



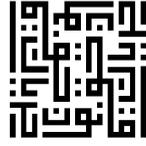
الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان "ديوان المظالم"  
The Independent Commission for Human Rights

## مراجعة حقوقية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين



2013





الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

“ديوان المظالم”

The Independent Commission for Human Rights

## مراجعة حقوقية

# لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين



لنضمن حق الأشخاص  
ذوي الإعاقة في العمل اللائق

إعداد

الباحث إسلام التميمي

سلسلة تقارير قانونية رقم ٨٣

## عناوين مكاتب الهيئة

### المقر الرئيس

رام الله - حي بور سعيد، مقابل المجلس التشريعي وخلف مركز التلاسيما "أبو قراط".  
هاتف: ٢٩٨٦٩٥٨ | ٢٩٨٧٥٣٦ / ٢٩٧٢ ٢  
فاكس: ٢٩٨٧٢١١ / ٩٧٢ ٢  
ص.ب ٢٢٦٤  
البريد الإلكتروني: [ichr@ichr.ps](mailto:ichr@ichr.ps)  
الصفحة الإلكترونية: [www.ichr.ps](http://www.ichr.ps)

### مكتب الوسط

رام الله التحتا - مقابل السفارة الألمانية - عمارة راحة - ط ٣  
هاتف: ٢٩٨٩٨٣٨ / ٢٩٧٢ ٢  
فاكس: ٢٩٨٩٨٣٩ / ٢٩٧٢ 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: ٢٢٩٥٤٤٣ / ٩٧٢ ٢  
فاكس: ٢٢١١١٢٠ / ٩٧٢ ٢

بيت لحم - عمارة نزال - ط ٢ - فوق البنك العربي  
هاتف: ٢٢٧٥٠٥٤٩ / ٩٧٢ ٢  
فاكس: ٢٢٧٤٦٨٨٥ / 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

مراجعة حقوقية  
لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في  
العمل اللائق في فلسطين

إعداد

الباحث إسلام التميمي

سلسلة تقارير قانونية

رقم ٨٣

لوحة الغلاف : رفيده سحويل

غزة

## الفهرس

٧	الملخص
٩	مقدمة
١٢	تمهيد
١٥	المبحث التمهيدي:
١٥	حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة مفهومها وتطورها
١٥	أولاً: تطور مفهوم الإعاقة
١٩	ثانياً: مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٢	المبحث الاول:
٢٢	حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كحق من حقوق الإنسان
٢٣	المطلب الأول: المساواة وعدم التمييز تجاه الاشخاص ذوي الإعاقة في العمل
٢٥	المطلب الثاني: مفهوم الحماية القانونية للاشخاص ذوي الإعاقة في العمل
٢٧	المبحث الثاني:
٢٧	الحماية القانونية الدولية لحق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق
٢٧	المطلب الأول: المعايير الدولية الخاصة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق
٢٩	الفرع الأول: الإعلانات والإتفاقيات الدولية
٢٩	أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الانسان
٢٩	ثانياً: الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لسنة ١٩٧١
٣٠	ثالثاً: الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥

- رابعاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ١٩٦٦ . . . . . ٣٠
- خامساً: إعلان فيينا ( المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان) . . . . . ٣١
- سادساً: القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين . . . . . ٣١
- سابعاً: الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة . . . . . ٣٥
- الفرع الثاني: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية . . . . . ٣٨
- اولاً: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي (رقم ١٠٢٩) . . . . . ٣٨
- ثانياً: توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأهيل المهني . . . . . ٣٩
- ثالثاً: الاتفاقية الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين . . . . . ٣٩
- المطلب الثاني: الإجراءات والتدابير الدولية اللازمة لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق ٤٠
- الفرع الاول: دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل . . . . . ٤١
- الفرع الثاني: اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) . . . . . ٤٢
- الفرع الثالث: المقرر الخاص المعني بالإعاقة- لجنة التنمية الاجتماعية (CSocD) . . . . . ٤٣
- المبحث الثالث: . . . . . ٤٥**
- الحماية القانونية الإقليمية للأشخاص ذوي الإعاقة . . . . . ٤٥
- المطلب الاول: المعايير الإقليمية الخاصة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٤٥
- الفرع الأول: الميثاق العربي لحقوق الانسان ٢٠٠٤ . . . . . ٤٥
- الفرع الثاني: العقد العربي للمعاقين ٢٠٠٤ - ٢٠١٣ . . . . . ٤٦
- الفرع الثالث: الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين . . . . . ٤٧
- المطلب الثاني: الإجراءات والتدابير الإقليمية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٤٨
- الفرع الأول: المنظمة العربية للمعاقين . . . . . ٤٨
- الفرع الثاني: دور منظمة العمل العربية في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل . . . . . ٤٩
- المبحث الرابع: . . . . . ٥١**
- الحماية القانونية الوطنية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٥١

- المطلب الأول: الإطار القانوني الوطني الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل . . . . . ٥١
- الفرع الأول: القوانين والتشريعات الوطنية الناظمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل . . . . . ٥١
- أولاً: القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة ٢٠٠٣ . . . . . ٥١
- ثانياً: قانون حقوق المعوقين رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ . . . . . ٥٢
- الملاحظات والتغريات في قانون حقوق المعوقين . . . . . ٥٣
- ثالثاً: قانون العمل الفلسطيني رقم (٤) لسنة ٢٠٠٠: . . . . . ٥٧
- رابعاً: قانون الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ١٩٩٨: . . . . . ٥٨
- الفرع الثاني: القرارات واللوائح التنفيذية . . . . . ٩٨
- أولاً: قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤ باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ م بشأن حقوق المعاقين . . . . . ٦٠
- ثانياً: قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٥ باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ١٩٩٨ . . . . . ٦١
- المطلب الثاني: السياسات الوطنية المتعلقة بإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٦٢
- الفرع الأول: الآليات والإجراءات الحكومية . . . . . ٦٢
- أولاً: الخطة الوطنية للسلطة الوطنية الفلسطينية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ . . . . . ٦٢
- ثانياً: دور الحكومة (مجلس الوزراء الفلسطيني) . . . . . ٦٣
- ثالثاً: دور وزارة الشؤون الاجتماعية . . . . . ٦٤
- رابعاً: دور وزارة العمل في ضمان إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق: . . . . . ٦٨
- خامساً: دور ديوان الموظفين العام . . . . . ٧٠
- الفرع الثاني: الآليات والإجراءات الوطنية غير الحكومية لحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٧٢
- أولاً: إنشاء المجلس الأعلى للإعاقة . . . . . ٧٢
- ثانياً: الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة . . . . . ٧٣
- ثالثاً: الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم» . . . . . ٧٤
- رابعاً: وجود منظمات مجتمع مدني ذات صلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة . . . . . ٧٦
- المبحث الخامس: . . . . . ٧٧
- واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق . . . . . ٧٧

٧٧	المطلب الأول: واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق على المستوى الدولي
٧٧	معلومات إحصائية وتقديرات عالمية
٧٨	المطلب الثاني: واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الأراضي الفلسطينية
٨١	مؤشرات وإحصائيات حول الإعاقة في الأراضي الفلسطينية
٨٥	استنتاجات
٨٨	توصيات
٩٠	الملاحق
٩١	المراجع

## الملخص

نخلص من هذه المراجعة القانونية للتشريعات والسياسات والخطط الوطنية المنظمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة حقهم بالعمل وبإشغال الوظيفة العمومية، إلى أن هذه القوانين والسياسات تعد خطوة هامة في مجال ضمانة حقوق ذوي الإعاقة إذ استطاعت أن تجمع أهم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في نصوص قانونية محددة، وتلفت نظر أفراد المجتمع، والجهات الحكومية، والخاصة إلى أهمية قضية الإعاقة، مما يؤدي إلى رفع مستوى الوعي العام بها، كما تيسر على المعنيين وجهات الاختصاص إمكانية الاطلاع على الأحكام المختلفة الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، والاستفادة منها، وتطبيقها، فضلا عما يؤدي إليه وجود مثل هذه القوانين من رفع معنويات ذوي الإعاقة وإشعارهم بذاتيتهم واهتمام المجتمع بقضاياهم، فضلا عن هذه القوانين حرصت على إنشاء جهة معنية متخصصة في رسم السياسة العامة في مجال الإعاقة وتنظيم شؤون ذوي الإعاقة.

وعليه فلا بد من ضرورة إجراء مراجعة شاملة لمجمل التشريعات الفلسطينية النازمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لإزالة التناقض القانوني الحاصل بينها، ويقف على رأس تلك التشريعات قانون المعوقين ولائحته التنفيذية، إضافة إلى المواد الواردة في قانوني العمل والخدمة المدنية، وأيضا لتأكد من انسجام كافة قواعد التشريع الوطني الفلسطيني مع قواعد الاتفاقيات الدولية بهذا الصدد، وضرورة تعديل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة،

---

١ يتم استخدام عبارات المعوقين والأشخاص ذوي الإعاقة في أكثر من نص بما يعكس تطور المواثيق والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية.

بصورة يتم من خلالها تضمينه مواد تنظم آليات المساءلة والعقاب على أفراد ومؤسسات القطاع الخاص الذين لا يلتزمون بتطبيق إزاماتهم المفروضة عليهم قانوناً تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة ، بمعنى تضمين القانون آليات لمعاقبة من يخالفها ، وتشجيع من يلتزم بها من أصحاب القطاع الخاص ، وتعزيز آليات التطبيق والرقابة على تنفيذ تلك القوانين .

تجدر الإشارة إلى أن الإطار العام لقضية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ما زال يتمحور حول التطبيق الجزئي لقانون حقوق المعوقين رقم ٩٩/٤ والذي يعود لفهم وتعاون وتجاوب الشخص الأول في كل وزارة مع قضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، مع نقص شديد لمنهجية العمل المؤسسي في التطبيق وفق جداول زمنية وتخصيص موازنات مخصصة لهذا الغرض .

## مقدمة

تحتل دراسة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق أهمية خاصة بين موضوعات حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق الفئات المهمشة والضعيفة بشكل خاص نظراً لعظم وجسامة المسؤوليات والمهام الملقاة على عاتق العاملين وأصحاب الاختصاص في هذا الشأن هذا أولاً، وثانياً لمحاولة إيجاد قاعدة معلومات نتيجة ندرة الدراسات والابحاث المتوفرة التي تعالج هذا الحق حيث أعدت هذه استجابة للحاجة المجتمعية الملحة المتعلقة بتوفير كل أشكال الدعم والحماية للأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية، وذلك بالرجوع إلى كافة التشريعات والإعلانات والاتفاقيات الدولية والإقليمية والقوانين السارية المعمول بها في الأراضي الفلسطينية، إلى جانب مراجعة السياسات الحكومية من قرارات وخطط وطنية أعدت للنهوض بأعباء هذه الفئة والشريحة المجتمعية التي تعاني أشكالاً متعددة من التمييز والتهميش والإقصاء والإهمال والاستبعاد من المشاركة في كثير من أوجه الحياة العامة، وعلى وجه التحديد حقها في العمل والتوظيف والتشغيل في القطاعين العام والخاص.

كما تتضمن هذه الدراسة، وهي الرابعة التي تعدها الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، معلومات حول التقدم الذي أحرزته السلطة الوطنية عبر مؤسساتها، وخاصة على الصعيدين التشريعي والسياساتي. عبر مراجعة حقوقية لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديداً في مجال العمل، وأيضاً تعريف الإعاقة المستخدم لجمع البيانات الجاري تحليلها، وتطبيق مفهوم ذوي الإعاقة، وعلى وجه الخصوص حقهم في

العمل ، بالإضافة إلى الطرق والوسائل التي يستند إليها القانون الوطني في أعمال المفاهيم الواردة في الاتفاقية ، ورغم أن السلطة الوطنية أبدت رغبتها واستعدادها للالتزام و احترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية والانضمام إلى المواثيق والإعلانات الدولية ، إلا أنها وبسبب انضمامها حديثاً بصفة مراقب غير عضو في الأمم المتحدة لم تصادق بعد على أي من المعاهدات ، مثل اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة . لذا فإن أفضل امثال للمعايير الدولية لحقوق الإنسان يكون بنهج قائم على المقاربة والانسجام ما بين التشريعات الوطنية والمعايير الدولية بإدماج هذه القواعد والنصوص على المستوى التشريعي والسياساتي . كما تركز هذه الدراسة على عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة . وتحلل الأحكام ذات الصلة من معايير دولية ومواثيق إقليمية وتشريعات وطنية ، وتسلط الضوء على الممارسات الجيدة في تشجيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ، وتحديد التحديات الرئيسية التي تواجهها فلسطين في ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بإمكانية الحصول على عمل والاحتفاظ به والارتقاء فيه على قدم المساواة مع الآخرين .

ويكتسب إعمال حق الاشخاص ذوي الإعاقة أهمية بالغه كونه يساعد الاشخاص ذوي الاعاقة في العيش بحياة كريمة ويحقق لهم الاستقلالية والاندماج في المجتمع ، كما أن تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة يساهم إلى حد كبير في الحد من الفقر والحرمان والتهميش الاجتماعي ويساعدهم وأسرتهم أيضاً على تحسين مستوى معيشتهم من خلال الحصول على الدخل ، وكذلك التخفيف من البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة و مجموع القوى العاملة ، كما يعزز عمل الاشخاص ذوي الإعاقة ثقتهم بأنفسهم ويرفع مستوى احترام وتقدير الذات ويقلل مستويات الشعور بالعجز والخوف والقلق . وانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في العملية الإنتاجية تؤدي إلى خلق اتجاهات ايجابية لدى أصحاب العمل والمجتمع تجاههم .

ويحتل هذا الموضوع أهمية خاصة في فلسطين ، حيث تصل نسبة انتشار الإعاقة فيها الى

حوالي ٧٪ وفق التعريف الموسع للإعاقة، وحوالي ٧, ٢٪ وفق التعريف الضيق لها. وتُعتبر هذه الأرقام من أعلى النسب في العالم، وهي ناجمة عن ممارسات الاحتلال القمعية ضد أبناء شعبنا، بالإضافة إلى عوامل صحية واجتماعية ما زال يُعاني منها<sup>٢</sup>.

---

٢ الحديث الأسبوعي لرئيس الوزراء الفلسطيني د. سلام فياض بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠١١/١٢/١٤

## تمهيد

قبل الإنطلاق في هذا التقرير يجدر التنويه إلى أن الحق في العمل يتداخل مع الكثير من الحقوق ، كما يتداخل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مع حقهم في التعليم والتدريب المهني ، وكذلك موضوع الموائمة بما يصعب فصله ، فكل منهما مكمل للآخر ، كما يجدر بنا أن نعرف الاعاقة وماهية الحق في العمل ، وكذلك ماهية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وذلك منعاً لحدوث أي إلتباس لفظي ، حيث أن هذه الدراسة تختص بالتعرض لهذه القضية الهامة باعتبارها حقل من حقول العمل الحقوقي .

إن أبرز السمات العامة التي تؤسس لاستثمار طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة تكمن في إزالة المعوقات الاجتماعية والمادية التي تحول دون اندماجهم في مجتمعاتهم المحلية انطلاقاً من المدرسة وصولاً إلى مكان العمل في القطاعين العام والخاص حيث يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة أشكالاً مختلفة من التمييز ضدهم في مختلف أوجه الحياة العامة لا سيما في العمل ، خصوصاً في نوعية الأعمال التي يقبلون بها وفي الأجر . ولا زالت المرافق العامة لا توفر للأشخاص ذوي الإعاقة سهولة الوصول إليها والاستفادة من إمكانياتها والتنقل في أقسامها ، فالبنائيات والمدارس والجامعات والمرافق العامة الأخرى ، كما لا يستطيع الأشخاص الذين يستخدمون الكراسي المتحركة الدخول والتنقل في الكثير منها ، ولا تتوفر وسائل النقل الخاصة بذوي الإعاقات مما يحد من قدرتهم على الانخراط في مجالات الحياة العامة .<sup>٣</sup> وما زال الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون حواجز تحول دون مشاركتهم في مجتمعاتهم وغالبا ما يضطرون إلى العيش على هامش مجتمعاتهم . وما زال الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون حواجز تحول دون مشاركتهم في مجتمعاتهم وغالبا ما يضطرون إلى العيش على هامش مجتمعاتهم . وغالبا ما يواجهون بالوصم والتمييز ،

٣ يكاد يوجد شخص واحد ذو إعاقة في كل عشرة أشخاص في العالم ، هذا وتشير الدراسات التي أجريت مؤخرا إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم يشكلون نسبة تصل في أقصاها إلى ٢٠ ٪ من الأشخاص الذين يعيشون في فقر في البلدان النامية .

وَيُمنعون عادة من الحقوق الأساسية، من مثل الغذاء والتعليم والعمل ومن الحصول على الخدمات الصحية والإنجابية. وغالبا ما يواجهون بالوصم والتمييز، ويمنعون عادة من الحقوق الأساسية، من مثل الغذاء والتعليم والعمل ومن الحصول على الخدمات الصحية والإنجابية. ويكره الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة على العيش في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، في خرق مباشر للحق في حرية التنقل والحق في العيش في مجتمعاتهم. ويكره الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة العيش في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، في خرق واضح للحق في حرية التنقل والحق في العيش في مجتمعاتهم؛.

كما ويتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة لعملية تهميش تحد من مشاركتهم في الهيئات العامة المختلفة من نقابات واتحادات مهنية، كذلك فإن نسبة قليلة منهم تشغل وظائف عامة. تجدر الإشارة إلى أن الحق في العمل يعتبر من الحقوق الأساسية التي نصت عليها العهود والمواثيق الدولية لحقوق الانسان، سيتم الإشارة إليه خلال الدراسة.

ولحرمان الشخص ذو الإعاقة من الحق في العمل أثر سلبي عليه بالدرجة الأولى وعلى مجتمعه بالدرجة الثانية، فلا يمكن ضمان حياة كريمة للشخص ذو الإعاقة دون إتاحة المجال له ليكسب رزقه بنفسه، ولا يمكن دمجهم في مجتمعه دون أن يشعر بقدرته على الإنتاج وحده من دون أن يكون عالية على أسرته أو مجتمعه، ثم إن تشغيل أكبر قدر ممكن من الأشخاص ذوي الإعاقة يضمن بالتأكيد زيادة في التنمية في المجتمع، ذلك أن تحويل شريحة كبيرة من الأفراد المستهلكين إلى منتجين يضمن بالأساس تحقيق نوعا من التنمية الاقتصادية في المجتمع°.

وطالما كان الحق في العمل هو حق أصيل لكل فرد في المجتمع، فلا بد من تأكيد ضمان وجود هذا الحق لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة ممن حصلوا على تعليم وتمكين وتدريب مهني لازمين لاندماجهم وانخراطهم في سوق العمل، حيث تضمن الدساتير الدولية والقوانين

٤ أنظر أنظر موقع تأهيل الامم المتحدة "عمل الأمم المتحدة المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة" <http://www.un.org/arabic/disabilities>

٥ راجع تقرير الهيئة المستقلة لحقوق الانسان، إعداد بهاء السعدي وآخرون، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني، ٢٠٠٦

الوطنية حق العمل لجميع أفراد المجتمع دون تمييز بسبب الإعاقة، بل إن القوانين المحلية عادة ما تضع نسبة معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة ليتم توظيفهم في مؤسسات الدولة الحكومية أو حتى في المنشآت العمالية الخاصة. وهذا العمل ينتج عن إيجاد وتوفير فرص الاستخدام متى يوفرها مسألة العرض والطلب ويعتمد ذلك على الفهم لواقع الشخص ذو الإعاقة والثقة بقدرته على العمل والإنتاج وكذلك على مدى توفر التعديلات الضرورية في بيئة العمل الخارجية أو الداخلية.

وانطلاقاً من ذلك فالشخص ذي الإعاقة هو إنسان له حقوق وواجبات كغيره، لكن الواقع غير ذلك وفي تقريرنا هذا سنضع بين أيديكم مجموع ما خلصت إليه الهيئة من نتائج وتوصيات. علماً تسهم في إحداث تأثير إيجابي على مستوى التشريعات والسياسات والاجراءات المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في الأراضي الفلسطينية.

## المبحث التمهيدي:

### حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة مفهومها وتطورها

يكشف التطور التاريخي للإعلانات والمواثيق الحقوقية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة عن مدى تطور المفاهيم الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة اجتماعياً، وكلما تطورت حركة الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم كلما وجدنا لذلك أثراً في المواثيق الحقوقية التي أضافت عناصر جديدة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل<sup>٦</sup>، بمعنى أن حق الأشخاص ذوي الإعاقة حق أصيل ولا يعنى مجرد الدعم الإقتصادي الناتج عن مفهوم « الرعاية » الذي يكفي بالشكل دون المضمون<sup>٧</sup>.

#### أولاً: تطور مفهوم الإعاقة

يرتبط مفهوم الإعاقة بالكثير من المفاهيم الأخرى التي تتداخل معه، وقد تختلف الآراء حول تلك المفاهيم واستخداماتها وطبيعة الاهتمامات التي توجه للأشخاص ذوي الإعاقة أو العجزة أو المصابين كما قد تتباين وجهات النظر بين العامة والمتخصصين حسب طبيعة تلك الإعاقات.

ولقد مر المفهوم الذي نستخدمه للدلالة على ما نسميه بالإعاقة اليوم بتحويلات في اللفظ والدلالة تباينت بين توصيفات عدة لهم بالـ (الغباء، التخلف، التكرسح، الطرش، الضربير). إلى أنهم ذوي احتياجات خاصة وصولاً إلى كونهم أشخاص ذوي إعاقات<sup>٨</sup>.

٦ المواثيق الحقوقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ووردت فيها تلك العناصر، فأهمها اتفاقية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤، وكذلك الاتفاقيات الإقليمية مثل الميثاق الاجتماعي الأوروبي مادة "١" والمواد من "٣٠-٣٣" من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والمادة "١٥" من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان.

٧ مادة ١ من الاتفاقية العربية ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تشغيل المعاقين

٨ أنظر مقالة حصة بنت خليفة بن أحمد آل ثاني المقرر الخاص السابق للإعاقة - الأمم المتحدة، مجلة عالمي، مجلة علمية متخصصة في قضايا الإعاقة. <http://alami.net>

وقد ارتبطت هذه المفاهيم بالنظرة المجتمعية لمعنى الإعاقة وأسبابها وطبيعتها من ناحية وتحددت الاستجابة المجتمعية للأشخاص ذوي الإعاقة على ضوء هذه النظرة. حيث سادت لفترة طويلة المعتقدات التي ترى الإعاقة على أنها لعنة سماوية أو نتاج لقوى خارجية الأمر الذي جعل الاستجابة المجتمعية تتشكل على أساس الرفض أو القمع أو الإقصاء للأشخاص الذين لديهم الإعاقة. وخلال القرن الماضي وبتطور العلوم التربوية أكتشف المرءون أن لدى بعض الأفراد صعوبات في التعلم، وفي التكييف للبرنامج التعليمي الأمر الذي دعاهم لتصنيف هذه الفئة على أنها فئة لها احتياجات تعليمية خاصة. وشاع هذا المفهوم وانسحبت دلالاته على كافة الأفراد الذين يختلفون في قدراتهم الحسية، أو العقلية أو البدنية. ووجد الكثيرون في استخدام هذا المصطلح تقدماً على الاستخدامات السابقة ومراعاة لمشاعر الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرههم. إلا أن هذا المفهوم بقي عنصر تضليل كونه نابع من نظرة تعليمية ومتجاهلاً لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المعاملة المتساوية والتأهيل الملائم، والخدمات والرعاية الصحية الملائمة، وحق العيش في بيئة ممكنة تتيح لهم فرص الوصول الى المعلومات والمرافق ومزودة بمنافذ مناسبة للخدمات. إضافة الى التعليم والعمل والرياضة، والثقافة، والدين، والحياة الأسرية، وغيرها. ومع تطور النظرة الحقوقية وتبلور منظومة حقوق الإنسان بدأ العالم يتنبه إلى أولوية توفير الحقوق المدنية والسياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية للإنسان بصفته إنسان وبصرف النظر عن تنوع في القدرة والاختلاف في المظهر. هذه الثقافة التي نجد جميعاً أنفسنا وكلاء لها ومروجين لمبادئها ومنطلقاتها.

فقد عرفت منظمة الصحة العالمية الإعاقة على النحو التالي: «الإعاقة هو مصطلح يغطي العاهات، والقيود على النشاط، ومقيدات المشاركة. والعاهة هي مشكلة في وظيفة الجسم أو هيكله، والحد من النشاط هو الصعوبة التي يواجهها الفرد في تنفيذ مهمة أو عمل، في حين أن تقييد المشاركة هي المشكلة التي يعاني منها الفرد في المشاركة في مواقف الحياة، وبالتالي فالإعاقة هي ظاهرة معقدة، والتي تعكس التفاعل بين ملامح جسم الشخص وملامح المجتمع الذي يعيش فيه أو الذي تعيش فيه»<sup>9</sup>.

9 أنظر الموسوعة الحرة ويكيبيديا <http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9>

وقد تبلورت هذه النظرة خلال التسعينات من القرن الماضي ، ومع إقرار القواعد المعيارية لتكافؤ الفرص والتي نحت بالتعريف إلى منحى حقوقي وتعاملت مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة من منطلق حقوق الإنسان .

ينظر المجتمع إلى الأشخاص ذوي الإعاقة ويتعامل معهم من خلال عدة نماذج تنتشر في الواقع الفلسطيني المعاش لعل أهم الأطر المفهومية التي تناولت الإعاقة هي التالية:

١- **النموذج الخيري**: والذي يصور الشخص ذو الإعاقة على أنه يتسم بالعجز وهو مدعاة للعطف والشفقة . وقد أدى هذا النموذج إلى استثناء مفهوم الوصاية وجعل قضية الإعاقة محصورة في دوائر مؤسسات الرعاية التي تقوم على إدارة شؤون 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 والقيام بممارسة حياتهم والالتزام بمسؤولياتهم .

٢- **النموذج الطبي**: يستعرض النموذج الطبي العجز (الإعاقة) على "أنها مشكلة خاصة بالشخص ، وتنجم بصورة مباشرة عن المرض ، أو اعتلالات صحية أخرى ، أو صدمة أو ظرف صحي آخر والتي نتيجة لذلك تتطلب رعاية طبية مكثفة والتي يتم توفيرها على شكل علاج فردي من قبل المحترفين المتخصصين" . وفي النموذج الطبي ، تهدف مواجهة العجز إلى "العلاج" ، أو تعديل الفرد والتغيير 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<sup>١٠</sup> .

٣- **النموذج الاجتماعي**: يعرف النموذج الاجتماعي والتفاعلي الإعاقة على أنها «عملية التفاعل السلبي ما بين الشخص ذي الإعاقة وكافة الحواجز والمعوقات البيئية المادية والاتجاهاتية

١٠ أنظر تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمم المتحدة ، الدورة السادسة والستون الملحق رقم ٥٥ (A/٦/٥٥) أنها تقر 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 الهام؛

والمؤسساتية والتي تحول دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للحقوق والخدمات وتحد من مشاركتهم في الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والمدنية والثقافية على قدم المساواة مع الآخرين». ويمكن تلخيص بعض هذه الحواجز والمعوقات بالآتي: الاتجاهات المجتمعية السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة وما ينعكس عنها من أحكام مسبقة وممارسات وسياسات، المؤسسات العاملة في مجال الإعاقة تعتمد العزل سياسةً في التعاطي مع قضية الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، الممارسات والإجراءات المؤسساتية غير المرنة، عدم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للمعلومات كنتيجة للطرق المعتمدة في تصميمها ونشرها، عدم احتواء المباني على الحد الأدنى من عناصر المواءمة، عدم مواءمة وسائل النقل والمواصلات، الانعكاسات السلبية الناجمة عن العوامل والموروثات الثقافية نحو الإعاقة<sup>١١</sup>.

**٥. النموذج الحقوقي التسموي:** يشبه هذا النموذج في تعريفه للإعاقة إلى حد كبير النموذج الاجتماعي، إلا أن أهم ما يؤكد عليه هو أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 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 بأنه مفهوماً قابل للتطور وغير ثابت على الإطلاق، ويؤكد على أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم المحرك الأساسي لحياتهم والمرجعية الوحيدة لإقرار التدخلات اللازمة على 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<sup>١٢</sup>. تتبنى هذه الدراسة النموذج الحقوقي التسموي كمنطلق 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

١١ أنظر تعريف النموذج الاجتماعي في الموسوعة الحرة ويكيديا، <http://ar.wikipedia.org> أنظر أيضاً كتيب تدريب مساواة الإعاقة (DET) كتيب مسلسل رقم ١ «تدريبهم وتدريبنا» دليل المجتمع نحو المساواة الاجتماعية. [http://www.deforum.com/files/Arabic%20DET-Training\\_Them\\_and\\_Us.pdf](http://www.deforum.com/files/Arabic%20DET-Training_Them_and_Us.pdf)

١٢ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدباجة، المبادئ العامة، ٢٠٠٦

بها وتنفيذها حيال قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة. فالتعريف الذي جاء في قانون المعوقين لسنة ١٩٩٩م للشخص المعوق كان انعكاس 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<sup>١٣</sup> والتعريف الحديث الذي ورد في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦. ووفقاً للمفهوم الخاص بالإعاقة كما جاء في ديباجة الاتفاقية حيث عرّفت على أنها تشكّل مفهوماً 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.

### ثانياً: مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة

عرّفت الجمعية العامة للأمم المتحدة المعوق بأنه « أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه، بصورة كلية أو جزئية، ضرورات حياته الفردية و/أو الاجتماعية العادية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية. »<sup>١٤</sup> وقد عرفت الاتفاقية الدولية مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم: « كل من لديهم قصور طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز

١٣ 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 لهو وارد في الملحق رقم (١) ٣. الإعاقة الذهنية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتكرير 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).

١٤ الأمم المتحدة، مجموعة صكوك دولية، الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المجلد الأول (الجزء الثاني) ١٩٩٣، ص ٧٦٠.

من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين<sup>١٥</sup>.

بينما يعرف القانون الفلسطيني لحقوق المعوقين رقم (٤) لعام ١٩٩٩م المعوق بأنه «الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير الأشخاص ذوي الإعاقة»<sup>١٦</sup>.

وعرّف قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لعام ٢٠٠٠م الشخص المعوق بأنه «الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه عن العمل أو الاستمرار أو الترقّي فيه، أو ضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجّه أو إعادة دمجّه في المجتمع»<sup>١٧</sup>.

وتعرف دائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية المعوق بأنه «الشخص الذي يعاني من أية مشاكل لا يواجهها الآخرون في مثل سنه سواء كانت حركية أو سمعية أو نطقية أو بصرية أو عقلية . الخ والتي تحول دون أو تعيق استفادته من الخدمات المقدمة للآخرين في جميع مرافق الحياة»<sup>١٨</sup>.

كان من الأهمية بمكان استعراض مجمل التعريفات المتعلقة بالشخص ذو الإعاقة، لمعرفة كيفية تناول هذه المعايير الدولية والتشريعات الوطنية هذا المصطلح وبالتالي تحديد المركز القانوني وإعادة الاعتبار له على قاعدة الحقوق والواجبات. وأيضاً لوضع المفهوم في نصابه لما يترتب عليه من استشفاف مجموعة العوائق والحواجز التي تعترض هذا الفهم سواء على المستوى القانوني أو الاجتماعي أو الثقافي. ويكفي الإشارة إلى أن نص الاتفاقية الدولية بتعريف الشخص ذوي الإعاقة هو خلاصة ما تم الاتفاق عليه مؤخراً من ذوي الخبرة والاختصاص بشأن الإعاقة. فالدول والحكومات مطالبة بإعادة النظر في قوانينهم وتشريعاتهم بمراجعة

١٥ الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦ .

١٦ المجلس التشريعي الفلسطيني، قانون حقوق المعوقين رقم (٤) ١٩٩٩ .

١٧ قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ .

١٨ وزارة الشؤون الاجتماعية ودائرة الإحصاء المركزية الفلسطينية، ١٩٩٧. دراسة تطوير الخدمات التأهيلية على المستوى التخصصي المتوسط في محافظات الضفة الغربية وغزة: التقرير الثالث: محافظات غزة. رام الله - فلسطين.

التعريفات المنصوص عليها وتوحيدها لتنسج مع ما ورد في الاتفاقية وخاصة نص المادة ١ التي تعرضت لهذا التعريف الاصطلاحي .

وبحسب الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنّ الإعاقة ليست نتيجة وجود نقص أو خلل في أداء بعض الوظائف الجسدية والعقلية لدى الشخص المعوق، بل هي نتيجة التفاعل بين هذا النقص والخلل من جهة، وبين خصائص التنظيم المجتمعي وآليات اشتغاله من جهة أخرى، أي بكلام بسيط، إن الإعاقة هي علاقة بين شخص بخصائص محدّدة، ومحيط بخصائص محدّدة. ولا تكون هناك إعاقة إلا عندما لا يتحقّق التلاؤم الأمثل بين خصائص الشخص وخصائص المحيط. وباعتبار الإعاقة علاقة، فإنّها لا تنشأ إلا بوجود طرفيها.

وبالتالي، ووفق منظور الاتفاقية الذي هو منظور حقوق الإنسان، فإنّ مسؤولية «المجتمع والمحيط» هي مسؤولية أساسية وبنوية في نشوء الإعاقة. ويترتّب على ذلك وجود حقّ للشخص الذي يتأثر سلباً بهذا المحيط، والذي يصبح معاقاً بسبب ذلك. وهذا يعني درجة أعلى من مسؤولية الحكومات والقطاع الخاص في إزالة هذه العوامل من المحيط، عوامل تتسبّب بالإعاقة. ومن حيث المبدأ، يجب ألا يترتّب على ذلك أيّ موجبات على الأشخاص ذوي الإعاقة لجهة المساهمة في تمويل هذه التغييرات في البيئة المحيطة.

## المبحث الاول:

### حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل كحق من حقوق الإنسان

يعتبر الحق في العمل من الحقوق الأساسية التي تنص عليها العهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان ، كما يعد من الحقوق التي تتأثر بالظروف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تحيط به<sup>١٩</sup> . وهو من الحقوق المتفق عليها على المستويين الاجتماعي والقانوني ، ولا نكاد نجد خلافا على ماهية هذا الحق الذي هو ”إمكانية كسب الإنسان رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية“<sup>٢٠</sup> وقد تناولت المواثيق الحقوقية ، سواء الصادرة عن الأمم المتحدة أو مواثيق منظمة العمل الدولية حق العمل من خلال تفصيل العناصر التي تشكل الحق في صورته الكاملة . فقد ضمنت هذه المواثيق حق المواطنين في العمل ، وألزمت الجهات الرسمية في الدول المختلفة بالعمل على وضع الإجراءات الكفيلة بتوفير هذا الحق لكل المواطنين<sup>٢١</sup> .

وإذا كان حق العمل من الحقوق المتفق عليها بين الجميع ، فإن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حق غير متفق عليه واقعياً ، وإن كان متفقاً عليه نظرياً من خلال عدد من المواثيق الحقوقية ، فحتى الآن تسيطر «رؤية العجز» اجتماعياً تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتعود هذه الرؤية للنظرية الطبية للإعاقة التي تفسر الإعاقة بالقصور البدني ، وأدت هيمنة هذه الرؤية عملياً إلى تخطيط برامج التشغيل الخاصة بذوي الإعاقة بحيث ارتكزت على البحث عن مدى

١٩ يُنظر: التقرير السنوي السادس عشر للهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول وضع حقوق الإنسان في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية ٢٠١٠

٢٠ مادة ٦ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦ .

٢١ وردت تلك العناصر بمفردات مختلفة بعدد كبير من المواثيق الحقوقية ، منها الصادرة عن الأمم المتحدة مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي نصت المادة ٢٣ منه على أنه: ١ . لكل شخص حق في العمل ، وفي حرية اختيار عمله ، وفي شروط عمل عادلة ومرضية ، وفي الحماية من البطالة . ٢ لجميع الأفراد ، دون تمييز ، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي . ٣ . لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية ، وتستكمل عند الاقتضاء ، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية .

ملاءمة أعمال معينة مع القصور العضوي للشخص ذي الإعاقة ، وهو ما يؤدي عمليا إلى إقصاء أعداد كبيرة من ذوي الإعاقة عن سوق العمل ، بدعوى عدم القدرة على تأدية العمل بدرجة مساوية للآخر .

واقتصرت فرص الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على بعض المهن الدنيا ، والأخطر من ذلك هو خضوع عدد كبير منهم للعمل في ما يسمى ”المرافق المحمية“ ، وتعني منشآت معزولة يعمل بها عمال من ذوي الإعاقة تحت إشراف آخرين ، والحقيقة أن مثل هذه المشروعات التي ما زال البعض يدعو لها بوصفها وسيلة جيدة لتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة تزيد من حالة الاستبعاد الاجتماعي لذوي الإعاقة عن النشاط المجتمعي بشكل عام وعن تيار فرص العمل الحقيقية بشكل خاص .

### المطلب الأول: المساواة وعدم التمييز تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

يعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز في العمل أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة العام ، ويمثل واحداً من مبادئ حقوق الإنسان المهمة والذي حرصت على المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية ، وأتجهت نحوه كافة القوانين والتشريعات المعاصرة المرتبطة بالعمل والتوظيف في مختلف دول العالم المتقدم . ويعني هذا المبدأ توفير المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين سواء عند التقدم للعمل والوظائف والالتحاق بها ، أو في أثناء مباشرتها والقيام بتبعاتها<sup>٢٢</sup> . وتعرف المادة ٢ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التمييز على أساس الإعاقة بأنه «أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها ، على قدم المساواة مع الآخرين ، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر . ويشمل جميع أشكال التمييز ، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة» .

٢٢ أنظر بلال البرغوثي وسامي جبارين ، التمييز في الوظيفة العامة دراسة فقهية قانونية تحليلية للواقع في فلسطين ، منشورات مركز الديمقراطية وحقوق العالمين ، رام الله ٢٠٠٧ .

وفي حين يخضع الأعمال التام للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما فيها الحق في العمل، لاعتبارات التدرج (الفقرة ٢ من المادة ٤)<sup>(٢٣)</sup>، فإن حظر التمييز واجب التطبيق فوراً. والدول الأطراف ملزمة بحظر التمييز على أساس الإعاقة وبأن تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية من التمييز (الفقرة ٢ من المادة ٥)، بما في ذلك ما يتصل بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة (الفقرة ١ (أ) من المادة ٢٧) كما في أي مجال آخر.

وتشمل الحماية من التمييز جميع أشكال العمالة: في سوق العمل المفتوح وكذا في برامج العمالة المحمية أو المدعومة. وينبغي أن يشمل حظر التمييز قانوناً وممارسة جميع جوانب العمالة، بما فيها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- (أ) إجراءات التوظيف من مثل الإعلان والاستجواب وغيرهما من إجراءات الانتقاء؛
- (ب) استعراض معايير التوظيف لإزالة التمييز غير المباشر الذي يضع الأشخاص ذوي الإعاقة في وضع غير موات؛
- (ج) قرارات التعيين؛
- (د) بنود وشروط العمالة من مثل الأجر وساعات العمل والعطل؛
- (هـ) الترقية أو التحويل أو التدريب أو غيرها من الاستحقاقات المتصلة بالعمالة، أو التسريح أو غيره من الضرر، من مثل خفض الرتبة أو التقشف؛
- (و) الاستحقاقات المتصلة بإنهاء الخدمة (غير التمييزي)؛
- (ز) الإيذاء والتحرش؛
- (ح) ظروف العمل الآمنة والصحية.

وتعترف الاتفاقية بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يتعرضوا لأشكال متعددة أو مشددة من التمييز على أساس عوامل مختلفة، منها العرق أو اللون أو الجنس أو السن أو اللغة أو الدين أو الأصل الإثني أو الانتماء إلى الشعوب الأصلية أو الأصل الاجتماعي أو أي مركز آخر (الفقرة الفرعية (ع) من الديباجة). ويمكن أن يواجهوا تحديات متعددة الأوجه في الوصول إلى العمل

٢٣ انظر الفقرة ١ من المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

والاحتفاظ به والارتقاء فيه . وينبغي مراعاة هذه التحديات واعتماد نهج شامل عند تصميم القوانين والسياسات الرامية إلى تعزيز عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة .

وبالفعل ، فإن العديد من التحديات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة تواجهها أيضاً المرأة بشكل عام ، من مثل عدم وجود المساواة في إمكانية الحصول على عمل ، والتحرش في مكان العمل ، وتدني الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية . بيد أن التحديات التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة المتصلة بصعوبة الحصول على عمل والتكاليف الإضافية المرتبطة بالإعاقة وعدم تحكمهن في أملاكهن أو نقودهن بسبب قوانين الأهلية القانونية ، كثيراً ما تجعل وضعهن غير موات بشكل مضاعف في الحياة العملية<sup>(٢٤)</sup> . وفي البلدان القليلة التي تتاح فيها البيانات المتعلقة بالعمل ، موزعة حسب الإعاقة ونوع الجنس ونوع العمل<sup>(٢٥)</sup> ، تبدو المرأة باستمرار ناقصة التمثيل في جميع فئات العمل ، مع كون تمثيلها متدنياً بشكل مثير في المناصب الإدارية .

### المطلب الثاني: مفهوم الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

يقصد بها الحماية التي يسبغها القانون سواء كانت تدابير وإجراءات حماية دولية أو إقليمية أو على المستوى الوطني على الحقوق العامة والخاصة لتمكين أصحابها من التمتع بها ، وممارستها ، ومنع الغير من الاعتداء عليها أو المساس بها ، فالقانون ينشئ الحق ويضع الضوابط الكفيلة باحترامه ، فاذا لم يستطع صاحبه ان يحصل عليه ، فانه يستعين بسلطات الدولة في ذلك . (السلطة التنفيذية او القضائية ) ويطلب منها حماية حقه ، واذا حصل على حكم قضائي استطاع تنفيذه على الطرف الممتنع عن الوفاء به ، ولو اقتضى الامر اللجوء الى القوة الجبرية عن طريق السلطة التنفيذية المختصة في الدولة ، وعلى ذلك فالحماية القانونية للحق: حماية موضوعية وحماية اجرائية . ويصدق هذا المفهوم للحماية القانونية على حقوق المعاقين . حيث تكفلها الدولة بنصوص تشريعية ، وتضع الضوابط اللازمة لكفالتها ، من

٢٤ تناولت اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأشكال المتعددة للتمييز التي تواجهها النساء ذوات الإعاقة؛ انظر على سبيل

المثال CRPD/C/ARG/CO/1 و CRPD/C/HUN/CO/1.

٢٥ انظر على سبيل المثال مساهمات باراغواي والمغرب في هذه الدراسة .

خلال انشاء اجهزة متخصصة فى تنفيذ القانون الخاص بالأشخاص ذوى الإعاقة<sup>٢٦</sup>.

ويبقى هنا أن نشير لما أكدت عليه الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص ذوى الإعاقة « مادة ١ » بأن مفاهيم الإعاقة « مفاهيم مرنة » وخاضعة للتطور المستمر ، وبالتالي يصعب حالياً تحديد مفهوم دقيق لحق ذوى الإعاقة فى العمل ، ولكن يمكن إضافة عناصر أخرى للحق فى العمل إلى جانب العناصر الأساسية السابق ذكرها ، مثل التيسيرات فى بيئة العمل ، إزالة الحواجز ، الحق فى الوصول ، وغيرها من عناصر تكتشف خلال ممارسة الحق .<sup>٢٧</sup>

---

٢٦ انظر مقالة الحماية القانونية لحقوق المعاقين فى الدول العربية ، الموقع العربى لاصابات العمود الفقري والحبل الشوكي [http://www.arabspine.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=470&Itemid=56](http://www.arabspine.net/index.php?option=com_content&task=view&id=470&Itemid=56)

٢٧ المصدر: أنظر : الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان <http://www.anhri.net/egypt/makal/2009/pr0412.shtml>

## المبحث الثاني :

### الحماية القانونية الدولية لحق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل اللائق

يراجع هذا المبحث أبرز النصوص القانونية والتدابير الدولية المتعلقة بحق الاشخاص ذوي الإعاقة في العمل والصادرة عن الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية .

#### المطلب الأول: المعايير الدولية الخاصة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

الفرع الأول: الإعلانات والإتفاقيات والقرارات الدولية المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الاعاقة في العمل

عرفت المجتمعات الإنسانية تحولات عديدة في نظرتها إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد شهدت القرون الأخيرة اهتمامات متزايدة بأوضاع هذه الفئة من المجتمع . فقد اعتبرت الأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاما دوليا للمعاقين، كما سمت العقد الممتد من عام ١٩٨٢-١٩٩٢ عقدا دوليا للمعاقين، وقد اعترفت الأمم المتحدة منذ إنشائها بأن الكرامة المتأصلة والمساواة والحقوق غير القابلة للتصرف لجميع أعضاء الأسرة البشرية هي أسس الحرية والعدالة والسلام العالمي، ومن هنا جاء الاحتفال السنوي باليوم الدولي للمعاقين<sup>٢٨</sup> تعزيزاً لفهم القضايا المرتبطة بالعجز، وحشد الدعم لكرامة الإنسان والرفاه للأشخاص ذوي الإعاقة، وأعلنت الجمعية العمومية للأمم المتحدة في الرابع من تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ م بموجب القرار (٣/٤٧)،

٢٨ تقرر تغيير اسم اليوم الدولي للمعاقين الذي يحتفل به في ٣ كانون الأول/ديسمبر من كل عام ليصبح اليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة؛ جاء ذلك عبر تنفيذ برنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة: تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المتصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة [A/RES/62/127] قرار اتخذته الجمعية العامة بتاريخ ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ فقد تم تبني اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل برنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة World Programme of Action concerning Disabled Persons في جمعيته العامة سنة ١٩٨٢، وقد تم تغيير المسمى في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ ليصبح (اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة). بدلاً من المسمى السابق (اليوم العالمي للأشخاص المعاقين) بما يتناسب مع المسمى الجديد الذي استخدمته اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٧ م.

أن الثالث من كانون الأول/ ديسمبر ، مناسبة وذكرى سنوية للأشخاص ذوي الإعاقة في العالم ، وذلك من أجل سن التدابير لتحسين حالة الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير فرص التكافؤ لهم ، والذي كرسه المجتمع الدولي يوماً لتأكيد ضرورة احترام وتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة أنحاء المعمورة . وهي الحقوق المستندة إلى المبادئ العامة لحقوق الإنسان ، بما فيها السرعة الدولية لحقوق الإنسان ، والتي تركز تحقيق المساواة التامة بين جميع أفراد البشر ، دونما أي نوع من التمييز القائم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من أشكال التمييز .

وقد أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بالأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الإعلانات والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي منحت أبعداً عالمية لحماية ذوي الإعاقة ، وقد أولى أهمية خاصة ، فصدرت العديد من التشريعات والقوانين الخاصة بهذه الفئة ، نذكر منها ما صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة: القرار ٢٨٥٦ لعام ١٩٧١ بشأن حقوق الأشخاص المتخلفين عقلياً ، والقرار ٣٤٤٧ لعام ١٩٧٥ ، بشأن الحقوق المتكافئة للأشخاص المعاقين مع غيرهم من البشر ، والقرار ٥٢/٣٧ لعام ١٩٨٢ ، بشأن برنامج العمل العالمي للمعاقين . بالإضافة إلى إعلان الفترة من ١٩٨٢-١٩٩٢ عقداً دولياً للمعاقين ، والقرار ٩٦/٤٨ لعام ١٩٩٣ ، بشأن القواعد المحددة لتحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين .

فقد أكدت المادة الخامسة من الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة ١٩٧٥ أن "للمعوق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي" . وفي سبيل ذلك ، نصت المادة السابعة على أن "للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق ، وله الحق ، حسب قدرته ، في الحصول على عمل والاحتفاظ به ، أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية ، وفي الانتماء إلى نقابات العمال" .

لقد أوصت الأمم المتحدة في قرارها رقم ٣١/٨٢ الصادر بتاريخ ١٣/١٢/١٩٧٦ بأنه "على كافة الدول الأطراف أن تأخذ بالحسبان الحقوق والمبادئ المضمنة في الإعلان الخاص بحقوق المعوقين عند تأسيسها لسياساتها وخططها وبرامجها ، وأن على كافة المنظمات والوكالات الدولية المعنية أن تضمن برامجها أحكاماً تضمن التطبيق الفاعل لهذه الحقوق والمبادئ" .

## الفرع الأول: الإعلانات والإتفاقيات الدولية

### أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ كانون الأول ديسمبر ١٩٤٨ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وقبول الإعلان ببعض النقد لأنه تجاهل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولأنهم لم يردوا كفئة منفصلة معرضة لانتهاك حقوق الإنسان، ولأن الإعاقة لم ترد كفئة محمية. ولكن الجمعية العامة للأمم المتحدة وصفت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مستهله على أنه «المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب...» «وتنص المادة الأولى على ما يلي: «يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق...» والمادة الثانية على أنه: «لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر» وبالتالي لا شك في أن الإعلان شمل الأشخاص ذوي الإعاقة دون أن يذكرهم صراحةً. ويشير الإعلان في عدد من مواده إلى مسألة الإستخدام. فالمادة ٢٢ تقول بالحق في الضمان الاجتماعي، والمادة ٢٣ تؤكد على أنه (١) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة (٢) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل (٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. وتنص المادة ٢٥ على أنه لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشته في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته.

### ثانياً: الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لسنة ١٩٧١

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧١، الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً،

وأكد الإعلان على أنه للمتخلف عقلياً نفس ما لسائر البشر من حقوق . وله الحق في الحصول على قدر من التعليم والتدريب والتأهيل والتوجيه يمكنه من إنماء قدراته وطاقاته إلى أقصى حد ممكن . كما للمتخلف عقلياً حق التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشي لائق . وله إلى أقصى مدى تسمح به قدراته ، حق العمل المنتج ومزاولة أية مهنة أخرى مفيدة .

### ثالثاً: الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥<sup>٢٩</sup>

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧٥ إعلاناً خاصاً بحقوق المعوقين حيث أكد الإعلان على أن المعوق يتمتع بنفس الحقوق المدنية والسياسية التي يتمتع بها سواه من البشر ، بما فيه الحق في التدريب والتأهيل المهنيين وفي المشورة وخدمات التوظيف وله الحق في الحصول على عمل . وأكدت المادة الخامسة على أن « للمعوق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي» . وفي سبيل ذلك ، نصت المادة السابعة على أنه: « للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق ، وله الحق ، حسب قدرته ، في الحصول على عمل والاحتفاظ به ، أو في مزاولة مهنة مفيدة ومربحة ومجزية ، وفي الانتماء إلى نقابات العمال» .

### رابعاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية ١٩٦٦

نصت المادة (٦) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن "تُعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل ، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية ، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق" . وكذلك "أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق ، توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين ، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية" .

٢٩ الإعلان الخاص بحقوق المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤٤٧ (د-٣٠) المؤرخ في ٩ كانون الأول/ديسمبر

### خامساً: إعلان فيينا ( المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان )

اعتمد المؤتمر العالمي لحقوق الانسان في ٢٥ حزيران / يونيو ١٩٩٣ إعلان وبرنامج عمل فيينا وأكد على أن حقوق الانسان كافة ترتدي طابعاً عالمياً، متكافلاً، مترابطاً وغير قابل للتجزئة، ويؤكد الإعلان في المادة ٢٢ « بأن جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية عالمية، ومن ثم، فإنها تشمل دون تحفظ المصابين بحالات عجز. وجميع الناس يولدون سواسية ولهم نفس الحقوق في الحياة والرفاهية، والتعليم والعمل، والعيش باستقلال، والمشاركة النشطة في جميع جوانب المجتمع. وعليه، فإن أي تمييز مباشر أو معاملة تمييزية سلبية أخرى لشخص معوق يشكلان انتهاكاً لحقوقه. ويطلب المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان إلي الحكومات، عند الاقتضاء، اعتماد أو تعديل التشريعات لضمان حصول المعوقين علي هذه الحقوق وغيرها من الحقوق. كما شدد الإعلان في المادة ٦٤ إن مكان المعوقين هو في كل مكان. وينبغي أن تؤمن للأشخاص المصابين بحالات عجز فرصة مكافئة من خلال إزالة جميع الحواجز المقررة اجتماعياً، سواء كانت مادية أو مالية أو اجتماعية أو نفسية، والتي تستبعد أو تقيد المشاركة الكاملة في المجتمع<sup>٣٠</sup>.

### سادساً: القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين<sup>٣١</sup>

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعاقين في ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣ (القرار ٤٨/٩٦) ووصفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية هذه القواعد في قرارها الموجه إلى الجمعية العامة في ١ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٣ كما يلي:

«مع أن هذه القواعد ليست إلزامية فمن الممكن أن تصبح قواعد عرفية دولية عندما يطبقها عدد كبير من الدول بدافع احترام قاعدة من قواعد القانون الدولي. وهي تنطوي على التزام معنوي وسياسي قوي من جانب الدول باتخاذ إجراءات لتحقيق التكافؤ في الفرص

٣٠ أنظر الموقع الإلكتروني لجامعة مينيسوتا <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b100.html>

٣١ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين قرار اتخذته الجمعية العامة في الدورة الثامنة والأربعون، ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣. الدورة الثامنة والأربعين، ٢٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٩٣.

للمعاقين . كما أنها تتضمن مبادئ مهمة تتعلق بالمسؤولية والعمل والتعاون ، كما تشير إلى مجالات ذات أهمية حاسمة بالنسبة إلى نوعية الحياة وتحقيق المشاركة والمساواة الكاملتين . ثم إنها تقدم إلى الأشخاص المعاقين وإلى منظماتهم أداة لرسم السياسات واتخاذ الإجراءات ، وتشكل سياسة للتعاون التقني والاقتصادي بين الأمم ومن خلال الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية» .

وقد وضعت هذه القواعد بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد الأمم المتحدة للمعاقين (١٩٨٣-١٩٩٢) ويشكل كل من الشرعة الدولية لحقوق الإنسان التي تتكون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ، واتفاقية حقوق الطفل ، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، فضلا عن برنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة ، الأساس السياسي والأخلاقي لهذه القواعد .

١٥ - والغرض من هذه القواعد هو أن تكفل للأشخاص المعوقين ، فتيات وفتيانا ونساء ورجالا ، بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم ، إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات . والغرض من هذه القواعد هو أن تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة ، فتيات وفتيانا ونساء ورجالا ، بوصفهم مواطنين في مجتمعاتهم ، إمكانية ممارسة ما يمارسه غيرهم من حقوق والتزامات . ولا تزال توجد في كل مجتمعات العالم عقبات تمنع الأشخاص المعوقين من ممارسة حقوقهم وحررياتهم وتجعل من الصعب عليهم أن يشاركون مشاركة كاملة في أنشطة مجتمعاتهم . ولا تزال توجد في كل مجتمعات العالم عقبات تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم وحررياتهم وتجعل من الصعب عليهم أن يشاركون مشاركة كاملة في أنشطة مجتمعاتهم . وتقع على عاتق الدول مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة هذه العقبات . وتقع على عاتق الدول مسؤولية اتخاذ الإجراءات اللازمة لإزالة هذه العقبات . وينبغي للأشخاص المعوقين ومنظماتهم أن يؤديوا دورا نشطا كشركاء في هذه العملية . وينبغي للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم أن يؤديوا دورا نشطا كشركاء في هذه العملية . ويشكل تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المعوقين مساهمة أساسية في الجهود العامة المبذولة على صعيد

العالم لتعبئة الموارد البشرية. ويشكل تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة مساهمة أساسية في الجهود العامة المبذولة على صعيد العالم لتعبئة الموارد البشرية. وقد يلزم توجيه اهتمام خاص الى فئات مثل النساء والأطفال والمسنين والفقراء والعمال المهاجرين وذوي العجز المزوج أو المتعدد والسكان الأصليين والأقليات الإثنية. وقد يلزم توجيه اهتمام خاص إلى فئات مثل النساء والأطفال والمسنين والفقراء والعمال المهاجرين وذوي العجز المزوج أو المتعدد والسكان الأصليين والأقليات الإثنية. وثمة، بالإضافة الى ذلك، عدد كبير من اللاجئين المعوقين الذين لديهم احتياجات خاصة تستلزم الاهتمام. وثمة، بالإضافة إلى ذلك، عدد كبير من اللاجئين ذوي الإعاقة الذين لديهم احتياجات خاصة تستلزم الاهتمام.

وتوصي القواعد بتعيين مقرر خاص للإشراف على تطبيق القواعد ورفع التقارير للجنة الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية. وبوسع المقرر الخاص أو الأمانة العامة عند الاقتضاء استشارة لجنة خبراء دولية للحصول على المشورة أو المعلومات حول تعزيز القواعد وتطبيقها والإشراف عليها. ويبلغ عدد القواعد ٢٢ وهي تتراوح بين التوعية والتعاون الدولي بينما تغطي القاعدة ٧ شؤون التوظيف<sup>٣٣</sup>.

تشير القاعدة رقم (٧) في باب التوظيف إلى أنه:

ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصا في ميدان التوظيف. ويجب أن تكون لهم، في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومربح في سوق العمل.

١. يجب ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين، كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

٢. ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف. ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو

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

القروض أو المنح المقدمة إلى الأعمال الربحية الصغيرة، أو منح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الإنتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين. وينبغي للدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفساح المجال للمعوقين.

٣. ينبغي أن تتضمن برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

(أ) تدابير ترمي إلى تصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات عجز مختلفة؛

(ب) مساندة استخدام التكنولوجيات الجديدة وتطوير وإنتاج المعينات والأدوات والمعدات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير حصول المعوقين على هذه المعينات والمعدات، لكي يتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه؛

(ج) تأمين التدريب والتنسيق بالشكل الملائم، وتوفير الدعم المستمر، ومن ذلك تقديم المساعدة الشخصية وخدمات الترجمة الفورية.

٤. ينبغي للدول أن تباشر وتدعم حملات توعية الجمهور الرامية إلى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات المتعلقة بالعاملين المعوقين.

٥. ينبغي للدول بوصفها أرباب عمل أن تهيئ الظروف المواتية لتوظيف المعوقين في القطاع العام.

٦. ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون من أجل كفالة اتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية، وشروط الخدمة ومعدلات الأجور، واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات والعاهات، وتدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

٧. ينبغي أن يتمثل الهدف دائماً في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالمعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن

أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة . ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للمعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة .

٨ . ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لإشراك المعوقين في برامج التدريب والتوظيف في القطاعين الخاص وغير الرسمي .

٩ . ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية إلى إيجاد فرص التدريب والتوظيف للمعوقين ، بما في ذلك نظام ساعات العمل المرنة ، والعمل بعض الوقت ، واقتسام الوظائف ، والعمل المستقل ، وخدمات الرعاية بالمنزل .

### سابعاً: الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>٣٣</sup>

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم ٢٣٢/٦٠ تاريخ ٢٣/١٢/٢٠٠٦ اتفاقية دولية شاملة ومتكاملة تستهدف تعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما اعتمدت البروتوكول الاختياري لها «الاتفاقية» ودخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في ٣/٥/٢٠٠٨ بعد تصديق ٢٠ دولة عليها وجاء في المادة التاسعة منها: على الدول الأطراف الاعتراف بحق ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين ، ويتضمن ذلك إتاحة الفرصة لهم بكسب عيشهم في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمامهم وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها ، وتحمي الدول الأطراف هذا الحق في العمل وتعزيزه بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم .

وقد كان واضحاً أنه بدون وجود اتفاقية ملزمة قانوناً تنص صراحة على حقوقهم ، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون «تهميشاً» قانونياً في مجتمعاتهم وحتى في الساحة الدولية . وكانت نتيجة ذلك هي أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا زالوا يواجهون عوائق كبيرة

٣٣ أعمدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب قرار الجمعية العامة ٦١/١٠٦ في ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ خلال الدورة الحادية والستين للجمعية العامة . وبدأ نفاذ الاتفاقية والبروتوكول الاختياري في ٣ أيار/مايو ٢٠٠٨ ، بعد أن تم إيداع الصك العشرين للتصديق على الاتفاقية والصك العاشر للتصديق على البروتوكول الاختياري .

وممارسات تمييزية في حياتهم اليومية<sup>٣٤</sup>.

لهذا وبعد حوالي خمس سنوات من المفاوضات، أُقرت خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ معاهدة حقوق الإنسان الأولى للقرن الحادي والعشرين وبدأ نفاذ الاتفاقية والبروتوكول الاختياري في ٣ أيار/مايو ٢٠٠٨، بعد أن تم إيداع الصك العشرين للتصديق على الاتفاقية والصك العاشر للتصديق على البروتوكول الاختياري. هذا وقد وقعت ١٥٢ دولة على الاتفاقية في حين وقعت ٨٩ على البروتوكول الاختياري وصادقت حوالي ١٠٣ دول على الاتفاقية في المقابل صادقت ٦١ دولة على البروتوكول.

لقد ضمت المفاوضات حول الاتفاقية الدولية مشاركات لم يسبق لها مثيل، من المجتمع المدني وخصوصاً منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة.

تقع الاتفاقية الدولية الشاملة و المتكاملة لحماية و تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة و كرامتهم في ٣١ مادة تتناول مقسمة كما ثلاثة أقسام. يتناول القسم الأول مجموع الحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة. و يتناول القسم الثاني مسؤولية الدول في تنفيذ بنود هذه الاتفاقية. أما القسم الأخير فيتناول آلية المراقبة لضمان تنفيذ بنود الاتفاقية بين الدول الموقعة عليها.

الغرض من هذه الاتفاقية هو "تعزيز وحماية وكفالة" تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الانسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم. ورغم أن هذه الاتفاقية لم تعرف "الإعاقة" إلا أن المادة الأولى ذكرت أن "الأشخاص ذوي الإعاقة هم الذين يعانون من عاهات بدنية أو عقلية أو حسية أو ذهنية مما قد يمنعهم بالتداخل مع عقبات أخرى من المشاركة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

وقد أكدت الاتفاقية<sup>٣٥</sup> على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه

٣٤ أنظر موقع تأهيل الامم المتحدة "عمل الأمم المتحدة المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة" <http://www.un.org/arabic/disabilities/default.asp?id=1041>

٣٥ راجع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعزيزه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

أ. حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

ب. حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

ج. كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقائية على قدم المساواة مع الآخرين؛

د. مكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛

هـ. تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛

و. تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

ز. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام؛

ح. تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛

ط. كفالة توفير ترتيبات تيسيره معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل؛

ي. تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛  
ك. تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل  
لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

ل. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية،  
و حمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

أما البروتوكول الاختياري الملحق بالاتفاقية فنص على اعتراف «الدول الأطراف في  
البروتوكول باختصاصات لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتلقي البلاغات من الأفراد  
أو مجموعات الأفراد أو مجموعات الأفراد أو باسم الأفراد المشمولين باختصاصاتها والذين  
يدعون أنهم ضحايا انتهاك دولة طرف لأحكام الاتفاقية».

وبعد اعتماد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مؤخراً، أصبح عدد صكوك الأمم  
المتحدة الرئيسية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة ثلاثة صكوك (برنامج العمل العالمي المتعلق  
بالأشخاص ذوي الإعاقة، والقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، واتفاقية  
حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة). ومن ثم تقتضي الضرورة تحسين التآزر بين تلك الصكوك  
والحد من الازدواجية فيها وزيادة الاستخدام الرشيد والفعال لمواردها إلى أقصى حد<sup>٣٦</sup>.

### الفرع الثاني: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

اولاً: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي (رقم ١٠٢٩)  
دعت الاتفاقية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٢ بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، المؤسسات  
المختلفة أو الإدارات الحكومية التي تقدم الرعاية الطبية، إلى التعاون عند الاقتضاء مع  
أقسام التأهيل المهني العامة، بغرض إعداد المعوقين للحصول على عمل مناسب (المادة  
٣٥). كما نصت على أنه «يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح لهذه المؤسسات أو  
الإدارات بضمان تأمين التأهيل المهني للمعوقين».

٣٦ يُنظر: تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن التنفيذ العام لبرنامج العمل العالمي المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة [A/62/157]

### ثانياً: توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٩ لسنة ١٩٥٥ بشأن التأهيل المهني

اعتمدت توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٩ عام ١٩٥٥ حول التأهيل المهني (المعوقون) فشكلت أبرز النصوص المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة حيث شكلت هذه التوصية قاعدة لجميع التشريعات الوطنية المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأوردت التوصية تعريفاً للأشخاص ذوي الإعاقة يساوي حالياً من حيث الجوهر التعريف الذي تعتمده منظمة العمل الدولية واستندت إلى أحكام اساسية وردت في نصوص سابقة تعنى مثلاً بدمج التدريب المهني وتكافؤ الفرص والأجر المتساوي للعمل المتساوي وتعزيز الأبحاث. وتضم وسائل توسيع فرص الاستخدام للعمال من ذوي الإعاقة، بالتعاون الوثيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال، والحصول والوظائف المحجوزة وخلق التعاونيات والمشاغل المحمية. وعليه تم تحديد دور منظمة العمل الدولية في تأمين المساعدة الاستشارية التقنية وتنظيم حلقات دولية لتبادل الخبرات ومختلف أشكال التعاون الدولي بما فيه تدريب طاقم إعادة التأهيل. كما أوردت التوصية أحكاماً خاصة بالأطفال والأحداث ذوي الإعاقة<sup>٣٧</sup>.

### ثالثاً: الإتفاقية الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين

ومن أهم ما ورد في هذه الاتفاقية أن تتبنى كل دولة عضو سياسة وطنية للتأهيل تسعى من خلالها إلى توفير فرص تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص ذوي الإعاقة، مع تعزيز فرص استخدامهم في سوق العمل الحر. كما نصت المادة (٧) على ضرورة اتخاذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف والاستخدام، والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين المعوقين من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه، وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال عموماً مع إدخال التعديلات اللازمة عليها، حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً.

كما نصت المادة (٩) على أن "تسعى كل دولة عضو إلى تأمين تدريب وتوفير مستشارين في

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

شؤون التأهيل وغيرهم من العاملين ذوي المؤهلات المناسبة، ليكونوا مسؤولين عن التوجيه المهني للمعوقين وعن تدريبهم المهني وتوظيفهم واستخدامهم".

و شكل التوجيه رقم (٩٩) لسنة ١٩٥٥ الخاص بالتأهيل للمعاقين تطوراً مهماً على طريق توطيد حق الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة الكاملة في فرص التدريب والعمل. وأهمية هذه التوصية تكمن في أن الكثير من الدول اعتمدتها كأساس في صياغات قوانينها الوطنية فيما يخص التأهيل المهني<sup>٣٨</sup>.

### المطلب الثاني: الإجراءات والتدابير الدولية اللازمة لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

إهتمت الدول منذ النصف الثاني من القرن المنصرم بتوفير حماية قانونية للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال عقد بعض المؤتمرات الدولية التي ناقشت قضايا الإعاقة، والتوقيع على بعض المواثيق الدولية التي تناولت جوانب هذه الحماية على المستوى الدولي، كما أصدرت بعض القوانين الوضعية التي تحدد مسؤولية الدولة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وأوجه الرعاية والوقاية التي تكفلها لهم، بل لقد بلغ الاهتمام أن بعض الدول أنشأت أمانة (وزارة تختص برسم السياسات الوطنية العامة في مجال الوقاية من الإعاقة، وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومتابعة تنفيذ هذه السياسة، وهو ما حدث في بريطانيا في أوائل السبعينيات من القرن العشرين<sup>٣٩</sup>.

كثيراً ما يُحرّم الأشخاص ذوو الإعاقة من فرصة التمتع بكامل الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية بحجة إعاقاتهم المختلفة، الأمر الذي يناقض ما نادى به وأقره الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يعترف بأن جميع الناس ولدوا أحراراً ومتساويين في الكرامة وفي الحقوق.

ونظراً إلى ضرورة الاهتمام بالشخص ذي الإعاقة كإنسان، له حقوق، وعليه واجبات،

٣٨ تقرير صادر عن الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين، إعداد ربحي قطامش . أيلول ٢٠٠٤.

٣٩ جان شانزال: (حقوق الطفل) ترجمة ميشال أبي فاضل، منشورات عويدات، بيروت، باريس، الطبعة الأولى، ١٩٨٣.

واعتباره فرداً من أفراد المجتمع ، فقد بات من الضروري اتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة لتمكينه من محاولة التغلب على أي عوامل سلبية ترجع إلى عجزه وتعيق تمتعه بالحقوق المحفوظة له كافة .

### الفرع الاول: دور منظمة العمل الدولية في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل<sup>٤٠</sup>

أكدت منظمة العمل الدولية أنه على الرغم من إنجاز الكثير في السنوات الأخيرة لتحسين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن ملايين الأشخاص حول العالم ما زالوا يعانون من انتهاك حقوقهم . وإن الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من البطالة ويحصلون على أجور متدنية أكثر من الأشخاص غير ذوي الإعاقة، و في أغلب الأحيان يخرجون من سوق العمل تماماً . وفي الوقت نفسه يوجد وعي متزايد بأن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون نسبة هائلة من الاقتصاد المخزون وغير المستفاد منه ويمكن أن يساهموا مساهمة قيمة في الاقتصاد الوطني . وبحسب منظمة العمل الدولية، فإن ٦٥٠ مليون شخص يعانون من نوع من الإعاقة، أي شخص واحد من بين كل عشرة أشخاص، منهم ٤٧٠ مليوناً في سن العمل، وأكد التقرير أن هناك علاقة وثيقة بين الفقر والإعاقة، فنحو ٨٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في الدول النامية ومنهم ٤٢٦ مليوناً يعيشون تحت خط الفقر<sup>٤١</sup> .

و ضمناً لاعتراف جميع الدول بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوافر خدمات الرعاية والتأهيل لتمكينهم من الانخراط في المجتمع، والتمتع بحقوقهم الاقتصادية، والاجتماعية، والتعليمية وغيرها، وحماية للأشخاص ذوي الإعاقة من سوء المعاملة، والإهمال، والأضرار التي قد تنجم عن الشعور بالنقص أو بالاختلاف، وفي هذا السياق «فقد أقرت منظمة العمل الدولية<sup>٤٢</sup> توصيتين واتفاقية واحدة للتأكيد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة

٤٠ منظمة العمل الدولية (ILO) هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، تأسست عام ١٩١٩ مقرها مدينة جنيف في سويسرا، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبتها الثلاثية والتي تضم - في آن واحد - كل من الحكومات ومنظمات عمال وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها في جهدٍ مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم .

٤١ يُنظر: موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الانترنت <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

٤٢ أقرت منظمة العمل الدولية العديد من التوصيات والاتفاقيات التي تؤكد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ويأتي

في العمل ، مع ضمان تهيئة الظروف الملائمة لتحقيق المشاركة الكاملة لهم في المجتمع . فقد تبني المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في العام ١٩٥٥ التوصية رقم ٩٩ الخاصة بالتأهيل المهني للمعوقين ، وأرست هذه التوصية الخطوات الأولى على طريق ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الكاملة في فرص التدريب والعمل . وخدمات التأهيل المهني لكل الأشخاص ذوي الإعاقة أيّاً كان سبب وطابع عجزهم لتيسير إعدادهم لعمل مناسب ، بالإضافة إلى ضرورة إلزام أصحاب العمل بتشغيل نسبة مئوية من الأشخاص ذوي الإعاقة ، والعمل على تحسين ظروف العمل بما في ذلك تعديل وتكييف الآلات والأجهزة ومكان العمل لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة . الاتفاقية الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣م بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين»<sup>٤٣</sup> .

في حين تؤكد التوصية رقم ١٦٨ على ضرورة أن يتمتع العمال ذوو الإعاقة بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى العمل والاحتفاظ به ، فضلاً عن توفير خدمات التأهيل المهني للمعوقين في المناطق النائية والمناطق الريفية بنفس المستوى والشروط المتوفرة في المناطق الحضرية ، إضافة إلى التأكيد على ضرورة إزالة كافة المعوقات والحواجز المادية والمعمارية التي تحد من حرية حركة الأشخاص ذوي الإعاقة ، مع تيسير وسائل نقل كافية من مكان التأهيل والعمل وفقاً لاحتياجاتهم .

### الفرع الثاني: اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)»

لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي هيئة من الخبراء المستقلين التي تراقب تنفيذ الدول الأطراف للاتفاقية .

وتلتزم جميع الدول الأطراف بتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة بشأن كيفية تنفيذ الحقوق .

---

على رأس تلك الاتفاقيات والتوصيات ، الاتفاقية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ والاتفاقية رقم (١٦٨) لسنة ١٩٨٣ التي عالجت موضوع التأهيل المهني للمعوقين ، كما أن العقد الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة (١٩٨٣ - ١٩٩٢) يعد البداية الحقيقية لبلورة بعض التشريعات الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة من خلال شعار المشاركة الكاملة والمساواة في كافة مجالات الحياة .

٤٣ راجع تقرير الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني» ٢٠٠٦ .

٤٤ موقع تأهيل الامم المتحدة " عمل الأمم المتحدة المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة " <http://www.un.org/arabic/disabilities/default.asp?id=1041>

وينبغي على الدول أن تقدم أول تقاريرها في خلال سنتين من الموافقة على الاتفاقية ومن ثم كل أربع سنوات. وتفحص اللجنة كل تقرير من التقارير وتقدم مقترحات وتوصيات عامة بشأن التقرير بما ترى ملائماً وتحيلها بعد ذلك إلى الدولة الطرف المعنية.

ويعطي البروتوكول الاختياري للجنة صلاحية فحص الشكاوى الفردية في ما يتصل بما يزعم من مخالفات الدول الأطراف-الموقعة على البروتوكول- للاتفاقية.

### الفرع الثالث: المقرر الخاص المعني بالإعاقة- لجنة التنمية الاجتماعية (CSocD)<sup>٤٥</sup>

إن دور المقرر الخاص<sup>٤٦</sup> أن يرسل بعثات إلى الدول الأعضاء للتشاور والمناقشة مع الحكومات والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الأكاديمية، وذلك من أجل حشد القدرات اللازمة لتنفيذ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين علي الصعيد الوطني والإقليمي وإشراك هذه المنظمات في مناقشات مع الحكومات، وذلك من خلال الزيارات بجانب وضع مسألة الإعاقة على قائمة الاهتمامات الوطنية ومتابعة الاتفاقيات والأفكار الجديدة. كما أن المقرر الخاص وخلال الزيارات ينظم اجتماعات مع وزراء وممثلين للوزارات ومنظمات حكومية وغير حكومية ويعرض ويناقش سياسات وبرامج التشريعات الوطنية في منظور القواعد الموحدة ومسألة كيفية إدماج التدابير المتعلقة بالإعاقة في الخطط والبرامج العامة، بالإضافة إلى مناقشة كيفية جمع المعلومات والبيانات عن ظروف المعيشة والإحصاءات المتعلقة بالإعاقة وكيفية تطوير التعاون بين الحكومات والمنظمات في مجال الإعاقة.

إضافة إلى أن من مهام المقرر الخاص نشر وترويج وتعميم ثقافة الإعاقة باعتبارها من قضايا حقوق الإنسان في العالم وذلك من خلال الإعداد والمشاركة في المؤتمرات ذات الصلة بموجب الدعوات الموجهة إليه من الجهات المسؤولة في الدول التي تستضيف هذه المؤتمرات

٤٥ لجنة التنمية الاجتماعية (CSocD) هي لجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي (ECOSOC) التابع للأمم المتحدة، ولاية للجنة وعضويتها توسعت من ٣٢ إلى ٤٦ عضواً في عام ١٩٩٦. It meets once a year in New York, usually in February. ary. وتجتمع اللجنة مرة في السنة في نيويورك، وعادة في فبراير شباط. تأسست على ضوء نتائج إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية وبرنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية آذار/ مارس ١٩٩٥.

ينظر: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/49/PDF/N9511649.pdf?OpenElement>

٤٦ المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بالإعاقة هو شعب شالكين من جنوب أفريقيا، استلم مهامه في آب/ أغسطس ٢٠٠٩ خلفاً للشيخة حصة.

أو التي تدعو لانعقادها، بجانب قيامه بعرض القواعد الموحدة فيها وفي حلقات البحث الدولية والوطنية التي يشارك فيها، كذلك المشاركة في حلقات دراسية دون إقليمية تناول موضوع تعزيز تنفيذ القواعد الموحدة وذلك بمشاركة مندوبين يمثلون منظمات حكومية وغير حكومية، ويتم في هذه المناسبات شرح خلفية للقواعد الموحدة وعلاقتها بوثائق الأمم المتحدة الأخرى، كما تنظم زيارات قطرية يتم فيها تقديم المساعدات فيما يتعلق بمعنى القواعد الموحدة وإيجاد التطبيقات ذات الصلة في حالات معينة وإعطاء المشورة للحكومات حسب طلبها فيما يتعلق بكيفية الشروع في العمل في مجالات معينة والمناقشات حول الأولويات فيما يتعلق بمسألة الأشخاص ذوي الإعاقة ومساعدتها في البحث عن إستراتيجية لتنفيذ سياسة جديدة أو تشريع جديد وإعطاء المعلومات حسب الحاجة والطلب والرغبة.

آلية التنسيق هي إحدى أهم المهام في عمل المقرر الخاص وتتمثل في قيامه بوظيفة تحفيزية، حيث الجمع بين الحكومات والأطراف المعنية الأخرى للدخول في مناقشات مشاركة ووضع مسألة الإعاقة على قائمة اهتمام الحكومات وإمكانية بدء الحوارات بين المنظمات المعنية، كذلك الاتصالات مع ممثلي الحكومات ذات الصلة بشأن الإعاقة ومتابعة الاتفاقيات أو الأفكار الجديدة المنبثقة عن الزيارات والتنسيق ومساعدة مختلف الجهات الفاعلة في البلد وتقييم مستوى تنفيذ الدول الأعضاء، وذلك من خلال توزيع استقصاءات على الحكومات والمنظمات غير الحكومية، وكذلك تنظيم المؤتمرات والدورات التدريبية لعرض محتويات القواعد الموحدة والتنسيق والحوار والتعاون مع الدول للقيام بتطبيق المبادئ الحديثة، وبحث إمكانية إنشاء هيكل دولية للتعاون بين الحكومات والمنظمات غير الحكومية وتبادل المعلومات من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لا سيما التكنولوجيا القائمة على شبكة الإنترنت للحد من القيود المالية.

## المبحث الثالث:

### الحماية القانونية الإقليمية للأشخاص ذوي الإعاقة

المطلب الأول: المعايير الإقليمية الخاصة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

أكدت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة حقهم في العمل اللائق سواء في دول القارة الأميركية أو في أوروبا أو أفريقيا أو في الدول العربية، وستطرق هنا لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق من خلال النصوص والقواعد التي جاء ذكرها بالمواثيق الإقليمية العربية، خاصة تلك المنشأة عبر جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية ومنظمة الأشخاص ذوي الإعاقة العربية.

#### الفرع الأول: الميثاق العربي لحقوق الإنسان ٢٠٠٤

على الصعيد الإقليمي، فقد أكدت المادة ٣ من الميثاق على ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بكافة الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق دون تمييز. وأن تضمن الدولة المساواة الفعلية واتخاذ ما يلزم من تدابير الحماية من جميع أشكال التمييز، كما أكدت المادة ٣٤ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، حيث نصت على أن: «العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي وضع آخر»<sup>٤٧</sup>. وأكدت المادة ٤٠ على أن تلتزم الدول الأطراف بتوفير الحياة الكريمة،

٤٧ يُنظر: الميثاق العربي لحقوق الإنسان اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس ٢٣ أيار/ مايو ٢٠٠٤.

لذوي الإعاقات النفسية أو الجسدية، التي تكفل لهم كرامتهم مع تعزيز اعتمادهم على أنفسهم وتيسير مشاركتهم الفعلية في المجتمع:

١. توفر الدول الأطراف الخدمات الاجتماعية مجاناً لجميع ذوي الإعاقات، كما توفر الدعم المادي للمحتاج من هؤلاء الأشخاص وأسرهم أو للأسر التي ترعاهم. كما تقوم بكل ما يلزم لتجنب إيوائهم في مؤسسات الرعاية. وفي جميع الأحوال تراعى المصلحة الفضلى للشخص المعاق.
٢. تتخذ الدول الأطراف كل التدابير اللازمة للحد من الإعاقات بكل السبل الممكنة، بما فيها برامج الصحة الوقائية ونشر الوعي والتثقيف.
٣. توفر الدول الأطراف كل الخدمات التعليمية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقات، آخذة بعين الاعتبار أهمية الدمج في النظام التعليمي، وأهمية التدريب، والتأهيل المهني، والإعداد لممارسة العمل، وتوفير العمل المناسب في القطاع الحكومي أو الخاص.
٤. توفر الدول الأطراف كل الخدمات الصحية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقات، بما فيها إعادة التأهيل لدمجهم في المجتمع.
٥. تمكن الدول الأطراف الأشخاص ذوي الإعاقات من استخدام جميع مرافق الخدمة العامة والخاصة<sup>٤٨</sup>.

#### الفرع الثاني: العقد العربي للمعاقين ٢٠٠٤ - ٢٠١٣<sup>٤٩</sup>

أكد العقد العربي للمعاقين الذي أطلق رسمياً في قمة الجامعة العربية في تونس في عام ٢٠٠٤ على سعيه للطلب من الدول الأعضاء تعزيز اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم وفي سوق العمل، عبر تأهيلهم في ضوء المستجدات العلمية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل بما يضمن فرص عمل متكافئة لهم. وذلك من خلال تطوير مهارات المدربين المهنيين وفقاً

٤٨ يُنظر: الميثاق العربي لحقوق الإنسان وافق عليه مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة بقراره رقم ٢٧٠ د.ع (١٦) بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٤.

٤٩ صدرت وثيقة العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة (٢٠٠٤ - ٢٠١٣) عن الدورة العادية السادسة عشرة لمجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة.

للتقنيات والتكنولوجيا الحديثة وإنشاء مراكز تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير المراكز القائمة بما يتلاءم والتطورات التقنية واحتياجات سوق العمل ، وكذلك تشجيع ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين على إنشاء مشاريع صغيرة ذات جدوى مدرة للدخل وتقديم المنح والقروض الميسرة لهم ومساعدتهم على ترويج منتجاتهم . وتشجيع وتوجيه القطاع الخاص على تدريب وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، ودعمهم للمحافظة على عملهم والترقي فيه . كذلك يسعى العقد إلى وضع برامج لتبادل الخبرات بين الدول العربية في مجالات تدريب العاملين ومناهج التربية المختصة وتسيير مراكز تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة . بالإضافة إلى تفعيل وتطوير تشريعات الحماية للأشخاص ذوي الإعاقة من كل أنواع الاستغلال ، كاستغلالهم في العمل وفي بعض المهن الهامشية وفي التسول وفي شتى مظاهر الانحراف .

### الفرع الثالث: الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين

نظراً إلى تزايد عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الوطن العربي ، ومحاولة لتقليص حجم المشكلة الناتجة عن إقصاء المعاق عن الاندماج في المجتمع ، سواء كان ذلك عمداً لسوء فهم معنى الإعاقة واعتبارها العجز التام الذي يحول دون انخراط الفرد المعاق في المجتمع كالأخرين ممن في عمره من الأسوياء ، أم دون عمد وذلك للخوف عليه من نظرة الناس له والتي قد تسبب في إيذاء مشاعره- اعتمدت منظمة العمل العربية الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين ، التي أشارت إلى ضرورة المساواة بين الفرد المعاق والفرد السوي في الحقوق والواجبات مؤكدة لما نادى به منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣م بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين ، ونصت المادة ٧ في التوصية العربية رقم (٧) لعام ١٩٩٣م بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، على أن: تضع كل دولة ، سياسات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة ، تهدف إلى محو أميتهم ، وتأهيلهم ، وتشغيلهم ، ودمجهم في المجتمع ، وتعمل على تأمين الشروط الفنية ، والمادية ، والكفالة التشريعية اللازمة لتحقيق هذه السياسات<sup>٥٠</sup> .

٥٠ الاتفاقية العربية رقم (١٧) بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ ، والتوصية العربية رقم ٧

## المطلب الثاني: الإجراءات والتدابير الإقليمية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

من الإجراءات والتدابير التي تم إنشاؤها لضمان إعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى الإقليمي بناءً خطط واستراتيجيات عربية، بالإضافة إلى تأسيس منظمات تعنى بقضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة الجوانب ومن ضمن هذه التدابير ما يلي:

### الفرع الأول: المنظمة العربية للمعاقين

تأسست المنظمة العربية للمعاقين في ٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٨، عقب اختتام أعمال المؤتمر التأسيسي لتجمع جمعيات المعاقين العرب تحت شعار «نحو عقد عربي للمعاقين»، الذي عقد في القاعة الكبرى لجامعة الدول العربية في القاهرة من ١-٣ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٨. لعلّ المنظمة العربية للمعاقين هي المنظمة المظلة أو الحاضنة الإقليمية الوحيدة ذات المنشأ الوطني بين الجمعيات والمنظمات غير المحلية والامتداد الناشط في حركة الإعاقة العربية. وقد انقضى حوالي ١٣ عاماً على تأسيسها وانطلاقها في مسيرة نضالية تضمنت الكثير من الأنشطة المتنوعة في مجالات التشريع والتدريب والتوعية والتشبيك، علماً أن إنشاءها أتى بعد أعوام غير قليلة من النضال في سبيل إطلاق هذا المشروع الحلم، الذي يستهدف خدمة قضية الإعاقة والدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والسعي إلى نشر المقاربة الاجتماعية الحقوقية إلى قضية الإعاقة عبر البلدان العربية، حيث لا يزال النموذج الطبي والخيري هو السائد في التعامل مع هذه القضية، التي كثيراً ما يفتقر أصحابها إلى الفرص اللازمة للتعبير عن واقعهم واحتياجاتهم وتطلعاتهم، ولا تتاح لهم الإمكانيات كي يحققوا أنفسهم.

وقد صدر عن المؤتمر مجموعة توصيات أهمها:

- إقرار العقد العربي للمعاقين ٢٠٠١-٢٠١٠.
- الإعلان عن المنظمة بشكلها الرسمي عن طريق توجيه الرسائل الرسمية باسم أعضاء الهيئة

المتعلقة بها لسنة ١٩٩٣.

٥١ يُنظر: موقع المنظمة العربية للمعاقين على شبكة الانترنت <http://www.aodp-lb.net/index.php>

التنفيذية إلى كافة الحكومات العربية وأمين عام جامعة الدول العربية والمنظمات العربية والأهلية .

- العمل على تأسيس الاتحادات الإقليمية للإعاقات الأربعة في الدول العربية وبالسرعة الممكنة ووضع الأنظمة والتوجيهات لها .
- تحقيق مبدأ الشفافية وتبادل المعلومات بين جميع الأعضاء دون استثناء في ما يتعلق بالمنظمة والمؤسسات الوطنية .
- العمل على تطوير التشريعات والقوانين التي تضمن المساواة للمعاقين في الدول العربية .
- العمل على ضمان التمثيل العادل للنساء ذوات الإعاقة في المنظمة وكافة لجانها .
- دعوة الدول العربية للالتزام بالقرارات الدولية المتعلقة بحقوق المعاقين .

**الفرع الثاني: دور منظمة العمل العربية في حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل**  
هي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية . كما تعتبر أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي .

– في ١٢ كانون الثاني/يناير عام ١٩٦٥ ، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب ، الذي عقد في بغداد ، على الميثاق العربي للعمل ، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية .

– في ٨ كانون الثاني/يناير عام ١٩٧٠ ، أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب ، الذي عقد في القاهرة ، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة . من بين أهدافها تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق التأهيل المهني للمعاقين ، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم<sup>٥٢</sup> .

يشار إلى أن السلطة الوطنية قد وقعت وصادقت على الميثاق العربي لحقوق الإنسان وكذلك

٥٢ يُنظر: موقع منظمة العمل العربية على شبكة الانترنت /<http://www.alolabor.org/final/>

على مجمل اتفاقيات العمل العربية، خاصة تلك المتعلقة بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعليه فإن السلطة الوطنية الفلسطينية ملزمة بالعمل بمقتضى هذه الاتفاقيات، ونذكر بنص المادة ١٠ الفقرة الثانية من القانون الأساسي الفلسطيني الذي نص على أن: «تعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان». ولا شك بأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي حقوق إنسان بلا أدنى شك.

لذا فالسلطة الوطنية الفلسطينية مطالبة بالوفاء بتعهداتها والتزاماتها وذلك بإعمال ما ورد في هذه المواثيق والاتفاقيات بما يضمن اتخاذ كافة التدابير المناسبة والفورية لضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بما كفلته لهم هذه المواثيق، فضلاً عن مجمل النصوص والقواعد التي تضمنتها التشريعات الوطنية والمعايير الدولية.

## المبحث الرابع:

### الحماية القانونية الوطنية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

المطلب الأول: الإطار القانوني الوطني الناظم لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

الفرع الأول: القوانين والتشريعات الوطنية الناظمة لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

إدراكاً من المشرع الفلسطيني لأهمية الحق في العمل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد ألزمت القوانين الوطنية إشغال نسبة ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية والمنشآت العمالية الخاصة. نستعرض في ما يلي أبرز التشريعات الفلسطينية السارية والتي تناولت هذا الحق.

#### أولاً: القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة ٢٠٠٣

تعتبر الحقوق الأساسية أيضاً مبادئ عامة للقانون يرتكز عليها النظام القانوني الفلسطيني، حيث يقف هذا القانون على هرم القوانين الوطنية التي نصت صراحة على مبدأ المساواة بين المواطنين، وفي هذا الصدد نصت المادة (٩) منه على: "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا يميّز بينهم العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة". وكفلت المادة (١٠) من القانون الأساسي حماية حقوق الإنسان حيث نصت على: أ. أن حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام. ب. وتعمل السلطة الوطنية الفلسطينية دون إبطاء على الانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان.

لم 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 المادة (٢/٢٢) أكد على: "رعاية أسر الشهداء والأسرى ورعاية الجرحى والمتضررين والمعاقين واجب ينظم القانون أحكامه، وتكفل السلطة الوطنية لهم خدمات التعليم والتأمين الصحي والاجتماعي".

كما نصت المادة (٢٥) على: ١. العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه. ٢. تنظم علاقات العمل بما يكفل العدالة للجميع ويوفر للعمال الرعاية والأمن والرعاية الصحية والاجتماعية.

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 الخدمات والمشاركة الكاملة في مختلف مجالات الحياة. وخاصة ضمان اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة وانخراطهم في سوق العمل.

#### ثانياً: قانون حقوق المعوقين رقم ٤ لسنة ١٩٩٩

قام المجلس التشريعي في السلطة الوطنية الفلسطينية بإصدار قانون حقوق المعاقين لعام ١٩٩٩ ولائحته التنفيذية لعام ٢٠٠٤، وتضمن مجموعة من الحقوق للأشخاص ذوي الإعاقة تسمح لهم بالعيش بكرامة وحرية ومساواة. كما صدر عام ٢٠٠٤ مرسوم رئاسي بتشكيل المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة لمتابعة تنفيذ قانون حقوق المعاقين، ووضع السياسات والخطط، والرقابة على تطبيق التوجهات.

ما زال الإطار العام لقضية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يتمحور حول التطبيق الجزئي لقانون حقوق المعوقين رقم ٩٩/٤ الذي يعود لفهم وتعاون وتجاوب الشخص الأول في كل وزارة مع قضايا حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مع نقص شديد لمنهجية العمل المؤسسي في التطبيق وفق جداول زمنية وتخصيص موازنات مخصصة لهذا الغرض.

وفي سبيل ذلك وإدراكاً من المشرع الفلسطيني لأهمية الحق في العمل بالنسبة للأشخاص

ذوي الإعاقة، فقد ألزمت القوانين الوطنية إشغال نسبة ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية والمنشآت العمالية الخاصة، فنصت المادة العاشرة من قانون حقوق المعوقين رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ على إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب 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.

### الملاحظات والتغريات في قانون حقوق المعوقين

من خلال المراجعة التحليلية للتشريعات الفلسطينية ومقارنتها مع التجارب الدولية ذات العلاقة بموضوع الأشخاص ذوي الإعاقة، يلاحظ أن قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ شابه العديد من الإشكاليات، بدءاً من الديباجة التي جاءت محدودة ولا تعكس مدى أهمية القانون ولا التوجه الذي يتبناه ولا المرجعيات التي ينطلق منها لتكريس حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وفيما يتعلق بالتعريف فهناك خلل وقصور في التعريف الوارد في القانون للشخص ذي الإعاقة، حيث يركز على العجز العضوي والخلل الوظيفي (درجة القصور أو الصعوبة) وأثر ذلك على محدودية وفاعلية نشاطه وهو ما لا ينسجم مع التوجهات الحديثة في تعريف الإعاقة كما وردت في الاتفاقية الدولية<sup>٥٣</sup>. وعليه أصبح من الضرورة بمكان العمل على تغيير كلمة «المعوق» و«المعوقون» في التعريفات لتنسجم مع التوجه الدولي باعتماد مصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>٥٤</sup>.

وفي تعريف المشاغل المحمية ذكر أنها للإيواء، وهذا لا يصح حيث المشاغل المحمية تكون

٥٣ تشير الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦ في ديباجتها إلى أن الإعاقة تشكل مفهوماً لا يزال قيد التطور وأن الإعاقة تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحوادث في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين.

٥٤ تنص المادة «١» على أن مصطلح «الأشخاص ذوي الإعاقة» يعني كل من يعانون من عاهات 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.

للعمل والتدريب وللتأهيل وليس للإيواء. وهذا يتطلب العمل على تعديل التعريف بإلغاء كلمة الإيواء من تعريف المشاغل المحمية.

كما تفتقر المادة (٢) من القانون لوجود نص يشير إلى صفة الإلزام، وعدم تحديد مرجعية مسؤولة عن ضمان الحقوق المذكورة. وعدم وجود أي نص يعرض كل من ينتهك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للمساءلة القانونية وهذا ما يدل على غياب الصفة الآمرة، إذ يخلو القانون من آليات المساءلة ونظام رقابة على نحو يضمن تنفيذه بشكل كامل.

وكذلك الحال للمواد المتعلقة بهذه الشريحة في قانوني العمل والخدمة المدنية. فقانون حقوق المعاقين خلا من النص على المساءلة والمحاسبة أو وجود أي عقوبات رادعة تفرض على كل من يخالف أحكامه. كما لم يكن المشرع الفلسطيني موفقا من خلال اللائحة التنفيذية للقانون في ترجمة النص القانوني المتعلق بتشجيع القطاع الخاص على أعمال وتطبيق حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المختصة ببند تشغيلهم.

كما اعترى هذا القانون الخلل في تحديد الجهات المختصة بتطبيق بنود القانون، فقد عين المشرع وزارة الشؤون الاجتماعية بموجب قانون حقوق المعوقين كجهة مكلفة بمتابعة تنفيذ معظم الحقوق المتعلقة بهذه الفئة، الأمر الذي أدى إلى حصر صلاحيات الإشراف والمتابعة العامة بيد الوزارة، ما أثر سلبا في إيصال مجمل تلك الحقوق إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطينيين. رغم انه معروف أن قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة متنوعة جدا وتوزع احتياجاتهم على العديد من الوزارات والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، لذا كان يتوجب إيجاد نص قانوني بضرورة تشكيل المجلس الوطني لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ليكون المرجعية التقريرية التي تتولى إقرار ما يتعلق بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك لضمان فاعلية وتكاملية بديلة لسياسة المنافسة والمزاومة على الصلاحيات ومصادر التمويل.<sup>٥٥</sup> هذا النص القانوني أظهر بوضوح كيف تم التعامل مع موضوع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل المشرع الفلسطيني كقضايا اجتماعية من اختصاص وزارة الشؤون الاجتماعية

٥٥ يُنظر: تقرير حول حقوق المعاقين الفلسطينيين، إعداد المحامي ربحي قطامش، الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين، أيلول

وليس كحقوق إنسان تقع على سلطات الحكومة مجتمعة مسؤولية تحقيقها والنهوض بها .

كما افتقر القانون لوجود نصوص تحمي حقوق النساء ذوات الإعاقة بشكل اساسي حيث تعتبر النساء الأكثر عرضة للتمييز ، أولاً لأنها امرأة وثانياً لأنها من ذوات الإعاقة . هذا عدا عن التمييز بسبب فقرها .

خلاصة القول إنه لا توجد نصوص قانونية واضحة وملزمة لأصحاب العمل في القطاع الخاص ، كما لا توجد عقوبات ، سواءً أكانت بالحبس أم بالغرامة على الشركات وأصحاب العمل الذين لا يلتزمون بنصوص القانون ، ولا تستطيع وزارة العمل إجبارهم على ذلك ، فهي بحاجة إلى غطاء قانوني يوصي بمقاضاة المخالفين له ، ولذا نجد أن المواد التي جاءت في قانون العمل وقانون حقوق المعوقين بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تنص على إلزامية تشغيل ما نسبته ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات العامة والخاصة دون ذكر أي عقوبة تذكر على المخالفين لهذا الاشرط . ولذا ، يبقى التزام أصحاب العمل في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التزاماً أدبيّاً على أرض الواقع . وإن كان هناك بعض الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون في منشآت عمالية خاصة ، فإن معظمهم من الذين كانوا يعملون أصلاً في تلك المنشآت ، ومن ثم تعرضوا لإعاقات نتيجة إصابتهم أثناء عملهم في تلك المنشآت وظلوا على رأس عملهم» .

وحقيقة القول ، إن النص القانوني الوحيد من هذا القبيل يوجد في المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين ، التي نصت على أن: ”كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصاً معوّقين وفقاً للبند ج من الفقرة ٤ من المادة (١٠) من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين تدفع بدل راتب الشخص المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين“ . إلا أن الموقع الرئيسي للعقوبات يكون في أصل القانون وليس في اللائحة التنفيذية . كما أنه لم يتم إلى الآن العمل على إنشاء الصندوق الخاص للأشخاص ذوي الإعاقة الذي من المفترض أن تجمع تلك الغرامات فيه لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة غير العاملين .

وكما يفترض من القانون معاقبة المسيء، فإنه يفترض منه في المقابل النص على مكافأة أرباب المؤسسات التي تلتزم بالنصوص الداعية إلى تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد جرت العادة في العديد من الدول على إيجاد خصم من ضريبة الدخل العام التي تلتزم المؤسسة بدفعها للدولة عن أرباحها، وتخصم نسبة معينة من تلك الضريبة نتيجة تشغيل تلك المؤسسة لعدد معين من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن طاقم عملها. وهذا أيضاً غير موجود بالشكل المطلوب في النظام القانوني الفلسطيني أو على أرض الواقع.

المادة العاشرة من قانون حقوق المعوقين رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ أكدت على ضرورة «تشجيع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات». فيما لم تحدد اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعوقين هذه النسبة المعينة في القانون، ولم تحدد آلية منح هذه الامتيازات، بل منحت امتيازات أخرى مغايرة لما ورد في القانون، وذلك من خلال المادة ١١ منها، التي نصت على أنه: «على وزارة الشؤون الاجتماعية تسهيل معاملات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية والشركات التي تقوم بتشغيل المعوقين، وتوفير سبل الأمان والحركة والحرية لهم، واعتبار الامتيازات التي حصلت عليها المؤسسة أو القطاع الخاص أو الجمعية الأهلية هي أصلاً من خلال حقوق المعوقين في الحياة والعمل والإنتاج». لكن معظم الامتيازات التي قد تمنح للقطاع الخاص لا يكون لوزارة الشؤون الاجتماعية علاقة بها، كالإعفاء الضريبي مثلاً، في حين لم تحدد اللائحة ماهية وطبيعة الامتيازات التي قد تمنحها وزارة كوزارة الشؤون الاجتماعية للقطاع الخاص كالشركات مثلاً. وهذا المثال بالتحديد يدل بوضوح كيف يتم التعامل مع موضوع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل السلطات الحكومية كقضايا اجتماعية من اختصاص وزارة الشؤون الاجتماعية وليست كحقوق يقع على سلطات الحكومة مجتمعة مسؤولية تحقيقها والنهوض بها. وعلى أرض الواقع فإن هذا الصندوق لم ينشأ ولم يتم الإلتزام بتفعيله. هذا وقد صدر قرار وزاري في العام ٢٠٠٦ يقضي بإنشاء صندوق إقراض وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بوزارة الشؤون الاجتماعية لتأهيل وتشغيل هؤلاء الأشخاص في أكشاك تجارية»<sup>٥٦</sup>.

٥٦ قرار مجلس الوزراء رقم (٥٠) لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء صندوق إقراض وتشغيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية

### ثالثاً: قانون العمل الفلسطيني رقم (٤) لسنة ٢٠٠٧.

جاء قانون العمل الفلسطيني رقم (٤) لسنة ٢٠٠٧، متوافقاً ومنسجماً مع قانون حقوق المعوقين في ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في فرص عمل متكافئة في القطاعات غير الحكومية. فالمادة (١) من الفصل الأول عرفت المعوق بأنه: «الشخص الذي يعاني من عجز في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية، نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي، أدى لعجزه عن العمل أو الاستمرار أو الترقى فيه، أو أضعف قدرته عن القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمجهم أو إعادة دمجهم في المجتمع». هذا التعريف يختلف عن تعريف المعوق الوارد في قانون حقوق المعوقين. كما أنه ينظر إلى الشخص ذي الإعاقة من زاوية العجز، وليس من زاوية القدرات المتاحة التي يمكن توظيفها لأداء الأعمال المختلفة.

ونصت المادة (١٣) على أن «يلتزم صاحب العمل بتشغيل عدد من العمال ذوي الإعاقة المؤهلين بأعمال تتلاءم مع إعاقاتهم، وذلك بنسبة لا تقل عن ٥٪ من حجم القوى العاملة في المنشأة». وتبدو هذه المادة جيدة، إلا أنها تحمل في طياتها خطر التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل، وذلك لأن معظم المؤسسات التشغيلية يقل عدد عمالها عن ٢٠ موظفاً. وكان الأجدر أن تضاف فقرة أخرى للمادة تقضي بتوظيف شخص معاق واحد على الأقل في كل منشأة يزيد عدد العاملين فيها عن ٥ أشخاص، أو رفع النسبة لتكون ١٠٪ بدلا من ٥٪. وكان من الأجدر كذلك أن يركز المشرع على مؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة وقدراتهم، بدلا من التركيز على ملائمة العمل لإعاقاتهم. بالإضافة إلى إضافة نص يلزم أصحاب العمل غير المشغلين برفع راتب شهري يودع في صندوق خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة. كما أن القانون لم يتعرض لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني في مراكز ملائمة لاحتياجاتهم، ولم يعطهم الأولوية في التشغيل، بصفتهم من المجموعات المهمشة في المجتمع، في حال تساوي المؤهلات مع غيرهم.<sup>٥٨</sup>

٥٧ زياد عمرو، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، من إصدارات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، ٢٠٠١.

٥٨ بهاء السعدي وآخرون، "حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني"، من إصدارات الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان ٢٠٠٦.

على ضوء ذلك يجب العمل على تعديل التعريف بحيث ينسجم مع التوجهات الحديثة لتعريف الشخص ذي الإعاقة وفق المنظور الحقوقي الاجتماعي التنموي . وهناك حاجة ضرورية ملحة لتعديل كثير من المواد القانونية الأخرى في قانون العمل تقوم على حظر التمييز في ظروف وشروط العمل . بدءاً من التوسع في المادة رقم (١٣) بافراد أحكام خاصة تنظم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتحمي حقوقهم في العمل وانتهاءً بتعديل المواد الأخرى الموزعة على أبواب القانون المختلفة والتي لها علاقة بضمنان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا الحق على قدم المساواة مع الآخرين .

إلا أن القانون لم يعالج القصور الذي جاء في قانون المعوقين من ناحية توفير الآليات الملزمة والكفيلة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع ، وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل والتأهيل وظروف العمل والصحة والسلامة المهنية .

#### رابعاً: قانون الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ١٩٩٨:

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 .

وهذه المادة تحمل في طياتها تفريقاً واضحاً وغير مبرر بين الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب مقاومة الاحتلال والأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب أخرى .

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

وعلى الرغم من أن المادة ذاتها أشارت إلى أنه «يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذوي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص، على أن تتوفر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية»، إلا أن هذا النص غير مطبق. فعندما يقوم ديوان الموظفين العام بتوجيه المرشح للتوظيف إلى اللجان الطبية المختصة لتقرير مدى لياقته الطبية، لا يشار إلى نوع الوظيفة التي سيشغلها، وفيما إذا كان من شأن إعاقته أن تحد من شغله لهذه الوظيفة، وتقوم اللجان الطبية بفحصه، استناداً إلى تعليمات اللجان الطبية الحكومية الصادرة عام ١٩٥١ التي لا تسمح بتوظيف المعاق، ورغم مخالفتها لنص قانون الخدمة المدنية الذي يسمح بأن يشغل المعاق الوظيفة الحكومية إذا لم تؤثر إعاقته على أدائه لمهام تلك الوظيفة<sup>٦٠</sup>.

كما لم ينص القانون على إعطاء الأشخاص ذوي الإعاقة الأولوية في التوظيف، وجعل الإعاقة سبباً لإنهاء خدمة الموظف.

### الفرع الثاني: القرارات واللوائح التنفيذية

تعتبر اللوائح التنفيذية من قبيل التشريعات الفرعية التي تسنها السلطة التنفيذية بمقتضى الاختصاص الممنوح لها دستورياً، حيث تنص المادة ٧٠ من القانون الأساسي على: "لمجلس الوزراء الحق في التقدم إلى المجلس التشريعي بمشروعات القوانين وإصدار اللوائح واتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ القوانين. ذلك أن القوانين التي تسنها السلطة التشريعية كثيراً ما تقتصر على وضع القواعد العامة وتترك النواحي التفصيلية والجزئيات التي تنظم تنفيذها للسلطة التنفيذية، ولهذا فلا يجوز أن تتضمن اللائحة تعديلاً أو إلغاءً لقاعدة من القواعد الواردة في القانون.

٦٠ تقرير صادر عن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بعنوان "حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني"، ٢٠٠٦.

أولاً: قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤ باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ م بشأن حقوق المعاقين<sup>٦١</sup>

تحتوي اللائحة التنفيذية لقانون حقوق المعاقين رقم ٤ لعام ١٩٩٩ على ١٩ مادة موزعة على خمسة فصول، وعندما تم وضع اللوائح التنفيذية لقانون حقوق المعوقين رقم ٩٩/٤ لم تتناول هذه اللوائح كافة المواد الواردة في القانون وتضع لها اللوائح التنظيمية القادرة على نقلها من مواد قانونية عامة إلى إجراءات ومواد تنقلها من الصيغ القانونية إلى صيغ تنفيذية يمكن الالتزام بها وترجمتها إلى واقع عملي. وذلك بالعمل مع الجهات الرسمية (وزارة الشؤون الاجتماعية، وزارة العمل، ديوان الموظفين العام، الدائرة القانونية في مجلس الوزراء، ديوان الفتوى والتشريع) والاتحاد العام لمراجعة التشريعات الخاصة بالعمل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصاً فيما يتعلق بتطبيق المادة ١٠ من قانون حقوق المعوقين بند النسبة المحمية للتشغيل، والآليات التي وضعت للتوصل لتطبيق هذا البند لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين الخاص والعام استناداً إلى النسبة المحمية التي كفلها قانون حقوق المعوقين رقم ٩٩/٤، ما سيقود خلال الأعوام القادمة إلى تخفيض نسبة البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفيما يتعلق بالحق في العمل فقد نصت المادة رقم ١٢:

على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين فيها، يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات. فقد تناولت المادة (١١) من اللائحة التنفيذية لقانون المعوقين تقديم امتيازات لجهات تشغيل المعوقين، من خلال تسهيل معاملات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية والشركات التي تقوم بتشغيل المعوقين وتوفير سبل الأمان والحركة والحرية لهم. وكل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصاً معوقين وفقاً للبند ج من الفقرة ٤ من المادة (١٠) من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين تدفع بدل راتب المعوق، حسب الحد الأدنى، إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من

٦١ صدرت اللائحة التنفيذية للقانون بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار مجلس الوزراء رقم ٤٠ لسنة ٢٠٠٤ بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١٢ ونشرت في الجريدة الرسمية (العدد ٥٠ من الوقائع الفلسطينية) للعمل بها بتاريخ ٢٩/٨/٢٠٠٤، وذلك بعد مرور وقت طويل من صدور القانون، ما ترتب عليه تأخير تنفيذه.

وزير الشؤون الاجتماعية في الوزارة ، ويخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين . وهذا يناقض القانون ، فاللائحة لا تضيف حكماً زائداً عما ورد في القانون ، لذا استوجب الأمر تعديل القانون أو إلغاء هذا البند .

ثانياً: قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٥ باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ١٩٩٨ .

حيث نصت المادة (٣٤) منه على أنه «على جميع الدوائر الحكومية أن تراعي عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة الـ ٥٪ المحددة لتشغيل المعوقين» .

ونصت المادة (٣/٢٤) على أنه يشترط في كل من يعين في أي وظيفة أن يكون خالياً من الأمراض والعيوب البدنية والعقلية التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص ، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية ، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص ، على أن تتوفر فيه الشروط الأخرى لللياقة الصحية .

وتعتبر المادة (٢٤) المذكورة 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 . وفي حال استصدار قرارات توظيف ، فإنهم يواجهون مشكلة عدم التثبيت . وكان من الأفضل أن تقضي المادة وبشكل واضح بعدم جواز التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب أوضاعهم الجسدية أو الحسية ، وأن تلزم الجهات الرسمية بعدم اعتبار الإعاقة أمراً جوهرياً ، ما دام الفرد قادراً على القيام بمهام الوظيفة الأساسية .

## المطلب الثاني: السياسات الوطنية المتعلقة بإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

تلعب السياسات الوطنية دوراً مهماً ومكماً في سياق تنفيذ وتطبيق التشريعات الوطنية، من خلال وضع الخطط وبناء الاستراتيجيات وتصميم البرامج ورسم السياسات العامة ووضع آليات لتنفيذها ومراقبة مدى الالتزام بتطبيقها ورصد مستوى الامتثال من قبل الجهات المعنية على المستوى الوطني. وتنقسم التدابير والإجراءات المنطلقة من السياسات الوطنية إلى قسمين، أدوار وإجراءات حكومية تقوم بها الوزارات والدوائر المختصة وإجراءات غير حكومية تقوم بها المؤسسات شبه الحكومية والنقابات ومؤسسات المجتمع ذات العلاقة بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشتمل هذه التدابير على:

### الفرع الأول: الآليات والإجراءات الحكومية

#### أولاً: الخطة الوطنية 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<sup>٦٦</sup>.

فقد أكدت الخطة على تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بين أبناء الشعب الفلسطيني، وقد أولت الخطة اهتماماً بتطوير موضوع الحماية الاجتماعية والتمكين للفئات المهمشة على مدار السنوات الثلاث ٢٠١١-٢٠١٢-٢٠١٣. 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 لأول مرة تتعرض لقضايا الإعاقة، وهذا يدل على أن قضايا الإعاقة بدأت تأخذ حيزاً ولو كان بسيطاً في الخطط والاستراتيجيات الوطنية ولدى صناع القرار.

٦٦ السلطة الوطنية الفلسطينية، خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٣ ووزارة التخطيط والتنمية الإدارية نيسان ٢٠١١.

## ثانياً: دور الحكومة (مجلس الوزراء الفلسطيني)

أشارت الحكومة الفلسطينية على لسان رئيس الوزراء في حينه د. سلام فياض إلى وجود توجهات لإعداد خطة وطنية للنهوض بواقع الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تبنيها سياسات وإستراتيجيات تضمن دمج هذه الفئة في المجتمع وانخراطها في سوق العمل، وقد تبنت السلطة الوطنية الفلسطينية في هذا السياق بنيةً تشريعية وقانونية متطورة تنسجم مع المواثيق والاتفاقات الدولية، وتتعامل مع ذوي الإعاقة بمساواة ودون تمييز، وتضمن دمجهم في المجتمع، وانخراطهم في سوق العمل، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من المواطنين. كما تم تشكيل لجنة لرصد مدى الالتزام بملاءمة الأماكن والمؤسسات والمواصلات العامة مع احتياجات ذوي الإعاقة، والالتزام كذلك بتشغيلهم واستيعابهم، وإلزام المؤسسات بتوظيفهم بنسبة لا تقل عن ٥٪ من مجموع العاملين فيها، كما نص على ذلك القانون».<sup>٦٣</sup>

وجوهر فلسفة الحماية الاجتماعية التي تبنتها السلطة الوطنية في هذا المجال يتركز أساساً على تمكين ذوي الإعاقة وتشغيلهم وضمان انخراطهم في المجتمع. من خلال إلزام كافة المؤسسات الحكومية والأهلية ومؤسسات القطاع الخاص بتطبيق قانون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، والقاضي بآلا تقل نسبة تشغيل ذوي الإعاقة عن ٥٪ من مجموع العاملين فيها. ولكن، وحتى نتحدث بصراحة، فإن التقدم في هذا الأمر ما زال بطيئاً ولا يرتقي إلى ما هو مطلوب، الأمر الذي يتطلب حث الخطى لضمان الالتزام بذلك.<sup>٦٤</sup>

في المقابل وفيما يتعلق بالتشغيل بالرغم من سعي الحكومة إلى الوصول للالتزام بما نص عليه القانون من خلال التعميمات الصادرة عن مجلس الوزراء، إلا أن نسبة التشغيل في القطاع الحكومي ما زالت ١, ٣٪ وهناك غياب لوجود سياسة أو إستراتيجية تحدد كيفية الوصول للنسبة المحمية التي نص عليها القانون، أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص فلم نصل حتى اللحظة لأي خطوة في هذا الاتجاه.<sup>٦٥</sup>

٦٣ راجع التقرير السنوي للعام الثاني من عمل الحكومة الفلسطينية الثالثة عشرة (١٩ أيار ٢٠١٠ - ١٩ أيار ٢٠١١). الأمانة العامة لمجلس الوزراء

٦٤ الحديث الإذاعي الأسبوعي لرئيس الوزراء الفلسطيني د. سلام فياض بتاريخ ١٢/١/٢٠١١. الذي خصصه للحديث حول موضوع الإعاقة.

٦٥ يُنظر: الموقع الإلكتروني للاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة <http://www.gupwd.com/>

### ثالثاً: دور وزارة الشؤون الاجتماعية

تتمتع وزارة الشؤون الاجتماعية بدور رئيسي ولكنها ليست السلطة ذات الصلاحية الوحيدة في مجال التطوير المجتمعي في فلسطين . لكن للوزارة الدور القيادي المهم ولها المسؤولية في تنسيق تقديم الخدمات والمساعدات الاجتماعية لذوي الإعاقة والمهمشين . وتقدم المساعدات والخدمات الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة للمستحقين ولعائلاتهم<sup>٦٦</sup> .

### ٤. السياسات والخطط الإستراتيجية التي أعدتها الوزارة

الإستراتيجية التطويرية لعمل وزارة الشؤون الاجتماعية للأعوام ٢٠١١-٢٠١٣ ، التي تم وضعها بدعم وإسناد بخبراء من الاتحاد الأوروبي ، تأتي امتداداً وتجسيدا للإستراتيجية 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<sup>٦٧</sup> .

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 الدوليون منهم والمحليون . واتجهت في برامجها لمكافحة الفقر إلى الجمع ما بين التدخلات الإغاثية المباشرة وبين التدخلات ذات الأبعاد التنموية والاقتصادية والتمكين للأسر والفئات المهمشة .

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

٦٧ يُنظر: <http://www.maannews.net/arb/ViewDetails.aspx?ID=390418>

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، وعلى 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 وتوفر 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<sup>٦٨</sup>.

ومن ضمن الإنجازات التي حققتها وزارة الشؤون الاجتماعية منح إعفاء جمركي لـ (٨٥٦) معاقاً، وتمت صيانة مركز الدار البيضاء في سلفيت بمبلغ (٥٠٠،٠٠٠) شيقل، ودعم المدرسة العلائية بـ (٨٠،٠٠٠) شيقل، وتزويد (٤) طلاب مكفوفين في جامعة بيت لحم بـ (٤) أجهزة كمبيوتر ناطق بقيمة (٧٩٥٠) يورو، بدعم من جمعية الهلال الأحمر الإماراتي، وتقديم الدعم لمركز المنتدى الثقافي في بيت عنان لمشروع دمج الأشخاص ذوي الإعاقة بـ (١٠،٠٠٠) دولار مقدمة من مجلس الوزراء الفلسطيني.

كما قامت الوزارة بتوقيع اتفاقية مع مؤسسة «الدياكونيا ناد» لدعم الوزارة في تطوير إستراتيجية وطنية للأشخاص ذوي الإعاقة بمبلغ (٢٥,٠٠٠) دولار.

كما قامت الوزارة باستلام مقر الشيخة فاطمة بالخليل من (UNDP)، وتوظيف (١٢) موظفاً

٦٨ 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.

في المركز . بالإضافة لذلك قامت الوزارة بتدريب وتعيين (١٠٥) باحثات وفقاً للتقييمات ، مع استمرار تقديم التأهيل المهني من خلال المراكز التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة التابعة للوزارة لـ (١٦٨) شخصاً ، وتخرج (٢٨) طالباً من المراكز التأهيلية التابعة للوزارة ، وتقديم التأهيل لـ (٤) معاقين بمشاريع صغيرة مدرة للدخل .<sup>٦٩</sup>

## ب. دور برامج التأهيل والتدريب المهني في تحقيق الدمج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة

تلعب وزارة الشؤون الاجتماعية دوراً مهماً في تطبيق مفهوم التأهيل والدمج ، فمن خلال إشرافها على عدة مراكز تقوم بتأهيل عدد من المتفهمين من الأشخاص ذوي الإعاقة ومن هذه المراكز:

- مركز الشيخ خليفة في نابلس: مركز تأهيل نهارى يقدم التدريب المهني لـ ٦٠ من البالغين ذوي الإعاقة الجسدية والعصبية .
- المدرسة العائلية في بيت لحم: تقدم التعليم للصف الحادي عشر لـ ٣٥ طالباً من المكفوفين وضعاف البصر .
- الرعاية المنزلية في رام الله ، لـ ٤٥ شخصاً يعانون من صعوبات شديدة في التعليم لعمر فوق ١٥ سنة .
- مشغل إيوائي في الخليل ، ويقع في كلية التدريب المهني لـ ٢٠ من البالغين الذين يعانون من إعاقة جسدية في الغالب بالإضافة لبعض من يعانون من صعوبات التعلم .
- مركز الشيخة فاطمة في الخليل ، يقوم على تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتعليمهم وتشغيلهم وإعادة دمجمهم في المجتمع من خلال تأهيل وتدريب ذوي الإعاقة ، قدم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي التمويل للبناء كما قدم الهلال الأحمر الإماراتي التمويل لشراء المعدات ، وستشرف منظمة العمل الدولية على المركز وتديره خلال السنة الأولى .
- بالإضافة إلى ذلك يوجد ٦-٧ مراكز تأهيلية في غزة ، ولكنها ليست تحت سيطرة

٦٩ راجع التقرير السنوي للعام الثاني من عمل الحكومة الفلسطينية الثالثة عشرة (١٩ أيار ٢٠١٠ - ١٩ أيار ٢٠١١) . الأمانة العامة لمجلس الوزراء .

## الوزارة حالياً .

- لقد وجدنا أن نسبة الأميين في الأشخاص ذوي الإعاقة تزيد على ٥٠٪ منهم ، لذلك كانت فكرتنا في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس الدمج والتشغيل ، لذلك تم إعداد برنامج للتأهيل بدعم من الصندوق الإماراتي ، ولمساعدة هذه الفئة وخدمتها تم وضع نظام ومجلس إدارة للبرنامج .
  - في البداية تم دعم البرنامج بمليون وستمئة ألف دولار ، وكانت المشاريع ناجحة بنسبة ٩٧٪ وبدخل ممتاز ، وكانت الخبرة الفنية تقدم لهم أيضا .
  - ويعتبر هذا المشروع من أفضل المشاريع ، وعليه تم أيضا دعمنا بمليون ونصف المليون دولار ، وتم دعم الأشخاص ذوي الإعاقة بمنحهم قروضاً دون فوائد ، وعلى ذلك فإن النسبة الكبرى من الأشخاص ذوي الإعاقة سوف يتم تأهيلهم إذا تم الاستمرار بهذا البرنامج في جميع أنحاء الضفة الغربية ، ويهدف هذا البرنامج إلى دفع وتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة للحفاظ على هذه المشاريع .
  - وفيما يتعلق بمراكز التدريب فهناك مؤسستان إحداهما في الشمال والأخرى في الجنوب ، حيث يتلقى بها الأشخاص ذوو الإعاقة التدريب والتأهيل على مهن تلائم العصر مثل الكمبيوتر .
  - وبعد تلقي الشخص ذي الإعاقة التدريب يجب عليه التفكير بمشروع خلال سنة ، وهذا يؤكد نجاح هذه السياسة وأهمية صناديق التشغيل<sup>٧٠</sup> .
- كما أعلنت عن إطلاق الإطار الاستراتيجي لقطاع الإعاقة في دولة فلسطين على قاعدة النهج الحقوقي كأساس للعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ، هذه المقاربة التي اعتمدها المجلس الأعلى للإعاقة من موقع الدور الذي أنيط به كجسم تخطيطي ورقابي لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ممثلاً مرجعية لهم ، انطلق من رؤية قطاع الحماية الاجتماعية متبنياً النهج المبني على الحقوق وليس مجرد العمل الخيري أو الإنساني .

٧٠ مداخلة الأستاذ فؤاد حمدان ، دائرة الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية ، خلال ورشة العمل التي عقدتها الهيئة في مقر الهلال الأحمر في البيرة بتاريخ

٢٠١١/١١/١٩

رابعاً: دور وزارة العمل في ضمان أعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق: يلزم القانون 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.

لا يوجد لدى وزارة العمل برامج وخطط لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. لكنها تشجع توظيفهم بشكل عام، وتستقبل بعضهم للعمل لديها في وظائف تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم. وتسعى 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 التفتيش. إلا أن الوزارة ممثلة في الإطار الوطني وهو المجلس الأعلى للإعاقة، فمن خلال تمثيل الوزارة يتم رسم السياسات ورصد الانتهاكات المتعلقة بحقوقهم كعمال. كما قامت الوزارة بالإشراف على برنامج التشغيل المؤقت تحت بند البطالة لمدة ثلاثة شهور وفي هذا الصدد قامت الوزارة باعتماد شرط الإعاقة كشرط أساسي وألوية للالتحاق بالعمل.

على المستوى التنفيذي تأخذ الوزارة أثناء عملية التفتيش رصد المخالفات والتجاوزات بحق هذه الفئة، حيث تتم مخاطبة أرباب العمل لتوفير الحماية والدعم من أجل تشجيع الالتزام بتشغيل ذوي الإعاقة، وتأخذ الوزارة بعين الاعتبار اعتماد معيار الإعاقة كألوية في الالتحاق بالبرامج التي تنفذها والاستفادة من فرص التشغيل.

حسب تقرير الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل في وزارة العمل الفلسطينية خلال عام ٢٠١٠ تبين وجود ٤٧ حالة: ٢٦ عاملاً ذكراً و ٢١ عاملة أنثى من ذوي الإعاقة، ولغاية النصف الأول من عام ٢٠١١ تبين وجود ١٠٦ حالات، ٧٠ ذكور و ٣٦ إناث من العاملين والعاملات من ذوي الإعاقة<sup>٧١</sup>.

٧١ راجع تقرير وزارة العمل، الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل ٢٠١٠، والنصف الأول لعام ٢٠١١.

ويتضح من خلال هذه الأرقام عدم وجود مسح حقيقي لحجم القوى العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المنشآت والمؤسسات ، وهذا يؤشر إلى عدم وجود خطة أو متابعات لإحصاء عدد المشتغلين ، وبالتالي ينعكس على مدى متابعتهم وحمايتهم وتوفير الدعم اللازم لهم . كما يشير التقرير إلى تعرض ١٥٨ عاملاً إلى إصابات عمل أدت إلى عجز ما نسبته أقل من ٣٥٪ ، وإلى تعرض ٣٧ عاملاً إلى إصابة عمل أدت إلى ٣٧٪ فأكثر نسبة عجز ، وذلك حسب التقارير الواردة من اللجان الطبية ، وهذا يدل بلا أدنى شك أن إصابات العمل في ازدياد ، وهذا مرده إلى أسباب وعوامل عديدة ، أهمها مدى توفر شروط السلامة المهنية في هذه المنشآت . وهذا يتطلب من وزارة العمل بذل جهودها الرقابية بالشراكة والتعاون مع الأطراف ذات العلاقة .

وقد 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 ، 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 .<sup>٧٢</sup>

كما أكدت وزارة العمل على جهودها الدؤوبة لتوفير فرص عمل للمتغلبين والباحثين عن عمل من هذه الفئة ، وذلك ضمن برامج التشغيل المتاحة لديها ، مثل برنامج التشغيل تحت بند البطالة المؤقتة لمدة ثلاثة أشهر الذي تشرف عليه وزارة العمل ، حيث أضيف معيار الإعاقة كأحد المعايير الأساسية في أولوية التشغيل . وكذلك للالتحاق في برامج التدريب المهني التي توفرها الوزارة في مراكزها المنتشرة في محافظات الوطن . إلا أنها لم تطور برامج التأهيل والتدريب المهني وفق احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة . حيث يبلغ عدد مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل في الضفة والقطاع ١٤ مركزاً ، فإن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة المنتسبين لهذه المراكز لا تتجاوز ٣٪ من عدد الأشخاص ذوي الإعاقة . وتعمل هذه المراكز

٧٢ مقابلة مع السيدة بثينة سالم المستشارة القانونية لوزارة العمل ومسؤولة عن ملف الإعاقة في الوزارة ، أجريت المقابلة بتاريخ ٢٠١١/١٢/١٤ . رام الله فلسطين .

على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة حركياً على الرسم المعماري والمحاسبة والكمبيوتر والخياطة<sup>٧٣</sup>.

وضمن اختصاص الوزارة بالتفتيش والرقابة على شروط وظروف عمل هذه الفئة فقد سعت الوزارة إلى ضمان تنفيذ تشريعات العمل من قبل صاحب العمل والعامل ذي الإعاقة، عبر توعية وإرشاد ذوي الإعاقة من العاملين إلى حقوقهم وواجباتهم وفقاً لأحكام القانون وأية أنظمة أو اتفاقات أو عقود يعملون بموجبها.

تجدر الإشارة هنا إلى أن العديد من دول العالم تطبق أسلوب الثواب والعقاب. فالمؤسسات العمالية الخاصة التي تظهر اهتماماً بالأشخاص ذوي الإعاقة وتشغل النسبة المقررة قانوناً لهم تكافؤاً بحسم ضريبي خاص بها، تشجيعاً من الدولة لأرباب العمل على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بخلاف المؤسسات العمالية التي لا تحترم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توظيف عدد معين منهم، فإنها تعاقب بغرامات معينة تصل في بعض الأحيان إلى حد دفع مبلغ يعادل رواتب النسبة المقررة قانوناً لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المفترضة ضمن طاقم عمالها.

إن إيجاد مثل هذه الآلية (الثواب والعقاب) مهم جداً لرفع نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، خاصة أن وجود نص قانوني يخلو من أي عقوبة لمنتهكيه كفيل بعدم تطبيقه من قبل أفراد المجتمع. لكن تفعيل هذا النظام مرهون أيضاً بتفعيل نظام الرقابة والتفتيش في وزارة العمل على المؤسسات العمالية للتأكد من التزامها بالشروط القانونية الخاصة بالتوظيف والسلامة في العمل، لرصد مثل هذه الانتهاكات بصفة دورية. وهذا لا يزال نفتقده على الصعيد العملي في الواقع الفلسطيني، ما يسهم أيضاً في عدم تنفيذ كل تلك القوانين والقرارات.

### خامساً: دور ديوان الموظفين العام

على الرغم من كل ما ورد بشأن شغل الأشخاص ذوي الإعاقة للوظائف العامة، إلا أن التعيين في الوظائف العامة إجمالاً واجه صعوبات جمة في هذا المجال.

٧٣ يُنظر: تقرير خاص صادر عن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول الجاهزية المجتمعية لتأهيل معوقي الانتفاضة، ٢٠٠١

إن استمرار اللجان الطبية الحكومية بإصدار تقاريرها استناداً إلى تشريعات وتعليمات قديمة يحرم الأشخاص ذوي الإعاقة الفلسطينيين من حقهم في الحصول على وظيفة في القطاع الحكومي، كما يعطي المبرر لديوان الموظفين العام بفصل أو وقف ترقية الموظف أو عدم تثبيته أو حرمانه من حقوقه الأخرى، الأمر الذي يتنافى مع هدف المشرع الفلسطيني في إرساء حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وأخيراً لا بد من الإشارة إلى أن مسألة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة لا تقتصر على مسألة التعيين والتثبيت، وإنما تمتد إلى ظروف الوظيفة العامة، وذلك عندما لا تراعى الإدارة الظروف الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا تهيب لهم الظروف المناسبة التي تنسجم مع إمكانياتهم الصحية.

وقد توجه الديوان إلى رئيس الوزراء الدكتور سلام فياض من أجل تخصيص ما يقابل ٥٪ من موازنة ٢٠١٢ للأشخاص ذوي الإعاقة، والعمل جارٍ الآن على إطلاق بطاقة الشخص ذي الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية، التي من شأنها النهوض بواقع هذه الفئة.<sup>٧٤</sup>

تجدر الإشارة إلى أنه وبدءاً من منتصف العام (٢٠١٢) 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 ال (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 ارفاق صورة عن تقرير معتمد من اللجنة الطبية في وزارة الصحة وهذا بالتالي يكرس نظرة العجز والحلل الموصوم به الشخص ذي الإعاقة. ولم ينظر إلى الحواجز والعراقيل البيئية الواجب تكييفها ومواءمتها مع الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل وصولهم وإلتحاقهم بالوظائف.

٧٤ مداخلة الأستاذة فداء كايد من ديوان الموظفين العام خلال ورشة العمل بعنوان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتي نظمتها الهيئة بتاريخ ٢٠١١/١٢/١٩ في قاعة جمعية الهلال الأحمر في البيرة - فلسطين.

على ضوء ذلك يتضح وجود أوجه قصور وخلل في الممارسات والسياسات الوطنية المتبعة، تتلخص في عدم وجود وحدات أو دوائر لرصد أشكال التمييز والانتهاكات القائمة في الوزارات والتشبيك فيما بينها وبين المؤسسات الناشطة في القطاع، بالإضافة إلى عدم وجود آلية متبعة لتبادل المعلومات والإزامية عملية النشر وتقديم المعلومة وكذلك ضعف أو قصور الآليات التي تفسح المجال لمساءلة المجتمع والمؤسسات المجتمعية لعملية تطبيق التشريعات، الأنظمة والإجراءات، وعدم وجود برنامج حكومي للرقابة على تنفيذ القانون والمساءلة الفاعلة على مدى الالتزام بتطبيقه.

## الفرع الثاني: الآليات والإجراءات الوطنية غير الحكومية لحماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

تحمي منظومة حقوق الإنسان في الأراضي الفلسطينية فيما تحميه حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عبر إنشاء مجموعة من الآليات والتدابير داخل الجسم الحكومي وخارجه، من ضمنه تعيين جهات تنسيقية داخل الحكومة لتنفيذ منظومة التشريعات والسياسات الوطنية المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى وجود إطار مستقل كمؤسسة حقوق إنسان وطنية، للعمل على تنفيذ التشريعات ورصد مدى امتثال الحكومة لتنفيذ ما ورد في جملة هذه التشريعات والسياسات. ومن ضمن هذه الآليات:

### أولاً: إنشاء المجلس الأعلى للإعاقة.

شهد عام ٢٠١٢ وبجهد كبير من دائرة الأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية العمل على إعادة تفعيل وتنشيط المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي يضم في عضويته ممثلين عن الحكومة وممثلين عن مقدمي الخدمات وممثلين عن منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث من المتأمل لهذا المجلس أن يقوم بدور تنسيقي موسع يساهم في تطوير سياسات مشتركة ومنهجية وطنية للتعامل مع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة، ويعمل على تصنيف أولويات العمل في مجالات شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة.

فقد سعت السلطة الفلسطينية باتجاه بلورة خطة إستراتيجية للنهوض بواقع الأشخاص ذوي

الإعاقة ابتدأتها بسلسلة من الخطوات كان من بينها إعادة إنشاء المجلس الأعلى للإعاقة لمتابعة تنفيذ قانون حقوق المعوقين ، ووضع السياسات والخطط ، والرقابة على تطبيق التوجهات ، وضمان أعلى درجات التكامل بين مختلف المكونات والفعاليات المجتمعية . واستمرارا للجهود الرسمية والوطنية في هذا الإطار ، واستنادا للمرسوم الرئاسي رقم (١) لسنة ٢٠١٢ بشأن تعديل المرسوم الرئاسي المتعلق بالمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة تمت إعادة تشكيل المجلس الأعلى برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية وعضوية ستة عشر ممثلا عن الجهات الحكومية والأهلية والخاصة والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم ، بالإضافة إلى عضوية الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بصفتها عضواً مراقباً.<sup>٧٥</sup>

## ثانياً: الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة

(الاتحاد العام للمعاقين سابقاً)<sup>٧٦</sup>

أنشئ في عام ١٩٩١ ويعمل على تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة والدفاع عن حقوقهم ، من خلال إيجاد تشريعات تحمي حقوق هذه الفئة وتمنع التمييز ضدهم . يسعى الاتحاد إلى الدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما قاد الاتحاد منذ تأسيسه حملات متتالية لوضع التشريعات التي تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة حياة مستقلة كريمة بعيداً عن التمييز السلبي ضدهم النابع من الاتجاهات السلبية التي تسود المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>٧٧</sup> .

نجح الاتحاد ، وبدعم ومؤازرة من كافة المؤسسات العاملة في مجال التأهيل وفي مجال حقوق الإنسان ، في الوصول إلى إقرار قانون حقوق المعوقين رقم ٩٩/٤ في عام ١٩٩٩ ، وقد تابع الاتحاد العمل مع الحكومة لإقرار اللوائح التنفيذية لهذا القانون ، ونجح في عام ٢٠٠٤ في استصدار اللائحة التنفيذية للقانون ، ولكن هذه اللائحة لم ترق إلى المستوى المطلوب ، حيث جاءت في بعض موادها تتعارض مع القانون ، وفي موادها الأخرى جاءت بصيغة

٧٥ مرسوم رقم (١) لسنة ٢٠١٢ بشأن تعديل المرسوم الرئاسي المتعلق بالمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بتاريخ ٢٠١٠/٩/٨ ، صدر في مدينة رام الله بتاريخ ٢٠١٢/١/١ .

٧٦ تم تغيير اسم الاتحاد الفلسطيني العام للمعاقين إلى الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة ليتناسب مع مصطلح الاتفاقية ، وذلك في مطلع عام ٢٠١٠ ، مقابلة مع رنبال عزت ، المدير التنفيذي للاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة ، رام الله ، فلسطين ، ٢٠١١/١٢/٢٠ .

٧٧ يُنظر: الموقع الإلكتروني للاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة <http://gupwd.com/a>

القانون ، وهذا عائد إلى وزيرة الشؤون الاجتماعية في حينه التي قدمت لمجلس الوزراء لائحة تنفيذية تختلف عن اللائحة التي تم الاتفاق عليها مع مختلف المؤسسات .

وقد حاول الاتحاد خلال الأعوام الماضية بعد سن القانون وإقرار اللائحة التنفيذية الوصول إلى صيغة مشتركة مع الحكومة لتشغيل نسبة الـ ٥٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة كحد أدنى ، لكن لم يتم الخروج بصيغة موحدة . وقد توجه الاتحاد إلى وزارة العمل من أجل تزويدهم بقوائم الباحثين عن عمل مع مؤهلاتهم وخبراتهم حتى يتم تشغيلهم لدى الوزارة أو لدى القطاع الخاص ، وحتى اللحظة تم تقديم حوالي ٨٠٠ اسم من قبل الاتحاد إلى مكاتب العمل في كافة فروع المنتشرة في الضفة الغربية .<sup>٧٨</sup>

### ثالثاً: الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان «ديوان المظالم»

ليس من قبيل المصادفة وجود هيئة وطنية مستقلة لحقوق الإنسان تمارس مهامها وفقاً لما نصت عليه المعايير الدولية لحقوق الإنسان ، فقد جاءت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام ٢٠٠٦ بنص المادة ٣٣ الذي أشار إلى ضرورة قيام الدول الأطراف بإنشاء آليات محددة لتعزيز ورصد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد الوطني . ومن ضمن هذه الآليات وجود مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان . وللعلم فقد كان وجود الهيئة سابقاً للاتفاقية .

الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بصفتها المؤسسة الوطنية ، وكذلك بصفتها ديوان المظالم ، وبالتفويض الممنوح لها من خلال مرسوم الرئيس الراحل ياسر عرفات في عام ١٩٩٣ ، وكذلك من خلال نص المادة ٣١ من القانون الأساسي الفلسطيني ، تقوم بإحدى أبرز مهامها وهي تعزيز وحماية حقوق الإنسان عبر صيانة ومراجعة التشريعات والسياسات الوطنية ومراقبة أداء مختلف أركان السلطة التنفيذية وأطراف العدالة .

والهيئة إذ تؤمن بأن حقوق الإنسان شاملة مترابطة وغير قابلة للتجزئة أو للتصرف ، فقد أولت اهتماماً خاصاً بحقوق الفئات المهمشة ومن ضمنها حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وعملت

٧٨ مقابلة مع السيد نزار بصلات ، مستشار الاتحاد الفلسطيني العام للإشخاص ذوي الإعاقة ، بتاريخ ١٤/١٢/٢٠١١ ، رام الله ، فلسطين .

على وضع الخطط الإستراتيجية نحو نهوض فعلي لحقوق هذه الفئة من المواطنين ، وذلك في سياق الدور الذي تضطلع به الهيئة والبرامج التي تنفذها ، كمراجعة التشريعات وتلقي الشكاوى ومتابعتها مع الجهات ذات العلاقة كآلية من آليات التدخل والحماية ، وكذلك تقييم المبادرات الوطنية .

الهيئة ، وانطلاقاً من دورها واختصاصها الأصيل الذي تتمتع به على المستويين الوطني والدولي ، وبصفتها مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان وديوان مظالم يختص بتلقي الشكاوى ومعالجة التظلمات والانتهاكات الواقعة على حقوق الإنسان ، قامت بإعداد ثلاثة تقارير مهمة حول الأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة إلى عشرات المذكرات والرسائل التي وجهتها إلى مجلس الوزراء وديوان الموظفين لحثهما على أعمال هذا الحق .

لقد أولت الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان قضية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أهمية وأولوية كبيرة منذ تأسيسها في عام ١٩٩٣ ، غير أن خطة العمل الإستراتيجية الخاصة بالهيئة للسنوات الثلاث ٢٠١١-٢٠١٣ ، جعلت من قضية الأشخاص ذوي الإعاقة محور عملها ، فللمرة الأولى باشرت الهيئة في تنفيذ تحقيقٍ وطني شامل يتناول جميع مناحي الحياة الخاصة بهذه الفئة ، ومدى تحقيق والتزام المؤسسة الرسمية بالإضافة إلى القطاع الخاص وقطاع المؤسسات الأهلية غير الحكومية بتوظيف وتشغيل نسبة الـ ٥٪ التي تنص عليها المادة ١٢ الفقرة ٤ من اللائحة التنفيذية لقانون المعوقين ، التي تنص على أنه «على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات» .

فالتحقيق الوطني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة والذي تعمل الهيئة على تنفيذه ، سيشكل نقطة تحول مهمة في عمل الهيئة بصفتها الهيئة الوطنية التي تعنى بحقوق الإنسان في فلسطين ، فهذا التحقيق الوطني ستكون نتائجه ملموسة لدى الجميع ، كونه سيشرك جميع الأشخاص والجهات والمسؤولين أصحاب العلاقة ، في جميع مراحل تنفيذه التي قد تطول لأكثر من عام ، وتضع الجميع أمام مسؤولياتهم مهما كان حجم المسؤولية الملقاة على عاتقهم .

#### رابعاً: وجود منظمات مجتمع مدني ذات صلة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تنشط في الأراضي الفلسطينية عدد من المنظمات والمؤسسات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء على صعيد الرعاية والتأهيل الاجتماعي والطبي والمهني أو الحقوقي. وتساهم بعض هذه المؤسسات في رصد تنفيذ الحكومة للتشريعات والسياسات الوطنية من طرف الحكومة بالإضافة إلى مساهماتها في تنفيذ بعض السياسات الوطنية بالشراكة مع الحكومة.

## المبحث الخامس : واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق

المطلب الأول: واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق على المستوى الدولي  
معلومات إحصائية وتقديرات عالمية

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)<sup>٧٩</sup> ويعيش معظمهم في البلدان النامية، حيث يشغل الاقتصاد غير الرسمي نسبة مهمة من القوة العاملة. وتعد نسبة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة منخفضة في العديد من البلدان. وتشير إحصاءات حديثة بشأن أعضاء منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى أن ما يقل بقليل عن نصف الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين سن العمل غير نشطين اقتصادياً مقارنةً بواحد من كل خمسة من الأشخاص الذين لا إعاقة لهم والبالغين سن العمل<sup>٨٠</sup>. وبالرغم من أنه من الصعب المقارنة بين البلدان فيما يتعلق بنسب البطالة بسبب التباينات الوطنية في تعريف الإعاقة والمنهجية الإحصائية، فمن الواضح أن ثمة فجوة عمالة تعم جميع البلدان والمناطق.

وعندما يوظف الأشخاص ذوو الإعاقة، يرجح أن يكون ذلك في أعمال متدنية الأجر وفي مستويات مهنية متدنية وفي ظل توقعات ترقية ضعيفة وظروف عمل رديئة. وكثيراً ما يعملون أكثر من أقرانهم لدوام جزئي أو في وظائف مؤقتة وإمكانيات التطور المهني فيها قليلة في كثير من الأحيان. وكثيراً ما تكون للعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في هذا الصدد صلة بالمواقف أو الآراء السلبية، ووصمة العار أو القوالب النمطية الضاربة الجذور، وقلة اهتمام الحكومات وأرباب العمل وعامة الجمهور. كما أن الافتقار إلى إمكانية الحصول

٧٩ منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، ٢٠١١، الصفحة ٢٦١، متاح في [http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215\\_eng.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf)

٨٠ المرجع نفسه، الصفحة ٢٣٧.

على التعليم والتدريب على المهارات ذات الصلة بسوق العمل من الحواجز الرئيسية. وكثيراً ما ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير مناسبين للحياة المهنية، وغير قادرين على إنجاز المهام، على النحو الذي يطلبه سوق العمل المفتوح، أو أنهم يفضلون البيئات المحمية من مثل الورش المحمية.

### المطلب الثاني: واقع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في الأراضي الفلسطينية

يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من افتقار الموازنات الوطنية والمخصصات الحكومية لإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حسب ما نصت عليه التشريعات الوطنية نتيجة لأسباب وعوامل عديدة حيث ترتفع نسبة البطالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة، لأسباب موضوعية وذاتية. وهذا بدوره يؤثر على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الأنشطة الاجتماعية والسياسية والثقافية، ويسبب لهم ضغوطاً نفسية تؤثر سلباً على تقدير الذات والثقة بالنفس. ويرتبط الفقر ارتباطاً وثيقاً بالإعاقة، فقلما نجد الظروف الاقتصادية تزدهر لدى الأسر التي يكون أحد أعضائها أو أكثر من ذوي الإعاقة. وما زالت المؤسسات المختلفة، الحكومية والأهلية والخاصة، تتجاهل قانون حقوق المعوقين الذي أزم المؤسسات توظيف 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 وضعته الحكومة، وإنما نتيجة جهود فردية من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم. وحتى الآن لا يوجد رؤية لعملية الوصول لتطبيق نسبة ٥.٥٪، فالحكومة قامت بتوظيف هذه النسبة قبل تفعيل القرار، علماً أن محاولات لتفعيل القرار جاءت بعد إقرار اللائحة التنفيذية<sup>٨١</sup>. ونسبة الالتزام الحكومي بالتشغيل لا تتعدى ٣٪ حسب أوراق العمل التي قدمت من قبل المتخصصين في هذه القضية<sup>٨٢</sup>. وتقف الحواجز الهندسية التي تتمثل في عدم وجود التسهيلات الإنشائية في أماكن العمل عائقاً أمام وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. كما أن عدم وجود التعديلات على بعض الأجهزة والمعدات

٨١ مقابلة مع السيد نزار بصلات، مستشار الاتحاد العام للأشخاص ذوي الإعاقة، بتاريخ ٢٠١١/١٢/١٤، رام الله، فلسطين.

٨٢ المصدر نفسه.

التي يمكن تحويلها وتطويرها لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة، يحد من إمكانية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويجعل أرباب العمل متخوفين من إمكانية تعرض الأشخاص ذوي الإعاقة لإصابات عمل.

تواجه السلطة الوطنية الفلسطينية صعوبات مالية في تأمين المستلزمات المعيشية للأشخاص ذوي الإعاقة بما يمكنهم من العيش بكرامة وحرية، ومنها مشكلة الاقتصاد في العالم، وتدني مستويات التدريب المهني كما ونوعاً، والإعداد الأكاديمي ومستوى التحصيل العلمي للأشخاص ذوي الإعاقة ضعيف، بالإضافة إلى أن اتجاهات أصحاب العمل أنفسهم نحو تشغيل ذوي الإعاقة لم ترق إلى المستوى المطلوب، لا بل إلى الحد الأدنى، وكذلك غياب الإرادة السياسية، واتجاهات الأشخاص ذوي الإعاقة نحو قضية العمل، وإشكالية التسهيلات والمواءمات ووسائل النقل والمواصلات، بالإضافة إلى انخفاض الرقابة على سوق العمل، وضعف رقابة الدولة الإدارية وهي مسؤولة تقع على وزارة العمل في القطاع الخاص ومسؤولية مجلس الوزراء في القطاع العام، وضعف حركة ذوي الإعاقة كحركة مطلبية، بالإضافة إلى الثقافة السائدة لدى المجتمع تجاه هذه الفئة ونظرة المجتمع لهم.<sup>٨٣</sup>

محور آخر من الصعوبات والتحديات التي تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل هو عدم إمكانية الوصول إلى المباني والمرافق العامة والمنشآت، وعدم تأهيل الشوارع وطرق المواصلات، أمام الأشخاص ذوي الإعاقة على الرغم من وجود ثورة عمرانية جديدة في الأراضي الفلسطينية.

عندما لا يدخل الأشخاص ذوو الإعاقة في السياسات والتخطيط المتصلة بالنقل والبنى التحتية المادية، ونظم التعليم، غالباً ما يستبعدون من الوظائف. وحتى إذا وجدت الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة، قد يجد هؤلاء الأفراد أن ثمة عواقب أخرى تعيق عملهم، فربما لا يكونون قد تلقوا التعليم اللازم، والتأهيل والتدريب والتمكين المناسب، وحرية الاختيار والمساواة، وربما لا يكونون قد حصلوا على قوائم الوظائف الشاغرة بشكل مناسب، وربما لا تتاح لهم وسائط نقل توصلهم إلى العمل وتعيدهم منه إلى منازلهم. كل هذه العوامل يمكن

٨٣ مقابلة مع الأستاذ زياد عمرو متخصص بشؤون الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية بتاريخ ٢٠١١/١٢/١٤، رام الله.

أن تشني الأشخاص ذوي الإعاقة عن البحث عن العمل .

يعزو المختص بشؤون الإعاقة زياد عمرو ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى جملة من الأسباب ، من ضمنها عدم وجود مراكز متطورة للتأهيل المهني ، وبالتالي عدم توفر فرص عمل لهم . وتحول بعض القيود دون وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الوظائف والمهن التي يستطيعون أن يعملوا فيها .

كما تقل فرص الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني ، وتفترق مباني مراكز التدريب المهني إلى التسهيلات الملائمة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة ، ما يحد من إمكانية وصولهم إلى هذه المباني واستعمالها بحرية واستقلالية . ولا تتوفر في مراكز التدريب المهني الخبرات الفنية اللازمة لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما لا توجد لديها سياسات وبرامج لتسهيل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة . وهذا من شأنه أن يدفع الأشخاص ذوي الإعاقة من الشباب للالتحاق بمراكز تأهيل مهني خاصة تديرها مؤسسات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، أملا في الحصول على تأهيل مهني ملائم . لكن الخيارات محدودة جداً في هذه المراكز . فالمهن التي يتم التدريب<sup>٨٤</sup> عليها قليلة جداً ، بالإضافة إلى كونها مهناً بسيطة غير مطلوبة في سوق العمل ، مثل أعمال القش والخيزران للمكفوفين ، وأعمال الخياطة للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية .

كما تقف الأفكار المسبقة السائدة حول الأشخاص ذوي الإعاقة عائقاً حقيقياً أمام دخولهم سوق العمل . فأرباب العمل يعتقدون أن المعاق يحتاج إلى المساعدة ، أو أنه لا يستطيع العمل ، أو أنه لا تتوافر لديه المهارات اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة . لكن تجدر الإشارة إلى حدوث تغيرات إيجابية مؤخراً على آراء وأفكار أرباب العمل ، ما أدى إلى إيجاد فرص عمل أكثر وتشغيل عدد أكبر من الأشخاص ذوي الإعاقة .

تحول تقارير تحديد نسبة الإعاقة التي تصدرها اللجان الطبية ، العليا والفرعية ، التابعة لوزارة الصحة ، دون عمل كثير من ذوي الإعاقات في الإدارة الحكومية . فهذه اللجان تعتبر كل

٨٤ تقرير صادر عن الهيئة ، إعداد زياد عمرو بعنوان حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة .

شخص لديه إعاقة غير لائق صحياً، وأحياناً تذهب إلى أبعد من ذلك باعتبارها الشخص الذي يعاني من إعاقة على أنه لا يستطيع العمل كموظف، وهذا أمر مستهجن. وهذا بالطبع يؤثر سلباً على رأي الجهات الحكومية المعنية بالتشغيل، وخاصة ديوان الموظفين.

### مؤشرات وإحصائيات حول الإعاقة في الأراضي الفلسطينية

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة شريحة مهمة من المجتمع الفلسطيني، فقد أظهرت نتائج مسح الإعاقة لعام ٢٠١١، التي أعلن عنها جهاز الإحصاء المركزي ووزارة الشؤون الاجتماعية، أن الإعاقة الحركية هي الأكثر انتشاراً في فلسطين، وأن نسبة الإعاقة في الضفة الغربية أعلى منها في قطاع غزة. فقد أتاح مسح الإعاقة عرض نسبة انتشار الإعاقة في المجتمع الفلسطيني من خلال التعريف الموسع، حيث تم فيه تعريف الفرد ذي الإعاقة على أنه "الفرد الذي يعاني من بعض الصعوبة، أو صعوبة كبيرة، أو لا يستطيع مطلقاً".<sup>٨٥</sup>

وفقاً للتعريف الموسع الذي اعتمده المسح، فقد بلغت نسبة انتشار الإعاقة في الأراضي الفلسطينية حوالي ٧٪، وهي النسبة ذاتها في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة. ووفقاً للتعريف الضيق، فقد بلغت هذه النسبة في الأراضي الفلسطينية ٧، ٢٪.

يبين المسح الذي وصف بأنه الأول من نوعه في العالم العربي أن أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية وصلت إلى حوالي ١١٣ ألف فرد، منهم ٧٥ ألفاً في الضفة، أي ٩، ٢٪ من مجمل السكان، و٣٨ ألفاً في قطاع غزة، أي ٤، ٢٪ من مجمل السكان، وبلغت ٩، ٢٪ بين الذكور مقابل ٥، ٢٪ بين الإناث. وأن الإعاقة الحركية هي الأكثر انتشاراً، وأن حوالي ٤٩٪ من الأفراد ذوي الإعاقة هم معاقون حركياً، بواقع ٥، ٤٩٪ في الضفة الغربية مقابل ٢، ٤٧٪ في قطاع غزة. تليها إعاقة بطء التعلم، إذ بلغت ٧، ٢٤٪ (٦، ٢٣٪ في الضفة الغربية مقابل ٧، ٢٦٪ في قطاع غزة)، وعن أثر الإعاقة على حياة الأفراد ١٨ سنة فأكثر من ذوي الإعاقة، أشار المسح إلى أن ٤، ٧٦٪ منهم لا يستخدمون المواصلات العامة؛ بسبب عدم وجود البنية التحتية اللازمة لتمكينهم

٨٥ تقرير الجهاز المركزي للإحصاء ووزارة الشؤون الاجتماعية حول مسح الإعاقة الفلسطيني، ٢٠١١.

من استخدامها، و ٢، ٣٤٪ لا يستطيعون أداء أنشطتهم اليومية إطلاقاً داخل بيوتهم بسبب إعاقتهم، و ٢، ٢٢٪ تركوا التعليم بسبب إعاقتهم، و ٧، ٨٪ دائماً ما يتجنبون القيام بعمل ما بسبب نظرة الآخرين لهم.

وأشار المسح إلى أن أكثر من ثلث الأفراد ١٥ سنة فأكثر من ذوي الإعاقة لم يلتحقوا بالتعليم قط، وأن ١، ٥٣٪ منهم أميون، وبين المسح خلال فترة تنفيذه أن ٣، ٨٧٪ من هؤلاء الأفراد لا يعملون، ٦، ٨٥٪ في الضفة الغربية مقابل ٩، ٩٠٪ في قطاع غزة، فيما أشار ٧، ٨٪ من الأفراد ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية، إلى أنهم دائماً ما يتجنبون القيام بعمل ما بسبب نظرة الآخرين لهم. كما أوضح المسح أن ٤، ٧٦ من الأفراد ذوي الإعاقة لا يستخدمون المواصلات العامة بسبب عدم وجود البنية التحتية اللازمة لتمكينهم من استخدامها. وبين المسح أيضاً أن ٢٢٪، أي ما يزيد عن خمس المعاقين بقليل تركوا التعليم بسبب إعاقتهم.<sup>٨٦</sup>

وبالتوقف عند هذه الأرقام الإحصائية التي تعطينا مؤشراً خطيراً حول علاقة الإعاقة بالعمل يتضح لنا أن نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل منخفضة جداً، وهذا ينعكس على حجم مشاركتهم وإسهامهم كقوة لها قيمتها واعتبارها في التنمية، وما زالت النظرة تجاه هذه الفئة مقتصرة على نظرة الإحسان والإغاثة والخدمات الاجتماعية، بدلاً أن تتحقق لهم مكانتهم باعتبارها فئة شريكة في عملية البناء لهم دورهم الحقيقي إلى جانب أقرانهم الآخرين.

ويظهر المسح الذي أجراه الجهاز المركزي للإحصاء بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية الفلسطينية المواءمات التي يحتاجها الأفراد ذوو الإعاقة ١٨ سنة فأكثر غير العاملين من أجل التمكن من العمل. حيث تم حصر مجموعة من الاحتياجات التي تسهل عملية انخراط الأفراد ذوي الإعاقة ١٨ سنة فأكثر في سوق العمل وكان من ضمن هذه الاحتياجات النتائج التالية التي تستعرض بعض هذه المواءمات.

٨٦ تقرير الجهاز المركزي للإحصاء ووزارة الشؤون الاجتماعية حول مسح الإعاقة الفلسطيني، ٢٠١١.

إن مواءمة المباني الحكومية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة ترتبط بالأساس بحقهم في التنقل ، إذ إنه من الطبيعي أن تكون عدم مواءمة الأماكن والمباني العامة معيماً أساسياً لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التنقل ، لكننا أثّرنا أن نضع هذا البند على وجه الخصوص كمؤشر لقياس الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة ، لأنه يعكس بصورة واضحة من خلال تفحص مبدئي بالعين المجردة مدى وجود نية مسبقة للمؤسسة الحكومية أو المنشأة العمالية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن طاقمها العمالي أم لا .

ولا يستطيع الشخص ذو الإعاقة ممارسة عمله بصورة متكاملة إذا لم توفر له التسهيلات البنيوية في مكان عمله والتي تتلاءم مع طبيعة إعاقته ، كوجود مصعد في البناية ليتمكن من الوصول إلى مكان عمله المحدد ، ووجود الوحدة الصحية الملائمة له ، ومكان توقف السيارات ، وكل تلك التسهيلات المتعلقة في المبنى العام ومحيطه ، والتي قد لا يتبادر للذهن في البداية مقدار أهميتها للشخص ذي الإعاقة وأثرها في تشغيل هؤلاء الأشخاص ، مع أنها ضرورية وأساسية لهم ليتمكنوا من أداء دورهم المطلوب منهم بدقة عالية .

ومن الصعب بمكان تعداد المؤسسات الحكومية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة ، التي تقع مقراتها في أماكن غير موائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة أو حتى لاستقبالهم كمراجعين . وبدرجة أكبر من ذلك نجد أيضاً أن الأغلبية العظمى من المنشآت العمالية الخاصة غير ملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ، إذ لم يفرض قانون العمل على أصحاب المنشآت العمالية إجراء تعديلات بنيوية على منشآتهم لتكون موائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة فيها<sup>٨٧</sup> . حيث أشار المسح إلى حاجة الأشخاص ذوي الإعاقة إلى إجراء مواءمات بيئية في أماكن العمل ، حيث أفاد ٤ ، ٣٦٪ من الأفراد ذوي بطء التعلم إلى أنهم بحاجة إلى هذه المواءمة ، يليهم الأفراد ذوو الإعاقة الحركية بنسبة ٨ ، ٢٨٪ ، و ثم الأفراد ذوو الإعاقة البصرية بنسبة ٨ ، ٢٥٪ ، و ٦ ، ٢٠٪ من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية ، و ٧ ، ١٦٪ من الأفراد ذوي إعاقة الصحة النفسية بحاجة إلى هذه المواءمة .<sup>٨٨</sup>

٨٧ راجع تقرير الهيئة المستقلة لحقوق الانسان حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني ، ٢٠٠٦ .

٨٨ تقرير الجهاز المركزي للإحصاء ووزارة الشؤون الاجتماعية حول مسح الإعاقة الفلسطيني ، ٢٠١١ .

وفيما يتعلق بالموصلات ووسائل النقل أفاد ٧, ٣٤٪ من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية بأنهم بحاجة إلى موصلات موائمة حتى يستطيعوا العمل، تلاهم الأفراد ذوو الإعاقة البصرية بنسبة ٧, ٣١٪، ٠, ٢٠٪ من الأفراد ذوي إعاقة الصحة النفسية، و ٦, ١٧٪ من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، و ٥, ١٢٪ من الأفراد ذوي إعاقة التواصل. في حين أفاد ٤, ٢٦٪ من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية أنهم بحاجة إلى دورات مياه موائمة حتى يستطيعوا العمل، و ١, ١٦٪ من الأفراد ذوي الإعاقة البصرية، و ١, ٩٪ من الأفراد ذوي إعاقة التذكر والترميز، و ٨, ٨٪ من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية.

فيما أفاد ٤, ٤٤٪ من الأفراد ذوي إعاقة التواصل بأنهم بحاجة إلى أدوات تقنية، برامج ناطقة، جهاز محمول لأخذ الملاحظات، وذلك لتمكينهم من العمل، و ٥, ٢٦٪ من الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، و ٦, ٢٢٪ من الأفراد ذوي الإعاقة البصرية، و ٤, ١٪ من الأفراد ذوي الإعاقة الحركية.

## استنتاجات

على ضوء ما تم استنتاجه من هذا التقرير، أصبحت بلا أدنى شك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تحظى باهتمام واسع من قبل العديد من الدول والمنظمات الدولية، بحيث باتت إحدى أهم مرتكزات المشهد الحقوقي العالمي، إذ إن مقدار الاهتمام بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لم يعد يمثل فقط تحدياً أمام الدول لتوفير الدعم والرعاية لشريحة من سكانها، وإنما أصبح يمثل أيضاً أحد المعايير الأساسية لقياس مدى تحضر وتقدم المجتمعات ومكانتها داخل المجتمع الدولي، مع التأكيد على أن الاهتمام بهذه الفئة يجب ألا يركز على فكرة الإحسان والشفقة، وإنما على أساس ما يجب أن تتمتع به من حقوق كما تنص على ذلك الإعلانات والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية.

نخلص من هذه المراجعة القانونية للتشريعات والسياسات والخطط الوطنية المنظمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة حقهم في العمل وإشغال الوظيفة العمومية، إلى أن هذه القوانين والسياسات تعد خطوة مهمة في مجال ضمانة حقوق ذوي الإعاقة، إذ استطاعت أن تجمع أهم حقوق ذوي الإعاقة في نصوص قانونية محددة، وتلفت نظر أفراد المجتمع، والجهات الحكومية، والخاصة إلى أهمية قضية الإعاقة، ما يؤدي إلى رفع مستوى الوعي العام بها، كما تيسر على المعنيين وجهات الاختصاص إمكانية الاطلاع على الأحكام المختلفة الخاصة بذوي الإعاقة، والاستفادة منها، وتطبيقها، فضلاً عما يؤدي إليه وجود مثل هذه القوانين من رفع معنويات الأشخاص ذوي الإعاقة وإشعارهم بذاتيتهم، واهتمام المجتمع بقضاياهم، فضلاً عن هذه القوانين حرصت على إنشاء جهة معنية متخصصة في رسم السياسة العامة في مجال الإعاقة وتنظيم شؤون ذوي الإعاقة.

وعليه فلا بد من ضرورة إجراء مراجعة شاملة لمجمل التشريعات الفلسطينية النازمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لإزالة التناقض القانوني الحاصل بينها، ويقف على رأس تلك التشريعات قانون حقوق المعوقين ولائحته التنفيذية، إضافة إلى المواد الواردة في قانوني

العمل والخدمة المدنية، وأيضاً للتأكد من انسجام كافة قواعد التشريع الوطني الفلسطيني مع قواعد الاتفاقيات الدولية بهذا الصدد، وضرورة تعديل قانون حقوق المعوقين، بصورة يتم من خلالها تضمينه مواد تنظم آليات المساءلة والعقاب على أفراد ومؤسسات القطاع الخاص الذين لا يلتزمون بتطبيق التزاماتهم المفروضة عليهم قانوناً تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، بمعنى تضمين القانون آليات لمعاقبة من يخالفها، وتشجيع من يلتزم بها من أصحاب القطاع الخاص، وتعزيز آليات التطبيق والرقابة على تنفيذ تلك القوانين.

كما خلاص التقرير إلى جملة من الاستنتاجات الرئيسية التي تضع قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في موقع جدي وصعب وتحتاج إلى وضعها ضمن الأولويات الوطنية من قبل صناع القرار، وعدم تأجيلها ولا لأي سبب من الأسباب كأولوية وطنية وحقوقية تستوجب الاستجابة السريعة لاحتياجات هذه الشريحة المهمشة من الأجندة الوطنية. وجاءت الاستنتاجات لتؤكد أن الأشخاص ذوي الإعاقة ما زالوا يعانون من التمييز، وأن مبدأ المساواة غير مطبق عليهم على الصعيد العملي، فهناك ارتفاع بنسبة الإعاقة في فلسطين نتيجة عوامل مرضية ووراثية، ونتيجة استمرار انتهاكات الاحتلال الإسرائيلي، وتبين أنه على الرغم من مرور فترة طويلة على صدور قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم (٤)، إلا أن هناك تمييزاً مستمراً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على الوظائف والحق في العمل.

وخلا القانون من عقوبات رادعه للمخالفين، ما أسهم بعدم تطبيق مواده رغم مرور فترة طويلة على إصداره، وكذلك خلا قانون حقوق المعوقين الفلسطيني رقم (٤) من نص يعزز من مكانة المرأة ذات الإعاقة ويدعو لتوفير الحماية لها، فموضوع الإعاقة لا يحتل المكانة المناسبة في السياسات والخطط والبرامج الحكومية من السلطة الوطنية الفلسطينية.

وما زال التعامل مع ذوي الإعاقة عن طريق البرامج الإغاثية وليس من منطلق أن حقوقهم من ضمن حقوق الإنسان، وما زال عدد كبير من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يحصلون على حقهم في التعليم، والصحة، والحقوق الاجتماعية، كما أنه ما زال أغلب الأشخاص ذوي الإعاقة لا يستطيعون الحصول على وظائف وهناك تمييز بسبب إعاقتهم، وتبين أن هناك معاناة مضاعفة وكبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة المعتقلين في سجون الاحتلال الإسرائيلي، كما

تبين أن هناك عدم تبليغ عن الانتهاكات التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة، وذلك إما للجهل بالقانون أو للقناعة بعدم جدوى التقدم بشكاوى، وأن ذلك أدى إلى استمرار الانتهاكات بحق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أما فيما يتعلق بالسياسات التشغيلية، فبالرغم من سعي الحكومة إلى الوصول للالتزام بما نص عليه القانون من خلال التعميمات الصادرة عن مجلس الوزراء، إلا أن نسبة التشغيل في القطاع الحكومي ما زالت تراوح الـ ٣٪ على أبعد تقدير، وهناك غياب لوجود سياسة أو إستراتيجية تحدد كيفية الوصول للنسبة المحمية التي نص عليها القانون، وغياب خطة عمل حكومية ممنهجة تتضافر بها جهود المجتمع المحلي للنهوض بهذا الحق، أما فيما يتعلق بالقطاع الخاص فلم نصل حتى اللحظة لأي خطوة في هذا الاتجاه.

كما لا تزال الكثير من المؤسسات تعمل على أساس من الاعتقاد بأن قضية الإعاقة هي قضية تتمحور حول الأشخاص ذوي الإعاقة، فيتم تركيز كافة مراحل التأهيل حول الشخص ذي الإعاقة ويتم تصنيف الخدمات حسب الاحتياجات وليس من منطلق الحقوق، الأمر الذي يبقي عملية التأهيل بعيدة عن المسار الحقوقي المبني على أساس حقوق الإنسان واعتبار أن قضية الإعاقة هي قضية حقوق بامتياز، فأساس الإعاقة مبني على المعوقات التي تقف حائلاً بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبين ممارستهم لحقوقهم في الحياة، فعندما يقوم المجتمع بإزالة المعوقات أمام اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة البيئية والفكرية فإن قضية وجود الإعاقة لن يكون لها تأثيرات سلبية في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة.

إن النجاح في تحقيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من أصعب الرهانات المطروحة على الدول وسائر الجمعيات والمنظمات الساهرة على رعايتهم. ولذلك، لا يأتي تشغيلهم بمجرد صدور قانون يحدد نسبة معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة واجبة التشغيل في القطاعات الحكومية أو الخاصة، على الرغم من أهمية وجود ذلك القانون، ولكن لا بد من وجود خطة إستراتيجية ممنهجة تضمن دائماً رفع نسبة تشغيل ذوي الإعاقة، ليس في الوظائف الثانوية فحسب، بل في الوظائف المتقدمة ووظائف الدرجة الأولى، وهذا لا يتأتى إلا من خلال تعليمهم في مراحل عليا متقدمة في مهن تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم.

## توصيات

- ١ . ضرورة تأكيد السلطة على استرشادها بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان بما جاءت به المنظومة الدولية والإقليمية متضمنة الشريعة الدولية،<sup>٨٩</sup> وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مع التأكيد على أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هي جزء من عملية التنمية الشاملة. وأن تكون هذه الرؤية هي المنطلق والأساس الذي تركز عليه السلطة في عملية تقديم الخدمات على أساس النهج الحقوقي.
- ٢ . ضرورة تعديل التشريعات المتعلقة بإعمال هذا الحق ووجود جهات رقابية على تنفيذه.
- ٣ . ضمان إلزامية وتفعيل الصندوق الخاص بالتشغيل في حالة عدم قيام المؤسسات بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٤ . توحيد المصطلح المستعمل في التعبير عن الأشخاص ذوي الإعاقة ومفهوم التعرف عليهم.
- ٥ . رفع الوعي المجتمعي بحقوق واحتياجات وإسهامات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٦ . ضرورة تبني إستراتيجية وطنية تتناول كافة جوانب رفع الوعي المؤدي إلى تغيير الصورة الحالية عن الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٧ . بناء ثقافة تنظر لهم بصفتهم أشخاصا لهم الحقوق نفسها التي يتمتع بها الإنسان.
- ٨ . رفع كل أشكال التمييز التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة بسبب إعاقاتهم، بما في

٨٩ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

ذلك العوائق التشريعية والبيئية والاجتماعية (المعتقدات والأفكار السائدة عن طبيعة الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة وشكل الاستجابة القائم على نظرة الإحسان والشفقة).

٩. تشجيع الإعلام على أداء دور أكثر فاعلية في إظهار الشخص ذي الإعاقة كعضو فاعل في المجتمع له الحقوق والواجبات نفسها، وليس كشخصية بطولية أو كائن يحتاج إلى الشفقة والتعاطف. هناك حاجة إلى المعرفة بثقافة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأساليب رفع الوعي بهذه الحقوق بالشكل والمستوى الذي ينسجم مع رؤية الأشخاص ذوي الإعاقة لأنفسهم. الأمر الذي يستدعي تدريب العاملين في الإعلام على كيفية الاستخدام الفعال للرسائل في تغيير الاتجاهات وبناء الصور الإيجابية التي تخدم قضايا ذوي الإعاقة وأهدافهم.

١٠. شمول برامج إعادة التأهيل للأسر والمجتمعات المحلية لتهيئة المجتمع المحلي لتقبل الشخص ذي الإعاقة وإعاقته لما لذلك من أهمية في تسهيل المشاركة والتفاعل.

١١. إنشاء مراكز للتأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وللاإعاقات المختلفة وتدريب كوادر مؤهلين للتدريب والتأهيل في الداخل والخارج وخصوصاً للإعاقات الشديدة.

١٢. ضرورة قيام دائرة الرقابة والتفتيش في وزارة العمل بالتأكد من التزام مؤسسات القطاع الخاص التي يزيد عدد العاملين فيها عن (٢٠) عاملاً بتشغيل ٥٪ من مجموع العاملين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة.

١٣. حث وزارة العمل على ضرورة ضبط مؤسسات القطاع الخاص المخالفة والتي لا تلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

١٤. إنشاء وحدات خاصة بتوفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة يكون من مهامها العمل على متابعة قضية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة قبل وأثناء العمل.

## الملاحق

قانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ م - قانون حقوق المعوقين

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الفلسطينية

بعد الاطلاع على مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء وبناء على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية ، وبعد موافقة المجلس التشريعي .  
أصدرنا القانون التالي:

### الفصل الأول

تعريفات وأحكام عامة

#### المادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك .

الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية .

الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية .

المعوق: 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 .

بطاقة المعوق: هي البطاقة التي تحدد رزمة الخدمات التي يحق للمعوق الحصول عليها ضمن برنامج منظم .

التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمعينات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة .  
المشاغل المحمية: هي المراكز التي يكون فيها تأهيل للمعوقين بالإعاقات العقلية الشديدة وتشغيلهم وإيوائهم .

المكان العام: كل بناية أو ممر أو طريق أو أية أماكن تقدم خدمات عامة للجمهور .  
المواءمة: جعل الأماكن العامة وأماكن العمل مناسبة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة .

## المادة (٢)

للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة 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 المعوق من الحصول على تلك الحقوق .

## مادة (٣)

تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته وبيئته المحلية في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون .

## مادة (٤)

وفقاً لأحكام القانون للمعوقين الحق في تكوين منظمات وجمعيات خاصة بهم .

## مادة (٥)

١ . على الدولة تقديم التأهيل بأشكاله المختلفة للمعوق وفق ما تقتضيه طبيعة إعاقته وبمساهمة منه لا تزيد على ٢٥٪ من التكلفة .

٢ . يعفى المعوقون بسبب مقاومة الاحتلال من هذه المساهمة .

## مادة (٦)

وفقاً لأحكام القانون تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب:

- ١ . جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة ووسائل النقل اللازمة لمدارس ومؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة المرخصة .
- ٢ . وسائل النقل الشخصية لاستعمال الأفراد المعوقين .

#### مادة (٧)

بناءً على طلب من الوزارة تقدم المؤسسات الحكومية خططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدماتها للمعوقين .

#### المادة (٨)

وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الوزارة تتولى الوزارة المختصة منح وإصدار التراخيص الفنية اللازمة لمزاولة الخدمات والبرامج والأنشطة التي يقدمها القطاع غير الحكومي للمعوقين ، وكذلك الإشراف عليها .

#### المادة (٩)

على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز .

### الفصل الثاني

#### الحقوق الخاصة

#### المادة (١٠)

تتولى الوزارة مسؤولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية:

- ١ . في المجال الاجتماعي:
  - أ . تحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها ومدى تأثيرها على أسرة المعوق وتقديم المساعدة المناسبة .
  - ب . تقديم الخدمات الخاصة بالمعوق في مجال الرعاية والإغاثة والتدريب والتثقيف وإعطائه

الأولوية في برامج التنمية الأسرية .

ج . توفير خدمات الرعاية الاجتماعية الإيوائية لشديدي الإعاقة والذين ليس لهم من يعيّلهم .

د . دعم برامج المشاغل المحمية .

هـ . إصدار بطاقة المعوق .

٢ . في المجال الصحي :

أ . تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق .

ب . ضمان الخدمات الصحية المشمولة في التأمين الصحي الحكومي مجاناً للمعوق ولأسرته .

ج . تقديم وتطوير خدمات الاكتشاف المبكر للإعاقات .

د . توفير الأدوات والأجهزة الطبية اللازمة لمساعدة المعوق وفقاً للمادة (٥) من هذا القانون .

هـ . تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع .

٣ . في مجال التعليم :

أ . ضمان حق المعوقين في الحصول على فرص متكافئة للالتحاق بالمرافق التربوية والتعليمية والجامعات ضمن إطار المناهج المعمول بها في هذه المرافق .

ب . توفير التشخيص التربوي اللازم لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها .

ج . توفير المناهج والوسائل التربوية والتعليمية والتسهيلات المناسبة .

د . توفير التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة للمعوقين بحسب احتياجاتهم .

هـ . إعداد المؤهلين تربوياً لتعليم المعوقين كل حسب إعاقته .

٤ . في مجال التأهيل والتشغيل :

أ . إعداد كوادرفنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين .

ب . ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير برامج التدريب المهني المناسبة للمعوقين .

ج . إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين بها وبما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل

مناسبة لاستخدامهم .

د . تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات .

٥ . في مجال الترويح والرياضة:

أ . توفير فرص الرياضة والترويح للمعوقين وذلك بمواءمة الملاعب والقاعات والمخيمات والنوادي ومرافقها لحالة المعوق وتزويدها بالأدوات والمستلزمات الضرورية .

ب . دعم مشاركة المعوقين في برامج رياضية وطنية ودولية .

ج . تخفيض رسوم دخول المعوقين إلى الأماكن الثقافية والترفيهية والأثرية الحكومية بنسبة ٥٠٪ .

٦ . في مجال التوعية الجماهيرية:

أ . القيام بحملات توعية الجماهير حول الإعاقات بجميع جوانبها من مسببات ونتائج وحاجات .

ب . نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بالوقاية بهدف تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع .

ج . نشر الإرشادات العامة والوعي بهدف تقويم نظرة المجتمع للمعوق ودمجه .

د . استخدام لغة الإشارة في التلفزيون .

## المادة (١١)

تعمل الدولة على إدخال لغة الإشارة في المرافق الحكومية .

## الفصل الثالث

### مواءمة الأماكن العامة للمعوقين

## المادة (١٢)

تهدف المواءمة إلى تحقيق بيئة مناسبة للمعوقين تضمن لهم سهولة واستقلالية الحركة والتنقل والاستعمال الآمن للأماكن العامة .

### المادة (١٣)

١. الموازنة إلزامية للجهات المعنية إلا إذا كانت:
  - أ. تهدد الناحية التاريخية والأثرية للمكان العام.
  - ب. تشكل خطراً على أمن وسلامة المكان العام.
  - ج. تكلف أكثر من ١٥٪ من قيمة المكان العام.
٢. في الحالات المذكورة في البنود (أ، ب، ج) أعلاه على الجهات المعنية إيجاد بدائل مناسبة تضمن استعمال المكان العام للمعوقين.

### المادة (١٤)

على وزارتي التربية والتعليم العالي تأمين بيئة تتناسب واحتياجات المعوقين في المدارس والكليات والجامعات.

### المادة (١٥)

بالتنسيق مع الجهات المعنية تتولى وزارة الحكم المحلي مسؤولية إلزام الجهات الحكومية والخاصة بالشروط والمواصفات الفنية والهندسية والمعمارية الواجب توافرها في المباني والمرافق العامة القديمة والجديدة لخدمة المعوقين.

### المادة (١٦)

تعمل وزارة المواصلات على تهيئة البيئة المناسبة لتسهيل حركة المعوقين إضافة إلى منح تخفيضات خاصة في وسائل النقل العامة لهم ومرافقيهم.

### المادة (١٧)

تعمل وزارة الاتصالات على توفير التسهيلات اللازمة لتمكين المعوقين من استخدام أجهزة ومعدات ومرافق الاتصالات.

## الفصل الرابع

### أحكام ختامية

#### المادة (١٨)

يلغى كل حكم يتعارض وأحكام هذا القانون .

#### المادة (١٩)

يصدر مجلس الوزراء اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

#### المادة (٢٠)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

صدر في مدينة غزة بتاريخ : ١٩٩٩/٨/٩ م

الموافق : ٢٧ / ربيع الثاني / ١٤٢٠ هـ

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٦) لسنة ٢٠٠٤ م  
بشأن تشغيل المعاقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية  
مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على القانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين لا سيما المادة (١٠/٤/ج)،

وعلى ما عرضه وزير العمل، وبناء على ما أقره مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بمدينة رام الله بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٤م تحت رقم (١٠/٢٢) قرر ما يلي:

مادة (١)

على الوزارات والمؤسسات الحكومية الالتزام بأحكام المادة (١٠/٤/ج) من القانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩م بشأن حقوق المعوقين، واتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع نسبة العاملين فيها من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ما نسبته ٥٪ من إجمالي الموظفين فيها وحسب احتياجاتها.

مادة (٢)

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القرار، ويعمل به من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: ٢٤/ مايو/ ٢٠٠٤ ميلادية. الموافق: ٥/ ربيع آخر/ ١٤٢٥ هجرية.

أحمد قريع

رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء رقم (٤٠) لسنة ٢٠٠٤ باللائحة التنفيذية للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ م بشأن حقوق المعوقين<sup>١٠</sup>

مجلس الوزراء، بعد الاطلاع على القانون الأساسي المعدل ولا سيما المادة رقم (٧٠) منه، وعلى القانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين ولا سيما المادة (١٩) منه. وبناء على عرض وزير الشؤون الاجتماعية. وبناء على ما أقره مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١٢ قرر ما يلي:

## الفصل الأول

### تصنيف الإعاقات وتعريفها

#### مادة (١)

نصنف الإعاقات 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 طبقا لما هو وارد في الملحق رقم (١) ٣. الإعاقة الذهنية: هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتركيز 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 المزدوجة: 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).

## مادة (٢)

١. تصنيف درجات الإعاقة حسب نوعها وفقا للملحق رقم (١) المرفق وهي التي يكون فيها الشخص المعوق قد تدنت أو انعدمت قدراته على ممارسة نشاط حياتي يومي هام أو أكثر ومن هذه الأنشطة. أ. تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده. ب. المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين. ت. الاتصال مع المجتمع والاندماج فيه. ث. ضمان حياة شخصية أو اجتماعية كريمة بحسب معايير مجتمعه السائد. ٢. يعتمد التصنيف الدولي للإعاقات الصادر عن منظمة الصحة العالمية المعدل عام ١٩٩٧م أساسا لتصنيف الإعاقات، وانطلاقا من هذا التصنيف تعتمد نسبة العجز الواردة في اللوائح التنفيذية المعمول بها في وزارة الصحة الفلسطينية أساسا للتصنيف وتقوم وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة والجهات المختصة بتحديد نسبة العجز فيما لم يرد ذكره في هذه اللائحة.

## الفصل الثاني

### خدمات الأشخاص ذوي الإعاقة

## مادة (٣)

بطاقة المعوق: تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية رزمة من الخدمات الصحية والدمج الاجتماعي والمهني والتعليمي وإعادة التأهيل وخدمات الدعم وفق نوع الإعاقة ودرجاتها وذلك من خلال بطاقة المعوق التي تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية ويتم من خلالها تقديم خدمات للمعوقين بالتنسيق مع الوزارات والجهات الرسمية والأهلية ومع الهيئات الأجنبية والدولية ذات العلاقة في هذا المجال.

## مادة (٤)

التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمساعدات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية والاقتصادية التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة من خلال: ١. قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع الوزارات المعنية والجهات الأهلية بوضع برامج تأهيلية وظيفية لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة، من حيث الإعاقة

والأعمار والمستوى الإقليمي لتقديم الخدمة، وللأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم واتحاداتهم ومؤسساتهم حق المشاركة في وضع السياسات العامة للتأهيل وإستراتيجياتهم. ٢. قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بدراسة فلسفة الدمج في عملية التعليم الجامع ومدى توافقها مع الاحتياجات العامة لعمر الأشخاص المعوقين، سواء في رياض الأطفال أو في المراحل الدنيا للتعلم. ٣. قيام وزارة التربية والتعليم بالاهتمام بالأشخاص المعوقين واحتياجاتهم التربوية والتعليمية وتوفير البرامج التعليمية إلى المؤسسات والمراكز الخاصة بالأشخاص المعوقين عقليا، أو بطيئي التعلم. ٤. وفي حالة عدم تمكن الوزارة من تأمين الخدمات التعليمية للطلاب المعوقين يمكنها شراء هذه الخدمات من المؤسسات الأهلية أو القطاع الخاص. ٥. قيام كافة المؤسسات المختصة المعنية رسمية وغير رسمية بالمحافظة على المستوى الوظيفي للمعوق وإتاحة فرص المساواة والدمج الاجتماعي الشامل من خلال: - التعليم، رياض الأطفال، مدارس، جامعات، مراكز خاصة. - التدريب المهني والوظيفي. - التسهيلات البيئية والاجتماعية من طرق، شوارع، مبان خاصة أو عامة، دور عبادة، مسارح، قاعات، المساعدة في حصول الأشخاص المعوقين على الأدوات مثل: كرسي متحرك، نظارة، معينة سمعية، عكازات، مساعد وقوف، أطراف صناعية لليدين والساعدين والقدمين والساقين، ووسيلة مواصلات خاصة، أي أدوات تساعد الشخص المعوق.

#### مادة (٥)

المشاغل المحمية: ١. تصدر وزارة الشؤون الاجتماعية رخص إنشاء المراكز والمعاهد الخاصة بتأهيل وتشغيل الأشخاص المعوقين ضمن المشاغل المحمية. ٢. تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بمراقبة عمل هذه المراكز بما يحقق أفضل الخدمات وفق مفاهيم التربية الخاصة وحماية الشخص ذي الإعاقة من أي استغلال. ٣. تقدم الوزارة الدعم المادي والمعنوي والخدمات التأهيلية للمراكز التي تحتاج خدمات رعاية يهارية. ٤. تقوم هذه المراكز بتشغيل الأشخاص شديدي الإعاقة الذين لا يمكن تشغيلهم في سوق العمل المحلي.

#### مادة (٦)

بالإضافة إلى أية خدمات خاصة، تقدم وزارة الشؤون الاجتماعية للمعوقين الخدمات المختلفة

التي تقدمها لغيرهم من المواطنين ومنها ما يلي: ١. برامج الوقاية والإرشاد. ٢. برامج الرعاية الطبية. ٣. برامج التأهيل والدمج المجتمعي والتشغيل. ٤. التعليم والتدريب. ٥. النشاطات الترفيهية والرياضية. ٦. التسهيلات والمواءمة البيئية.

#### مادة (٧)

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بصفتها المسؤولة أمام مجلس الوزراء بالتنسيق والمتابعة مع جميع الجهات المعنية لحماية حقوق المعوقين (العامة والخاصة) وضمان تسهيل الحصول عليها وإعداد برامج التوعية للمعوق ولأسرته وبيئته المحلية فيما يتعلق بحقوقه التي كفلها له، وتمثل بعض برامج التوعية في: ١. ضمان تطبيق قانون حقوق المعوقين لجميع فئات المعوقين والمؤسسات والأفراد ذات العلاقة. ٢. استخدام الوسائل الإعلامية المختلفة (مرئية، سمعية، مقروءة) بالتوعية على حقوق المعوق. ٣. وضع إستراتيجية شاملة للتوعية الحقوقية للمعوقين في فلسطين تشترك فيها جميع الجهات المختصة.

#### مادة (٨)

وفقا للقانون رقم (٤) لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين يحق للمعوقين تكوين جمعيات ومنظمات واتحادات خاصة بهم وفقا لشرائحهم المختلفة تخدم مصالحهم وتلبي احتياجاتهم منها: ١. اتحاد عام المعوقين. ٢. اتحاد الرياضة للمعوقين. ٣. منظمة حقوق المعوق. ٤. منظمة إرشاد وتأهيل المعوق. ٥. جمعيات التعليم والتعلم الخاص والدمج. ٦. جمعيات إعلامية وتوجيه للمعوق. ٧. جمعية الأولمبيات الخاصة.

#### مادة (٩)

تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب: ١. جميع الأجهزة والوسائل التعليمية الخاصة لخدمة المعوقين. ٢. جميع الأجهزة الطبية والأدوية والوسائل المساعدة من كراس متحركة وعكازات، نظارات طبية، معينات سمعية، مساعد وقوف، أطراف صناعية، أجهزة علاج وظيفي وكل ما يتعلق بأمر أخرى تخدم الجانب الطبي للمعوقين. ٣. وسائل النقل الشخصية اللازمة لاستعمال الأفراد المعوقين الشخصية وذلك من خلال بطاقة المعوق وتكون

لاستخدامه الشخصي أو من ينوب عنه ، ويتم ذلك بالتعاون ما بين وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة والمالية والمواصلات .

#### مادة (١٠)

تضع وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع الجهات المختصة الأنظمة والضوابط والمعايير التي تضمن للمعوقين الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز ولتحقيق ذلك:

١. تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية حماية المعوقين المهنية ، سواء كانوا يعملون في مؤسسة حكومية أم غير حكومية أم في قطاع خاص ، حيث يطبق عليهم قانون العمل . ٢ . تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بلفت نظر كل صاحب عمل أو مسؤول في مؤسسة حكومية يقوم باستغلال الشخص المعوق ويتم اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بحقه إذا تكرر منه نفس العمل . ٣ . تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بوضع الضوابط والمعايير اللازمة لمنع تعرض المعوقين لجميع أشكال العنف الجسدي واللفظي والنفسي لجميع المؤسسات التي ترعى الإعاقات المختلفة وللوزارة في سبيل ذلك أن تنشئ قسما خاصا بها لتلقي تظلمات وشكاوى المعوقين .

#### مادة (١١)

على وزارة الشؤون الاجتماعية تسهيل معاملات القطاع الخاص والجمعيات الأهلية والشركات التي تقوم بتشغيل المعوقين وتوفير سبل الأمان والحركة والحرية لهم واعتبار الامتيازات التي حصلت عليها المؤسسة أو القطاع الخاص أو الجمعية الأهلية هي أصلا من خلال حقوق المعوق في الحياة والعمل والإنتاج .

### الفصل الثالث

#### الحقوق الخاصة

#### مادة (١٢)

تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع الجهات المختصة بالعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات التالية: أولا: في المجال الاجتماعي: - تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية

بتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها وبحث مدى تأثيرها على أسرة المعوق وتقديم المساعدات اللازمة من رعاية وإغاثة وتدريب و تثقيف وتأهيل وتشغيل وبرامج التنمية الأسرية . - ضرورة وجود مراكز إيوائية لشديدي الإعاقة ومشاكل محمية لإعاقات أخرى والذين ليس لهم من يعولهم . - تطوير وحدة الإرشاد الحركي الخاصة بالمكفوفين . ثانيا: في المجال الصحي: - تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق . - ضمان الخدمات الصحية المشمولة في التأمين الصحي الحكومي مجانا للمعوق ولأسرته ، كذلك إعطاء الرعاية الطبية اللازمة بمختلف إعاقاتهم . - تقديم وتطوير خدمات الاكتشاف المبكر للإعاقة والرعاية الصحية المبكرة والعمل مع الأشخاص المعوقين وأسرهم بهدف منع التدهور الصحي والوظيفي للشخص المعوق . - توفير الأدوات والأجهزة الطبية اللازمة لمساعدة المعوق وتقديم الخدمات الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع . - توفير العلاجات اللازمة حسب النظام المعمول به وإجراء العمليات الطبية والجراحية والتشخيصية لكل شخص معوق وفي حالة عدم توفرها تتكفل وزارة الصحة بتسديد النفقات أو شراء الخدمة من القطاع الخاص سواء داخل الوطن أو خارجه . ثالثا: في مجال التعليم تطبق قانون التعليم الإلزامي ضمن فلسفة وزارة التربية والتعليم مع مراعاة وضع الطفل المعوق وقدراته الذهنية والحركية والحسية والنفسية . - يجب على الجامعات والمعاهد والمراكز التعليمية أن تعطي فرصا متكافئة للمعوقين للالتحاق ضمن إطار المناهج المعمول بها . - على وزارة التربية والتعليم دعم التعليم المتخصص فقط للحالات التي يستعصي فيها تأمين التعليم ضمن البيئة العادية . - لا تشكل الإعاقة في حد ذاتها سببا في رفض طلب الانتساب أو الدخول إلى أي مؤسسة تربوية أو تعليمية رسمية أو خاصة . - على وزارة التربية والتعليم طرح موضوع الشخص المعوق في طلب برامج التربية المدنية في جميع المدارس . - تطبيق الحملات الإرشادية داخل المؤسسات التعليمية الثانوية لتوجيه الطلاب للاختصاص المطلوبة في مجال الإعاقة . - على وزارة التربية والتعليم مواءمة المدارس والمراكز والمؤسسات التربوية بما يتناسب والشخص المعوق . - إنشاء قسم خاص في وزارة التربية والتعليم للاهتمام باحتياجات الأشخاص المعوقين وتطوير البرامج والمناهج التعليمية الخاصة بما يتلاءم مع فلسفة التعليم العام وحقوق الأفراد في التعليم . - تطوير مراكز التدريب المهني لاستقبال الأشخاص المعوقين كحق لهم في التدريب . - مناهج

دراسية للشخص المعوق مع خطوط كبيرة أو لغة برايل . - مهمة الجامعات من خلال برامج التعليم المستمر والمساقات التعليمية وضع البرامج المنهجية حول الإعاقة والبرامج التدريبية الخاصة للكوادر الفنية التي تعمل في هذا المجال لرفع مستوى الخدمات . - استحداث بعثات تخصص للكوادر المبدعة والتي تكون قادرة على التدريب والتعليم للمستوى الجامعي . رابعا: في مجال التأهيل والتشغيل: ١ . على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يقل عن ٥٪ من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات . ٢ . على وزارة العمل والجهات المعنية توفير مجالات العمل للمعوقين المدربين ومتابعة وإحصاء الأشخاص المعوقين الذين أنهوا التأهيل والتدريب . ٣ . على وزارة العمل تطوير برامج التدريب المهني الهادفة لتأهيل العمل وفق احتياجات الأشخاص المعوقين . ٤ . على وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع المجتمع المحلي تشجيع أصحاب العمل والمعوقين على فتح آفاق العمل أمامهم لتفادي الخوف من عدم معرفة كيفية التعامل مع الشخص المعوق ، ولتفادي الخوف من عدم فعالية أو بطء يؤدي إلى تدني الإنتاج ، ولتفادي الخوف من تكاليف يمكن أن تطرأ (مرضية ، غياب ، حوادث) كل ذلك من خلال التوعية لأصحاب العمل والأشخاص المعوقين وأسرههم على أهمية عمل الأشخاص المعوقين وتخفيف حدة التخوف من عملية تشغيلهم . ٥ . كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصا معوقين وفقا للبندج من الفقرة ٤ من المادة (١٠) من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين تدفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين . خامسا: في مجال الترويج والرياضة: ١ . على وزارتي الشباب والرياضة والحكم المحلي توفير فرص الرياضة والترويج للمعوقين وذلك بمواءمة الملاعب والقاعات والمخيمات والنوادي ومرافقها لحالة المعوق وتزويدها بالأدوات والمستلزمات الضرورية اللازمة للمعوق . ٢ . تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع وزارة الشباب والرياضة بدعم مشاركة المعوقين في برامج الرياضة الوطنية والدولية . ٣ . تقوم وزارة الشباب والرياضة بما يلي: أ . رعاية المؤسسات الأهلية التي تقوم بتدريب المعوقين رياضيا وتأهيلهم من خلال الدعم المادي والمعنوي . ب . العمل على تشكيل أندية ترفع الشؤون الرياضية الخاصة بالأشخاص

المعوقين وتشكيل فرق أولمبية. ت. تدريب الكوادر الخاصة من المعوقين للعمل كقياديين في مجال الرياضة والأندية والنشاطات الاجتماعية. ٤. تخصيص موازنة خاصة للأنشطة والبرامج الترفيهية للمعوقين في الموازنة العامة لوزارة الشؤون الاجتماعية. سادسا: في مجال التوعية الجماهيرية: تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية بحملات توعية الجماهير حول الإعاقات بجميع أنواعها من خلال ما يلي: ١. القيام بحملات توعية الجماهير على صعيد الوطن حول الإعاقات بجميع جوانبها من مسببات ونتائج وآثار وحاجات مثل أسباب الإعاقة. أ. أسباب وراثية: التي تنتج عن خلل جيني والإعاقات البصرية والسمعية ولين العظام. ب. أسباب بيئية: مثل: الأمراض المعدية والأمراض غير المعدية، الإصابات المختلفة، الكحول والعقاقير، الأمراض العقلية. ت. أسباب اجتماعية: مثل الحمل والولادة والحوادث والزواج المبكر وسوء التغذية. . . الخ. ٢. التوعية لتطوير أسس الرعاية الصحية والأولية من حيث التغذية والمحافظلة على مصادر المياه وتنقيتها والتشخيص المبكر للإعاقات. ٣. القيام بحملات توعية لتلقيح الأطفال بالتطعيمات اللازمة. ٤. نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بالوقاية من الإعاقة بهدف تقليل نسبتها أو الحد منها وذلك بالبعد عن مسببات الإعاقة. ٥. ضرورة الفحص الجيني قبل الزواج. ٦. تعميم لغة الإشارة قدر المستطاع وفق خطة مدروسة بما فيها قطاع التلفزيون. ٧. استخدام وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية في توعية الجماهير بالإعاقة وكذلك تخصيص زاوية دورية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة. ٨. قيام وزارة الثقافة ببحث الكتاب والمبدعين والفنانين والأدباء إلى التعامل بإيجابية مع الإعاقة في كتاباتهم وفنونهم ومسرحياتهم وطرق إبداعهم. ٩. قيام وزارة الشؤون الاجتماعية بتقديم جوائز سنوية تشجيعية للمبدعين من المعوقين أو من يعمل معهم أو من يتناول موضوعاتهم. ١٠. عمل ندوات ومحاضرات ودراسات خاصة حول المعوقين بشكل دوري. ١١. الاهتمام بالأعياد الرسمية ويوم المعوق العالمي وتغطية النشاطات المختلفة بشكل شامل. ١٢. توفير التغطية الإعلامية لأنشطة المؤسسات والمراكز التي تعمل في حقل الإعاقة. ١٣. تطوير شبكة المعلومات INTERNET مع دول العالم في مجال المعوقين. ١٤. تشجيع الدورات المهنية وحضور المؤتمرات التي تناقش مثل هذه الجوانب والتي تساعد في أرشفة ما يتم التوصل إليه دوليا.

## الفصل الرابع

### مواءمة الأماكن العامة للمعوقين

#### مادة (١٣)

يجب أن تكون الأماكن العامة مواءمة للمعوقين على النحو التالي: ١. مراعاة أن تكون الشوارع والطرق والممرات والدروب ممهدة ويتم ذلك بالتنسيق بين وزارة الشؤون الاجتماعية والمواصلات والحكم المحلي. ٢. يجب أن تكون المباني الحكومية وغير الحكومية مواءمة لوصول المعوق إليها والتنقل ويتم ذلك بالتنسيق مع وزارة الحكم المحلي والبلديات والمجالس القروية. ٣. مراعاة أن تكون أماكن العمل والأسواق والمحال التجارية مواءمة للمعوقين ويقع ذلك على عاتق وزارة الحكم المحلي ووزارة العمل.

#### مادة (١٤)

مع مراعاة حكم المادة (١٣) من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين على جميع الجهات خاصة وزارة الحكم المحلي والمواصلات والسياحة والآثار إيجاد بدائل مناسبة تضمن استعمال المكان العام للمعوقين.

#### مادة (١٥)

تعمل وزارة الشؤون الاجتماعية على إدخال لغة الإشارة في المرافق الحكومية والمؤسسات الأهلية وذلك وفق خطة تضعها لتنفيذ ذلك وتشمل على سبيل المثال: ١. التعاون مع وزارة التربية والتعليم والمؤسسات الأهلية العاملة في مجال لغة الإشارة بعمل بدورات تدريبية للغة الإشارة في المرافق الحكومية. ٢. التعاون مع وزارة المواصلات لوضع إشارات خاصة على مركبات السائقين المعوقين سمعياً. ٣. استخدام لغة الإشارة في التلفزيون. ٤. توعية الجمهور بأهمية استخدام لغة الإشارة لغة تواصل مع الأشخاص المعوقين سمعياً.

#### مادة (١٦)

على وزارتي التربية والتعليم العالي والبحث العلمي تأمين بيئة تتناسب واحتياجات المعوقين في المدارس والكليات والجامعات والمعاهد من خلال ما يلي: ١. أن تكون طرقها وممراتها

مرصوفة وصالحة لاستخدام المعوقين . ٢ . وجود مصعد كهربائي ملائم لاستخدام المعوق .  
٣ . مقاعد دراسية ملائمة للشخص المعوق . ٤ . توفير أجهزة تكنولوجية للمعوقين بما يتلاءم  
وإعاقتهم . ٥ . دورات مياه ملائمة للشخص المعوق ويسهل استخدامها والوصول إليها .  
٦ . مقصف ملائم لحركة الشخص المعوق . ٧ . ساحات وغرف رياضية يسهل التحرك  
فيها . ٨ . توفير المختبرات والمراسم والأشغال اليدوية والمكتبات . ٩ . الإنارة داخل الفصول  
الدراسية يجب أن تكون كافية . ١٠ . السماح لمرافق بالتواجد مع الشخص المعوق إذا كان  
بحاجة إلى ذلك . ١١ . قاعات المؤتمرات والندوات وورش العمل والتجمعات يجب أن  
تكون موائمة للشخص المعوق ويمكن الوصول إليها والتحرك فيها .

#### مادة (١٧)

تعمل وزارة المواصلات بالتنسيق مع وزارة الشؤون الاجتماعية على تهيئة البيئة المناسبة لحركة  
الأشخاص ذوي الإعاقة على النحو التالي: ١ . استخدام إشارة المعوق في مواقف السيارات  
الخاصة في الأماكن العامة كمواقف السيارات ومواقف الحافلات . ٢ . توفير حافلات خاصة  
مجهزة للمعوقين على الخطوط العامة . ٣ . نشر الوعي بين السائقين وتدريبهم على كيفية  
مساعدة الشخص المعوق على استخدام المواصلات العامة . ٤ . على وزارة المواصلات منح  
تخفيضات على أثمان التذاكر بما فيها تذاكر الطيران الفلسطيني للمعوقين بحيث لا تزيد  
مساهمة المعوق على ٢٥٪ من قيمة التذاكر .

#### مادة (١٨)

تعمل وزارة الاتصالات على توفير التسهيلات الآتية للمعوقين: ١ . تسهيل استخدام شبكة  
المعلومات (INTERNET) . ٢ . تخصيص أجهزة تليفونات عمومية موائمة . ٣ . تخفيض  
فاتورة التليفون للشخص المعوق بنسبة يمكن تحديدها بالاتفاق مع وزارة الشؤون الاجتماعية .

## الفصل الخامس

### أحكام ختامية

#### مادة (١٩)

على جميع الجهات المختصة، كل فيما يخصه، تنفيذ أحكام هذه اللائحة ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة رام الله بتاريخ: ١٢/٤/٢٠٠٤ م الموافق: ٢٢/ صفر/ ١٤٢٥ هجرية

أحمد قريع رئيس مجلس الوزراء

## المراجع

أولاً: الاتفاقيات والمواثيق الدولية والاقليمية والتشريعات الوطنية

### الاتفاقيات والمواثيق الدولية

- ١ . الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨ .
- ٢ . العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦ .
- ٣ . الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥ .
- ٤ . اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي (رقم ١٠٢٩) .
- ٥ . اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعاقين .
- ٦ . توصية رقم ٧١ حول تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم) ، ١٩٤٤ .
- ٧ . القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين ١٩٩٣ .
- ٨ . «إعلان فيينا» المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان ١٩٩٣ .

### الاتفاقيات والمواثيق الإقليمية

- ١ . الميثاق العربي لحقوق الإنسان ٢٠٠٤ .
- ٢ . الاتفاقية العربية رقم (١٧) بشأن تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (١٧) لسنة ١٩٩٣ ،  
والتوصية العربية رقم ٧ المتعلقة بها لسنة ١٩٩٣ .

### القوانين والتشريعات الوطنية

- ١ . القانون الأساسي المعدل لعام ٢٠٠٣ .
- ٢ . قانون حقوق المعوقين رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ .

- ٣ . اللائحة التنفيذية رقم ٦ لسنة ٢٠٠٤ للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ بشأن حقوق المعوقين .
- ٤ . قرار مجلس الوزراء رقم (١٤٦) لسنة ٢٠٠٤م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية
- ٥ . قرار مجلس الوزراء رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٥ باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٤) لسنة ١٩٩٨
- ٦ . الخطة الوطنية للطفل الفلسطيني ٢٠٠٩-٢٠١١- وزارة الشؤون الاجتماعية .
- ٧ . مرسوم رقم ( ) لسنة ٢٠١٢ بشأن تعديل المرسوم الرئاسي المتعلق بالمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بتاريخ ٨/٩/٢٠١٠م .
- ٨ . خطة التنمية الوطنية ١١٠٢-٣١٠٢ وزارة التخطيط والتنمية الإدارية السلطة الوطنية الفلسطينية ، نيسان ١١٠٢ .
- ٩ . التقرير السنوي للعام الثاني من عمل الحكومة الفلسطينية الثالثة عشرة (٩١ أيار ٠١٠٢ - ٩١ أيار ١١٠٢) . الأمانة العامة لمجلس الوزراء .

### ثانياً: تقارير

- ١ . تقرير الجهاز المركزي للإحصاء ووزارة الشؤون الاجتماعية حول مسح الإعاقة الفلسطيني ، ٢٠١١
- ٢ . تقرير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمم المتحدة ، الدورة السادسة والستون الملحق رقم ٥٥ (A/55/6)
- ٣ . تقرير منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي ، التقرير العالمي حول الإعاقة ، ٢٠١١

### ثالثاً: مواقع إلكترونية

موقع تأهيل الامم المتحدة « عمل الأمم المتحدة المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة » <http://www.un.org/arabic/disabilities>

موقع المفتي منظومة القضاء والتشريع في فلسطين <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=14620>

<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9>

<http://www.anhri.net/egypt/makal/2009/pr0412>. الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان  
shtml

<http://www1.umn.edu/humanrts/arab/b100.html> الموقع الاليكتروني لجامعة مينيسوتا

<http://www.ilo.org/global/lang--en/index>. موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الانترنت.  
htm

<http://www.aodp-lb.net/index.php> موقع المنظمة العربية للمعاقين على شبكة الانترنت

<http://gupwd.com/a/> موقع الاتحاد الفلسطيني العام للأشخاص ذوي الإعاقة على شبكة الانترنت

#### رابعاً: الكتب

بلال البرغوثي وسامي جبارين ، التمييز في الوظيفة العامة دراسة فقهية قانونية تحليلية للواقع في فلسطين ، منشورات مركز الديمقراطية وحقوق العالمين ، رام الله ٢٠٠٢ .

آرثر أوريلي ، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق ، مكتب العمل الدولي - جنيف ٢٠٠٢ .

ربحي قطامش ، حقوق المعاقين الفلسطينيين ، تقرير صادر عن الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين ، أيلول ٢٠٠٢ .

جان شازال: (حقوق الطفل) ترجمة ميشال أبي فاضل ، منشورات عويدات ، بيروت ، باريس ، الطبعة الأولى ، ٣٨٩١ .

#### خامساً: تقارير صادرة عن الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان

بهاء السعدي وآخرون ، حقوق المعوقين في المجتمع الفلسطيني ، (الهيئة المستقلة لحقوق الانسان ) ، ٢٠٠٢ .

التقرير السنوي السادس عشر للهيئة المستقلة لحقوق الإنسان حول وضع حقوق الإنسان في مناطق

السلطة الوطنية الفلسطينية ٢٠١٠

زيد عمرو، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في التشريعات السارية في فلسطين، ( الهيئة المستقلة لحقوق الانسان ) ٢٠٠١

#### سادساً: مقالات ونشرات

حصّة بنت خليفة بن أحمد آل ثاني المقرر الخاص السابق للإعاقّة - الأمم المتحدة، مجلة عالمي، مجلة علمية متخصصة في قضايا الإعاقّة. منشورة على الموقع الإلكتروني <http://alami.ae/>

كتيب تدريب مساواة الإعاقّة (DET) كتيب مسلسل رقم ١ "تدريبهم وتدريبنا" دليل المجتمع نحو المساواة الإجتماعية منشور على الموقع الإلكتروني [http://www.detforum.com/files/Ara-bic%20DET-\\_Training\\_Them\\_and\\_Us.pdf](http://www.detforum.com/files/Ara-bic%20DET-_Training_Them_and_Us.pdf)

الحماية القانونية لحقوق المعاقين في الدول العربية، الموقع العربي لاصابات العمود الفقري والحبل الشوكي [http://www.araspine.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=470&Itemid=56](http://www.araspine.net/index.php?option=com_content&task=view&id=470&Itemid=56)

## 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 ١٩٩٨، ١٩٩٨.
- ٤ . التقرير السنوي الرابع، ١ كانون الثاني ١٩٩٨ - ٣١ كانون الأول ١٩٩٩، 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 ٢٠٠٠، 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 ، ١٩٩٩ .
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 و د . 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 قبيشة ، 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 والتنفيذية 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 الضارة 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 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 . معتر 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. نائر 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 ، ٢٠١٤ .
- ٨٣ . إسلام التميمي ، مراجعة حقوقية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق في فلسطين ، ٢٠١٤ .

## 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 معوقى 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 ٩/١/٢٠٠٥، ٢٠٠٥.
٣٧. حول جاهزية مراكز الإصلاح والتأهيل الفلسطينية، ٢٠٠٥.
٣٨. حول أداء اللجنة العليا للانتخابات المحلية المرحلة الثانية من انتخابات الهيئات المحلية الفلسطينية بتاريخ ٥/٥/٢٠٠٥، ٢٠٠٥.
٣٩. قطاع الزراعة الفلسطيني خلال انتفاضة الأقصى (الأضرار، والمساعدات 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 ربيعي، 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 الاقتال التي اندلعت في قطاع غزة منذ تاريخ ٧/٦/٢٠٠٧، ٢٠٠٧.
٥٣. قطاع غزة بعد الاقتال: 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 (١٤/٦ - 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 ٦/١٥ - ٢٠٠٧/١١/٣٠، 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 احتجاز المدنيين 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 مسبوقه 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 ربيعي، فلسطينيون بلا عدالة، ٢٠١١ .
٧٦. ياسر علاونة، الحق في التجمع السلمي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، الواقع والتطلعات ٢٠١٢ .
٧٧. غاندي ربيعي، 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 المخبرات 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 والقواني 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 .

## نبذة تعريفية

الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان هي الهيئة الوطنية الفلسطينية التي تعنى بحقوق المواطن الفلسطيني ، وهي تتمتع بالعضوية الكاملة في اللجنة التنسيقية الدولية للهيئات الوطنية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة (ICC).  
أنشئت الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان بقرار/ مرسوم صادر عن الرئيس الراحل ياسر عرفات رحمه الله ، بتاريخ ١٩٩٣/٩/٣٠ . وقد نشر المرسوم لاحقاً في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية للسلطة الوطنية الفلسطينية) تحت رقم (٥٩) لعام ١٩٩٥ . بموجب المرسوم ، تحددت مهام ومسؤوليات الهيئة على النحو التالي: «متابعة وضمان توافر متطلبات صيانة حقوق الإنسان في مختلف القوانين والتشريعات والأنظمة الفلسطينية ، وفي عمل مختلف الدوائر والأجهزة والمؤسسات في دولة فلسطين ، ومنظمة التحرير الفلسطينية .» وترك القرار للهيئة مهمة وضع نظامها الأساسي بما يضمن استقلالها وفعاليتها . وقد مارست الهيئة نشاطاتها منذ بداية العام ١٩٩٤ ، وكان مفوضها العام الأول الدكتور حنان عشاوي صاحبة الفكرة والمحرك الأول لتأسيسها .  
ويتسع نطاق عمل الهيئة ليشمل التعامل مع قضايا انتهاكات حقوق الإنسان ، والشكاوى التي يقدمها المواطنون بشأن الانتهاكات المتمثلة بحقوق الإنسان ، والتي تقع على المواطن الفلسطيني من قبل السلطة التنفيذية ، ونشر الوعي القانوني والحقوق ، والرقابة على التشريعات والسياسات الوطنية ومدى مواءمتها للمعايير الدولية لحقوق الإنسان .

## الرؤيا

مجتمع فلسطيني حر ، تتأصل فيه قيم العدالة والمساواة والحرية وحقوق الإنسان .

تؤمن الهيئة بأن المجتمع الذي يصون حقوق الإنسان ويحترم حرياته هو مجتمع حر ، يسمح لمواطنيه بالعيش بكرامة وعدالة متأصلة ، يكونون فيه أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق ، ويتمتعون بتكافؤ الفرص والحريات كافة .

## الرسالة

تسعى الهيئة كمؤسسة وطنية دستورية إلى حماية وتعزيز حقوق الإنسان استناداً للقانون الأساسي الفلسطيني والمعايير الدولية لحقوق الإنسان ، وبالارتكاز إلى النهج المبني على الحقوق .

تعمل الهيئة ، بحسب رسالتها ، وبصفتها الهيئة الوطنية الفلسطينية ، على حماية وتعزيز حقوق الإنسان لكل فرد . وينبع هذا الالتزام والإطار الفكري الذي يوضح المرجعية الرئيسية لعملها ورسالتها من القانون الأساسي الفلسطيني ، الذي يؤكد تعهده بحقوق الإنسان .

## القيم الناظمة

الكرامة الإنسانية • المساواة • عدم التمييز • العدل  
المشاركة • الاستقلالية • المصادقية • الحيادية • الشفافية • المساءلة

