

الأشخاص المعوقون وسوق العمل في لبنان

دراسة استقصائية اجتماعية

"اتحاد المقعدين اللبنانيين"

الوحدة الإعلامية

آب 2011

سوق العمل للأشخاص المعوقين في لبنان

دراسة استقصائية اجتماعية

إعداد

لوغو الشركة

تحرير

لوغو الاتحاد

عماد الدين رائف

محمود كمال بكو

"الوحدة الإعلامية"

إصدار 2011

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة للإطلاع عن كثب على أوضاع الأشخاص المعوقين من لبنانيين وفلسطينيين، ومحاولة الإحاطة بخصائص تلك الفئة في جوانب محددة، شخصية، تعليمية، واجتماعية، واقتصادية. وذلك للوصول إلى توجهات، وبرنامج عمل محدّد لتطوير أنشطة التأهيل والتدريب للأشخاص المعوقين، بما يساعدهم على الدمج والانخراط في سوق العمل، وتحقيق حاجاتهم في العيش بكرامة.

وقد اعتمدت الدراسة البحث الاستقصائي بالعينة، كمنهجية في الدراسات الاجتماعية. وتم اختيار عينة عشوائية على قاعدة البيانات الاسمية المتوفرة لدى "اتحاد المقعدين اللبنانيين" و"وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين – الأونروا". وطالت العينة الأشخاص المعوقين في منطقتي الجنوب والبقاع اللبنانيتين، ومخيمات اللاجئين الفلسطينيين في المنطقتين المحددتين.

شملت العينة 247 شخصاً معوقاً من اللبنانيين، و245 شخصاً معوقاً من الفلسطينيين. في المقابل، وانطلاقاً من الأهداف المشار إليها أعلاه، جرى اختيار عينة من أصحاب المؤسسات اللبنانية (75 شخصاً) والفلسطينية (48 شخصاً)، لرصد معايير التوظيف لديهم إضافة إلى ظروف وبيئة العمل.

واعتمدت الدراسة الاستمارة كأداة للمعاينة. وتضمنت أسئلة محددة تدرج ضمن أهداف الدراسة. وقد قام فريق من المتطوعين من "اتحاد المقعدين اللبنانيين" في تنفيذ الاستمارات. وتمت المقابلات مع الأشخاص المعوقين، وأحياناً مع بعض أفراد أسرهم بحسب نوع الإعاقة.

القسم الأول: خصائص عينة الأشخاص المعوقين

1. خصائص عينة الأشخاص المعوقين من اللبنانيين:

- أ - يتوزع الأشخاص المعوقون في عينة اللبنانيين بين 69.6 في المئة من الذكور، و 30.4 في المئة من الإناث. وشملت الفئات العمرية النسب التالية:

الفئة العمرية	نسبة الأشخاص المعوقين
الفئة العمرية الشابة: 18-20 سنة	20 في المئة
الفئة العمرية الوسطى: 26-34 سنة	31.5 في المئة
الفئة العمرية المتوسطة: 35-44 سنة	30 في المئة
الفئة العمرية الكبرى (المتقدمة في العمر) 40-54 سنة	14 في المئة
الفئة العمرية المسنة: أكثر من 54 سنة	4.5 في المئة

وفرضت مستلزمات الدراسة اختيار الفئات العمرية بعد 18 سنة، ارتباطاً بمسائل العمل والتأهيل والتدريب.

ب - انقسم الأشخاص المعوقون في السكن، بين 58 في المئة في مناطق البقاع، و 42 في المئة في مناطق الجنوب.

ج - يعيش معظم أفراد العينة في مساكن يملكونها وذلك بنسبة 90 في المئة مقابل 4 في المئة يتشاركون السكن. مع أقارب، و 4 في المئة آخرون في مساكن مستأجرة، و 2 في المئة في مساكن ذات ترتيبات أخرى.

د - تبين من معطيات التحقيق أن 63.5 في المئة من أفراد العينة عازبون، في مقابل 33 في المئة من المتزوجين، وواحد في المئة ممن عقد خطوبته، واثنتان في المئة فقط من العينة مطلوقون أو أرامل.

هـ - المتزوجون من الأشخاص المعوقين في العينة، ممن لديهم ولدان، يمثلون 41 في المئة، مقابل 30 في المئة، ممن لديهم ثلاث أو أربع أولاد، و 15 في المئة من المتزوجين، لديهم ما بين خمسة وستة أولاد، وأخيراً 14 في المئة من الأسر يفوق عدد الأولاد فيها ستة.

2 - خصائص الأشخاص المعوقون من الفلسطينيين:

- أ - توزع الأشخاص المعوقون بين 66.5 في المئة ذكور و 33.5 في المئة إناث.
- ب - أما نسب الفئات العمرية فكانت وفق التالي:

الفئة العمرية	نسبة الأشخاص المعوقين
الفئة العمرية الشابة الصغرى: 18 - 25 سنة	20 في المئة
الفئة العمرية الشابة الوسطى: 26-34 سنة	31.5 في المئة
الفئة العمرية المتوسطة: 35 - 44 سنة	14 في المئة
الفئة العمرية الكبرى (المتقدمة بالعمر) 4-54 سنة	14 في المئة
الفئة العمرية المسنة: أكبر من 54 سنة	4.5 في المئة

ج - مسكن الأشخاص المعوقين من الفلسطينيين ظهر وفق البحث كالتالي:

- 65 في المئة في مسكن ملك خاص.

- 25 في مسكن مع أقارب.

- 10 في المئة في مسكن إيجار.

د - مثل المتزوجون من الأشخاص المعوقين من الفلسطينيين في العينة 41 في المئة مقابل 54.5 في المئة عازبين و 3 في المئة من الخاطبين و 2 في المئة مطلوقون وأرامل.

هـ - توزعت الأسر المتزوجة من الأشخاص المعوقين الفلسطينيين بحسب عدد الأولاد كالتالي:

- 30 في المئة لديهم أقل من ثلاثة أولاد.
- 40 في المئة بين أربعة وخمسة أولاد.
- 30 في المئة أكثر من ستة أولاد.

٣- الأشخاص المعوقون ومسائل التعليم:

أ - مسائل التعليم:

شكل التعليم لعموم الناس وللأشخاص المعوقين قضية محورية في الحياة، وهي حاجة أساسية تكفل تحقيقها الشرائع والمواثيق الدولية وحقوق الإنسان والدساتير. ويواجه الأشخاص المعوقون مظاهر الأزمات العامة المرتبطة بالتعليم وتحقيق حاجته انطلاقاً من أعباء وتكاليف التعليم للأسر مروراً بالصعوبات المزمنة في المناهج وأساليب التعليم والاختبارات والنقص في التجهيزات والنقص في الكادر البشري المتخصص (المعالجون لأنواع الإعاقة والمعالجون النفسيون). فهيكل وأنظمة المؤسسات التعليمية الرسمية وبنائها التحتية، لا تساعد الأشخاص المعوقين في نيل حقوقهم وفرصهم في التعليم كسائر التلامذة والطلاب في مختلف مستويات التعليم وأنواعه والمؤسسات التعليمية الخاصة غير مجهزة في أنظمة تعليمها، وأساليبها وفي تجهيزاتها، وبنائها التحتية لاستقبال الأشخاص المعوقين. وعند توفر تلك العناصر، فهي تتطلب أعباء وأقساطاً تتخطى السائد والمحتمل. وتعي الأسر عموماً أن تعليم الأبناء توظيف رئيسي من أجل توفير فرص عمل لهم وفي اندماجهم في الأطر الاجتماعية والتواصل واكتساب المعارف والثقافة.

ب - مستوى التعليم:

يتوزع الأشخاص المعوقون اللبنانيون والفلسطينيون في العينة بحسب مستوى التعليم كالتالي: نسبة كبيرة منهم أمي/ أمية 22 في المئة من اللبنانيين (35 في المئة من الفلسطينيين). ويكشف ذلك عن صعوبات هائلة تمنع هؤلاء من الدخول إلى المدرسة لأسباب متعددة، منها ما هو مرتبط بنوع الإعاقة وأخرى تعود إلى التكلفة العالية غير المتوفرة لأسر الأشخاص المعوقين. لذا، فإن التسرب من التعليم/ المدرسة، حاضرة بقوة وسنعود إليه في سياق تحليل مسائل صعوبات التعليم لاحقاً.

وقد لوحظ أن مستويات التعليم للأشخاص المعوقين ضعيفة جداً حيث 4 في المئة يقرأون ويكتبون (3.5 في المئة من الفلسطينيين) و ٢٩ في المئة لم يتخطوا المرحلة الابتدائية (٢٩ في المئة من الفلسطينيين) في المقابل ٢١ في المئة حصلوا على الشهادة التكميلية (19 في المئة من الفلسطينيين)، و 6 في المئة على الشهادة الثانوية (لبنانيون وفلسطينيون). ولم يصل إلى التعليم العالي الجامعي سوى 7 في المئة من إجمالي العينة (5 في المئة فلسطينيون). أما الذين اختاروا التعليم المهني فلم تتجاوز نسبتهم 11 في المئة، (3 في المئة من الفلسطينيين).

إذا ما قورنت هذه النسب مع المعدلات العامة لمستويات تعليم اللبنانيين نرى بوضوح ظاهرة الضعف والتراجع في مستوى التعليم للأشخاص المعوقين، يكشف ذلك عن أحد أبرز الأسباب لتهميش تلك الفئة، وعدم توفير القدرات التي تمكنها من الانخراط في سوق العمل التي تتطلب مستويات تعليمية متقدمة.

ج - نوع المدرسة:

إن معظم الأشخاص المعوقين يتحدرون من أسر تنتمي إلى الطبقات الاجتماعية الشعبية، وذوي الدخل المحدود، والطبقات الفقيرة والمهمشة من الأسر الفلسطينية. ويتجلى بعض ذلك في نوع المدرسة التي تابعوا فيها تعليمهم حيث يتبين أن 72 في المئة تعلموا في المدرسة الرسمية (24 في المئة من الفلسطينيين) مقابل 22 في المئة في المدارس الخاصة (35 في المئة من الفلسطينيين). والملفت أن 6 في المئة فقط من أفراد العينة درسوا في مؤسسات وجمعيات تابعة للمجتمع الأهلي والمدني (مقابل نسبة عالية من الفلسطينيين 41 في المئة). والفئة الأخيرة توزعت بين أكثرية تابعت دروسها في مؤسسات متخصصة طبقاً لنوع الإعاقة، 86 في المئة (35 في المئة من الفلسطينيين)، في مقابل قلة (14 في المئة) حوتها مؤسسات رعائية لا تقوم بوظيفة تعليم عام مقابل نسبة عالية لدى الفلسطينيين أي 65 في المئة، إزاء الضعف العام في مستويات التعليم لدى أفراد العينة لا يزال 7 في المئة منهم يتابعون الدراسة، (6 في المئة من الفلسطينيين) لنيل شهادة متقدمة تسمح لهم بفرص عمل.

د - دوافع اختيار الاختصاص:

في خضم المشكلات و الأزمات التي يواجهها الأشخاص المعوقين في مسائل التعليم تصبح الحوافز والخلفيات التي تدفعهم لاختيار اختصاص ما في الجامعة أو في التعليم المهني معدودة وضمن المتاح والمتناسب مع أوضاعهم المعيشية، ونوع الإعاقة. فقلة من أفراد العينة كما سبق وذكرنا، وصلت إلى المستوى الجامعي 7 في المئة والتعليم المهني 11 في المئة. وفي نظرة سريعة إلى الاختصاصات الجامعية في الجامعات الرسمية والخاصة يتبين أن معظمها يتطلب نجاحاً في مباريات الدخول وفي الاختبارات المتخصصة. فعلى سبيل المثال فقط بعض الاختصاصات في العلوم الإنسانية والاجتماعية في "الجامعة اللبنانية"، يتم الإنتساب إليها من دون مباراة دخول (الآداب، والعلوم الاجتماعية، والحقوق)، وسط عدد كبير من الكليات التي تشكل الامتحانات منذ البدء عائقاً للدخول إليها والأمر ينطبق على الجامعات الخاصة. في ذلك السياق تداخلت أنواع أسباب اختيار الاختصاص لدى أفراد العينة فاحتل الخيار الشخصي المرتبة الأولى بنسبة 79.5 في المئة (90.5 من الفلسطينيين)، ومنهم من ربط الاختصاص بالأمل في إيجاد فرصة عمل، بنسبة 33 في المئة (19 في المئة من الفلسطينيين). ذلك علماً أن سوق العمل تقيض بعاطلين عن العمل من المتخرجين الجامعيين في اختصاصات مختلفة. وقد كان لتدخل الأهل الدور الأساسي في توجيه بعض أفراد العينة نحو هذا الاختصاص أو ذاك بنسبة 5 في المئة، (11 في المئة من الفلسطينيين). أما الطموحون منهم في الترقى عبر تطوير معارفهم العلمية فلا تتجاوز نسبتهم 10 في المئة (7 في المئة من الفلسطينيين). يبدو أن نوع الإعاقة فرض على بعض أفراد العينة بنسبة 10 في المئة (5 في المئة من الفلسطينيين)، الاختيار طبقاً للمجهود الجسدي والعقلي المفترض بذله في المتابعة. ذلك في مقابل 5 في المئة منهم، ربطوا اختيارهم بسهولة الامتحانات لنيل الشهادة (3 في المئة من الفلسطينيين).

هـ - أسباب التسرب المدرسي:

التسرب المدرسي كظاهرة، تجلى في خصائص مسألة التعليم لدى الأشخاص المعوقين. وتعود الأسباب الرئيسية لتلك الظاهرة إلى عدم قدرة أفراد العينة على التأقلم مع هياكل وأنظمة التعليم العام غير المتناسب مع خصائص فئة من الأشخاص المعوقين. فنوع الإعاقة دفع 41 في المئة من أفراد العينة إلى التوقف عن الدراسة (52 في المئة من الفلسطينيين). أما الصعوبات المادية فشكلت لدى 37.5 في المئة الدافع الأول لمغادرة الدراسة، وخاصة لدى الأكثر فقراً أو عوزاً مادياً لدى أسر الأشخاص المعوقين (41 في المئة من الفلسطينيين). لم يصمد بعض أفراد العينة أمام صعوبات برامج التعليم بنسبة 7 في المئة، (12.5 في المئة من الفلسطينيين)، ذلك في مقابل قلة (5 في المئة)، منع خوف الأهل عليهم متابعة التعليم (12 في المئة فلسطينيون). يحتاج الأشخاص المعوقين إلى وسائل نقل خاصة و/أو مرافقة دائمة من وإلى المدرسة/ الجامعة. وإذ لم تتوفر أو سببت صعوبات كبيرة فقد تدفع إلى التسرب من المدرسة، وهي حال 16 في المئة من أفراد العينة (10.5 في المئة من الفلسطينيين).

أخيراً، تطلب توفر فرصة عمل أن يتوقف الأشخاص المعوقون عن متابعة الدراسة لغياب أو صعوبة التناسب بين العمل والدراسة. وقد برز ذلك لدى 11.5 في المئة من أفراد العينة من الذين يعملون (7.8 في المئة من

الفلسطينيين). في مقابل تلك الأسباب، عبر 22 في المئة من أفراد العينة عن خيارهم ترك المدرسة نتيجة سلوكيات التمييز ضدهم أو بسبب الأحداث والحروب التي عصفت مراراً بالأوضاع اللبنانية. وكان الزواج ولا سيما لدى الإناث سبباً للتسرب ضمن تلك الفئة.

و - الإلمام باللغات والحاسوب:

لم تعد المؤسسات الرسمية أو الخاصة العاملة في مختلف فروع النشاط الاقتصادي تقبل بسهولة عاملين جدد لا يلمون باللغات. والاستثناء يكمن في بعض الأنشطة الحرفية أو في القطاع غير النظامي والأعمال الهامشية. ويتبين من معطيات المسح في العينة أن 48 في المئة فقط من أفرادها يلمون بلغة اجنبية بنسب، 30 في المئة لغة إنكليزية، 14 في المئة لغة فرنسية، 6 في المئة اللغتان الأجبيتان معاً. أما لدى الفلسطينيين فـ 28 في المئة إنكليزية، وواحد في المئة اللغتان معاً، و71 في المئة لا يلمون أبداً بأي لغة أجنبية. والمرجح أن المستويات الضعيفة في التعلم وفق ما ظهر آنفاً تتوافق مع مستويات ضعيفة في الإلمام باللغة الأجنبية. ويتطلب ذلك بإلحاح أن تقوم المؤسسات التعليمية الرسمية أو الخاصة وبالدرجة الأولى المدارس المتخصصة بتعليم الأشخاص المعوقين، بتطوير أساليب التعليم لديها وتكييفها مع حاجاتهم، لاكتساب مستوى الإلمام في اللغة يسمح لهم بتوسع المعارف والاطلاع والثقافة من جهة وتزويدهم بأداة تعزز لهم المؤهلات الدخول إلى العمل. وفي العقدين الأخيرين أصبح الإلمام بالحاسوب (الكمبيوتر)، وبوسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة ضرورة ماسة للعموم. ودخلت في صلب مناهج وأساليب التعليم، كما في معظم المؤسسات العاملة اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً. وقسم كبير من البالغين والمتقدمين في العمر ممن تعرفوا حديثاً على الحاسوب تلمسوا الحاجة إلى التكيف مع ضروراته على المستوى الفردي وبالأخص لمواكبة الأبناء في تعلمهم واستخدامهم للحاسوب. يزداد وعي الأشخاص المعوقين بأهمية الحاسوب ويعطونه الأولوية في التعليم داخل المؤسسة التربوية أو خارجه. وقد تجلّى هذا الوعي في النسبة العالية نسبياً 45 في المئة من أفراد العينة المتمكنين من الحاسوب، في مقابل نسبة أقل لدى الفلسطينيين تبلغ 20 في المئة. ذلك فيما 40 في المئة يعرفون ويمارسون برنامج "مايكروسوفت أوفيس". وبعض منهم يستخدم "فوتوشوب". وكذلك الأمر بالنسبة 20 في المئة من الفلسطينيين. وتبين دراسات اجتماعية نظرية وميدانية تمت في لبنان في العقدين الأخيرين أن الحاسوب والانترنت فتحا آفاقاً غير مسبوقة أمام الشباب لتسريع وتطوير اكتسابهم للمهارات والمعارف. ومن بين هؤلاء الأشخاص المعوقون أيضاً. وتفيد بعض تلك الدراسات أن التواصل الاجتماعي عبر الانترنت شمل أيضاً الشباب والطلاب من الأشخاص المعوقين ممن تسمح لهم نوع الإعاقة بذلك (الإعاقات الحركية والسمعية على سبيل المثال).

ملخص رقم ١: الإعاقة ومساائل التعليم

- يواجه الأشخاص المعوقين مظاهر أزمات عامة مرتبطة بالتعليم من أعباء وتكاليف التعليم وصعوبات في المناهج واساليب التعليم والاختبارات والنقص في التجهيزات والكادر البشري.
- تعلق أسر ذوي الإعاقة أهمية قصوى على تعليم الأبناء من أجل توفير فرص عمل وإدماجهم.
- مستويات التعليم للبنانيين والفلسطينيين ضعيفة جداً. وبشكل ذلك أحد أسباب تهميش الأشخاص المعوقين.
- حوافز اختيار الاختصاص شخصية وأخرى مرتبطة بالطموح في الترقى، وبعضها أيضاً تحدده أنواع الإعاقة.
- التسرب المدرسي ظاهرة واسعة الانتشار ومرتبطة بعدم القدرة على التأقلم مع هياكل أنظمة التعليم، ومن أسبابها أيضاً سلوكيات التمييز ضد الأشخاص المعوقين.
- يعي الأشخاص المعوقون أهمية الإلمام باللغات الأجنبية والحاسوب. ويقبلون على التعلم غير أن هنالك ضعف شديد بالمهارات في ذلك الميدان.

4 - نوع الإعاقة لدى أفراد العينة

يتبين من معطيات المسح أن غالبية الأشخاص المعوقين لديهم إعاقة حركية. وذلك بنسبة 67 في المئة للبنانيين، 52 في المئة للفلسطينيين. وبين هؤلاء من لديه أطراف مبتورة، أو شلل في الأطراف العليا والسفلى. في المقابل 6.5 في المئة لديهم تثلث في الصبغة 21، (8.2 في المئة من الفلسطينيين)، و2.5 في المئة إعاقة بصرية 7.8 في المئة ضعف بصر (5.3 في المئة من الفلسطينيين). ونحو في المئة من الإعاقة النطقية للبنانيين وفلسطينيين، و5 في المئة إعاقة سمعية (3 في المئة من الفلسطينيين). وأنواع الإعاقة تلك على اختلافها تتطلب توفر آلات وأجهزة خاصة تساعد الأشخاص المعوقين في حركتهم وسلوكهم اليومي. وذلك غير متوفر سوى لـ 48 في المئة من أفراد العينة، وبنسبة أكثر دلالة في التهميش لدى الفلسطينيين، أي فقط 37 في المئة. نصف عدد الأشخاص المعوقين حركياً (36.5 في المئة من الفلسطينيين) يتوفر لديه الكرسي الآلي، في مقابل 48 في المئة من اللبنانيين من أفراد العينة.

ويتعم الحرمان من الأجهزة لدى الأشخاص المعوقين في أنواع الإعاقة الأخرى. ويكشف ذلك عن جانب التهميش المباشر وبدرجة عالية في التفاعل مع الأشخاص المعوقين حيث من حق كل فرد منهم أن يحصل على الآلة أو الجهاز الخاص بحالته. ويعود في الأصل إلى عجز أسرهم وأنفسهم في أكلاف ذلك الجهاز من جهة، وضعف الإمكانيات لدى الجمعيات المعنية بمساعدة الأشخاص المعوقين من جهة أخرى.

ملخص رقم ٢: أنواع الإعاقة والحاجات الأساسية

- نقص كبير في توفر الأجهزة والآلات المساعدة للأشخاص المعوقين في حركتهم وسلوكهم اليومي.
- النقص في الأجهزة يدل على مظهر آخر من التهميش والحرمان من أبسط الحقوق.
- عجز الأسر عن توفير أكلاف الأجهزة وضعف إمكانيات الجمعيات في المساعدة.

٥- الترابط بين الجنس والعمر ونوع الإعاقة مع التعليم:

أ - الجنس والتعليم

الأشخاص المعوقون من الجنسين، ومن جميع الفئات العمرية، يقعون ضحية التهميش. إذا قسمنا المعدل العام لأفراد العينة من الجنسين في كل مرحلة أو مستوى تعليمي نجد أن الإناث مهمشات أكثر من الذكور، بين الأميين والذين يقرأون ويكتبون فقط، وصولاً إلى المرحلة التكميلية. وتتقلب الصورة فيصبح الذكور مهمشين أكثر من الإناث قياساً إلى المعدل العام في كل مراحل التعليم الثانوي والجامعي والمهني. وفق المعيار نفسه، تتساوى درجات التهميش في التعليم لدى الإناث والذكور من الفلسطينيين في كل مستويات التعليم، قياساً إلى المعدل العام في كل مستوى. أما لجهة الإلمام باللغة، فالإناث أكثر تقدماً من الذكور في تعلم اللغات الأجنبية والتقدم للإناث نجده في الإلمام بالحاسوب (17 في المئة من الإناث من إجمالي إناث العينة، في مقابل 12 في المئة من الذكور من إجمالي الذكور للغات، و51.5 في المئة من الإناث من إجمالي الإناث، في مقابل 41.7 في المئة من الذكور من إجمالي الذكور بالنسبة للإلمام بالحاسوب).

ب - نوع الإعاقة والتعليم

تتفاوت العلاقة بين نوع الإعاقة والمستويات التعليمية. الأشخاص المعوقون حركياً نسبتهم تضاعف المعدل العام من الذين يقرأون ويكتبون. وهم أفضل حالاً في المرحلتين الابتدائية والتكميلية. ويقتربون من المعدل العام في المستوى الثانوي والجامعي والمهني. وتلك الفئة من الأشخاص المعوقين، تلم باللغات الأجنبية بالنسبة نفسها للمعدل العام تقريباً. فالإعاقة الحركية (أطراف مبتورة، شلل) تصعب التعلم في عملية الحركة والانتقال، ولكنها تتيح قدرات أفضل للتعلم مقارنة مع الإعاقة البصرية والنطقية والسمعية. ويظهر ذلك بوضوح في معطيات المسح حيث يتفوق

الأشخاص المعوقون حركياً على سواهم في الإلمام باللغات والكمبيوتر. أما الفئة الأقل تعليماً، وبالتالي الأكثر تهميشاً، فتتضمن الأشخاص المعوقين ذهنياً (تتثلث الصبغية 21، والتوحد). والنسبة صفر في المئة، في المستويات التعليمية الثانوي والجامعي، وكذلك المهني لدى اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء. وتجدر الإشارة إلى أن المقارنة بين اللبنانيين والفلسطينيين في العلاقة نفسها أي نوع الإعاقة والتعليم، تعطي أفضلية في الأوضاع اللبنانيين في كل فئة من نوع الإعاقة والمراحل التعليمية المختلفة. وكذلك في الإلمام باللغات الأجنبية والكمبيوتر. ويثبت ذلك سمة التهميش بدرجة أكبر للفلسطينيين. ويدفع ذلك إلى التأكيد على أهمية إيلاء العناية المتزايدة من قبل الهيئات المعنية بمساعدة الأشخاص المعوقين لمسألة التعليم وتوفير الإمكانيات الضرورية للتخفيف من وطأة التهميش، ولا سيما لدى الأشخاص المعوقين بصرياً وسمعياً ونطقياً.

ملخص رقم 3: الأشخاص المعوقون والتعليم

- الأشخاص المعوقون من الجنسين يعانون من التهميش في التعليم مع تفاوت في درجات التعليم حيث تسجل الإناث نسباً أعلى من الذكور، وأحياناً العكس بحسب المستوى التعليمي.
- الفئات العمرية الصغرى أي أقل من ٢٤ سنة، تسجل معدلات تعلم أكبر من الفئات العمرية الأخرى.
- الأشخاص المعوقون حركياً أكثر قدرة على التعلم والإلمام باللغات والكمبيوتر، بينما الأشخاص المعوقون ذهنياً الأقل قدرة على التعلم.
- اللبنانيون المعوقون أكثر تعليماً من الفلسطينيين، وهؤلاء أكثر تهميشاً لجهة متغيرات الجنس والعمر ونوع الإعاقة.

6 - الأشخاص المعوقون والعمل

تشير معطيات "المسح الوطني للأسر وأحوال المعيشة"، المنفذ من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والمديرية العامة للإحصاء المركزي، و"البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة" إلى أن حصة الأشخاص المعوقين في النشاط الاقتصادي نسبة هامشية، وأن العدد الإجمالي لأفراد تلك الفئة لا يتعدى اثنين في المئة من اللبنانيين المقيمين، وعددهم يقارب 75000 شخصاً معوقاً (سنة 2004). ويظهر المسح أن 45 في المئة من هؤلاء، عاجزون عن العمل، في مقابل 15 في المئة، في استطاعتهم ممارسة نشاط أو عمل اقتصادي أو خدماتي، و11 في المئة يتابعون الدراسة. والمستفاد من ذلك العرض أن الأشخاص المعوقين مهمشون في دائرة النشاط الإنتاجي والاقتصادي مقارنة مع الآخرين.

المفارقة أن النسبة نفسها من أفراد العينة أي 45 في المئة يعملون مقابل غالبية من العينة لا تعمل أو هي عاجزة عن العمل، علماً أن من يستمر في الدراسة لا تتجاوز نسبتهم 7.5 في المئة من إجمالي أفراد العينة. في العموم تتسم سوق العمل في لبنان بدرجة عالية من الهشاشة في العقدين الأخيرين. وتطال معظم الشباب الداخلين إلى سوق العمل مع ارتفاع معدل البطالة بين هؤلاء، لتشكل 25 في المئة من الشباب، بين عمر 18 و35 سنة. والهشاشة تبرز بقوة في ظروف وأوضاع العمل لجهة نوع العقود وهي بمعظمها شفهيّة في حين يمكن لأصحاب العمل التهرب من الواجبات التي يفرضها قانون العمل.

كما تظهر في طول ساعات العمل بما يفوق 48 ساعة أسبوعياً، وفي تدني الأجور والحرمان من التقديرات الاجتماعية واتساع طابع الموسمية والظرفية في العمل إضافة إلى ممارسة وظائف لا تتناسب ومؤهلاتهم واختصاصاتهم التعليمية. ويمكن الاستدلال من الدراسات الرسمية والخاصة بسوق العمل على أن العاملين معرضون بقوة وفي كل حين إلى التسريح، والانتقاص من حقوقهم الأساسية، التي يكفلها قانون العمل، ويتصل منها أصحاب العمل لأسباب وأعداء متعددة.

ففي سوق عمل تتسم بالهشاشة، يصبح المهمشون أكثر عرضة لقساوة شروط العمل من سواهم. والأشخاص المعوقون في الأساس، من الفئات الأكثر تهميشاً في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وكذلك في العمل. وتجدر الإشارة إلى أن إحدى المنافذ للعاملين، ولا سيما الشباب لتقادي البطالة على أشكالها أو لإيجاد فرص عمل أفضل مما هو متاح تكمن في الهجرة. وتشير الإحصاءات الرسمية أن أكثر من 800 ألف شاباً هاجر منذ مطلع

التسعينات حتى اليوم. في المقابل، يبدو ذلك المنفذ مستحيلاً أمام الأشخاص المعوقين، حيث لا يتمكن أي منهم من الهجرة وإيجاد فرصة عمل خارج لبنان.

كما أن الفلسطينيين عموماً أكثر تهميشاً في سوق العمل اللبنانية، حيث لا تزال تشريعات العمل تحد كثيراً من المهن والوظائف التي يمكن ممارستها إضافة إلى عدم شمولهم التقديرات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) التي تستحق لكل من يعمل.

وقد جرى تعديل لائحة المهن وزيادتها بقرار من وزارة العمل في العام 2010 فقط. وتنبغي الإشارة إلى أن العينة تشمل الأشخاص المعوقين في منطقتي البقاع والجنوب. وهاتان المنطقتان تعانيان من شح في فرص العمل في ظل تفاوت كبير بين بيروت وجبل لبنان من جهة، حيث التركيز الأساسي للمؤسسات والمناطق الأخرى في الشمال والبقاع والجنوب من جهة أخرى. فالندرة في فرص العمل في تلك المناطق الطرفية تشكل السبب الرئيسي للنزوح نحو العاصمة والضواحي تفتيشاً عن عمل وخدمات.

أ - العاملون وعقود العمل

لحظ قانون العمل اللبناني أن عقد العمل يمكن أن يكون شفهيًا أو خطيًا. وفي الحالتين يسري العقد بكل موجباته لجهة الحقوق والواجبات لكلي الطرفين العامل وصاحب العمل. غير أن سوق العمل اللبنانية معظم العقود فيها شفهيّة، ولا سيما المؤسسات الصغيرة حيث لا يتعدى عدد العاملين خمسة عمال. أما المؤسسات التي تشغل أكثر من 15 عاملاً، فيلزمها القانون بوضع نظام داخلي للمؤسسة يحدد ظروف العمل وشروطه والواجبات والحقوق. ويشكل عقد العمل الخطي مستنداً قانونياً لا يمكن لأي من الطرفين التنصل منه عند البحث أو الشكوى في حال نزاع العمل. في المقابل، العقد الشفهي يسمح لصاحب العمل التناكر لأي اتفاق تم بين العامل وصاحب العمل، طالما أن لا مستنداً خطياً يرسم مضمون الاتفاق. وعقد العمل الشفهي مظهر أولي من مظاهر الهشاشة في العمل وأثاره سلبية على العامل.

يفيد المسح بأن 71 في المئة من عقود العمل للأشخاص المعوقين هي شفهيّة (85 في المئة للفلسطينيين، أي هشاشة أكبر). ويستدعي ذلك الواقع أن تتدخل الهيئات والمنظمات الأهلية المعنية بمتابعة أوضاع الأشخاص المعوقين في نشاط أو مبادرات لتوعية العاملين، لجهة أهمية عقد العمل الخطي وموجباته. كما أن للهيئات النقابية دور في ذلك النشاط لجهة الدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين. ويمكن أن يتم التنسيق ضمن إطار دائم بين جمعيات الأشخاص المعوقين والنقابات العمالية.

ب - العاملون والوضع في العمل

الوضع في العمل يشمل أساساً ثلاث فئات: العامل/ الأجير/ الموظف ثم فئة العاملين لحسابهم الخاص حيث لا رب عمل، وأخيراً صاحب العمل/ مالك المؤسسة والطرف الذي يبرم عقد العمل مع العامل. وتبعاً للوضع في العمل تحدد في الأساس الواجبات والحقوق.

يشكل العاملون من الأشخاص المعوقين من عمال وأجراء و/ أو مستخدمين 48 في المئة من إجمالي العاملين (64.5 في المئة من الفلسطينيين) في مقابل 40 في المئة يعملون لحسابهم الخاص (34 في المئة من الفلسطينيين) إضافة إلى 12 في المئة يديرون بأنفسهم العمل/ المؤسسة (1.5 في المئة من الفلسطينيين).

وفي هذا السياق، يمكن اعتبار الفئتين الأخيرتين أي العامل لحسابه الخاص وإدارة العمل بنفسه فئة واحدة. أما العاملون لدى الغير في سوق العمل من اللبنانيين، أي الإجراء، فهم الأكثرية ضمن القوى العاملة اللبنانية. غير أن عمل الشخص لحسابه الخاص هو ظاهرة حاضرة على الدوام في أسواق العمل في الدول النامية والدول العربية. وكانت تشكل منذ عقود في لبنان مجالاً واسعاً يلجأ إليه العاملون بعد سنوات من الخبرة ومراكمة مدخرات، أو الأفراد الوارثون عن أهلهم مؤسسات صغيرة (مثال على ذلك عامل في مطعم ينشئ بعد سنوات مطعماً صغيراً أو فرنًا لحسابه الخاص).

والعمل للحساب الخاص، يوفر من جهة ضمانات وحوافز للتقدم الاجتماعي في حال نجاح العمل أو على العكس عرضة للإفلاس والخسارة في سوق تشد فيها المنافسة وتبتلع المؤسسات الوسطى والكبرى المؤسسات الصغيرة أو الفردية. كما أن القيم السائدة حول المبادرة الفردية في لبنان تشجع على اتساع تلك الظاهرة. وتشير الإحصاءات الرسمية إلى أن المناطق الريفية أو الطرفية، أي الجنوب والبقاع والشمال، وأقسام أخرى من جبل لبنان البعيدة نسبياً عن العاصمة، تشهد ظاهرة العمل الخاص على نطاق واسع.

ج - توزيع العاملين بحسب قطاع النشاط

يتبين من المسح أن 82 في المئة من الأشخاص المعوقين العاملين، يعملون لدى القطاع الخاص (85.5 في المئة من الفلسطينيين)، في مقابل 16 في المئة يعملون في هيئات ومنظمات أهلية وجمعيات، (15.5 في المئة من الفلسطينيين). ويمكن اعتبار أن تلك النسبة الهامة من العاملين في جمعيات تعكس ظاهرة إيجابية حيث تحضن الجمعيات الخاصة بنوع من الإعاقة القادرين من الأشخاص المعوقين على العمل لديها لمساعدة الآخرين، وبالرغم من ضيق سوق العمل تلك، بالتحديد، فإنها تشكل مجالاً لعمل يرتاح فيه الأشخاص المعوقون، ويندمجون بسرعة في ظروف العمل.

د - العاملون والصلة بأصحاب العمل

تنامت شبكة العلاقات الاجتماعية التقليدية في لبنان من علاقات قرابة وتجاوز وصدقات قوية بشكل كبير في العقود الأخيرة، أي خلال الحرب 1975-1990، وما بعدها. وتداخلت مع الانتماءات المذهبية والطائفية والمناطقية. والعديد من الداخلين الجدد إلى سوق العمل في العاصمة أو المناطق يلجأ إلى تلك الشبكة لإيجاد فرص عمل. وتلك الحال تنطبق على 42.5 في المئة من الأشخاص المعوقين اللبنانيين (28 في المئة من الفلسطينيين)، في مقابل غالبية لا تربطها أي علاقة قرابة أو صداقة أو تجاوز مع صاحب العمل. وذلك لدى اللبنانيين والفلسطينيين من الأشخاص المعوقين على حد سواء. الروابط التقليدية المشار إليها، قد تلعب دوراً له جانبان، إيجابي وسلبي. الدور في مظهره الإيجابي يتضمن عنصراً مساعداً في دمج الشخص المعوق في بيئة العمل. ويوفر له حماية نفسية ومعنوية نسبية. وهو أمر يحتاج إليه بقوة. أما الجانب السلبي فيمكن في أن هذه الروابط تغلف علاقة العمل بضغط معنوية يمارسها صاحب العمل على العامل. ويجعل هذا الأخير متردداً في المطالبة بشروط عمل أفضل أو في حال نزاع عمل مع صاحب العمل يتمنع عن تقديم شكوى إلى وزارة العمل. وتدل التجارب العديدة في نزاعات العمل على تلك الظاهرة، ولا سيما عندما يكون العامل ذا صلة قريى مع صاحب العمل.

هـ - نوع الوظائف التي يشتغلون فيها

في المبدأ ينبغي أن تكون الوظيفة أو المهمة التي يؤديها العامل أو الموظف في المؤسسة متناسبة مع اختصاصه التعليمي و/ أو الخبرة التي اكتسبها في عمله السابق وكذلك مع مضمون الدورات التدريبية التي يخضع لها من قبل أو عند بدء العمل. غير أن سوق العمل اللبنانية، كما الفلسطينية، تعاني من أوجه خلل عديدة لجهة العلاقة بين الاختصاص العلمي (والجامعي أساساً) وبين نوع الوظيفة في العمل. حيث تتسع دائرة التباين والتناقض بين طرفي العلاقة.

إذا استثنينا العاملين من الأشخاص المعوقين في جمعيات ومنظمات أهلية تعني الأشخاص المعوقين، وهم بطبيعة نوع إعاقتهم يمتلكون القدرة على العمل مع أمثالهم، فنجد أن الوظائف التي يعمل فيها العاملون اللبنانيون موزعة على فئات عدة أبرزها:

محاسب، مساعد إداري، عامل زراعي، عامل ألومينيوم، بائع جوال، حلاق (مزين)، عامل سجاد، عامل في مقهى، صيانة كمبيوتر، بواب، سائق، عامل صيانة كهربائية، صياد سمك، عامل ورود، عامل سوبرماركت، دهان، سمكري، عامل صيانة برادات، عامل صناعة الأحذية، مدرس، مدرب، عامل صيانة كراسي آلية (من المعتقد أن تكون مخصصة للأشخاص المعوقين حركياً)، بائع في محل ألبسة.

في المقابل يتوزع العاملون من الأشخاص المعوقين من الفلسطينيين على وظائف مشابهة أو متقاربة من اللبنانيين وهي:

(محاسب، عامل فرن، عامل بناء، مساعد سائق أوتوبيس، خطاط، دهان سيارات، عامل سجاد، بائع، بائع قهوة جوال، عامل صيانة كمبيوتر، عامل كمبيوتر، ممرض، سائق، مهندس كهرباء، صياد سمك، عامل محطة محروقات، بائع في محل سمانة، حارس، عامل مختبر، مدرّس موسيقى، عامل دهان، قاطف فاكهة، صيانة أجهزة كهربائية، سكرتير، عامل اجتماعي، مدرس، مدرس متخصص بالأشخاص المعوقين، عامل صيانة أجهزة هاتف، عامل مكتب سفريات، مصمم مواقع إلكترونية).

بعض تلك الوظائف تندرج في لائحة المهن والوظائف الحديثة. وتستدعي مزاوتها اختصاصاً علمياً جامعياً و مهنيّاً مثل الهندسة وصيانة الأجهزة الكهربائية والكمبيوتر والتدريس. ومعظم ما تبقى عبارة عن وظائف تقليدية وغير نظامية، أي تندرج في لائحة القطاع غير النظامي، ولا يتطلب العمل فيها أي اختصاص علمي بل بعض الخبرة البسيطة يتوصل إليها الأشخاص المعوقون عبر تعلمها على يد عامل أكثر خبرة.

والنوع الأخير من الوظائف غير الحديثة تعكس أوضاعاً هشة في العمل، ويسهل كثيراً على صاحب العمل تسريح العامل فيها أو فرض شروط عمل وفق مصلحته وليس شروطاً مؤاتية للعامل ومتناسبة مع اختصاصه وخبرته. أي في المحصلة هي وظائف يمكن الاستغناء عنها. كما أن ذلك النوع من الوظائف لا يكسب الأشخاص المعوقون من خلاله مهارة أو خبرة تطور قدراتهم ومهاراتهم. وتمكنهم من الترقى إلى مهنة أو وظيفة أفضل توسع له آفاق النمو والتطور المهني.

و - العمل السابق

يفيد المسح أن 44 في المئة من الأشخاص المعوقين قد عملوا سابقاً (33.5 في المئة من الفلسطينيين). والملفت أن 41 في المئة منهم قد توقف عن العمل لسبب أول ورئيسي، هو نوع الإعاقة، التي منعتهم من الاستمرار في العمل السابق (66 في المئة من الفلسطينيين). ويكشف ذلك الواقع أن نوعاً من الوظائف والأعمال يتطلب جهداً وإمكانات معينة يفقدها الأشخاص المعوقون، ويعجزون عن أداءها فيما بعد. وتشير المعطيات أن 23 في المئة من العاملين السابقين قد غيروا المهنة أو الوظيفة (6.5 في المئة من الفلسطينيين).

ويضاف إلى هؤلاء 13 في المئة توقفوا عن العمل بسبب إقفال المؤسسة أي تسريح عمل (6.5 في المئة من الفلسطينيين) و6 في المئة لأسباب شخصية (5.2 في المئة من الفلسطينيين)، و3 في المئة بسبب سلوك تمييزي ضدهم (1.3 في المئة من الفلسطينيين)، و5 في المئة بسبب نزاع مع صاحب العمل، أي شكل آخر من التسريح الكيفي. و8 في المئة بسبب انتهاء عقد العمل (أيضاً تسريح عمل) وانخفاض الأجر.

وتؤكد تلك الأسباب للتوقف عن العمل سمة الهشاشة في العمل أي التعرض في كل حين إلى التسريح والتوقف عن العمل. ويكشف ذلك الواقع أيضاً أن عمل الأغلبية الساحقة من الأشخاص المعوقين، لا يدخل في دائرة الإنتاج الذي له قيمة مضافة بل أنواع من النشاط الهش وغير النظامي. وفي نظرة إلى الوظائف والمهن التي مارسها هؤلاء العاملون سابقاً يتبين أنها لا تختلف كثيراً عن الوظائف والمهن الحالية. وهي:

(محاسب، عامل زراعي، عامل ألومينيوم، عامل على جرار، سائق ميكانيكي سيارات، دهان، عامل أحذية، بائع، موظف في شركة سيراميك، عامل في محل البسة، موزع حلويات وسكاكر، عامل بناء، بواب، عامل كهربائي، عامل في مزرعة، عامل في مصنع زجاج، مزين (حلاق)، مدرس، ممرض، عامل في مكتبة، عامل في مقهى انترنت، موظف في بلدية، عامل في محل تصوير، مسؤول مولد كهرباء، عامل في محطة محروقات، راعي غنم، موظف في الجيش، عامل في سوبر ماركت، مدرب، موظف في مطعم).

الأمر نفسه ينطبق على وظائف سابقة للأشخاص المعوقين من الفلسطينيين، وهذه أمثلة:

(محاسب، عامل بناء، دهان سيارات، عامل صيانة أجهزة كمبيوتر، عامل في مقهى، عامل بلاط، موظف في عيادة، عامل في محل ورد، بواب، عامل كهربائي، بائع في محل البسة، عامل في محل أعمال حرفية، عامل مختبر، عامل تعدين، ممرض، صيانة أجهزة تبريد وبرادات، مدرس رياضة، عامل طباعة، عامل تصليح أحذية، معلم، بائع خضار، عامل فرن، عامل في مطعم).

إن المقارنة بين أنواع الوظائف والمهن السابقة والحالية تدفع إلى التأكيد أن لا تطور فعلياً في أداء العمل لدى الغالبية الساحقة من الأشخاص المعوقين من اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء. وذلك الأمر يستدعي أيضاً ضرورة القيام بدورات تأهيل وتدريب مهني لتطوير قدرات الأشخاص المعوقين كل بحسب نوع الإعاقة.

ز - مدد التوقف عن العمل

إحدى سمات سوق العمل اللبنانية والفلسطينية عموماً، كثافة الحركية في العمل أي الانتقال من وظيفة أو مهنة إلى أخرى، مشابهة أو بعيدة كل البعد عنها أي في القطاع أو النشاط نفسه أو في قطاع ونشاط مختلفين تماماً. غير أن الانتقال لا يتم فوراً لغالبية العاملين، بل هناك فترات ومدد توقف عن العمل قد تقصر أو تطول غير أنها فترات يحتسب فيها العامل عاطلاً عن العمل وفق المعايير العلمية والإحصائية. الأشخاص المعوقون العاملون مروا خلال الانتقال إلى عمل آخر أو وجدوا عملاً جديداً للمرة الأولى، في فترات انتظار معدلها الوسطي يتراوح بين 15 شهراً و40 شهراً (بين 15 شهراً و60 شهراً للفلسطينيين). وهي مدد طويلة جداً بقي فيها الأشخاص المعوقون عاطلين عن العمل. سبق وبينا أن المهن والوظائف التي اشتغل بها الأشخاص المعوقون بمعظمها يمكن الاستغناء عنها، هشّة، غير نظامية، ما يجعل مدد التوقف عن العمل أو فترة البحث للمرة الأولى عن عمل، تفوق كثيراً المدد لدى العمال الآخرين. ولذلك الوضع تأثير سلبي جداً على الأوضاع المعنوية والنفسية للأشخاص المعوقين، بحيث تترسخ القناعة أو الانطباع والوعي لديهم بأنهم هامشيون في المجتمع وفي الحقيقة هم مهمشون من قبل المجتمع.

ح - صعوبات إيجاد عمل للمرة الأولى

سوق العمل في لبنان في أزمة حادة منذ أكثر من ثلاثة عقود. ولا تنتج فرص عمل بسهولة. فسنوياً 25 ألف طالب عمل من الخريجين والمتسربين من الدراسة، يتنازعون 5000 فرصة عمل متاحة في النشاط الاقتصادي المأزوم أساساً. هنا يكمن السبب الأول للبطالة. أما الأشخاص المعوقون، الأقل قدرة وتأهيلاً واختصاصاً، فينحسر أمامهم هامش فرص العمل إلى حدوده الدنيا. ويفيد المسح أن الصعوبات التي يتعرض إليها الأشخاص المعوقون في التفتيش عن العمل تتوزع كالتالي (وهي صعوبات يمكن للمستجوب أن يختار أكثر من واحدة بحسب الاستمارة):

- 61 في المئة يعترفون بأن لديهم نقص فادح في المعرفة عن الطرق والوسائل التي يجد خلالها الأشخاص المعوقون عملاً (81 في المئة من الفلسطينيين).
- 54 في المئة عبروا عن أنهم مرفوضون (تميز خارق ضدهم)، بسبب وضع الإعاقة، (31 في المئة من الفلسطينيين).
- 50 في المئة لا يتوفر لهم الوقت للبحث عن العمل (25 في المئة من الفلسطينيين).
- 40 في المئة لا يتناسب ما يعرض عليهم مع وضع الإعاقة (27 في المئة من الفلسطينيين).
- 18 في المئة جهل تام بكيفية التفتيش عن العمل (17 في المئة من الفلسطينيين).
- 12.5 في المئة لديهم نقص فادح في المهارات المطلوبة للعمل (10 في المئة من الفلسطينيين).
- 10 في المئة لا خبرة سابقة تؤهلهم لإيجاد فرصة عمل جديدة (3 في المئة من الفلسطينيين).
- 7 في المئة لا وسائل نقل متوفرة لديهم، أو وضع صحي صعب، أو عمر متقدم (5 في المئة من الفلسطينيين).

ويضاف إلى تلك الصعوبات أنواع أخرى، عبر عنها الأشخاص المعوقون من الفلسطينيين، مثل الأحكام المسبقة حول الشخص المعوق من قبل أصحاب العمل، وتحمل مسؤوليات منزلية أو عائلية لا تسمح بالتفتيش عن عمل. ويتبين من تلك المعطيات أن قسماً كبيراً من الصعوبات يمكن تجاوزه باستثناء نوع الإعاقة، التي تمنع الشخص المعوق من العمل. ويعود ذلك إلى الجهد الذي ينبغي أن تبذله المنظمات والجمعيات المعنية بالأشخاص المعوقين في المساعدة لوجستياً والتأهيل والتدريب والتوعية والتوجيه.

ط - العاملون وديمومة العمل:

في سوق العمل أنواع من العمل، منها ما هو دائم، وآخر متقطع وظرفي، وموسمي، ووضعية العامل المتمرن والعمل على القطعة أو بالساعة والمياوم. باستثناء العمل الدائم (ديمومة العمل) الأنواع الأخرى تؤثر إلى الهشاشة والمرونة في العمل. وهي ظاهرة تنتسج دائرتها للعاملين الجدد.

ويبدو من خلال المعطيات في المسح أن 58 في المئة من العاملين المعوقين، يعملون بحسب عقد عمل دائم (النسبة نفسها للفلسطينيين) في مقابل 38 في المئة عملهم موسمي، ظرفي، متقطع (20 في المئة من الفلسطينيين). واثنتان في المئة يعملون على القطعة (عشرة في المئة من الفلسطينيين). وعشرة في المئة يعملون ميّاميين، أو على الساعة (12 في المئة من الفلسطينيين).

ويكشف ذلك الوضع عن مدى الهشاشة في عمل الأشخاص المعوقين حيث إن العمل الظرفي والموسمي والقطعة والميّام والساعة معرض في كل لحظة إلى التسريح أو التوقف القسري عن العمل. وذلك للاستقرار المتواصل، له مفاعيل معيشية و معنوية ونفسية سلبية جداً، تضاعف من نظرتهم الملخصة بأن المجتمع وسوق العمل لا يحتاجان إليهم.

في التصنيف العلمي الإحصائي يمكن اعتبار كل من لا يعمل بديمومة عمل دائمة، هو في دائرة البطالة غير المباشرة أو المقنعة وضمن الأعمال الهامشية. ويمكن ضم فئة كبيرة من الأشخاص المعوقين العاملين إلى تلك المجموعة التي يعاني منها عشرات الألوف من العمال الآخرين في لبنان.

ي - دوام العمل وساعاته

في سوق العمل دوام نهارى، وآخر مسائي، وليلي. ويلحظ قانون العمل في مواده أن العمل المسائي والليلي يفرض أجوراً مختلفة، وأن السقف الأعلى للعمل أسبوعياً هو 48 ساعة. وكل ساعة عمل تتجاوز السقف ينبغي أن تدفع كساعة عمل إضافية أي 1.5 مرة مضاعفة عن أجر الساعة العادية.

بين العاملين من الأشخاص المعوقين 80 في المئة دوامهم نهارى (87 في المئة من الفلسطينيين)، و 13 في المئة لديهم دوام مسائي ونهارى، أي تبادل الدوام، (8 في المئة من الفلسطينيين). و 3 في المئة دوامهم ليلي، و 4 في المئة دوامات متبدلة وغير مستقرة (5 في المئة من الفلسطينيين).

بالطبع الدوام النهارى أكثر تناسباً مع ظروف الإعاقة، غير أن بعضهم يخضع مرغماً للدوامات الأخرى، ولا تتوافق مع ظروف إعاقته. ويستدل من ذلك على طابع الهشاشة والقساوة أحياناً في شروط العمل.

أما ساعات العمل فهي تتخطى 48 ساعة عمل أسبوعياً. وذلك لدى 64 في المئة من الأشخاص المعوقين (25 في المئة من الفلسطينيين). و 8 في المئة يعملون ما بين 40 و 48 ساعة أسبوعياً (52 في المئة من الفلسطينيين)، و 5 في المئة ما بين 30 و 40 ساعة، و 15 في المئة ما بين 20 و 30 ساعة (تبعاً 8 في المئة، و 10 في المئة للفلسطينيين). أما العمل لأقل من 20 ساعة أسبوعياً، فهو يضم 8 في المئة من اللبنانيين، و 5 في المئة من الفلسطينيين.

ولا توضح معطيات المسح إذا ما كانت ساعات العمل التي تتجاوز السقف القانوني أي 48 ساعة أسبوعياً، تدفع كساعات عمل إضافية. كما أن العاملين لحسابهم الخاص، ونسبتهم 40 في المئة من إجمالي العاملين لا دوام عمل محدد لديهم، إذ هم يختارون بأنفسهم نوع الدوام وعدد ساعات العمل. وذلك إما برضاهم أو تحت ضغوط الحاجة للعمل أكثر لتلبية متطلبات المعيشة. وفي المحصلة فإن ثلثي عدد العاملين يقعون ضحية كثافة العمل والعمل المضني الطويل.

ك - أجور العاملين أو مداخيلهم

الأجر للعامل والمدخول لمن يعمل لحسابه الخاص شرطان أساسيان لتجديد قوة العمل والعيش في الحد الأدنى من الكرامة والاستقلالية بعيداً عن حالات الإعاقة والتبعية للآخر. ويتعرض الأجر، كما المدخول، للتآكل بسبب التضخم وارتفاع الأسعار في جميع ميادين الحياة، في الغذاء، والسكن، والملبس والنقل والصحة والطبابة والتعليم والترفيه. ولم تخل السنوات العشر السابقة من صراعات وتحركات عمالية ونقابية وشعبية في المطالبة بتصحيح الأجور وفق معدلات التضخم.

وتجدر الإشارة إلى فارق كبير بين الحد الأدنى للأجور والحد الأدنى من متطلبات المعيشة، وأن آخر تصحيح للأجور جرى في العام 1996، وصدر قرار حكومي برفع الحد الأدنى للأجور من ٣٠٠ ألف إلى ٥٠٠ ألف سنة 2008، وإعطاء مبلغ مقطوع للرواتب والأجور هو 200 ألف ليرة لبنانية. وبهذا المعنى لا يمكن القول إنه جرى تصحيح للأجور في لبنان، وفق معدل ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة. ويطالب "الاتحاد العمالي العام" برفع الحد الأدنى للأجور إلى 1.25 مليون ليرة لبنانية، ليتناسب مع ارتفاع معدل التضخم منذ 1996 حتى منتصف 2011.

ويجمع الخبراء العلميون ومراكز الأبحاث الجدية على أن انخفاض الأجر/ المدخول هو أحد الأسباب الرئيسية للافتقار وتدهور أوضاع الأكثرية الساحقة من الأجراء وذوي الدخل المحدود إلى مصاف الفقراء.

توزع العاملين من الأشخاص المعوقين

فئة المدخول (الأجر)	اللبنانيون (في المئة)	الفلسطينيون (في المئة)
أقل من 500 ل.ل	41	72
أقل من 500 ل.ل	27	10
بين 500 – 750 ل.ل	24	12
بين 750 – مليون ل.ل	3 أفراد	فردان اثنان
بين مليون و 1.25 مليون ل.ل	-	فرد واحد

يكشف المسح عن خطورة الوضع المعيشي للأشخاص المعوقين من العاملين، حيث النسبة الأكبر من الفلسطينيين، وأكثر من ثلث اللبنانيين يتقاضون أجوراً أقل من الحد الأدنى. وذلك مخالف لقانون العمل بشكل صارخ. ويمكن التأكيد أن جميع العاملين من الأشخاص المعوقين (باستثناء أقل من أربعة أفراد)، تقل أجورهم عن المعدل الوسطي للأجر والبالغ بين 870 و 900 ألف ل.ل. بحسب الإحصاءات الرسمية.

إن الأجر المنخفض، ودون الحد الأدنى للأجور، هو سبب أساسي من أسباب ترسيخ ظاهرة الإفقار والهشاشة والتهميش للأشخاص المعوقين، وعامل محاصرهم في دائرة الحرمان والعوز. فالمدخول الهشّ والمتردّي يجبر الأشخاص المعوقين من العاملين وغير العاملين على الرضوخ لعلاقات التبعية والإعالة من قبل المراجع الرسمية من الوزارات، وكذلك الجمعيات والمنظمات اللبنانية والعربية والدولية، التي تقدم مساعدات للأشخاص المعوقين وجمعياتها.

إن الأشخاص المعوقين من العاملين الذين يعيلون أسرهم، قاصرون عن تلبية الاحتياجات الرئيسية لأفراد الأسرة من غذاء، وصحة، وطبابة، وأقساط مدرسية، وسكن لائق، ونقل وملبس وترفيه. وهي حاجات لا يمكن التفريط بأي منها، لأنها ملتصقة بدوام العيش بكرامة. وهي حقوق أساسية من حقوق الإنسان المكفولة بالدستور والشرعات والمواثيق الدولية. فالأسر المحرومة من تلك الحاجات، أو التلبية الضعيفة والمبتورة لها، تعيد إنتاج العوز والإفقار. إن أجور ومدخيل العاملين من الأشخاص المعوقين تظهر الاستغلال الصارخ لعملهم ولحقوقهم. فلا ينبغي أن يكون الأجر لقاء عمل وبالظروف والشروط التي أوضحتها معطيات البحث، إلا أجراً لائقاً أو منصفاً وبالحد الأدنى قانونياً أي فوق الحد الأدنى للأجور.

ل - العاملون والتقديمات الاجتماعية المترتبة

تلحظ تشريعات العمل في قانون العمل و الضمان الاجتماعي حق كل عامل الاستفادة من التقديمات الاجتماعية عبر الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي أو الصناديق والأجهزة الأخرى، أي تعاونية الموظفين، والجيش، والأمن الداخلي. وتبين الإحصاءات الرسمية أن ثلثي العاملين في القطاع الخاص في لبنان هم من المكتمين، أي غير المصرح عنهم للضمان الاجتماعي ولا يستفيدون من التقديمات في الفروع الرئيسية الثلاثة:

الضمان الصحي من أمومة وطبابة واستشفاء، التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة. ويعاني العاملون من ذلك الوضع منذ عقود نتيجة تهرب أصحاب العمل والمؤسسات والشركات من جهة وتلكؤ وغياب الدور الرقابي والقانوني للحكومة وأجهزتها من جهة أخرى. أما الفلسطينيون من العاملين عموماً وبغض النظر عن وضعهم فهم محرومون من التقديمات الاجتماعية في الضمان الاجتماعي إذ يحظر قانون الضمان كما قانون العمل من الانتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي. تشير معطيات البحث أن 16 في المئة فقط من الأشخاص المعوقين اللبنانيين منتسبون إلى الضمان الاجتماعي، في مقابل 77 في المئة من الفلسطينيين المستفيدين من تقديم منظمة الأنوروا (وكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين) وهي أساساً تقديمات غير مرتبطة بكون الفلسطيني يعمل أو لا يعمل. وهذا الواقع يكشف

بقوة جانباً آخراً من الهشاشة في العمل والمتمثل بالحرمان من تقديرات الضمان بسبب عدم تصريح رب العمل عن أعماله ودفع الاشتراكات المتوجبة عليه لصندوق الضمان.

إلى جانب تقديرات الضمان الرئيسية كرس العمال والنقابات عبر مطالبات وتحركات الاستفادة من تقديرات أخرى تقدمها المؤسسات وأصحاب العمل. وهذه التقديرات يستفيد منها الأشخاص المعوقون من العاملين كالتالي:

- المكافآت السنوية (Bonus) 13 في المئة من اللبنانيين، و10 في المئة من الفلسطينيين.
- بدلات نقل يومي إلى العمل وهو مكتسب أقرته الحكومة سابقاً: 11 في المئة من اللبنانيين، و9 في المئة من الفلسطينيين.
- منح صحية أو تقديرات صحية خاصة بالمؤسسة: 9 في المئة من اللبنانيين، و95 في المئة من الفلسطينيين.
- منح التعليم لأولاد العاملين، وهو أيضاً مكتسب أقرته الحكومة سابقاً، 3 في المئة من اللبنانيين، و5 في المئة من الفلسطينيين.
- التعطيل أيام الأعياد: 40 في المئة من اللبنانيين، و58 في المئة من الفلسطينيين.
- الإجازة السنوية (وفق قانون العمل): 15 في المئة من اللبنانيين، و14 في المئة من الفلسطينيين.
- الإجازة المرضية (وفق قانون العمل) 16 في المئة من اللبنانيين، و3 في المئة من الفلسطينيين.
- بدل ساعات عمل إضافية: 3 في المئة من اللبنانيين، و5 في المئة من الفلسطينيين.
- إجازة أمومة: لا أحد من اللبنانيات (عددهن 42 مستجوبة)، و17 في المئة من الفلسطينيات.
- بدل حضانة لأطفال العاملين: لا أحد من اللبنانيين والفلسطينيين.
- حصص غذائية أو بدل طعام خلال العمل: 3 في المئة من اللبنانيين، و6 في المئة من الفلسطينيين.

إن التقديرات الإضافية المذكورة لا تشمل كل العاملين إذاً، بل نسب ضئيلة منهم وذلك بحسب وضع المؤسسات التي يعملون فيها لجهة قدرتها على تقديم تلك العطاءات، أو الإلتزام القانوني بما تنص عليه تشريعات العمل وقرارات الحكومات.

لا يمكن اعتبار تلك التقديرات كافية في ظل غياب تقديرات الضمان الاجتماعي، أو مساعدة للعاملين وأسرهم. ففي الأصل القانوني والعلمي تعتبر التقديرات الاجتماعية أجراً غير مباشر وهو بالتالي حق مكرس للعامل.

م - العاملون لحسابهم الخاص

هم العاملون في أنشطة خاصة بهم أو مؤسسات أو محلات صغيرة تعود إليهم، ويديرونها لحسابهم. وسبق أن تناولنا جانباً من وضعية العامل لحسابه الخاص.

تفيد معطيات المسح أن الأسباب المصرح عنها في الإستمارة حول اختيار الأشخاص المعوقين لذلك النوع من العمل هي كالتالي:

الاستقلالية بالمرتبة الأولى 81 في المئة من أجوبة المستجوبين من العاملين لحسابهم الخاص. السبب الثاني من حيث المرتبة يعود إلى كون المؤسسة عائلية يعملون فيها أو يتقاسمون دخلها مع أفراد آخرين من العائلة.

وفي المرتبة الثالثة تأمين دخل أعلى من العمل كأجير لدى الغير، ثم مرونة الدوام في المرتبة الرابعة. ثم تلي دوافع أخرى مثل تحقيق الرضى الذاتي وتجنب كلام الناس الذين يعتبرون أن عمل الأشخاص المعوقين لدى الغير معيب، إضافة إلى رفض التمييز ضدهم وأخيراً لعدم وجود فرص عمل أخرى مناسبة.

من جهة أخرى، بينت الدراسة أن هناك 9 أفراد فلسطينيين يعملون لحسابهم الخاص سعياً وراء الاستقلالية والمرونة في الدوام وساعات العمل، ومحاولة تحقيق دخل أفضل والرضى الذاتي.

وتعتبر تلك الدوافع بمعظمها عن تأثير القيم السائدة من جهة، وعدم توفر ما هو أفضل من عمل من ناحية أخرى. وفي مراجعة الوظائف نجد أن العاملين لحسابهم الخاص، هم في محلات صغيرة في التجارة أو في نشاط زراعي أو في مهنة حرفية (سمكرية، تصليح اجهزة كهربائية، محاسبة، مزين (حلاق) الخ...).

ن - طريقة الدخول إلى العمل

تتعدد أنواع طريقة الدخول إلى العمل، منها ما هو تقليدي يعتمد على شبكة العلاقات القرابية والمعارف الشخصية، ومنها ما هو حديث يشمل المقابلة المباشرة الفردية على أساس سيرة عمل، أو الإعلان عبر الصحف والإنترنت ومكاتب الاستخدام الرسمية والخاصة.

في سوق العمل اللبنانية تحتل الطريقة التقليدية المرتبة الأولى. ويعكس ذلك خصائص تعود إلى تأثير العلاقات الاجتماعية على الأفراد ودوائر النشاط الاقتصادي.

أكثر من 96 في المئة من الأشخاص المعوقين دخلوا إلى العمل بواسطة الاتصالات والمعارف الشخصية والاجتماعية والعائلية. فقط واحد في المئة، وجد فرصة عمل عن طريق الإعلان، و3 في المئة عبر الجمعيات المعنية بالأشخاص المعوقين. الوضع نفسه ينطبق على الفلسطينيين، حيث 90 في المئة دخلوا إلى العمل عبر الاتصالات والمعارف الشخصية والعائلية، و4 في المئة عبر مكاتب استخدام، و6 في المئة عبر المؤسسات التعليمية التي تابعوا دراستهم فيها.

يمكن اعتبار طريقة الدخول إلى العمل المستندة إلى العلاقات التقليدية إحدى سمات أثر البيئة الاجتماعية على الأشخاص المعوقين، وتعبيراً عن وضع يساهم في الهشاشة في العمل، وليس الاستناد إلى المؤهلات والمهارات العلمية والمهنية التي تسمح للأشخاص المعوقين بإيجاد فرصة عمل من دون مساندة من أحد.

س - متغيرات الجنس والعمر والتعليم ونوع الإعاقة في العلاقة مع العمل

أ - الجنس والعمر والعمل

كما الوضع على الصعيد الوطني، لجهة طغيان نسبة الذكور في القوى العاملة، وبلوغ نسبة الإناث نحو 22.5 في المئة، بالرغم من نموها في العقد الأخير، تبدو كذلك اللوحة في توزيع العاملين في العينة، حيث نسبة الإناث لا تتخطى 10.4 في المئة، في مقابل 89.6 في المئة للذكور (للفلسطينيين 19 في المئة للإناث، و90 في المئة للذكور).

فالإناث عموماً يواجهن عراقيل عدة في الدخول إلى سوق العمل على الصعيد الوطني، بالرغم من نمو نسبتهن في القوى العاملة. وكذلك في جسم المتعلمين والخريجين الجامعيين. فلا تزال ظاهرة التمييز ضد المرأة في العمل تتجلى بوضوح في عدم المساواة في الأجر، والرتبة، والمسؤوليات داخل المؤسسات، والحرمان من تقديرات اجتماعية، وتفضيل أصحاب العمل تشغيل الرجال عوضاً عن النساء اللواتي سيتزوجن وينجبن، وبالتالي تتعطل أعمال المؤسسة.

الأشخاص المعوقون داخل سوق العمل يعانون من التمييز والتهميش. والإناث منهن يشعرن أكثر بتهميشهن إذا أضيف تأثير القيم الاجتماعية وخوف الأهل و "كلام الناس". ولا سيما في المناطق الريفية. وهو ما يفسر النسبة الضئيلة من عمل الإناث.

أما في العلاقة بين متغير العمر والعمل، فيتبين من المعطيات أن الفئة العمرية الوسطى 35 – 44 سنة هي الأعلى نسبة، والأقرب إلى المعدل العام، في مقابل انخفاض كبير لنسبة الفئة العمرية الصغرى، والفئات العمرية المتقدمة سناً (ما فوق ٤٥ سنة). ويشمل ذلك الوضع اللبنانيين والفلسطينيين على السواء.

أما نسبة العاملين داخل كل فئة عمرية، فهي الأعلى في الفئة العمرية 45- 54 سنة. إذ تبلغ 67.6 في المئة. في مقابل نسبة أعلى لدى الفلسطينيين في الفئة العمرية 25- 34 سنة.

ب - التعليم والعمل

نظرياً كلما ارتفع المستوى التعليمي حاز صاحبه على فرص أفضل في العمل. وينطبق ذلك على الأشخاص المعوقين، فكلما انتقل المستوى التعليمي درجة أعلى، كلما ارتفعت نسبة العاملين داخل الفئة التعليمية نفسها: 18.2 في المئة يقرأ ويكتب، و43 في المئة ابتدائي، و64 في المئة تكميلي، و39 في المئة ثانوي، و56 في المئة جامعي، و68 في المئة مهني BT، و50 في المئة مهني TS.

المنحنى نفسه نشاهده لدى الفلسطينيين حيث 27 في المئة ابتدائي، و40 في المئة تكميلي، و47 في المئة ثانوي، و42 في المئة جامعي، و75 في المئة مهني BT، و33 في المئة مهني TS.

إن مواصلة التعليم لتحقيق مستويات أعلى يوفر للأشخاص المعوقين فرص أفضل في إيجاد عمل والتطور في الوظيفة.

ج - نوع الإعاقة والعمل

يستند التحليل، كما في الجنس والعمر والتعليم، إلى المقارنة بين نسب العاملين داخل كل فئة من فئات نوع الإعاقة، أي توزع نسبة الأشخاص المعوقين حركياً من العاملين، في مقابل نسبة غير العاملين من النوع نفسه. ولا تمكن المقارنة ما بين العاملين بحسب نوع الإعاقة إذ لكل نوع إعاقة خصائص مختلفة.

نوع الإعاقة	العاملون من اللبنانيين (%)	العاملين غير اللبنانيين (%)	العاملون من الفلسطينيين (%)	غير العاملين من الفلسطينيين (%)
-------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	---------------------------------

الإعاقة الحركية	53	46	32	68
الإعاقة البصرية	20	80	20	80
ضعف البصر	42	58	41	59
الإعاقة الذهنية و التوحد	لا تذكر	لا تذكر	لا تذكر	لا تذكر
الإعاقة النطقية	25	75	42	58
الصعوبات النطقية	14	86	33	67
الإعاقة السمعية	36	62	43	76
الصعوبات السمعية	38	62	27	73

والملاحظ أنه فقط بين الأشخاص المعوقين حركياً تفوق نسبة العاملين عن غير العاملين، وفي بعض الفئات نفسها نسبة العاملين الفلسطينيين تتجاوز نسبة العاملين اللبنانيين (النطقية، السمعية).

ملخص رقم 4: الأشخاص المعوقون والعمل

- نسبة الأشخاص المعوقين في النشاط الاقتصادي هامشية على المستوى الوطني. ولا تتعدى نسبتهم 15 في المئة من إجمالي الأشخاص المعوقين.
- 45 في المئة من أفراد العينة يعملون، غير أن السمة البارزة اتساع ظاهرة الهشاشة في العمل.
- معظم عقود العمل لدى اللبنانيين شفوية (85 في المئة من الفلسطينيين)، ويدل ذلك على أحد جوانب الهشاشة في العمل.
- العاملون بأجر متقاربون في النسب مع العاملين لحسابهم الخاص من اللبنانيين. والأجراء من الفلسطينيين أكثر عدداً من العاملين لحسابهم الخاص.
- معظم العاملين من الأشخاص المعوقين يعملون في القطاع الخاص.
- نسبة عالية من العاملين ترتبط بعلاقات قرابة وصداقة وتجاور مع أصحاب العمل.
- معظم الوظائف تقليدية وغير نظامية.

- معدل البطالة بين المعوقين أشخاص عال جداً، ومدد التوقف عن العمل طويلة، وصعوبات إيجاد عمل للمرة الأولى كبيرة جداً وأسبابها متعددة. أهمها عدم المعرفة بكيفية التفنيد عن عمل والتميز ضدهم.
- معظم العاملين يشتغلون بوضعية ظرفي، متقطع، موسمي، على الساعة. وذلك جانب آخر من الهشاشة.
- دوام العمل مقبول، وساعات العمل طويلة، والقسم الأكبر يعمل أكثر من 48 ساعة أسبوعياً (64 في المئة من اللبنانيين، و25 في المئة من الفلسطينيين).
- الغالبية الساحقة من الأشخاص المعوقين أجروها و/ أو مدخولها في مستوى الحد الأدنى للأجور وما دون. وذلك مؤشر واضح على الفقر والهشاشة والتمييز بين الأشخاص المعوقين. وهم يخضعون لاستغلال واسع.
- طرق الدخول إلى العمل تقليدية وتعتمد على شبكة القرابة والمعارف. والإناث أكثر تهميشاً وهشاشة في العمل.
- الأشخاص المعوقون حركياً سجلوا أعلى نسبة بين العاملين، والمعوقون ذهنيًا، والمتوحدون، لا نسب عمل لديهم على الإطلاق.

٧- العلاقة بين بعض المتغيرات والدخل

أ - الجنس والدخل

تشبيهاً للملاحظة حول تهميش المرأة العاملة نورد المعطيات التالية:

الدخل		لبنانيون		فلسطينيون	
		العاملات	العمال	العاملات	العمال

أقل من 500 ألف ل.ل.	45 %	40 %	78 %	71 %
الحد الأدنى للأجور:	27 %	27 %	11 %	9 %
500 – 700 ألف ل.ل.	18.2 %	25 %	0 %	14.5 %
أكثر من 700 ألف ل.ل.	0 %	5.5 %	0 %	2.5 %

ب - التعليم والدخل

تفيد المعطيات أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي ارتفع معدل أجر العامل. فمن داخل فئة الأجر/ الدخل ما دون الحد الأدنى للأجور. النسبة الأعلى تعود إلى الأميين، علماً أن بعض العاملين من مستوى تعليمي ثانوي وجامعي أجروهم أقل من 500 ألف ل.ل. أما فئة الأجر المساوية للحد الأدنى للأجور (500 ألف ل.ل.) فالمتعلمون من المستوى التكميلي والثانوي، نسبتهم أعلى من الأميين، ومن فئة من يقرأ ويكتب. المتعلمون الجامعيون والمهنيون نسبتهم أعلى من سواهم في فئة الأجر ما فوق 500 ألف ل.ل.

ج - نوع الإعاقة والدخل:

أ - فئة الإعاقة الحركية: النسبة الأعلى للعاملين من الأشخاص المعوقين حركياً تعود إلى فئة الأجر ما دون 500 ألف ل.ل. وتبلغ نحو 43 في المئة من إجمالي أفراد ذلك النوع من الإعاقة (75 في المئة من الفلسطينيين).

- ب فئة الإعاقة البصرية وضعف البصر: النسب الأعلى للعامل بأجر أقل من 500 ألف ل.ل. للبنانيين والفلسطينيين على حد سواء.
- ج -فئة الإعاقة الذهنية والتوحد: النسبة الأعلى لمن هم دون 500 ألف ل.ل. (الفلسطينيون 72 في المئة كنسبة أعلى لفئة الأجر دون 500 ألف ل.ل.).
- د - فئة الإعاقة النطقية: نجد 75 في المئة من العاملين أجراً 500 ألف ل.ل. وما دون، (الفلسطينيون 100 في المئة دون 500 ألف ل.ل.).
- هـ - فئة الإعاقة السمعية: 80 في المئة من العاملين أجراً 500 ألف ل.ل. (الفلسطينيون: 100 في المئة دون 500 ألف ل.ل.).

٨- العلاقة بين نوع الوظائف والدخل

تشير معطيات المسح إلى أن بعض الوظائف توفر الأشخاص المعوقين من العاملين أجراً أعلى و أخرى أجر متدن. العاملون ذوو الأجر المتدني، أي 500 ألف ل.ل. وما دون، يعملون في الوظائف التالية: بائع متجول، عامل ألومينيوم، محاسب في محل ألبسة، عامل سجاد، مزين (حلاق)، عامل زراعي، عامل في مقهى، بواب، صيانة أجهزة كهربائية، بائع في محل بيع هواتف محمولة.

الوظائف التي يتقاضى فيها العاملون أجراً ما فوق 500 ألف ل.ل.: محاسب، مزين، مساعد، إداري، عامل صيانة أجهزة كومبيوتر، سائق.

ملخص رقم 5: العلاقة بين الدخل والمتغيرات الأخرى

- أجور العاملات أدنى نسبة من الذكور في فئات الأجر والدخل.
- الحائزون على مستويات تعليمية متقدمة أجورهم أفضل من ذوي المستويات التعليمية المتدنية.
- الأشخاص المعوقون حركياً أجورهم نسبياً أفضل من الأشخاص المعوقين الآخرين.
- لا وظائف محددة الأجر فيها أفضل من غيرها باستثناء المحاسبة والكمبيوتر.

9 - الأشخاص المعوقون والمهارات المتوفرة لديهم

تتعدد أنواع المهارات التي حدده المستجوبون وأمكنهم الاختيار في الجمع بين عدة مهارات. وقد تبين من معطيات المسح لوحة تظهر الضعف في امتلاك مهارات بحسب النسب المئوية: امتلاك مهارة الإلمام باللغة احتلت المرتبة الأولى ثم تلتها مهارة الأشغال اليدوية الحرفية بنسبة 46 في المئة، ثم مهارة الإلمام بالتكنولوجيا الحديثة أي الحاسوب. في المرتبة الرابعة حلت مهارة الأعمال الفنية، وفي المرتبة الخامسة التواصل. مهارة صنع بعض الأشياء أي الإبداعية جاءت في المرتبة السادسة، وبعدها مهارة الإدارة والإلمام باللغات الأجنبية.

المهارات المتوفرة بين الأشخاص المعوقين الفلسطينيين أبرزها المهارات الصناعية أي امتلاك قدرة وخبرة في أعمال السمكرة والكهرباء، وذلك بنسبة 81 في المئة ممن أجاب على ذلك السؤال في الاستمارة. وتلي ذلك مهارات امتلاك اللغة والتواصل 52 في المئة، والأشغال اليدوية 38 في المئة والحاسوب 28 في المئة، واللغة الأجنبية 26 في المئة، والإدارة 23 في المئة من المستجوبين.

وشدد المستجوبون (66 في المئة منهم)، على أهمية امتلاك المهارات كمدخل للعمل وتسهيل الاندماج في البيئة الاجتماعية. وتبين على سبيل المثال أن مهارة الإلمام بالحاسوب نسبتها عالية بين الأشخاص المعوقين حركياً، والمكفوفين، وضعاف البصر، أي 41 في المئة من الأفراد اللبنانيين في تلك الفئة من الإعاقة، في مقابل 33 في المئة من الأشخاص الذين لديهم صعوبات نطقية، و36 في المئة من الأشخاص المعوقين سمعياً، و44 في المئة من ضعيفي السمع.

ويعود الضعف الأساسي في امتلاك المهارات إلى عوامل عدة، بعضها نوع الإعاقة التي لا توفر الإمكانيات الجسدية والحواس لامتلاك المهارة. والعامل الثاني المستوى التعليمي العام المتدني عموماً مقابل الإمكانيات الأفضل للأشخاص المعوقين من المستوى التعليمي المهني.

وفي تحديد المهارات الأكثر أهمية بنظر المستجوبين ربطاً بإيجاد فرص عمل تقدمت مهارات الإلمام بالأعمال التجارية، والتزيين، وميكانيك السيارات، وصنع الأحذية، وبعض المهارات التي تدخل في أعمال البناء.

ملخص رقم 6- الأشخاص المعوقون والمهارات

- ضعف شديد في المهارات المتوفرة.
- وعي متزايد لأهمية اكتساب مهارات من أجل توفر فرص عمل.
- أنواع الإعاقة لا تساعد على امتلاك مهارات بسهولة.

10- التأهيل والتدريب

يجمع الخبراء على أن عملية التأهيل والتدريب تشكل العامل الرئيسي لإيجاد فرص عمل. وكلما راكم الفرد دورات تأهيل توفرت لديه في سيرته الذاتية عناصر مساعدة في سوق العمل. والتأهيل والتدريب للأشخاص المعوقين يمثلان الرافعة المثينة لمعالجة وتجاوز العديد من العراقيل والصعوبات، التي تحد من فرص العمل أمامهم إضافة إلى مساعدتهم في التعويض عن النقص المتمثل في إعاقتهم ويدفعهم التأهيل إلى امتلاك مهارات يتميزون بها في بيئتهم.

يلعب التأهيل والتدريب للأشخاص المعوقين دوراً هاماً في التخفيف من ظاهرة التهميش التي تحيط بهم. ويتبين من معطيات المسح أن 36 في المئة من إجمالي العينة تابعوا دورات تدريب سابقاً، وأن في 61 في المئة من الحالات، كانت الدورات في مراكز متخصصة، 24 في المئة في مؤسسات خاصة و12 في المئة في جمعيات المجتمع الأهلي والمدني. فقط 3 في المئة كانت دوراتهم داخل المؤسسة التي يعملون فيها.

كما تبين أنه بين الأشخاص المعوقين الفلسطينيين، ربع أفراد العينة أي ٢٥ في المئة، تابعوا دورات، 38 في المئة منهم في مراكز متخصصة، و28 في المئة في مؤسسات خاصة وجمعيات مجتمع أهلي ومدني. وأنه فقط 6 في المئة، كانت دوراتهم داخل المؤسسة التي يعملون فيها.

ولا يستدل من المعطيات أن الطلب على التدريب بين الأشخاص المعوقين في العينة ضعيف، بل يبدو أن تلبية من الغير، أي المراجع المختصة، محدودة المبادرة والإمكانات. الأشخاص المعوقون، وبنسبة 60 في المئة منهم، يلحون على متابعة دورات تأهيل وتدريب انطلاقاً من قناعتهم بأنها تسهل عليهم إيجاد عمل لائق (48 في المئة من الفلسطينيين).

الدورات السابقة مدتها أسبوعان للبنانيين وأكثر بقليل للفلسطينيين، ولا يمكن اعتبار تلك المدة كافية لتمكين الأشخاص المعوقين من اكتساب مهارات، فهي دورات سريعة وعلى الأرجح أولية. أما أنواع الدورات المنفذة فشملت التأهيل لعمل حرفي ارتباطاً بنوع عمل الشخص المعوق (17 في المئة للبنانيين، و27 في المئة للفلسطينيين). و12 في المئة منهم تابعوا دورات متصلة مباشرة بنوع عملهم (19 في المئة للفلسطينيين)، في مقابل 37 في المئة تعرفوا على تقنيات ومهارات جديدة تفتيشاً عن عمل للمرة الأولى (15 في المئة للفلسطينيين). وبعض الأشخاص المعوقين، ونسبتهم ضئيلة، اهتم بدورات كمهارات الديكور والمبيعات (للفلسطينيين التربية الرياضية ومهارات التزيين، حلاقة، وتمريض).

ولا يقلل الشخص المعوق من إيجابيات الدورات التأهيلية، وبقدر بعضهم بفضلها ومساهمتها بإيجاد فرص عمل له ولا سيما في الميادين التالية: المحاسبة، الرسم على الزجاج، صيانة أجهزة الكمبيوتر، تصليحات كهربائية، لغة إنكليزية، حلاقة، تمرير، تصوير فوتوغرافي، مهارات العمل في المطاعم، صناعة كراس نقالة.

الدورات المطلوبة والمرتبطة بتأهيل المهارات، تسهياً لإيجاد فرص عمل تتوزع على الأنواع التالية: الإلمام بالحاسوب، صيانة الحاسوب، التزيين (حلاقة) الرجالي والنسائي، اللغات الأجنبية، المحاسبة، مهارات الإدارة، والأشغال اليدوية، التصوير الفوتوغرافي، مهارات الخط، العمل على السيراميك وتزيينه، حضانة الأطفال،

السكرتاريا، الطباعة على آلة كاتبة أو الكمبيوتر (اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء). ويعي الأشخاص المعوقون أنهم مؤهلون بمهارات وقدرات ذاتية تمكنهم من الاستفادة من دورات التأهيل والتدريب بهدف العمل. فصورتهم لذاتهم تظهر من خلال تقييمهم أنهم يتميزون بالصفات التالية:

صفات شخصية متصلة بالقدرة على التعلم واكتساب المهارة بسرعة (78 في المئة للبنانيين، و21 في المئة للفلسطينيين)، وصفات شخصية متصلة بروح التسامح والود تجاه الآخر (66 في المئة للبنانيين و79 في المئة للفلسطينيين)، صفات اللطافة والتحبب والتواصل (24 في المئة للبنانيين، و38 في المئة للفلسطينيين). وبلي ذلك من حيث المراتب والأهمية صفات القدرة على التحمل وبذل الجهد الجسدي والنفسي، وامتلاك قدر من المخيلة والابتكار والثقة بالنفس. وقد اعترف واحد فلسطيني فقط بأنه خجول.

تلك الصفات/ صورة الشخص المعوق عن ذاته، تشكل أرضية للانفتاح والاستعداد للتعامل مع الآخر. ويختار العاملون من الأشخاص المعوقين ميادين وأنواع دورات التأهيل والتدريب التي تتناسب ونوع إعاقاتهم. ولذلك هناك حاجة لتكييف دورات التأهيل انطلاقاً من تلك الخاصية من جهة، والمستويات التعليمية المحققة من جهة أخرى. ويفترض بالجمعيات والمؤسسات المعنية بالتأهيل والتدريب تطوير برامجها والتركيز على مساعدة الشخص المعوق على التخصص المتقدم بمهارات نوع العمل الذي يمارسه أو بما يمكنه من الانتقال إلى نوع عمل آخر.

ملخص رقم 8: التأهيل والتدريب

- للتأهيل والتدريب دور مهم في التخفيف من التهميش والهشاشة في العمل.
- ضعف كبير في نسب المتابعة لدورات التأهيل والتدريب.
- بعض دورات التأهيل والتدريب ساعدت على إيجاد فرص عمل.
- الدورات المطلوبة أهمها الإلمام بالحاسوب وصيانته، التزيين، المحاسبة، الإدارة، السكرتاريا.
- المهارات الشخصية للشخص المعوق تشكل عاملاً مساعداً في اكتساب مهارات من خلال التدريب.

أ - معطيات واتجاهات موقف تجاه الأشخاص المعوقين

1 - خصائص عينة أصحاب المؤسسات

أ - حجم العينة

ضمت العينة 57 صاحب مؤسسة من اللبنانيين (91 في المئة منهم ذكور، و9 في المئة إناث) من فئات عمرية ثلاث:

- الأولى بين 25 و40 سنة، ونسبتها في العينة 25 في المئة.
 - الثانية بين 41 و60 سنة، بنسبة 61 في المئة وهم الغالبية.
 - الثالثة الفئة المسنة (ما فوق 61 سنة)، ونسبتها 14 في المئة.
- ويقيم أفراد العينة في كل من منطقتي البقاع (بنسبة 47 في المئة) والجنوب (بنسبة 42 في المئة). الفلسطينيون في العينة عددهم 48 صاحب مؤسسة في منطقتي البقاع والجنوب.

ب - المستوى التعليمي لأصحاب المؤسسات:

المستوى التعليمي اللبنانيين يضم نحو الثلث (36 في المئة) من الجامعيين، وبالتالي لديهم معارف علمية وثقافية وإطلاع، و23 في المئة من المستوى التعليمي الثانوي، ثم 20 في المئة تكميلي، وأخيراً 9 في المئة ابتدائي. بعض أفراد عينة أصحاب العمل لديهم شهادات تعليم مهني وتقني، ويمثلون 5.6 في المئة من إجمالي أفراد العينة.

ب- سمات أوضاع المؤسسات

1 - توزع العينة بحسب المناطق:

في مناطق البقاع والجنوب سوق العمل والنشاط الاقتصادي أقل نمواً وتطوراً من العاصمة وبيروت الكبرى. وتضم مؤسسات أصحاب العمل في العينة بالنسبة التالية في التوزيع الجغرافي: رحلة 46 في المئة، صور 12 في المئة، النبطية 9 في المئة، بعلبك وبنت جبيل 5.5 في المئة، وكذلك في كل من صيدا وجب جنين (البقاع). وفي المحصلة 57 في المئة في المؤسسات في البقاع و43 في المئة في الجنوب.

2 - توزع المؤسسات بحسب نوع النشاط

تتوزع المؤسسات بين أنشطة تقليدية وأخرى حديثة، حيث 17.5 في المئة من المؤسسات متخصصة ببيع الإلكترونيات وصيانتها، 17 في المئة أخرى في أنشطة بيع الألبسة وأدوات التجميل، أما الباقي فيتوزع بين مؤسسات المنتجات الزراعية والصيرفة، وصناعة الأثاث والمفروشات، مكاتب سفريات وسياحة ومحلات تجارية للمواد الغذائية والسمانة.

3 - حجم المؤسسات

هي مؤسسات صغيرة، مرتبطة مباشرة بنشاط اقتصادي واستهلاكي موجه إلى سكان المنطقة، حيث 27 في المئة فقط لديهم فروع (أو مؤسسات مملوكة) في بيروت والجنوب. إنها مؤسسات بمعظمها، أي 63 في المئة منها، تضم أقل من 5 موظفين. و10 في المئة منها بين 10 و20 موظفاً أو عاملاً. و17 في المئة بين 20 و50 عاملاً. وهي إذاً متوسطة الحجم. مؤسستان كبيرتان تضمّان فوق 50 عاملاً.

4 - ديمومة العمل في المؤسسات

ديمومة العمل للعاملين في هذه المؤسسات متقلبة. فهناك ثلاث مؤسسات تشغل عمالاً بنوع عمل دائم حيث الاستقرار في ديمومة العمل، في مقابل 11.5 في المئة من المؤسسات تضم عاملاً أو موظفاً واحداً، بعمل دائم و 26 في المئة من المؤسسات تشغل موظفين فقط بنوع عمل دائم. و 11.5 في المئة نجد فيها ثلاثة عمال بنوع عمل دائم. ما تبقى من عمال في تلك المؤسسات يعملون بصفة موسمي، ظرفي، متقطع ونصف عدد المؤسسات في العينة يدفعون لعمالهم أجوراً على القطعة أو بالساعة.

ويمكن القول إن سوق العمل في تلك المؤسسات مشابه لمناطق أخرى، وقطاعات اقتصادية، تشهد ما قدمناه في القسم الأول من الدراسة حول الهشاشة والمرونة في العمل. وينطبق ذلك الوضع على المؤسسات الفلسطينية، حيث 20.5 في المئة منها يشغل عاملاً واحداً، و 41 في المئة عاملين، و 14 في المئة ثلاثة عمال. العمل الموسمي والظرفي يغلب في المؤسسات الفلسطينية. والملاحظ أن نصف عدد أصحاب العمل الفلسطينيين يدفعون أجر العمال على أساس الساعة.

ملخص رقم 8: سمات أوضاع المؤسسات

- سوق العمل والنشاط الاقتصادي أقل نمواً في الجنوب والبقاع مقارنة مع العاصمة وضواحيها.
- أنشطة معظم المؤسسات تقليدية وذات حجم صغير.
- أوضاع العمل في المؤسسات لجهة الوضع في العمل وعقد العمل وديمومة العمل تساهم في انتشار ظاهرة الهشاشة في العمل.

ج - العلاقة مع الأشخاص المعوقين

1 - في واقع التشغيل

تشير معطيات المسح للمؤسسات اللبنانية أن 11 في المئة منها تشغل عدد من الأشخاص المعوقين من نوع الإعاقة الحركية والسمعية والنطقية. وسبق أن شغلت 16 في المئة من المؤسسات أفراداً من الأشخاص المعوقين. في المقابل 13 في المئة من المؤسسات من أصحاب العمل الفلسطيني، تشغل حالياً عدداً من الأشخاص المعوقين، وفي السابق 19 في المئة منها استخدم عمالاً من الأشخاص المعوقين.

2 - دوافع التشغيل للأشخاص المعوقين

تعددت دوافع التشغيل من قبل أصحاب العمل، واحتل الدافع الإنساني في موقف أصحاب العمل المرتبة الأولى، حيث نسبته بلغت 50 في المئة من اللبنانيين، و 76.5 في المئة لدى الفلسطينيين. وهو أمر طبيعي. أما الدوافع الأخرى التي يمكن إضافتها إلى الدافع الأول فتتمثل بالموقف الراض لكل تمييز ضد الأشخاص المعوقين. وذلك بنسبة 75 في المئة من اللبنانيين، و 35 في المئة من الفلسطينيين. والموقف الإنساني ورفض التمييز، ينسجمان معاً، ويتراقان مع الرغبة بمساعدة الأشخاص المعوقين وإدماجهم. وقد عبر أصحاب العمل عن ذلك بنسبة 50 في المئة من أصحاب المؤسسات اللبنانية، و 17.6 في المئة من أصحاب العمل الفلسطينيين.

والملفت أن الالتزام بالقانون 2000\220، الذي يلزم باستخدام الأشخاص المعوقين بنسبة 3 في المئة كحد أدنى، لم يكن مطلقاً واضحاً لدى أصحاب العمل من الذين يشغلون الأشخاص المعوقين. والغالب أن لا معرفة لديهم بوجود هكذا تشريع.

هنالك عدد كبير من أصحاب العمل أقروا بأنهم لا يشغلون الأشخاص المعوقين في مؤسساتهم لأسباب موضوعية ومجردة عن الدوافع الإنسانية ومرتبطة بعناصر أخرى، أهمها:

- عدم تكيف مؤسساتهم لجهة المبنى والآلات المستخدمة مع أوضاع الأشخاص المعوقين. وذلك بنسبة 50 في المئة من أجوبة المؤسسات اللبنانية، و58 في المئة من أجوبة المؤسسات الفلسطينية.
- عمل الأشخاص المعوقين غير منتج بالقدر الذي يجعلهم يشغلونهم، ومثل ذلك السبب 50 في المئة من أجوبة اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء.
- غياب المهارات المطلوبة لدى الأشخاص المعوقين. ومثل ذلك النوع من الأسباب الراضة للتشغيل 33 في المئة من أجوبة اللبنانيين، و47 في المئة من أجوبة الفلسطينيين.
- بعض أصحاب العمل من اللبنانيين، وبنسبة 20 في المئة من الأجوبة، صرح بأن وجود أحد المعوقين يتطلب من عمال آخرين مساعدته، وبشكل ذلك هدراً في الإنتاجية.
- وبعض أصحاب العمل من الفلسطينيين، وبنسبة 57 في المئة من الأجوبة، اعترف بأن سياسة المؤسسة لا تقبل بتشغيل أحد من الأشخاص المعوقين.

ملخص رقم 9: العلاقة مع الأشخاص المعوقين

- ضعف معدلات التشغيل للأشخاص المعوقين.
- لا التزام بالقانون 220\2000.
- دوافع أصحاب العمل لتشغيل الأشخاص المعوقين إنسانية.
- أسباب عدم التشغيل: عدم تكيف المؤسسات لاستقبال الأشخاص المعوقين، غياب المهارات، تزايد الهدر في الوقت والإنتاجية.

د- اتجاهات مواقف أصحاب العمل من مسألة تشغيل الأشخاص المعوقين في المستقبل:

ما جرى عرضه سابقاً مرتبط بواقع ملموس والمواقف من الأشخاص المعوقين مترجمة وممارسة فعلياً. أما ما سيتم عرضه لاحقاً فهو ينم عن اتجاهات وسلوكيات قد تمارس أو تتحقق في المستقبل من قبل أصحاب العمل في العينة. ولذلك ينبغي الالتفات إليها كمؤشرات حول احتمالات التشغيل ولكنها مشروطة بعدد من العناصر التي يجب أن تتوفر لدى الأشخاص المعوقين.

1- المستوى التعليمي المطلوب للتشغيل:

- بعض الأنشطة التي تعمل فيها المؤسسات تقليدية جداً ونوع المؤسسات فيها صغير وحرفي ولا يتطلب توفر مستوى تعليمي عال من العاملين فيها، لا سيما وأن لأصحابها أيضاً مستوى تعليم متواضع. في المقابل، مؤسسات أخرى في أنشطة حديثة نسبياً تتطلب توفر ذلك العنصر لدى العاملين. وتوزعت أجوبة أصحاب العمل كالتالي:
- 61 في المئة من الأجوبة: أن العمل يتناسب مع مستوى تعليمي يقرأ ويكتب كحد أدنى (63 في المئة من أجوبة الفلسطينيين).
 - المستوى التعليمي المطلوب من نوع مهني أو تقني نال 15 في المئة من الأجوبة (6 في المئة لدى الفلسطينيين).
 - المستوى التعليمي الجامعي المطلوب مثل 10 في المئة من الأجوبة (4 في المئة من الفلسطينيين).
 - أما المستويات التعليمية الأخرى المطلوبة فكانت على التوالي: تكميلي 8 في المئة (6 في المئة من الفلسطينيين)، إبتدائي 5 في المئة (15 في المئة من الفلسطينيين)، وثانوي 2 في المئة (15 في المئة من الفلسطينيين).

- أنشطة المؤسسات التي تتطلب مستوى تعليمياً مهنيًا أو تقنياً، هي الحرفية والصناعية البسيطة والتجارية. وتلك المطلوب فيها تعليمًا جامعيًا هي التجارة. الأنشطة الأخرى مثل المؤسسات الغذائية والمطاعم لا يشترط أصحاب العمل فيها أن يكون الشخص المعوق لديه تعليم متوسط وما فوق.

2 - المهارات المطلوبة للتشغيل

في سياق أجوبة أصحاب العمل حول المهارات المطلوبة بعض من المفارقات، إذا ما جرى ربطها مع المستوى التعليمي المطلوب، وفق ما ذكر أعلاه. ذلك أن أصحاب العمل حددوا مهارات مطلوبة لا يمكن أن تتوفر دون مستوى تعليمي من الثانوي والمهني وما فوق. بالرغم من تلك الملاحظة، فإن اتجاهات الموقف من قبل أصحاب العمل تضمنت ما يلي (أكثر من خيار في الأجوبة):

نوع المهارة	النسبة المئوية من أجوبة اللبنانيين	النسبة المئوية من أجوبة الفلسطينيين ¹
مبيع وتسويق	67	66
القيادة والإدارة	50	12,5
المحاسبة والإدارية	47	66
الإلمام بالمحاسبة	38	57
تشغيل الآلات	35	25
معارف علمية جيدة	38	50
الإلمام باللغات الأجنبية	25	33
الخلق والإبداع	10	8
هندسة إلكترونية وبرمجة الحاسوب والطاقة السلمية	أقل من 10 في المئة	-

إذا ما عدنا إلى القسم الأول الذي يستعرض المهارات المتوفرة لدى الأشخاص المعوقين، وجرى مقارنتها مع ما هو معلن من اتجاهات مواقف لدى أصحاب العمل، نجد أن هنالك تباعدا ملحوظا بين العرض والطلب. وقد تبين أن الأشخاص المعوقين ممن لديهم مهارات في المحاسبة أو الحاسوب أو اللغات الأجنبية أو المعارف العلمية الجيدة، نسبتهم ضعيفة من إجمالي أفراد العينة للأشخاص المعوقين. يضاف إلى ذلك أن المستوى التعليمي الذي يشترط توفره أصحاب العمل متوفر لدى الأقلية من الأشخاص المعوقين. غير أن اتجاهات الموقف من المهارات المطلوبة تكشف عن الحاجات التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار في طبيعة أنواع التأهيل والتدريب للأشخاص المعوقين.

وفي الربط بين أنواع المهارات المطلوبة ونوع نشاط المؤسسة (للبنانيين والفلسطينيين على حد سواء) يتبين الآتي:

- مهارات المعارف العلمية الجيدة: الصناعة البسيطة، التجارة.
- الخبرة السابقة في الإدارة: أعمال الصيرفة والمال والتجارة والصناعة البسيطة.
- الإلمام باللغات الأجنبية: أعمال الصيرفة والمال والمطاعم والتجارة والحرف.
- الإلمام بالحاسوب: أعمال الصيرفة والمال والحرف والتجارة.
- إدارة الآلات: الغذائية، الحرفية، التجارة.
- المبيع والتسويق: الغذائية، الحرفية، التجارة.
- الإدارة والمحاسبة: الغذائية، أعمال الصيرفة والمال، التجارة والمطاعم، الديكور الداخلي.
- القيادة الإدارية: الغذائية، الحرفية، التجارة، المطاعم.

3 - المؤسسات وقضية التدريب والتأهيل المهني

أخذاً في الاعتبار أن عدد المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم داخل العينة ضعيف، حيث هكذا نوع من المؤسسات تقوم بدورات تأهيل داخلها أو مع مراكز متخصصة بالتدريب، فإن غالبية المؤسسات التي تشغل أقل من 5 عمال لا تقوم في الغالب بدورات تأهيل أو تدريب سوى ما ندر. وتفيد معطيات المسح بأن 16 في المئة من المؤسسات قامت بدورات تدريب داخلها أو بالتعاون مع مراكز متخصصة (6.5 في المئة في المؤسسات الفلسطينية). وشمل التأهيل المهني الميادين التالية: المبيع والتسويق، الإدارة والمحاسبة، التمريض. والملفت أن أي مؤسسة لبنانية أو فلسطينية لم تقم بتدريب على الحاسوب أو اللغات الأجنبية وإدارة الآلات. والملاحظ أن مدة التأهيل تراوحت بين يوم واحد وشهر كحد أقصى.

4 - نوايا التشغيل من قبل أصحاب المؤسسات

من المفارقات في أجوبة أصحاب العمل ترددهم في تشغيل الأشخاص المعوقين مع الكشف عن نوايا مستقبلية لديهم لتشغيلهم. وفي ذلك السياق، صرح معظم أصحاب المؤسسات عن قبولهم بتشغيل الأشخاص المعوقين (81 في المئة من اللبنانيين، و48 في المئة من الفلسطينيين). وربط معظم هؤلاء نواياهم الإيجابية بتوفر القدرات والمهارات لدى الأشخاص المعوقين وأنهم مستعدون لتثبيتهم في العمل إذا ما برهن الأشخاص المعوقون عن إنتاجيتهم. كما يشير المسح في العلاقة بين متغير نوايا التشغيل إذا ما توفرت المهارات المطلوبة إلى الاتجاهات التالية (اللبنانيون والفلسطينيون): نوايا مرتفعة للتشغيل في الأنشطة الغذائية، الحرفية الصناعة البسيطة والتجارة. والمعطى الأخير يتطلب من جمعيات الأشخاص المعوقين العودة إلى الاستثمارات التفصيلية في مسح أصحاب العمل لمعرفة المؤسسات التي عبرت عن ذلك مع عنوانها، كمقدمة للصلة بها واختبار موقفها الملموس. غير أن أصحاب العمل يفضلون تشغيل الأشخاص المعوقين من الفئات العمرية الشابة (91 في المئة من أجوبة اللبنانيين، و87 في المئة من الفلسطينيين). في المقابل صرح 50 في المئة من أصحاب العمل اللبنانيين، و67 في المئة من الفلسطينيين، تفضيلهم تشغيل الأشخاص المعوقين الذكور. في حين يفضل 21 في المئة من اللبنانيين و11 في المئة من الفلسطينيين تشغيل الإناث كأولوية. وهناك أصحاب عمل، ونسبة 29 في المئة للبنانيين، و22 في المئة من الفلسطينيين، قد أقرروا بأن لا فرق لديهم لجهة الجنس في اختيار العاملين الجدد من الأشخاص المعوقين. تلك اللوحة تكشف أن مسألة التمييز ضد الإناث وتهميشهن راسخة في أذهان أصحاب العمل.

5 - الإعلان عن الوظائف المطلوبة

يلجأ معظم أصحاب العمل إلى شبكة العلاقات الاجتماعية التقليدية من قرابة ومعارف وصداقة لعرض حاجاتهم لعاملين جدد وذلك بنسبة 93 في المئة من أجوبة اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء. وكان لدى أصحاب العمل عدة خيارات في الأجوبة ممكن الدمج بينها. ولذلك تبين أن 46 في المئة من أجوبة اللبنانيين يكون طلبهم لعاملين جدد عبر الصحف ("الوسيط" و"البلد")، 16 في المئة من الأجوبة بملصقات على باب المؤسسة، و8 في المئة عبر المواقع الإلكترونية، و4 في المئة عبر المؤسسات التعليمية ومكاتب الاستخدام. ولم يصرح أي من الفلسطينيين عن استخدام تلك الوسائل.

ويعد أصحاب العمل إلى إجراء مقابلات مع طالبي العمل (75 في المئة من اللبنانيين والفلسطينيين على حد سواء) لاختبار إمكانياتهم ومهاراتهم. ثم يضيف 81 في المئة من أصحاب العمل الاختبار المهني في استخدام المعدات والآلات. ويطلب أربعة في المئة من أصحاب المؤسسات الشهادات العلمية، و12 في المئة منهم يطلبون إفادات من مراجع معينة (صاحب عمل سابق أو مؤسسة تعليمية). وفق تلك المعطيات لا يزال معظم أصحاب العمل متأثرين بما هو سائد في سوق العمل لجهة طرق الانخراط في العمل، أي أن العامل الأهم هو اللجوء إلى شبكة المعارف التي تضمن طالب العمل.

6 - التقديمات الاجتماعية لمؤسسات العينة

هنا أيضاً ينبغي الحذر من حقيقة الوضع داخل المؤسسات لجهة أنواع التقديمات الاجتماعية التي يستفيد منها العاملون فيها. وبالرغم من ذلك كانت الأجوبة تصرح عن التقديمات التالية:

التقديمات الاجتماعية	في المئة من أجوبة اللبنانيين	في المئة من أجوبة الفلسطينيين
الضمان الاجتماعي	53	-
التقديمات الصحية عبر المؤسسة	10	11.7
المكافآت السنوية	56	44
بد الطعام / وجبات الطعام	30	37
الإجازة المرضية	55	36
الإجازة السنوية	53	2
بدل نقل	45	16
يوم المرض للنساء	18	6
إجازة الأمومة	48	5.3
منح تعليم للأولاد	13	لا منح تعليم للفلسطينيين

وبعض المؤسسات اللبنانية والفلسطينية تقدم عطاءات أو تقديمات أخرى. ويبدو من هذه اللوحة أن التقديمات الأساسية المنصوص عليها في قانون العمل أي الضمان الاجتماعي، وبدلات التعليم والنقل، والإجازات، لا يلتزم بها عدد كبير من المؤسسات، بما يدل عن اتساع رقعة ظاهرة الهشاشة في العمل والتهميش للعاملين في سوق العمل.

ملخص رقم 10: اتجاهات مستقبلية للتشغيل

- معظم المؤسسات لا تتطلب توفر مستويات تعليم متقدمة بين الأشخاص المعوقين، وبعضها يشترط توفر ذلك.
- المهارات المطلوبة: أهمها التسويق والإدارة والمحاسبة والإلمام بالحاسوب.
- ضعف تنفيذ دورات تأهيل وتدريب.
- نوايا التشغيل ظاهرة أكثر في قطاعات الأنشطة الغذائية والحرفية والصناعية البسيطة والتجارة.
- ضعف في أنواع التقديمات الاجتماعية وفي التصريح عن الإجراء في الضمان الاجتماعي.

أبرز المشكلات التي أظهرتها الدراسة

- معاناة في التعليم وأعبائه، وعدم تكيف المؤسسات التعليمية مع أوضاع وحاجات الأشخاص المعوقين.
- مستويات ضعيفة جداً في التعليم وتسرب مدرسي مقلق.
- ضعف القدرات في التعليم العام واللغات والحاسوب.
- نقص حاد في الأجهزة والآلات المساعدة.
- تهميش أكبر للإناث في التعليم.
- هشاشة في العمل وتهميش للعاملين، بطالة مرتفعة، أجور متدنية، حرمان من التقديرات الاجتماعية، نقص فادح في المهارات، شبه غياب في التأهيل والتدريب.
- ضعف في سوق العمل المنطقية وفي أوضاع العمل في المؤسسات.
- نوايا للتشغيل مرهونة بتوفر المهارات.

القسم الرابع: توصيات واتجاهات عمل

بينت الدراسة عدداً من نقاط الضعف والخلل في أوضاع الأشخاص المعوقين. ويستدعي ذلك العمل الجدي من الجمعيات المعنية بمتابعة أوضاع هذه الفئة وتحقيق مصالحها الحيوية. ويمكن اقتراح عدد من التوصيات والاتجاهات لتفعيل العمل المنشود:

1 - حول أوضاع التعليم:

- أ - وضع برنامج ملموس لتوجيه الأشخاص المعوقين ممن يتابعون الدراسة، ولا سيما في المرحلتين التكميلية والثانوية، نحو اختيار أنواع الاختصاصات التعليمية المتناسبة مع أوضاعهم وأنواع الإعاقة مع التركيز على أهمية التوجيه نحو التعليم المهني والتقني، كونه يشكل عاملاً مساعداً في إيجاد فرص العمل لاحقاً.
- ب - توعية الأشخاص المعوقين من التلاميذ حول البرامج والمناهج التعليمية المتوفرة في كل من التعليم العام والتعليم المهني والتقني والتعليم الجامعي، كي يكون اختيار مسار التعليم مبنياً على معرفة ووعي.
- ج - القيام بمبادرات للضغط على وزارة التربية والمؤسسات لتعليمية الرسمية والخاصة والجامعة اللبنانية بشكل خاص من أجل تنفيذ خطوات واتخاذ تدابير قانونية وتربوية عملية باتجاه تكييف البرامج التعليمية وأساليب التعليم وهياكل الامتحانات وتوفير التجهيزات والبنى التحتية المساعدة للأشخاص المعوقين.
- د - مطالبة المؤسسات التعليمية المشار إليها أعلاه، لوضع برامج خاصة بالأشخاص المعوقين في ميدان تعليم اللغات الأجنبية ومهارات الحاسوب.
- هـ - وضع برنامج عملي لمعالجة مشكلة التسرب المدرسي كظاهرة متفاقمة بين الأشخاص المعوقين وذلك بالتعاون مع الأسر والمؤسسات التعليمية. وتطال المعالجة تجاوز الصعوبات.
- و - الحد من عرقلة متابعة التعليم، وتوفير وسائل النقل، وخفض الأقساط للأشخاص المعوقين، وإجراء امتحانات خاصة، وتقديم دروس خصوصية مجانية للأشخاص المعوقين بحسب نقاط الضعف التي يعانون منها.
- ز - مطالبة وزارة التربية بإقرار مجانية التعليم المدرسي الرسمي، وفي "الجامعة اللبنانية"، وتخفيض الأقساط في المدارس والجامعات الخاصة.

2 - في مسألة أنواع الإعاقة:

- أ - التعمق بدراسة كل نوع من أنواع الإعاقة لتبيان خصوصيات وضع الأشخاص المعوقين واقتراح المعالجات الصحية والنفسية التي تساهم في إدماج تلك الفئة المهمشة.
- ب - التدخل لدى وزارة التربية والشؤون الاجتماعية، والجهات المانحة اللبنانية والعربية والأجنبية، وهيئات ووكالات الأمم المتحدة، التي تختص بأوضاع الأشخاص المعوقين والمهمشين، ومنها "الأونروا"، لمضاعفة مساعداتها، ولا سيما في ميدان توفير الأجهزة المساعدة للأشخاص المعوقين.

2 - في ميدان العمل:

- أ - العمل من أجل فرض احترام القانون 2000/220 وإلزام المؤسسات الرسمية والخاصة بتطبيقه والبحث بتطوير هذا القانون لتوسيع رقعة التقديمات للأشخاص المعوقين.
- ب - وضع برنامج تنسيق ملموس مع الهيئات النقابية من اتحاد عمالي عام واتحادات نقابية ونقابات مهنية للقيام بحملات توعية وشرح لقانون العمل والتشريعات العمالية الأخرى، ولا سيما قانون الضمان الاجتماعي ولجان العمل التحكيمية من أجل الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين من الأشخاص المعوقين. والعمل في هذه الهيئات لتشجيع تنسب الأشخاص المعوقين إلى النقابات ومساعدتهم في تنظيم أنفسهم في ميدان العمل.
- ج - البرنامج التنسيقي المشار إليه مع النقابات ينبغي أن يشمل المواضيع التالية: عقود العمل، الأجور، التقديمات الاجتماعية، كيفية حل النزاعات مع أصحاب العمل، الحقوق والواجبات المنصوص عليها في التشريعات الاجتماعية.
- د - التدخل لدى وزارة العمل وصندوق الضمان الاجتماعي لاتخاذ التدابير القانونية والاجرائية (التفتيش) لفرض التصريح عن الأشخاص المعوقين إلى صندوق الضمان و فرض تطبيق مواد قانون العمل، ولا سيما الحد الأدنى للأجور والتقديمات والإجازات.
- هـ - وضع برنامج عملي لمعالجة أسباب التوقف عن العمل ربطاً بأنواع الإعاقة ورفض التسريح الكيفي للأشخاص المعوقين وفرض الحقوق لهذه الناحية.
- و - وضع برنامج ملموس لمساعدة الأشخاص المعوقين في التفتيش عن العمل بإنشاء مكتب خاص للاستخدام بين الجمعيات والنقابات والقيام بدورات وحملات توعية حول طرق الاتصال، وتهيئة السير الذاتية، ووضع بيانات احصائية للمؤسسات الراغبة أو المستعدة لتشغيل الأشخاص المعوقين، واعتماد الوسائل العصرية في الإعلان عن عروض وطلبات العمل.
- ز - التدخل لدى وزارة العمل والمؤسسات الرسمية والخاصة المشغلة للأشخاص المعوقين بتهيئة الأشخاص المعوقين لجهة ديمومة العمل ورفض أنواع العمل المفروضة عليهم قسراً مثل العمل الطرقي والموسمي وبالقطعة والساعة.
- ح - التدخل لدى المؤسسات الانتاجية لوضع دوامات عمل مؤقتة وعدم تشغيل الأشخاص المعوقين ساعات عمل طويلة (فوق السقف المحدد بـ 48 ساعة عمل أسبوعياً) مع احترام قانون العمل حول الإجازة الأسبوعية والالتزام بدفع ساعات العمل الإضافية بحسب القانون.
- ط - وضع برنامج توعية لرفض التمييز ضد الأشخاص المعوقين، ولا سيما الإناث منهم وفرض المساواة في الأجر وشروط العمل بين الأشخاص المعوقين من ذكور وإناث.
- ي - متابعة موضوع التقديمات الاجتماعية بحسب قانون الضمان الاجتماعي، ولا سيما في التعويض العائلي وتعويض الأمومة ونهاية الخدمة.
- ك - تطوير برامج التدريب والتأهيل المهني لجهة تعزيز موضوعات اللغات والإلمام بالحاسوب وأعمال المحاسبة والإدارة والسكرتاريا والتدريب المهني العصري في ميدان صيانة التجهيزات الكهربائية والإلكترونية والأعمال الحرفية اليدوية. وتكييف برامج التأهيل بحسب نوع الإعاقة والمستوى التعليمي والوضع في العمل/ أو خارج العمل ونوع الوظيفة المختارة وشروط أدائها بشكل منتج ومتميز. وضع برنامج عملي يشمل مبادرات وأنشطة تساعد على تطوير المهارات الشخصية في التواصل والتفاعل وتكوين الشخصية المنفتحة والمحبة والمثقة والمبدعة.

- 1 - استثمارة الأشخاص المعوقين اللبنانيين.
/إدراج صورة الاستثمارة/
 - 2 - استثمارة الأشخاص المعوقين الفلسطينيين.
/إدراج صورة الاستثمارة/
 - 3 - استثمارة أصحاب العمل اللبنانيين.
/إدراج صورة الاستثمارة/
 - 4 - استثمارة أصحاب العمل الفلسطينيين.
/إدراج صورة الاستثمارة/
-