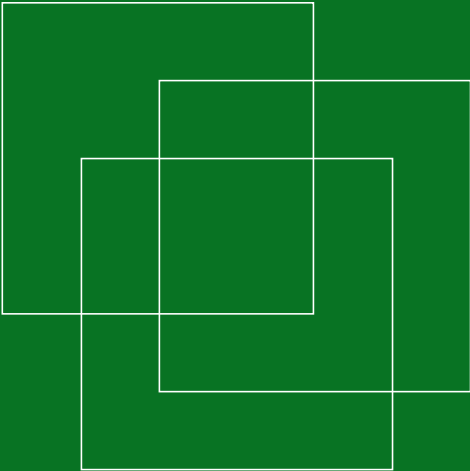




منظمة
العمل
الدولية

الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان



منظمة العمل الدولية
المكتب الإقليمي للدول العربية

ومسؤولية التراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

أعدّ هذا التقرير بالتعاون مع الشركاء الأربعة أدناه:

جمعية أركانسيل

arcenciel.aec

اتحاد المقعدين اللبنانيين



منتدى المعاقين في لبنان الشمالي



٢٢ تمهيد

المقدمة

٦	وصول اللبنانيون ذوي الإعاقة إلى فرص العمل اللائق
٨	الحوافز أمام العمل اللائق
٩	لمحة عن الدعم الحكومي للأشخاص ذوي الإعاقة

القسم الأول: نبذة عن الجمعيات الأهلية والوكالات

١٢	جمعية أركانسييل: مشروع إيجاد فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان (LEAP)، بالتعاون مع خدمات الإغاثة الكاثوليكية
١٣	اتحاد المقعدين اللبنانيين: مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي
١٤	منتدى المعاقين في لبنان الشمالي
١٥	مركز خدمات التوظيف التابع لوكالة الأونروا

القسم الثاني: الممارسات السليمة الناشئة

١٧	الممارسة السليمة الأولى: اختيار العمل المناسب: تمكين ذوي الإعاقة من اتخاذ قراراتهم المهنية
١٩	الممارسة السليمة الثانية: تقديم الدعم المستمر لكل من أصحاب العمل وذوي الإعاقة
٢١	الممارسة السليمة الثالثة: دراسة الجدوى الاقتصادية: إظهار القدرات الإنتاجية للأشخاص المعوقين
٢٣	الممارسة السليمة الرابعة: تأهيل البيئة ونشر الخدمات على نطاق أوسع
٢٦	الممارسة السليمة الخامسة: «لا شيء عنا من دوننا»: الدعم من الشخص ذو الإعاقة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٨	الممارسة السليمة السادسة: إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

٢٩ الخاتمة

٣٠	ملخص للمواد ٦٨ إلى ٧٥ من القانون ٢٠٠٠/٢٢ . حول حق الأشخاص المعوقين في العمل والتوظيف
----	--

٣٢	قائمة بالأشخاص التي جرت مقابلتهم
----	----------------------------------

٣٣	المراجع
----	---------

تؤكد اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على ضرورة أن يتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية - في شكل كامل ومتساو. وتشمل هذه الحقوق الحق في العمل اللائق - الذي يوفر الوسائل الفعلية للخروج من الحلقة المفرغة التي تتمثل بالتمييز والفقر والإقصاء الاجتماعي. ومن شأن الوصول إلى الوظائف اللائقة أن يوفر الدخل للعائلات وهو يعزز أيضاً شعور الشخص بقيمته الذاتية وبقدرته على المساهمة في المجتمع.

ولكن من غير الممكن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع من دون تغيير رؤية المجتمع لهم وينطبق ذلك على الوضع في لبنان وغيره من بلدان العالم. فعلى المجتمع اللبناني أن يزيل الحواجز التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تمكينهم من المشاركة بفعالية في عالم العمل.

وتبدأ هذه العملية بتغيير السلوك داخل المنزل حيث لا يدرك عدد كبير من العائلات اللبنانية التي تضم أشخاصاً ذوي إعاقات حقوق أولادهم وقدرتهم الفعلية. وغالباً ما يؤدي ذلك إلى اعتماد سلوك يفرض حماية مفرطة على الولد ذي الإعاقة ويحد من قدرته على الوصول إلى التعليم والمهارات وفرص العمل اللائق. من جهة أخرى، تدعو الحاجة المعلمين والمدرسين وأصحاب العمل إلى إظهار سلوك أكثر شمولية لكي يشعر الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم مرحّب بهم في المدارس ومراكز التدريب والشركات ولكي يكتسبوا مهارات شخصية ومهنية ويتمتعوا بالوصول إلى الوظائف اللائقة.

يأتي هذا التقرير نتيجة للتعاون بين جمعية أركنسيال واتحاد المقعدين اللبنانيين ومنتهى جمعية المعوقين والأونروا ومنظمة العمل الدولية. ويقدم هذا التقرير معارف عملية حول تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عبر ست ممارسات فضلى ناشئة. وتُشكل هذه الممارسات الفضلى عند دمجها برنامجاً شاملاً للاستخدام الشامل حيث يتضمن هذا البرنامج عناصر مترابطة تطل المناصرة والتدريب أثناء العمل إلى جانب خدمات تنمية الأعمال والإرشاد وتقديم المشورة.

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن القانون اللبناني ٢٠٠٠/٢٢٠ يحدّد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات التعليم وإعادة التأهيل والاستخدام والوصول إلى الخدمات. وكجزء من الجهود المشتركة لتطبيق هذا القانون، إننا نأمل أن تساهم الخدمات المتكاملة المؤثقة في هذا التقرير في اجتثاث التهميش الذي يعاني منه الأشخاص ذوي الإعاقة فيصبح هذا التهميش من الماضي.

ندى الناشف

المدير العام المساعد

والمدير الاقليمي للدول العربية

منظمة العمل الدولية

وصول اللبنانيون ذوي الإعاقة إلى فرص العمل اللائق

في لبنان تقديرات متضاربة لأعداد الأشخاص ذوي الإعاقة. على ضوء تعداد السكان الذي قدّره إدارة الإحصاء المركزي بـ ٣,٨ مليون نسمة في العام ٢٠٠٨، تقدر مصادر مختلفة أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة تتراوح بين ٤ و ٩,٥ في المائة من مجموع السكان.

الجدول الأول تقديرات عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان

المرجع	المعوقون	النسبة
لقيس وتوماس، الإعاقة والمعيشة في لبنان، اتحاد المقعدين اللبنانيين، ٢٠٠٣	١٤٠,٠٠٠	٤%
وزارة الشؤون الاجتماعية، المسح اللبناني لصحة الأسرة، ٢٠٠٤	١٥٠,٣٦٤	٤%
تقرير البنك الدولي ٢٠٠٥، بالاستناد إلى بيانات قطرية متاحة لدى مكتب الأمم المتحدة الإحصائي	بين ١٣٣,٢٠٠ - ٣٥٦,٤٠٠	٣,٥% لغاية ٩,٥%

تبين الأدلة العالمية أن الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم أكثر عرضة للحرمان الاقتصادي والاجتماعي، فهم أكثر عرضة للبطالة ويحققون بوجه عام مكاسب أدنى من غيرهم في حال توظيفهم. بحسب منظمة الصحة العالمية، تُقدّر نسبة الإعاقة العالمية بـ ١٥ في المائة من سكان العالم، كما أن التقرير العالمي حول الإعاقة الذي أصدرته منظمة الصحة العالمية في العام ٢٠١١ يظهر بوضوح أن الإعاقة تؤدي إلى تفاقم مشكلة الفقر والفقر يؤدي إلى ازدياد في نسبة الإعاقة.

إن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أدنى من نسبة توظيف الأشخاص غير المعوقين في لبنان. فقد أظهرت دراسة مشتركة تناولت الفئات الاجتماعية المستضعفة، مستندة بذلك إلى دراسات السكان والأسر التي أعدها كل من وزارة الشؤون الاجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٠٠٠)، أن ٨١,٢٢ في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة لم يكونوا موظفين آنذاك كما لم يسبق توظيفهم من قبل. كما قدّر اتحاد المقعدين اللبنانيين (٢٠١٠) أن ٢٦ في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل يعملون فعلياً.

وفي حال توظيفهم، يزاوّل معظم الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان أعمالاً لا تتطلب مهارات عالية، تعود عليهم بمردود متواضع ولا تفتح أمامهم آفاق التقدم المهني. فمعظم المستخدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون في مجالات لا تتطلب كفاءات عالية، وتؤكد دراسة رومانوس (وزارة الشؤون الاجتماعية وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ٢٠٠٠) أن مهن الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان لا تحقق لهم عائدات كافية تضمن لهم حياة كريمة.

إلى ذلك، إن معظم فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة لا تناسب قدراتهم وتطلعاتهم. ففي مداخلة ألقاها في المؤتمر الوطني حول الإعاقة في أيار/مايو ١٩٩٩، أشار السيد جريس خوري من اتحاد جمعيات المعاقين اللبنانيين إلى «فرض» وظائف محددة على إعاقات محددة، مثل تلاوة القرآن وحياسة القش للمكفوفين، والرسم على الزجاج وسائر الأشغال اليدوية للمقعدين والصم. تفيد دراسة لقيس وتوماس (٢٠٠٣) أن الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان يعملون لقاء «أجور متدنية للغاية ولا يحظون بتغطية التأمين الصحي أو معاش التقاعد».

الحواجز أمام العمل اللائق

للحواجز التي تقصي الأشخاص ذوي الإعاقة عن فرص العمل اللائق طابع اجتماعي واقتصادي وثقافي وسياسي، تلخصها دراسة هيرون وموراي (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣) كالآتي: (أ) النظرة السلبية إلى الأشخاص ذوي الإعاقة المرتبطة عادة بالتمييز، (ب) عدم التكافؤ في الحصول على التعليم والتدريب، (ج) تعذر ارتياد المباني، (د) النقص في المعلومات المتاحة، (هـ) عدم القدرة على استخدام وسائل النقل المتاحة، (و) النقص في الأجهزة المُعينة وخدمات الدعم، (ز) تدني الثقة بالنفس وفقر الحماية من الأسرة، (ح) غياب الإطار القانوني الداعم للأشخاص ذوي الإعاقة، (ط) وغياب الدعم السياسي.

إن تدني نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان وحصصهم بعدد محدود من الوظائف البسيطة يعود في جانب منه إلى محدودية التعليم والتأهيل المتاح لهم. فمن أصل ٣٣,٩٢٣ إنساناً ذوي إعاقة يُقدَّر أنهم في سن العمل في لبنان، يُعتبر ٢٧,٠٨٦ منهم قادرين على العمل، لكن العدد الفعلي للعاملين من بينهم لا يتجاوز ٧,٠٥٢. إلى ذلك، تعتبر الجودة في التعليم والتدريب المهني من الشروط اللازمة للنهوض بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، غير أن نظام التعليم والتدريب المهني الذي لا يلائم حاجاتهم في لبنان يساهم في تهميشهم.

ومن الأسباب الأخرى التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، النظرة السلبية التي يرمقها أصحاب العمل والمجتمع ككل لقدراتهم الإنتاجية، كما يظهر من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ الذي يعتمد مقاربة للإعاقة أشبه بـ «الإحسان». فالمادة ٢ من القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ تعرّف الإنسان ذو الإعاقة على أنه «الشخص الذي تدنت أو انعدمت قدرته على: ممارسة نشاط حياتي هام واحد أو أكثر، أو تأمين مستلزمات حياته الشخصية بمفرده، أو المشاركة في النشاطات الاجتماعية على قدم المساواة مع الآخرين، أو ضمان حياة شخصية أو اجتماعية طبيعية بحسب معايير مجتمعه السائدة، وذلك بسبب فقدان أو تقصير وظيفي بدني أو حسي أو ذهني، كلي أو جزئي، دائم أو مؤقت ناتج عن اعتلال بالولادة أو مكتسب أو عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها طبيًا أن تدوم». فهذا التعريف يركّز على عجز الإنسان ذوي الإعاقة أكثر ممّا يركز على قدراته، بخلاف اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تعرّف بالإعاقة على أنها مفهوم لا يزال قيد التطور «تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين».

ولعلّ تدني نسبة التوظيف لدى الأشخاص ذوي الإعاقة يعود أيضًا إلى حالة الإحباط التي يبلغها الإنسان المعوق في لبنان عندما يتماهى مع النظرة الخاطئة التي ينظر بها المجتمع له ولقدراته. فالعجز عن العمل يولّد حالة من «العجز المكتسب» لدى الأشخاص تصل إلى حد «نبوءة ذاتية من الفشل وعدم الكفاءة». وهذا الازدراء بالنفس ينعكس في المشاركة الضعيفة لهم في سوق العمل. بالمقابل، إن العمل والشعور بالكفاءة والقدرة على الإنتاج ينمّان عن سلامة الصحة الذهنية (Wehman et al., ٢٠٠٧).

كما يزداد الوضع سوءًا مع غياب وسائل النقل المؤهلة، حيث يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة كبرى في التنقل بمفردهم بين المنزل ومكان العمل. فتأهيل البيئة شرط لازم وحيوي لتحقيق الاستخدام الشامل للجميع. يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة في استعمال وسائل النقل في لبنان، ممّا يسبّب لهم الكثير من التوتر والإجهاد في الحياة اليومية ويقيّد مشاركتهم في سوق العمل.

لمحة عن الدعم الحكومي للأشخاص ذوي الإعاقة

يغطي القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في معظم جوانبها. وينص القانون على تعريف باند بالإعاقة (أنظر أعلاه)، غير أنه يفصل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التعليم وإعادة التأهيل والتوظيف والخدمات الصحية والرياضة والترفيه والوصول إلى وسائل النقل العامة وغيرها من المنشآت. تشكّل المادة ٤ من القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ القاعدة الشرعية لبطاقة المعوق الشخصية التي تخول الانسان ذو الإعاقة الاستفادة من الامتيازات ووسائل الدعم المخصصة له. كما تنص المادة ٧٣ والمادة ٧٤ على تخصيص نسب من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص. غير أن وزارة العمل علّقت فيما بعد العمل بالغرامات المفروضة على كل من يخالف أحكام هذه المادة ولم تعتمد أية آلية بديلة للحرص على إنفاذ هذه التخصيصات.

في أوقات الحرب وغياب الاستقرار السياسي، أثبت التعاون بين الجمعيات الأهلية والمؤسسات الحكومية في مجال التخطيط وتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة وتقييم احتياجاتهم، عن أهميته في إنجاح تلك الخدمات وضمان إستمراريتها. فاللبنانيون يتمتعون بحرية إنشاء الجمعيات والحكومة تساهم في تمويل تلك الجمعيات الأهلية من خلال إعفائها من بعض الضرائب والرسوم ومنحها المساهمات المالية المباشرة عند الحاجة. أما الجمعيات فتقدم خدمات مرنة وفعالة، كما تشارك في رسم السياسات. وقد ساهم الاعتراف المتبادل بأدوار الجانبين واعتماد آليات مختلفة للتعاون في قيام بيئة مؤاتية للتعاون البناء.

داخل الحكومة، تقع شؤون الإعاقة ضمن مسؤولية الهيئة الوطنية لشؤون المعوقين التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، والتي تضم أشخاص ذوي الإعاقة وممثلين منتخبين عن الجمعيات المعنية بالأشخاص المعوقين. وهي تشرف على برنامج وزارة الصحة الذي يضمن الاستشفاء المجاني للأشخاص ذوي الإعاقة، وتطبيق المرسوم المتعلق بتأهيل البيئة لذوي الاحتياجات الخاصة (قانون البناء)، و خطة تعويض البطالة، وتطبيق نظام الكوتا المنصوص عليه في القانون ٢٠٠٠/٢٢٠، وخطة وزير الأشغال العامة من أجل تأمين باصات مجهزة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإنشاء اتحاد رياضي لهم.

من خلال مصلحة شؤون المعوقين التابعة لمديرية الخدمات الاجتماعية، تقدّم وزارة الشؤون الاجتماعية مجموعة من الخدمات جرى تلخيصها في الجدول الآتي:

الجدول الثاني موجز عن الخدمات التي تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية للأشخاص ذوي المعوقين

الامتيازات / الخدمات	التفاصيل
إصدار بطاقة المعوق الشخصية	تُمنح هذه البطاقة تحت إشراف فريق طبي متخصص في عدة مراكز موزعة على كافة المحافظات اللبنانية. سوف تتضمن البطاقة الجديدة معلومات طبية عن حامل البطاقة.
التعاون مع الجمعيات الأهلية	يتم التعاقد سنوياً مع ٨٢ جمعية غير حكومية معنية بذوي الإعاقة (يقدر أنها تصل إلى ٧,٦٠٠ مستفيد). تحرص مصلحة الجمعيات والهيئات الأهلية في وزارة الشؤون الاجتماعية على التشبيك بين ممثلي الحكومة والجمعيات الأهلية، وفي ما بين الجمعيات الأهلية والمنظمات غير الحكومية، وبين المنظمات المانحة والحكومة. كما تعمل على بناء قدرات الجمعيات الأهلية (ورشات عمل حول الإدارة الرشيدة لتلك الجمعيات، جمع التبرعات، الإدارة المالية، إدارة الموارد البشرية، التوظيف، الخ.).
الخدمات المهنية	الكشف عن صعوبات التعلم والصعوبات المدرسية والإعاقة الذهنية حرصاً لتوفير التدخل الصحيح في المدارس العادية؛ الكشف الوقائي عن ضعف السمع لدى أطفال الأسر المعرضة لهذا النوع من الإعاقة، ولاسيما الأطفال الملتحقين بالمدارس الرسمية؛ تقويم النطق لدى الأطفال المصابين بعجز في النطق والتواصل.
تأمين الأجهزة المساعدة لذوي الاحتياجات الخاصة	تقدّم مراكز التنمية الاجتماعية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية معاینات وأدوية وأجهزة مساعدة وأجهزة تعويضية مجانية (كراسي نقالة، عصي، عكازات طبية، أحذية طبية، أجهزة للسمع، وغيرها) للمراكز المعتمدة.
إعفاء الأشخاص المعوقين والجمعيات المعنية بهم من الرسوم	عملاً بأحكام القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ والمرسوم الوزاري رقم ١/٢٥٧ (٢٠٠٠/١١/٣٠)، يُعفى حاملو بطاقة المعوق الشخصية وجمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة والجمعيات المعنية بخدمة الأشخاص المعوقين من الرسوم البلدية والضرائب العقارية والرسوم الجمركية على السيارات ورسوم تسجيل السيارات.
الخط الساخن لوزارة الشؤون الاجتماعية	هو كناية عن مشروع مشترك بين وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الصحة لتلقي ومعالجة الشكاوى والملاحظات التي يبديها الأشخاص ذوي الإعاقة أو أسرهم حول مشاكلهم الصحية أو المشاكل التي يواجهونها في دخول المستشفيات العامة أو الخاصة في لبنان.
مركز التوظيف في مصلحة شؤون المعوقين	اعتمدت وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية آلية للإعلان عن الوظائف الشاغرة وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال إعادة تفعيل مركز التوظيف في مصلحة شؤون المعوقين، بغية التعاون والتنسيق مع كافة الجمعيات الأهلية التي تقدم خدمات التوظيف للأشخاص المعوقين والتعاون مع وزارة العمل من أجل إنفاذ القانون ٢٠٠٠/٢٢٠.
البيئة المؤهلة	أصدر كلٌّ من وزارة الشؤون الاجتماعية ووزارة الأشغال العامة والنقل والمجلس الأعلى للتنظيم المدني مرسومًا مشتركًا حول المعايير والمواصفات المطلوبة من أجل تأهيل المباني والمنشآت لاستقبال ذوي الاحتياجات الخاصة. وصدر في العام ٢٠٠٤ قانون للبناء ينص على معايير التأهيل الواجب توافرها لترخيص جميع الأبنية العامة، على أن تتولى البلديات الإشراف على احترام القانون المذكور. وتأتي هذه المبادرة تماشيًا مع القانون رقم ٢٠٠٢/٩٠٩١ حول مواصفات تأهيل المباني والمنشآت والصفوف في المدارس الرسمية بحيث تكون مهيأة لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة.

إلى ذلك، استحدثت المؤسسة الوطنية للاستخدام التابعة لوزارة العمل دائرة مخصصة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم، توفر خدمات التوظيف والتدريب والتأهيل وإعانات الأجور. تؤمّن المؤسسة الوطنية للاستخدام معونة على الأجور لأكثر من ٣٠٠ شخص ذوو إعاقة يعملون في مشاغل محمية تديرها جمعيات أهلية من أجل تنمية قدرات ذوي الإعاقة وتيسير انتقالهم إلى سوق العمل. كما تقوم المؤسسة الوطنية للاستخدام بتمويل برامج تدريبية لحوالي ١٢٥ معوقًا في السنة.

من أبرز مكونات الإستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم ٢٠١٥-٢٠١٠ توفير الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم. فالإستراتيجية تحرص على أن يكون «التعليم الأساسي في متناول الجميع، بمن فيهم ذوي الاحتياجات الخاصة، وأن يوفر فرصًا متكافئة في الالتحاق والمتابعة الدراسية والنجاح.» وهي توصي باعتماد إستراتيجية وقائية تقضي بالكشف المبكر عن الاحتياجات الخاصة في التعليم وتطوير برامج الدعم الدراسي والنفسي والاجتماعي للتعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وتدريب المعلمين والأخصائيين على كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

ولكن، يبدو أن الوصول إلى الخدمات المتخصصة مقيد بقلّة الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين وبانتشار الفساد. فعلى الرغم من إصدار مرسوم في وزارة الصحة العامة في ٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ يمنح تغطية صحية كاملة ويقضي بإرجاع مصاريف التأهيل للإنسان ذو الإعاقة، يبقى تطبيق القانون محدودًا لأن ٢٠ في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان يحملون بطاقة المعوق الشخصية التي تخولهم دخول المستشفيات مجانًا. وحتى لدى حيازتهم على تلك البطاقة، غالبًا ما يُطلب منهم، على ما يبدو، المزيد من المستندات القانونية وحتى دفع الرشاوى للحصول على تقديمات المؤسسات الطبية التي هي من حقهم لمجرد حيازتهم على بطاقة المعوق.

بصورة عامة، يبقى تطبيق القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ محدودًا بسبب إزالة الغرامات المفروضة على المخالفين وغياب خطة للعمل وقصور التنسيق عمومًا بين الوزارات. فبعد مضي ١٠ سنوات على إقرار القانون ٢٠٠٠/٢٢٠، تفيد شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية عن غياب التنسيق بين الوزارات المعنية وغياب إستراتيجية وطنية لإنفاذ القانون، كما تشير إلى غياب معايير الإدماج في مكان العمل. وقد صرّح وزير الشؤون الاجتماعية الأسبق السيد سليم الصايغ في الإستراتيجية الوطنية للتنمية الاجتماعية في لبنان (٢٠١١) أن «احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المحددة في القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ رهن بالتزام مختلف الوزارات المعنية. لغاية الآن، لا يتم التقيد سوى بجزء بسيط من القانون لأن الحكومة، من خلال إداراتها ووزاراتها، لم تطلق ورشة الإصلاحات والتمويل اللازمة لهذا الغرض».

ختامًا، يتأثر الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان اليوم بغياب الاندماج في سوق العمل والتقصر في تطبيق القوانين والسياسات وتخفيض الإنفاق الاجتماعي. بالتالي، غالبًا ما يقع عبء الاعتناء بهم على أسرهم ومجتمعاتهم في مقاربة قائمة على الرعاية. لقد نعتت السيدة حصة آل ثاني، المقررة الخاصة السابقة المعنية بالإعاقة في الأمم المتحدة، إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع العربي بـ «الدمج القسري»، حيث تقوم كل عناصر الأسرة بأداء دور الراعي والمُعيل، بغياب المبادرات الحكومية المنتظمة والموارد الكافية. ولا يقوم هذا النوع من الدمج على الحقوق كما لا يعترف بالطاقات والقدرات التي يتمتع بها الأشخاص ذوي الإعاقة، لكنه وللأسف البديل الوحيد المتوفر حاليًا عن الفصل والتهميش.

القسم الأول

نبذة عن الجمعيات الأهلية والوكالات

يركّز هذا التقرير على دراسة أربع مؤسسات من منظمات أهلية ووكالات خاضت جميعها خبرة في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد خُصّص هذا القسم من التقرير لعرض مسيرتها ورسالتها وإنجازاتها.

جمعية أركانسييل: مشروع إيجاد فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان (LEAP)، بالتعاون مع خدمات الإغاثة الكاثوليكية

أركانسييل (قوس قزح باللغة العربية) جمعية لبنانية لا تتوخى الربح تأسست سنة ١٩٨٥ وبات لديها اليوم أكثر من ١٥ مركزًا في شتى المناطق اللبنانية. تقدّم الجمعية خدمات في مجال التأهيل والتوظيف والدعم الاجتماعي والصحي وتنمية الشباب والبيئة والزراعة. وهي تركز في عملها على الابتكار من أجل إحداث التغيير الاجتماعي من الداخل.

في العام ٢٠٠٩، أطلقت جمعية أركانسييل مشروع LEAP من أجل إيجاد فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، بمساعدة فنية من خدمات الإغاثة الكاثوليكية وبدعم مالي من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. يعتمد مشروع LEAP على لجنة استشارية مكونة من مؤسسات لبنانية، ويتعامل مع مركز تكييف للإشراف على عملية التجهيز والتأهيل البيئي لمواقع العمل التي قد تستقبل موظفين ذوي إعاقة. ويقدم المشروع مساعدة فردية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال خطة شخصية للتقدم المهني وحصص تدريب تناسب قدراتهم الفردية ومخططهم المهني. كما يقدم الدعم للشركات ويرافق الموظف ذو الإعاقة عند توظيفه ويتابعه في المرحلة التالية للتوظيف.

إلى ذلك، تؤمّن جمعية أركانسييل فرص عمل بديلة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يستطيعون الحصول على التدريب بسبب حدة عجزهم. فتلحقهم ببرامج التدريب المستمر في مشغل أركانسييل لصناعة الكراسي النقالة وغيرها من الأجهزة المساعدة والتعويضية، ومشغل التجارة والفخاريات، ومشغل الرسم على الكراسي النقالة. ٩٠ في المائة تقريبًا من العاملين في مشاغل أركانسييل مصابون بإعاقة. تنتج أركانسييل ١٠,٠٠٠ كرسي نقال في السنة تصرّفها في الأسواق المحلية والإقليمية.

إتحاد المقعدين اللبنانيين: مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي

إتحاد المقعدين اللبنانيين كناية عن جمعية أهلية غير طائفية لا تتوخى الربح، تأسست سنة ١٩٨١ على يد أفراد من ذوي الإعاقة من أجل الأشخاص ذوي الإعاقة. يعدّ الاتحاد اليوم ١,٢٠٠ عضو مصاب بإعاقة حركية وآلاف الأصدقاء والمناصرين، ولديه فروع في ست مناطق لبنانية. ويعمل الاتحاد على نشر الوعي حيال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإدماج الاجتماعي وتكافؤ الفرص، كما ينقذ مشاريع أهلية تقدّم خدمات التأهيل الحركي والتعليم الشامل والتأهيل المهني والتوظيف.

في العام ٢٠٠٥، أطلق الاتحاد مبادرة رائدة في منطقة البقاع بمساعدة مالية من منظمة الإغاثة المسيحية Christian Aid والاتحاد الأوروبي، من أجل الدمج الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة. إن هذا المشروع الذي أطلق عليه في البداية تسمية «فتح آفاق» وبات يعرف اليوم بمشروع «الدمج الاقتصادي الاجتماعي لذوي الإعاقة»، يسعى للتشبيك بين المنظمات الأهلية وأصحاب العمل والمؤسسات الحكومية والمجتمع المحلي.

تهدف هذه المبادرة إلى (أ) الحرص على إشراك المنظمات الأهلية في لجنة البرنامج الإرشادي الوطني (NIP)، (ب) نشر ثقافة التنوع وتكافؤ الفرص في المؤسسات للنهوض بفرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، (ج) المساعدة على تطبيق نظام الكوتا الذي يقضي بتخصيص ٣ في المائة من الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، (د) تنمية مهارات البحث عن عمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة. أمّا الهدف الكامن وراء هذه المبادرة، بحسب ضحى يحفوفي، منسقة المشاريع في اتحاد المقعدين اللبنانيين، فهو «حث الشركات على تطبيق سياسات لضمان التنوع ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، من تلقاء ذاتها، دون الحاجة إلى الضغط عليها».

منتدى المعاقين في لبنان الشمالي

منتدى المعاقين في لبنان الشمالي كناية عن جمعية لذوي الإعاقة تأسست عام ١٩٨٦. وهي تنادي بالانتقال من نموذج الرعاية الخيرية إلى نموذج قائم على الحقوق. يقدم المنتدى مجموعة واسعة من الخدمات لأكثر من ٢,٨٠٠ شخص مصاب بإعاقة جسدية، بصرية، سمعية وذهنية في لبنان الشمالي، تشمل برنامجًا للخدمات الصحية يعمل منذ العام ١٩٨٨ كوسيط بين الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤسسات الطبية. كما يقدم المنتدى خدمات اجتماعية وطبية (بما فيها العلاج الفيزيائي) وأجهزة نقالة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشمل أنشطة المنتدى تصميم وتطبيق خطط فردية لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع منظمات المجتمع الأهلي ومؤسسات القطاع العام.

منذ العام ١٩٨٧، يسعى برنامج الدمج التربوي إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المدارس والجامعات عبر تقديم خدمات الوساطة والدعم الفردي لهم. كما أن المنتدى من أولى الجمعيات اللبنانية التي روجت لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مزاولة الأنشطة الرياضية والترفيهية على قدم المساواة مع سائر المواطنين، من خلال الدورات الرياضية الوطنية. ومنذ العام ١٩٩٣، اتخذ المنتدى سلسلة من المبادرات لتسهيل ارتياد الأشخاص ذوي الإعاقة للأمكنة العامة، بالتعاون مع بلدية طرابلس. وهو يحيي دورات تدريبية (لتنمية المهارات المهنية والحياتية) ويساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على إيجاد فرص عمل أو إطلاق مشاريعهم الخاصة.

مركز خدمات التوظيف التابع لوكالة الأونروا

تأسست وكالة الأونروا (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى) بموجب القرار ٣٠٢ (رابعاً) الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٩، غداة الصراع العربي الإسرائيلي، من أجل إغاثة اللاجئين الفلسطينيين وتشغيلهم. وفي العام ٢٠٠٩، أطلقت الأونروا مراكز خدمات التوظيف بالشراكة مع منظمة العمل الدولية وبمساهمة مالية من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، لمساعدة اللاجئين الفلسطينيين على إيجاد فرص عمل لائق ومستدام ومجيد. تلعب مراكز خدمات التوظيف دور الوسيط بين طالبي العمل من الفلسطينيين (معوقين وغير معوقين) والشركات اللبنانية. وباتت البرامج المنبثقة عن استراتيجية الأونروا للاستخدام والتدريب المهني تشمل موضوع الإعاقة، لزيادة فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة. غير أن عدد المستفيدين ذوي الإعاقة من هذه البرامج لا يزال متدنياً نسبياً بالمقارنة مع طالبي العمل من غير المعوقين.

القسم الثاني

الممارسات السليمة الناشئة

تستند الممارسات السليمة المبينة أدناه على بعض المبادئ المكرسة في اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩) وتوصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٦٨) لمنظمة العمل الدولية، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للأمم المتحدة.

اختيار العمل المناسب: تمكين ذوي الإعاقة من اتخاذ قراراتهم المهنية

مقومات هذه الممارسة

نظراً لمحدودية فرص العمل، ينتهي المطاف بالعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في مزاولة أعمال لا تناسب قدراتهم وتوقعاتهم، ممّا ينعكس سلبيًا على أدائهم في العمل لغياب الاندفاع والارتياح لديهم. وفي العديد من الحالات، لا يشارك الانسان المعوق مشاركة تامة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياته المهنية. إن التركيز على خصوصية الفرد ذو الإعاقة وتغليب الكفاءة والاندفاع على الإعاقة من مقومات التوظيف الناجح.

تستند هذه الإستراتيجية على التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية حول التأهيل المهني والعمالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص في فقرتها السابعة على ما يلي: «ينبغي أن يتمتع العمال ذوي الاعاقة بالمساواة في الفرص والمعاملة من حيث إمكانية الوصول إلى عمل والاحتفاظ به، والترقي فيه، وأن يتفق هذا العمل، ما أمكن ذلك، مع اختيارهم الشخصي، وأن تراعى فيه لياقتهم الفردية لمثل هذا العمل».

كما أن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من اتخاذ قراراتهم المهنية مكرّس بوضوح في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عن الأمم المتحدة، في المادة ٢٧ (العمل والعمالة) التي تشدد على «إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفعتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما».

في التطبيق

تضع المؤسسات الأربعة الاندفاع الشخصي في صلب عملية التوظيف. فالإنسان ذوي الإعاقة هو صاحب القرار الأخير في عملية التوجيه والتدريب والتوظيف التي تكتفي بتقديم الدعم اللازم له عند الحاجة. بالتالي، يتم التركيز على «الإصغاء» لتوقعات طالب العمل والدراسة المتأنية لقدراته والعواقب المحتملة لقراره والوسائل التي تخوله تنمية طاقاته وقدراته والتخفيف من تأثير العجز عليه».

وتنطوي البرامج جميعها على إجراءات شاملة تحرص على تأمين خدمات سريعة، وتتضمن مراحل التسجيل والتقييم السابقة للتوظيف أو للعمل الحر. في الوقت عينه، تميزت جميع البرامج أيضاً بمرونتها وقدرتها على التكيف، من خلال تعديل مستمر للأنشطة بحيث تلائم خيارات الانسان ذو الإعاقة والطلب في سوق العمل.

إن وحدة التوظيف والتوجيه المهني في مراكز خدمات التوظيف التابعة لوكالة الأونروا تلحق طالب العمل بدورة تحضيرية مدتها ٣ أشهر في مجال الاختصاص الذي يختاره بعد تقديم الإرشاد اللازم له. وهذه الدورة تخوّل ذو الإعاقة المعوق اكتساب المزيد من المهارات وإثبات جدارته لأصحاب العمل المحتملين.

بالإضافة لخدمات التوظيف، صمم اتحاد المقعدين اللبنانيين «دليل الوصف الوظيفي» من أجل رفع الوعي لدى أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم حيال الطاقات الكامنة لدى الأشخاص ذوي الاعاقات. وفي هذا الدليل وصف للمهام والمسؤوليات التي تنطوي عليها أبرز الوظائف، والمهارات اللازمة لمزاولةها، والتغييرات المطلوبة لتكييفها مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد صمم منتدى المعاقين في لبنان الشمالي ورش التدريب المهني بالاستناد إلى حاجات الأشخاص ذوي الإعاقة وطاقاتهم وهو يؤمّن مراجعة مستمرة وتحديث لمناهج التدريب المهني بحيث تطابق حاجات السوق وخيارات طالبي العمل ذوي الاعاقة. ومؤخراً، اضطر المنتدى إلى إغلاق ورشة التدريب على صناعة الشمع مثلاً لعدم اهتمام طالبي العمل بهذا النوع من التدريب وارتفاع حدة المنافسة وإغراق السوق بسلع مستوردة وأقل كلفة. بالمقابل، استحدث مؤخراً ورشة لتعليم الموسيقى، نظراً للطلب على هذا النوع من التدريب من قبل مكفوفين يطمحون لاعتناق الموسيقى والغناء.

إن المؤسسات المبنية في هذا التقرير تبذل جهوداً حثيثة لاحترام خيارات الانسان ذو الإعاقة الشخصية والمهنية. فقد أظهرت التجارب الأربعة أن هذه المقاربة الفردية للتوجيه المهني والتوظيف كان لها العديد من الآثار الإيجابية، منها زيادة الاندفاع لدى الانسان ذو الإعاقة وتراجع أيام التغيب عن العمل وسرور صاحب العمل من أداء العامل وتنمية روح الفريق وتهيئة بيئة تمكينية في العمل.

ومن الآثار غير المباشرة، مساهمة التوظيف الناجح في تغيير الأحكام المسبقة لدى أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم حيال طاقاتهم وقدراتهم. فقد أظهرت الإحصائيات التي أعدها اتحاد المقعدين اللبنانيين من سنة ٢٠٠٥ (بداية مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي) ولغاية تاريخ إعداد هذا التقرير ارتفاع طلبات العمل المرسلة لأصحاب العمل وارتفاع عروض العمل التي وردت عن طريق الاتحاد. كما حدث تغيير إيجابي في نظرة الأسرة للفرد ذو الإعاقة التي لم تعد تعتبره عالة عليها وعاجزاً عن العمل، بل باتت تشجعه على البحث عن المزيد من فرص التدريب والاندماج في المجتمع.

تقديم الدعم المستمر لكل من أصحاب العمل وذوي الإعاقة

مقومات هذه الممارسة

في معظم الحالات، يشعر كل من عائلة الانسان ذو الإعاقة أو المؤسسة الداعمة له بنوع من الارتياح عندما يجد عملاً، فلا يُنظر إلى المشاكل الأخرى التي يواجهها ولا إلى رغبته في التقدم المهني باعتباره «محظوظاً لمجرد حصوله على عمل».

غير أن التوظيف الشامل لا يقتصر على حصول الانسان ذو الإعاقة على عمل، بل يقضي بحصوله على عمل لائق يخوله عيش حياة كريمة ومرضية، الأمر الذي يستحيل تحقيقه عندما يُحكم عليه بأداء أعمال غير مجزية وروتينية ومحبطة باعتبار أن إعاقته تمنعه من التقدم في وظيفته.

وحرصاً على محافظة الموظف ذو الإعاقة على عمله والتقدم فيه، لا بد من التواصل باستمرار مع أصحاب العمل قبل التوظيف، وتوفير الدعم له من حيث (أ) الإرشاد للتكيف على العمل، (ب) ضمان التطور المهني المستمر، (ج) اتخاذ تدابير وقائية وتصحيحية في بعض الأحيان لحل الإشكاليات الفنية والشخصية التي قد تطرأ.

تستند هذه الممارسة السليمة على:

■ المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للأمم المتحدة: «تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر، وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل».

■ المادة ٧ من الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية: «تتخذ السلطات المختصة تدابير لتوفير وتقييم خدمات التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف، والاستخدام، والخدمات الأخرى من هذا القبيل، بغية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ضمان عمل والاحتفاظ به والترقي فيه».

■ الفقرة ٢٨ من التوصية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية:

«ينبغي أن يتوفر للعاملين في التوجيه المهني والتدريب المهني، وفي توظيف وتعزيز استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة، تدريب وخبرة مناسبان للتمكن من إدراك المشاكل الانفعالية للأشخاص ذوي الإعاقة والمصاعب التي قد يواجهونها، والتصدي، في حدود اختصاصهم، لما قد يترتب عليها من احتياجات».

في التطبيق

تقيم جمعية أركانسيل علاقات مباشرة مع أصحاب العمل (الفعلين والمحتملين) من خلال تقديم المشورة المستمرة حول (أ) التكييفات اللوجستية والتقنية التي تهيئ لاندماج الانسان ذو الإعاقة في مكان العمل، (ب) الاعتبارات الشخصية (كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف الأوضاع)، (ج) تنظيم دورات لنشر الوعي لدى سائر الأجزاء في المؤسسة وإعدادهم لاستقبال زميلهم ذو الإعاقة. فهذه العلاقة المباشرة مع أصحاب العمل تضمن حصولهم على معلومات ملائمة حول الإعاقة التي يشكو منها الموظف الجديد، وتهيئة مكان العمل بحيث يتكيف مع احتياجاته، والحرص على الشعور المتبادل بالرضى لدى صاحب العمل والعامل على السواء. كما تساعد الانسان ذو الإعاقة على التطور الشخصي في مكان العمل من خلال مرافقته باستمرار في المرحلة الأولى (أول ثلاثة أشهر في العمل) ومتابعته في المرحلة التالية للتوظيف من خلال التواصل المستمر مع المسؤول عن الموارد البشرية في الجمعية.

من جهة أخرى، يقوم المسؤول عن التوظيف والتوجيه المهني في مراكز خدمات التوظيف التابعة للأونروا بالحرص على ديمومة الوظيفة واستيفائها لمعايير الجودة والعمل اللائق. فيتصل مرة كل أسبوعين بالموظف ذو الإعاقة ويتدخل كلما دعت الحاجة إلى خدمات إضافية (مثل خدمات التدريب والتوجيه، إلخ).

أما برنامج التدريب المهني المستمر لمتدّى المعاقين، فيساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على تنمية كفاءاتهم المهنية والاجتماعية ويساعدهم على اكتساب مهارات جديدة تخولهم الترقّي في العمل. جميع المدربين هم من الخبراء في مجال اختصاصهم، والمناهج هي تلك الموضوعة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية. كما تُقدّم حوافز عديدة لتشجيع المتدربين على المواظبة على التدريب والاستمرار في الوظيفة (تأمين المواصلات يوميًا من وإلى المركز، تقديم وجبة الفطور وإجراء مباريات «أفضل طالب خلال الشهر»).

الأثر الملموس

من الآثار المثبتة لهذه الممارسة السليمة ارتفاع نسبة الاستقرار في الوظيفة والرضى لدى صاحب العمل، إذ تزداد ثقة صاحب العمل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عندما يعلم أنه سيتلقى خدمات داعمة له باستمرار. كما أن التدريب المستمر يسمح للموظف ذو الإعاقة تولّي مسؤوليات أكبر والترقّي في العمل.

دراسة الجدوى الاقتصادية: إظهار القدرات الإنتاجية للمعوقين

مقومات هذه الممارسة

في التطبيق

لقد ساهمت أنشطة البحث والمناصرة الرائدة التي نفذها اتحاد المقعدين اللبنانيين في تعبئة القطاع الخاص من أجل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. في الواقع، توفر أبحاث الاتحاد دراسةً فريدة من نوعها في لبنان عن قابلية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإنتاجيتهم. مثلاً، يرد بانتظام في ملحق النهار مقالات حول النجاح الذي يحققه الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ومعلومات حول الأنشطة التي تضطلع بها الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل.

من المهم أن تتمكن كل جمعية من تقديم البراهين على إنتاجية المعوق في عالم العمل (كمّاً ونوعاً)، أكان ذلك في ورش التدريب المهني، أو في مجال التوظيف أو في العمل للحساب الخاص. فتشكل هذه الأدلة نماذج يُحتذى بها لتشجيع أصحاب العمل والأشخاص المعوقين أنفسهم.

تستند هذه الممارسة إلى التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية:

ويُعتبر رضى العملاء من السبل التي تسمح بتقديم البيئة على إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة، ففي جمعية أركانسيل، يولّى الكثير من الاهتمام والعناية لتحسين الإنتاجية في ورش التدريب حرصاً على إرضاء العملاء وبلوغ عملاء جدد، باعتماد آلية لمراقبة الإنتاج يطلق عليها تسمية «خالٍ من العيوب» تُعنى بالبحث عن عيوب التصنيع وإزالتها.

■ الفقرة ١٤ من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي متابعة تدابير التأهيل المهني المخصصة للمعوقين بغرض تقييم نتائجها. كما ينبغي التوثيق الدقيق والمنهجي لسجلات التقييم، إذ أن هذا التوثيق مهم جداً لتعزيز مشاركة الأشخاص المعوقين في سوق العمل.

■ الفقرة ١١ (ل) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن تشمل التدابير إجراء البحوث وامكانية تطبيق نتائجها على مختلف أنواع الإعاقة بهدف تعزيز مشاركة الأشخاص المعوقين في سوق العمل. كما ينبغي توثيق المعلومات حول الاندماج الوظيفي في البحوث و نشرها بهدف تحفيز المؤسسات الأخرى لتنفيذ مثل هذه النماذج.

■ الفقرة ١١ (ط) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «تشجيع نشر المعلومات عن أمثلة لحالات واقعية وناجحة لإدماج الأشخاص المعوقين في العمل».

الأثر الملموس

يبقى التعليم والتثقيف من أفضل الوسائل التي تسمح بمكافحة الوصمة التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة. من هنا أهمية نشر المعلومات حول قدرتهم على الإنتاج. تُستشف آثار هذه الممارسة السليمة على مستويات عدة، فنشر المعلومات حول رضى أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم من التوظيف الشامل أدى إلى ارتفاع عدد المؤسسات التي انضمت إلى الهيئة الداعمة للتنوع في مكان العمل وارتفاع عروض العمل الواردة إلى اتحاد المقعدين اللبنانيين. كما أن نشر المعلومات الواردة من أصحاب العمل حول الجدوى الاقتصادية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قد ساهم في تغيير نظرة المجتمع إليهم.

يمكن للشركات التي تتعامل مع هذه الجمعيات الانضمام إلى الشبكة العالمية للمؤسسات والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية.

تتكون هذه الشبكة من ممثلين عن شركات متعددة الجنسيات ومنظمات لأصحاب العمل وشبكات لرجال الأعمال وعدد من المنظمات غير الحكومية وجمعيات ذوي الإعاقة. ورسالتها مساعدة الشركات على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لاعتبارات منها الجدوى الاقتصادية وتعزيز حقوق الإنسان.

لدى منظمة العمل الدولية قناعة بأن الانضمام إلى مثل هذه الشبكة يعود بالفائدة على المؤسسة من حيث تنويع القوى العاملة وزيادة الإنتاجية وتراجع نسبة تبدل الموظفين وتحسين سلامة أماكن العمل وتحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء والمجتمع وتعزيز الولاء لمنتجات المؤسسة. كما أن الانضمام لهذه الشبكة يسمح لمنظمات أصحاب العمل بزيادة قدرتها على تلبية حاجات أعضائها في مجال الإعاقة والتنوع والمسؤولية الاجتماعية للشركات والتقييد بالقوانين والموارد البشرية.

تأمل هذه الشبكة في نشر ثقافة محترمة وشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة والنهوض بتوظيف ذوي الإعاقة وبقائهم في العمل والترقي فيه.

وهذه الشبكة كناية عن مبادرة أطلقها أصحاب العمل هدفها توعية المؤسسات حيال العلاقة الإستراتيجية الإيجابية القائمة بين دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة ونجاح المؤسسة. وهي تقدم الخدمات لجميع الشركات من شتى الأحجام وفي شتى الأسواق، حيث تشجع على تبادل المعلومات ومزاولة الأنشطة المشتركة لتوطيد الخبرة في مجال الإعاقة والمساعدة على تكوين شبكات وطنية وإظهار الفائدة الاقتصادية والحقوقية من دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.

تأهيل البيئة ونشر الخدمات على نطاق أوسع

مقومات هذه الممارسة

تتعلق هذه الممارسة السليمة بالجهود المبذولة لتسهيل عملية ارتياد الأشخاص ذوي الإعاقة لأماكن التدريب والعمل. فتأهيل البيئة شرط أساسي لنجاح التوظيف الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة، ليس فقط لأنه يخفّف كثيراً من الإجهاد الذي يتعرّض له الإنسان ذو الإعاقة في نشاطاته اليومية والمحتمل أن يؤثر على أدائه أيضاً، بل لأنه ينم عن انفتاح مكان العمل واستعداده للتكيف مع احتياجاته.

تستند هذه الممارسة السليمة إلى الفقرة ١١ (ح) من التوصية رقم ١٦٨ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن تشمل التدابير، تيسير وسائل نقل كافية من مكان التأهيل والعمل وإليه وفقاً لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة».

وتتلاقى هذه الممارسة أيضاً مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تنص في مادتها التاسعة (إمكانية الوصول) على ضرورة اتخاذ التدابير المناسبة التي «تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه في المناطق الحضرية والريفية على السواء».

في التطبيق

لقد قامت المؤسسات الأربعة بتوسيع نطاق خدماتها لتشمل كافة المناطق اللبنانية كما هو مبين على الخارطة أدناه، بغرض تيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها.

بالنسبة لجمعية أركانسيل، إن تأهيل البيئة مفهوم شامل؛ فلا بد من إحداث التكييفات في كل من المنزل ووسائل النقل ومكان العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، تلتزم الجمعية في البداية بالتعاون من الأسرة والبيئة التي يعيش فيها الفرد ذو الإعاقة، ثم تعمل على إضافة الممرات المنحدرة وغيرها من التكييفات في منزله. كما يتم تجهيز أكثر من ١٠٠ سيارة في السنة لذوي الاحتياجات الخاصة. إلى ذلك، يتم التنسيق مع الشركات التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة لتحديد وإجراء التغييرات اللازمة في مكان العمل.

إضافة لذلك، نشرت الجمعية وثيقتين متعلقتين بتكييف البيئة مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، أولهما دليل الاندماج في العمل (أيلول ٢٠١٢) الذي يحتوي على معلومات متعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في العمل، وثانيهما لائحة حول البيئة المؤهلة، وهي كناية عن وثيقة صُممت لتحديد التغييرات الهندسية والتواصلية اللازمة لتيسير وصولهم إلى الأماكن الخاصة والعامة.

لقد تعاقدت الجمعية مع الحكومة اللبنانية لتغطية جميع التجهيزات التي تصنعها من أجل الأشخاص ذوي الإعاقة. يُقدّر الطلب على الكراسي النقالة في لبنان بحوالي ٣ آلاف كرسي في السنة، وتسعى أركانسيل لإنتاج ما يناهز ١٠ آلاف كرسي في السنة وتصدير الفائض. على ضوء النجاح الذي حققته هذه التجربة، منحت الجمعية حقوق الامتياز لمنظمات حكومية وغير حكومية تتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وسوريا ومصر.

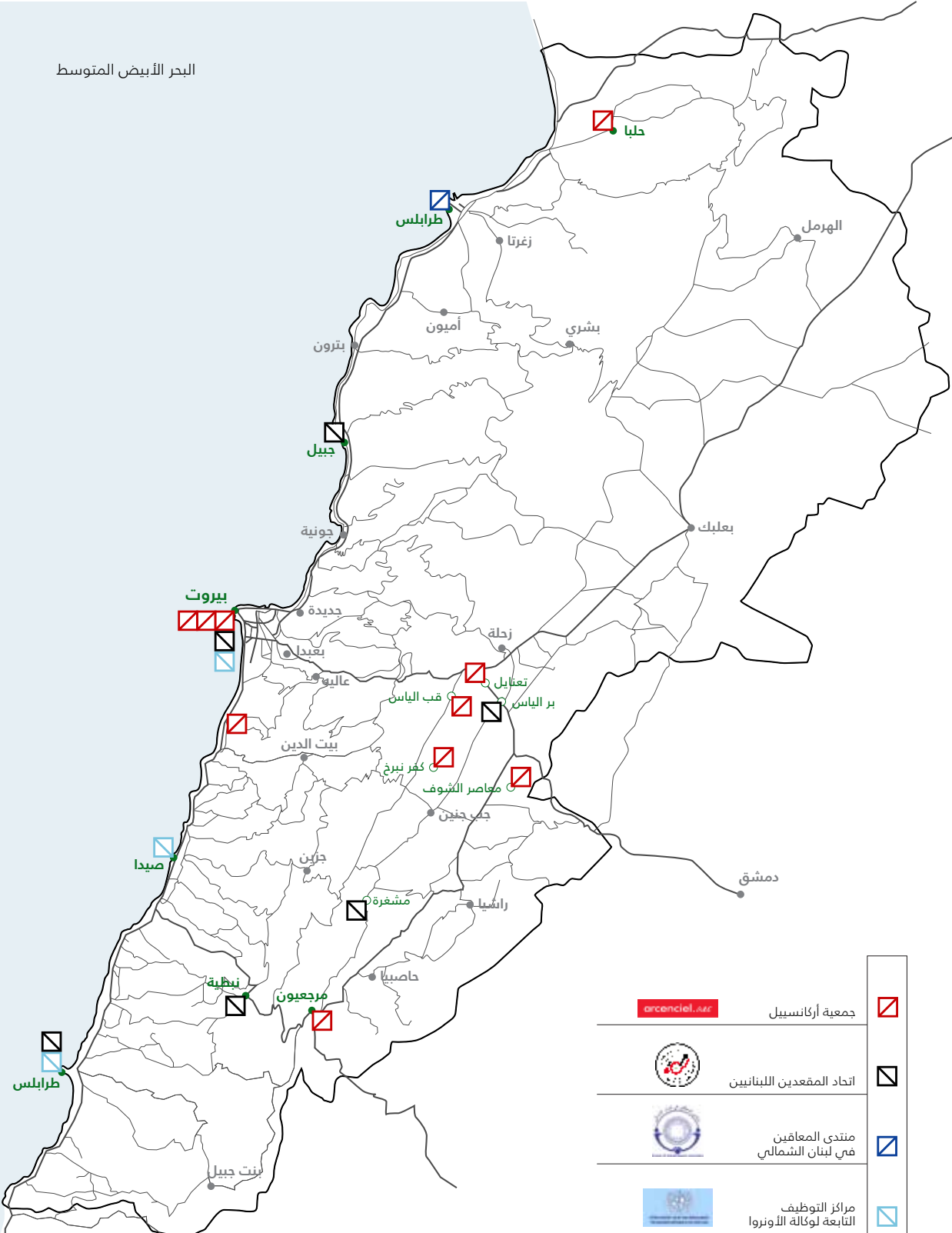
إن الكتيّب الذي نشره اتحاد المقعدين اللبنانيين بعنوان «دليلك إلى الوصف الوظيفي» يوفر معلومات محددة حول التكييفات الواجب إحداثها في مكان العمل، منها مواقف السيارات، والممرات المنحدرة عند مداخل الأبنية، وتوسيع الممرات وتزويدها بالمسكات، وتوسيع الأبواب، وتكييف المصاعد (من حيث العمق والعرض والمسكات وأجهزة الصوت) والحمّامات، الخ. إضافة لذلك، يحيي الاتحاد دورات تدريبية وورش عمل للتوعية حول هذا الموضوع في عدة شركات ومؤسسات تابعة

للقطاع الخاص، بما فيها أكثر من ٥٠ شركة للسياحة والسفر في أكاديمية بيروت للعلوم السياحية.

منذ العام ١٩٩٣، يساهم منتدى المعاقين في لبنان الشمالي، بالتعاون مع بلدية طرابلس، في تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى عدد من المدارس العامة والخاصة والمنازل، ودور العبادة والطرق والأرصفة في المنطقة. كما نظم المنتدى، بالتعاون مع وزارة البيئة، ورشة تدريبية حول البيئة المؤهلة شاركت فيها البلديات. وفي العام ١٩٩٠، أطلق المنتدى خدمة مواصلات مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة تُعرف بالتاكسي الأبيض. كما عمل على تشييد كافيتيريا وملعب مجهزين لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة للتشجيع على إدماج الأطفال ذوي الإعاقة وأسرهم، ويتولى تشغيل عدد من الباصات المجهزة مساعدتهم على التنقل.

الأثر الملموس

إن تجهيز المنازل ووسائل النقل وأماكن العمل من الشروط الدنيا التي تخول الانسان ذو الإعاقة الحصول على عمل لائق. فتظهر التجارب أن معالجة هذا الموضوع معالجة شاملة إنما تعزز استقلالية الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من عزلتهم وتنمي ثقتهم بالنفس وقدرتهم على التحكم بحياتهم، كما يمكن لغير المعوقين استعمال وسائل النقل المؤهلة. إلى ذلك، يتمكن العملاء ذوي الإعاقة من بلوغ المؤسسات التي تعتمد سياسة عمل دامج مع توفير كل التأهيل اللازم في مكان العمل (مما يسمح لتلك المؤسسات بتوسيع قاعدة العملاء لديها).



«لا شيء عنا من دوننا»:

الدعم من الشخص ذو الإعاقة الى الأشخاص ذوي الإعاقة

مقومات هذه الممارسة

إن نجاح التوظيف الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة يقضي بمشاركتهم في جميع مراحل هذه العملية، وتحديدًا في تصميم البرامج وحملات التوعية والتدريب وتقديم الخدمات والتطبيق والتقييم وغيرها، وذلك بالاستناد إلى الالتزام العام الثالث المنصوص عليه في المادة الرابعة (الالتزامات العامة) لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: «تتشاور الدول الأطراف تشاورًا وثيقًا مع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الأطفال ذوو الإعاقة، من خلال المنظمات التي تمثلهم، بشأن وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية، وفي عمليات صنع القرار الأخرى بشأن المسائل التي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وإشراكهم فعليًا فيها.»

كما أن تمكين ذوي الإعاقة مكرّس في الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية حيث تنص المادة ٥ منها على أن «تستشار المنظمات الممثلة التي يكونها الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تعمل من أجلهم بشأن تنفيذ السياسة المذكورة، بما في ذلك التدابير التي يجب اتخاذها لتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة التي تضطلع بأنشطة في مجال التأهيل المهني.»

في التطبيق

إن اتحاد المقعدين اللبنانيين يعتبر نفسه «منظمة أسسها الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل الأشخاص ذوي الإعاقة»، رسالتها الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم وضمان تكافؤ الفرص لهم. وقد طلب الاتحاد من العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة التعبير عن أنفسهم في حملات لتوعية الرأي العام، من أجل نشر ثقافة الإدماج والتنوع (من خلال مجلة «واو» مثلاً).

يرمي برنامج المناصرة والتدريب الذي ينفذه اتحاد المقعدين إلى تحقيق غايتين، أولهما زيادة الثقة بالنفس لدى المتدربين، وثانيهما تغيير نظرة المجتمع اللبناني إلى الإعاقة. علّقت سيدة ذات إعاقة بعد تلقيها التدريب قائلة: «اكتشفت هنا ما يمكنني من تغيير حياتي. أصبحت أقوى وأريد أن أتخطى جميع العقبات.»

وقد ساهم اتحاد المقعدين اللبنانيين، بدعم من مكتب المبادرات الانتقالية وبالتشارك مع جمعية الشبيبة للمكفوفين، في حشد أكبر مشاركة ممكنة للأشخاص ذوي الإعاقة في الانتخابات النيابية التي جرت في لبنان في صيف العام ٢٠٠٩، بعد إجراء مسح أظهر أن مركزين فقط من أصل ٧٣ مركزًا للاقتراع في بيروت يستوفيان الشروط التي تسمح بوصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها.

وفي جمعية أركانسيل، تعتبر مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع أركان الجمعية أفضل دلالة على جدوى نشاطاتها. هذا وإن تلك المشاركة تبين الخبرة المميزة والفريدة من نوعها التي طوّرها الأشخاص ذوي الإعاقة في سعيهم للترويج عن اندماجهم الاجتماعي.

الأثر الملموس

إن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة في البرامج التي تؤثر على حياتهم تساهم في تعزيز ثقتهم بالنفس، حيث تسمح نظرتهم الإيجابية للذات بتحدي التمييز في المجتمع ورفض الحماية الزائدة من الأسرة، مما ينعكس بدوره في ارتفاع عدد المسجلين في برامج المؤسسات الأربعة.

إلى ذلك، سمحت أنشطة المناصرة الذاتية في لبنان بزيادة جمعيات ذوي الإعاقة أكثر من ٤ أضعاف في السنوات العشر الأخيرة، حيث باتت تشكل مجموعة ضغط نافذة تعمل من أجل التطبيق الكامل للقانون ٢٢٠/٢٠٠٠. كما باتت جمعيات ذوي الإعاقة تبني شراكات متينة مع مختلف الهيئات من القطاعين العام والخاص.



مجلة «واو» - اتحاد المقعدين اللبنانيين

فقد أدت ممارسة الضغط بالاستناد إلى الوقائع الملموسة إلى إصدار قانون انتخابي جديد في أيلول ٢٠٠٨ قضت أحكامه بتحسين إمكانية الوصول إلى مراكز الاقتراع وبالتالي تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقهم في الاقتراع على قدم المساواة مع جميع المواطنين اللبنانيين. وقد ساهمت أنشطة المناصرة والضغط التي مارستها منظمات ذوي الإعاقة والمنظمات غير الحكومية، في تضمين الإعاقة من ضمن الإستراتيجية الوطنية للتربية والتعليم ٢٠١٠-٢٠١٥.

إدماج النوع الاجتماعي (الجندر)

مقومات هذه الممارسة

في لبنان كما في معظم أقطار العالم العربي، تواجه المرأة ذات الإعاقة تمييزاً مزدوجاً. فقد كشفت دراسة عن النساء والإعاقة في لبنان أعدها وهبه ولقيس (٢٠١٠) أنّ التمييز ضد المرأة ذات الإعاقة يبدأ في المنزل حيث تعطى الأفضلية للصبية على الفتيات. غالباً ما يقتصر الدور المسند للفتاة على الزواج والإنجاب، ويعتقد أن المرأة ذات الإعاقة عاجزة عن أداء هذا الدور. بالتالي يُنظر إلى المرأة ذات الإعاقة على أنها عبء على أسرته أو الدولة، فتصبح عالة عليهما طيلة حياتها. وهذا النوع من التمييز يشكل حاجزاً كبيراً يقيد قدرتها على النمو الشخصي. تستند هذه الممارسة السادسة على المواثيق القانونية الآتية:

■ المادة ٦ من اتفاقية الأمم المتحدة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: «تقر الدول الأعضاء بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز، وأنها ستتخذ في هذا الصدد التدابير اللازمة لضمان تمتعهن تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية».

■ المادة ٤ من الاتفاقية رقم ١٥٩ لمنظمة العمل الدولية: «توضع السياسة المذكورة على أساس مبدأ تساوي الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموماً. وتحترم المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المعوقين من الجنسين».

■ الفقرة ٨ من التوصية رقم ١٦٩ لمنظمة العمل الدولية: «ينبغي أن يراعى لدى تقديم التأهيل المهني والمساعدة في الحصول على عمل الأشخاص المعوقين، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال من الجنسين».

في التطبيق

لقد سعى اتحاد المقعدين اللبنانيين إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في عدد من الأنشطة، بدءاً من مشاركته في المؤتمر الرابع للأمم المتحدة حول المرأة المنعقد في بيجين سنة ١٩٩٥ وصولاً إلى تنظيم ورشات وحملات توعية ومناصرة حول المرأة ذات الإعاقة، مع أمهات معوقات (مثلاً). وتشكل النساء نصف المستفيدين من خدمات التوظيف التي يقدمها.

وفي منتدى المعاقين في لبنان الشمالي، خمسة من أصل تسعة أعضاء في مجلس الإدارة هم من النساء. ويشارك الأشخاص المعوقون رجالاً ونساءً في تصميم وتنفيذ جميع البرامج والمشاريع. كما أن لجنة المرأة فيه ناشطة في الترويج لحقوق المرأة ذات الإعاقة وتنظيم حملات لجمع التبرعات من أجل دعم برامج المنتدى. وقد صُمم عدد من برامج التأهيل المهني وورشات التدريب للنساء العاملات في مهن غير تقليدية.

الأثر الملموس على الأشخاص ذوي الإعاقة

لقد سمحت المساعي الحثيثة المبذولة لتعميم المساواة بين الجنسين بإلقاء الضوء على المرأة ذات الإعاقة في لبنان (في الأماكن العامة وفي وسائل الإعلام). من ناحية أخرى، ازداد عدد النساء اللواتي يشاركن في برامج التأهيل المهني ويلتمسن خدمات التوظيف من المؤسسات الأربعة قيد الدرس.

لقد تبدّلت نظرة المجتمع اللبناني إلى الإعاقة حيث بات ذوو الإعاقات الجسدية والحسية أقل عزلة وقادرين على فرض أنفسهم. لكن وصولهم إلى العمل اللائق لا يزال محدودًا، ولا يمكن الاعتماد على العدد الصغير للأطفال ذوي الإعاقة الملتحقين بالمدارس للتفاؤل بشأن مستقبل التوظيف الشامل في لبنان.

فالدرب لا زالت طويلة. ولا بدّ من إعطاء الأولوية لوضع الآليات التنفيذية للقانون ٢٠٠٠/٢٢٠، كما السعي من أجل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في التعليم وعالم العمل. كما ينبغي تغيير طبيعة البرامج والتدخلات والتخلي عن مفهوم العمل المحمي لصالح الإدماج الفعلي في القوى العاملة.

إن العمل الذي تقوم به المؤسسات الأربعة يرسم الطريق أمامنا. فهي قد أظهرت أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا بدّ أن ينطوي باستمرار على خدمات مكيفة لذوي الاحتياجات الخاصة وعلى خدمات لتمكين الانسان ذو الإعاقة والتوعية المستمرة لأصحاب العمل والمجتمع ككل.

ونحن نأمل في أن يساهم هذا التقرير الذي يوثق للممارسات السليمة، في تبادل الخبرات بين الأنداد والترويج للتوظيف الشامل للأشخاص المعوقين. كما نأمل في أن يشجع جمعيات أخرى على توثيق الأثر المترتب على نشاطاتها وعلى فهم أفضل للممارسات التي تنجح في تعزيز التوظيف الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة.

ملخص للمواد ٦٨ إلى ٧٥ من القانون ٢٢../٢٠٠٢ حول حق المعوق في العمل والتوظيف

- المادة ٦٨:** للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف.
- المادة ٦٩:** لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلا دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولا بها.
- المادة ٧٠:** تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام، بالتعاون والتنسيق مع وزارة التعليم المهني والتقني بشكل خاص، تأهيل المعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر، وتوجيههم إلى سوق العمل العادية، أو إلى مشاغل محمية أو إلى مؤسسات اجتماعية تشغيلية، ومتابعة عملهم، كما تتولى عملية المتابعة الدائمة لعملهم، بهدف توجيههم إذا أمكن إلى سوق العمل العادية.
- المادة ٧١:** يعتبر كل شخص حامل لبطاقة معوق شخصية بلغ الثامنة عشرة من العمر مكتملة عابلا عن العمل. يحق له حينذاك الاستفادة من تعويض البطالة بقيمة خمسة وسبعون بالمائة من الحد الأدنى للأجور، يدفع من وزارة العمل. يتوقف تعويض البطالة فوراً عندما يتوفر عمل للمعوق.
- المادة ٧٢:** تشكل لجنة مشتركة بين كافة الإدارات والمؤسسات والهيئات المعنية بالعمل والتوظيف تكون برئاسة مدير عام وزارة العمل لتفعيل الحق بالعمل والاستخدام من خلال تقديم المشورة والتنسيق.
- المادة ٧٣:** تخصص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة ٣ في المائة على الأقل.
- المادة ٧٤:** يلزم أرباب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن ثلاثين (٣٠) ولا يزيد على ستين (٦٠) باستخدام أجير واحد من المعوقين. أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة الستين أجيراً، فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ثلاثة بالمائة (٣٪) على الأقل من أجراءها. يلزم صاحب كل عمل أو مؤسسة لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من إقرار هذا القانون، بدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، يسدد إلى وزارة العمل.
- المادة ٧٥:** كل رب عمل في القطاع الخاص يستخدم معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم، يستفيد من حسم على ضريبة الدخل قيمته الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق.

القسم الثامن

في حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف والتعهدات الاجتماعية

المادة ٦٨: مدى الحقوق بالعمل والتوظيف:

- أ - للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكفلها ويفعلها هذا القانون.
- ب - تلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

المادة ٦٩: شروط التوظيف:

- أ - لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلا دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة.
- ب - يعتبر بحكم الملقى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو علة أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ مما يؤدي إلى الحؤول دون قبول طلب المعوق.

ج - تعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة، وفترة التدرج المعمول بها، كافية لقبول أو رفض التوظيف، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها.

المادة ٧٠:

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

تعويض البطالة:

المادة ٧١:

أ - يعتبر كل شخص حامل لبطاقة معوق شخصية بلغ الثامنة عشرة من العمر مكتملة عاطلاً عن العمل، إذا توافرت فيه الشروط والمعايير والأصول التي تصدر مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل بعد استشارة وزارة الشؤون الاجتماعية. يحق له حينذاك الاستفادة من تعويض البطالة بقيمة خمسة وسبعون بالمئة من الحد الأدنى للأجور، يدفع من وزارة العمل. ويتوقف حينها توجب التعويض العائلي المقرر في قانون الضمان الاجتماعي أو أية جهة رسمية ضامنة أخرى في حال توافر شروطه.

ب - يتوقف تعويض البطالة فوراً عندما يتوفر عمل للمعوق يؤمن له دخلاً شهرياً معيناً.

ج - يسري مفعول هذه المادة عند مرور سنة واحدة على تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية.

لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل:

المادة ٧٢:

أ - تشكل مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء لجنة مشتركة بين كافة الإدارات والمؤسسات الهيئات المعنية بالعمل والتوظيف تدعى «لجنة تفعيل حقوق المعوقين بالعمل». وتكون برئاسة مدير عام وزارة العمل وتضم عضواً معوقاً من أعضاء الهيئة الوطنية. تضع هذه اللجنة النظام الداخلي لاجتماعاتها.

ب - تتولى هذه اللجنة تقديم كافة الاقتراحات الكفيلة بتفعيل الحق بالعمل المنصوص عليها في هذا القانون، والتنسيق في ما بين جميع المعنيين من إدارات وهيئات عامة وخاصة، وتقديم المشورة إليهم عند الحاجة. كما تعمل على وضع آليات تشجع كل شخص معوق يرغب بتأسيس مهنة حرة.

ج - ترفع هذه اللجنة قراراتها بواسطة وزير العمل إلى مجلس الوزراء لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.

المادة ٧٣:

تخصيص الوظائف في القطاع العام: تخصص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (٣٪) على الأقل من العدد الإجمالي للفتات والوظائف جميعها .

تخصيص الوظائف في القطاع الخاص:

المادة ٧٤:

أ - يلزم اصحاب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن ثلاثين (٣٠) ولا يزيد على ستين (٦٠) باستخدام أجير واحد من المعوقين، تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة.

ب - أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة الستين أجيراً، فيلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (٣٪) على الأقل من أجراءها تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، وعند وجود كسر نتيجة احتساب النسبة يدور الكسر إلى الأعلى.

ج - يلزم صاحب كل عمل أو مؤسسة لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من إقرار هذا القانون، يدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، يسدد إلى وزارة العمل، إلى أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعهم.

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

هـ - على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي التحقق من حسن تطبيق موجب أرباب العمل بتوظيف المعوقين، ويتوجب عليه إصدار براءة ذمة لرب العمل المخالف.

قائمة بالأشخاص التي جرت مقابلتهم

١. جمعية أركانسييل وخدمات الإغاثة الكاثوليكية

السيدة ماري ملكي، المسؤولة عن التوظيف (أركانسييل)
السيدة رانيا تمراوي، مديرة المشاريع (خدمات الإغاثة الكاثوليكية)

٢. اتحاد المقعدين اللبنانيين

السيدة سيلفانا اللقيس (رئيسة الاتحاد)
السيدة ضحى يحفوفي (منسقة المشاريع الوطنية)

٣. منتدى المعاقين في لبنان الشمالي

السيد جميل سييتي (المدير التنفيذي)
السيد حسن مصطفى (المسؤول عن التوظيف)

٤. مركز خدمات التوظيف/وكالة الأونروا

مكتب بيروت:

السيدة تغريد عوض

السيد ربيع فخري

السيدة ليلى قيسي

السيد زياد قواش

السيد سمير شعبان رضوان

السيدة جوهان فان ديك

مكتب صيدا:

السيدة إيمان الخطيب (مستشارة المركز)

السيد مجد فرحات (مدير التوظيف)

مكتب صور:

السيد سالم أمين ياسين (المشرف على المركز)

- Al Thani, Hissa, Disability in the Arab Region: Current Situation and Prospects, Deutschen Volkschochschul-Verbandes International Publications, Number 68, 2007.
- Abizeid, Marc, Disabled have little to celebrate on Labor Day: Workers with Disabilities still face marginalization, despite project to boost inclusion, The Daily Star, Friday May 1, 2009.
- Arab NGO Network for Development (ANND), Human Rights Conditions in Lebanon: Civil Society Considerations in light of Universal Periodic Review, ANND, 2010.
- Arab Labor Organization, in cooperation with the Arab Organization of Disabled People, following the National Seminar for ensuring cooperation between the rehabilitation organizations on the national level, June 2010.
- Arab Organization for Disabled People (AODP), Final Report and Recommendations for the National Seminar on the Evaluation and Revision of Achievements of the Arab Disability Decade, Beirut, 25-26 July 2011.
- Axelsson, C. and Barrett, D., Access to Social Services for Persons with Disabilities in the Middle East – Multi-stakeholder Reflections for Policy Reform, Disability Monitor Initiative-Middle East, CBM and Handicap International, 2009.
- Bank Information Center (BIC), LPHU launches a global campaign to integrate disability rights into the World Bank's Safeguards, 12 March 2012.
- Diakonia, People changing the world, Annual Report 2007, From dependent to independent, www.diakonia.se.
- Forum of the Handicapped in North Lebanon, Silver Jubilee 25 years since its establishment, 2012.
- FOH Annual Plan 2010, www.foh-mountada.org
- Handicap International, Good Practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries, August 2006.
- Houella, N., A Handicapped System: Bureaucracy and Lack of Transparency Isolating the Handicapped Citizens in Lebanon, March 2009, <http://www.mideastyouth.com/2009/03/10/a-handicapped-system/>
- ILO Bureau of Statistics in collaboration with the Skills and Employability Department, The Employment Situation of People with Disabilities: Towards Improved Statistical Information, International Labour Organization 2007
- ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_103529.pdf
- International Training Centre of the ILO, Turin, on 30-31 August 2004, Summary Report of

- the Workshop on Good Practices – Decent work and the informal economy http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/meetingdocument/wcms_080774.pdf
- Inge, K.J., Sherron Targett, P. and Armstrong, A.J., Person-Centered Planning, in Wehamn, P., Inge, K.J., Grant Revell, W. and Brooke, V.A., Real Work for Real Pay, Paul H. Brookes Publishing Co., 2007
- Lakkis, S. and Thomas, E. Disability and Livelihoods in Lebanon, Lebanese Physically Handicapped Union, 2003
- Lebanese Council of Disabled People, Disability Report in Lebanon, Al-Raida, Volume XXII, No. 108, Winter 2005
- LPHU, Promoting Sustainable Livelihoods for People with Disability in Lebanon, www.lphu.com
- LPHU in partnership with An Nahar Newspaper, Guide for Diversity in the Workplace, Issue 10, February 2011
- LPHU, Women's Rights Review: Project Case Studies, www.lphu.com
- Ministry of Education and Higher Education, National Education Strategy Framework
- Education Sector Development Plan (General Education): 2010-2015, The Basic Foundations for the Strategic Orientations of Education in Lebanon. www.mehe.gov.lb
- Ministry of Social Affairs and UNFPA, Population and Housing Statistical Survey, The situation of vulnerable social groups in Lebanon, based on the Population and Housing Censuses by the Ministry of Social Affairs and the United Nations Population Fund, 2000
- Ministry of Social Affairs, Central Administration for Statistics, and the United Nations Development Programme, The National Survey of Households Living Conditions, Beirut, 2004.
- Ministry of Social Affairs and UNDP, The "Capacity Building for Poverty Reduction" Project: The National Survey of Household Living Conditions 2004 "The Multipurpose Survey"/ **Selected characteristics of the population in Mount Lebanon, Statistical Fact Sheet June 2007, Issue # 3**
- Ministry of Social Affairs and UNDP, Internal Governance for NGOs in Lebanon, Reference Book 2004.
- Ministry of Social Affairs and UNDP, Workshop to discuss the National Social Development Strategy for Lebanon: Vision, Elements and Objectives, Beirut, September 2010
- Ministry of Social Affairs, The National Social Development Strategy of Lebanon, 2011
- Murray, B. and Heron, R. Assisting Disabled persons in finding employment - A Practical Guide. Port of Spain: International Labour Office, 2003
- National Inclusion Project Final Report, December 2007, www.yablb.org
- ReliefWeb, UNRWA Roundtable meeting sheds light on the Palestinian labour force in Lebanon, 5 June 2012, <http://reliefweb.int/report/lebanon/unrwa-roundtable-meeting->

- Shehadeh, Khodr, "International Day of the Disabled: Together Our Goals will bear Fruits", Attamaddun Magazine, Tripoli, 17 December 2007 issue. http://www.attamaddon.com/_NewsSearch.php?iNewsID=6798&cAction=Details
- Snyder, D. In Lebanon, Disability and Dignity Work Together <http://crs.org/lebanon/disability-and-dignity-work-together/>
- UNFPA United Nations Population Fund, Disability in Lebanon: Vulnerability Assessment of the Disabled: the July 2006 War on Lebanon, Population and Development Strategies Project, May 2007
- UNDP, Globalization: Towards a Lebanese Agenda, National Human Development Report 2001-2002, Beirut
- UNRWA Outline of Protection Initiatives for the Period 2011-2013, www.unrwa.org/userfiles/.../UNRWA-Protection.pdf
- UNRWA, Socio-Economic Survey of Palestine refugees in Lebanon 2010, in cooperation with American University of Beirut and funded by European Union
- UNRWA, Employment UNRWA Lebanon 2011: the Right to Work, <http://www.unrwa.org/userfiles/2011100225615.pdf>
- UNRWA Lebanon Field Office, Restoring Dignity: Responses to the Critical Needs of Vulnerable Palestine Refugees in Lebanon 2012-2016, (September 2011), www.unrwa.org
- UNRWA Lebanon, Palestine Refugees: a special case, <http://www.unrwa.org/userfiles/20111002306.pdf>
- USAID/OTI Lebanon Success Story, Accessibility Study Contributes to Electoral Reform, http://transition.usaid.gov/our_work/cross-cutting_programs/transition_initiatives/country/lebanon2/topic1108d.html
- Wehbi, S. and El-Lahib, Y. The Employment Situation of People with Disabilities in Lebanon: Challenges and Opportunities, Disability and Society, 22 (4), June 2007.
- Wehbi, S. and Lakkis, S., Women and Disability in Lebanon, Lebanese Physical Handicapped Union, 2010. www.lphu.com
- Wehman, P., Inge, K.J., Revell, W.G. and Brooke, V.A. (2007), Real Work for Real Pay: Inclusive Employment for People with Disabilities, Brookes Publishing Co.
- World Bank, Closing the Hope Gap: Findings from a rapid Community Appraisal of Youth in Al-Fayhaa Union of Municipalities in North Lebanon, September 2011, http://www.iyfnet.org/sites/default/files/Lebanon_RCA_Full.pdf
- World Health Organization and World Bank, World Report on Disability, 2011, www.who.int.

