



جمعية الشبان المسيحية القدس - برنامج التأهيل

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

فريق العمل:

مهران الطويل

شذا أبو سرور

التاريخ: 2013/7/1

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

إن الإنسان منذ أقدم العصور قد عرف الإعاقة وانطلق في التعاطي معها من مرجعياتٍ ومنطلقاتٍ مختلفة، فهي غير مقتصرة على زمان دون الآخر منذ بداية الحياة الإنسانية على وجه الأرض، والأسباب التي تؤدي إلى الإعاقة تبقى ذاتها اليوم كما كانت في الماضي، ولكن النظرة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة قد مرت في مراحلٍ متعددة من التدرج والتغير على مر التاريخ، فمنذ القدم وحتى هذه اللحظة، هنالك العديد من الدول تعتبر الإعاقة قضية فردية تقع مسؤوليتها على الأفراد ذوي الإعاقة وأسرههم والمؤسسات الرعائية والطبية العاملة في مجال الإعاقة فقط، وعليه، فإنَّ أسس التعاطي معها تنتمي لكونها إحدى القضايا التي تشكل مدعاة للعطف والشفقة والإحسان، أو تلك التي تتطلب كافة التدخلات الطبية والعلاجية، أو تلك التي تتسقُ بعدم القدرة الإنتاجية.

ولكن مع تقدم الزمن وخاصة في القرن العشرين، كانت دول العالم تتجه نحو المنهج الحقوقي في التعامل مع العديد من قضايا حقوق الإنسان ومنها حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم شريحة تواجه العديد من الصعوبات والتحديات البيئية المادية والاتجاهاتية والمؤسسية والقانونية التي تمنعهم من الوصول للحقوق والحصول على الخدمات والمشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين، مما بالضرورة سوف يحد من تمتعهم بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية شأنٌ غيرهم من المواطنين. وبطبيعة الحال، فإنَّ الحرمان من الحق في التعليم أو الحرمان من الحق في المشاركة في الحياة الاجتماعية أو الحياة الكريمة بالضرورة سوف يمتدُّ ليطال الحرمان من الحق في الاندماج في سوق العمل والتمتع بالاستقلالية المادية والشعور بالذات وإثباتها.

ومع تطور المنهج الحقوقي في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، والتوجه في الارتقاء بهذه الشريحة من المجتمع لتمكينها من الاندماج فيه عن طريق توفير وتأمين واتخاذ كافة التدابير والإجراءات التيسيرية اللازمة والتي تأخذُ بعين الاعتبار الفروق الفردية وتحترمُ التنوع وتتعاملُ معه حسبَ متطلبات كل فرد للوصول إلى الحقوق شأنُ الآخرين لجعل هذه الشريحة في المجتمع فاعلة وجزء لا يتجزأ منه، أصبح هنالك تطور في صياغة أطر قانونية دولية ووطنية في التعامل مع شريحة الأشخاص ذوي الإعاقة والتي سوف نقوم في هذه الورقة بدراستها وتحليلها.

أن هذه الدراسة سوف تقوم على دراسة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق من الناحية القانونية والاقتصادية والاجتماعية، حيث سوف تتطرق الدراسة في البداية إلى مدى انسجام القانون الفلسطيني الناظم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مع الإطار القانوني الدولي . بالإضافة إلى ذلك، سوف يتم تسليط الضوء على أهم العوامل المؤثرة في موضوع الدراسة، وهي كما المعتاد وعلى كثرتها تتجمعُ لتتمركزَ حولَ قضيتين هامتين جداً وهما إمكانية الوصول وما ينضوي عليها من إشكالاتٍ متعلقة بالبيئة المادية غير الموائمة في أماكن العمل، والتحديات المرتبطة باستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة للمواصلات على قدم المساواة مع الآخرين، وكفاية الخدمات التأهيلية والتدريبية وكفاءتها وغير ذلك من العوامل المرتبطة بإمكانية الوصول وعلاقتها بالحد من اندماج ومشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل منتج ولائق .بالإضافة إلى ذلك، سوف تتعرضُ هذه الدراسة بالضرورة إلى التوجهات المجتمعية السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة تلك التي تتسمُ بالدونية والصور النمطية المغلوطة والأحكام المسبقة الآخذة بالتعميم عن غير وجه حق، وعلاقة هذه التوجهات والموروثات الثقافية بمحدودية مشاركة هذه الشريحة في سوق العمل بشكل كريم ومستقل كنتيجة لتلك النظرة .

إشكالية الدراسة:

تتمحور إشكالية الدراسة من منطلق أن الأشخاص ذوي الإعاقة مغيبون بشكل شبه كامل من الاندماج بالمجتمع الفلسطيني وخاصة في ما يتعلق بحقهم في الحصول على عمل لائق يضمن لهم العيش بكرامة ويلبي رغباتهم واحتياجاتهم الأساسية التي كفلتها جميع المواثيق والقوانين الوطنية والدولية ، حيث يشير مسح الأفراد ذوي الإعاقة لعام 2011 الصادر من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية بأن 87.3% من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون أو قاموا بترك أعمالهم (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011)، ومع مقارنة هذه النسبة مع نسبة البطالة لغير الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني والتي تصل إلى 20.9% وذلك بحسب أرقام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني فأننا ندرك حجم حالة التهميش والعزلة التي يعيشها الأشخاص ذوو الإعاقة والتي تؤثر بشكل رئيسي على كافة جوانب حياتهم بما في ذلك الزواج، التعلم، الاستقلالية المادية...الخ.

أن الفجوة والاختلاف الهائل ما بين نسبة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص بدون إعاقة في المجتمع الفلسطيني تمثل الدليل القاطع المتمثل بوجود معيقات وصعوبات حقيقية تواجه الأشخاص

ذوي الإعاقة بشكل خاص تحول دون اندماجهم في سوق العمل الفلسطيني، وتحد من مشاركتهم في عملية التطور الطبيعي للاقتصاد والإنتاج الوطني الفلسطيني.

ومن هذا المنطلق يبرز سؤال الدراسة:

ما هي الأسباب التي تحد من المشاركة الفعالة والحقيقية للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني؟

قبل الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة، نحن بحاجة إلى الإجابة على العديد من الأسئلة الفرعية التي سوف تقوم بالإجابة عن السؤال الرئيسي بشكل شمولي وتحليلي. وتلك الأسئلة تتمثل في :

- ما مدى انسجام القوانين الفلسطينية التي لها علاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين والمتمثلة بالقانون الأساسي المعدل، قانون العمل الفلسطيني، قانون حقوق المعوقين رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية الصادرة عنه مع القانون الدولي والاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؟
- ما مدى قدرة القانون الوطني الفلسطيني الناظم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تطبيق وإحقاق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين؟ وما هي الشوائب والثغرات الموجودة به إن وجدت؟
- هل النظام التعليمي الفلسطيني بمختلف أشكاله ووسائله هو من المرونة والمأسسة بما يكفي لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للخدمات التعليمية الأكاديمية والمهنية على قدم المساواة مع الآخرين دون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة على نحو يمكنهم لاحقاً من المشاركة في العملية الإنتاجية في سوق العمل الفلسطيني؟؟
- كيف وهل تساهم البنية التحتية في فلسطين في توفير بيئة دامجة للأشخاص ذوي الإعاقة توفر لهم إمكانيات مناسبة للوصول لأماكن العمل والتنقل داخل بيئاته بطريقة مستقلة ولاتقة؟
- هل يوجد هنالك وعي كافي لدى المجتمع الفلسطيني والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم حول حقوقهم المنصوص عليها في القانون، وما علاقة ذلك بحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل لائق؟

منهجية الدراسة:

سوف تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي للدراسات والإحصائيات المختلفة، كما سوف تستند الدراسة في تحليلها لحق الأشخاص ذوي الإعاقة وجوانبها المختلفة على القانون الدولي الناظم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تعتبر الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من أهم تلك الأطر وأكثرها شمولية وتخصصية، والتي أتت لترسي القاعدة الأساسية التي يجب أن تنطلق منها الفلسفة الحقوقية في التعامل مع قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ولهذا كان من الضروري مقارنة مدى انسجام القانون الفلسطيني للمعوقين رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية الصادرة عنه مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة في عام 2006 والتي دخلت حيز التنفيذ في العام 2008 .

بالإضافة إلى ذلك، سوف يتم مقابلة العديد من الأطراف التي لها علاقة بتطبيق حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك من أجل توضيح وبحسب آرائهم العوامل المعيقة التي تحد من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، حيث سوف يتم مقابلة الأطراف التالية:

- مقابلة مع مسئول في وزارة العمل الفلسطيني بصفتهم الجهة الرسمية لتطبيق ومتابعة التزام القطاع الخاص والقطاع الأهلي بتنفيذ حق العمل بحسب قانون العمل وقانون المعوقين الفلسطيني رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية الأخرى، حيث سوف يتم طرح العديد من الأسئلة التي تتعلق بدور وزارة العمل في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والأسباب التي تحد من إلزام القطاع الخاص من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة... الخ.
- مقابلة مع شخص ذوي إعاقة يعمل حالياً وذلك من أجل تبيان الصعوبات التي يواجهها والاحتياجات التي يتطلبها أن وجدت.
- مقابلة مع شخص ذوي إعاقة لا يعمل، وذلك من أجل تبيان المعوقات والصعوبات التي تحد من اندماجه في سوق العمل.
- مقابلة مع مدير/ مالك شركة يقوم بتوظيف أشخاص ذوي إعاقة، وذلك من أجل دراسة الأسباب التي جعلته يقوم بتشغيل أشخاص ذوي إعاقة، والاطلاع على تجربته الشخصية المتعلقة بذلك.

- مقابلة مع مدير /مالك شركة كبيرة لم يقم بتشغيل أشخاص ذوي إعاقة من أجل معرفة الأسباب التي تمنعه من القيام بذلك، على الرغم من وجود قانون ينص بصراحة على تشغيل 5% من الأشخاص ذوي الإعاقة من عدد العاملين في الشركة .

عينة الدراسة:

سوف تتمثل عيّنة هذه الدراسة من الأطراف الإنتاجية الثلاثة المؤثرة في عملية تفعيل الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة وهي بالضرورة الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم وأصحاب العمل والجهة الحكومية التي تعمل على متابعة ومراقبة وتنظيم العلاقة ما بين الطرفين أي العمّال عامةً وأصحاب العمل.

محددات الدراسة:

تخللت عملية إعداد هذه الدراسة كما غيرها من الأعمال البحثية مجموعة من المحددات والصعوبات التي يمكن تلخيص أهمها بالتالي :

- 1 -قلة الأبحاث والإحصائيات وتحديداً النوعية منها ذات العلاقة بموضوع التحديات والمعوقات التي تحد من أو تحول دون المشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
- 2 عدم كفاية الوقت المخصص لإعداد الدراسة.
- 3 ضعف الوعي بين من تمت مقابلتهم من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنظور الشمولي والحقوقى لقضاياهم، الأمر الذي قد شكّل بعض الصعوبة في الوصول إلى المعلومات المرادة بسلاسة وشمولية.

أهداف وأهمية الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تبيان الأسباب التي تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الانخراط والمشاركة الفاعلة والمُنتجة في سوق العمل وتحليل تلك الأسباب والوقوف عليها من أجل الخروج بنتائج وتوصيات يمكن لها أن تمثل الأرضية النظرية في عمل جمعية الشبان المسيحية- برنامج التأهيل في تدخلها من أجل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، حيث سوف تنبثق من هذه الدراسة خطة إستراتيجية تهدف إلى معالجة الأسباب التي تعيق الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل لائق.

بنية البحث

- مقدمة
- إشكالية الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف وأهمية الدراسة
- دراسة مقارنة حول مدى انسجام القانون الفلسطيني للمعوقين رقم 4 لعام 1999 واللوائح المختلفة الصادرة عنه مع الإطار القانوني الدولي الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق.
- المعايير الأساسية لتحقيق بيئة دامجـة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - أولاً : الاتجاهات والمواقف/الثقافة المجتمعية وموروثاتها وما تشتمل عليه من صور نمطية وأحكام مسبقة وأفكار مغلوبة نحو الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ثانياً : إمكانية الوصول للحقوق والخدمات وما تنضوي عليه من غياب أو ضعف للإجراءات والترتيبات التيسيرية المعقولة، كما العوامل المؤثرة في تقليص إمكانيات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة مثل الخدمات وكفائتها وكفاءتها واستخدام وسائل النقل والمواصلات العامة والمواءمة البيئية المادية وغيرها.
 - ثالثاً : السياسات والأنظمة والتشريعات في إطار علاقتها بضعف الوعي بين صنّاع القرار كما ضعف الإرادة السياسية، كما في إطار علاقتها بالمعالجة الفردية ذات الأبعاد الأحادية لقضايا الإعاقة.
 - رابعاً : ضعف الحركة المطالبة للأشخاص ذوي الإعاقة وأثر ذلك على محدودية وجود قضاياهم على سلم الأولويات ذلك على المستوى الرسمي وغير الرسمي.
- النتائج وأستخلاصات
- التوصيات

الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الدولي

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي يجب أن يتمتع بها المواطنون كافة دون تمييز أو تفرقة، إذ أن الحق في العمل يرتبط وبشكل عضوي مع كرامة الإنسان واستقلالته . ولأهمية هذا الحق فقد نصت الفقرة الأولى من المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " لكل شخص الحق في العمل ,وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما ان له حق الحماية من البطالة"، كما نصت المادة 25 في الفقرة الأولى أيضا من الإعلان أن " لكل شخص الحق في مستوى معيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته ويتضمن ذلك التغذية والملبس والمسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجه عن إرادته" (الأمم المتحدة، 1948)، وبهذا فإنه من الملاحظ بأن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد أكد بأن العمل هو حق لا يقتصر على شريحة دون الأخرى، بل ينطبق على كافة المواطنين دون تفرقة أو تمييز .

بالإضافة إلى ذلك، فقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 6 الفقرة الأولى أن " لكل شخص الحق في العمل، وعلى الدولة أخذ التدابير المناسبة لتطبيق هذا الحق " كما نصت الفقرة الثانية من تلك المادة على " أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية" (الامم المتحدة، 1966)، وبهذا فإن الحق في العمل يرتبط أيضا في توفير التدريب المهني والتقني المناسب، ووضع البرامج والسياسات الكفيلة بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة المجالات من أجل حصولهم على العمل اللائق يضمن لهم الإنتاجية والتنافسية والتطور .

تعتبر منظمة العمل الدولية من أولى الأجسام الدولية التي اعترفت لغويا وبصراحة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عملٍ لائق، حيث أصدرت المنظمة عام 1955 توصية كاملة) رقم (99) تقر فيها بوجوب توفير التوجيه والتأهيل المهني والنفسي والاجتماعي، والتدريب وتأمين الوظائف والعمل المنتج . وقد عرفت تلك التوصية التأهيل المهني بأنه:

"ذلك الجزء من عملية التأهيل المستمرة والمنسقة التي تشمل توفير تلك الخدمات المهنية، وهي التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف الانتقائي، والمقصود منها تمكين شخص معوق من تأمين عمل مناسب والاحتفاظ به" (منظمة العمل الدولية، 1955)

كما أكدت تلك التوصية على وجوب المساواة ما بين العمال داخل المنشأة سواء كان ذلك في الظروف والحقوق وأن يتقاضوا نفس الأجور، كما أكدت في المادة 31 على ضرورة "التزام أصحاب العمل بتشغيل نسبة مئوية من المعوقين والاحتفاظ بوظائف معينة مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة"، كما نصت على أهمية توفير التعليم على قدم المساواة مع الأشخاص بدون إعاقة. (منظمة العمل الدولية، 1955)

وفي العام 1983 أصدرت منظمة العمل الدولية من أهم التوصيات) رقم (168) والتي ركزت وبشكل مباشر على قضية حق الأشخاص في الحصول على عملٍ لائق، ووضعت الآليات والقواعد الأساسية في كيفية تحفيز القطاع الخاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وبضرورة تكيف أماكن العمل والمواصلات وحرية الوصول لجميع الخدمات الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية، حيث تنص المادة 11 على "تقديم حوافز مالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على توفير التدريب ثم العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك إجراء تكييفات معقولة لأماكن العمل، ولتصميمه، وأدواته، وأجهزته، وتنظيمه لتسهيل هذا التدريب وهذا العمل" وفي الفقرة الثانية تنص على "تقديم الدعم الحكومي المناسب لإقامة وحدات عمل محمية مختلفة الأنواع ومخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يستطيعون عمليا الوصول إلى العمل المفتوح للجميع." (منظمة العمل الدولية، 1983)

بالإضافة إلى ذلك، هنالك العديد من القرارات والتوصيات التي أصدرتها الأمم المتحدة من خلال الجمعية العمومية والتي تتضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ومن أهمها الإعلان الخاص بحقوق المعوقين والذي يؤكد على ضرورة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بكافة حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية وبدون أي تمييز، وفي العام 1993 وبناء على قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أصدرت الأمم المتحدة من خلال الجمعية العمومية "القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين" والتي وضعت الأرضية والقواعد الأساسية لتحقيق مبدأ المساواة في المشاركة للأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أيضا، ومن أهم تلك القواعد والتي تتعلق في حصولهم على عملٍ لائق هي كالاتي:

• **التوعية:** وذلك أن تتخذ الدول الإجراءات اللازمة في توعية مجتمعاتهم حول قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجاتهم وإمكانياتهم ومساهماتهم.

• **أعادة التأهيل:** أي تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ والحفاظ على مستوى الوظيفي الأمثل على الصعيد البدني أو الذهني أو النفسي أو على الصعيد الاجتماعي، بحيث تتوفر لهم الأدوات المساعدة واللازمة لتغيير حياتهم ورفع مستوى استقلاليتهم، كما يتضمن التأهيل المهني التدابير التي تمكنهم من أداء الوظائف المختلفة.

• **تحقيق تكافؤ الفرص:** وهي عملية شمولية تستهدف جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، بمعنى أن جميع نظم وميادين المجتمع من خدمات ومرافق عامة وأنشطة هي متاحة للجميع ولا سيما الأشخاص ذوي الإعاقة، ويعني مبدأ تساوي الحقوق أن لاحتياجات كل أفراد المجتمع نفس القدر من الأهمية، وأن هذه الاحتياجات يجب أن تكون هي الأساس في عمليات التخطيط ورسم السياسات الهادفة لبناء المجتمعات، وتسخير جميع الموارد المتاحة من أجل أن تكفل فرصة المشاركة لجميع الأفراد داخل المجتمع دون استثناء، كما ينبغي أن يتلَقَّى الأشخاص ذوو الإعاقة الدعم اللازم داخل الهياكل التعليمية والصحية والعمل والخدمات الاجتماعية. وينبغي على الدول أن تتخذ في إطار عملية تأمين الفرص المتكافئة، ترتيبات تيسر للأشخاص ذوي الإعاقة تحمل مسؤولياتهم الكاملة بوصفهم أعضاء فاعلين في المجتمع). (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2009)

على الرغم من وفرة تلك الإعلانات والعهد الدولية والتي تحدثت عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بكافة جوانبها المهنية والاجتماعية والاقتصادية، إلا أن العديد من الإحصائيات قد بينت أن الأشخاص ذوي الإعاقة ما زالوا يعيشون في ظروف صعبة، حيث يوجد هنالك العديد من المعوقات والحواجز المتشابهة على مستوى البيئة المادية والاتجاهاتية والمؤسسية المرتبطة بنظم عمل المؤسسات على المستوى القانوني والسياسي والإجرائي والتي تتسم بشكل عام بأنها غير مرنة من حيث تضمينها لحقوق وقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة، مما ينتج عنه العديد من أشكال التمييز السلبي والتهميش والإقصاء على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة أو على أساس وجود الإعاقة والنوع الاجتماعي كأهم وصمتين في المجتمع الفلسطيني لدى شريحة النساء والفتيات ذوات الإعاقة. وهنا تجدر الإشارة إلى وجود رابط ما بين الفقر والإعاقة، حيث ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يتراوح عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم ما بين 650 - 600 مليون شخص، علماً أن نسبة 80% منهم يعيشون في البلدان النامية في ظروف صعبة، وهذا يعني أن ما يقاربُ 500 مليون شخص من ذوي

الإعاقة ما زالوا يتعرضون وبنسبة كبيرة للإقصاء من أجنادات التنمية الرئيسية على المستويات الدولية والوطنية والمحلية) شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية(2012 ،، وبكلمات أخرى، وجود 500 مليون شخص من ذوي الإعاقة في البلدان النامية يواجهون عوائق الوصول إلى الخدمات الاجتماعية الأساسية كالصحة والتعليم والتوظيف وفرص كسب العيش، ووجود بنية تحتية يصعب الوصول لها.

من أحد أهم الأسباب لهذه الحالة هو عدم وجود اتفاقية دولية شاملة وخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القرن العشرين، إذ أنه ولغاية العام 2006 لم يكن هنالك إطار دولي يلزم الدول بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فالقانون الدولي له نوعين من الآليات الدولية الواجب التمييز بينها:

الأول : الإعلانات والقرارات المختلفة

الثاني :العهد والاتفاقيات الدولية.

فلكي تصبح الدولة ملزمة بعهد أو اتفاقية، فإنه يجب على الدولة إن توقع وتصدق على ذلك العهد أو تلك الاتفاقية من اجل أن تصبح ملزمة على صعيد قضائها المحلي، إما المكانة القانونية للإعلانات والقرارات الدولية فلا تتعدى كونها إفصاحا عن نية وهي تعد غير ملزمة للدول، حيث أن الدول لا توقع ولا تصدق على شيء، ولكن وبالرغم أن هذه القواعد ليست إلزامية، فمن الممكن أن تصبح قواعد عرفية دولية عندما يطبقها عدد كبير من الدول بدافع احترام قاعدة من قواعد القانون الدولي . (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2012)

كان من الواضح أهمية وجود اتفاقية دولية ملزمة قانونا وتتص صراحة على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي سبيل تحقيق ذلك، قررت الجمعية العمومية في قرارها رقم (56/168) عام 2001 بإنشاء لجنة مخصصة لوضع اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة .وبعد 5 سنوات من المفاوضات والجلسات التي ضمت ممثلين عن الدول المختلفة، تم أقرار الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006 ، والبروتوكول الاختياري في عام 2008 ، والتي أتت لترسي الأرضية القانونية الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة والتي تلزم الدول الموقعة على وجود لجان مراقبة بأراضيها وإصدار تقارير دولية بخصوص هذه الشريحة وإلزام الدول بإصدار قوانين محلية تعكس روح هذه الاتفاقية . (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2009، الصفحات 20-23)

من أبرز التحولات التي نتجت عن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هو التغيير الجوهرى فى التعامل مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة ونقلها من النموذج الفردي/الخيرى والطبى الذى يتعامل ويتعاطى مع قضايا الإعاقة على أنها قضايا تستدعى التدخلات الرعايية والطبية فحسب إلى النموذج والمنظور الحقوقى والاجتماعى والتنمية الذى يتعامل مع القضايا المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها جزء لا يتجزأ من المنظومة الحقوقية الطبيعية للإنسان، ويرى بأن العوائق التى تحول دون أو تحد من اندماج ومشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فعال وحقيقى فى المجتمع هي عوائق مرتبطة بشكل وثيق بالمواقف والبيئات.

ومن الجدير بالذكر أن الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 قد تطرقت إلى جميع القضايا المتعلقة بالحقوق المدنية، السياسية، الاقتصادية، الثقافية والاجتماعية التى تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة بمنهج شمولى متكامل، إذ أنه لا يمكن وعلى سبيل المثال وضع المبادئ والقواعد والحقوق المقررة لموضوع التشغيل دون التطرق للعديد من القضايا المتقاطعة مع هذا الحق مثل الحق فى التعليم، التأهيل، الموائمة والوصول للخدمات الاجتماعية والحقوق السياسية.

وبكلمات أخرى، فقد اعتبرت الاتفاقية الدولية أن جميع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ترتبط وتتصل مع بعضها البعض بطريقة عضوية وجذرية، فلا يمكن لشخص ذوي إعاقة العمل أو البحث عن العمل فى حال عدم وجود مواصلات موائمة يمكنه استخدامها بشكل مناسب ومستقل للوصول إلى مكان العمل أو للتقدم لوظيفة. كما لا يمكن معالجة حق الأشخاص ذوي الإعاقة فى العمل اللائق دون معالجة ظروف العمل البيئية والمؤسسية لتكون آمنة وصحية وموائمة، بالإضافة إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة داخل بيئات العمل بما يضمن تكافؤ الفرص والمساواة وعدم التمييز على أساس الإعاقة، لتشمل دون شك تقاضى أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، والحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛ وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بطرق فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقنى والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر وكافة المعلومات ذات العلاقة. فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛ وتعزيز فرص العمل الحر، وموائمة الأرصفة، وتأهيل المدارس و الجامعات، وتوفيرا لتأهيل المهني و الأكاديمي.. الخ. فعدم تطبيق أو تحقيق حق واحد من جملة تلك الحقوق المتعلقة باستقلالية وكرامة الشخص ذي الإعاقة من شأنها تمزيق الإطار العام) الظروف المحيطة (التي من المفترض أن تكون ذلك الإطار الدامج والجامع لجميع فئات المجتمع ومن ضمنها شريحة الأشخاص ذوي الإعاقة.

من أهم المواد التي نصت عليها الاتفاقية الدولية وبشكل واضح وصريح بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالحصول على عملٍ لائق هي المادة رقم (27) والتي تؤكد على:

" حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛ وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛ وتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والعام من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛ وتوفير ترتيبات تيسيره معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل) " (الامم المتحدة، 2006)

وعلى الرغم من أن الاتفاقية الدولية قد تحدثت وبشكل مباشر عن قضايا تتعلق بالموائمة والتأهيل المهني والأكاديمي والتعليم، إلا أن هنالك مواد خاصة فقط بتفصيل القضايا هذه وبطريقة أكثر شمولية، ومن أهم المواد القانونية المتعلقة بالعمل والتوظيف هي المواد الآتية :

المادة رقم: (8) رفع الوعي

المادة رقم: (9) إمكانية الوصول

المادة رقم: (19) العيش المستقل والإدماج في المجتمع

المادة رقم: (20) التنقل الشخصي

المادة رقم: (24) التعليم

المادة رقم: (26) التأهيل وإعادة التأهيل

كل تلك المواد ترتبط ارتباط وثيق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في حصولهم على عمل لائق يضمن لهم العيش بحرية واستقلالية وكرامة، أبتداءً بأهمية رفع الوعي لأصحاب ومدراء العمل حول الكفاءات والقدرات التي يتمتع بها الأشخاص ذوي الإعاقة وإسهاماتهم في مكان العمل وسوق العمل، إلى أهمية الموائمة سواء كان ذلك بالموائمة البيئية لمكان العمل والمرافق العامة والمواصلات، وأهمية تأهيل الشخص ذوي الإعاقة للتنافس على فرص العمل وذلك بناء على الكفاءة والمهنية التي يتمتعون بها، وأنتهاءً بأهمية وضع التدابير والإجراءات التي من شأنها تحفيز أرباب العمل لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

ومن الجدير بالذكر أن الاتفاقية الدولية تقر وبصورة غير مباشرة " بالكويتا " الخاصة بالتشغيل، لا سيما المادة الخامسة الفقرة الرابعة منها التي تنص على ما يلي " لا تعتبر التدابير المحددة الضرورية للتعجيل بالمساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة أو تحقيقها تمييزاً بمقتضى أحكام هذه الاتفاقية " (الأمم المتحدة، 2006)، أن تلك التدابير المحددة التي نصت عليها الاتفاقية الدولية تعكس فلسفة مرحلية مؤقتة حول أهمية التمييز الإيجابي القائم على أساس أهمية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وذلك من أجل تحقيق المساواة الفعلية للأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تلك التدابير من شأنه خلق وعي مجتمعي حول الكفاءات والقدرات والطاقات التي يمتلكها الأشخاص ذوو الإعاقة في حال توفر بيئة صديقة وموائمة لهم.

بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة، فإنَّ جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة مدعوة للتوقيع على البروتوكول الاختياري، وهذا البروتوكول يعد الآلية القانونية التي تعطي الأفراد حق تقديم الشكاوى إلى هيئة مراقبة الاتفاقية، وذلك في حال تقدمهم بالشكاوى لحكوماتهم دون نجاح.

اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.: (CRPD)

وفقاً للفقرة 1 من المادة 35 من الاتفاقية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنظر اللجنة دورياً في التقارير التي تعدها الدول بشأن التدابير التي تتخذها لتنفيذ الاتفاقية. وينبغي على الدول أن تقدم أول تقاريرها في خلال سنتين من الموافقة على الاتفاقية ومن ثم كل أربع سنوات. وتفحص اللجنة كل تقرير من التقارير وتقدم مقترحات وتوصيات عامة بشأن التقرير بما ترى ملائماً وتحليها بعد ذلك إلى الدولة الطرف المعنية. كما تدعو اللجنة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إلى المساهمة بصورة نشطة ومستقلة في عملية إعداد تقارير الدول الأطراف، وإلى تقديم معلومات إلى اللجنة عن الدول الأطراف المقدمة للتقارير.

وفيما يخص الدول التي أصبحت أيضاً أطرافاً في البروتوكول الاختياري، تخول اللجنة أيضاً صلاحية تلقي وفحص الشكاوى الفردية بشأن الادعاء بانتهاك حقوقهم، وفي ما يتصل بما يزعم من مخالفات الدول الأطراف - الموقعة على البروتوكول - للاتفاقية. وإجراء التحريات في الحالات التي تنطوي على انتهاك جسيم أو منتظم للاتفاقية ("الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان. (الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن، 2012)

الإطار القانوني الفلسطيني لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق

يعتبر النظام السياسي والقانوني في فلسطين حديث النشأة، فبعد اتفاق ما يعرف بأوسلو عام 1993 ما بين الجانب الإسرائيلي والفلسطيني، ومع انتخاب أول مجلس تشريعي في فلسطين عام 1996، قامت مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة بإعداد مسودة عام 1998 لمقترح قانون لتسهيل الوصول إلى الأماكن العامة، إلا أنّ المجلس التشريعي قد قام بالضغط على هذه الحركة من أجل العمل على القانون المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة. في ذلك الوقت، لم تكن الحركة مدركة كلياً بأهمية التعامل مع مواد القانون من مفهوم حقوق الإنسان. إضافة إلى ذلك، كان هناك ضعف في الوصول إلى والتأثير على صانعي القرار من أجل اعتماد المسودة التي كانت أكثر انسجاماً مع طموحات حركة الإعاقة في ذلك الوقت. ساهمت جميع هذه العوامل في الوصول للقانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي بُني على أساس النموذج الطبي للإعاقة. إذ يُعرّف القانون الشخص ذو الإعاقة على النحو التالي:

"هو أي فرد يعاني من أية إعاقة أو ضعف جزئي أو كلي سواءً من ناحية خلقية، أو أنه / أنها لا تدرك شيئاً (ليست بصوابها)، أو أنه / أنها ليست بكامل قدراتها الجسدية والنفسية والعقلية إلى المدى الذي يمنعه / ها من الوفاء بمتطلبات الحياة الطبيعية بطريقة لم تواجه عادةً من قِبَل أولئك الأشخاص الذين لا يعانون أية إعاقة". (القانون الفلسطيني للأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999، 1999)

و من الجدير بالذكر أن إصدار قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 يعتبر من أسرع القوانين التي تم إقرارها في الدول العربية نسبةً إلى عمر الأنظمة السياسية فيها، وهذا يعود إلى العديد من الأسباب وأهمها زيادة كثرة أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين الناتجة عن الانتفاضة الأولى والتي خلفت ورائها الآلاف من الأشخاص ذوي الإعاقة ومئات الشهداء، حيث تشير الأبحاث والإحصاءات أن نسبة الإعاقة وخاصةً الحركية من أعلى النسب في العالم (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، تشرين الثاني 2011) هذا الوضع قد خلق حاجة ماسة لدى السلطة الوطنية الفلسطينية الناشئة حديثة ألى أقرار هذا القانون من أجل تعويض مصابي وجرحى الانتفاضة .

على الرغم أن قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 قد أقر وتحدث عن كافة الجوانب الحقوقية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة أسوةً بالقوانين الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن كافة الدراسات والإحصائيات التي تتحدث عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين، وخاصة الحق في حصولهم على عمل لائق تشير إلى أنهم لا يتمتعون بالحد الأدنى من المشاركة الحقيقية والفاعلة في سوق العمل والحق في التوظيف، إذ يشير آخر مسح عن الأفراد ذوي الإعاقة أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية عام 2011 بأن 87.3% من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون، وأن 37.6% منهم لم يلتحقوا أبداً بالتعليم، وأن 53.1% هم أميون، و 76.3% منهم غير قادرين على استخدام المواصلات العامة، 34.1% لم يتزوجوا أبداً نتيجة لمجموعة من العوامل المرتبطة بالمنظومة الثقافية والمجتمعية والمتصلة بالنظام العام الذي يضبط وينظم سلوكيات والتزامات أفراد المجتمع الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011). والسؤال هنا: لماذا؟

عند النظر لأول وهلة على القانون الفلسطيني للمعوقين رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية الصادرة عنه، فإنه يبدو لنا روعة وجوده هذا القانون من حيث شمولية الحقوق، حيث يلاحظ بأن كافة الحقوق المذكورة فيه تطابق الحقوق المذكورة في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة في ما يخص التأهيل والتدريب، العمل، الموائمة، إلا أن النتائج على أرض الواقع تشير إلى عكس ذلك تماماً .

عند القراءة المعمقة لقانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم 4 لسنة 1999م، نجدُ بأنَّ هذا القانون وبالرغم من كونه أفضل من بعض القوانين في بعض البلدان المجاورة، إلا أنه دون شك مبنيٌّ على الفلسفة والتوجه الفردي في معالجة قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يبدو ذلك جلياً في تعريفه للشخص المعوق، إذ يعزُّزُ ويكرِّسُ الصور النمطية والأحكام التي تقوم عليها الثقافة المحلية في النظر للأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تفترضُ بأنَّ عدم قدرة هذه الشريحة على القيام بوظائفها شأنُ أقرانها متسقٌ بالإصابة المستقرة التي لديهم/العجز كما يسميه هذا القانون. وبذلك، يكون هذا القانون واستناداً إلى هذا التعريف قد ألغى أثر الحواجز والمعوقات البيئية المادية والاتجاهاتية وتلك المتعلقة بالأنظمة والقوانين والتشريعات والسياسات وعلاقة هذه الحواجز بتفأقم الإعاقة كحالة تفاعلية ودورها في حال عدم مرونتها واستجابتها لجميع الفروق الفردية في زيادة أشكال التمييز السلبي والتهميش والإقصاء. ولدى النظر إلى المادة الثانية من هذا القانون نجدُ إقراراً بأنَّ الإعاقة ليستُ

سبب لعدم تمتع الشخص ذي الإعاقة بالحقوق شأن غيره، وفي الوقت نفسه، تربطُ هذه المادة حقوق وواجبات الأشخاص ذوي الإعاقة بالحد الذي تسمحُ به قدراتهم وإمكاناتهم. بالإضافة إلى ذلك، فقد جعل هذا القانون من وزارة الشؤون الاجتماعية الجهة التي تقعُ عليها مسؤولية متابعة تطبيق القانون بالتنسيق مع الجهات الأخرى.

ولدى متابعة القراءة لهذا القانون، نجدُ العديد من المواد الأخرى التي تقرُّ بمجموعة من الحقوق والتي في الغالب تعالجُ الحقوق الاجتماعية فقط، وذلك في إطار مبتور إلى حدٍ كبير وضمن بُعْدٍ أحادي في كثير من الأحيان.

بالإضافة إلى ذلك، هنالك العديد من المشاكل التي لها علاقة بالجانب السياسي والرقابي وبالجانب التنظيمي، والإجرائي لقانون المعوقين الفلسطيني واللوائح التنفيذية الصادرة عنه، تلك المشاكل يمكن تلخيصها بالنقاط الآتية :

أولاً: عدم قدرة السلطة الفلسطينية المصادقة على اتفاقيات حقوق الإنسان وذلك لعدم كونها دولة معترف بها في مؤسسات الأمم المتحدة، وهذا يعني عدم قدرة السلطة الفلسطينية المصادقة على الاتفاقية الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 باعتبارها اتفاقية من اتفاقيات حقوق الإنسان، هذا الوضع أدى إلى تهميش وإضعاف هذه الشريحة من المجتمع والتي تمثل نسبة كبيرة من المجتمع الفلسطيني وذلك للأسباب التالية:

- عدم وجود سند قانوني ملزم للسلطة الفلسطينية بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود لجان لمراقبة أوضاع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ عادة ما تجلب معها الاتفاقيات لجان لمراقبة تنفيذ بنود الاتفاقيات.
- عدم وجود التزام لدى السلطة الفلسطينية بتقديم تقارير دورية حول وضع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي عادةً ما تقوم بها المنظمات غير الحكومية وأجهزة الأمم المتحدة. مثل اتفاقية "مناهضة التعذيب وكافة أشكال المعاملة أو العقوبة القاسية المهينة بالكرامة" في دول العالم .
- عدم التزام السلطة الفلسطينية بتشريع مجلس خاص بالحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة. (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2009)

بتاريخ 29/11/2012 أصبحت فلسطين دولة مراقب غير عضو في الأمم المتحدة، أن هذه الحالة القانونية الجديدة لدولة فلسطين تؤهلها إلى الانضمام والتوقيع والتصديق على كافة اتفاقيات حقوق الإنسان ومنها "الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006" ، ولهذا من المهم أن نقوم بدراسة بنود الاتفاقية وخاصة في ما يتعلق بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق، من أجل أن تقوم السلطة الوطنية ممثلة بمجلسها التشريعي على التصديق على هذه الاتفاقية وملائمة قوانينها المختلفة لتوائم الاتفاقية الدولية.

ولهذا فإنه من الهام جدا على جميع الأطراف وخاصة المؤسسات ذات العلاقة بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة بالضغط على الجهات المختصة من السياسيين ووزير الخارجية والمجلس التشريعي وجهاز الرئاسة الفلسطينية، وممثلي دولة فلسطين بالأمم المتحدة وعلى جميع الأطراف ذات العلاقة من أجل التوقيع والمصادقة على الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة لتدخل حيز التنفيذ في الأراضي الفلسطينية.

ثانيا : ثغرات في أسس وقواعد اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام.2004

بالرغم من أن السلطة الوطنية الفلسطينية قد أقرت قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 وضمنت به جميع الحقوق التي تحدثت بها جميع القوانين الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن هذا القانون وبحسب القانون الأساسي المعدل لعام 2002 بحاجة إلى لوائح تنفيذية تنظم عمل قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 ، وبهذا فإنه يتوجب على السلطة التنفيذية مراعاة بعض الأسس أو القواعد عند إعدادها للوائح التنفيذية للقوانين، فيجب أن تيسر اللائحة تطبيق القانون، وفي نفس الوقت لا تتجاوز الحدود التي رسمها لها، وأن تلتزم بمبدأ تدرج التشريعات، الذي يمنع التشريع الأدنى درجة من مخالفة تشريع أعلى منه، وأن تعي ما قد يترتب على عدم الالتزام بذلك، من تعرض اللائحة للطعن في مشروعيتها أمام القضاء. كما يجب أن تلتزم السلطة التنفيذية بإصدار اللائحة من قبل الجهة التي حددها القانون. هذا إضافة إلى ضرورة الالتزام بالأسس العامة المتعلقة بتضمين اللائحة للنصوص الجزائية، والمسائل المتعلقة بنفاذ اللائحة، ونشرها، وإلغائها، وتاريخ وضعها . (إدعيس، 2002)

وبالمختصر، فإن أهم الأهداف المفترضة لللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 هي:

- وضع الآليات والإجراءات الواضحة لتطبيق قانون المعوقين رقم 4 لعام.1999

- تحديد الجهات المسؤولة عن تنفيذ الإجراءات والآليات لتحقيق وتطبيق قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999.
- وضع المخالفات المناسبة في حال وجود انتهاكات بحق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة استنادا على القانون.

على الرغم من أنه تم إصدار اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 خصيصا للغايات المذكورة أعلاه، إلى أن العديد من المتتبعين والنشطاء والباحثين قد أكدوا على فشل تلك اللائحة بوضع الآليات والإجراءات الواضحة لتطبيق قانون رقم 4 لعام 1999 ، وتحديد الجهات المسؤولة في تنفيذها، ووضع مخالفات في حال انتهاكها.

إذ أنه وبعد مقارنة القوانين المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 مع اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 ، قد تبين فشل اللائحة التنفيذية على مراعاة أسس وقواعد عمل اللوائح التنفيذية حسب الأصول، وذلك للأسباب التالية:

- لم تقم اللائحة التنفيذية بتحديد طبيعة الخدمات التأهيلية المقدمة للشخص ذوي الإعاقة، كما أنها لم تضع وبشكل دقيق الجهات المكلفة بتقديم الخدمات، فقد أكتفت اللائحة بالحديث أن وزارة الشؤون الاجتماعية تقوم بالتنسيق مع الجهات المعنية دون تحديدها أو تخصيصها، مما أحدث حالة من الغموض حول المسؤوليات والصلاحيات ما بين الوزارات المختلفة في تطبيق القانون رقم 4 لعام 1999 حول آليات وإجراءات تقديم الخدمات التأهيلية. فعلى سبيل المثال، تنص المادة الرابعة من اللائحة التنفيذية على:

"قيام كافة المؤسسات المختصة المعنية رسمية وغير رسمية بالمحافظة على المستوى الوظيفي للمعوق وإتاحة فرص المساواة والدمج الاجتماعي الشامل من خلال - :التعليم، رياض الأطفال، مدارس، جامعات، مراكز خاصة - .التدريب المهني والوظيفي - .التسهيلات البيئية والاجتماعية من طرق، شوارع، مباني خاصة أو عامة، دور عبادة، مسارح، قاعات، المساعدة في حصول الأشخاص المعوقين على الأدوات مثل :كرسي متحرك، نظارة، معينة سمعية، عكازات، مساعد وقوف أطراف صناعية لليدين والساعدين والقدمين والساقين ووسيلة مواصلات خاصة وأي أدوات تساعد الشخص المعوق ". (مجلس الوزراء ، 2004)

ونلاحظ من هذا النص الذي يتحدث عن التأهيل، بأن الجهات التنفيذية أو المختصة بتقديم التدريب المهني والتسهيلات البيئية والاجتماعية من طرق وشوارع... الخ هي مبهمة وغامضة، كما أن هذا الغموض في تحديد الجهات المختصة في التنفيذ قد جعل تحديد إجراءات وآليات تنفيذية لتطبيق القانون مستحيلاً، والسؤال الذي يبرز هنا: كيف يمكن رسم الآليات والإجراءات لتطبيق حق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دون تحديد الجهات التنفيذية المختصة؟

• لم تقم اللائحة التنفيذية بآلية تقديم المؤسسات الحكومية المختلفة لخططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدمات الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتاريخ ذلك بهدف تيسير تطبيق المادة (7) من القانون. (إدعيس، 2002)

• على الرغم أن المادة (9) من القانون تنص وبشكل مباشر على " أن على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز " (المجلس التشريعي الفلسطيني، 1999)، إلا أن اللائحة والتي هي من المفترض أن تبين وتضع تلك الضوابط والمعايير داخل تلك اللائحة، فقد أكتفت بالقول بأن

"تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بوضع الضوابط والمعايير اللازمة لمنع تعرض المعوقين لجميع أشكال العنف الجسدي واللفظي والنفسي لجميع المؤسسات التي ترعى الإعاقات المختلفة وللوزارة في سبيل ذلك أن تنشئ قسماً خاصاً بها لتلقي تظلمات وشكاوي المعوقين"

وزيادة على أن اللائحة التنفيذية لم تنص على تلك الضوابط والمعايير، فوزارة الشؤون الاجتماعية لم تقم بصياغة تلك الضوابط والمعايير لهذه اللحظة، كما أن القسم الخاص بتلقي التظلمات وشكاوي الأشخاص ذوي الإعاقة هي غير فاعل، والدليل هو عدم وجود تقرير سنوي يبين حجم تلك الشكاوي وموضوعها، كما أنه لا يوجد هناك أية مواد موثقة تثبت قيام الوزارة " بلفت نظر كل صاحب عمل أو مسئول في مؤسسة حكومية يقوم باستغلال الشخص المعوق ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحقه إذا تكرر منه نفس العمل " وذلك حسب المادة (10) من اللائحة التنفيذية.

• لم تقم اللائحة التنفيذية بتحديد الجوانب المتعلقة ببطاقة المعاق، وخاصة طبيعة الحقوق التي يجب أن يحصل عليها حامل البطاقة، ومدتها وتجديدها وذلك بهدف تيسير تطبيق المادة (10) من القانون، حيث تنص المادة (3) من اللائحة التنفيذية على:

"بطاقة المعوق: تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية رزمة من الخدمات الصحية والدمج الاجتماعي والمهني والتعليمي وإعادة التأهيل وخدمات الدعم وفق نوع الإعاقة ودرجاتها وذلك من خلال بطاقة المعوق التي

تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية ويتم من خلالها تقديم خدمات للمعوقين بالتنسيق مع الوزارات والجهات الرسمية والأهلية ومع الهيئات الأجنبية والدولية ذات العلاقة في هذا المجال"

يبدو من النص عدم وضوح رزمة الخدمات المقدمة، وهذا قد عكس على عمل وزارة الشؤون الاجتماعية والصعوبة التي تواجهها حالياً في إصدار "بطاقة المعاق"، فرزمة الخدمات غير واضحة في اللائحة التنفيذية، كما أن آليات التنسيق ما بين الوزارات مبهمة وغامضة، والصلاحيات والاختصاصات ما بين الوزارات المختصة غير موجودة. أن هذا الوضع العشوائي قد خلق العديد من الفرص لدى الوزارات المختلفة للتهرب من مسؤولياتها تجاه تطبيق الحقوق والقوانين المنصوص عليها في قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999.

• لم تقم اللائحة التنفيذية بوضع الشروط والمواصفات الفنية والهندسية والمعمارية في المباني والمرافق العامة (مثل الطرق والشوارع والمواصلات العامة والمباني والوزارات والمديريات العامة... الخ)، حتى تكون موائمة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل تنقلهم وحركتهم داخل المجتمع الفلسطيني، وتمينهم للوصول إلى كافة الخدمات الاجتماعية والاقتصادي، بالإضافة إلى تمكينهم من وصولهم إلى أماكن أعمالهم. كما أن اللائحة لم تقم بتحديد الجهات التي تتولى متابعة تحقيق شروط الموائمة) مثلاً: وزارة الشؤون أو الحكم المحلي، أو وزارة الإسكان... الخ (واختصاص كل منها من أجل تيسير تطبيق المواد من (15) – (12) من القانون (إدعيس، 2002) فبالرغم أن اللائحة التنفيذية تشير وفي المادة (13) إلى أن وزارة الشؤون الاجتماعية والمواصلات والحكم المحلي والبلديات والمجالس القروية هي التي تكون مسئولة عن الموائمة، إلا أنه لا يوجد هناك آلية واضحة للتنسيق، كما أنه لا توجد هناك اختصاصات ومسؤوليات محددة. فالتجربة تتحدث بأن كل وزارة من الوزارات المذكورة أعلاه والبلديات والمجالس القروية تقوم بالإفلات من مسؤولية الموائمة عند أية مطالب من قبل الحركات المطلوبة للأشخاص ذوي الإعاقة، ويبدو هذا واضحاً بسبب وجود ضبابية وغموض في المسؤوليات والصلاحيات ما بين جميع الأطراف الجهات المختصة بتحقيق الموائمة.

• لم تقم اللائحة التنفيذية بوضع عقوبات أو مخالفات جزائية للجهات التي تنتهك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يعود إلى أسباب أخرى سوف أبرزها في النقطة الثالثة من الأسباب القانونية لعدم تطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

وبشكل عام، يمكن تلخص تلك النقاط بأن اللائحة التنفيذية يجب أن تقوم بالتوضيح حول طبيعة الحقوق والخدمات التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة استناداً على قانون رقم 4 لعام 1999، وآلية

الحصول عليها /بالإضافة إلى تحديد الجهات المختصة بتقديمها وتنفيذها، وتوضيح طرق العمل ما بين تلك الجهات من أجل تطبيق الحقوق المنصوص عليها في القانون.

ثالثاً: لم يتضمن قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 أية أحكام عقابية، ولهذا فإنه لا يجوز أن تجرّم اللائحة التنفيذية بهذا القانون أية أفعال، ولا يجوز أن تفرض أية عقوبات (إدعيس، 2002)، وهذا هو السبب الأساسي من خلو اللائحة التنفيذية من أحكام عقابية لمنتھكي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يعد السبب الأساسي في ضعف قانون المعوقين الفلسطيني، فهو قانون خالي من قوة الردع وصفة الإلزامية. كما أن هذا يعد مخالف للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي نصت وجود الدول الأطراف لوضع الإجراءات التشريعية والإدارية والقضائية من أجل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

في النهاية، فإنه يتبين بأن الخبرة الفنية الفلسطينية في أعداد اللوائح التنفيذية للقوانين ما زالت ضعيفة، وتحتاج الكوادر البشرية العاملة على أعداد اللوائح لمزيد من التدريب في هذا المجال، كما أننا بحاجة إلى تدعيم قانون حقوق المعوقين رقم 4 لعام 1999 بأحكام عقابية تضمن إلزام جميع الجهات بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

بعد تبيان المشاكل القانونية الموجودة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولائحته التنفيذية والتي أدت إلى تدهور أوضاع وظروف الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، فإنه لا بد أيضاً تبيان المشاكل الأخرى والمرتبطة بعدم تنفيذ القانون، حيث يعد عدم تنفيذ القانون في حده الأدنى، من أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه الحركات المطالبة التي تنادي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ولهذا فإن الفصل التالي سوف يقوم بالتركيز على واقع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والصعوبات التي تواجهه بشكل أمبريقي ومباشر، وتحديداً تلك المعوقات التي تحد من أو تحول دون مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كامل وفعل في سوق العمل وفي العمليات الإنتاجية في فلسطين..

المعيقات الأساسية لتحقيق بيئة دامجة وجامعة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

في إطار تبني هذا البحث في تعرضه لإشكالية تغييب الأشخاص ذوي الإعاقة عن العمليات والأدوار الإنتاجية وسوق العمل للتوجه والمنظور الاجتماعي والحقوقى والتنموي، وما ينجم عن هذا التغييب المقصود وغير المقصود من زيادة نسبة البطالة بين صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة لتكون أضعاف نسبتها بين غيرهم من المواطنين، سوف تتم معالجة هذا الفصل من خلال استعراض وتحليل المعيقات والحوجز المتعلقة بالمواقف والاتجاهات وإمكانية الوصول وما ينضوي عليه كل منها من تفرعات وانعكاسات. كما سنحرص في هذا الفصل على تدعيم محتواه باقتباسات اشتملت عليها المقابلات التي تم إجراؤها مع بعض الأشخاص ذوي الإعاقة وممثلين من وزارة العمل والقطاع الخاص/أي أصحاب العمل.

وتجدرُ الإشارةُ هنا إلى أنَّ المعيقات والحوجز التي تواجهُ الأشخاص ذوي الإعاقة لدى محاولاتهم الوصول والحصول على الحقوق والخدمات تتلخَّصُ بأربعة عناصر :

أولاً : الاتجاهات والمواقف الثقافية المجتمعية وموروثاتها وما تشتملُ عليه من صور نمطية وأحكام مسبقة وأفكار مغلوطة نحو الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً : إمكانية الوصول للحقوق والخدمات وما تنضوي عليه من غياب أو ضعف للإجراءات والترتيبات التيسيرية المعقولة، كما العوامل المؤثرة في تقليص إمكانيات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة مثل الخدمات وكفايتها وكفاءتها واستخدام وسائل النقل والمواصلات العامة والمواءمة البيئية المادية وغيرها.

ثالثاً : السياسات والأنظمة والتشريعات في إطار علاقتها بضعف الوعي بين صنّاع القرار كما ضعف الإرادة السياسية، كما في إطار علاقتها بالمعالجة الفردية ذات الأبعاد الأحادية لقضايا الإعاقة.

رابعاً : ضعف الحركة المطالبة للأشخاص ذوي الإعاقة وأثر ذلك على محدودية وجود قضاياهم على سلم الأولويات ذلك على المستوى الرسمي وغير الرسمي.

وبهذا الشأن، لا بد من التنويه المسبق إلى العلاقة الوثيقة بين المعوقات المذكورة أعلاه وأثر كل منها على الآخر بشكل كبير وغير قابل في بعض الأحيان للفصل.

أولاً : الاتجاهات والمواقف

في ضوء التعرض إلى هذا الجانب، وفي سياق علاقته بمحدودية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل حقيقي وفاعل وكريم، لا بد من عرض وتفصيل هذه الاتجاهات، وذلك ليس على صعيد أصحاب العمل فحسب، وإنما على صعيد الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم وأسرتهم وفي كثير من الأحيان على صعيد المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً. ويأتي هذا الجزء من البحث كونه بالغ في الأهمية، إذ تتشكل توجهات أفراد المجتمع بشكل عام دون شك من خلال التنشئة الاجتماعية بمختلف مؤثراتها ومتأثراتها، والتي تتلخص بالثقافة السائدة ومكوناتها، مثل اللغة والدين والقانون والأعراف والعادات والتقاليد، الأسرة، النظام التعليمي والبيئة المدرسية وبيئات التعليم العالي، وسائل الإعلام، السمات الشخصية وغير ذلك.

وفي هذا الصدد، وارتباطاً بالمشاركة الكاملة والفعّالة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ومختلف العمليات والأدوار الإنتاجية وتأثرها في الاتجاهات، تنتمي مختلف المرجعيات التي تشكلت هذه التوجهات في فلسطين إلى النموذج الفردي/الخيرى والطبي والنموذج الإنتاجي النفعي في التعاطي مع قضايا الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث يمكن تعريف هذه النماذج على النحو التالي :

1- النموذج الخيري (الدوني):والذي يصور الشخص العاجز (ذي الإعاقة) على أنه ضحية الظروف والذي يستحق الشفقة. وقد أدى هذا النموذج إلى استثناء مفهوم الوصاية وجعل قضية الإعاقة محصورة في دوائر مؤسسات الرعاية التي تقوم على إدارة شؤونهم الاجتماعية ومنحهم ما يلزم من المساعدات ضمن طبيعة المسؤولية التي تمارسها اتجاههم القائمة على البعد الاغاثي فقط باعتبارهم غير قادرين على الاندماج والمشاركة الفاعلة والقيام

بمسؤولياتهم ويأتي هذا النموذج كخليط ومزيج من الأفكار والمشاعر التي تعتمد على الانطباع وقد ساهم هذا النموذج في وعي الإعاقة وفهمها من منطلقات الشفقة والعطف والرغبة في الرعاية والإحسان كما ساعد في وضع أبعاد الصورة الدونية للأشخاص ذوي الإعاقة من منطلق عدم القدرة والعجز والاحتياج الدائم للرعاية ويمكن القول ان هذا النموذج منتشر بشكل واسع في البلاد العربية وضمنها فلسطين خاصة ما قبل التسعينات وبتفاوت انتشاره بين منطقة وأخرى تبعاً للخصائص الديمغرافية لكل مجتمع .

2- **النموذج الأخلاقي :** (باو 1978) وهو يشير إلى الاتجاه الخاص بأن البشر مسؤولون أخلاقياً عن عجزهم. وعلى سبيل المثال، العجز قد يُنظر إليه على أنه نتيجة لأفعال الآباء السيئة لو كان عجزاً وراثياً، أو على أنه نتيجة ممارسة السحر إن لم يكن بالوراثي. وقد يُنظر إلى هذا الاتجاه على أنه فرعٌ أصوليٌّ في الدين مرتبطٌ بجذور الحيوان المتأصلة بالبشر عندما كان يقتل المرء الطفل الصغير الذي لا يستطيع الاعتماد على ذاته في العيش بالبرية. ويمكن ملاحظة أصداء ذلك الاتجاه في عقيدة الكارما بالديانات الهندية.

3- **النموذج الاقتصادي:** يعرف العجز (الإعاقة) على أنه عدم قدرة الفرد على ممارسة العمل. كما يقيم الدرجة التي عندها يؤثر الضعف على القدرة الإنتاجية للفرد والآثار الاقتصادية لذلك على الفرد، وصاحب العمل والدولة. وتتضمن مثل تلك الآثار فقدان الدخل والدفع من أجل الحصول على المساعدة من قبل الأفراد؛ وهوامش ربحية أقل لصاحب العمل؛ ومدفوعات الضمان الاجتماعي. ويرتبط ذلك النموذج بشكلٍ مباشرٍ مع النموذج المأساوي/الخيرى.

4- **النموذج الطبي :** يستعرض النموذج الطبي العجز (الإعاقة) على أنه مشكلةٌ خاصةٌ بالشخص، وتتجم بصورةٍ مباشرةٍ عن المرض، أو اعتلالاتٍ صحيةٍ أخرى، أو صدمةٍ أو ظرفٍ صحيٍّ آخر والتي نتيجةً لذلك تتطلب رعايةً طبيةً مكثفةً والتي يتم توفيرها على شكل علاجٍ فرديٍّ من قبل المحترفين المتخصصين. وفي النموذج الطبي، تهدف مواجهة العجز إلى "العلاج"، أو تعديل الفرد والتغيير السلوكي الذي قد يؤدي إلى "علاجٍ على الأغلب" أو علاجٍ فعالٍ للعجز. كما أن الرعاية الطبية المتوفرة بالنموذج الطبي يُنظر إليها على أنها القضية الرئيسية، وعلى الصعيد السياسي، تعد الاستجابة الرئيسية هي عبارة عن تعديل وإصلاح سياسة الرعاية الصحية. وقد أدى هذا النموذج إلى انتشار بعض المصطلحات ذات الدلالة السلبية في التعبير عن الإعاقة خاصة عند اجراء المقارنة بين ذوي الإعاقة وغيرهم

ممن لا إعاقة لديهم مثل (أسوياء ، أصحاب ، عادين ، طبيعيين ، اللياقة الصحية ...)
ويعتبر هذا النموذج من أكثر النماذج انتشاراً واتساعاً في العالم وخاصة في المجتمعات
النامية بما في ذلك المنطقة العربية وفلسطين ، وقد أثر هذا النموذج على العديد من
التعريفات السارية دولياً التي تناولت معنى الإعاقة . ويندرج تحت النموذج الطبي النموذج
الخبيري/المحترف الذي أتاح فرصة الحصول على مجموعة من الإجابات التقليدية لقضايا
العجز .

وفي ضوء عرضنا لمخلص تلك النماذج، لا بد من الإشارة وبقدرٍ من التفصيل إلى أنّ هذه النماذج
تسحبُ على معظم الأطراف ذات العلاقة بموضوع هذا البحث وتنعكس بالضرورة على المواقف
والأفعال وردود الأفعال. وتبدأ في كثيرٍ من الأحيان بالبروز داخل الأسر التي لديها أشخاص ذوي
إعاقة، والتي هي بطبيعة الحال جزءٌ لا يتجزأ من المنظومة الاجتماعية، وتتأثر في الموروث الثقافي
والثقافة الجمعية وما تتبناه هذه الثقافة من أفكار وصور وانطباعات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة.
حيثُ تنتمي في أغلب الأحيان إلى النماذج المشار إليها أعلاه والتي تُسقطُ على أبناء هذه الشريحة
سمات العجز ومحدودية القدرة على الإنتاج والمشاركة كما الآخرين، لتعكس هذه الأفكار على
المشاعر التي تأخذ طابع العطف والشفقة أو الحماية الزائدة أو الإهمال، كما تحصرُ الأشخاص ذوي
الإعاقة في مربعاتٍ إقصائية تجعلُ منها قابلةً للتعميم. والأشخاص ذوو الإعاقة في الغالب يكتسبون
تصوراتهم عن أنفسهم ومفاهيمهم لذواتهم من هذا الموروث، ذلك لأنّ هامش التعايش مع تجربة
الإعاقة بمعزل عن هذا الموروث هو صغيرٌ ومحدودٌ جداً. وبناءً على ذلك، غالباً ما تكون تجربة
الأشخاص ذوي الإعاقة مُلازمة للعديد من أشكال التهميش والتمييز السلبي الذي يحُد من وصول
الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الحقوق المختلفة وتمتعهم بها على قدم المساواة مع الآخرين. الأمر
الذي يحُد من حصولهم على فرصٍ تعليمية وتدريبية، كما يحُد من مشاركتهم بشكل فاعل في الحياة
الاجتماعية، ويؤثرُ سلباً على بناءهم لذواتهم وتشكيلهم لهويتهم الشخصية، ليرتّب على ذلك وجود
العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة غير المؤهلين للمشاركة الفاعلة في سوق العمل وغيره من
الميادين سواء على مستوى الكفاءة والمؤهلات العلمية أو المهنية أو على مستوى السمات الشخصية.
وبعض الأشخاص ذوي الإعاقة يلجؤون إلى مضاعفة جهودهم على نحوٍ يفوق قدراتهم الجسدية

كإحدى الوسائل الدفاعية التي يستخدمونها في سبيل إثبات أنفسهم وتحسين صورتهم أمام أسرهم كما أمام أصحاب العمل.

" ففي مقابلة ل "ع.ش" ذو ال 25 عام من رام الله خريج إدارة الأعمال، يقول بأنه قد طرق جميع الأبواب للوزارات والشركات الخاصة بحثاً عن عمل، وعلى الرغم أنهم كانوا يطلبون موظفين، إلا أنهم كانوا يرفضونه بسبب إعاقته وتوجهاتهم الفكرية التي مفادها هو عدم إنتاجيته مقارنة بغيره من الأشخاص ذوي الإعاقة، وبالنهاية فقد لجأ إلى قطاع البناء من أجل حاجته الماسة للمال، على الرغم أن لديه ضمور عضلات في يده اليمنى بنسبة 70%، ومن الجدير بالذكر أن "ع.ش" قد لجأ لى إخفاء إعاقته من أجل أن يقبل صاحب العمل للعمل عنده، بالإضافة أنه كان يقوم بمضاعفة جهوده من أجل إثبات نفسه أمام زملائه وصاحب العمل، فيقول:

" إذا كانوا زملائي يحملون سلطان من الباطون، فأنتني كنت أحمل ثلاثة سطول من الباطون، وحتى أن كان هذا الفعل يضر ويشكل خطر على صحتي، فأنتني كنت أصر على عمله لأحافظ على وظيفتي وأثبت للجميع بأنني أستحق العمل" (ع.ش، 2013)

ولكن وبعد فترة وجيزة ولأسباب متعددة أكتشف صاحب العمل بأن "ع.ش" لديه إعاقة، وقام بعد ذلك إلى تحويله إلى عمل أسهل من عمله السابق وذلك بداعي الشفقة، ولكن وبعد فترة وجيزة تم إنهاء عمله للعديد من الأسباب وأهمها بيئة العمل السيئة. "ع.ش" يعمل الآن لصاحب عمل آخر في نفس المجال كعامل باطون وفي ظروف سيئة وذلك لأسباب تتعلق بحاجته الماسة للمال".

وفي ذات السياق، فإن أصحاب العمل في كثير من الأحيان لا يختلفون في توجهاتهم بالتأكيد عن الأسرة وغيرها من فئات المجتمع، فهم يرون الأشخاص ذوي الإعاقة مؤثراً سلبياً ومُبتئناً للعملية الإنتاجية مقارنةً بغيرهم من الأشخاص بدون إعاقة. لذا، تظل نظرتهم حتى اللحظة لأبناء هذه الشريحة متمركزة ومتمحورة حول الإصابة/الإعاقة التي لديهم، ويرونها مؤثرة ومتأثرة بذاتها وكأنها الهوية والصورة الوحيدة التي لدى هؤلاء الأشخاص. وعلاوةً على ذلك، فإن العديد من أصحاب العمل لا يرون لهم دوراً منوطاً بالمسؤولية الاجتماعية ارتباطاً بإتاحة فرص متكافئة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، كما أن العديد منهم لدى تعاطيهم مع موضوعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فإنهم يتعاملون مع هذه المسألة في إطار تجميلي فقط، ويبدو ذلك جلياً عند النظر إلى طبيعة ونوعية الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل، والتي في كثير من

الحالات تتسمّ بالبُعد عن الوظائف الإدارية والقريبة من صنع القرار أيّاً كان نوع المنشأة أو مجال عملها.

وفي مقابلة مع مأمون العودة- مدير دائرة الأحداث فيقول " لاحظنا العديد من الحالات التي يقوم فيها صاحب العمل بتشغيل أشخاص ذوي إعاقة على أساس الشفقة والحسنة وبحملة جميلة وبهذا يرضى بأقل حد للأجور وبالتالي وجود تمييز في الأجور والمعاملة" (العودة، 2013)

بالإضافة إلى ذلك، بينت دراسة قام بها مركز دراسات التنمية بجامعة بيرزيت أن (94%) أن أصحاب العمل يفضلون توظيف شخص بدون إعاقة، على أن يوظفوا شخصا ذا إعاقة. ويفسر أكثرتهم (44%) ذلك أن تشغيل أشخاص ذوي إعاقة سيؤثر سلبيا على إنتاجية العمل. يقول أحد المشاركين في ورشة عمل في بيت لحم، بهذا الصدد:

"أنا بدي احكي عن تجربة لأحد زملائي وهو عنده إعاقة حركية بأحد يديه، تقدم لوظيفة، وهو إنسان عنده شهادة وخبرة في المجال اللي تقدم له، تم رفض طلبه للتوظيف لأن الشغل عليه ضغط، وهو ممكن يكون عائق بينما واحد غيره بدون إعاقة ما راح يكون معيق لسير العمل". (جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية)

ويرى (39%) منهم أنه لا يوجد تسهيلات كافية عند أصحاب العمل لاستيعاب أشخاص ذوي إعاقة. وأخيرا، يرى (17%) أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة سيكون مكلفا. (جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية، صفحة 49)

ويؤكد أيضا المسح الذي أجراه كل من جهاز الإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية عام 2011 بأن (42.2%) في الضفة الغربية و (40.4%) في قطاع غزة من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في التواصل مع البيئة المحيطة بسبب نظرة الآخرين لهم. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 28)

وبالتوازي مع محددات هذا الواقع ألتجاهاتي، فإنّ العديد من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات العاملة في مجال الإعاقة لا توجد لديها حتى اللحظة استراتيجيات شمولية مبنية على أسس حقوقية تنموية في تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عملٍ لائق. حيثُ العديد من هذه المؤسسات لا تزال تتعامل مع هذه القضية كما غيرها من قضايا الأشخاص ذوي

الإعاقة بالاستناد إلى النموذج الخيري الدولي في كثير من الأحيان، وذلك من خلال مخاطبة عواطف أصحاب العمل ومعتقداتهم. كما لا توجد رؤية موحدة تجمع كافة هذه المؤسسات بهذا الشأن، مما يخلق إرباكاً لدى أصحاب العمل من جهة ويعزز النماذج المذكورة أعلاه من جهة أخرى.

في النهاية يمكن القول بأن 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 ذوي العاقة، حيث أنه وخلال مقابلتنا مع الشركات، فقد تم ملاحظة حجم الفرق الهائل في وجهة نظر تشغيل وإنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة بين شركة توظف أشخاص ذوي إعاقة وأخرى لم توظف. يقول رامي خلف وهو مدير الموارد البشرية لأكبر شركات الاتصالات في فلسطين والذين 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 والموائمة الضرورية لإنتاجية عمله، فيقول: " كما أننا جميعاً بحاجة إلى كراسي مريحة ونظارات مناسبة لزيادة إنتاجيتنا، فأنا الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً هم بحاجة إلى أمور أخرى توفر لهم بيئة إنتاجية مريحة وميسرة". (خلف، 2013)

وفي المقابل، يرى (ع.هـ) صاحب شركة رويال للنسيج، وصاحب مطعم ليالي زمان أن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة هي عملية تأتي في إطار المسؤولية المجتمعية، ولكنه يرى بأن إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة ليست متساوية مع العمال من غير ذوي الإعاقة، ويرى بأن طبيعة العمل يجب أن تتوافق مع طبيعة الإعاقة! (ع.هـ، 2013). أن هذا النموذج في التعاطي مع قضية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تستند على النموذج الفردي الطبي والذي يلخص موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على طبيعة إعاقتهم وليست بناءً على كفاءتهم الفردية في تأدية العمل، فالإنتاجية أمر يتعلق بالقدرات والمهارات الشخصية للشخص ولا يمكن تلخيصها وربطها حصرياً مع طبيعة الإعاقة، فأذا تواجدت الترتيبات التيسيرية والموائمة المناسبة فإن الإعاقة تلتغي وتتحصر إنتاجية الشخص بناءً على مهاراته وكفاءاته الشخصية.

ولكن، أن هذه النظرة والتي يمكن تعميمها نسبياً على باقي أصحاب العمال قد تطورت نتيجة لعوامل مجتمعية وعوائق إجرائية ترتبط بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويلخصها (ع.هـ) ب:

- عدم وجود جهة تحمل مسؤولية الموائمة، فبنظره أن القطاع الخاص لن يتحمل مصاريف الموائمة، ولهذا يجب أن تقوم الحكومة بالموائمة.

- بناءً على محاولة سابقة لديه، يقول أن شركات التأمين لا تؤمن الأشخاص ذوي الإعاقة، ولهذا فإنه لن يقبل المخاطرة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وبنظره فإنه يرى بأن على الحكومة إجبار شركات التأمين على تأمين الأشخاص ذوي الإعاقة وبنفس السعر، فلا يمكن أن تتحمل الشركات دفع مبالغ إضافية لتأمين وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويقول أنه وفي حال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بدون تأمين فإن وزارة العمل سوف تقوم بمخالفتنا، فأين الحكومة من هذا الوضع؟

- يجب وبنظره أن تقوم الحكومة بخلق حوافز للشركات الخاصة لتشجيع أرباب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل إعطاء أولوية الحصول على العطاءات للحكومة للشركات التي تشغل أشخاص ذوي إعاقة.

- على الحكومة أن تربط ترخيص الشركات الكبيرة بالموائمة الكاملة.

- بنظره يرى أهمية في بناء قاعدة وطنية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فعلى سبيل المثال، إذا أراد أن يشغل أشخاص ذوي إعاقة فإنه لن يجد الكثير منهم وهذا مرده عدم وجود مرجعية لها مصداقية في توفير معلومات عن أشخاص أكفاء للعمل. (ع.ه، 2013)

أن 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 كافة ميادين الحياة دون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة، ولهذا سوف نقوم أدناه بالتركيز على تفسير والإسهاب في هذا المعيار كأهم الأسس لبناء بيئة دامجة تقبل التنوع والمشاركة والمساواة بين جميع أفراد المجتمع.

ثانياً : إمكانية الوصول

لقد أخذ هذا المصطلح بالتداول في إطار معالجة قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة منذُ بضع سنوات، حيثُ أن أهم الوثائق التي تعرضتُ إلى هذا المصطلح وعملتُ على ترويجه هي اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة رقم 9، كما تعرضتُ إليه بشكل صريح أو ضمني في العديد من المواد الأخرى. وهو مصطلحٌ من الشمولية بما يكفي ليضمَّ جميع التدابير والترتيبات التيسيرية المعقولة والواجب توافرها في مختلف عمليات التصميم والتخطيط للسياسات والإجراءات والمُنْتَجَات والبيئات المادية والأنظمة المؤسسية بحيث تجعل منها جامعة ودامجة بالحد الأقصى الذي يُمكنُ الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى مختلف الحقوق والخدمات والمشاركة في كافة ميادين الحياة دون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة، أي اتخاذ جميع تلك التدابير التي تحترمُ الفروق الفردية وتستجيب لاحتياجات ومتطلبات مشاركة الجميع على السواء، كما تُقرُّ بالأشخاص ذوي الإعاقة كجزءٍ من التنوع الطبيعي. وعليه، تتخذُ المجتمعات التي تتبنى هذه المنهجية في التعاطي مع قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كافة التدابير التي تضمنُ وصولهم للحقوق والخدمات ضمنَ معايير محددة وموحدة ومُعلَّنة، كما تؤمّن بالضرورة بأنَّ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لا تختلفُ عن حقوق الإنسان وإنما يكمنُ الفرق في كيفية وصولهم لهذه الحقوق والإجراءات الواجب اتخاذها لإتاحة وتصميم بيئات قانونية وسياساتية ومجتمعية تعزُّزُ عملية الوصول الكامل والعاقل للفرص والحقوق. وتجدرُ الإشارة هنا إلى أنَّ تبني المجتمعات ممثلةً بحكوماتها ومؤسساتها لمبدأ إمكانية الوصول ارتباطاً بالخصوصية التي تقتضيها الفروق الفردية بين الأشخاص ذوي الإعاقة هي مجتمعاتٌ تستندُ في معالجتها وتعاطيها مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة للنموذج الاجتماعي التفاعلي والمنظور الحقوقي التتموي، واللذان يُقرّان بأنَّ الإعاقة مفهوم متغير وجدلي قائم على طبيعة العلاقة بين الأشخاص الذين لديهم إصابات مستقرة حسية أو حركية أو ذهنية أو نفسية والبيئات القانونية والمادية الفيزيائية والمجتمعية والمؤسسية التي يعيشون فيها. حيثُ كلما كانت هذه البيئات مرنة ومُجهَّزة وجامعة على نحوٍ يمكنُ للجميع التعايش معها بسلاسة والوصول إلى كافة مكوناتها على السواء ودون تمييز على أي أساس قلَّت بلا شك الإعاقة كمفهوم تفاعلي مرتبط بالتمييز والتمييز السلبي والاستبعاد والاستثناء. بينما إذا كانت هذه البيئات بكافة مكوناتها غير جامعة أي غير مصممة على نحوٍ يمكن للجميع التعايش فيها والتفاعل مع مكوناتها على السواء، زادتُ بلا شك كافة الممارسات والتوجهات التي تعزُّزُ الإعاقة كتجربة وشعور متسق بالتمييز السلبي والحرمان من التمتع بالحقوق والوصول إلى الخدمات وذلك بسبب وجود الإعاقة/الإصابة المستقرة.

وفي هذا الإطار، سوف نعمل على معالجة هذا الجزء من البحث في محاولةٍ للتعرض إلى العلاقة بين كافة الإخفاقات ذات الصلة بآليات وإجراءات إمكانيات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة في ضوء ارتباطها التراتبي والوثيق والمركب بمحدودية مشاركتهم الفاعلة في سوق العمل. وسوف نستعرض هنا المعوقات والحوجز التي تسبق عملية التوظيف ومن ثم تلك التي توكب عملية التوظيف، لنخلص بعدها إلى المرور بالعوامل التي تؤثر على الاستمرار في العمل، وذلك في سياق العلاقة بين تلك المراحل وإمكانية الوصول.

المعوقات والحوجز التي تُلازمُ مراحل ما قبل التوظيف

بدايةً، لا بد من الإشارة إلى أنه سيتم العمل على معالجة هذا الجزء بشكل مختصرٍ نظراً لكثرة التفرعات التي تندرج تحته وتتخلله، إذ يشمل هذا الجزء المعوقات والحوجز التي تشتمل عليها الفرص التعليمية والتدريبية كما تلك الفرص المنوطة بالمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى طرق وآليات الإعلان عن الوظائف ومدى استجابتها لمتطلبات واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: إمكانيات الوصول للخدمات والفرص والبيئات التعليمية:

في طبيعة الحال، فإن العديد من الوظائف التي يمكن شغلها في القطاع الخاص تتطلب أن يكون لدى شاغليها مؤهلات علمية (دبلوم فأعلى)، ونظراً لهذه الحقيقة ارتأى فريق البحث ضرورة التعرض بشكل سريع للمعوقات والحوجز التي تحد من وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للخدمات التعليمية سواء المدرسية أو الجامعية، والتي يمكن تلخيص أهمها بالتالية :

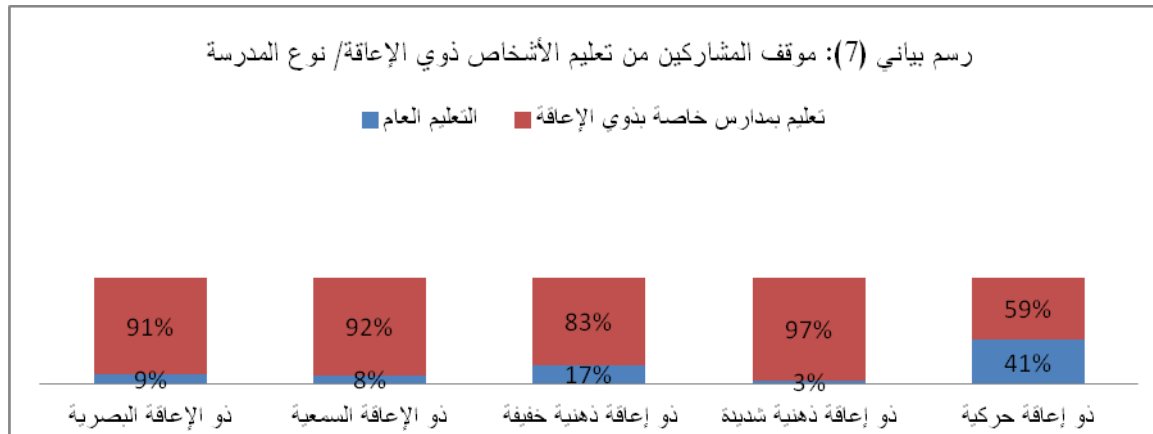
1 كما أشرنا سابقاً لدى الحديث عن التوجهات والمواقف، فإن عدم وصول العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكل خاص إلى الحقوق والخدمات يبدأ وفي كثيرٍ من الأحيان من الأسرة سواء أكان ذلك بسبب عدم إيمان هذه الأسرة بأن أبناءها من ذوي الإعاقة لهم كافة الحقوق التي يتمتع بها غيرهم من أفراد الأسرة أو بسبب غياب أو محدودية المصادر والموارد التي يمكنها تلبية متطلبات وصول الأفراد ذوي الإعاقة للحقوق شأن غيرهم من أفراد أسرته، ففي دراسة أجراها مركز دراسات التنمية

في جامعة بيرزيت، والتي اشتملت العينة على 2100 فلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، أظهرت أن 87% من الأسر الفلسطينية تعتقد بأن الأولوية في التعليم هي للذكور ذوي الإعاقة مقابل 17% للإناث ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى ذلك فقد أشارت الدراسة إلى أن 84% من الأسر الفلسطينية تعتقد بأن الأولوية للتعليم هي للأبناء بدون إعاقة مقابل 15% يروون أن الأولوية للأبناء من ذوي الإعاقة (جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية، صفحة 49). أن العلاقة بين الفقر والإعاقة هي ليست واضحة، أي لا يوجد لها شكل محدد، تكون طردية في بعض الأحيان وعكسية في أحيان أخرى، ولكن في المحصلة فإن العديد من العائلات التي لديها أفراد ذوي إعاقة هي أسر فقيرة أو متوسطة الدخل، لذا فهي تفتقر للعوامل التي تمكنها من اتخاذ التدابير والإجراءات التي تلزمها لمساندة أبنائها في الوصول إلى حقهم في التعليم وغيره من الحقوق الأخرى.

2 إن فلسفة وسياسة التعليم الجامع التي تتبناها وزارة التربية والتعليم الفلسطينية هي فلسفة مبتورة، فهناك غياب للكوادر التعليمية المؤهلة لتوصيل المعلومات لجميع الطلبة على السواء ودون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة. حيث 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. حيث يبين المسح الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني عام 2011 بأن 53% من الفلسطينيين ذوي الإعاقة هم أميون، وأن 37% منهم لم يلتحق أبداً بالتعليم، وأن 33.8% من هؤلاء الأفراد التحقوا بالتعليم وتسربوا منه. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 13)

3 إن مفهوم الجهات الحكومية للمواءمة هو فهم مجزوء يقتصر في كثير من الأحيان على مداخل المباني وطوابقها 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 خمس الأفراد ذوي الإعاقة قد تركوا التعليم بسبب المعوقات البيئية والمادية أي ما نسبته 22.2%. (الجهاز

المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 25) هناك ضعف شديد في التجهيزات المسبقة للبيئات التعليمية قبل عملية الدمج وتحديداً تلك التجهيزات التي تستهدف توجّهات الطلبة والمعلمين بدون إعاقة، مما يؤدي بالضرورة إلى تعرض الطلبة ذوي الإعاقة للعديد من المواقف السلبية داخل المدارس والتي تؤدي في كثيرٍ من الأحيان إلى إضعاف رغبة الطلبة ذوي الإعاقة في التعليم داخل البيئات النظامية كما يؤدي في كثيرٍ من الأحيان أيضاً إلى تسربهم وتوجههم لعزل أنفسهم في المنزل، إذ تبين الدراسة التي قام بها مركز دراسات التنمية في جامعة بيرزيت على أن التوجه العام في المجتمع الفلسطيني في ما يخص دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المدارس والجامعات الفلسطينية يميل إلى إقصاء ذوي الإعاقة في مدارس خاصة بهم ممثلاً بالنموذج الطبي، والرسم البياني يوضح ذلك.



وتتنوع مواقف المشاركين الذين لا يرون ضرورة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مدارس التعليم العام، بين من يرى أنهم لا يستطيعون التواصل مع غيرهم، أو أنهم يحتاجون لتسهيلات خاصة غير متوفرة في معظم مدارس التعليم العام، أو أنهم يصعبون عرضة للتمييز والعنف اللفظي من أقرانهم الذين لا إعاقات لديهم، هذه المواقف تعبر عنها الاقتباسات التالية:

"أنا أفضل المدارس الخاصة، مش لاني أميز ضد المعاقين، بس لأنه مش راح يقدر يأخذ راحته، راح يضلوا ينظروا له نظرة دونية، راح يكون في سخرية، أنا أفضل أنه يندمج، ويكون مثل أي إنسان عادي ويأخذ حقوقه، بس لأن المجتمع مش راح يتركه بحاله". مشارك من بيت لحم

"حتى لو الشخص المعاق صار يدرس في مدرسة حكومية، راح يواجه مشاكل كثير من الطلاب العاديين، مش راح يحكوا له اسمه راح يحكوا له المكسح الأعمى الأطرش، هيك راح يصير إحباط نفسي للمعاق". مشاركة من بيت لحم

"أنا في نظري المدارس الخاصة أفضل، في المدرسة العامة الأستاذ بصير يحكي أنا بدي أتعامل مع واحد معاق هذا يحتاج معاملة خاصة، لا أنا أتعامل مع الإنسان اللي بتواصل معه على السريع، المدارس الخاصة كلهم يكونوا معاقين، وكلهم نفس الشيء، حتى الأستاذ بقدر يميز بين الطالب الأفضل واللي شوي، يعني يصيروا يعرفوا مستوى الطالب المعاق". مشارك من بيت لحم

"أنا كنت مسجلته في مدرسة خاصة عشان حالته، بس المعلمات ما كانوا يهتموا فيه، معلمة الدين كان عندهم وضوء دخلت كل الأطفال على الجامع، ودخلت ابني على الكرسي، بس روح على البيت حكى لي: رحى على المدرسة عند المديرية وبدأت تعطيني مبررات أنه ما عرفت تشلحه الجهاز، يعني مش ذنب الولد أنه عنده إعاقة هيك يحطموا نفسيته، الولد صار عنده اكتئاب". مشاركة في ورشة مركز دراسات التنمية (جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية، صفحة 47)

4 إنَّ العديد من الوظائف داخل القطاع الخاص تتطلب تخصصاتٍ رجحُ للمجالات العلمية، ذلك في الوقت الذي لا يمكن للطلبة ذوي الإعاقة البصرية جميعهم الالتحاق بتلك التخصصات، وعليه يتم إقصاءهم بشكل مباشر وغير مباشر واستبعادهم عن العديد من الوظائف التي يمكن إيجادها في هذا القطاع كما غيره من القطاعات، ففي دراسة أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بعنوان "حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق" بأن 77% من المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل هي معوقات تتعلق بوجود عدد كبير من ذوي الاختصاصات والشهادات في سوق العمل، وهذا يعني عدم وجود تنوع في الخبرات والشهادات لشريحة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام. (الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011)

5 تقتقر معظم الجامعات الفلسطينية إلى الآليات والتدابير التي تضمن التحاق الطلبة ذوي الإعاقة بالتعليم فيها شأن غيرهم من الطلبة بدون إعاقة، ومثل هذه التدابير: المواءمة، الكوادر المؤهلة، وجود مترجمين للغة الإشارة... الخ. لمزيد من المعلومات الأحصائية ذات العلاقة، يرجى النظر إلى الملحق رقم (الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 26+27)

ثانياً: إمكانيات الوصول لخدمات التأهيل والتدريب والتوجيه المهني:

وفي هذا الإطار، لا بد من التعرض لثلاثة قطاعات، الحكومية والأهلية والخاصة في إطار علاقتها بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، كما في إطار علاقتها بخدمات تحسين الظروف الاقتصادية للمواطنين الفلسطينيين من خلال خدمات الإقراض والمشاريع الصغيرة المدرة للدخل، وفي سبيل ذلك، فإنه من الضروري جداً الإشارة إلى المعوقات والحوجز التي تحد من أو تحول دون الاستهداف الفاعل للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الاستفادة الحقيقية لهم.

1- نخ لك طهئة أيف طهتخ ذاك لاسمك قح لب لم لأزرد طهتخ نطك ح كلى:

حيثُ هناك مؤسستين رئيسيتين من المؤسسات الحكومية التي تقدم هذا النوع من الخدمات أو تدعمه وهما وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية ووزارة العمل الفلسطينية.

وفيما يتعلق بوزارة الشؤون الاجتماعية، فهي تقدم خدمات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال بعض المدارس التي تقع تحت مسؤوليتها وإشرافها مثل المدرسة العلائقية في محافظة بيت لحم، أو من خلال المراكز التي تم إنشاؤها بهدف تأمين الخدمات التدريبية فقط، مثل مركز الشيخ خليفة ومركز الشبخة فاطمة، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هذه المراكز تقتصر خدماتها في كثير من الأحيان على الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يقطنون في المحافظات التي تتواجد فيها وهي نابلس والخليل، وذلك بسبب التكاليف العالية التي تتطلبها عملية النقل، كما أن هناك العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في تلك المحافظات ليس بإمكانهم التردد إلى تلك المراكز بسبب عدم وجود مواصلات موائمة من جهة وعدم قدرتهم على استخدام وسائل النقل الخاصة المكلفة من جهة أخرى.

وفي ذات السياق، تنفذ وزارة الشؤون الاجتماعية ومنذُ بضع سنوات مشروع الإقراض الذي ورغم نجاح بعض الأشخاص ذوي الإعاقة في استثماره والاستفادة منه، إلا أنه لم يحقق الفائدة للعديد منهم، وذلك لأسبابٍ متعددة أهمها:

- غياب تأمين أي شكل من أشكال التدريب الحقيقي والفاعل للأشخاص ذوي الإعاقة في مراحل سابقة لتسلم مكونات القرض.

- عدم استجابة هذا المشروع أو البرنامج لضعف إمكانيات ومؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصةً تلك المتعلقة بقدرة العديد منهم على إعداد دراسات جدوى منطقية وقابلة للتحقيق ومربحة.

- ضعف آليات الرقابة والمتابعة.

- التأخر في تأمين مكونات القرض مما يؤدي إلى إضعاف المشروع منذُ بداية تنفيذه. إذ مثلت هذه العوامل وغيرها حالة من عدم الرضا بين الأشخاص ذوي الإعاقة أو معظمهم عن هذا البرنامج وتقلص دافعيتهم للتوجه للاستفادة منه.

وفيما يتعلق بالخدمات التدريبية التي تقدمها وزارة العمل الفلسطينية عبر الإدارة العامة للتدريب، وذلك من خلال مراكز التدريب المهني المتمركزة في معظم المحافظات في فلسطين، فإنَّ هناك غياب للعديد من الإجراءات والتدابير الواجب تبنيها من قِبَل وزارة العمل، الأمر الذي يؤثرُ بشكلٍ سلبي على إتاحة فُرص متكافئة للأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى الخدمات التدريبية شأنٌ غيرهم من المواطنين الفلسطينيين. ويمكنُ تلخيص أهم محددات مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فاعل واستهدافهم في مراكز التدريب المهني بالنقاط التالية :

- غياب سياسة شمولية وجامعة وواضحة ومُعلنة لدى وزارة العمل الفلسطينية، وبالتالي ضعف الإجراءات المُتَّبعة لضمان إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن برامج الوزارة، كما غياب آليات الوصول لهم واستهدافهم في تلك البرامج بالحد الأقصى من المساواة والفاعلية. وبالتالي محدودية تضمين متطلبات دمج وتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة وقضاياهم ذات العلاقة بأدوار ومسؤوليات وزارة العمل، الأمر الذي يُنتجُ بالضرورة استثناءهم من مختلف الخدمات والبرامج التي تنفذها الإدارات العامة والدوائر المتعددة بما فيها الإدارة العامة للتدريب المهني.

- إن جميع مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل الفلسطينية لا تتوفر فيها المواءمة البيئية المادية، وبالتالي لا يمكن للأشخاص الذين لديهم إعاقة/صعوبة حركية التوجه إلى تلك المراكز والاستفادة من برامجها.

- إن الكوادر التي تقدم التدريب المهني هي ليست مؤهلة للتواصل مع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة كما لا تمتلك المعارف والتقنيات التي تساهم في الاستجابة إلى متطلبات استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه المراكز على قدم المساواة مع الآخرين. فعلى سببي المثال، إن هذه الكوادر لا تتقن لغة الإشارة التي تتيح لهم التواصل مع الأشخاص الذين لديهم إعاقة سمعية، كما لا تتقن هذه الكوادر مهارات التخطيط للبرامج التدريبية وتصميمها على نحو جامع ومرن يمكن من خلاله للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول للمعلومات واكتساب المهارات كما غيرهم من المتدربين بدون إعاقة.

2- نحتاج إلى فتح المجال لأزركم بفتح كدبغى لبحكوى لأعفب:

هناك العديد من المؤسسات الأهلية العاملة في مجال الإعاقة والتي تقدم خدمات تأهيلية تهدف إلى تحسين فرص الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على خدمات التدريب والتوجيه المهني، وفي الواقع لدى النظر بشكل سطحي إلى تلك المؤسسات ارتباطاً بعلاقتها بهذا النوع من الخدمات، نجد بأن هناك فرص للأشخاص ذوي الإعاقة وبغض النظر عن نوع الإعاقة التي لديهم تتيح لهم إمكانية الحصول على خدمات التدريب المهني، على ضرورة الإشارة إلى أن هناك تفاوت في مدى تخصص كل من تلك المؤسسات والجمعيات في مجال تقديم خدمات التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، كما أنه حتى اللحظة هنالك العديد من علامات الاستفهام المتسقة بهذا النوع من الخدمات، حيث يمكن الإشارة إلى التالية منها :

- هل جميع الكوادر التي تقدم خدمات التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة هي كوادر مؤهلة ومتخصصة في مجال عملها، أم أنها اعتمدت الخبرة والتجربة كمرجعية؟

- هل هناك سياسات واضحة ومعلنة لدى تلك المؤسسات تنظم عملية تقديمهم لهذا النوع من الخدمات؟

-هل تعتمد هذه المؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة المستهدفين مرجعية أساسية لدى التخطيط والتصميم والتقييم لبرامج التدريب المهني التي تقدمها؟

-هل يتم بناء هذه البرامج استناداً إلى احتياجات سوق العمل في المناطق حيث تتواجد تلك المؤسسات؟

-هل هناك خطوات لاحقة تقومُ بها تلك المؤسسات بعدَ إنجاز عملية تدريب الفئات التي تستهدفها لضمان شمولية التمكين للأشخاص ذوي الإعاقة؟ فمثلاً، هل هناك تنسيق ما بين المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة التي تقدمُ خدمات التدريب المهني وأصحاب العمل أو الجهات التي تضبطُ سوق العمل مثل الغرفة التجارية والصناعية أو وزارة العمل والاقتصاد؟

في الواقع إنَّ هذه الأسئلة وغيرها تمثلُ مؤشرات وعوامل هامة تؤثرُ بشكلٍ جوهري على نجاح وشمولية خدمات التدريب المهني التي تقدمها المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة، على ضرورة التنويه إلى محدودية الدراسات والمرجعيات التي تستعرضُ هذا المجال. كما أنَّه حتى اللحظة لا توجدُ مؤسسات أو مراكز تدريب مهني مستقلة ومتخصصة بهذا الجانب من الخدمات، أي أنَّ العديد من مثل هذه البرامج يشكلُ جزء من مجموعة خدمات أخرى تقدمها هذه المؤسسات.

3- نَحْنُ نَحْتَمِلُ أَنَّ هَذِهِ الْمَسْئَلَةَ لَمْ تَكُنْ تُطْرَقُ فِي مَجَالِ:

فيما يتعلقُ بخدمات التدريب المهني التي تقدمها مؤسسات القطاع الخاص، وارتباطاً بعلاقتها بالأشخاص ذوي الإعاقة، فإنَّ التحديات والمعوقات بهذا الشأن لا تختلفُ عن مجموعة التحديات أعلاه من حيث غياب الكوادر المؤهلة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، كما غياب الموازنة وغياب التصميم الجامع لبرامج التدريب المهني وغياب الخصوصية التي تفرضها الفروق الفردية في عملية التخطيط والتنفيذ لتلك الخدمات. بالإضافة إلى ذلك، لا بد من الإشارة وبشكلٍ واضح وصريح إلى أنَّ مؤسسات القطاع الخاص التي تقدمُ خدمات التدريب المهني لا تنتظرُ للأشخاص ذوي الإعاقة كإحدى الفئات التي يجب أن تستهدفها ولا تضعُ آليات وإجراءات تتيحُ لها الوصول لهذه الشريحة، كما أنها في الغالب مُكَلِّفة، الأمر الذي يحد من استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة ومشاركتهم في برامج التدريب المهني التي تقدمها تلك المؤسسات على قدم المساواة مع الآخرين.

وللتوضيح بشكل أكبر إحصائياً عن ما ذكر أعلاه في ما يتعلق بالمشاكل المحيطة بعملية الوصول لخدمات التأهيل والتدريب والتوجيه المهني في القطاعات الثلاثة، فقد بينت الدراسة التي أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بأن فقط 21% من المبحوثين قد تلقوا تدريب مهني، 54% منهم يروون بأن التدريب الذي حصل عليه لا يساهم بالتحاقهم في سوق العمل مقابل 46% أنه يساهم إلى حد ما بالحاقهم في سوق العمل، و80% منهم يروون بأن ضعف إدراك الأخصائي الاجتماعي للمشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في التشغيل أحد أسباب عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين وصفوا مراكز التأهيل بأنها غير مجهزة بأحدث المعدات والأجهزة بنسبة 49%.
(الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان - ديوان المظالم)

تتطلب لقرعة و قطع لإفاد و لگمب قله شكك لعملة:

إنّ العديد من الطرق التي تستخدمها المؤسسات التعليمية أو التدريبية أو تلك التي تقدّم معلومات متعلقة بفرص العمل هي في الغالب غير مصممة لتصل إلى جميع المواطنين على السواء، إذ لا تأخذُ بعين الاعتبار متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة المرتبطة بحقهم في الوصول للمعلومات. الأمر الذي يحد من إمكانيات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمعلومات التي من شأنها المساهمة في زيادة فرص مشاركتهم في سوق العمل أو مبادراتهم في الاندماج بهذا القطاع، وهذا الأمر لا يقتصر على الأشخاص ذوي الإعاقة فقط، بل أيضاً على قدرة المؤسسات التشغيلية في الوصول لمعلومات تخص الأشخاص المؤهلين من ذوي الإعاقات، ومن هنا تأتي أهمية وجود قاعدة بيانات وطنية يمكن الاعتماد في عملية التشغيل.

- قاعدة بيانات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة:

حتى هذه اللحظة، هناك غياب لقاعدة بيانات وطنية يمكن الاعتماد عليها في تحديد قوائم المؤهلين من الأشخاص ذوي الإعاقة والذين يمكنهم المشاركة والاندماج في سوق العمل، وذلك لأسباب متعددة أهمها:

- ضعف منهجية عمل منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بجمع المعلومات وتوثيقها، كما غياب منهجية وطنية موحدة لهذا الغرض.

- عدم مواءمة مكاتب العمل حيث يمكن للعاطلين عن العمل التوجه بقصد البحث عن عمل لتوثيق المعلومات الخاصة بهم، كما عدم وجود آليات بديلة لدى وزارة العمل لمعالجة إشكالية غياب المواءمة في مكاتبها.

- ضعف التنسيق ما بين المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة الأمر الذي لم يتيح حتى اللحظة الخروج بمنهجية عمل تكاملية وموحدة بشأن قاعدة البيانات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

- التوجهات المجتمعية السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقة ذلك بميل الأشخاص ذوي الإعاقة وعائلاتهم إلى إنكار كونهم ذوي إعاقة وبالتالي عدم التوجه إلى المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة. إن هذه الأسباب وغيرها تحد من إمكانيات استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المؤسسات التي تعمل على تحسين فرص هذه الشريحة وغيرها في التمتع بالحقوق بالعمل اللائق مثل بعض المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة ووزارة العمل الفلسطينية/دائرة التشغيل وغيرها.

وأخيراً، وفي محاولة لاستخلاص النتيجة المرتبطة بموضوع هذا البحث استناداً إلى النقاط التي تم عرضها وتبينها أعلاه، فمن الواضح أنّ هناك العديد من المجالات التي يجدر العمل على تطويرها وتحسينها لإحداث تغيير باتجاه إيجابي على واقع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل كريم ومستقل وفَعَال ضمن مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة ودون تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة، وهي بالضرورة سابقة لعمليات التوظيف. إذ بلا شك، إنّ جميع ما تم تبيانه سابقاً يفيد بأن فرص الأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق وتطوير المؤهلات العلمية أو المهنية تتصادم

مع العديد من الحواجز والإشكاليات والتي تؤدي إلى وجود نسبة كبيرة منهم غير قادرة للاندماج والمشاركة الفاعلة في سوق العمل.

المعيقات التي تتخلل مرحلة التوظيف :

بطبيعة الحال، فإنه وبالإضافة إلى مجموعة المعوقات والحواجز التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة ماقبل مراحل التوظيف والتي كما أسلفنا الذكر تحد من تطوير مهاراتهم وإمكانياتهم ومؤهلاتهم على المستوى المعرفي والمهني والمجتمعي، فإن هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تُلزِمُ بيئات العمل على اختلاف قطاعاته تساهم في تقليص فرص المشاركة الفاعلة والاندماج الحقيقي والمُثمر للمُهلين من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين. حيثُ يمكنُ تلخيص هذه المعوقات كالتالي :

1-عدم ملائمة بيئات العمل لمتطلبات اندماج ومشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل :

بشكلٍ عام، فإنَّ العديد من المؤشرات كما العديد من الدراسات السابقة تشيرُ إلى أنَّ بيئات العمل بغض النظر عن قطاعها هي غير مصممة على نحوٍ يستجيبُ لخصوصية الفروق الفردية وتحديداً تلك المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة بما يشملُ جميع أنواع الإعاقات/الصعوبات، ويمكنُ تبيان ذلك من خلال النقاط التالية :

- المواءمة البيئية المادية الفيزيائية، إنَّ معظم المُنشآت والشركات والمؤسسات هي غير مصممة بيئياً على نحوٍ يضمنُ حرية التنقل واستقلالية الحركة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإنَّ وُجِدَتْ فهي مَجزوءة تقتصرُ في كثيرٍ من الأحيان على المداخل، كما تتسقُ بالأشخاص الذين لديهم إعاقات حركية وذلك كما ذكرنا بالحد الأدنى.

ينكر أن 26.4% من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية أفادوا أنهم بحاجة إلى دورات مياه موائمة في أماكن العمل حتى يستطيعون العمل، و 16.1% من الأفراد ذوي الإعاقة

البصرية، و 9.1% من الأفراد ذوي إعاقة التذكر والتركيز، و 5.9% من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، و 6.7% من الأفراد ذوي الإعاقة النفسية.

كما أن 36.3% من الأفراد ذوي بطء التعلم بحاجة إلى موائمة مكتب العمل، يليهم الأفراد ذوي الإعاقة الحركية بنسبة 28.8%، ومن ثم الأفراد ذوي الإعاقة البصرية بنسبة 25.8%، و 20.6% من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، و 16.7% من الأفراد ذوي الإعاقة النفسية. (الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 26)

- الترتيبات التيسيرية المعقولة، تفتقرُ بيئات العمل في معظم الأحيان إلى الفلسفة والإجراءات العملية التي تستجيبُ إلى احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تلزمهم للقيام بمهامهم بكرامة واستقلالية، تلك الاحتياجات المرتبطة بكونهم أشخاص لديهم إعاقات/صعوبات تُحتمُّ الاستجابة لها من خلال تأمين بعض الأدوات المُساعدة وتبني بعض السياسات التي تجعلُ من أنظمة عمل هذه المؤسسات من المرونة بما يكفي لتكونَ جامعةً وتأخذُ بعين الاعتبار الالتزام باتخاذ كافة التدابير ذات العلاقة.

ومن الأمثلة على هذه الترتيبات التيسيرية المعقولة : الأدوات والأجهزة والبرامج المُساعدة مثل سماعات الأذن للأشخاص الذين لديهم إعاقة سمعية جزئية والذين تساعدهم السماعات في إنجاز عملهم بشكل أفضل، أو تأمين مترجمين إشارة لهؤلاء الأشخاص، أو توفير تدريب على استخدام لغة الإشارة لأي موظف من موظفين المؤسسة أو المُنشأة، أجهزة الحاسوب المُدعّمة ببرامج ناطقة، الأدرج المكتبية التي تتناسبُ من حيث الارتفاع مع وضعية الجلسة للأشخاص الذين لديهم إعاقة حركية... الخ. بالإضافة إلى ذلك، تشملُ الترتيبات التيسيرية مجموعة الإجراءات التي يجب أن تتخذها دوائر الموارد البشرية أو الأشخاص المسؤولين عن الموظفين في الشركات والمُنشآت الصغيرة والتي تأخذُ بعين الاعتبار الخصوصية التي تفرضها الفروق الفردية وتحترم كما تلتزم بتأمين احتياجات الموظفين التي تمكنهم من ممارسة عملهم كما الآخرين، إذ لا تقفُ عند كون الإعاقة/الصعوبة حاجزاً أو سبب لعدم القيام بالمهام المُوكلة للأشخاص ذوي الإعاقة، ومثل هذه الإجراءات إجراء تغييرات أو تعديلات على البيئة المادية لمكان العمل، توفير المعلومات والمطبوعات والتعميمات الموجهة للموظفين بكافة الطرق التي تمكنُ جميع

الموظفين من الوصول لها وفهمها على السواء. وبطبيعة الحال، هذه الإجراءات وغيرها هي ليست مُدرّجة على أنظمة عمل كافة المؤسسات والمنشآت في فلسطين كما أسلفنا الذكر.

فعلى سبيل المثال، 44.4%، 26.5%، 22.6%، 1.4% من الأفراد ذوي إعاقة التواصل وذوي الإعاقة البصرية، ومن ذوي الإعاقة السمعية وأيضاً النفسية على التوالي هم بحاجة إلى أدوات تقنية، برامج ناطقة، جهاز محمول لأخذ الملاحظات في بيئات العمل. (الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 28)

وعليه، فإنّ العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون في بيئات غير مُريحة إذ لا تتسمُ باحترام خصوصية احتياجاتهم التي تُمكنهم من القيام بالمهام المنوطة بهم وممارسة أدوارهم بشكل مستقل كما غيرهم من زملاءهم، الأمر الذي يضعهم أمام خيارين غير مُصنّفين: فإما أن يأخذوا على عاتقهم معالجة هذه الفجوة بشكل فردي أو شخصي، وإما أن يستسلموا للاعتماد على الآخرين في إنجاز مهامهم، وقد لا يقوموا بها على أكمل وجه. وفي بعض الأحيان، يتسبب عدم تأمين الترتيبات التيسيرية بانسحاب الأشخاص ذوي الإعاقة من سوق العمل أو قيام أصحاب العمل بإنهاء خدماتهم.

أن ما تم ذكره أعلاه هو من باب وصف لبيئات العمل السيئة التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن من الهام جداً الحديث عن الجهة المسؤولة عن ذلك، فبحسب القانون، فإن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هي الجهة المسؤولة في تطوير بيئات العمل بنحو يقوم على فلسفة الدمج والتنوع الفردي. ولكن، وخلال مقابلة مع مأمون العودة- مدير دائرة عمل الأحداث يقول بأن تطبيق نسبة ال 5% في القطاع الخاص وعملية تطوير بيئاته هي عملية متروكة لصاحب العمل للالتزام بها، فيقول:

"أن مفتشين العمل التابعين لوزارة العمل خلال زيارتهم للشركات والمؤسسات هم غير قادرين على إلزام أصحاب العمل بتشغيل أشخاص ذوي إعاقة أو تحسين بيئات العمل لتتلاءم معهم، فقانون حقوق المعوقين الفلسطيني لم يضع عقوبات أو مخالفات يمكن الاستناد إليها لإلزام أصحاب العمل بذلك، فالقانون الفلسطيني للمعوقين ليس له أسنان"

وبنظره كمدير عام في وزارة العمل فيرى أن التعديل القانوني لقانون حقوق المعوقين الفلسطيني من أجل وضع بداخله نصوص إلزامية وعقوبات ومخالفات هو الحل الأنسب في عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.

2- وسائل النقل والمواصلات :

إنَّ الأشخاص ذوي الإعاقة كما غيرهم من الموظفين بدون إعاقة يحتاجون بالضرورة في سبيل الوصول لأماكن عملهم إلى استخدام وسائل النقل والمواصلات العامة، وفي هذا السياق، لا بُدَّ من الإشارة إلى أنَّ هناك العديد من الحواجز والمعوقات التي تمنع أو تُحدِّد من إمكانيات استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لوسائل النقل والمواصلات العامة على قدم المساواة مع الآخرين. وبهذا الشأن، لا بُدَّ من التنويه إلى أنَّ الأشخاص الذين لديهم إعاقات/صعوبات حركية وتحديداً من يستخدم منهم الكرسي المتحرك هم الأكثر عُرضَةً إلى التمييز السلبي والاستبعاد بهذا الخصوص. ومن الأمثلة على أبرز الأسباب التي تُساهم في تعزيز تلك الحواجز والمُعوقات :

- عدم مواءمة وسائل النقل والمواصلات العامة على نحوٍ يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية استخدامها باستقلالية ودون الحاجة لمُساعدة الآخرين. كما أنَّ العديد من الطرق المستخدمة في تقديم مثل هذا النوع من المُساعدة لا يأخذُ بعين الاعتبار خصوصية الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء والفتيات ذوات الإعاقة بشكلٍ خاص، والذي يتمثل في الغالب بحملهم من الكرسي إلى المَرْكبة. الأمر الذي يترتبُ عليه في أحيانٍ كثيرةٍ تردد وتنحي الأشخاص ذوي الإعاقة عن استخدام وسائل النقل والمواصلات العامة، أو مواجهة الرفض من قِبَل الأهل خاصةً في حال كانتِ الموظفة من النساء والفتيات ذوات الإعاقة.

فبشكل عام، أظهر جهاز الإحصاء المركزي خلال المسح الذي أجراه حول الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول لتأدية أنشطة خارج المنزل بسبب عدم مواءمة البنية التحتية في البيئة المحيطة أن 54.7% لديهم صعوبة في التنقل كون أرصفة الشوارع غير مناسبة، وفيما يخص قطع الشارع، وجد أن 60.4 لديهم صعوبة

في قطع الشارع بسبب عدم توفر البنية التحتية اللازمة، بالإضافة إلى أن 40.3% من الأفراد ذوي الإعاقة يروون بأن الصعوبة في قطع الشارع هو بسبب عدم موائمة حجم الإشارات الإرشادية، كما أن 48.4% من الأفراد ذوي الإعاقة يروون بأن لديهم صعوبة في التنقل بالسيارات بسبب عدم موائمة مواقف السيارات.

وبشكل خاص، وتحديدًا فيما يخص بعملية الوصول للعمل، أظهر المسح بأن 34.7% من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية أفادوا بأنهم بحاجة إلى مواصلات موائمة لكي يستطيعون الوصول لأماكن العمل، يليهم الأفراد ذوي الإعاقة البصرية بنسبة 31.7%، و 20% من الأفراد ذوي الإعاقة النفسية، و 17.6% من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، و 12.5% من الأفراد ذوي إعاقة التواصل. (الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2011، صفحة 27+28)

- إنَّ العديد من السائقين يُقابِلون وجود شخص من ذوي الإعاقة الحركية على طرف الشارع في انتظار إحدى وسائل النقل والمواصلات بالتجاهل وعدم التوقف لإيقاله، وذلك لأسبابٍ شخصية متعددة. ولكن من أهم الأسباب التي نريدُ التنويه إليها في هذا البحث عدم وجود سياسة وآليات لدى شرطة المرور لمساءلة ومحاسبة السائقين الذين يمارسون مثل هذه السلوكيات.

ولوضع الأمور على نصابها بشكل أمبريقي عملي، فيبين المواطن (م.ع) من محافظة جنين، والذي يعاني من إعاقة حركية بنسبة (73%)، أفاد بأن أبرز المعوقات التي تعيق تنقله من مكان سكني إلى حياتي العملية ونشاطي المجتمعي تتمثل في أن:

✚ المنزل الذي أقيم فيه موجود داخل عمارة لا يوجد بها مصعد، رغم أنني أسكن في الطابق الثالث.

✚ المواصلات العامة غير مجهزة، وكذلك السائقين غير متعاونين مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

✚ الأرصفة غير مجهزة لتتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة وعالية جداً.

✚ مداخل المحال التجارية غير مجهزة.

✚ مكان العمل الذي أعمل فيه غير مؤهل أيضاً، وهو على الطابق الثاني بلا
مصعد". (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2009)

إنَّ الأسباب أعلاه، تؤدي بالعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى استخدام تكسيات
الطلبات الخاصة، والتي هي بطبيعة الحال تُكَلِّفُ مادياً أضعاف ما تُكَلِّفُهُ وسائل النقل
والمواصلات العامة. كما أنَّ تغطية هذه التكاليف ليستْ بمُتَنَاوِل معظم الأشخاص ذوي
الإعاقة، وفي الغالب، فإنَّ المؤسسات والمؤسسات المُشغِّلَة لا تتحملُ التبعات المالية
الخاصة بوصول الموظفين لمكان العمل وعودتهم إلى منازلهم.

ثالثاً : السياسات والأنظمة والإجراءات

ارتباطاً بموضوع هذا البحث المتخصص والذي يرصدُ ويبيِّنُ محددات واقع التوظيف
للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وفي محاولةٍ
هادفةٍ للتعمُّق في هذه المُعالِجَة البحثية بالحد الأقصى الذي يُمكنُنَا من الوقوف على
جذور إشكالية البحث سواء على المستوى القاعدي أو على مستوى رأس الهرم، فإنَّه من
الهام جداً التعرض إلى أبرز سمات واقع السياسات والأنظمة والإجراءات في إطار
علاقتها بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق، والتي يمكنُ تلخيصها بالتالية :

1- المرجعية للنموذج الفردي، إنَّ آليات العمل على المستوى المؤسسي فيما يتعلق
بتفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق لا تزالُ تنتمي في كثيرٍ من الأحيان
إلى النموذج الفردي/الخيرى والطبي الذي يركِّزُ على الإصابة أو الصعوبة المستقرة
كمؤثرٍ ومتأثرٍ في ذات الوقت. وفي سياق موضوع هذا البحث، نستعينُ في تبيين ذلك
بقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م المادة (1) (المجلس التشريعي الفلسطيني)
، إذ يركِّزُ في تعريفه للشخص ذي الإعاقة على الأثر السلبي للإعاقة/الإصابة على
قدرة الشخص على العمل والقيام بأحد الوظائف الحياتية الأساسية، كما يشيرُ إلى حاجة
هذا الشخص للرعاية والتأهيل في سبيل دمجهِ أو إعادة دمجهِ في المجتمع، الأمر الذي
يتنافى مع كَوْن الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزءٌ لا يتجزأ من التنوع الطبيعي والمنظومة

الاجتماعية على اختلاف شرائحها، كما يتنافى مع كَوْن الإعاقة هي قضية حقوقية تنموية تتطلب تدخلات متكاملة ومتشابهة لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى كافة الحقوق على قدم المساواة مع الآخرين، ولا تمثل الرعاية والتأهيل الآليات الوحيدة لضمان ذلك. كما تتضمن المادة (13)

من القانون نفسه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 5% من موظفي كل مُنشأة في أعمالٍ تتلاءم مع إعاقاتهم، وفي طبيعة الحال، فإنَّ مختلف التدخلات الرامية إلى تفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عملٍ لائقٍ لا بُدَّ وأن تتأثر بهذه النصوص القانونية التي كما هو مُبينٌ فإنَّها تنظرُ إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بشكلٍ مجزوء، إذ ترى فيهم الإعاقة/الصعوبة فقط كمرجعية ومُحدِّدٍ لتقرير مصيرهم في سوق العمل. ومن الأمثلة العملية على ذلك، افتقار النماذج المُستخدَمة في عمليات التفتيش وحماية العمل للمؤشرات الشاملة والكافية المتعلقة بالموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ ترصدُ فقط ما إذا كانَ أحد الموظفين لديه إعاقة أم لا بالإضافة إلى نوع الإعاقة. وهذه المؤشرات ليست كافية على الإطلاق لرصد واقع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.

2- ضعف ومحدودية الشمولية، إنَّ السياسات والأنظمة المُقرَّرة تفتقرُ للشمولية في استجابتها لاحتياجات ومتطلبات الشرائح والفئات المُهمَّشة والتي تُمكنُهُم من الاندماج والمشاركة الفاعلة في سوق العمل. وما تمَّ إقرارُهُ منها قد جاء نتيجةً لأجندات وخطوات المنظمات والحركات العالمية الدولية، مثل منظمة العمل الدولية والحركة العالمية للدفاع عن حقوق الأطفال. فلا توجدُ حتى اللحظة سياسة تنموية شاملة لدى وزارة العمل تتضمن أهداف الوزارة ورؤاها ومنهجياتها ومناطق تدخلها فيما يتعلق بكافة الشرائح المُهمَّشة مثل النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة. إنَّما هناك نظام تشغيل يُنظَّم عمالة الأحداث ومجموعة من التعليمات والقرارات التي تُنظَّم عمالة النساء. بينما لا يُوجدُ حتى اللحظة نظام أو قرار أو تعليمات لتنظيم عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين، وبما فيه احترام لكرامتهم وخصوصيتهم دونَ تمييز على أساس الإعاقة أو على أساس نوع الإعاقة. ومن الأمثلة العملية على ذلك، عدم موازنة الوزارة والمديريات المنبثقة عنها كما مراكز التدريب المهني بما يضمنُ وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لها والاستفادة من الخدمات التي يتمُّ

تقديمها لكافة المواطنين دونَ استثناء، بالإضافة إلى ضعف الآليات المستخدمة لدى العديد من دوائر وزارة العمل الفلسطينية اللازمة للوصول للأشخاص ذوي الإعاقة واستهدافهم في برامجها ومشاريعها المختلفة شأنَ غيرهم من المواطنين الفلسطينيين.

3- ضبابية مفهوم السياسة، فبالرجوع إلى دراسةٍ غير منشورةٍ قامَ بإعدادها مركز دراسات التنمية/جامعة بيرزيت هدفتُ إلى رصد مدى وجود مؤشرات متحسنة للإعاقة ضمنَ برامج وسياسات ومرجعيات وتدخلات المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية في فلسطين، نجدُ بأنَّ هناكَ ضعف أو محدودية في الفهم بينَ صنَّاع القرار لمعنى وجود سياسة عامة محددة، كما أشارتُ الدراسة إلى أنَّ وزارة العمل هي إحدى الوزارات التي تُقيدُ بأنَّ وجود مادة في القانون بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تُعني عن وجود سياسة عامة أو برامج وتدخلات لإفعال هذا الحق. (جامعة بيرزيت- مركز دراسات التنمية)

4- السياسات فضفاضة، فبالرجوع إلى الدراسة ذاتها المشار إليها في النقطة السابقة، فإنَّ العديد من المؤسسات الحكومية أو الأهلية تُشيرُ بأنَّ سياستها هي استهداف جميع المواطنين في برامجها وخدماتها دونَ تمييز أو استثناء. وفي سياق موضوع هذا البحث، فقد أشارتُ الدراسة نفسها إلى أنَّ اتحاد نقابات العمال هو أحد هذه المؤسسات والذي أشارَ إلى تبنيهِ لمثل هذه السياسة في الوقت الذي لم يسبقُ له أن اتخذَ أي إجراء لمناصرة الحقوق الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة، فتلك الأقسام النقابية أو الحكومية أو المؤسساتية تكتفي بإعلان سياسة معينة نتيجة ظروف معينة دون أن تقوم بتحديد أهداف واضحة لها ذو إجراءات عملية.

رابعاً : ضعف الحركة المطلوبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

على الرغم من أهمية دراسة موضوع الحركة المطلوبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفها الرافعة التي من شأنها أن تنهض بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى القوانين والتشريعات والسياسات والتوجهات والممارسات داخل كافة قطاعات المجتمع، والتي تقوم بالمطالبة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مُستهدفةً صناعات القرار والسلطات الحكومية، وعلى الرغم من أهمية دراسة مدى قدرة هذه الحركة على التنسيق وتوحيد الجهود فيما بينها، إلا أنه لا توجد أية دراسات تشير إلى مدى فعالية هذه الحركة المطلوبة والتي تشكل في مضمونها المؤسسات والاتحادات والنقابات الحقوقية ومجموعات الدعم الذاتي من الأشخاص ذوي الإعاقة ومناصريهم والتي من المُفترض تقوم على توحيد الجهود والتنسيق فيما بينها من أجل أن تشكل قوة ضاغطة تهدف إلى إجبار صناعات القرار والسلطة الوطنية الفلسطينية لتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة سواء كان ذلك بالمطالبة بتطبيق القانون، توفير الميزانيات، أو صياغة قوانين جديدة يمكن لها ان تلبى حقوق ومطالب الأشخاص ذوي الإعاقة.

ولكن وعلى الرغم من غياب الدراسات التي تشير إلى مدى فعالية الحركة المطلوبة كقوة موحدة وشامل قادر على تمثيل المؤسسات النقابية والحقوقية التي تتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنه ومن خلال التجربة والمقابلات والمشاهدة اليومية لمشاريع الأشخاص ذوي الإعاقة، المؤتمرات والندوات، وحملات المناصرة التي تقوم بها المؤسسات يمكن أن نقدم وصف مختصر للحركة المطلوبة في سياق علاقتها بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وحقهم في العمل اللائق بشكل خاص، ذلك ليشمل هذا الوصف ما يلي س:

1- غياب التنسيق المشترك ما بين المؤسسات والنقابات والاتحادات العاملة في قضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. الأمر الذي ينتج عنه العديد من الإشكاليات والتحديات مثل الازدواجية في تقديم الخدمات، ضعف التكاملية والعمل المبني على الجهود السابقة، غياب السياسات والتوجهات الموحدة، محدودية احتمال بناء قاعدة بيانات شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى غير ذلك من النتائج التي تؤثر سلباً على أداء المؤسسات التي تمثل الحركة المطلوبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين، وبالتالي فإنها بالضرورة تؤثر على حجم الإنجازات والنجاحات ذات العلاقة بهذه القضية كما تؤثر على نوعية حياة

الأشخاص ذوي الإعاقة وتُضعفُ وصولهم للحقوق والخدمات بشكل شمولي وكامل دون تمييز على أي أساس.

2- وجود تنافس ما بين هذه المؤسسات، حيث أن هذه الحالة التنافسية قد وجدت نتيجة المشاريع الأجنبية والتي تخلق حالة من التنافس فيما بين تلك المؤسسات للفوز في مقترحات المشاريع التي تطرحها. الأمر الذي يجعل من العمل في هذا المجال مصدراً لتغطية المصالح الخاصة على حساب المصلحة العامة دون شك، كما يجعل من القطاع ممثلاً بمؤسساته كافةً ملعباً لتضارُ المصالح والتنازع على المصادر. وعلاوةً على أثر ذلك على المصلحة العامة، فإنَّ هذه الحالة تؤثرُ حتماً على أجنذات المؤسسات المحلية الوطنية وتذهبُ بها أبعد ما يمكن عن احتياجات الميدان في المجتمع الفلسطيني. ومثال ذلك غياب التدخلات التنموي التي من شأنها أن تؤثرَ على واقع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، ففي الوقت الذي توافقُ فيه العديد من المؤسسات التمويلية دفع بدل راتب لمدة ثلاثة شهور تجريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في سبيل منحهم فرص للمشاركة والاندماج في مؤسسات سوق العمل، نجدُ بأنَّ المشاريع التنموية التي يتم تصميمها لخلق فرص عمل مستمرة وأكثر ثباتاً للأشخاص ذوي الإعاقة لا تلقى نفس الدافعية والاهتمام من قبل المؤسسات التمويلية.

3- ضعف أداء عمل الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة وتراجع فاعليته ونشاطه الجماهيري، إذ يعتبر الاتحاد هو المنظمة الجماهيرية التي تدافع عن حقوق وقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة وهو الممثل الشرعي الأول والرسمي لهم على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، الأمر الذي يجعلُ منه بطبيعة الحال المحرك الأساسي للحركة المطلوبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وبالتالي فإنَّ حالة الضعف التي يمرُّ بها تُسقطُ على هذه الحركة سمات الهشاشة وضعف افاعلية والتأثير، كما تدفعُ العديد من المؤسسات إلى تهميش الاتحاد وإقصائه وتجاهله. كما يؤدي إلى ضعف ثقة الهيئة العامة بالاتحاد وبقدرته على الدفاع عنهم وتمثيل أصواتهم وقضاياهم، وبالتالي نقص دافعيتهم في الانضمام لعضوية الاتحاد وتفضيل التنحي أو التفاعل مع مؤسسات أخرى.. هذا بالإضافة إلى العديد من الإشكاليات القانونية والإدارية التي يمرُّ بها الاتحاد والتي تؤثرُ على قدراته وإمكاناته ومدى فاعليته في التمثيل وقيادة حملات الضغط والمناصرة ورفع الوعي.

4- هنالك حالة من عدم التوافق على مستوى التوجهات بين الأطراف التي تمثل الحركة المطلوبة للإعاقة، إذ تظل حالة عدم التوافق هذه القيم والمبادئ والتوجهات التي تحكم فلسفة العمل

ونوعية التدخلات. وفي محاولة لربط هذه النقطة بموضوع البحث بشكل مباشر، فإننا نجدُ بأنه حتى اللحظة لم ترتق كافة التدخلات المؤسسية الرامية إلى تحسين واقع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة إلى مستوى التأثير على السياسات والتشريعات والتوجهات التي تحكّم وتنظّم حراك سوق العمل الفلسطيني، وذلك لعدم استناد هذه التدخلات إلى التوجه والمنظور الحقوقي والتموي للإعاقة في أغلب الأحيان.

محدودية فاعلية المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ وردَ تشكيل هذا المجلس عبر مرسوم رئاسي في العام 2004م ليكونَ أحد الأعمدة الأساسية للحركة المطالبة للأشخاص ذوي الإعاقة كما ليكونَ الجسم الذي يختصُ برسم السياسات وإقرار معايير الجودة للخدمات والتخطيط والرصد والمتابعة والمناصرة، وقد بدأ العمل على تفعيله خلال العام 2010م، وحتى اللحظة لا تزالُ الإنجازات الناجمة عن تشكيله وتفعيله محدودةً جداً وأحدها إنجاز الإطار الاستراتيجي لقطاع الإعاقة في فلسطين الذي تم إعداده بتوصية من المجلس. وعلى الرغم من هذا الإنجاز إلا أن المجلس لا يتوفر على الكوادر التنفيذية واللجان الفنية التي يمكنها النهوض بدوره وضمانفاعليته واستمرارية عمله. الأمر الذي يعودُ في الغالب إلى عدم تخصيص الموازنات اللازمة من قِبَل مجلس الوزراء لصالح تفعيل المجلس الأعلى وتعيين الكوادر اللازمة لذلك.

نتائج البحث:

مما لا شك فيه أن عملية الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني تندرج تحت إطار أكبر وأعمق من التصور القائم على وجوب البحث لوظائف شاغرة في الشركات أو المؤسسات الفلسطينية، فعملية الدمج تبدأ أولاً بالأسرة مروراً بالمدرسة والبيئة الاجتماعية للشخص والجامعة ومراكز التدريب المهني وأنتهاءً بالبحث عن عمل يلبي المؤهلات التي تخص شريحة الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، فعلى سبيل المثال، أن لم تكن المدارس والجامعات ومراكز التأهيل المهني غير قادرة على استقبال الأشخاص ذوي الإعاقة للأسباب التي تنضوي عليها إمكانية الوصول وعدم تقنينها بالسياسات والأنظمة والإجراءات التي تهدف لمأسسة شاملة دامججة للمجتمع بإطاره العام، فأنا لن نقدر ونتيجةً لذلك بالمطالبة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل كحق أساسي لهم بوصفهم مواطنين فلسطينيين، فلا يمكن المطالبة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في حصولهم على عمل لائق طالما أن هذه الشريحة غير مؤهلة للقيام بالعمل المطلوب منها وذلك للأسباب المتعلقة بعدم وجود إطار شامل ودامج لهم داخل المجتمع الفلسطيني. ولهذا، ولتلك الأسباب فإن البحث قام بالتطرق لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بعملية تتقاطع مع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعلم، وحقهم في المواصلات وغيرها من الحقوق التي تؤثر وبشكل أساسي في تحقيق وتطبيق حقهم في المشاركة في سوق العمل الفلسطيني.

أما النتائج والأستخلاصات الناتجة عن هذا البحث فيمكن تلخيصها بالنقاط الآتية:

1- هنالك فجوات وإشكاليات حقوقية في القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999 واللوائح التنفيذية المفسرة له والتي تتمثل بأن القانون يتبع المنهج الطبي/الخيرى والاقتصادي في وصف الشخص ذوي الإعاقة، ومعالجة قضاياها المختلفة، والمفهوم الفلسطيني للشخص ذوي الإعاقة المتمثل في القوانين واللوائح المحلية يمكن أن يعطينا الدليل الواضح لذلك.

2- هنالك أزمة حقيقية تتعلق بتوجهات وآليات الحكومة الفلسطينية في تطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أتت نتيجة لعدم قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية ولسنيين عديدة على التوقيع والتصديق على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006 والبروتوكول الاختياري لتلك الاتفاقية، فالتصديق على الاتفاقية يمنح الأطراف الحكومية والأهلية الحق لرفع تقارير دولية لمراقبة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في فلسطين،

بالإضافة إلى أنه يمنح الأشخاص ذوي الإعاقة فرصة لرفع شكاوى فردية للجنة دولية مختصة بذلك في حال وجود انتهاكات ضدهم.

3- ضعف الإرادة السياسية والحركة المطلوبة الذي أنعكس حتماً على جوهر القانون ولائحته التنفيذية المتمثل في عدم مراعاته لأسس وقواعد عمل القانون واللوائح التنفيذية حسب الأصول، وذلك لأسباب متعددة أهمها:

- لم تقم اللائحة التنفيذية بتحديد طبيعة الخدمات التأهيلية المقدمة للشخص ذي الإعاقة، كما أنها لم تضع وبشكل دقيق الجهات المكلفة بتقديم الخدمات، فقد أكتفت اللائحة بالحديث أن وزارة الشؤون الاجتماعية تقوم بالتنسيق مع الجهات المعنية دون تحديدها أو تخصيصها، مما أحدث حالة من الغموض حول المسؤوليات والصلاحيات ما بين الوزارات المختلفة في تطبيق القانون رقم 4 لعام 1999 حول آليات وإجراءات تقديم الخدمات التأهيلية.

- لم يتضمن قانون المعوقين رقم 4 لعام 1999 أية أحكام عقابية، ولهذا فإنه لا يجوز أن تجرم اللائحة التنفيذية بهذا القانون أية أفعال، ولا يجوز أن تفرض أية عقوبات، وهذا هو السبب الأساسي من خلو اللائحة التنفيذية من أحكام عقابية لمنتهكي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يعد السبب الأساسي في ضعف قانون المعوقين الفلسطيني، فهو قانون خالي من قوة الردع وصفة الإلزامية. كما أن هذا يعد مخالف للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي نصت وجود الدول الأطراف لوضع الإجراءات التشريعية والإدارية والقضائية من أجل حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

3- أن وجود محددات في التكوين للمفهوم البنيوي للهوية الشخصية من حيث استنادها على مبدأ التنوع الفردي للمجتمع، قد عكس وبشكل أساسي على تكوين النظرة النمطية للمجتمع، وارتباط ذلك بقضية الإعاقة، فأنا نرى بأن النظرة النمطية للشخص ذوي الإعاقة تندرج تحت إطار اشتراك الأغلبية بصفات جسمانية وحسية فقط تميزهم عن الهوية المختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم اعتماد النظرة النمطية على مفهوم التنوع الفكري والجسماني والحسي للشرائح المختلفة الأخرى. إن عدم اعتماد مفهوم التنوع الطبيعي والفردي على مختلف الأصعدة ينتج وبشكل أساسي ثقافة وممارسات أقصائية. وإن لهذه الحقيقة التي لها كل العلاقة بالثقافة السائدة في المجتمع الفلسطيني آثار سلبية عديدة على إمكانات

وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للحقوق والخدمات على قدم المساواة مع الآخرين، إذ يعتبر الحق في العمل اللائق والمشاركة الفاعلة في سوق العمل أحد أهم الحقوق التي تتأثر به الثقافة، خاصة في ظل انتماء العديد من أصحاب العمل للنموذج الاقتصادي للإعاقة والذي يربط الإعاقة بالقدرة الإنتاجية ويفترض بأن وجود إعاقة/صعوبة لدى الشخص يعني محدودية قدرته على القيام بعمله كما غيره من الأشخاص بدون إعاقة.

4- في سياق التعرض للثقافة السائدة وما تحمله من صور نمطية وأحكامٍ مغلوبة عن الأشخاص ذوي الإعاقة، لا بد من التنويه إلى أنّ هذه الثقافة تأخذ في كثير من الأحيان بالتصاعد والامتداد لتصل إلى الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، وتجعل منهم إما في حالة من مضاعفة الجهود لإثبات الذات أو في حالة من الانزواء والانطواء وعدم الرغبة بالاندماج، أو في حالة من عدم الثقة بأنفسهم والصراع شبه المستمر.

5- لا يمكن فصل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول للمشاركة الكاملة والفاعلة في سوق العمل عن مجموعة متكاملة من الحقوق الأخرى التي تسبق بالضرورة الحق في العمل، ليكون الحق في التعليم الجامع أحد أهمها، يليه الحق في الوصول للخدمات الصحية وحرية الحركة والتنقل وغيرها.

6- إنّ العديد من خدمات التدريب والتأهيل المهني التي تقدمها المؤسسات الحكومية وتحديداً وزارة العمل، بالإضافة إلى تلك التي يتم تقديمها من قِبَل مؤسسات القطاع الخاص أو مؤسسات المجتمع المدني غير العاملة في مجال الإعاقة بشكل مباشر، هي غير مُهيّأة لاستهداف الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث البيئة المادية كما الكوادر المؤهلة بالإضافة إلى السياسات وأنظمة العمل.

7- هناك محدودية في خدمات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة سواء على مستوى خدمات القطاع الحكومي/وزارة الشؤون الاجتماعية أو مستوى خدمات مؤسسات المجتمع المدني العاملة في مجال الإعاقة، كما أنه في الغالب هناك ضعف في العلاقة التنسيقية ما بين مقدمي هذه الخدمات وممثلي سوق العمل، هذا بالإضافة إلى قلة التخصصات والحرف وعدم انسجامها مع احتياجات السوق.

8- هناك غياب لسياسة وطنية تنظم عمليات التأهيل والتدريب والتوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، الأمر الذي يترتب عليه غياب التوجه الموحد والمُعَلَن والمُعَمَّم بهذا الشأن.

9- إنَّ العديد من المؤسسات بغض النظر عن قطاعاتها لا تأخذُ الأشخاص ذوي الإعاقة بعين الاعتبار لدى الإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها، إذ لا تقدّم حوافز على مستوى التدابير والتسهيلات اللازمة، كما لا تقدّم المعلومات عن تلك الوظائف على نحو يضمن وصول جميع الأشخاص ذوي الإعاقة لها على قدم المساواة مع الآخرين.

10- إنَّ العديد من أماكن العمل لا تحتوي على الحد الأدنى من المقومات التي تجعلُ منها بيئات صديقة للأشخاص ذوي الإعاقة من حيث مواءمة المداخل والمرافق والأثاث المكتبي وغير ذلك، مما يؤدي إلى وجود صعوبات وتحديات أمام حرية الحركة والتنقل بشكل مستقل للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن عملهم.

11- هناك غياب لثقافة حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالحصول على الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تمكنهم من القيام بمهامهم وممارسة عملهم بشكل مستقل وفعال، الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى عدم قدرة بعضهم على العمل أو الحاجة لوقتٍ أطول في العمل أو الانسحاب من العمل أو غير ذلك من ردود الأفعال أو الانعكاسات السلبية وغير المنصفة.

12- يواجهُ الأشخاص ذوو الإعاقة العديد من الحواجز والتحديات في الوصول لأماكن العمل يتمثلُ أهمها في عدم مواءمة وسائل النقل والمواصلات أي عدم توفرها على الأجهزة التي تسهلُ عملية استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لها، هذا ناهيك عن وجود توجهات سلبية لدى العديد من السائقين نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وتجنبهم أيقال أي منهم بداعي أنهم يحتاجون إلى وقت أطول من الركاب بدون إعاقة في الصعود والنزول من المركبة.

13- هناك غياب لسياسة وطنية عامة تنظّم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل عمليات مشاركتهم الفاعلة والكاملة في سوق العمل على قدم المساواة مع غيرهم من المواطنين الفلسطينيين.

14- إنَّ ضعف المواد ذات العلاقة بعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقانون العمل وعدم اقترانها جزآت وعقوبات ومخالفات تُضعفُ حتماً من طبيعة التدخلات التي تقوم بها وزارة العمل حيال محدودية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

15-هنالك ضعف في قدرة ومهنية وعدد مفتشين العمل التابع لدى وزارة العمل، فهناك عدد قليل جداً من المفتشين والذين غير قادرين على متابعة شؤون القطاع الخاص الفلسطيني في جميع الأمور التي تتعلق بالشروط والمواصفات الصحية لبيئات العمل.

16-حتى اللحظة، لا يتم النظر لقضايا توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل اللائق كما غيرهم من الشرائح المهمشة مثل النساء، وبالتالي لم يتم استحداث نظام أو أحكام عامة لتشغيلهم كما هي متوفرة لغيرهم من تلك الشرائح.

17-لا توجه فلسفة وتوجهات موحدة للحركة المطلوبة للإعاقة حول الحلم والرؤيا والرسالة المراد تحقيقها فيما يتعلق بالمشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، كما لا توجد منهجية عمل مشتركة وتكاملية تجمع كافة أطراف هذه الحركة لتحسين الواقع المتعلق بهذا الحق.

18-إنّ ضعف الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة ومحدودية أداءه هو أحد أهم أسباب ضعف الحركة المطلوبة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أحد أهم أسباب ضعف ثقة الأشخاص ذوي الإعاقة بهذه الحركة.

التوصيات:

- 1- على مؤسسات المجتمع المدني والأهلي بكافة أطيافه 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.
- 2- 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.
- 3- على جميع المؤسسات التي تعمل من أجل مناصرة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن تضغط على صناعات القرار ذوي الاختصاص من أجل التوقيع والمصادقة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لما فيه من فائدة كبيرة تتعلق بتنفيذ آليات دولية للمراقبة والمحاسبة على أوضاع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن إحدى أهم هذه الآليات الدولية هو التقارير السنوية التي ترفع للجنة الدولية المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) وآليات الشكاوى الفردية.
- 4- 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.
- 5- على الجهات المختصة العمل على بناء قاعدة بيانات شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إجراء مسح شامل لعدد المعوقين وتصنيف إعاقاتهم الأمر الذي يسهل على جميع الأطراف في تقديم الخدمات التأهيلية والاجتماعية والطبية بطريقة شمولية ابتعاداً عن العشوائية والانتقائية من خلال بطاقة المعوق والتي تقوم بها حالياً وزارة الشؤون الاجتماعية.
- 6- من الضروري إنشاء لجنة وطنية تضم خبراء في مجال الهندسة من الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل مراقبة جميع المشاريع التي تقوم بها البلديات ووزارة الحكم المحلي ووزارة الأشغال العامة من حيث عدم مواثمتها للمعايير والمواصفات الهندسية المطلوبة للموائمة سواء كان

ذلك في الشوارع والأرصفة ومواقف السيارات، حيث أنه وبعد التجربة الميدانية يمكن القول أن البلديات لا تقوم بتنفيذ القوانين التي تخص الموائمة. زيادة على ذلك فإن إصلاح هذه المعوقات البيئية في المستقبل هي بالعادة مكلفة جدا وتستغرق عشرات السنين لتأهيلها بشكل شمولي.

7- على الجهات المختصة 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 فإن القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادر على إلزام الجهات المخولة بتنفيذه نتيجة لعدم وجود عقوبات ومخالفات تلزم الأطراف بالتنفيذ.

8- على الجهات المختصة منح 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...الخ).

9- على وزارة الشؤون الاجتماعية وبوصفها الجهة الحكومية المخولة بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أن تقوم بإجبار أو معالجة قضية رفض شركات التأمين الخاصة بتأمين الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات العمل (تأمين العمل) لما لهذه الخطوة من إلغاء المبررات التي يصوغها شركات التأمين لرفض تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

10- مأسسة والترويج لنظام رصد وشكاوى ومتابعة للانتهاكات التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات العمل أو لدى البحث عن عمل.

11- إعداد نظام يحكم عمل صندوق التشغيل الوارد في اللائحة التنفيذية رقم 40 لعام 2004 المادة (12).

12- توفير المشاريع التدريبية التطويرية لتأهيل الكوادر العاملة على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة أو العاملة على التخطيط والإدارة لبرامج التدريب المهني.

13- تفعيل التوجيه والإرشاد المهني في المراكز التدريبية قبل أن يتم إلحاق الطالب ذوي الإعاقة في التدريب.

- 14- زيادة عدد مراكز التدريب المهني بحيث تكون كافية للأشخاص ذوي الإعاقة لمختلف أنواعها كما مختلف أماكن السكن.
- 15- إضافة وحدة التشخيص المهني والأكاديمي في المراكز التدريبية بناء على مقاييس علمية واختبارات ميول والعمل بنتائجها.
- 16- 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.
- 17- إيجاد آليات وإجراءات فاعلة لربط الخريجين من الأشخاص ذوي الإعاقة بفرص العمالة التي يقدمها الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ووزارة العمل.
- 18- 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.

المراجع:

1. الامم المتحدة. (2006). الأتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. الأمم المتحدة. (1948). الاعلان العالمي لحقوق الانسان.
3. الامم المتحدة. (1966). العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (1976).
4. الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية. (2011). مسح الأفراد ذوي الإعاقة. رام الله: الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني.
5. القانون الفلسطيني للأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999. (1999).
6. المجلس التشريعي الفلسطيني. (1999). القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999.
7. المجلس التشريعي الفلسطيني. (بلا تاريخ). قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000.
8. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. (2012). المعايير الدولية لضمان حق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق. تاريخ الاسترداد 27 2, 2013، من الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان "ديوان المظالم":
<http://www.ichr.ps/ar/1/1/853/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%AD%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%>
9. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. (2009). حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني. سلسلة تقارير خاصة (47).

10. الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن. (2012). *التدابير الدولية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق*. تاريخ الاسترداد 15 11, 2012، من الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان "ديوان المظالم":
<http://home.ichr.ps/ar/1/1/874/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A%D8%A7%D8%A8%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D8%A5%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84-%D8%AD%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5-%D8%B0%D9%88%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D>
11. الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان - ديوان المظالم. (بلا تاريخ). *التحقيق الوطني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل*. لم ينشر بعد .
12. الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان. (تشرين الثاني 2011). *فصلية حقوق الإنسان الفلسطيني*. عدد خاص *جول الأشخاص ذوي الإعاقة* ، صفحة 19+20.
13. جامعة بيرزيت - مركز دراسات التنمية. (بلا تاريخ). *توجهات ومؤشرات حول الإعاقة في الأراضي الفلسطينية*.
14. رامي خلف. (25 2, 2013). *مدير دائة الموارد البشرية في شركة ريتش للاتصالات*. (مهران الطويل، المحاور)
15. شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية. (2012). *رصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان العربية*. بيروت - لبنان.
16. ع.ش. (7 3, 2013). *شخص ذوي إعاقة عاطل باحث عن عمل*. (مهران الطويل، المحاور)
17. ع.ه. (2 4, 2013). *مدير وصاحب شركة رويال للنسيج*. (مهران الطويل، المحاور)
18. مأمون العودة. (13 3, 2013). *وزارة العمل - مدير دائرة عمل الأحداث*. (مهران الطويل، المحاور)

19. مجلس الوزراء. (2004). اللائح التنفيذية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 40 لعام 2004.
20. معن إدعيس. (2002). تقرير حول اللوائح التنفيذية للقوانين. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
21. منظمة العمل الدولية. (1955). توصية التأهيل المهني (للمعوقين). جنيف.
22. منظمة العمل الدولية. (1983). توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).
23. الامم المتحدة. (2006). الأتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
24. الأمم المتحدة. (1948). الاعلان العالمي لحقوق الانسان.
25. الامم المتحدة. (1966). العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. (1976).
26. الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية. (2011). مسح الأفراد ذوي الإعاقة. رام الله: الجهاز المركزي للأحصاء الفلسطيني.
27. القانون الفلسطيني للأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999. (1999).
28. المجلس التشريعي الفلسطيني. (1999). القانون الفلسطيني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999.
29. المجلس التشريعي الفلسطيني. (بلا تاريخ). قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000.
30. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن. (2012). المعايير الدولية لضمان حق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق. تاريخ الاسترداد 27 2, 2013، من الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان "ديوان المظالم":
<http://www.ichr.ps/ar/1/1/853/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B1-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9->

39. ع.هـ. (2013, 4 2). مدير وصاحب شركة رويال للنسيج. (مهران الطويل، المحاور)
40. مأمون العودة. (2013, 3 13). وزارة العمل - مدير دائرة عمل الأحداث. (مهران الطويل، المحاور)
41. مجلس الوزراء. (2004). اللائح التنفيذية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 40 لعام 2004.
42. معن إدعيس. (2002). تقرير حول اللوائح التنفيذية للقوانين. الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن.
43. منظمة العمل الدولية. (1955). توصية التأهيل المهني (للمعوقين). جنيف.
44. منظمة العمل الدولية. (1983). توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين).