

» يتم تمويل هذا المشروع من قبل وزارة الخارجية الأمريكية. مكتب شؤون الشرق الأدنى، مكتب مبادرة الشراكة الشرق اوسطية (MEPI) الذي يدعم الجهود الرامية إلى توسيع المشاركة السياسية، وتقوية المجتمع المدني وسيادة القانون، بالإضافة إلى تمكين المرأة والشباب وخلق فرص تعليمية، وتعزيز الإصلاح الاقتصادي في جميع أنحاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. لذلك تعمل (MEPI)-دعماً لهذه الأهداف- مع المنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص، والمؤسسات الأكاديمية، بالإضافة إلى القطاع الحكومي. لمزيد من المعلومات حول مبادرة الشراكة الشرق اوسطية يمكن الاطلاع على: www.mepi.state.gov

» تم تنفيذ هذه الدراسة بدعم سخّي من الشعب الأمريكي من خلال وزارة خارجية الولايات المتحدة، حيث ان محتوى الدراسة يندرج تحت مسؤولية جمعية نجوم الأمل ولا تعكس الدراسة بالضرورة آراء وزارة الخارجية أو حكومة الولايات المتحدة الأمريكية »



«الحق في العمل والحماية الاجتماعية للنساء ذوات الإعاقة في فلسطين»

تأتي أهمية هذا الدراسة حول الحق في العمل اللائق للنساء ذوات الإعاقة في فلسطين بعد ان قامت جمعية نجوم الأمل بأنشطة عديدة لدعم حقوق النساء ذوات الإعاقة نتج عنها توصيات محددة تشير الى أن الحق في العمل اللائق هو احد أهم الحقوق التي من خلالها يمكن زيادة تمكين النساء ذوات الإعاقة و أنعمال هذا الحق من قبل الدولة والمجتمع يساهم بشكل كبير في تحسين الوضع الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة خصوصا أن غالبية النساء ذوات الإعاقة هي من الطبقة الفقيرة وكما هو معلوم فان الفقر هو العائق الأساسي الذي يواجه أفراد المجتمع في حصولهم على الخدمات الصحية والتعليم والتنقل .

وعليه تأتي هذه الدراسة التي تعالج الحق في العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة من منظور التشريعات الوطنية والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك السياسات الحكومية من خطط واستراتيجيات إضافة الى لقاءات مع أصحاب العلاقة من وزارات ومؤسسات وأفراد .

اعداد:

الحامي علاء نزال. باحث متخصص في حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

التصميم المنهجي والارشاد الفني:

علا ابو الغيب (نجوم الامل)

التدقيق الفني:

صفية العلي (نجوم الامل)

منسق المشروع:

نانسي تيممي (نجوم الامل)



فصل تمهيدي

- ٥ المقدمة (حق العمل من حقوق الإنسان)
- ٥ خصوصية حق العمل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة
- ٧ حق العمل والحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة

الفصل الأول

- ٨ الحماية الدولية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق
- ٨ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والحق في العمل
- ١٣ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والحق في الحماية الاجتماعية

الفصل الثاني

- ١٤ التشريعات الوطنية والحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
- ١٤ الحماية الدستورية لحق العمل
- ١٥ قانون حقوق المعوقين وحق العمل
- ١٥ اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين
- ١٦ قانون العمل وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
- ١٧ قانون الخدمة المدنية وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
- ١٨ اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

الفصل الثالث

- ١٨ السياسات العامة المتعلقة بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
- ٢٠ الخطة الوطنية والاستراتيجيات الخاصة بالوزارات المعنية بتنفيذ حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل
- ٢٠ الخطة الوطنية ومتابعة تنفيذها في ما يتعلق بحق العمل (خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٣)
- ٢٤ تقرير المتابعة الأول للخطة الوطنية في ما يتعلق بحق العمل
- ٢٤ تقرير المتابعة الثاني للخطة الوطنية في ما يتعلق بحق العمل
- ٣١ الخطة الإستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة في ما يتعلق بحق العمل
- ٣٥ إستراتيجية عمل وزارة الشؤون الاجتماعية في ما يتعلق بحق العمل
- ٣٩ خطط واستراتيجيات وزارة العمل (البنود المتعلقة بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة)

٣٩	خطة عمل وزارة العمل ٢٠١١
٣٩	خطة عمل وزارة العمل ٢٠١٣
٤٠	إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني
٤١	الخطة الإستراتيجية لديوان الموظفين العام
٤١	مقابلات مع الجهات ذات العلاقة بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة
٤٧	الإستنتاجات
٥٣	التوصيات
٥٥	المراجع



حق العمل من حقوق الإنسان

إن الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان. ويقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن «كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة» (الفقرة ١ من المادة ٢٣).

والحق في العمل أساسي لإعمال حقوق أخرى من حقوق الإنسان. وهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها. وعادة ما يوفر العمل سبل عيش الشخص وأسرته، كما يساهم، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع.

وقد نص على الحق في العمل كحق من حقوق الإنسان في صكوك قانونية دولية عديدة، آخرها وأكثرها تفصيلاً اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ٢٧). ويضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل بمعنى عام (المادة ٦). ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بظروف عمل تكفل السلامة (المادة ٧). وتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة ٨ من العهد التي تنص على حق كل شخص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، فضلاً عن حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية^١.

خصوصية الحق في العمل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة

إن ما يميز حق العمل هو أنه يساهم في إيجاد موارد دخل للأشخاص ذوي الإعاقة تساعدهم في تخطي الحواجز الأخرى. حيث يصبح الفرد مُمكنًا اقتصادياً قادراً على الوصول للحقوق الأخرى مثل الصحة والتعليم بذاته. إن لم تقم الدولة بتأمينها له حسب القانون. وأكد القانون الأساسي بأن «العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه، وتنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع»^٢.

إلا أنه وعلى أرض الواقع يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من قلة الحصص الحكومية المرصودة من أجل إعمال حقوقهم الحمية بالقانون. وأيضاً يعانون مع باقي المواطنين من قلة ومحدودية الموارد الاقتصادية للبلد، وكذلك سوء توزيع الموارد في موازنات الحكومة. حيث يتم الصرف على بعض القطاعات بشكل مفرط وتعاني قطاعات أخرى من النقص في التمويل. ولهذا علاقة بالثقافة السائدة لدى صناع القرار، حيث يغيب مفهوم التنمية المستدامة وخاصة الجانب المتعلق بالتنمية البشرية عن ذهن صانع القرار في معظم الأحيان.

إضافةً إلى قلة الحصص المرصودة لضمان تمتع ذوي الإعاقة بحقوقهم فإن سُح فرص العمل ومحدودية الدخل تُفاقم المشكلة. وعليه فإن واحد من أهم الحقوق الواجب رعايتها من قبل الدولة لذوي الإعاقة هو الحق في العمل اللائق. مع الأخذ بعين الاعتبار أن إعمال هذا الحق يتطلب إعمال حقوق أخرى مثل الحق في التعليم والحق في التنقل.

١. دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ص ٣

٢. القانون الأساسي المعدل لعام ٢٠٠٣، المادة (٢٥).

كل ما سبق ذكره يأتي مع إخفاق الإدارة العامة في الموازنة ما بين الضرائب والرسوم المرتفعة والتي يتحملها المواطن في مقابل الخدمة التي يحصل عليها في كل من مجالات الصحة والتعليم و العمل والمواصلات وغيرها. وتزيد في هذه الحالة معاناة الفئات الضعيفة والمهمشة والتي تحتاج إلى الخدمات العامة بشكل أكبر من باقي فئات المجتمع. ومن هذه الفئات الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديدًا النساء من ذوات الإعاقة. وعلى الدولة ان توفر نظام حماية اجتماعية فعال يتدخل في حال عدم إمكانية الحصول على العمل اللائق.

تشكل المرأة الفلسطينية أكثر من ٤٩٪ من عدد السكان البالغ ٤ ملايين نسمة وذلك حسب التقديرات الإحصائية الفلسطينية للعام ٢٠٠٤^٣ إن العديد من التحديات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة تواجهها أيضاً المرأة بشكل عام. من مثل عدم وجود المساواة في إمكانية الحصول على عمل. والتحرش في مكان العمل. وتدني الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. بيد أن التحديات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة المتصلة بصعوبة الحصول على عمل والتكاليف الإضافية المرتبطة بالإعاقة وعدم حكمهن في أملاكهن أو نقودهن بسبب قوانين الأهلية القانونية. كثيراً ما تجعل وضعهن غير موات بشكل مضاعف في الحياة العملية. تبدو المرأة باستمرار ناقصة التمثيل في جميع فئات العمل. مع كون تمثيلها متدنياً بشكل مثير في المناصب الإدارية.^٤

وفقاً للتعريف الموسع. فقد بلغت نسبة انتشار الإعاقة في الأراضي الفلسطينية حوالي ٧٪ وهي النسبة ذاتها في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ووفقاً للتعريف الضيق. فقد بلغت هذه النسبة في الأراضي الفلسطينية ٢,٧٪. ٢,٩٪ الضفة الغربية و ٢,٤٪ في قطاع غزة. وبلغت ٢,٩٪ بين الذكور مقابل ٢,٥٪ بين الإناث في الأراضي الفلسطينية.^٥

مسح الأفراد ذوي الإعاقة ٢٠١١ والذي صدر عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية بيّن بأن ٨٧٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعملون. ولكن لا تُظهر الإحصاءات نسبة النساء العاطلات عن العمل. ولكن من المؤكد بأنها تفوق نسبة الرجال حيث بين تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة) انه في البلدان القليلة التي تتاح فيها البيانات المتعلقة بالعمل. موزعة حسب الإعاقة ونوع الجنس ونوع العمل تبدو المرأة باستمرار ناقصة التمثيل في جميع فئات العمل. مع كون تمثيلها متدنياً بشكل مثير في المناصب الإدارية.

وقد أثبتت المؤشرات الوطنية ضعف مشاركة المرأة في الحيز العام. كسوق العمل والمشاركة في الحياة السياسية بمختلف مكوناتها. وارتفاع وتيرة العنف الموجه إليها. وضعف مساهمتها في عملية التنمية. وتعود أسباب هذا الضعف إلى عدة عوامل منها الثقافة المجتمعية الذكورية. وضعف مراعاة السياسات والبرامج الوطنية للنوع الاجتماعي. والافتقار لمنظومة تشريعية تراعي المساواة بين الجنسين. وعدم تقدير الدور الإيجابي.

وفي دراسة ميدانية حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان في العام ٢٠١٣ وتعتبر الدراسة الميدانية الأولى من نوعها التي ترصد حق

٣. دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١٠٥

٤. دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ص ٩

٥. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية. ٢٠١١. مسح الأفراد ذوي الإعاقة. ٢٠١١. تقرير النتائج الرئيسية. رام الله - فلسطين ص ١٩

العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وتشمل معطيات حول النساء من ذوات الإعاقة وحقهن في العمل فقد تضمن الملخص التنفيذي لهذه الدراسة نبذة عن عمل النساء ذوات الإعاقة حيث تبين أن نسبة مشاركة المرأة في قطاع العمل ١٧٪ (هذه النسبة من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة) وبان النساء من ذوات الإعاقة اقل حظا في الحصول على فرص العمل من الرجال من ذوي الإعاقة وأيضا اقل حظا مقارنة مع النساء من غير ذوي الإعاقة وبلغت نسبة النساء من لم يعملن بالمطلق من بين النساء ذوات الإعاقة ٧٣٪ وبلغت نسبة من يعملن حاليا ١٤٪ و ١٢٪ عملن في السابق ولا يعملن حاليا (هذه النسبة من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة).

وبينت الدراسة ان عمل النساء ذوات الإعاقة يتركز في القطاع الأهلي حيث بلغت النسبة ٣٧٪ أما في القطاع الحكومي بلغت النسبة ٢٦٪ و ٢١٪ في القطاع الخاص (هذه النسبة من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)

وبأنه وفي القطاع الحكومي تركز عمل النساء ذوات الإعاقة في الأعمال المكتبية والإدارية في حين لم تلتحق أي من النساء ذوات الإعاقة السمعية والذهنية بالعمل في القطاع الحكومي وقد لوحظ ان القطاع الحكومي عمل على توظيف نساء أمميات من ذوات الإعاقة أما طبيعة العمل الموكل للنساء من ذوات الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاث كانت بالدرجة الأولى إدارية ومكتبية تلتها المهنية وغير ذلك في الحياطة وخطوط الإنتاج والتعبئة والتغليف^١.

■ حق العمل والحماية الاجتماعية لذوي الإعاقة

إن الحماية الاجتماعية لها أهمية كبرى بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصا أن الكثير منهم يندرجون من ضمن الفئات الأشد فقرا.

إضافة الى ارتفاع نسبة البطالة لدى المواطنين من ذوي الإعاقة والتي تبلغ حسب مسح الإعاقة ٨٧٪ وقد يكون فقدان هذه المساعدات احد الأسباب التي لا تشجع على الانخراط في سوق العمل مما فاقم مشكلة البطالة وقد يكون أيضا هناك علاقة متبادلة بين تدني الرواتب وقيمة المساعدات النقدية المقدمة من الشؤون الاجتماعية .

في بعض البلدان يصنف السكان من حيث مستويات الفقر وتضع البلدان في العادة شروط عديدة لتلقي المساعدة وقد تخير المواطن بين تلقي مساعدات او تسلم وظيفة وفي بعض البلدان (حسب تقرير الأمم المتحدة بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة) اتخذت إجراءات لتسهيل الانتقال من تلقي مساعدات الى القيام بعمل فعلى سبيل المثال شجع إلزام أصحاب العمل بتوفير خدمات الصحة المهنية وحوافز العمل في بعض البلدان الأشخاص ذوي الإعاقة على التوجه للعمل

وقد أخذت بعض البلدان ترتيبات انتقالية تسمح للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتلقون وظيفة بالاحتفاظ بالاستحقاقات من الحماية الاجتماعية حتى الوصول الى مستوى معين من الأجر والعودة الى تلقي المساعدات في حال فقدان العمل والإبقاء على الحق في الاستحقاقات مثل الرعاية الصحية لفترة محددة مع الأخذ في عين الاعتبار رأي الأشخاص ذوي الإعاقة و المنظمات الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة كونهما أكثر دراية فيما يتعلق بمصالحهما

١ . (دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١٨)

تقر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالحماية الاجتماعية دون تمييز بسبب الإعاقة. وتلتزم الدول الأطراف باتخاذ الخطوات المناسبة لصون هذا الحق وتعزيز إعماله. بما في ذلك عن طريق تدابير لضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة. ولا سيما النساء والفتيات وكبار السن. من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج الحد من الفقر (الفقرة ٢ (ب) من المادة ٢٨).

الحماية الدولية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

هناك مجموعة صكوك دولية حول حق العمل منها اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨).

اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من اجل عولة منصفة (٢٠٠٨).

وقد بلورت المنظمة مفهوم العمل اللائق استناد الى ان العمل مصدر للكرامة الشخصية والاستقرار الاسري والسلم في المجتمع والديمقراطيات التي تخدم شعوبها والنمو الاقتصادي الذي يوسع الفرص للأعمال المنتجة وتنمية المشاريع.

وتوسعت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية اكثر في المفهوم في تعليقها العام رقم ١٨-٢٠٠٥ بشأن الحق في العمل اذا ذكرت ان العمل اللائق هو عمل يراعي حقوق الإنسان الأساسية للأفراد ويوفر دخلا يسمح للعمال بإعالة أنفسهم وأسرتهم كما يشمل احترام سلامة العمال البدنية والعقلية اثناء ممارسة عملهم.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والحق في العمل اللائق

أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الحق في العمل وتحدثت عنه بشكل مفصل لم تسبقها إليه أي اتفاقية أخرى.

حيث تلتزم الدول الأطراف بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص وتماضي اجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة وظروف عمل مأمونة وصحية بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم^٧ هذا البند ينطبق على كل أشكال العمل الخاص او العام او أي شكل من أشكال العمل.

وعلى ارض الواقع فان تماضي اجر متساوي لقاء عمل متساوي حق مازال غائبا في كثير من الحالات يحصل الأشخاص ذوي الإعاقة على اجر اقل من الأجر السائد كما تحصل النساء من ذوات الإعاقة على اجر اقل من الرجال من ذوي الإعاقة وهنا يكون الانتهاك لحقوق النساء مضاعف^٨.

أما ظروف العمل المأمونة والصحية فهي التزام على القطاع العام والخاص وتشمل الحماية من التمييز والمضايقات مع تلبية الاحتياج الى تيسير الوصول والحماية الاجتماعية وتوفير آليات المساءلة.

وعالجت الاتفاقية موضوع التمييز في العمل في نص المادة (٢٧) فقرة ١ (بند ١) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة شروط التوظيف والتعيين والعمل واستمرار العمل والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية.

٧. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المادة ٢٧ الفقرة ١ البند ب.

٨. منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة (٢٠١١)، الصفحة ٢٣٩.

نتائج مسح القوى العاملة خلال الربع الأول من العام ٢٠١٣ أشارت الى أن مشاركة النساء في القوى العاملة متدنية مقارنة مع الرجال حيث تصل الى ١٧٪ مقابل ٦٩٪ وهي مشاركة الرجال في القوة العاملة^٩

اغلب النساء العاملات في القطاعات التشغيلية يعملن في وظائف إدارية ومكتبية حيث أن ٤٧٪ من النساء ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الحكومي يعملن في أعمال مكتبية وإدارية وما نسبته ٢٢٪ منهن يعملن في وظائف مهنية و٨٪ في مجال الصيانة و٢٤٪ في مجالات أخرى منها التدريس ومن ثم عمالات تنظيف وموظفات استقبال (هذه النسبة من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)

النساء من ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الخاص فتعمل ٤٦٪ منهن في أعمال مكتبية و٩٪ في أعمال مهنية و٥٤٪ في أعمال أخرى منها التدريس والخياطة وعمالات تغليف وتعبئة في المصانع النساء ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الأهلي فتعمل ٩٥٪ منهن في أعمال مكتبية و٢٢٪ في أعمال مهنية و١٩٪ في أعمال أخرى تشمل التنظيف والتدريس^{١٠} (هذه النسبة من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)

أما المادة ٢ من الاتفاقية تعرف التمييز على أساس الإعاقة انه أي تمييز او استبعاد او تقييد يكون غرضه او أثره إضعاف او إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين في الميادين السياسية او الاقتصادية او الاجتماعية او الثقافية او المدنية او أي ميدان آخر ويشمل جميع أشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيره معقولة.

ومن المعلوم ان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما فيها الحق في العمل يمكن للدول التدرج في تطبيقها لأسباب اقتصادية فان حضر التمييز واجب التطبيق فوراً.

تقرير الأمم المتحدة بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة ذكر العديد من المجالات على سبيل المثال لا على سبيل الحصر إجراءات التوظيف ومعايير التوظيف وقرارات التعيين وكذلك بنود وشروط العمالة ومنها الأجر وساعات العمل والعطل وأيضا الترقية والتدريب إنهاء الخدمات الإيداء والتحرش وظروف العمل الآمنة والصحية.

كما تشير الاتفاقية الى أن الأشخاص ذوي الإعاقة قد يتعرضوا الى أشكال متعددة من التمييز في ذات الوقت.

كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين (المادة ٢٧ الفقرة ١ بند ج).

تشكل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في المجتمع. في الآن نفسه. مبدأ عاماً من مبادئ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتزاماً أساسياً من التزامات الدول الأطراف. وتدعو الاتفاقية إلى المشاركة الكاملة والفعالة وتلزم الدول الأطراف بأن تتشاور وتشاورا وثيقاً مع الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم بشأن وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى تنفيذ هذه

٩. (دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١٠٦)

١٠. (دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١١٣)

الاتفاقية. وفي عمليات صنع القرار الأخرى بشأن المسائل التي تتعلق بهم. وإشراكهم فعلياً في ذلك (الفقرة ٣ من المادة ٤). ويسري هذا على العمل والعمالة^{١١}.

كما تدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٥٩) بشأن التأهيل المهني والعمالة إلى استشارة الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات الممثلة لهم في وضع السياسة الوطنية للتأهيل المهني واستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ٥).

تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر (المادة ٢٧ الفقرة ١ بند د) وهذا النص يلزم الدول الأعضاء تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على برامج تدريب مهني وتقني كونها مع حق التعليم من الأركان الأساسية للحق في العمل وقد يكون عدم الحصول على التعليم أو التدريب المهني التقني أحد أهم المعوقات في الحصول على العمل.

العمل في القطاعات المختلفة بناء على المستوى التعليمي حسب نتائج الدراسة الميدانية التي أجرتها الهيئة المستقلة

النساء من ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الخاص ٥٨٪ من حملة شهادات البكالوريوس و ١٤٪ دبلوم ١٤٪ دراسات عليا ١٦٪ ثانوي ١٢٪ إعدادي ودبلوم ٨٪ مهني ٤٪ (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)

النساء من ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الحكومي ٢٤٪ بكالوريوس ٣٥٪ توجيهي ١٢٪ دبلوم كما استوعب القطاع الحكومي ٥٪ من العاملات من الأميات من ذوات الإعاقة (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة).

اعتماد القطاع الخاص والقطاع الأهلي على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على المؤهلات العلمية خاصة النساء في حين لم يعتمد القطاع الحكومي تشغيل النساء بناء على المؤهل العلمي وقد عمل على تشغيل النساء من حملة شهادة التوجيهي بنسبة ٣٥٪ (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)

ان المستوى التعليمي للنساء ذوات الإعاقة كما هو الحال بالنسبة للرجال كان عاملاً محفزاً ومسانداً لاستيعابهم في سوق العمل خاصة في القطاع الخاص والأهلي^{١٢}

الدراسة المواضيعية بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة (تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان) حددت خطوات للدول من أجل إنشاء نظام تدريب فعال بما فيها سن تشريعات جديدة أو تعديل تشريعات قائمة كما يلي:

• الاعتراف قانوناً بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى برامج وخدمات التوجيه التقني والمهني على قدم المساواة مع الآخرين.

• ضمان عدم تمييز برامج التدريب المهني السائدة ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، وكونها متاحة بالكامل للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير ترتيبات تيسيره معقولة فيما يقدم من تدريب تقني ومهني.

١١. دراسة مواضيعية بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ص ١٨

١٢. (دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١١٥)

• النظر في تعميم القضايا المتعلقة بالإعاقة في برامج التدريب التقني والمهني. وذلك بهدف خلق بيئة شاملة للجميع تعزز التنوع و ضمان مراعاة برامج إعادة التأهيل لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كافية.

• تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه (المادة ٧٢ الفقرة ١ بند ٥) ويتحقق ذلك من خلال الحصول على التعليم المناسب وكذلك التدريب والتأهيل المهني وبرامج العودة للعمل.

وتعرف اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم ١٥٩) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) القصد من التأهيل المهني بأنه هو تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه. ومن ثم تعزيز إدماجه أو إعادة إدماجه في المجتمع (الفقرة ٢ من المادة ١) ويمكن معالجة موضوع العودة الى العمل من خلال سن تشريعات بهذا الخصوص تضمن حقوق الأشخاص الذين يصابون بإعاقة في مواصلة نفس العمل او العودة الى العمل بعد فترة

تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة وتكوين التعاونيات والشروع في الأعمال التجارية الخاصة (المادة ٢٧ فقرة ١ بند و) بسبب المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة يكون في كثير من الأحيان توجه الأشخاص ذوي الإعاقة الى العمل الحر كونه احد الخيارات المتاحة وتبرز في هذه الحالة مشكلة صعوبة الحصول على تمويل لهذه المشاريع مثل صعوبة الحصول على قروض تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام (المادة ٢٧ فقر ١ بند ز).

مع أن الناس ينظرون أحياناً إلى أرباب العمل باعتبارهم من كيانات القطاع الخاص. فإن الحكومة في بلدان كثيرة. لاسيما البلدان النامية. هي رب العمل المفضل وأكبر رب عمل في البلد. وما دامت الاتفاقية تطلب من الحكومات أن توفر ترتيبات تيسيرية معقولة لتشغيل مزيد من ذوي الإعاقة الباحثين عن العمل على جميع المستويات. يمكن أن تكون الحكومة قدوةً يقتدي بها أرباب العمل من القطاع الخاص.

كثير من البلدان تأخذ بنظام حصص من نوع ما لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. على الأقل في وظائف القطاع العام. وتتراوح هذه الحصص بين ٢ و ٧ في المائة. لكن معدلات الامتثال لهذه النظم منخفضة بوجه عام. إذ تتراوح بين ٥٠ و ٧٠ في المائة. وتنطبق نُظْم الحصص عادة على المؤسسات التي تتراوح بين المتوسطة والكبيرة. وتُفرض غرامات في العادة على المؤسسات التي لا تمتثل لقوانينه. وبينما لم تحسّن هذه الغرامات معدلات امتثال القوانين فإنها توفر أموالاً إضافية تُنفق في الغالب على برامج ذات صلة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن أن تستفيد الدول الأطراف من إنشاء برامج مؤقتة للأشخاص الذين ينتقلون من مرحلة مشاريع الرعاية الاجتماعية إلى سوق العمل المفتوحة^{١٢}.

تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير (المادة ٢٧ الفقر ١ بند ح) حيث تواجه الدول تحديات في وضع تدابير إيجابية فعالة توفر للأشخاص ذوي الإعاقة ما يكفي من

١٢. دليل البرلمانين بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري المرتبط بها ص ٧٩

الإمكانيات المتساوية للمشاركة في الحياة العملية. ولعل أحد دواعي القلق أنها قد تبعث رسالة (سلبية) مفادها أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يوظفون إلا بسبب إعاقته، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الشعور بوصمة العار وإنكار دورهم كمهنيين. ولهذا السبب، من المهم أن تصمم الدول تدابير إيجابية بطريقة تقلل إلى أدنى حد العنصر السلبي المحتمل. وينبغي أن تركز هذه البرامج على زيادة الاعتراف بقيمة التنوع في مكان العمل وعلى المساواة في التطور الوظيفي للجميع. وينبغي للبرامج التي تركز على تعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة أن تشمل جميع هذه الفئة، مع التركيز بشكل خاص على النساء والشباب ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية أو النفسية والاجتماعية وغيرها من الفئات الضعيفة المحتملة.^{١٤}

وقد بينت الدراسة الميدانية التي أجرتها الهيئة المستقلة النتائج التالية حول عمل النساء في القطاعات الثلاث الأهلي والحكومي والخاص أن نسبة تشغيل النساء ذوات الإعاقة في القطاع الأهلي كانت الأعلى بين القطاعات المختلفة في حين تقاربت نسبة التشغيل في القطاع الحكومي والخاص وتدنّت النسبة في قطاع العمل الحر والمشاريع الخاصة وقد يعود ذلك إلى الثقافة المجتمعية السائدة المستندة إلى تقسيم العمل على أساس الجنس وقد يكون ارتفاع نسبة التشغيل في القطاع الأهلي إلى ارتفاع مستوى الوعي بحقوق النساء ذوات الإعاقة على وجه التحديد واعتماد المشاريع الخاصة في المؤسسات الأهلية بإدراج قضايا النوع الاجتماعي في برامجها ومشاريعها^{١٥}

وقد جاءت النسب كما يلي:

37%	النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل يعملن في القطاع الأهلي
٪٨	النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل يعملن في مشاريع خاصة
٪٢٦	النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل يعملن في القطاع الحكومي
٪٢١	النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل يعملن في القطاع الخاص
٪٨ (هذه النسب من اصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)	النساء ذوات الإعاقة المشاركات في سوق العمل يعملن في أعمال أخرى

كفالة توفير ترتيبات تيسيريته معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل (المادة ٢٧ فقرة ١ بند ط) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وبموجب الاتفاقية، يقع على أرباب العمل ومقدمي الخدمات وغيرهم التزام قانوني بتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة. ويجب أن تنص القوانين على أن أرباب العمل في القطاعين العام والخاص كليهما مسؤولون عن توفير ترتيبات تيسيرية معقولة لفرادى العاملين من ذوي الإعاقة. وينبغي للحكومات أن تضع سياسات تشجع وتنظم ترتيبات عمل مرنة وبديلة تتسع بشكل معقول للاحتياجات الفردية للعاملين من ذوي الإعاقة. وينبغي لمثل هذه السياسات أن تشمل من بين ما تشمل

١٤. دراسة مواضعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ص ١٣

١٥. (دراسة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ص ١١١-١١٢)

تسوية أو تعديل الآليات والمعدات. وتغيير محتويات العمل ووقته وتنظيمه. وتكييف بيئة العمل لتوفير إمكانية الوصول إلى مكان العمل. وذلك من أجل تيسير توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة¹¹.

تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة (مادة ٢٧ فقرة ١ بندي) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أكدت على أنه يجب أن يكون التركيز الأساسي لاستراتيجيات التوظيف على تكافؤ الفرص في العمل المنتج والمريح في سوق عمل مفتوح مع ادراك أنه في حالة محددة ومحصورة لا بد من إيجاد فرص عمل في بيئة محمية على أن يأخذ بالاعتبار أن يكون هذا ترتيب انتقالي إلا لمن قد يتعذر عليهم لأسباب مختلفة الانتقال إلى سوق العمل المفتوح.

تعزير برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة (المادة ٢٧ فقرة ١ بند ك) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أكدت على وجوب أن يكون للموظفين الذين يصابون بإعاقة إمكانية الوصول إلى التأهيل المهني ووجود برامج العودة إلى العمل من أجل التخفيف من التحديات التي تواجههم في العودة للحياة العملية وذلك من خلال تشريع قوانين تنص على الاحتفاظ بالوظائف أو مواصلة العمل في ذات المؤسسة مع إمكانية نقلهم إلى وظيفة أخرى داخل المؤسسة ذاتها

【 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والحق في الحماية الاجتماعية 】

(أ) نصت الاتفاقية في المادة ٢٨ الفقرة ٢ على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية من ٥ ادون تمييز بسبب الإعاقة. و اتخاذ الخطوات المناسبة لصون هذا الحق وتعزير أعماله ونصت على عدة تدابير نتناول الأحكام الأساسية منها والتي يمكن ربطها في الحق في العمل.

(ب) وحددت في الفقرة ٢ بند أ الحق في المياه النقية وضمان الحصول على الخدمات والأجهزة المناسبة ذات الأسعار المعقولة وغير ذلك من المساعدات لتلبية الاحتياجات المرتبطة بالإعاقة اما البند (ب) من الفقرة ٢ نصت على ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة. خصوصا النساء والفتيات وكبار السن. من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج الحد من الفقر.

(ج) ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في حالة فقر وأسرههم من المساعدة التي تقدمها الدولة لتغطية النفقات المتعلقة بالإعاقة. بما فيها التدريب المناسب وإسداء المشورة والمساعدة المالية والرعاية المؤقتة:

(د) ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الإسكان العام:

(هـ) ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة. على قدم المساواة مع الآخرين. من استحقاقات وبرامج التقاعد.

التشريعات الوطنية والحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

لم تصادق دولة فلسطين على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن حتى دون هذه المصادقة فان الدستور الفلسطيني (القانون الأساسي) قد نص على وجوب احترام السلطة الوطنية لجميع المعايير الدولية لحقوق الإنسان والزم السلطة الفلسطينية بالعمل دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان^{١٧} وفي هذا المقام قد صدر عن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بمناسبة اليوم العالمي الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة بيان تطالب فيه دولة فلسطين الانضمام إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وإذ ترحب الهيئة بالتقدم المحرز من قبل السلطة الوطنية على صعيد أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك من خلال المرسوم الرئاسي الصادر عن الرئيس والقاضي بإعادة تشكيل المجلس الأعلى للإعاقة بصفته رافعه وطنية وآلية وطنية لحماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن الهيئة تتطلع إلى المزيد من الخطوات والبدء بترجمة الخطط والسياسات التي واقع عملي بلمتسه أصحاب العلاقة خاصة الوفاء بما أعلنت عنه السلطة من توظيف نسبة ٥٪ التي نص عليها القانون علما ان المعطيات المتوفرة لدى الهيئة تشير الى ان نسبة التشغيل في قطاع الوظيفة العامة لا يتعدى ٣٪ على أحسن تقدير وتطالب الهيئة بضرورة قيام دولة فلسطين بالسعي إلى الانضمام إلى الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عملا بنص المادة العاشرة من القانون الأساسي وحظر كل أشكال التمييز التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة بسبب إعاقاتهم فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل عبر إزالة كافة العوائق التشريعية والسياساتية والبيئية والاجتماعية وتعزيز فرص الحصول على عمل والتقدم الوظيفي في سوق العمل مع تفعيل النصوص القانونية وتعديل تلك التي تنطوي على التمييز ومواءمتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان خاصة ما جاء في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيه حق الحصول على العمل اللائق.

الحماية الدستورية لحق العمل

أكد القانون الأساسي بأن «العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه. وتنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية»^{١٨}. هذا النص يؤكد على المساواة في حق العمل لكل المواطنين ويشير الى ان علاقات العمل يجب ان تنظم بشكل يكفل حقوق العمال وأصحاب العمل سواء في القطاع الخاص او الحكومي كما تحدثت المادة عن الحماية الاجتماعية وهي تتفق مع ما جاء في الاتفاقية في المادة ٢٧ فقرة ١ بند ب وأكدت المادة التاسعة أيضا على المساواة بنصها بان الفلسطينيين امام القانون والقضاء سواء لا تميز بينهم بسبب العرق او الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة وكذلك ما جاء في المادة ٢٢ حول وجوب ان يصدر قانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعايشات العجز والشيخوخة ورعاية أسر الشهداء والجرحى والمتضررين والمعاقين واجب ينظم القانون احكامه وتكفل السلطة الوطنية لهم خدمات التعليم والتأمين الصحي والاجتماعي

كما أكد القانون الاساسي على الحماية الاجتماعية في نص المادة ٢٣ المسكن حق لكل مواطن وتسعى السلطة الوطنية لتأمين المسكن لمن لا مأوى له هذا النص وإن لم ينص صراحة على حق الأشخاص ذوي الإعاقة إلا انه يتماشى مع نص المادة ٢٨ فقرة ١ بند د من الاتفاقية.

١٧. القانون الأساسي المادة (١٠)

١٨. القانون الأساسي المعدل لعام (٢٥).

【 قانون حقوق المعوقين وحق العمل 】

جدر الإشارة الى ان هذا القانون صدر في العام ١٩٩٩ اي قبل صدور الاتفاقية بأكثر من سبع سنوات وفي حال توقيع ومصادقة دولة فلسطين على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة فانه من الواجب تعديل الكثير من نصوص هذا القانون.

لم يتضمن قانون حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة كل ما جاء في الاتفاقية بخصوص الحق في العمل اللائق وان كان توافق في بعض النصوص مع الاتفاقية مثل المادة ٩ التي نصت على الحماية من التمييز بسبب الاعاقة والحقوق النقابية في المادة ٤ وان لم تفصل بها بشكل كافي وتحدث القانون عن التأهيل والتدريب المهني من حيث إعداد كوادر فنية مؤهلة وضمنان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

وقد تناول قانون حقوق ذوي الإعاقة في ما يتعلق بالتشغيل « إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم»^{١٩}. وكان من المفروض أن يكون النص بما يتناسب مع مؤهلاتهم وليس مع طبيعة العمل في المؤسسات على المؤسسات أن تتكيف بإزالة المعوقات وليس العكس. وهنا نلاحظ ان المشرع الفلسطيني اخذ بنظام الحصص في القطاع العام والخاص باعتباره برنامج صحيحي من اجل جسر الفجوة المتعلقة بارتفاع نسبة البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة ولم ينص القانون على حظر التمييز في العمل من شروط التوظيف والتعيين والعمل واستمرار العمل والتقدم الوظيفي.

【 اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين 】

جدر الإشارة الى ان هذه اللائحة صدرت في العام ٢٠٠٤ اي قبل صدور الاتفاقية بسنتين وجاءت متأخرة خمس سنوات على صدور القانون.

وقد جاءت اللائحة التنفيذية للقانون بذات المضمون. في نصها بان على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين^{٢٠}. ولكنها كررت العبارة المتعلقة بضرورة التناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات. وفي حقيقة الأمر فإن نسبة تشغيل ٥٪ ليست منصفة. خصوصاً أن الغالبية العظمى من المؤسسات الخاصة يكون عدد العاملين فيها قليل. فكان من الأجدي أن يحد النص على تشغيل شخص ذو إعاقة من بين كل خمسة أشخاص. أو معالجة موضوع تقليص نسبة العاطلين عن العمل من ذوي الإعاقة. حيث يبين مسح عام ٢٠١١ السالف الذكر. أن ما نسبته ٨٧٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة عاطلون عن العمل. وهي نسبة مرتفعة جداً وعلى الدولة العمل الجاد لتقليصها. ولم يأتي القانون أو اللائحة على ذكر عدة أمور تضمنها الاتفاقية بخصوص حق العمل ومنها ظروف العمل العادلة والملائمة و الحق في تقاضي اجر متساوي لقاء عمل متساوي القيمة ولم يذكر تعزيز فرص التقدم الوظيفي في العمل أو برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة الى العمل في حال حدثت الإعاقة أثناء العمل.

١٩. قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين. المادة (١٠).

٢٠. قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م. بشأن حقوق المعوقين. المادة ١٢.

وَجَدَر الإِشَارَة إِلَى أَن هُنَاكَ دَرَا سَة مَقْتَرَحَة فِي الْعَام ٢٠١١ مِّن مَّؤَسَّ سَة قَادِر حَوْل تَعْدِيل الْقَانُون بِكَامِل بِنُو دِهِ وَفِي مَا يَخْتَص بِحَق الْعَمَل تَقْتَرِح الدَّرَا سَة فَصَل مَوْضُوع الْعَمَل فِي الْقِطَاع الْخَاص عَنِ الْحُكُومِي وَتَقْتَرِح نَص يَتَعَلَق بِالْعَقُوبَة لَمَّا لَا يَلْتَزِم بِالْقَانُون (فِكْرَة الْعَقُوبَة تَصْلِح لِلْقِطَاع الْخَاص وَلَا تَصْلِح لِلْقِطَاع الْعَام لَا يَجُوز أَن تُضَع الدَوْلَة عَقُوبَات عَلَى الْوِزَارَات) كَمَا تَقْتَرِح هَذِهِ الدَّرَا سَة تَشْكِيل لَجْنَة خَاصَة لِمَتَابَعَة تَشْغِيل الْإِشْخَاص ذَوِي الْإِعَا قَة تَقُوم بِوَضْع السِّيَاسَات وَالْأَنْظِمَة وَمَتَابَعَة تَنْفِيذهَا (هَذِهِ الْمَهَام هِيَ مِّن مَّهَام الْمَجْلِس الْأَعْلَى لِلْإِعَا قَة وَلَا يَلْزَم أَن يَنْص عَلَى هَذَا فِي الْقَانُون) كَمَا تَقْتَرِح الدَّرَا سَة الْإِشَارَة إِلَى الْمَسَاوَاة فِي الرَاتِب وَالرَتَب (هَذِهِ الْفُقْرَة مُتَّفَقَة مَعَ مَا جَاء فِي الْإِتْفَاقِيَة) تَقْتَرِح الدَّرَا سَة أَيْضَا النَّص عَلَى انْتِشَاء صَنْدُوق خَاص بِالتَّشْغِيل (هَذِهِ الْفِكْرَة مَوْجُودَة بِالْفِعْل فِي اللَّائِحَة وَيَجِب أَن يَنْص عَلَيْهَا فِي الْقَانُون لِأَنَّهُ لَا يَجُوز أَن تُقَرَّر اللَّائِحَة عَقُوبَات غَيْر مَوْجُودَة فِي الْقَانُون) النَّص عَلَى الْإِغَاء كَافَة النَّصُوص الَّتِي تَعَارَض مَعَ مَا جَاء فِي قَانُون الْإِشْخَاص ذَوِي الْإِعَا قَة وَخَاصًا مَا جَاء فِي الْقَوَانِين مِثْل الْبَنْد الْمَتَعَلَق بِاللِّيَاقَة الصَّحِيَة.

قانون العمل وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

أما قانون العمل فجاء النص فيه «يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال المعوقين(هذا القانون قديم ويستعمل مصطلح المعوقين بدل مصطلح ذوي الإعاقة) المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم وذلك بنسبة لا تقل عن (٥٪) من حجم القوى العاملة في المنشأة»^{١١}. فكرر الجملة المتعلقة بضرورة أن تتلاءم الأعمال مع الإعاقة. وحدد نسبة العاملين مرة أخرى ٥٪ في تكرار لذات الإشكاليات الواردة في قانون حقوق ذوي الإعاقة ولائحته. لم تصدر لائحة تنفيذية لقانون العمل حسب المادة ١٣٩ لهذا القانون والتي نصت على أنه لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير(وزير العمل) اصدار الانظمة اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون رغم انه صدر في العام ٢٠٠٠ اي قبل صدور اتفاقية الأشخاص ذوي الاعاقة بستة اعوام وقد نص في المادة الثانية على ان العمل حق لكل مواطن قادر عليه تعمل السلطة على توفيره على اساس تكافؤ الفرص ودون اي نوع من انواع التمييز رغم ان هذا القانون في تعريفه للشخص ذو الاعاقة يتبنى مفهوم العجز وبيان الشخص ذو الاعاقة يحتاج إلى الرعاية والتأهيل وليس من منظور ازالة الحواجز التي تعترض هذا الشخص في البيئة المحيطة ويكون القانون بذلك ميز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

والمهم في هذا القانون انه في المادة السادسة نص على ان الاحكام الواردة فيه تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها اي أنه عندما حدد نسبة الحمية لتشغيل الأشخاص من ذوي الاعاقة تكون نسبة ٥٪ هي الحد الأدنى وليس الحد المثالي للتشغيل.

كما نص قانون العمل في المادة ٣٥ فقرة ٥ التي نصت على انتهاء عقد العمل الفردي في عدت حالات الحالة الخامسة وهي إصابة العامل بمرض او عجز أفعده عن العمل لمدة تزيد عن ستة أشهر بناءاً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية ولكن اشترطت المادة عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.

وفي الباب التاسع تحت عنوان إصابات العمل اجبر القانون صاحب العمل على تأمين العمال عن إصابات العمل كما اجبره عند وقوع إصابة التكفل بالعلاج وإذا حالت الإصابة دون أداء العامل لعمله

١١. قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠م، المادة (١٣).

أن يستحق ٧٥٪ من أجره طيلة العجز المؤقت وفي حال العجز الكلي دائم يستحق العامل أجر (٣٥٠٠) يوم عمل أو ٨٠٪ من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر إذا ترتب على إصابة العامل عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز إلى العجز الكلي الدائم.

إذا ترتب على إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم يستحق المصاب تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز بما لا يتجاوز التعويض المقرر للعجز الكلي الدائم وتقدر اللجنة الطبية نسبة العجز المستحقة عن الإصابة ولم يتطرق القانون الى إعادة تأهيل العامل وأيضا أحقية عودته إلى العمل واشترط عودته بوجود شاغر يلائم وضعه الصحي الجديد وليس موائمة مكان العمل.

قانون الخدمة المدنية وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

أما العمل في القطاع الحكومي (الوظيفة العامة) فلم ينص قانون الخدمة المدنية على تشغيل نسبة من ذوي الإعاقة. وإن كان أكد على أنه «تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفاً للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف. ويجوز أن يُعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو أحد إخوانهم أو أخواتهم القائمين بإعتلتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم. إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف»^{٢٢}. وعلى العكس فقد نص قانون الخدمة المدنية بأن يكون المرشح للتعين «خالياً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص. على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية. إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية»^{٢٣}. وهنا تكمن المشكلة فما هي الأسس التي يقرر من خلالها المرجع الطبي. حيث أن العديد من ذوي الإعاقة حُرِم من العمل الحكومي بسبب رأي المرجع الطبي.

صدر هذا القانون في العام ١٩٩٨ اي قبل صدور قانون حقوق المعاقين وقبل اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بسنتين عديدة وعليه فهو لم يأخذ بالحسبان موضوع حظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة او النسب الحمية في التشغيل والتي تعمل على تقليل الإجحاف الذي يعاني منه الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن في العام ٢٠٠٥ تم تعديل هذا القانون ولم يأخذ في الاعتبار أي تعديلات تخص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رغم كل العمل الذي تم من قبل الجهات الحقوقية بهذا الخصوص ويجري الآن إعداد مسودة لقانون خدمة مدنية جديد وبعد الاطلاع على هذه المسودة والمؤرخة (أذار ٢٠١٣) فما زال الإجحاف فيها قائم بحق الأشخاص ذوي الإعاقة رغم كل التصريحات من قبل صناع القرار عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق و في هذه المسودة وتحديدا المادة ٢١ جاءت بذات التمييز الذي كانت قد نصت عليه المادة ٢٥ من القانون الساري.

٢٢. قانون الخدمة المدنية، رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م، المادة (٢٣).

٢٣. المصدر السابق، المادة (٢٤).

اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

أما اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية والتي صدرت في العام ٢٠٠٥ أي بعد صدور قانون حقوق المعاقين وقبل عام من صدور الاتفاقية بخصوص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فقد أكدت « على جميع الدوائر الحكومية أن تراعي عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة ال ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين. ويقوم الديوان باحتجاز نسبة ٥٪ من أعداد ومسميات الوظائف التي يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعوقين عليها»^٤. رغم أنه في ذات القانون نص على أن «يبلغ الديوان الدائرة الحكومية المختصة لتوجيه المرشح للتعيين بها إلى وزارة الصحة لتوقيع الكشف الطبي عليه من قبل اللجنة الطبية المحلية. وذلك لتحديد مدى لياقته الطبية للعمل بالوظيفة المرشح لها»^٥. وهنا يظهر الفرق عن ما ورد في قانون الخدمة المدنية الذي نص على الخلو من الأمراض والعيات البدنية والعقلية. واكتفت اللائحة باللياقة الطبية. وهنا نجد أيضاً تناقض بين القانون واللائحة. ومن الضروري إذاً تعديل القانون بهذا الخصوص.

القرارات الوزارية وهي أدنى مرتبة من القوانين واللوائح. فقد نص قرار مجلس الوزراء بشأن تشغيل ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية. بأنه على الوزارات والمؤسسات الحكومية الالتزام بما جاء في قانون حقوق المعاقين ورفع نسبة العاملين في الوظيفة العامة الى نسبة ٥٪. وعليه فإن القوانين التي نصت على نسبة التشغيل هي المادة (١٠) من قانون حقوق المعاق التي أُلزمت القطاع الخاص والعام بالتشغيل. والمادة (١٢) من اللائحة التنفيذية والتي أوقعت الجزاء على المخالفين. وقانون العمل في المادة (١٣) الذي أُلزم القطاع الخاص بتشغيل نسبة ٥٪. ولكن لم يرد به عقوبة على المخالف. ولا يوجد حتى الآن لائحة تنفيذية له.

السياسات العامة المتعلقة بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

حدد قانون حقوق ذوي الإعاقة ولائحته التنفيذية. الوزارات المعنية بتنفيذ وإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وبشكل أساسي تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية التنسيق والمتابعة بهذا الخصوص مع الوزارات الأخرى. ومنها وزارة الصحة. التربية والتعليم. وزارة العمل. الحكم المحلي. وزارة النقل والمواصلات ووزارة الاتصالات. وذلك حسب النصوص « تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبنيته في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون»^٦. وأيضاً «بناءً على طلب من الوزارة تقدم المؤسسات الحكومية خططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدماتها للمعوقين»^٧. كما بين قانون حقوق ذوي الإعاقة في المادة العاشرة منه أن على وزارة الشؤون الاجتماعية الاهتمام بحقوق ذوي الإعاقة في كل من المجال الاجتماعي والصحي والتعليمي والتأهيل والتشغيل. وفي مجال الترويج والرياضة والتوعية الجماهيرية بكل ما فيها من تفاصيل. كما تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية التنسيق في موضوع منح التراخيص للقطاع غير الحكومي المختص بقضايا ذوي الإعاقة « وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الوزارة تتولى الوزارة المختصة منح وإصدار التراخيص الفنية اللازمة لمزاولة الخدمات والبرامج والأنشطة التي يقدمها القطاع غير الحكومي للمعوقين. وكذلك الإشراف

٢٤. ٣١ قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٥م. باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ١٩٩٨. المعدل بالقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٥م. المادة (٣٤).

٢٥. المصدر السابق. المادة (١٧).

٢٦. قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين المادة (٣).

٢٧. قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين المادة (٧).

عليها»^{٢٨}. وقد فصلت اللائحة التنفيذية للقانون أيضا في المادة (٣) كيفية إشراف وزارة الشؤون على أعمال بطاقة المعاق ووزمة الخدمات المشمولة بها. وقد حددت مسؤولية وزارة الشؤون الاجتماعية أمام مجلس الوزراء في موضوع حماية حقوق ذوي الإعاقة كالتالي « تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بصفتها المسؤولة أمام مجلس الوزراء بالتنسيق والمتابعة مع جميع الجهات المعنية لحماية حقوق المعوقين (العامة والخاصة) وضمان تسهيل الحصول عليها

وكون وزارة الشؤون الاجتماعية هي المسؤولة عن التنسيق والمتابعة لجميع السياسات التنفيذية فيما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها حق العمل وعليه فقد صدر مرسوم رئاسي بتشكيل المجلس الأعلى لرعاية المعاقين في عام ٢٠٠٤^{٢٩}. واقتصر المرسوم على مادتين الأولى تشكيل المجلس والوزارات المعنية. أما المادة الثانية فتتعلق بالنفاذ وتاريخه والجهات المعنية بتنفيذه

وفي العام ٢٠١٢ صدر مرسوم معدل للمرسوم الرئاسي بشأن تشكيل المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٤. هذا المرسوم أعاد تشكيل المجلس الأعلى وحدد التبعية وحدد المهام. وألغى ما يتعارض معه. وحدد وقت التنفيذ والسريان. كما تضمن ستة مواد.

وفي المادة (١) من المرسوم أعاد التشكيل وغيّر في الجهات الممثلة فيه. حيث يمثل الوزارات سبعة أعضاء. مع وزير الشؤون رئيس للمجلس. وسبعة أعضاء يمثلون المجتمع المدني. وهناك ممثل للقطاع الخاص وممثل لأهالي ذوي الإعاقة. ولم يحدد كيف يتم اختياره. وكذلك أعطيت الهيئة المستقلة لحقوق الانسان عضو مراقب. وحددت المادة (٢) تبعية المجلس لوزارة الشؤون الاجتماعية. حيث أن الوزارة كما سبق الذكر مكلفة بالتنسيق ما بين الجهات الحكومية وغير الحكومية. وأهم هدف للمجلس «تنسيق الجهود الحكومية وغير الحكومية الرامية إلى تحقيق حياة كريمة للأشخاص ذوي الإعاقة»^{٣٠}.

أما المادة (٤) فقد عدت مهام المجلس. وأولها متابعة تطبيق النصوص القانونية والمعاهدات الدولية التي التزمت بها السلطة الوطنية في إشارة الى نص المادة (١٠) من القانون الأساسي التي أوجب على السلطة الوطنية الانضمام إلى المواثيق الدولية بما فيها اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة. وأكدت المادة المذكورة أنه على المجلس وضع الاستراتيجيات والسياسات. ومراقبة خطط وإجازات الوزارات المختلفة. وتقييم هذه الإجازات سواء في القطاع الحكومي أو الأهلي. وأهم ما في المادة هو إعطاء المجلس صلاحية اقتراح القوانين. أو اقتراح التعديلات القانونية. كما خولت المجلس وضع معايير الجودة للبرامج المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة. وأعطت صلاحية تشكيل اللجان ووضع نظام داخلي للمجلس.

ولكن إلى الآن لم يتم المجلس بدوره المناط به حيث لم يعمل على مصادقة دولة فلسطين على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وما زال موضوع وضع الاستراتيجيات والسياسات غير مكتمل (تم وضع الخطة الاستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة لصالح المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن لم يتم وضع الخطط التنفيذية حتى الآن).

٢٨. قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين المادة (٨).

٢٩. مرسوم رئاسي رقم (٣) لسنة ٢٠٠٤م بشأن تشكيل المجلس الأعلى لرعاية المعاقين.

٣٠. مرسوم رقم (١) لسنة ٢٠١٢. بشأن تعديل المرسوم الرئاسي المتعلق بالمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة. المادة (٣).

الخطة الوطنية والاستراتيجيات الخاصة بالوزارات المعنية بتنفيذ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

تعتبر الخطة الوطنية عن إستراتيجية الحكومة وسياساتها للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ ومن خلال ما ورد في هذه الخطة من نصوص تتعلق بحق العمل والحق في الحماية الاجتماعية يمكن تتبع إرادة الحكومة وتوجهاتها خلال هذه الفترة. ومن المهم الإشارة الى ان هذه الخطة هي تطويرية اي ان ما جاء فيها ليس هو كل عمل الوزارات بل هو مكمل لعملها الروتيني.

وكذلك من المهم الإشارة الى ان هذه الخطة متبوعة بتقارير متابعة تقوم بإعدادها وزارة التخطيط من خلال جمع المعلومات من الوزارات من اجل مراقبة تطبيق الخطة وقد صدر تقريران الاول حول السنة الاولى من الخطة (٢٠١١) وتقرير ثاني حول السنة الثانية ولم يصدر التقرير الثالث حول ما تم في العام الاخير ٢٠١٣ ولكن صدر التقرير النصف سنوي الخاص به بتاريخ ٢٥-١١-٢٠١٣.

الخطة الوطنية وتقارير متابعة تنفيذها (خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٣)

ومن اجل معرفة السياسات الحكومية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يجب مراجعة الخطط الإستراتيجية للحكومة وأولها خطة التنمية الوطنية وتقارير متابعة تنفيذها حيث وضعت الحكومة خطة التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٣) تحت عنوان اقامة الدولة وبناء المستقبل وفي التقديم تحت عنوان عبور خط النهاية تتطلع الخطة الوطنية العامة الى ما بعد اليوم الذي ننجز فيه استقلالنا فنحن نعي العمل الشاق الذي ينتظرنا قبل إجاز الاستقلال وبعده من اجل تأمين حياة كريمة للمواطنين خالية من الفقر وعدم المساواة.

وفي الملخص التنفيذي وتحت عنوان قطاع التنمية الاجتماعية تشتمل أجندة سياساتنا الوطنية على الالتزام بضمان تطوير الخدمات الاجتماعية والحفاظة على مستو متقدم يضمن للمواطنين الحصول على الخدمات الأساسية في قطاعي التعليم والصحة وتوفير الحماية الاجتماعية الأساسية بهدف التخفيف من وطأة الفقر وحماية الفئات المهمشة والأكثر عوزا ولذلك سوف تعمل الحكومة بالشراكة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني للتأكد من تكامل وشمولية واستدامة الخدمات الاجتماعية التي تقدمها للمواطنين ومن قدرتهم على تحمل تكاليفها وسوف تعمل في هذا الاطار على خلق مزيد من الفرص للنساء والشباب بما يكفل اسهامهم في تنمية مجتمعنا واقتصادنا والاستفادة من النمو الذي يشهده هذا الاقتصاد.

وأشارت الخطة الوطنية إلى انه في قطاع التنمية الاجتماعية ان الحكومة سوف تعمل على مدى الثلاث سنوات (٢٠١١-٢٠١٣) على إنشاء نظام متكامل للخدمات الاجتماعية ليضمن المساعدة في إقامة مجتمع يتمتع افراده بقدر متميز من الصحة والتعليم وينعمون بالرخاء والازدهار في دولتنا العتيبة في الوقت ذاته الذي يراعى فيه توفر الفرص المتساوية لجميع افراد المجتمع وضمان مشاركتهم الفعالة في عملية التنمية ومن اجل اخراج هذه الاهداف الى النور سوف تواصل العمل على زيادة الحصص التي ترصدها في الموازنة العامة لتقديم خدمات اجتماعية واستكمال اصلاح شبكة الامان الاجتماعي التي تستهدف تمكين المستفيدين منها من الاعتماد على انفسهم وسوف يتواصل العمل خلال تنفيذ الاستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية التي تغطي ثلاث سنوات على تطوير شبكة الامان الاجتماعي وتحديث التشريعات التي تلزم الحكومة بتوفير ما يكفي من الحماية والدعم

للمواطنين وتمثل الأولويات السياسية في هذا المجال على مدى الثلاث سنوات فيما يلي:

- البدء بتنفيذ الإصلاحات الجارية على شبكة الأمان الاجتماعي لضمان نجاحها وكفاءتها في تقديم المساعدات.
- تطوير وتعزيز برنامج التمكين الاقتصادي للأفراد والأسر الفقيرة والمهمشة لتمكينهم من الاعتماد على الذات.
- اعداد برامج مساعدات اجتماعية بهدف حماية الفقراء والفئات المهمشة وتمكينهم بما فيهم النساء والأطفال وذوي الإعاقة.
- اعداد إطار قانوني شامل يضمن تقديم وتنظيم المساعدات الاجتماعية للأجيال القادمة.
- العمل مع القطاع الخاص من أجل إنشاء صندوق المسؤولية الاجتماعية بإعتباره أحد المصادر الإضافية لتمويل شبكة الأمان الاجتماعي.

جدول الاستهدافات الوطنية التي يسعى قطاع التنمية الاجتماعية إليها:

الهدف دعم المواطنين والأسر الفقيرة والمهمشة وتمكينها

الرقم	المؤشرات القطاعية	الاساس	الاستهداف للعام 2013
1	نسبة الاسر التي تعيش تحت خط الفقر	22%	13%
2	نسبة الاسر التي تعاني من انعدام الامن الغذائي	33%	27%
3	عدد الاسر الفقيرة التي تم تمكينها من اقامة مشاريع	2,100	12,000

الهدف تعزيز المشاركة التامة للنساء في المجتمع وتمكينها

الرقم	المؤشرات القطاعية	الاساس	الاستهداف للعام 2013
1	نسبة مشاركة النساء في سوق العمل	15.7%	17.5%
2	متوسط اجر المرأة لأجر الرجل	82%	90%
3	نسبة المناصب العليا التي تشغلها النساء في القطاع العام	2%	4%

وتحت بند محاربة البطالة ركزت سياسة الحكومة (كما تدعي خطة التنمية) على البرامج التي تستهدف توفير فرص العمل للمواطنين من أجل معالجة المعدلات المتزايدة من الفقر والبطالة وتحدثت الخطة عن تبني منهجية جديدة فسوف تركز سياسة الحكومة على بناء قوة عمل تتمتع بالقدرات المطلوبة وتملك المهارات اللازمة لدفع عجلة النمو .

فضلا عما تقدم شكلت الحكومة لجنة خاصة لدراسة مقترح تشكيل الهيئة العامة للتشغيل تتولى الاشراف على مراكز التشغيل في المحافظات وتوفر المعلومات حول الوظائف وفرص التدريب المهني المتوفرة وتوجيه المواطنين الى فرص العمل وتمثل الأولويات السياساتية في هذا المجال على مدى الثلاث سنوات فيما يلي:

- الشراكة مع القطاع الخاص والهيئات الغير ربحية والمنظمات غير الحكومية لتوفير القروض الميسرة الهادفة لتعزيز الاستثمار وتأسيس المشاريع الإنتاجية بما في ذلك المشاريع الخاصة بالشباب والنساء
- تطوير مراكز وبرامج التدريب المهني القائمة وتطوير برامج جديدة بالتنسيق مع القطاع الخاص لضمان مواءمة مخرجات التدريب مع احتياجات السوق وتعزيز قدرات العاملين في التدريب المهني.
- إطلاق صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية بالشراكة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الغير الحكومية.

- تنظيم سوق العمل وحماية العاملين والتأكد من التزام المشغلين بشروط وأنظمة السلامة والصحة المهنية وتعزيز الرقابة عليها.
- إنشاء مراكز للتشغيل في كافة المحافظات وتطوير قاعدة بيانات حول سوق العمل يستفيد منها العمال والمشغلين.

جدول الاستهدافات الوطنية التي يسعى قطاع التنمية الاقتصادية إليها

الهدف ضمان قوة سوق العمل ومحاربة البطالة

الرقم	المؤشرات القطاعية	الأساس	الاستهداف للعام 2013
1	معدل البطالة الإجمالي	24.5%	15%
2	معدل العمالة في أوساط خريجي معاهد التدريب المهني	35%	70%
3	نسبة القوى العاملة في وظائف القطاع العام	23.3%	20%

خطة النفقات التطويرية العامة ملخص توزيع النفقات التطويرية العامة

قطاع التنمية الاجتماعية

القطاع الوطني	2011	2012	2013
الحماية الاجتماعية والتمكين	21,200 (دولار أمريكي)	40,300 (دولار أمريكي)	51,600 (دولار أمريكي)

قطاع التنمية الاقتصادية

القطاع الوطني	2011	2012	2013
العمل وحماية العمال	5,000 (دولار أمريكي)	8,700 (دولار أمريكي)	17,300 (دولار أمريكي)

الحماية الاجتماعية والتمكين (في الخطة الوطنية):

تستهدف النفقات التطويرية لهذا القطاع تمكين الاسر الفقيرة من الناحية الاقتصادية بغية تقليص التكاليف التي تصرف على شبكة الأمان الاجتماعي على المدى البعيد وتم رصد ٦٥ مليون دولار على مدى السنوات الثلاث وسيتم صرف جزء منها على شكل قروض صغيرة من أجل تأمين مصادر رزق مستقلة

ورصد ٣٧ مليون دولار لتوسيع وضمان جودة الخدمات الاجتماعية المقدمة للمواطنين من ذوي الإعاقة من فيهم الذين يعانون من إعاقات بسيطة وشديدة وأعدت الحكومة الخطط اللازمة لتنفيذ مجموعة من المبادرات التي تستهدف توفير الرعاية للنساء والأطفال والمسنين والأسرى المحررين من يعانون من العوز والحرمان وتقديم المساعدات المتخصصة لهم وقد رصدت الحكومة ما مجموعه ١٨ مليون دولار لهذه الغاية

【 العمل وحماية العمال (في الخطة الوطنية)】

خصص معظم النفقات التطويرية المرصودة لهذا القطاع والتي تصل في مجموعها الى ٣١ مليون دولار لتمويل معاهد التدريب المهني ومراكز التوظيف التي تساعد العاطلين عن العمل على الحصول على فرص عمل التي تليق بهم وتمكنهم من المشاركة في القطاعات الإنتاجية في الاقتصاد كما خصصت الحكومة جزءا من النفقات التطويرية لضمان مراعاة المعايير الصحية وشروط السلامة العامة في أماكن العمل ولمكافحة عمالة الأطفال.

【 تقرير المتابعة الأول لخطة التنمية الوطنية ٢٠١١】

يعد هذا التقرير تقرير المتابعة السنوي الأول لخطة التنمية وتم إعداده من خلال جمع البيانات من مختلف الوزارات ويشمل المتابعة والتقييم والإنجازات وأبرز التحديات.

【 تقييم قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١١】

في قطاع الحماية الاجتماعية والتمكين تركزت الإنجازات في استمرار التحديث والتطوير في قواعد البيانات وتطوير البيئة القانونية المنظمة للحماية الاجتماعية وتم توفير خدمات مختلفة للفئات المستهدفة أطفال مسنين نساء وذوي الإعاقة وتم تنفيذ المسح الوطني للأشخاص ذوي الإعاقة خلال هذا العام.

وفي مجال التدخلات الخاصة بتمكين الأسر إقتصاديا فإن وزارة الشؤون وقعت إتفاقية المرحلة الثانية من مشروع التمكين الإقتصادي ولم يتم تنفيذ هذا المشروع في العام ٢٠١١

ما أُنجز في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنوع بين خدمات رعاية وإيواء ومشاريع إقراض وبناء مراكز قدمت الوزارة ٥٠ قرضا جديدا لأشخاص وأسر لتمكينهم من إقامة مشاريع إنتاجية مدرة للدخل ووقعت الوزارة إتفاقية مشروع خاص بإقامة مشاريع صغيرة ل ٣٠٠ شخص من ذوي الإعاقة وتم توفير مستلزمات مركز الشبيخة فاطمة وتم استقبال ٥٠ منتفع بالمركز

جدول النفقات التطويرية موزعة على القطاعات الجزئية للعام ٢٠١١ (مليون دولار)

نسبة الانفاق الفعلي من الالتزام	نسبة الانفاق الفعلي من الموازنة	الانفاق الفعلي (2011)	الالتزام المالي	الموازنة المقترحة حسب الخطة(2011)	القطاع الجزئي
10%	19%	4.0	41.2	21.2	الحماية الاجتماعية والتمكين

الحماية الاجتماعية والتمكين في العام ٢٠١١

وتحت عنوان قطاع الحماية والتمكين في التقرير والذي من المفترض ان يعكس ما تم إنجازه نجد فيه التالي:

يعيد التقرير ذكر ما جاء في خطة التنمية حيث يذكر ان هدف نشاطات هذا القطاع الى تحقيق الهدف الاستراتيجي الخاص بدعم المواطنين والأسر الفقيرة والمهمشة وتمكينها ثم يتحدث عن مصادقة مجلس الوزراء في العام ٢٠٠٩ على دمج برنامجين من برامج المساعدات النقدية رغم ان التقرير هو عن حالة تطبيق الاستراتيجية للعام ٢٠١١.

ثم يذكر التقرير بان الأولويات السياسية التي سيتم العمل عليها خلال السنوات (٢٠١١-٢٠١٣) ويعيد ذكر ما جاء في الخطة الوطنية دون ان يذكر إنجازات العام ٢٠١١ .

مؤشرات قياس أداء قطاع الحماية الاجتماعية لسنة ٢٠١١

الهدف الاستراتيجي	المؤشر	خط البيانات المرجعية	سنة الاساس 2009	الاستهداف 2011	القيمة الحققة 2011
تخفيف حدة الفقر	نسبة الأسر تحت خط الفقر وتلت مساعدات	44.6%	-	53.8%	52.6%
تخفيف حدة الفقر	عدد الأسر التي حققت نجاح من برنامج التمكين الاقتصادي	2100	-	4000	0
رعاية وتمكين الفئات الضعيفة والمهمشة	نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على خدمات التأهيل والتدريب الإيواء والتمكين	5.5%	-	5.7%	لا يوجد معلومات

إن نسبة ٥٢,٢٪ من الأسر الفقيرة تحت خط الفقر الوطني تتلقى مساعدات نقدية من وزارة الشؤون الإجتماعي فقط. لا يوجد لدى الوزارة بيانات عن المصادر الأخرى كـلجان الزكاة ووكالة الغوث.

بالنسبة لعدد الأسر التي حققت نجاح من برنامج التمكين الإقتصادي وحيث أن المشروع لم يبدأ حتى نهاية العام ٢٠١١ فان العدد صفر كما هو في الجدول.

وحول نسبة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة كما يسميهم التقرير (الأشخاص ذوي الإعاقة) الحاصلين على خدمات التدريب والتأهيل والإيواء والتمكين فلم تقدم الوزارة نسبة بل قدمت رقم وهو ١,١٠٨ وهم من تلقوا خدمات غير نقدية بحيث لو تم إضافة هؤلاء لوصلت النسبة إلى ٩٪ كما ورد من وزارة الشؤون الاجتماعية.

أما المؤشرات التي تتناول القوانين فلم يتم إجاز الدراسة الاكتوارية لنظام الضمان الإجتماعي ولكن تم تشكيل فريق وطني لها وكذلك الحال حول نظام التقاعد و التمكين الاقتصادي وتم إجراء مسح الإعاقة تمهيدا لإطلاق بطاقة المعاق.

النفقات التطويرية العامة المقررة وفق خطة التنمية الوطنية والنفقات الفعلية لقطاع الحماية الاجتماعية للعام ٢٠١١ (مليون دولار)

التدخل	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2011)	الالتزام المالي	الانفاق الفعلي	نسبة الانفاق الفعلي من الموازنة	نسبة الانفاق الفعلي من الالتزام
تمكين الأسر من الناحية الاقتصادية	11.3	30.2	0.3	2.3%	0.8%
ذوي الإعاقة	3.8	2.30	0.4	10.5%	17.4%

تقييم قطاع العمل وحماية العمال ٢٠١١

أهم الإنجازات

أما قطاع العمل وحماية العمال صادق مجلس الوزراء على قرار دعم صندوق تشغيل والحماية الاجتماعية للعمال إضافة الى تطوير نظام معلومات سوق العمل.

في إطار الإصلاح المؤسساتي أنهت وزارة العمل المرحلة الأولى من تطوير نظام معلومات سوق العمل وبرامج لتأمين الوظائف ومكافحة البطالة وصادقت الحكومة على قرار دعم صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال وفعل في آب ٢٠١١.

النفقات التطويرية العامة المقررة وفق خطة التنمية الوطنية والنفقات الفعلية لقطاع العمل للعام ٢٠١١ (مليون دولار)

القطاع الجزئي	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2011)	الالتزام المالي	الانفاق الفعلي (2011)	نسبة الانفاق الفعلي من الموازنة	نسبة الانفاق الفعلي من اللاتزام
العمل وحماية العمال	5.0	0.3	0.5	10%	176%

مؤشرات قياس الأداء لقطاع العمل وحماية العمال ٢٠١١

الهدف الاستراتيجي	المؤشر	سنة الاساس	خط المرجعية	المستهدف 2011	القيمة المحققة 2011
إيجاد البيئة المناسبة لتوفير فرص العمل	نسبة البطالة	2010	23.7%	لا معلومات	20.9%
	نسبة المشاركة في قوى العمل	2009	41.5%	43.5%	45.8%
	نظام معلومات سوق العمل	2009	غير جاهز للعمل	جاهز للعمل	تم الانتهاء من التطوير

تقرير المتابعة الثاني لخطة التنمية الوطنية ٢٠١٢

يعد هذا التقرير تقرير المتابعة السنوي الثاني لخطة التنمية وتم إعداده من خلال جمع البيانات من مختلف الوزارات ويشمل المتابعة والتقييم والإنجازات وابرز التحديات

تقييم قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١٢

الموازنة التطويرية حسب الخطة للعام ٢٠١٢ مقارنة بالالتزام المالي والإنفاق الفعلي الحماية الاجتماعية والتمكين (مليون دولار)

القطاع الجزئي	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2012)	الإلتزام المالي	الصرف المالي (2012)
الحماية الاجتماعية والتمكين	40.3%	لا يوجد معلومات	24.8

مؤشرات قياس أداء قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١٢

الهدف الاستراتيجي	المؤشر	خط البيانات المرجعية	سنة الاساس 2009	الاستهداف 2012	القيمة المحققة 2012
تخفيف حدة الفقر	نسبة الأسر تحت خط الفقر وتلقّت مساعدات	44.6%	-	54.1%	64.8%
تخفيف حدة الفقر	عدد الأسر التي حققت نجاح من برنامج التمكين الاقتصادي	2100	-	4000	0
رعاية وتمكين الفئات الضعيفة والمهمشة	نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على خدمات التأهيل والتدريب الإيواء والتمكين	5.5%	-	7.19%	52.36%

إن ٦٤.٨٪ من الأسر الفقيرة تحت خط الفقر الوطني تتلقى مساعدات نقدية من وزارة الشؤون فقط. الأسر التي حققت نجاحاً من برنامج التمكين الاقتصادي وحيث أن المشروع لم يبدأ في ٢٠١٢ بسبب تأخر الدعم المالي من المانحين.

المؤشرات التي تتناول القوانين فلم ترد بيانات بخصوصها من مصدرها وحدة الشؤون القانونية في وزارة الشؤون لم تزود المعلومات وعليه تم حذفها من جدول المؤشرات.

لم يذكر التقرير بيانات حول الأشخاص ذوي الإعاقة كما فعل تقرير (٢٠١١).

النفقات التطويرية العامة المقررة وفق خطة التنمية الوطنية والنفقات الفعلية لقطاع الحماية الاجتماعية للعام ٢٠١٢ (مليون دولار)

التدخل	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2012)	الالتزام المالي	الإنفاق الفعلي	نسبة الإنفاق الفعلي من الموازنة	نسبة الإنفاق الفعلي من الالتزام
تمكين الأسر من الناحية الاقتصادية	18.4	لا يوجد معلومات	0.6	لا يوجد معلومات	46%
الاحتياجات الخاصة	11.8	لا يوجد معلومات	1.1	لا يوجد معلومات	9.3%

الإجازات في العام ٢٠١٢ وضمن الإصلاح المؤسسي استكمل تحديث بيانات ٣١,٠٠٠ أسرة من برنامج التحويلات النقدية في المحافظات الشمالية.

أجاز اطار استراتيجي لقطاع الإعاقة في فلسطين ووضع خطة عمل واضحة الأهداف والأنشطة ٢٠١٣-٢٠١٥ .

في مجال رعاية وزارة الشؤون للأشخاص ذوي الإعاقة في العام ٢٠١٢ فلم تنجز بطاقة المعاق وتم تزويد ٣٥٨ شخص من ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني وتم منح قروض ل ١٧٩ شخص من ذوي الإعاقة لتمويل مشاريع مدرة للدخل وصل عدد المشاريع الجارية حوالي ٤١ مشروعاً. كما تم منح قروض ل ٣٩ شخص من مركز الشيخ خليفة.

تقييم قطاع العمل وحماية العمال

تم تخصيص ما يقارب ٨,٧ مليون دولار لقطاع العمل وحماية العمال. وتم تطوير خمس مكاتب تشغيل نموذجية متعدد الخدمات استكمال تشكيل مجالس التشغيل والتعليم التقني المهني تم تطوير وإطلاق نظام معلومات سوق العمل وتم إطلاق مشروع التشغيل المضمون للخريجين وتم تشغيل ١٠٠ خريج من الجنسين (ليس هناك معلومات عن تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة).

مؤشرات قياس الأداء لقطاع العمل وحماية العمال للعام ٢٠١٢

الهدف الاستراتيجي	المؤشر	سنة الأساس	خط المرجعية	المستهدف 2012	القيمة المحققة 2012
إيجاد البيئة المناسبة لتوفير فرص العمل	نسبة البطالة	2010	23.7%	لا معلومات	23%
	نسبة المشاركة في قوى العمل	2009	41.5%	45.5%	43.6%
	نظام معلومات سوق العمل	2009	غير جاهز للعمل	يعمل جزئياً	جاهز للعمل تم الإنتهاء من التطوير

النفقات التطويرية العامة المقررة وفق خطة التنمية الوطنية والنفقات الفعلية لقطاع العمل للعام ٢٠١٢ (مليون دولار)

القطاع الجزئي	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2012)	الإلتزام المالي	الإنفاق الفعلي (2012)
العمل وحماية العمال	8.7	20.5	0.56

تقرير المتابعة النصف سنوي لخطة التنمية الوطنية ٢٠١٣

نستعرض تقرير المتابعة النصف سنوي لخطة التنمية لعدم وجود التقرير السنوي ٢٠١٣

تقييم قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١٣

مقدار الصرف وتقدم سير العمل للتدخلات الرئيسية لقطاع الحماية الاجتماعية مقارنة بالموازنة حسب الخطة لعام ٢٠١٣ (مليون دولار)

التدخل	الموازنة المقترحة حسب الخطة (2013)	الإنفاق الفعلي	نسبة الإنفاق الفعلي من الموازنة
تمكين الأسر من الناحية الاقتصادية	21.1	0.42	2%
الاحتياجات الخاصة	19.7	0.066	0.5%

في مجال تمكين الأسر من الناحية الاقتصادية تم إطلاق المرحلة الثانية من المشروع

الأنشطة المتعلقة بذوي الإعاقة مراجعة نظام بطاقة المعاق وإدخال تعديلات مقترحة من قبل الشركاء تقديم خدمة التدريب المهني ل ١٣١ طفل ذو إعاقة من خلال مراكز تأهيل ذوي الإعاقة وتخرج ٧٤ طالب وطالبة من مركزي الشيخ خليفة والشيخة فاطمة وتأهيل ٣٥ من الأطفال ذوي الإعاقة الذهنية من سن ٦-١٥ من مركز الدار البيضاء وتأهيل وتعليم أكاديمي ٤٣ طالب من ذوي الإعاقة البصرية الكلية والجزئية من الصف الأول وحتى العاشر.

إعتماد صرف ٦٨ مشروع لمستفيدين جدد من الصندوق الإماراتي لتمكين ذوي الإعاقة.

القطاع الإقتصادي في التقرير النصف سنوي ٢٠١٣

لم يتم التطرق لتقييم قطاع العمل وحماية العمال كما جرت العادة في التقارير السابقة ومن المحتمل أن يكون ذلك في التقرير السنوي الذي لم يصدر بعد حيث أن التقرير النصف سنوي المذكور أعلاه صدر في ٢٥/١١/٢٠١٣ أي قبل شهرين من هذه الدراسة.

الخطة الإستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة في الأراضي الفلسطينية ٢٠١٢

بعد الإطلاع على خطة التنمية والتي تعبر عن توجه الحكومة بشكل عام حول حق العمل وحق الحماية نعالج في هذه الجزئية ما جاء في استراتيجية قطاع الإعاقة وهي أيضا موجه إلى كل الوزارات ولا تختص بجهة بذاتها وإن كانت تتعلق أكثر بعمل وزارة الشؤون والتي تعتبر الجهة المسؤولة حسب القانون عن ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم.

في المدخل حول الخطة الإستراتيجية جاء أن الإستراتيجية تهدف إلى إشراك كافة ذوي الشأن في قطاع الإعاقة في عملية التخطيط وفي عملية تنفيذ الخطة تم الخروج عن المألوف وجرى العمل على تطوير إطار استراتيجي عريض يجمع الجميع بدلا من الغوص في التفاصيل التشغيلية في إطار خطة تفصيلية ذات نشاطات متشعبة.

إن هذه المحاولة أدت إلى عدم وضوح كيف ستتحمل كل جهة ما عليها من واجبات تجاه حقوق محددة بدون تفاصيل تشغيلية ونشاطات واضحة لا يوجد مسؤوليات محددة على كل جهة عند محاولة تقييم مدى التزام الوزارات مثلا لا توجد مرجعية للتأكد هل قامت كل وزارة بدورها أم لا .

■ [حول الحماية الاجتماعية]

عاجلت إستراتيجية قطاع الإعاقة من خلال التوجه الإستراتيجي الثالث معيشة كريمة للأشخاص ذوي الإعاقة

تزداد مخاطر وقوع الأشخاص ذوي الإعاقة في الفقر لغياب التعليم عنهم وضيق فرص العمل المتاح لهم وفي غياب تمتعهم بالحماية الاجتماعية وغياب برامج أو نظام الضمان الإجتماعي يكون الشخص من ذوي الإعاقة أكثر إنكشافا وعرضة للتأثر بالعوامل الخارجية والظروف المعيشية الصعبة والعوامل السياسية فالعلاقة بين الفقر والإعاقة هي علاقة عكسية وتبادلية ففي الوقت الذي يزيد فيه الفقر من نسبة الإعاقة تلعب الإعاقة بمفهومها التفاعلي كذلك دورا محوريا في زيادة الفقر^{٢١}.

وفي إجهاد سياسة التدخل مسمى رزمة التدخلات التي تضمن تمتع ذوي الإعاقة بمستوى معيشي لائق حددت استراتيجية قطاع الإعاقة مؤشرات النجاح كما يلي:

- ارتفاع نسبة من تشملهم برامج الحماية الاجتماعية للحالات الأكثر والأشد صعوبة.
- ارتفاع المشمولين في برامج التمكين الاقتصادي والاجتماعي من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- رفع مستوى معيشة الأشخاص الذين يتلقون مساعدات من برامج الحماية إلى حدود المعيشة الكريمة (خط الفقر).
- درجة فعالية برامج بطاقة الاعاقة ورزمة الخدمات المنبثقة عنه.
- عدد الأشخاص ذوي الإعاقة التي يتضمنها برنامج الضمان الاجتماعي.

التعمق والتوسع في برنامج الحماية الإجتماعية بحيث يشمل كافة الحالات الأكثر صعوبة بما يضمن حجم تدخلات تعزز تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بمستوى معيشي لائق. تطوير مبادئ عمل رئيسية تضمن الحفاظ على الكرامة الإنسانية في التدخلات مع الحالات الأكثر صعوبة.

تطوير برنامج محوسب خاص لتشخيص وتقييم الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تنطبق عليهم المعايير التي تمكنهم من الإستفادة من برنامج الحماية الإجتماعية على أن يكون شاملا ومبني على النموذج الإجتماعي التفاعلي والتوجه الحقوقي للإعاقة.

وضع آليات ومعايير واضحة تضمن استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصا النساء والشباب وكبار السن من برامج التمكين الاقتصادي وتبادل المعلومات لضمان شمولية التغطية والحد من الازدواجية. تسريع العمل على بطاقة الإعاقة من منظور الشراكة بين المؤسسات الرسمية والمجتمعية المختلفة على أن تؤسس هذه البطاقة في طيات عملها منظور حقوقي لمعيشة كريمة ولانقة للأشخاص ذوي الإعاقة

وتقترح إستراتيجية قطاع الإعاقة مجموعة تدخلات مستقبلية وهي :

تشكيل شبكات الحماية الإجتماعية على مستوى المحافظات بما يضمن تحقيق مستوى معيشي وحماية اجتماعية لائقة بالأشخاص ذوي الإعاقة مبنية على روح ومعايير التوجه الحقوقي من كافة المؤسسات وبشراكة مع القطاع الخاص.

تفعيل آليات الرصد وجمع وتوزيع المعلومات لضمان إستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من النفقات التي تقدمها المؤسسات الحكومية المختلفة بما فيها التدريب والمساعدة المالية والرعاية المؤقتة.

تطوير برامج تمكين متكاملة تشمل على كافة الحلقات الاستحقاق تؤسس إلى ضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى السكن الملائم والموائم وضمان إستفادة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الفئات المجتمعية الأخرى من حيث الإستحقاقات الوظيفية وبرامج تقاعد ورعاية صحية.

تضمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في نظام الضمان الاجتماعي حال إقراره على أن تتولى الدولة مسؤولية تغطية مساهمة الأشخاص ذوي الإعاقة في الصندوق.

وفي إجه سياسة التدخل بسمى توسيع إمكانية الحصول على فرص عمل كمفتاح رئيسي لتحسين الأمن الاقتصادي والرفاهية للأشخاص ذوي الإعاقة

- تقترح استراتيجية قطاع الإعاقة مؤشرات للنجاح.
- تراجع عدد حالات الخالفة لتطبيق قانون الكوته التشغيلية في المؤسسات الخاصة والعامه.
- لجان مشكلة من مؤسسات حقوقية لرصد عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومدى إلتزام المؤسسات بها.
- قضايا ومؤشرات مرتبطة بالإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة يتم تضمينها في النماذج التي تستخدمها دائرة التفتيش في وزارة العمل.

- لائحة بديلة عن اللياقة الصحية تبني على منظور شمولي لحقوقي للإعاقة.
- درجة فعالية قاعدة المعلومات المشتركة بين القطاعات.
- عدد الدراسات التحليلية لعملية الادماج.
- عدد من المشاريع المنفذة والناجحة تديرها مجموعة من الأشخاص من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدد من دراسات الجدوى المتقنة والجاهزة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة .
- عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة يمتلكون مهارات مهنية في مجالات تنسجم مع احتياجات السوق.

تدخلات حالية

- تطبيق ما نص عليه القانون بتشغيل ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إقرار إجراءات على مستوى التفتيش والتشغيل بما يحقق ذلك.
- رصد عملية تطبيق المادة القانونية التي تنص على تشغيل ٥٪ من موظفي كل منشأة من الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل لجان رصد محايدة.
- تطوير نظام ضريبي يراعي توفير مستوى معيشي لائق للأشخاص ذوي الإعاقة وذويهم.
- نظام تخفيزي للقطاع الخاص لإستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- حملة توعية للمشغلين حول ميزات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإجراء وتأمين الترتيبات التيسيرية والمؤهلة لمختلف الأشخاص ذوي الإعاقة دون تمييز على أساس نوع الإعاقة.
- إزالة جميع اللوائح والقوانين التي تحّد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

تدخلات مستقبلية

- مواءمة مراكز وبرامج التأهيل والتدريب المهني لتكون بينتها صديقة الأشخاص ذوي الإعاقة.
- التوسع والتنوع في برامج التأهيل والتدريب المهني في المراكز الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة بما يلبي متطلبات سوق العمل.
- توفير رؤوس الأموال اللازمة لإقامة مشاريع مدرة لدخل الأشخاص ذوي الإعاقة.

إستراتيجية عمل وزارة الشؤون الاجتماعية 2011- 2013

بعد الاطلاع على الخطة الوطنية للفترة ٢٠١١-٢٠١٣ وعلى الإستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة ٢٠١٢ نتجه الى كيف ترجمة الوزارات ذات العلاقة هذه التوجهات الوطنية مع الأخذ بعين الاعتبار بأن إستراتيجية وزارة العمل وضعت في العام ٢٠١١ أي قبل إستراتيجية قطاع الإعاقة وإن كانت وزارة الشؤون هي اللاعب الرئيسي فيها.

وفي تقديم الوزارة لهذه الإستراتيجية تعرفها بأنها إستراتيجية متكاملة لعمل وتطوير وزارة الشؤون الاجتماعية في كافة مناحي عملها وتستند هذه الإستراتيجية الى إستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١١-٢٠١٣ .

وخت الهدف الإستراتيجي الثاني لقطاع الحماية الاجتماعية هو رعاية وتمكين الفئات المهشمة في المجتمع أما الهدف الفرعي فليده هدف محدد لتعزيز الحماية والرعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. وخت هذا الهدف الفرعي حدد إستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية الأربع الجهات الرئيسية التالية للسياسات وهي مصممة لدعم هذا الهدف الاستراتيجي:

١. تطوير السياسات والقوانين التي تضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزز دمجهم في المجتمع

٢. توفير الخدمات اللازمة وتطويرها

٣. دعم الاستقلال الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في تيار المجتمع وخاصة أسواق العمل المختلفة

٤. تعزيز المؤسسات التي تقدم الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة

إستراتيجية وزارة الشؤون وفي وصفها للوضع الحالي فإن العائلات التي لديها أطفال من ذوي الإعاقة حصل على تأمين صحي وتلقى مساعدات نقدية بالإضافة إلى بعض الأجهزة كما يحصل الأشخاص ذوي الإعاقة البالغون على تأمين صحي ومساعدات نقدية وبعض الأجهزة كما توجد دائرة للقروض الصغيرة تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية كم أن هناك القليل من أماكن العمل المخصصة لذوي الإعاقة وليس هناك خدمات تعمل على تقديم الدعم من ناحية السكن.

وفي التقييم والاستنتاجات

ضعف الإشراف على تقديم الخدمات العامة والتركيز على التحويلات النقدية بدل الخدمات كما أن نظام الخدمات المقدم لذوي الإعاقة من قبل وزارة الشؤون ليس مطورا بالشكل المطلوب حيث تركز الوزارة على برامج المساعدات الغذائية والنقدية وعلى الرغم من أهمية هذه البرامج على المدى القصير إلا أنها غير كافية لتأمين تنمية مجتمعية ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع على المدى الطويل.

ويتم تقييم الاحتياجات الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة والتخطيط لتقديم الخدمات على مستوى مديريات الشؤون في مناطق عملها ومن الصعب تصور سير هذه العملية بالنجاح المطلوبة بسبب قلة عدد الباحثين الاجتماعيين والذين هم منشغلون بإدارة عملية المساعدات الطارئة والتحويلات النقدية ومن الواضح قلة الخيارات المتوفرة للأفراد الذين يعانون من إعاقات نفسية حيث أن وصولهم

للمرافق العامة محدود سواء عن طريق طبيعة البناء والبنية التحتية التي تخدم من قدراتهم على استخدام هذه المرافق وعدم استعداد الحكومة والوزارات لتلبية إحتياجاتهم عن طريق فرض وتقييد التعامل معهم عند تصميم الأبنية وتقديم الخدمات العامة كما أن الشراكة والتعاون في التعامل مع هذه القضية غائب أو ضعيف على مستوى الهيئات الحكومية.

حاليا لا يتوفر التدريب المهني المطلوب أو برامج التشغيل الكافية للأشخاص ذوي الإعاقة من الشباب والبالغين وهذا يحد من قدرتهم على الوصول إلى حالة من الاستقلال الاقتصادي يمكنهم من الاندماج في المجتمع وخاصة سوق العمل لأبد من سد الحاجة إلى التأهيل المهني بوجود فرص توظيفية من شأنها أن تترك مردود إيجابي على الأفراد من الأشخاص ذوي الإعاقة لقد قدر حجم العاطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة بخمسة أضعاف النسبة الموجودة في مجموع السكان لذلك لأبد من التشديد على هذه القضية إن كنا ننوي الوصول إلى دمج مجتمعي حقيقي للأشخاص ذوي الإعاقة.

لا شك بأن الدعم المقدم من خلال الإقراض الصغير له أهمية في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة و لكن لأبد من التشديد على أنه ليس الخيار المناسب للكثيرين.

تقدم وزارة الشؤون قروض صغيرة بقيمة (١٠,٠٠٠ دولار كحد أقصى) الأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير منشأتهم الصغيرة وقد ركز هذا البرنامج في بداياته على تقديم القروض للعاطلين عن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من عمر ١٨-٦٠ سنة المسجلين كحالات إجتماعية تم توسيع البرنامج ليضم غير المسجلين كحالات إجتماعية وتعطى مسؤولية القروض في بعض الحالات للعائلة لصالح أبنائها من ذوي الإعاقة ويتلقى الذين يتقدمون للقروض تدريبا في تخطيط وتشغيل الأعمال.

وتقدم القروض من الصندوق بقيمة مليون دولار وتم توسعة المشروع بإضافة ٥,٥ مليون دولار لتوسيع المشروع خلال الأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ ولغاية ٢٠١١ أقر الصندوق ٣٠٠ قرض صغير وتعتبره وزارة الشؤون من أئجح البرامج.

الخدمات والمساعدات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة:

إستراتيجية التطوير تعزيز مشاركة أصحاب العمل والقطاع الخاص

الهدف: تنفيذ برامج المسؤولية المجتمعية بالشراكة مع أرباب عمل الشركات متوسطة وكبيرة الحجم ودعم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

الأنشطة: سيتم تصميم نظام لتوفير العوائد الضريبية وفوائد الأجور ومنح ترخيصات للمتدربين على تقديم الخدمات لذوي الإعاقة وسيتم وضع مسودة التشريعات المناسبة و وضع نظام جزائي للموظفين الذين يخفون في تحقيق التزاماتهم القانونية مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

النتائج: تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة الى فرص العمل مما يؤدي الى تمكين واستقلالية اقتصادية أكبر تحسين الاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة حاجة اقل لدفع تكاليف المساعدات الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة.

الجدول الزمني: سيتم وضع خطة للتدابير أعلاه خلال العام ٢٠١٢ وسيتم إقرار التشريع المتعلق به في العام ٢٠١٣ .

إستراتيجية التطوير دعم الدمج الاجتماعي

الهدف: ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على نفس الحقوق والفرص التي يحصل عليها سائر المواطنين وضمان حقهم في المشاركة في حياة المجتمع.

الأنشطة: سيتم وضع خطط عمل مفصلة فيما يتعلق بتطوير توجه مجتمعي شامل لتطوير خدمات دعم ذوي الإعاقة وسيتم التركيز على تسهيل الوصول إلى الخدمات المجتمعية وتطبيق برامج لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على العيش والعمل في مجتمعاتهم وستكون خدمات الدعم موجهة للفرد وستشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على إدارة حياتهم وأن يصبحوا مستقلين ومعتادين على أنفسهم وسيتم بناء مجتمع مندمج على المدى الطويل وسيتم وضع خطط عمل واستراتيجيات طويلة وقصيرة الأمد كذلك سيتم تحديد الأولويات والجداول الزمنية لتحقيق الأهداف الميينة.

وستحتوي خطة العمل العامة على خطط خاصة لعدة أبعاد للدمج الاجتماعي:

١. الانخراط في سوق العمل

٢. الوصول الى العيش المستقل

٣. تشغيل ذاتي

٤. خدمات الوقاية والتدخل المبكر

٥. الحصول على التدريب المهني

٦. خدمات نقل ومواصلات الاشخاص ذوي الإعاقة.

النتائج: خطط عمل لتحفيز الدمج الاجتماعي وسيتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجودة حياة محسنة وستكون لهم الفرص ذاتها التي يحصل عليها كل موطن وستقل الحاجة إلى الاستثمار في مؤسسات اختصاصية منفصلة.

الجدول الزمني: سيتم تحضير خطط العمل خلال ٢٠١١ سيتم تطبيق خطط العمل ٢٠١٢.

إستراتيجية التطوير دعم الانخراط في سوق العمل

الهدف: ضمان فرص عمل متساوية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يطمحون في العمل كعمال أو كرجال أعمال.

الأنشطة: يشكل الوصول إلى الأنشطة التي تولد الدخل المالي عنصرا مهما في عملية دمج الأشخاص لذلك سيتم وضع مسودة خطة عمل حول معايير الانخراط للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وسيكون هناك تركيز على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الانخراط في سوق العمل العام بدل العمل في ورش منعزلة وسيتم التركيز على ثلاث توجهات في خطة العمل.

١. تحسين الوصول إلى تدريب عام وتشغيل وخدمات التوظيف التي تزودها وزارة العمل.

٢. تطوير نماذج توظيف مدعومة والتي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على إيجاد والحصول على عمل في سوق العمل العام.

٣. فرص محسنة لتأسيس وتشغيل مصالغ صغيرة.

النتائج : سيكون الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر إستقلالية إقتصادية وبالتالي سيكونون أكثر إعتداع على الذات وسيساهمون في المجتمع الفلسطيني وستقل الحاجة للمساعدات والخدمات الاجتماعية.

الجدول الزمني : سيتم تحضير خطة عمل خلال ٢٠١١ وسيبدأ التطبيق في العام ٢٠١٢.

إستراتيجية التطوير دعم التشغيل الذاتي والمبادرة الذاتية

الهدف: تشجيع ذوي الاعاقة العاطلين عن العمل لتأسيس شغل خاص بهم

الانشطة: نسبة البطالة في فلسطين عالية خصوصا في اوساط الشباب والمنافسة على فرص العمل كبيرة وغالبا ما يكون لذوي الاعاقة فرص اقل ليس فقط بسبب الإعاقة بل لأنه ينقصهم فرص التعليم ولا تتوفر فرص التدريب المهني وقد يكون البديل انشاء مصلحة تجارية صغيرة والوصول الى التمويل من خلال القروض الصغيرة مهم ويلزم التدريب والدعم من اجل بناء البرامج التجارية وتفعيل مصلحة بصورة مهنية وإلا ستكون احتمالات الفشل عالية جدا لذلك سيتم وضع خطة عمل للتشغيل الذاتي لذوي الإعاقة وخطط لتطوير أنظمة قروض والتدريب التجاري للأشخاص ذوي الإعاقة.

النتائج: سيصبح الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر إستقلالية من ناحية اقتصادية وسيتحقق لهم الإكتفاء الذاتي وسيكون هناك حاجة أقل لتزويد المساعدات من قبل الحكومة.

الجدول الزمني : ستوضع خطة العمل خلال العام ٢٠١١ وسيبدأ تطبيق الخطة في العام ٢٠١٢.

إستراتيجية التطوير تحسين فرص الحصول على تدريب مهني

الهدف: تحسين فرص للأشخاص ذوي الإعاقة في دخول سوق العمل كموظفين أو أصحاب مشاريع من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات المهنية المطلوبة من قبل ارباب العمل.

الأنشطة: إكتساب المهارات المهنية مهم جدا للأشخاص ذوي الإعاقة في حال المنافسة في سوق العمل العام حيث يتردد أصحاب العمل في توظيفهم وذلك بسبب النظرة السلبية مع أن جآرب الدول الأخرى بينت بأن للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتلقون التدريب المناسب والدعم الكافي الفاعلية والإنتاج كغيرهم وقد يكونون أكثر خفيزا من غيرهم.

إن تحسين فرص دخول التدريب المهني له جانبان لابد من فرص انخراط اكبر للأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني العام المقدم من قبل وزارة العمل ومؤسسات المجتمع المدني.

في حال عدم توفر التدريب العام لا بد من تطوير تدريب خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة ولا بد من التشديد على كون التدريب المهني يزود الأفراد بالمهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل وبإمكانها العودة بمرود وظيفي جيد على ذوي الإعاقة.

مشكلة التدريب الحالي أنه يزود بمهارات قديمة لا قيمة لها في سوق العمل وقد تم وضع خطة سيتم صياغتها مع وزارة التعليم و وزارة العمل وغيرهم من الشركاء.

النتائج : حسن الفرص المقدمة لذوي الاعاقة بشكل يدعم فرص حصولهم على عمل.

الجدول الزمني : سيتم وضع الخطة خلال العام ٢٠١١ ويبدأ التنفيذ ٢٠١٢.

إستراتيجية التطوير مراجعة المساعدات الاجتماعية

الهدف : تطوير عملية استهداف المنتفعين من المساعدات الاجتماعية التي تتماشى مع الاحتياجات الإضافية للأفراد والعائلات التي فيها أفراد من ذوي الإعاقة والترتيب المتعلق بتعويض نقص أو إنقطاع الدخل المترتب على الإعاقة.

الأنشطة: لا بد لنظام الخدمة الاجتماعية من اتباع نهج استهداف أفضل حيث يركز برنامج المساعدات النقدية على العائلات والأسر كوحدات منفصلة دون اعتبار الاحتياجات الخاصة المترتبة على وجود أفراد من ذوي الإعاقة.

يجب اعتماد نظام استهداف أكثر مرونة يراعي الفئة العمرية وإختلاف الاحتياجات ومراعاة تغير الاحتياجات بتغير الظروف.

النتائج: تطوير خطة عمل طويلة الأمد فيما يخص إستراتيجية التحويلات النقدية في فلسطين وزيادة الخدمات للمجموعات المهمشة عن طريق الخدمات الاجتماعية والمساعدات النقدية بشكل يضمن تنمية مستمرة وثابتة في نظام التحويلات النقدية.

الجدول الزمني : تطوير الإستراتيجية بين (٢٠١١ - ٢٠١٣).

خطط واستراتيجيات وزارة العمل البنود المتعلقة بحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

خطة عمل وزارة العمل للعام ٢٠١١

تلعب وزارة العمل دور مهم في موضوع حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وبالذات فيما يتعلق بالعمل في القطاع الخاص حيث ان العمل في القطاع الحكومي يندرج تحت مسؤولية ديوان الخدمة المدنية فكيف ترجمت وزارة العمل ما جاء في الاستراتيجية الوطنية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣.

وفي إطار الأهداف الجزئية للخطة. زيادة معدل المشاركة في القوى العاملة بما فيها مشاركة النساء وذوي الإعاقة والمهمشين وخفض معدل البطالة وخاصة بين الشباب والنساء والخريجين الجدد ودمج التشغيل دمجاً فعالاً مع التدريب التقني والمهني.

ولم تنطرق الخطة لتفاصيل حول الأهداف الجزئية المذكورة وجاءت الخطة مقتضبة بشكل كبير.

خطة وزارة العمل للعام ٢٠١٣

وفي ملخص إنجازات ٢٠١١ و٢٠١٢ وفي مجالي التنمية الاقتصادية والتنمية البشرية

إعادة إحياء وإطلاق صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية وتمهيدا لإعتماد اللجنة الوطنية لتشغيل النساء من قبل مجلس الوزراء تم إعداد ورقة الشروط المرجعية والنظام الداخلي وخطة تنفيذية وتشكيل اللجنة الوطنية لتشغيل النساء مجموعة بؤرية مركزة لمسح العنف المبني على النوع الاجتماعي في مكان العمل.

وكررت الأهداف الجزئية الواردة في خطة عمل وزارة العمل للعام ٢٠١١ السابقة الذكر والمتعلقة بزيادة معدل المشاركة في القوى العاملة من النساء ومن الأشخاص ذوي الإعاقة وخفض معدل البطالة بينهم والحقيقة فإن هذه الأهداف الجزئية مأخوذة من الخطة الإستراتيجية القطاعية للعام ٢٠١٠ .

خطة الإدارة العامة للتدريب المهني للعام ٢٠١٣ كما وردت في إستراتيجية وزارة العمل

التكلفة بالشيك	النشاطات	المؤشرات	الاهداف المحددة	الاهداف الاستراتيجية للبرنامج	البرنامج
1.000.000	1)زيادة البرامج التدريبية المتعلقة بالنساء	عدد المتحقين ببرامج التدريب وعدد المتحقين من الخريجين بسوق العمل	زيادة نسبة المتحقين ببرامج التدريب 15 % وزيادة المتحقين من الخريجين بسوق العمل	تطوير خدمات التشغيل والتدريب وخفض معدل البطالة وزيادة معدل المشاركة في القوى العاملة وخاصة مشاركة الشباب والنساء وذوي الاعاقة	زيادة الربط بين مخرجات التدريب المهني وحاجات السوق
1.000.000	2)تصميم برامج تناسب الاشخاص ذوي الاعاقة				

إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (٢٠١٠)

وضعت هذه الإستراتيجية بتعاون بين وزارة العمل و وزارة التربية والتعليم العالي وبتعاون بين القطاع العام والخاص.

ومن الأهداف الفرعية لهذه الإستراتيجية إتاحة فرص متساوية للنساء وذوي الإعاقة للوصول لنظام التعليم والتدريب المهني والتقني.

المستفيدين من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني هم فئة واسعة من المواطنين ومن بينهم المواطنين الذين يعانون من القيود تعيق مشاركتهم في الحياة الاقتصادية مثل ذوي الإعاقة والأشخاص من الفئات المهمشة والفئات الأخرى التي تم تهميشها في سوق العمل.

قد يشمل النظام على بعض أشكال الحصص المخصصة للنساء والفئات المهمشة مثل ذوي الإعاقة وفئات أخرى مهمشة ستعطي لأسباب إجتماعية الأفضلية لبعض هذه المجموعات وغيرهم من الفئات المحرومة.

الخطة الإستراتيجية ديوان الموظفين العام للأعوام 2013 - 2015

كما سبق الذكر في هذه الدراسة فإن حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة هو واجب على القطاع الخاص والقطاع العام وبأن الدولة هي ربّ العمل الأكبر في فلسطين وبأنه من غير المعقول أن تفرض الدولة على القطاع الخاص تصويب أوضاعه والإلتزام بتشغيل النسبة المحمية بالقانون من أجل إيجاد توازن والحد من التمييز الحاصل على الأشخاص ذوي الإعاقة ولا تقوم الدولة بإلغاء التمييز المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الدولة ويعتبر ديوان الموظفين العام من أهم الجهات التي تمتلك الصلاحيات في التوظيف في القطاع العام ورغم أن هناك تصريحات ايجابية بخصوص الإلتزام بتشغيل النسبة المحمية بالقانون ولكن في واقع الحال فإن الأعداد التي تم تعيينها في الكادر الحكومي منخفضة جدا قياسا بعدد الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين والسبب عدم تجاوز عقبة الفحص الطبي.

وقد صرح رئيس ديوان الموظفين في العام ٢٠١٢ عن البدء في الإلتزام بتعيين نسبة ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية وذلك وفق القانون الأساسي بإعطائهم الحق في تكافؤ الفرص وقال بأن الديوان قد وضع الخطط العملية للتنفيذ من أجل تطبيق القانون .

وتشير التقديرات إلى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع الحكومي لا تتجاوز ٣,١٪ فكيف انعكس ذلك في الخطة الإستراتيجية لديوان الموظفين؟ الحقيقة لم ينعكس ولم تنص الخطة على أي تصويبات للوضع القائم.

وقد جاء في الإستراتيجية وفي كلمة رئيس الديوان بأن الديوان يعمل على تطوير قانون الخدمة المدنية واللوائح والتعليمات الناظمة له من خلال قيادته اللجنة التي شكلها مجلس الوزراء والتي من المتوقع الإنتهاء من إعداد مسودتها الأولى لقانون الخدمة المدنية الجديد والتي أعدت في آذار ٢٠١٣ فلم يتبين وجود أي تعديلات على نصوص المواد التي تتضمن التمييز بحق الأشخاص ذوي الإعاقة حيث ما زال النص المتعلق بتشغيل نسبة وظائف فقط للذين أصيبوا نتيجة ممارسات الاحتلال دون ذكر باقي الأشخاص ذوي الإعاقة وما زال الاشتراط (خاليا من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية بموجب قرار من المرجع الطبي).

و جاء في الصفحة ١٦ من إستراتيجية الديوان أن نسبة الإناث في الوظيفة العمومية (٤٠٪) من مجموع الموظفين كما أن نسبة الإناث لا تتجاوز في المستويات العليا (١١٪) كما يلاحظ أيضا تدني نسبة الإناث بشكل حاد في خانت المدراء العامين وهي (١١٪) وهذا دليل على أن التمييز أيضا واقع على النساء بشكل عام وذوات الإعاقة بشكل خاص (لا يوجد إحصاءات حول واقع النساء ذوات الإعاقة في العمل في القطاع العام والخاص).

مقابلات مع الجهات ذات العلاقة بحق العمل

ومن أجل معرفة كيف يتم التعامل مع حق العمل للنساء من ذوات الإعاقة على أرض الواقع تم إجراء مقابلات مع وزارة الشؤون ووزارة العمل والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة .

دور وزارة الشؤون في تفعيل الحق في العمل

وزارة الشؤون الاجتماعية بينت أن النهج الذي كان متبع حتى العام ٢٠٠٥ أن يتم تقديم المساعدات إلى أي شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فردي ثم بعد هذا العام تم التركيز على الأسر حيث تقدم المساعدات إلى الأسر كون الأسرة هي الجهة التي تكون الوحدة الاجتماعية التي يتم العمل من خلالها وسيتم تجاوز الإشكاليات الناشئة عن التركيز على الأسر عندما يتم تفعيل بطاقة المعاق والتي يتطلب تفعيلها رصد ميزانيات كافية.

أما عن طبيعة المساعدات المقدمة للأسر فهي مساعدات نقدية تتراوح ما بين ٧٥٠ شيكل إلى ١٨٠٠ شيكل والمعيار المتبع هو مصادر الدخل للأسرة إضافة إلى أوجه الصرف لدى الأسرة.

كما يتم تقديم تخفيضات على فواتير الكهرباء حيث يعفى من الدفع حتى ١٥٠ كيلو كهرباء ويقدم للعائلة أيضاً تأمين طبي وإعفاءات من الرسوم المدرسية إضافة إلى تسهيلات مالية للطلاب الجامعيين أما مشروع ديب للتمكين الاجتماعي فإنها تعطي الأولوية للأشخاص المسجلين كحالات إجتماعية لدى وزارة الشؤون للحصول على قروض من أجل إقامة مشاريع صغيرة مدرة للدخل فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة فهناك مشروع صندوق تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ويتوجه الأشخاص للحصول على قروض ميسرة من خلال توجيه المرشدين الاجتماعيين أو من قبل المعرفة من أشخاص آخرين وبما أنه لا يوجد برامج تشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة الشؤون يكون الصندوق هو الوجهة المتاحة ومن شروط الحصول على قرض للنساء والرجال من ذوي الإعاقة هو أن لا يكون يعمل وأن يكون من ذوي الدخل المحدود إضافة إلى وجود كفلاء من الموظفين الحكوميين أو أي كفيل مع تقديم كمبيالات بالمبلغ وأن يقدم كتاب من اللجنة الطبية يثبت وجود نسبة عجز لا تقل عن ٥٠٪ وأن يكن عمر المتقدم ما بين ١٨-٦٠ عام وأن يقدم دراسة شكوى للمشروع وتقدم الغرفة التجارية والصناعية المساعدة في إعداد دراسة الجدوى وفي بعض الأحيان يقدم هذه المساعدة المجلس القروي . وبعد ذلك يرفع الملف إلى اللجنة الفنية في وزارة الشؤون التي تناقش الطلب وتقوم بكشف ميداني قبل الموافقة على الطلب.

وتقدم فترة سماح من التسديد ستة شهور على أن يدفع بعد ذلك قسط شهري ١٠٠ دولار ويبلغ الحد الأقصى للقرض ٥٠٠٠ دولار ويتم تسديد القسط الشهري في البنوك . وبشكل عام فإن معظم المتقدمين إلى هذا الصندوق هم من الرجال وهناك عدد قليل من النساء تقدمن للحصول على قرض لإقامة مشروع إنتاجي.

ومن المشاريع التي تقدمت للحصول عليها نساء من ذوات الإعاقة وكانت مشاريع ناجحة مشروع تربية أغنام في أحد قرى نابلس وهناك مشاريع لصالون جَميل وأيضاً مشروع محل بيع أدوات منزلية وهناك مشكلة في الغالب تتعلق بتسديد الأقساط الشهرية حيث يتخلف العديد من المقترضين عن التسديد مما يحد من إمكانية تقديم قروض جديدة حيث أنه من المفروض تقديم القروض الجديدة من المبالغ المستردة من المشاريع الحالية.

دور مكاتب التشغيل في مديريات وزارة العمل

أما وزارة العمل فقد تبين أن نسبة قليله من النساء ذوات الإعاقة تتوجه إلى مكاتب التشغيل كما أن الوزارة تسجل جميع المواطنين على نفس برامج التشغيل وهي برنامج تشغيل العاطلين عن العمل وعلى المواطن انتظار فرصة العمل وتواجه برامج التشغيل مشكلة عزوف القطاع الخاص عن التواصل مع مراكز التشغيل خوفاً من مراقبة الوزارة لالتزامه بقانون العمل وهناك مشكلة أخرى وهي اعتقاد المواطنين أن مكاتب العمل والتشغيل هي للحصول على المساعدات وليس العمل الحقيقي وحسب الوزارة فإن ما جاء في القانون من تشغيل نسبة ٥٪ تواجه مشكلة قلة عدد العاملين في مؤسسات القطاع الخاص حيث يتراوح عدد العاملين بين ٥-١٠ أشخاص وهناك مشكلة أخرى أن القانون لا ينص على عقوبة على القطاع الخاص إذا لم يلتزم بالتشغيل وحول الأرقام التي لدى مكتب التشغيل في نابلس والتي قدمت في ورشة عمل عقدت بالتعاون مع الاتحاد العام حول حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة فهي كما يلي:

١. عدد المتقدمين إلى مديرية نابلس من الأشخاص ذوي الإعاقة من الرجال والنساء ٧٠٦ أشخاص عدد النساء من ذوات الإعاقة المتقدمات للحصول على فرص عمل ٩٦ متقدمة
٢. عدد الرجال من ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم من خلال مديرية عمل نابلس ١٣
٣. عدد النساء من ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم من خلال مديرية عمل نابلس ١

دور جمعية نجوم الأمل بتفعيل الحق في العمل

لقد قمنا في جمعية نجوم الأمل بتسليط الضوء على حقوق عدة للنساء ذوات الإعاقة وخاصة الحق في العمل. حيث قمنا بالعمل على توعيتهن بحقوقهن. تمكينهن وبناء قدراتهن في عدة مجالات. وذلك مساهمة منا لتحسين الواقع الصعب الذي يعشنه من (تهميش. هضم للحقوق. واقع اقتصادي سيء لا يلبي أدنى الاحتياجات الانسانية وغياب السياسات التي تدعم حقوق النساء ذوات الاعاقة). وذلك من خلال المشاريع التي نفذناها وذلك انطلاقاً من احتياجات النساء ذوات الإعاقة في الضفة الغربية. إن مهمة الجمعية هي " إقامة نظام مستدام يمنح المرأة ذات الإعاقة حق الوصول الكامل إلى جميع جوانب ومجالات الحياة في فلسطين والعمل بجد من أجل الوصول والمساواة والمشاركة الكاملة للنساء ذوات الإعاقة. حيث يمكن تحقيق ذلك من خلال التعليم العام وبناء التحالفات والبحث والمناصرة وتنمية الموارد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات". ولكي نحقق الجمعية مسالة دمج الاعاقة والنوع الاجتماعي فإنها تعمل على تنمية شراكات مع ذوي العلاقة بالإعاقة وحقوق المرأة وأصحاب العلاقة في مجالات معينة مثل مؤسسات التمويل الصغير. حيث أننا قمنا بعدة خطوات حتى نضع المعنيين وصناع القرار عند مسؤولياتهم تجاه حق النساء ذوات الإعاقة في العمل اللائق. فإننا نقوم بتمكينهن حتى يصبحن قادرات على دخول سوق العمل. وذلك بتعريفهن بحقوقهن في العمل. ونقوم أيضاً ببناء قدراتهن عن طريق إعطائهن دورات تدريبية في (إدارة المشاريع. إدارة مالية. دورات في الكمبيوتر. التسويق ومهارات الإتصال والتواصل) وكل ذلك حتى نخلق جيل من النساء ذوات الإعاقة مؤهلات ليدخلن سوق العمل ويعملن على تغيير الواقع الاقتصادي السيء الذي يعشنه. وهذا يعكس عملنا لإقناع المعنيين من القطاع العام والخاص بمؤهلات النساء ذوات الاعاقة والقدرات التي لديهن وذلك عن طريق حملات المناصرة. عقد لقاءات واجتماعات مباشرة مع المعنيين وعن طريق وسائل الاعلام حيث اننا قمنا باستخدام وسائل الاعلام للتأكيد على حق النساء ذوات الإعاقة في

العمل والوقوف على ما يعيق تطبيق القانون حتى نعمل على تغييره وكما وقفنا على كل الامور التي نعمل على دمجهم في العمل. سواء بتعديل بيئة العمل أو بتوفير الادوات المساعدة لهم للعمل على تسهيل وصولهم لأماكن عملهم واندماجهم. قد قامت نجوم الامل في عام ٢٠١٠ من تحقيق إنجازات رئيسية هامة من بينها الاجازات التاليان:

• تنظيم اول مؤتمر من نوعه يتناول مسالة عمالة النساء ذوات الاعاقة. وكان المؤتمر بعنوان: "النساء ذوات الاعاقة: حقوق وحقائق".

• إطلاق فيلم وثائقي بعنوان "نساء منسيات" عن تحديات المرأة الفلسطينية ذات الإعاقة في العمل والتعليم والزواج والوصول إلى الأماكن العامة.

تنظيم ورشة عمل مع نساء معاقات بعنوان «خطوة واحدة نحو حياة مستقلة» والتي اهتمت بمفهوم العيش المستقل لهم.

لقد قمنا في عامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ بتفيذ مشروع توفير منح صغيرة ل ٤٠ فتاة ذات إعاقة. في مختلف محافظات الضفة الغربية وبالذات المناطق المهمشة منها. وذلك بسبب الواقع الاقتصادي الصعب لحرمانهم من حقهم بالعمل كونهم نساء أولاً وذوات اعاقة ثانياً. حيث قمنا في البداية بتدريبهم وبناء قدراتهم لإنشاء مشاريع صغيرة ناجحة تعمل على تحسين الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعيشه. وزيادة نسبة مشاركتهم في المجتمع واندماجهم فيه والعمل على حصولهم على وظائف في المستقبل. هذه المنح كانت صغيرة لكنها كانت بداية جيدة للبعض. حيث أنهم استطعن من خلال الأرباح - وهي كلها لهم- أن يشعرون ببعض الاستقلال المادي بقسم من هذه الأرباح وأن يطورون المشروع في القسم الاخر. حيث أننا استمرينا لفترة من الزمن بمتابعة هذه المشاريع للتأكد من استمرارها ونجاحها.

وفي عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ قمنا بتنفيذ مشروعين للتوظيف المؤقت للنساء ذوات الإعاقة في مختلف محافظات الضفة الغربية في جزء كبير من المناطق المهمشة منها. وقد قمنا في هذين المشروعين بتوظيف مؤقت ل ١٢٠ فتاة ذات إعاقة في مؤسسات عدة من مؤسسات المجتمع المدني. وذلك انطلاقاً من تحقيق مبدأ المشاركة وعدم التمييز وتحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص. حيث قمنا في بداية الأمر بتدريبهم وبناء قدراتهم للانخراط في سوق العمل. وتهيئة بيئة العمل وتوفير بعض الأدوات المساعدة التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل. حيث استطاعت ٤ فتيات من إنبات قدرتهن العالية على العمل وبالتالي استطعن أن يحصلن على وظيفة دائمة براتب جيد وذلك حسب مؤهلاتهن العلمية وقدراتهن.

وأما على الصعيد الحكومي فقد قمنا بالضغط على الحكومة وصناع القرار. لتطبيق قانون المعاقين «ذوي الإعاقة» الفلسطيني القاضي بتشغيل ٥٪ من ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية والخاصة. وذلك من خلال حملات مناصرة حول حق العمل اللائق لذوي الإعاقة وعرض قصص نجاح لنساء ذوات إعاقة استطعن أن يندمجن في سوق العمل ويثبتن قدرتهن على تحقيق الاجازات والنجاحات.

وجهة نظر فتاة ذات إعاقة من الفتيات اللواتي استفدن من مشروع التوظيف المؤقت واللواتي حصلن على وظيفة دائمة بعد انتهاء الفترة المؤقتة للمشروع:

أنا فتاة ذات إعاقة بصرية أحمل شهادة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية من جامعة القدس المفتوحة وكنت كلما أتقدم لوظيفة أرفض لأنني غير لائق صحياً. وكنت أفكر بدراسة الماجستير لكنني كنت أقول بما أنني غير لائق صحياً ما الفائدة من ذلك لكن دعم أهلي لي ساعدني على القيام بهذه الخطوة. ومن ثم جاء مشروع التوظيف المؤقت للنساء ذوات الإعاقة من قبل نجوم الأمل. حيث أنني كنت عضوة عندهم ويعلمون أنني أبحث عن وظيفة. فأخبروني أن أبحث عن مكان أعمل به لفترة مؤقتة ومن الأفضل أن يكون العمل يناسب قدراتي ومؤهلاتي. ولهذا اخترت مختبر كمبيوتر المكفوفين في جامعة القدس المفتوحة. ولأنني كنت مخلصمة ومجدة في عملي وذلك بشهادة رؤسائي في العمل. استحققت بعد انتهاء الفترة المؤقتة من قبل نجوم الأمل ان احصل على وظيفة دائمة بمرتب محترم .

اريد ان اقول ان هذا المشروع حقق لي عدة امور:

1. أعطاني فرصة للحصول على حقي بالعمل.
2. أعطاني حقي بالإستقلالية المادية.
3. ساعدني في تحقيق حلمي باستكمال دراساتي العليا.
4. ساعدني على الإندماج اكثر في المجتمع والعمل على إفادة غيري من الفتيات ذوات الإعاقة.
5. أهلني لأن أكون عضوة فاعلة ومنتجة في المجتمع.

دور الإتحاد العام بتفعيل الحق في العمل

قام الإتحاد بتشكيل لجنة تشغيل مكونة من الإتحاد فرع نابلس مع مجموعة مؤسسات مهتمة بقطاع الإعاقة وعدد من ممثلي الوزارات الحكومية مثل وزارة الشؤون ووزارة العمل وقامت اللجنة بتحضير قائمة أسماء لأشخاص من ذوي الإعاقة رجال ونساء من أعضاء الإتحاد الباحثين عن عمل وتم وضع معلومات عن السيرة الذاتية لهؤلاء الأشخاص وقامت اللجنة بإعداد منشور عن أهمية حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفيه خلفية قانونية عن هذا الحق.

وبعد ذلك نظمت اللجنة إجتماعات مع مؤسسات من القطاع الخاص والإعلام من أجل التشجيع على تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة وقد كان النجاح محدود حيث تم تشغيل أربع أشخاص من ذوي الإعاقة في المؤسسات التي تم زيارتها ومنها شركة كهرباء الشمال وبلدية نابلس. وأضاف بأنه وفي الفترة الأخيرة هناك بعض المؤسسات تتصل مع الإتحاد من أجل الحصول على السيرة الذاتية للباحثين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة وقد يكون الدافع لدى هذه المؤسسات القناعة بضرورة تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة او قد تكون لها أهداف أخرى.

وعلى صعيد القطاع العام فقد قامت وزارة الصحة بتشغيل ٢٥ شخص من ذوي الإعاقة ١١ منهم في الشمال من بينهم ٧ نساء على (حد معرفته) والسبب في قبول عدد من النساء أن نسبة النساء من ذوات الإعاقة الحاصلات على شهادات جامعية أكثر من الرجال وقد تم عرض المتقدمين على اللجنة الطبية من أجل الحصول على تقرير اللياقة الصحية ولم تكن الإعاقة عائق في قبول المتقدمين حيث لم تقم اللجنة ببحث موضوع الإعاقة بل تم الفحص الطبي على أساس وجود أمراض من عدمه وهذا تطور جيد حيث تقوم اللجنة بالفحص على أساس اللياقة الطبية وليس البدنية ولكن ما زالت هذه التطورات غير كافية وهي غير مقننة وقد تتغير في أي وقت

وجهة نظر سيدة من ذوات الإعاقة فيما يتعلق بالحق في العمل

إحدى السيدات وهي من أعضاء الإتحاد العام لذوي الإعاقة في نابلس منذ العام ٢٠٠٧ وحول تجربتها في سوق العمل قالت المرة الأولى التي حصلت فيها على عمل كانت في شركة مقاولات في نابلس وبوظيفة سكرتيرة وقد وصلت الى هذه الشركة من خلال معرفة شخصية وحول هذه التجربة تقول أنها عملت فقط لمدة ثلاث شهور وبسبب انخفاض الأجر الذي لا يتجاوز ٣٥٠ شيكل دفعها إلى ترك العمل وتقول أنها قبلت بالوظيفة من أجل الحصول على الخبرة حيث كانت قد تخرجت حديثا من جامعة النجاح.

وعن طريق الإتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة علمت بوجود وظيفة لدى شركة مقاولات وحصلت على وظيفة سكرتيرة وبقيت في العمل لمدة ٦ شهور وتركت العمل بسبب انتهاء مدة العقد وعد تجديده من قبل الشركة وقد واجهت مشاكل منها عدم التقبل من قبل الزملاء خوفا على فقدان وظائفهم لأنها كانت تعمل بجد.

وعملت في مركز علاج طبيعى ووظيفي ولمدة شهرين وتركت العمل لقلة الأجر البالغ ٦٠٠ شيكل فقط. ثم علمت من خلال الإتحاد العام عن وجود منافسة على وظائف مؤقتة لدى الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان على مشروع التحقيق الوطني وأيضا كان عمل مؤقت لمدة عام واحد.

وبعدها تقدمت إلى وظيفة مدخلة بيانات في وزارة الصحة حيث علمت بنية وزارة الصحة توظيف ٢٥ شخص من ذوي الإعاقة من كافة المحافظات وقد تقدم ٤٠ شخص فقط للمنافسة على هذه الوظيفة والسبب حسب اعتقادها قلة الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على شهادات جامعية وكون العديد من الذين تقدموا هم من تخصصات أخرى لا علاقة لتخصصهم بموضوع العمل.

آلية الالتحاق في العمل حسب الدراسة الميدانية التي قامت بها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان واستنتجت الدراسة ما يلي

- أن الجهد الذاتي للنساء من ذوات الإعاقة هي الآلية الأساسية للإلتحاق بسوق العمل في القطاع الحكومي ٣٢٪ والأهلي ٤٧٪ (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)
- ٢٥٪ من النساء الحاصلات على فرصة عمل كانت من خلال المقابلات خاصة في القطاع الحكومي أما في القطاع الخاص كانت النسبة ٣٠٪ (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة)
- ١٣٪ من النساء ذوات الإعاقة الحاصلات على فرصة عمل تم ذلك من خلال منافسة مفتوحة وإعلانات التوظيف (هذه النسبة من أصل ١٥٢٠ امرأة من ذوات الإعاقة استهدفن بالدراسة) .
- كما التحقت ٩٪ من النساء ذوات الإعاقة بالعمل في كل من القطاعين الحكومي والأهلي و ٨٪ في القطاع الخاص من خلال المسابقة وتكافؤ الفرص. ٣٢.

استنتاجات على صعيد الحماية الدولية

عدم انضمام فلسطين إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الخاص بها فيه إهدار لمجموعة من الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة ومنها الحق في العمل اللائق والحق في الحماية الاجتماعية حيث أن هذا الانضمام يكفل التزام الدولة بتقديم تقارير دورية عن حالة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويترتب عليه التزام دولي يتعلق بالقيام بخطوات جديدة بخصوص موائمة التشريعات مع الاتفاقية وكذلك الأمر موائمة السياسات الحكومية مع القوانين والتشريعات ومع الاتفاقية.

استنتاجات على صعيد التشريعات الوطنية

هناك تعارض بين القوانين الوطنية بخصوص الحق في العمل اللائق وتعارض بين القوانين واللوائح التنفيذية بما يخلق حالة من عدم الاستقرار القانوني الذي ينتج عنه عدم وضوح في تحديد المراكز القانونية للأفراد والمشروعات.

اتباع المشرع الفلسطيني منهج المساواة القانونية في التشريعات بحيث بقيت هذه المساواة حبراً على ورق ولم تنعكس على أرض الواقع حيث يتبين بعد الدراسة تدني مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في شتى المجالات ومنها العمل في القطاع الخاص والعام ويزداد التمييز إذا كان الموضوع يتعلق بالنساء ذوات الإعاقة.

استنتاجات على صعيد السياسات العامة والتي عكستها الخطط والاستراتيجيات

حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة

خطة التنمية الوطنية وفي أولوياتها السياساتية تنظيم سوق العمل وحماية العاملين والتأكد من التزام المشغلين بشروط وأنظمة السلامة والصحة المهنية وتعزيز الرقابة عليها ولم تنطرق إلى ظروف العمل الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة ولم تضع خطط تنفيذية وتركت الأمر للوزارات المعنية من أجل ترجمة الخطة إلى خطط تنفيذية أو كما سميت خطط قطاعية

حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حق العمل على قدم المساواة مع الآخرين

أشارت الخطة الوطنية انه في قطاع التنمية الاجتماعية سوف تعمل الحكومة على نظام متكامل للخدمات الاجتماعية توفر فيه الفرص المساوية لجميع أفراد المجتمع وبذات السياق أشارت إستراتيجية قطاع الإعاقة في تطوير الدعم الاجتماعي الى ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على نفس الحقوق والفرص التي يحصل عليها سائر المواطنين وضمان حقهم في المشاركة في حياة المجتمع وستكون خدمات الدعم موجهة للفرد وستشجع الأفراد من ذوي الإعاقة على الاستقلالية وعلى إدارة حياتهم و أشارت أيضا الى تطور دعم الانخراط في سوق العمل وضمان فرص عمل متساوية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يطمحون في العمل كعمال أو كرجال أعمال.

الحق في الحصول على اجر متساوي مقابل العمل المتساوي

لم تتطرق أي من الاستراتيجيات والخطط الوطنية الى موضوع الأجر المتساوي عن العمل المتساوي وهذه إحدى الثغرات المهمة خصوصا أن الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء من ذوات الإعاقة يواجهن في القطاع الخاص هذه المشكلة وقد يترك العديد العمل بسبب الأجر المتدني اما فيما يتعلق في الوظيفة العامة فلا توجد مشكلة مساواة الأجور وتبرز مشكلة عدم الوصول الى المناصب العليا وخصوصا لدى النساء حيث تشير إستراتيجية ديوان الموظفين الى أن نسبة النساء في المناصب العليا لا تتجاوز (١١٪).

حظر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على الحق في العمل

التشريعات الوطنية بما فيها القانون الأساسي نصت على حظر التمييز ولم تتضمن الخطط والاستراتيجيات الوطنية نصوص واضحة على حظر التمييز ضد الأشخاص من ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالحق في العمل

كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على حقوق عمالية ونقابية

كفل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (قانون حقوق المعوقين) الحق في تكوين منظمات ونقابات وكذلك كفل القانون الأساسي هذا الحق لجميع المواطنين ولم تتطرق أي من الخطط او الاستراتيجيات الى كفالة هذا الحق او ضمانته او السعي إلى تطوير أو دعم ما هو قائم من أجسام نقابية او حتى الإشارة الى التعاون معها او التنسيق معها أثناء التخطيط

استشارة الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء وضع السياسات الوطنية

أما فيما يتعلق باستشارة الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء وضع السياسات الوطنية لم تتطرق الاستراتيجيات والخطط الى ذلك باستثناء إستراتيجية قطاع الإعاقة التي أشارت الى إشراك كافة ذوي الشأن في قطاع الإعاقة في عملية التخطيط وفي عملية التنفيذ ولكن يؤخذ على هذه الإستراتيجية عدم وضوح كيف ستتحمل كل جهة ما عليها من واجبات تجاه حقوق محددة لخلو الإستراتيجية من التفاصيل التشغيلية والنشاطات الواضحة كما لا يوجد بها مسؤوليات محددة على الجهات ذات العلاقة وعند محاولة تقييم مدى التزام الوزارات مثلا لا توجد مرجعية للتأكد هل قامت كل وزارة بدورها أم لا.

التوجيه المهني والتقني الفعال

في خطة التنمية الوطنية جاء بان معظم النفقات التطويرية المرصودة لقطاع العمل وحماية العمال موجهة إلى معاهد التدريب المهني والتقني ومراكز التوظيف التي تساعد العاطلين عن العمل وتطوير برامج جديدة بالتنسيق مع القطاع الخاص لضمان مواءمة المخرجات مع احتياجات السوق أما إستراتيجية عمل وزارة الشؤون فقد أشارت الى عدم توفر التدريب المهني والتقني المطلوب أو برامج التشغيل الكافية للأشخاص ذوي الإعاقة من الشباب والبالغين مما يحد من قدرتهم للوصول إلى الاستقلال الاقتصادي الذي يمكن من الاندماج في المجتمع كما أن إستراتيجية وزارة الشؤون تشير إلى ضرورة تطوير السياسات والقوانين التي تضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزز دمجهم في المجتمع.

وإستراتيجية قطاع الإعاقة أشارت الى تدخلات مستقبلية منها مواومة مراكز وبرامج التأهيل والتدريب المهني لتكون بيئتها صديقة للأشخاص ذوي الإعاقة والتوسع والتنوع في برامج التأهيل والتدريب المهني في المراكز الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يلبي متطلبات سوق العمل.

تقديم المساعدة على إيجاد عمل للأشخاص ذوي الإعاقة

أشارت خطة التنمية الوطنية الى سعي الحكومة الى خلق المزيد من الفرص للنساء والشباب بما يكفل إسهامهم في تنمية المجتمع والاقتصاد أما خطة وزارة الشؤون الاجتماعية أكدت على انه لا بد من سد الحاجة الى التأهيل المهني بوجود فرص عمل توظيفية من شأنها أن تترك مردود ايجابي على الأفراد من ذوي الإعاقة حيث قدر حجم العاطلين عن العمل منهم بخمسة أضعاف النسبة الموجودة في مجموع السكان وعليه فإن تقديم الدعم من خلال الإقراض الصغير له أهمية كبرى في دعم الأشخاص ذوي الإعاقة وان كان ليس الخيار المناسب للكثيرين.

وتقدم وزارة الشؤون قروض صغيرة للأشخاص ذوي الإعاقة من اجل تطوير منشاتهم الصغيرة.

الحق في العودة إلى العمل لمن أصيب بإعاقة وكان يعمل

لا يوجد في التشريعات الوطنية ولا في الاستراتيجيات والخطط الوطنية ما يؤكد على الحق في الاحتفاظ بالتوظيف للعمال الذين يصابون بإعاقة والحق في مواصلة العمل مع رب العمل أو العودة إلى العمل بعد فترة من الغياب أو أن تسند لهم وظيفة جديدة داخل المؤسسة ولم يتطرق قانون العمل إلى إعادة تأهيل العامل وأيضاً أحقية عودته الى العمل واشترط عودته بوجود شأغر يلائم وضعه الصحي الجديد وليس موائمة مكان العمل.

تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة

أشارت خطة التنمية الوطنية الى شراكة مع القطاع الخاص والمنظمات الغير حكومية لتوفير قروض ميسرة لتأسيس مشاريع إنتاجية خاصة بالشباب والنساء ولم تذكر الأشخاص ذوي الإعاقة وفي تقرير المتابعة لخطة التنمية الوطنية فان وزارة الشؤون قدمت ٥٠ قرصاً في العام ٢٠١١ للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من إقامة مشاريع إنتاجية ووقعت اتفاقية مشروع لإقامة ٣٠٠ مشروع جديد.

وفي العام ٢٠١٢ تم منح قروض ل ١٧٩ شخص من ذوي الإعاقة لتمويل مشاريع إنتاجية وفي التقرير الأخير لمنتصف العام ٢٠١٣ تم اعتماد صرف ل ٦٨ مشروع لمستفيدين جدد.

تقدم وزارة الشؤون قروض صغيرة بقيمة (١٠,٠٠٠ دولار كحد أقصى) الأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير منشاتهم الصغيرة وقد ركز هذا البرنامج في بداياته على تقديم القروض للعاطلين عن العمل الأشخاص ذوي الإعاقة من عمر ١٨- ٦٠ سنة المسجلين كحالات اجتماعية تم توسيع البرنامج ليضم غير المسجلين كحالات إجتماعية وتعطى مسؤولية القروض في بعض الحالات للعائلة لصالح أبنائها من ذوي الإعاقة ويتلقى الذين يتقدمون للقروض تدريباً في تخطيط وتشغيل الأعمال.

وتقدم القروض من صندوق بقيمة مليون دولار وتم توسعة المشروع بإضافة ٥,٥ مليون دولار لتوسيع المشروع خلال الأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ ولغاية ٢٠١١ اقر الصندوق ٣٠٠ قرص صغير وتعتبره وزارة الشؤون من أجح البرامج.

التشغيل في القطاع الحكومي

مازال التوظيف في القطاع الحكومي يواجه عقبات قانونية ومنها المادة القانونية في قانون الخدمة المدنية التي تشترط الفحص الطبي واللياقة البدنية ولم تصل نسبة التوظيف إلى النسبة المحمية رغم قرارات حكومية عديدة ورغم كل التصريحات.

العمل في القطاع الخاص

ليس هناك إلزام حقيقي للقطاع الخاص بإحترام القانون القاضي بتشغيل نسبة ٥٪ لعدم وجود جزاء على من يخالف القانون ولعدم وجود تفتيش من قبل جهة مختصة على الالتزام بالقانون.

إستراتيجية قطاع الإعاقة تقترح تطبيق ما نصّ عليه القانون من خلال إقرار إجراءات على مستوى التفتيش والتشغيل ورصد عملية التطبيق من قبل لجان رصد محايدة هذا مع تطبيق نظام تحفيزي للقطاع الخاص لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة.

أما إستراتيجية وزارة الشؤون تحت هدف تعزيز مشاركة أصحاب العمل والقطاع الخاص فأنها تشير إلى تنفيذ برامج المسؤولية المجتمعية بالشراكة مع أرباب العمل في الشركات المتوسطة والكبيرة لدعم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

كفالة الترتيبات التيسيرية المعقولة

نص القانون على المواءمة وهي حسب ما عرفها قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (قانون حقوق المعاقين) بأنها جعل الأماكن العامة وأماكن العمل مناسبة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة وحسب هذا القانون تهدف المواءمة الى تحقيق بيئة مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة تضمن لهم سهولة الحركة والتنقل والاستعمال للأماكن العامة

وفي الواقع كثيرا ما يخلط مفهوم الترتيبات التيسيرية المعقولة (مطلب فردي) بتدابير تيسير الوصول (مطلب عام) او كما يسمى برامج التدابير الايجابية وعلى كل الأحوال لم تنطرق أي من الاستراتيجيات والخطط الى أي من المفهومين

الحق في الحماية الاجتماعية

أشارت خطة الوطنية للتنمية إلى أنه في قطاع التنمية الاجتماعية ستعمل الحكومة خلال ٢٠١١-٢٠١٣ على إنشاء نظام متكامل للخدمات الاجتماعية توفر فيه الفرص المتساوية لجميع أفراد المجتمع وبأنها ستطلق صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية بالشراكة مع القطاع الخاص والمجتمع المدني وقد وقعت وزارة الشؤون اتفاقية المرحلة الثانية من مشروع التمكين الاقتصادي ولم يتم تنفيذ هذا المشروع في العام ٢٠١١ حسب تقرير ذات العام أما التقرير المتعلق بعام ٢٠١٢ ذكر بأن المشروع لم يبدأ بسبب تأخر التمويل وفي التقرير النصف سنوي للعام ٢٠١٣ ذكر تقرير وزارة الشؤون أنه تم إطلاق المرحلة الثانية من المشروع.

توفير الخدمات والأجهزة لتلبية الاحتياجات المرتبطة بالإعاقة

إستراتيجية وزارة الشؤون وفي وصفها للوضع الحالي فان العائلات التي لديها أطفال من ذوي الإعاقة تحصل على تأمين صحي وتتلقي مساعدات نقدية بالإضافة إلى بعض الأجهزة كما يحصل الأشخاص

ذوي الإعاقة البالغون على تأمين صحي ومساعدات نقدية وبعض الأجهزة.

وفي التقييم والاستنتاجات لإستراتيجية وزارة الشؤون جاء فيها أن هناك ضعف في الإشراف على تقديم الخدمات العامة والتركيز على التحويلات النقدية بدل الخدمات كما أن نظام الخدمات المقدم لذوي الإعاقة من قبل وزارة الشؤون ليس مطورا بالشكل المطلوب حيث تركز الوزارة على برامج المساعدات الغذائية والنقدية وعلى الرغم من أهمية هذه البرامج على المدى القصير إلا أنها غير كافية لتأمين تنمية مجتمعية ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع على المدى الطويل.

ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصا النساء من برامج الحماية الاجتماعية

أكدت خطة التنمية الوطنية أن الحكومة ستعمل على خلق المزيج من الفرص للنساء والشباب بما يكفل إسهامهم في تنمية المجتمع وستقوم بإعداد برامج مساعدات اجتماعية بهدف حماية الفقراء والفئات المهمشة وتمكينهم بما فيهم النساء والأطفال وذوي الإعاقة.

أما إستراتيجية قطاع الإعاقة فأنها تقترح وضع آليات ومعايير واضحة تضمن استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصا النساء من برامج التمكين الاقتصادي.

ولم يأتي ذكر برامج مساعدات خاصة للنساء من ذوات الإعاقة في باقي الاستراتيجيات والخطة.

المساعدة في النفقات المترتبة على الإعاقة

أشارت إستراتيجية قطاع الإعاقة إلى تطوير عملية استهداف المنتفعين من المساعدات الاجتماعية التي تتماشى مع الاحتياجات الإضافية للأفراد والعائلات التي فيها أفراد من ذوي الإعاقة والترتيب المتعلق بتعويض نقص او انقطاع الدخل المترتب على وجود الإعاقة.

ضمان استفادات الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الإسكان العام

تقترح إستراتيجية قطاع الإعاقة برامج تمكين تؤسس الى ضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى السكن اللائق والموائم.

إستراتيجية وزارة الشؤون الاجتماعية أكدت على عدم وجود خدمات تعمل على تقديم الدعم من ناحية السكن.

ضمان استفادات الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج التقاعد

إستراتيجية قطاع الإعاقة تشير إلى ضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع فئات مجتمعية أخرى من برامج التقاعد لم تتضمن باقي الاستراتيجيات أي إشارة لهذا الحق.

الحماية الدولية للحق في العمل اللائق

من المهم جدا من أجل تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والحق في العمل بشكل خاص أن تنضم فلسطين إلى الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الخاص بها كون هذه الاتفاقية هي ثمرة كل الجهود المبذولة دوليا من أجل ممارسات فضلى من قبل الدول المختلفة بما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

الحماية التشريعية للحق في العمل اللائق

تعديل النص الوارد في قانون الأشخاص ذوي الإعاقة والتشريعات الأخرى التي ربطت الحق في العمل بوجود فرصة عمل مناسبة والتأكيد على أن حق العمل أولوية وأنه يجب خلق فرص عمل لذوي الإعاقة من الجنسين.

تعديل النصوص بما يتعلق بتشغيل نسبة ٥٪ حيث أن معظم المؤسسات فيها عدد اقل من ٢٥ موظف وعليه لا يمكن تطبيق القانون عليها ويفضل ربط الموضوع بخفض نسبة البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة لكونها مرتفعة جدا خصوصا بين النساء ذوات الإعاقة

إزالة التعارض الموجود بين قانون الخدمة المدنية واللائحة الخاصة به فيما يتعلق بتشغيل نسبة من ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية وتعديل النص المتعلق بالسلامة البدنية والخلو من العاهات إذ أن ما ورد في قانون الخدمة المدنية هو الخلو من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية في حين اكتفت اللائحة بشرط اللياقة الطبية

التعديل في التناقض بين قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (المسمى قانون حقوق المعوقين) واللائحة التنفيذية بخصوص الغرامة المالية التي نصت عليها اللائحة على تغريم للمخالف لبدء التشغيل بنسبة ٥٪ وكان من الأجدى أن يعدل القانون وأن تكون الغرامة من خلال النصوص القانونية

حماية الحق في العمل في السياسات الحكومية

إيجاد تناغم أكبر في الخطط المستقبلية بين خطط التنمية الوطنية والخطط العبر قطاعية مع الخطط القطاعية للوزارات

وضع الخطط التنفيذية من قبل الجهات المكلفة بتنفيذ خطة قطاع الإعاقة حيث جاءت خطة قطاع الإعاقة عمومية بشكل كبير

إدراج قطاع الإعاقة بوضوح في الخطط الوطنية وخصوصا حقوق النساء من ذوات الإعاقة

إدراج موضوع الحق في اجر متساوي في الخطط والاستراتيجيات حيث ان هذا الموضوع مغيب في التشريعات والسياسات

أن يدرج في الخطط والاستراتيجيات ترتيبات واضحة تتعلق بحضر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصا النساء من ذوات الإعاقة

أن يدرج في الخطط والاستراتيجيات ترتيبات واضحة تكفل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على الحقوق العمالية والنقابية

أن يتم استشارة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المسائل المتعلقة بحقوقهم وإشراكهم في عملية التخطيط والتنفيذ وفي المتابعة والتقييم

أن يتم إدراج ضمانات للأشخاص الذين أصيبوا بإعاقة أثناء العمل لحقهم في العودة الى العمل مع إيجاد ترتيبات تيسيرية معقولة

أن يتم إدراج خطوات جدية في خطط واستراتيجيات الجهات المسؤولة عن التوظيف في القطاع الحكومي حول تطبيق النسبة المحمية

أن تتضمن الخطط والاستراتيجيات آليات واضحة لتشجيع القطاع العام على الالتزام بتنشغيل النسبة المحمية بالقانون

أن يتم التفريق في الخطط والاستراتيجيات بين الترتيبات التيسيرية المعقولة وتدابير تيسير الوصول والاهتمام بتوفير كلاهما من قبل القطاع الخاص والقطاع العام

إنشاء نظام متكامل للخدمات الاجتماعية توفر فيه فرص لجميع أفراد المجتمع

تحسين عمل وزارة الشؤون فيما يتعلق بالإشراف على تقديم الخدمات العامة وتطوير النظام الحالي والتركيز على الأفراد من ذوي الإعاقة وليس على العائلات حيث تختلف الاحتياجات الفردية بين الأفراد

توفير مزيد من فرص العمل للنساء من ذوات الإعاقة كون الإجحاف بحقهن كبير ونسبة البطالة لديهن مرتفعة للغاية ولم يكن هناك اهتمام كافي في الاستراتيجيات والخطط بحقهن في العمل

وفي حال توفر برامج إسكان عام وتوفر برامج تقاعد او ضمان اجتماعي مراعاة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة النساء في هذه البرامج

المرجعيات الدولية

- دراسة مواضيعية بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة (تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان)
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري
- التقرير العالمي حول الإعاقة (منظمة الصحة العالمية)
- دليل البرلمانين بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (الأمم المتحدة)

التشريعات الوطنية

- القانون الأساسي المعدل.
- قانون الخدمة المدنية.
- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية .
- قانون حقوق المعوقين.
- اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين.
- قانون العمل.
- دراسة مقترحة لتعديل اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين .
- دراسة مقترحة لتعديل قانون حقوق المعوقين.
- دراسة مقترحة لتعديل قانون الخدمة المدنية.

السياسات والاستراتيجيات الوطنية

- خطة وزارة العمل للعام ٢٠١١.
- الخطة الإستراتيجية لديوان الخدمة المدنية ٢٠١٣-٢٠١٥.
- تقرير المتابعة النصف سنوي لخطة التنمية الوطنية ٢٠١٣-١-٢٠١٣ إلى ٢٠١٣-٦-٣٠.
- تقرير المتابعة الأول لخطة التنمية الوطنية ٢٠١١.
- تقرير المتابعة الثاني لخطة التنمية الوطنية ٢٠١٢.
- خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٣.
- مسح الأفراد ذوي الإعاقة ٢٠١١.
- الخطة الإستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة في الأراضي الفلسطينية المحتلة ٢٠١٢.
- إستراتيجية عمل وزارة الشؤون الاجتماعية ٢٠١١.
- مصفوفة الخطة التنفيذية لإستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية ٢٠١١-٢٠١٣ .
- خطة وزارة العمل ٢٠١٣.

- إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني .
- إستراتيجية التشغيل الفلسطينية .
- تقرير قطاع العمل في فلسطين ٢٠١٢ .

مقالات

- الحماية الاجتماعية بين الحاجة والإطار القانوني (صلاح عبد العاطي - الحوار المتمدن ٢٠٠٦).
- الحماية الاجتماعية حق أم خدمة (مريم غريب - الحوار المتمدن ٢٠٠٩).
- تعيين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظيفة العمومية (سامي جبارين - جريدة الأيام).

دراسات

- حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني (بهاء السعدي وآخرين-إصدارات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان)
- دليل الخدمات التي تقدمها السلطة الوطنية الفلسطينية للأشخاص ذوي الإعاقة في الضفة الغربية (إصدارات جمعية نجوم الأمل).
- مراجعة التشريعات المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة من منظور النوع الاجتماعي في مناطق السلطة الوطنية (علاء نزال وخديجة حسين - إصدارات جمعية نجوم الأمل).
- حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين - دراسة ميدانية (إسلام التميمي - إصدارات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان).