطاع الحكومي.

لا تعمل الوزارة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الحكومي على وجه الخصوص، إنما على تعزيز العمل في القطاع الإداري ككل بشكل عام. ويسري نطاق

دال. وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية سابقاً)

الحضانة للأطفال، ودور التربية الاجتماعية للأيتام، وإنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة عموماً وذوي الإعاقة البصرية¹⁶، واتخاذ كافة التدابير لتشغيلهم وإدماجهم في الحياة العملية وعلى مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية¹⁷. وقد أوكلت اللائحة التنظيمية إلى الوزارة مهام عديدة من خلال الإدارة العامة للتأهيل الاجتماعي، منها الاشتراك في وضع وتنفيذ السياسة العامة للوزارة في مجال الخدمات الاجتماعية المتصلة برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم على اختلاف فئاتهم وأعمارهم¹⁸. كذلك، تقترح الإدارة التشريعات والقوانين المتصلة بحماية الأشخاص ذوي

العمل تؤدي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية سابقاً) الدور الأساسي في رعاية وتعزيز حقوق الفئات الاجتماعية المختلفة، ومن بينها النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أقرت اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية، الصادرة بموجب القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993¹⁴، عدة مهام تشريعية وتنظيمية مرتبطة بالسياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق التنمية. ويُنْتِج اللائحة العديد من مهام الوزارة، ومنها رعاية الأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات المعنية¹⁵. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، إنشاء دور

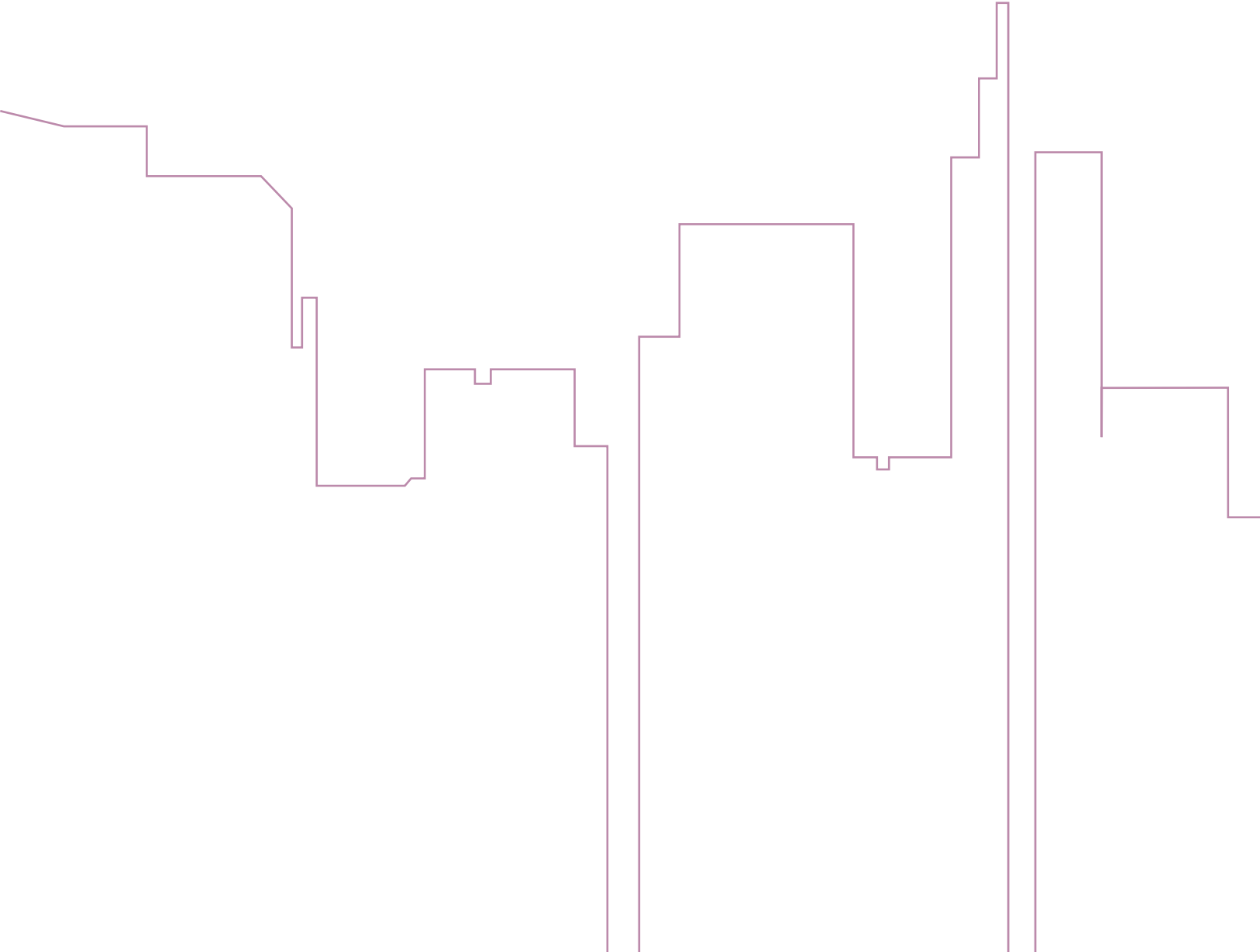
القطاع الخاص، وتشجعه على إنشاء الجمعيات لتقديم الخدمات اللازمة لمختلف فئات الأشخاص ذوي الإعاقة²¹.

الإعاقة ورعايتهم وتأهيلهم¹⁹، وإجراء الدراسات والبحوث المتصلة بقضاياهم، والاستناد إليها لاتخاذ التدابير الوقائية والعلاجية والثقافية المناسبة²⁰. وتتعاون الإدارة، أخيراً، مع

هـ. وزارة التعليم الفني والتدريب المهني

اختصاصها رسم السياسات والخطط العامة للعمل والتدريب المهني وتحديد وسائل تنفيذها مع الجهات المعنية²³. وقد أشارت اللائحة إلى إسهام الوزارة في فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعملية تأهيلهم وإدماجهم في الحياة العملية والاجتماعية، وذلك بالتعاون مع الجهات الأخرى²⁴.

تعدّ وزارة التعليم الفني والتدريب المهني في اليمن الجهة الأساسية المعنية بالعمل وبتعزيز مكانة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وتوضّح اللائحة التنظيمية لوزارة العمل والتدريب المهني، الصادرة بالقرار الجمهوري رقم (19) لسنة 1998²²، العديد من الاختصاصات المتعلقة بالتدريب والعمالة والفئات المهمّشة في اليمن. ومن أبرز ما جاء في





العمل والتوظيف

لم يرد في قانون
الخدمة المدنية بشأن
توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
سوى تكريس نظام الحصة (الكوتا).
ونص هذا النظام على التزام كل
وحدة إدارية بتعيين أشخاص ذوي
إعاقة لديها، بما يتناسب مع
قدراتهم.

نص الدستور اليمني على العديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين جميعاً، ومن أبرزها حق العمل. ويبيّن الدستور أن العمل حقٌ وشرف وضرورة لتطويع المجتمع، وأن لكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى القانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل²⁵. وبهذا، يكون الدستور قد أعطى الحق في العمل والتوظيف لجميع المواطنين على حدٍ سواء. وعملاً بقاعدة المساواة وعدم التمييز المنصوص عليها في الدستور، يتبين أن هذا الحق يسري على الأشخاص ذوي الإعاقة.

التأمينات والشؤون الاجتماعية الواقعة في نطاقها الجغرافي عن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم²⁶.

أما اللائحة التنفيذية للقانون «رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين»، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002، فقد أكدت على تمتع كل شخص ذي إعاقة بكافة الحقوق والامتيازات الممنوحة لموظفي الدولة والقطاعين العام والمختلط وللعاملين لدى أصحاب الأعمال، وعلى أنه يحظر حرمان أي شخص ذي إعاقة من هذه الحقوق والامتيازات بسبب إعاقته²⁷.

وقد كرس «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999 ولائحته التنفيذية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، تواءماً مع الدستور اليمني. ومع أن أياً من القانون ولائحته التنفيذية لم يتضمن أي نص صريح يفيد بحقوقهم في العمل، فقد نص القانون على العديد من الالتزامات المتعلقة بتأهيلهم المهني وتوفير فرص العمل لهم، مثل التزام مكاتب العمل والخدمة المدنية في أمانة العاصمة والمحافظات بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة المقيدين لديها من الالتحاق بالوظائف والأعمال في القطاع العام والمختلط والخاص حسب مؤهلاتهم وقدراتهم، والتزامها بواجب تقديم بيان شهري إلى مكاتب وزارة

ألف. القطاع العام

وفي هذا السياق، نص قانون الخدمة المدنية على شروط تعيين المرشحين للوظائف العامة. ويجب أن يكون المرشح يمني الجنسية، وألا يقل عمره عن ثماني عشرة سنة. ويجوز تعيين من عمره ست عشرة سنة في الوظائف والمهن التي يتطلب شغلها إعداداً خاصاً في معاهد أو مراكز تدريب وفي مواقع العمل التي تحددها الوزارة. وفي كافة الأحوال، ينبغي إثبات العمر بشهادة الميلاد أو بشهادة من اللجنة الطبية المختصة. ويشترط أن يتمتع المرشح باللياقة الصحية المطلوبة للوظيفة، وأن يكون سليم الموقف من الخدمة العسكرية، وأن يكون مستوفياً للحد الأدنى من المتطلبات والمؤهلات التي تشترطها الوظيفة³¹. وتحدد وزارة الخدمة

نظمت السلطات اليمنية التوظيف في أجهزة الدولة وفقاً لقانون الخدمة المدنية الصادر بموجب القانون رقم (19) لسنة 1991، وألحقته باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بموجب القرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992²⁸.

ويسري قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991 على موظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة وموظفي القطاعين العام والمختلط، حتى تصدر التشريعات المنظمة لهذين القطاعين²⁹. وطالما أن القانون يسري على جميع الموظفين، فهو يطبق على الموظفين ذوي الإعاقة حسب قاعدة المساواة المكّسة في متن الدستور اليمني³⁰.

من مكاتب وزارة الخدمة المدنية، وتُحسب هذه التعيينات من النسبة المنصوص عليها³⁵.

وبحسب قانون الخدمة المدنية، تنتهي خدمة الموظف في حالات عديدة، أبرزها انعدام اللياقة الصحية المطلوبة للخدمة، بمقتضى قرار من الجهة الطبية المختصة³⁶. وعطفاً على هذه النقطة تحديداً، أكدت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على إنهاء خدمة الموظف بسبب عدم لياقته الصحية للخدمة، وذلك بمقتضى قرار من الجهة الطبية المختصة. فلا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ إجازاته المرضية والاعتيادية، ما لم يطلب بنفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء إجازاته³⁷.

ولا بد من التطرُّق إلى أحكام «القانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» بالنسبة للياقة الصحية بالمجمل، كونه قد نص على أنَّ اللياقة الصحية للشخص ذي الإعاقة تحدّد حسب نوع الإعاقة المذكورة في شهادة التأهيل المنصوص عليها في نفس القانون، وذلك استثناءً من القواعد المنظمة للياقة الصحية للأشخاص من غير ذوي الإعاقة، شريطة أن تتناسب الوظيفة التي سيشغلها مع نوع ودرجة الإعاقة³⁸. وبهذا، يكون قانون الأشخاص ذوي الإعاقة قد أزال اللبس الحاصل بشأن تقدير اللياقة الصحية للمرشّح أو الموظف ذي الإعاقة، من جهة، وكزّس حقه بالتوظيف بحسب إجراءات وشروط نيل شهادة التأهيل، من جهة ثانية.

المدنية والإصلاح الإداري لائحة الوظائف التي يخضع القبول فيها للاختبار، وتحدّد طرق تنفيذ الاختبار طبقاً لنظام ترتيب الوظائف³².

ولم يرد في قانون الخدمة المدنية بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سوى تكريس نظام الحصة (الكوتا). ونص هذا النظام على التزام كل وحدة إدارية بتعيين أشخاص ذوي إعاقة لديها، بما يتناسب مع قدراتهم، وضمن نسبة معينة تحدّدتها الوزارة المعنية سنوياً، بهدف تحقيق إدماجهم في المجتمع ومشاركتهم في التنمية الاجتماعية³³. أما اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، فقد أسهبت في شرح مسألة نظام الكوتا، إذ نصّت على التزام كل وحدة إدارية بتعيين أشخاص ذوي إعاقة جسدية لديها في وظائف تتناسب مع قدراتهم، وذلك في حدود نسبة معينة تحدّدتها الوزارة سنوياً ولا تزيد عن 5 في المائة من إجمالي القوى الوظيفية في الوحدة الإدارية، مع مراعاة حالة الشخص ذي الإعاقة عند تحديد الوظيفة وموقع العمل³⁴. ولهذا النص أثر كبير على تكريس حق التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة في أجهزة الدولة، حيث أنه يتواءم مع ما جاء في «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999، الذي نص على تخصيص نسبة 5 في المائة من مجموع الوظائف الشاغرة في الجهاز الإداري للدولة ووحدات القطاعين العام والمختلط لأشخاص ذوي إعاقة حاصلين على شهادات تأهيل. ويجوز لأي من هذه الجهات استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة دون ترشيح

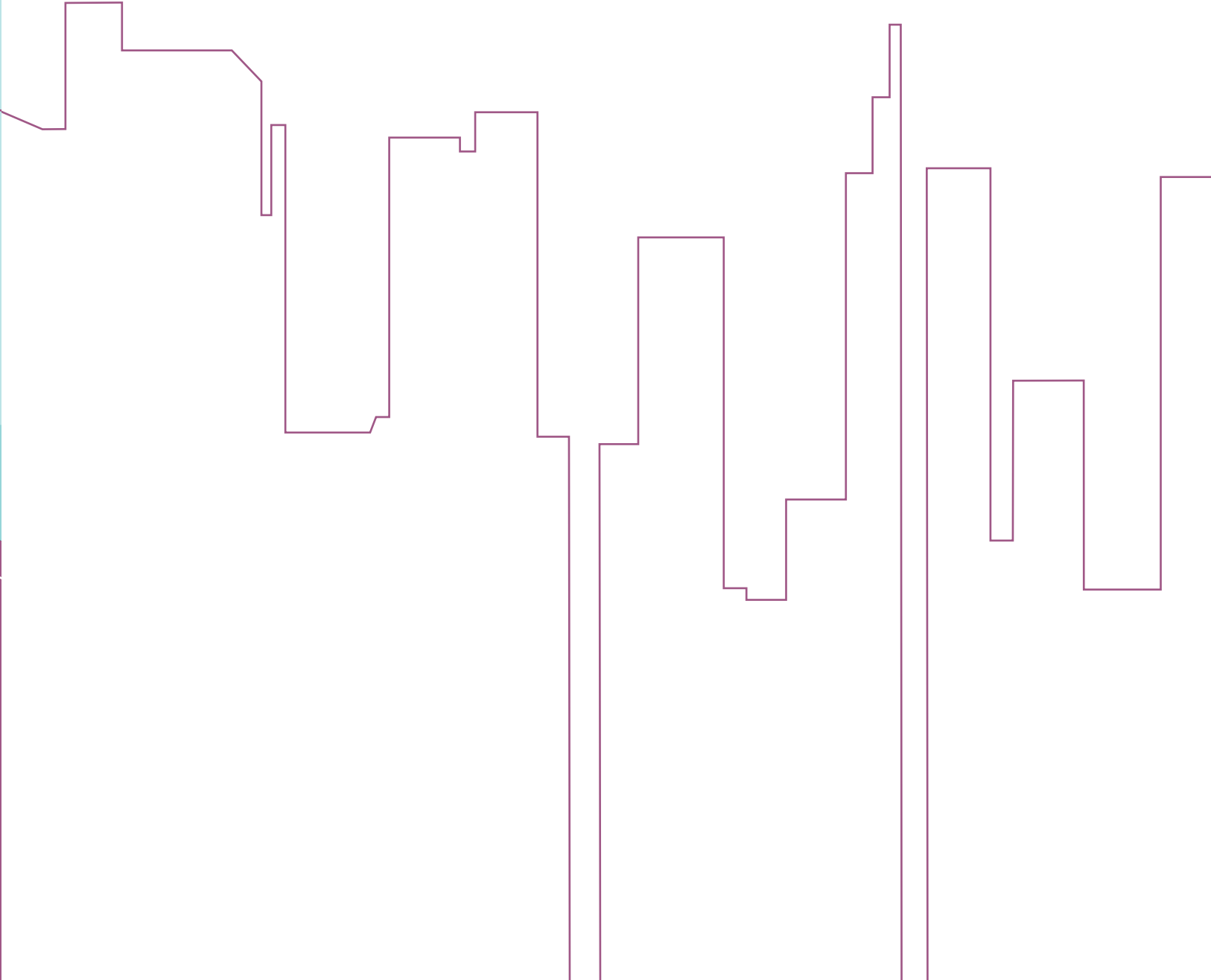
باء. القطاع الخاص

وتوازياً مع «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» المذكور سابقاً، وضعت السلطات اليمنية قانون العمل الصادر بموجب القرار الجمهوري بالقانون رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته⁴¹، بهدف تنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعاملين. ووصف قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته العمل بأنه حقّ طبيعي لكل مواطن، لا بل إنه واجب على كل قادر عليه، وذلك بشروط ومع فرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة، حيث تنظّم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول عليه⁴². ولم يتضمن القانون أي نصوص متعلقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، باستثناء تكريس نظام الكوتا بما يتواءم مع «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة

أقرت القوانين الوطنية العديد من النصوص المتعلقة بعلاقات العمل في القطاع الخاص بالنسبة للعاملين ذوي الإعاقة. وأبرز ما جاء بخصوص العمل وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو ما ورد في «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999، حيث نهى هذا القانون عن التمييز بين العاملين ذوي الإعاقة وغيرهم، إذ لا يجوز حرمانهم من مزايا أو حقوق مقرّرة بسبب إعاقاتهم³⁹. وعلى غرار نظام الحصة (الكوتا) المعتمد بالنسبة للوظائف العامة، نص «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» صراحةً على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم وزارة العمل والتدريب المهني بما لا يزيد عن 5 في المائة من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل، مع مراعاة تشغيلهم في الأعمال والمهن التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم⁴⁰.

علاوةً على ذلك، نص قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 على وجوب استحقاق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو بإصابة أثناء تأدية عمله أو إجازة مرضية أجراً كاملاً، بناءً على توصية اللجنة الطبية المختصة، حتى يُبث في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية⁴⁴. وألزم القانون صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية للعاملين لديه حسب ظروف وإمكانية العمل وبموجب قانون التأمينات الاجتماعية إذا كان المرض ناجماً عن المهنة أو كانت الإصابة ناجمة عن العمل أو بسببه⁴⁵.

1999. وفي هذا السياق، نص قانون العمل رقم (5) لسنة 1995 وتعديلاته على تولي أصحاب الأعمال، بحسب الإمكانيات والفرص المتاحة، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ترشحهم الوزارة أو فروعها، بما لا يزيد عن نسبة 5 في المائة من حجم العمالة الكلية لصاحب العمل، مع مراعاة التشغيل في الأعمال والمهن التي تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم، كونهم يتمتعون بكافة الحقوق المقررة في قانون العمل⁴³.





التعليم والتأهيل المهني

خَصَّ القانون رقم
(45) لسنة 1992 حيزاً
مهماً لتعليم الأشخاص ذوي
الإعاقة وذوي الاحتياجات التعليمية
الخاصة، وهو ما يتواءم مع روح
الدستور اليمني من جهة و«قانون
رعاية وتأهيل المعاقين» من
جهة أخرى.

أشار الدستور اليمني إلى حقوق عديدة، أبرزها الحق بالتعليم. ونض على أن التعليم، شأنه شأن الصحة والخدمات الاجتماعية، هو ركن أساسي من أركان بناء المجتمع وتقدمه بتضافر جهود الدولة والمجتمع⁴⁶. ونض الدستور أيضاً على أن التعليم حقٌّ للمواطنين جميعاً، وأن الدولة تضمنه وفقاً للقانون، من خلال إنشاء مختلف المدارس والمؤسسات الثقافية والتربوية، حيث إن التعليم إلزامي في المرحلة الأساسية. وتعمل الدولة على محو الأمية، وتهتم بالتوسع في التعليم الفني والمهني، كما تهتم بصورة خاصة برعاية الناشئين وحمايتهم من الانحراف، وتقدم لهم التربية الدينية والعقلية والبدنية، وتهيئ لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم في جميع المجالات⁴⁷.

معارفهم⁵³. كما تقوم الوزارة بالتنسيق مع الجامعات والكليات الحكومية والخاصة لاستحداث الأقسام المتخصصة في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ووضع المواد التربوية الخاصة بهم⁵⁴. وقد عرّف القانون نفسه التربية الخاصة بأنها مجموع الخدمات التربوية والتعليمية والرياضية التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف تلبية احتياجاتهم وتنمية قدراتهم ومساعدتهم على الاندماج في المجتمع⁵⁵.

وفي سياق التنظيم العام للتربية والتعليم في اليمن، أصدرت السلطات اليمنية القانون العام للتربية والتعليم رقم (45) لسنة 1992⁵⁶، الذي تحدّد بموجبه أسس النظام التربوي في الجمهورية اليمنية. وقد خَصَّ القانون حيزاً مهماً لتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، وهو ما يتواءم مع روح الدستور اليمني من جهة و«قانون رعاية وتأهيل المعاقين» من جهة أخرى. ويخضع النظام التربوي والتعليمي في الجمهورية اليمنية لأحكام قانون التربية والتعليم.

وبالنسبة لتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة، نصّ قانون التربية والتعليم رقم (45) لسنة 1992 على نظام التربية الخاصة، وعلى إنشاء مدارس للأشخاص ذوي الإعاقة ومدارس للموهوبين والمتفوقين⁵⁷. وتتكفل الدولة بإنشاء المدارس والمؤسسات التعليمية الخاصة لتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة ورعايتهم، وتوفّر لهم التعليم الأساسي الذي يتلاءم مع كل حالة من حالات الإعاقة، لتمكين المتعلّم من التكيف مع المجتمع والإسهام في مجال نشاطاته⁵⁸.

وبينما اكتست نصوص الدستور اليمني طابعاً عاماً، تضمن «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999 الإجراءات والخدمات المتعلقة بتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والتأهيل. كما أشار إلى حق كل شخص ذي إعاقة في التأهيل بدون مقابل، وفي الاستفادة من برنامج التأهيل المهني ومن الرعاية الاجتماعية التي تقدّمها المؤسسات والمعاهد والهيئات والمراكز المعنية برعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة⁴⁸، والتي تُنشأ بالتنسيق مع الوزارة المعنية بالعمل⁴⁹. ويُمنح كل شخص ذي إعاقة تمّ تأهيله وتدريبه شهادة تبين المهنة أو المهن التي يستطيع أداءها، إضافة إلى بيانات أخرى. كما تُمنح شهادة خبرة للشخص ذي الإعاقة الذي ثبتت صلاحيته لأداء عمل مناسب، حتى ولو لم يكن محتاجاً لخدمات التأهيل أو التدريب، بناءً على طلبه⁵⁰. وتقوم وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية، بالتعاون مع الوزارات والدوائر الحكومية وجميع الجهات ذات الصلة، برعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تقديم الدعم المادي والفني لمراكز الرعاية والتأهيل وتمكينها من توفير برامجها التأهيلية وتعزيزها⁵¹.

وبموجب «قانون رعاية وتأهيل المعاقين»، تُعطى الأولوية في الالتحاق بالكليات والجامعات والمعاهد الحكومية والخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على شهادات ومعدلات علمية تتناسب مع شروط القبول فيها⁵². وفي هذا الصدد، تقوم الوزارة المعنية بالشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع الجامعات والمعاهد لإعداد المربين المسؤولين عن البرامج التربوية الخاصة والمهنية والثقافية والإعلامية وتأهيلهم لمعالجة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجاتهم المتميزة وتجديد



الرعاية الصحية والاجتماعية

رَكْز «القانون
رقم (61) لسنة 1999 بشأن
رعاية وتأهيل المعاقين» على
الشق المتعلق بالتأهيل، غير أنه ربط
مسألة التأهيل بالرعاية الصحية
والاجتماعية.

نص الدستور اليمني على واجب الدولة ضمان الحق في الرعاية الصحية، من خلال إنشاء المستشفيات والمؤسسات الصحية وتوسيعها. وبموجب القوانين، تُنظم الدولة مهنة الطب وتقديم الخدمات الصحية المجانية ونشر الوعي الصحي بين المواطنين.⁵⁹ وتكفل الدولة توفير الضمانات الاجتماعية للمواطنين كافة في حالات المرض أو العجز أو البطالة أو الشيخوخة أو فقدان العائل.⁶⁰ أما بالنسبة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً في الرعاية الصحية والضمان الاجتماعي، فلم ينص «القانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» على هذا الحق صراحةً، إنما ركّز على الخدمات والترتيبات المتعلقة بهذا الموجب. مثلاً، نص القانون على أن لكل شخص ذي إعاقة الحق في التأهيل بدون مقابل، وحق الاستفادة من الرعاية الاجتماعية التي تقدّمها مؤسسات ومراكز دور الرعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.⁶¹ وقد نظمت السلطات اليمنية عملية تحصيل الأموال وصرفها لأجل مشاريع تخدم عملية الرعاية والتأهيل المنظمة من قبل «صندوق رعاية وتأهيل المعاقين» المنشأ بموجب «القانون رقم (2) لسنة 2002 بشأن صندوق رعاية وتأهيل المعاقين».⁶²

المساعدة الدائمة للعديد من الفئات ومن ضمنها الأشخاص المصابون بالعجز الكلي الدائم والمصابون بالعجز الجزئي الدائم.⁶⁸ أما المصابون بالعجز الكلي المؤقت أو الجزئي المؤقت، فلهم الحق في الحصول على مساعدة مؤقتة.⁶⁹ واشترط القانون ألا يكون للمتقدم بطلب المساعدة الدائمة أو المؤقتة أي مصدر من مصادر الدخل أو أية ممتلكات يمكن أن تدر عليه دخلاً، وألا يكون في الأسرة من هو قادر على العمل ومن هو قادر وملزم شرعاً بالإنفاق عليه.⁷⁰ وقد أجاز القانون لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل، بالاتفاق مع الوزير المختص، منح الخدمات الصحية والتعليمية لمستحقي المساعدات الاجتماعية.⁷¹

أما بالنسبة للصحة المهنية، فقد تطرّق إليها القانون رقم (4) لسنة 2009 بشأن الصحة العامة⁷² ولم يتضمن أي نصوص متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة. ونص القانون على واجب وزارة الصحة التنسيق مع الجهات المختصة لتحديد الشروط الصحية الواجب توفرها لدى العاملين في مهن أو حرف أو صناعات يمكن أن تؤثر على صحتهم أو تساعد على نقل العدوى، ولتحديد أنواع الفحوصات الطبية الأولية وكذلك الإجراءات الوقائية اللازمة اتخاذها لفائدة العاملين في تلك المهن أو الحرف أو الصناعات.⁷³

وركّز «القانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» على الشق المتعلق بالتأهيل، غير أنه ربط مسألة التأهيل بالرعاية الصحية والاجتماعية. وبموجب القانون عينه، تقوم الوزارة المعنية بالشؤون الاجتماعية بتقديم المساعدة الطبية المجانية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد درجة الإعاقة والتدخل المبكر للحد منها.⁶³ أما وزارة الصحة، فقد ألزمتها القانون بتوفير الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية وحثها على إنشاء ورش لذلك.⁶⁴ وقد توسعت اللائحة التنفيذية للـ «قانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» بتفصيل هذا الموجب. فقد أوكل إلى وزارة الصحة العامة والسكان، بناءً على طلب مكتوب مقدّم من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، صرف الأجهزة التعويضية للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشمل هذه الأجهزة الدراجات اليدوية والكراسي المتحركة والسماعات الطبية وأجهزة الشلل والأطراف الصناعية والعصي والعكاكيز والأحذية والأحزمة الطبية.⁶⁵ وفي هذا السياق، تتولّى وزارة الصحة العامة والسكان جهود إنشاء ورش صناعة الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية في أمانة العاصمة والمحافظات.⁶⁶

وسبق للسلطات اليمنية أن وضعت القانون رقم (31) لسنة 1996 بشأن الرعاية الاجتماعية وتعديلاته⁶⁷، ما يعّد بتقديم



البيئة المساندة

خَصَّصَت اللائحة
التنفيذية لقانون البناء
أماكن لوقوف الأشخاص
ذوي الإعاقة بكراسيهم، ومواقف
لسياراتهم لتسهيل حركتهم، من خلال
تخصيص نسبة 2 في المائة من
المجموع الكلي لمواقف
السيارات لهم.

نص «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999» ولائحته التنفيذية على العديد من الإجراءات التي تمنح الأشخاص ذوي الإعاقة سُبُل الوصول إلى محيطهم العمراني، من دون ذكر أي نصوص متعلقة بالنفاذ الرقمي. ومع أن هذه الإجراءات ليست مرتبطة بمجال عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر، فهي تترتد إيجاباً على عملية إدماجهم في سوق العمل.

تخفيضات تصل إلى النصف
على قيمة تذاكر السفر على جميع وسائل النقل البرية
والبحرية والجوية الداخلية والخارجية⁷⁹، ويحصلون على
رخصة القيادة مجاناً⁸⁰.

وأصدرت السلطات اليمنية قانون البناء الذي ينظم عملية
التراخيص ومعايير الأشكال الهندسية في الجمهورية اليمنية
بموجب القانون رقم (19) لسنة 2002⁸¹، وألحقت به اللائحة
التنفيذية لقانون البناء الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس
الوزراء رقم (351) لسنة 2008⁸². ولم تتضمن هذه اللائحة
الكثير من النصوص المتعلقة بالنفاذ العمراني للأشخاص ذوي
الإعاقة، إلا أنها نصت على بعض الإجراءات التي تسهل عليهم
التنقل الحضري ودخول الأبنية الرسمية والخاصة. وتضمنت
اللائحة التنفيذية لقانون البناء الضوابط والمعايير والاشتراطات
الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وهي تتضمن المواصفات
المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقات الحركية. مثلاً، نصت اللائحة
على إزالة العقبات والحواجز التي تعيق حركة الأشخاص ذوي
الإعاقة، بحيث يتاح لهم التنقل بسهولة والحركة من خارج
البناء إلى الداخل والعكس⁸³. وخَصَّصَت اللائحة أماكن لوقوف
الأشخاص ذوي الإعاقة بكراسيهم⁸⁴، ومواقف لسياراتهم لتسهيل
حركتهم، من خلال تخصيص نسبة 2 في المائة من المجموع
الكلي لمواقف السيارات لهم⁸⁵.

ونص «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999»
بإيجاز على بعض الترتيبات المتعلقة بالتنقل وتهيئة البيئة
العمرانية. وبالنسبة لتهيئة البيئة العمرانية، اكتفى نص القانون
بذكر واجب وضع التصميم والخرائط لإقامة الأبنية الرسمية
العامة وفتح الطرقات وتوفير احتياجات التجهيزات اللازمة،
إضافة إلى إزالة الحواجز التي تعيق حركة سير الأشخاص
ذوي الإعاقة وتوفير الوسائل الإرشادية لتسهيل حركة سيرهم
وتأمين سلامتهم من قبل الجهات المعنية⁷⁴. وبالنسبة لسُبل
التنقل، منح القانون عينه بعض الميزات للأشخاص ذوي الإعاقة.
مثلاً، يُمنح الشخص ذو الإعاقة تخفيضات على قيمة التذاكر
إلى نصف سعرها الأصلي، وتسهّل له كافة الإجراءات المتعلقة
بالسفر في الداخل وإلى الخارج⁷⁵. وبموجب القانون، يحق لكل
شخص ذي إعاقة مؤهل لقيادة السيارة الحصول على رخصة
قيادة بعد أن يجتاز الاختبار بنجاح⁷⁶.

وقد عززت اللائحة التنفيذية لـ «قانون رعاية وتأهيل المعاقين
رقم (61) لسنة 1999» الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء
رقم (284) لسنة 2002. هذه الحقوق. مثلاً، نصت اللائحة
على مراعاة إزالة الحواجز التي تعيق حركة سير الأشخاص
ذوي الإعاقة عند وضع التصميم والخرائط لإقامة الأبنية
الرسمية العامة⁷⁷، وتوفير الوسائل الإرشادية التي تسهل
حركتهم وتؤمن سلامتهم⁷⁸. ويمنح الأشخاص ذوو الإعاقة



الخلاصة

يتبين من التقرير أن معظم التشريعات اليمنية تتواءم مع روح دستور الجمهورية اليمنية. غير أن الجهود التشريعية لا تزال غير مكتملة، نظراً إلى عدم مواءمتها مع نصوص اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما وأن حظر التمييز بسبب الإعاقة لم يرد في الدستور.

وعلى صعيدي العمل والتوظيف، تسري القوانين على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى أقرانهم من غير ذوي الإعاقة بالتساوي. إلا أن القوانين حول علاقات العمل والتوظيف لم تتضمن أي نصوص متعلقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً. مثلاً، لم يُشر قانون العمل اليمني رقم (5) لسنة 1995 إلى حظر التمييز بسبب الإعاقة بالتوازي مع أوجه التمييز الأخرى الواردة في الدستور كالجنس أو السن، على سبيل المثال لا الحصر. كذلك، وضع نظام الكوتا سقفاً لإلزامية توظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وأعطاهم الأولوية، ولكن أغفل وجوب تهيئة البيئة العمرانية والرقمية وتوفير الترتيبات التيسيرية بما يعزز وصول وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

وتكمن الإشكالية الكبيرة في الترتيبات التيسيرية لدخول الأشخاص ذوي الإعاقة سوق العمل، إذ إن التشريعات المتعلقة بتهيئة البيئة العمرانية والتكنولوجية ضعيفة بالرغم من توافرها. كذلك، ما من تشريعات تُفد وتكرس حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل عليهم عملية النفاذ إلى التكنولوجيا والاتصالات. أما البيئة العمرانية، فهي ضعيفة كون كود البناء لم يلحظ الإعاقات المتعددة، بل اقتصر نصوصه على تسهيل النفاذ العمراني للأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية فقط.

وتنص التشريعات النافذة المتعلقة بالتعليم والرعاية الصحية والاجتماعية على العديد من التقديرات والخدمات اللازمة لضمان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. غير أن هذه التشريعات لم تلحظ تطوراً يحاكي المتطلبات الراهنة، خاصة في ظل تعاظم حالات الإعاقة في خضم الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والأمنية السائدة في اليمن. فالخدمات المقدمة تعتبر محدودة، حيث إنها تقتصر على نصوص تفتقر إلى آليات تنظم عملية تقديم الخدمات المتعلقة بالتعليم أو الطبابة.

وختاماً، من الأجدى البحث في شُبل مشاركة هيئات المجتمع المدني المعنية بشؤون الإعاقة، وإيجاد شُبل تعاون بينها وبين الجهات الرسمية المسؤولة عن وضع السياسات، وذلك بهدف تطوير التشريعات القائمة لتصبح أكثر مواءمة مع نصوص اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وينبغي أيضاً إنشاء الآليات الضرورية لمتابعة تنفيذ هذه التشريعات على أرض الواقع، لضمان تواجد الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل ومساعدتهم على العيش بكرامة واستقلالية.

الحواشي

- 1 <https://bit.ly/3swUSKW>
- 2 <https://bit.ly/46F4lIJ>
- 3 المادة (24) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 4 المادة (25) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 5 المادة (56) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 6 <https://bit.ly/3RoWv7b>
- 7 <https://bit.ly/419j5nF>
- 8 <https://bit.ly/41oqYG5>
- 9 <https://bit.ly/47lb5wq>
- 10 <https://bit.ly/3GCGzlw>
- 11 <https://bit.ly/3uTU83B>
- 12 الفقرة (1) من المادة (3) من القرار الجمهوري رقم (76) لسنة 2004 بشأن لائحة وزارة الصحة العامة والسكان.
- 13 <https://bit.ly/47Tun1S>
- 14 https://www.mosal-ye.net/?page_id=19344
- 15 الفقرة (5) من المادة (2) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 16 الفقرة (6) من المادة (2) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 17 الفقرة (7) من المادة (2) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 18 الفقرة (1) من المادة (15) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 19 الفقرة (4) من المادة (15) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 20 الفقرة (5) من المادة (15) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 21 الفقرة (8) من المادة (15) من القرار الجمهوري رقم (50) لسنة 1993 بشأن اللائحة التنظيمية لوزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية.
- 22 <https://bit.ly/3NkSiPz>
- 23 الفقرة (1) من المادة (2) من القرار الجمهوري رقم (19) لسنة 1998 بشأن لائحة وزارة العمل والتدريب المهني.
- 24 الفقرة (12) من المادة (2) من القرار الجمهوري رقم (19) لسنة 1998 بشأن لائحة وزارة العمل والتدريب المهني.
- 25 المادة (29) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 26 المادة (17) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 27 المادة (41) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين»، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 28 <https://bit.ly/3t2P3oS>
- 29 الفقرة (أ) من المادة (3) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991.
- 30 المادة (25) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 31 الفقرة (أ) من المادة (22) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991.
- 32 المادة (26) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991.
- 33 المادة (24) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991.
- 34 المادة (49) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991 الصادرة بموجب القرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992.
- 35 الفقرة (أ) من المادة (18) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 36 الفقرة (ج) من المادة (119) من قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991.
- 37 الفقرة (ج) من المادة (232) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991 الصادرة بموجب القرار الجمهوري رقم (122) لسنة 1992.
- 38 المادة (15) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 39 المادة (23) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 40 الفقرة (أ) من المادة (19) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 41 غُذِلَ قانون العمل ثلاث مرات على التوالي بموجب القانون رقم (25) لسنة 1997 والقانون رقم (11) لسنة 2001 والقانون رقم (25) لسنة 2003.
- 42 المادة (5) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995.

- 43 المادة (15) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995.
- 44 الفقرة (1) من المادة (83) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995.
- 45 البند (3) من الفقرة (أ) من المادة (119) من قانون العمل رقم (5) لسنة 1995.
- 46 المادة (32) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 47 المادة (54) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 48 المادة (4) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 49 المادة (5) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 50 المادة (7) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 51 الفقرة (أ) من المادة (8) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 52 المادة (9) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 53 الفقرة (د) من المادة (8) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 54 الفقرة (هـ) من المادة (8) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 55 تعريف التربية الخاصة كما ورد في المادة (2) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين» الصادر بموجب القانون رقم (61) لسنة 1999.
- 56 <https://bit.ly/3Rg4uSI>.
- 57 المادة (2) من قانون التربية والتعليم رقم (45) لسنة 1992.
- 58 المادة (28) من قانون التربية والتعليم رقم (45) لسنة 1992.
- 59 المادة (55) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 60 المادة (56) من دستور الجمهورية اليمنية.
- 61 المادة (4) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 62 <https://bit.ly/3Tjt33I>.
- 63 الفقرة (ب) من المادة (8) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 64 المادة (13) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 65 الفقرات (1 و 2 و 3) من المادة (29) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين»، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 66 الفقرة (4) من المادة (29) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين»، الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 67 <https://bit.ly/46P6pnb>.
- 68 الفقرتان (ج) و(د) من المادة (6) من قانون الرعاية الاجتماعية رقم (31) لسنة 1996.
- 69 الفقرتان (1) و(2) من المادة (8) من قانون الرعاية الاجتماعية رقم (31) لسنة 1996.
- 70 المادة (12) من قانون الرعاية الاجتماعية رقم (31) لسنة 1996.
- 71 المادة (26) من قانون الرعاية الاجتماعية رقم (31) لسنة 1996.
- 72 <https://bit.ly/3uOLm6T>.
- 73 الفقرتان (أ) و(ب) من المادة (24) من قانون الصحة العامة رقم (4) لسنة 2009.
- 74 المادة (10) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 75 المادة (11) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 76 المادة (30) من «قانون رعاية وتأهيل المعاقين رقم (61) لسنة 1999».
- 77 الفقرة (8) من المادة (27) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 78 الفقرة (9) من المادة (27) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 79 الفقرة (5) من المادة (31) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 80 الفقرة (2) من المادة (31) من «اللائحة التنفيذية للقانون رقم (61) لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين» الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (284) لسنة 2002.
- 81 <https://bit.ly/3GArDu7>.
- 82 <https://bit.ly/3t41AZs>.
- 83 الفقرة (1) من المادة (50) من اللائحة التنفيذية لقانون البناء الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (351) لسنة 2008.
- 84 الفقرة (3) من المادة (50) من اللائحة التنفيذية لقانون البناء الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (351) لسنة 2008.
- 85 البند (أ) من الفقرة (4) من المادة (50) من اللائحة التنفيذية لقانون البناء الصادرة بموجب قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (351) لسنة 2008.



