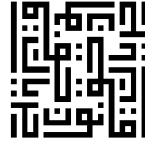




الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان 'ديوان المظالم'
The Independent Commission for Human Rights

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين دراسة ميدانية





الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

“ديوان المظالم”

The Independent Commission for Human Rights



معاً لضمان حق الأشخاص
ذوي الإعاقة في العمل اللائق

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين دراسة ميدانية

اعداد

الباحث إسلام التميمي

سلسلة تقارير خاصة رقم ٨١

عناوين مكاتب الهيئة

المقر الرئيس

رام الله - حي بور سعيد، مقابل المجلس التشريعي وخلف مركز الثلاثيميا "أبو قراط".
هاتف: ٢٩٨٦٩٥٨ / ٢٩٨٧٥٣٦ +٩٧٢ ٢
فاكس: ٢٩٨٧٢١١ +٩٧٢ ٢
ص. ب ٢٢٦٤
البريد الإلكتروني: ichr@ichr.ps
الصفحة الإلكترونية: www.ichr.ps

مكتب الوسط

رام الله التحتا - مقابل السفارة الألمانية - عمارة راحة - ط ٣
هاتف: ٢٩٨٩٨٣٨ +٩٧٢ ٢
فاكس: ٢٩٨٩٨٣٩ +٩٧٢ ٢

مكتبا الشمال

نابلس - عمارة شارع سفيان - عمارة اللحام - ط ١
هاتف: ٢٣٣٥٦٦٨ +٩٧٢ ٩
فاكس: ٢٣٦٦٤٠٨ +٩٧٢ ٩

طولكرم - قرب مستشفى ثابت ثابت - عمارة دعباس - ط ٣
تلفاكس: ٢٦٨٧٥٣٥ +٩٧٢ ٩

مكتبا الجنوب

الخليل - رأس الجورة - بجانب دائرة السير - عمارة حريزات - طابق ١
هاتف: ٢٢٢٩٥٤٤٣ +٩٧٢ ٢
فاكس: ٢٢١١١٢٠ +٩٧٢ ٢

بيت لحم - عمارة نزال - ط ٢ - فوق البنك العربي
هاتف: ٢٧٥٠٥٤٩ +٩٧٢ ٢
فاكس: ٢٧٤٦٨٨٥ +٩٧٢ ٢

مكتب غزة والشمال

الرمال - مقابل المجلس التشريعي - خلف بنك القدس
هاتف: ٢٨٢٤٤٣٨ / ٢٨٣٦٦٣٢ +٩٧٢ ٨
فاكس: ٢٨٤٥٠١٩ +٩٧٢ ٨

مكتب الوسط وجنوب غزة

خانيونس - شارع جلال - عمارة الفرا - ط ٤ - فوق البنك العربي
هاتف: ٢٠٦٠٤٤٣ +٩٧٢ ٨
فاكس: ٢٠٦٢١٠٣ +٩٧٢ ٨



الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
"ديوان المظالم"
The Independent Commission for Human Rights

حق الأشخاص ذوي الإعاقة
في العمل اللائق في فلسطين
دراسة ميدانية

سلسلة تقارير خاصة رقم ٨١

الإشراف: رندا سنيرة

الإعداد: إسلام خالد التميمي

ساهم بالإعداد: حازم هنية

التحليل الإحصائي: ليندا أبو الرب

فريق عمل الهيئة

شادي العقيلي ، سمية توبة

فداء نصاصرة ، سوزان العمصي

مازن بشير ، علي أبو زايد

محمود سرحان

فريق البحث الميداني/ قطاع غزة

أمنية مسعود ، ألفت العامودي

مازن بشير

فريق البحث الميداني/ الضفة الغربية

محمد الكرم ، سهاد دراوشة

جميلة عبد الله ، ميسرة ابو الهدى

فتحي قعقور ، ايناس العارضة

ميسون حجاوي ، طارق البطران

دعاء دبابسة ، شادي سليم

مجدي قراقع

شكر وتقدير

تتقدم الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بالشكر الجزيل والتقدير الكبير لكل من تعاون وساهم في إصدار هذه الدراسة ونخص بالذكر وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العمل وديوان الموظفين العام والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالإضافة إلى الإتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة بكافة فروعهم وجمعية الشبان المسيحية التي كان لها دور في المساعدة والمشاركة في التحضير لهذه الدراسة، والشكر موصول لجمعية نجوم الأمل والهيئة الفلسطينية لتطوير المؤسسات الأهلية، وأعضاء اللجنة الاستشارية الخاصة بالدراسة على تواصلهم المستمر مع الهيئة وملاحظاتهم القيمة على الدراسة.

كما نشكر المؤسسات الأهلية ومؤسسات القطاع الخاص والوزارات والدوائر الرسمية في الضفة الغربية وقطاع غزة التي استجابت وتعاونت معنا في تعبئة نماذج الاستبيانات وفي إجراء المقابلات.

والشكر موصول أيضاً للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرتهم الذين أعطونا وقتهم وجهدهم أثناء المقابلات مما ساهم في إنجاح هذه الدراسة وإخراجها إلى حيز التنفيذ. ولفريق العمل من الباحثات والباحثين ومدخلي البيانات في الضفة الغربية وقطاع غزة جزيل الشكر والتقدير على جهودهم وتفانيهم في العمل رغم الظروف الصعبة التي واجهتهم أثناء إعداد الدراسة.

ونخص بالشكر شريكنا مؤسسة دياكونيا/ناد على الدعم الفني والتقني المتواصل للهيئة منذ إطلاق مبادرتها لإجراء تحقيق وطني شامل حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق.



«أشكّي شخصياً كمعاق متضرر دمرت حياتي بالكامل . . فشلت كل محاولاتي للعمل ، نتيجة عدم مواءمة البلد كلها للتنقل ، لا أستطيع الذهاب إلى أي محل ، ولا ينفع أن أبقى حبساً في السيارة ، أو قعيداً خلف مكتبي ، عملياً دمرت حياتي وخسرت مشاريعي وكل ما أملك نتيجة عدم تطبيق قانون المعاقين الفلسطينيين ، وبسبب عدم تهيئة البنية العامة لتسهيل حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة دون الحاجة لمساعدة أحد»^١ . أسامة السلوادي

ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصاً في ميدان التوظيف . ويجب أن تكون لهم ، في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء ، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومربح في سوق العمل . القاعدة ٧- التوظيف- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين ١٩٩٣

تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما . وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه ، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم ، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة ، بما في ذلك سن التشريعات . المادة ٢٧- العمل والعمالة- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦

١ يُنظر: صحيفة الحياة الجديدة، العدد ٥٤٦٥، الخميس ٢٠ كانون الثاني ٢٠١١ .

الفهرس

المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالإعاقة	٧
الملخص التنفيذي	١٣
التوصيات:	٢٣
مدخل تمهيدي:	٣٥
الفصل الأول	٣٩
الإطار القانوني والسياساتي الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق	٣٩
الفصل الثاني:	٥١
الأشخاص ذوو الإعاقة وسوق العمل في الأراضي الفلسطينية: معطيات وإحصاءات	٥١
الفصل الثالث	٥٩
الدراسة الميدانية: الأهمية، والأهداف، والمنهجية	٥٩
الفصل الرابع	٧١
نتائج البحث الميداني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة	٧١
الفصل الخامس	١٠٥
واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل	١٠٥



١١٩ الفصل السادس
١١٩ التعليم والتدريب المهني وأثرهما على عمل الأشخاص ذوي الإعاقة
١٣٣ الفصل السابع
١٣٣ العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة
١٤٧ الفصل الثامن
١٤٧ النتائج والآثار المترتبة على عمل الأفراد بسبب إصابات العمل والإصابات الأخرى
١٥٥ الملاحظات الختامية والتوصيات
١٥٧ ملحق رقم (١)
١٦٥ ملحق رقم (٢)



المصطلحات والمفاهيم الخاصة بالإعاقة

الأشخاص ذوو الإعاقة: «كل من لديهم قصور طويلة الأجل ، بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية ، قد تمنعهم - لدى التعامل مع مختلف الحواجز - من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين .

الإعاقة: ما زالت كمفهوم قيد التطور ، وتحدث الإعاقة بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين^٢ .

المعاق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي ، خلقي أو غير خلقي ، وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية ، إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير الأشخاص ذوي الإعاقة^٣ .

الإعاقة الحركية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل وظيفي في الأعصاب أو العضلات أو العظم أو المفاصل تحد أو تفقد القدرة الحركية للجسم^٤ .

الإعاقة الحسية: هي الإعاقة الناتجة عن إصابة أو تلف في الأعضاء الحسية وينتج عنها إعاقة

٢ يُنظر: اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، الدياجة: هـ .

٣ يُنظر: المادة (١) من قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين .

٤ يُنظر: التعريفات الواردة في قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤م باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين .

بصرية أو سمعية أو نطقية^٥.

الإعاقة الذهنية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتركيز والعد والذاكرة وينتج عنها إعاقة تعليمية أو صعوبة تعلم أو خلل في التصرفات والسلوك للشخص^٦.

الإعاقة العقلية: هي الإعاقة الناتجة عن أمراض نفسية أو وراثية أو أجنبية أو كل ما يعيق العقل عن القيام بوظائفه المعروفة^٧.

الإعاقة المركبة: هي عبارة عن وجود مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى شخص واحد^٨.

وهناك أشكال أخرى للإعاقة تتعلق بالاضطرابات النفسية والاجتماعية، والاضطرابات السلوكية، والاضطرابات المتعلقة بالكلام واللغة، أو الاضطرابات المتعلقة بصعوبات التعلم^٩.

التأهيل المهني: هو جملة الخدمات التي يتم تقديمها لهؤلاء الأشخاص لدخول سوق العمل، أفراداً منتجين، ومكتفين ذاتياً إلى أقصى درجة ممكنة. وتشمل هذه الخدمات عناصر مختلفة أهمها: التقييم، والإرشاد والتوجيه، والتكيف، والتهيئة المهنية والتدريب المهني، والتشغيل، والمتابعة^{١٠}.

التأهيل (Habilitation): يستخدم للإشارة إلى البرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير القدرة على الأداء لدى الأشخاص الذين ولدوا بإعاقة أو أصبحوا أشخاصاً ذوي إعاقة

٥ المصدر نفسه.

٦ المصدر نفسه.

٧ المصدر نفسه.

٨ المصدر نفسه.

٩ العقبات والحواجز التي تعترض مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في المجتمع "دراسة ميدانية في البيئة الاردنية"، إعداد مركز الجنوب والشمال للحوار والتنمية، عمان، ٢٠١١.

١٠ ينظر الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية والتأهيل الخاصة، منشور على صفحة الإنترنت. <http://www.josece.com/htdocs/pages.php?page=467>

بعد الولادة بفترة قصيرة . فهو لاء الأشخاص لم تُتاح لهم الفرص لتطوير قدراتهم .

إعادة التأهيل (Rehabilitation): يستخدم للإشارة إلى البرامج التدريبية الموجهة نحو الأشخاص الذين أصبحوا ذوي إعاقة في مرحلة لاحقة من حياتهم ، بعد أن كانت قدرتهم على الأداء طبيعية ، وينبغي الإشارة إلى أن مصطلحي التأهيل وإعادة التأهيل يستخدمان بشكل تبادلي في أوساط العاملين في ميدان التأهيل .

التدريب المهني: يقصد بالتدريب المهني في برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة استخدام أنشطة متنوعة لتطوير المهارات المهنية والجسمية والعقلية للمتدربين .

البطالة: وفق تعريف منظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد ولكن دون جدوى^{١١} .

الإعاقة كمفهوم

ينظر المجتمع إلى الأشخاص ذوي الإعاقة ويتعامل معهم من خلال عدة نماذج تنتشر في الواقع المعيش ، ولعل أهم الأطر المفهومية التي تناولت الإعاقة هي التالية:

١- النموذج الخيري: يصور الشخص ذا الإعاقة على أنه يتسم بالعجز وهو مدعاة للعطف والشفقة . وقد أدى هذا النموذج إلى استشراف مفهوم الوصاية وجعل قضية الإعاقة محصورة في دوائر مؤسسات الرعاية التي تقوم على إدارة الشؤون الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة ، ومنحهم ما يلزم من المساعدات ضمن طبيعة المسؤولية التي تمارسها تجاههم ، والتي تقوم على البعد الإغاثي فقط باعتبارهم غير قادرين على الاندماج والمشاركة الفاعلة وممارسة حياتهم والالتزام بمسؤولياتهم .

٢- النموذج الطبي: يستعرض النموذج الطبي العجز (الإعاقة) على أنه مشكلة خاصة بالشخص ، وتنجم بصورة مباشرة عن المرض ، أو اعتلالات صحية أخرى ، أو صدمة أو ظرفٍ صحيٍّ آخر ، والتي نتيجة لذلك تتطلب رعايةً طبيةً مكثفةً يتم توفيرها على شكل

علاج فردي من قبل المحترفين المتخصصين". وفي النموذج الطبي، تهدف مواجهة العجز إلى "العلاج"، أو تعديل الفرد والتغير السلوكي الذي قد يؤدي إلى «علاج على الأغلب» أو علاج فعال للعجز. كما أن الرعاية الطبية المتوفرة بالنموذج الطبي يُنظر إليها على أنها القضية الرئيسية، وعلى الصعيد السياسي، تعد الاستجابة الرئيسية هي عبارة عن تعديل وإصلاح سياسة الرعاية الصحية^{١٢}.

٣- النموذج الاجتماعي: يعرف النموذج الاجتماعي والتفاعلي الإعاقة على أنها «عملية التفاعل السلبي ما بين الشخص ذي الإعاقة وكافة الحواجز والمعوقات البيئية المادية والاتجاهات والمؤسسات التي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للحقوق والخدمات، وتحد من مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمدينة والثقافية على قدم المساواة مع الآخرين». ويمكن تلخيص بعض هذه الحواجز والمعوقات بالتالي: الاتجاهات المجتمعية السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وما ينعكس عنها من أحكام مسبقة وممارسات وسياسات، واعتماد المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة على العزل سياسة في التعاطي مع قضية الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، والممارسات والإجراءات المؤسساتية غير المرنة، وعدم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمعلومات كنتيجة للطرق المعتمدة في تصميمها ونشرها، وعدم احتواء المباني على الحد الأدنى من عناصر المواءمة، وعدم مواءمة وسائل النقل والمواصلات، والانعكاسات السلبية الناجمة عن العوامل والموروثات الثقافية نحو الإعاقة^{١٣}.

٤. النموذج الحقوقي الترميمي: يشبه هذا النموذج في تعريفه للإعاقة إلى حد كبير النموذج الاجتماعي، إلا أن أهم ما يؤكد عليه هو أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

١٢ يُنظر: تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمم المتحدة، الدورة السادسة والستون، الملحق رقم ٥٥ (A/٦/٥٥): أنها تقرّ بأهمية الانتقال الفوري من النموذج الطبي في التعامل مع ذوي الإعاقة إلى النموذج الاجتماعي القائم على حقوق الإنسان، وفقاً لأحكام الاتفاقية. وأنها ستسعى إلى توفير الدعم اللازم للدول الأطراف في تحقيق هذا الانتقال المهم.

١٣ يُنظر: تعريف النموذج الاجتماعي في الموسوعة الحرة ويكيبيديا، <http://ar.wikipedia.org> يُنظر أيضاً: كتيب تدريب مساواة الإعاقة (DET) كتيب مسلسل رقم ١ "تدريبهم وتدريبنا" دليل المجتمع نحو المساواة الاجتماعية http://www.detforum.com/files/Arabic%20DET-_Training_Them_and_Us.pdf

لا تختلف بأي حال عن حقوق الإنسان ، وهي غير قابلة للفصل أو التجزئة ، كما لا يفصل قضية الإعاقة عن كافة القضايا المتنوعة الأخرى . ويعتبر مفهوم الإعاقة مفهوماً قابلاً للتطور وغير ثابت على الإطلاق ، ويؤكد أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم المحرك الأساسي لحياتهم والمرجعية الوحيدة لإقرار التدخلات اللازمة في قضاياهم على مستوى السياسات والتشريعات والاستراتيجيات والتدخلات المتعلقة بهم في مختلف القطاعات ، آخذاً بالاعتبار لدى إقرار التدابير اللازمة والترتيبات التيسيرية الفروقات الفردية والنوع الاجتماعي والعمر وكافة ميادين الحياة^{١٤} . تتبنى هذه الدراسة النموذج الحقوقي التنموي كمطلق أساسي في التعريف .

ينسحب النموذج السائد في كل مجتمع ، كواقع ومفهوم ، على ممارسات العامة لفظاً وسلوكاً ، وينعكس بالضرورة على التعريفات التي تُبنى على أساسها القوانين والتشريعات والسياسات والاستراتيجيات ، ليصل إلى كافة التدخلات التي يمكن للدولة إقرارها والالتزام بها وتنفيذها حيال قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة . فالتعريف الذي جاء في قانون المعوقين لسنة ١٩٩٩م للشخص ذي الإعاقة كان انعكاساً لجوهر الثقافة الفلسطينية بتوجهاتها وعاداتها وأعرافها نحو الأشخاص ذوي الإعاقة ، وانعكس هذا التعريف على مجموعة كبيرة من التدخلات والبرامج التي وُضعت لاستهداف الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات . ويظهر هنا حجم التباين ما بين التعريف الفلسطيني للإعاقة وتصنيفاتها^{١٥} والتعريف الحديث الذي ورد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص

١٤ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، المبادئ العامة ، ٢٠٠٦ .

١٥ تصنف الإعاقات حسب اللائحة التنفيذية رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤ للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعاقين على النحو التالي: ١. الإعاقة الحركية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل وظيفي في الأعصاب أو العضلات أو العظم أو المفاصل تحد أو تفقد القدرة الحركية للجسم . ٢. الإعاقة الحسية: هي الإعاقة الناتجة عن إصابة أو تلف في الأعضاء الحسية وينتج عنها إعاقة بصرية أو سمعية أو نطقية طبقاً لم هو وارد في الملحق رقم (١) ٣. الإعاقة الذهنية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتركيز والعد والذاكرة وينتج عنها إعاقة تعليمية أو صعوبة تعلم أو خلل في التصرفات والسلوك للشخص . ٤. الإعاقة العقلية: هي الإعاقة الناتجة عن أمراض نفسية أو وراثية أو أجنبية أو كل ما يعيق العقل عن القيام بوظائفه المعروفة . ٥. الإعاقة المزوجة: هي عبارة عن وجود إعاقتين لدى شخص واحد . ٦. الإعاقة المركبة: هي عبارة عن وجود مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى شخص واحد . إضافة إلى التعاريف المذكورة يتم الالتزام بالمفاهيم والمصطلحات الواردة في توصيات الأمم المتحدة الواردة في الملحق رقم (٢) .

ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ . ووفقا للمفهوم الخاص بالإعاقة كما جاء في ديباجة الاتفاقية ، حيث عرّفت على أنها تشكّل مفهوما لا يزال قيد التطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص ، الذين لديهم إصابات أو صعوبات ، مع الحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين .



الملخص التنفيذي

يهدف هذا الملخص التنفيذي إلى عرض النتائج الإحصائية الرئيسية للدراسة التي أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان في إطار التحقيق الوطني الخاص بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية، وهي دراسة تسلط الضوء على الحواجز والمعوقات التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، واتجاهات أرباب العمل إزاء قضية تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

- استندت الدراسة بشكل رئيسي إلى إجراء بحث كمي من خلال استبانتين، الأولى شملت عينة الأشخاص ذوي الإعاقة وبلغ عدد المبحوثين فيها ١٥٢٠ شخصًا، والاستبانة الثانية شملت عينة أرباب العمل وبلغ حجم المبحوثين فيها ٢٠٠ شخص من أرباب العمل^{١٦}.
- بلغت نسبة البطالة بين أفراد العينة من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين ٧٨٪ في فترة تنفيذ الدراسة. حيث كانت نسبة الملتحقين بالعمل من أفراد العينة ٢٢٪ فقط. في حين كان هناك ٥٧٪ من أفراد العينة المبحوثين لم يعملوا مطلقًا.
- ١٩٪ من أفراد العينة عملوا في السابق ولا يعملون حاليًا، حيث بينت الدراسة أن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في كل من القطاع الأهلي والحكومي يرتبط بمدة معينة من خلال مشاريع مؤقتة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الأهلي، ويتم في القطاع الحكومي تشغيلهم على بندي البطالة والمياومة، في حين عملهم في القطاع

١٦ للاطلاع على منهجية الدراسة وكيفية اختيار العينة ينظر الملحق رقم (١).

الخاص لا يرتبط بمدد محددة .

- أشارت الدراسة إلى أن أحد الأسباب الرئيسية لترك العمل هو بالدرجة الأولى ارتباط العمل بمدد محددة . تلاه عدم توفر مواءمات في أماكن العمل ، وعدم توفر أدوات وآلات مساعدة ، وصعوبة الوصول إلى أماكن العمل ، وانعدام الفرص في التقدم بالعمل .

على صعيد نوع الإعاقة والالتحاق بالعمل :

- ٥٩٪ من ذوي الإعاقة الحركية يعملون وما زالوا على رأس عملهم ، حيث تبين من خلال نتائج الدراسة أن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية هم الأوفر حظاً في الالتحاق بالعمل في كافة القطاعات التشغيلية ، تلاهم الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية والسمعية ، وأقلهم حظاً الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية .
- ٢٢٪ من أفراد العينة يعملون حالياً في القطاع الحكومي ، و ٢٣٪ في القطاع الخاص ، و ١٨٪ في القطاع الأهلي ، و ١٩٪ مشاريع حرة ، و ١٨٪ غير ذلك وتشمل (بسطات ، مزارعين ، خياطة . . . الخ) ، وبينت الدراسة أن نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص أعلى منها في القطاع الحكومي ، حيث يعتبر القطاع الخاص المشغل الأكبر للعمالة في الأراضي الفلسطينية .

على صعيد التحصيل العلمي :

- أظهرت نتائج الدراسة أن ٣،٢٪ من العاملين في القطاعات التشغيلية الثلاثة (الحكومي والأهلي والخاص) أميون ، حيث يرتبط عملهم بالوظائف الخدمانية كمراسلين وعمال تنظيف وخطوط إنتاج في القطاع الخاص ، والأسباب الرئيسية في عدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعليم تعود إلى وجود العديد من المعوقات المتعلقة بالمواءمات في المدارس والجامعات ، وصعوبة التنقل ، بالإضافة إلى خوف أهالي الأشخاص ذوي الإعاقة من التحاق أبنائهم بالتعليم .
- أما من حيث المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة؛ فقد تبين أن الأشخاص من

- حملة المؤهلات العلمية هم الأكثر حظاً للالتحاق في سوق العمل .
- القطاع الحكومي أكثر قدرة على استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة من مستويات التحصيل العلمي المتدني لطبيعة الوظائف المتاحة والمتوفرة .

طبيعة المهن التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة بناءً على نتائج الدراسة:

- أجاب ٤٩٪ من المبحوثين العاملين في القطاع الأهلي و ٤٥٪ من العاملين في القطاع الخاص ، بأن طبيعة عملهم إدارية ومكتبية ، ونسبة أخرى منهم يعملون في مجالات أخرى كعمال إنتاج ، وعمال نظافة ، ومزارعين .
- أما في القطاع الحكومي فيعمل قسم منهم في العمل الإداري والمكتبي والقسم الآخر في الأعمال المهنية ، وفي مجالات أخرى كمدرسين ، وأطباء ، وعمال تنظيف .

على صعيد آليات وممارسات التوظيف والتشغيل:

- الجهد الذاتي للأشخاص ذوي الإعاقة كان هو الآلية الأولى لالتحاقهم بالعمل في كافة القطاعات ، تلتها المقابلة الشخصية خاصة في القطاع الخاص ، ولم يكن هناك دور حثيث يذكر لكل من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة العمل والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، ما يعكس غياباً لسياسات وإستراتيجيات وبرامج عمل واضحة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، باستثناء عدد من الحالات الفردية ، ولم تكن حلولاً جماعية .
- توفر وزارتا العمل والشؤون الاجتماعية بعض فرص التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز الشباب التابعة لهما ، لكن هذه الفرص غير كافية من حيث الكم والنوع ، وهي لا تخدم إلا عدداً قليلاً جداً من الشباب ذوي الإعاقة وبأجور قليلة .
- ما زالت المؤسسات المختلفة ، الحكومية والأهلية والخاصة ، تتجاهل تطبيق قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ الذي ألزم جميع هذه المؤسسات بتوظيف ما نسبته ٥٪ كحدّ أدنى من مجموع العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة ، وقد تم تشغيل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في السنوات الأخيرة ،

لكن لم يكن ذلك ضمن إستراتيجية وطنية ، أو برنامج محدد وضعتة الحكومة ، وإنما نتيجة جهود فردية من قبل أولئك الأشخاص أنفسهم ، حيث بلغت نسبة العاملين في القطاع الحكومي عند إجراء الدراسة الميدانية من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ٣٪ فقط .

- المعرفة الشخصية والوساطة من قبل المسؤولين تلعب دوراً أساسياً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، خاصة في كل من القطاعين الخاص والحكومي . أما القطاع الأهلي فقد ارتكز التوظيف فيه في العديد من الحالات على المشاريع الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والممولة من قبل مانحين خارجيين وتكون لفترات محدودة ، خاصة في قطاع غزة .
- لم تراعى إعلانات التوظيف في القطاعات التشغيلية الثلاثة وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة .
- تقوم المؤسسات الأهلية والحكومية بالتنسيق مع المؤسسات المختصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما تبين من خلال استطلاع آرائهم ، على عكس المؤسسات الخاصة ، حيث أجاب ١١٪ فقط من المؤسسات المبحوثة بأنها تقوم بالتنسيق .
- أما حول آليات التنسيق المتبعة فقد كانت بالدرجة الأولى عقد ورش عمل حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، واتفاقيات تشغيل (تكون لفترة محددة للأسف) ، وتجهيز قوائم وقاعدة بيانات للأشخاص ذوي الإعاقة ، وأحيانا زيارات ميدانية ، والتنسيق مع الاتحاد ، أو عمل أنشطة مشتركة ، سواء مع الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة أم وزارة العمل أم وزارة الشؤون الاجتماعية ، أم جمعيات خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
- المشغّلون في القطاعات التشغيلية الثلاثة يركزون على عدد من الشروط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، منها: القدرة على أداء العمل ، والقدرة على الاتصال والتواصل مع زملاء العمل ، والكفاءة ، والقدرة على الحركة والنظر .



على صعيد المواءمات وتوافر الوسائل المساعدة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- أظهرت الدراسة عدم توفر مواءمات وأدوات مساندة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية والسمعية في المؤسسات .
- يرى أرباب العمل أن الإعاقة تشكل صعوبة في إتمام العمل ، خاصة الإعاقات البصرية والسمعية التي هي بحاجة إلى عدد أكبر من المواءمات البيئية .
- انتشار المحسوبية والوساطة في القطاع الحكومي يحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل وتحقيق النسبة القانونية .
- يعاني الأشخاص ذوو الإعاقات السمعية والبصرية من صعوبات كبيرة للدخول في سوق العمل ، خاصة لعدم توفر أدوات عمل مناسبة وأدوات مساعدة لهم في العمل ، كما أن الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية يعانون من عدم تفهم الآخرين لهم وعدم تفهم لغة الإشارة ، وتعد هذه المعاناة من أهم المعوقات التي تحد من التحاقهم بسوق العمل .
- ارتفاع نسبة رضى الأشخاص ذوي الإعاقة عن العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة؛ خاصة فيما يتعلق بالعلاقة والتعامل مع الزملاء ، والثقة بالعمل ، ومواءمة مكان العمل ، وطبيعة المهنة ، في حين تنخفض نسبة الرضى عن بيئة العمل فيما يتعلق بتوفير التكنولوجيا ، والأدوات المساعدة ، والحوافز المادية ، وبُعد مكان السكن عن مكان العمل .
- أظهرت النتائج أن من أسباب عدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل صعوبة استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل نتيجة عدم توفر وسائل نقل مهيأة ، بالإضافة إلى أن النظرة السلبية النمطية تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المجتمع ، وانتشار المحسوبية على نطاق واسع في مجال العمل ، خاصة العمل الحكومي ، كان لهما أثر ودور في عدم اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، كما أن عدم توفر الأدوات والأجهزة المساعدة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقات البصرية والسمعية ، وعدم الإلمام بلغة الإشارة يحدان من التحاق

الأشخاص ذوي الإعاقات السمعية بسوق العمل ، وكذلك المنافسة القوية بين الأشخاص ذوي الإعاقة مع الأشخاص من غير ذوي الإعاقة ، خاصة ممن يحملون مؤهلات علمية تتشابه مع مؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة .

على صعيد عمل النساء ذوات الإعاقة:

- تعاني النساء ذوات الإعاقة من عدة معوقات للالتحاق بسوق العمل ، منها معوقات على مستوى النوع الاجتماعي تتعلق بنظرة المجتمع والعادات والتقاليد ، وانخفاض أجور النساء ، وعدم تساوي الفرص ، وارتفاع نسبة البطالة بين النساء ، وارتباط النساء بالعمل المنزلي ، وانخفاض نسبة مشاركة المرأة بقطاع العمل حيث بلغت نسبة مشاركتها ١٧٪ ، وتنخفض في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية ، بالإضافة إلى المعوقات التي تواجهها من حيث المنافسة مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذكور بناء على النوع الاجتماعي ، وكذلك الصعوبات الناجمة عن الأزمة الاقتصادية بشكل عام .
- ترتفع نسبة البطالة بين النساء ذوات الإعاقة بشكل أكبر من الذكور من ذوي الإعاقة ، وهنّ كذلك أقل حظاً من نظيراتهن من النساء عموماً للالتحاق بسوق العمل ، حيث بلغت نسبة من لم يعملن بالمطلق من بين النساء المبحوثات ٧٣٪ ، في حين بلغت نسبة من يعملن منهن حالياً ١٤٪ ، و ١٢,٥٪ عملن في السابق ولا يعملن حالياً ، أما الذكور فيلتحق من المبحوثين بسوق العمل حالياً ٢٦٪ ، ولا يعمل ٥١٪ منهم ، و ٢٣٪ عملوا في السابق ولا يعملون حالياً .
- يتركز عمل النساء ذوات الإعاقة في القطاع الأهلي ، حيث بلغت النسبة ٣٧٪ ، و ٢٦٪ منهن يعملن في القطاع الحكومي ، و ٢١٪ في القطاع الخاص .
- في القطاع الحكومي تركز عمل النساء ذوات الإعاقة في الأعمال المكتبية والإدارية ، في حين لم تلتحق أي من النساء ذوات الإعاقات السمعية والذهنية بالعمل في القطاع الحكومي ، وقد لوحظ أن القطاع الحكومي عمل على توظيف نساء أميات من ذوات الإعاقة .

- طبيعة العمل الموكل للنساء من ذوات الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة كانت بالدرجة الأولى إدارية ومكتبية، تلتها المهنية، وغير ذلك في الخياطة، وخطوط الإنتاج والتعبئة والتغليف.

على صعيد التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

- ترتفع نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة غير الحاصلين على التدريب المهني، حيث أشار ٧٩٪ من أفراد العينة المبحوثين إلى أنهم لم يلتحقوا بالتدريب المهني، خاصة الذكور، حيث أجاب ٨١٪ منهم بأنهم لم يحصلوا على التدريب المهني، في حين حصلت ٢٣٪ من النساء على التدريب المهني، فكانت النساء ذوات الإعاقة الأوفر حظاً في الالتحاق بمراكز التدريب.
- الأسباب الرئيسية لعدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التدريب كانت بالدرجة الأولى عدم القدرة المادية للأسرة على الوصول إلى هذه المراكز، وبعدها عن مكان السكن، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليفها، وعدم المعرفة بوجودها، وأجاب عدد من المبحوثين بأنه لا يتم الاستفادة من هذه المراكز ومن البرامج التي تقدمها.
- تبين من النتائج أن ٤٦٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة يرون أن التدريب المهني الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة يساهم في إلحاقهم بسوق العمل للأسباب التالية: التدريب يعمل على زيادة القدرات الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة، ويعمل على إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة المهارات والخبرات لالتحاقهم بسوق العمل، كما يعمل على إعادة تأهيلهم للالتحاق بسوق العمل.
- أما من حيث مدى مساهمة مراكز التأهيل والتدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل، فقد أجاب ٤٩٪ من المبحوثين بأن مراكز التدريب لا تساهم في إلحاقهم بسوق العمل، أما النساء ذوات الإعاقة فقد أشارت ٥٩٪ منهن إلى أن التدريب عمل على إلحاقهن بسوق العمل.
- تبين من خلال نتائج الدراسة الميدانية أن الأسباب الرئيسية لعدم مساهمة برامج التدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل تعود إلى اقتصار برامج التدريب على

التأهيل العلاجي ، واختلاف واقع الحياة العملي عن التدريب ، وضعف الإمكانيات المادية لمركز التدريب ، وضعف إدراك مراكز التدريب لاحتياجات سوق العمل ، كما أن التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة غير كافٍ لانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، وعدم تجهيز مراكز التدريب بالشكل الكافي ، ومن الذين تلقوا تدريباً مهنيّاً يرون أن التدريب لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل ، كما يرون أن الخبراء والمختصين في برامج التدريب غير مؤهلين بشكل كافٍ .

- لا يتم التركيز على التدريب المهني عند قبول الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة .

على صعيد إصابات العمل :

- بناء على نتائج الدراسة الميدانية تبين أن ٣٪ من الإصابات كانت ناتجة عن إصابات عمل (٤ ، ٤٪ قطاع غزة ، و ٢٪ الضفة الغربية) .
- النتائج الأساسية الناتجة عن إصابات العمل كانت إعاقات حركية ، تلتها إعاقات بصرية وإعاقات سمعية .
- تركزت إصابات العمل في الأشخاص العاملين في القطاع الخاص بنسبة ٥٤٪ (٥١٪ الضفة ، و ٥٨٪ قطاع غزة) ، في حين كانت ٤٪ من إصابات العمل للعاملين في كل من القطاعين الحكومي والأهلي ، و ٣٨٪ للعاملين في أماكن أخرى ومنها إسرائيل ، وعمال بناء وتجارة وغيرها .
- ارتفاع نسبة الإصابات بإعاقة في القطاع الخاص عائدٌ لكون هذا القطاع هو المشغل الأكبر للقوى العاملة في الأراضي الفلسطينية ، كما أن العمل في القطاع الخاص يتركز على الأعمال الفنية واليدوية الخطرة كالصيانة ، الأمر الذي يشكل خطورة ، خاصة في ظل انعدام تدابير أو اشتراطات السلامة العامة ، بالإضافة إلى العمل في التعبئة والتغليف .
- تركزت إصابات العمل على المبحوثين من الذكور فقط ، في حين كانت أغلبية

- إصابات الإعاقة للفتيات والنساء بحوادث طرق أو أمراض أو غير ذلك .
- تبين أن ٤٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة كانوا ملتحقين بالعمل في القطاع الخاص قبل الإصابة بالإعاقة ، في حين كان يعمل ١٤,٥٪ في القطاع الحكومي ، و ٤٪ في القطاع الأهلي ، و ٣٦٪ منهم بأعمال أخرى: في إسرائيل ، والبناء ، والزراعة ، ومشاريع خاصة .

على صعيد المشاريع الفردية الخاصة (العمل الحر):

- تلعب المشاريع الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة ، أو ما يطلق عليه العمل الحر ، دوراً مهماً في سوق العمل ، من حيث مصدر وآلية تمويل المشروع ، ومصدر وفكرة المشروع ، وطبيعة عمل هذه المشاريع ، ودور المؤسسات الممولة والمختصة من حيث متابعة عمل المشروع والرقابة عليه وضمان استمراريته وديمومته .
- الأشخاص ذوو الإعاقة القائمون على المشاريع هم من الذكور ، وتتركز المشاريع للأشخاص ذوي الإعاقة على المشاريع الصناعية ، خاصة تلك التي يديرها ذكور ، وتليها الحرفية والزراعية ، ونسبة قليلة على المشاريع التجارية ، ومشاريع أخرى كبقالات ومحددة ومحلات كهربائيات ، وتربية مواشٍ .
- فكرة المشروع كانت بالدرجة الأولى من خلال الأهل والأصدقاء وبجهدهم الذاتي نتيجة لظروف الحياة ، وبعضهم ورثها من الأب ، ويأتي الحصول على الفكرة بالدرجة الثانية من مؤسسات حكومية (وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية) ، ومؤسسات مختصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ، ومؤسسات إقراض ، وآخرها مراكز التأهيل والتدريب المهني .
- مصادر تمويل مشاريع الأشخاص ذوي الإعاقة ، كانت بالدرجة الأولى من قبل الشخص نفسه ، ومن قبل مؤسسات مانحة ، ومصادر أخرى عن طريق الأهل ، أو الأونروا ، أو سلف ، أو الأصدقاء ، أو قروض من قبل جمعية الشبان المسيحيين ، وبعضها تمويل عن طريق البنك .



- لا تتم متابعة تنفيذ مشاريع الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الجهات المسؤولة، لكن وزارة الزراعة فقط تقوم بالعمل على متابعة المشاريع التي تمولها، وكذلك عدد من مؤسسات الإقراض.
- تقاربت إجابات المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة حول طبيعة المهن والوظائف التي يشغلونها في القطاعات التشغيلية مع نتيجة المؤسسات المشغلة، كما تقاربت النتائج حول أسباب ترك العمل، وكانت بالدرجة الأولى ارتباط العمل بمدة محددة، وبُعد مكان السكن، وعدم ملائمة المؤهلات، بالإضافة إلى الشعور بالعجز والتقصير بالعمل.
- الأسباب الرئيسية لعدم وجود عاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة كانت: عدم توفر مواءمات بيئية، آليات وإجراءات التوظيف المتبعة، عدم الثقة بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في القطاع الخاص.
- اهتم كل من القطاعين الحكومي والأهلي بتوفير مواءمات في أماكن العمل بدرجة أعلى من القطاع الخاص.



التوصيات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، وانطلاقاً من دور أصحاب الواجب في تحمل مسؤولياتهم القانونية والأخلاقية والإنسانية ، فإنه يقع لزماً على أصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة (الحكومي ، والخاص ، والأهلي) ضمان بيئة عمل جيدة وصحية ولائقة للأشخاص ذوي الإعاقة ، يكونون فيها محميين من التمييز والمضايقات ، ويحصلون فيها على أجر متساوٍ ويتمتعون باستحقاقات عادلة على قاعدة تكافؤ الفرص .

أولاً- على صعيد القوانين والتشريعات: للمشرع وصانع القرار الفلسطيني

١ . ضرورة العمل على صياغة وتطوير وتعديل القوانين والتشريعات الوطنية ، خاصة (قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين ، وقانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠م ، وقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م) ولوائحها التنفيذية ، وإلغاء أي نصوص قانونية تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة .

٢ . العمل على تعديل قانون الخدمة المدنية بحيث يشمل التوظيف كافة الأشخاص ذوي الإعاقة ، بصرف النظر عن سبب الإعاقة ، ودون التركيز على منح الأشخاص ذوي الإعاقة الناتجة عن إجراءات الاحتلال أولوية في التوظيف ، بل يشمل التوظيف كافة أنواع الإعاقات ، وخاصة الخلقية ، كونها السبب الأول للإعاقة في الأراضي الفلسطينية . وكذلك النظر إلى التشريعات ذات العلاقة كرزمة واحدة ، والعمل على إزالة التعارض بين قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية الخاصة به ، فيما يتعلق بتشغيل نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية ، وتعديل النص

المتعلق بالسلامة البدنية واشتراطه الخلو من «العاهات» على وجه التحديد .

٣ . ضرورة الاسترشاد بالمعايير الدولية والمواثيق الإقليمية لحقوق الإنسان عند صياغة القوانين والتشريعات ذات الصلة ، وضرورة التأكيد على أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي جزء من عملية التنمية الشاملة ، وأن تكون هذه الرؤية هي المنطلق والأساس الذي تركز عليه الدولة في عملية مراجعة التشريعات ذات العلاقة وتعديلها لضمان مواءمتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان ، خاصة الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

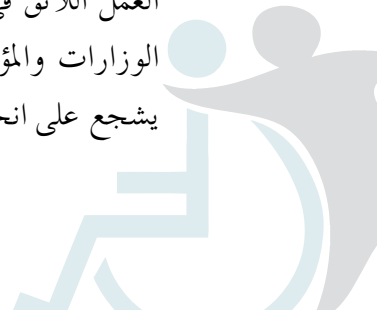
ثانياً- على صعيد السياسات والممارسات: للوزارات والمؤسسات الرسمية الفلسطينية صاحبة الواجب

على الوزارات والمؤسسات الحكومية المختصة كل في مجال صلاحياته العمل على:

١ . تفعيل الآليات الضرورية لتطبيق التشريعات واللوائح التنفيذية ذات الصلة فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، والبدء بتنفيذها في المؤسسات الحكومية دون تأخير .

٢ . تفعيل الصندوق الخاص بالتشغيل في حالة عدم قيام المؤسسات بتشغيل النسبة القانونية المقررة من الأشخاص ذوي الإعاقة .

٣ . وضع الاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية لضمان إدراج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج عمل كافة الوزارات والمؤسسات الرسمية الفلسطينية ، وتبني السياسات الوطنية بالاستناد إلى النهج المرتكز على الحقوق ، واتخاذ التدابير الإدارية والتشريعية وما يلزم من التدابير الإيجابية لإدماج حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في برامج العمل وخطط التنمية الفلسطينية المختلفة ، وفي عمل كافة الوزارات والمؤسسات الرسمية ، بما ينسجم ومبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الذي يشجع على انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل .



- ٤ . إدراج معايير النوع الاجتماعي والإعاقة في سياسات الدولة وأنظمتها ومؤسساتها بشقيها الحكومي وغير الحكومي ، لضمان مشاركة أعلى للنساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني .
- ٥ . توفير وسائل تكنولوجية وترتيبات تيسيرية معقولة في أماكن العمل تلائم أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة ، خاصة الإعاقات البصرية والسمعية .
- ٦ . إصدار قرار من قبل مجلس الوزراء بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المؤسسات الحكومية على بندي البطالة والمياومة للعمل على تثبيتهم بشكل مباشر ، واستكمال نسبة الـ ٥٪ في المؤسسات الحكومية .

توصيات إلى ديوان الموظفين العام

- ١ . حفظ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف في القطاع الحكومي ، من خلال العمل على استحداث وظائف وإيجاد فرص عمل تتناسب ومؤهلاتهم العلمية والمهنية ، التزاماً بنسبة الـ ٥٪ على الأقل .
- ٢ . رسم السياسات ووضع الإستراتيجيات الكفيلة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن إستراتيجية وطنية مرتكزة على النهج الحقوقي لا على مبدأ الشفقة والإحسان ، ويأتي في سياق ذلك اتخاذ التدابير الإيجابية لتهيئة ومواءمة أماكن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة .
- ٣ . إلزام كل مؤسسة حكومية بإدراج موضوع الأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى إدراج موضوع النوع الاجتماعي ، ضمن سياساتها وإستراتيجيتها ، كل في مجال اختصاصه .
- ٤ . ضرورة الأخذ بعين الاعتبار عند تصميم إعلانات التوظيف وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة ، والأخذ بعين الاعتبار في وضع هذه الإعلانات الفروق الفردية وأنواع الإعاقات المختلفة ، كالإعاقات السمعية والبصرية .



توصيات إلى وزارة العمل

١. ضرورة قيام دائرة التشغيل بتنسيب عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص لضمان تشغيل النسبة المقررة، ويأتي ذلك أيضاً في سياق إبرام مذكرات التفاهم والاتفاقيات لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.
٢. ضرورة قيام دائرة الرقابة والتفتيش في وزارة العمل بالتأكد من التزام مؤسسات القطاع الخاص التي يزيد عدد العاملين فيها عن (٢٠) عاملاً بتشغيل أشخاص ذوي إعاقة بنسبة ٥٪ من مجموع العاملين لديها.
٣. ضرورة تفعيل أوجه التعاون المشترك ما بين الحكومة، ممثلة بوزارة العمل، والقطاع الخاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأعمال اللائقة.
٤. توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الاتصال والتنسيق والتعاون بين المؤسسات ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة ورجال الأعمال، من أجل توفير فرص عمل لهم.
٥. إعادة تأهيل العامل الذي يتعرض للإعاقة في مكان العمل، وتحويله لعمل يتناسب وإمكاناته ومقدراته وفقاً لظروف إعاقته، خاصة في القطاعين الخاص والأهلي.
٦. العمل على المساعدة بتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة الذين تلقوا التدريب المهني لإلحاقهم في سوق العمل، وعدم اقتصر ذلك على تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية. وعلى وزارة العمل تحمل مسؤولياتها في إيجاد فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة عموماً، من خلال خطة تشغيلية ممنهجة لضمان انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، لا الاعتماد على جهودهم الخاصة فحسب في إيجاد فرص العمل المناسبة.
٧. ضمان توفير السلامة العامة (المهنية والصحية) في مكان العمل، والعمل على تهيئة ومواءمة مكاتب وزارة العمل لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى اتخاذ التدابير الفورية اللازمة لاحتياجات الصحة والسلامة المهنية، بما فيها وضع الشواخص



واليافطات والإشارات الإرشادية اللازمة في أماكن العمل وإجراء أية تعديلات لازمة وتجنب أية مخاطر يمكن حدوثها.

٨. إعداد دليل لأصحاب العمل يصف فيه الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل من حيث: نوع الإعاقة، نسبة العجز، المهارات التي يمتلكونها وقدراتهم، ومؤهلاتهم، بحيث يساعد أصحاب العمل على الاستعانة به عند احتياجهم لعمال أو موظفين، واختيار الوظيفة أو «العمل» المناسب وتحليل العمل كما يتناسب مع نوع الإعاقة وشدتها، ونشر الوعي بين أصحاب العمل حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل لإقناعهم بتشغيل هؤلاء الأشخاص في منشأتهم ومصانعهم.

التوصيات إلى وزارة الحكم المحلي والبلديات

فيما يتعلق بالمواءمات وإزالة العوائق والحواجز التي تحول دون إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة:

١. العمل على توفير وتجهيز كافة أماكن العمل، والأماكن العامة، والشوارع والطرق، والمباني الحكومية، والأسواق، والمؤسسات التعليمية، وغيرها من المؤسسات والمرافق المختلفة، بحيث تكون مهيأة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يضمن اندماجهم ومشاركتهم في الحياة العامة.

٢. توفير المواصلات المناسبة وحرية الحركة لتسهيل انتقال الأشخاص ذوي الإعاقة ما بين مكان العمل والسكن.

٣. توفير الشواحط والشواخص والمصاعد والدرازينات ليتسنى لهم الحركة في أماكن العمل، خاصة الأشخاص من ذوي الإعاقات الحركية والبصرية.

توصية إلى وزارة التربية والتعليم

١. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم باتخاذ كافة التدابير الإيجابية لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متكافئة ومتساوية عند الالتحاق بالمؤسسات

- التعليمية، سواء في مرحلة التعليم الأساسي أم المراحل التعليمية العليا.
٢. ضرورة العمل على تعديل وتهيئة المرافق والمباني في المؤسسات التعليمية كي يتسنى للأشخاص ذوي الإعاقة الالتحاق بالتعليم على قدم المساواة مع الآخرين.
٣. تحقيق مبدأ الدمج للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تسهيل وتعزيز فرص انخراط هؤلاء الأشخاص في العملية التعليمية.
٤. العمل على إعداد وتصميم برامج ومناهج تعليمية وتربوية تأخذ بعين الاعتبار حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد.
٥. عقد دورات وبرامج تعليمية للأشخاص الأميين من ذوي الإعاقة الذين لم يتسنى لهم الالتحاق في التعليم.

توصيات إلى وزارة الإعلام

أن تعمل وزارة الإعلام على رسم الخطط والبرامج التي تسعى نحو التوعية والتثقيف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً، وحقهم في العمل اللائق على وجه التحديد، وذلك بغرض المساهمة في تغيير الصورة النمطية والثقافة المجتمعية السلبية إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة، عبر استخدام وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية وتوجيهها نحو إيلاء اهتمام أكبر لهذه القضايا، وتعميم ونشر المعرفة بالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمعايير والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق.

التوصيات إلى وزارة الشؤون الاجتماعية

يقع على عاتق وزارة الشؤون الاجتماعية مسؤوليات كبيرة بصفتها صاحبة الاختصاص وصاحبة الواجب أيضاً بالوفاء بالتزاماتها بإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للقانون، وضمن سياسة تنمية تركز على النهج المبني على الحقوق، وعلى ضوء النتائج التي خلصت إليها الهيئة فإن وزارة الشؤون الاجتماعية مطالبة بـ:

١. إدراج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن سياسة الحماية الاجتماعية .
٢. تفعيل الخطة الإستراتيجية القطاعية للأشخاص ذوي الإعاقة ، عبر إشراك مؤسسات المجتمع المدني في رسم السياسات وتبني الخطط .
٣. تطوير البرامج التدريبية التي تهدف إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وبناء قدراتهم لتمكينهم من الانخراط في سوق العمل الفلسطيني ، عبر مساعدتهم على إنشاء مشاريعهم الصغيرة المدرة للربح ومتابعتها ، للتقليل من الاعتماد على المساعدات العينية والمالية ومعاشات "الإعاقة" ، والتحول التدريجي قدر المستطاع ، نحو الاعتماد على الذات والاستقلالية للتحول من إستراتيجية "الحماية والإغاثة" إلى إستراتيجية التنمية والتمكين .
٤. أن تساهم الوزارة ، ومن خلال المتوجهين لها لطلب المعونات من الأشخاص ذوي الإعاقة ، وبالتعاون مع وزارة العمل الفلسطينية على وجه التحديد ، والوزارات الأخرى والمؤسسات الرسمية الفلسطينية وديوان الموظفين العام ، في بلورة خطة إستراتيجية شاملة تهدف إلى إيجاد فرص عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة ، وبما يتناسب ونوع الإعاقة والإمكانيات والكفاءات المتوفرة لهم .
٥. تطوير وتحديث قاعدة البيانات المتوفرة لدى الوزارة بالتنسيق والتعاون الوطيد مع مركز الإحصاء الفلسطيني والوزارات الفلسطينية الأخرى وديوان الموظفين العام ، بغرض الاستفادة منها لرسم السياسات والاستراتيجيات المستقبلية ، للنهوض بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً ، وحقهم في العمل اللائق على وجه التحديد .

توصيات إلى المجلس الأعلى للإعاقة

١. على المجلس الأعلى للإعاقة أن يعزز صلاحياته ويأخذ دوره المنوط به في أعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم ، من خلال تقديم مقترحات لإدخال التعديلات الضرورية واللازمة على القوانين والتشريعات واللوائح ذات الصلة .

وأيضاً اتخاذ كافة السبل اللازمة لرصد ومراقبة مدى امتثال الجهات المعنية بتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى وجه الخصوص حقهم في العمل اللائق.

٢. إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات القطاعية والمؤسسات الحقوقية وكافة مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة في رسم السياسات العامة والخطط والبرامج الكفيلة بانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

٣. وضع قضية الإعاقة ضمن سياسات مختلف القطاعات وبرامجها، والتعاطي معها كقضية عبر قطاعية حقوقية تنموية لا تنفصل عن أي قطاع أو مجال أو فئة.

٤. العمل على توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال عمل نشرات وورشات تبين أهمية تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً- التوصيات بخصوص عمل النساء ذوات الإعاقة

١. ضرورة العمل على سن قوانين وتشريعات خاصة بالنساء ذوات الإعاقة، خاصة أن القوانين الحالية ذات العلاقة لم تتطرق ولم تشر إلى النساء في نصوصها وموادها القانونية، مع التأكيد على تخصيص نسبة في القانون من نسبة الـ ٥٪ لعمل النساء ذوات الإعاقة.

٢. ضرورة العمل على تعزيز زيادة فرص العمل للنساء ذوات الإعاقة، مع الأخذ بعين الاعتبار اتخاذ التدابير الإيجابية من سياسات وخطط وبرامج تنموية تتيح للمرأة ذات الإعاقة إمكانية الوصول والاندماج في الحياة العامة والمشاركة في أوجه النشاط الاقتصادي.

٣. ضرورة أن تأخذ وزارات الشؤون الاجتماعية والعمل وشؤون المرأة دوراً ريادياً في العمل، لضمان تمتع النساء ذوات الإعاقة بحقوقهن، وأن تدمج قضاياهن في السياسات الوطنية وخطط التنمية وبرامج الحماية الاجتماعية.

٤. ضرورة العمل على تمكين النساء من خلال توفير فرص التعليم الإلزامي والتعليم

العالي ، وبرامج التدريب المهني ، بالإضافة إلى ضرورة العمل على بناء قدرات النساء ودمجهن في برامج التنمية المختلفة .

رابعاً- التوصيات في مجال التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

على وزارة العمل صاحبة الاختصاص ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى التي تقدم خدمات التدريب والتأهيل العمل على ما يلي :

١ . على وزارة العمل إيلاء اهتمام خاص للأشخاص ذوي الإعاقة لتدريبهم وتأهيلهم في بيئة جامعة تحقق الدمج والمشاركة الفاعلة .

٢ . إعداد الخبراء والمتخصصين في مجال التأهيل المهني في سياق تطوير عملية التدريب المهني وتهيئة الفرص أمام الأشخاص ذوي الإعاقة بما ينسجم ويتناسب مع ميولهم ورغباتهم واتجاهاتهم المهنية .

٣ . على المؤسسات الحكومية العمل على دعم وتوفير احتياجات مراكز التدريب وتجهيزها بالمعدات والأجهزة الحديثة التي تواكب التطور .

٤ . على مراكز التدريب والتأهيل إعداد دراسات حول احتياجات سوق العمل من الأيدي العاملة ، لتوجيه برامج التدريب المستقبلية نحو الإيفاء باحتياجات السوق من الأيدي العاملة المؤهلة ، التي تسهم بدورها في إيجاد فرص عمل لائقة بالأشخاص ذوي الإعاقة .

٥ . على مراكز التدريب والتأهيل العمل على إعداد اتفاقيات عمل مشتركة مع كل من القطاعات التشغيلية لإلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل .

٦ . على مراكز التدريب والتأهيل العمل على مواكبة التطور التكنولوجي فيما يتعلق بالأجهزة والمعدات الموجودة لديهم .



خامساً- التوصيات للاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة والنقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني

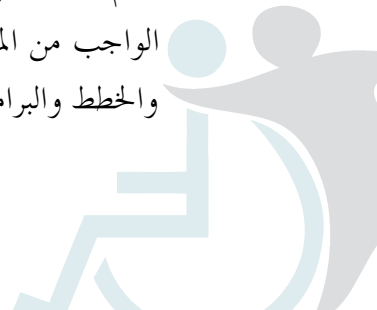
١. أن يقوم الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، بالتعاون مع النقابات العمالية ، بإيلاء اهتمام خاص بقضية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إبرام اتفاقيات التعاون والشراكات لضمان إيجاد فرص عمل لهم .

٢. أن يقوم الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة بتطوير قاعدة بيانات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ، وبالتعاون مع مؤسسات المجتمع ، خاصة المؤسسات المتخصصة ، لتوفير المعلومات الضرورية على وجه التحديد حول الأشخاص ذوي الإعاقة المنتسبين إليها والذين يعانون من البطالة والصعوبات في الانخراط في سوق العمل ، وتوفير المعلومات المتعلقة بمؤهلاتهم وتخصصاتهم ونوع إعاقاتهم .

٣. أن يقوم الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة بتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة للانخراط في النقابات المهنية والعمالية للدفاع عن حقوقهم ، وذلك بالتعاون والتنسيق مع هذه الجهات ، وبحث سبل التعاون من أجل تحسين ظروف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ، من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية لحماية حقوقهم في أماكن العمل ، خاصة في المنشآت الصناعية .

٤. أن تقوم المؤسسات الحقوقية والهيئة المستقلة لحقوق الإنسان والنقابات المهنية والعمالية بتلقي شكاوى الأشخاص ذوي الإعاقة في حال انتهاك حقوقهم في العمل والتمييز ضدهم ، ومتابعتها مع الجهات الرسمية لإنصافهم ورفع الظلم عنهم في حال انتهاك أي من حقوقهم .

٥. أن تقوم مؤسسات المجتمع المدني المختلفة ، خاصة المؤسسات الحقوقية والمؤسسات المتخصصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والاتحادات المهنية العمالية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، بتوحيد الجهود للضغط والمناصرة ومطالبة أصحاب الواجب من المؤسسات الرسمية الفلسطينية ، بتعديل التشريعات ورسم السياسات والخطط والبرامج المختلفة التي تضمن المشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في



سوق العمل الفلسطيني وتمتعهم بحقوقهم في العمل اللائق .

٦ . قيام مؤسسات المجتمع المدني المختلفة ، خاصة الحقوقية منها والمتخصصة في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، بتطوير برامج التوعية والتثقيف على كافة المستويات لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في العمل اللائق ، والمساهمة في تغيير النظرة المجتمعية السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة .

٧ . مطالبة المؤسسات الحقوقية ومؤسسات المجتمع المدني بالاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية التي أجرتها الهيئة ، وتكثيف الجهود معها لتنفيذ برامج التوعية والتثقيف في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق ، وتنسيق حملات الضغط والمناصرة ، من خلال الشراكة الفاعلة مع كافة الأطراف المعنية لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في العمل اللائق ، بمن في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم . وتعزيز الجهود لتفعيل التنسيق وبناء التحالفات والائتلافات لحث المؤسسات الحكومية والوزارات المعنية وكل الجهات صاحبة الواجب ، على تعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وبشكل خاص حقوقهم في العمل اللائق .

٨ . تطوير برامج التدريب والتثقيف التي تستهدف أصحاب الواجب من المؤسسات الرسمية ، لتعزيز النهج المرتكز على الحقوق وتعريفهم بالتزاماتهم القانونية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا ، وحقوقهم في العمل اللائق على وجه التحديد .





مدخل تمهيدي:

في عالم اليوم لا يتحدث الخبراء والمختصون في مجال حقوق الإنسان والإعاقة وكذلك المنظمات الدولية عن حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، لكنهم يتحدثون عن حق أولئك في عمل لائق، ويصعب تصور حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل لائق، خاصة في وضعنا الحالي مع ارتفاع معدلات البطالة، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الخريجين، والعديد من العوامل الأخرى المتعلقة بالمعوقات التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني، وتحد من الالتحاق بالعمل، دون حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على تعليم وتدريب جيدين، ودون الحصول على خدمات تأهيل مهني واجتماعي فعال، تعمل على تطوير قابليتهم للتوظيف، وترفع من قدرتهم التنافسية على الوظائف في سوق العمل. فثمة معوقات عديدة تحول دون حصول هؤلاء الأشخاص على عمل لائق لأسباب عديدة، منها طبيعة الإعاقة وشدتها، وكذلك فاعلية وكفاءة برامج التدريب المهني المتخصص، وتناسب هذا التدريب مع احتياجات السوق. كما أن طموحات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة التي يعتمد عليها المختصون إلى جانب التشريعات والسياسات المتفهمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تلعب دوراً كبيراً في تطبيق وإعمال هذا الحق.

ويعتبر الحق في العمل اللائق أحد أهم التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، فمن جهة يُعد ضعف الأداء الاقتصادي أحد الأسباب الأساسية لتلك التحديات، ومن جهة أخرى عدم توفر مواءمات بيئية لانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وهذا مرتبط إلى حد كبير بالبنية

التحتية ومدى إيلاء الجهات الرسمية صاحبة الواجب الاهتمام اللازم لتطوير السياسات والبرامج ، بما يضمن إيجاد البيئة الملائمة لالتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل الفلسطيني . فعلى سبيل المثال لا تولى وزارة الحكم المحلي والهيئات المحلية اهتماماً كافياً لمعالجة الحواجز والمعوقات ومواءمة المباني والمرافق والطرق للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تسهيل حركتهم وتنقلهم . إضافة إلى القصور في التشريعات والسياسات الوطنية الراعية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وعدم توافر الفرص المتكافئة لتقلد الوظائف بشكل عام ، وكذلك عدم سعي المؤسسات المختصة لتوفير مقومات التحاقهم بسوق العمل ، وما زالت التوجهات العامة لصناع القرار ترسخ المفهوم التقليدي المستند إلى مفاهيم الإغاثة والإحسان والعمل الخيري ، على حساب ترسيخ حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة كحق أساسي من حقوق الإنسان .

وتأتي هذه الدراسة في سياق التحقيق الوطني الخاص بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق الذي أطلقته الهيئة في عام ٢٠١١ ، وكثفت جهودها مع كافة الشركاء من مؤسسات المجتمع المدني ، والمؤسسات المتخصصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، والمؤسسات الرسمية الفلسطينية صاحبة الواجب ، لإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً ، وحقهم في العمل اللائق على وجه الخصوص ، وإبراز الثغرات القانونية والتشريعية والإدارية والفجوات في البرامج والسياسات العامة التي تحول دون تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقهم في العمل اللائق ، ورفع التوصيات إلى صانع القرار والمشرع لاتخاذ ما يتوجب من إجراءات وتدابير إدارية ، وبلورة السياسات والخطط التي تبدد العقبات أمام المشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، واتخاذ التدابير الإيجابية لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من ممارسة حقهم المكفول لهم وفق المعايير الدولية والتشريعات الوطنية .

ويهدف التحقيق الوطني إلى التعريف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المجالات من خلال نشر وتعميم وترويج ثقافة حقوق الإنسان ، كما يهدف إلى التعرف على واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع ، والظروف المهنية التي تحيط ببيئة عملهم من

ناحية توافر شروط السلامة العامة والمواءمات المطلوبة. ويهدف التحقيق الوطني أيضًا إلى استعراض أهم المستجدات في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة محليًا وإقليميًا وعالميًا، سواء على المستوى المعياري التشريعي أم على مستوى السياسات والإجراءات، وفي هذا الإطار يسعى التحقيق الوطني إلى دراسة سبل ووسائل تفعيل الأنظمة والقوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وإبراز دور المؤسسات والمنظمات والهيئات والجمعيات الأهلية والقطاع الخاص في ذلك، وإبراز المسؤولية القانونية على المؤسسات الرسمية باتخاذ ما يلزم من تدابير وعلى جميع المستويات لإعمال هذا الحق.

وعليه، فإن مبادرة الهيئة بإطلاق التحقيق الوطني حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق، وتبسيط الأضواء على هذه القضية، توفر المناخ المواتي لمناقشة أهم التحديات التي تواجه مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفر الفرص المواتية لتبادل الأفكار والرؤى والتجارب والخبرات في هذا المجال بغرض المطالبة بتبني التشريعات والسياسات المناسبة ووضع الخطط واستراتيجيات العمل التي تشجع على تبديد الحواجز وإزالة العوائق أمام تشغيل هذه الشريحة.

يرتكز التحقيق على مرجعية القانون الدولي لحقوق الإنسان (الشرعة الدولية، والاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، بالإضافة إلى التعليقات والتفسيرات الصادرة عن اللجان التعاهدية المختصة، وكذلك المواثيق الإقليمية (الميثاق العربي لحقوق الإنسان، واتفاقيات عربية مختصة) والقوانين والتشريعات واللوائح الداخلية الوطنية (القانون الأساسي، وقانون حقوق المعوقين، وقانون العمل، وقانون الخدمة المدنية، والقرارات والسياسات العامة). ومن خلال هذه المراجعة لرزمة التشريعات الوطنية ذات العلاقة، ومقارنتها مع المعايير الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، تسعى الهيئة في إطار هذا التحقيق الوطني إلى تقديم المقترحات والتوصيات الضرورية لتعديل التشريعات الوطنية، لضمان مواءمتها مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، خاصة تلك المعايير المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن خلال هذا التحقيق ستتعرف الهيئة على مدى التزام المؤسسات الحكومية ومؤسسات

القطاع الخاص بنسبة التشغيل المنصوص عليها في القانون . (نسبة ٥٪ حسب قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٩) بالتركيز على الحواجز والعوائق العملية التي تحول دون إعمال هذا الحق بالرغم من وجود النصوص القانونية الواضحة بضرورة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ونسبة ٥٪ على أقل تعديل ، وارتباط هذا الحق بتوافر عوامل أخرى تعزز من ترجمة هذا الحق على أرض الواقع ، من خلال ربط ذلك بما يلي:

- ١- مدى توفر التعليم والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة .
 - ٢- مدى جاهزية المرافق العامة ومواءمتها لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من سهولة الحركة والوصول إلى أماكن العمل .
 - ٣- مدى جاهزية المؤسسات المشغلة (بيئة العمل وظروفه) .
 - ٤- نوعية وسائل النقل وسلامتها وملاءمتها ، والسياسات التشغيلية لأصحاب العمل ، ودور الجهات المختصة في المراقبة والمساءلة .
 - ٥- الاحتياجات الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الاندماج والولوج إلى سوق العمل .
- على ضوء ذلك ، وبناء على ما تخلص له الهيئة من مخرجات ونتائج تحقيق ، سوف تنظر الهيئة في تقديم توصياتها حول:

- ١- إحداث تغييرات في التشريعات واللوائح والأحكام والسياسات والإجراءات .
- ٢- نشر وتعزيز قيم الاحترام والالتزام بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها قضية وقيمة إنسانية تنموية .



الفصل الأول

الإطار القانوني والسياساتي الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

أولاً: القوانين والتشريعات الوطنية الناطمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

أولت الإعلانات والاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية وكذلك التشريعات الوطنية اهتماماً بالغاً بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وأفردت لهم حيزاً مهماً في كثير من النصوص والمواد، وخاصة عبر تلك القرارات والإعلانات والاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والهيئات الإقليمية ذات العلاقة بحقوق الإنسان التي تناولتهم بشكل مباشر وخاص، وذلك للتأكيد على أهمية تعزيز واحترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والالتزام من قبل الدول والحكومات بإدراج قضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط والاستراتيجيات والسياسات التنموية الرامية للنهوض بواقعهم^{١٧}.

وعلى المستوى الوطني، عاجلت التشريعات الوطنية السارية في دولة فلسطين حقوق

١٧ يُنظر: القرارات والإعلانات والاتفاقيات الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرار رقم ٢٨٥٦ لعام ١٩٧١ بشأن حقوق الأشخاص المتخلفين عقلياً، القرار ٣٤٤٧ لعام ١٩٧٥، بشأن الحقوق المتكافئة للأشخاص المعاقين مع غيرهم من البشر. والقرار ٥٢/٣٧ لعام ١٩٨٢، بشأن برنامج العمل العالمي للمعاقين، والقرار رقم ٣١/٨٢ الصادر بتاريخ ١٩٧٦/١٢/١٣. بالإضافة إلى إعلان الفترة من ١٩٨٢-١٩٩٢ عقداً دولياً للمعاقين. والقرار ٩٦/٤٨ لعام ١٩٩٣، بشأن القواعد المحددة لتحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين. والإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة ١٩٧٥. وتقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن التنفيذ العام للبرنامج العالمي المتعلق بالمعاقين [A/62/157]. وأخيراً الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦. ينظر أيضاً: نص المادة ٤٠ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

الأشخاص ذوي الإعاقة عبر إصدار مجموعة من القرارات الوزارية والمراسيم الرئاسية، بالإضافة إلى سن التشريعات الخاصة، والإشارة كذلك إلى حقوقهم من خلال عدة نصوص، فقد جاء في المادة (٩) من القانون الأساسي الفلسطيني^{١٨}: «الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة». وكفلت المادة (١٠) من القانون الأساسي حماية حقوق الإنسان، حيث نصت على أن: حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام. وتعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان. ولم يذهب القانون الأساسي الفلسطيني إلى تخصيص مادة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على كافة أشكال الخدمات والمشاركة الكاملة في مختلف مجالات الحياة. إلا أنه وعبر نص المادة (٢/٢٢) منه أكد على أن (رعاية المعاقين واجب ينظم القانون أحكامه، وتكفل السلطة الوطنية لهم خدمات التعليم والتأمين الصحي والاجتماعي). ونصت المادة (٢٦/٤) على أن «للفلسطينيين حق تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص». إلا أن الملاحظ أن القانون الأساسي الفلسطيني خلا من أي مادة تشير إلى تخصيص مادة خاصة تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على كافة أشكال الدعم والمشاركة الكاملة في مختلف مجالات الحياة، وخاصة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

وقد ألزمت القوانين والتشريعات الوطنية السارية في فلسطين بإشغال نسبة ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية والمنشآت العمالية الخاصة. حيث نصت المادة (٢) من قانون حقوق المعوقين رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ على أن «للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة شأنه شأن غيره من المواطنين، له نفس الحقوق وعليه واجبات في حدود ما تسمح به قدراته وإمكاناته، ولا يجوز أن تكون الإعاقة سبباً يحول دون تمكن الشخص ذي الإعاقة من الحصول على تلك الحقوق»^{١٩}. ونصت المادة (١٠) من القانون على إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب

١٨ القانون الأساسي الفلسطيني المعدل ٢٠٠٥

١٩ قانون حقوق المعوقين رقم (٤) لسنة ١٩٩٩

عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يقل عن (٥٪) من عدد العاملين ، بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات ، مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم . وتشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات .

أما قانون العمل لسنة ٢٠٠٠ ، فقد نصّت المادة (١٣) منه على أن يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من المعاقين المؤهلين لأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم ، وذلك بنسبة لا تقل عن ٥٪ من حجم القوى العاملة في المؤسسة . وحظرت المادة (١٦) أي تمييز في شروط العمل وظروفه على الأراضي الفلسطينية .

وقد تطرق قانون الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ١٩٩٨ للأشخاص ذوي الإعاقة في أكثر من مادة . فقد نصت المادة (١) على أن: ١ . 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 وصفا للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف . ٢ . يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد إخوانهم أو أخواتهم القائمين بإعالتهم وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم ، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف .

كما اشترط هذا القانون خلو الموظف من الأمراض والعيات البدنية والعقلية ، ما يضع العراقيل أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث وضعت المادة ٢٤ شروطاً للتعين منها أن يكون المرشح للتعين «خالياً من الأمراض والعيات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص» .



ثانياً: السياسات الوطنية المتعلقة بتوظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

١. القطاع الحكومي

يعتبر التوظيف أحد المجالات الرئيسية لتمكين الشخص من العيش باستقلالية، إلى جانب ذلك، فإنه يُحسّن فرص الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ قرارات بشأن حياتهم الخاصة، وممارسة أدوار منتجة وفعالة في مجتمعهم، وهذه الفرص من شأنها تجنيبهم أن يكونوا عرضة للممارسات الخيرية في المجتمع^{٢٠}. وفي هذا الإطار تتحمل الدولة المسؤولية الأولى عن تهيئة الظروف الوطنية المواتية لإعمال الحق في التنمية والإسهام في تهيئة بيئية تمكينية وضمان المزيد من العدالة والمساواة في مجال إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال إدراج قضايا الإعاقة في سياسات وبرامج الوزارات، ولا شك أن هذه العملية ليست بالأمر السهل للدول الغنية، وفي فلسطين يزداد الأمر صعوبة في ظل قلة الموارد، حيث يقر إعلان الحق في التنمية بالحق في تقرير المصير وبالسيادة الكاملة على الثروات والموارد الطبيعية، وهذا ما يتناقض مع وجود الاحتلال وممارساته اليومية، حيث يعقد فرص التنمية في ظل إجراءاته التعسفية وتحكمه بالأرض والحدود والموارد والثروات وتقطيعه لأوصال الأراضي الفلسطينية، وما يشكله الاستيطان من أداة قمعية وسيف مسلط على المجتمع الفلسطيني ومحاولاته للنهوض، فتقف هذه الممارسات الاحتلالية حائلاً أمام تحسين معيشتهم وتمتعهم بظروف إنسانية لائقة. يضاف إلى ذلك أن ثقافة الإعاقة لم تخرج عن النظرة الثقافية النمطية السائدة في المجتمع الفلسطيني القائمة على نظرة الإحسان والشفقة، وأن هؤلاء مجموعة من «العجزة القاصرين» عن أداء مهامهم، ما يعرقل من فرص اندماجهم في المجتمع بناء على هذه المواقف والحواجز الثقافية السلبية.

تعتبر المؤسسات الحكومية إحدى الدعامتين الرئيسيتين (إضافة للمؤسسات الأهلية) لقطاع الإعاقة. إذ تتحمل المؤسسات الحكومية بشقيها التشريعي والتنفيذي مسؤولية التخطيط وصياغة السياسات والقوانين، ووضعها حيز التنفيذ، كما تقود غالباً الجهود التنسيقية

٢٠ عماد الصيرفي وآخرون، تقرير التعلم (١)، مشروع «تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للمطالبة بحقوقهم واستحقاقاتهم»، مركز دراسات التنمية- جامعة بيرزيت بالشراكة مع جمعية العون الطبي للفلسطينيين، بتمويل من الوكالة البريطانية للتنمية الدولية ٢٠١٢.

عبر رئاستها للجان التنسيق بين المؤسسات المختلفة في موضوعات ومجالات محددة ومن ضمنها الإعاقة، ومثال ذلك المجلس الأعلى للإعاقة، واللجنة الوطنية لبطاقة الإعاقة، اللذان ترأسهما وزارة الشؤون الاجتماعية. وتعمل المؤسسات الحكومية المختلفة على تنفيذ برامج متخصصة أو العمل على تنفيذ توجهات سياساتية تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، كل من هذه المؤسسات حسب مجال عملها. وتتنوع هذه البرامج حسب طبيعتها، رغم أن معظمها يتعلق بتقديم الخدمات، وفي المقابل هناك برامج يمكن تصنيفها إلى: تأهيل وإرشاد، وتسهيلات ومواءمة، وتمكين ودمج.

١-١ الخطة التمنية للسلطة الوطنية الفلسطينية للأعوام (٢٠١١-٢٠١٣)

تشتمل الأجندة السياسية الوطنية للسلطة الوطنية على الالتزام بضمان تطوير قطاع الخدمات الاجتماعية، والمحافظة على مستوى متقدم يضمن للمواطنين الحصول على الخدمات الأساسية في قطاعي التعليم والصحة، وتوفير الحماية الاجتماعية الأساسية بهدف التخفيف من وطأة الفقر وحماية الفئات المهمشة^{٢١}.

فقد أكدت الخطة على تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بين أبناء الشعب الفلسطيني، وأولت اهتماماً بتطوير موضوع الحماية الاجتماعية والتمكين للفئات المهمشة على مدار السنوات الثلاث (٢٠١١-٢٠١٣). وفي هذا الإطار رصدت الحكومة مبلغاً يصل إلى ٣٧ مليون دولار لتوسيع وضمان جودة نطاق الخدمات التي تقدمها للمواطنين من ذوي الإعاقة، بمن فيهم المواطنون الذين يعانون من إعاقات بسيطة، وإعاقات شديدة. يشار إلى أن الخطة الوطنية (٣ أعوام) تتعرض ولأول مرة لقضايا الإعاقة، وهذا يدل على أن قضايا الإعاقة بدأت تأخذ حيزاً ولو كان بسيطاً في الخطط والاستراتيجيات الوطنية ولدى صناع القرار.

٢١ السلطة الوطنية الفلسطينية، خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٣، وزارة التخطيط والتنمية الإدارية، نيسان

٢٠١١.

٢-١ المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة

سعت السلطة الوطنية الفلسطينية^{٢٢} باتجاه بلورة توجه استراتيجي للنهوض بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة ابتدأته بسلسلة من الخطوات، كان من بينها إعادة إنشاء المجلس الأعلى للإعاقة لمتابعة تنفيذ قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ووضع السياسات والخطط، والرقابة على تطبيق التوجهات، وضمان أعلى درجات التكامل بين مختلف المكونات والفعاليات المجتمعية. واستمرارا للجهود الرسمية والوطنية في هذا الإطار، واستناداً للمرسوم الرئاسي رقم (١) لسنة ٢٠١٢ بشأن تعديل المرسوم الرئاسي المتعلق بالمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة والصادر في ٢٠١٢/١/١، فقد تمت إعادة تشكيل المجلس الأعلى (بموجب المرسوم المذكور) وذلك برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية وعضوية ستة عشر ممثلاً عن الجهات الحكومية والأهلية والخاصة والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، بالإضافة إلى عضوية الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بصفتها عضواً مراقباً.^{٢٣}

٣-١ الإطار الاستراتيجي لقطاع الإعاقة في فلسطين (٢٠١٢)

أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية عن إطلاق الإطار الاستراتيجي لقطاع الإعاقة في دولة فلسطين على قاعدة النهج المرتكز على الحقوق، كأساس للعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. إن هذه المقاربة التي اعتمدها المجلس الأعلى للإعاقة من موقع الدور الذي أنيط به كجسم تخطيطي ورقابي لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ممثلاً مرجعية لهم، انطلقت من رؤية قطاع الحماية الاجتماعية متبنياً النهج المبني على الحقوق وليس مجرد العمل

٢٢ قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة ترقية وضعية فلسطين في الأمم المتحدة إلى دولة غير عضو تتمتع بصفة مراقب في هيئة الأمم المتحدة بتاريخ ٢٩-١١-٢٠١٢، بعد أن حصلت فلسطين على أصوات ١٣٨ دولة واعتضت ٩ دول وامتنعت ٤١ دولة عن التصويت لتصبح فلسطين العضو الـ ١٩٤ في هيئة الأمم المتحدة. وقد وقع الرئيس الفلسطيني محمود عباس في ٣ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٣ المراسيم الرئاسية التي تقضي باعتماد اسم «دولة فلسطين» وشعارها على جميع الأوراق والمعاملات الرسمية، وذلك في سياق تجسيد قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة برفع مكانة فلسطين إلى دولة مراقب في الأمم المتحدة.

٢٣ نشر في الجريدة الرسمية الوقائع الفلسطينية، السنة التاسعة عشرة ٢٠١٢، العدد الثالث والتسعون (٢٥-٢٠١٢-٢٠١٢).

الخيري أو الإنساني.^{٢٤}

وتأتي أهمية اعتماد الإطار الاستراتيجي الوطني لهذا القطاع من قبل المجلس الأعلى لشؤون الإعاقة كونه يشكل ولأول مرة مرجعية وطنية ملزمة لكافة الأطراف ذات العلاقة على مستوى الوطن، ويعكس التوحد في الرؤية والسياسات والأهداف، وبما يمكن من رسم البرامج والتدخلات الوطنية، ويضمن توحيد الجهود الوطنية والرؤية المجتمعية في البرامج المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وضمان عدم الازدواجية والتشتت، وبما يسمح بالانتقال من برامج مبنية على نماذج الطبية والخيرية إلى برامج مبنية على نموذج حقوقي تنموي، ينظر إلى قضية الإعاقة كغيرها من القضايا الحقوقية المجتمعية، وعليه بني الإطار الاستراتيجي على خمس قضايا وهي: «الإعاقة والسياسات، والإعاقة والحقوق، والإعاقة والفقر، والإعاقة والاتجاهات، والإعاقة وإمكانية الوصول والفرص المتاحة». وقد شاركت الهيئة في ذلك من خلال تواجدها بصفة مراقب في المجلس الأعلى للإعاقة، وكذلك من خلال المناقشات والحوارات التي دارت في ورش العمل والاجتماعات الخاصة بموضوع الإستراتيجية.

١-٤ دور وزارة الشؤون الاجتماعية في تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تعتبر وزارة الشؤون الاجتماعية إحدى الجهات الحكومية المعنية في مجال تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تلعب الدور القيادي المهم في إعداد الخطط وتطوير الإستراتيجيات ورسم السياسات وتنسيق تقديم الخدمات والمساعدات الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة.^{٢٥}

^{٢٤} أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية عن إطلاق الإطار الاستراتيجي لقطاع الإعاقة في دولة فلسطين، في حفل أقيم في الهلال الأحمر الفلسطيني تحت عنوان "معاً نحو مجتمع جامع"، بحضور رئيس الوزراء الدكتور سلام فياض، ووزيرة الشؤون الاجتماعية ماجدة المصري، وممثلين عن الهلال الأحمر ومؤسسة دياكونيا والمؤسسات الرسمية والأهلية والجمعيات. وذلك بتاريخ ٢٣/١٢/٢٠١٢.

^{٢٥} يُنظر: تقرير صادر عن السلطة الوطنية الفلسطينية وزارة الشؤون الاجتماعية، «إستراتيجية العمل ٢٠١١-٢٠١٣»، أيار ٢٠١١.

سياسات الوزارة وخططها:

في الأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ قامت وزارة الشؤون الاجتماعية بوضع خطة إستراتيجية تطويرية لعملها، جاءت امتداداً وتجسيدا لإستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية التي صادق عليها مجلس الوزراء في منتصف عام (٢٠١٠)، وفي إطار تنفيذ توجهات أجندة السياسات الوطنية، والأولويات المحددة لقطاع الحماية الاجتماعية، وعليه استطاعت الوزارة بالتنسيق والتعاون مع مختلف الشركاء في قطاع الحماية الاجتماعية- من وزارات ومؤسسات حكومية ومؤسسات دولية ومانحين ومؤسسات مجتمع مدني وقطاع خاص- إنجاز إستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ بنهج تشاركي واسع النطاق. إذ تمت إعادة بلورة رؤية ورسالة القطاع والأهداف الرئيسية، على أساس كفالة حياة كريمة للمواطن الفلسطيني على طريق التنمية المستدامة في دولة فلسطين المستقلة القائمة على حقوق المواطنة والعدالة الاجتماعية^{٢٦}.

وانطلاقاً من ذلك، أعادت الوزارة صياغة برامجها وتدخلاتها في مجال الحماية والرعاية والوقاية والتمكين للفئات الضعيفة والمهمشة من الفقراء والأشخاص ذوي الإعاقة والمسنين والأطفال والنساء ومرضى الآفات الاجتماعية، بالشراكة مع الشركاء في قطاع الحماية الاجتماعية الدوليين منهم والمحليين. واتجهت في برامجها لمكافحة الفقر إلى الجمع ما بين التدخلات الإغاثية المباشرة وبين التدخلات ذات الأبعاد التنموية والاقتصادية والتمكين للأسر والفئات المهمشة.

وقد سعت الوزارة إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق الوطني والمجتمعي حول سياسات الحماية الاجتماعية، الأمر الذي فتح الطريق أمام وضع خطط وطنية قابلة للتطبيق تنهض بواقع الحماية الاجتماعية في فلسطين على قاعدة التنسيق والتكامل والشراكة واحترام الأدوار. وقد تجلّى ذلك بوضوح أثناء إعداد إستراتيجية قطاع الحماية الاجتماعية. ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد، بل امتد ليشمل تجسيد الشراكة في المجلس الأعلى لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتعمل الوزارة على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة- من خلال صندوق إقراض المعاقين- لتمكينهم من الانخراط في سوق العمل والاعتماد على الذات . كما توفر لهم الأدوات المساندة ، وتعمل على مواءمة مساهمتهم لتسهيل حركتهم وقيامهم بالمهام الحياتية اليومية . والعمل جار الآن على إنجاز (المرحلة التنفيذية حسب قرار مجلس الوزراء) ، بتجسيد وترجمة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفق القانون إلى رزمة خدمات في المؤسسات المختلفة وتحديد الأولويات والموازنات .^{٢٧}

١-٥ دور وزارة العمل في مجال إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل :

يلزم قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ وزارة العمل بالمتابعة والإشراف على استيعاب عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين ، بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات ، مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم ، وإعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة ، وضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها ، وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص ، وتوفير برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة .

فقد عملت وزارة العمل في الآونة الأخيرة على وضع الخطط والسياسات واقتراح الآليات والنشاطات والبرامج التنفيذية القصيرة والطويلة الأمد ، لإدماج وتفعيل هذه الفئة والتأثير في واقعها ، وذلك من خلال تفعيل نص المادة (١٣) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ ، وذلك عبر مخاطبة ممثلي أصحاب العمل وأصحاب المؤسسات والمصانع والمنظمات غير الحكومية ، لتذكيرهم بضرورة العمل والالتزام بتشغيل نسبة من العمال ذوي الإعاقة ، وصولاً إلى نسبة ٥٪ من عدد العاملين لديهم .

لا يوجد لدى وزارة العمل برامج وخطط خاصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة . لكنها تشجع توظيفهم بشكل عام ، وتستقبل بعضهم للعمل لديها في وظائف تناسب مع

٢٧ أعلنت وزارة الشؤون الاجتماعية عن إطلاق إستراتيجيتها للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ ، خلال مؤتمر نظمته برام الله بتاريخ ٢٣/٥/٢٠١١ ، تحت رعاية رئيس الوزراء د. سلام فياض ، وبمشاركة وزير التخطيط والتنمية الإدارية د. علي الجرباوي ، ووزيرة الشؤون الاجتماعية ماجدة المصري ، والممثل الخاص للاتحاد الأوروبي في الأراضي الفلسطينية كريستيان بيرغر .

قدراتهم ومؤهلاتهم. وتسعى باتجاه تشغيل وتمكين وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، ويوجد لدى الوزارة توجه إيجابي مستقبلي لوضع إستراتيجية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفتح مراكز التدريب المهني أمامهم وتطويرها لملاءمة احتياجاتهم الخاصة، فمن خلال تمثيل الوزارة في المجلس الأعلى للإعاقة يتم رسم السياسات ورصد الانتهاكات المتعلقة بحقوقهم كعمال.

وعلى المستوى التنفيذي، من المفترض أن تأخذ الوزارة أثناء عملية التفتيش رصد المخالفات والتجاوزات بحق هذه الفئة، حيث تتم مخاطبة أصحاب العمل لتوفير الحماية والدعم لتشجيع الالتزام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي هذا الإطار قام مفتشو العمل التابعون للوزارة في الضفة الغربية بعمل زيارات تفتيشية ميدانية حيث بلغ عدد المنشآت المزارة (٢٢٥٢) منشأة خلال النصف الأول من عام ٢٠١٣، تبين وجود حوالي (٨٣) شخصاً ذا إعاقة من العاملين في هذه المنشآت^{٢٨}. ولم توضح الوزارة أي تدابير أو إجراءات اتخذتها المتابعة وضع العمل وظروفه لهؤلاء الأشخاص في أماكن عملهم ومنشآتهم. كما تأخذ الوزارة بعين الاعتبار اعتماد معيار الإعاقة كأولوية في الالتحاق بالبرامج التي تنفذها والاستفادة من فرص التشغيل. لكن لا توجد أي إحصائيات أو أرقام تشير إلى نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وزارة العمل، وعلى وجه الخصوص الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية^{٢٩}.

توفر وزارتا العمل والشؤون الاجتماعية بعض فرص التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز الشباب التابعة لهما، لكن هذه الفرص غير كافية من حيث الكم والنوع، وهي لا تخدم إلا عدداً قليلاً جداً من الشباب ذوي الإعاقة وبأجور قليلة. في الوقت الحالي تستقبل مكاتب وزارة العمل المنتشرة في الضفة الغربية طلبات المتقدمين للحصول على فرص العمل.

٢٨ ملخص التقرير نصف السنوي للإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل ٢٠١٣/١/١ - ٢٠١٣/٦/٣٠، صفحة وزارة العمل الفلسطينية الإلكترونيّة/PS.PNA.MOL.WWW/HTTP

٢٩ يهدف إلى تأهيل وتشغيل مباشر وغير مباشر لتمكين الخريجين الشباب والمعتقلين من الدخول والاندماج في سوق العمل الفلسطيني، أو أسواق عمل خارجية وفقاً لاحتياجات قطاعات محددة لهم. <http://palef.ps/>

٦-١ دور ديوان الموظفين العام في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يقوم ديوان الموظفين العام بمتابعة مدى تطبيق قانون الخدمة المدنية من قبل الوزارات . وقد أكد الديوان أن تعيين نسبة الـ ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في الإحداثيات السنوية حق نصت عليه التشريعات الوطنية ومن ضمنها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، كما ضمن الديوان ضمن ذلك احتجاز النسبة المذكورة والإشراف على تنفيذها في كافة المؤسسات والوزارات الحكومية . واتخذ الديوان خلال عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ العديد من الإجراءات لإلزام المؤسسات الحكومية بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة ، أما التوظيف على النسبة داخل المؤسسات فيرتبط بالوظائف المطروحة بها والشروط المطلوبة لشغلها .

٧-١ دور ديوان الموظفين وتحديدًا بعد الشروط المطلوبة لتشغيلها

تجدر الإشارة إلى أنه وبدءاً من منتصف العام (٢٠٢٠) قام ديوان الموظفين بالعمل على فتح المجال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المنافسة المتكافئة على الوظائف الحكومية بالإستناد للقانون الأساسي وتطبيقاً لقانون الخدمة المدنية واللوائح المنظمة له . حيث تعهد ديوان الموظفين باحتجاز نسبة الـ (٥٪) من الإحداثيات الوظيفية الجديدة لتعيين أشخاص ذوي إعاقة . ووضع شروط للتوظيف حسب المؤهل العلمي وبما يتناسب مع طبيعة الإعاقة مع توافر الشواغر للوظيفة . وهنا نشير إلى أنه لم يلزم نفسه الديوان بتأمين الوسائل المساعدة والأدوات التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بهذه الوظائف . كتدابير خاصة لضمان تمتع هؤلاء الأشخاص بظروف عمل لائقة . وبقيت آلية التوظيف تعتمد على ضرورة إرفاق صورة عن تقرير معتمد من اللجنة الطبية في وزارة الصحة وهذا بالتالي يكرس نظرة العجز والخلل الموصوم به الشخص ذي الإعاقة . ولم ينظر إلى الحواجز والعراقيل البيئية الواجب تكييفها ومواءمتها مع الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل وصولهم وإلتحاقهم بالوظائف





الفصل الثاني:

الأشخاص ذوو الإعاقة وسوق العمل في الأراضي الفلسطينية: معطيات وإحصاءات

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة، وفقاً للتقديرات العالمية، حوالي ١٥ في المئة من سكان العالم. ويبلغ ما بين ٧٨٥ و ٩٧٥ مليوناً منهم سن العمل (١٥ سنة أو أكثر)،^{٣٠} ويعيش معظمهم في البلدان النامية، حيث يشغل الاقتصاد غير الرسمي نسبة مهمة من القوى العاملة. وتعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة منخفضة في العديد من البلدان، حيث تشير إحصاءات حديثة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن ما يقل بقليل عن نصف الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير نشطين اقتصادياً، مقارنة بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم والبالغين سن العمل^{٣١}.

ويظل الأشخاص ذوو الإعاقة من بين أكثر الناس تهميشاً في كل مجتمع، حيث يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة أكبر أقلية في العالم وأكثر الأقليات حرماناً، فالأرقام تشير إلى أن ٢٠٪ من أفقر الناس في العالم هم من الأشخاص ذوي الإعاقة، و ٨٩٪ من الأطفال ذوي الإعاقة في البلدان النامية لا يدخلون المدارس. كما يعتبر الأشخاص ذوو الإعاقة الأشد

٣٠ منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، ٢٠١١، الصفحة ٢٦١، متاح في موقع

منظمة الصحة العالمية و. http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf.

٣١ المرجع نفسه، الصفحة ٢٣٧.

تعرضا للبطالة، وهم بصفة عامة يحصلون على أجور أدنى عند تعيينهم. وتوضح بيانات المسح الصحي العالمي أن معدلات العمل والتوظيف أقل بين الرجال ذوي الإعاقة (٥٣٪) والنساء ذوات الإعاقة (٢٠٪) عنها بين الرجال غير ذوي الإعاقة (٦٥٪) والنساء غير ذوات الإعاقة (٣٠٪) ^{٣٢}.

من جهة ثانية أوضحت دراسة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن الأفراد ذوي الإعاقة في ٢٧ بلدا من بلدان المنظمة، ممن هم في سن العمل، يعانون عيوب ومضار سوق العمل ونتائجه الأشد سوءا بنسب أعلى من غير ذوي الإعاقة. وفي المتوسط، فإن معدلات العمل التي تبلغ ٤٤٪ لذوي الإعاقة هي أعلى قليلا من نصف معدلات العمل بين غير ذوي الإعاقة (٢٧٪). أما معدلات البطالة، فتبدو أعلى حوالي ٥، ٢ من معدلاتها بين من ليسوا ذوي إعاقة (٤٠٪ و ٢٠٪ على التوالي) ^{٣٣}.

وبالرغم من النقص في المعلومات حول عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة وصعوبة المقارنة بين بيانات مختلف البلدان، يتضح أن أكثر من يعاني من النقص في العمل اللائق هم الأشخاص ذوو الإعاقة. فالرجال والنساء ذوو الإعاقة غير قادرين على إيجاد وظائف لائقة حتى بعد إتمام التدريب، ما قد يتسبب لهم بالإحباط وتراجع الطموح. فالحواجز التمييزية والافتراضات الخاطئة حول عدم قدرتهم على العمل تحبط عزيمتهم وتؤدي بالكثيرين إلى إيقاف البحث الفعلي عن عمل، فيعتمدون على معاشات الإعاقة، إن وجدت، أو يستقطرون العيش من عمل ذي قيمة متدنية في الاقتصاد غير النظامي مع الاتكال على مساعدة العائلة والمجتمع ^{٣٤}.

هذا وكشفت تقارير معدلات النمو العربية أن نحو مليوني شخص ينضمون سنوياً إلى جيش العاطلين، وتقدر حجم الأموال اللازمة لتوفير فرص عمل في المجتمعات العربية بـ ١٥ مليار دولار سنوياً، ذلك أن حجم القوى العاملة في ازدياد مستمر ^{٣٥}. أما على المستوى

٣٢ المرجع نفسه، الصفحة ١٢.

٣٣ ينظر: الموقع الإلكتروني للمنظمة العربية للمعوقين http://www.aodp-lb.net/_report.php?events_id=55

٣٤ آرثر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٧.

٣٥ ينظر: الموقع الإلكتروني ميدل إيست أون لاين <http://www.middle-east-online.com/?id=146374>

الوطني فإن نسبة انتشار الإعاقة في المجتمع الفلسطيني - حسب الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - كانت ٧٪ حسب التعريف الموسع و ٢, ٧٪ حسب التعريف الضيق^{٣٦}.

أولاً - واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية:

١-١ المؤشرات الديموغرافية:

بناء على مسح الإعاقة الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وبالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية عام ٢٠١١، فقد تبين أن نسبة انتشار الإعاقة في الأراضي الفلسطينية بناء على التعريف الموسع^{٣٧} حوالي ٧٪، وهي النسبة ذاتها في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ووفقاً للتعريف الضيق، فقد بلغت هذه النسبة في الأراضي الفلسطينية ٢, ٧٪ (٩, ٢٪ في الضفة الغربية و ٢, ٤٪ في قطاع غزة) وبلغت ٩, ٢٪ بين الذكور مقابل ٥, ٢٪ بين الإناث، وقد تبين من خلال المسح أن الإعاقة الحركية هي الأكثر انتشاراً، حيث سجلت نسبة ٤, ٤٨٪، تلتها إعاقة بطء التعلم بنسبة ٧, ٢٤٪^{٣٨}.

أما حول الأسباب الرئيسية للإعاقة فقد كانت كالتالي: أسباب مرضية، حيث كان المرض سبباً لـ ٧, ٤٣٪ من الإعاقة البصرية، و ١, ٢٩٪ من الإعاقة السمعية، و ٩, ٤٢٪ من الإعاقة الحركية، و ٧, ٢٨٪ من إعاقة التركيز، و ٦, ٢٧٪ من إعاقة بطء التعلم، و ٢, ٢٧٪ من الإعاقة النفسية. فيما كانت الأسباب الخلقية الأكثر أمام إعاقة التواصل بنسبة ٦, ٣٣٪^{٣٩}.

هذا ويرتفع حجم الإعاقة بين الذكور بنسبة ٩, ٢٪ عن الإناث ٥, ٢٪، كما ترتفع نسب

٣٦ تعتمد هذه النتائج على المسح الذي تم تنفيذه من قبل الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالشراكة مع وزارة الشؤون الاجتماعية (مسح الأفراد ذوي الإعاقة، ٢٠١١)

٣٧ وفقاً لمنظمة الصحة العالمية ومجموعة واشنطن لإحصاءات الإعاقة، فقد تم تطوير مفهوم وتعريف موحد لقياس الصعوبات/ الإعاقات في أي مجتمع. ووفقاً للتعريف الضيق الذي أوصت به مجموعة واشنطن لإحصاءات الإعاقة؛ يعرف الفرد ذو الإعاقة على أنه الفرد الذي يعاني صعوبة كبيرة أو لا يستطيع مطلقاً. أما وفق التعريف الموسع فهو الفرد الذي يجد بعض الصعوبة، صعوبة كبيرة، لا يستطيع مطلقاً. (الجهاز المركزي للإحصاء)

٣٨ وزارة الشؤون الاجتماعية والجهاز المركزي للإحصاء مسح الإعاقة في الأراضي الفلسطينية ٢٠١١.

٣٩ المصدر السابق.

الإعاقة بارتفاع العمر، وسجلت محافظة جنين أعلى نسبة إعاقة ١, ٤٪، تلتها محافظة الخليل ٦, ٣٪، وأقلها محافظة القدس ٤, ١٪^{٤٠}. أما في قطاع غزة فسجلت محافظة غزة أعلى نسبة للإعاقة بواقع ٥, ٢٪، تلتها محافظات شمال غزة ورفح ودير البلح بنسبة ٤, ٢٪، في حين كانت أدناها محافظة خان يونس بنسبة ٢, ٢٪^{٤١}.

٢-١ مؤشرات اجتماعية واقتصادية حول الأشخاص ذوي الإعاقة في سن ١٥ سنة فأكثر:

- لم يلتحق أكثر من ثلث الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعليم نهائياً، وأظهرت النتائج أن ١, ٥٣٪ منهم أميون.
- ٣, ٨٧٪ منهم لا يعملون.
- ١, ٣٤٪ منهم غير متزوجين، وبلغت نسبة المتزوجين منهم ٥, ٤٤٪ في الأراضي الفلسطينية^{٤٢}.

على ضوء هذه النتائج ظهرت جملة من الملاحظات أثارها المؤسسات ذات العلاقة، وعلى وجه الخصوص مؤسسات الإعاقة، والأشخاص ذوو الإعاقة وذووهم، وذلك حول هذه الإحصاءات، خاصة ضمن المفهوم الضيق، حيث ترى هذه المؤسسات وحسب المعايير الدولية والمؤشرات المتوفرة لديها من الميدان، وفي سياق الثقافة الاجتماعية والأوضاع الاقتصادية والسياسية، أن معدلات الإعاقة في الأراضي الفلسطينية تفوق هذا المعدل بكثير. كون النسبة على أرض الواقع أعلى بكثير، حيث يتم إخفاء الإعاقات وخاصة للإناث. إخفاء الأشخاص ذوي الإعاقة مرتبط بالثقافة الاجتماعية، وتمت الإشارة إلى وجود حالات في محافظة الخليل ونابلس، وهناك أسر لا تسجل البنات والأبناء ذوي الإعاقة لاعتبارات اجتماعية، ومن المتوقع أن تكون نسبة الإعاقة في غزة أعلى من الضفة الغربية بسبب الاجتياحات العسكرية الإسرائيلية المتكررة لغزة. بالإضافة إلى أن هناك حالات من الأشخاص ذوي الإعاقة غير مسجلين في سجلات الأحوال المدنية، ولا يتم

٤٠ المصدر السابق.

٤١ المصدر السابق.

٤٢ مصدر سبق ذكره (مسح الإعاقة في الأراضي الفلسطينية ٢٠١١)

تسجيل الأطفال ذوي الإعاقة في السجل المدني، عدا عن غياب المعايير المجمع عليها لتحديد إطار مفاهيمي حول تعريف الإعاقة^{٤٣}.

ثانياً- واقع قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية:

يعاني قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية من العديد من المشكلات، أهمها مشكلة البطالة التي تشكل ٢٣٪ من حجم القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية، بالإضافة إلى وجود العديد من العراقيل والعقبات التي تواجه الالتحاق في سوق العمل وأهمها: على مستوى الأوضاع السياسية هناك العقبات والعوائق التي تواجه الاقتصاد الفلسطيني وخاصة سوق العمل بسبب ممارسات الاحتلال الإسرائيلي وسياساته المنهجية وإجراءاته التعسفية إزاء السكان المدنيين في الأراضي الفلسطينية المحتلة عام ١٩٦٧، والتي تحول دون نمو الاقتصاد الفلسطيني بسبب المعوقات التي تفرضها دولة الاحتلال على حرية الحركة والتنقل، وفرض الحصار العسكري على قطاع غزة، وغيرها من السياسات الاقتصادية المتبعة التي تحول دون نمو الاقتصاد الفلسطيني وتطوره.

وهناك عدد من المعوقات الداخلية التي أثرت بشكل مباشر على ارتفاع معدلات البطالة ومنها: ارتفاع معدلات النمو السكاني بشكل يزيد عن قدرة السوق الفلسطيني على استيعاب هذه الأعداد، كما أن سياسات التوظيف المتبعة، سواء على مستوى القطاع الحكومي أم الخاص، لم تراعى الارتفاع المتزايد في أعداد الخريجين وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب هذا العدد، ما يخلق منافسة قوية على الالتحاق بالوظائف. إضافة إلى أن التخصصات الموجودة في المعاهد والجامعات إما متكررة أو لا يحتاجها سوق العمل، وعدم وجود دراسات كافية حول سوق العمل الفلسطيني، والاستخدام غير الرشيد للموارد المتاحة، ونظرة المجتمع القاصرة لأصحاب الأعمال الحرفية، والميل نحو التعليم الأكاديمي والوظائف الحكومية^{٤٤}. وكل ما سبق يُضاف إلى ضعف أداء الاقتصاد الفلسطيني،

٤٣ الخطة الإستراتيجية الوطنية لقطاع الإعاقة في الأراضي الفلسطينية المحتلة، إعداد: مركز دراسات التنمية- جامعة بيرزيت آب، ٢٠١٢
بتمويل من مؤسسة دياكونيا- القدس.

٤٤ صحيفة الحياة الجديدة، العدد ٥٩٥٨، ٢٠١٢.

واعتماده بشكل كبير على الإعانات الخارجية، خاصة القطاع الحكومي لتوفير الرواتب والأجور.

أما حول القطاعات التشغيلية في الأراضي الفلسطينية فإن القطاع الخاص هو المشغل الأكبر للقوى العاملة، حيث يشغل ما نسبته ٥, ٦٤٪ من القوى العاملة، وبلغت نسبة التشغيل في القطاع الحكومي ٧, ٢٢٪، في حين بلغت في القطاع الأهلي ما نسبته ٢, ٣٪. ومن خلال دراسة واقع التشغيل في القطاع الخاص تبين أن أغلب المشاريع المشغلة هي شركات صناعية أو تجارية تعتمد على الحرفيين والمهنيين، وكذلك يرتفع عدد المشاريع الشخصية العائلية في سوق العمل الفلسطيني، حيث تعتبر مشاريع صغيرة ومتناهية الصغر، ولا تشغل إلا عددًا قليلًا جدًا من العمالة لا يتجاوز العشرة عمال، بالإضافة إلى أن هذه المشاريع أغلبها إما عائلية أو فردية خاصة في قطاع غزة^{٤٥}.

١-١ القوى العاملة:

تشكل القوى العاملة من العاملين (عمالة تامة أو جزئية) والمتعطلين، وقد شكلت القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية ما نسبته ٤٤٪ من مجموع الأفراد ضمن القوى البشرية (الأفراد ١٥ سنة وأكثر) حتى نهاية عام ٢٠١٢. كان منها ٦٩٪ من الذكور و١٧٪ من الإناث، وقد لوحظ تفاوت بين نسبة التشغيل في الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد وصلت نسبتهم في الضفة الغربية إلى ٤٦٪ (٥, ٧١٪ ذكور و١٧٪ إناث)، في حين بلغت نسبة المشاركين في سوق العمل في قطاع غزة ٤٠٪ (٦٩٪ ذكور و١٥٪ إناث)^{٤٦}.

وحسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لعام ٢٠١٢ فقد بلغت نسبة المستخدمين بأجر في القطاع الخاص ٥, ٦٤٪ وهو يعد المشغل الأكبر للقوى العاملة، في حين بلغت النسبة في القطاع الحكومي ٧, ٢٢٪ الذي يُعد المشغل الثاني، وبلغت ٢, ٣٪ في القطاع الأهلي، وهناك ٧, ٩٪ من القوى الفلسطينية العاملة بأجر يعملون في إسرائيل

٤٥ د. ماجد الفرا، تقييم الممارسات الإدارية لدى المنشآت العائلية في قطاع غزة: دراسة تطبيقية، مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، عدد ١، ٢٠٠٥.

٤٦ بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - ٢٠١٢.

والمستوطنات^{٤٧}.

هذا ويعاني سوق العمل في الأراضي الفلسطينية كغيره من القطاعات من عدم الاستقرار نتيجة لعدم استتباب الأوضاع السياسية في ظل استمرار الاحتلال الإسرائيلي واستمرار حالة الانقسام السياسي الداخلية، الأمر الذي ينعكس سلباً وبصورة مباشرة على استقرار الأوضاع الاقتصادية عموماً، وعلى سوق العمل الفلسطيني، ويؤدي إلى الانخفاض الحاد في فرص العمل المتاحة وتوقف عدد كبير من الوظائف. كما يؤدي عدم الاستقرار الاقتصادي إلى قيام العديد من أصحاب العمل بإغلاق منشاتهم لعدم قدرتهم على تغطية أجور العمال والمصروفات التشغيلية الأخرى. وقد انعكس ذلك بشكل واضح خاصة على قطاع غزة جراء الحصار العسكري المفروض على القطاع منذ عام ٢٠٠٧، والإغلاقات المتكررة للمعابر التي تحول دون التنقل الحر للبضائع والأشخاص وتعيق دخول البضائع والمواد الخام اللازمة لتنشيط سوق العمل في قطاع غزة والاستثمار فيه.

٢-٢ معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية:

تعتبر مشكلة البطالة إحدى أهم المشكلات في الاقتصاد الفلسطيني حيث بلغت معدلات البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة الفلسطينية (١٥ سنة وأكثر) ٢٣٪ (٢٥٦ ألف عاطل عن العمل) عام ٢٠١٢، منها ٢١٪ بين الذكور، و٣٣٪ بين الإناث، حيث تركزت نسبة البطالة في الفئة العمرية ١٥-٢٤ عاماً (وقد يعود ذلك إلى التحاق عدد كبير من هذه الفئة بالجامعات والمعاهد وقسم منهم يستكملون التعليم الثانوي في المدارس).

وبلغ عدد العاطلين عن العمل في الضفة الغربية ١٤١ ألفاً يشكلون نسبة ١٩٪ من المشاركين في القوى العاملة ١٥ سنة وأكثر (١٧٪ بين الذكور و٢٥٪ بين الإناث)، في حين بلغ العدد في قطاع غزة ١١٥ ألف عاطل عن العمل يشكلون نسبة ٣١٪ من القوى العاملة (٢٧٪ بين ذكور، و٥٠٪ بين الإناث)^{٤٨}.

٤٧ المصدر السابق.

٤٨ (بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - ٢٠١٢) مسح القوى العاملة الفلسطينية.

٢-٣ أسباب ارتفاع معدلات البطالة في الأراضي الفلسطينية:

لمشكلة البطالة خصوصية فريدة من نوعها في المجتمع الفلسطيني ، بحيث تعد معدلات نسبة البطالة فيه من أعلى النسب في العالم ، وذلك لأنها ناتجة عن ممارسات الاحتلال الإسرائيلي وإجراءاته في ظل الظروف الراهنة والمتغيرات السياسية على الساحة الفلسطينية ، وأصبحت مشكلة البطالة تطفو وتعد من أولويات المشاكل الاقتصادية ، حيث الإغلاقات المتكررة للمعابر والحدود والمنافذ الخارجية التي تربط المناطق الفلسطينية مع العالم الخارجي ، بما فيها دولة الاحتلال الإسرائيلي ، إذ تعد هذه المعابر بمثابة الرئة التي يتنفس من خلالها الشعب الفلسطيني ، وخاصة الطبقة العمالية التي كانت تعمل داخل فلسطين المحتلة عام ١٩٤٨ (نتيجة لفرض الطوق الأمني وبناء جدار الضم والتوسع العنصري). إضافة إلى الحواجز العسكرية الثابتة والمتحركة التي تعيق حرية الحركة والتنقل الشاملة بين المدن والبلدات الفلسطينية وعلى طول الطرق الرئيسية ، الأمر الذي حال دون تنقل المواطنين الفلسطينيين بين مدنها وقراها ، وبالتالي منع عشرات الآلاف من العمال الفلسطينيين من الوصول إلى أماكن عملهم في الأراضي المحتلة عام ١٩٤٨ ، بالإضافة إلى تدمير إسرائيل لمرافق البنية التحتية الفلسطينية ، وقصف المصانع وتجريف المزارع وتدمير المنازل وقتل وجرح الآلاف من الفلسطينيين وتدمير المرافق العامة والخاصة . وتدمير مولدات الكهرباء لأكثر من مرة الأمر الذي ينتج عنه توقف حركة الصناعة داخل المصانع ، خاصة في قطاع غزة جراء الاجتياحات والاعتداءات المتكررة وفرض القيود المشددة على الصادرات والواردات من وإلى الأراضي الفلسطينية ، ما عرقل إدارة العملية الإنتاجية^{٤٩}.

إن التراجع المستمر الذي يشهده الاقتصاد الفلسطيني في السنوات الأخيرة على وجه التحديد ، يوضح بصورة قاطعة البطالة والزيادة في معدلات الفقر وانتشار الكساد ، وهذا كله ينبع بشكل رئيسي من التبعية الاقتصادية ، لهذا فإن قضايا الطبقة العاملة الفلسطينية في هذا الوضع تحتل مركزاً متقدماً وخاصاً بعد ما بدأت مؤشرات البطالة ترتفع بشكل حاد .

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية: الأهمية، والأهداف، والمنهجية

يعرض هذا الفصل نتائج البحث الميداني الذي قامت به الهيئة في الضفة الغربية وقطاع غزة في إطار التحقيق الوطني الخاص بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق، بالتركيز على عمل الأشخاص ذوي الإعاقة. وتسلط الضوء على الممارسات الجيدة في تشجيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، والتوصل إلى المعوقات والتحديات الرئيسية التي تواجهها فلسطين في ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بعمل لائق على قدم المساواة مع الآخرين. وتعكس هذه الدراسة واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من حيث آليات التحاقهم، وأنواع الإعاقات الأكثر حظاً للالتحاق بسوق العمل، والوظائف التي يشغلونها، والمشكلات التي تواجههم على مستوى التشغيل في قطاعات العمل الحكومي والخاص والأهلي بالإضافة إلى المشاريع الفردية أو ما يطلق عليه العمل الحر.

أولاً- أهمية الدراسة:

تعتبر قضية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة من القضايا التي تشغل بال المجتمع الفلسطيني في الوقت الحالي، حيث يعاني أكثر من ٣, ٨٧٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية من البطالة (٦, ٨٥٪ في الضفة الغربية و٩, ٩٠٪ في قطاع غزة)°. ويعود ارتفاع نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا في فلسطين إلى عدد من الأسباب والعوامل، ومنها على سبيل المثال لا الحصر، الإجراءات المتبعة من قبل الاحتلال، سواء

٥٠ المصدر نفسه.

في الضفة الغربية أم في قطاع غزة ، وعدم متابعة تطبيق القوانين واللوائح التنفيذية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ونظرة المجتمع وأصحاب العمل لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى ارتفاع حدة المنافسة على الوظائف المتاحة والمحدودة ، وارتفاع المستوى التعليمي في الأراضي الفلسطينية ، وعدم توافر المواءمات البيئية ، وكذلك تدني الأجور وقلة مراكز التدريب والتأهيل المهني المتطورة ، وبالتالي عدم توافر فرص عمل لهم . كما يلعب عدم مواءمة أماكن العمل ووسائل النقل والمواصلات دورًا في عرقلة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الوظائف والمهن التي يستطيعون العمل فيها .

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها من أولى الدراسات الميدانية التي تسعى للوقوف على أهم المشكلات والعوامل التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، وأهم العوامل التي تحول دون التحاقهم بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين وعلى مستوى اتجاهات أصحاب العمل ، ونظرة المجتمع ، ودور مراكز التدريب والتأهيل والمؤسسات الإنسانية والحقوقية ، بالإضافة إلى قياس مدى تطبيق قانون الأشخاص ذوي الإعاقة والالتزام بتشغيل ما نسبته 5٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية ، والعوامل التي تحد من تطبيق هذا القانون ، من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم ، ومن وجهة نظر المشغلين في القطاعات التشغيلية الثلاثة .

كما تسعى هذه الدراسة للبحث في إشكاليات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، والوقوف على أبرز العوامل التي تحد من التحاقهم بسوق العمل بالإضافة إلى دور الجهات ذات العلاقة والجهود المبذولة من قبل المجتمع لمواجهتها ، وتحديد العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بفرص العمل ، وكذلك الوقوف على الصعوبات التي تواجههم في سوق العمل للتغلب على هذه العوامل ، بهدف التوصل إلى معالجات وحلول ورفع التوصيات إلى المشرعين وصناع القرار الفلسطيني باعتبارهم أصحاب الواجب في إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، ومعالجة الثغرات ورفع الحواجز بهدف إدماج هذه الفئة في سوق العمل ، والحيلولة دون وجود ما يحد من فرصهم المتساوية في المجتمع ، واتخاذ التدابير التيسيرية الإيجابية لضمان مشاركتهم الفاعلة في سوق العمل الفلسطيني .

هذه الجهود تبذلها الهيئة في إطار التحقيق الوطني الذي تنفذه بالتعاون والشراكة الكاملة مع كافة أصحاب الواجب من المؤسسات الرسمية الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني ، خاصة المنظمات غير الحكومية الحقوقية والقطاعية المتخصصة في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة . كذلك تنهج الهيئة في عملها نحو تبديد كافة الحواجز والمعوقات التشريعية والبيئية والإدارية والنظرة النمطية الدونية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة ، من خلال العمل الحثيث مع أصحاب الحق من الأشخاص ذوي الإعاقة ، من خلال تعزيز برامج التوعية والتثقيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للمطالبة بحقوقهم ، إيماناً من الهيئة بأن لا شيء لهم من دون تلك الحقوق .

ثانياً- أهداف الدراسة:

- (١) تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أبرز الحواجز والمعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تحول دون انخراطهم في سوق العمل الفلسطيني دون تمييز ، وعلى التشريعات والقوانين النازمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، والمعوقات أمام ترجمة التشريعات الفلسطينية التي توجب توظيف ما لا يقل عن (٥٪) من الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني ، وعدم تطبيق اللوائح التنفيذية المكملة لهذه التشريعات على أرض الواقع ، كما تهدف هذه الدراسة إلى مراجعة السياسات العامة والإجراءات الإدارية ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في العمل .
- (٢) وتبحث الدراسة مدى ارتباط مستوى التحصيل العلمي والتدريب والتأهيل من جهة بمواءمة بيئة العمل - بما فيها وسائل النقل والبنى التحتية للمرافق العامة - من جهة ثانية ، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الولوج إلى سوق العمل الفلسطيني .
- (٣) كما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة والمُشغلين في قطاعات العمل الثلاثة (الحكومي ، والخاص ، والأهلي) ومدى رضاهم عن التدابير المتخذة لضمان حقوقهم في العمل اللائق ، والمعوقات الثقافية المرتبطة بنظرة المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة وانخراطهم في سوق العمل الفلسطيني .
- (٤) كما تهدف الدراسة إلى رفع المقترحات والتوصيات وتقديمها إلى صناع القرار لحل

إشكالية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، بعيداً عن سياسة الإقصاء والتهميش والعزل ، وذلك بالشراكة الفاعلة مع كافة المعنيين من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحقوقية والقطاعية المتخصصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المطالبة بحقوقهم بالاستناد إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة الميدانية .

ثالثاً- فرضيات الدراسة الميدانية

تنطلق هذه الدراسة من الفرضيات الخمس التالية:

- ١ . القصور في التشريعات الوطنية والسياسات العامة يحد من إمكانية تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق .
- ٢ . العقبات والحواجز الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني ، وفي حال دخولهم إلى سوق العمل ، تقف هذه العقبات حائلاً دون حصولهم على العمل اللائق .
- ٣ . النساء ذوات الإعاقة هنّ الأقل حظاً في فرص الحصول على عمل .
- ٤ . كلما زاد مستوى التعليم والتدريب المهني لدى الأشخاص ذوي الإعاقة ، كانت فرص حصولهم على العمل عمومًا والعمل اللائق على وجه الخصوص أعلى .
- ٥ . عدم توافر المواءمات البيئية والترتيبات التيسيرية ، وعدم تهيئة البنى التحتية بما فيها وسائل النقل المختلفة ، يقفان عائقاً أمام ولوج الأشخاص ذوي الإعاقة سوق العمل الفلسطيني .

رابعاً- منهجية الدراسة:

استندت الدراسة الميدانية إلى البحث الكمي والكيفي للوصول إلى فحص ومعرفة واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة ، مستخدمة بذلك أكثر من أداة من أدوات البحث ، بهدف الوصول إلى النتائج والاستخلاصات الأساسية ذات العلاقة بالمعيقات التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي

الإعاقة في سوق العمل، و/أو حصولهم على العمل اللائق، ورفع المقترحات والتوصيات إلى أصحاب الواجب من المؤسسات الرسمية ذات العلاقة، لإجراء التعديلات الضرورية على التشريعات والسياسات الوطنية، ورسم الخطط والبرامج ووضع الاستراتيجيات المناسبة وآليات التنفيذ لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق على أرض الواقع. وكان من أبرز هذه الأدوات ما يلي:

١,١. مراجعة الأدبيات:

١,١,١. الدراسات السابقة، والمواثيق، ورزمة التشريعات الوطنية، وخطط التنمية الفلسطينية، والخطط القطاعية الاستراتيجية، خاصة خطة الحماية الاجتماعية والخطة الوطنية الفلسطينية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

١,١,٢. كما تمت مراجعة كافة الدراسات والأبحاث الفلسطينية ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا، وبالتركيز بشكل أساسي على المسح الميداني لمركز الإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية لعام ٢٠١١. وفي إطار استدراك ذلك جاءت دراسة الهيئة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق، حيث اعتمدت هذه الدراسة على عدد من المؤشرات الإحصائية والدراسات ذات العلاقة، بالإضافة إلى القوانين والتشريعات الدولية والوطنية، وذلك بالاعتماد أيضًا على بيانات الأمم المتحدة الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والاستعانة بعدد من الدراسات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، سواء تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أم منظمات فلسطينية غير حكومية.

١,١,٣. راجعت هذه الدراسة معظم المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية ذات الصلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تمت مراجعة الدراسات الإقليمية والدولية ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا وحقهم في العمل اللائق، وعلى وجه التحديد تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية،

واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، واللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتعليقات العامة الصادرة عنها والتفسيرات المختلفة المقدمة بخصوص النصوص الواردة في هذه الاتفاقيات .

١, ١, ٤ . التحقيقات الوطنية للهيئات الوطنية لحقوق الإنسان ومراجعة تجاربها في إجراء التحقيقات الوطنية ، خاصة تلك المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد .

١, ٢ . البحث الميداني: استخدام أداة الاستبانة

وللحصول على المعلومات المرتبطة بالدراسة ، اعتمدت الهيئة في هذه الدراسة بشكل رئيسي على تصميم استبانتين ، إحداهما للأشخاص ذوي الإعاقة ، وذلك لفحص مدى انخراطهم في سوق العمل الفلسطيني ، وفحص المعوقات والحوجز التي اعترضت مشاركتهم في سوق العمل وتوجهاتهم . أما الاستبانة الثانية فهي خاصة بالمشغلين من أصحاب العمل في القطاعات التشغيلية المختلفة ٥١ للتعرف على آرائهم حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، والعوامل التي تعتبر من وجهة نظرهم تحول دون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ومدى معرفتهم بالقوانين والتشريعات ذات العلاقة ، وماهية الإجراءات والآليات المتبعة عند تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، وطبيعة المهن التي يشغلونها ، بالإضافة إلى معرفة مدى التزام الحكومة ومجلس الوزراء وديوان الموظفين ، ودورهم ودور المؤسسات المختصة في مجال متابعة ومراقبة وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية من وجهة نظر أصحاب العمل وآرائهم حول دور التدريب والتمكين في عمل الأشخاص ذوي الإعاقة .

اشتملت الاستبانة على عدة أقسام ، الأول: بيانات ديموغرافية حول مكان السكن ، والجنس ، والحالة الاجتماعية ، والتحصيل العلمي ، والفئات العمرية . كما تضمن

٥١ القطاعات التشغيلية المقصودة في هذه الدراسة هي: العمل الحكومي ، والعمل الأهلي ، والعمل الخاص ، والعمل الحر (المشاريع الفردية الخاصة) .

معلومات حول الإعاقة ، كنوع الإعاقة ، أسباب الإعاقة ، ومكان السكن (قرية ، مدينة ، مخيم) ، عدد الأشخاص المعالين في الأسرة .

الثاني: أسئلة حول عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، والدخل ومكان العمل الحالي والسابق ، وآليات الالتحاق بسوق العمل ، ومعدل الدخل الشهري ، والعمر عند الالتحاق بسوق العمل ، وأسباب الالتحاق أو عدم الالتحاق بسوق العمل ، والرضى عن بيئة العمل ، والمشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، وطبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة ، وأسباب ترك العمل .

الثالث: بعنوان التدريب والتمكين ، حيث اشتمل على عدد من الأسئلة الخاصة بالالتحاق بمراكز التدريب ، وأسباب الالتحاق وعدمه ، ونوع التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة ، ومدى مساهمة التدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على التدريب بسوق العمل .

الرابع: أسئلة تختص بالإعاقات الناتجة عن إصابات العمل وإجراءات الاحتلال والأسباب المرضية ، من حيث العمر عند الإصابة بالإعاقة ، ومكان العمل في حال الإصابة في سن العمل ، والمعاملة التي تلقاها الشخص بعد الإصابة ، ومكان العمل ، والاستمرارية في العمل .

الخامس: الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يعملون في مجال العمل الحر (المشاريع الخاصة) ، حيث اشتملت الأسئلة على عدد من المحاور المتعلقة بطبيعة عمل المشروع ، ومصادر التمويل ، وفكرة المشروع ، والمتابعة من قبل الجهات المختصة لهذه المشاريع ، وعدد الأفراد العاملين في المشروع .

أما الأقسام الأخرى فقد اشتملت على أهم العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى أماكن العمل ، وأصحاب العمل ، والتشريعات والقوانين ، ومراكز التأهيل والتدريب .

أما حول الاستبانة الخاصة بأصحاب العمل فقد جاءت للتعرف على آراء أصحاب العمل فيما يخص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ومن جهة أخرى التعرف على مدى الالتزام بالقوانين والتشريعات ذات العلاقة ، ورصد الآليات التي يتم اتباعها من قبل أصحاب العمل

لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة المهن التي يشغلونها، وفي النهاية التعرف على آرائهم حول العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين، ودور المؤسسات القانونية، ومدى فاعلية ودور مراكز التأهيل والتدريب في المساعدة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣, ١. اللجنة الاستشارية الخاصة بالدراسة:

تم في هذه المرحلة عقد عدد من الاجتماعات بين الهيئة واللجنة الاستشارية، حيث تم الاتفاق على اعتماد استبانتين إحداهما لفحص آراء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين منهم وغير العاملين، والثانية لأصحاب العمل المشغلين، وذلك لاستكمال الجانب الوصفي من الدراسة، حيث تم وضع الأهداف العامة والفرعية لكل استبانة على حدة بالتنسيق والتشاور مع اللجنة الاستشارية المشكلة من عدد من المختصين والخبراء في هذا المجال. كان من أبرز المؤسسات الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، والجمعية العربية للتأهيل، وجمعية الشبان المسيحية، ومؤسسة دياكونيا، والجهاز المركزي للإحصاء، وجمعية نجوم الأمل وكذلك "الهيئة الاستشارية الفلسطينية لتطوير المؤسسات غير الحكومية".

٤, ١. المقابلات:

تم إجراء عدة مقابلات مع المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني وعلى وجه التحديد ديوان الموظفين العام ووزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية بالإضافة الى الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة وجمعية الشبان المسيحية ومركز الإحصاء الفلسطيني وبعض مؤسسات وشركات القطاع الخاص.

خامساً- وصف عينة الدراسة الميدانية:

١, ١ وصف عينة الدراسة الميدانية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة^{٥٢}:

١, ١, ١ التوزيع الجغرافي: بلغ عدد الاستبانات التي تمت تعبئتها في الأراضي الفلسطينية

٥٢ مزيد من المعلومات حول آلية اختيار عينة الدراسة ينظر الملحق رقم (١).

(١٥١٠) استبانات من أصل ١٥٢٠ استبانة، أي بلغت نسبة الاستجابة لتعبئة الاستبانة (٩٩٪) من عينة الأشخاص ذوي الإعاقة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، في حين بلغ عدد الاستبانات التي تمت تعبئتها في الضفة الغربية (١٠١١) استبانة من أصل ١٠٢٠ استبانة مطلوبة (حيث تم استبعاد ٩ استمارات لعدم اكتمال الإجابات) أي بلغت نسبة الاستجابة (٩٩٪)، وتمت تعبئة (٥٠٠) استبانة في قطاع غزة واستبعاد استبانة واحدة لعدم اكتمالها، أي بلغ عدد الاستبانات في قطاع غزة ٤٩٩ استبانة أي بلغت نسبة الاستجابة في قطاع غزة (٩٩٪). اشتملت عينة الاستبانة على (١٥١٠) أشخاص من ذوي الإعاقات المختلفة (الحركية، والسمعية، والبصرية، والذهنية) موزعة على المحافظات.^{٥٣}

١, ١, ٢ بناء على الجنس: بلغت نسبة الذكور ٦٦, ٥٪ ونسبة الإناث ٣٣, ٥٪ من المبحوثين في الأراضي الفلسطينية، ٦٣٪ ذكور و ٣٧٪ إناث في الضفة الغربية، و ٧٤٪ ذكور و ٢٦٪ إناث في قطاع غزة، ولا توجد أسباب لارتفاع نسبة الذكور عن نسبة الإناث سوى ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل والحياة العامة، وارتباط ذلك بنسبة مساهمة المرأة عمومًا في سوق العمل التي لا تتعدى ١٧٪ من الأيدي العاملة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى النظرة والعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع الفلسطيني، خاصة خروج النساء ذوات الإعاقة وإجراء مقابلات معهن، بالإضافة إلى رفض الأهل إجراء مقابلات مع النساء ذوات الإعاقة.

١, ١, ٣ بالنسبة للفئات العمرية: ٣٧٪ من المبحوثين تراوحت أعمارهم ما بين ١٥-٢٥ سنة (٤٦٪ بين الإناث و ٣٢, ٥٪ بين الذكور) تلتها الفئة العمرية من ٢٦-٣٥ سنة بنسبة ٢٦٪ (٢٣٪ بين الإناث و ٢٨٪ بين الذكور) ومن ثم الفئة العمرية من ٣٦-٤٥ سنة بنسبة ١٩٪ (٢١٪ بين الذكور و ١٥٪ بين الإناث) والفئة العمرية

٥٣ ينظر الجدول رقم (١) في قائمة الملاحق.

من ٤٦-٥٥ بنسبة ١٣٪ (١٤٪ بين الذكور و ١٠٪ بين الإناث).

١,١,٤ **مكان السكن:** ٤٧٪ من المبحوثين هم من القرى (٥١٪ بين الإناث و ٤٧٪ بين الذكور) و ٣٩٪ مدينة (٣٩٪ بين الذكور و ٣٦٪ بين الإناث) و ١٣٪ مخيم (١٤٪ بين الذكور و ١٣٪ بين الإناث) في الأراضي الفلسطينية.

١,١,٥ **المستوى التعليمي:** شهد أفراد العينة تفاوتاً في مستوى التحصيل العلمي، ففي حين كان ١٩,٥٪ أميين، كان ما نسبته ١٧٪ حاصلين على التعليم الأساسي، مقابل ١٥,٥٪ يحملون التوجيهي، و ١٥,٥٪ يحملون الإعدادي، و ١٢٪ أنهوا التعليم الجامعي (بكالوريوس)، و ١٢٪ أنهوا التعليم الثانوي، و ٧٪ أنهوا الدبلوم، و ١٪ أنهوا التعليم المهني، و ١٪ أنهوا الدراسات العليا^{٥٤}.

١,١,٦ **الحالة الاجتماعية:** أفاد أغلب أفراد العينة عند سؤالهم عن الحالة الاجتماعية بأنهم غير متزوجين، وقد بلغت نسبة العازبين منهم (٥٩٪) مقابل (٣٨٪) متزوجين، في حين تراوحت الحالة الاجتماعية لـ (٣٪) من أفراد العينة بين أرمل ومطلق.

١,١,٧ **نوع الإعاقة:** يتضح أن (٤٣٪) من عينة الدراسة هم من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، تلتها الإعاقة البصرية بنسبة ١٨٪، ومن ثم الإعاقة المركبة بنسبة ١٥٪، ومن ثم الذهنية (الإدراك والاستيعاب) بنسبة ١٤٪ وأقلها الإعاقة السمعية ١٠٪، ويعود ذلك لعدة أسباب، أهمها آلية اختيار العينة التي اعتمدت على النسبة والتناسب مع أشكال الإعاقة في الأراضي الفلسطينية.

١,١,٨ **السبب الرئيسي للإعاقة** عند المبحوثين ونسبة ٥٩٪ طبيعية خلقية، و ٢٣٪ حالات مرضية، ثم ٧٪ إجراءات الاحتلال، ونسبة ٤٪ حوادث طرق، ونسبة ٣٪ حوادث عمل، في حين شكلت الأسباب الأخرى نسبة ١٪ خطأ طبي، و ٤٪ أخرى وكانت تتمثل على شكل حوادث مختلفة، أحداث غزة الداخلية ٢٠٠٧، انفجار، صدمة نفسية، صعقة كهربائية، أسباب وراثية.

١,١,٩ **الإعالة:** تبين أن ٤٩٪ من المبحوثين لديهم أسر يقومون بإعالتها، وخاصة في قطاع غزة، حيث بلغ متوسط عدد الأفراد المعالين ٧ أفراد لكل شخص. ٥٦٪

٥٤ ينظر الجدول رقم (٢) في قائمة الملاحق.

من الأشخاص غير العاملين من ذوي الإعاقة تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بإعالتهم (٧٥٪ قطاع غزة، ٤٤٪ الضفة الغربية)، تلتها ونسبة ٤٢٪ مصادر أخرى (كالأهل والأب، والإخوة، والزوج، والوكالة، وأهل الخير، وأسر الشهداء، ومؤسسة رعاية الجريح، وجمعيات كجمعية رعاية الكفيف، وتقاعد، ومشاريع شخصية، وعدم وجود مصدر للدخل)، (٤٤٪ الضفة الغربية، ٢٢٪ قطاع غزة)، و ٢٪ منهم من مؤسسات خيرية (٣٪ قطاع غزة، ١٪ الضفة الغربية).

٢, ١ وصف عينة الدراسة الميدانية الخاصة بأصحاب العمل:

بلغ حجم العينة المستطلعة من أصحاب العمل ١٩٧ مشغلاً على مستوى القطاعات التشغيلية الثلاثة: القطاع الحكومي، القطاع الخاص، القطاع الأهلي. حيث تم توزيع العينة على مستوى الأراضي الفلسطينية في محافظات الضفة الغربية ومحافظات قطاع غزة، بعدد ١٤٢ استبانة في الضفة الغربية، و ٥٥ استبانة في قطاع غزة.

١, ٢, ١ توزيع العينة بناء على قطاع العمل:

أما من حيث توزيع حجم العينة بناء على قطاع العمل فكان على النحو التالي: ١٨٪ مؤسسات حكومية، ٢١٪ مؤسسات أهلية، ٦١٪ مؤسسات خاصة^{٥٥}.

٦. توزيع حجم العينة بناء على طبيعة عمل المؤسسة:

بناء على طبيعة عمل المؤسسة في القطاعات التشغيلية المختلفة فقد تركزت المؤسسات المبحوثة في القطاع الحكومي على المؤسسات الخدمائية بنسبة ٧٩٪ (منها مجالس محلية وقروية وبلديات)، و ٩٪ منها تربوية، و ٦٪ غير ذلك. أما مؤسسات القطاع الخاص فقد تركزت في المؤسسات التجارية ٤٣٪، والصناعية ٣٢٪، و ١٠٪ مؤسسات خدمائية، و ١٠٪ غير ذلك (مؤسسات مصرفية، إعلامية، طبية، تكنولوجيا معلومات)، و ٢٪ زراعية وحرفية وتربوية، أما القطاع الأهلي فقد تركزت طبيعة عمل المؤسسات بنسبة ٤٤٪

٥٥ المزيد من التفاصيل ينظر الجدول رقم (١٧) في قائمة الملاحق.

منها في جمعيات خيرية وأهلية وجمعيات لرعاية الأيتام ، و ٢٢٪ في مؤسسات تربوية ،
و ١٥٪ خدماتية ، و ١٠٪ حقوقية ، و ٧٪ زراعية ، و ٢٪ تجارية .



الفصل الرابع

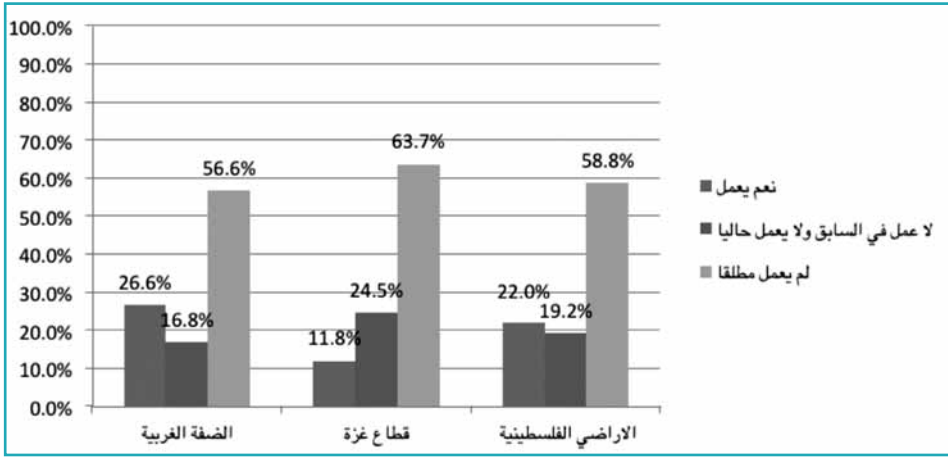
نتائج البحث الميداني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة

أولاً- الالتحاق بسوق العمل:

بينت الدراسة بالاستناد إلى المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة أن ٥٩٪ منهم لم يعمل بالمطلق (٦، ٥٦٪ الضفة الغربية، ٧، ٦٣٪ قطاع غزة)، و ٢٢٪ منهم يعمل حالياً (٦، ٢٦٪ الضفة الغربية، ٨، ١١٪ قطاع غزة)^{٥٦}، في حين عمل ١٩٪ منهم في السابق ولا يعمل حالياً (٨، ١٦٪ الضفة الغربية، ٥، ٢٤٪ قطاع غزة) وأغلب العاملين في قطاع غزة في السابق كانوا يعملون في إسرائيل، أي أن نسبة البطالة بين المبحوثين بلغت ٧٨٪ عند إجراء هذا المسح. كما بينت الدراسة أن مشاركة النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل كانت هي الأدنى، حيث بينت النتائج أن ٧٣٪ من النساء المبحوثات لم يعملن بالمطلق في حين كانت نسبة النساء اللواتي كن يعملن سابقاً هي ١٤٪ فقط. والشكل البياني التالي يوضح تلك النتائج:

٥٦ تجدر الإشارة إلى أن ثلثي عينة الدراسة كان في الضفة- كما أسلفنا- مقابل الثلث في قطاع غزة.





وتعزو الدراسة مشكلة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة لعدة عوامل ، أهمها عدم حصولهم على المهارات المهنية المناسبة ، وعدم توفر البرامج التأهيلية ، وكذلك ممارسات التوظيف المتحيزة ضد الأشخاص ذوي الإعاقة ، وعدم مواءمة الأبنية في أماكن العمل ، ونظم الإعانات التي قد تنطوي على تثبيط الدافعية للعمل ، وعدم توفر المواءمات البيئية كما ذكر سابقاً ، كما يُعزى ذلك - بالإضافة إلى ما سبق - لعدم متابعة تنفيذ القوانين والأنظمة والتشريعات حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، ما يحول دون التحاقهم بالوظائف أو التحاق بعضهم بمهن حرفية أو خاصة أو ضمن الباعة والمتجولين .

كما تُعزى مشكلة البطالة إلى نظرة أصحاب العمل بأن الإعاقة قد تُشكل صعوبة لإتمام العمل والصعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل ، والنظرة السلبية تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المجتمع . كما يعاني سوق العمل الفلسطيني من الافتقار إلى كثير من مقوماته الأساسية ، بصرف النظر عن الإعاقة ، وانتشار المحسوبية على نطاق واسع في مجال العمل خاصة العمل الحكومي ، وعدم توفر الأجهزة والأدوات والوسائل التكنولوجية المساعدة المناسبة خاصة للأشخاص من ذوي الإعاقات البصرية والسمعية ، كما يواجه الأشخاص ذوو الإعاقات السمعية مشكلة في الحصول على عمل والاندماج في الحياة العامة ، نتيجة لعدم معرفة المجتمع بآليات ومهارات التواصل معهم ، ومن ضمنها لغة الإشارة .

يتضح من خلال هذه الدراسة- بناء على إجابات المبحوثين- أن أسباب عدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل تتلخص في الصعوبة في استخدام وسائل النقل للوصول إلى أماكن العمل ، بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المجتمع ، كما أن سوق العمل الفلسطيني يعاني من الافتقار لكثير من مقوماته الأساسية ، من ناحية توفر الإمكانيات المادية والبنى التحتية ، وانتشار المحسوبية على نطاق واسع في مجال العمل خاصة العمل الحكومي ، وعدم توفر المواءمات المتعلقة بتوفر التكنولوجيا المناسبة خاصة للأشخاص من ذوي الإعاقات البصرية والسمعية ، كما أن الافتقار للغة الإشارة يحد من التحاق العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بسوق العمل ، إضافة إلى المنافسة القوية بين الأشخاص ذوي الإعاقة مع الأشخاص من غير ذوي الإعاقة ، خاصة ممن يحملون مؤهلات علمية تتشابه مع مؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة .

١ . عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة:

حسب نتائج الدراسة على المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة:

عند سؤال المبحوثين حول الالتحاق بقطاعات العمل التشغيلية أجاب ٢٢٪ منهم بأنهم يعملون في القطاع الحكومي (٣, ٢٣٪ في الضفة الغربية ، ٥, ١٥٪ في قطاع غزة) ، في حين يعمل ٢٣٪ في القطاع الخاص (٢٤٪ في الضفة الغربية و ١٩٪ في قطاع غزة) ، ويعمل ١٩٪ في مشاريع خاصة بهم (٢١٪ في الضفة الغربية و ١٠٪ في قطاع غزة) ، ويعمل ١٨٪ في القطاع الأهلي (١٥٪ في الضفة الغربية و ٣١٪ في قطاع غزة) ، و ١٨٪ يعملون في غير ذلك من الأعمال مثل (بسطات ، مزارعين ، خياطة الخ) . والجدول التالي يوضح تلك النتائج:



جدول رقم (١)

طبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية					
المهنة	إداري مكتبي	مهني	فني صيانة	مراسل	غير ذلك
الحكومي	٢٦,٩٪	٢٦,٠٪	٨,٩٪	١٠,٦٪	٢٧,٦٪
الخاص	٤٤,٨٪	١٥,٤٪	٠,٠٪	٦,٠٪	٣٣,٧٪
الأهلي	٤٨,٨٪	١٦,٣٪	٢,١٪	٧,٧٪	٢٥,٠٪

ومن خلال استطلاع آراء المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون (الـ ٢٢٪ من عينة الدراسة)، تبين أن ٤٩٪ منهم يعملون في القطاع الأهلي في وظائف إدارية، بينما ٤٥٪ من العاملين في القطاع الخاص يعملون بوظائف إدارية، في حين كان ما نسبته ٢٧٪ من العاملين في القطاع الحكومي يعملون بوظائف إدارية، و ٢٦٪ منهم يعملون بوظائف مهنية، و ١١٪ منهم مراسلون، بينما ٢٨٪ منهم يعملون بوظائف أخرى منها (معلمون، أطباء، عمال نظافة، وغيرها)، فقد كانت نتائج الدراسة فيما يتعلق بطبيعة المهام والوظائف والأعمال الموكلة إليهم في القطاعات التشغيلية كالتالي: إداري مكتبي ٢٨٪، مهني ٢٠٪، فني صيانة ٤٪، مراسل ٤٪، عامل ٨٪، خط إنتاج ٢٪، عامل تنظيف ٦٪، مدرس ٦٪، حداد ١٪، مزارع ٤٪، حارس ٣٪، بائع ٩٪، سائق تاكسي ٣٪.

حسب إجابات المشغلين في القطاعات التشغيلية الثلاثة:

من خلال سؤال المشغلين من المبحوثين حول ما إذا كان يعمل لديهم حالياً أو عمل سابقاً أشخاص من ذوي الإعاقة تبين أن ٦٩٪ من المؤسسات المبحوثة من القطاع الحكومي يعمل لديها أشخاص من ذوي الإعاقة (خاصة البلديات والمجالس المحلية والقروية) حيث يتم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإلحاقهم بمشاريع مؤقتة، أما الوزارات والمؤسسات الحكومية الأخرى فيتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على بندي المياومة والبطالة وبعقود مؤقتة.^{٥٧}

^{٥٧} للمزيد، يُنظر الجدول رقم (٦) في قائمة الملاحق.

وأجاب ٢٨٪ من المشغلين في القطاع الحكومي بأنه لا يوجد لديهم عاملون من ذوي الإعاقة، و٣٪ من هؤلاء عمل لديهم في السابق أشخاص ذوو إعاقة ولا يعملون حالياً، أما القطاع الخاص فقد أجاب ٣٦٪ من المشغلين فيه بأنه يعمل لديهم حالياً أشخاص من ذوي الإعاقة، وأجاب ٥٤٪ منهم بأنه لا يعمل لديهم أشخاص من ذوي الإعاقة. في حين أجاب ٥٧, ٥٪ من المبحوثين من المشغلين في القطاع الأهلي بأن لديهم عاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

وبالاستناد إلى إجابات المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة بخصوص ما إذا كانوا يقومون بتشغيل أشخاص من ذوي الإعاقة، فقد تبين أن النصيب الأعلى بين القطاعات الثلاثة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة كان في القطاع الحكومي، حيث وصلت النسبة إلى ٦٩٪ في القطاع الحكومي حسب إجابات المبحوثين من المشغلين، وما نسبته ٥٧, ٥٪ في القطاع الأهلي، في حين وصلت النسبة إلى ٣٦٪ في القطاع الخاص. وجاءت هذه النتائج مخالفة لنسب التشغيل في القطاعات الثلاثة بالاستناد إلى عينة الدراسة من الأشخاص ذوي الإعاقة، التي أشارت إلى أن المشغل الأكبر للأشخاص ذوي الإعاقة كان القطاع الخاص (حيث وصلت نسبة العاملين في القطاع الخاص من المبحوثين العاملين في سوق العمل ٢٣٪، وفي القطاع الحكومي ٢٢٪، وفي القطاع الأهلي ١٨٪). وعلى الرغم من أن المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة كانوا قد أكدوا على تشغيلهم للأشخاص ذوي الإعاقة، كما هو مبين أعلاه من إجابات المبحوثين من المشغلين، إلا أن هذه النسبة لم تصل بعد في كافة القطاعات إلى نسبة الـ ٥٪ المنصوص عليها في قانوني حقوق المعوقين والعمل الفلسطينيين. الجدول التالي يبين الأسباب التي أبداها المشغلون وأصحاب العمل لعدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:



الجدول (٢)

القطاع الحكومي: ٢٨٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة لا يعمل لديها أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة.

عدم تقدم أحد للعمل، وعدم مواءمة بيئة العمل لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة، وآليات وإجراءات التوظيف المتبعة لا تعطي فرصة للأشخاص من ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الحكومي.

القطاع الخاص: ٥٤٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة لا يعمل لديها أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة، للأسباب التالية:

عدم تقدم أحد للعمل، تلاه عدم مواءمة بيئة العمل لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة، وآليات وإجراءات التوظيف المتبعة لا تعطي فرصة للأشخاص من ذوي الإعاقة للعمل، ورؤساء العمل غير مقتنعين بقدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل.

القطاع الأهلي: ٣٠٪ من المؤسسات الأهلية المبحوثة لا يعمل لديها أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة، أما الأسباب فهي:

عدم تقدم أحد للعمل، تلاه عدم مواءمة بيئة العمل لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة، وآليات وإجراءات التوظيف المتبعة لا تعطي فرصة للأشخاص من ذوي الإعاقة للعمل، ورؤساء العمل غير مقتنعين بقدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل.

أما بخصوص **طبيعة العمل الموكل** إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أظهرت نتائج الدراسة - كما أجاب المشغلون وأصحاب العمل - أن ٣١٪ من المؤسسات الحكومية المستطلعة كانت طبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة لديهم إدارية (٢٧٪ في قطاع غزة، ٣٢٪ في الضفة الغربية)، و ٢٤٪ يعملون مهنيين (٣٦٪ في قطاع غزة، ١٨٪ في الضفة الغربية)، و ١٦٪ يعملون حرفيين (١٥٪ في الضفة الغربية، ١٨٪ في

قطاع غزة)، و ١٣٪ يعملون في خدمات التنظيف (١٥٪ في الضفة الغربية، ٩٪ في قطاع غزة)، و ٤٪ يعملون مراسلين، و ٢٪ مدرسين، و ٢٪ قانونيين، و ٢٪ محاسبين، و ٦٪ غير ذلك.

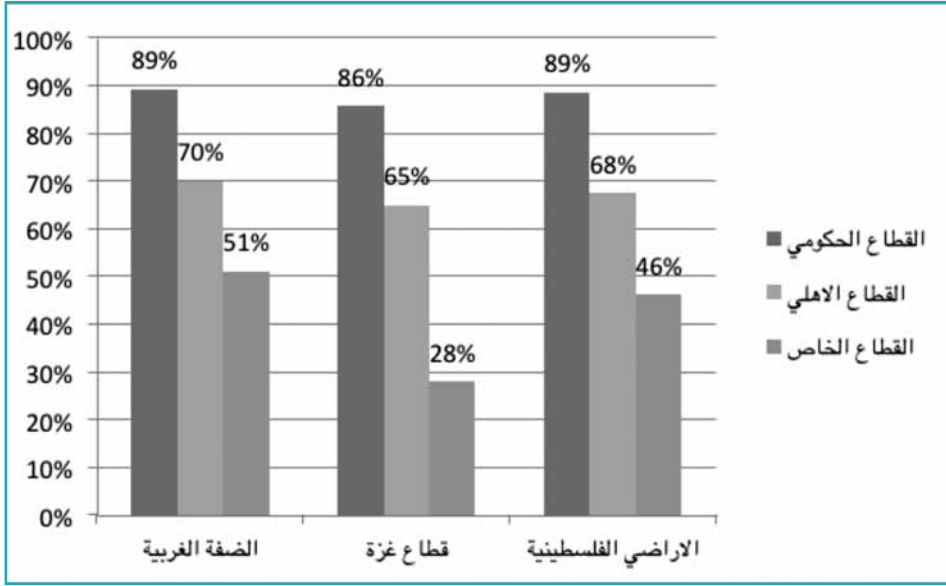
أما في القطاع الخاص فقد أظهرت النتائج أن ٣٣٪ من المؤسسات المبحوثة يعمل لديها أشخاص ذوو إعاقة في وظائف مهنية، و ٢٥٪ في وظائف إدارية، و ١٤٪ عمال خطوط إنتاج (تعبئة وتغليف وغيرها)، و ٨٪ أعمال حرفية، و ٥٪ أعمال برمجية، و ٣٪ خدمات تنظيف وحراسة على التوالي، و ٢٪ تدريس أكاديمي، و ١٠٪ غير ذلك (الخطاطة والصيانة، والتدريس، وغيرها).

في حين أظهرت نتائج الدراسة أن ٣١٪ من مؤسسات القطاع الأهلي يعمل لديها أشخاص من ذوي الإعاقة في الوظائف الإدارية، و ٢٠٪ وظائف مهنية، و ١٦٪ أعمال برمجية، و ١٤٪ أعمال حرفية، و ٨٪ تعليم أكاديمي، و ٤٪ يعملون مراسلين، و ٢٪ محامين وفي خدمات التنظيف وخطوط الإنتاج، و ٥٪ غير ذلك (موظف استقبال... إلخ)

يلاحظ مما تقدم أن المؤسسات المبحوثة في كل من القطاعين الحكومي والأهلي يتركز عمل الأشخاص ذوي الإعاقة لديها في الوظائف الإدارية، تلتها الوظائف المهنية في كلا القطاعين، تلتها الوظائف الحرفية وخدمات التنظيف، وأعمال المراسلين. في حين ارتكز العمل في القطاع الخاص على العمل المهني بالدرجة الأولى، تلاه العمل الإداري، ثم العمل في خطوط الإنتاج والتغليف والتعبئة، وكانت نسبة منهم حرفيين، وخدمات التنظيف وغيرها، وكما ذكر سابقاً، فإن العمل يتركز على الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، والإعاقات السمعية، خاصة في خطوط الإنتاج، وخاصة النساء من ذوات الإعاقات البصرية والسمعية.

ومن خلال استطلاع آراء المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل حول مدى اطلاعهم على قانون العمل الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، تبين أن ٨٩٪ من العاملين في القطاع الحكومي على اطلاع بالقوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين كانت نسبة المشغلين في القطاع الأهلي الذين هم على اطلاع بالقانون ٦٨٪، أما

القطاع الخاص فأجاب ٤٦٪ فقط من المشغلين بأنهم على اطلاع بهذا القانون ، والشكل البياني التالي يوضح تلك النتائج :



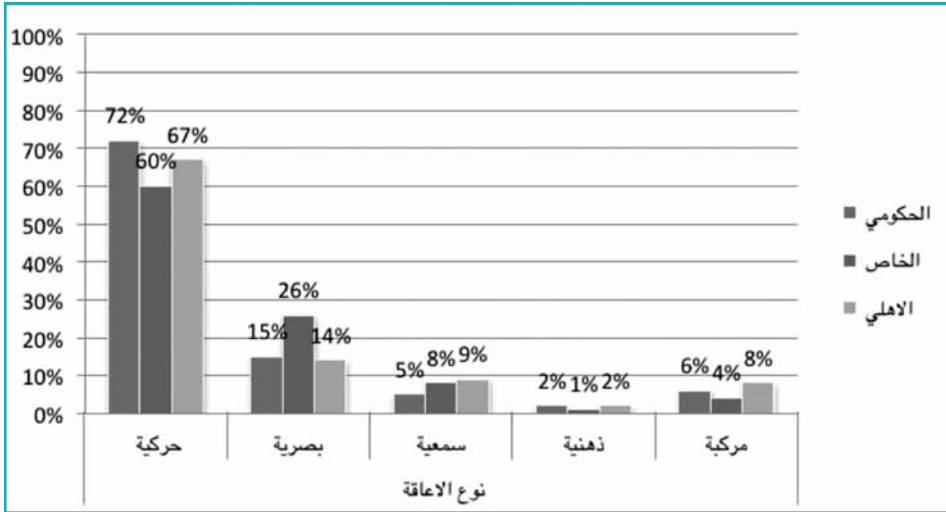
النسبة تشير إلى معرفة أصحاب العمل (المشغلين) بشكل عام بالقانون ، وإن كان ذلك بتفاوت بين القطاع العام والأهلي من جهة والقطاع الخاص من جهة أخرى . أما حول مدى معرفتهم بالنسبة القانونية فقد أجاب أغلب المبحوثين من المشغلين المطلعين على القانون بأن النسبة هي ٥٠٪، ما يؤكد معرفتهم الجيدة بما جاء في نصوص التشريعات الوطنية ذات العلاقة .

٢ . الالتحاق بسوق العمل في القطاعات الثلاثة بناءً على نوع الإعاقة:

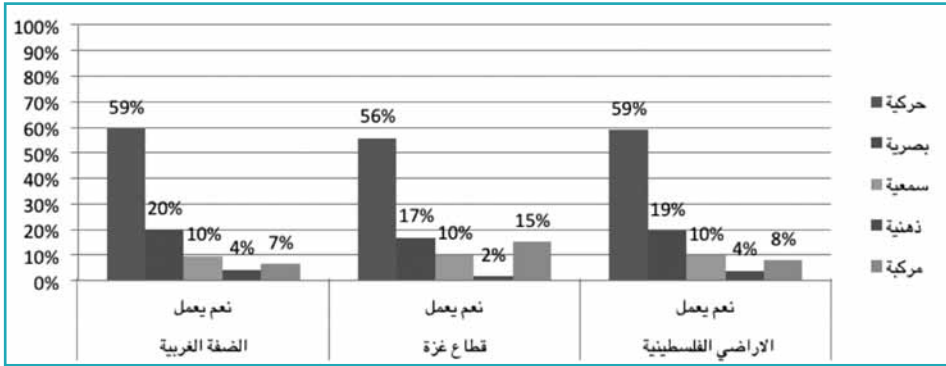
وفق نتائج المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة:

تعد الإعاقة الحركية أكبر أنواع الإعاقات في الأراضي الفلسطينية ، حيث تشكل نسبة (٤٣٪) من أنواع الإعاقات في الأراضي الفلسطينية . وتبين من خلال الدراسة أن الملتحقين حالياً بسوق العمل في القطاعات التشغيلية أغلبهم من الأشخاص ذوي الإعاقة

الحركية، بنسبة ٧٢٪ في القطاع الحكومي، و٦٧٪ في القطاع الأهلي، و٦٠٪ في القطاع الخاص، تلتها الإعاقة البصرية وأقلها الذهنية. والرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج:



خلصت الدراسة الميدانية إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية هم الأكثر حظاً للالتحاق بسوق العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة، فقد أفاد ٥٩٪ من ذوي الإعاقة الحركية بأنهم يعملون وأنهم على رأس عملهم (٥٩٪ منهم في الضفة الغربية و٥٦٪ في قطاع غزة)، تلاهم الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية بنسبة ١٩٪ (٢٠٪ في الضفة الغربية و١٧٪ في قطاع غزة)، ثم ذوو الإعاقة السمعية بنسبة ١٠٪ (١٠٪ في الضفة الغربية و١٠٪ في قطاع غزة)، ثم ذوو الإعاقة المركبة بنسبة ٨٪ (٧٪ في الضفة الغربية و١٥٪ في قطاع غزة)، ومن ثم ذوو الإعاقة الذهنية بنسبة ٤٪ (٤٪ في الضفة الغربية و٢٪ في قطاع غزة). وهذه نتيجة طبيعية، فقد أظهرت معطيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال مسح الأفراد ذوي الإعاقة عام ٢٠١١، بالإضافة لعينة الدراسة الحالية، أن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية هم الأغلبية العظمى من ذوي الإعاقات. والشكل التالي يوضح تلك النتائج:



حسب نتائج المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل:

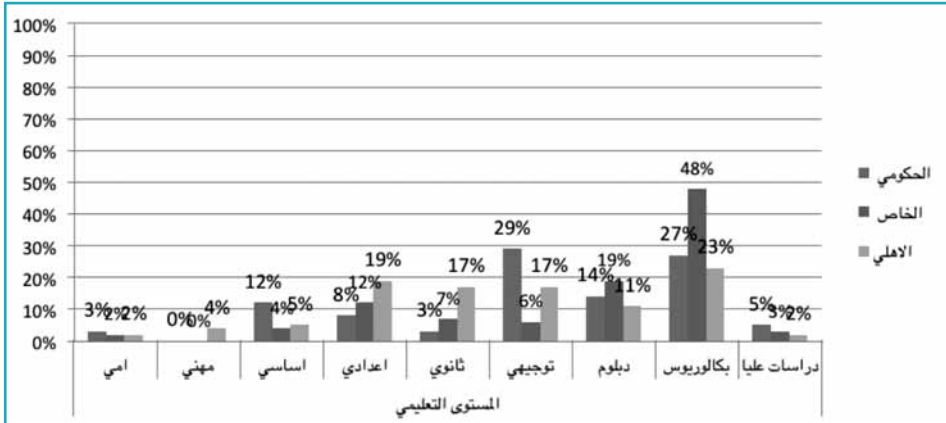
تبين من خلال نتائج البحث الذي أجرته الهيئة مع المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة (الحكومي، والأهلي، والخاص) أن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية هم الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق العمل، حيث أظهرت الدراسة أن ٤٣٪ و ٤٧٪ و ٤٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية قد تم تشغيلهم في القطاع الحكومي والقطاع الخاص والقطاع الأهلي على التوالي. وهي النتيجة ذاتها التي توصلت إليها الدراسة الميدانية من خلال نتائج المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة الميمنة أعلاه. في حين كان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في المرتبة الثانية بالنسبة للقطاعات الثلاثة، حيث كانت نسبة التشغيل ٢٣٪ في القطاع الحكومي، و ٣٥٪ في القطاع الخاص، و ٣٢٪ في القطاع الأهلي، حسب نتائج الدراسة بالنسبة للمشغلين وأصحاب العمل. وجاءت الإعاقة البصرية في المرتبة الثالثة في القطاعات التشغيلية الثلاثة، في حين كانت الإعاقة البصرية في المرتبة الثانية حسب المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة^{٥٨}. وقد يُفسّر ارتفاع نسبة التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في القطاعات الثلاثة لحاجة القطاع الخاص إلى تشغيل هؤلاء في المنشآت الصناعية التي تحتاج إلى العمل في خطوط الإنتاج أو في الخدمات المختلفة، وكان من الواضح أن المشغل في القطاع الأهلي والحكومي يقوم بتشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف الخدمية (مراسلين، وعمال تنظيف... الخ). وكذلك لوحظ ارتفاع نسبة التشغيل لذوي الإعاقة السمعية في القطاع الحكومي، خاصة لدى الأجهزة الأمنية.

٥٨ للمزيد، يُنظر الجدول رقم (٦) في قائمة الملاحق.

٣. العمل في القطاعات التشغيلية بناء على المستوى التعليمي:

بناء على إجابات المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة:

أشارت الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة من حملة الشهادات ، خاصة شهادة البكالوريوس ، هم الأكثر حظاً للالتحاق بالعمل ، خاصة في القطاع الخاص ، حيث بلغت ٤٨٪ ، في حين بلغت نسبة حملة البكالوريوس من العاملين في كل من القطاعين الحكومي والأهلي ٢٧٪ و ٢٣٪ على التوالي ، تلاهم بالدرجة الأولى حملة التوجيهي بنسبة ٢٩٪ من العاملين في القطاع الحكومي و ١٧٪ في القطاع الأهلي . والرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج :



ونظراً لتدني المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث تبلغ نسبة الأميين من الأشخاص ذوي الإعاقة ٥٣٪ بناء على مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، وهذا يعتبر مؤشراً على عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على دخول الوظائف في المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية ، حيث إن نسبة المتحقين في العمل من حملة الشهادات العلمية ارتفعت في القطاعات الثلاثة ، في حين انخفضت نسبة الأفراد العاملين في القطاعات التشغيلية غير المتعلمين ، خاصة الأميين والتعليم الأساسي ، كما نلاحظ ارتفاع نسبة المتحقين بالعمل في القطاعات: الحكومي والخاص والأهلي من حملة شهادة الدبلوم ، أما العمل في القطاع الحكومي فقد استوعب عدداً أكبر من القطاعات الأخرى

من حملة التوجيهي والتعليم الأساسي بنسبة ٢٩٪ و ١٢٪ على التوالي ، وقد يعزى ذلك إلى مقدرة القطاع الحكومي على استيعاب الأفراد ممن لا يحملون مؤهلات علمية ، خاصة للعمل في الوظائف المكتبية والاستقبال والحراسة ، بالإضافة إلى عملهم على بندي البطالة والمياومة ولا يتم تثبيتهم بوظائف ثابتة ، كما أن القطاع الحكومي قطاع غير ربحي ، من هنا فهو لا يعتمد على القدرات والمؤهلات العلمية بشكل أساسي . ومن جانب آخر فقد كانت الحكومة الفلسطينية قد أدرجت في خططها الإستراتيجية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ توجهاً سياسياً عاماً بضرورة التركيز على الفئات المهمشة ، ومن ضمنهم الأشخاص ذوو الإعاقة . وحسب نتائج الدراسة التي أجريت على الأشخاص ذوي الإعاقة ، فإن القطاعين الخاص والأهلي من جانب آخر يفضلان دائماً تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من حملة الشهادات ، خاصة البكالوريوس ، للعمل فيهما ، نظراً لارتفاع الأجور في هذين القطاعين .

بناء على إجابات المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل :

في المقابل ، جاءت إجابات المشغلين وأصحاب العمل في المؤسسات المبحوثة من القطاع الحكومي بأن ٥٦٪ من تلك المؤسسات يحمل الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون لديها مؤهلات علمية (بكالوريوس ، دبلوم ، دراسات عليا ، مهني) ، و ٣٢٪ من تلك المؤسسات هناك جزء من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديها يحمل مؤهلات علمية والجزء الثاني لا يحمل ، و ١٢٪ من المؤسسات لا يحمل الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون لديها أي مؤهلات علمية .

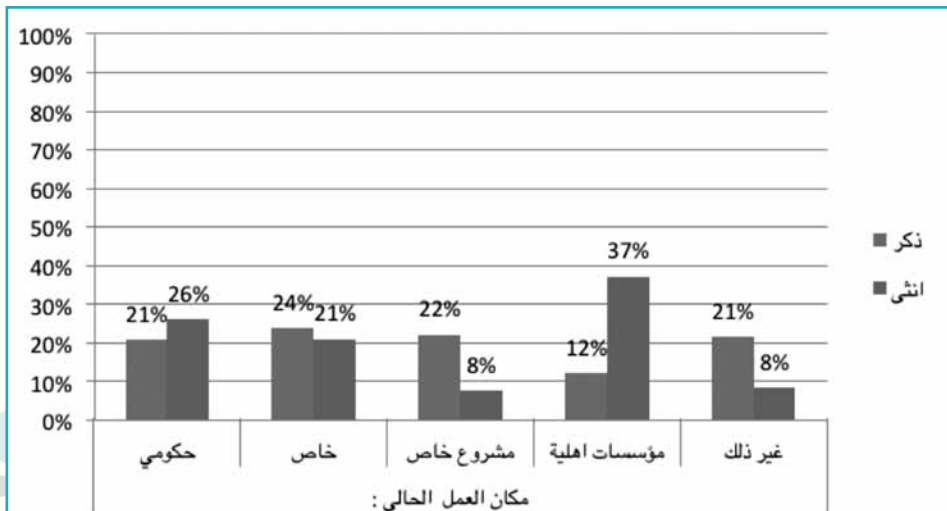
أما القطاع الخاص فلا يعتمد عمل الأشخاص ذوي الإعاقة فيه على المؤهل العلمي بكافة الحالات ، كون طبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة مهنية بالدرجة الأولى ، وبالتالي فإن ٦٠٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة لا يتمتع كافة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديها بالمؤهلات العلمية ، بل جزء منهم يتمتع بمؤهلات والجزء الآخر لا ، ويتمتع فقط ٣٣٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المؤسسات الخاصة بمؤهلات علمية (شهادة البكالوريوس ، الدراسات العليا ، الدبلوم) .

والأمر نفسه بالنسبة لمؤسسات القطاع الأهلي، حيث أجاب المبحوثون بأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لا يعتمد على المؤهلات العلمية في كافة المؤسسات الأهلية المبحوثة، وأجاب ٥٠٪ من المؤسسات الأهلية بأن جزءاً من الأشخاص ذوي الإعاقة يحمل مؤهلات علمية وجزءاً لا يحمل، في حين ٤٦٪ من المؤسسات المستطلعة يحمل كافة العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة مؤهلات علمية.

يتضح من خلال ما تقدم أن هناك علاقة طردية ووطيدة بين ارتفاع التحصيل العلمي وفرص الحصول على عمل.

٤. العمل في القطاعات التشغيلية بناءً على النوع الاجتماعي:

أشارت الدراسة إلى أن ٣٧٪ من النساء ذوات الإعاقة المبحوثات المشاركات في سوق العمل يعملن في القطاع الأهلي، ٢٦٪ منهن يعملن في القطاع الحكومي، و ٢١٪ في القطاع الخاص، و ٨٪ مشاريع خاصة، و ٨٪ أعمال أخرى ومنها (الزراعة، الحياطة). وقد تقاربت نسبة التشغيل وفق عينة الدراسة بين الإناث والذكور في كل من القطاعين الخاص والحكومي (٢١٪ مقابل ٢٤٪ من الذكور في القطاع الخاص و ٢٦٪ مقابل ٢١٪ من الذكور في القطاع الحكومي)، كما هو موضح في الرسم البياني التالي:



تظهر الدراسة بشكل جلي أن نسبة التشغيل للنساء هي الأعلى في القطاع الأهلي مقارنة بالذكور (٣٧٪ مقابل ١٢٪ فقط من الذكور)، في حين كانت النسبة الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة من الذكور في سوق العمل الحر والمشاريع الخاصة (٢٢٪ ذكور مقابل ٨٪ من الإناث فقط)، ما يعكس إيجاباً أن المؤسسات الأهلية الفلسطينية، ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام، أصبحت أكثر وعياً والتزاماً بتشغيل النساء ذوات الإعاقة، في حين استمرت المفاهيم الثقافية والاجتماعية وتقسيم العمل على أساس الجنس معيقاً أمام مشاركة أعلى للنساء في سوق العمل في المشاريع الخاصة والحرّة.

ثانياً- آلية الالتحاق بسوق العمل بناء على القطاعات التشغيلية الثلاثة

أظهرت الدراسة الخاصة بالمبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة، أن آلية الالتحاق بسوق العمل كانت بالدرجة الأولى جهداً ذاتياً من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، خاصة في كل من القطاعين الحكومي والأهلي بنسبة ٥١٪، في حين كانت جهداً ذاتياً بنسبة ٣٦٪ في القطاع الخاص، تلاها الالتحاق بالعمل من خلال المقابلات بنسبة ٣٠٪ في القطاع الخاص و ٢١٪ القطاع الحكومي و ١٠٪ القطاع الأهلي.

أما حول دور كل من وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد كان متفاوتاً في كافة القطاعات، حيث لم تتجاوز نسبة مساهمة وزارة الشؤون الاجتماعية ٨٪ من المساعدة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة في القطاع الخاص، أما وزارة العمل فساهمت فقط بنسبة ٢٪ بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الحكومي فقط، ولم تساعد في تشغيلهم في كل من القطاعين الأهلي والخاص، في حين ساهم الاتحاد العام بتشغيل ما نسبته ٨٪ في القطاع الأهلي و ٤٪ في القطاع الحكومي و ٣٪ في القطاع الخاص.

أما التشغيل عن طريق الإعلان والمسابقة فقد كانت نسبته لا تتجاوز الـ ٨٪ خاصة في القطاع الأهلي، وأفاد ما نسبته ٧٪ من العاملين في القطاع الحكومي أن آلية التوظيف كانت من خلال المسابقة وتكافؤ الفرص. في حين أفاد ٤٪ من العاملين في القطاع الحكومي أن تشغيلهم كان من خلال الإعلان.

أما الآليات الأخرى التي حصل من خلالها الأشخاص ذوو الإعاقة على العمل في القطاعات الثلاثة، فقد كانت المعرفة الشخصية، ومساعدات من مؤسسات، وبرامج تشغيل مؤقتة خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

على ضوء معطيات الدراسة، يظهر أن الجهد الذاتي للأشخاص ذوي الإعاقة كان العامل الأساسي للتوظيف، خاصة في كل من القطاعين الأهلي والحكومي، أما القطاع الخاص فكان كما يبدو حريصاً أكثر في آلية التوظيف، حيث التحق ما نسبته ٣٠٪ من العاملين في القطاع الخاص من خلال المقابلات. ويتضح كذلك ضعف وتقصير المؤسسات الرسمية المختصة صاحبة الواجب باتخاذ التدابير الإيجابية ورسم السياسات والإستراتيجيات التي تكفل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم توفر توجهات سياساتية عامة لصانعي القرار وأصحاب الواجب لإبرام اتفاقيات ومذكرات تفاهم أو تبني سياسات تحفيزية وتشجيعية للقطاع الخاص لتشغيل أشخاص ذوي إعاقة. وفي هذا الإطار بينت الدراسة ما يلي:

الجدول (٣)

القطاع	آلية تشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المشغلين
القطاع الحكومي	<p>٢٨٪ من المؤسسات الحكومية كانت آلية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل فيها عن طريق الإعلان[×] (٣٣٪ قطاع غزة، ٢٧٪ الضفة الغربية)، و ٢١٪ بناء على المسابقة وتكافؤ الفرص (٣٣٪ قطاع غزة، ١٩٪ الضفة الغربية)، تلاها بنسبة ١٤٪ احتياجات العمل لمؤهلات وقدرات تنطبق عليهم، و ٧٪ تنسب من وزارة الشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، و ٥٪ جهد ذاتي من قبل الشخص ذي الإعاقة نفسه، اعتماداً على القانون ومبادرة من قبل المؤسسة، و ٢٪ تنسب من مؤسسات ومراكز مختصة، وتنسب من ديوان الموظفين، وتنسب من وزارة العمل، وحالات إنسانية على التوالي.</p>

× بينت الدراسة الميدانية الخاصة بالمبحوثين من المشغلين أن ٦١٪ من المؤسسات الحكومية، و ٧٣٪ من مؤسسات القطاع الخاص و ٥٣٪ من المؤسسات الأهلية لم تراعى في إعلاناتها وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة.

<p>القطاع الخاص</p>	<p>آلية الحصول على العمل في مؤسسات القطاع الخاص المستطلعة كانت بالدرجة الأولى احتياجات العمل لمؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بنسبة ٢٧٪، ثم بناء على الإعلان ١٣٪، و ١١٪ جهد ذاتي من قبل الشخص ذي الإعاقة نفسه، ومبادرة من قبل المؤسسة، و ٧٪ تنسب من وزارة الشؤون الاجتماعية، و ٦٪ مسابقة وتكافؤ فرص والمعرفة والعلاقات الشخصية، و ٤٪ تنسب من مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وتنسب من الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، وبرامج مشتركة مع مؤسسات مختصة، و ٢٪ تنسب من وزارة العمل، و ١٪ حالات إنسانية واعتماداً على القانون على التوالي.</p>
<p>القطاع الأهلي</p>	<p>آلية الحصول على العمل في مؤسسات القطاع الأهلي المستطلعة كانت بالدرجة الأولى بناء على مسابقة وتكافؤ الفرص، و ٢٠٪ على الإعلان، و ١٦٪ احتياجات العمل لمؤهلات وقدرات محددة تنطبق عليهم، و ١٢٪ تنسب من وزارة العمل، و ٨٪ تنسب من وزارة الشؤون الاجتماعية، و ٦٪ جهد ذاتي من قبل الشخص ذي الإعاقة، و ٤٪ تنسب من مراكز التدريب، والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، وبرامج مشتركة مع الوكالة وجمعيات مختصة، واعتماداً على القانون، و ٢٪ حالات إنسانية.</p>

نستخلص مما تقدم أن آلية الحصول على العمل بناءً على نتائج المبحوثين من المشغلين أو من الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم كانت بالدرجة الأولى معتمدة على الجهود الذاتية للأشخاص من خلال متابعة الإعلانات الخاصة بالعمل، والتقدم لشغل المناصب بالاعتماد على توافر الإمكانيات وتكافؤ الفرص، ولم يكن للمؤسسات الرسمية صاحبة الواجب دورٌ في تنسيب أو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة القطاعات، بما في ذلك القطاع الحكومي. كما أن القطاع الخاص اعتمد بشكل رئيسي على توافر الكفاءات والمؤهلات المطلوبة بناءً على احتياجات العمل وتطابق هذه المؤهلات معها. ولم يكن للمؤسسات التدريبية والمؤسسات المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كذلك دورٌ

فاعلٌ في تنسيب الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل ، ما يستوجب بذل الجهود من كافة الجهات صاحبة الواجب ، سواء من الوزارات والمؤسسات الرسمية الفلسطينية ، أم من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات القطاعية المختلفة ، لرسم السياسات ووضع الإستراتيجيات لتفعيل دورها ومساهماتها وبطريقة ممنهجة نحو زيادة نسبة التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني^{٥٩} .

وقد تبين أيضاً من نتائج الدراسة على المشغلين من المبحوثين أن المشغلين في القطاعات الثلاثة يضعون شروطاً مقيدة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث بينت الدراسة أن ٤٢٪ من المشغلين في القطاع الحكومي يضعون الشروط على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، منها على سبيل المثال (أن يكون لائقاً صحياً ، والقدرة على الحركة والإدراك ، والقدرة على القيام بالعمل الموكل إليه ، وأن يرفق شهادات ووثائق من الجهات الرسمية كالاتحاد العام للمعاقين ووزارة الصحة وغيرها) .

أما في القطاع الخاص فقد أجاب ٤٨٪ من المشغلين المبحوثين بوجود شروط محددة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، منها على سبيل المثال (أن تكون الإعاقة مناسبة لطبيعة العمل ، والقدرة على القيام بالأعمال الموكلة إليه ، والكفاءة ، وأن لا تكون الإعاقة ذهنية ، وأن لا يشكل خطراً على نفسه وعلى الآخرين ، وتفضيل الإعاقة الحركية على الإعاقات الأخرى ، وأن يكون لائقاً جسدياً) .

أما في القطاع الأهلي فقد أجاب ٤٦٪ من المبحوثين بوجود شروط خاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، منها على سبيل المثال (القدرة على أداء العمل ، والكفاءة في العمل ، ولديه القدرة على الاتصال والتواصل مع زملاء العمل ، وأن يكون من مصابي انتفاضة الأقصى) .

٥٩ بينت الدراسة الميدانية غياب التنسيق الكافي بين المؤسسات المشغلة في القطاعات الثلاثة (الحكومي ، والخاص ، والأهلي) مع المؤسسات القطاعية المختصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث بينت نتائج الدراسة على المشغلين أن ٤٨٪ من المؤسسات المشغلة في القطاع الحكومي لا تقوم بالتنسيق مع المؤسسات المختصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وارتفعت النسبة إلى ٨٩٪ من غياب التنسيق في القطاع الخاص مع المؤسسات المختصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، في حين لوحظ أن القطاع الأهلي هو الأكثر تنسيقاً مع المؤسسات المختصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث وصلت النسبة إلى ٧٤٪ . أما أشكال التنسيق في القطاعات الثلاثة فكانت من خلال اتفاقيات التشغيل ، وعقد ورشات عمل والاجتماعات المشتركة ، والزيارات الميدانية والمخاطبات وتبادل المعلومات عن طريق توفير قاعدة من البيانات المشتركة .

ثالثاً- رضى الأشخاص ذوي الإعاقة عن العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة:

أما عن آراء المبحوثين حول الرضى عن العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة، من حيث ثقة صاحب العمل أو المسؤول المباشر/ والزملاء في العمل، ومدى تعاون وتعامل الزملاء في العمل، ومواءمة أماكن العمل، وطبيعة المهنة المكلف بها الشخص، والإمكانات المتاحة لهم في العمل، وبعد مكان العمل عن مكان السكن، بالإضافة إلى توافر التكنولوجيا المساعدة والتأمين الصحي، والحوافز المادية، فقد كانت إجابات المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ٧١٪ راضين عن العمل في القطاع الحكومي، و٧٦٪ راضين عن العمل في القطاع الخاص، في حين بلغت نسبة الرضى عن العمل في القطاع الأهلي ٨٢٪.

وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات الإحصائية السابقة كانت قد أشارت إلى أن أهم المعوقات التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل تتمثل في: عدم توفر التكنولوجيا المساعدة، وبعد أماكن السكن عن أماكن العمل، وصعوبة التنقل والمواصلات بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم ملائمة مكتب العمل^{٦٠} إلا أن النتائج الميدانية الخاصة بالهيئة عكست تحسناً في نظرة المجتمع وتعامل الزملاء وأصحاب العمل، خاصة في القطاعين الأهلي والخاص، حيث بينت نتائج الدراسة الميدانية ارتفاع نسبة رضى الأشخاص ذوي الإعاقة عن علاقتهم بالزملاء وأصحاب العمل، وثقة الزملاء وتعاونهم في العمل، ومواءمة مكان العمل، خاصة أن الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في أغلب القطاعات هم من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، وتتوفر لهم العديد من المواءمات خاصة المصاعد والشواطط وغيرها، وهذا يرفع نسبة الرضى لديهم. في حين نلاحظ أن نسبة الرضى في القطاعين الحكومي والخاص قد انخفضت بخصوص الإمكانات المتاحة وبعد مكان السكن عن مكان العمل، وتوفير التكنولوجيا المساعدة، وتوفير التأمين الصحي، وتوفير الأدوات المساعدة خاصة للأشخاص من ذوي الإعاقات

٦٠. نتائج مسح الأشخاص ذوي الإعاقة الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية ٢٠١١.

البصرية والسمعية ، كما انخفضت نسبة رضى المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين أو ممن عمل سابقاً عن منح الحوافز المادية ، خاصة في القطاع الحكومي .

٣-١ نسبة الرضى عن العمل في القطاع الحكومي بلغت ٧١٪:

رغم العديد من الحواجز التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل على مستوى القطاع الحكومي ، إلا أن المبحوثين رأوا أن أكثر المعوقات التي تواجههم على مستوى العمل في القطاع الحكومي تمثلت في عدم وجود حوافز مادية وذلك بنسبة ٦٨٪ من العاملين ، كما أن ٦٧٪ منهم غير راضين عن التأمين الصحي ، أما من حيث توفر التكنولوجيا فقد أجاب ٦٠٪ منهم بأنها متوفرة وقد يعود ذلك إلى ارتباط عمل أغلبهم بالوظائف الإدارية ، بالإضافة إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين العاملين في القطاع الحكومي من ذوي الإعاقة الحركية ، ولا يحتاجون إلى العديد من المواءمات ، باستثناء مواءمة توفر الشواحن والمساعد الخاصة .

أما حول بعد مكان العمل عن مكان السكن فلا يجد العديد من المبحوثين العاملين في القطاع الحكومي أنه يشكل عائقاً كبيراً ، حيث أجاب ٦٦٪ بأنهم راضون عن بعد مكان العمل عن مكان السكن . كما أشار ٧٥٪ منهم إلى أنهم راضون عن الإمكانيات المتاحة في العمل في القطاع الحكومي ، كما أن ٨٠٪ منهم راضون عن طبيعة العمل الموكل إليهم ، والمهنة التي يقومون بها ، خاصة أن نسبة كبيرة منهم تعمل في العمل الإداري والمكتبي .

كما أجاب ما نسبته ٩٥٪ من المبحوثين بأنهم راضون عن ثقة صاحب العمل والزملاء بعملهم في القطاع الحكومي ، و ٨٩٪ راضون عن التعاون وتعامل الزملاء ، و ٨٧٪ راضون عن مواءمة مكان العمل .

٣-٢ نسبة الرضى عن العمل في القطاع الخاص بلغت ٧٦٪:

وحول الرضى عن العمل في القطاع الخاص ، فقد أجاب ٩٨٪ من المبحوثين العاملين في القطاع الخاص بأنهم راضون وراضون بشدة عن ثقة المسؤول المباشر والزملاء بعملهم ، كما أنهم وبنسبة ٩٥٪ راضون وراضون بشدة عن طبيعة المهنة الموكلة إليهم ،

وأجاب ما نسبته ٩٤٪ بأنهم راضون وراضون بشدة عن التعاون وتعامل زملاء ، وراضون بنسبة ٩٢٪ عن مواعمة مكان العمل ، و ٩١٪ راضون عن التأمين الصحي ، في حين ٧٦٪ منهم راضون عن بعد مكان العمل عن مكان السكن ، و ٧١٪ راضون عن توفر التكنولوجيا المساعدة ، و ٦٦٪ راضون عن الحوافز المادية .

٣-٣ نسبة الرضى عن العمل في القطاع الأهلي بلغت ٨٢٪:

أما حول الرضى عن العمل في القطاع الأهلي فقد أجاب ٩٣٪ من المبحوثين العاملين في القطاع الأهلي بأنهم راضون وراضون بشدة عن الإمكانيات المتاحة لهم في العمل ، و ٩٢٪ راضون عن ثقة المسؤول وزملاء في عملهم ، و ٩٠٪ راضون عن تعاون الزملاء وتعاملهم في العمل ، و ٨٧٪ راضون عن مكان العمل وقربه من السكن ، و ٨٦٪ راضون عن طبيعة العمل الموكل لهم ، و ٧٨٪ راضون عن التكنولوجيا المساعدة المتوفرة في العمل ، أما الرضى عن الحوافز المادية والتأمين الصحي فقد بلغت نسبته ٦٨٪ و ٥٦٪ على التوالي .

رابعاً- التدابير الإيجابية والترتيبات التيسيرية التي قامت بها المؤسسات المبحوثة لملاءمة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة:

١. التدابير الإيجابية التي قامت بها المؤسسات المبحوثة من القطاع الحكومي:

٦٧٪ من المؤسسات المستطلعة التي تشغل أشخاصاً من ذوي الإعاقة قامت بتدابير محددة لمواءمة وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة منها:

وضع شواحت ، وتوفير مصعد كهربائي ، وتجهيز المرافق العامة ، وإجراء دراسة لمرافق البلدية لمعرفة احتياجاتها من الأشخاص ذوي الإعاقة ، وعمل ممرات خاصة بذوي الإعاقة ، ومدخل خاص ، ودرازين حديد ، وتعديل بنود التوظيف لدى الشؤون الإدارية ، وتوفير المستلزمات لتسهيل العمل ، وتجهيز المبنى لمواءمة وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتقنية فتح الأبواب لتكون أسهل ، وتوفير غرف طبيعية مناسبة لوضعهم الصحي والإعاقة .

٢. التدابير التي قامت بها المؤسسات المبحوثة من القطاع الخاص:

٤٦٪ من المؤسسات المستطلعة التي تشغل أشخاصاً من ذوي الإعاقة قامت بتدابير محددة لتلائم وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة، منها: تجهيز الحمامات ودورات المياه، وتركيب مصعد كهربائي، وعمل شواطط لسهولة الحركة ومواءمة المكان، وتوفير السلامة المهنية والمراقبة الدائمة على عملهم، وتسهيل الدخول والخروج فتمت إعادة تجهيز المدخل، وتركيب سلم كهربائي، وتوفير وسائل نقل سهلة، ومواقف خاصة، وإشارات تحدث مع الذين يعانون من إعاقة سمعية، ومعدات مختصة.

٣. التدابير التي قامت بها المؤسسات المبحوثة من القطاع الأهلي:

٦٤٪ من المؤسسات الأهلية المستطلعة التي تشغل أشخاصاً من ذوي الإعاقة قامت بتدابير محددة لتلائم وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة، منها: عمل درج خاص بالمعاقين حركياً، وتجهيز ومواءمة المكان، وعمل شواطط، وتركيب مصعد كهربائي، وبناء مطبات للكراسي المتحركة، وتجهيز المرافق العامة، وتوفير آليات استخدام، وتوفير أجهزة حاسوب ناطق.

التأمين الصحي باعتباره أحد التدابير الإيجابية في عمل الأشخاص ذوي الإعاقة

أشارت ٥٤٪ من المؤسسات الأهلية المبحوثة التي تشغل أشخاصاً من ذوي الإعاقة إلى أنه يتم تأمين الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديها، ويتم تأمين العاملين في المؤسسات الأهلية بتأمين المؤسسة السنوي دون شروط محددة، وتأمين الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى التأمين الحكومي. أما المؤسسات الحكومية فقد أجابت ٨٨٪ من المبحوثة منها بأنه يتم تأمين الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديها (تأمين حكومي). والتأمين المعتمد في المؤسسات الحكومية هو التأمين الحكومي، ويسري على كافة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع الحكومي وغيره. في حين أجابت ٨٦٪

من المؤسسات الخاصة المبحوثة التي تشغل أشخاصًا ذوي إعاقة بأنه يتم تأمين الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديها ، أما حول نوع التأمين فقد أجابت جميع الشركات الخاصة التي تقوم بتأمين الأشخاص ذوي الإعاقة لديها ، بأنه يتم تأمينهم بتأمين الشركة الخاص ، تأمين إصابات عمل ، وتأمين شامل بناء على بوليصة التأمين المتفق عليها مع شركة التأمين ، بصرف النظر عن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة ودون تحديد الأشخاص ذوي الإعاقة ، ويكون التأمين شاملاً كافة إصابات العمل والعلاجات ، والتأمين غير مرتبط بمدة محددة ، ويتم تجديده سنوياً ، إلا أن شركات التأمين لا تقوم بتغطية العلاجات لبعض أنواع الإعاقات كالتشوهات ، والأمراض المزمنة .

خامساً- الأسباب الرئيسية وراء ترك العمل : حسب نتائج المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة:

بينت الدراسة أن ١٩٪ من عينة الدراسة من الأشخاص ذوي الإعاقة كانوا قد عملوا سابقاً ولا يعملون حالياً ، وعند سؤالهم عن سبب تركهم العمل ، جاءت الإجابات على النحو التالي:

٥-١ العمل المؤقت: (٣٢٪) منهم وسبق لهم العمل في القطاع الحكومي أجابوا أن السبب الرئيسي لتركهم العمل هو انتهاء عقودهم المؤقتة ، وكذلك في القطاعين الأهلي والخاص ، حيث كان ارتباط العمل بمدد زمنية محددة هو أيضاً السبب الرئيسي لترك العمل (العقود المؤقتة) ، وبنسبة ٢٪ في القطاع الأهلي ، و ١٤٪ في القطاع الخاص^{٦١} .

من أبرز نتائج الدراسة: عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على عقود مؤقتة ومدد محددة

أشارت الدراسة إلى أن ٥٧٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع

٦١ ينظر الجدول رقم ٤ في قائمة الملاحق .

الأهلي يرتبط عملهم بمدة محددة (على بند المشاريع المؤقتة)، كما أفاد ٢٠٪ من المبحوثين العاملين في القطاع الحكومي بأن عملهم يرتبط بمدة محددة (مياومة وبند البطالة)، في حين ١٠٪ فقط من العاملين في القطاع الخاص يرتبط عملهم بمدة محددة.

نستخلص من ذلك أن العمل في القطاع الأهلي، يكون في العادة على مشاريع مؤقتة للتشغيل، أو يكون على بندي المياومة والبطالة كما هو الحال بالنسبة للعمل في القطاع الحكومي، حيث أفاد ٣١٪ من المبحوثين العاملين بوظائف إدارية ومهنية في القطاع الحكومي أن عملهم مرتبط بمدة محددة (بند المشاريع المؤقتة)، في حين أفاد العاملون كمراسلين وحراس وغيرها من الوظائف الخدماتية أن عملهم لا يرتبط بمدة محددة. وهذا يعني وجود استعدادية أعلى لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف الخدماتية التي لا تستوجب شهادات علمية على عقود ثابتة، على عكس الحال بالنسبة للوظائف الإدارية العليا.

ويختلف العمل في القطاع الحكومي في الضفة الغربية عنه في قطاع غزة، حيث إن كافة العاملين في قطاع غزة في القطاع الحكومي ملتحقون بوظائف مهنية وخدماتية فقط، ولا يلتحق أحد منهم بوظائف إدارية، وأفادوا بأن عملهم لا يرتبط بمدة محددة. ويتضح من ذلك أن الوظائف الخدماتية أكثر ثباتاً من الوظائف العليا بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

أما في القطاع الخاص فإن أغلب المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة ملتحقون بوظائف إدارية حسب عينة الدراسة، فقد أفاد ٨٦٪ منهم بأن عملهم لا يرتبط بمدة محددة.

أما القطاع الأهلي فقد أفاد أغلب المبحوثين العاملين في الوظائف الإدارية والمراسلين بأن عملهم مرتبط بمدة محددة (مشاريع خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة)، في حين أفاد ٥٠٪ من العاملين بوظائف مهنية بأن عملهم غير مرتبط بمدة محددة.

٥-٢ تدني الأجور: جاء تدني الأجور هو العامل الثاني لترك العمل ، فقد أجاب ١٦٪ من المبحوثين الذين عملوا سابقاً في القطاع الحكومي و ١٧٪ في القطاع الخاص بأن تدني الأجور كان العامل وراء تركهم العمل .

٥-٣ صعوبة الوصول وعدم المواءمة: جاء عامل عدم توافر المواءمة وعدم جاهزية المرافق العامة سبباً ثالثاً وراء ترك الأشخاص ذوي الإعاقة لعملهم ، حيث أجاب ١٢٪ منهم في القطاع الحكومي و ١٤٪ و ١٣٪ في القطاعين الخاص والأهلي على التوالي ، بأن عدم توافر المواءمة المناسبة وصعوبة الوصول إلى مكان العمل هي السبب الرئيسي لتركهم العمل ، وأفاد ٢٠٪ ممن عملوا سابقاً في القطاع الأهلي أن السبب لترك العمل عدم تهيئة المكان ومواءمته ، و ١٤٪ منهم عدم توفر الوسائل المساعدة لهم للعمل وعدم مواءمة القدرات والمؤهلات مع العمل المكلفين به .

٥-٤ أسباب أخرى: أفاد ٩٪ ممن عمل سابقاً في القطاع الحكومي بأن سبب ترك العمل عدم تطبيق القوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، و ٩٪ كان السبب عندهم هو التعرض لمضايقات من أصحاب العمل ، وبنسبة ٩٪ عدم مواءمة المؤهلات والقدرات للأشخاص ذوي الإعاقة مع العمل المكلفين به .

أما الأسباب الأخرى التي ذكرها الأشخاص ذوو الإعاقة والتي أدت إلى ترك العمل فقد كانت (الوضع الصحي ، وإصابة العمل ، وإغلاق الشركة ، والحالة الصحية ، والأوضاع الأمنية ووضع قطاع غزة بعد الانقسام السياسي الداخلي في عام ٢٠٠٧ ، وترك العمل بعد الإعاقة ، أو أنه كان يعمل سابقاً في إسرائيل ، أو بسبب الإعاقة الناتجة عن إصابة العمل ، وعدم الحاجة إلى العمل بعد إصابته بالإعاقة) .

ويبين الجدول التالي الأسباب الرئيسية لترك العمل في القطاع الحكومي وطبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية:



جدول رقم (٤)

سبب ترك العمل	القطاع الحكومي	القطاع الخاص	القطاع الأهلي
ارتباط العمل بمدة محددة	٣٢٪	١٤٪	٢٧٪
قلة الراتب الممنوح لي عند العمل فالأفضل بقائي في البيت . (تدني الأجور)	١٦٪	١٧٪	٠٪
صعوبة الوصول إلى أماكن العمل .	١٢٪	١٤٪	١٣٪
عدم مواءمة مؤهلاتي وقدراتي مع العمل المكلف به .	٩٪	٥٪	١٤٪
تعرضي لمضايقات من أرباب العمل .	٩٪	٧٪	٠٪
عدم تطبيق القوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	٩٪	٧٪	٠٪
انعدام فرصتي في التقدم في العمل .	٣٪	٣٪	٧٪
عدم توفر الوسائل المساعدة لي في العمل .	٣٪	٦٪	١٤٪
عدم توفر الأدوات المساعدة لي للعمل .	٣٪	٣٪	٠٪
تعرضي لمضايقات من الزملاء .	٣٪	٢٪	٠٪
عدم توفر التأمين الصحي	٣٪	٩٪	٠٪
عدم تهيئة المكان ومواءمته .	٠٪	٧٪	٢٠٪
شعوري بأنني أقل قدرة على العمل من الآخرين	٠٪	٥٪	٧٪

حسب نتائج المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل :

يمكن إجمال الأسباب وراء ترك العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة حسب ما أفاد به

المبحوثون من المشغلين وأصحاب العمل على النحو التالي:

<p>١- القطاع الحكومي: (بلغت نسبة العاملين سابقاً في القطاع الحكومي ٣٪).</p> <p>أ. ٧١٪ انتهاء عقد العمل .</p> <p>ب. ١٥٪ عدم القدرة على التفاعل مع الزملاء .</p> <p>ت. ١٤٪ عدم مواءمة قدراتهم مع العمل .</p>
<p>٢- القطاع الخاص: (بلغت نسبة العاملين سابقاً في القطاع الخاص ١٠٪).</p> <p>كانت أبرز الأسباب الرئيسية لترك العمل على النحو التالي:</p> <p>أ. ١٦٪ صعوبة الوصول الى مكان العمل .</p> <p>ب. ١١٪ عدم مواءمة وتهيئة مكان العمل .</p> <p>ج. ١٣٪ ارتباط العمل بمدة محددة .</p> <p>د. ٨٪ عدم القدرة على التفاعل مع الزملاء .</p> <p>هـ. ٥٪ تدني الأجر .</p> <p>و. ١٦٪ عدم مواءمة القدرات مع العمل .</p> <p>ز. ٤٪ الشعور بالنقص وقلة الإنتاجية .</p>
<p>٣- القطاع الأهلي: (بلغت نسبة العاملين سابقاً في القطاع الأهلي ١٢,٥٪).</p> <p>و كانت الأسباب الرئيسية لترك العمل على النحو التالي:</p> <p>١. ٦٩٪ انتهاء عقد العمل .</p> <p>٢. كانوا يعملون بشكل يومي .</p> <p>٣. بعد مكان السكن عن العمل .</p>

من خلال ما سبق تبين أن السبب الرئيسي لترك العمل في القطاع الحكومي من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين سابقاً بناءً على آراء أصحاب العمل هو ارتباط العمل في القطاع الحكومي بمدد محددة، وبالتالي انتهاء عقد العمل الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما ذكر سابقاً ارتباط عملهم بوظائف مؤقتة على بندي البطالة والمياومة،

وخاصة المشاريع المؤقتة في البلديات والمجالس المحلية والقروية ، بالإضافة إلى سبب آخر وهو عدم مواءمة القدرات مع العمل الموكل إلى الشخص ، وعدم القدرة على التفاعل مع الزملاء . أما القطاع الخاص فقد أجاب ١٠٪ من المبحوثين المشغلين في القطاع الخاص بأنه عمل لديهم في السابق أشخاص من ذوي الإعاقة والآن لا يعملون ، والسبب الرئيسي لترك العمل كان عدم مواءمة قدراتهم مع مكان العمل ، ومن ثم بعد مكان السكن عن العمل ، وارتباط عملهم بعقد ومياومة ، وعدم قدرتهم على التفاعل مع الزملاء ، والشعور بالعجز والتقصير في العمل .

أما القطاع الأهلي فإن السبب الرئيسي لترك العمل بناء على آراء المبحوثين كان وبنسبة ٢٧٪ انتهاء عقد العمل (حيث أن أغلب المشاريع التي يعملون فيها مشاريع مؤقتة وخاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتكون إما لمدة شهر أو شهرين أو سنة) ، تلاه العمل بشكل يومي ، ومن ثم بعد مكان السكن عن العمل ، في حين أجاب عدد من المبحوثين من القطاع الأهلي أن عدداً منهم توفرت لهم فرص عمل أخرى أفضل ، بالإضافة إلى أن عدداً من المؤسسات الأهلية المبحوثة من مهامها أصلاً تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

ونستخلص مما سبق ، أن السبب الرئيسي وراء ترك العمل كما بينت نتائج الدراسة على الأشخاص ذوي الإعاقة والمشغلين كان طبيعة العقود المبرمة مع الأشخاص ذوي الإعاقة التي تكون في أغلب الأحيان مرتبطة بعقود عمل مؤقتة ، أو عقود عمل على بندي البطالة والمياومة . وكان العامل الثاني من حيث الأهمية عدم مواءمة أماكن العمل وعدم إمكانية الوصول إلى أماكن العمل ، وعدم التمكن من التواصل مع الزملاء في مكان العمل لغياب الوعي المجتمعي والجهود المجتمعية الكافية للتوعية والتثقيف في مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة . ويعكس العمل المؤقت وغير الثابت وغياب الأمان الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة استمرار غياب السياسات الرسمية والخطط والاستراتيجيات الضرورية لضمان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس تثبيت الحق في عمل لائق يضمن لهم التمتع بالاستقرار الوظيفي ، لا أن يتم تشغيل ذوي الإعاقة لاعتبارات شكلية في إطار "الشفقة والإحسان" ، وليس في إطار فهم عميق لحقهم في العمل اللائق .

سادساً- المشكلات والأسباب الرئيسية التي واجهت القطاعات التشغيلية الثلاثة عند تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

تبين من خلال نتائج الاستطلاع على عينة الدراسة من المشغلين وأصحاب العمل أن ٨٦٪ من المؤسسات الحكومية و ٩٥٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة، و ٨٢٪ من المؤسسات الأهلية المبحوثة لم تواجههم أي مشكلات عند تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين واجهت القطاعات التشغيلية الثلاثة عدد من المشكلات، منها على سبيل المثال لا الحصر عدم القدرة على التواصل مع الزملاء، والبطء في العمل الموكل إليهم والشعور من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة بعدم أهميتهم لوضعهم الصحي وعدم القدرة على القيام في جميع الوظائف واضطرار المشغلين وأصحاب العمل لإعفائهم من بعض هذه الوظائف، ونقص التدريب وصعوبة التفاهم وفهم إشارة الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في المجتمع لانعدام المعرفة بلغة الإشارة.

أما الأسباب الرئيسية لعدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المؤسسات التشغيلية المستطلعة فكانت على النحو التالي:

١ . المؤسسات الحكومية المبحوثة:

عدم وجود مواءمة بيئية في أماكن العمل تلائم الأشخاص ذوي الإعاقة، ومعيقات تتعلق برفض أصحاب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود وتوفير وسائل النقل المهيأة، وعدم التزام أصحاب العمل بالقوانين، عدا عن المعوقات التي تتعلق بوجود عدد كبير من ذوي الاختصاصات والشهادات في سوق العمل، ومعيقات تتعلق بآليات وإجراءات التشغيل، ومعيقات تتعلق بعدم تكافؤ الفرص في العمل، وعدم توفر وسائل السلامة الصحية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود الأدوات والوسائل والأجهزة التكنولوجية المساعدة، وربط عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بالأعمال الخدمية القليلة الإنتاجية والأجر، ما يقلل إنسانيتهم، وتدني الرواتب والأجور نظراً لتدني الإنتاجية خاصة في القطاع الخاص، إضافة إلى معوقات أخرى تتعلق بالتفاعل والعلاقات مع الزملاء في العمل، وانتهاك حقوقهم الإنسانية، وعدم توفير تأمين صحي لهم، ومعيقات تتعلق بالتفاعل والعلاقات مع الرؤساء في العمل،

٢. المؤسسات المبحوثة من القطاع الخاص:

عدم تكافؤ الفرص في العمل ، وعدم توفر وسائل النقل ، ووجود عدد كبير من الخريجين ذوي المؤهلات عاطلين عن العمل ، وعدم وجود مواءمة بيئية في أماكن العمل تلائم وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة ، وآليات وإجراءات التوظيف التي تعيق التحاقهم بسوق العمل ، وعدم وجود الأدوات والوسائل والأجهزة ، وعدم توفر وسائل السلامة الصحية والمهنية .

٣. المؤسسات الأهلية المبحوثة:

عدم مواءمة أماكن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة هو السبب الرئيسي من وجهة نظر المؤسسات الأهلية لعدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل ، تلاه عدم توفر وسائل النقل ، ووجود عدد كبير من الخريجين العاطلين عن العمل ، وآليات وإجراءات التوظيف المتبعة ، وعدم وجود الأدوات والآليات المساعدة ، ورفض أصحاب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

ونستخلص من نتائج الدراسة الخاصة بالمشغلين وحسب المعطيات والمعلومات ، في القطاعات الثلاثة ، تقارب الأسباب لعدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، التي تبين من خلالها أن عدم المواءمة ، وعدم توفر وسائل النقل المناسبة ، والمعوقات البيئية في مكان العمل ، وعدم توافر الأدوات والمعدات الضرورية لتسهيل بيئة العمل لتمكينهم ومساعدتهم على القيام بوظائفهم ومهامهم الوظيفية ، من العوامل الرئيسة لعدم تحفيز أصحاب العمل والمشغلين على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

الأسباب التي أبداها المشغلون وأصحاب العمل لعدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل ما يلي^{٦٢}:

١. ارتفاع نسبة المخاطرة عند تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لدى أصحاب العمل ، خاصة فيما يتعلق بالتأمين ، الأمر الذي أدى إلى عزوف أصحاب العمل عن تشغيل أشخاص ذوي إعاقة .

٦٢ ينظر الجدول رقم (١٦) في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين .

٢. عدم استقرار الوضع السياسي أدى إلى عدم شعور الأشخاص ذوي الإعاقة بالمتحقين بالعمل بالأمان الوظيفي، خاصة عند وقوع أحداث سياسية معينة فإن أصحاب العمل يعملون على تقليص أعداد العاملين لديهم، ويكون الأشخاص ذوو الإعاقة هم أول من يفقدون أعمالهم.
٣. انخفاض نسبة المؤهلين والمتعلمين في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة، يؤدي إلى صعوبة حصولهم على عمل لائق، حيث إن صعوبة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل لائق دون تعليم وتدريب جيدين ودون الحصول على خدمات تأهيل وتدريب مهني فعالة تعمل على تطوير قدراتهم وقابليتهم للتوظيف أحد أهم العوائق أمام إلحاقهم بسوق العمل.
٤. الخوف لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، نتيجة لنظرة المجتمع والتمييز في المعاملة، بما فيها أصحاب العمل.
٥. غياب وضعف التشريعات والسياسات الفعالة التي تضمن حق هؤلاء الأشخاص في المشاركة في الحياة الاجتماعية، كذلك المشاركة في سوق العمل، وحتى إن وجدت يصعب تفعيلها.
٦. نقص المعلومات عن الأشخاص ذوي الإعاقة، ما يجعلهم فئة منسية في المجتمع.
٧. صعوبة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التكنولوجيا المساندة والمكيفة والخدمات الداعمة، كالمباني ووسائل النقل ونظم التواصل غير المهيأة.
٨. عدم مواءمة التدريب في مراكز التأهيل مع فرص العمل المتاحة في المجتمع المحلي (سوق العمل المحلي).
٩. جهل أصحاب العمل بأن تكاليف تعديل بيئة العمل (في حال الحاجة إليها) لتصبح ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة أقل بكثير مما يظن معظم أصحاب العمل.
١٠. ارتفاع حدة المنافسة على الوظائف بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبين الأشخاص من غير ذوي الإعاقة.
١١. ارتفاع حدة المنافسة بين النساء من ذوات الإعاقة.

سابعاً: المشاريع الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة (العمل الحر)

ينبغي أن يتمتع العمال ذوو الإعاقة بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى العمل والإحتفاظ به والترقي فيه ، وأن يتفق العمل ، ما أمكن ذلك مع إختيارهم الشخصي وأن تراعى فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل^{٦٣} . وتضم هذه العمالة وظائف في سوق العمل الحر وهي بمتناول غير الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب لياقتهم الفردية . وقد لا يشكل العمل الحر الخيار العملي الأنسب لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب متعددة . وقد دعت منظمة العمل الدولية إلى تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ، فقد أوصت المنظمة بأن تضم هذه التدابير « الدعم الحكومي المناسب لتوفير أنماط مختلفة من العمالة المحمية للمعوقين الذين لا ينفذون بسهولة إلى سوق العمل الحر »^{٦٤} . ونصت قواعد الأمم المتحدة الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين^{٦٥} على أنه بينما يتم العمل على توظيف المعوقين في سوق العمل الحر ، « لا بدّ من توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة للمعوقين الذين لا يمكن تلبية إحتياجاتهم في سوق العمل الحر »^{٦٦} .

من خلال الدراسة الميدانية التي أجرتها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق تم تخصيص قسم في الاستبانة حول المشاريع الفردية التي يقوم بها الأشخاص من ذوي الإعاقة ، حيث وجد أن ما نسبته ١٩٪ من مفردات عينة الدراسة يعملون في أعمال حرة ، وقد يرجع ذلك إلى سهولة الالتحاق بهذه الأعمال ،

٦٣ توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٨ بشأن التأهيل المهني والعمال (المعوقين) .

٦٤ المصدر نفسه .

٦٥ " مع أن هذه القواعد ليست إلزامية ، فمن الممكن أن تصبح قواعد عرفية دولية عندما يطبقها عدد كبير من الدول بدافع إحترام قاعدة من قواعد القانون الدولي . وهي تنطوي على إلتزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدول باتخاذ إجراءات لتحقيق التكافؤ في الفرص للمعوقين . كما أنها تتضمن مبادئ هامة تتعلق بالمسؤولية والعمل والتعاون ، كما تشير إلى مجالات ذات أهمية حاسمة بالنسبة إلى نوعية الحياة وتحقيق المشاركة والمساواة الكاملتين . ثم إنها تقدم إلى الأشخاص المعوقين وإلى منظماتهم أداة لرسم السياسات وإتخاذ الإجراءات ، وتشكل سياسة للتعاون التقني والاقتصادي بين الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية » . قرار اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الموجه إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في العام ١٩٩٣ .

٦٦ القاعدة رقم ٧ من قواعد الأمم المتحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين ١٩٩٣ .

على العكس من العمل في القطاعات: الحكومي والخاص والأهلي، التي يحتاج العمل فيها إلى التزامات وقوانين وشروط خاصة.

وتم توجيه عدد من الأسئلة المتعلقة بمصدر تمويل هذه المشاريع، ونوع المشروع، وتبين من نتائج الاستطلاع أن نسبة الأفراد الذين يملكون مشاريع خاصة بلغت ١٩٪ من المبحوثين منهم (٢١٪ الضفة الغربية و ١٠٪ قطاع غزة).

وتبين أن ٢٢٪ من هذه المشاريع يمتلكها ذكور من الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٤٪ في الضفة الغربية و ١٥٪ في قطاع غزة)، في حين ٨٪ منها تمتلكها فتيات ونساء ذوات إعاقة (في الضفة الغربية فقط).

٨-١ طبيعة عمل المشروع:

وفي سؤال المبحوثين حول طبيعة عمل المشاريع التي يمتلكونها أجاب ٥١٪ بأنها مشاريع صناعية (٤٨٪ في الضفة الغربية، و ٦٩٪ في قطاع غزة)، و ١٩,٥٪ منها مشاريع حرفية (١٩٪ في الضفة الغربية و ٢٣٪ في قطاع غزة)، في حين كانت بنسبة ١٤٪ مشاريع زراعية خاصة بالضفة الغربية بنسبة ١٦,٥٪، و ٦٪ منها مشاريع تجارية (٦٪ في الضفة الغربية و ٨٪ في قطاع غزة)، و ٩٪ غير ذلك وتركزت في الضفة الغربية وتتمثل المشاريع الأخرى في (كشك صغير، مقصف مدرسة، محددة، كهربائي، دكان، تاكسي، تأجير دراجات هوائية، تربية مواش).

وقد تبين من نتائج الدراسة أن ٥٤٪ من الذكور ذوي الإعاقة مشاريعهم صناعية (٥٠٪ الضفة و ٧٥٪ قطاع غزة)، في حين ١٨٪ منهم مشاريعهم حرفية، و ١٣٪ زراعية خاصة في الضفة الغربية، و ٨٪ تجارية، و ٨٪ غير ذلك.

كذلك ارتكزت مشاريع النساء ذوات الإعاقة على المشاريع الصناعية بنسبة ٣٣٪ خاصة الضفة الغربية بنسبة ٣٦٪، تلتها المشاريع الحرفية ٢٨٪ خاصة في قطاع غزة حيث أغلبية النساء ذوات الإعاقة من قطاع غزة لديهن مشاريع حرفية، في حين ٢٣٪ من النساء ذوات الإعاقة في الضفة الغربية لديهن مشاريع حرفية، أما المشاريع الزراعية فقد كان

ما نسبته ٢٣٪ من النساء لديهن مشاريع زراعية، و ١٥٪ غير ذلك خاصة في الضفة الغربية.

٨-٢ فكرة المشروع:

أجاب ٧٠٪ من المبحوثين بأن مصادر الحصول على فكرة المشروع من خلال (الأهل، الأصدقاء، جهد ذاتي، ظروف الحياة، وراثة)، و ١٥٪ من مؤسسات حكومية، و ٩٪ من المؤسسات المختصة، و ٣,٥٪ من مؤسسات إقراض و ٣,٥٪ من مراكز التأهيل والتدريب المهني.

٨-٣ مصدر تمويل المشروع:

٦٦٪ من مصادر تمويل المشاريع للأشخاص المبحوثين ذوي الإعاقة هي من خلال التمويل الشخصي من قبل الشخص ذي الإعاقة نفسه (٦٩٪ من الذكور، ٥٤٪ من الإناث)، و ١٦٪ من مؤسسات مانحة (٢١٪ إناث، ١٤٪ ذكور)، و ٩٪ مصادر أخرى (١٢٪ إناث، ٨٪ ذكور)، و ٣٪ تمويل بنكي (٧٪ إناث، ٢٪ ذكور). أما المصادر الأخرى للتمويل فهي (الأهل، الأوروا، سلف، الأصدقاء، قرض جمعية الشبان المسيحيين).

وفي سؤال المبحوثين فيما إذا كانت تتم متابعة هذه المشاريع من قبل الجهات المختصة، تبين أن ٧٩٪ من المبحوثين أشاروا إلى أنه لا تتم متابعة هذه المشاريع ودعمها من قبل الجهات المختصة.

أما ٢١٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين فأشاروا إلى أنه يتم دعم ومتابعة هذه المشاريع من خلال الزيارات الشهرية المنظمة للمشروع، كمشاريع وزارة الزراعة حيث تتابع بشكل دوري، و فقط الجهات الممولة تقوم بالمتابعة).

ومن خلال سؤال عدد من مؤسسات الإقراض حول تمويل المشاريع الصغيرة للأشخاص ذوي الإعاقة، كانت إجاباتهم أنه في البداية كان يتم دعم الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مشاريع محددة مع وزارة الشؤون الاجتماعية وغيرها من المؤسسات، بحيث

يتم تحديد نسبة فائدة أقل على قروض الأشخاص ذوي الإعاقة ، وبإعطاء فترات سماح أطول ، ولكن الآن تتم معاملتهم بالمثل .



الفصل الخامس

واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل

يهدف هذا الفصل من الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية، ومدى مشاركتهن في سوق العمل، وإبراز أهم المعوقات والحواجز التي تحول دون التحاقهن بسوق العمل، بالإضافة إلى الظروف التي تحيط بهن في سوق العمل، وأهم العوامل التي تحد من مشاركتهن في سوق العمل. لقد استند هذا الفصل من الدراسة إلى الدراسات السابقة حول واقع المرأة العاملة في الأراضي الفلسطينية، بالإضافة إلى الإحصاءات والبيانات المتوفرة حول هذا الواقع، كما يحاول هذا الفصل الوقوف على واقع مشاركة المرأة ذات الإعاقة في سوق العمل والعوامل التي تؤثر وتحد من مشاركتها على كافة المستويات.

أولاً- نبذة حول واقع المرأة العاملة في الأراضي الفلسطينية.. إحصاءات وأرقام:

تشكل المرأة الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة أكثر من ٤٩٪ من عدد السكان البالغ حوالي ٤ ملايين نسمة، وذلك حسب التقديرات الإحصائية الفلسطينية عام ٢٠١٢، وبهذا فهي تشكل حجر الزاوية في المجتمع. وقد خاضت المرأة الفلسطينية غمار مجالات العمل المختلفة في القطاعين العام والخاص لتساهم في بناء لبنات الدولة الفلسطينية، فالتحقت بسلك التربية والتعليم والصحة والخدمة الاجتماعية في القطاع الحكومي الفلسطيني، وتبوأ مواقع مختلفة في كافة المجالات الاقتصادية كالزراعة والصناعة والتجارة والسياحة والخدمات وغيرها في المدينة والقرية

والمخيم في أراضي الوطن ، فقد أشارت نتائج مسح القوى العاملة إلى أن نسبة المشاركة في فلسطين بلغت ٤٣, ٤٪ من إجمالي القوة البشرية (الأفراد الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر) خلال الربع الأول من عام ٢٠١٣ (أي من بين كل ١٠ أفراد أعمارهم ١٥ سنة فأكثر هنالك ٤ أفراد مشاركون في القوى العاملة). بواقع ٤٥٪ في الضفة الغربية مقابل ٤٠, ٥٪ في قطاع غزة. كما تعتبر نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة متدنية مقارنة مع الذكور ، حيث تصل إلى ١٧, ١٪ بواقع ١٨٪ في الضفة الغربية و ٤, ١٥٪ في قطاع غزة ، مقابل ٦٩٪ نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة ، بواقع ٣, ٧١٪ في الضفة الغربية و ٦٥٪ في قطاع غزة^{٦٧}.

ثانياً- النوع الاجتماعي والإعاقة:

تقدر الأمم المتحدة عدد النساء ذوات الإعاقة بحوالي ٣٢٥ مليوناً في جميع أنحاء العالم ، أو ما يقارب ١٠٪ من السكان الإناث ، حيث يعيش ٦٥-٧٠٪ منهم في المناطق الريفية والبلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط^{٦٨}.

ولأن النساء ذوات الإعاقة يعانين من تمييز مضاعف كونهن إناثاً ومن ذوات الإعاقة أيضاً ، فإنه يلاحظ معاناتهن في كافة مجالات الحياة ، بما في ذلك التعليم والعمالة والرعاية الصحية والمشاركة السياسية والزواج والتمتع بالأهوية ، وغيرها من مناحي الحياة المختلفة. ومن الأمثلة على ذلك التعليم ، إذ يقدر معدل معرفة القراءة والكتابة للإناث من ذوات الإعاقة في جميع أنحاء العالم بما لا يتجاوز ١٪ فقط ، ومن الواضح أن هناك مستوى من المواقف السلبية يكمن وراء هذا التمييز ، ويضاف إلى ذلك المواقف السلبية تجاه الإعاقة نفسها والتي تتقاطع بين الثقافات على مستويات مختلفة ، عدا عن الصورة النمطية للنساء ذوات الإعاقة التي تصم النساء ذوات الإعاقة بأنهن «مريضات

٦٧ الإحصاء الفلسطيني يصدر بياناً صحافياً بمناسبة اليوم العالمي للسكان ١١/٠٧/٢٠١٣ . <http://www.pcbs.gov.ps/site/512/default.aspx?tabID=512&lang=ar&ItemID=843&mid=3915&wversion=Staging>

٦٨ دراسة بعنوان "خطوة إلى الأمام نحو الاندماج الاجتماعي للفتيات والنساء ذوات الإعاقات في الشرق الأوسط" تحديات متعددة الأوجه واستجابات مشتركة". جمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة ، رام الله ، فلسطين .

وعاجزات وغير قادرات»، وهذا بدوره يعمل على الحد من خياراتهن وفرصهن بشكل كبير، وبذلك فهن بمثابة ضحايا للثقافة المجتمعية السائدة، يضاف إلى ذلك محدودية الوصول إلى الخدمات، كما يعتبرن من الناس الأكثر فقرًا بسبب هذا التمييز.^{٦٩} وغالباً ما يتم تجاهل هذا التمييز المضاعف بحق النساء ذوات الإعاقة لأن الأشخاص ذوي الإعاقة غالباً ما يلقون معاملة تنكر نوعهم الاجتماعي. كما يعزى الإهمال إلى عدم توفر ما يكفي من المعلومات حول حجم التمييز أو أثره. وقد أشار المدير العام لمنظمة العمل الدولية عام ١٩٨١ إلى أن المرأة ذات الإعاقة غالباً ما تحرم من حقوقها الإنسانية.^{٧٠} وتعترف إتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦ بالوضع الخاص للنساء ذوات الإعاقة. وتقر الدول الأطراف بأن النساء «النساء والفتيات ذات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية». كما تلزم الدول الأطراف «باتخاذ جميع التدابير الملائمة لكفالة التطور الكامل والتقدم والتمكين للمرأة، بغرض ضمان ممارستها حقوق الإنسان والحريات الأساسية المبينة في الاتفاقية والتمتع بها».^{٧١}

وبالرغم من أن موضوع النساء ذوات الإعاقة شهد تطوراً في العالم العربي خلال العقد الماضي بازدياد الاهتمام بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة والنساء من ذوات الإعاقة، خاصة بعد اعتماد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الأمم المتحدة عام ٢٠٠٦، ووضع الأطر والتشريعات الوطنية التي تعالج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة وإقرارها في المنطقة، إلا أن وضع النساء بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة ما زال يتسم بالتمييز على أساس النوع الاجتماعي والإعاقة وفي كافة المجالات.^{٧٢}

٦٩ المصدر نفسه.

٧٠ منظمة العمل الدولية: تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٦٧، جنيف، ١٩٨١

٧١ المادة رقم (٦) من إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

٧٢ المصدر نفسه.



ثالثاً- النساء ذوات الإعاقة في الأراضي الفلسطينية.. بيانات وأرقام:

لا تتوافر الدراسات المختصة حول واقع النساء ذوات الإعاقة في الأراضي الفلسطينية باستثناء مسح الإعاقة الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني في عام ٢٠١١، حيث أظهرت نتائج المسح الميداني أن نسبة الإعاقة بين الذكور ترتفع عنها بين الإناث (٢,٩٪ من نسبة الإعاقة من الذكور و ٢,٥٪ من الإناث)، وأشار المسح إلى أن (٣,٤٣٪) من النساء ذوات الإعاقة (١٨ سنة فأكثر) يواجهن صعوبة في التواصل مع الناس في أماكن أخرى كالحي اللواتي يعشن فيه، كما أن (٩,٦٢) من النساء ذوات الإعاقة يواجهن صعوبة بسبب عدم مواءمة البنية التحتية في الأرصفة، في حين (٦,٤٣٪) من النساء ذوات الإعاقة يواجهن صعوبة بسبب عدم مواءمة البنية التحتية من حيث الإشارات الإرشادية، و (٣,٥٤٪) من النساء ذوات الإعاقة يواجهن صعوبة بسبب عدم مواءمة البنية التحتية في مواقف السيارات، و (٣,٤٨٪) من النساء ذوات الإعاقة (١٨ سنة فأكثر) يواجهن صعوبة بسبب عدم مواءمة البنية التحتية في الخدمات الترفيهية^{٧٣}.

وتشير التقارير الدولية إلى أن فرص عمل النساء ذوات الإعاقة قليلة جداً نتيجة قصور التشريعات والسياسات الوطنية والنظرة السلبية القائمة على الثقافة السائدة، بالإضافة إلى عدم تهيئة المرافق العامة ووسائل النقل والمواءمات اللازمة وبرامج التعليم والتدريب المهني، وذلك كي تتمكن النساء ذوات الإعاقة من الاندماج في سوق العمل أسوة بالآخرين ودون تمييز بناء على الجنس ونوع الإعاقة^{٧٤}. وقد أشارت هذه الدراسة الميدانية التي أجرتها الهيئة، إلى وجود العديد من المعوقات والحواجز البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عموماً والنساء ذوات الإعاقة على وجه التحديد، وشكلت مرجعاً مهماً بخصوص أوضاع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل الفلسطيني سنقوم على استعراضها في الجزء التالي من هذه الدراسة.

٧٣ نتائج مسح الأفراد ذوي الإعاقة، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ووزارة الشؤون الاجتماعية عام ٢٠١١.

٧٤ ينظر: تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان "دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة"، ٢٠١٢، ص ٩، ص ١٤.

رابعاً- أهم نتائج الدراسة الميدانية فيما يتعلق بعمل النساء ذوات الإعاقة:

١- وصف العينة:

١-١ من حيث الجنس: من خلال البحث الميداني بلغت نسبة النساء ذوات الإعاقة المبحوثات ٣٣,٥٪ في الأراضي الفلسطينية من عينة الدراسة (٣٧٪ في الضفة الغربية و ٢٦٪ في قطاع غزة)، أما الذكور فقد بلغت نسبتهم ٦٦,٥٪ (٦٣٪ في الضفة الغربية و ٧٤٪ في قطاع غزة)، والرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج:

٢-١ نوع الإعاقة: ٤٢٪ من النساء ذوات الإعاقة هن من ذوات الإعاقة الحركية

(٤٣٪ الضفة الغربية و ٣٨٪ قطاع غزة)، في حين كانت نسبة الإعاقة الحركية بين الذكور ٤٤٪، تلتها الإعاقة المركبة لدى الإناث بنسبة ١٦٪ (١٥٪ في الضفة الغربية و ٢٠٪ في قطاع غزة)، ثم الإعاقة البصرية والذهنية بنسبة ١٥٪ على التوالي لدى النساء من ذوات الإعاقة، حيث شكلت الإعاقة البصرية ٢١٪ من المبحوثات من القطاع، في حين شكلت الإعاقة الذهنية ١٧٪ من المبحوثات في الضفة الغربية، وأقلها النساء ذوات الإعاقة السمعية بنسبة ١٢٪. أما الذكور فقد شكلت الإعاقة البصرية لديهم ١٩٪ من المبحوثين (١٦٪ في الضفة الغربية و ٢٦٪ في قطاع غزة) تلتها الإعاقة المركبة والذهنية بنسبة ١٤٪ و ١٣٪ على التوالي، وأقلها كانت الإعاقة السمعية بنسبة ٩٪.

٣-١ المستوى التعليمي للمبحوثين: من خلال نتائج الاستطلاع تبين أن ٢٢٪ من الإناث

أميات (٢٥٪ في الضفة الغربية و ١٥٪ في قطاع غزة)، ١٩٪ منهن حاصلات على تعليم أساسي (٢٠٪ في الضفة الغربية و ١٦٪ في قطاع غزة)، و ١٦٪ إعدادي، و ١٤٪ شهادة البكالوريوس (١٤٪ في الضفة الغربية و ١٣٪ في قطاع غزة)، و ١١٪ و ١٠٪ توجيهي وثانوي على التوالي، و ٦٪ دبلوم، و ١٪ تعليم مهني (١٪ في الضفة و ٢٪ في قطاع غزة)، و ١٪ دراسات عليا. أما الذكور فقد تبين أن ١٨٪ هم من حملة شهادة التوجيهي و ١٨٪ أميون، و ١٦٪ حاصلون على

تعليم أساسي، و ١٥٪ إعدادي، و ١٣٪ ثانوي، و ١١٪ بكالوريوس، و ٧٪ دبلوم، و ١٪ مهني. ويلاحظ من خلال عينة الدراسة أن نسبة الأمية ترتفع، سواء لدى الإناث أم الذكور من الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة الإناث ٢٢٪. أما من حيث التعليم العالي فنلاحظ ارتفاع مستويات التعليم عند الإناث المبحوثات عنها عند الذكور، حيث بلغت نسبة حملة شهادة البكالوريوس من الإناث ١٤٪، في حين بلغت لدى الذكور ١١٪، وبلغت نسبة النساء من حملة شهادة الدراسات العليا ١٪ من المبحوثين.

٤-١ مكان السكن: ٥١٪ من المبحوثات يسكن في القرى (٦٤٪ الضفة الغربية و ٨٪ قطاع غزة) في حين ٣٦٪ منهن من سكان المدينة (٢٩٪ الضفة الغربية و ٥٧٪ قطاع غزة)، و ١٣٪ من سكان المخيمات (٧٪ الضفة الغربية و ٣٦٪ قطاع غزة). أما الذكور فيسكن ٤٧٪ من المبحوثين في القرى و ٣٩٪ في المدن و ١٤٪ في المخيمات.

٥-١ من حيث الحالة الاجتماعية: ٨١٪ من النساء المبحوثات غير متزوجات (٨٢, ٥٪ الضفة الغربية، ٧٥٪ قطاع غزة)، في حين ٤٨٪ فقط من الذكور غير متزوجين (٥٦٪ الضفة الغربية، ٣٣٪ قطاع غزة)، وقد بلغت نسبة المبحوثين المتزوجين من الذكور ٥٠٪ (٤٢٪ الضفة الغربية و ٦٥٪ قطاع غزة)، في حين بلغت نسبة الإناث المتزوجات ١٥٪ من المبحوثات (١٤٪ الضفة الغربية، و ١٩٪ قطاع غزة، أما النسبة الأخيرة فقد كانت ٢٪ من الذكور بين أرمل ومطلق، و ٤٪ من الإناث بين أرملة ومطلقة. وبهذا، فإن نسبة غير المتزوجات من ذوات الإعاقة ترتفع عنها لدى الذكور، وهذا أحد أنواع التمييز الذي تتعرض له النساء ذوات الإعاقة، ويتمثل في عدم قدرتها على تكوين أسرة أو حتى الشعور بالأُمومة، على عكس وضع الرجال من الأشخاص ذوي الإعاقة.

٦-١ سبب الإعاقة: تبين من خلال المسح الميداني أن ٦٦٪ من الإناث ذوات الإعاقة المبحوثات كان سبب الإعاقة لديهن طبيعة خلقية، و ٢٤٪ مرضية، و ٤٪ حادث

طرق، و ٣٪ أخرى، و ٢٪ إجراءات الاحتلال، و ١٪ خطأ طبي. في حين كانت بالنسبة للذكور ٥٥٪ طبيعة خلقية، و ٢٢٪ مرضية، و ١٠٪ إجراءات الاحتلال، و ٤٪ حادث عمل، وحادث طرق وأخرى على التوالي.

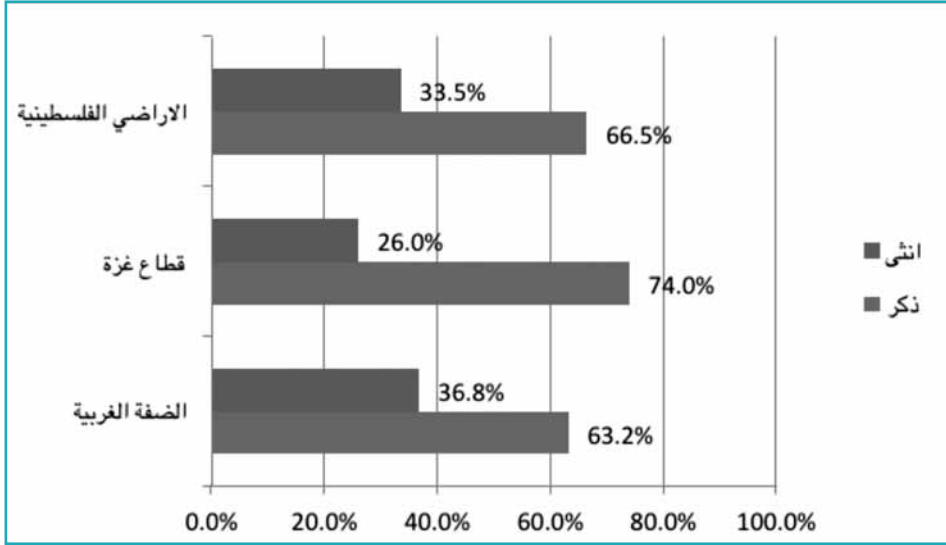
٧-١ الالتحاق بسوق العمل: ٧٣٪ من النساء ذوات الإعاقة لم يعملن بالمطلق، في حين ١٤٪ يعملن (١٥٪ في الضفة الغربية و ١٣٪ في قطاع غزة)، و ١٢٪ عملن في السابق ولا يعملن حالياً. أما الذكور من الأشخاص ذوي الإعاقة ٥١٪ منهم لم يلتحقوا بسوق العمل بالمطلق، و ٢٦٪ ملتحقون حالياً بسوق العمل (٣٤٪ الضفة الغربية و ١١٪ قطاع غزة)، و ٢٣٪ عملوا في السابق ولا يعملون حالياً.

ومن الواضح من عينة الدراسة أن النساء ذوات الإعاقة أقل حظاً كنظيراتهن من النساء عموماً في الالتحاق بسوق العمل، حيث تشكل نسبة مشاركة النساء في الأراضي الفلسطينية في سوق العمل (١٧٪) حتى نهاية عام ٢٠١٢.

٢- عمل النساء ذوات الإعاقة بناء على قطاع التشغيل:

٣٧٪ من النساء ذوات الإعاقة المبحوثات المشاركات في سوق العمل يعملن في القطاع الأهلي، و ٢٦٪ منهن يعملن في القطاع الحكومي، و ٢١٪ في القطاع الخاص، و ٨٪ في مشاريع خاصة، و ٨٪ في أعمال أخرى ومنها (الزراعة، والخياطة). في حين كان الذكور أكثر حظاً من الإناث في الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص، حيث يعمل ٢٤٪ منهم في القطاع الخاص، و ٢٢٪ في مشاريع خاصة، و ٢١٪ في القطاع الحكومي، و ١٢٪ في القطاع الأهلي، في حين يعمل ٢١٪ منهم في أعمال أخرى ومنها (البسطات، والزراعة، والخياطة، والتطريز)، والرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج:





ويتضح أيضاً أن نسبة تشغيل النساء في القطاع الأهلي كانت الأعلى بين القطاعات المختلفة، في حين تقاربت نسبة التشغيل للنساء في كل من القطاعين الحكومي والخاص، وتدنت نسبة مشاركة النساء في قطاع العمل الحر، والمشاريع الخاصة، ما يؤكد أن الثقافة المجتمعية السائدة تستند إلى تقسيم العمل على أساس الجنس، واعتبار العمل في كل من القطاع الخاص، والعمل الحر حكراً على الرجال عموماً وليس النساء، وهو كذلك بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة اللواتي كن أقل حظاً في دخول سوق العمل في مجال العمل الحر والمشاريع الخاصة المدرة للربح. وقد يُعزى ارتفاع نسبة التشغيل للنساء في القطاع الأهلي بالمقارنة مع عمل ذوي الإعاقة من الذكور، إلى ارتفاع مستوى الوعي بحقوق النساء ذوات الإعاقة على وجه التحديد، واهتمام المشاريع الخاصة في المؤسسات الأهلية بإدراج قضايا النوع الاجتماعي في برامجها ومشاريعها، والخوافز التي تقدمها الجهات المانحة لدعم المشاريع الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص، وكذلك ارتفاع الوعي بالقضايا الحقوقية والنهج المرتكز على الحقوق وقضايا النوع الاجتماعي لدى المؤسسات الأهلية على وجه التحديد.

١-١ العمل في القطاعات التشغيلية بناء على طبيعة الأعمال الموكلة إليهن:

أغلب النساء ذوات الإعاقة العاملات في القطاعات التشغيلية الثلاثة يعملن في وظائف إدارية ومكتبية، حيث إن ٤٧٪ من المبحوثات العاملات في القطاع الحكومي يعملن في الأعمال المكتبية والإدارية، وما نسبته ٢٢٪ منهن يعملن في وظائف مهنية، و ٨٪ في مجال الصيانة، و ٢٤٪ منهن في مجالات أخرى، منها بالدرجة الأولى التدريس، ومن ثم عاملات تنظيف، وموظفات استقبال خاصة للفتيات ذوات الإعاقة الحركية.

أما العاملات في القطاع الخاص فتعمل ٤٦٪ منهن في الأعمال المكتبية، و ٩٪ منهن في أعمال مهنية، و ٤٥٪ في أعمال أخرى ومنها التدريس والخياطة، وعاملات تغليف وتعبئة في المصانع.

في حين ٥٩٪ من العاملات في القطاع الأهلي يعملن في أعمال مكتبية، و ٢٢٪ في أعمال مهنية، و ١٩٪ في أعمال أخرى وتشمل التنظيف والتدريس.

ولم تلتحق أي فتاة من ذوات الإعاقة بالعمل كمراسلات في أي من القطاعات التشغيلية الثلاثة.

أما حول عمل الأشخاص ذوي الإعاقة من الذكور فقد تركز على الأعمال المهنية بالدرجة الأولى في القطاع الحكومي، وبنسبة ٢٩٪ أعمال أخرى ومنها (تنظيف، حراسة، تدريس)، في حين يعمل ٢١٪ منهم في أعمال مكتبية وإدارية، و ١٤٪ يعملون مراسلين.

أما حول عملهم في القطاع الخاص فقد كان بنسبة ٤٤٪ في أعمال مكتبية، و ٣١٪ في أعمال أخرى تمثلت في العمل في (خطوط الإنتاج، والتنظيف، والخياطة، والبيع).

وبهذا، فإن العمل قد ارتكز على ذوات الإعاقة الحركية والبصرية والمركبة خاصة في القطاع الحكومي، في حين استوعب القطاع الخاص والأهلي الأشخاص ذوي الإعاقات السمعية بشكل أكبر من القطاع الحكومي في الوظائف المختلفة.

٢-١ العمل في القطاعات التشغيلية بناء على المستوى التعليمي:

ذكر سابقاً أن الملتحقين بسوق العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة بالدرجة الأولى هم من حملة شهادة البكالوريوس وأنهم الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق العمل ، خاصة في القطاعين الخاص والأهلي ، حيث إن ٤٨٪ من الملتحقين بالعمل في القطاع الخاص ، و ٢٨٪ من الملتحقين بالعمل في القطاع الحكومي ، و ٢٣٪ من الملتحقين بالعمل في القطاع الأهلي ، هم من حملة شهادة البكالوريوس .

أما من حيث الجنس فإن النساء الملتحقات بالعمل من عينة الدراسة في كل من القطاعين الخاص والأهلي يشكلن ٥٨٪ و ٣٦٪ من حملة شهادة البكالوريوس ، و ١٤٪ دبلوم ، و ١٤٪ دراسات عليا في القطاع الخاص ، و ١٦٪ ثانوي ، و ١٢٪ إعدادي ودبلوم ، و ٨٪ مهني ، و ٤٪ من العاملات في القطاع الأهلي من حملة الدراسات العليا والتعليم الأساسي .

أما القطاع الحكومي فإن ٢٤٪ من العاملات في القطاع الحكومي هن من حملة شهادة البكالوريوس ، و ٣٥٪ من حملة شهادة التوجيهي ، و ١٢٪ دبلوم وأساسي ودراسات عليا . أما الذكور المبحوثون العاملون في القطاع الخاص فإن ٤٥٪ منهم من حملة شهادة البكالوريوس ، و ٢٠٪ دبلوم ، و ١٤٪ إعدادي ، في حين كان هناك ٢٨٪ من العاملين في القطاع الحكومي من حملة البكالوريوس ، و ٢٧٪ توجيهي ، و ١٤٪ دبلوم ، و ١٢٪ أساسي ، و ١٠٪ إعدادي ، و ٢٪ أمي .

وفي القطاع الأهلي تركز عمل الأشخاص ذوي الإعاقة من الذكور بنسبة ٢٦٪ و ٢٥٪ من حملة الإعدادي والتوجيهي على التوالي ، وكانت نسبة حملة البكالوريوس في القطاع الأهلي ١١٪ فقط ، و ١٠٪ من حملة الدبلوم ، و ٧٪ أساسي ، و ٤٪ أمي .

كما نلاحظ أن القطاع الحكومي استوعب ما نسبته ٥٪ من العاملات من الأميات من ذوات الإعاقة على عكس القطاعات الأخرى .

ومن هنا نلاحظ اعتماد القطاع الخاص تحديداً على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على المؤهلات العلمية خاصة الإناث، كذلك اعتمد القطاع الأهلي على التحصيل العلمي في تشغيل الإناث، في حين لم يعتمد القطاع الحكومي على تشغيل الإناث بناء على المؤهل العلمي بالدرجة التي اعتمدها كلا القطاعين الخاص والأهلي، وقد عمل على تشغيل الإناث من حملة التوجيهي بنسبة ٣٥٪. ونستخلص أن المستوى التعليمي للنساء ذوات الإعاقة، كما هي الحال بالنسبة للذكور ذوي الإعاقة كان عاملاً محفزاً ومسانداً لاستيعابهم في سوق العمل، خاصة في القطاعين الخاص والأهلي.

٣-١ العمل في القطاعات التشغيلية بناء على نوع الإعاقة:

الأشخاص ذوو الإعاقة الحركية هم الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق العمل، وقد انطبق ذلك على الإناث، حيث تعتبر النساء ذوات الإعاقة الحركية الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق العمل، فالتحقت ٦٩٪ من النساء ذوات الإعاقة بالعمل في القطاع الحكومي، تلتها النساء من ذوات الإعاقة المركبة والسمعية بنسبة ١٢٪، و ٦٪ من النساء ذوات الإعاقة البصرية، ولم تشارك أي امرأة من ذوات الإعاقة الذهنية في سوق العمل.

كما التحقت ٥٨٪ و ٦٩٪ من النساء ذوات الإعاقة الحركية بالعمل في كل من القطاعين الخاص والأهلي على التوالي، والتحقت ٢٨٪ من النساء ذوات الإعاقة البصرية في العمل في القطاع الخاص (خطوط إنتاج وتعبئة وتغليف)، و ١٤٪ من ذوات الإعاقة السمعية (الصم)، أما القطاع الأهلي فقد التحقت بالعمل فيه ١٦٪ من ذوات الإعاقة البصرية، و ٨٪ من ذوات الإعاقة السمعية (الصم)، و ٨٪ من ذوات الإعاقة المركبة^{٧٥}.

اتضح من خلال الدراسة الميدانية أن النساء ذوات الإعاقة الحركية كن الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق العمل، وهي النتيجة ذاتها التي تم التوصل إليها بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة من الذكور، بينما لم تشارك أي من النساء ذوات الإعاقة الذهنية من النساء المبحوثات في سوق العمل بتاتاً.

٧٥ ينظر الجدول رقم (٦) في قائمة الملاحق.



٤-١ العمل في القطاعات التشغيلية بناء على آلية الالتحاق:

من خلال استطلاع آراء المبحوثين حول آلية الالتحاق بالعمل تبين أن الآلية الأساسية لالتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل كانت الجهد الذاتي ، خاصة بالنسبة للذكور من الأشخاص ذوي الإعاقة ، أما الإناث فقد اختلفت آلية التحاقهن بالعمل ، فكانت بالدرجة الأولى في كل من القطاع الأهلي والقطاع الحكومي ونسبة ٤٧٪ و ٣٢٪ على التوالي بجهد ذاتي للفتيات من ذوات الإعاقة ، ثم كانت آلية التوظيف في القطاع الحكومي ونسبة ٢٥٪ بالمقابلات ، ومن ثم ١٧٪ بغير ذلك ، وشملت (الوساطة ، والمعرفة ، وعلى بندي البطالة والمياومة ، وعلى بنود مشاريع خاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة) ، و ٩٪ بتنسيب من الاتحاد العام ، وبمسابقة وتكافؤ فرص ، و ٨٪ من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية ، أما في القطاع الأهلي فقد كانت آلية الالتحاق بالعمل فيه بالدرجة الأولى بجهد ذاتي ، ثم ١٣٪ بالإعلان (مشاريع خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة) ، ثم ٩٪ بتنسيب من الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، و ٩٪ بمسابقة ، وأقلها ٤٪ بتنسيب من وزارة الشؤون الاجتماعية ومن خلال المقابلات ، ولم تساهم وزارة العمل بتشغيل أي من النساء المبحوثات في كل من القطاع الخاص والقطاع الحكومي والقطاع الأهلي .

أما في القطاع الخاص فقد كانت آلية التوظيف بالدرجة الأولى بالمقابلات بنسبة ٣٠٪ ، تلاها بنسبة ١٦٪ الجهد الذاتي ، ومن ثم بنسبة ١٥٪ الإعلان والتنسيب من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية وغير ذلك (وتشمل المعرفة الشخصية) ، و ٨٪ مسابقة وتكافؤ فرص .

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية بخصوص تشغيل النساء ذوات الإعاقة ما يلي :

١. ٢٠٪ من الذكور و ٢٥٪ من الإناث التحقوا بالعمل من خلال المقابلات ، خاصة في القطاع الحكومي ، في حين التحق ٣٠٪ من الذكور والإناث العاملين في القطاع الخاص بوظائفهم من خلال المقابلات .

٢. كذلك التحق ١٥٪ من الذكور و١٣٪ من الإناث ذوات الإعاقة بوظائفهم باللجوء للسوق المفتوح من خلال منافسة مفتوحة أو من خلال مشاريع خاصة، وإعلانات التوظيف.
٣. كما التحقت ٩٪ من النساء ذوات الإعاقة بالعمل في كل من القطاعين الحكومي والأهلي، و٨٪ من القطاع الخاص من خلال المسابقة وتكافؤ الفرص.
٤. ومع ذلك فإن المعرفة الشخصية والواسطة من قبل المسؤولين تلعب دوراً أساسياً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة في كل من القطاعين الخاص والحكومي. أما القطاع الأهلي فقد ارتكز التوظيف فيه في العديد من الحالات على المشاريع الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والممولة من قبل جمعيات خارجية وتكون لفترات محدودة، خاصة في قطاع غزة.

ونستخلص مما جاء أعلاه، أن آليات التوظيف المتبعة في المؤسسات المختلفة لا تساعد على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كما لا تساهم المؤسسات المختصة بتوظيف هؤلاء الأشخاص، سواء أكانوا من الإناث أم الذكور وفي القطاعات التشغيلية الثلاثة على حد سواء. وما زالت المؤسسات المختلفة، الحكومية والأهلية والخاصة، تتجاهل قانون حقوق المعوقين الذي فرض على جميع هذه المؤسسات توظيف ما نسبته ٥٪ كحد أدنى من مجموع العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما لم تول المؤسسات الرسمية صاحبة الواجب اهتماماً خاصاً من خلال وضع الخطط والبرامج والسياسات العامة التي تسعى نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة على وجه التحديد، وتعاملت مع الأشخاص ذوي الإعاقة دون حساسية لقضايا النوع الاجتماعي، ولم تأخذ بعين الاعتبار المعوقات الثقافية التي قد تقف حائلاً أمام دخول النساء إلى سوق العمل بشكل خاص. كما أنها لم تضع سياسات واضحة لإعمال نسبة الـ ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً، ومع أنه قد تم تشغيل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في السنوات الأخيرة، إلا أن ذلك لم يأت في إطار توجهات سياساتية عامة لتنسيب الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الوزارات المعنية (الشؤون الاجتماعية ووزارة

العمل على وجه التحديد) لاستيعاب عدد أكبر من ذوي الإعاقة، سواء من الذكور أو الإناث، وظل انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بالاعتماد على الجهود الفردية لأولئك الأشخاص أنفسهم، حيث لم تتجاوز نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حتى الآن في القطاع الحكومي الـ ٣٪، عدا عن القطاعات التشغيلية الأخرى التي لم تصل فيها بعد نسبة التشغيل إلى الـ ٥٪ من القوى العاملة وفق ما نص على ذلك قانونا المعاقين والعمل الفلسطينيين.



الفصل السادس

التعليم والتدريب المهني وأثرهما على عمل الأشخاص ذوي الإعاقة

مقدمة:

تعتبر عمليتا مواءمة الأفراد للوظائف ومواءمة الوظائف للأفراد عمليتين متعددتي الوجوه ، حيث أشار مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٠ إلى أن التعليم والتدريب أساسيين لنمو العمل والاقتصاد والتنمية الاجتماعية . «ويشكل كل من التعليم والتدريب وسيلة لتمكين الأفراد من تحسين نوعية العمل وتنظيمه وتعزيز إنتاجية الأفراد وزيادة دخل العمال وتحسين تنافسية الشركات وتعزيز أمن العمل والمساواة الاجتماعية والدمج ، وعليه يشكل التدريب والتعليم ركناً أساسياً من أركان العمل اللائق» (منظمة العمل الدولية ، ٢٠٠٠ - الفقرة الثالثة) . وشدد المؤتمر على ضرورة أن يغطي التعليم والتدريب الجميع وأن يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة . وتعترف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية معالجة هذه المسائل ، فالمادة (٢٤) تركز على التعليم غير أنها تتضمن تعهداً من الدول الأطراف تكفل بموجبه إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة ، دون تمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين^{٧٦} .

أولاً - العلاقة بين التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل والمستوى التعليمي:

بموجب التشريعات والمعايير الدولية ينبغي على الدول أن تعترف بمبدأ المساواة في فرص

٧٦ آرثر أوريلي ، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، ٢٠٠٧ .

التعليم في المراحل الأساسية والثانوية والجامعية ، وذلك ضمن أطر مدمجة لذوي الإعاقة من الأطفال والشباب والكبار . وتكفل أن يكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي ، وعليه فإن الدولة مسؤولة عن تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة في أطر مدمجة ، ما يستدعي مراعاة هذا الهدف في التخطيط التربوي ، وتطوير مناهج التعليم وتنظيم المدارس على الصعيد الوطني .^{٧٧}

العلاقة بين المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة والالتحاق بسوق العمل : من خلال البحث الميداني ، وعند الربط بين المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة والالتحاق بسوق العمل تبين أن ٢٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين بسوق العمل هم من حملة شهادة البكالوريوس (٢٦٪ الضفة الغربية ، ٢٠٪ قطاع غزة) ، و١٧٪ من حملة شهادة التوجيهي (١٩٪ الضفة الغربية ، ٨٪ قطاع غزة) ، و١٦٪ من حملة شهادة الإعدادي (١٥٪ الضفة ، ٢٠ قطاع غزة) ، و١٤٪ من الصفوف الأساسية (١١٪ الضفة الغربية ، ٢٥٪ قطاع غزة) ، و١٢٪ من حملة الدبلوم (١٣٪ الضفة ، ٧٪ قطاع غزة) ، و١٠٪ ، و٤٪ ، و٢٪ ، و١٪ من الثانوية ، وأمين ، ودراسات عليا ، ومهني على التوالي .

أي أن هناك ارتباطاً بين حصول الشخص ذي الإعاقة على التعليم والتحاقه بسوق العمل ، وهذا يتوافق مع النتائج التي توصلت إليها سابقاً الدراسة البحثية «حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم النظامي» ، إذ تبين وجود علاقة طردية بين التعليم والتوظيف ، وعليه يعد العمل قضية مهمة جداً للأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث إن هناك ما يقارب ٩٠٪ لا يعملون . وفي قطاع غزة تصل نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يعملون حوالي ٩٦,٤٪ ، ويتضح مما سبق أن هناك علاقة طردية بين التعليم والتوظيف .^{٧٨} فكلما ارتفع مستوى التحصيل العلمي للأشخاص ذوي الإعاقة زادت فرص حصولهم على عمل .

٧٧ المادة رقم ٢٤ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦ .

٧٨ دراسة بحثية - حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم النظامي - شركة ريادة للتدريب بالتعاون مع مؤسسة دياكونيا - ٢٠١١ .

ثانياً- دور مراكز التدريب والتأهيل في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل:

تعد عملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ضرورة ملحة واستكمالاً أساسياً لعمليات التعليم والتدريب التي تلقوها فيما مضى ، ليكتسبوا المهارات التدريبية اللازمة لحصولهم على فرص عمل ونجاحهم فيها ، وتبدأ هذه العملية بتقييم قدرات الشخص المعاق لتحديد جوانب القوة والضعف واستثمار القدرات المتوفرة لديه في عملية التدريب ، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تناسب قدراته ومؤهلات وميوله ، وتعتمد عملية التأهيل المهني في مراحلها التدريبية على تفريد التدريب الذي يتم من خلاله مراعاة قدرات المعاق ، وما لديه من سمات شخصية ، حيث توضع الأهداف التدريبية بما ينسجم مع هذه القدرات .

وبعد تلقي الشخص ذي الإعاقة البرامج التدريبية اللازمة ، لا بد من البحث له عن فرصة عمل ، حيث يعتبر التشغيل هو الهدف الأسمى والنتائج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني ، وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل استخدام ، لذلك يمثل التشغيل بالنسبة للشخص ذي الإعاقة قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم ، وكسب دخل يضمن له مستوى معيئاً من المعيشة ، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده ، إضافة لما يحققه التشغيل من إدماج له في مختلف مناحي الحياة^{٧٩} .

ومن أجل التعرف على المشكلات والعقبات التي تعيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في بيئة العمل ، من ناحية برامج التدريب والتأهيل في الأراضي الفلسطينية ، ولنقص الدراسات المتعلقة بهذا المجال ، فقد تم تخصيص قسم لدور مراكز التدريب والتمكين في الأراضي الفلسطينية بإلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل للوقوف على أهم المعوقات ، والخروج بالنتائج والتوصيات في هذا المجال حتى تتمكن المؤسسات التي تقدم برامج التأهيل المهني والتشغيل من أخذ هذه المشكلات بعين الاعتبار ومحاولة التغلب عليها ، إضافة إلى أن الكشف عن هذه المشكلات سيساعد في تعريف الجهات المعنية في الدولة بها وتقديم التوصيات اللازمة للمساهمة بحلها .

٧٩ الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة ميدانية) <http://www.gulfkids.com/vb/archive/index.php/t-4230.html>

ثالثاً- نتائج الدراسة الميدانية حول أثر التدريب على التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل:

١-١ الحصول على التدريب المهني:

أشار ٧٩٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين إلى أنهم لم يحصلوا على تدريب مهني (٨٢٪ في الضفة الغربية و٧٤٪ في قطاع غزة)، في حين حصل ٢١٪ منهم على التدريب المهني (١٨٪ في الضفة الغربية و٢٦٪ في قطاع غزة)، أما حول أنواع التدريب التي حصلوا عليها فكانت على النحو التالي: (خياطة، دبلوم حدادة، برامج كمبيوتر، حياكة صوف، تجويد قرآن، خطابة ووعظ وإرشاد، حاسوب، كهربائي، دبلوم تكيف وتبريد، دهان، حرفي المنيوم، نجارة، دورات تدريب وإرشاد، إدارة مشاريع، خدمة اجتماعية، دورات زراعة، صناعة، تجارة، فوتوشوب، صيانة برامج، صيانة أجهزة هواتف نقالة، دورة GTZ، دورة حاسوب دولية، دورة علاج نطق، رياض أطفال، سكرتارية، فن التعامل مع الآخرين، وغيرها من الدورات)^{٨٠}.

بناءً على النتائج التي بيّنتها هذه الدراسة نستخلص أنه لم تراعى مؤسسات التأهيل الفلسطينية المختلفة تطوير الجانب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وانصب اهتمامهم وتركيزهم بشكل أساسي على جانب التأهيل النفسي وتقديم العلاج فقط، كما أن عدداً منهم لم يلتحق بمراكز التأهيل المهني بسبب قناعته بأن هذه المراكز لن تساعد في توظيفه، بالإضافة إلى عدم اهتمام الجهات المختصة بإدراج دورات ذات تكاليف أقل على الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى ضعف المتخصصين في التأهيل المهني، فجميع هذه العوامل تقلل من أهمية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ولأصحاب العمل.

٢-١ الحصول على التدريب المهني بناءً على النوع الاجتماعي:

النساء ذوات الإعاقة أوفر حظاً في الحصول على التدريب المهني، حيث حصلت ٢٣٪

٨٠ يُنظر الجدول رقم (٧) في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين.

من المبحوثات على تدريب مهني في حين حصل ١٩٪ فقط من الذكور على التدريب المهني ، وقد يعزى ذلك إلى عدد من الأمور منها:

١. وجود العديد من المؤسسات التي تسعى إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع الفلسطيني .
٢. وجود العديد من البرامج لتمكين المرأة ، سواء من النساء ذوات الإعاقة أم غيرهن .
٣. اتفاقيات الأمم المتحدة التي تركز على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة .
٤. وجود العديد من البرامج المهنية التي تستهدف النساء من ذوات الإعاقة كالحياطة ، والتطريز ، والرسم ، والسكرتاريا ، وغيرها .
٥. الاهتمام المتزايد بقضية النوع الاجتماعي وخاصة في المجتمعات العربية .

٣-١ الحصول على التدريب المهني بناء على مكان السكن :

الأشخاص ذوو الإعاقة المبحوثون من سكان القرى هم الأقل حظاً في الحصول على التدريب المهني من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين من سكان المدن والمخيمات ، ويعود ذلك لعدة أسباب منها:

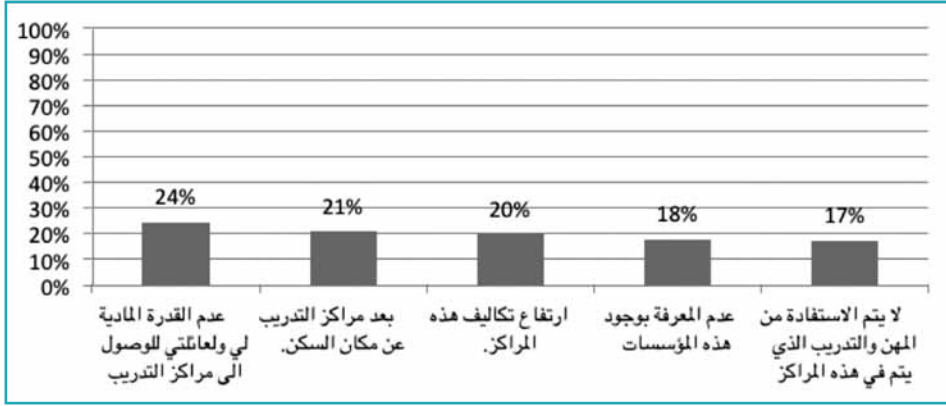
١. عدم وجود مراكز للتدريب المهني في القرى .
٢. بعد وصعوبة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة من القرى إلى المدن .
٣. الظروف الاقتصادية ومحدودية الدخل لدى سكان القرى عن سكان المدن .
٤. رفض الأهالي خاصة ذوي النساء ذوات الإعاقة إرسال بناتهم لأماكن بعيدة ، خوفاً عليهن .

٤-١ الأسباب الرئيسية لعدم تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة التدريب المهني :

أشار ٢٤٪ من المبحوثين إلى عدم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مراكز التدريب

بسبب عدم القدرة المالية لهم ولأسرهم (٢٣٪ قطاع غزة، ٢٥٪ الضفة الغربية)، و ٢١٪ بسبب بعد مراكز التدريب عن مكان السكن (٢١٪ قطاع غزة والضفة الغربية)، و ٢٠٪ أجابوا بأن السبب ارتفاع تكاليف الانتساب إلى هذه المراكز في الضفة وغزة والأراضي الفلسطينية، و ١٨٪ من المبحوثين أجابوا بعدم معرفتهم بوجود هذه المراكز (٢٠٪ قطاع غزة، ١٦٪ الضفة الغربية)، و ١٧٪ من المبحوثين أشاروا إلى أنه لا تتم الاستفادة من البرامج والمهن والتدريب في هذه المراكز (١٨٪ الضفة الغربية، ١٧٪ قطاع غزة)، والرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج:

الأسباب الرئيسية لعدم تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة التدريب



من الملاحظ في الجدول السابق أن السبب الرئيسي لدى المبحوثين لعدم الحصول على التدريب المهني هو عدم القدرة المالية لهم ولعائلاتهم لإلحاقهم بهذه المراكز (فكما ذكر سابقاً ينتمي أغلب الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الفئات الفقيرة والمتوسطة الدخل، وقد لا تمتلك الأسرة ما يمكن أبناءها، سواء من ذوي الإعاقة أم غيرهم، من الالتحاق بمركز التدريب لسبب آخر وهو ارتفاع تكاليف هذه المراكز).

الأسباب الأخرى كما ذكرها المبحوثون كانت: (الدراسة، الالتحاق بسوق العمل، كبر السن عند حدوث الإعاقة، الإصابة بالمرض، عدم القدرة على الخروج من البيت بسبب الوضع الصحي، عدم الوعي بأهمية التدريبات، وجود معيل له لا حاجة لعمله، عدم قبوله في مراكز التدريب، عدم الرغبة بالانخراط في سوق العمل والتدريب والانخراط

بالمجتمع ، عدم توفر مؤسسات راعية للتدريب ، عدم القدرة على نقله إلى هذه المراكز بسبب حاجته إلى حمل ونقل خاص) .
وكما ذكر سابقاً هناك أسباب تعود لضعف دور وأهمية هذه المراكز وعدم قدرتها على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق بسوق العمل .

٥-١ الحصول على التدريب المهني بناء على نوع الإعاقة:

الأشخاص ذوو الإعاقة الحركية من المبحوثين هم الأكثر فرصة للالتحاق بالتدريب المهني بنسبة ٥٣٪ (٥٢٪ من الذكور من المبحوثين التحقوا بالتدريب المهني ، في حين التحق ٥٥٪ من الإناث المبحوثات من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالتدريب المهني) ، تلاهم الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية حيث التحق ٢٢٪ منهم بالتدريب المهني (٢٥٪ من الذكور ، ١٩٪ من الإناث) ، تلاهم الأشخاص ذوو الإعاقة المركبة بنسبة ١٢٪ (١١٪ من الذكور ، ١٣٪ من الإناث) ، وأقل أنواع الإعاقة حظاً في الالتحاق بالتدريب المهني الأشخاص ذوو الإعاقة الذهنية بنسبة ٢٪ (٢٪ ذكور ، ٢٪ إناث) .
وقد يعزي ذلك لعدة أسباب ومنها:

١. النسبة الكبرى من الإعاقات في الأراضي الفلسطينية هي من ذوي الإعاقات الحركية .
٢. مراكز التدريب والتأهيل لديها الإمكانيات والجاهزية لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية أعلى من غيرها من أنواع الإعاقات .
٣. سهولة التنقل

٦-١ الحصول على التدريب المهني بناء على قطاع العمل:

من خلال الربط بين الحصول على التدريب المهني والالتحاق بقطاعات العمل الثلاثة تبين أن ٣٢٪ من العاملين في القطاع الحكومي حصلوا على تدريب مهني ، في حين ٣٤٪ من المبحوثين العاملين في القطاع الأهلي حصلوا على التدريب ، و ٢٧٪ فقط من العاملين في القطاع الخاص حصلوا على التدريب المهني .

ولا يمكن اعتبار هذا مؤشراً حقيقياً حول مساهمة التدريب بإلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بقطاعات العمل ، ولكن يمكن اعتبار التأهيل أحد الدوافع لمعرفة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم خاصة حقهم في التشغيل .

وتبين من خلال نتائج الدراسة أن ٤٦٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين يرون أن التدريب المهني الذي تلقوه يساهم بإلحاقهم بسوق العمل (٥٣٪ من الإناث ، ٤٢٪ ذكور) .

٧-١ الحصول على التدريب المهني بناءً على نوع الإعاقة:

- ١ . الإعاقة الحركية: ٥١٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في إلحاقهم بسوق العمل (٥٨٪ من الإناث ، ٤٦٪ من الذكور) .
- ٢ . الإعاقة البصرية: ٣٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في إلحاقهم بسوق العمل (٣٢٪ من الذكور و ٣٥٪ من الإناث) .
- ٣ . الإعاقة السمعية: ٥٨٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في إلحاقهم بسوق العمل (٥٩٪ من الإناث ، ٥٨٪ من الذكور) .
- ٤ . الإعاقة الذهنية: ٩٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية يرون أن التدريب لم يساهم في إلحاقهم بسوق العمل .
- ٥ . الإعاقة المركبة: ٤٠٪ من المبحوثين يرون أن التدريب ساهم في إلحاقهم بسوق العمل .

٨-١ الحصول على التدريب المهني بناءً على مكان السكن:

بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة من سكان القرى يعتبر التدريب المهني مهماً لإلحاقهم بسوق العمل ، حيث أجاب ٥٣٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة المبحوثين من سكان

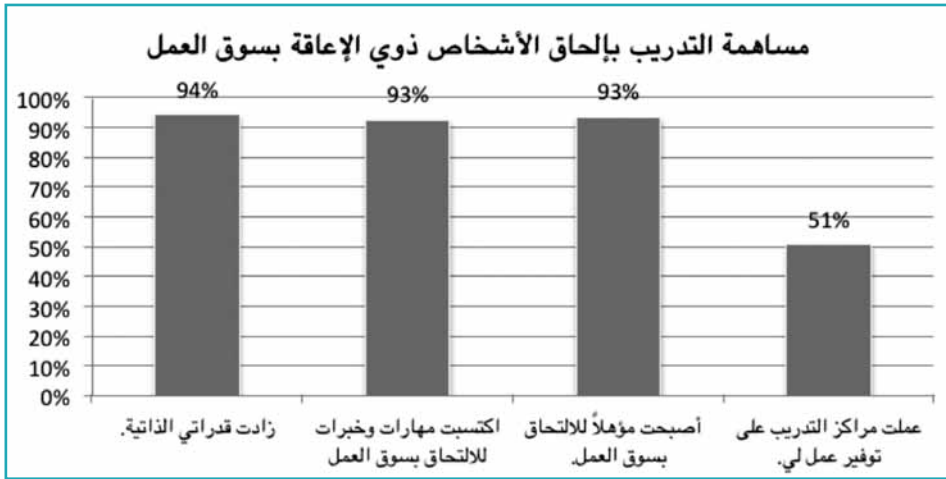
القرى بأنهم يرون أن التدريب المهني يساهم في إلحاقهم بسوق العمل (٥٥٪ من الذكور ، ٤٩٪ من الإناث) ، في حين أجاب ٤٢٪ فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة من المبحوثين القاطنين في المدن والمخيمات أن التدريب يساهم في إلحاقهم بسوق العمل .

٩-١ مساهمة التدريب المهني في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل بالنسبة للجنس ونوع الإعاقة:

يرى ٤٦٪ من المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة بكافة أنواع الإعاقة أن التدريب المهني الذي حصلوا عليه يعمل على زيادة فرصهم للالتحاق بسوق العمل للأسباب التالية:

١. التدريب يعمل على زيادة القدرات الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة .
 ٢. التدريب يعمل على إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة المهارات والخبرات لالتحاقهم بسوق العمل .
 ٣. إعادة تأهيلهم للالتحاق بسوق العمل .
- وأشار ٥١٪ من المبحوثين من الذكور إلى أن مراكز التدريب ساعدت على توفير فرص عمل لهم ، أما النساء ذوات الإعاقة المبحوثات فقد أشارت ما نسبته ٥٩٪ منهن إلى أن التدريب ساهم في إلحاقهن بسوق العمل . ويوضح الرسم البياني أدناه إجابات المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة بخصوص دور التدريب والتأهيل في إلحاقهم بسوق العمل على النحو التالي:





١٠-١ مدى مساهمة التدريب المهني في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل بشكل عام:

بينت الدراسة أن ٥٤٪ من المبحوثين الذين تلقوا تدريباً مهنيّاً يرون أن التدريب المهني لم يساهم في إلحاقهم بسوق العمل (٥٨٪ من الذكور، ٤٧٪ من الإناث) وذلك للأسباب التالية:

١. السبب الرئيسي لعدم مساهمة برامج التدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل يعود إلى اقتصار برامج التدريب على التأهيل العلاجي فقط بنسبة ٨٤٪ من المبحوثين (٩١٪ من الإناث، ٨٠٪ من الذكور).

٢. ٧٧٪ اختلاف واقع الحياة العملي عن التدريب (٧٩٪ من الذكور، ٧٠٪ من الإناث).

٣. ٦٨٪ ضعف الإمكانيات المادية لمراكز التدريب (٧١٪ ذكور، ٦١٪ إناث).

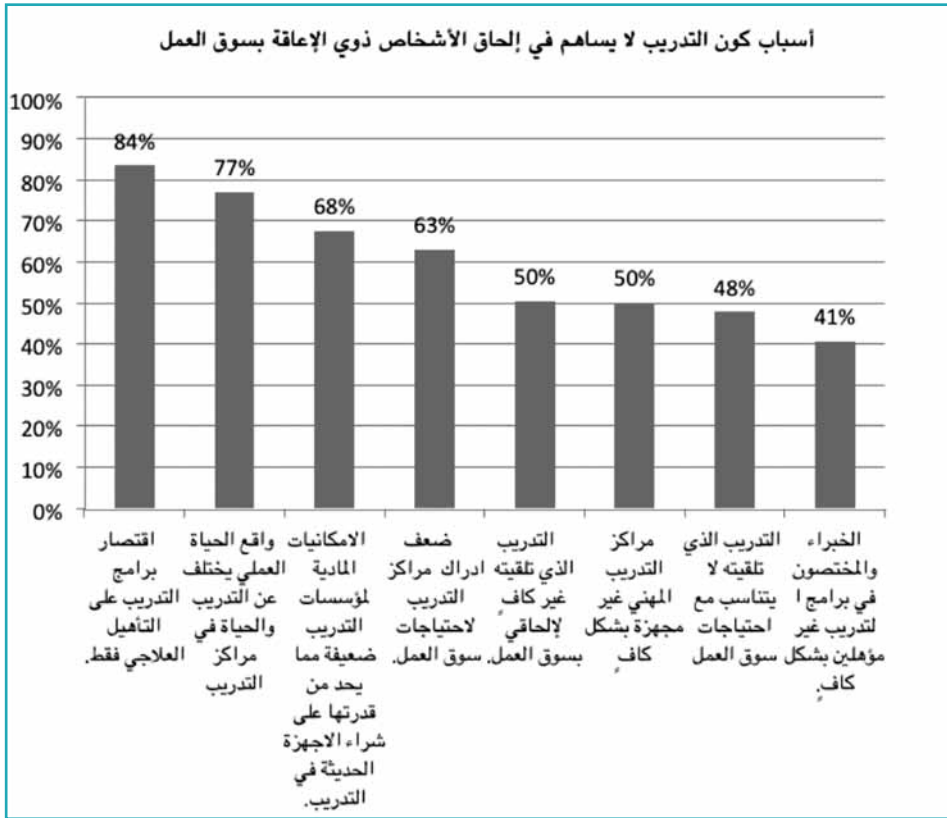
٤. ٦٣٪ ضعف إدراك مراكز التدريب لاحتياجات سوق العمل (٦٢٪ ذكور، ٦٥٪ إناث).

٥. ٥٠٪ التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة غير كاف لإلحاقهم بسوق العمل، وعدم تجهيز ومواءمة مراكز التدريب بالشكل الكافي (٥٢٪ ذكور، ٤٦٪ إناث).

٦. ٤٨٪ من الذين تلقوا تدريباً مهنيًا يرون أن التدريب لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل (٥٠٪ ذكور، ٤٣٪ إناث).

٧. ٤١٪ يرون أن الخبراء والمختصين في برامج التدريب غير مؤهلين بشكل كافٍ (٤١٪ من الذكور، ٤٠٪ من الإناث).

الرسم البياني التالي يوضح تلك النتائج:



يتضح مما سبق أن التدريب المهني الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة غير كافٍ لإلحاقهم بسوق العمل، وذلك نتيجة لعدة أسباب منها:

١. اقتصار برامج التدريب على التأهيل العلاجي.

٢. اختلاف واقع الحياة العملية عن التدريب.

٣. ضعف الإمكانيات المادية لمراكز التدريب .
٤. ضعف إدراك مراكز التدريب لاحتياجات سوق العمل .
٥. التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة غير كافٍ لإلحاقهم بسوق العمل .
٦. عدم تجهيز مراكز التدريب بالشكل الكافي .
٧. التدريب لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل .
٨. الخبراء والمختصون في برامج التدريب غير مؤهلين بشكل كافٍ .
٩. ضعف برامج التدريب المهني المتخصصة بتطوير كفاءات ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة المنتفعين من هذه البرامج .
١٠. قلة المراكز التي تؤهل وتمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة .
١١. عدم خبرة القائمين على مراكز التدريب والتأهيل .
١٢. محدودية الاهتمام الرسمي والخاص بمراكز التدريب والتأهيل المهني بشكل خاص للأشخاص ذوي الإعاقة حالت دون تطور هذه المراكز .
١٣. عدم مواكبة هذه المراكز للتطور والتكنولوجيا الحديثة .
١٤. محدودية المجالات التي تقدمها هذه المراكز للأشخاص ذوي الإعاقة وعدم مواءمتها مع احتياجات السوق .
١٥. التدريب المهني الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة وغيرهم في هذه المراكز يقتصر على المهارات اليدوية والحرفية والمهنية ، ونظرا للتطور الحاصل عالمياً في المعدات والأجهزة حيث يتم الاستغناء في كثير من الأوقات عن خدمات الإنسان خاصة في المعدات والأجهزة الحرفية ، فقد أصبحت التكنولوجيا المستخدمة تعتمد بشكل أكبر على التعليم .

في المقابل تبينت آراء المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة حول أهمية التدريب والتأهيل المهني لالتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل . ففي حين رأى أغلب المبحوثين من المشغلين أن التدريب المهني الذي يتلقاه

الأشخاص ذوو الإعاقة يساهم في إلحاقهم بسوق العمل للأسباب التالية: التدريب يعمل على زيادة القدرات الذاتية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، ويؤدي إلى إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات وخبرات للالتحاق بسوق العمل، كما يؤدي التدريب إلى تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق بسوق العمل، رأى عدد آخر منهم أن التدريب لا يساهم في عمل الأشخاص ذوي الإعاقة للأسباب التالية: عدم تجهيز مراكز التدريب بشكل كافٍ، والتدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة غير كافٍ لإلحاقهم بسوق العمل، والتدريب الذي يعطى في مراكز التدريب لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل، وعدم تأهيل الخبراء والمختصين في برامج التدريب بشكل كافٍ، وعدم توفر الأجهزة والمعدات الحديثة في مراكز التدريب، وعدم توفر خبراء مهنيين ومؤهلين في مراكز التدريب، وواقع الحياة العملي يختلف عن الحياة في مراكز التدريب، وقد اتفقت وجهة نظر المشغلين مع معظم المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين رأوا أن التدريب والتأهيل المهني لم يلعب دوراً مهماً وفعالاً في تحسين فرص حصولهم على العمل.





الفصل السابع

العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة

تناقش هذه الدراسة في هذا الفصل أبرز العوامل التي تحد أو تحول دون التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم ، انطلاقاً من الشعار الذي ترفعه حركة حقوق الإعاقة عالمياً «لا شيء عنا دون مشاركتنا» ، المتعلق بضرورة إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرصد والتقييم لكافة البرامج والإجراءات المتعلقة بشؤونهم ، كونهم هدف هذه الإجراءات والأكثر معرفة بما يناسبهم ، فقد شملت الدراسة مجموعة من البنود الهادفة للتعرف على نظرة وتقييم ورضا الأشخاص ذوي الإعاقة عما اتخذته الجهات المعنية من إجراءات هادفة لرفع العوائق والعقبات وتمكينهم من الوصول والمشاركة في سوق العمل ، وقد جاءت هذه البنود تحت عدة عوامل رئيسية شملتها الدراسة ، بالإضافة إلى عدد من العوامل الفرعية التي تغذيها والتي تم استنباطها من نتائج الدراسة الميدانية ، للخروج بأهم النتائج والتوصيات حولها .

أولاً- العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل :

حسب المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة

تضمن هذا القسم خمسة بنود طُلب من الأشخاص ذوي الإعاقة الإجابة حولها بموافق ، وإلى حد ما موافق ، وغير موافق ، وقد تناولت هذه البنود العوامل التي تحد من التحاق



الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى أصحاب العمل^{٨١}.

النتائج الرئيسية:

١. ضعف وقصور التشريعات والسياسات العامة ذات العلاقة بتشغيل الأشخاص

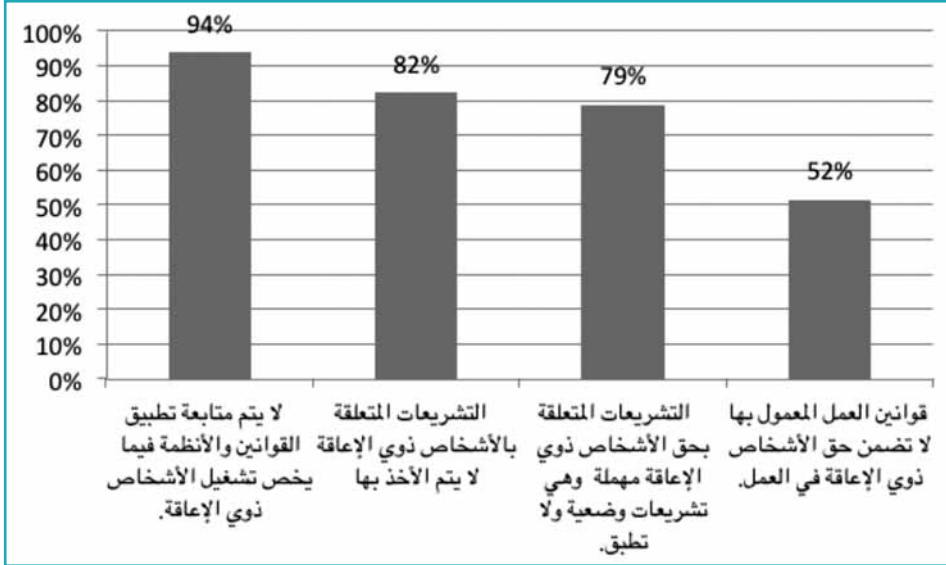
ذوي الإعاقة، وعدم إيلاء هذه القضية الاهتمام المطلوب من قبل صناع القرار بالمتابعة ساهم إلى حد كبير في عدم اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ومن العوامل الأخرى المرتبطة التي أشار إليها المبحوثون من الأشخاص ذوي الإعاقة كانت عدم التزام أصحاب العمل بالقوانين المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وربط عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بالأعمال الخدماتية قليلة الإنتاجية والأجر، ورفض أصحاب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وانخفاض الأجور والرواتب الممنوحة للأشخاص ذوي الإعاقة، وانتهاك الحقوق الإنسانية والشعور بالتمييز وانتهاك الكرامة.

من جانب آخر بينت نتائج الدراسة على المشغلين وأصحاب العمل أن ٤٣٪ من المؤسسات الحكومية فقط التزمت بتشغيل ما نسبته ٥٪ فأكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة البلديات والمجالس المحلية والقروية، في حين التزمت ٢٣٪ من المؤسسات الحكومية بتشغيل ما بين ٤٪ - ١٪، و ٣٤٪ لم تلتزم بالتشغيل.

أما في القطاع الخاص، فتبين أن ١٧٪ من المؤسسات الخاصة التزمت بتشغيل ما نسبته ٥٪ فأكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين ٢٠٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة التزمت بتشغيل ما بين ٤٪ - ١٪، و ٤٠٪ لم تلتزم بالتشغيل. أما في القطاع الأهلي فتبين من خلال نتائج الدراسة أن ٤٥٪ من المؤسسات الأهلية التزمت بتشغيل ما نسبته ٥٪ فأكثر من الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة الجمعيات المختصة بمتابعة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث قامت بالمساعدة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال برامج خاصة مع الوكالة والمؤسسات الأخرى، في حين ١٥٪ من المؤسسات الأهلية التزمت بتشغيل ما بين ٤٪ - ١٪، و ٤٠٪ لم تلتزم بالتشغيل. ويبين الجدول أدناه آراء المبحوثين

٨١ ينظر الجدول رقم (٩) في قائمة الملاحق.

من المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة للعوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين:



ونستخلص مما سبق أن عدم تطبيق القوانين والتشريعات ذات العلاقة بتشغيل نسبة الـ ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة وغياب المتابعة الحثيثة من قبل أصحاب الواجب من المؤسسات الرسمية لضمان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ٥٪ كحد أدنى، وغياب السياسات والتوجهات السياسية العامة لضمان التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم تنفيذ اللوائح التنفيذية الخاصة بقانوني العمل والمعوقين الفلسطينيين، كلها من العوامل المؤثرة على عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. وبالرغم من ارتفاع عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين التحقوا بالعمل خلال السنوات الماضية مقارنة بالأعوام السابقة، إلا أن هذا التشغيل لم يكن ضمن إستراتيجية وطنية محددة، أو ضمن برنامج خاص لتشغيلهم، إنما كان ذلك في إطار جهود ذاتية من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، بل ما زالت المؤسسات المختلفة، الحكومية والأهلية والخاصة، تتجاهل قانون حقوق المعوقين وقانون العمل اللذين فرضا على جميع هذه المؤسسات توظيف ما نسبته ٥٪ كحد أدنى من مجموع العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢. عدم مواءمة أماكن العمل:

تضمن هذا القسم أربعة بنود طُلب من الأشخاص ذوي الإعاقة الإجابة حولها بموافق، وإلى حد ما موافق، وغير موافق، وقد تناولت هذه البنود العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى مواءمات أماكن العمل.^{٨٢}

حيث تبين من خلال الدراسة من وجهة نظر المبحوثين، أن عدم مواءمة بيئة العمل، لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك وعدم توفر وسائل السلامة الصحية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى بعد أماكن العمل عن مكان سكن الأشخاص ذوي الإعاقة، كلها عوامل تحد وتحول دون تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل.

إن هذه النتائج تتفق مع نتائج مسح الإعاقة الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني حول معيقات العمل، التي تمثلت في عدم توفر المعدات والتقنيات اللازمة للعمل، وعدم مواءمة دورات المياه، وعدم مواءمة مكتب العمل، وصعوبة الوصول إلى أماكن العمل.

٣. العوائق الاجتماعية والثقافية:

تضمن هذا القسم ثمانية بنود طُلب من الأشخاص ذوي الإعاقة الإجابة حولها بموافق، وإلى حد ما موافق، وغير موافق، وقد تناولت هذه البنود العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى نظرة المجتمع.^{٨٣}

أجاب أغلب المبحوثين بأن ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع يحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل وهو أحد أهم العوامل، وكما ذكر سابقاً عند دراسة واقع قطاع العمل في الأراضي الفلسطينية فإن ارتفاع نسبة البطالة ينعكس بالدرجة الأولى على الفئات المهمشة ومنه الأشخاص ذوو الإعاقة، تلاه عدم اهتمام مؤسسات المجتمع المدني بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، نظراً لغياب الوعي المؤسسي والمجتمعي بأهمية

٨٢ ينظر الجدول رقم ١٠ في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين.

٨٣ ينظر الجدول رقم ١١ في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين.

الأشخاص ذوي الإعاقة وأهمية دورهم في التنمية الاقتصادية .

ثم تطرق المبحوثون إلى عدم اهتمام مؤسسات حقوق الإنسان بقضايا تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، فأفادوا بأنه تم تقديم العديد من الشكاوى لهذه المؤسسات ولكن للأسف لم يتم الحصول على كافة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل ، خاصة العمل في القطاع الحكومي .

ثم يأتي سبب عدم اهتمام وسائل الإعلام بكافة أشكالها بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق في العمل اللائق ، وقد يعود ذلك أيضاً إلى غياب أهمية قضايا تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وعدم وجود ورش عمل أو ما يشير إلى أهمية هذا الموضوع ، ويعد ذلك أيضاً تقصيراً من قبل المؤسسات المختصة بنشر التوعية حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق .

كما أشارت الدراسة إلى عدم توافر مراكز التدريب وانتشارها في المجتمع واقتصارها على المدن فقط ، ما يعيق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة من القرى إليها ، عدا عن أن مراكز التدريب الموجودة قليلة .

بالإضافة إلى وطبيعة التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أفراد المجتمع كفتنة مهمشة ، وعدم ملائمة الأعمال المتاحة في المجتمع مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ، حتى الأشخاص الذين التحقوا بالتدريب لم يساهم التدريب في إلحاقهم بسوق العمل ، حيث إن التطور التكنولوجي العالمي في المعدات والأجهزة أدى إلى الاستغناء عن القدرات البشرية بأجهزة حديثة ومتطورة ، وبالتالي ما يتم تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة عليه في مراكز التدريب لا يتلاءم مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة . كما أن المجتمع لا يقدّر أهمية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، وقد يكون السبب ارتفاع المنافسة بين حق الأشخاص من غير ذوي الإعاقة في الالتحاق بسوق العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وارتفاع حدة المنافسة بين الأشخاص ذوي الإعاقة مع النساء ذوات الإعاقة ، الناتج عن ارتفاع نسبة البطالة في سوق العمل ، بسبب ارتفاع نسبة خريجي الجامعات والمعاهد وعدم قدرة سوق العمل على استيعاب هذا العدد من الخريجين .



ومما سبق نستنتج أن نظرة المجتمع السلبية تمثل عائقاً يحول دون تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التكيف ، وبالتالي تؤدي إلى عدم الشعور بالاحترام أو تكوين علاقات اجتماعية أو القيام بمهارات اجتماعية ، مثل إشباع الحاجات الأساسية وعدم الاعتماد على الذات أو التعاون أو القيام بعمل جماعي والعجز عن مراعاة النظام والأعراف وتقاليد المجتمع ، إضافة إلى اضطراب الأداء والتكيف مع البيئة والالتكالية وعدم الارتباط بالمجتمع والانتماء إليه أو للأسرة والأصدقاء دون إشراف دائم ومباشر في حياتهم .

لهذا ، تمثل نظرة المجتمع وتعامله السلبي مع الأشخاص ذوي الإعاقة عائقاً يحول دون تمكينهم من التكيف في القيام بأدوارهم الاجتماعية ، بسبب الجهل الذي يؤدي إلى الخوف من الإعاقة واعتقادهم الخاطئ باستحالة اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع أو لا فائدة منهم .

وبما أن العمل ضروري كما هو معروف لأنه يتغلب على الشعور بالنقص أو العجز ويحقق الذات ويوفر مجالا للوجود الإنساني والكرامة البشرية وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والكسب والاستقلال الذاتي ، إلا أن نظرة المجتمع السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم قبولهم لأنهم غير قادرين على العمل ، تؤثر في عدم القدرة على اكتساب مهنة معينة أو القيام بنشاط اقتصادي أو عمل معين ، وبالتالي يبقى معظمهم عاطلين عن العمل ونسبة البطالة بينهم عالية ، ما يؤدي إلى ظهور المخاوف والقلق للمستقبل ، وبالتالي يشكلون عبئاً على المجتمع الذي يعيشون فيه .

ثانياً- العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى الحكومة ودورها:

٢-١ حسب المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة:

تضمن هذا القسم ثمانية بنود طُلب من الأشخاص ذوي الإعاقة الإجابة حولها بموافق ، وإلى حد ما موافق ، وغير موافق ، وقد تناولت هذه البنود العوامل التي تحد من التحاق

الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى الحكومة ودورها في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل^{٨٤}.

يرى المبحوثون من الأشخاص ذوي الإعاقة أن الحكومة، خاصة وزارة الشؤون الاجتماعية، لا تقوم بمتابعة أوضاعهم في أماكن عملهم بشكل كاف، كما أن الحكومة لا تقوم بوضع برامج خاصة بدعم عمل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط السنوية للوزارات، ولا يتم إدماج برامج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط السنوية والإستراتيجية، بالرغم من أن الخطة الوطنية للسلطة الوطنية الفلسطينية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ أكدت على تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بين أبناء الشعب الفلسطيني، وقد أولت الخطة اهتماماً بتطوير موضوع الحماية الاجتماعية والتمكين للفئات المهمشة على مدار السنوات الثلاث ٢٠١١-٢٠١٣، وكذلك في الخطة الجديدة ٢٠١٤-٢٠١٦.

كما تبين من خلال الدراسة وإجابات المبحوثين أن الحكومة لا تقوم بتوفير دعم كاف للمشاريع المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، باستثناء عدد من المشاريع القليلة التي تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بها من خلال صندوق إقراض الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الانخراط في سوق العمل والاعتماد على الذات. كما توفر لهم الأدوات المساندة، وتعمل على مواءمة مساكنهم لتسهيل حركتهم وقيامهم بالمهام الحياتية اليومية. والعمل جار الآن على إنجاز (المرحلة التنفيذية حسب قرار مجلس الوزراء)، بتجسيد وترجمة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفق القانون إلى رزمة خدمات في المؤسسات المختلفة وتحديد الأولويات والموازنات، ولا تكفي هذه المشاريع لكافة الأشخاص ذوي الإعاقة ويتم توزيعها بآليات وطرق مختلفة.

الأنظمة والإجراءات المتبعة في التوظيف تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل الحكومي (مثل عبارة لائق طبيًا)، وشروط التوظيف والالتحاق بالعمل الحكومي لا تنطبق على الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث إن المادة (٢٤) من قانون العمل الفلسطيني لا تشجع على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فالأغلبية الساحقة من تقارير نسبة

٨٤ ينظر الجدول رقم (١٢) في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين.

الإعاقة (العجز) الصادرة عن وزارة الصحة، تصف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم غير لائقين صحياً، الأمر الذي يحول بينهم وبين التوظيف.

لا تقوم المؤسسات الحكومية بتوفير أماكن مختصة داخل المؤسسات الحكومية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أن الحكومة لا تقوم بدعم برامج التأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كاف، بالرغم من سعي وزارة العمل باتجاه تشغيل وتمكين وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، ويوجد لدى الوزارة توجه إيجابي نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفتح مراكز التدريب المهني أمامهم وتطويرها لملاءمة احتياجاتهم الخاصة، وذلك ضمن إستراتيجية التشغيل وإستراتيجية التفيتش.

٢-٢ دور القطاع الحكومي في المساعدة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل:

من خلال استطلاع آراء المبحوثين من المشغلين وأصحاب العمل في القطاعات المختلفة، حول آرائهم في دور الحكومة بالالتزام بقانون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تبين أن ٥٩٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة لا تلتزم بقانون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، نتيجة لتقصير الحكومة في متابعة القوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم مراقبة تطبيقها من قبل الحكومة، وعدم قيام ديوان الموظفين العام بإلزام المؤسسات الحكومية بتشغيل ٥٪ من مجموع الوظائف لديه. في حين يرى ٧٤٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة أن القطاع الحكومي لا يلتزم بقانون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وبالقانون المنصوص نتيجة للظروف السياسية، والنظام الحكومي الذي يستند إلى الوساطة والمحسوبية في التوظيف والمصالح الشخصية والحزبية، وبسبب ارتفاع معدلات البطالة، كما أن بيئة العمل في كثير من المؤسسات لا تلائم الأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى عدم الالتزام بالقانون، وعدم قناعة المدراء والمسؤولين بأهمية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة والنظر إليهم على أنهم فئة مهمشة.

أما المؤسسات المبحوثة من القطاع الأهلي، فترى ٧٦٪ منها أن القطاع الحكومي لا يلتزم

بقانون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وبالقانون المنصوص للأسباب التالية: القانون غير معمول به حتى الآن ، وعدم وجود تخطيط صحيح ، والنظرة الدونية ، وعدم اهتمام المؤسسات والقطاع الحكومي بالأشخاص ذوي الإعاقة ، ووجود بطالة في سوق العمل ، وعدم توفر بيئة عمل مناسبة في المؤسسات الحكومية للأشخاص ذوي الإعاقة ، وعدم قناعة المسؤولين بالقوانين ، وعدم وجود دعم لتطبيق القانون ومراقبة تنفيذه ، ولأن القانون شكلي فقط ، ولا يوجد ما يلزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية ، إضافة إلى الظروف الاقتصادية .

ومن الأسباب الرئيسية التي أبداها المشغلون وأصحاب العمل لعدم التزام الحكومة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة كان ما يلي :

١. النظرة المجتمعية السائدة بأن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على العمل .
٢. ضعف تطبيق التشريعات .
٣. عدم وجود مراقبة على تطبيق القانون الفلسطيني .
٤. عدم وجود قوانين وتشريعات ولوائح تنفيذية ملزمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة أو أن هذه التشريعات غير معمول بها أو غير منفذة على أرض الواقع .
٥. لم يعمل ديوان الموظفين العام على إلزام المؤسسات الحكومية بتطبيق نسبة ٥٪ من مجموع الوظائف .

أما بخصوص دور سياسات التوظيف المعمول بها في ديوان الموظفين العام بالمساعدة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، فقد جاءت النتائج كما يلي :

٥ , ٦١٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة ترى أن شروط التوظيف المعمول بها في ديوان الموظفين تساعد على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وأن مجلس الوزراء الفلسطيني يقوم بإدراج مشاريع خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في استراتيجياته وخطته السنوية .

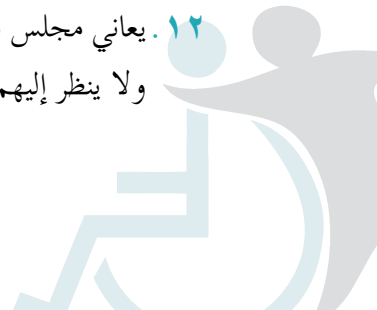
في حين يرى ٥٧٪ من أصحاب العمل المبحوثين من القطاع الخاص أن شروط التوظيف



المعمول بها في ديوان الموظفين لا تساعد على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، أما المبحوثون من المؤسسات الأهلية فيرى ٧٦٪ منهم أن شروط التوظيف المعمول بها في ديوان الموظفين لا تساعد على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن مجلس الوزراء لا يقوم بالعمل على إدراج مشاريع خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية ضمن خطته السنوية وإستراتيجياته.

وذلك للأسباب التالية:

١. عدم إدراج مشاريع لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على قائمة أولويات الحكومة في ظل بطالة الخريجين .
٢. عدم تنفيذ القوانين الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل فعال، وعدم وجود آليات رصد ومراقبة تنفيذ هذه القوانين .
٣. عدم إلزام مجلس الوزراء المؤسسات وإصدار قرار بخصوص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
٤. عدم وجود خطة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مجلس الوزراء .
٥. لا يتم تضمين خطط لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط السنوية للمؤسسات الحكومية .
٦. عدم الاهتمام بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الحكومة .
٧. وجود بطالة وعجز دائمين في السلطة، وارتفاع نسبة البطالة .
٨. يجب وضع قانون الحصة للأشخاص ذوي الإعاقة وإدراجه في مجلس الوزراء .
٩. إهمال من قبل الحكومة .
١٠. حاجة التوظيف إلى ميزانيات .
١١. لا يتم اعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة من القضايا المهمة ومن أولويات الحكومة .
١٢. يعاني مجلس الوزراء من عجز مالي ولا يهتم حالياً بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة ولا ينظر إليهم بعين الأهمية .



٣-٢ دور المؤسسات المختصة (نقابات، مراكز تأهيل وتدريب، اتحادات، مؤسسات حكومية) في المساعدة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومراقبة أوضاعهم في سوق العمل:

١. ٥٧٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة أجابت بأن النقابات لا تقوم بمتابعة قضايا ومشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جماعي وفردى .
٢. ٦٠٪ من المؤسسات المبحوثة أجابت بأن مراكز التأهيل والتدريب ووزارة الشؤون الاجتماعية لا تقوم بالعمل على مراقبة وزيارة مواقع العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، و ٦٠٪ من المؤسسات المبحوثة أجابت بأن وزارة العمل لا تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
٣. ٦٧٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة أجابت بأن الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة لا يقوم بعمل زيارات للاطلاع على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في موقع العمل .
٤. ٧٠٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة أجابت بأن مراكز التدريب والتأهيل لا تقوم بإعداد الدراسات المختصة والدراسات الميدانية لتحديد احتياجات سوق العمل من المهن .
٥. ٧٦٪ من المؤسسات الحكومية المبحوثة أجابت بأن وزارة العمل لا تقوم بعمل زيارات ومراقبة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل .

□ المؤسسات الخاصة:

١. ٦٨٪ من المؤسسات الخاصة أجابت بأن وزارة العمل لا تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
٢. ٦٠٪ أجابت بأن وزارة الشؤون الاجتماعية لا تقوم بالعمل على مراقبة وزيارة مواقع العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .



٣. ٧٥٪ أجابت بأن مراكز التأهيل والتدريب لا تقوم بمتابعة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل .
٤. ٧٦٪ أجابت بأن اتحاد الأشخاص ذوي الإعاقة لا تقوم بعمل زيارات للاطلاع على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في موقع العمل ، و٧٦٪ أجابت بأن مراكز التدريب والتأهيل لا تقوم بإعداد الدراسات المختصة والدراسات الميدانية لتحديد احتياجات سوق العمل من المهن .
٥. ٨٠٪ أجابت بأن النقابات لا تقوم بمتابعة قضايا ومشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جماعي وفردى .
٦. ٨٠٪ أجابت بأن وزارة العمل لا تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الخاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

• المؤسسات الأهلية:

- ١- ٤٧٪ من المؤسسات الأهلية المستطلعة أجابت بأن مراكز التأهيل والتدريب تقوم بمتابعة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل .
- ٢- ٤٧٪ أجابت بأن الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة يقوم بعمل زيارات للاطلاع على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في مواقع العمل .
- ٣- ٤٦٪ أجابت بأن وزارة الشؤون الاجتماعية تقوم بالعمل على مراقبة زيارات لمواقع العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .
- ٤- ٣٧٪ أجابت بأن وزارة العمل تقوم بالتنسيق مع مؤسسات القطاع الأهلي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
- ٥- ٣٤٪ أجابت بأن مراكز التدريب والتأهيل تقوم بإعداد الدراسات المختصة والدراسات الميدانية لتحديد احتياجات سوق العمل من المهن .
- ٦- ٣٤٪ أجابت بأن النقابات تقوم بمتابعة قضايا ومشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جماعي وفردى .

٧- ٢٩٪ أجابت بأن وزارة العمل تقوم بزيارات ومراقبة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل .

ثالثاً- العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى المؤسسات الحقوقية والنقابات المختصة:

حسب المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة:

تضمن هذا القسم تسعة بنود طُلب من الأشخاص ذوي الإعاقة الإجابة حولها بموافق ، وإلى حد ما موافق ، وغير موافق ، وقد تناولت هذه البنود عدداً من الأسئلة حول كيفية مساهمة المؤسسات الحقوقية والنقابات المختصة في تنفيذ التشريعات والقوانين ومتابعة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق^{٨٥} .

النتائج:

أجاب أغلب المبحوثين بأن المؤسسات الحقوقية والنقابات المختصة لا تقوم بالعمل على متابعة العاطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة ، ولا تقوم بالعمل على توفير الدعم المادي للمشاريع التي يقوم بها الأشخاص ذوو الإعاقة ، كما لا تقوم بتوفير فرص ومشاريع للأشخاص ذوي الإعاقة العاطلين عن العمل ، فلا تقوم هذه المؤسسات بمتابعة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ، ولا تتم الرقابة الدورية على المؤسسات التي تشغل الأشخاص ذوي الإعاقة ، أما في السؤال فيما إذا كانت هذه المؤسسات تقوم بعمل زيارات للاطلاع على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في موقع العمل وتوفير احتياجاتهم فأجابوا أنها لا تقوم بذلك .

كما أن النقابات لا تقوم بمتابعة قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جماعي وفردى ، ولا يتم إعداد الدراسات المختصة لتحديد احتياجات سوق العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما لا تقوم المؤسسات المختصة بمتابعة القوانين والأنظمة والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .

٨٥ ينظر الجدول رقم ١٣ في قائمة الملاحق الذي يوضح إجابات المبحوثين .





الفصل الثامن

النتائج والآثار المترتبة على عمل الأفراد بسبب إصابات العمل والإصابات الأخرى

١. القانون الفلسطيني وإصابات العمل

لقد حدد قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ إصابة العمل بأنها الحادث الذي يقع أثناء العمل أو بسببه أو أثناء ذهاب العامل لمباشرة عمله أو عودته منه ، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة بأحد أمراض المهنة.^{٨٦} وقد أشار قانون العمل في الفصل التاسع منه إلى موضوع إصابات العمل حيث ألزم القانون صاحب العمل بأن يؤمن جميع عماله عن إصابات العمل لدى الجهات المرخصة في فلسطين ونص على غرامة تفرض عليه في حال عدم الالتزام بذلك^{٨٧}. كما ألزم القانون صاحب العمل بأن يتكفل بعلاج العامل المصاب إلى أن يتم شفاؤه وتغطية كافة النفقات العلاجية اللازمة بما فيها نفقات الخدمات التأهيلية ومستلزماتها.

العجز المؤقت:

إذا حالت إصابة العمل دون أداء العامل لعمله فإنه يستحق ٧٥٪ من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز ١٨٠ يوماً.

٨٦ قانون العمل الفلسطيني - رقم ٧ لعام ٢٠٠٠

٨٧ مركز الديمقراطية وحقوق الإنسان - فقرات من القانون الفلسطيني ، المحامية وفاء شاكر .



العجز الدائم:

أ - إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضا نقديا يعادل أجر ٣٥٠٠ يوم عمل أو ٨٠٪ من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر .

ب - أما إذا ترتب على إصابة العمل عجز جزئي دائم فإن المصاب في هذه الحالة يستحق تعويضا نقديا يعادل نسبة العجز الجزئي إلى العجز الكلي الدائم ، وإذا ترتب عن إصابة العمل أكثر من عجز جزئي دائم فإن المصاب في هذه الحالة يستحق تعويضا نقديا عن مجموع نسب العجز ، بما لا يتجاوز التعويض عن العجز الكلي الدائم .

- وقد نص القانون على أن صلاحية تقدير نسبة العجز المستحقة عن إصابة العمل تكون من اختصاص اللجنة الطبية المعتمدة ، ويحق للمصاب الطعن في قرار تقدير نسبة العجز أو قرار عودته إلى العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بالقرار .

- وعليه فإننا ننصح أي عامل تعرض لإصابة عمل أن يتجه بأسرع وقت إلى مكتب العمل التابع لوزارة العمل في المنطقة التي حدثت فيها الإصابة ، حيث يقوم هذا الأخير بتحويله إلى اللجنة الطبية المعتمدة رسمياً والتي تعطيه بدورها تقريراً يحدد نسبة العجز الذي ألم به .

- كما يجب التنويه إلى أن القانون نص على أنه يسقط حق المصاب في المطالبة بالتعويض عن إصابة العمل أمام المحاكم بانقضاء سنتين على وقوع الإصابة ، إلا إذا كان التأخير ناتجا عن عدم استقرار إصابته أو عن عذر مشروع .

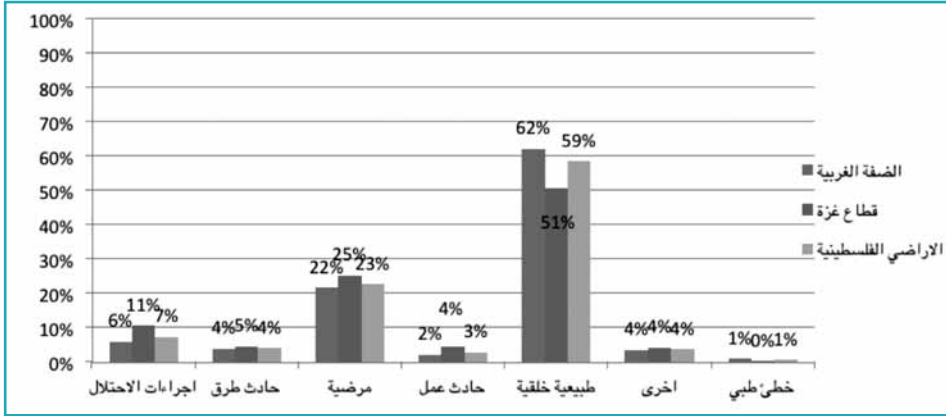
- ولا يحول التعويض عن إصابة العمل دون الحصول على مكافأة نهاية الخدمة .

- ويحسب التعويض المستحق للعامل عن إصابة العمل على أساس متوسط الأجر لآخر ثلاثة أشهر .

- ولا يجوز بأي حال من الأحوال حجز التعويض الواجب دفعه إلا لسداد النفقة وفيما لا يتجاوز ثلث مبلغ التعويض . كما لا يجوز إحالته لأي شخص آخر غير العامل أو المستحقين عنه .

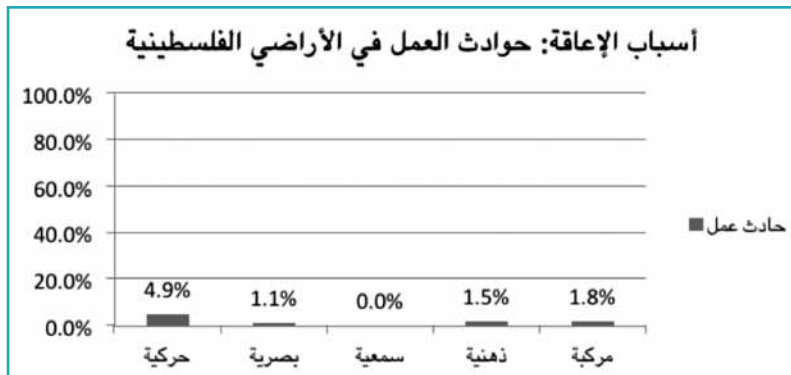
٢. نتائج الدراسة حول الإعاقة وإصابات العمل:

تبين من خلال نتائج المسح الميداني أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الناتجة عن إصابات العمل بلغت ٨, ٢٪ من المبحوثين منهم (٤, ٤٪ في قطاع غزة و ٢, ١٪ في الضفة الغربية)، والرسم البياني التالي يوضح ذلك:



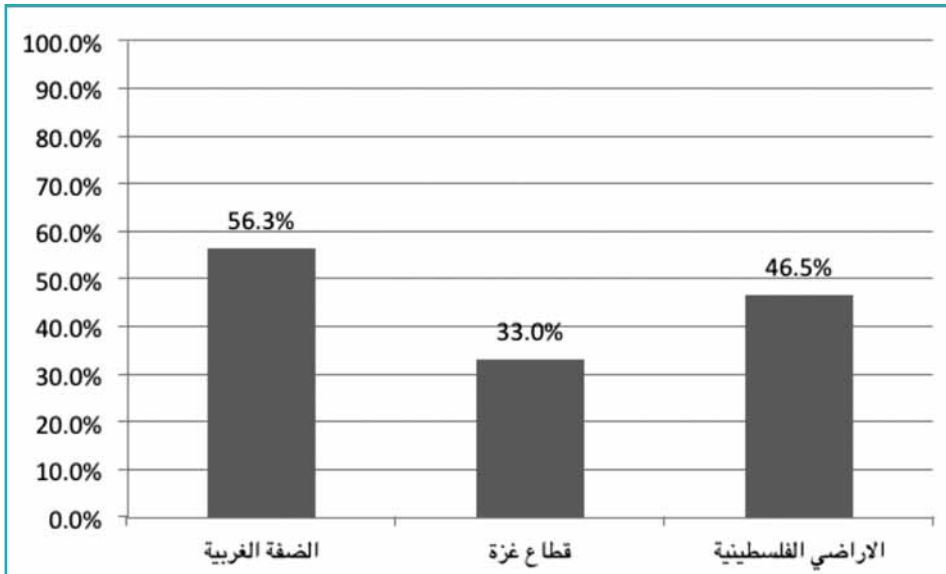
٣. الإعاقات الناتجة عن إصابات العمل:

تبين أن ما نسبته ٥, ١٪ من المبحوثين من ذوي الإعاقة الحركية كانت إعاقاتهم ناتجة عن حادث عمل، في حين ١, ١٪ من المبحوثين ذوي الإعاقة البصرية كانت إعاقاتهم بسبب حادث عمل، و ٤, ١٪ من ذوي الإعاقة الذهنية كانت بسبب حادث عمل، و ٨, ١٪ من ذوي الإعاقة المركبة كانت بسبب حادث عمل، والرسم البياني التالي يوضح ذلك:



٤. الالتحاق بسوق العمل قبل الإصابة بالإعاقة:

من خلال سؤال المبحوثين فيما إذا كانوا ملتحقين بسوق العمل قبل الإصابة بالإعاقة، أجاب ٤٦,٥٪ من المبحوثين بأنهم كانوا يعملون منهم (٥٦٪ في الضفة الغربية و ٣٣٪ في قطاع غزة) حيث ترتفع نسبة البطالة في قطاع غزة عنها في الضفة الغربية، كما أظهرت نتائج الاستطلاع ان ٥٤٪ من الذكور كانوا يعملون قبل الإصابة بالإعاقة، في حين ٢٥٪ من الإناث كن يعملن قبل الإصابة بالإعاقة في الأراضي الفلسطينية. والرسم البياني التالي يوضح ذلك:



وقد اظهرت نتائج استطلاع الأشخاص ذوي الإعاقة أن النساء بشكل عام أقل حظاً في الالتحاق بسوق العمل من الرجال، حيث تبين أن ٢٥٪ فقط من المبحوثات كن يلتحقن بسوق العمل قبل الإصابة بالإعاقة (٢٨٪ في الضفة الغربية و ١٨٪ في قطاع غزة)، في حين بلغت نسبة الذكور الذين كانوا يعملون ٥٤٪ قبل الإصابة بالإعاقة (٦٧٪ في الضفة الغربية، و ٦٢,٥٪ في قطاع غزة).

٥. مكان العمل السابق قبل الإصابة بالإعاقة:

أما حول سؤال المبحوثين عن مكان العمل السابق قبل الإصابة بالإعاقة فقد كان ونسبة ٤٥٪ منهم في القطاع الخاص (٥١٪ الضفة الغربية و ٣٧٪ قطاع غزة)، في حين كان يعمل ١٤,٥٪ منهم في القطاع الحكومي (٦٪ الضفة الغربية، ٢٧٪ قطاع غزة)، و ٤٪ في القطاع الأهلي (٨٪ قطاع غزة و ١٪ الضفة الغربية)، و ٣٦٪ منهم في أعمال أخرى (٤٢٪ الضفة الغربية و ٢٨٪ قطاع غزة) منها العمل في إسرائيل، وفي البناء، والزراعة، ومشاريع خاصة.

كما تبين أن ٥٠٪ من الذكور كانوا يلتحقون بالعمل في القطاع الخاص (٥٦٪ الضفة، ٤١٪ قطاع غزة)، في حين ١٣٪ منهم كانوا يلتحقون بالقطاع الحكومي (٥٪ الضفة، ٢٥٪ قطاع غزة)، أما القطاع الأهلي فبلغت نسبة الملتحقين به ٣٪ (١٪ الضفة الغربية، ٥٪ قطاع غزة)، والتحق ٣٤٪ بغير ذلك من الأعمال خاصة العمل في إسرائيل وكمال بناء، أو مشاريع خاصة.

أما الإناث فقد كانت ٢٣٪ منهن يلتحقن بالعمل في القطاع الحكومي (١٣٪ الضفة، ٣٨٪ قطاع غزة)، و ١٣٪ منهن كن ملتحات في القطاع الخاص (١٣٪ الضفة، ١٣٪ قطاع غزة)، و ١٠٪ من الإناث كن يعملن في القطاع الأهلي (٢٥٪ قطاع غزة)، في حين عملت ٥٤٪ في أماكن أخرى.

٦. إصابات العمل للعاملين في القطاعات التشغيلية:

أما حول إصابات العمل في القطاعات المختلفة، فقد أصيب ٤٪ من العاملين في القطاع الحكومي بإصابات عمل خاصة في قطاع غزة، في حين تركزت إصابات العمل في القطاع الخاص بنسبة ٥٤٪ (٥١٪ الضفة الغربية و ٥٨٪ قطاع غزة)، وبلغت نسبة إصابات العمل في القطاع الأهلي ٤٪ فقط، في حين بلغت نسبة إصابات العمل في أماكن العمل الأخرى ٣٨٪ (٤٩٪ الضفة الغربية و ٢٥٪ قطاع غزة) للعاملين في إسرائيل، وأعمال البناء وأعمال الحدادة والنجارة وغيرها.

وقد تركزت إصابات العمل على المبحوثين من الذكور فقط ، في حين كانت أغلب إصابات الإعاقة للفتيات والنساء بحوادث طرق أو بأمراض أو غير ذلك .

من الملاحظ على ما سبق أن إصابات العمل تتركز في القطاع الخاص بشكل أكبر من القطاعين الحكومي والأهلي ، وقد يعود ذلك لعدة أسباب ومنها:

١. يعد القطاع الخاص المشغل الأكبر للقوى العاملة في الأراضي الفلسطينية كما ذكر سابقاً .

٢. يركز العمل في القطاع الخاص على الأعمال الفنية كالصيانة والعمل اليدوي ، بالإضافة إلى العمل في التعبئة والتغليف ، والعمل في مجال الأعمال اليدوية والخطرة في بعض الأحيان .

٣. كما يركز العمل في القطاع الخاص خاصة قطاع الإنشاءات على أعمال البناء ، وتعد أعمال البناء من الأعمال الخطرة .

٤. أغلب المبحوثين الذين أصيبوا بإصابات عمل كانوا يعملون في القطاع الخاص من لا يحملون مؤهلات علمية ، وقد التحقوا بالعمل في خطوط الإنتاج أو أعمال البناء .

٧. الاستمرار في العمل نفسه بعد الإصابة في الإعاقة:

في سؤال المبحوثين عن الاستمرار في العمل نفسه بعد الإصابة بالإعاقة أجاب ٥٤٪ ممن كانوا يعملون في القطاع الحكومي (٥٥٪ في الضفة و٥٣٪ في قطاع غزة) ، و ٢٢٪ ممن كانوا ملتحقين بالعمل في القطاع الخاص (٢٢٪ في الضفة و ٢٥٪ في قطاع غزة) بأنهم استمروا بالعمل نفسه ، في حين ٩٪ ممن عملوا في القطاع الحكومي و ٢٤٪ من العاملين في القطاع الخاص انتقلوا للعمل لمكان آخر ، و ٣٨٪ من العاملين في القطاع الحكومي ، و ٥٣٪ ممن عملوا في القطاع الخاص لم يعمل منذ إعاقته .

٣٤٪ من المبحوثين الذين أصيبوا بالإعاقة من العاملين في القطاع الأهلي انتقلوا للعمل في مكان آخر بعد إصابتهم بالإعاقة (٢٠٪ من العاملين في القطاع الأهلي في قطاع غزة انتقلوا للعمل في مكان آخر ، في حين كافة المبحوثين الذين كانوا يعملون في القطاع الأهلي في

الضفة الغربية وأصيبوا بإعاقة انتقلوا للعمل في مكان آخر)، و ٦٦٪ من العاملين في القطاع الأهلي لم يعملوا منذ إصابتهم بالإعاقة، خاصة في قطاع غزة بنسبة ٨٠٪.

١ - الأسباب الرئيسية لعدم الاستمرار في العمل أو الانتقال إلى عمل آخر كانت كما نوه المبحوثون على النحو التالي:

١. الانتقال لعمل يتلاءم مع وضعه.
٢. عدم قدرته على العمل الموكل له.
٣. الانتقال للعمل في الوكالة.
٤. الانتقال للعمل في الحكومة.
٥. الوضع الصحي لا يسمح له بالعمل نهائياً.
٦. قام بإنشاء مشروع خاص.

٢ - المعاملة التي تلقاها الأشخاص بعد الإصابة بالإعاقة من قبل أصحاب العمل والزملاء والإجراءات التي تمت لهم:

من خلال استطلاع آراء المبحوثين الذين كانوا يعملون في القطاعات التشغيلية الثلاثة حول المعاملة التي تلقوها بعد الإصابة^{٨٨}.

من الملاحظ أن الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة ممن كانوا يعملون في القطاع الأهلي واجهوا العديد من التحديات فيما يتعلق بتغير المعاملة التي وجدوها بعد حدوث الإعاقة، خاصة اختلاف نظرة أصحاب العمل واختلاف المعاملة التي تلقوها بعد الإعاقة، إلا أنهم لم يجدوا تغييراً في معاملة الزملاء، كذلك لم يعانون من حساسية وعدم قدرة على التكيف مع الوضع الحالي، ولعل هذا أحد الأسباب التي أدت إلى انتقال أغلب من كان يعمل في القطاع الأهلي للعمل في مكان آخر.

٨٨ ينظر الجدول رقم (٨) في قائمة الملاحق.



أما من كان ملتحقاً بالعمل في كل من القطاعين الحكومي والخاص فقد رأى نسبة قليلة منهم أنهم لاحظوا تغيراً في المعاملة ، كما أن ٥١٪ من العاملين في القطاع الحكومي رأوا أن أصحاب العمل اختلفت نظرتهم ، في حين ٤٢٪ ممن عملوا في القطاع الخاص رأوا أن المعاملة اختلفت من قبل أصحاب العمل ، أما حول نظرة الزملاء والمعاملة بعد الإعاقة فقد أجاب ٦٤٪ ممن عملوا في القطاع الحكومي بأنهم شعروا بتغير نظرة الزملاء ومعاملتهم لهم ، في حين ٧٥٪ ممن كانوا يعملون في القطاع الخاص يرون أن نظرة الزملاء لم تتغير لهم ، ٨١٪ ممن عملوا في القطاع الحكومي أصبحوا أكثر حساسية وأقل قدرة على التكيف ، في حين ٦١٪ ممن عملوا في القطاع الخاص أصبحوا أكثر حساسية وأقل قدرة على التكيف ، أما حول سوء المعاملة من زملاء العمل فقد أشار إلى ذلك ٧٨٪ من العاملين في القطاع الحكومي و ٨٤٪ من العاملين في القطاع الخاص .

مما تقدم نلاحظ أن هناك دوراً كبيراً في طبيعة المعاملة التي يتلقاها الأشخاص ذوو الإعاقة لقدرتهم على الاستمرارية والتكيف في العمل ، وقد لاحظنا مما سبق أن من كان ملتحقاً في القطاع الأهلي قام بتغيير عمله ، في حين نسبة قليلة ممن كانوا يعملون في كل من القطاعين الحكومي والخاص قاموا بتغير عملهم أو الانتقال لعمل آخر .

٣- أما حول المهام والصلاحيات التي كان الأشخاص يتولونها قبل حدوث الإعاقة فقد اختلفت آلية التعامل المتبعة في كل قطاع مع الأشخاص ذوي الإعاقة على النحو التالي :

٢٣٪ ممن كانوا يعملون في القطاع الحكومي تم إيقافهم عن العمل (تقاعد مبكر) ، و ٤٧٪ ممن كانوا يعملون في القطاع الخاص تم إيقافهم عن العمل وإعطائهم مستحقاتهم ومكافأة (خاصة ممن كانت إصابتهم نتيجة لحادث عمل) ، أما بخصوص الأشخاص الذين استمروا في العمل فقد تم تغيير المسمى الوظيفي لعدد منهم في القطاعين الخاص والحكومي ، بالإضافة إلى تغيير المهام الموكلة لهم في بعض الأحيان إلى موقع آخر يتلاءم مع وضعهم الحالي .



الملاحظات الختامية والتوصيات

تناولت هذه الدراسة أهم المؤشرات المتعلقة بالنشاط الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، وبالأخص علاقة هؤلاء الأشخاص بسوق العمل ممن هم في عمر النشاط الاقتصادي، ومعدل مساهمتهم في القوى العاملة مع التركيز على المعدل حسب الجنس ومكان السكن، ومعدل البطالة بين الأفراد من ذوي الإعاقة. كما تناولت هذه الدراسة مجموعة خصائص للأشخاص ذوي الإعاقة كتوزيعهم حسب المهنة والقطاع ومستوى التحصيل العلمي والمهني ونوع الإعاقة/الصعوبة، هذا بالإضافة إلى التعرف على كيفية حصولهم على وظائفهم، أما بالنسبة للأشخاص غير العاملين منهم فقد تم تناول أهم معوقات وإشكاليات مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، كما تناولت هذه الدراسة بعض المؤشرات المتعلقة بالحالة الاجتماعية والاقتصادية لهذه الشريحة كمصدر الإعاقة.

وتناول القسم الثاني من الدراسة أهم المؤشرات المتعلقة بالمشغلين وأرباب العمل في قطاعات العمل الحكومي والأهلي والخاص، ومدى معرفة هؤلاء وإلمامهم بقانون حقوق المعوقين وقانوني العمل والخدمة المدنية والتشريعات الأخرى ذات الصلة، بالإضافة إلى استطلاع آراء واتجاهات أرباب العمل إزاء تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة واستيعابهم في سوق العمل، والتدابير والإجراءات التي اتخذوها لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل اللائق.

من الواضح أن أحد التحديات الأساسية في حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل اللائق يكمن في الاتجاهات والمواقف السلبية والقوالب النمطية ونظرة المجتمع بمن فيهم أرباب العمل والمشغلون، واعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة «غير مناسبين» بوجه ما للمشاركة في الحياة العملية، على قدم المساواة مع الآخرين. ويعني هذا استمرار

تتميز الأشخاص ذوي الإعاقة والتمييز ضدهم في مجال العمل .
ومن الواضح أن الحواجز والمعوقات البيئية والبنى التحتية غير الموائمة ووسائل النقل غير
المهيأة التي تحول دون إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة تنتقص من حقوقهم وفرص
حصولهم على عمل بصورة متكافئة وعلى قدم المساواة مع الآخرين ، بالإضافة إلى عوامل
أخرى عديدة تعيق وتحد من تطبيق القوانين والتشريعات واللوائح التنفيذية الخاصة بتشغيل
ما نسبته ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الفلسطينية ، ودور المؤسسات
المختصة بما فيها المؤسسات الأهلية والحكومية ومراكز التدريب والتأهيل ، إضافة إلى
الأسباب الرئيسية والفرعية التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل .
كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الإعاقات الناتجة عن إصابات العمل من حيث
مكان العمل الذي كان يلتحق به الشخص قبل الإعاقة ، ونوع الإعاقة التي تعرض لها
الشخص ، والإجراءات وطبيعة المعاملة التي تلقاها الأشخاص المصابون بالإعاقة بعد
إصابتهم أثناء عملهم ، سواء على صعيد العلاقة مع أرباب العمل أم العلاقة مع الزملاء ،
إضافة إلى المهام والإجراءات التي تم اتخاذها بحقوقهم .
و كذلك تمت دراسة واقع عمل النساء من ذوات الإعاقة ، والمعوقات التي تواجه التحاقهن
بالعمل ، وآلية حصولهن على فرص عمل ، والقطاعات المشغلة للنساء من ذوات الإعاقة ،
والمهام والمناصب التي يشغلنها ، والنساء ذوات الإعاقة الأكثر حظاً في الالتحاق بسوق
العمل بناء على نوع الإعاقة والمستوى التعليمي والتدريب ، وأهم المعوقات التي تحد من
التحاقهن بسوق العمل على مستوى الوضع الخاص بالمرأة من جهة ، ومن جهة أخرى
موضوع الإعاقة ونظرة المجتمع .
كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي
الإعاقة بالعمل على مستوى التشريعات والقوانين وعلى مستوى أرباب العمل ، والمستوى
المجتمعي ، ودور المؤسسات المختصة والقانونية في إعمال هذا الحق والمتابعة والمراقبة في
تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، وكذلك دور المؤسسات الحكومية كمجلس الوزراء
وديوان الموظفين .



ملحق رقم (١)

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على إجراء بحث ميداني ، وفيما يلي وصف لمراحل المنهجية التي تم اتباعها لتحقيق الهدف من الاستبانة بناء على خطة العمل المقترحة .

أولاً - مرحلة الإعداد والتحضير:

تم في هذه المرحلة عقد عدد من الاجتماعات بين الهيئة واللجنة الاستشارية واتُفق على اعتماد استبانتين لتحقيق أهداف التحقيق الوطني واستكمال الجانب الوصفي من الدراسة المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق ، حيث تم وضع الأهداف العامة والفرعية لكل استبانة على حدة بالتنسيق والتشاور مع اللجنة الاستشارية المشكّلة من عدد من المختصين والخبراء في هذا المجال .

ثانياً - تصميم الاستبانة:

تم تصميم الاستبانة وفقاً لأهداف الدراسة ، حيث تمت صياغة الأهداف على شكل أسئلة ، وصياغة المؤشرات بما يتناسب مع الأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة .

وبناء عليه تم إعداد استبانتين لتحقيق هدف الدراسة:

١- استبانة الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- استبانة أرباب العمل .



ثالثاً- تحديد محاور ومؤشرات القياس لكل من استبانة الأشخاص ذوي الإعاقة واستبانة أرباب العمل:

١. مؤشرات وأقسام استبانة الأشخاص ذوي الإعاقة:

- **البيانات التعريفية،** واشتملت على: رقم الاستبانة، المحافظة، مكان السكن، الجنس، نوع الإعاقة، أسباب الإعاقة، العمر، الإعاقة، المستوى التعليمي.

- **القسم الثاني:** الالتحاق بسوق العمل، واشتمل على عدد من الأسئلة حول الالتحاق بسوق العمل، والدخل ومكان العمل الحالي والسابق، وآليات الالتحاق بسوق العمل، ومعدل الدخل الشهري، والعمر عند الالتحاق بسوق العمل، وأسباب الالتحاق أو عدم الالتحاق بسوق العمل، والرضى عن بيئة العمل، والمشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وطبيعة العمل الموكل للأشخاص ذوي الإعاقة، وأسباب ترك العمل.

- **القسم الثالث:** التدريب والتمكين، واشتمل على عدد من الأسئلة الخاصة بالالتحاق بمراكز التدريب، وأسباب الالتحاق وعدم الالتحاق، ونوع التدريب الذي يتلقاه الأشخاص ذوو الإعاقة، ومدى مساهمة التدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة الحاصلين على التدريب بسوق العمل.

- **القسم الرابع:** الأشخاص ذوو الإعاقة الناتجة عن إصابات العمل والاحتلال والمرضية، واشتمل على أسئلة حول العمر عند الإصابة بالإعاقة، ومكان العمل في حال الإصابة في سن العمل، والمعاملة التي تلقاها الشخص بعد الإصابة في مكان العمل، والاستمرارية في العمل.

- **القسم الخامس:** المشاريع الخاصة، ووجه هذا القسم للأشخاص من ذوي الإعاقة الذين يملكون مشاريع خاصة، حيث اشتملت الأسئلة على عدد من المحاور المتعلقة بطبيعة عمل المشروع، مصادر التمويل، فكرة المشروع، المتابعة من قبل الجهات المختصة لهذه المشاريع، عدد الأفراد العاملين في المشروع.



- **القسم السادس:** العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى أماكن العمل ، وأرباب العمل .
- **القسم السابع:** العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين .

رابعاً- تشكيل الفريق الاستشاري للدراسة:

ارتأت الهيئة الاستعانة في إعداد هذه الدراسة بعدد من الخبراء في هذا المجال من مؤسسات مختصة حكومية وأهلية شملت (الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، جمعية الشبان المسيحيين) لاستكمال الجوانب الفنية واستكمال وضع أهداف الاستبانة والمؤشرات الرئيسية ، بناء على الأهداف العامة والخاصة للاستبانة .

حيث تم عقد اجتماعين بالخصوص لاعتماد الاستبانة والمؤشرات الرئيسية .

خامساً- اختيار العينة:

وهي مرحلة بناء الإطار الإحصائي من خلال حصر عينة الدراسة ، حيث تم اختيار عينة ممثلة من الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى الأراضي الفلسطينية (الضفة الغربية وقطاع غزة) من العاملين وغير العاملين والمؤهلين وغير المؤهلين وفي سن العمل ، باعتماد عينة عشوائية طبقية من قوائم وزارة الشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى قوائم غزة وقد تم اختيار العينة بشكل نسبة وتناسب تعتمد بالأساس على عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المحافظات الفلسطينية بناء على مسح التعداد العام للسكان عام ٢٠٠٧ (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني-٢٠٠٧) بحيث يتناسب حجم العينة في كل محافظة مع عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المحافظة نفسها ، على أن يتم تحديد هامش الخطأ المقرون بحجم العينة ومن ثم يتم حساب حجم العينة .

١- بناء على التعداد العام للإحصاء الفلسطيني لعام ٢٠٠٧ كانت إحصاءات الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ٦٩٪ في الضفة الغربية إلى ٣١٪ في قطاع غزة ، وبناء على

المعطيات السابقة والمعادلة السابقة تم تحديد حجم العينة الممثلة للمجتمع بـ ١٥٢٠ استبانة، ١٠٢٠ استبانة في الضفة الغربية و ٥٠٠ استبانة في قطاع غزة، حيث تم تقسيم المناطق بناء في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى وسط وجنوب وشمال.

٢- أما عينة أرباب العمل فقد تبين من خلال تعداد المنشآت في الأراضي الفلسطينية أن عدد المنشآت العاملة التي ينطبق عليها القانون الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بلغت ٧١٥ مؤسسة في الضفة الغربية وقطاع غزة (من القطاعات الصناعية والتجارية والأهلية والحكومية والمؤسسات التربوية والخدماتية وغيرها).

وقد بلغ عدد العينة الممثلة ٢٠٠ استبانة شملت ١٥٠ استبانة للضفة الغربية، و ٥٠ استبانة لقطاع غزة.

٣- كما تم تحديد حجم عينة التجربة على أن تكون ٥٠ استبانة في الضفة الغربية و ٢٠ استبانة في قطاع غزة، وشملت كلا من محافظات الشمال والوسط والجنوب في الضفة الغربية.

وذلك للوقوف على أهم المشكلات التي قد تواجه الباحثين في العمل الميداني وأهم الصعوبات لتفاديها مستقبلاً وللتعرف على مدى استجابة المبحوثين لتعبئة الاستبانة.

سادساً- العمل الميداني:

١- **تدريب الباحثين:** تم تدريب الباحثين المعتمدين على تعبئة الاستبانة لمدة ثلاثة أيام للإحوة في قطاع غزة يوم وللإحوة الباحثين في الضفة الغربية يوم، واليوم الثالث تم بعد تعبئة استبانة التجربة للوقوف على أهم المشكلات وحلها في الاستبانة النهائية.

٢- **التجربة القبليّة:** نظراً لأهمية الدراسة التجريبية للاستبانة في إعداد أي دراسة أو بحث فقد تم عمل التجربة القبليّة للاستبانتين بناء على الخطوات التالية:

١. تم تطبيق الاستبانة بعد صياغتها شبه النهائية على عينة صغيرة من مجتمعي الدراسة، لقياس مدى صدق وثبات مؤشرات الدراسة، بالإضافة إلى الوقوف

على أهم المشكلات التي قد تواجه الباحثين الميدانيين في العمل الميداني ، خاصة في مقابلات الأشخاص ذوي الإعاقة وما مدى تقبل الأهالي والأشخاص لفكرة الاستبانة والأسئلة المطروحة .

٢. تم تحديد العينة المستهدفة في التجربة ، بحيث تم حصر العمل في هذه المرحلة ضمن ثلاث محافظات في الضفة الغربية تشمل رام الله ، ونابلس ، والخليل ، بالإضافة إلى قطاع غزة .

٣. تم تحديد حجم العينة للتجربة القبلية بعدد ٧٠ استبانة موزعة على النحو التالي :
١. تم توزيع ٥٠ استبانة في الضفة الغربية و ٢٠ استبانة في قطاع غزة كتجربة لاستبانة الأشخاص ذوي الإعاقة ، و ١٠ استمارات لأرباب العمل في الضفة الغربية على مدة أسبوع عمل ميداني .

٢. تم توزيع الاستمارات للتجربة القبلية على كل من محافظات: الخليل ونابلس ورام الله وغزة ، حيث تم جمع ٥٠ استبانة للأشخاص ذوي الإعاقة في الضفة الغربية و ٢٠ استبانة في قطاع غزة .

٣. تم تدقيق استمارات التجربة القبلية ومراجعتها مكتيباً .

٤. تمت معالجة البيانات وإدخالها على الحاسوب على برنامج الـ SPSS مباشرة .

٥. تم رصد أهم المشكلات التي واجهت الباحثين الميدانيين في التجربة من خلال التقارير التي تم تقديمها من قبل الباحثين وعقد اجتماع معهم ، وتمثلت أهم هذه المشكلات في: بعد المناطق ، وعدم الدقة الكاملة في العناوين المعطاة من قوائم وزارة الشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، وعدم تقبل المبحوثين وفهمهم لعدد من الأسئلة المطروحة .

٦. تم تعديل الاستمارات وإعادة صياغة عدد من الأسئلة بناء على ملاحظات الباحثين الميدانيين والمبحوثين وبناء على التجربة القبلية ، ومن ثم إخراج الاستبانات بصورتها النهائية للعمل الميداني .



بناء على المشكلات التي واجهت الباحثين تم تصميم الاستبانة النهائية لكل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأرباب العمل ، والاتفاق مع الباحثين على آليات الاتصال والتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- مرحلة ما قبل التنفيذ:

- ١- تم عمل برنامج لتوزيع الباحثين الميدانيين على كافة المحافظات في الأراضي الفلسطينية (محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة) بناء على قوائم وأسماء وعناوين وزارة الشؤون الاجتماعية والاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة وقوائم المتقدمين بشكاوى للهيئة.
- ٢- تم عقد اجتماع للباحثين الميدانيين لإطلاعهم على الصيغة النهائية للاستبانة وتوزيع برنامج العمل وأسماء الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق.

سابعاً- العمل الميداني مرحلة جمع البيانات من المحافظات:

- تم البدء بالعمل الميداني من تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٩ حتى تاريخ ٢٠١٣/١/٢٠ لمدة أربعة أسابيع ، حيث واجهت الباحثين عدد من المشكلات أهمها:
- ١- الأوضاع السياسية في قطاع غزة وحالة الانقسام الداخلي ما بين شطري الوطن .
 - ٢- الأحوال الجوية التي أوقفت العمل لمدة أسبوع خاصة في محافظات الضفة الغربية .
 - ٣- عدم تعاون بعض المبحوثين في تعبئة الاستبانات .
 - ٤- بعض الأخطاء الواردة في بيانات المبحوثين من ناحية الأسماء والعناوين .

ثامناً- مرحلة معالجة البيانات وإدخالها وتحليلها وإعداد التقرير:

- ١- تم تدقيق البيانات ميدانياً من قبل الباحثين قبل التسليم لمقر الهيئة في المحافظات .
- ٢- تم إعداد برنامج الإدخال على برنامج التحليل الإحصائي الـ SPSS وبرنامج الإكسل ، إذ تتميز هذه البرامج بالخصائص التالية:

- سهولة الحصول على نسخة باللغة العربية من الاستبانة على شاشة الإدخال في هذا البرنامج .
- تقليل أخطاء الإدخال إلى أقل ما يمكن .
- استعراض الأسئلة أثناء الإدخال والقدرة على المتابعة .
- القدرة على التحقق من التسلسل المنطقي في عملية إدخال الاستبانة .
- القدرة على تدقيق البيانات أثناء الإدخال .
- سهولة استخدام البرنامج .

٣- تم العمل على ترميز الاستبانات وإدخالها على برنامج الإكسل في مكاتب الهيئة في المحافظات الشمالية والوسطى في الضفة الغربية ، ومن ثم تم إكمال إدخال استبانات قطاع غزة والمحافظات الجنوبية واستبانات أرباب العمل على برنامج الـ SPSS .

٤- تم العمل على إعادة توزيع البيانات لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة بناء على بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني مسح ٢٠٠٧ .

٥- تم تحليل البيانات على برنامج التحليل الإحصائي الـ SPSS .

٦- وضع التقرير الأولي للنتائج .

٧- تم عقد اجتماع للفريق التنفيذي لناقشة النتائج الأولية لاستبانة الأشخاص ذوي الإعاقة واستبانة أرباب العمل .

٨- تم عقد اجتماع للجنة الاستشارية لعرض النتائج الأولية للدراسة ومناقشتها مع أعضاء اللجنة .

٩- تم إعداد التقرير النهائي لمناقشته مع اللجنة التنفيذية للهيئة واللجنة الاستشارية والخروج بأهم التوصيات ، واعتماد النتائج النهائية .





ملحق رقم (٢)

أولاً- الجداول المتعلقة بوصف عينة الدراسة:

١. التوزيع الجغرافي:

جدول رقم (١)

المحافظة	Frequency	Percent
أريحا	٢٠	١,٣
الخليل	٢٢٩	١٥,٢
القدس	٤٠	٢,٦
بيت لحم	٨٣	٥,٥
جنين	١٤١	٩,٣
رام الله	١٢٩	٨,٥
سلفيت	٣٨	٢,٥
طوباس	٢٧	١,٨
طولكرم	١٠٢	٦,٨
غزة	٤٩٩	٣٣,٠
قلقيلية	٣٠	٢,٠
نابلس	١٧٢	١١,٤
المجموع	١٥١٠	١٠٠,٠

٢. المستوى التعليمي:

جدول رقم (٢)

المحافظة			الجنس		كلا الجنسين
			ذكر	أنثى	
الضفة الغربية	المستوى التعليمي:	أمي	٪٢١	٪٢٥	٪٢٢
		مهني	٪٠	٪١	٪٠
		أساسي	٪١٤	٪٢٠	٪١٦
		إعدادي	٪١٧	٪١٥	٪١٦
		ثانوي	٪١٢	٪١٠	٪١١
		توجيهي	٪١٦	٪٩	٪١٤
		دبلوم	٪٧	٪٥	٪٦
		بكالوريوس	٪١٢	٪١٤	٪١٣
		دراسات عليا	٪٠	٪١	٪١
قطاع غزة	المستوى التعليمي:	أمي	٪١٣	٪١٥	٪١٣
		مهني	٪١	٪٢	٪١
		أساسي	٪٢٠	٪١٦	٪١٩
		إعدادي	٪١٢	٪١٩	٪١٤
		ثانوي	٪١٥	٪١٢	٪١٤
		توجيهي	٪٢١	٪١٦	٪٢٠
		دبلوم	٪٨	٪٧	٪٨
		بكالوريوس	٪١٠	٪١٣	٪١١
		دراسات عليا	٪٠	٪١	٪٠

ثانياً- الجداول المتعلقة بنتائج الدراسة الميدانية:

١. عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات التشغيلية:

جدول رقم (٣)

مكان العمل الحالي: الضفة الغربية		المحافظة		
		قطاع غزة	الأراضي الفلسطينية	
القطاع	حكومي	٢٣,٣ %	١٥,٥ %	٢١,٩ %
	خاص	٢٤,٠ %	١٩,٠ %	٢٣,١ %
	مشروع خاص	٢٠,٩ %	١٠,٣ %	١٨,٩ %
	مؤسسات أهلية	١٤,٦ %	٣١,٠ %	١٧,٦ %
	غير ذلك	١٧,٣ %	٢٤,١ %	١٨,٦ %

٢. العمل في القطاعات التشغيلية بناء على نوع الإعاقة:

جدول رقم (٦)

نوع الإعاقة					قطاع العمل	الجنس
مركبة	ذهنية	سمعية	بصرية	حركية		
٥ %	٢ %	٢ %	١٨ %	٧٣ %	حكومي	ذكر
٥ %	٢ %	٧ %	٢٥ %	٦١ %	خاص	
٦ %	٢ %	١٣ %	٢٠ %	٥٩ %	مشروع خاص	
٧ %	٤ %	١١ %	١٢ %	٦٦ %	مؤسسات أهلية	
٤ %	١٣ %	١٧ %	١٩ %	٤٧ %	غير ذلك	

حكومي	%٦٩	%٦	%١٢	%٠	%١٢
خاص	%٥٨	%٢٨	%١٤	%٠	%٠
مشروع خاص	%٥٠	%٠	%٠	%٠	%٥٠
مؤسسات أهلية	%٦٩	%١٦	%٨	%٠	%٨
غير ذلك	%٣٥	%٣٢	%٠	%٠	%٣٣
أنثى					

٣. الحصول على التدريب المهني:

جدول رقم (٧)

كلا الجنسين		أنثى	ذكر	هل حصلت على تدريب مهني
الضفة الغربية	%١٨	%١٨	%١٨	نعم
	%٨٢	%٨٢	%٨٢	لا
قطاع غزة	%٢٦	%٣٩	%٢٢	نعم
	%٧٤	%٦١	%٧٨	لا
الأراضي الفلسطينية	%٢١	%٢٣	%١٩	نعم
	%٧٩	%٧٧	%٨١	لا

٤. المعاملة التي تلقاها الأشخاص بعد الإصابة بالإعاقة من قبل أرباب العمل والزلاء:

جدول رقم (٨)

طبيعة المعاملة التي تلقاها من أصيبوا بالإعاقة في القطاعات التشغيلية الثلاثة					القطاع
تغيرت المعاملة	اختلفت نظرة أرباب العمل	اختلفت نظرة زملائي ومعاملي	أصبح أكثر حساسية وقدرة على التكيف	تعرضه لسوء معاملة من قبل الزلاء	

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

الحكومي	١٠٪ نعم تغيرت معاملتي	٥١٪ يرون ان نظرة أرباب العمل اختلفت .	٦٤٪ نعم تغيرت نظرة زملاء العمل ، والمعاملة .	٨١٪ اصبحوا أكثر حساسية وقدرة على التكيف .	٧٨٪ غير موافقين
الخاص	٢٧٪ يرون انها تغيرت المعاملة تجاهه .	٤٢٪ اختلفت نظرة أرباب العمل .	٧٥٪ لم تتغير نظرة الزملاء في العمل ومعاملتي .	٦١٪ اصبحوا أكثر حساسية وقدرة على التكيف .	٨٤٪ غير موافقين .
الأهلي	أغلب من كانوا يعملون في القطاع الأهلي: نعم تغيرت المعاملة بشكل ملحوظ	أغلب المبحوثين إلى حد ما يرون أن النظرة اختلفت .	إلى حد ما تغيرت النظرة والمعاملة .	لم يتغير عليهم شيء	غير موافقين نهائياً .

٥. العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى أرباب العمل:

جدول رقم (٩)

العوامل الرئيسية	الأراضي الفلسطينية	العوامل الفرعية
رفض أرباب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .	موافق	الأفكار المسبقة السائدة:
	إلى حد ما موافق	أرباب العمل يعتقدون بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يحتاجون إلى المساعدة ، أو أنهم لا يستطيعون العمل ، أو أنهم لا تتوافر لديهم المهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة .
	غير موافق	ورفض أرباب الأعمال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بهدف الربح المادي .

عدم وجود متابعة ومراقبة من قبل الجهات المختصة لتطبيق قانون العمل . نسبة كبيرة من المسؤولين ورجال الأعمال لا يفهمون دورهم تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة ، ولا يسعون إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأعمال لديهم .	٧٥٪	موافق	عدم التزام أرباب العمل بالقوانين المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
	١٨٪	إلى حد ما موافق	
	٧٪	غير موافق	
ارتفاع نسبة الأمية بين صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يؤهلهم للعمل ، واحتياج أرباب الأعمال إلى أيدٍ عاملة متخصصة وسليمة تتلاءم مع التطور التكنولوجي .	٧٤٪	موافق	ربط عمل الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل الخدماتي وقليل الإنتاجية والأجر ، ما يقلل إنسانيته .
	١٩٪	إلى حد ما موافق	
	٨٪	غير موافق	
نظرا لعدم وجود متابعة من قبل الاتحادات والنقابات العمالية	٧٥٪	موافق	انخفاض الأجور والرواتب الممنوحة للأشخاص ذوي الإعاقة
	١٥٪	إلى حد ما موافق	
	١٠٪	غير موافق	
عدم وجود ثقافة لدى أرباب العمل حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل .	٦٦٪	موافق	انتهاك الحقوق الإنسانية والشعور بالتمييز وانتهاك الكرامة .
	٢٠٪	إلى حد ما موافق	
	١٤٪	غير موافق	



٦. العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى مواءمة أماكن العمل:

جدول رقم (١٠)

الأراضي الفلسطينية	الإجابات	ما هي العوامل المرتبطة بأماكن العمل وتحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل؟
٦٨٪	موافق	بعد أماكن العمل عن مكان سكن الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٠٪	إلى حد ما موافق	
١٢٪	غير موافق	
٦٨٪	موافق	عدم ملائمة أماكن العمل والمواقع لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢٤٪	إلى حد ما موافق	
٨٪	غير موافق	
٦٩٪	موافق	عدم توفر وسائل السلامة الصحية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢٢٪	إلى حد ما موافق	
٩٪	غير موافق	
٧٠٪	موافق	عدم مواءمة بيئة العمل
٢٤٪	إلى حد ما موافق	
٦٪	غير موافق	



٧. العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى المجتمع :

جدول رقم (١١)

ما هي العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى المجتمع برأيك؟	الإجابات	الأراضي الفلسطينية	الأسباب الفرعية
عدم احترام المجتمع لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.	موافق	٦٢٪	من خلال مسح الإعاقة الذي قام به الجهاز المركزي للإحصاء عام ٢٠١١ وجد أن نسبة الأفراد ذوي الإعاقة الذين يواجهون صعوبة بسبب نظرة الآخرين في البحث عن عمل ١٤٪ في الضفة الغربية و ١٩,٤٪ في قطاع غزة.
	إلى حد ما موافق	٢٤٪	
	غير موافق	١٤٪	
عدم توفر مراكز التدريب وانتشارها في المجتمع واقتصارها على المدن فقط، ما يعيق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة من القرى إليها.	موافق	٧٦٪	يتركز وجود مراكز التدريب المهني والتأهيل في المدن والمحافظات الفلسطينية، في حين ينعدم وجودها في القرى الفلسطينية بالرغم من ارتفاع نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في القرى، ولكن للأسف لا يتم الاهتمام بتوفير العديد من الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة القاطنين في القرى.
	إلى حد ما موافق	١٨٪	
	غير موافق	٦٪	
الأعمال المتاحة في المجتمع لا تتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة	موافق	٥٨٪	وفي هذا الجانب الأساس في المجتمع توفير كل ما يلزم لأفراد المجتمع، فالتقصير يأتي هنا من جانب المجتمع.
	إلى حد ما موافق	٢٨٪	
	غير موافق	١٥٪	

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

عدم الثقة بقدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.	٦٨٪	موافق	التعامل مع فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع كقوة مهمة من قبل أفراد المجتمع.
	٢٠٪	إلى حد ما موافق	
	١٢٪	غير موافق	
ارتفاع نسبة البطالة في الأراضي الفلسطينية ٢٤٪ يقلل فرص حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل ويقلل من فرصة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة حركياً على العمل	٨١٪	موافق	ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع يحد من التحاق بسوق العمل.
	١٥٪	إلى حد ما موافق	
	٤٪	غير موافق	
غياب التوعية من قبل وسائل الإعلام بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة والعمل اللائق.	٦٥٪	موافق	عدم اهتمام وسائل الإعلام بكافة أشكالها بأوضاع وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
	٢٨٪	إلى حد ما موافق	
	٧٪	غير موافق	
غياب الوعي لدى أفراد المجتمع لأهمية هذا الحق في توفير حياة لائقة للأشخاص ذوي الإعاقة.	٦٩٪	موافق	عدم اهتمام مؤسسات المجتمع المدني بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
	٢٦٪	إلى حد ما موافق	
	٥٪	غير موافق	
ضعف متابعة المؤسسات الحقوقية بما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق.	٦٨٪	موافق	عدم اهتمام المؤسسات المختصة بحقوق الإنسان بقضايا تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة
	٢٦٪	إلى حد ما موافق	
	٦٪	غير موافق	



٨. العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى الحكومة ودورها:

جدول رقم (١٢)

العوامل الفرعية	الأراضي الفلسطينية		ما هي العوامل التي تحد من التحاق بسوق العمل على مستوى الحكومة ودورها؟
تعتبر المادة (٢٤) من قانون الخدمة المدنية، (لائق صحياً) من المواد التي لا تشجع على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. فالأغلبية الساحقة من تقارير نسبة الإعاقة (العجز) الصادرة عن وزارة الصحة، تصف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم غير لائقين صحياً، ما يحول بينهم وبين التوظيف.	٧٣٪	موافق	الأنظمة والإجراءات المتبعة في التوظيف تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل الحكومي (مثل لائق طبياً)
	٩٪	غير موافق	
	١٨٪	إلى حد ما موافق	
	٦٨٪	موافق	
شروط التوظيف والالتحاق بالعمل الحكومي لا تنطبق على الأشخاص ذوي الإعاقة.	١٣٪	غير موافق	عدم توفير أماكن مختصة داخل المؤسسات الحكومية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة
	١٩٪	إلى حد ما موافق	
	٦٩٪	موافق	
بناء على نتائج مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، عدم ملائمة المكاتب والمرافق الداخلية للمؤسسات.	٩٪	غير موافق	عدم دعم الحكومة لبرامج تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كافٍ.
	٢٢٪	إلى حد ما موافق	
	٧٨٪	موافق	
تقوم وزارة العمل بإعداد عدد من البرامج الخاصة بتمكين ودعم المشاريع الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة.	٨٪	غير موافق	
	١٥٪	إلى حد ما موافق	
	٧٨٪	موافق	



حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بتوفير دعم لعدد من المشاريع الفردية للأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن للأسف لا تكفي هذه المشاريع لعدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة.	٨٠٪	موافق	عدم توفير دعم للمشاريع المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الحكومة.
	٨٪	غير موافق	
	١٢٪	إلى حد ما موافق	
لا يتم تخصيص بنود محددة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن السياسات والخطط السنوية والاستراتيجية للوزارات، وعند تعيين أحد من الأشخاص ذوي الإعاقة يكون على بند المياومة أو البطالة.	٧٨٪	موافق	عدم إدماج برامج تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطط السنوية والاستراتيجية
	٨٪	غير موافق	
	١٤٪	إلى حد ما موافق	
	٧٩٪	موافق	عدم وضع برامج خاصة بدعم عمل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالخطط السنوية للوزارات.
	٨٪	غير موافق	
	١٣٪	إلى حد ما موافق	
هناك تقصير في المتابعة من قبل الحكومة لموضوع مراقبة ومتابعة الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم خاصة.	٧٨٪	موافق	عدم متابعة الحكومة، خاصة وزارة الشؤون الاجتماعية، لأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم
	٧٪	غير موافق	
	١٥٪	إلى حد ما موافق	



٩. العوامل التي تحد من عمل الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى المؤسسات الحقوقية والنقابات:

جدول رقم (١٣)

الأراضي الفلسطينية	الإجابات	كيف تساهم المؤسسات الحقوقية والنقابات المختصة في تنفيذ التشريعات والقوانين ومتابعة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الالتحاق بسوق العمل؟
٢٢٪	موافق	تقوم المؤسسات المختصة بمتابعة القوانين والأنظمة والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
٥٢٪	غير موافق	
٢٦٪	إلى حد ما موافق	
١٩٪	موافق	متابعة أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
٦٠٪	غير موافق	
٢١٪	إلى حد ما موافق	
٢٢٪	موافق	إعداد الدراسات المختصة لتحديد احتياجات سوق العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.
٥٦٪	غير موافق	
٢٣٪	إلى حد ما موافق	
١٩٪	موافق	عمل زيارات للاطلاع على أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في موقع العمل وتوفير احتياجاتهم.
٥٨٪	غير موافق	
٢٣٪	إلى حد ما موافق	
٢٠٪	موافق	متابعة العاطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة.
٦٢٪	غير موافق	
١٧٪	إلى حد ما موافق	
٢١٪	موافق	توفير الدعم المادي للمشاريع التي يقوم بها الأشخاص ذوو الإعاقة.
٦١٪	غير موافق	
١٨٪	إلى حد ما موافق	

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

٢٠٪	موافق	توفير فرص ومشاريع للأشخاص ذوي الإعاقة العاطلين عن العمل .
٦١٪	غير موافق	
١٩٪	إلى حد ما موافق	
٢٠٪	موافق	تقوم النقابات بمتابعة قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جماعي وفردى .
٥٩٪	غير موافق	
٢٢٪	إلى حد ما موافق	
٢٠٪	موافق	الرقابة الدورية على المؤسسات التي تشغل الأشخاص ذوي الإعاقة .
٦٠٪	غير موافق	
٢٠٪	إلى حد ما موافق	



١٠. العوامل التي تحد من التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين:

جدول رقم (١٤)

الأراضي الفلسطينية	ما هي العوامل التي تحد من التحاق بسوق العمل على مستوى التشريعات والقوانين؟
٧٢٪	موافق
١٧٪	إلى حد ما موافق
١١٪	غير موافق
٨٢٪	موافق
١٤٪	إلى حد ما موافق
٣٪	غير موافق
٨٧٪	موافق
١٢٪	إلى حد ما موافق
٢٪	غير موافق
٧٧٪	موافق
١٣٪	إلى حد ما موافق
١٠٪	غير موافق
٨٥٪	موافق
١٢٪	إلى حد ما موافق
٣٪	غير موافق



١١. دور مراكز التأهيل والتدريب في إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل:

جدول رقم (١٥)

النسبة	الإجابة	ما مدى صحة ما يلي:
٤٢٪	موافق	الأخصائي الاجتماعي بمؤسسات التأهيل على اطلاع ومعرفة بالمهن المتاحة في المجتمع .
٣٦٪	إلى حد ما موافق	
٢٢٪	غير موافق	
٣٦٪	موافق	ضعف إدراك الأخصائي الاجتماعي للمشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في التشغيل أحد أسباب عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
٤٠٪	إلى حد ما موافق	
٢٤٪	غير موافق	
١٩٪	موافق	مراكز ومؤسسات التأهيل مجهزة بأحدث الأجهزة والمعدات .
٣٢٪	إلى حد ما موافق	
٥٠٪	غير موافق	
٢٣٪	موافق	يتلقى الأشخاص ذوو الإعاقة معاملة ممتازة في مراكز التأهيل .
٣٦٪	إلى حد ما موافق	
٤١٪	غير موافق	
٢٧٪	موافق	الأخصائيون الاجتماعيون في مراكز التأهيل لديهم القدرة والمعرفة المطلقة بأوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل .
٤٠٪	إلى حد ما موافق	
٣٤٪	غير موافق	
٣٥٪	موافق	يساعد الأخصائيون الاجتماعيون الأشخاص ذوي الإعاقة على تخطي الحاجز النفسي وإدراك دورهم في التشغيل في سوق العمل .
٤٣٪	إلى حد ما موافق	
٢٢٪	غير موافق	

١٢. الأسباب الرئيسية لارتفاع نسبة البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة:

جدول رقم (١٦)

الأسباب الرئيسية لعدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل من وجهة نظر المبحوثين

العوامل الرئيسية	النسبة	العوامل الفرعية	التوصيات
الوضع الصحي	١١٪	عدم توفر مواءمات لإلحاقهم بسوق العمل.	على الدولة خلق بيئة عمل تناسب كافة أفراد المجتمع مهما تنوعت احتياجاتهم.
عدم الحصول على التعليم الأكاديمي.	٨٪	غياب مبدأ المساواة في فرص التعليم في المراحل الأساسية والثانوية والجامعية، وذلك ضمن أطر مدمجة لذوي الإعاقة من الأطفال والشباب والكبار. وتكفل أن يكون ذلك جزءاً لا يتجزأ من النظام التعليمي.	الدولة مسؤولة عن تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة في أطر مدمجة، ما يستدعي مراعاة هذا الهدف في التخطيط التربوي، وتطوير مناهج التعليم وتنظيم المدارس على الصعيد الوطني.
عدم وجود برامج تأهيل وإرشاد مهني	٨٪	اقتصار برامج التدريب على التأهيل النفسي والاجتماعي.	ضرورة إنشاء مراكز تدريب مهني متخصص يراعى فيها قدرات وإمكانيات وتوجهات الأشخاص ذوي الإعاقة وأن تكون هذه المراكز موائمة ومهيأة.
عدم وجود وظائف تتلاءم مع مؤهلات الشخص ذي الإعاقة	٨٪	ارتفاع نسبة الأميين من الأشخاص ذوي الإعاقة، واقتصار مراكز التدريب على مهن وحرف تقليدية لا تتلاءم مع متطلبات السوق، وارتفاع نسبة المنافسة على الوظائف المحدودة.	تغيير النظرة وتفعيل نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطوير مراكز التدريب والتأهيل، وإنشاء مراكز تدريب تابعة للحكومة مختصة ومتطورة.

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

عدم الحصول على التدريب والتمكين	٧٪	نظرا لعدم القدرة المادية لعدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية وارتفاع تكاليف هذه المراكز أدى إلى عدم القدرة على الحصول على التدريب المهني، حيث أجاب عدد من المبحوثين بأن هناك علاقة بين حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التدريب والتمكين واستعادة القدرة على الإنتاج.	توفير الدعم لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل التحاقهم بمراكز التدريب، والأفضل أن تكون هذه المراكز حكومية، وبتكاليف رمزية.
رفض أرباب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	٧٪	حيث يفترضون عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على ممارسة الأعمال المختلفة وأن تشغيل ذوي الإعاقة يفرض عبئا اقتصاديا على المؤسسات التي تقوم بتشغيلهم.	قيام الحكومة بالزام أرباب العمل بتشغيل النسبة التي نص عليها القانون مع الالتزام بتهيئة ومواءمة مكان العمل. توعية المجتمع ومن ضمنه أرباب العمل بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
عدم وجود وظائف شاغرة	٧٪	ارتفاع نسبة البطالة والمنافسة مع أمثالهم من الأشخاص العاديين، بالإضافة إلى ارتفاع أعداد الخريجين.	خلق فرص عمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
عدم مراعاة إعلانات التوظيف وضعية الأشخاص ذوي الإعاقة	٧٪	لا يتم في إعلانات التوظيف ذكر ما يشير إلى إمكانية تقدم الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل.	يجب أن تراعي المؤسسات سواء الخاصة أو الحكومية في إعلاناتها وأن تشير إلى إمكانية تقدم الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة عندما يمكن ذلك.



انخفاض الأجور	٧٪	يرتبط عمل الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة الأميين في كثير من الأحيان بالأعمال الخدمية أو في خطوط الإنتاج، ويعد هذا العمل منخفض الأجر.	العمل على تحديد حد أدنى للأجور ومعاملة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين على قدم المساواة مع الآخرين، ومتابعة أوضاعهم في سوق العمل.
عدم التدريب بالشكل الكافي	٦٪	مراكز التدريب لا تعمل على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على احتياجات السوق، وتركز أغلبها على التأهيل.	على مراكز التدريب تحديد احتياجات السوق المحلي، وتوفير المهن التي تتناسب مع هذه الاحتياجات.
النظرة السلبية ومواقف الناس تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة	٦٪	حيث يعتبر المجتمع الأشخاص ذوي الإعاقة فئة مهمشة، وليست ذات إنتاجية.	التوعية والتثقيف حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
عدم وجود مواءمة بيئية في أماكن العمل	٥٪	عدم ملائمة الأبنية والمنشآت والآلات لاستعمالات الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود التسهيلات الإنشائية في أماكن العمل يقف عائقاً أمام وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. وهذا يتناسب مع مسح الجهاز المركزي للإحصاء حول مواءمات أماكن العمل.	العمل على توفير مواءمات لأماكن العمل والزام المؤسسات بتوفيرها.
عدم وجود وسائل نقل من مكان العمل إلى مكان السكن	٥٪		تهيئة وسائل النقل ومواءمة الشوارع والأرصفة وعمل مواقف خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

أسباب خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم (شخصية)	٤٪	قد يرجع ذلك إلى وجود مشكلات نفسية لدى ذوي الإعاقة تتمثل في عدم الرضا عن النفس والمجتمع وعدم رغبته في العمل.	تعزيز ثقة الأشخاص ذوي الإعاقة بأنفسهم من خلال البرامج والتوعية ومراكز التدريب والتمكين وبرامج بناء القدرات.
عدم الحاجة للعمل أو الإعالة	٤٪	عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة يقوم الأهل أو الإخوة أو جمعيات معينة بتقديم دعم مادي لهم ولا يرغبون بالالتحاق بسوق العمل.	

١٣. توزيع العينة بناء على قطاع العمل :

جدول رقم (١٧)

القطاع الحكومي		المؤسسات القطاع		
		القطاع الأهلي	القطاع الخاص	
المحافظة	الضفة الغربية	٢٠٪	١٤٪	٦٦٪
	قطاع غزة	١٣٪	٣٨٪	٤٩٪
	المجموع	١٨٪	٢١٪	٦١٪



١٤. نسبة المتحقين من الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في القطاعات التشغيلية الثلاثة حاليًا:

جدول رقم (١٨)

القطاع	نسبة العاملين حاليًا	نوع الإعاقة للمتحقين بالعمل	المستوى التعليمي
القطاع الحكومي	٦٩٪	٤٣٪ حركية ٢٣٪ سمعية ١٥٪ بصرية ١١٪ مركبة ٨٪ ذهنية	٥٦٪ من المؤسسات المبحوثة من القطاع الحكومي العاملون لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة هم من حملة المؤهلات العلمية (بكالوريوس، دبلوم، دراسات عليا، مهني)، ٣٢٪ جزء من العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة يحمل مؤهلات علمية والجزء الثاني لا يحمل، ١٢٪ من المؤسسات لا يحمل الأشخاص ذوو الإعاقة العاملون لديها أي مؤهلات علمية.
القطاع الخاص	٣٦٪	٤٧٪ حركية ٣٥٪ صم ٨٪ ذهنية ٥٪ بصرية ومركبة.	لا يعتمد عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص على المؤهل العلمي بكافة الحالات، كون طبيعة العمل الموكلة للأشخاص ذوي الإعاقة مهنية بالدرجة الأولى وبالتالي ٦٠٪ من المؤسسات الخاصة المبحوثة لا يتمتع كافة الأشخاص العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤهلات العلمية، بل جزء منهم يتمتع بمؤهلات والجزء الآخر لا، ويتمتع فقط ٣٣٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المؤسسات الخاصة بمؤهلات علمية (شهادة البكالوريوس، الدراسات العليا، الدبلوم).



حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين

القطاع الأهلي	٥٧,٥ %	<p>٤٠ % حركية</p> <p>٣٢ % سمعية</p> <p>١٢ % ذهنية</p> <p>١٠ % بصرية</p> <p>٦ % متعددة</p>	<p>لا يعتمد عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الأهلي على المؤهلات العلمية في كافة المؤسسات الأهلية المبحوثة، حيث أجاب ٥٠ % من المؤسسات الأهلية بأن جزءاً من الأشخاص ذوي الإعاقة يحمل مؤهلات علمية وجزءاً لا يحمل، في حين ٤٦ % من المؤسسات المستطلعة يحمل كافة العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة مؤهلات علمية.</p>
------------------	--------	---	---





المراجع

المواثيق والقوانين:

١. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.
٢. القانون الأساسي الفلسطيني المعدل ٢٠٠٥.
٣. قانون العمل الفلسطيني: قانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠.
٤. قانون حقوق المعوقين الفلسطيني: قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩.
٥. قانون الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ١٩٩٨.

التقارير والدراسات:

٦. الدراسة المواضيعية التي أعدتها المفوضية السامية لحقوق الإنسان لزيادة التوعية باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفهمها* التقرير السنوي لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وتقارير المفوضية والأمن العام.
٧. بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - مسح الإعاقة ٢٠١١.
٨. بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني - بيانات ومسح القوى العاملة - ٢٠١٣.
٩. الدراسة المواضيعية التي أعدتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بشأن دور التعاون الدولي في دعم الجهود الوطنية الرامية إلى إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
١٠. دراسة بحثية: "حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم النظامي" شركة ريادة للاستشارات والتدريب ، كانون الثاني ، ٢٠١١ ، دياكونيا/ناد.
١١. حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم في الضفة الغربية ، إعداد: المحامية منال الجعبة - كانون ثان ٢٠١٠ - دياكونيا/ناد والمؤسسة السويدية للإغاثة الفردية.
١٢. خطوة إلى الأمام نحو الاندماج الاجتماعي للفتيات والنساء ذوات الإعاقات في الشرق الأوسط تحديات متعددة الأوجه واستجابات مشتركة* جمعية نجوم الأمل لتمكين النساء ذوات الإعاقة.

١٣. مشروع "تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للمطالبة بحقوقهم واستحقاقاتهم" - مركز دراسات التنمية - جامعة بيرزيت بالشراكة مع جمعية العون الطبي للفلسطينيين ، بتمويل من الوكالة البريطانية للتنمية الدولية .
١٤. تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة - دراسة كمية ونوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل مقدمة إلى مركز المرأة للدراسات والتوثيق - إعداد لؤي شبانة وجواد الصالح - حزيران ٢٠٠٨ .
٥١. معاينة ، داوود ، التأهيل المجتمعي (مفهومه ، فلسفته ، مبادئه ، آليات تنفيذه ، تجاربه) ، عمان ، ٢٠٠٦ .
١٦. ورقة عمل - جلسة طاولة مستديرة - «عشرون عامًا على اتفاقية اوسلو تقييم الأبعاد الاقتصادية» - معهد أبحاث السياسات الاقتصادية - ماس - أيلول ٢٠١٣ .
١٧. علاونة ، كمال إبراهيم ، أوضاع المرأة العاملة في فلسطين ، نابلس ، فلسطين العربية المسلمة .
٨١. التقارير المرفوعة إلى «شبكة المنظمات العربية غير الحكومية» - حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتعلم - ٢٠٠٦ .
١٩. خليل ، عرفات زيدان ، الدافعية للإنجاز في العمل وتصور مقترح لدور طريقة خدمة الفرد في زيادتها ، القاهرة ، ٢٠٠٠ .
٢٠. الصعوبات التي تواجه دمج الطلبة من الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر العاملين في المدارس الحكومية الأساسية في فلسطين ، دائرة القياس والتقويم ودائرة التربية الخاصة ، وزارة التربية والتعليم الفلسطينية ٢٠٠٨ .
١٢. مركز المعلومات الوطني الفلسطيني: تقرير حول مشكلة البطالة الفلسطينية وجهود السلطة في معالجتها .
٢٢. بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ٢٠١٢ ، مسح القوى العاملة الفلسطينية .
٣٢. العقبات والحواجز التي تعترض مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في المجتمع - ٢٠١١ .
٢٤. القرارات واللوائح التنفيذية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية - الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان .



منشورات الهيئة

التقارير السنوية

١. التقرير السنوي الأول، شباط ١٩٩٤ - حزيران ١٩٩٥، ١٩٩٥.
٢. التقرير السنوي الثاني، ١ تموز ١٩٩٥ - ٣١ كانون الأول ١٩٩٦، ١٩٩٧.
٣. التقرير السنوي الثالث، ١ كانون الثاني ١٩٩٧ - ٣١ كانون الأول ١٩٩٧، ١٩٩٨.
٤. التقرير السنوي الرابع، ١ كانون الثاني ١٩٩٨ - ٣١ كانون الأول ١٩٩٨، ١٩٩٩.
٥. التقرير السنوي الخامس، ١ كانون الثاني ١٩٩٩ - ٣١ كانون الأول ١٩٩٩، ٢٠٠٠.
٦. التقرير السنوي السادس، ١ كانون الثاني ٢٠٠٠ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠١، ٢٠٠١.
٧. التقرير السنوي السابع، ١ كانون الثاني ٢٠٠١ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠١، ٢٠٠٢.
٨. التقرير السنوي الثامن، ١ كانون الثاني ٢٠٠٢ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٢، ٢٠٠٣.
٩. التقرير السنوي التاسع، ١ كانون الثاني ٢٠٠٣ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٣، ٢٠٠٤.
١٠. التقرير السنوي العاشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٤ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٤، ٢٠٠٥.
١١. التقرير السنوي الحادي عشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٥ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٥، ٢٠٠٦.
١٢. التقرير السنوي الثاني عشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٦ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٦، ٢٠٠٧.
١٣. التقرير السنوي الثالث عشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٧ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٧، ٢٠٠٨.
١٤. التقرير السنوي الرابع عشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٨ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٨، ٢٠٠٩.
١٥. التقرير السنوي الخامس عشر، ١ كانون الثاني ٢٠٠٩ - ٣١ كانون الأول ٢٠٠٩، ٢٠١٠.
١٦. التقرير السنوي السادس عشر، ١ كانون الثاني ٢٠١٠ - ٣١ كانون الأول ٢٠١٠، ٢٠١١.
١٧. التقرير السنوي السابع عشر، ١ كانون الثاني ٢٠١١ - ٣١ كانون الأول ٢٠١١، ٢٠١٢.

سلسلة التقارير القانونية

١. محمود شاهين، تقرير حول لجان التحقيق الفلسطينية، ١٩٩٨.
٢. أريان الفاصد، تقرير حول آليات المساءلة وسيادة القانون في فلسطين، ١٩٩٨.
٣. حسين أبو هنود، تقرير حول التشريعات وآلية سنّها في السلطة الوطنية الفلسطينية «دراسة تحليلية»، ١٩٩٨.
٤. جبريل محمد، دراسة حول فاقد الهوية، ١٩٩٨.
٥. عمار الدويك، الحركة عبر الحواجز، تقرير حول تقييد حرية حركة الفلسطينيين في الضفة الغربية وقطاع غزة، ١٩٩٨.
٦. قيس جبارين، تقرير حول جنوح الأحداث في التشريعات الفلسطينية، ١٩٩٨.
٧. عيسى أبو شرار (وآخرون)، مشروع قانون السلطة القضائية: دراسات وملاحظات نقدية، ١٩٩٨.
٨. زياد عريف (وآخرون)، قوانين الشرطة في فلسطين: دراسات وملاحظات نقدية، ١٩٩٨.
٩. عزمي الشعبي (وآخرون)، قانون المطبوعات والنشر: «دراسات وملاحظات نقدية» ١٩٩٩.
١٠. محمود شاهين، تقرير حول النيابة العامة الفلسطينية، ١٩٩٩.
١١. Gil Friedman، The Palestinian Draft Basic Law: Prospects and Potentials، 1999.
١٢. أريان الفاصد، أصوات الصمت: تقرير حول حرية التعبير في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية، ١٩٩٩.
١٣. عزيز كايد، تقرير حول تداخل الصلاحيات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، ١٩٩٩.

- بيير شلستروم، تقرير حول مشروع قانون الأحزاب السياسية الفلسطيني، ١٩٩٩.
١٤. مصطفى مرعي، الحق في جمع شمل وإقامة الأطفال الفلسطينيين، الممارسة الإسرائيلية في ضوء معايير حقوق الإنسان الدولية، ١٩٩٩.
١٥. حسين أبو هنود، محاكم العدل العليا الفلسطينية، التطورات والإشكاليات، والأداء في مجال حماية الحقوق والحريات، ١٩٩٩.
١٦. أ.د. محمد علوان ود. معتصم مشعشع، حقوق الإنسان في قانوني العقوبات الفلسطيني والأردني، ١٩٩٩.
١٧. فراس ملحم (وآخرون)، الإطار القانوني للضمان الاجتماعي في فلسطين، ١٩٩٩.
١٨. أ.د. محمد علوان (وآخرون)، حقوق الإنسان في قوانين العقوبات السارية في فلسطين «دراسات وملاحظات نقدية»، ١٩٩٩.
١٩. عمار الدويك، عقوبة الإعدام في فلسطين بين التشريعات السارية والمعايير الدولية، ١٩٩٩.
٢٠. أمينة سلطان، تقرير حول ممارسة التعذيب في التحقيق، ٢٠٠٠.
٢١. معتز قفيشة، تقرير حول الجنسية الفلسطينية، ٢٠٠٠.
٢٢. مصطفى مرعي، تقرير حول عملية التشريع في فلسطين، الآليات والأهداف والأولويات، ٢٠٠٠.
٢٣. مصطفى مرعي، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، في ضوء المعايير الدولية بشأن الهيئات الوطنية لحقوق الإنسان، ٢٠٠٠.
٢٤. موسى أبو دهيم، تقرير حول تفتيش المساكن، ٢٠٠٠.
٢٥. حسين أبو هنود، تقرير حول نقابة المحامين الفلسطينيين، ٢٠٠٠.
٢٦. عزيز كايد، تقرير حول إشكالية العلاقة بين السلطين التشريعية والتفيدية في السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٠.

٢٧. جهاد حرب، تأثير النظام الانتخابي على الأداء الرقابي للمجلس التشريعي، ٢٠٠٠.
٢٨. أ.د. نضال صبري، الجوانب المالية والقانونية للموازنة الفلسطينية، ٢٠٠٠.
٢٩. عزيز كايد، قراءة في مشروع الدستور الفلسطيني المؤقت، ٢٠٠٠.
٣٠. فاتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، ٢٠٠٠.
٣١. عبد الرحيم طه، تعويض المتضررين مادياً جراء الأعمال العدائية خلال انتفاضة الأقصى، ٢٠٠١.
٣٢. طارق طوقان، اللامركزية والحكم المحلي في فلسطين، ٢٠٠١.
٣٣. أ.د. عدنان عمرو، إبطال القرارات الإدارية الصادرة بالأفراد والموظفين، ٢٠٠١.
٣٤. باسم بشناق، الرقابة المالية على الأجهزة الحكومية في ظل السلطة الوطنية الفلسطينية (هيئة الرقابة العامة)، ٢٠٠١.
٣٥. داود درعاوي، جرائم الحرب والجرائم ضد الإنسانية: مسؤولية إسرائيل الدولية عن الجرائم خلال انتفاضة الأقصى، ٢٠٠١.
٣٦. زياد عمرو، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات السارية في فلسطين، ٢٠٠١.
٣٧. عزيز كايد، السلطة التشريعية بين نظام المجلس الواحد ونظام المجلسين، ٢٠٠١.
٣٨. حسين أبو هنود، مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، ٢٠٠١.
٣٩. موسى أبو دهيم، التأمينات الاجتماعية، ٢٠٠١.
٤٠. عزيز كايد، الرقابة البرلمانية على المعاهدات التي تبرمها السلطة التنفيذية، ٢٠٠٢.
٤١. لؤي عمر، الأوقاف الإسلامية في الضفة الغربية، ٢٠٠٢.
٤٢. باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، ٢٠٠٢.

٤٣. عيسى أبو شرار، محمود شاهين، داود درعاوي، مشروع قانون العقوبات الفلسطيني - أوراق وملاحظات نقدية - ٢٠٠١.
٤٤. مازن سيسالم، أيمن بشناق، سعد شحير، دليل المحاكم النظامية في فلسطين - على ضوء صدور قانون تشكيل المحاكم النظامية وقانون الإجراءات الجزائية، ٢٠٠١.
٤٥. معن ادعيس، فاتن بوليفة، ربحي قطامش، رشا عمارنة، حول قانون العمل الفلسطيني الجديد - أوراق عمل - ٢٠٠٢.
٤٦. خالد محمد السباتين، الحماية القانونية للمستهلك، ٢٠٠٢.
٤٧. معن ادعيس، اللوائح التنفيذية للقوانين، ٢٠٠٢.
٤٨. نزار أيوب، القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، ٢٠٠٣.
٤٩. معن ادعيس، المؤسسات العامة والسلطة التنفيذية الفلسطينية - الإشكاليات والحلول ٢٠٠٣.
٥٠. باسم بشناق، التنظيم الإداري للمحافظات في فلسطين، ٢٠٠٣.
٥١. ناصر الرئيس، محمود حمّاد، عمار الدويك، محمود شاهين، مشروع قانون العقوبات الفلسطيني - أوراق عمل، ٢٠٠٣.
٥٢. محمود شاهين، حول الحقّ في التنظيم النقابي، ٢٠٠٤.
٥٣. مصطفى عبد الباقي، العدالة الجنائية في مجال الأحداث، الواقع والطموح، ٢٠٠٤.
٥٤. بلال البرغوثي، الحق في الاطلاع، أو (حرية الحصول على المعلومات)، ٢٠٠٤.
٥٥. معين البرغوثي، عقود الامتياز (حالة شركة الاتصالات الفلسطينية)، ٢٠٠٤.
٥٦. معتز قفيشة، تحديد علاقة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بنظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ٢٠٠٤، باللغتين (العربية والانجليزية).

٥٧. معن ادعيس ، حول صلاحيات جهاز الشرطة ، ٢٠٠٤ .
٥٨. كلودي بارات ، تحليل قانوني للرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية حول بناء الجدار الفاصل في الأراضي الفلسطينية المحتلة ، ٢٠٠٤ ، باللغتين (العربية والانجليزية) .
٥٩. معين البرغوثي ، حول المفهوم القانوني للرسم (تحليل للمبادئ الدستورية والسياسات التشريعية) ، ٢٠٠٥ .
٦٠. د. فتحي الوحيد ، حول المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية في مشروع القانون الخاص بها ، ٢٠٠٥ .
٦١. تائر أبو بكر ، ضمانات المتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي ، ٢٠٠٥ .
٦٢. بهاء الدين السعدي ، الرقابة البرلمانية على أداء الأجهزة الأمنية ، ٢٠٠٥ .
٦٣. إبراهيم شعبان ، أحمد قنديل ، معن ادعيس ، سامي جبارين ، ماجد العاروري ، أوراق قانونية ، (الانسحاب من قطاع غزة ، مراجعة القوانين ، والحريات الأكاديمية) ، ٢٠٠٦ .
٦٤. معين البرغوثي ، حول حالة السلطة القضائية ومنظومة العدالة في العام ٢٠٠٥ ، ٢٠٠٦ .
٦٥. أحمد الغول ، حرية الرأي والتعبير في المواثيق الدولية والتشريعات المحلية ، ٢٠٠٦ .
٦٦. معن ادعيس ، معين البرغوثي ، باسم بشناق ، سامي جبارين ، أحمد الغول ، صلاحيات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بالمقارنة مع صلاحيات مجلس الوزراء والمجلس التشريعي في القانون الأساسي (أوراق عمل) ، ٢٠٠٦ .
٦٧. سامي جبارين ، حول استغلال النفوذ الوظيفي ، ٢٠٠٦ .
٦٨. خديجة حسين نصر ، نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية ، ٢٠٠٧ .
٦٩. معن شحدة ادعيس ، مراجعة قانونية لأحكام التعذيب في النظام القانوني الفلسطيني ، ٢٠٠٩ .



٧٠. صلاح موسى ، ياسر علاونة ، مراجعة قانونية لمشروع القانون الصحي الوطني ، ٢٠٠٩ .
٧١. آية عمران ، النيابة العامة الفلسطينية وفقا لقانون الإجراءات الجزائية رقم ٣ لسنة ٢٠٠١ وقانون السلطة القضائية رقم ١ لسنة ٢٠٠٢ ، ٢٠٠٩ .
٧٢. معن شحدة ادعيس ، مراجعة قانونية لعقوبة الإعدام في النظام القانوني الفلسطيني ، ٢٠١٠ .
٧٣. ياسر غازي علاونة ، المدافعون عن حقوق الإنسان- الضمانات القانونية الدولية والوطنية . ٢٠١٠ .
٧٤. معن شحدة ادعيس ، التوازن بين حقوق الملكية الفكرية والحق في الصحة ، ٢٠١٠ .
٧٥. غاندي الربيعي ، جهاز المخابرات الفلسطيني وفقا لاحكام القانون ، ٢٠١٠ .
٧٦. ياسر غازي علاونة ، فلسطين وعضويتها في الأمم المتحدة ، ٢٠١١ .
٧٧. معن شحدة ادعيس ، نحو تطوير نظام قانوني متوازن خاص بالأخطاء الطبية ، ٢٠١١ .
٧٨. خديجة حسين ، السّفاح ، ٢٠١٢ .
٧٩. ياسر غازي علاونة ، الاستحقاقات القانونية المترتبة على حصول فلسطين على دولة مراقب في الامم المتحدة ، ٢٠١٣ .
٨٠. أحمد الأشقر ، الحماية القضائية للحقوق والحريات العامة في فلسطين ، ٢٠١٣ .
٨١. غاندي الربيعي ، سياسة التجريم والعقاب في فلسطين ، ٢٠١٣ .
٨٢. خديجة حسين نصر ، تبعات مصادقة دولة فلسطين على اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة سيداو-١٩٧٩ ، ٢٠١٣ .
٨٣. إسلام التميمي ، مراجعة حقوقية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ، ٢٠١٣ .



سلسلة تقارير خاصة

١. لا لعدالة الشارع، تقرير خاص حول قضايا محالة إلى محاكم أمن الدولة والمحاكم العسكرية بسبب ضغط الرأي العام، ٢٠٠٠.
٢. السكن المشترك، مشاكل وحلول مقترحة، ٢٠٠٠.
٣. الاعتقال السياسي من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية خلال عام ٢٠٠٠، ٢٠٠٠.
٤. الجاهزية الطبية الفلسطينية لحالات الطوارئ، ٢٠٠٠.
٥. الدفاع المدني الفلسطيني في ظل الانتفاضة، المضمون والتشكيل والأداء، ٢٠٠١.
٦. الجاهزية المجتمعية لتأهيل معوقي الانتفاضة، ٢٠٠١.
٧. أداء المحاكم النظامية الفلسطينية خلال انتفاضة الأقصى، ٢٠٠١.
٨. التأثيرات الصحية والبيئية الناتجة عن التلوث بالنفايات الصلبة والمياه العادمة في الأراضي الفلسطينية، ٢٠٠١.
٩. السلامة العامة على الطرق الفلسطينية، ٢٠٠١.
١٠. حول التحقيق والتشريح - حالات الوفاة في السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية ٢٠٠١.
١١. تدمير المنازل والمنشآت الخاصة من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي خلال انتفاضة الأقصى الفترة من ٢٨/٩/٢٠٠٠ - ٣١/٨/٢٠٠١، ٢٠٠١.
١٢. الإهمال الطبي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٢.
١٣. سوء استخدام السلاح من قبل العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية خلال العام ٢٠٠١. ٢٠٠٢.
١٤. ظاهرة أخذ القانون باليد - أحداث رام الله بتاريخ ٣١/١/٢٠٠٢، ٢٠٠٢.

- ١٥ . تشكيل الجمعيات في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية – بين القانون والممارسة، ٢٠٠٢ .
- ١٦ . تبعات الاعتداءات الإسرائيلية على السجون ومراكز التوقيف الفلسطينية، ٢٠٠٢ .
- ١٧ . لجان إدارة والإشراف على الانتخابات العامة، ٢٠٠٢ .
- ١٨ . معاناة الفلسطينيين على معبري الكرامة ورفح، ٢٠٠٢ .
- ١٩ . التصرف بأراضي الدولة وإدارتها بين القانون والممارسة، ٢٠٠٣ .
- ٢٠ . حول تباين أسعار المياه في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٣ .
- ٢١ . حول توزيع المساعدات على المتضررين جراء الاعتداءات الإسرائيلية (حالة محافظتي جنين ورفح)، ٢٠٠٣ .
- ٢٢ . تلفزيون فلسطين وقناة فلسطين الفضائية، – الإدارة، التمويل، والسياسات البرنامجية ٢٠٠٣ .
- ٢٣ . Creeping Annexation – The Israeli Separation Wall and its Impact on the West Bank, June 2003
- ٢٤ . حول إشغال المناصب العليا في السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٣ .
- ٢٥ . حول تعيين الموظفين في الهيئات المحلية (الأسس، الإجراءات، جهات الاختصاص) ٢٠٠٣ .
- ٢٦ . حول ضريبة الأملاك في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية – قطاع غزة، إشكاليات وحلول ٢٠٠٣ .
- ٢٧ . حول معاناة مرضى الفشل الكلوي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٣ .
- ٢٨ . حول بؤس الرقابة على المستحضرات الصيدلانية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٤ .
- ٢٩ . حول أزمة مياه الشرب في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٤ .
- ٣٠ . حول الاختفاء القسري في أعقاب الاعتقال أو الاختطاف في مناطق السلطة الوطنية

- الفلسطينية، ٢٠٠٤، باللغتين (العربية والانجليزية).
٣١. حول تباين أسعار الكهرباء في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٤.
٣٢. حول إساءة معاملة الموقوفين في نظارات المباحث الجنائية في محافظات شمال الضفة الغربية، ٢٠٠٤.
٣٣. حول دور الجهات الأمنية في مجال الوظيفة العامة، ٢٠٠٤.
٣٤. حول تحويلات العلاج إلى خارج المؤسسات الطبية الحكومية، ٢٠٠٤.
٣٥. حول انتخابات الهيئات المحلية بالضفة الغربية بتاريخ ٢٣/١٢/٢٠٠٤، ٢٠٠٤، باللغتين (العربية والانجليزية).
٣٦. حول عملية انتخابات رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية والتي جرت بتاريخ ٢٠٠٥/١/٩. ٢٠٠٥.
٣٧. حول جاهزية مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، ٢٠٠٥.
٣٨. حول أداء اللجنة العليا للانتخابات المحلية المرحلة الثانية من انتخابات الهيئات المحلية الفلسطينية بتاريخ ٢٠٠٥/٥/٥، ٢٠٠٥.
٣٩. قطاع الزراعة الفلسطيني خلال انتفاضة الأقصى (الأضرار، المساعدات ومعايير تقديمها)، ٢٠٠٥.
٤٠. البيئة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية (حالة دراسية: محافظة بيت لحم)، ٢٠٠٥.
٤١. إدارة انتخاب الهيئات المحلية في المرحلة الثالثة بتاريخ ٢٩/٩/٢٠٠٥، ٢٠٠٥.
٤٢. تقرير حول الانتخابات الفلسطينية في العام ٢٠٠٥ (الانتخابات الرئاسية، الانتخابات المحلية، انتخابات مجلس نقابة المحامين)، ٢٠٠٥.
٤٣. حول حالة الانفلات الأمني وضعف سيادة القانون في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٥.

٤٤. حول عملية الانتخابات التشريعية الثانية التي جرت في تاريخ ٢٥/١/٢٠٠٦، ٢٠٠٦.
٤٥. بعد مرور عام على الإخلاء الإسرائيلي لقطاع غزة، الآثار القانونية للإخلاء، إدارة الأراضي المخلاة، المناطق المهمشة، ٢٠٠٦.
٤٦. معن ادعيس، غاندي ربعي، نجاح صبح، إسلام التميمي، وليد الشيخ، صلاح عبد العاطي، ياسر علاونة، حسن حلاسة، خلود نجم، حقوق الطفل، الحق في الحماية، ٢٠٠٦.
٤٧. حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني، ٢٠٠٦.
٤٨. ياسر علاونة، المسؤولية القانونية عن اقتحام سلطات الاحتلال الإسرائيلي لسجن أريحا المركزي واختطاف المعتقلين السياسيين بتاريخ ١٤/٣/٢٠٠٦، ٢٠٠٦.
٤٩. معين البرغوثي، نجاح صبح، إسلام التميمي، مأمون العتيبي، علاء نزال، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، ٢٠٠٦.
٥٥. عائشة أحمد، الانتهاكات الإسرائيلية لحقوق الإنسان الفلسطيني خلال عام ٢٠٠٦، وأثرها على أداء السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٧.
٥١. معن ادعيس، أحمد الغول، مأمون العتيبي، إسلام التميمي، أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج للعام ١٤٢٧ هـ/ ٢٠٠٦ م، ٢٠٠٧.
٥٢. انتهاكات حقوق الإنسان في مناطق السلطة الوطنية على ضوء عمليات الاقتتال التي اندلعت في قطاع غزة منذ تاريخ ٧/٦/٢٠٠٧، ٢٠٠٧.
٥٣. قطاع غزة بعد الاقتتال: الحريات والحقوق في غياب سلطة القانون، ٢٠٠٧.
٥٤. الاعتقالات في الضفة الغربية في أعقاب الإعلان عن حالة الطوارئ بتاريخ ١٤/٦/٢٠٠٧، ٢٠٠٧، باللغتين (العربية والإنجليزية).
٥٥. الاعتداء على الجمعيات الخيرية خلال حالة الطوارئ (١٤ - ١٣/٧/٢٠٠٧)، ٢٠٠٧.
٥٦. حول بدء موسم الحج للعام ١٤٢٨ هـ في قطاع غزة، ٢٠٠٧.

٥٧. الأوضاع الصحية في قطاع غزة في شهر آب ٢٠٠٧، ٢٠٠٧.
٥٨. الاعتقالات خارج نطاق القانون في قطاع غزة، ٢٠٠٧.
٥٩. حول الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال الفترة من ١٥/٦ - ٣٠/١١/٢٠٠٧، ٢٠٠٧.
٦٠. الحق في العمل وتولي الوظيفة العامة (قضية إنهاء عقود التشغيل المؤقت)، (قضية وقف عقود توظيف وتعيينات في الوظيفة العمومية)، ٢٠٠٧.
٦١. حول أداء هيئة الحج والعمرة في موسم الحج لعام ١٤٢٨هـ/٢٠٠٧م، ٢٠٠٨.
٦٢. عائشة أحمد، حول أثر الانتهاكات الإسرائيلية في العام ٢٠٠٧ على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية في حماية حقوق الإنسان، ٢٠٠٨.
٦٣. معن ادعيس، أحمد الغول، عائشة أحمد، وليد الشيخ، حول واقع الحق في الصحة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، ٢٠٠٨.
٦٤. غاندي ربيعي، حول احتجاج المدينين لدى الأجهزة الأمنية الفلسطينية بقرار من هيئة القضاء العسكري، ٢٠٠٨.
٦٥. صلاح موسى، ياسر علاونة، حول واقع الحريات الإعلامية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال عام ٢٠٠٨، ٢٠٠٨.
٦٦. صلاح موسى، ياسر علاونة، حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية خلال العام ٢٠٠٨، ٢٠٠٨.
٦٧. عائشة أحمد، أثر الانتهاكات الإسرائيلية في عام ٢٠٠٨ على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، ٢٠٠٩.
٨٦. العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة - جرائم حرب وعقوبات جماعية غير مسبوقة في ظل صمت عربي ودولي فاضح، ٢٠٠٩.
٦٩. صلاح موسى، أية عمران، ديانا بشير، حول واقع الجمعيات الخيرية في مناطق السلطة

- الوطنية الفلسطينية خلال العام ٢٠٠٩، ٢٠٠٩.
٧٠. حازم هنية، الحق في السكن وإعادة الإعمار في قطاع غزة، ٢٠١٠.
٧١. ياسر علاونة، حول واقع المستشفيات الحكومية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية ٢٠٠٩.
٧٢. خديجة حسين، دور مفتشي العمل في حماية الحقوق العمالية، ٢٠٠٩.
٧٣. ياسر علاونة، إعدام خارج نطاق القانون، ٢٠١٠.
٧٤. عائشة أحمد، اثر الانتهاكات الإسرائيلية على قدرة السلطة الوطنية الفلسطينية على حماية حقوق الإنسان، ٢٠١٠.
٧٥. غاندي ربعي، فلسطينيون بلا عدالة، ٢٠١١.
٧٦. ياسر علاونة، الحق في التجمع السلمي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، الواقع والتطلعات ٢٠١٢.
٧٧. غاندي ربعي، ضمانات النساء في خلافهن مع القانون في فلسطين، ٢٠١١.
٧٨. حازم هنية، وفيات الأنفاق حقوق ضائعة، ٢٠١٢.
٧٩. معن شحدة ادعيس، الانتخابات المحلية في عام ٢٠١٢، ٢٠١٣.
٨٠. حازم هنية، جاهزية الدفاع المدني في قطاع غزة، الدور والأداء، ٢٠١٢.



سلسلة تقارير تقصي الحقائق

١. نتائج تقصي حقائق حادث مقتل الشاب حسام أبو عطية في مدينة رام الله بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٣، ٢٠٠٦.
٢. التحقيق في وفاة المواطنة منال صيدم بتاريخ ٢٠٠٦/٩/٢١ بعد إجراء عملية تنظيفات لها في أحد المستشفيات، ٢٠٠٧.
٣. تقصي حقائق حول حادثة انفجار محطة النبالي للوقود بتاريخ ٢٠٠٧/٢/٨، ٢٠٠٧.
٤. تقصي حقائق حول حادثة اختطاف ومقتل المواطن عزت رشيد حسن، ٢٠٠٧.
٥. تقصي حقائق حول أحداث جامعة النجاح الوطنية بتاريخ ٢٠٠٧/٧/٢٤، ٢٠٠٧.
٦. تقصي حقائق حول وفاة المواطن مجد عبد العزيز البرغوثي في مقر تحقيق المخابرات العامة/ رام الله بتاريخ ٢٠٠٨/٢/٢٢، ٢٠٠٨.
٧. تقصي حقائق حول وفاة المواطن عز مصطفى الشافعي بتاريخ ٢٠٠٨/١/١٥، ٢٠٠٨.
٨. تقصي حقائق حول الأحداث التي وقعت في قلقيلية بتاريخ ٢٠٠٩/٥/٣٠ و ٢٠٠٩/٦/٤، ٢٠٠٩.
٩. تقصي حقائق حول حادثة غرق الطفلين دراغمة ومكاوي في برك سليمان بمدينة بيت لحم خلال شهر نيسان من العام ٢٠٠٩، ٢٠٠٩.
١٠. تقصي حقائق حول وفاة المواطن نهاد الدباكة أثناء احتجاجه لدى جهاز الأمن الداخلي، ٢٠١٠.
١١. تقصي حقائق حول وفاة المواطن أسامة منصور في مقر الاستخبارات العسكرية، ٢٠١٣.



سلسلة أدلة تدريبية

١. غاندي الربيعي، دليل الإجراءات الجزائية، ٢٠١٠.
٢. غاندي الربيعي، دليل العدالة الجنائية للأحداث وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية، ٢٠١٠.
٣. صلاح عبد العاطي و ليلي مرعي، دليل المدرب لدورة تدريبية متخصصة في مناهضة عقوبة الإعدام، ٢٠١١.
٤. غاندي ربيعي، دليل رصد ضمانات المحاكمة العادلة وفق القواعد الدولية والقوانين الوطنية في فلسطين، ٢٠١٢.



