

الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان



سلمى السمان

ضمن برنامج زمالة الشباب لأجل الحقوق الذي ينظمه المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان
يونيو/حزيران 2023

هذا التقرير أعدته «سلمى السمّان»، متدربة ضمن برنامج زمالة الشباب لأجل الحقوق الذي ينظمه المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان. التقرير نتاج مدة تدريب عملي امتدت لشهرين في مؤسسة سكاى للأبحاث والاستشارات ضمن المرحلة الثانية من برنامج الزمالة، سبقها تدريب نظري لمدة شهرين حول القانون الدولي وحقوق الإنسان ضمن المرحلة الأولى من برنامج الزمالة. لم يشرف المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان على إعداد هذا التقرير، ولم يراجع أو يدقق المعلومات الواردة فيه.

حول زمالة الشباب لأجل الحقوق

في الوقت الذي تمتلك فيه فئة الشباب القدرة على لعب دور رئيس في دعم المجتمعات وإيجاد حلول للأزمات الإنسانية، يواجه الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تحديات هائلة فيما يتعلق بالمشاركة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وعادةً ما يعتمد الدعم المقدم لهم على مشاريع مؤقتة غير مستدامة. لذلك، فإن إحدى أهم استراتيجيات وفلسفات عمل المرصد الأورومتوسطي لحقوق الإنسان تتمثل في تمكين الضحايا من تمكين أنفسهم ومجتمعاتهم، وتحويل فئاته المستهدفة من متلقين للدعم إلى مدافعين فاعلين عن حقوق الإنسان.

من هذا المبدأ، يطلق المرصد الأورومتوسطي برنامج زمالة الشباب لأجل الحقوق، والذي يستهدف الشبان والشابات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ويهدف إلى تعزيز قدراتهم في الدفاع عن حقوق الإنسان في مجتمعاتهم، وتمكينهم من الانخراط في العمل الحقوقي، وخلق فرص عمل لهم من خلال ربطهم بمنظمات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية والمحلية.

على مدار 16 أسبوعًا، يقدم البرنامج تدريبًا مكثفًا حول القانون الدولي والقانون الإنساني الدولي وآليات الدفاع عن حقوق الإنسان، وأهم المهارات اللازمة للعمل في منظمات حقوق الإنسان – بما في ذلك البحث والتوثيق والضغط والمناصرة، كما يقدم فترة تدريب عملي ينخرط خلاله المنتسبون في العمل لدى منظمات حقوقية دولية وإقليمية ومحلية شريكة، لتطبيق المهارات التي اكتسبوها بشكل عملي وتحت إشراف مدربين متخصصين وخبراء قانونيين. يدرّب برنامج الزمالة المشاركين على مهارات البحث الميداني وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان وكتابة وإعداد التقارير الحقوقية، وتصميم وإطلاق حملات الضغط والمناصرة واستخدام وسائل الإعلام للدفاع عن ورفع الوعي في مجال حقوق الإنسان.

ويتلقى الأعضاء تدريبًا مكثفًا خلال محاضرات وورش عمل. ويدعم الأعضاء مشرفون شخصيون

يتابعون عمل كل عضو بشكل فردي، لإعدادهم للشهرين المقبلين - وهي المدة التي يربطهم فيها البرنامج بمنظمات حقوق الإنسان والمؤسسات البحثية لتلقي التدريب العملي. في نهاية فترة التدريب، يتوجب على كل عضو إعداد تقرير يتناول موضوعًا يتعلق بقضية حقوق إنسان في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

يمتد برنامج الزمالة على مدار أربعة أشهر منقسمة على مرحلتين:

المرحلة الأولى: وتمتد على مدار ثمانية أسابيع، يتخللها تدريبات نظرية ومحاضرات مكثفة حول مواضيع مختلفة متعلقة بالقانون الدولي والقانون الإنساني الدولي والآليات الإجرائية للدفاع عن حقوق الإنسان والخطوات العملية لتحقيق ذلك.

المرحلة الثانية: وتمتد على مدار ثمانية أسابيع، وينخرط خلالها المنتسبون بالعمل الحقوقي من خلال تلقي تدريب عملي في إحدى المنظمات الحقوقية، حيث يشرف على عمل كل متدرب مشرف خاص يوجه ويقدم الدعم له طوال فترة تدريبه. في نهاية هذه المرحلة، يُتوقع من كل متدرب أن ينجز تقريرًا حول قضية تتعلق بحالة أو بانتهاكات حقوق الإنسان في المنطقة.

المحتويات

3	مقدمة
5	الواقع القانوني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
	الواقع العملي حول مدى تطبيق لبنان لخطوات ملموسة
6	تضمن الحق في العمل لأشخاص ذوي الإعاقة
7	الاستنتاجات والتوصيات

مقدمة

تعرف منظمة الصحة العالمية الإعاقة على أنها مصطلح شامل يُغطي حالات العجز، القيود على النشاط ومقيدات المشاركة في الأعمال اليومية والوظيفية. يُمكن وصف العجز كالمشاكل التي تُعرقل وظيفة الجسم أو تصيب هيكله، بينما القيود على النشاط تتمثل بالصعوبات التي يواجهها الفرد في تنفيذ مهام أو إجراءات معينة. في حين أن تقييد المشاركة هي المشاكل التي يواجهها الفرد في مواقف الحياة التي تُقيد نسبة مشاركته فيها. يمكن القول، أن الإعاقة ظاهرة مُعقدة وليست بمثابة مشكلة صحية واحدة فقط، تعكس التفاعل بين سمات جسم الشخص وخصائص المجتمع الذي يعيش فيه⁽¹⁾.

أتى القانون رقم 220/2000⁽²⁾ المُتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين في لبنان، في مادته الثانية ليُعرف المعوق على أنه: «الشخص الذي تدنت أو انعدمت قدرته على: ممارسة نشاط حياتي هام وأحد 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، كُلي أو جزئي، دائم أو مؤقت ناتج عن اعتلال بالولادة أو مكتسب أو عن حالة مرضية دامت أكثر مما ينبغي لها طبيياً أن تدوم».

تبعاً لما جاء في التقرير العالمي للإعاقة لعام 2011، تبين أن هناك أكثر من مليار شخص ذوو إعاقة، وهم يشكلون حوالي 15 % من نسبة سكان العالم تقريباً⁽³⁾، أي من أصل كل 7 أشخاص هناك على الأقل شخص واحد ذو إعاقة. كما ولادحت الأمم المتحدة أن 80% من ذوي الإعاقة يعيشون في البلدان المنخفضة الدخل⁽⁴⁾. في لبنان، تُقدر نسبة ذوي الإعاقة ما

1 World Health Organization (WHO) Africa Region, Health Topics – Disabilities. Retrieved from: <https://www.afro.who.int/health-topics/disabilities>

2 قانون رقم 220 تاريخ 2000/05/29 المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين. متوفر عبر: <http://77.42.251.205/Law.aspx?lawid=244186>

3 موقع منظمة الصحة العالمية – المكتب الإقليمي للشرق الأوسط، المواضيع الطبية: العجز، 2013. متوفر عبر: <https://www.emro.who.int/ar/health-topics/disabilities/index.html>

4 الأمم المتحدة، معلومات أساسية – حقائق وأرقام. متوفر عبر: <https://www.un.org/ar/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

بين 10 و15- بالمئة من السكان⁽⁵⁾. وتُظهر التقارير التي صدرت عن دائرة الملفات الشخصية لإدارة الموظفين في مجلس منتصف كانون الثاني من العام 2019، ألتت تؤكد أن الإدارات الحكومية تضم حوالي 156 شخصًا من ذوي الإعاقة من أصل 12470 شخص أي بنسبة 1.25 بالمئة، أما في المؤسسات العامة يصل عددهم إلى 88 شخص ما أصل 3218 أي بنسبة 2.7%، ويظهر التقرير أن البلديات والاتحادات كانت الأكثر التزامًا بحيث تشكل نسبتهم 3.3% بالمئة أي 25 شخص من أصل 1078⁽⁶⁾.

تجدد الإشارة إلى أن أصحاب ذوي الإعاقة في لبنان يحظون بحماية قانونية فيما يتعلق بحقوقهم في العمل، تبعاً لما جاء من سياق القانون 2000⁽⁷⁾/220 الذي يُحظر على أي شخص أو كيان ممارسة أي تمييز في التوظيف أو العمل بحق الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على الإعاقة. حيث يقع على عاتق أصحاب العمل واجب توفير بيئة عمل آمنة وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير المساعدة والتكيفات التي تتناسب مع احتياجاتهم الخاصة. ويجب أن يكون للأشخاص ذوي الإعاقة نفس الفرص والتوظيف والترقية والتدريب المتاح للأفراد الآخرين. «حدّد القانون كذلك وجوب الحكومة والقطاع الخاص على تشجيع التوظيف والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير الدعم اللازم لتطوير مهاراتهم وتحسين فرصهم في الحصول على فرص عمل. ويمكن للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان الحصول على الدعم والمساعدة من المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق الإنسان والإعاقة.

من سياق ذلك، ومن منطلق حق ذوي الإعاقة في العمل والعلم والطبابة وغيرها من الحقوق، نعرض في هذا التقرير حول «الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان»، ضرورة تسليط الضوء على مشكلة عدم تطبيق أحكام القانون آنف ذكره، والحاجة الملحة لإيجاد الحلول المناسبة لزيادة عدد الموظفين من ذوي الإعاقة في القطاع العام، تطبيقاً للقوانين والمعاهدات الدولية المتعلقة بتنظيم أعمالهم في هذا الميدان وحقهم في العمل الموقع عليها لبنان.

من أجل تحقيق ذلك، نقوم في الأول بعرض الواقع القانوني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تبعاً للاتفاقات التي وقع وصادق عليها لبنان معطوفة على القوة الإلزامية للمعاهدات سناً

5 Emilie Combaz - Independent researcher and consultant in social sciences -, Situation of persons with disabilities in Lebanon, Knowledge, evidence and learning for development (K4D), 15 July 2018., page 5. Available on: [/https://gsdrc.org/publications/situation-of-persons-with-disabilities-in-lebanon](https://gsdrc.org/publications/situation-of-persons-with-disabilities-in-lebanon)

6 لور أيوب، 20 عاماً على القانون 2000/220: الأشخاص المعوقون مكانك راوح، الاتحاد اللبناني للأشخاص المعوقين حركياً، 2020. متوفر عبر: [/https://lphu.com/category/almarsadnews](https://lphu.com/category/almarsadnews)

7 قانون رقم 220 تاريخ 2000/05/29 المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين، مرجع سابق.

لقانون أصول محاكمات مدنية. وحقوق هؤلاء الأفراد سنداً للقانون 2000/220 وحقهم بالعمل تبعاً له ولقانون العمل، بالإضافة إلى ما يترتب عليه من ضمان تطبيق مبدأ المساواة وعدم وجود تمييز سلبي للأفراد على أساس الإعاقة في ضوء جاء في الدستور اللبناني والمعاهدات الدولية. ثم نتطرق للواقع العملي حول مدى تطبيق لبنان لخطوات ملموسة تضمن الحق في العمل لأشخاص ذوي الإعاقة، وما جاء ضمن القانون 2000/220 حول نسب توظيف، والغرامات أو الضرائب التي تُفرض في حال عدم الالتزام بهذه النسبة. نختم بحثنا بأهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها والتوصيات المقترحة.

الواقع القانوني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان

بشكل عام، تضمنت العديد من المعاهدات الدولية والقوانين المحلية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإدماج، وحصولهم على حقوقهم الأساسية الأخرى كسائر فئات المجتمع.

أ. إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لسنة 1971، بقرارها رقم 3856 (د - 36) والذي ينص على حق المتخلفين عقلياً في التعليم والتأهيل والتدريب والعمل والصحة وغيرها⁽⁸⁾.

ب. إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين، والذي صدر بقرارها رقم 3447 (د - 30) لسنة 1975، وأكد أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتعون بنفس الحقوق المدنية والسياسية التي يتمتع بها سواهم من البشر، بما فيه الحق في التدريب والتأهيل المهنيين والحق في الحصول على عمل أو مهنة مفيدة ومربحة ومجزية، إلى جانب تكريس الحق بالحياة على قدم المساواة مع الغير وبلا تفرقة أو تمييز على أساس الجنس أو أي وضع آخر⁽⁹⁾.

⁸ الأمم المتحدة حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي، صكوك حقوق الإنسان: الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لسنة 1971، الأمم المتحدة. متوفر عبر: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

⁹ الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، كانون الأول 1975. متوفر بالإنكليزية عبر: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-disabled-persons>

ج. اتفاقية العمل العربية رقم (17) المتعلقة بتأهيل وتشغيل المعوقين، والتي صدرت في مؤتمر العمل العربي عام 1993، والتي تؤكد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل المهني والإدماج والعمل⁽¹⁰⁾.

د. الاتفاقية الدولية بشأن تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006⁽¹¹⁾ وقد شملت هذه الاتفاقية التأكيد على حق ذوي الإعاقة في المساواة وعدم التمييز، وواجب الدول الموقعة على تشريع قوانين خاصة بذوي الإعاقة.

بالتالي، يمكن القول أن، حقوق الأشخاص المعوقين في لبنان يتركز على المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، التي تم تجسيدها في الدستور اللبناني وفي القوانين العادية، نعرض فيما يلي أهم المواثيق الدولية التي تشمل حقوق الأشخاص المعوقين والتي لا ترد في قائمة دولية واحدة فقط، إلا أنها مبعثرة في صكوك ووثائق عالمية مختلفة:

1. العهدان الدوليان المتعلقان بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ديسمبر/ كانون أول 1966 عهدين أساسيين يضمنان حقوق الأفراد بشكل عام، بما في ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتضمن العهد الأول حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أحكاماً أساسية متعلقة بالعمل وتساوي فرص الاستخدام، بما في ذلك المادتين (6)⁽¹²⁾ و(7)⁽¹³⁾، وقد صادق عليه لبنان عام 1972، إلى جانب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي صادق عليه لبنان عام 1972. وهما يُشكّلان إلى جانب الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، التي تنص بشكل صارم على حقوق الأفراد -بغض النظر على خلفيتهم

¹⁰ الاتفاقية العربية رقم (17) لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، متوفر عبر: <https://haqqi.info/ar/haqqi/legislation/>
1993-rehabilitation-and-employment-disabled-arab-covention-no-17

¹¹ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الأمم المتحدة، الذي تم اعتماده في تموز 2021. متوفر عبر: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

¹² المادة (6) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:
« 1- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن يتاح له إمكانية كسب رزقه (حرفياً) بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
2- يجب أن تشمل التدابير... لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال سياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية».

¹³ المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

تعترف الدول الأطراف بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

1. أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة:

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري التقدمية والكفاءة...

ووضعهم الصحي والاجتماعي- في المساواة. وطبقاً لأهداف ومبادئ ميثاق الأمم المتحدة⁽¹⁴⁾ والشرطة الدولية لحقوق الإنسان، فإن حق الأشخاص الذين يعانون من أي شكل من أشكال العجز لا يقتصر على ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الوارد ذكرها في هذين الصكين وغيرهما فحسب، بل يشمل كذلك حقهم في ممارسة تلك الحقوق على قدم المساواة مع الآخرين⁽¹⁵⁾.

2. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تتضمن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2006، التأكيد على حق ذوي الإعاقة في المساواة والعمل والتنقل والتأهيل والصحة وغيرها، على قدم المساواة مع غيرهم من فئات المجتمع. وقد وقع لبنان على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2007، لكنه لم يصادق عليها حتى اليوم⁽¹⁶⁾. بالتالي، فإن لبنان يبقى غير ملزم بتنفيذ الالتزامات والمسؤوليات التي تقع على عاتقه بموجب هذه الاتفاقية، الأمر الذي يعني عدم التزامه الكامل والدقيق بنصوص ومبادئ الاتفاقية.

3. اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة

الاتفاقية رقم (159) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، والتوصية رقم (168) بشأن التأهيل المهني والعمالة، اللتان أقرتا في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في حزيران⁽¹⁷⁾ 1983، حيث تطلب الاتفاقية من الدول الأعضاء أن تضع بما يتفق مع الظروف والممارسات والإمكانات الوطنية وسياسة وطنية للتأهيل المهني لاستخدام وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، واستعراض سياساتها فيما يتعلق بذلك بصورة دورية، كما تؤكد التوصية على ضرورة تدريب ذوي الإعاقة مهنيًا، إلى جانب مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي، وضرورة توفير العناية اللازمة لهم⁽¹⁸⁾.

¹⁴ ميثاق الأمم المتحدة صادر بتاريخ 1945/6/26، مُصادق عليه في لبنان بموجب القانون تاريخ 1945/9/25.
¹⁵ لجنة حقوق الإنسان النيابية، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان - سلسلة الدراسات الخلفية: حقوق المعوقين، 2008، ص 9، متوفر عبر: https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/Lebanon_National-Plan-for-10/2019/
¹⁶ Human-Rights-Rights-of-People-with-Disabilities.pdf
¹⁷ United Nations General Assembly, UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), 24 January 2007, 61st Session. Available at: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>
¹⁸ الاتفاقية رقم (159)، منظمة العمل الدولية، اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983، متوفر عبر: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c159_ar.pdf
¹⁸ الأمم المتحدة حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي، الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً لسنة 1971، الأمم المتحدة. متوفر عبر: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

شكلت التوصية رقم (99) لعام 1955 بشأن التأهيل المهني للمعوقين⁽¹⁹⁾ أحد معالم تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الكاملة في فرص التدريب والعمل. حيث أظهرت هذه التوصية معالم تعزيز تأهيل حقهم في المشاركة في فرص تدريب وعمل ودلالة على فاعلية هذه التوصية تم اعتمدها العديد من القوانين والممارسات الحكومية لتأهيل المهني⁽²⁰⁾. وفي حزيران 1983، أقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (1599) والتوصية رقم (168) بشأن التأهيل المهني للمعوقين، وأتي هذين الصكين إلى معاودة الجهود لضمان إمكان حصول الأشخاص المعوقين على التدريب والعمل على قدم المساواة مع الآخرين، وأهمية دور منظمات أصحاب العمل والعمال والمجتمع في دخول العمال المعوقين في سوق العمل⁽²¹⁾.

بالمنسبة للمهاجرين واللاجئين ذوي الإعاقة المقيمين في لبنان، على الصعيد الدولي، لبنان موقع على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ولكن لم يُصادق عليها، كما أنه ليس طرفاً في المعاهدات الرئيسية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة، مثل اتفاقية عام 1951 بشأن اللاجئين وبروتوكولها لعام 1967، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق المهاجرين. على الصعيد المحلي، وفي مجال تنظيم العمل وحقوق ذوي الإعاقة في لبنان، قد صدر عام 2000 قانون رقم (220) الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي يقوم على مجموعة من الحقوق التي تدمج المواطنين ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، من خلال حصص التوظيف والنقل والإسكان، وخدمات الخدمات الصحية والتعليمية، حيث أتى من سياقه حق هؤلاء الأفراد في الحصول على الخدمات الصحية وإعادة التأهيل، وحقه في بيئة مؤهلة، حقه في التنقل والمواقف و رخص السوق، حقه بالسكن، حقه بالتعليم و الرياضة، حقه في التقديمات الصحية، وأخيراً حقه بالعمل و التوظيف.

كما أن هذا القانون ينص في مادته (68) على أن: «للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكلفها ويفعلها القانون؛ وتلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص». يُستنتج من هذه المادة أن لذوي الإعاقة الحق في الحصول على عمل دون التمييز بينهم وبين غيرهم من

19 التوصية رقم (99)، منظمة العمل الدولية، توصية التأهيل المهني(المعوقون)، المؤتمر العمل الدولي، 1955، متوفر عبر: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R99.pdf>

20 ميشال موسى، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، 20 تشرين الثاني 2008، ص 13 متوفر عبر: https://www.un.org/Lebanon_National-Plan-for-Human-Rights-10/2019/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/of-People-with-Disabilities.pdf

21 لجنة حقوق الإنسان النيابية، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان - سلسلة الدراسات الخلفية: حقوق المعوقين، مرجع سابق، ص 13.

الأفراد وهذا أيضاً ما أكدته الدستور اللبناني في الفقرة (ج) من مقدمته ، حيث تنص على «التّي» على المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمييز أو تفضيل» كما وتنص المادة (7) منه على أن «كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دونما فرق بينهم» وأخيراً نصت المادة (12) على أن «لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق و الجدارة حسب الشروط الذي ينص عليها القانون»⁽²²⁾.
إلا أن من الجدير بالذكر أن قانون 2000/220 لا يذكر حق الأفراد بالوصول إلى المعلومات، بينما يُقدم التزامات مهمة تجاه حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي لم يتم الوفاء بالعديد منها، لأن الأفراد ذوي الإعاقة والمنظمات المتصلة لا يتمتعون بإمكانية الوصول إلى كافي إلى المعلومات حول حقوقهم وخدماتهم⁽²³⁾. والإطار القانوني المتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة محدود جداً وغير مُطبق فعلياً.

في ضوء ذلك، وما جاء في نصوص الدستور اللبناني وحكم المادة (68) من القانون رقم (220) يُعتبر بحكم ملغى كل نص يشترط لأي عمل، أو وظيفة سلامة البنية، أو الجسد، أو عدم الإصابة بإعاقة، أو عاهة، أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ، مما يؤدي إلى الحؤول دون قبول طلب المعوق. وتعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة، وفترة التدرج المعمول بها، كافية لقبول التوظيف أو رفضهم، على أن تُراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من اجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها⁽²⁴⁾. وفي هذا السياق، تتولى المؤسسة الوطنية للاستخدام في لبنان، بالتعاون والتنسيق مع مديريّة التعليم المهني والتقني، تأهيل وتوجيه المُعوقين البالغين الثامنة عشرة من العمر إلى سوق العمل العادية أو مؤسسات طبية اجتماعية أو مراكز المساعدة بالعمل أو إلى مشاغل المحمية، كما تتولى المتابعة الدائمة لعملهم.

22 الدستور اللبناني، مرجع سابق، مقدمة الدستور، المادة ١٢/٧.

23 Sylvana Lakkis, Lebanon: Disability and Access to Information – Country Report, 2015, page 4. Available at:

<https://www.article19.org/resources/lebanon-disability-access-information>

24 نادر عبد العزيز شافي، موقع الجيش اللبناني، 2013. متوفر عبر: <https://shorturl.at/bqBIZ>

الواقع العملي حول مدى تطبيق لبنان لخطوات ملموسة تضمّن الحق في العمل لأشخاص ذوي الإعاقة

يُقدر بنحو 10%-15% من اللبنانيين يعانون من إعاقات جسدية أو حسية أو عقلية أو ذهنية، ويُقدر معدل الانتشار بحوالي 10% بين اللاجئين الذين فروا من فلسطين إلى لبنان منذ عام 1947، وحوالي 8% من بين هؤلاء اللاجئين من فلسطين سوريين الجنسية. و10% إلى 22.8% لاجئين سوريين فروا من سوريا عام 2011⁽²⁵⁾.

من الملحوظ أن هناك نقص منهجي في الأحكام الخاصة بالحقوق والموارد والخدمات الممنوحة للأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، وهذا يرجع في المقام الأول إلى تقاعس الدولة مما أدى إلى عدم وجود سبل انتصاف فعالة إلى الإفلات من العقاب على هذه الإخفاقات. تشير الدراسات التي أجرتها الأمم المتحدة أن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية تشكل 67% أما نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية تشكل 11%، أما نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية هي 8%، كما أشارت هذه الدراسة إلى أن نسبة ذوي الإعاقة الذين يعملون في القطاع العام هي 22% أما نسبة الأشخاص الذين يعملون في القطاع الخاص هي 78%⁽²⁶⁾. والجدير بالذكر أن مؤسسة الاستخدام للمعوقين في لبنان تأسست عام 2000 بهدف تسهيل دخول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى سوق العمل وتحسين فرصهم الوظيفية.

التقرير الوطني حول الإعاقة لعام 2022⁽²⁷⁾ أتى يُسلط الضوء على واقع الإعاقة في لبنان بين اعتماد القانون 2000/220 وتطبيقه الجزئي المحدود، وبين التصديق على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بعد سبع أعوام من صدور القانون آنف ذكره، والتي لم تتم المصادقة عليها حتى يومنا هذا. أن المؤسسات في لبنان - في حال التزامها بالنسبة

25 .E. Combaz, Situation of Persons with Disabilities in Lebanon, Op. Cit. page 2

26 الإسكوا (ESCWA)، الأشخاص ذوو الإعاقة، 2022، متوفر عبر: <https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/>

[disability-labour-market-survey-lebanon-arabic_0.pdf](https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/disability-labour-market-survey-lebanon-arabic_0.pdf)

27 وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، إطلاق التقرير الوطني حول الإعاقة، 22 نيسان 2023، متوفر عبر: <http://www.socialaffairs.gov.lb/MSASubPage.aspx?News=693>

<http://www.socialaffairs.gov.lb/MSASubPage.aspx?News=693>

المنصوص عليها في المادة (74) من القانون (220) (28)، وإذا استخدم رب العمل معوقين بعدد أكبر مما هو ملزم باستخدامهم فإنه يستفيد من حسم على ضريبة الدخل وهي قيمة الحد الأدنى للأجور عن كل شخص معوق غير ملزم باستخدامه وفقاً لإفادة من وزارة الشؤون الاجتماعية. ويرى بعض الاجتهادين ان في تخصيص المعوقين بعدد من الوظائف وحرمان غيرهم من التزام عليها خرقاً لمبدأ المساواة في القانون.

وحسب ما جاء في نفس المادة، هناك الغرامات المالية المترتبة على أرباب العمل بالنسب المذكورة (3%)، حيث أن كل صاحب عمل أو مؤسسة لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من إقرار القانون، يتوجب عليه دفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم، إلا أن يسوي صاحب العمل أو المؤسسة وضعهم. وحدد القانون إعفاء عن الدفع في حال تقديم رب العمل أو المؤسسة بما يثبت أنه تقدم من المؤسسة الوطنية للاستخدام بطلب خاص لتوظيف شخص معوق ولم يكن لدى الإدارة المختصة في الوزارة اي شخص تتوافر فيه المواصفات المطلوبة بعد مرور ثلاثة أشهر على تقديم الطلب (29).

كما من الضروري تسليط الضوء على التمييز بين الذكور والإناث ذوي الإعاقة في مجال الانخراط في ميدان العمل، فالإناث المعوقات في لبنان يواجهن تحديات كبيرة في الحصول على الرعاية اللازمة والدخول إلى سوق العمل وذلك على الرغم من أن نسبة الإناث في لبنان تُشكل حوالي 49% من إجمالي السكان وذلك سنداً لتقرير صندوق الأمم المتحدة للسكان عن الإناث في لبنان الصادر عام 2018. كما أنه وبحسب وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان أن بطاقات المعوقين الشخصية الصادرة عنها عام 2018 توزعت بين 63% للذكور و38% للإناث وسنداً لهذه الوزارة ان هذا التفاوت يعود إلى أن نسبة الذكور العاملين أكثر من الإناث العاملات.

توظيف المعوقين في لبنان يواجه العديد من التحديات والصعوبات حيث يعاني هؤلاء من التمييز والاستبعاد. وتشير الإحصاءات إلى نسبة البطالة بين المعوقين في لبنان تزيد عن 50% وذلك سنداً لصحيفة النهار الصادر عام 2020. جاء ارتفاع هذه النسبة كنتيجة حتمية

28 المادة (74) من القانون 2000/220، مرجع سابق:

«أ- يلزم أرباب العمل في القطاع الخاص التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن ثلاثين (30) ولا يزيد عن ستين (60) باستخدام أجيراً واحداً من المعوقين، تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة.

ب- أما إذا فاق عدد الأجراء في المؤسسة عن الستين، فيُلزم صاحب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (3%) على الأقل من أجراءها تتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة، وعند وجود كسر نتيجة احتساب النسبة يدور الكسر إلى الأعلى».

29 المادة (74)، المرجع السابق.

لتهرب أصحاب العمل في لبنان من توظيف ذوي الإعاقة كما ويعمد هؤلاء إلى التوظيف الشكلي للمعوقين للتهرب من الضرائب المفروضة عن عدم توظيفهم. وتجدر الإشارة إلى أن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - الذي وقع عليها لبنان سنة 2007 إلا أنه لم يتم المصادقة عليها بعد - نصت بصورة صريحة وواضحة على حق المعوق في العمل وذلك في المادة (27) منه والتي جاء فيها «تتعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما». وذلك من أجل لتحقيق عدة أهداف منها ما يتعلق بحظر التمييز بين المواطنين في العمل على جميع المستويات والأشكال على أساس الإعاقة؛ تحقيق المساواة في الحقوق بين المواطنين أجمعين في العمل بما في ذلك تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر وممارسة حقوقهم العمالية والنقابية وتوافر ظروف عمل صحية بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف للمظالم؛ تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي وتطوير الأعمال التعاونية والبدء؛ تشجيع ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛ وتعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي⁽³⁰⁾.

يتبين من خلال المادة (27) أن أحكامها لا تتعارض البتة مع الدستور اللبناني وذلك سندا للفقرة (أ) التي تمنع التمييز بين الأشخاص وتمنع شروط التوظيف كما أنها لا تتعارض مع القانون (220) الخاص بذوي الإعاقة من حيث أنها تقر بحقهم بالعمل في القطاع العام والخاص سندا للفقرة (ز) والفقرة (ح) قد يتعارض الواقع في لبنان. بالتالي، وسندا للمادة (2) من قانون أصول المحاكمات المدنية⁽³¹⁾، في الحال التعارض بين أحكام المعاهدات وبين أحكام الوانين المحلية فإنه يتوجب على المحاكم تطبيق المعاهدة دون القانون.. يترتب على ذلك انه في حال تعارض أحكام القانون، (220) مع أحد المعاهدات الدولية التي وقع وصادق عليها لبنان تتقدم أحكام هذه المعاهدة على أحكام هذا القانون.

إن التحاق ذوي الإعاقة في القطاع اللانظامي يُعتبر نتيجة لعدم الالتزام بتطبيق قانون (220)

Article (27) of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), UN General Assembly, 24
Available at: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html> .106/January 2007, A/RES/61

قانون أصول المحاكمات المدنية، المادة (2): «على المحاكم أن تنقيد بمبدأ تسلسل القواعد. عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولي على الثانية. لا يجوز للمحاكم أن تعلن بطلان أعمال السلطة التشريعية لعدم انطباق القوانين العادية على الدستور أو المعاهدات الدولية.»

الذي يفرض توظيف نسبة 3% ويعتبر عملهم في هذا القطاع خطيرة لن اعمالهم تكون غير مضمونة ومهددة بالتوقف بصورة دائمة بسبب الأوضاع الاقتصادية و الأمنية و المالية (32). يعتبر عمل ذوي الإعاقة في القطاع اللانظامي في لبنان قضية مهمة وذات خصوصية نتيجةً لل صعوبات التي تعاني منها هذه الفئة فأنها تتجه إلى العمل في القطاع اللانظامي وكما تشير الاحصائيات إلى أن نسبة البطالة بين ذوي الإعاقة في لبنان تفوق نسبة البطالة بين الأشخاص الذين لا يعانون من إعاقة، وتتراوح هذه النسبة بين 40 إلى 50 بالمئة سناً لمركز الأبحاث والدراسات الاجتماعية في لبنان ويُعتبر هذا المؤشر دليل على عدم توفير فرص مناسبة لهذه الفئة.

ووجد العديد من الأسباب التي تدفع ذوي الإعاقة للعمل في القطاع اللانظامي الذي لا يوفر حماية لهم، ومن أبرز هذه الأسباب:

1. عدم وجود فرص العمل المناسبة في القطاع النظامي: يواجه ذوي الإعاقة صعوبة في الحصول على فرص العمل المناسبة في القطاع النظامي، ويكون القطاع اللانظامي هو الخيار الوحيد المتاح لهم لتحقيق الاستقلالية المالية.
2. الحاجة الملحة للعمل: يعاني العديد من ذوي الإعاقة من ضغوط مالية واجتماعية، مما يدفعهم للعمل في القطاع اللانظامي لتحقيق دخل إضافي وتلبية احتياجاتهم الأساسية.
3. عدم توافر الحماية القانونية: يفتقر القطاع اللانظامي إلى الحماية القانونية التي تضمن حقوق العمال، وهذا يعني عدم الحصول على الحوافز والمزايا التي تتاح للعمال في القطاع النظامي.
4. العمل الذي لا يتطلب مؤهلات خاصة: يعتمد القطاع اللانظامي بشكل كبير على العمالة غير المدربة ولا يتطلب مهارات خاصة، وهذا يجعله خياراً مناسباً لذوي الإعاقة الذين قد يواجهون صعوبة في الحصول على التعليم والتدريب اللازمين لتحقيق النجاح في القطاع النظامي.
5. الرغبة في تجربة العمل والاندماج في المجتمع (33).

32 وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، إطلاق التقرير الوطني حول الإعاقة، مرجع سابق.

33 Study on Work and Employment of Persons with Disabilities, Human Rights Council and ILO Contribution,

Available at: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Disability/.2-March 2013, page 1>

SubmissionWorkEmployment/CivilSociety/ILO.docx

نتيجة لكل ما سبق، وفي يومنا هذا، يعاني الأشخاص ذوو الإعاقة من التمييز والتهميش والاستبعاد والعنف على نطاق واسع على أيدي مجموعة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والأفراد على وجه الخصوص، فإن العمل والخدمات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة نادرة، ولا يمكن الوصول إليها، وذات نوعية رديئة. وينطبق هذا على التوظيف والحماية الاجتماعية والرعاية الاجتماعية والرعاية الصحية وخدمات إعادة التأهيل والوصول إلى البيئة المبنية والتعليم والوصول إلى المعلومات والمشاركة في الحياة العامة والسياسية وإنفاذ القانون.

الاستنتاجات والتوصيات

في خلاصة هذا التقرير نجد أن ذوي الإعاقة في لبنان يعانون من صعوبات عديدة في الحصول على فرص العمل في القطاع العام، وذلك بسبب التحديات التي يواجهونها في الحياة اليومية والتي تؤثر على قدرتهم على الإنتاجية والعمل.

من بين التحديات التي يواجهها ذوي الإعاقة في لبنان فيما يتعلق بعملهم في القطاع العام:

1. قلة الوعي والتحسيس بحقوق ذوي الإعاقة: لا يزال هناك قلة من الوعي والتحسيس بحقوق ذوي الإعاقة في لبنان، وخاصة في القطاع العام، مما يؤدي إلى عدم توفير الفرص الملائمة لهم.

2. عدم توفر البنية التحتية الملائمة: يواجه ذوي الإعاقة صعوبة في الوصول إلى المباني الحكومية والمكاتب الحكومية، حيث لا تتوفر البنية التحتية الملائمة لهم.

3. عدم توفر التدريب والتأهيل المناسب: يحتاج ذوي الإعاقة إلى التدريب والتأهيل المناسب لتطوير مهاراتهم وتحسين قدراتهم الوظيفية، ولكن غالبًا ما يواجهون صعوبة في الحصول على هذه الخدمات.

4. الإقصاء والتمييز: يواجه ذوي الإعاقة التمييز والإقصاء في بعض الأحيان في القطاع العام، وذلك بسبب الصعوبات التي يواجهونها في الحياة اليومية.

من أجل تمكين حق ذوي الإعاقة بالعمل تبعاً لما ينص عليه القانون المحلي المعني بتنظيم ذلك، يجب على الحكومة اللبنانية والمؤسسات الخاصة والمجتمع المدني التركيز على الحلول

التالية:

توفير فرص العمل الملائمة: يجب على الحكومة اللبنانية التركيز على توفير فرص العمل الملائمة والتدريب المهني لذوي الإعاقة، وذلك من خلال تعزيز برامج التدريب والتأهيل المهني وتوفير فرص العمل الملائمة وتحسين فرصهم في الحصول على الوظائف في القطاع العام والخاص.

تحسين بيئة العمل: يجب أن يتم تحسين بيئة العمل وجعلها ملائمة لذوي الإعاقة، وذلك عن طريق توفير الوسائل اللازمة والتكنولوجيا الملائمة لمساعدتهم على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

تشجيع الإدارات والمؤسسات العامة والخاصة على توظيف ذوي الإعاقة: يجب على الإدارات والمؤسسات العامة والخاصة التشجيع على توظيف ذوي الإعاقة وتحديث القوانين واللوائح المتعلقة بتوظيفهم وتسهيل إجراءات التوظيف.

التوعية المجتمعية: يجب توعية المجتمع حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأهمية توفير فرص العمل الملائمة لهم وتشجيعهم على المشاركة الفاعلة في المجتمع. الاستثمار في التكنولوجيا والابتكار: يمكن استخدام التكنولوجيا والابتكار لتوفير فرص عمل أكثر لذوي الإعاقة.