

# ورقة سياسات حول الالتزام بنسبة توظيف لا تقل عن 5% للأشخاص من ذوي الإعاقة

## مقدمة



أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية، من خلال الإعلانات والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي منحت أبعداً عالمية لحماية ذوي الإعاقة، وقد أولى أهمية خاصة لتوفير العمل اللائق للأشخاص من ذوي الإعاقة، فصدرت العديد من التشريعات والقوانين الخاصة بهذه الفئة، كما أكدت المادة الخامسة من الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1975 أن "للمعوق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر ممكن من الاستقلال الذاتي". وفي سبيل ذلك، نصت المادة السابعة على أن "للمعوق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق، وله الحق، حسب قدرته، في الحصول على عمل والاحتفاظ به، أو في مزاوله مهنة مفيدة ومربحة ومجزية، وفي الانتماء إلى نقابات العمال".

## الالتزام بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في التشريعات والمواثيق الدولية والوطنية



تضمنت اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة، جملة مواد تؤكد على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في العمل والوصول للعمل مثل: المادة 19 - العيش المستقل والإدماج في المجتمع، المادة 20 - التنقل الشخصي، المادة 24 - التعليم، 27 - العمل والعمالة، المادة 28 - مستوى المعيشة اللائق والحماية الاجتماعية.

اما قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، فقد نص في المادة رقم (10)، الفقرات (ج + د) على:

ج- إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

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

أما قرار مجلس الوزراء رقم (40) لسنة 2004 باللائحة التنفيذية للقانون رقم (4) لسنة 1999 م بشأن حقوق المعوقين، فقد تضمن شروحات تفصيلية للقانون من أهمها:

1. على جميع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية استيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات.

2. على وزارة العمل والجهات المعنية توفير مجالات العمل للأشخاص المعوقين المدربين ومتابعة وإحصاء الأشخاص المعوقين الذين أنهوا التأهيل والتدريب.

3. على وزارة العمل تطوير برامج التدريب المهني الهادفة لتأهيل العمل وفق احتياجات الأشخاص المعوقين.

4. على وزارة الشؤون الاجتماعية بالتنسيق مع المجتمع المحلي تشجيع أصحاب العمل والمعوقين على فتح آفاق العمل أمامهم لتفادي الخوف من عدم معرفة كيفية التعامل مع الشخص المعوق ولتفادي الخوف من عدم فعالية أو بطء يؤدي إلى تدني الإنتاج ولتفادي الخوف من تكاليف يمكن أن تطرأ (مرضية، غياب، حوادث) كل ذلك من خلال التوعية لأصحاب العمل والأشخاص المعوقين وأسرههم على أهمية عمل الأشخاص المعوقين وتخفيف حدة التخوف من عملية تشغيلهم.

5. كل شركة أو مؤسسة لا توظف أشخاصاً معوقين وفقاً للبند ج من الفقرة 4 من المادة (10) من القانون رقم 4 لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين دفع بدل راتب المعوق حسب الحد الأدنى إلى صندوق خاص للمعوقين ينشأ بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية في الوزارة يخصص لصرف المساعدات منه لصالح المعوقين غير العاملين.

كما صدر قرار خاص عن مجلس الوزراء رقم (146) لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية، ونصت مادة رقم (1) من القرار "رفع نسبة العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة" على الوزارات والمؤسسات الحكومية الالتزام بأحكام المادة (4/10/ج) من القانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين، واتخاذ الإجراءات اللازمة لرفع نسبة العاملين فيها من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ما نسبته 5% من إجمالي الموظفين فيها وحسب احتياجاتها".

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) وتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة



تناولت الاتفاقية رقم 111 (1958) التمييز في الاستخدام والمهنة، حيث تنص على حظر التمييز على أساس الإعاقة. أما الاتفاقية رقم 159 (1983) بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل المعوقين فقد نصت على: تلتزم الدول باتخاذ تدابير لتمكين ذوي الإعاقة من الحصول على عمل لائق يتناسب مع قدراتهم. في حيث تضمنت توصية رقم 168 (1983) بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل المعوقين على الدعوة لتوفير التدريب المهني والدعم في بيئات العمل.

## واقع الالتزام بنسبة تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في فلسطين



عملت السلطة الفلسطينية على الالتزام بنسبة توظيف "ضمن الوظائف الجديدة" بعد قرار مجلس الوزراء، تستهدف الأشخاص من ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن (5%) وتهدف هذه النسبة إلى ضمان تمثيل مناسب لذوي الإعاقة في سوق العمل وتسهيل دمجهم في المجتمع، ويعتبر هذا الالتزام جزءاً من القوانين والأنظمة المتعلقة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويشمل هذا الالتزام الأفراد ذوي الإعاقة الذين لديهم مؤهلات وتدريب مناسب لأداء الوظائف المتوفرة. وعلى الرغم من نص المادة في القانون إلا أن تنفيذ هذا القرار اقتصر على الوزارات والمؤسسات الحكومية.

ومنذ العام 2018، قننت السلطة الفلسطينية عمليات التوظيف في القطاع الحكومي تبعاً للأزمة المالية التي تعصف بها، الأمر الذي أثر سلباً أيضاً على فرص الأشخاص من ذوي الإعاقة في الحصول على وظائف حكومية، ولم يتم تعويض النقص عن السنوات التي سبقت القرار.

وتشير بيانات ديوان الموظفين العام في أحدث تقاريره الإحصائية، إلى عدد الأشخاص من ذوي الإعاقة ممن تم تعيينهم كموظفين أو عقود بلغ في العام 2021 (355) موظفاً وموظفة، وانخفض العدد في العام 2022 إلى (95) موظف وموظفة، في حين بلغ في العام 2023 (46) موظفاً وموظفة من ذوي الإعاقة.

وهذه الأعداد رغم أنها تشكل حوالي (5%) من إجمالي الموظفين الجدد، إلا أنها لا تعوض النقص الكبير في نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة من عدد موظفي القطاع العام، والتي يبلغ (90,963) موظف وموظفة. خاصة مع وقف أو تقنين التوظيف، أي أن الحكومة بحاجة إلى سنوات طويلة، من أجل الوصول إلى نسبة (5%) من إجمالي موظفي القطاع العام المدني، والتي يجب أن تصل إلى عدد (4,548) موظفاً وموظفة من ذوي الإعاقة.

أما في القطاع الأمني، فتوجد مشكلة حقيقية في عدم توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة رغم وجود كم من الأجهزة الأمنية المساندة مثل: الخدمات الطبية، الإدارة والتنظيم، المالية العسكرية، الإمداد والتجهيز، وغيرها، علماً أن عدد موظفي القطاع الأمني في فلسطين يصل إلى (53) ألف موظف وموظفة، أي حوالي (37%) من إجمالي موظفي القطاع العام.

كذلك لا يوجد إلزام لتوظيف نسبة الـ (5%) في القطاع الخاص أو الأهلي، مما يجعل من فرص توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة محدوداً، خاصة وأن القطاع الخاص أكبر مشغّل في فلسطين، فتبعاً لبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المحدث في العام 2025، فإن حوالي 65% من مجموع المستخدمين بأجر في الضفة الغربية يعملون في القطاع الخاص، مقابل حوالي 28% يعملون في القطاع الحكومي، وحوالي 7% يعملون في إسرائيل والمستعمرات في العام 2024.

## توصيات ورقة السياسات



في ضوء العرض القانوني والإحصائي السابق، وانفاذاً للتشريعات، والالتزامات دولة فلسطين، فإن ورقة السياسات توصي بالتالي:

◆ ضرورة توفير إحصائيات حول نسبة ذوي الإعاقة الكلية في الوظيفة العمومية (الخدمة المدنية) من أجل جسر الفجوة القائمة حالياً في الالتزام بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة، خاصة وأن بيانات ديوان الموظفين العام بخصوص الالتزام بنسبة التوظيف المنصوص عليها قانوناً متعلقة فقط بنسبة التوظيف في كل سنة من السنوات الأخيرة، وليست النسبة الكلية، حيث أن الواقع يتطلب نسب مضاعفة من أجل تحقيق نسبة الـ 5% في قطاع الخدمة المدنية، خاصة وأن كثافة التوظيف تمت في بداية نشوء السلطة الفلسطينية، أي قبل قرار مجلس الوزراء.

◆ ضرورة انفاذ الأحكام القانونية في تحقيق ما لا يقل عن 5% من موظفي الخدمة المدنية من الأشخاص من ذوي الإعاقة، وبشكل تراكمي لتحقيق النسبة الكلية وليس فقط السنوية.

◆ ضرورة دمج الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع الأمني في فلسطين، خاصة وأنه عدد موظفيه يصل إلى حوالي 37% من إجمالي الموظفين الحكوميين (مدني وعسكري).

◆ ضرورة انفاذ الأحكام القانونية الخاصة بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة على القطاع الخاص والأهلي، وفي حال رفض القطاع الخاص أو الأهلي توظيف النسبة المطلوبة، يتم فرض غرامة بقيمة الأجر المقدر للأشخاص من ذوي الإعاقة للوصول إلى نسبة 5%، ويتم تحويل هذه الغرامات إلى صندوق وطني مخصص لتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة.

◆ ضرورة تفعيل أدوات رقابية للتحقق من انفاذ الأحكام القانونية الخاصة بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة.

◆ ضرورة توفير بيئة عمل دامج للأشخاص من ذوي الإعاقة، ومن خلال الترتيبات التيسيرية الممكنة، إتاحة الفرص لهم للمشاركة في قطاع العمل.

## المراجع والمصادر

- الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، 1975.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة.
- قانون رقم (4) لسنة 1999م بشأن حقوق المعوقين، المادة رقم (10)
- قرار مجلس الوزراء رقم (146) لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية، مادة رقم (1)
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 لعام 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (للمعوقين).
- توصية منظمة العمل الدولية رقم 168 لعام 1983 بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل المعوقين.
- التقرير الإحصائي السنوي 2021-2023، ديوان الموظفين العام.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الواقع العمالي في فلسطين لعام 2024 بمناسبة اليوم العالمي للعمال (الأول من أيار) | تاريخ النشر 2025/5/1

تم إنتاج هذه الورقة ضمن مشروع "أماكن عمل داعمة وشاملة للجميع" الذي ينفذه مركز الديمقراطية وحقوق العاملين بالتعاون مع الائتلاف الوطني "من حقّي" شوالمنظمات والناشطين المدافعين عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبدعم من برنامج المساعدة الإنمائية لحكومة أيرلندا



Government  
of Ireland  
International  
Development  
Programme

بدعم

من:

إن الأفكار والآراء والتعليقات الواردة فيها هي مسؤولية مركز الديمقراطية وحقوق العمال في فلسطين بالكامل ولا تمثل أو تعكس بالضرورة سياسة وزارة الخارجية.