

الحق في العمل، جدلية "القدرة" وتقدير المتطلبات د. مهند العزة

تعريف الشخص ذي الإعاقة؛ الأثر والنتائج على تمتع الشخص بالحق في العمل

- من هو الشخص ذو الإعاقة؟
- مريض لديه "عجز" وفي حالة "عوز"؟
- "محدود القدرة" ومحدد بأعمال صغرى؟
- "لكل إعاقة عمل يناسبها"؟

الإعاقة حالة وليست إحالة

- قصور في البيئة وليس في النفس أو الهيئة؟
- محدودية في التهيئة والترتيبات وليست مسألة قدرات؛
- تقرير المصير والاختيار أساس الحق في العمل وترقي فيه والاستمرار.

العوائق التشريعية والسلوكية/الممارساتية الطاردة للأشخاص ذوي الإعاقة من سوق العمل

العوائق التشريعية

- شرط "اللياقة" لشغل الوظيفة أو العمل في نظام اللجان الطبية ونظام الخدمة المدنية؛
- قيد "أن تسمح طبيعة الإعاقة بشغل العمل" أو "أن تسمح طبيعة العمل بأن يشغلها شخص ذو إعاقة" كما هو في المادة 43-ج من نظام الخدمة المدنية؛
- غياب الالتزام بتوفير التهيئة والترتيبات التيسيرية المعقولة في قانون العمل ونظام الخدمة المدنية.

العوائق التشريعية؛ نسبة التشغيل الإلزامية (الكوطة)؛ إساءة فهمها وسوء توظيفها:

- العامل الرقمي (2% 3% 4% 5%) وغموض أساسه العلمي؛
- اقتران تطبيق (الكوطة) بشرط "انسجام طبيعة الإعاقة وطبيعة العمل مع بعضهما"، إفراغ النص من محتواه؛
- فلسفة (الكوطة): تدبير خاص مؤقت يهدف لتسريع المساواة في حق أو حرية ما؛
- هل (الكوطة) بشكلها الراهن أصل أم استثناء؟

العوائق السلوكية/الممارساتية

- النظر إلى الإعاقة من منظور "العجز" و/أو "القصور" يجعلها صنوان مع "عدم القدرة" على العمل والإنتاج؛
- تقييد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاختيار في مرحلة التعليم ومن ثم تحديد خياراتهم في سوق العمل؛
- عدم شمولية مراكز التأهيل العلمي و/أو المهني و/أو المعرفي و/أو التقني وعدم تلبيتها لمتطلبات دمج الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- تعاطي قطاع الإعاقة مع الحق في العمل بأدوات البر والإحسان؛
- فوبيا الخسارة لدى أصحاب العمل في حال استعانوا بعمال أو موظفين من ذوي الإعاقة.
- إساءة استعمال (الكوتة) وخلق البطالة المقنعة؛
- التشغيل على أسس نمطية تمييزية "الأشخاص ذوو الإعاقة مسالمون... يريدون إثبات أنهم قادرون... الصم لا يعبؤون بضجيج الماكينات...؛"
- إحجام شريحة واسعة من الأشخاص ذوي الإعاقة عن البحث عن فرص عمل في القطاع الخاص نتيجة اليأس وفقدان الثقة.

بعض أشكال التمييز على أساس الإعاقة في سوق العمل

- التشغيل مع وقف التنفيذ؛
- الإكراه على القيام بأعمال لا يرغبها الشخص؛
- عقود أشبه بعقود الإذعان مقابل شغل وظيفة صورياً لتلبية متطلبات (الكوتة)؛
- الاستغلال الجنسي؛
- المرأة ذات الإعاقة والتمييز المركب.

الحلول والتحوّل

على صعيد السياسات والتشريعات

- إلغاء نص المادة 43-ج من نظام الخدمة المدنية الذي يشترط "اللياقة والخلو من الإعاقة" لشغل العمل أو الترشح لوظيفة مع قيد «أن لا تؤثر الإعاقة على القيام بمهام العمل»؛
- تعديل نظام اللجان الطبية النافذ وإلغاء الجداول الملحقة به التي تمنع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومن لديهم أمراض معينة؛
- تحييد الإعاقة من عملية التشغيل والتوظيف في مختلف مراحلها (تصميم الشاغر، الإعلان عنه، القيام بمهام العمل، الاستمرار والترقي، الجزاءات، الاستقالة أو الإقالة أو التقاعد...)

- ترسيخ مفهوم "القدرة" على أساس غير تمييزي يتعلق بإستيفاء الشروط العلمية والمهنية لشغل العمل كما هو وارد في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (5) والمادة (25)؛
- الإلزام بتهيئة بيئة العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة بضوابط محددة ومنصفة لكل الأطراف؛
- تقنين (الكوتة) على أساس علمي وبوصفها تدبير مؤقت وليس أصلاً دائماً؛
- إناطة تطبيق السياسات والتشريعات المتعلقة بالعمل بوزارة العمل وديوان الخدمة المدنية.

على صعيد الممارسات

- تطوير القدرات المعرفية الحقوقية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في مجال النصوص الناظمة للحق في العمل والمدافعة؛
- حث منظمات حقوق الإنسان وبصفة خاصة المدافعة عن حقوق العمال على تضمين سياساتها وخططها وبرامجها الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل؛
- تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الانضمام إلى نقابات واتحادات العمل والعمال ووضع حقوقهم وقضاياهم على سلم أولوياتها؛
- العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم لخلق سوابق قضائية في مجال مكافحة التمييز على أساس الإعاقة في سوق العمل.
- تدريب أجهزة التفتيش والرقابة في وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية على رصد المخالفات التي تقع في مجال العمل ضد الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- إصدار أدلة إرشادية حول متطلبات ممارسة الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة على غرار دليل الأربعين؛
- إجراء دراسات إستقصائية كمية ونوعية عن أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل تكون ركيزة لخطط وبرامج تشغيل واقعية وفاعلة.
- تثقيف أصحاب العمل وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- إخراج الحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من دائرة المسؤولية الاجتماعية؛
- التحدث مع أصحاب العمل بلغة السوق ومنطق الربح والخسارة؛
- الدعم الفني والمعرفي "knowhow" لتهيئة بيئة العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة.

لا شيء عنا بدوننا،

Nothing about US without US.