

تقرير

توصيات حول واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة (في لبنان وفلسطين)

إعداد:

مهران الطويل

د. محمد بارود

وشذا أبو سرور

جمعية الشبان المسيحية

إتحاد المقعدين اللبنانيين

القدس - برنامج التأهيل

LPHU

YMCA

مراجعة التقرير:

الأستاذ اديب نعمة، المستشار الاقليمي في الاسكوا (ESCWA)

التدقيق اللغوي: الاعلامية عبير جابر

تصميم الغلاف: علي مزنر

بيروت 2013

حول المنظمين

إتحاد المقعدين اللبنانيين (LPHU) :

هو جمعية حقوقية مطلبية لبنانية تأسست أواخر عام 1981 ومنذ نشأته دأب الإتحاد على تبني قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اللبنانيين، للنهوض بهذه الفئة نحو الوصول إلى الحقوق المشروعة المنصوص عليها في المواثيق الدولية، وضمان اندماجهم على نحو يكفل تكافؤ الفرص لهم في مجتمعهم، وللقضاء على التهميش والتمييز بين الجنسين لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، ولتعبئتهم للتحديث عن أنفسهم؛ ولتعزيز انتشار ثقافة تقوم على الشمول والحق في المشاركة.

ويعمل الاتحاد، على تنفيذ خطته من خلال تجزئة المطالب وبلورتها في مشاريع وحملات تغطي كافة العناوين التي يتضمنها القانون 2000/220، كونه يقدم إطاراً قانونياً للحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان ومن أهم هذه المشاريع والحملات:

- ❖ الدمج الاجتماعي الإقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان
- ❖ التنمية الدامجة والمدافعة الذاتية
- ❖ مشروع لبنان المواطن
- ❖ مشروع الشباب وسوق العمل
- ❖ المشروع الوطني للموازنة البديلة
- ❖ حملة حقي
- ❖ حملة عمر لكل.

1. جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل (YMCA) :

تأسس برنامج التأهيل سنة 1989 بهدف تقديم الدعم النفسي لضحايا العنف السياسي خلال الإنتفاضة الفلسطينية الأولى. ومنذ ذلك التاريخ، تطورت خدمات البرنامج لخدم أولئك الذين تعرّضوا للتعذيب والصدمات النفسية نتيجة العنف السياسي (ذكوراً وإناثاً) وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية. يوفّر البرنامج خدمات تأهيلية متكاملة ومتميزة لمساعدة المنتفعين للوصول الى أقصى درجات الاستقلالية الذاتية وكذلك لتقبل إعاقاتهم والتركيز على قدراتهم بحيث يصبحون أعضاء فاعلين في مجتمعاتهم وبالتالي المشاركة في تضافر الجهود لبناء مجتمع فلسطيني فاعل وليعيشوا بمستقبل أفضل و حياة كريمة. يتم تقديم خدمات البرنامج من خلال طاقم ذو خبرة وكفاءة، يعمل في مركز الجمعية في بيت ساحور وكذلك في الميدان في كافة محافظات الضفة الغربية بمدنها وقراها ومخيماتها.

الخدمات التي يقدّمها البرنامج:

- ❖ خدمات الإرشاد النفسي على المستويين الفردي والجماعي.
- ❖ خدمات التدخل النفسي الاجتماعي.
- ❖ الإرشاد والتقييم المهني.
- ❖ الإرشاد لضحايا العنف من الاطفال والشباب.
- ❖ الإرشاد الأسري.
- ❖ تأهيل ما بعد الإصابة للحالات المصابة وضحايا العنف.
- ❖ توفير تأهيل أكاديمي وخدمات مساعدة.
- ❖ التعديلات السكنية (في منازل المنتفعين ،في المدارس وفي الأماكن العامة) لتسهيل دخولها واستعمالها من قبل الأشخاص ذوي الإعاقات.
- ❖ إقامة حملات توعية لرفع مستوى الوعي في المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقات، حقوقهم واحتياجاتهم.
- ❖ تقديم خدمة التدريب في مجالات الارشاد والتدخل النفسي الاجتماعي.
- ❖ إقامة نشاطات ثقافية- رياضية- للمساعدة في دمج الأشخاص ذوي الإعاقات في الحياة العامة.

❖ مساندة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات.

مشروع "الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في الشرق الأوسط":

يعتبر هذا المشروع الذي أطلقه "اتحاد المقعدين اللبنانيين" (LPHU) بالشراكة مع "جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل" (YMCA)، وبتمويل من منظمة الإغاثة المسيحية والاتحاد الأوروبي، Christian Aid, European Union، تجربة نموذجية في لبنان والعالم العربي ويهدف إلى تطوير دمج الأشخاص ذوي الإعاقة إقتصادياً واجتماعياً، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، بالإضافة إلى توعية المجتمع وأرباب العمل على ثقافة الدمج والتنوع وتسهيل الضوء على إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.

يعمل المشروع على تعميق المعرفة لدى مؤسسات القطاع الخاص بقضايا الدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى تنمية قدرات الأشخاص ذوي الإعاقات الإضافية وإعادة تأهيلهم مهنيًا وتوجيههم وتحضيرهم للعمل كما تقديم خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي الفردي والأسري.

كما يركّز المشروع على توعية المجتمع المحلي من أجل تغيير المفاهيم والاتجاهات السائدة، بالإضافة إلى التعاون مع القطاع العام ممثلاً بالدوائر الحكومية والجهات الرسمية من بلديات، وزارات، ومديريات بهدف تحفيز وحث هذه الجهات للعمل ضمن إطار التنوع، كما توعية منظمات المجتمع المدني على قضايا الإعاقة والعمل على دمج الإعاقة في سياساتها وخططها.

يعمل المشروع في كل من لبنان وفلسطين، ففي لبنان، يتم تنفيذ المشروع من خلال مكاتب التوظيف التابعة لإتحاد المقعدين اللبنانيين في أربع محافظات لبنانية هي: بيروت، جبل لبنان، البقاع، والجنوب، ويتم تنفيذ المشروع في فلسطين من خلال مكاتب جمعية الشبان المسيحية القدس

– برنامج التأهيل في جميع محافظات الضفة الغربية، ويعمل المشروع بالتعاون مع كل من القطاع الخاص، الأشخاص ذوي الإعاقة وذويهم، المجتمع المحلي، المعاهد والجامعات، منظمات المجتمع المدني، وكذلك مؤسسات القطاع العام على المستوى المحلي.

يسعى "إتحاد المقعدين اللبنانيين" وكذلك "جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل " إلى العمل الإقليمي من خلال إعداد تقرير مقارنة بين حقّ العمل في القانونين "اللبناني والفلسطيني" وحقّ العمل في الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما إعداد خطة مناصرة مشتركة للعمل على تفعيل تطبيق الإتفاقية الدولية في الدول العربية، وإصدار نشرات عربية سنوية تطل قضية الدمج الإقتصادي وفقا للنموذج الإجتماعي والحقوق.

المحتوى :

2	حول المنظمين.....
8	ملخص تنفيذي:
11	مقدمة
14	منهجية وأدوات إعداد التقرير.....
16	القسم الأول:
16	أهمية حق العمل
18	القسم الثاني:
18	حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بين التشريع ومعوقات التطبيق.....
19	أولاً: حق الأشخاص اللبنانيين ذوي الإعاقة بالعمل بين التشريع والواقع.....
31	ثانياً: حق الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطينيين في العمل بين التشريع والواقع.....
41	القسم الثالث:
41	مقارنة التشريع اللبناني والفلسطيني مع الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.....
42	أولاً: على صعيد تعريف الشخص ذي الإعاقة
43	ثانياً: على صعيد تأمين الحقوق.....
45	القسم الرابع:
45	نماذج ناجحة رغم المعوقات (أشخاص ذوي إعاقة وشركات دامجة)

أولاً: نماذج ناجحة لأشخاص ذوي الإعاقة.....	47
ثانياً: شركات ومؤسسات اعتمدت سياسة التنوع في مكان العمل.....	64
القسم الخامس:	80
توصيات حول حق العمل.....	80
أولاً: التوصيات المشتركة.....	81
ثانياً: التوصيات الخاصة بكل قانون على حدة.....	89
المصادر والمراجع:	92

ملخص تنفيذي:

مع ارتفاع عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم إلى أكثر من مليار شخص، أي ما نسبته 15% من سكان العالم تقريباً، حسب التقرير العالمي للإعاقة الصادر عام 2011⁽¹⁾، وفي خضم تطور مسيرة حقوق الإنسان على المستوى الدولي، ورغم صدور الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006، إلا أن واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم لا يزال مريعاً، بل قد أصبح هناك ارتباط وثيق بين الفقر والإعاقة⁽²⁾، سيما في العالم النامي حيث يعيش معظم الأشخاص ذوي الإعاقة، بما فيها المنطقة العربية، وما ينتج عن ذلك من تفاقم لمشكلاتهم الاجتماعية والاقتصادية. من هنا كان لا بد من تقرير يسلط الضوء على واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية بعد صدور قوانين تتعلق بحقوقهم، والنظر في هذه القوانين ومدى تطبيقها على أرض الواقع ومن ثم صياغة التوصيات المناسبة لتعديلها ولمعالجة التحديات التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العامة.

ولأن حق العمل هو من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، بل أنه يساهم بشكل فعال في تأمين باقي هذه الحقوق بما فيها الحقوق السياسية - كون التحرر من مخاوف البطالة والجهل والمرض هو أكبر دافع لتحقيق الإرادة السياسية السليمة للفرد- لهذا فإننا سنحصر تقريرنا بدراسة واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في المنطقة العربية، وأخذنا لبنان وفلسطين كمثالين لأن هذا التقرير قد أعد بالشراكة بين لبنان ممثلاً باتحاد المقعدين اللبنانيين (LPHU)، وفلسطين ممثلة بجمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل (YMCA).

(1) إن عدد المصابين بالإعاقة أخذ في الازدياد، ويعود السبب في هذا إلى تشيخ الشعوب حيث يتعرض المسنون لمخاطر أعلى للإعاقة، علاوة على الارتفاع العالمي في معدلات الحالات الصحية المزمنة المترافقة مع شكل من أشكال الإعاقة مثل السكري، والأمراض القلبية الوعائية، والإعتلالات النفسية. موجز التقرير العالمي حول الإعاقة، منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، PDF file، طبع في مالطا، 2011، صفحة: 8.

(2) Disability and poverty are inextricably linked. Bank information center: <http://www.bicusa.org/issues/safeguards/disability/>

وحيث أننا لا نهدف فقط إلى الاطلاع على هذا الواقع، إنما أيضاً صياغة التوصيات المناسبة للارتقاء بهذه القوانين لمستوى تحقيق العمل اللائق، وحيث أن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي آخر ما صدر عن المجتمع الدولي في مجال الإعاقة، فقد عمدنا بداية إلى مقارنة القانون المكتوب في البلدين المشمولين بالدراسة بالواقع التطبيقي له، ثم إلى

مقارنته بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وحتى يؤتي تقريرنا النتيجة المرجوة وكي لا يكون مجرد بحث نظري، فإننا عرضنا تجارب ناجحة لعدد من الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك تجربة الجمعيتين LPHU وYMCA، وعرضنا تجربة بعض الشركات التي اعتمدت سياسة الدمج وتأمين العمل اللائق، وهدفنا من خلال ذلك إيصال رسالة مزدوجة، للأشخاص ذوي الإعاقة أولاً، بأن لا شيء مستحيل أمام الإرادة القوية وبأنهم جزء لا يتجزأ من عملية التغيير والمحاولات كافة وخطط المناصرة لصالح حقوقهم واستحقاقاتهم، مما يستدعي منهم المثابرة والعمل الجاد اللازمين ليكونوا منتجين ومشاركين في الحياة العامة مشاركة كاملة وفاعلة. أما الرسالة الثانية فهي للدولة أو السلطة الرسمية وللقطاع الخاص كي يستفيدوا من الطاقات المهمشة، بتجهيزات بسيطة وتكاليف زهيدة مقابل ما يمكن أن يحصل عليه القطاع الخاص من زيادة في طلب منتجاتهم التجارية مع توسعة رقعة المستهلكين والمستفيدين من الخدمات، ومقابل زيادة النمو الاقتصادي بشكل ملحوظ مع زيادة الناتج المحلي بالنسبة للدولة وخزيرتها العامة⁽³⁾.

وقد أنهينا تقريرنا بتوصيات عامة أو مشتركة للبلدين المشمولين بالدراسة، وتوصيات خاصة بكل منهما استناداً للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، واستناداً لدراسة حالات ومجموعات مركزية أجريت مع أشخاص ذوي إعاقة وشركات دامية بهدف أن تكون هذه التوصيات تمهيداً أو منطلقاً لوضع إستراتيجية مناصرة مناسبة لتكون حافزاً للدولتين المثالين بأن تقوموا بواجباتهما تجاه ما يقرب من 10 % من

(3) الدكتور عدنان الحاج، مقالة بعنوان: توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر، دليل التنوع في مكان العمل العدد السادس، شباط 2008، صفحة: 2.

مواطنيهما بدمجهم في مجتمعهم والاستفادة من طاقاتهم المهدورة بتأمين العمل اللائق لهم.

مقدمة

مع تطور دور الدولة من الدولة الحارسة إلى دولة الرعاية، أضحت جل دول العالم تعمل جاهدة على احترام الحريات العامة وفي طليعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى توفير العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل. وقد صدرت على المستوى الدولي العديد من الإعلانات والمبادئ التي تنادي بحقوق الإنسان، وكان أشهرها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948، الذي شكل علامة على بداية ترسخ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ضمن حقوق الإنسان الدولية⁽¹⁾، وتلاه ما عرف بالعهد الدولي الخاص للحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرين عام 1966.

بعد صدور هذين العهدين الدوليين صدرت شرعات دولية كثيرة (موثيق، إعلانات، معاهدات واتفاقيات...) كل منها كان يسعى لضمان حقوق فئة من فئات المجتمع (أطفالاً؛ نساء؛ عمالاً، أشخاصاً ذوي إعاقة...)، وكل من هذه الشرعات الدولية تضمنت جميع الحقوق (السياسية، المدنية، الاجتماعية والاقتصادية) في آن، ذلك لاعتبار الحقوق كلها عالمية وغير قابلة للتجزئة أو التمييز في ما بينها، وكان آخر هذه الاتفاقيات على المستوى الدولي، الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006.

ومع ذلك فإن واقع الأشخاص ذوي الإعاقة الاجتماعي والاقتصادي في العالم بشكل عام وفي الدول النامية سيما العربية منها، لا يبشر بالخير، ففي لبنان كمثال أول عن المنطقة العربية، وصلت نسبة الأمية عند

(1) بيتر موسكيني وحاتم قطران، مساءلة السياسات، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، تم إنتاج ونشر هذا التقرير بدعم من مؤسسة دياكونيا والوكالة السويدية للتنمية الدولية في إطار برنامج "الدور الدفاعي لمنظمات المجتمع المدني في مجال صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية". نُشرت الطبعة الأولى في آذار/ مارس 2013، ملف PDF، صفحة: 17، على الموقع الإلكتروني للشبكة: <http://www.annd.org/arabic/data/publications/pdf/45.pdf>

الأشخاص ذوي الإعاقة إلى 50 %⁽²⁾، وبلغت نسبة البطالة بين الحاصلين على بطاقة إعاقة منهم والقادرين على العمل 69 % (أعمارهم بين 18 و64 سنة)⁽³⁾، مع الإشارة إلى أن نسبة الحاصلين على هذه البطاقة لا يتعدى الـ 21 % من الأشخاص ذوي الإعاقة، على اعتبار أن عددهم في لبنان تجاوز الأربعمئة ألف (400.000) شخص⁽⁴⁾، بينما بلغ عدد الحاصلين على بطاقة إعاقة 70.375 شخصاً في نهاية العام 2009⁽⁵⁾،

و83.000 شخص في العام 2011⁽⁶⁾، في حين بلغت نسبة الذين يعيشون تحت عتبة الحرمان منهم 44 %⁽⁷⁾. أما في فلسطين كمثال ثان عن

(2) الأهداف الإنمائية للألفية، تقرير لبنان، 2008، الجمهورية اللبنانية والأمم المتحدة، المؤلف الرئيسي زياد عبد الصمد، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، المنسقة: زينة علي أحمد، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، طباعة مطبعة دار الكتب، صفحة: 15.

(3) الجمهورية اللبنانية، وزارة الشؤون الاجتماعية، وحدة الأبحاث والدراسات، برنامج تأمين حقوق المعوقين، 2009/12/31. كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الأرقام ليست نتيجة إحصاء شامل، إنما تجمع بمناسبة تسليم بطاقة المعوق الشخصية لكل شخص يتقدم بطلبها وتكون إعاقة مدرجة في التصنيفات التي اعتمدها وزارة الشؤون الاجتماعية.

(4) عماد الدين، رائف، مقال بعنوان: 13 عاماً من التهميش للأشخاص المعوقون أمام "جدار القطاع العام"، جريدة السفير، العدد 12496، تاريخ: 2013/6/5.

(5) الجمهورية اللبنانية، وزارة الشؤون الاجتماعية، وحدة الأبحاث والدراسات، مرجع أعلاه.

(6) التقرير الوطني لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (مؤتمر ريو +20)، التنمية المستدامة في لبنان: الوضع الراهن والرؤيا، إعداد كريم الجسر وكابريسيا شبارخ، الترجمة من اللغة الإنكليزية إلى اللغة العربية: نيكول الحاج وفريقها، الطبع في لبنان: Wide expertise group، PDF file، صفحة ك 10. على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.moe.gov.lb/getattachment/9c5d9e51-3f70-41b4-adfa-c8763339e0c3/NATIONAL-REPORT-TO-THE-UNITED-NATIONS-CONFERENCE-O.aspx>

(7) حوار مع المدير العام لوزارة العمل عبد الله رزوق، جريدة السفير، مقالة بعنوان 83 % من الأشخاص المعوقين في لبنان بلا

عمل برغم الاتفاقية الدولية 159، عدد 2009/12/17.

المنطقة العربي، فقد بلغت نسبة البطالة عند الأشخاص ذوي الإعاقة 87 %، ونسبة الأمية 53 %، في حين أن 38 % منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم(1).

ولأن حق العمل هو من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، فهو قبل أن يكون وسيلة للكسب، غاية إنسانية وواجب اجتماعي في الحياة، إذ أنه يضمن للإنسان حريته واستقلالته، وتحقيق ذاته ويضمن له تلبية حاجاته ورغباته وهو سبب عمار الأرض، كما أن حق العمل يساهم في تفعيل باقي الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، بل إن العمل سبب مهم لنشر السلام وليس أدلّ على ذلك من أن منظمة العمل الدولية التي تهدف إلى "تعزيز فرص الرجال والنساء في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والإنصاف، والأمن والكرامة"(2)،

"تأسست كردّ فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى واعتمدت على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية"(3). من هنا كانت فكرة هذا التقرير بالاطلاع عن كُتب على واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية، وقد اعتمدنا لبنان وفلسطين كمثالين.

كما يهدف هذا التقرير إضافة إلى النظر إلى واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان وفلسطين، والاطلاع على الأسباب التي ساهمت في

(1) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية. (2011). مسح الأفراد ذوي الإعاقة. رام الله: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

(2) خوان سومافيا، المدير العام السابق لمنظمة العمل الدولية. عدالة اجتماعية لحقبة عربية جديدة تعزيز الوظائف والحماية والحوار في منطقة متغيرة، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، النتائج الإنمائية 2010 – 2011. Pdf file، هامش في رأس الصفحة رقم 10. العنوان الإلكتروني للمنظمة:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_215019.pdf

(3) http://ar.wikipedia.org/wiki/منظمة_العمل_الدولية

وضعهم المؤسف من الإقصاء والتهميش -حيث تخطت نسبة البطالة بينهم في كلي البلدين كما أسلفنا 50 %- إلى حثّ المسؤولين على تحمل مسؤولياتهم تجاههم، وإظهار أهمية استثمار طاقات هذه الفئة المهمشة ليس فقط بالنسبة لذواتهم بل للاقتصاد ككل، والعمل بالتالي على تأمين العمل اللائق لهم وتصديق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتقديم أفضل الممكن بشأن تأمين الحقوق لأصحابها، سيما وأن كل من الدولة اللبنانية والسلطة الفلسطينية أكدتا على أهمية تأمين الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة أسوة ومساواة بالمواطنين من غير ذوي الإعاقة. فقد أكدت الدولة اللبنانية في الأسباب الموجبة للقانون 2000/220، "أن أي عمل تشريعي في مجال تأمين حقوق المعوقين لا يمكن أن يكون عرضياً أو ظرفياً، بل هو مستمر ودائم ويجب أن يكون من صلب اهتمامات الدولة والشعب، بهدف التطوير المستمر والتحسين والتفعيل". وأكدت المادة الثانية من القانون الفلسطيني رقم 1999/4، على أنه "للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة شأنه شأن غيره من المواطنين..."، خصوصاً بعد أن أضحت فلسطين أواخر العام 2012 دولة مراقبة غير عضو في الأمم المتحدة، حيث أصبح بإمكانها الانضمام والتوقيع والتصديق على اتفاقيات حقوق الإنسان كافة.

وفي سبيل ذلك سندرس هذا التقرير في خمسة أقسام بعد أن نتكلم بإيجاز عن منهجية إعداده، وذلك كما يلي:

منهجية وأدوات إعداد التقرير

حيث أن الهدف من هذا التقرير هو تسليط الضوء على واقع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان وفلسطين في التشريع والتطبيق، ووضع التوصيات المناسبة للارتقاء بهذين القانونين.

وبما أننا نسعى للنقد البناء وأن نضع المسؤولين عن هذا الواقع أمام مسؤولياتهم، فإننا عمدنا إلى أسلوب المقابلة والمقارنة⁽¹⁾، مقابلة التشريع مع الواقع التطبيقي ومقارنة التشريع مع أحدث ما أقرّ في نفس المجال على الصعيد الدولي، فقابلنا بداية حق العمل في التشريعين اللبناني والفلسطيني مع الواقع العملي المعاش في البلدين، لتتعرف على الفجوات بين التشريع والتطبيق وسبب عدم تطبيق القوانين، ثم عمدنا إلى مقارنة هذين التشريعين مع آخر ما توصل إليه القانون الدولي في هذا المجال المتمثل بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وعلى الرغم من أهمية المقارنة والمقابلة بين التشريعين والاتفاقية الدولية في استخلاص أبرز التوصيات، إلا أننا لم نكتفِ بذلك، بل عمدنا إلى تقديم تجارب ناجحة لأشخاص ذوي إعاقة وتجارب الجمعيتين اللتين أعدتا هذا التقرير (إتحاد المقعدين اللبنانيين وجمعية الشبان المسيحية القدس-برنامج التأهيل)، وشركات دامجة لبنانية وفلسطينية، أولاً لإثبات أهمية تأمين حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وسهولة هذا الأمر، وتالياً للاستفادة من هذه التجارب، إن بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، أو بالنسبة للشركات والمؤسسات التي لم تطبق سياسة الدمج وتأمين العمل اللائق بعد -علّ ذلك يكون حافزاً لهم لاتباع سياسة البيئة الدامجة والعمل اللائق- وأخيراً بالنسبة للدولتين اللبنانية والفلسطينية لحنّهما على تأمين حق العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة واستثمار طاقاتهم المهدورة، والعمل على تعديل أو استبدال القانونين الحاليين في كل منهما بما يتوافق مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويضمن التطبيق السليم لحقوقهم.

(1) يقصد بالمقابلة إيجاد الاختلافات ويقصد بالمقارنة إيجاد التشابهات، ونقصد هنا بالمقارنة إيجاد التشابهات والاختلافات في آن.

وقد اعتمدنا في دراسة هذا التقرير بالنسبة للبنان وفلسطين، بشكل أساسي على تقريرين أساسيين، الأول سبق أن أعده إتحاد المقعدين اللبنانيين (LPHU) بعنوان "المقارنة بين القانون 2000/220 والاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة"، والثاني بعنوان "حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق" والذي سبق أن أعدته جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل (YMCA)، كما اعتمدنا على تقارير رصدية ومقابلات مع متخصصين بتنفيذ حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في كلي البلدين المشمولين بالدراسة، وذلك لدراسة حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة كما ورد في القانونين اللبناني والفلسطيني ولإظهار الفجوات بين هذين القانونين والواقع الفعلي لحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من جهة وبينهما وبين الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة من جهة أخرى.

ومن ثم اعتمدنا من أجل صياغة توصياتنا إضافة لما سبق ذكره، على دراسة حالات (Case studies) ومجموعات مركزة (Focus Group) تتناول قصص نجاح لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة (لبنانيين وفلسطينيين) وأخرى تتناول آراء بعض الشركات والمؤسسات التي اتخذت خطوات مهمة في سبيل تكوين بيئة دامجة فيها، من إعداد فريق عمل إتحاد المقعدين اللبنانيين، وأخرى من إعداد فريق جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل.

القسم الأول:

أهمية حق العمل

يشكل حق العمل أحد أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي هي بدورها تعتبر جزءاً مهماً من الحقوق الإنسانية الكلية، وقد حرصت معظم

دساتير العالم على تبني ضمان الحقوق الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁾ تماماً كما تبنت الحقوق السياسية، كونها تهدف إلى تعزيز قيمة الإنسان واحترام ذاته. وكون اهتمام الدولة بحق العمل لكل مواطنها دون أي تمييز، سيعزز من ديمقراطيتها " إذ أنه من المؤكد أن الإرادة السياسية للفرد سوف تكون أكثر حرية عندما يتحرر من مخاوف البطالة والجهل والمرض"⁽²⁾.

وتعود أهمية تحقيق وضمان حق العمل كون الدولة التي تسعى لتحقيقه تسعى لتطوير ذاتها وزيادة إنتاجيتها، وبكفالة هذا الحق من قبلها للأفراد الذين يسكنون في إقليمها دون تفرقة بين أبيض وأسود، وبين رجل وامرأة، وبين شخص ذي إعاقة وشخص غير ذي إعاقة، إنما هي تعمل أيضاً على تعزيز جميع الحقوق الأخرى المعترف بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي "شكل علامة على بداية ترسخ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ضمن حقوق الإنسان الدولية"⁽³⁾، وهذا ما سيؤمن لها

(1) "بات من المؤكد أن بناء الإطار الدستوري لأي نظام سياسي - إقتصادي - اجتماعي بصورة تنتصر للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطنين، وتعلي من شأن علاقات الإنتاج العادلة، وتستند لمبدأ توازن المصالح والعدالة الاجتماعية بين أطراف العملية الإنتاجية، يمكن أن تساعد على بناء استقرار مجتمعي حقيقي وقابل للإستمرار ومبني على التراضي وليس على السيطرة الأمنية التي لا يمكن لأي استقرار مبني عليها أن يدوم"، أحمد السيد النجار، مقال بعنوان: مشروع لصياغة الحقوق الاقتصادية - الاجتماعية في الدستور، 2012/9/1، متوفرة على الموقع الإلكتروني لمركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية: <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=1030538&eid=46>

(2) الحقوق الاجتماعية والاقتصادية في أقطار المغرب العربي، ورقة مقدمة إلى المنتدى الإقليمي حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في ظل الازمات العالمية؛ هل هناك حاجة الى رؤية تنمية بديلة في المنطقة العربية؟ 6 و 7 يناير 2011، فندق الكراون بلازا، بيروت، لبنان، من تنظيم شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، إعداد: د. عمار جفال، ملف Pdf، صفحة: 3. على الموقع الإلكتروني التالي: <http://csr-dar.org/sites/default/files/15.pdf>

(3) بيتر موسكيني، وحاتم قطران، مساءلة السياسات، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، تم انتاج ونشر هذا التقرير بدعم من مؤسسة دياكونيا والوكالة السويدية للتنمية الدولية في إطار برنامج «الدور الدفاعي لمنظمات المجتمع المدني في مجال صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية». نُشرت الطبعة الأولى في آذار/ مارس

الأمن والاستقرار وتالياً التقدم والإزدهار، إذ أنه حينما يتأمن للفرد العمل الملائم له سيسهل عليه تالياً تأمين المسكن والمأكل والمشرب والصحة والتعليم، كما أن ذلك سيؤهله ليكون مبدعاً ومبتكراً وسيحفزه ليطلق العنان لطاقاته وقدراته. ولطالما ارتبط الحق بالعمل بالعدالة الاجتماعية وبتحقيق السلام العادل والدائم، لما في هدر هذا الحق والتسبب في البطالة من آثار سلبية كبيرة، بدءاً من هجرة الشباب المتعلمين للعمل في الخارج، وما يمكن أن يترتب على ذلك من أزمة، إذ أن معظم المهاجرين هم من الشباب الذين يغادرون إلى غير رجعة⁽⁴⁾، إضافة إلى الآثار الخطيرة التي قد تهدد الحياة الاجتماعية لمعظم المواطنين وليس للعاطلين عن العمل وذويهم فحسب، وما قد ينجم عنها من تعرض وجود الأنظمة السياسية للخطر والزوال.

القسم الثاني:

حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بين التشريع ومعوقات التطبيق

إنطلاقاً مما سبق أن ذكرناه حول أهمية حق العمل، كيف تعاملت كل من الدولة اللبنانية والسلطة الفلسطينية مع تأمين هذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة؟

2013، ملف PDF، صفحة: 17، على الموقع الإلكتروني للشبكة:
<http://www.annd.org/arabic/data/publications/pdf/45.pdf>

(4) مقال بعنوان واقع البطالة في لبنان، ملف PDF، على موقع الوساطة الإلكترونية:
<http://www.wasatia.org/storage/Book3/11.pdf>

أولاً: حق الأشخاص اللبنانيين ذوي الإعاقة بالعمل بين التشريع والواقع

حق العمل في القانون اللبناني 2000/220:

"إن تشغيل الأشخاص المعوقين هو عملية استفادة من طاقاتهم المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم والإستمرار به والتّرقّي فيه"⁽¹⁾.

بهذه التوصية بدأ المشرع اللبناني عند استعراضه الأحكام الرئيسية التي تميز بها القانون 2000/220، في ما يتعلّق بـ "ضرورة منح المعوق فرصاً للعمل"، وأكّد أنّ الإستقلالية الإقتصادية هي من أهم نواحي تحقيق الذات، ويصعب على كلّ شخص لم يحظ بالقسط الوافر من التّأهيل والتعليم الوصول إليها⁽²⁾.

وانطلاقاً من أنّ "المعوقات التي تستثني الأشخاص ذوي الإعاقة من الخدمات والفرص في مجال العمل، هي معوقات اجتماعية وثقافية وأخرى تتعلّق بالسياسات"⁽³⁾.

(1) التوصية العربية رقم 7، بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين، 1993- مادة 4. على الموقع الإلكتروني التالي:

http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Recommendation/Recommendation_7.pdf

(2) محاضر مجلس النواب اللبناني، الجمهورية اللبنانية، مجلس النواب، الدور التشريعي التاسع عشر، العقد العادي، محضر الجلسة الثالثة المنعقدة في الساعة العاشرة والنصف من قبل الظهر وبعده أيام الثلاثاء والإربعاء والخميس في 9 و 10 و 11 أيار 2000، الأسباب الموجبة وشرح الحكومة لمشروع القانون الوارد بالمرسوم 1834، والمتعلّق بالأشخاص المعوقين، صفحة: 853.

(3) روبرت، هيرون؛ وباربرا، موري؛ المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، ترجمة: عزيز داود، إشراف ومراجعة يوسف القريوتي. مكتب العمل الدولي، المكتب الإقليمي للدول العربية، رياض الصلح بيروت لبنان، 2001، صفحة: 3.

وحيث أن المجتمع هو مسؤول بشكل مباشر أو غير مباشر عن الإعاقة⁽⁴⁾ كما ورد في الأسباب الموجبة للقانون 2000/220، وفي سبيل إعادة التوازن ومساواة الأشخاص ذوي الإعاقة بالأشخاص غير ذوي الإعاقة، فقد كفل هذا القانون للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل وفي التوظيف (من المادة 68 إلى المادة 77 ضمناً)، وألزم الدولة (ممثلة بالمؤسسة الوطنية للإستخدام، بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص) بالعمل على مساعدتهم، بتأهيلهم وتوجيههم للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، وأسمها سوق العمل العادية، أما الأشخاص الذين لا يمكن تلبية حاجاتهم هذه السوق، فيمكن توجيههم إلى مشاغل محمية أو إلى مراكز المساعدة بالعمل أو إلى مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية، وتتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم إذا أمكن إلى سوق العمل العادية. كما عمل القانون على توفير معاش بطالة للشخص ذي الإعاقة لحين حصوله على عمل.

ونص القانون على تشكيل لجنة تسمى "لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل"، تتولى تقديم الإقتراحات كافة الكفيلة بتفعيل الحق بالعمل المنصوص عليه في هذا القانون، والتنسيق في ما بين جميع المعنيين من إدارات وهيئات عامة وخاصة، وتقديم المشورة إليهم عند الحاجة، كما تعمل على وضع آليات تشجع كل شخص ذي إعاقة يرغب بتأسيس مهنة حرة.

كما ألزم القانون الدولة بتخصيص نسبة 3 % من وظائف القطاع العام وألزم القطاع الخاص بهذه النسبة إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة أو الشركة الستين شخصاً، وبتوظيف شخص معوق واحد في حال كان عدد الأجراء يتراوح ما بين 30 و60 شخصاً، وأعطاهم مهلة سنة لتنفيذ القانون

(4) جهل لنتائج بعض التقاليد، حروب، حوادث... أنظر الأسباب الموجبة للقانون 2000/220، مرجع أعلاه.

تحت طائلة تعريمهم – باستثناء من توفر فيه شرط الإعفاء⁽¹⁾ - بغرامة سنوية تساوي ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق غير مستخدم إلى أن يسووا أوضاعهم، على أن يتولى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التحقق من حسن تطبيق موجب أرباب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأوجب عليه عدم إصدار براءة ذمة لرب العمل المخالف. في المقابل وللتحفيز على تنفيذ القانون 2000/220، نص المشرع على حوافز لأرباب العمل بتخفيض ضريبة دخل كل منهم بمقدار الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق يوظفه وهو غير ملزم باستخدامه وفقاً لإفادة من وزارة الشؤون الاجتماعية. كما عمل المشرع أخيراً على تعديل بعض القوانين لتواكب التطبيق السليم لهذا الحق، وتعديل بعض مواد طوارئ العمل.

والجدير بالذكر أن القانون 2000/220 قد كفل للأشخاص ذوي الإعاقة اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقهم، فأعفاهم من الرسوم القضائية المتوجبة "على تقديم أية دعوى أو شكوى أو التدخل فيها أمام المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها التي يقيمها أشخاص معوقون أو ممثلوهم القانونيون أو الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين بسبب مخالفة أي من أحكام هذا القانون أو تأسيساً عليه لعدم تطبيق أي نص قانوني آخر يكرس حقاً خاصاً بالمعوقين. وتطبق هذه المادة على درجات المحاكمة كافة وعلى اختلاف أنواعها: مدنية، جزائية، إدارية، عسكرية، مذهبية، أحوال شخصية وغيره"⁽²⁾.

⁽¹⁾ "يعفى رب العمل من تسديد الغرامة إذا تقدم من وزارة الشؤون الاجتماعية بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للإستخدام بطلب خاص لتوظيف شخص معوق ولم يكن لدى الإدارة المختصة في الوزارة أي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب". الفقرة

(د) من المادة 74 من القانون 2000/220.

(2) المادة 97 من القانون 2000/220.

التطبيق العملي لحق العمل:

سنتعرض في هذه الفقرة لمسألتين، الأولى نعلق فيها على بعض المفاهيم والأساليب التي اعتمدها القانون 2000/220 في ما يتعلق بحق العمل، والمسألة الثانية سنتعرض فيها لتعطيل العمل ببعض المواد الأخرى، والتي أثرت وتؤثر سلباً على تأمين هذا الحق.

المسألة الأولى بالنسبة للتعليق على بعض المفاهيم: ورد في المادة 70، عند الحديث عن سوق العمل، لفظ سوق العمل العادية فإذا اعتبرنا أن هذه السوق هو سوق العمل، لكن المشرع لم يفسر ما المقصود بالأصناف الأخرى (مشاغل محمية، مراكز المساعدة بالعمل، مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية)، ومن المسؤول عن إدارتها وكيفية عملها وما الذي ستقدمه للأشخاص ذوي الإعاقة، وإذا كان المشرع قد استلهمها من الفقرة السابعة من القاعدة السابعة من القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص⁽³⁾ الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1993⁽⁴⁾، فإن هذه القاعدة

(3) أنظر الفقرة "7" من القاعدة السابعة: التوظيف، من القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص. التي تنص أنه: "ينبغي أن يتمثل الهدف دائماً في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة. ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة"، على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N93/708/17/PDF/N9370817.pdf?OpenElement>
(4) إغتماد الجمعية العامة في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993 (القرار 48/96، المرفق)، للقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، كان من بين النتائج الرئيسية لعقد المعوقين الذي أشرنا إليه في الملحة التمهيدية من تقريرنا، الموقع الإلكتروني للأمم المتحدة:
<http://www.un.org/arabic/disabilities/default.asp?navid=6&pid=647>

قد نصت على أنه "من الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة". فأين المشرع من هذا التقييم لهذه البرامج؟

في المجال ذاته، وعند الحديث عن المسؤول عن تأمين هذا الحق، فقد حدد المشرع أن "المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص هما المسؤولان عن تأهيل وتوجيه الأشخاص المعوقين إلى سوق العمل"⁽¹⁾ إلا أن غياب الأجهزة المختصة في هذه الوزارات⁽²⁾، وغياب آليات التنفيذ وعدم تطبيق القانون إلا ما نذر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص⁽³⁾ يطرح استقهماً واستغراباً كبيرين، سيما وأنه قد مر على إقرار القانون 220 أكثر من ثلاث عشرة سنة.

المسألة الثانية التي تتعلق بتعطيل العمل ببعض المواد: في مجال التوظيف في القطاع العام، فإنه ولأكثر من عشر سنوات امتنع مجلس الخدمة المدنية عن تخصيص وظائف في القطاع العام للأشخاص ذوي الإعاقة، معللاً ذلك بوجوب إصدار مرسوم يحدد الوظائف التي يسمح للأشخاص ذوي الإعاقة الإشتراك فيها تبعاً لنوع الإعاقة وبما يتلاءم وطبيعة

(1) المادة 70 من القانون 2000/220: "تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام، بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص، تأهيل المعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم إلى سوق العمل العادية، أو إلى مشاغل محمية أو إلى مراكز المساعدة بالعمل أو إلى مؤسسات طبية اجتماعية تشغيلية، ومتابعة عملهم، كما تتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم إذا أمكن إلى سوق العمل العادية".

(2) قراءة نقدية لقانون حقوق المعوقين "220"، اتحاد المقعدين اللبنانيين - اتحاد جمعيات المكفوفين في لبنان، تاريخ: 17-8-2001. ملف وورد متوفر على موقع إتحاد المقعدين اللبنانيين الإلكتروني: www.lphu.com، صفحة 10.

(3) حميدي صقر، كلمة ألقاها في ندوة "تطبيق وتطوير التشريعات لعمل المعوقين": الرعاية الشاملة واستكمال مراسيم القانون 220، جريدة المستقبل، العدد 3377، تاريخ: 29/تموز/2009، صفحة: 8.

كل وظيفة من الوظائف العامة⁽⁴⁾. لكن في العام 2010، غيّر مجلس الخدمة المدنية رأيه⁽⁵⁾ فلم يعد يشير إلى ضرورة إصدار مرسوم لتحديد الوظائف التي يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة إشغالها، كما لم يعد غياب هذا المرسوم يحول دون إفادة هؤلاء من الكوتا الممنوحة لهم⁽⁶⁾، لكن رغم هذا التطور الملحوظ فإن غياب النص القانوني الملزم يؤدي إلى حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقوقهم من دون إمكانية استثارة المسؤولية عن هذا الانتهاك، وهذا ما يثبتته الواقع، فبعض الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزالون يشكون من عدم سماح مجلس الخدمة المدنية لهم بإجراء إمتحانه.

شهادة: شاب لديه إعاقة حركية

(4) دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 2000/220، إعداد المحامي نزار صاغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، 2012، صفحة: 11. عن الكتاب رقم 2002/3157 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 2003/3/18 والموجه الى وزارة الشؤون الاجتماعية؛ الكتاب رقم 36/ص الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 2004/2/6 والموجه الى وزارة الشؤون الاجتماعية؛ الكتاب رقم 800 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 2004/3/25 والموجه الى إتحاد المقعدين اللبنانيين؛ الكتاب رقم 2916 الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في 2005/9/1 والموجه الى وزارة الصحة العامة، منشور في "الاراء المبديّة في العام 2005"، متوفر على العنوان التالي: <http://www.csb.gov.lb/Savings/default.aspx>

(5) أعلن المجلس مؤخراً -ووزارة الشؤون الإجتماعية- عن وضع آلية لتطبيق كوتا الـ3% في القطاع العام لكونه "قطاع الدولة ومسؤوليتها، والدولة صاحبة اليد العليا فيه التي يجب أن تكون هي القدوة للمؤسسات الخاصة في تطبيق القانون"، وذلك من خلال حجز نسب من الوظائف لأصحاب الإعاقات الذين ينجحون في الامتحانات دون الخضوع لأي تراتبية أو أي تسلسل نجاح. دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 2000/220، إعداد المحامي نزار صاغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع أعلاه، صفحة: 11. نقلاً عن الوكالة الوطنية للإعلام، أبو فاعور أعلن آلية تطبيق قانون توظيف المعوقين"، 2011/8/9، متوفر على العنوان التالي:

<http://www.nna-leb.gov.lb/print.aspx?id=339626&lang=JOU>

(6) دراسة بعنوان "مراجعة تقييمية للقانون 2000/220، إعداد المحامي نزار صاغيه، ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع أعلاه، صفحة: 11.

"قدمت طلب امتحان في مجلس الخدمة المدنية لوظيفة عامل مهني في مؤسسة (م.ب)، وقدمت بطاقة الإعاقة وبعد عدة أيام قام المجلس بالاتصال بي للسؤال عن نوع الإعاقة وتبين لاحقاً أن اسمي محذوف من بين الأسماء التي يحق لها إجراء الامتحان".

تقرير الرصد الأول، مرصد حقوق المعوقين، 2012، إعداد: سمية بو حسن، إشراف سيلفانا اللقيس، مراجعة قانونية: المفكرة القانونية، صفحة 21.

والمدهش أكثر والذي يشكل إمعاناً في هدر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو تلك الدولة في تفعيل تطبيق الكوتا في القطاع الخاص، ففي الفترة الأولى من نفاذ القانون 2000/220 كان الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يعمد إلى تذكير صاحب العمل بموجبه في استخدام أشخاص ذوي إعاقة، ويمتنع عن تسليمه براءة ذمة جديدة ما لم يثبت التزامه بموجب الاستخدام أو يثبت تعذر الإلتزام به راهناً بموجب إفادة من وزارة الشؤون الإجتماعية، لكن في ما بعد خضع الضمان الإجتماعي للأمر الواقع واستمر بإعطاء أرباب العمل براءات الذمة دون التحقق من حصول عمليات التوظيف كما نص عليه القانون. كذلك ليس هناك ما يشير من جهة أخرى إلى أن أرباب العمل استهدفوا فعلياً لتأدية الغرامة السنوية المفروضة

قانوناً⁽¹⁾ وبرر الصندوق الوطني عمله هذا بأن تنفيذ "القانون يلزمه وضع مراسيم تطبيقية لتدخل عمل وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية والهيئة الوطنية للإستخدام، ونظراً لعدم صدور هذه المراسيم⁽²⁾.

لكن تجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة لما نص عليه المشرع في المادة 75 حول المنافع في حال التوظيف الإضافي، من "حسم على ضريبة الدخل بقيمة الحد الأدنى للأجور لكل رب عمل في القطاع الخاص الذي يستخدم أشخاصاً معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم"، فلم يتم اختباره بعد لعدم تقدم أي رب عمل بهكذا إفادة، وإن كان من الناحية المبدئية لا يوجد أي مانع قانوني من تطبيق أحكام هذه المادة، وتعتبر وزارة المالية أنها ملزمة بتنفيذ هذا البند في حال ورود أي طلب بشأنه⁽³⁾.

وبالعودة إلى القانون 2000/220، فعلى الرغم من الخطوة المتقدمة التي قام بها باعتماد تعويض البطالة، إذ أنه يفترض جدية اهتمام الدولة

(1) بول مرقص، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان في لبنان، حقوق المعوقين والسبيل إلى تنظيم حقوقهم، مجلس النواب، لجنة حقوق الإنسان النيابية، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، UNDP، مسودة محصورة التوزيع بالمجموعة القطاعية: حقوق المعوقين، صفحة: 26.

(2) أشار رئيس مصلحة براءة الذمة إلى أن عدم صدور المراسيم التطبيقية يعني أنه "لا يمكن للصندوق الشروع بالتنفيذ وإلزام صاحب العمل بتطبيق أحكام المادة 74 من القانون 2000/220 لتعذر قيام وزارة العمل بقبض الغرامة المحددة في الفقرة "ج" من المادة 74 وكذلك عدم إمكانية التنفيذ من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية لتطبيق الفقرة "د" من المادة عينها، لذلك رأت الإدارة أنه من الضروري تعديل المذكرة الإعلامية رقم 2001/284 (3) بموجب المذكرة الإعلامية رقم 300 تاريخ 2001/12/8، والتي تتضمن ما يلي: "الموافقة بصورة استثنائية ولمدة ستة أشهر أو لحين صدور المراسيم التطبيقية والنصوص التي تسمح لوزارة العمل بتطبيق أحكام القانون 2001/220 لجهة استيفاء الغرامة في حال اختيار صاحب العمل تسديدها وعلى إعطاء أصحاب العمل براءة ذمة محصورة شرط إثباتهم أنهم تقدموا من وزارة العمل بطلب دفع الغرامة المنصوص عليها في المادة 74 فقرة "ج" وأن الوزارة تعذر عليها قبضها... وذلك تأمينا لحسن سير عمل المؤسسات المنسوبة إلى الصندوق وعدم التسبب بعرقلة أدايتهم وإنتاجهم"، علي شقير، رئيس مصلحة براءة الذمة بالوكالة في الصندوق. محاورة معه، مجلة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، العدد: 60، أيلول 2009، صفحة: 55.

(3) نزار صاغيه ومكتب المفكرة القانونية، إتحاد المقعدين اللبنانيين، مرجع سابق، الجدول رقم "1".

بتأمين الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة تحت طائلة تحملها لهذا التعويض، إلا أن هذا الأمر قد أفسد بدوره وذلك لسببين على الأقل، الأول هو صدور مرسوم تعويض البطالة رقم 7784 بتاريخ 2002/4/25، دون مراعاة واقع الأشخاص ذوي الإعاقة فعلياً، فهو ينص على أنه "يحق لكل شخص معوق سبق له أن مارس عملاً دون انقطاع لمدة ستة أشهر على الأقل، الاستفادة من هذا المرسوم وعلى أن يكون قد تسجل في المؤسسة الوطنية للإستخدام بحثاً عن عمل لمدة ثلاثة أشهر ولم تجد له عملاً مناسباً وأن يكون قد تقدم من وزارة العمل بطلب الحصول على تعويض البطالة".

فهذا المرسوم شبه تعيزي لمعظم الأشخاص ذوي الإعاقة، فماذا لو لم يتح للشخص ذي الإعاقة العمل لفترة ستة أشهر، مع أنه تسجل في المؤسسة الوطنية للإستخدام لمدة ثلاث سنوات وليس ثلاثة أشهر، بحثاً عن عمل، والواقع المر خير دليل على ذلك، حيث أنه منذ العام 2003 لم تقم المؤسسة الوطنية للإستخدام - التي تعتبر الجهة الرسمية المسؤولة عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب قانون 2000/220- بتوظيف أي شخص ذي إعاقة⁽⁴⁾، وما يزيد الأمر سوءاً أنه حسب آخر إحصاء لوحدة الدراسات في وزارة الشؤون الإجتماعية فإن 58 % من عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين في وزارة الشؤون والحاصلين على بطاقة إعاقة هم غير قادرين على العمل⁽¹⁾، من هنا فإنه على الدولة أن تأخذ بعين الاعتبار أولاً المعيار الذي تم على أساسه اعتماد القدرة على العمل من عدمه، ومن ناحية ثانية توفير إعانة إجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا تتوفر فيهم شروط نظام الحماية من البطالة وفقاً لأحكام المادة 26 من الإتفاقية

(4) سمية، بو حسن، دراسة بعنوان: الحق في العمل والتعليم للأشخاص المعوقين في لبنان، إتحاد المقعدين اللبنانيين، متوفرة على العنوان الإلكتروني التالي:

<http://www.disabilitymonitor.org/node/37>

(1) الجمهورية اللبنانية، وزارة الشؤون الإجتماعية، وحدة الأبحاث والدراسات، برنامج تأمين حقوق المعوقين، مرجع سابق.

الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، الصادرة عام 1988(2).

والأمر الثاني وهو ما عطل تعويض البطالة، هو الخلاف بين وزارتي العمل والمال، فالأولى تربط قانون الغرامة بمرسوم تعويض البطالة، ووزارة المالية ترفض فتح اعتماد في موازنة وزارة العمل لتتمكن من قبض الغرامات المنصوص عنها (بخصوص المؤسسات المخالفة لشرط تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة) بحجة "الأوضاع الاقتصادية". فجمد بذلك تعويض البطالة ولم تحل هذه المشكلة حتى تاريخه، إلا أن هناك بعض التقدم قد تحقق في هذا الموضوع على صعيد التعاون بين الوزارتين، حيث كلف وزير العمل، بالتنسيق مع وزارة المال ووزارة الشؤون الاجتماعية والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مديرة العرفيات، بوضع مشروع مرسوم تطبيقي بشأن آلية عمل صندوق البطالة(3).

أما بالنسبة "للجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل"، فقد صدر مرسوم تشكيلها في العام 2003، لكن هذه اللجنة كاللجان الأخرى التي نص على إنشائها القانون 2000/220، تتكون من ممثلين عن وزارات عدة وترتبط بوزارات عدة من دون وضع أية آلية للتنسيق بين أعمالها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى لا يوجد أي تنسيق بينها وبين الهيئة الوطنية باستثناء وجود "مندوب معوق" من الهيئة ضمن أعضائها. وإذا كان ثمة فارق بين

(2) تنص المادة 26 من الاتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة على أنه: "تضع الدول الأعضاء في اعتبارها أنه توجد فئات عديدة من الأشخاص الباحثين عن عمل الذين لم يتعرف بهم أبداً من قبل كعاطلين أو توقف اعتبارهم كذلك، أو الذين لم ينتموا أبداً إلى نظم الحماية من البطالة أو لم يعودوا ينتمون إليها. ومن ثم يجب أن تتلقى إعانات اجتماعية، بالشرط والطرائق المقررة.

(3) مقابلة مع الرئيس سليم جريصاتي، وزير العمل في حكومة تصريف الأعمال التي يرأسها الرئيس نجيب ميقاتي، أجراها السيدة ضحى يحفوفي منسقة مشروع الدمج الاجتماعي والاقتصادي في اتحاد المقعدين اللبنانيين، ود. محمد بارود باحث قانوني في الاتحاد، في وزارة العمل في المشرفية، تاريخ: 22/أيار/2013.

هذه اللجنة واللجان الأخرى، فهي أنها اجتمعت عدة مرات وتقدمت بتقارير سنوية وتوصيات إلى الإدارات المعنية كما رفعت دراستين إلى مجلس الوزراء دون أن يتم تنفيذهما، لكن ما لبث أن تم تعطيلها بسبب عدم إمكانيتها حل الخلاف بين وزارة العمل ووزارة المالية حول تطبيق المادة 74 من القانون وبسبب إصرار مجلس الخدمة المدنية على إلقاء المسؤولية على وزارة الشؤون الاجتماعية في ما يتعلق بالتوظيف في القطاع العام⁽⁴⁾.

وما يعيق تطبيق القانون أيضاً هو البيئة غير الدامجة (لناحية البيئة المادية ولناحية الأفكار المسبقة لدى المجتمع عن الشخص ذي الإعاقة) وهذا ما يحد من المساهمة الفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعهم لصعوبة تنقلهم باستقلالية تامة داخل منازلهم التي يعيشون فيها وكذلك في البيئة خارجه، فهناك صعوبة في وصولهم إلى وسائل النقل العام غير الدامج أصلاً، وإلى المدارس والمهنيات والجامعات ومرافق العمل، وإلى أنظمة المعلومات والاتصال... والحقيقة أن السبب في ذلك يعود في بعض الأحيان إلى نقص أو فجوات في القانون والبعض الآخر يعود إلى عدم تطبيق القانون رغم تفصيله الواسع في بعض الحقوق، فعلى الرغم من مرور أكثر من ثلاثة عشر سنة على إقرار القانون 2000/220، والذي أقر وبشكل مفصل لـ "حق النقل" الدامج في القسم الخامس منه في عشرة مواد (من المادة 44 إلى المادة 54)، بدءاً من "تأمين الدولة للباصات المجهزة"، إلى "الصق الشعار العالمي للمعوقين على الجوانب كافة لوسيلة النقل وتجهيزها بمنبه (زمور) خاص يطلقه السائق إجبارياً عند التوقف والإقلاع لتنبيه الأشخاص المعوقين بصرياً وحظر استعمال هذا الزمور لغير وسائل النقل المخصصة"، إلى محطات النقل، إلى "تخصيص مقاعد للأشخاص المعوقين في وسائل النقل غير المجهزة أيضاً"، إلى "منافع وحسومات مالية يستفيد منها الأشخاص المعوقون في وسائل النقل العامة البرية منها

(4) نزار صاغية، دراسة تقييمية للقانون 2000/220، مرجع سابق، ملحق رقم (3)، لائحة باللجان المتخصصة المنصوص عليها في القانون.

والجوية"، إلى "عقوبات تطال من يرفض أن يقلعهم"، إلى "تخصيص مواقف لهم في المواقف العامة والخاصة وحسب المعايير الدولية"، إلى "فرض غرامات لمن يخالف ويحتل هذه المواقف الخاصة بالأشخاص المعوقين"، إلى "تدريب الأشخاص المعوقين على القيادة وتأمين رخص سوق لهم وتأمين سياراتهم".

ورغم تعرضه لـ "حق السكن" الدامج في القسم السادس منه في أربع مواد (من المادة 55 إلى المادة 58) وهي أيضاً موسعة جداً، من "تخصيص مساكن لهم في المشاريع السكنية العامة والتجمعات الخاصة"، إلى "العمل على تأهيل الأبنية القديمة وحتى الخاصة منها"، إلى "تسهيل الحصول على قروض"، إلا أن شيئاً من ذلك لم يطبق، ذلك أن المشكلة في لبنان، هي أن القانون شيء والتطبيق شيء آخر، رغم أن مؤسسات المجتمع المدني لا توفر جهداً للضغط على الطبقة السياسية لتطبيق القانون، وإظهار أهمية تطبيقه والإنتاجية الكبيرة التي يمكن أن تحصل في المجتمع ككل، والتي هي أكبر بكثير من الإنفاقات التي ستترتب على الدولة، وتقريرنا هذا هو واحد من هذه الأمور الكثيرة التي نرجو منها أن تكون حافزاً للدولة لتطبيق القانون المقرر سابقاً.

أما بالنسبة للأمور التي تتعلق بوجود فجوات في القانون 2000/220 فهي تتعلق بحق التعليم وحق البيئة المؤهلة، فرغم إقراره لـ "حق التعليم" الدامج، بإزالته للعوائق القانونية من أمام الأشخاص ذوي الإعاقة للإنتساب إلى المدرسة أو المهنية، واعتباره الإجراءات العادية، والمعتمدة لقبول طلبات الدخول أو الإنتقال من صف إلى آخر، مثل الإمتحانات المتعلقة بالكفاءة المعمول بها وغيرها، كافية لقبول أو رفض طلب الإنتساب أو الدخول إلى أية مؤسسة تربوية أو تعليمية رسمية أو خاصة من أي نوع كانت، إلا أن القانون لم يأت على ذكر تأمين التجهيزات والوسائل التربوية الخاصة وتكييف المناهج وغيرها، ولم يتعرض لتسهيل إمكانية الوصول إليها وإن كان قد تعرض لذلك في أحد المراسيم التنفيذية له، وإقراره لحق

البيئة المؤهلة بشكل عام والتي اقتصرت بالإجمال على التجهيز الهندسي، وهو ما يؤثر على نفسية الأشخاص ذوي الإعاقة وأبسط حقوقهم الاجتماعية من جهة ويحد من قدرتهم على استعمال البيئة المحيطة سيما المواصلات العامة وما ينعكس بالتالي على مستواهم الصحي والعلمي والإنتاجي من جهة أخرى.

تجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد في لبنان ومنذ العام 1932 أي تعداد رسمي للسكان وإن كانت الإحصاءات غير الرسمية تقدر عدد سكان لبنان بأربعة ملايين نسمة بالتساوي تقريباً بين النساء والرجال، وينطبق هذا الحال على الأشخاص ذوي الإعاقة، والقانون اللبناني قد أطلق لفظ "شخص معوق" ولم يفرق بين ذكر وأنثى، والمعوقات التي تصادف الأشخاص ذوي الإعاقة تصادف كلا الجنسين، وإن كانت النساء ذوات الإعاقة قد تتأثر أكثر من الذكور ذوي الإعاقة في بعض الحقوق مثل التعليم والعمل، ويعود ذلك إلى الثقافة والقيم والمعايير الاجتماعية السائدة لدى بعض فئات المجتمع اللبناني، لكن هذا لا يعني استبعاد النساء ذوات الإعاقة عن الدمج في المجتمع اللبناني وسنعرض في القسم الرابع بعض نماذج عمالة المرأة ونجاحها في عملها.

ثانياً: حق الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطينيين في العمل بين التشريع والواقع

حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، في التشريع:

يعتبر إصدار "قانون المعوقين" رقم 4 للعام 1999 من أسرع القوانين التي تم إقرارها في الدول العربية نسبةً إلى عمر الأنظمة السياسية فيها، وهذا يعود إلى العديد من الأسباب وأهمها زيادة أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في

فلسطين الناتجة عن الإنتفاضة الأولى والتي خلفت وراءها الآلاف من الأشخاص ذوي الإعاقة ومئات الشهداء، حيث تشير الأبحاث والإحصاءات أن نسبة الإعاقة وخاصةً الحركية من أعلى النسب في العالم⁽¹⁾. هذا الوضع قد خلق حاجة ماسة لدى السلطة الوطنية الفلسطينية الناشئة حديثاً إلى إقرار هذا القانون من أجل تعويض مصابي وجرحى الإنتفاضة.

وعند النظر للوهلة الأولى إلى القانون الفلسطيني للمعوقين رقم 4 لعام 1999 والوائح التنفيذية الصادرة عنه وخصوصاً اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004، فإنه يبدو لنا جودة هذا القانون من حيث شمولية الحقوق، حيث يلاحظ بأن الحقوق كافة المذكورة فيه تطابق الحقوق المذكورة في الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصاً ما يتعلق بالتأهيل والتدريب، والعمل، والمواطنة، إلا أن النتائج على أرض الواقع تشير إلى عكس ذلك تماماً. فمن الناحية النظرية، وعلى سبيل المثال فقد نص هذا القانون في المادة 10 على " إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5 % من عدد العاملين بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لهم"، وأيضاً نص على "تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات". ونصت اللائحة التنفيذية الصادرة عنه أيضاً على أن " كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصاً معوقين عليها دفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشؤون الإجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح الأشخاص المعوقين غير العاملين"، لكن وعلى الرغم من تلك النصوص فإن واقع عمالة الأشخاص

(1) الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، فصلية حقوق الإنسان الفلسطيني، عدد خاص حول الأشخاص ذوي الإعاقة، تشرين الثاني 2011.

ذوي الإعاقة مريرون وشبه معدم؁ وهذا عائد إلى العديء من الأسباب الإءرائية والنشريعة والراقبية والتي سنقوم بتوضيحها بشكل أكبر أءناه.

التطبيء العملي لءق العمل:

يشير آخر مسح للأفراد ذوي الإعاقة أءراء الجهاز المركزي للإءصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الإءتماعية عام 2011 إلى أن 87 ٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون؁ وأن 37 ٪ منهم لم يلتحقوا أبدأ بالتعليم؁ وأن 53 ٪ أميون؁ و76 ٪ منهم غير قادرين على استخدام المواصلات العامة.

وعلى الرغم من كون القانون الفلسطيني لءقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 للعام 1999؁ يعتبر في بعض الهيئيات والجزئيات أفضل من بعض القوانين في بعض البلدان المجاورة؁ إلا أنه ءون شك؁ مبني على الفلسفة والتوجه الفرءي في معالجة قضايا وءقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؁ حيث يبدو ذلك جلياً في تعريفه للشخص ذي الإعاقة؁ إذ يعزز ويكرس الصور النمطية والأءكام التي تقوم عليها الثقافة المحلية في النظر للأشخاص ذوي الإعاقة؁ والتي تفترض عءم قءرة هذه الشريحة على القيام بوظائفها شأن أقرانها بسبب الإصابة المستقرة التي لءيهم/ العجز كما يسميه هذا القانون.

كما أن هناك تناقضاً في عبارات النص الواحد؁ فلءى النظر إلى المادة الثانية من هذا القانون نجد إقراراً بأن الإعاقة ليست سبباً لعءم تمتع الشخص ذي الإعاقة بالءقوق شأن غيره من المواطنين؁ وفي الوقت عينه؁ تربط هذه المادة ءقوق وواجبات الأشخاص ذوي الإعاقة بالءء الذي تسمح به قءراتهم وإمكاناتهم. إضافة إلى ذلك؁ فقد جعل هذا القانون من وزارة الشؤون الإءتماعية الجهة التي تقع عليها مسؤولية متابعة تطبيق القانون بالتنسيق مع الجهات الأءرى؁ وذلك ءون اءتوائه على مواد وضوابط وآليات لإءارة

عمليات التنسيق والمتابعة والرقابة مع الوزارات التنفيذية الأخرى ذات العلاقة.

كما أننا نجد العديد من المواد الأخرى التي تقر مجموعة من الحقوق والتي في الغالب تعالج الحقوق الإجتماعية فقط، وإنما تفعل ذلك في إطار مبتور إلى حد كبير وضمن بُعد أحادي في كثير من الأحيان.

ومن ناحية أخرى، فإن عدم التطبيق السليم لحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة يعود إلى وجود العديد من المشاكل التي لها علاقة بالجانب السياسي والرقابي وبالجانب التنظيمي والإجرائي للقانون رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية الصادرة عنه.

فعلى الرغم من أنه تم إصدار اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 إلا أن التطبيق العملي لها كانت تواجهه دائماً صعوبات جمة بدءاً من عدم وضعها لآليات وإجراءات واضحة لتطبيق هذا القانون، مما تسبب بعدم تيسير تطبيق بعض موادها، من ذلك مثلاً تطبيق المادة السابعة التي تلزم المؤسسات الحكومية المختلفة "بوضع خططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدمات الأشخاص المعوقين (ذوي الإعاقة)"⁽¹⁾.

وما زاد الأمر تعقيداً أن وزارة الشؤون الإجتماعية لم تقم بصياغة تلك الضوابط والمعايير إلى وقت إعداد هذا التقرير. وتتمثل الصعوبة الثانية بأن القسم الخاص بتلقي التظلمات وشكاوى الأشخاص ذوي الإعاقة هو غير فاعل، والدليل هو عدم وجود تقرير سنوي يبين حجم تلك الشكاوى وموضوعها، كما أنه لا يوجد هنالك أية مواد موثقة تثبت قيام الوزارة "بلفت نظر كل صاحب عمل أو مسؤول في مؤسسة حكومية يقوم باستغلال

(1) معن إدعيس، تقرير حول اللوائح التنفيذية للقوانين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. (2002).

الشخص المعوق ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحقه إذا تكرر منه نفس العمل" وذلك حسب المادة (10) من اللائحة التنفيذية.

كما تعود هذه الصعوبات في التطبيق لعدم تحديد هذه اللائحة التنفيذية للجهات المسؤولة عن تنفيذها ولتوزيع الصلاحيات في ما بينها، مما أحدث حالة من الغموض حول المسؤوليات والصلاحيات ما بين الوزارات المختلفة وخلق العديد من الفرص لدى الوزارات المختلفة للتهرب من مسؤولياتها تجاه تطبيق الحقوق المنصوص عليها في قانون المعوقين رقم 4.

وتعود الصعوبات أيضاً في تطبيق اللائحة التنفيذية لعدم قدرتها على تجريم أية أفعال، أو فرض أية عقوبات⁽²⁾ لعدم تضمنها أية أحكام عقوبية لمنتهكي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كون القانون 1999/4 لم يتضمن بدوره أية أحكام عقابية، وهذا يعد السبب الأساسي في ضعف هذا القانون.

بالإضافة إلى ذلك، فإن هناك رسائل مزدوجة تتضمنها القوانين ذات العلاقة والتي تعزز في الغالب النموذج الفردي وتحديداً انعكاسات وأبعاد التوجه الطبي، ونستعين في تبيان ذلك بقانون العمل الفلسطيني رقم 7 للعام 2000م المادة (1) (22)، إذ يركز في تعريفه للشخص ذي الإعاقة على الأثر السلبي للإعاقة/الإصابة، على قدرة الشخص على العمل والقيام بأحد الوظائف الحياتية الأساسية، كما يشير إلى حاجة هذا الشخص للرعاية والتأهيل في سبيل دمج أو إعادة دمج في المجتمع، الأمر الذي يتنافى مع كون الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزء لا يتجزأ من التنوع الطبيعي والمنظومة الاجتماعية على اختلاف شرائحها، كما يتنافى مع كون الإعاقة هي قضية حقوقية تنموية تتطلب تدخلات متكاملة ومتشابهة لضمان وصول

(2) معن إدعيس، تقرير حول اللوائح التنفيذية للقوانين، مرجع أعلاه.

الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الحقوق كافة على قدم المساواة مع الآخرين، ولا تمثل الرعاية والتأهيل الآليات الوحيدة لضمان ذلك.

كما نستشهد أيضاً بقانون الخدمة المدنية المعدل للعام 2005، وتحديداً المادة 24 منه والتي تتضمن شروط التعيين في الوظائف، إذ تنص الفقرة الثالثة من هذه المادة على أن الموظف يجب أن يكون: (خالياً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية).

إذاً نستخلص من هذا الجزء من المادة مجموعة من أشكال التمييز كذلك المرجعية المطلقة للنموذج الطبي الذي يفترض بأن الإصابة أو الصعوبة التي لدى شخص هي التي تقرر مدى تمتعه بالحق في العمل، كما تقرر ما إذا كان أهلاً للعمل أم لا.

هذا ناهيك عن الاستخدام المُسيء للمصطلحات في التعبير عن الصعوبات أو الاختلافات الوظيفية بين الأفراد، وخير مثال على ذلك الاستخدام كلمة (عاهات). ومن أبرز الدلالات التي يمكن استخلاصها من هذه المادة هي:

- الافتراض المسبق بأن الأشخاص ذوي الإعاقة هم في حقيقة الأمر غير أكفاء للعمل.

- التمييز السلبي على أساس نوع الإعاقة والذي برز واضحاً في تخصيص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والأشخاص ذوي الإعاقة الحركية/الجسدية.

- إرجاع الأمر في إقرار الكفاءة للجنة الطبية كجهة اختصاص في هذا السياق، علماً بأن اللجنة الطبية هي عادة لا تتشكل من أعضاء متعددي التخصصات.

- الإستخدام لمفهوم اللياقة الصحية للوظيفة، هذا المفهوم التي ينطلق من توجهات تتنافى بالطلق مع التوجه الحقوقي والتنموي للإعاقة.

وما يعيق تطبيق القانون أيضاً في فلسطين هو المشكلة ذاتها التي سبق أن ذكرناها في لبنان وهي البيئة الدامجة (لناحية البيئة المادية ولناحية الأفكار المسبقة لدى المجتمع عن الشخص ذي الإعاقة)، وبالتالي فإنه سينتج عنها ذات المشكلة.

فلناحية البيئة المؤهلة هناك مشكلة تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وهي تتمثل بعدم مواءمة منازلهم وهذا ما يحد بشكل كبير من قدرتهم على التنقل باستقلالية، ولناحية النقل والمواصلات فلم يتم مواءمتها على نحو يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية استخدامها باستقلالية ودون الحاجة لمساعدة الآخرين فالعديد من الطرق المستخدمة في تقديم مثل هذا النوع من المساعدة لا يأخذ بعين الاعتبار خصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكل خاص، والذي يتمثل في الغالب بحملهم من الكرسي إلى المركبة، وبالعوم فإن مفهوم الجهات الحكومية للمواءمة هو فهم مجتزأ يقتصر في كثير من الأحيان على مداخل المباني وطوبقتها الأرضية، وهذا يعني تقليص فرص تنقل الطلبة ذوي الإعاقة الحركية بشكل مستقل وكامل داخل البيئات التعليمية، كما يؤدي بهم للشعور بالتمييز السلبي وعدم المساواة، بالإضافة إلى عدم تمكنهم من الوصول لبعض المرافق الحيوية مثل دورات المياه والمختبرات ومكتبة المدرسة وغيرها، فالدراسات تشير إلى أن 22% من الأفراد ذوي الإعاقة قد تركوا

التعليم بسبب المعوقات البيئية والمادية⁽¹⁾، كما أنه لناحية حق التعليم، فإن فلسفة وسياسة التعليم الجامع التي تتبناها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية هي فلسفة قاصرة، فهناك غياب للكوادر التعليمية المؤهلة لتوصيل المعلومات لجميع الطلبة على السواء ودون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة.

حيث أن أكثر الفئات تضرراً من هذا الواقع هم الأشخاص الذين لديهم إعاقات سمعية أو ذهنية، بالإضافة إلى الطلبة الذين لديهم إعاقة بصرية خاصة في المراحل التعليمية الأساسية، وهذا يؤدي بالضرورة إلى استبعاد العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة عن البيئات التعليمية النظامية وحصر وجود العديد منهم في بيئات تعليمية معزولة.

ويبين المسح الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2011 بأن 53% من الفلسطينيين ذوي الإعاقة هم أميون، وأن 37% منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم، وأن 34% من هؤلاء الأفراد التحقوا بالتعليم وتسربوا منه⁽²⁾، أما لناحية الأفكار المسبقة لدى المجتمع تجاههم فوفق المسح هناك 42% في الضفة الغربية و40% في قطاع غزة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في التواصل مع البيئة المحيطة بسبب نظرة الآخرين لهم⁽³⁾. وقد بينت دراسة قام بها مركز دراسات التنمية بجامعة بيرزيت أن 94% من أصحاب العمل يفضلون توظيف شخص بدون إعاقة، على أن يوظفوا شخصاً ذي إعاقة. ويفسر 44% منهم ذلك أن تشغيل أشخاص ذوي إعاقة سيؤثر سلباً على إنتاجية العمل.

ولناحية نظرة الأهل لأولادهم ذوي الإعاقة سيما الإناث منهم، فقد أظهرت دراسة جامعة بيرزيت، والتي اشتملت عينتها على 2100

(1) الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 25.

(2) الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 13.

(3) الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 28.

فلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، أن 87 % من الأسر الفلسطينية يعتقدون بأن الأولوية في التعليم هي للذكور ذوي الإعاقة مقابل 13% للإناث ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى أن 84 % من الأسر الفلسطينية تعتقد بأن الأولوية للتعليم هي للأبناء بدون إعاقة مقابل 16 % يرون أن الأولوية للأبناء من ذوي الإعاقة⁽¹⁾.

بالإضافة إلى مجموعة المعوقات والحواجز المادية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة، تفتقر بيئات العمل في فلسطين إلى الترتيبات التيسيرية التي يجب أن تلبي متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة وتساهم بقيامهم بمهامهم بكرامة واستقلالية، تلك الاحتياجات المرتبطة بكونهم أشخاص لديهم إعاقات/ صعوبات تحتم الاستجابة لها من خلال تأمين بعض الأدوات المساعدة وتبني بعض السياسات التي تجعل من أنظمة عمل هذه المؤسسات من المرونة بما يكفي لتكون جامعة وتأخذ بعين الاعتبار الإلتزام باتخاذ التدابير كافة ذات العلاقة.

ومن الأمثلة على هذه الترتيبات التيسيرية المعقولة: الأدوات والأجهزة والبرامج المساعدة مثل سماعات الأذن للأشخاص الذين لديهم إعاقة سمعية جزئية والذين تساعد سماعات في إنجاز عملهم بشكل أفضل، أو تأمين مترجمين للغة الإشارة لهؤلاء الأشخاص، أو توفير تدريب على استخدام لغة الإشارة لأي موظف من موظفي المؤسسة أو المنشأة، أجهزة الحاسوب المدعمة ببرامج ناطقة، الأدراج المكتبية التي تتناسب من حيث الارتفاع مع وضعية الجلسة للأشخاص الذين لديهم إعاقة حركية... إلخ.

بالإضافة إلى ذلك، تشمل الترتيبات التيسيرية مجموعة الإجراءات التي يجب أن تتخذها دوائر الموارد البشرية أو الأشخاص المسؤولين عن الموظفين في الشركات والمنشآت الصغيرة والتي تأخذ بعين الاعتبار

(1) توجهات ومؤشرات حول الإعاقة في الأراضي الفلسطينية، جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية، صفحة 49.

الخصوصية التي تفرضها الفروق الفردية وتحترم كما تلتزم بتأمين احتياجات الموظفين التي تمكنهم من ممارسة عملهم كما الآخرين.

وعلى سبيل المثال، 44 %، 27 %، 23 %، 2 % من الأفراد ذوي إعاقة التواصل وذوي الإعاقة البصرية، ومن ذوي الإعاقة السمعية وأيضاً النفسية على التوالي هم بحاجة إلى أدوات تقنية، وبرامج ناطقة، وجهاز محمول لأخذ الملاحظات في بيئات العمل⁽²⁾.

أما بخصوص التدريب المهني، فتؤكد الدراسات على أن مراكز التدريب المهني غير مجهزة بشكل كاف لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة ولا توجد أجهزة ومعدات حديثة، كما أن التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة لا يتناسب مع احتياجات السوق، كما لا توجد عقود عمل مع السوق المحلية، والخبراء والمختصون في برامج التدريب غير مؤهلين بشكل كاف.

ففي استطلاع أجرته الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان- تبين أن 49% من مراكز التأهيل غير مجهزة بمعدات وأجهزة حديثة.

وما كان يزيد الأمر سوءاً حتى تاريخ 2012/11/29، تاريخ حصول فلسطين على صفة دولة مراقب غير عضو في الأمم المتحدة، هو محدودية حراك مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني بالضغط على الحكومة لتصديق الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إذ لم يكن يحق للسلطة الفلسطينية التصديق على اتفاقيات حقوق الإنسان وذلك لعدم كونها دولة معترف بها في مؤسسات الأمم المتحدة.

أما الآن فإنه من المهم جداً على جميع الأطراف وخصوصاً المؤسسات ذات العلاقة بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة القيام بالضغط على الجهات

(2) الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 28.

المختصة من السياسيين ووزير الخارجية والمجلس التشريعي وجهاز الرئاسة الفلسطينية، وممثلي دولة فلسطين في الأمم المتحدة وعلى جميع الأطراف ذوي العلاقة من أجل التوقيع والمصادقة على الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتدخل حيز التنفيذ في الأراضي الفلسطينية.

القسم الثالث:

مقارنة التشريعين اللبناني والفلسطيني مع الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

حيث أن الهدف من هذا التقرير هو وضع توصيات بشأن حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان وفلسطين، وحيث أن الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي آخر ما صدر عن المجتمع الدولي بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي تعتبر قمة ما صدر في هذا المجال، فإننا سنجري مقارنة ما صدر بشأن حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في التشريعين اللبناني والفلسطيني ولو بشكل موجز مع ما ورد في هذا الشأن في الإتفاقية الدولية.

ولأنه من المهم جداً قبل أن نبدأ الكلام عن أي حق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن نعرف من هو الشخص ذي الإعاقة، فهذا يكفل حسن تأمين حقوقه، من هنا فإننا سندرس هذا القسم في فقرتين اثنتين، نتعرف في الفقرة الأولى منه على كيفية تعريف الشخص ذي الإعاقة في التشريعين اللبناني والفلسطيني والإتفاقية الدولية، لنتعرف في الفقرة التالية على حقوقه وكيف سعى كل منهم لتأمينها.

أولاً: على صعيد تعريف الشخص ذي الإعاقة

في حين أن القانون اللبناني عند تعريفه للشخص ذي الإعاقة يجعل المشكلة فيه، فهو "الشخص الذي تددت أو انعدمت قدرته على: ممارسة نشاط حياتي... أو تأمين... أو المشاركة... وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي بدني أو... ناتج عن اعتلال بالولادة أو..."⁽¹⁾، وفي حين أن القانون الفلسطيني بدوره لا يبتعد كثيراً عن ذلك، إذ عرّف الشخص ذي الإعاقة بأنه "الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحده من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين"⁽²⁾، أي أن كلي القانونين قد ألغيا أثر الحواجز والمعوقات البيئية المادية والقانونية وعلاقة هذه الحواجز بتفاقم الإعاقة كحالة تفاعلية ودورها في حال عدم مرونتها واستجابتها لجميع الفروق الفردية في زيادة أشكال التمييز السلبي والتهميش والإقصاء، فإن الإتفاقية الدولية تجنبت تعريف الإعاقة إلا أنها قد ذكرت في ديباجتها "أن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاقة⁽³⁾ (بإعاقة) والحواجز في المواقف

(1) المادة الثانية من القانون 2000/220: "المعوق هو الشخص الذي تددت أو انعدمت قدرته على: ممارسة نشاط حياتي هام واحد أو أكثر، أو تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده. أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين، أو ضمان حياة شخصية أو اجتماعية طبيعية بحسب معايير مجتمعه السائدة، وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي بدني أو حسي أو ذهني، كلي أو جزئي، دائم أو مؤقت ناتج عن اعتلال بالولادة أو مكتسب أو عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها طبيياً أن تدوم.

(2) الفقرة الثالثة من المادة الأولى من القانون الفلسطيني رقم 1999/4.

(3) ان المقابل لتعبير عاهة في النص العربي هو تعبير impairments في النص الانكليزي و incapacités في النص الفرنسي، وكلاهما تعبيران أكثر موضوعية من تعبير عاهة الذي يوحي بوجود تشوه أو خروج عن الحالة الطبيعية، في حين ان معنى المصطلحين الفرنسي والانكليزي هو وجود قصور أو نقص في القدرات لدى الشخص المعني، وهو تعبير أكثر موضوعية ولا يتضمن أي إشارة قيمية من أي نوع.

أديب نعمه، مستشار سياسات مكافحة الفقر، وحدة الدعم الفني للدول العربية، برنامج الامم المتحدة الإنمائي، مداخلة/ورقة بعنوان الاعاقة: مقارنة تنموية انطلاقاً من الاتفاقية الدولية. صفحة:

5. منشور على الموقع الإلكتروني التالي:

والبيئات المحيطة"، فهي إذن "تفاعل بين أشخاص يملكون قدرات وظيفية مختلفة وبيئة لا تأخذ هذا الاختلاف بالحسبان"، من هنا فإنه لا يمكننا أن نتكلم عن أي حق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون أن نروض هذه البيئة المعيقة ونجعل منها بيئة مؤهلة تتناسب مع كل القدرات مهما تدنت، وهذا ما دأبت على فعله الإتفاقية الدولية.

ثانياً: على صعيد تأمين الحقوق

إنطلاقاً مما سبق فإن الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبخلاف القانونين اللبناني والفلسطيني لم تبدأ بتعداد الحقوق وتفصيل تأمينها، إنما عملت بداية على إزالة العوائق البيئية، فقبل نصها على مختلف الحقوق ومن ضمنها حق العمل، بدأت بوضع مبادئ عامة لتحقيق الحقوق، والتزامات عامة تتعهد الدول بالإلتزام بها، وحرصت على التأكيد على المساواة وعدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما منهم النساء والأطفال، وعملت على تعزيز أو إذكاء الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإمكانية الوصول إليها، ثم فصلت كل حق من الحقوق، التي تضمن لهم الحياة الكريمة دون أي تمييز عن الأشخاص غير ذوي الإعاقة، سياسياً كان هذا الحق أم مدنياً أم اجتماعياً أم اقتصادياً أم ثقافياً.

فعلى صعيد حق العمل الذي هو محور دراستنا، لم تكتف الإتفاقية الدولية بالنص على ضرورة كفالة الحق فقط، إنما تبدأ من الإعراف بأهميته في ديباجتها، إلى تعزيز وإذكاء الوعي بشأنه، إلى إلزام الدول بتأمين إمكانية الوصول إليه، إلى ضرورة كفالته بدون أي تمييز بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة، ثم حرصت على تأمينه في السوق

http://204.200.211.31/contents/UN_Conventions_on_Disability%3B_A%20Developmental%20approach.doc

المفتوحة ولم تنطرق إلى البيئات المنعزلة والمشاكل المحمية شأن القانونيين اللبناني والفلسطيني لأنها لا تؤدي النتيجة المرجوة من تحقيق المساواة إلى أقصى حد ممكن، فحرصت على تأمين هذا الحق بضرورة مراعاة "التصميم العام" وإن اضطر الأمر إلى ترتيبات تيسيرية معقولة⁽¹⁾، كما حرصت على حرية الأشخاص ذوي الإعاقة في اختيارهم لعملهم.

وفي حين أن القانونيين اللبناني والفلسطيني، يركزا جلّ اهتمامهما على تأمين حق العمل، فإن الإتفاقية الدولية إلى جانب ذلك قد حرصت على أهمية توفير المعلومات والتكنولوجيا والتدريبات المهنية اللازمة لزيادة خبرتهم المهنية في سوق العمل ولضمان مداومتهم في العمل والإرتقاء والتقدم به أيضاً، فأوجبت الإتفاقية الدولية على الدول الأعضاء ضرورة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر، لاكتسابهم للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

وهذا بالتأكيد ما يعزز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن اهتمامها بضرورة تقديم المساعدة لهم لإيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه. وتقديراً لأهمية العمل النقابي وأثره على تحقيق الحقوق لم تغفل الإتفاقية الدولية شأن القانونيين اللبناني والفلسطيني مسألة كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية.

ونصت الإتفاقية الدولية أخيراً على أن تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم

(1) مفهوم "الترتيبات التيسيرية المعقولة" يتمثل في تكيف قاعدة أو ممارسة أو ظرف أو شرط من أجل مراعاة الاحتياجات الخاصة لشخص ذي إعاقة، بغية تمكينه من المشاركة بشكل كامل وبالمساواة مع غيره، ومفهوم "التصميم العام" يعني تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأبكر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكيف أو تصميم متخصص.

المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري. فتحثهم على ضرورة إتاحة الفرصة لهم لاختيار عملهم بحرية في القطاع العام أو في القطاع الخاص - من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير - أو حتى تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.

القسم الرابع:

نماذج ناجحة رغم المعوقات (أشخاص ذوي إعاقة وشركات دامج)

كما سبق وأشرنا إن تقريرنا هذا لا يهدف إلى تسليط الضوء على الفجوات بين القانونين اللبناني والفلسطيني من جهة، والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من جهة أخرى، فحسب، إنما يهدف أيضاً - ولحسن تأمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة- إلى حمل الدولة اللبنانية والسلطة الفلسطينية التي نالت صفة دولة مراقب في الأمم المتحدة وأخر العام 2012، على تصديق وتطبيق الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري.

وحيث أن العجز الدائم والمتتالي في الموازنات العامة للدولة اللبنانية⁽¹⁾، وللسلطة الفلسطينية من جهة أخرى، قد يسبب تكلواً لديهما في

(1) يعتبر الدين العام اللبناني وخدمته من أكثر الأمور تأثيراً على عجوزات الموازنات العامة، إذ أن كلفة خدمة الدين العام تستحوذ على معظم واردات الدولة، فقد بلغ معدل خدمة الدين العام في فترة (بداية عام 1993 - بداية عام 1998) ما نسبته 69,5 % من الواردات العامة، وفي فترة (بداية العام 1998 - نهاية العام 2000)، ما نسبته 79,4 % من مجموع الواردات العامة، وفي فترة (2001 - 2006)، قد بلغت ما نسبته 66 % من مجموع الواردات العامة. وبلغت هذه النسبة 49 % من قيمة الإيرادات عام 2010. محمد جمال بارود، أزمة الدين العام اللبناني ومؤتمر باريس

تحقيق الحقوق المفروض عليهما تأمينها للأشخاص ذوي الإعاقة في إقليم كل منهما، وحرصاً منا على ضرورة أن يتحمل كل منهما القيام بواجبه، فإننا سنعمل على إظهار أهمية التنوع في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة، واستخدام أو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومدى بساطة تهيئة بيئة عمل دامجة، والكلفة البسيطة التي سيتكفلها كل منهما (القطاع العام والقطاع الخاص)، مقارنة مع الفائدة الكبرى التي سيجنيها من استثمار كامل طاقات المجتمع بتوظيفهم.

وحيث أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم أدرى بحاجاتهم واهتماماتهم، فهم أصحاب الشأن وأصحاب القضية، فإننا سنعرض تجارب أشخاص لبنانيين وفلسطينيين ذوي إعاقة تغلبوا على الصعوبات التي واجهتهم من إهمال دولتهم لهم إلى البيئة غير الدامجة إن من حيث المفاهيم الخاطئة لدى المجتمع وإن من حيث البيئة المادية، كما سنعرض تجربة إتحاد المقعدين اللبنانيين وخبرات جمعية الشبان المسيحية القدس – برنامج التأهيل في تذليل العقبات وإتاحة الفرص لتأمين العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بهدف الإستفادة من خبراتهم في هذا المجال وبهدف إظهار الآثار المهمة التي أحدثوها في مجتمعهم بإمكاناتهم المتواضعة، علما تكون محفزة للأشخاص ذوي الإعاقة من ناحية وللدولة اللبنانية وللسلطة الفلسطينية من ناحية أخرى، لحثهما على مزيد من الإهتمام بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

ومن ثم سنعرض آراء بعض أرباب العمل الذين سعوا لجعل شركاتهم ومؤسساتهم دامجة، وكيف أثر ذلك عليهم من الناحيتين المادية والإنتاجية، علّ ذلك يكون أيضاً محفزاً لأرباب العمل الآخرين وللدولة اللبنانية وللسلطة

ثلاثة، رسالة دكتوراه، إشراف أ.د. عادل أحمد حشيش وأ.د. سوزي عدلي ناشد، جامعة بيروت العربية، 2012. متوفر في مكتبة جامعة بيروت العربية، كلية الحقوق، بيروت.

الفلسطينية تالياً للإستفادة القصوى من الطاقات الإنتاجية المهدورة مع هدر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: نماذج ناجحة لأشخاص ذوي الإعاقة

سننطلق في دراسة هذه الفقرة مما سبق أن ذكرناه من أن الإعاقة تنتج من "تفاعل بين أشخاص يملكون قدرات وظيفية مختلفة وبيئة لا تأخذ هذا الاختلاف بالحسبان"، وأنه بالتالي لا يمكن التكلم عن أي حق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون ترويض هذه البيئة المعيقة وجعلها بيئة مؤهلة تتناسب مع كل القدرات مهما تدنت.

إن عدم تأهيل البيئة المحيطة في لبنان وفلسطين، هو سبب مهم لعدم الإستفادة التامة من كامل قدرات المجتمع، كونه يحدّ من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على التنقل باستقلالية والتمتع بالحقوق كافة التي يمارسها كل المواطنين غير ذوي الإعاقة، من حق الصحة والتأهيل وإعادة التأهيل والتعليم والعمل، وغيرها من الحقوق الإنسانية، وبالتأكيد كانت لتكون الحياة أفضل وأسهل لو كانت البيئة في لبنان وفلسطين مؤهلة لاستعمالها من قبل جميع المواطنين.

لكن هذا الواقع الأليم لم يحل دون تسجيل تجارب ناجحة للأشخاص ذوي الإعاقة في كلي البلدين المشمولين بالدراسة، وسنتناول في هذه الفقرة بعضاً من هذه التجارب الناجحة، تجارب لأشخاص تغلبوا على المعوقات المحيطة بهم بجهود بسيطة، معظمها جهود فردية وبإمكاناتهم المادية المتواضعة، كما سنعرض جهود بعض جمعيات الإعاقة المطلوبة الحقوقية (جمعية اتحاد المقعدين اللبنانيين وجمعية الشبان المسيحية القدس – برنامج التأهيل)، ودورها في توفير العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة، لنبعث رسالة مزدوجة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بأن لا عوائق تحدهم إن وجدت

الإرادة، وإلى المسؤولين السياسيين ليساهموا في تذليل المعوقات من أمام تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتولي العمل اللائق والاستفادة من قدراتهم وتحويلهم من أشخاص مستهلكين إلى أشخاص فاعلين ومنتجين.

حالة: خالد وتذليل معوقات البيئة غير الدامجة

خالد (شاب لبناني لديه إعاقة حركية)، يعمل في شركة كهرباء لبنان، وظيفته الرد هاتفياً على شكاوى المشتركين الذين لديهم أعطال. لم تمنعه البيئة غير المؤهلة (سيما لجهة المواصلات الدامجة)، من الإلتزام بدوام عمله في شركة الكهرباء التي كان يذهب إليها على كرسيه المتحرك قاطعاً مسافة تتجاوز الكيلو متر، وكذلك لم تقف أمطار الشتاء حائلاً بينه وبين محافظته على دوام عمله.

يقول خالد: "في أيام الشتاء كنت صباحاً أضع غطاءً على رأسي وأنتقل على الكرسي، أما بعد الدوام وفي طريق العودة إلى المنزل فكنت أنتظر حتى يخف المطر قليلاً وأذهب إلى البيت". وظل الوضع على هذا الحال إلى أن استطاع بعد أربع سنوات من المكافحة أن يشتري سيارة خاصة به وعمل على تجهيزها لتسهل عليه تنقله إلى عمله.

وعن الإستقلالية التي أمنتها له السيارة يقول: "اليوم أذهب مرتاحاً إلى عملي في الصباح، وهذا ما ساعدني كثيراً في بناء علاقاتي الإجتماعية وتطويرها". لكن لا يزال خالد يحتاج إلى شخص يساعده في حمل الكرسي من صندوق السيارة، الأمر لا يشكل له عائقاً ولا يؤخره

عن دوام عمله "إذ غالباً ما يساعدني أحد المارة أو زملائي الموظفين الذين تربطني بهم علاقة جيدة جداً" كما يقول.

خالد مرتاح جداً في عمله و يضيف: "قدرتي على التكيف دائماً مع الضغوط والصعوبات التي تواجهنا أحياناً في العمل، أثبت لمديري في العمل كفاءتي ومدى تمسكي بعلمي مما يؤكد له مدى اهتمامي بعلمي وجديتي"(1).

حالة: المعلم نعمة وتذليل معوقات الفقر والتعليم المهني غير الدامج

المعلم نعمه (لبناني لديه إعاقة حركية) لم يمنعه فقر أهله وعدم استطاعتهم شراء كرسي متحرك له من أن يصنع وسيلة تنقله الخاصة، فصنع "كراجة" من الخشب والدواليب الصغيرة، وتعلم مهنة الحدادة والبويا للسيارات، إضافة إلى تصليح الأعطال الصغيرة بما فيها كهرباء السيارات.

وعن الصعوبات التي يواجهها في عمله يقول: "لم أجد يوماً صعوبة في إنجاز مهمة ما. فأنا أجلس على الأرض عندما أريد التلحيم، أما عندما أريد أن أصلح شيئاً ما في محرك السيارة فإنني أتكئ عليها وأقوم بكل التصليحات اللازمة".

(1) دليل التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين ويوزع مع "النهار"، العدد الأول، أيار/مايو 2005، صفحة: 12.

أما عن كيفية تعلمه هذه المهنة فيقول المعلم نعمة: "سيارة أخي كانت مسرحاً لتجاربي، إشتري لي أخي عدة التصليح، ومنها كانت الإنطلاقة، وبعدها بدأ الجيران يطلبون مني تصليح أمور صغيرة في سياراتهم، ما جعلهم يشهدون على إتقاني للمهنة وعلى نظافة شغلي والأمانة"⁽¹⁾.

حالة: ريماء وتذليل معوقة التعليم الدامج

ريما (لبنانية لديها إعاقة بصرية منذ الولادة) تمكنت من إتمام تعليمها رغم أن المدرسة التي تعلمت فيها والجامعة أيضاً غير مجهزتين للأشخاص المكفوفين.

تقول ريماء: "لم تتوفر لي أية تجهيزات مساعدة كوني أول شخص مكفوف دخل المدرسة، وذلك ضمن برنامج الدمج للمكفوفين بدعم من "جمعية الشبيبة للمكفوفين"، أمام هذا الواقع عملت الجمعية على تأمين ماكينة "برايل" وآلة تسجيل للدروس، كما كانت المدرسة متعاونة. ففي حال لم يتوفر الإمتحان على تسجيل صوتي أو برايل كان الأستاذ يقوم بقراءة الأسئلة". واستمرت الجمعية بدعم ريماء حتى وصولها إلى الجامعة وتخرجها منها.

(1) دليل التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين ويوزع مع "النهار"، العدد الثاني، تشرين الأول 2005، صفحة: 9.

تخرجت ريمًا من الجامعة اللبنانية في تخصص العلوم الاجتماعية، وهي تعمل عاملة هاتف في مستشفى حكومي منذ العام 2007، وعلى الرغم من أن عملها مختلف عن اختصاصها إلا أنها مرتاحة جداً.

وفي ما يتعلق بالتجهيزات في مكان العمل تقول ريمًا: "إن إدارة المستشفى قامت بوضع برنامج ناطق على الكمبيوتر، كما أنها تستعلم بشكل دائم عن متطلباتي في العمل من أجل تأمينها". في أيار 2009 حازت ريمًا على جائزة الموظف المثالي في المستشفى وهي اليوم تسعى لمزيد من التقدم على الصعيد المهني والدراسي⁽²⁾.

حالة: محمد وتخطي المفاهيم الخاطئة عند المجتمع

محمد زيد (فلسطيني لديه إعاقة حركية)، إعاقة أدت لمحدودية في حركة أطرافه، وعلى الرغم من البيئة الاجتماعية التي كان يواجهها في المدرسة ولاحقاً في الجامعة، إلا أن محمد أصر على الالتحاق بالجامعة لينهي دراسته، وخلال تلك السنوات تعرف على جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل،

(2) دليل التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين ويوزع مع "النهار"، العدد التاسع، تشرين الثاني 2009، صفحة: 5.

والتحق ببرنامج التأهيل بالجمعية في الجانب الإجتماعي والنفسي ما عزز ثقة محمد بنفسه وزاد تقبله لإعاقته.

بعد تخرج محمد (25 سنة) من الجامعة بتخصص "البرمجة وتكنولوجيا المعلومات"، حاول العمل في العديد من الشركات إلا أنه واجه صعوبة في ذلك بأعتباره شخصاً ذي إعاقة، وأيضاً خريج جديد لا خبرة كافية لديه، ولذا فقد انضم محمد لمشروع "الدمج الإجتماعي والإقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في الشرق الأوسط" ليتلقى دورات متخصصة في مجال البرمجة، الأمر الذي ساعده على بناء خبرة أكبر لديه.

في العام 2012 قامت جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل بتقديم كشوفات الخريجين من الأشخاص ذوي الإعاقة لمكتب العمل بوزارة العمل وأيضاً لديوان الموظفين في جنين من أجل الدفع لتشغيلهم، الأمر الذي أدى لتوظيف محمد بوظيفة حكومية في مستشفى جنين. ويعمل محمد الآن كغيره من المواطنين في تخصصه بكفاءة عالية وبدوام كامل، الأمر الذي انعكس على وضعه النفسي والإجتماعي، وهو حالياً متطوع لدى جمعية الشبان

المسيحية القدس- برنامج التأهيل كمناصر وداعم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة⁽¹⁾.

هؤلاء هم نماذج من مجموعة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين رفضوا الإستسلام لإعاقتهم وحولوها إلى طاقات وابتكارات لترويض البيئة المعيقة من حولهم، ونجحوا في اثبات أنفسهم في المجتمع كأشخاص منتجين ومساهمين في انعاش حياة عائلاتهم وأهلهم وتالياً في بناء وطنهم، وذلك بتجهيزات بسيطة البعض منها قد أجراها هؤلاء الأشخاص ذوي الإعاقة بأنفسهم، وهذه التأهيلات ذات تكاليف بخسة وزهيدة مقارنة بما أصبحوا عليه من مساهمتهم في خدمة مجتمعهم وفي زيادة ناتجه المحلي.

كما أن الدور الذي تقوم به بعض الجمعيات المطلوبة يساهم مساهمة فعالة في تأهيل هؤلاء الأشخاص للحصول على العمل اللائق، وسنعرض تجارب الجمعيتين اللتين أعدتا هذا التقرير (إتحاد المقعدين اللبنانيين وجمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل) كمثال، علها تكون نموذجاً لتحثي به السلطات المسؤولة الحاكمة في كلي البلدين المشمولين بالدراسة (لبنان وفلسطين).

إتحاد المقعدين اللبنانيين (LPHU):

(1) مقابلة مع شخص ذي إعاقة محمد زيد، مجري المقابلة مهران الطويل، جمعية الشبيبة المسيحية القدس، تاريخ 2013/3/7.

هو جمعية حقوقية مطلّبية لبنانية تأسست أواخر عام 1981 ومنذ نشأته دأب الإتحاد على تبني قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اللبنانيين، للنهوض بهذه الفئة نحو الوصول إلى الحقوق المشروعة المنصوص عليها في المواثيق الدولية، وضمان اندماجهم على نحو يكفل تكافؤ الفرص لهم في مجتمعهم، ولل قضاء على التهميش والتمييز بين الجنسين لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، ولتعبئتهم للتحدث عن أنفسهم، ولتعزيز انتشار ثقافة تقوم على الشمول والحق في المشاركة.

ويعمل الاتحاد، على تنفيذ خطته من خلال تجزئة المطالب وبلورتها في مشاريع وحملات تغطي العناوين كافة التي يتضمنها القانون 2000/220، كونه يقدم إطاراً قانونياً للحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان ومن أهم هذه المشاريع والحملات:

- ❖ الدمج الاجتماعي الإقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان
- ❖ التنمية الدامجة والمدافعة الذاتية
- ❖ مشروع لبنان المواطن
- ❖ مشروع الشباب وسوق العمل
- ❖ المشروع الوطني للموازنة البديلة
- ❖ حملة حقي
- ❖ حملة عمر لكل

جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل (YMCA):

تأسس برنامج التأهيل سنة 1989 بهدف تقديم الدعم النفسي لضحايا العنف السياسي خلال الإنتفاضة الفلسطينية الأولى. ومنذ ذلك التاريخ، تطورت خدمات البرنامج لتخدم أولئك الذين تعرضوا للتعذيب والصدمة النفسية نتيجة العنف السياسي (ذكوراً وإناثاً)، وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية.

يوفر البرنامج خدمات تأهيلية متكاملة ومتميزة لمساعدة المنتفعين للوصول الى أقصى درجات الاستقلالية الذاتية، وكذلك لتقبل إعاقاتهم والتركيز على قدراتهم بحيث يصبحون أعضاء فاعلين في مجتمعاتهم وبالتالي المشاركة في تضافر الجهود لبناء مجتمع فلسطيني فاعل وليعيشوا بمستقبل أفضل وحياة كريمة. يتم تقديم خدمات البرنامج من خلال طاقم ذو خبرة وكفاءة، يعمل في مركز الجمعية في بيت ساحور وكذلك في الميدان في محافظات الضفة الغربية كافة بمدنها وقراها ومخيماتها.

الخدمات التي يقدمها البرنامج:

- ❖ خدمات الإرشاد النفسي على المستويين الفردي والجماعي.
- ❖ خدمات التدخل النفسي الاجتماعي.
- ❖ الإرشاد والتقييم المهني.
- ❖ الإرشاد لضحايا العنف من الاطفال والشباب.
- ❖ الإرشاد الأسري.
- ❖ تأهيل ما بعد الإصابة للحالات المصابة وضحايا العنف.
- ❖ توفير تأهيل أكاديمي وخدمات مساعدة.
- ❖ التعديلات السكنية (في منازل المنتفعين، وفي المدارس وفي الأماكن العامة) لتسهيل دخولها واستعمالها من قبل الأشخاص ذوي الإعاقات.

- ❖ إقامة حملات توعية لرفع مستوى الوعي في المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقات، وحقوقهم واحتياجاتهم.
- ❖ تقديم خدمة التدريب في مجالات الارشاد والتدخل النفسي الاجتماعي.
- ❖ إقامة نشاطات ثقافية- رياضية- للمساعدة في دمج الأشخاص ذوي الإعاقات في الحياة العامة.
- ❖ مساندة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقات.

وسنعرض تجربة هاتين الجمعيتين في مشروع "الدمج الاقتصادي الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة في الشرق الأوسط" الذي أطلقه "اتحاد المقعدين اللبنانيين" (LPHU) بالشراكة مع "جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل" (YMCA)، ويتمويل من منظمة الإغاثة المسيحية والإتحاد الأوروبي، Christian Aid, European Union.

ويعتبر هذا المشروع تجربة نموذجية في لبنان والعالم العربي ويهدف إلى تطوير دمج الأشخاص ذوي الإعاقة إقتصادياً واجتماعياً، من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم الوظيفية، بالإضافة إلى توعية المجتمع وأرباب العمل على ثقافة الدمج والتنوع وتسلط الضوء على إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.

يعمل المشروع في كل من لبنان وفلسطين، ففي لبنان، يتم تنفيذ المشروع من خلال مكاتب التوظيف التابعة لإتحاد المقعدين اللبنانيين في أربع محافظات لبنانية هي: بيروت، جبل لبنان، البقاع، والجنوب، ويتم تنفيذ المشروع في فلسطين من خلال مكاتب جمعية الشبان المسيحية القدس – برنامج التأهيل في جميع محافظات الضفة الغربية، ويعمل المشروع بالتعاون مع كل من القطاع الخاص، والأشخاص ذوي الإعاقة وذويهم،

والمجتمع المحلي، والمعاهد والجامعات، ومنظمات المجتمع المدني، وكذلك مؤسسات القطاع العام على المستوى المحلي.

ويعمل المشروع على تعميق المعرفة لدى مؤسسات القطاع الخاص بقضايا الدمج المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى تنمية قدرات الأشخاص ذوي الإعاقات الإضافية وإعادة تأهيلهم مهنيًا وتوجيههم وتحضيرهم للعمل وتقديم خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي الفردي والأسري.

كما يركز المشروع على توعية المجتمع المحلي من أجل تغيير المفاهيم والاتجاهات السائدة، بالإضافة إلى التعاون مع القطاع العام ممثلاً بالدوائر الحكومية والجهات الرسمية من بلديات، ووزارات، ومديريات بهدف تحفيز وحث هذه الجهات للعمل ضمن إطار التنوع، إضافة إلى توعية منظمات المجتمع المدني بقضايا الإعاقة والعمل على دمج الإعاقة في سياساتها وخططها.

يسعى "الاتحاد" وكذلك "جمعية الشبان المسيحية" إلى العمل الإقليمي من خلال إعداد تقرير مقارنة بين حق العمل في القانونين "اللبناني والفلسطيني"، وحق العمل في الإتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك إعداد خطة مناصرة مشتركة للعمل على تفعيل تطبيق الإتفاقية الدولية في الدول العربية، وإصدار نشرات عربية سنوية تطل قضية الدمج الإقتصادي وفقاً للنموذج الإجتماعي والحقوق.

وسنعرض في ما يلي بعض النماذج من الأشخاص ذوي الإعاقة التي استهدفهم المشروع في لبنان وفلسطين على أن نعرض لدور هذا المشروع مع القطاع الخاص في الفقرة التالية (ثانياً):

حالة: يوسف شاب لبناني لديه إعاقة حركية

يوسف يستخدم كرسيّاً متحركاً، وهو أحد الأشخاص المستهدفين من قبل فريق عمل مشروع الدمج الاجتماعي والإقتصادي في الإتحاد، من خلال الزيارات المنزلية لتعريفه بالمشروع.

كان يوسف شاباً عاطلاً عن العمل، يقضي وقته في المنزل بصحبة الملل والإكتئاب، ولا يكاد يغادر منزله إلا للمستشفى ليتلقى العلاج. لم يقدر ليوسف أن يواصل تعليمه في المعاهد نظراً لعدم تأهيلها لاستقبال حالته إضافة إلى الظروف الإقتصادية الصعبة لعائلته.

كان يوسف يعتبر الدورات التدريبية التي ينظمها المشروع فرصة ذهبية بالنسبة له لبناء قدراته. فشارك في دورات الكمبيوتر (المقررات الأساسية والوسيلة) ودورات اللغة الإنكليزية في المستوى 1 و2. وقد تابع فريق المشروع يوسف خطوة بخطوة لإرشاده وتقديم الإستشارات له والدعم الاجتماعي، عندها تغيرت حياة يوسف برمتها نحو الأفضل، وبعد تأهيله من خلال الدورات التدريبية، قدم فريق المشروع في الإتحاد سيرته الذاتية لوظيفة في شركة SOS auto، ليحصل على فرصة عمل، وبالفعل فقد تم اختياره ليتولى هذه الوظيفة. وهو الآن يعمل في هذه الشركة براتب شهري ثابت، وضمان اجتماعي، ومواصلات مؤمنة.

أثبتت يوسف أنه عامل بحق وهو يؤدي عمله بكل إتقان. وفي ذلك يقول يوسف: "بسبب الدورات التدريبية والدعم الذي تلقيته من المشروع أصبحت مستقلاً، وشخصاً منتجاً يعتمد على نفسه ويمكنه تأمين مستقبله" (1).

حالة: زياد شاب لبناني لديه إعاقة حركية

يعمل زياد في مركز الإتصالات في شركة SOS auto ، حيث يتلقى يومياً طلبات لتوصيلات شحن. وهو موظف بدوام كامل ومسجل في الضمان الإجتماعي ولديه بطاقة إعاقة.

إلتحق زياد بالشركة منذ العام 2011، عبر طلب توظيف قدمه من خلال "إتحاد المقعدين اللبنانيين" وذلك بعد ما أنجز تدريباً لمدة سنة ونصف السنة تقريباً في مستشفى الجامعة الأميركية AUH، على الكمبيوتر ونظام إدخال البيانات (Data Entry).

(1) دراسة حالة، أجراها إتحاد المقعدين اللبنانيين، حول تأثير مشروع الدمج الإقتصادي والإجتماعي المبتنى من قبله. أرشيف اتحاد المقعدين اللبنانيين، المركز الرئيسي، بيروت، مار الياس، مقابل السفارة الروسية.

وعن تقييمه للتجربة يقول زياد: "مضى على عملي في هذه الشركة سنتان، قبل أن أعمل كنت إنساناً آخر، تغيرت نفسيّتي تماماً والراحة النفسية هي أهم شيء في الحياة".

ولفت إلى وجود التجهيزات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، موضحاً أن "المركز مجهز لأن مكاتبنا في الطابق الأرضي، وطلبت من مدير الشركة أن تكون طاولة مكتبي مفرغة من الداخل حتى أستطيع الجلوس مع الكرسي المدولب".

يقول زياد أن "هذه الشركة بيتي الثاني ولم أشعر يوماً بتمييز ضدي. أتمتع بنفس فرص الترقية المتاحة لكل زملائي. والفرص متاحة للجميع بحسب كفاءته وخبراته" ويتمنى زياد لو أن كل الشركات في لبنان كانت دامجة، لكانت لدى الأشخاص ذوي الإعاقة عندها خيارات أوسع⁽¹⁾.

حالة: ورود فتاة لبنانية لديها إعاقة حركية

(1) دليل التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين، العدد الحادي عشر، شتاء 2013، دراسة حالة مع زياد، صفحة: 8.

ورود شابة لبنانية تبلغ من العمر 23 سنة، شاركت في تدريب الباحثين عن عمل وحضرت دورات اللغة الإنجليزية والكمبيوتر التي يؤمنها المشروع.

ورود تعمل الآن في شركة (Gracia Co) وتواصل تعليمها تحت إشراف وتوجيه المشروع. تقول ورود: "هذه الدورات أقنعتني بأن التغيير لا يأتي أبداً دون إرادة قوية وإصرار". وتتابع: "وهذا المشروع ساعدني في العثور على فرصة عمل، وكان هذا مهماً جداً بالنسبة لي لأنه أعطاني إيرادات إضافية لأغطي تقويم أسناني والعلاج الفيزيائي ليدي اليمنى. هذه العائدات ساعدتني أيضاً لأكمل دراستي، وبعد تخرجي من الجامعة سأحاول الحصول على فرصة عمل أفضل".

ثم خلصت ورود: "مع توجيهات فريق المشروع ومتابعتهم الشخصية لي، أنا الآن قادرة على حل جميع مشاكل الشخصية ومشاكل أفراد عائلتي. وقد تعلمت أيضاً كيف أعيش وأتعرف على حقوقي الشخصية أو حقوقي في العمل" (2).

(2) دراسة حالة، أجراها إتحاد المقعدين اللبنانيين، حول تأثير مشروع الدمج الإقتصادي والاجتماعي المتبنى من قبله. أرشيف اتحاد المقعدين اللبنانيين، المركز الرئيسي، بيروت، مار الياس، مقابل السفارة الروسية.

حالة: رائد شاب فلسطيني لديه إعاقة حركية

يعتبر رائد عطية مثلاً نموذجياً يعكس أهمية التدخل النفسي والاجتماعي بالإضافة إلى الإرشاد والتشخيص المهني وتوفير التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذين واجهوا صعوبات في الجانب الأكاديمي، حيث أن رائد عطية لديه إعاقة حركية كان سببها عيار ناري أصابه من جنود الاحتلال الإسرائيلي في قرية "تقوع"، وقد انعكست هذه الإعاقة على حياته وسببت له الكثير من المشاكل وعلى عدة أصعدة خصوصاً على الصعيد الإقتصادي. فلقد كان رائد، في ما سبق، قد التحق بالتعليم لكنه لم يكمله بسبب حاجته إلى عمل ليعيل نفسه وأسرته، وبسبب تلك الحاجة الأساسية للقمّة العيش وقلة الموارد المالية، أصبح عاطلاً عن العمل على الرغم من أنه متزوج ورب أسرة.

وزيادة على تلك الظروف، عانى رائد من صدمة أخرى وهي فقدان زوجته التي توفيت بعد معاناة مع مرض السرطان، ورغم تلك الظروف الإقتصادية والنفسية والاجتماعية السيئة انتسب رائد لجمعية الشبان المسيحية- برنامج التأهيل، ليتلقى خدمات التدخل النفسي لتخفيف آثار المشاكل النفسية التي يعاني منها، سواء كان ذلك من آثار الإصابة المتسببة بالإعاقة أو من الآثار المتعلقة بحادثة فقدان زوجته، بالإضافة إلى الجانب المهني، حيث تم تعزيز نقاط القوة لدى رائد وتوفير الخيارات المهنية لديه حسب رغبته، وبما يتناسب مع إعاقته لكي يستطيع النجاح

بها مستقبلاً، وبعد تشخيص قدراته المهنية، تم اعتماد خيار (الخيطة) له، وبعدها بدأ بالتدرب على تلك المهنة، وخلال فترة التدريب أصبح رائد يعبر عن رضاه في العمل، وأيضاً عن أنه يستفيد بقدر كبير في هذه المهنة، وعبر رائد عن أن العزلة الإجتماعية التي كان يعيش بها تتلاشى.

وبعد انتهاء مدة تدريب رائد، وبعد أن رأى صاحب المخبطة المؤهلات والقدرات والإنتاجية العالية التي يتمتع بها، قام بتشغيله بدوام كامل، معبراً عن إعجابه به وبسرعة تعلمه وإتقانه لهذه المهنة والتزامه بالعمل. وعليه فإن رائد الآن في المخبطة وهو يعيل أسرته ويشعر بأنه إنسان منتج وقادر على النجاح، فهو يعبر عن درجة التحول التي حدثت في حياته نحو الإيجابية وأيضاً في خروجه من العزلة الإجتماعية التي كان يعاني منها، وهو يقول بأنه أصبح الآن أكثر قدرة على التخطيط لحياته والتعامل مع المشاكل أو الأحداث التي قد تواجهه بطريقة إيجابية.

وير رائد أن من أهم العوامل التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة هي أهمية توفر برامج التدريب المهني، وأيضاً وجود بيئة موائمة في تلك البرامج وأماكن التدريب وبيئات العمل، ويرى بأن المواصلات لها أهمية قصوى في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، وهي كلها الآن متوفرة لدى رائد.

هذه النماذج هي غيض من فيض، ببعض الدعم الذي تلقاه هؤلاء الأشخاص شباناً وشابات، من هاتين الجمعيتين المطليبتين الحقوقيين،

وبتكاليف لا تقارن مع الإنتاجية التي أصبحوا عليها الآن، تغيرت حياتهم وأصبحوا من أركان مجتمعاتهم يعتمد عليهم بعد أن كانوا يعتمدون على غيرهم. وإنما ذكرنا هذه النماذج لحث الدولة اللبنانية والسلطة الفلسطينية لأن تتحملا مسؤولياتهما تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في إقليميهما من باب حقهم في المساواة مع المواطنين غير ذوي الإعاقة، وما يمكن أن يجلبه هذا الإهتمام من استثمار لطاقات وإبداعات مهمشة، وزيادة في نمو الإقتصاد وضخ إيرادات ضخمة في الخزينة العامة مع فتح سوق العمل أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، هذا عدا عن ما سيخففه هذا الأمر من النفقات المترتبة على الدولة من النفقات الصحية، ونفقات برامج الفقر، ونفقات معاشات البطالة فيما لو أقرت...

ثانياً: شركات ومؤسسات اعتمدت سياسة التنوع في مكان العمل

إن من أهم النتائج المجتابة من تلك المساهمة من قبل بعض أصحاب الشركات والمؤسسات المنتجة باعتمادهم سياسة التنوع والدمج واستخدامهم أو توظيفهم لأشخاص ذوي إعاقة، هي تعزيز المواطنة الحقة وتحقيق المساواة بين المواطنين.

وسنعرض فيما يلي بعض الشركات التي تواصل معها فرقاء مشروع الدمج الإقتصادي والإجتماعي واعتمدت الدمج، في لبنان وفلسطين، مسلمين والضوء على آراء أرباب العمل فيها حول الدمج وآثاره على شركاتهم من الناحية المادية والإنتاجية، بل وآثار ذلك على المجتمع ككل وتالياً على الدولة والهدف من ذلك طبعاً هو أن نعرض لنماذج ناجحة ومشجعة عليها تكون حافزاً لأرباب العمل الآخرين وللدولة اللبنانية وللسلطة الفلسطينية تالياً للإستفادة القصوى من الطاقات الإنتاجية المهدورة مع هدر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

حالة: شركة "فونيسك ماشينري"

"فونيسك ماشينري" شركة لبنانية لتصنيع وصيانة الماكينات تأسست عام 1998 وتشكل جزءاً من مجموعة "إندفكو غروب" العالمية المعروفة بإنتاج وتصنيع الورق، والبلاستيك، والمواد الغذائية، والماكينات، والمشروبات وغيرها من المنتجات. تنشط مجموعة "إندفكو" في مجال التصنيع في أكثر من بلد في العالم ومنها لبنان، كما تضم حوالي 7500 موظف.

تضم شركة "فونيكس ماشينري" حوالي 145 موظفاً منهم أربعة أشخاص لديهم إعاقة حركية، لتتغير بالتالي نظرة الموظفين والمدراء إلى الأشخاص ذوي الإعاقة من مجرد الشفقة إلى أشخاص منتجين يمكن الإعتماد عليهم كباقي الموظفين. تجدر الإشارة هنا إلى المساهمة والأثر الكبير للدورات التدريبية التي وفرها مشروع الدمج الاجتماعي والإقتصادي وخضع لها الموظفون والإداريون في الشركة على نظرتهم إلى قدرات وحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.

"كان لورش التدريب أهمية كبيرة على صعيد التوعية حول قضايا الإعاقة حيث تغيرت طريقة التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أثرت على آراء ومواقف الموظفين حول الإعاقة وحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة الأمر الذي انعكس مرونة في التعاطي في مكان العمل، ما

دفعنا إلى البحث عن أشخاص جدد وتوظيفهم"، هكذا علق مدير الشركة ربيع الأسطا بعد سلسلة الدورات التدريبية وندوات التوعية داخل شركة "فونيكس ماشينري".

استطاعت شركة "فونيكس ماشينري" بعد سلسلة التدريبات التي خضع لها مدراء الأقسام والموظفون من احتضان ثقافة الدمج والتنوع في مختلف الأقسام، ثم أعلنت الشركة عن وظيفة شاغرة في مجال رسم الخرائط على برنامج الأوتوكاد ليتقدم إليها شخص يستخدم الكرسي المتحرك. بعد دراسة طلبه وافقت الشركة على توظيفه لتمتعته بالكفاءات والخبرات المطلوبة، وفق المدير العام للشركة.

من جهة أخرى تطلب توظيفه بعض التعديلات الهندسية فاستشارت الشركة المشروع الذي قدم اقتراحاً بتعديل مكان مكتبه ليصبح أقرب إلى الحمام وتغيير اتجاه فتح الباب وغيرها من التعديلات التي تمكنه من التنقل باستقلالية تامة، وعن ذلك يقول الأسطا: "مع بعض التعديلات البسيطة وبأقل كلفة ممكنة تم تجهيز مكان عمله ليصبح شخصاً مستقلاً".

وعن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الشركة يضيف الأسطا: "إن المساهمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي مسؤولية اجتماعية لدمجهم، وهي في الوقت نفسه حلّ لمشاكلهم ومربحة للشركة، خصوصاً عندما تصبح النظرة للشخص ذي الإعاقة على أنه شخص منتج لا يقبل

الشفقة، والتنوع حافز أساسي لقبول الآخر والتعاون بين أفراد الشركة كافة".

أما مدير المبيعات شربل مهنا فقد تغيرت نظرته إلى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة حيث علق قائلاً: "يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة العمل في المجالات كافة إذا توفرت التعديلات المطلوبة". من جهتها علقت مديرة شؤون الموظفين، مايا حرب، بالقول: "من مسؤوليتنا المتابعة في نشر مفهوم التنوع والدمج في مكان العمل"⁽¹⁾.

حالة: الشركة الدولية لإعادة تصنيع النايلون

الشركة الدولية لإعادة تصنيع النايلون ش.م.ل، شركة لبنانية، تأسست عام 2001، في سرعين بالبقاع الشمالي، وسرعان ما أنشأت فرعاً ثانياً لها في بيروت. تعتبر الشركة الدولية الدولية من الشركات الصناعية متوسطة الحجم العاملة في مجال إعادة تدوير النفايات البلاستيكية وتصنيع النايلون حيث تقوم بتسويقه في السوق المحلية. أما النسبة الأكبر من إنتاجها فيصدر إلى الخارج.

(1) التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين، العدد الثامن، أيار 2009، صفحة: 6.

بادرت الشركة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في عداد العاملين لديها. ولا تزال تسعى إلى توظيف المزيد والترويج للتنوع في مكان العمل في محيطها ولدى غيرها من الشركات الجديدة في تبني سياسات دامجة. ففي آذار من العام 2009، وإيماناً منها بأهمية التنوع في مكان العمل قامت بتوظيف شخص لديه إعاقة بوظيفة حارس. جاءت هذه الخطوة بعد تدخل فريق مشروع الدمج الاجتماعي الإقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في البقاع الذي زار الشركة وعرفها بالمشروع وأهدافه وأهمية التنوع في مكان العمل وكان أن تم الإتفاق على بعض نقاط التعاون ومنها التوظيف.

عن تجربة توظيف شخص لديه إعاقة يقول مدير الشركة العقيد جورج الدبس: "لا فرق بالنسبة لنا في توظيف أشخاص لديهم إعاقة أو ليس لديهم إعاقة، فكل شخص يستطيع أن يعطي وينتج إذا كان في مكانه المناسب" ويقول الدبس أيضاً: "الحوار الذي دار بيننا وبين المشروع حول منافع التوظيف شجعنا على التواصل مع المشروع في اليوم التالي لعرض وظيفة حارس في الشركة، حيث كانت التجربة الأولى في التوظيف، ونحن حالياً في إطار التحضير لاستقبال شخصين آخرين لوظيفة مسؤول للعمال وسائق". ويشير الدبس إلى منافع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فيقول: "لتوظيفهم وفقاً لخبرتنا الصغيرة منافع عديدة تجاه عمال الشركة، فهي تترك انطباعاتاً جيداً من حيث نظرهم تجاه رب عمل ليس لديه مشكلة في توظيف أشخاص ليس لديهم إعاقة.

ومن ناحية أخرى تعزز العلاقات فيما بينهم وتترك أثراً إيجابياً في المحيط خارج الشركة. وهنا نقوم بشكل غير مباشر بتوعية المجتمع وتغيير المفاهيم".

عن الإنتاج يقول الدبس: "إن الشخص ذا الإعاقة منتج في عمله كونه يريد أن يثبت ذاته ويغير الأفكار النمطية التي تقول إن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على العمل فيعمل أكثر، ويعطي إنتاجية بمثابة شخصين".

وعن صورة الشركة يقول: "يؤثر ذلك بشكل إيجابي لأن الأمر ينتقل من العمال إلى المحيط إلى المجتمع وهنا تحصل الشركة على صورة ونظرة إيجابية اتجاهها، المجتمع والزبائن بشكل عام يتشجعون للشراء من الشركة وليس من شركة أخرى وهذا ما يؤثر أيضاً على الخطة التسويقية وعلى الأرباح".

وعن الخطوات المستقبلية يقول الدبس: "يجب أن تكون الشركة نموذجاً للشركات الأخرى من جهة كما يمكن أن على المدى البعيد تجهيز بعض الأماكن وتكييف بعض الآلات ما يسهل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وعمل الشركة. كما سنسعى كشركة إلى متابعة التوظيف والتدريب ونقدم الإستشارات عند الحاجة"⁽¹⁾.

(1) دليل التنوع في مكان العمل، العدد التاسع، تشرين الثاني 2009، صفحة: 6.

حالة: شركة القزي لتصنيع وتوزيع المكسرات (لبنان)

شركة القزي شركة لبنانية تعمل في مجال تصنيع وتوزيع المكسرات اللبنانية منذ ثمانية وعشرين عاماً، وقد لعبت دوراً بارزاً في الإرتقاء بصناعة المكسرات إلى العالمية وتحويلها من حرفة يدوية إلى صناعة حقيقية. تضم الشركة مئة موظف هم بمثابة شركاء في العمل على حد تعبير إدارة الشركة.

تولي شركة القزي اهتماماً كبيراً بمنتجاتها لناحية الجودة والتنوعية وهي لم تغفل أهمية ودور التنوع في مكان العمل كما أنها لم تحتج إلى قوانين ملزمة لتبادر إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

عن تجربة الشركة في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يتحدث سمير أيوب المستشار الإداري للشركة: "تجربتنا في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ليست حديثة، فقد باشرنا في اعتماد هذه السياسة منذ زمن إيماناً منا بأهمية التنوع وتكافؤ الفرص". ويضيف: "لدينا شخصان في العمل لديهم إعاقة سمعية وموظف استقبال لديه إعاقة حركية، وهم يشكلون قيمة إضافية ويساهمون في تكريس ثقافة تقبل الآخر وخلق محيط عمل ملائم".

أما لورين بو خليل مسؤولة قسم الموارد البشرية فتعلق على الموضوع بالقول: "نحن كشركة لدينا خبرة طويلة في هذا المجال ونحبذ وجود شخص ذي إعاقة في الشركة، آخذين بعين الاعتبار طبعاً بأن الشخص المناسب في المكان المناسب". وعن إنتاجية الموظف ذي الإعاقة تقول: "الإنتاجية ممتازة فلا نلاحظ أي فرق بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة، بل في بعض الأحيان هم الأفضل"، وتتابع: "الموظف ذو الإعاقة قيمة إضافية للشركة كما يساهم في تكريس سياسة تقبل الآخر ويخلق نوعاً من المنافسة في مكان العمل الأمر الذي ينعكس بدوره على مكانة الشركة على الصعيد العالمي".

أما عن منافع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة يقول أيوب: "إستثمار الطاقات وخصوصاً طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة ينعكس جيداً على الإنتاج، فمن خلال تجربتنا مع موظفين في العمل أدركنا أن الإنتاجية ممتازة". وعن التكاليف التي تترتب على ذلك يقول: "بالنسبة للموظفين في العمل لم نكن بحاجة إلى أي تعديلات أو تكيفات، أما موظفة الإستقبال فالتعديلات والتكيفات المطلوبة لا توازي شيئاً للشركة مقارنة مع ما تقدمه من إنتاجية عالية فاستثمار طاقتها أمر مفيد جداً لشركتنا".

دراسة حالة: فندق "فور بونتس"

"فور بونتس شيراتون" واحد من أصل ألف فندق في العالم تديره "شركة ستارود" الأمريكية. يتمتع الفندق بتجهيزات تأخذ بعين الاعتبار حاجات جميع الأفراد، فهو مجهز بغرف نوم وقاعات اجتماعات ومطاعم ويمكن للأشخاص ذوي الإعاقة استخدامها بسهولة. كما أن قاعات الاجتماعات مجهزة بشكل يسمح للشخص ذي الإعاقة بالتنقل باستقلالية داخلها.

أثناء حديثها عن تجربة الفندق مع التنوع ومشروع الدمج الاجتماعي والإقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، تصف مديرة الموارد البشرية برونا شليطا في فندق "فور بونتس" الشخص ذي الإعاقة بأنه: "هو شخص منتج مثله مثل الشخص غير ذي الإعاقة".

وعن تجربة الفندق عن التنوع تقول شليطا: "إن ثقافة التنوع هي من ثقافة الفندق، ولدينا تجارب في توظيف بعض الأشخاص الذين لديهم إعاقة سمعية". يتعاون الفندق بشكل كبير مع مشروع الدمج الاجتماعي والإقتصادي، وسيتم إخضاع بعض الأفراد من ذوي الإعاقة الذين سيرشحهم المشروع إلى فترة تدريبية في الفندق ومن ثم تحدد إدارة

الفندق فرص توظيفهم. من جهة أخرى يتعاون الفندق مع المشروع في تأمين قاعات للإجتماعات وإقامة نشاطات المشروع.

عن منافع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ترى شليطا أنه: "يدر علينا منافع مادية ومنافع معنوية. المعنوية عبر التسويق، فالفندق يأخذ بثقافة التنوع ولديه موظفان من ذوي الإعاقة، ما يعكس الصورة الحسنة، ويزيد ذلك من ثقة الموظفين في العمل". أما عن المنافع المادية فتقول "يستقبل الفندق العديد من المغتربين والسياح وهو مجهز لاستقبال كل الأشخاص ويأخذ بالإعتبار حالات الأشخاص ذوي الإعاقة وحالات الأشخاص الذين يأتون إلى لبنان للعلاج حيث أن لبنان تزدهر فيه السياحة الطبية".

حول تأثير التنوع على السياحة في لبنان تشير إلى أن "هناك الكثير من السياح لديهم إعاقة، هذا الشيء يغفل من قبل العديد من الفنادق التي قد لا تعرف كيف تستفيد منه. ولكن عندما أتعامل مع هؤلاء الأشخاص على أنهم من الزبائن أو الموظفين أستفيد وأشجع السياحة". وتعتبر شليطا أنه "لا أحد يرغب بالعمل في أو مع المؤسسات التي لديها تمييز على مستوى عنصري أو حسب الإعاقة أو حسب الجندر". وتضيف: "الأمر الأهم هو المعرفة والوعي. ويخاف الناس مما لا يعرفونه، وأنا أشجع المعرفة. عندما نعرف أن الشخص ذي الإعاقة ليس مختلفاً عنا، نستطيع أن نعطيهِ فرصة للمشاركة".

أما بالنسبة لفلسطين فقبل عرض حالة إحدى الشركات التي اعتمدت سياسة الدمج، لا بد من الإشارة إلى أن عدم وجود نماذج وتجارب ناجحة سابقة حول عمل الأشخاص ذوي الإعاقة قد أدى إلى خلق وعي مفاده أن إنتاجية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ترتبط بالإعاقة نفسها، وليس بالمعوقات الخارجية التي تسهم في خلق بيئة سلبية لإنتاجية العامل ذي الإعاقة، حيث أنه خلال المقابلات التي أجرتها جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل مع الشركات، قد تمت ملاحظة حجم الفرق الهائل في وجهة نظر تشغيل وإنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة بين شركة توظف أشخاص ذوي إعاقة وأخرى لم توظف.

حالة: شركة ريتش للاتصالات (فلسطين)

شركة ريتش هي من أكبر شركات الاتصالات في فلسطين وقد قامت بالتوقيع على مذكرة تفاهم مع جمعية الشبان المسيحية القدس- برنامج التأهيل من أجل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في حال وجود شواغر مستقبلية، حيث تلتزم الجمعية بإرسال قائمة من الأشخاص المؤهلين من ذوي الإعاقة لتقوم شركة الاتصالات بدورها بمقابلتهم وتشغيل المؤهل منهم.

يقول رامي خلف مدير الموارد البشرية في الشركة، وهو من الأشخاص الذين لديهم تجربة كبيرة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة: "بأن إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة لا تختلف مع إنتاجية الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، وذلك في حال توفر التسهيلات والمواءمات

الضرورية لإنتاجية عمله، فكما أننا جميعاً بحاجة إلى كراسي مريحة ونظارات مناسبة لزيادة إنتاجيتنا، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً هم بحاجة إلى أمور أخرى توفر لهم بيئة إنتاجية مريحة وميسرة"، ويقول رامي بأنه من المهم جداً تقنين موضوع التنوع وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأنظمة الداخلية للشركات، حيث أن شركة الإتصالات ريتش قامت وعملت على تقنين هذا الموضوع في نظام الموارد البشرية لديها الذي ينص على التزام الشركة بتوظيف ما مقداره 10% من عدد عامليها من الأشخاص ذوي الإعاقة. ويؤكد على أن العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة يتلقون الحقوق والواجبات نفسها ضمن بيئات العمل، وفي العديد من الأشهر يفوز موظف من ذوي الإعاقة بأفضل موظف وذلك بناءً على تقييم موضوعي من دائرة الموارد البشرية.

ويؤكد رامي بأن مواءمة أمانة العمل هي من أهم العناصر لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاقتصادية، ولهذا قامت شركة ريتش بمواءمة جميع مرافق مبنى الشركة من أجل خلق بيئة دامجة تراعي التنوع والاختلافات في بيئات العمل، الشيء الذي من شأنه زيادة الإنتاجية والرضى الوظيفي للموظفين جميعاً دون استثناء⁽¹⁾.

هذه بعض النماذج لشركات دامجة اعتمدت التنوع في مكان العمل، لكن لا بد من الإشارة إلى أن أصحاب العمل في هذه الشركات الدامجة، لا

(1) محاورة مع رامي خلف، مدير دائرة الموارد البشرية في شركة ريتش للاتصالات (25 2، 2013). (مهران الطويل، المحاور).

يسمحون باستثمار الطاقات المهمشة في المجتمع وحسب، إنما هم أيضاً يساهمون في زيادة إنتاجهم الخاص. فالإهتمام الواعي بالقضايا المرتبطة بالتنوع يمكن أن يوفر مكاسب، بدءاً من المساعدة على الإحتفاظ بالموظفين ورفع درجة إنتاجيتهم، إلى تحسين القدرة على الوصول إلى أسواق جديدة⁽¹⁾، وذلك كون معظم الأشخاص ذوي الإعاقة يحرصون على بذل كل جهدهم ومهاراتهم ليثبتوا جدارتهم وتفوقهم على الموظفين الآخرين. يقول بشير العجم مدير مؤسسة البشير وهي مؤسسة تجارية (في لبنان) تبيع الأدوات المنزلية: "تجد العامل (ذي الإعاقة) همه وعقله في العمل، يفكر كيف يبني لنفسه مستقبلاً وكياناً، كيف يجعلك لا تستغني أبداً عنه"⁽²⁾، وذلك بدوره يعكس إيجاباً بزيادة أداء عمل الموظفين الآخرين بإحداثه نوعاً من المنافسة بين الموظفين. ويقول مدير شركة "بايونير لتصنيع البسكويت" (في لبنان) سهيل ضاهر "توظيف يوسف (شاب لبناني لديه إعاقة حركية) انعكس إيجاباً على الموظفين في الشركة" وذلك كون يوسف من أكثر الموظفين التزاماً بالدوام، بالمهام التي تطلب منه، وجدي في عمله"⁽³⁾، إضافة إلى أن اعتماد سياسة التنوع والدمج يفتح أبواب الشركة أو المؤسسة أمام مستهلكين جدد، سيما المطاعم والفنادق والمحال التجارية. بينما يقول مدير "مطعم شواطئنا" وهو أحد المطاعم المجهزة (في لبنان) والتي تعامل معها مشروع الدمج الإجتماعي والإقتصادي، أنه "جهاز المطعم لزيادة أرباحه، لأن التجهيز الهندسي يؤدي إلى استهداف (جذب) شريحة جديدة من الناس إضافة إلى تحسين المظهر العام للمطعم، فالتجهيز يعكس اهتمام

(2) دليل التنوع في مكان العمل، العدد الخامس، أيلول/سبتمبر 2007، صفحة: 8.

الإدارة بالزبائن كافة وعدم التمييز"⁽⁴⁾، كما "أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يساهم في إعطاء الشركة صورةً حسنة أمام الزبائن، فالشركات الدامجة والمتنوعة غالباً ما تكون الأكثر طلباً وجذباً، كما يشكل اعتماد التنوع في مكان العمل أحد أبرز السياسات التسويقية التي تساهم في إبراز اسم الشركة"⁽⁵⁾.

أما على مستوى التكلفة المادية لإجراء التكييفات المناسبة فهي كما ذكر أصحاب الشركات والمؤسسات الدامجة زهيدة **ولا تقارن مع مدى الفائدة التي سيجنونها من توظيف شخص ذي إعاقة.** يقول مدير شركة "فونيسك ماشينري" لتصنيع وصيانة الماكينات (في لبنان)، ربيع الأسطا، -وهي من الشركات التي شملها مشروع الدمج⁽⁶⁾- عن التجهيزات التي اعتمدتها الشركة لاستقبال موظف عنده إعاقة حركية: "ببعض التعديلات البسيطة وبأقل كلفة ممكنة تم تجهيز مكان عمله ليصبح شخصاً مستقلاً"، ويضيف سمير أيوب وهو مستشار إداري في شركة القرى لتصنيع وتوزيع المكسرات (في لبنان)⁽⁷⁾، عن التكاليف التي تترتب على الشركة لتوظيف ثلاثة أشخاص ذوي إعاقة: "بالنسبة للموظفين في المعمل (الإعاقة سمعية) لم نكن بحاجة إلى أية تعديلات أو تكييفات، أما موظفة الإستقبال (الإعاقة حركية) فالتعديلات والتكييفات المطلوبة لا توازي شيئاً للشركة مقارنة مع ما تقدمه من إنتاجية عالية، فاستثمار طاقاتها أمر مفيد جداً لشركتنا"⁽⁸⁾.

ليس ذلك وحسب بل إن التشريعين اللبناني والفلسطيني قد منحا حوافز لأرباب العمل الذين يستخدمون أشخاصاً ذوي إعاقة، فالتشريع الفلسطيني

(4) دليل التنوع في مكان العمل، العدد التاسع، تشرين الثاني 2009، صفحة: 7.
(5) باربارا موراي، الإخصائية الأولى لشؤون الإعاقة في منظمة العمل الدولية، منافع التوظيف، دليل التنوع في مكان العمل، العدد السادس، شباط 2008، صفحة: 2.
(6) أنظر دراسة الحالة لشركة "فونيسك ماشينري" لتصنيع وصيانة الماكينات في لبنان، أعلاه.
(7) أنظر دراسة الحالة لشركة الفزي أعلاه.
(8) دليل التنوع في مكان العمل، العدد السابع، آب 2008، صفحة: 7.

يمنحهم خصم نسبة من مرتبات من يوظفون من الأشخاص ذوي إعاقة من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات(1).

أما التشريع اللبناني فيمنح كل رب عمل يستخدم أشخاصاً ذوي إعاقة بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم، الاستفادة من حسم على ضريبة الدخل قيمته الحد الأدنى للأجور عن كل شخص ذي إعاقة غير ملزم باستخدامه، وفقاً لإفادة من وزارة الشؤون الإجتماعية(2).

وبالإجمال فإن خلق نماذج وتجارب ناجحة تخص عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ترتبط بالعديد من المعايير الواجب توافرها، ومن أهم تلك المعايير هي الحق في إمكانية الوصول إلى مختلف الحقوق والخدمات والمشاركة في ميادين الحياة كافة دون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة.

من هنا فإنه على المسؤولين في لبنان وفلسطين أن يعملوا بداية على تنفيذ سياسة الدمج في الإدارات والمؤسسات العامة لتكون قدوة لغيرها من المؤسسات والشركات الخاصة، سيما وأن الدمج لا يتطلب تكلفة عالية، وأن ما يمكن أن يجنى من هذه السياسة أكثر بكثير مما يمكن أن ينفق عليها، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه وعلى فرض الكلفة العالية للتجهيز، فإن واجب الدولة أن ترعى مصالح مواطنيها، كل مواطنيها دون النظر إلى الجنس أو اللون أو إلى كون الشخص ذي إعاقة أو غير ذي إعاقة، وعلى الدولة كما الشركات والمؤسسات الخاصة أن تدرك أن سياسة التجهيز أو الدمج ليست حسنة أو منه إنما هي واجب حقوقي قبل أن يكون واجب اجتماعي تجاه المجتمع الذي يعيشون فيه، فالإدارات العامة والشركات والمؤسسات الخاصة كلها مسخرة لخدمة المجتمع كل المجتمع.

(1) الفقرة الثالثة من المادة 10 من القانون الفلسطيني رقم 4 لعام 1999.

(2) المادة 75 من القانون 2000/220.

ومثلما لا يوجد فارق عند انتفاعها من المواطنين بين مواطن ذي إعاقة وآخر غير ذي إعاقة يجب أن يكون هناك أيضاً عند حاجتها لموظفين عدم تمييز بين مواطن ذي إعاقة وآخر غير ذي إعاقة.

كما أن اتباع سياسة الدمج سيكون ذا آثار مهمة على مالية الدولة، فحسب إحصائيات وزارة الشؤون الاجتماعية اللبنانية تبلغ نسبة البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة الحاملي لبطاقة الإعاقة والقادرين على العمل 69 %⁽³⁾، وحسب مسح الأفراد ذوي الإعاقة لعام 2011 الصادر من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية بأن 87 % من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون أو قاموا بترك أعمالهم⁽⁴⁾، وبالتالي تنعكس هذه النسب سلباً على الناتج المحلي وعلى النمو بشكل عام في كلي البلدين، في حين أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البالغة نسبتهم 10 % تقريباً في كلي البلدين، وبحسب أحد الخبراء الإقتصاديين يساهم في زيادة الناتج المحلي بنسبة الثلث فينعكس ذلك إيجابياً على النمو الإقتصادي بشكل عام⁽⁵⁾.

(3) أنظر ما سبق وذكرناه في نسبة البطالة عند الأشخاص المعوقين، في هدف هذا التقرير.

(4) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011.

(5) الدكتور عدنان الحاج، مقالة بعنوان: توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر، مرجع سابق.

القسم الخامس:

توصيات حول حق العمل

من خلال دراسة التطبيق الواقعي لحق العمل في لبنان وفلسطين، وبناءً على الملاحظات التي جمعناها من دراسات الحالة والمجموعات المركزة التي قام بها فريق متخصص من إتحاد المقعدين اللبنانيين، وآخر من جمعية الشبان المسيحية في القدس – برنامج التأهيل، واستناداً لخبرات هاتين الجمعيتين في مجال توظيف الأشخاص ذوي إعاقة، فإننا سنعرض بعض التوصيات بشأن القانونين اللبناني والفلسطيني تتمحور حول أبرز العوائق التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي إعاقة في سوق العمل، مركزين على المبادئ الأساسية التي يجب أن تتوفر بحق العمل اللائق والمستقرة من الإعلان العالمي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ومعايير العمل الدولية، والاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان، والتي تتمحور حول أربع مبادئ أساسية: الوصول إلى العمل اللائق والمنتج، وتوفير شروط عمل عادلة وأمنة، وتأمين التدريب وتنمية المهارات والقدرات المهنية، وضمان الحماية من العمل الإلزامي ومن البطالة⁽¹⁾.

إضافة إلى حماية هذه المبادئ بضمان الحق في تشكيل النقابات العمالية المستقلة. كما أننا سنتوجه بتوصيات للقطاع الخاص ولمؤسسات المجتمع المدني لا سيما الجمعيات التي تعنى بالإعاقة لما لها من دور بالغ الأهمية في المساعدة بتأمين العمل اللائق للأشخاص ذوي إعاقة، ولما سيرتبه ذلك من منفعة مادية ومعنوية لهم.

(1) راصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية، الحق في التعليم، الحق في العمل، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، الطبعة الأولى أيلول/سبتمبر 2012، بدعم من مؤسسة دياكونيا والوكالة السويدية للتنمية الدولية. صفحة: 17.

وحيث أننا سنتوجه بتوصياتنا إلى لبنان وفلسطين، فإننا سنقسم هذه التوصيات إلى قسمين الأول يتكلم عن التوصيات المشتركة أو العامة والثاني توصيات منفصلة لكل من البلدين، وفي كل قسم سنتوجه بتوصيات للقطاع العام وللقطاع الخاص وأخيرة لمؤسسات المجتمع المدني.

أولاً: التوصيات المشتركة

تمهيداً لأرضية خصبة لتطبيق الإتفاقية الدولية وبروتوكولها الإختياري في لبنان وفلسطين، وتمهيداً لتأمين العمل اللائق للأشخاص ذوي إعاقة نوصي بما يلي:

القطاع العام: (البرلمان والحكومة)

على البرلمان العمل على:

1. إحترام القوانين الصادرة عنه والمتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. العمل على تصديق وتطبيق الإتفاقية الدولية وبروتوكولها الإختياري.
3. جعل قضية البيئة المؤهلة من أولويات الموازنة العامة (في لبنان وفلسطين) وبالتالي "إعتماد بنود واضحة في الموازنة العامة، ومن ضمن الوزارات كافة لأبواب التجهيز الهندسي، وتكنولوجيا المعلومات المساعدة التي يحتاجها الأشخاص ذوي الإعاقة، بصرياً، سمعياً وذهنياً"⁽²⁾.

(2) التقرير الدوري الشامل، تقديم للإلتزامات المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين، تقديم مشترك من قبل جمعيات الإعاقة التالية: إتحاد المقعدين اللبنانيين، جمعية الشبيبة للمكفوفين، الجمعية اللبنانية

4. إزالة الحواجز القانونية والتنظيمية ليتمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بالتعليم العام والإستفادة من نظم التعلم مدى الحياة.
5. العمل على توفير بيئة قانونية وتنظيمية مؤاتية يستفيد منها العمال ذوي الإعاقة، النساء والرجال على قدم المساواة.
6. تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية.
7. تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها⁽³⁾.
8. تشجيع اختصاص "طب العمل"، مما يسمح بانجاز تقدم ملحوظ في الوسائل الإحترازية والوقائية من جهة، والعلاجية الملائمة من جهة أخرى⁽¹⁾، فضلاً عن تعزيز الإنتاجية، فمخططات الحماية الاجتماعية (توفير التأمين لأصحاب العمل والعمال على حد سواء من المرض والبطالة ولأصحاب المشاريع من الفيضانات أو الحرائق) تشكل عوامل داعمة مهمة بالنسبة إلى المشاريع والعمل.

على الحكومة العمل على:

للمناصرة الذاتية؛ جمعية أولياء الصم في لبنان، هيئة الإعاقة الفلسطينية، والشبكة المسكونية لمناصرة الأشخاص المعوقين، وبدعم من Handicap international، إلى مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان بمناسبة انعقاد الدورة التاسعة من "المراجعة الدورية الشاملة 2010" لبنان، 2010، صفحة: 11.

(3) تشكل معايير العمل الدولية أساس الحقوق في العمل والدعم المقدم إليها، وهي تساهم في بناء ثقافة الحوار الإقتصادي التي تكون مفيدة، على وجه الخصوص، في أوقات الأزمات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، جنيف، حزيران/يونيه 2009، اللجنة الجامعة المعنية بالاستجابات للأزمة، C.PI./A.3(Rev). الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، Pdf file، صفحة: 4. على موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_186028.pdf

(1) غسان مخيبر، دراسة تقييمية أولية مقارنة لبعض القوانين العربية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين. لا سنة نشر، صفحة: 20، متوفر على الموقع الإلكتروني التالي:

<http://www.ghassanmoukheiber.com/uploads/0000000013.DOC>

1. تعزيز وإذكاء الوعي بشأن حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المسؤولين المعنيين فيها، سيما وزارة العمل ووزارة الشؤون الإجتماعية.
2. إصدار المراسيم والتعاميم المناسبة من أجل تطبيق القوانين في ما يتعلق بحق النقل لكفالة إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة على اختلاف إعاقاتهم، على قدم المساواة مع الأشخاص غير ذوي الإعاقة، إلى كل الأمكنة خصوصاً المدارس والجامعات وأماكن العمل، وذلك بتوفير وسائل النقل المجهزة.
3. وضع خطة إستراتيجية وطنية منهجية متعددة الخيارات في كلي البلدين ودمجها في إستراتيجيات التنمية الوطنية تستجيب وتستثمر مختلف الطاقات وتوفير فرص عمل تتلاءم وحاجات أو رغبات الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالطبع لا يمكن اعتماد أي خطة إستراتيجية وطنية من دون توفير موازنة مناسبة لذلك في موازنات الدولة المتتالية.
4. وضع خطة اقتصادية في كلي البلدين لتحفيز النمو عبر إعادة هيكلة الاقتصاد وتحفيز ودعم القطاع الخاص بالقروض وتخفيض الضرائب على الشركات التي تخلق فرص عمل جديدة⁽²⁾، سيما للأشخاص ذوي الإعاقة.
5. إدماج العمل اللائق في إستراتيجيات التنمية الوطنية. يقوم ثلاثة أرباع الدول الأعضاء بإدراج تقييم التأثير على توليد فرص العمل الانق والحفاظ عليها في إستراتيجيات التنمية الرامية إلى الحد من الفقر واعتماد أهداف وطنية لخلق ما يكفي من الوظائف اللائقة قصد استيعاب الوافدين الجدد إلى سوق العمل وتخفيض أعداد الفقراء بمقدار النصف⁽³⁾.

(2) وليد أبو سليمان، مقال بعنوان: البطالة في لبنان... أسباب وتحديات، جريدة البلد، العدد 2896، الخميس 8 آذار/مارس 2012.

(3) مكتب العمل الدولي، تقرير المدير العام، الإجتماع الإقليمي الإفريقي الثاني عشر جوهانسبرغ، 11 - 14 تشرين الأول/أكتوبر 2011، تقرير المدير العام، بعنوان: تمكين شعوب افريقيا بتوفير

6. العمل على بناء قاعدة بيانات شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إجراء مسح شامل لعدد الأشخاص ذوي الإعاقة وتصنيف إعاقاتهم، مما يساهم في إنجاح وضع الخطة الإستراتيجية الوطنية بناءً على دراسات وأرقام دقيقة كما أن هذا الأمر يسهل على جميع الأطراف تقديم الخدمات التأهيلية والاجتماعية والطبية بطريقة شمولية بعيداً عن العشوائية والانتقائية.
7. تبني وزارة العمل إنشاء مرصد عام لرصد الشكاوى ومتابعة الانتهاكات التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات العمل أو لدى البحث عن عمل.
8. تتولى وزارة التربية والتعليم العالي وضع خطة وطنية لتطوير قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد ميولهم المهنية وتدريبهم على المهن المختلفة التي تناسبهم من خلال ورش عمل مجهزة بوسائل السلامة العامة، وتوفير الدعم المناسب للتعليم الدامج والتدريب والتعليم المتخصص، والتعرف المبكر على الاحتياجات الخاصة، وتوفير التدريب الكافي والدعم للمهنيين العاملين في جميع مستويات التعليم وتقديم تقرير عن نسب المشاركة والنتائج⁽¹⁾.
9. وضع برامج خاصة تعزز إمكانيات إضافية للعمالة وتعين على إيجاد عمل وتيسر العمالة المنتجة والمختارة بحرية لفئات محددة من الأشخاص المتضررين الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات

العمل اللائق، Pdf file، صفحة: 30. على عنوان منظمة العمل الدولية الإلكتروني:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_161668.pdf

(1) Inclusive Vocational Training, Needs Assessment: Reality of inclusion in vocational training schools in Lebanon (Palestinian and Lebanese people with disabilities), August 2011, Lebanese Physical Handicapped Union (LPHU), Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID), Movement for Peace, Disarmament and Liberty (MPDL), page: 29.

في العثور على عمل دائم، مثل النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين من العمال... (2).

توصيات لمؤسسات المجتمع المدني:

1. على مؤسسات المجتمع المدني سيما جمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة الملزمة سياسة الدمج، العمل على حث الحكومة من أجل إقامة شبكة تعاون وتنسيق بينها وبين الوزارات المعنية لتبادل المعلومات والاستشارات والمهارات.
2. إقامة حملات إعلامية مناصرة لعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، لما يوفره هذا الأمر من ثقافة دامية لدى المجتمع بتطلعه إلى الأشخاص ذوي الإعاقة كنوع من أنواع الاختلافات الكثيرة فيه، ولدى أرباب العمل أيضاً بتغيير النظرة السلبية من قبلهم تجاههم، بأنهم غير قادرين على العمل والإنتاج، أو أنهم سيحتاجون إلى مصاريف أكبر من المبالغ التي سينتجونها.
3. تنفيذ مشاريع تنموية مبنية على المجتمع تشمل التأهيل المهني والدمج في مكان العمل لخلق تجارب نموذجية وإستخدامها كادوات عمل في الحملات المطالبة للضغط على الحكومات.
4. على مؤسسات المجتمع المدني والأهلي بأطرافه كافة اعتماد الثقافة الحقوقية في التعامل مع قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ونشر الوعي بتلك القضايا على أساس أنها تنتمي لحقوق الإنسان المتأصلة وليست قضايا اجتماعية يتم التعامل معها على أسس طبية/ خيرية. وأن تضغط على صناع القرار ذوي الاختصاص من أجل التوقيع والمصادقة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لما

(2) مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة 1989. الفقرة 1 من المادة 8 على الموقع الإلكتروني التالي:
<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c168.pdf>

فيه من فائدة كبيرة تتعلق بتنفيذ آليات دولية للمراقبة والمحاسبة على أوضاع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

5. على مؤسسات المجتمع المدني استخدام نهج المسار المزدوج، ودعم تعميم مراعاة المنظور الجندي في الأنشطة وبموازات ضمان نشاطات خاصة كفيلة بتمكين النساء ذوات الإعاقة⁽³⁾.

6. على الجمعيات التي تعنى بالمرأة ذات الإعاقة العمل على تمكينها من مهارات القيادة والمطالبة بالحقوق لتصبح ناشطة في الدفاع عن حقوقها.

7. ضرورة التعاون والتشبيك بين منظمات الدفاع عن حقوق المرأة ذات الإعاقة والمنظمات النسوية لتوحيد السياسات فيما يتعلق بالمرأة ذات الإعاقة.

8. على جمعيات الإعاقة التي تعنى بتأمين العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة أن تحاول أن التأثير على المؤسسات التي لا تعتمد المساواة بين الجنسين لتغيير سياستها.

توصيات للقطاع الخاص:

1. توفير التجهيز والتكليف اللازم في مكان العمل نظراً لأهميته في معالجة مشاكل الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة.

2. تعديل أنظمة التوظيف (الإعلان، المقابلة) وتكييفها لتشمل إحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة (من النساء والرجال) وتصبح متاحة لهم.

⁽³⁾ MPDL Gender & disability Study, Draft of Final Report, Submitted by Stars of Hope Society, August 30, 2010, page: 40.

3. اعتماد برامج تدريبية لتوعية العاملين في الشركة حول موضوع التنوع والدمج وكيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة (موظفون كانوا أم زبائن- نساءً ورجالاً) دون أي تمييز.
4. ادخال ثقافة ومعايير الدمج على السياسات وأنظمة العمل المعتمدة في المؤسسات بشكل يحاكي التنوع وتعديل الاتجاهات السائدة والأحكام المسبقة لدى أصحاب العمل وفريق العمل.
5. الترويج للدمج والتنوع داخل أقسام الشركة من خلال (ملصقات posters في أقسام الشركة، الإعلانات في الموقع الإلكتروني، منشورات الشركة والمطبوعات التي تصدر عنها، اللقاءات مع أرباب العمل).
6. تحديث قاعدة المعلومات التي تملكها الشركة حول التنوع والإعاقة ووضعها في متناول الجميع في الشركة.
7. عدم التمييز بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة في توزيع الدخل.
8. حماية حق المرأة ذات الإعاقة العاملة في الاستفادة من إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، ومكافحة كل أشكال التمييز الاجتماعي في هذا الإطار.
9. إعتداد الوصف الوظيفي والوسائل الإدارية كافة التي تسهل عملية التوظيف وفقاً لمعيار الكفاءة والقدرة المهنية.
10. على المؤسسات والشركات الخاصة إعتداد سياسات التنوع الجندي ضمن أنظمة العمل وإزالة العوائق التي تواجه النساء ذوات الإعاقة،

من التمييز المزدوج في الحصول على فرص العمل، فضلاً عن المشاركة في صنع القرار.

11. بالتوازي مع ضرورة اعتماد البرلمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، على النقابات العمالية الإهتمام بقضاياهم والدفاع عن مصالحهم.

12. على المؤسسات والشركات المالية العمل على توفير الدعم المعنوي والمادي والتدريب اللازم للأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان فرص العمل الحر لهم ليتمكنوا من إنشاء وإدارة وتطوير مشاريع خاصة بهم، فالمنشآت الصغيرة تصبح أكثر اجتذاباً للمقرضين إذا تلقى أصحابها أو مديروها تدريباً على شتى المهارات الأساسية لإقامة المشاريع، ويمكن تأمين هذا الدعم والتدريب من قبل الدولة أو من قبل المؤسسات المالية الكبيرة إلى عملائها من المنشآت الصغيرة في مجال الإدارة لمكافأته على وفائهم وتعزيز قدراتهم الإدارية ومن ثم تدعيم معدلات السداد، الأمر الذي يساعد على استمرار منشآتهم وتدعيم قدرتها على المنافسة⁽¹⁾.

13. ضرورة أن يكون كل من يعمل في التوجيه المهني والتدريب المهني وتوظيف العمال عموماً على دراية كافية بأشكال العجز (بأنواع الإعاقات) وبآثاره المقيدة، إلى جانب معرفة بخدمات الدعم المتاحة لتسهيل إدماج المعوق (الشخص ذي الإعاقة) في حياة نشطة اجتماعياً

(1) من خلال الدراسات المركزة مع الأشخاص المعوقين كان هناك شبه إجماع على أهمية تأمين فرص العمل بتقديم دعم معنوي ومادي وبعض التدريب لهم. دراسات مركزة قام بها إتحاد المقعدين اللبنانيين مع أشخاص معوقين من كل المناطق اللبنانية. أرشيف إتحاد المقعدين اللبنانيين، 2010، المركز الرئيسي بيروت شارع كورنيش المزرعة مقابل السفارة الروسية.

واقتصادياً. وينبغي أن تتاح فرص لمثل هؤلاء الأشخاص لتحديث معارفهم وتوسيع خبرتهم في هذه المجالات(2).

ثانياً: التوصيات الخاصة بكل قانون على حدة

أ) توصيات بشأن القانون اللبناني 2000/220:

تمهيداً لأرضية خصبة لتطبيق الاتفاقية الدولية وبروتوكولها الاختياري في لبنان نوصي بشأن القانون 2000/220 بما يلي:

1. إجراء الحكومة لتقييم لنوعية البرامج التي اعتمدها المشرع في المادة 70 من القانون (أنواع السوق) من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة.
2. على وزارة العمل السعي لتفعيل عمل المؤسسة الوطنية للإستخدام لتقوم بمهامها سيما القيام بالدراسات والأبحاث الآيلة إلى رسم سياسة الإستخدام، على أن تشمل مؤشرات تعكس واقع الإعاقة والعمل.
3. تحديد الأجهزة المختصة في وزارة التعليم المهني والتقني المكلفة بالتنسيق مع المؤسسة الوطنية للإستخدام تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

(2) توصية رقم 168 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).
الفقرة رقم 23. مرجع أعلاه.

وتوجيههم إلى سوق العمل، وتحديد وتوضيح آلية التنفيذ والتعاون والتنسيق بينهما.

4. وضع الحكومة لآلية دائمة وواضحة لتطبيق كوتا الـ 3 % في القطاع العام بداية على أن تكون حافزاً لتطبيقها تالياً في القطاع الخاص، ووضع خطة حكومية لمراقبة تطبيقها في القطاعين العام والخاص، ومعاقبة أو تغريم غير الملزمين بها.

5. على البرلمان إضافة تعديل على القانون 2000/220 للإهتمام بمسألة التعليم الجامعي والتعليم العالي الغائبة بالكلية عن هذا القانون، لما لذلك من أثر مهم في تكوين شخصية المرء وتنمية قدراته ومهاراته، والعمل بالتالي على تأهيل الجامعة بيئة ومنهجاً.

6. إقرار الحكومة للمرسوم التطبيقي بشأن آلية عمل صندوق البطالة.

7. على الحكومة أن تعمل من أجل تفعيل لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل ووضع آلية واضحة للتنسيق بين أعضائها وتوضيح علاقتها بالوزارات المعنية والهيئة الوطنية.

ب) توصيات بشأن القانون الفلسطيني 1999/4 ولوائحه التنفيذية:

تمهيداً لتهيئة الأرضية الخصبة لتنفيذ الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين فإننا نوصي بشأن القانون 1999/4 بما يلي:

1. على السلطة التشريعية العمل على تعديل جميع القوانين التي تتعامل مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على المنظور الخيري والطبي،

والتي تتضمن تمييزاً ضدهم وخصوصاً قانون الأشخاص ذوي الإعاقة وقانوني الخدمة المدنية والعمل.

2. على الحكومة العمل على لائحة تنفيذية تكون من إحدى أهم أهدافها إيجاد الآليات الواضحة للمسائلة والمحاسبة والتي تكون مبنية على تحديد واضح لأدوار وصلاحيات الجهات الرسمية والوزارات المختصة بتطبيق قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطيني رقم 4 لعام 1999.

3. على السلطة التشريعية تعديل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999 من أجل وضع بنود جزائية للأطراف التي تخالف القانون سواء كان ذلك في موضوع العمل أو الموائمة، فلأسف القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادر على إلزام الجهات المخولة بتنفيذه نتيجة لعدم وجود عقوبات ومخالفات تلزم الأطراف بالتنفيذ.

4. إقرار السلطة التشريعية لقانون يمنح التسهيلات الضريبية للشركات والمؤسسات التي تلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، هذه الخطوة تحتاج إلى مجموعة من الخبراء لوضع إجراءات إدارية وبيروقراطية بين جميع الجهات المختصة (وزارة المالية، دائرة الضرائب والمكوس، سلطة النقد، وزارة العمل...إلخ).

5. إعداد الحكومة لنظام يحكم عمل صندوق التشغيل الوارد في اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 المادة (12).

6. إضافة وحدة التشخيص المهني والأكاديمي في المراكز التدريبية بناء على مقاييس علمية واختبارات ميول والعمل بنتائجها.

7. تقييم برامج الإقراض والمشاريع الصغيرة المدرة للدخل التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية وإجراء ما يلزم من تعديلات من شأنها الكفاءة والاستدامة المنشودة للبرنامج من جهة، والاستقلالية المادية للأشخاص ذوي الإعاقة من جهة أخرى.
8. إيجاد آليات وإجراءات فاعلة لربط الخريجين من الأشخاص ذوي الإعاقة بفرص العمالة التي يقدمها الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ووزارة العمل.
9. تفعيل دور الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمال في وزارة العمل وديوان الموظفين العام بشأن الرقابة على التزام المنشآت بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما الرقابة على ظروف بيئات العمل ومدى استجابتها لمتطلبات المشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
- ضرورة قيام الإتحاد الفلسطيني للأشخاص ذوي الإعاقة أثناء قيامه بعمليات الرصد والمناصرة لقضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بوضع خطط إستراتيجية وأهداف تنموية تنسجم مع التوجه الحقوقي للإعاقة، وتساهم في تحقيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل فاعل ولائق.

المصادر والمراجع:

قوانين، إتفاقيات، مؤتمرات وتوصيات دولية:

- الإتفاقية الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة

- التوصية العربية رقم 7، بشأن تشغيل وتأهيل المعوقين، 1993-
- توصية رقم 168 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).
- قانون حقوق الأشخاص المعوقين اللبناني قانون رقم 2000/220، وأسبابه الموجبة.
- قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطيني قانون رقم 1999/4.
- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، الجمعية العامة في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993 (القرار 96/48، المرفق).
- محاضر مجلس النواب اللبناني، الجمهورية اللبنانية، مجلس النواب، الدور التشريعي التاسع عشر، العقد العادي، محضر الجلسة الثالثة المنعقدة في الساعة العاشرة والنصف من قبل الظهر وبعده أيام الثلاثاء والإربعاء والخميس في 9 و10 و11 أيار 2000، الأسباب الموجبة وشرح الحكومة لمشروع القانون الوارد بالمرسوم 1834، والمتعلق بالأشخاص المعوقين.
- مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 168 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة 1989.
- مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، جنيف، حزيران/يونيه 2009، اللجنة الجامعة المعنية بالاستجابات للأزمة، C.PI./A.3(Rev). الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل.

Reports & studies:

- Inclusive Vocational Training, Needs Assessment: Reality of inclusion in vocational training schools in Lebanon (Palestinian and Lebanese people with disabilities), August 2011, Lebanese Physical Handicapped Union (LPHU), Spanish Agency for International Development Cooperation (AECID), Movement for Peace, Disarmament and Liberty (MPDL).
- MPDL Gender & disability Study, Draft of Final Report, Submitted by Stars of Hope Society, August 30, 2010.
- Report on the Market Study on Jobs for Persons with Disabilities in Lebanon, Lebanese Physical Handicapped Union (LPHU), Development Management International DMI s.a.r. Beirut, September 2011.
- World report on disability, world health organization and the world bank, 2011, PDF file, on the following site:
http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf

مقالات، ومجلات:

- أحمد السيد النجار، مقال بعنوان: مشروع لصياغة الحقوق الاقتصادية - الإجتماعية في الدستور، 2012/9/1، متوفرة على الموقع الإلكتروني لمركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية: <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=1030538&eid=46>
- حميدي صقر، كلمة ألقاها في ندوة "تطبيق وتطوير التشريعات لعمل المعوقين": الرعاية الشاملة واستكمال مراسيم القانون 220، جريدة المستقبل، العدد 3377، تاريخ: 29/تموز/2009.
- عماد الدين، رائف، مقال بعنوان: 13 عاماً من التهميش للأشخاص المعوقون أمام «جدار القطاع العام»، جريدة السفير، العدد 12496، تاريخ: 2013/6/5.
- مقال بعنوان واقع البطالة في لبنان، ملف PDF، على موقع الوسائطية الإلكتروني: <http://www.wasatia.org/storage/Book3/11.pdf>
- وليد أبو سليمان، مقال بعنوان: البطالة في لبنان... أسباب وتحديات، جريدة البلد، العدد 2896، الخميس 8 آذار/مارس 2012.

مقابلات، دراسات حالة وأدلة:

- باربارا موراي، الأخصائية الأولى لشؤون الإعاقة في منظمة العمل الدولية، منافع التوظيف، دليل التنوع في مكان العمل، العدد السادس، شباط 2008.

- بيتر موسكيني، وحاتم قطران، مساءلة السياسات، دليل مرجعي لتعزيز الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية، تم انتاج ونشر هذا التقرير بدعم من مؤسسة دياكونيا والوكالة السويدية للتنمية الدولية في إطار برنامج «الدور الدفاعي لمنظمات المجتمع المدني في مجال صناعة السياسات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية». نشرت الطبعة الأولى في آذار/مارس 2013، ملف PDF، على الموقع الإلكتروني للشبكة: <http://www.annd.org/arabic/data/publications/pdf/45.pdf>
- دراسة حالة، من قبل اتحاد المقعدين اللبنانيين، حول تأثير مشروع الدمج الاقتصادي والاجتماعي المتبنى من قبله. أرشيف اتحاد المقعدين اللبنانيين، 2010، المركز الرئيسي، بيروت، مار الياس، مقابل السفارة الروسية.
- الدكتور عدنان الحاج، دليل التنوع في مكان العمل العدد السادس، شباط 2008، مقالة بعنوان: توظيف الأشخاص المعوقين من أهم طرق القضاء على الفقر.
- دليل التنوع في مكان العمل، توجيهي يصدر عن إتحاد المقعدين اللبنانيين ويوزع مع "النهار"، العدد الثامن، أيار 2009.
- دليل التنوع في مكان العمل، العدد الرابع، شباط 2007.
- دليل التنوع في مكان العمل، العدد الأول، أيار/مايو 2005.
- دليل التنوع في مكان العمل، العدد الثاني، تشرين الأول 2005.
- دليل التنوع في مكان العمل، العدد التاسع، تشرين الثاني 2009.

- دليل التنوع في مكان العمل، العدد الحادي عشر، شتاء 2013.
- دليل موجز الحلول: التنوع والشمولية في العطاء الاجتماعي، الموسوعة العربية للعطاء الاجتماعي، ملتقى المؤسسات العربية الداعمة. مجلس المؤسسات 2010، الناشر: Council on Foundations.
- روبرت، هيرون؛ وباربرا، موري؛ المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، ترجمة: عزيز داوود، إشراف ومراجعة يوشف القريوتي. مكتب العمل الدولي، المكتب الإقليمي للدول العربية، رياض الصلح بيروت لبنان، 2001.
- محاورة مع المدير العام لوزارة العمل عبد الله رزوق، جريدة السفير، مقالة بعنوان: "83% من الأشخاص المعوقين في لبنان بلا عمل برغم الاتفاقية الدولية 159"، العدد الصادر بتاريخ: 2009/12/17.
- محاورة معرامي خلف، مدير دائرة الموارد البشرية في شركة ريتش للاتصالات، فلسطين، (2013/2/25) YMCA.
- مقابلة مع الرئيس سليم جريصاتي، وزير العمل في حكومة تصريف الأعمال اللبنانية التي يرأسها الرئيس نجيب ميقاتي، أجراها السيدة ضحى يحفوفي منسقة مشروع الدمج الاجتماعي والاقتصادي في اتحاد المقعدين اللبنانيين، ود. محمد بارود باحث قانوني في الاتحاد، في وزارة العمل في المشرفية، تاريخ: 22/أيار/2013.
- الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، فصلية حقوق الإنسان الفلسطيني، عدد خاص حول الأشخاص ذوي الإعاقة، تشرين الثاني 2011.

مراكز دراسات ومواقع إلكترونية:

- الجمهورية اللبنانية، وزارة الشؤون الاجتماعية، وحدة الأبحاث والدراسات، برنامج تأمين حقوق المعوقين، 2009/12/31.
- الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية. (2011). مسح الأفراد ذوي الإعاقة. رام الله: الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني.
- Bank information center.
<http://www.bicusa.org/issues/safeguards/disability/>
- http://ar.wikipedia.org/wiki/منظمة_العمل_الدولية