

Distr.: General
26 March 2024
Arabic
Original: English

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الدورة السابعة عشرة

نيويورك، 11-13 حزيران/يونيه 2024

البند 5 (ب) '3' من جدول الأعمال المؤقت *

المسائل المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية: مناقشات المائدة المستديرة

تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة

مذكرة من الأمانة

أعدت الأمانة هذه المذكرة بتوجيه من مكتب مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبالتشاور مع كيانات الأمم المتحدة وممثلي المجتمع المدني وغيرهم من أصحاب المصلحة المعنيين، لتيسير مناقشة المائدة المستديرة بشأن موضوع "تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة". وتقدم المذكرة لمحة عامة عن الأطر المعيارية الدولية الحالية السارية، بما في ذلك الالتزامات الواقعة على كاهل الدول الأطراف بموجب الاتفاقية، وتحدد التدابير الرئيسية اللازمة للوفاء بتلك الالتزامات من أجل مواصلة تعزيز حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة وتحقيق التنمية الشاملة لهم. وتحيل الأمانة بموجبه المذكرة إلى مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دورته السابعة عشرة بصيغتها التي أقرها مكتب المؤتمر.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* CRPD/CSP/2024/1

190424 030424 24-05761 (A)



أولا - مقدمة

- 1 - تشير التقديرات إلى أن هناك أكثر من 1,3 بليون شخص من ذوي الإعاقة، يمثلون حوالي 16 في المائة من سكان العالم ويشكلون مجموعة كبيرة يمكن أن تسهم في المجتمع والتنمية⁽¹⁾.
- 2 - إن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الحق في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة، معترف بها اعترافاً وافياً في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفي بعض الصكوك الرئيسية المتفق عليها دولياً في مجال التنمية، ومنها خطة التنمية المستدامة لعام 2030، التي تتضمن عهداً بالآلا يترك أحد خلف الركب.
- 3 - وعلى مر السنين التي مضت منذ اعتماد الاتفاقية، بقي التقدم المحرز متفاوتاً وشديد البطء رغم المبادرات والجهود العديدة التي بذلت ورغم التقدم الملحوظ الذي تحقق بالفعل. فالعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزالون يواجهون التمييز والإقصاء والحوازر المادية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تعوق تمتعهم بحقوقهم. وكثير منهم لا يستفيدون من الفرص التي تتيح لهم تحقيق كامل طاقتهم للمشاركة في التنمية والإسهام فيها اقتصادياً. ومن لوازم أعمال حقوق الإنسان وتحقيق التنمية المستدامة أن يُكفل للأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بحقوقهم وأن يُكّنوا من المشاركة الكاملة وأن يحصلوا على العمل اللائق وسبل العيش المستدامة.
- 4 - وإذ انقضى نصف المدة المقررة لتنفيذ خطة عام 2030 وإذ تجري حالياً الأعمال التحضيرية لانعقاد مؤتمر القمة المعني بالمستقبل، فإن لدى المجتمع الدولي فرصة لإيلاء اهتمام خاص لحالة سكان العالم من الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان أعمال حقوقهم. وفي هذا السياق، ستشارك الدول والمجتمع المدني، في الدورة السابعة عشرة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، في اجتماع مائدة مستديرة يركز على النهوض بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة. وسيستعرض المشاركون في اجتماع المائدة المستديرة التقدم المحرز، ويعينون التحديات القائمة والمستجدة ويعالجونها، ويبحثون استراتيجيات لمواصلة النهوض بإدماج منظور الإعاقة وتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة.
- 5 - وتقدم هذه المذكرة معلومات أساسية عامة ومعلومات متصلة بالموضوع تهدف إلى تيسير المناقشة في اجتماع المائدة المستديرة. وتوخياً للوضوح، تتبع هذه المذكرة النهج الذي سلكته منظمة العمل الدولية، التي تعتبر أن "العمل اللائق" هو العمل المنتج الذي يدر دخلاً منصفاً ويوفر ظروف عمل مأمونة ويمنح الحماية الاجتماعية للعمال وأسرهم، ويتيح فرص التطور الشخصي والاندماج الاجتماعي، وحرية التعبير، وحرية تنظيم النقابات العمالية والمشاركة فيها، وتكافؤ الفرص والمساواة بين الجميع في المعاملة⁽²⁾. ويُفهم مصطلح "سبل العيش" عموماً بكونه الطريقة التي يؤمن بها الفرد ضروريات الحياة. وقد تتطوي على العمل لدى هيئة حكومية أو شركة أو منظمة، ويمكن أن يُدفع لقاءها أجرٌ نقداً أو عيناً، وأن تؤدي فردياً أو جماعياً، داخل المنزل أو في إطار المجتمع المحلي. وتكون سبل العيش "مستدامة" عندما تمكن صاحبها من التعامل مع الإجهاد والصدمات والتعافي من آثارهما، وعندما تحافظ على قدرات ذلك الشخص وموارده أو تعززها،

(1) انظر: www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1.

(2) انظر www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm.

وعندما لا توفر فرص سبل عيش مستدامة لفرادى العمال فحسب، وإنما تساهم أيضا في تحقيق فوائد صافية لسبل عيش الآخرين في الأجلين القصير والطويل.

ثانيا - الأطر المعيارية الدولية

6 - تضع الأطر المعيارية الدولية الحالية التي تتألف من الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والتنمية توجيهها شاملا لمعالجة القضايا المطروحة المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة، وتعزيز ذلك الحق.

7 - وفي هذا الإطار، فإن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي اعتُمدت في عام 2006 وصدقها 191 دولة طرفاً⁽³⁾، هي أهم صك ملزم قانونا يتناول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة. وتضع الاتفاقية مجموعة من الأحكام المترابطة والمتعاضدة فيما يتعلق بالحقوق التي يمكن إعمالها عبر مجموعة متنوعة من المسارات تشمل العمل اللائق في الاقتصاد النظامي أو غير النظامي في سوق العمل، والعمل الحر، وإنشاء التعاونيات أو الأعمال التجارية وإدارتها، وعبر ضمان الحصول على التمويل والحماية الاجتماعية والمساعدة. ويشار هنا بوجه خاص إلى أن الدول الأطراف تعترف، بموجب المادة 27، بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ويقع على عاتقها الالتزام باتخاذ التدابير اللازمة لإعمال ذلك الحق، ويشمل ذلك الحق في إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين في وجه الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل عليهم الانخراط فيهما. وعملا بالاتفاقية، يتعين على الدول أن تتخذ، عبر سبل من بينها التشريع، إجراءات لحظر التمييز، وتوفير شروط عمل عادلة ومرضية، وضمان الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة، وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، وضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل، وتشجيع اكتساب خبرات العمل في سوق العمل المفتوحة وتعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل. ويجب على الدول الأطراف أيضا أن تكفل تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع غيرهم وعدم إخضاعهم للرق أو العبودية وحمايتهم من العمل الجبري أو الإلزامي.

8 - ولضمان فرص سبل العيش المستدامة للأشخاص ذوي الإعاقة، يتعين على الدول الأطراف في الاتفاقية أن تتخذ التدابير اللازمة لتعزيز فرص العمل المتاحة لهم في القطاعين العام والخاص، وفرص العمل الحر، وريادة الأعمال، وإنشاء التعاونيات وإقامة الأعمال التجارية الخاصة بهم، وضمان حصولهم على الخدمات والمساعدة المناسبة والميسورة التكلفة. ويطلب من الدول الأطراف بموجب المادة 27 (ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاز سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير؛ ويتعين على الدول أن تتخذ، بموجب المادة 4، كافة التدابير المناسبة للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة خاصة؛ ويتعين عليها، بموجب المادة 9، كفالة أن تراعي الكيانات الخاصة التي تعرض مرافق وخدمات متاحة لعامة الجمهور أو مقدمة إليه جميع جوانب إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها.

(3) حتى تاريخ 26 آذار/مارس 2024.

9 - وتعترف الدول الأطراف، بموجب المادة 28، بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بمستوى معيشي لائق لهم ولأسرهم، بما في ذلك ما يكفيهم من الغذاء والملبس والسكن، وفي مواصلة تحسين ظروف معيشتهم. وتعترف أيضا بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية وفي التمتع بذلك الحق دون تمييز على أساس الإعاقة، وهي مطالبة باتخاذ ما يلزم من إجراءات لصون هذا الحق وتعزيز إعماله، بما يشمل وضع تدابير تضمن حصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، على المياه النقية، وحصولهم على الخدمات والأجهزة المناسبة ذات الأسعار المعقولة، وغير ذلك من المساعدات لتلبية الاحتياجات المرتبطة بالإعاقة؛ وضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الحماية الاجتماعية وبرامج الحد من الفقر، وخصوصا منهم النساء والفتيات وكبار السن؛ وضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في حالة فقر وأسره من المساعدة التي تقدمها الدولة لتغطية النفقات المتعلقة بالإعاقة، بما فيها التدريب المناسب وإسداء المشورة والمساعدة المالية والرعاية المؤقتة؛ وضمان استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج الإسكان العام ومن استحقاقات التقاعد وبرامجه.

10 - وفي خطة عام 2030، تعهدت الدول الأعضاء بألا يترك أحد خلف الركب وشددت على مسؤوليات الدول في احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع وحمايتهم وتعزيزها، دون تمييز من أي نوع، بما في ذلك الإعاقة أو أي حالة أخرى. ويجسد الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة التزام المجتمع الدولي الطويل العهد بتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق وتوفير الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة لجميع الناس، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة.

11 - وتولي صكوك دولية أخرى، وفي مقدمتها خطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، أهمية للمشاركة الكاملة والمتساوية للنساء والرجال، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، في سوق العمل النظامي.

12 - وتشمل معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات. وتقدم منظمة العمل الدولية، في توصيتها رقم 202 بشأن الحدود الدنيا الوطنية للحماية الاجتماعية، إرشادات للدول بشأن إرساء حدود دنيا للحماية الاجتماعية والحفاظ عليها كعنصر أساسي في نظمها الوطنية للضمان الاجتماعي⁽⁴⁾. وينبغي أن تضمن تلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، على الأقل، إمكانية الاستفادة بطريقة فعالة من الرعاية الصحية الأساسية والتعليم والأمن التغذوي، كما ينبغي أن تضمن مستوى أساسيا من أمن الدخل طوال دورة الحياة، على النحو المحدد على المستوى الوطني. ويهتّم بعض من المبادئ الواردة في التوصية الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن ذلك مبادئ عدم التمييز، والمساواة بين الجنسين، والإيفاء بالمتطلبات المحددة، واحترام حقوق الأشخاص المشمولين بالضمان الاجتماعي وكرامتهم.

13 - ويؤثر التعليم والتدريب تأثيرا مباشرا على فرص العمل. وفي هذا الصدد، تنص خطة عام 2030 على الحاجة إلى ضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني (الغاية 4-5 من الهدف 4) والاستفادة من فرص التعلم مدى الحياة، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، لمساعدتهم على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لاغتنام الفرص والمشاركة الكاملة في المجتمع. كما أن تعزيز إمكانية استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج إعادة التأهيل المهني وتنمية المهارات والعمالة كوسيلة لتحسين

(4) ILO, *The Strategy of the International Labour Organization: Social Security for All – Building Social Protection Floors and Comprehensive Social Security Systems* (Geneva, 2012)

مستوى معيشتهم هو أيضا هدف أساسي من أهداف بعض معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك التوصية رقم 99 بشأن إعادة التأهيل المهني واتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983 (رقم 159)، والتوصية رقم 168 التي تصحبها.

ثالثا - المسائل والتحديات الرئيسية المطروحة فيما يتعلق بإعمال الحق في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة

14 - على مر السنين المنصرمة منذ دخول الاتفاقية حيز النفاذ، ما فتئت الدول الأطراف في جميع المناطق تبذل جهودا وتحرز تقدما نحو تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وكانت مواءمة القوانين والسياسات الوطنية مع الاتفاقية من أبرز التطورات التي حصلت. ففي عام 2016، كانت نسبة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة التي ضمنت قوانينها أحكاما خاصة بالإعاقة تحظر التمييز وتضمن الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة قد تجاوزت 60 في المائة من بين 193 دولة عضوا⁽⁵⁾. وتضمن دساتير 22 بلدا صراحة الحق في العمل أو تحظر التمييز في العمل ضد الأشخاص ذوي الإعاقة. وسن بعض البلدان أيضا سياسات وطنية متعلقة بالعمالة تتضمن أحكاما محددة تضمن تكافؤ الفرص لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة⁽⁶⁾.

15 - وجرى في شتى البلدان عبر أنحاء العالم اتخاذ مبادرات لتعزيز العمالة الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة وتوطيد حقهم في العمل اللائق، شملت تنظيم حملات لإذكاء الوعي بين أرباب العمل، ووضع برامج ذات غايات محددة في مجال التدريب المهني، ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن فرص العمل وإعداد طلباتها، ومنح الحوافز لأرباب العمل لتوظيفهم، وإسداء الدعم التقني والمالي لمن يرغبون منهم في إقامة عمل تجاري، وبذل جهود في سبيل إشراكهم وعامة الجمهور في السياسات والإجراءات الرامية إلى النهوض بتوظيفهم.

16 - ومما يبعث على التفاؤل أن القطاع الخاص أخذ يهتم على نحو متزايد بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتجلى ذلك في إقامة شبكات وطنية للأعمال التجارية المراعية لاحتياجات ذوي الإعاقة في بلدان مثل الأرجنتين وأوغندا وأوروغواي وكينيا ونيجيريا، وإنشاء منظمات عالمية للأعمال التجارية تلتزم بإدماج منظور الإعاقة⁽⁷⁾. وبدأ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يحظى بمزيد من الاهتمام في تقارير الشركات عن التزامها باعتبارها الاستدامة. ومن الأمثلة الموجودة في هذا الصدد الأمر التوجيهي الجديد الذي أصدره الاتحاد الأوروبي بشأن تقارير الشركات عن التزامها باعتبارها الاستدامة⁽⁸⁾. كما زادت النقابات العمالية من تركيزها على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with (5) *Persons with Disabilities, 2018* (United Nations publication, 2019)

ILO, "Inclusion of people with disabilities in national employment policies", September 2015 (6)

مبادرة Valuable 500، على سبيل المثال. (7)

Disability Hub Europe, "A strengthened future for sustainability corporate reporting, including new (8) social aspects such as employment and inclusion of persons with disabilities", 10 November 2022

17 - ورغم المبادرات الأنفة الذكر، فإن ما أحرز حتى الآن من تقدم على الصعيد العالمي بطيء ومتفاوت. فما يزال الأشخاص ذوو الإعاقة يواجهون مستويات عالية من التمييز، حيث أبلغ واحد من كل ثلاثة أشخاص عن التعرض لمثل هذه التجارب، وهو ضعف المعدل الذي يواجهه الأفراد غير ذوي الإعاقة⁽⁹⁾. ولا يزال العمل والعمالة مضمارا يتعرض فيه الأشخاص ذوو الإعاقة للتمييز ويزوقون فيه مرارة المعاملة التمييزية وعواقبها، وخصوصا منهم النساء ذوات الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة من الشعوب الأصلية، والأشخاص ذوي الإعاقة النفسية الاجتماعية، والأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في أوضاع هشّة، ومنهم الفقراء. وعلى الرغم من أن جل فرص العمل الموجودة في سوق العمل يمكن أن يؤديها شخص ذو إعاقة وأن معظم الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يكونوا منتجين إذا ما أزيلت الحواجز المرتبطة بالبيئة، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النامية والمتقدمة النمو على السواء لا يزالون يواجهون تحديات كبيرة في إعمال حقوقهم. ومن الحالات الأكثر احتمالا أن الأشخاص ذوي الإعاقة يكونون عاطلين عن العمل أو يعملون في القطاع غير النظامي وفي وظائف أكثر هشاشة، ولا تتاح لهم سوى فرص محدودة للاستفادة من الحماية الاجتماعية والعمل في ظروف لائقة والحصول على حقوق العمل. ويضع التقاطع بين الاعتبارات الجنسانية والإعاقة عبئا مضاعفا على الشباب ذوات الإعاقة، اللاتي يرجح أن ينقطعن عن الدراسة وأن تكون معدلاتهن من حيث الإلمام بالقراءة والكتابة أدنى من معدلات الشباب غير ذوات الإعاقة أو الشباب ذوي الإعاقة. وتزداد احتمالات انقطاعهن عن الدراسة وعدم حصولهن على وظائف واقتصارهن على الانخراط في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر مع ما يواجهنه من مظاهر التفاوت الشديد في المجالين الصحي والاقتصادي.

ألف - تعاضد احتمال الوقوع في البطالة

18 - يلاحظ أن معدل البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، حسبما جاء في تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية، أكثر ارتفاعا بين الأشخاص غير ذوي الإعاقة منه بين الأشخاص غير ذوي الإعاقة في أكثر من نصف البلدان التي تتوفر عنها بيانات. ويبلغ متوسط معدل البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة ما قدره 7,6 في المائة، مقابل 6,0 في المائة لدى الأشخاص غير ذوي الإعاقة⁽¹⁰⁾.

باء - ارتفاع معدلات الخمول في سوق العمل

19 - من المرجح أن يكون عدد الأشخاص ذوي الإعاقة غير الموجودين ضمن القوى العاملة أكبر من عدد الأشخاص غير ذوي الإعاقة، وذلك يعني أنهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل. ويلاحظ، على الصعيد العالمي، استمرار وجود فجوة تفوق 30 نقطة في معدلات الخمول بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة في جميع المناطق⁽¹¹⁾. وتشير معدلات الخمول المرتفعة إلى استمرار وجود حواجز في سوق العمل، حيث إن معظم الأشخاص ذوي الإعاقة ليس لديهم عمل ولا يبحثون عن عمل. وكل فترة بطالة، وخاصة الفترات الطويلة، يكون لها وقع كبير على نتائج سوق العمل في المستقبل. وتؤدي فترات البطالة الطويلة حتما بالعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الخمول أو تجبرهم على شغل وظائف في الاقتصاد

(9) تقرير أهداف التنمية المستدامة 2023: إصدار خاص - نحو خطة إنقاذ للناس والكوكب (منشورات الأمم المتحدة، 2023).

(10) ILO, "New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities", 13 June 2022

(11) منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات ILOSTAT. يمكن الاطلاع عليها عبر الرابط التالي: <https://ilostat.ilo.org>

غير النظامي. وتترتب على هذا الارتفاع في معدلات الخمول في سوق العمل آثار ذات شأن على السياسات، لأنه يمكن أن يتحول إلى مسار يفضي بالأشخاص ذوي الإعاقة إلى الوقوع في براثن الفقر المزمن.

جيم - انخفاض معدل العمالة

20 - تظهر البيانات المتاحة من 91 بلدا وإقليما في أنحاء العالم أن نسبة من لديهم وظائف يعملون فيها من بين الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن العمل لا تتجاوز 36 في المائة، في حين تبلغ تلك النسبة حوالي 60 في المائة في صفوف الأشخاص غير ذوي الإعاقة ممن هم في سن العمل⁽¹²⁾. وأفادت منظمة العمل الدولية بأن الفجوة في العمالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير ذوي الإعاقة أعلى لدى كبار السن وأن الفجوة بين النساء والرجال ذوي الإعاقة أعلى هي أيضا في تلك الفئة العمرية⁽¹³⁾. وتبين الدراسات أن الشباب ذوي الإعاقة يُثثون في كثير من المجتمعات عن السعي إلى العمل ويواجهون ممارسات تمييزية في أثناء عملية التوظيف وفي مكان العمل، ويشمل ذلك تعذر إمكانية الوصول إلى أماكن العمل⁽¹⁴⁾. تتميزية في أثناء عملية التوظيف وفي مكان العمل، ويشمل ذلك تعذر إمكانية الوصول إلى أماكن العمل⁽¹⁴⁾.

دال - ارتفاع خطر مواجهة حالات الهشاشة

21 - قد يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة، حتى عندما يكون لهم عمل يزاولونه، حالات هشاشة بشكل غير متناسب إذا ما قورنوا بعامية السكان. ففي العديد من البلدان، على سبيل المثال، يرجح أن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقة في القطاعات غير النظامية التي ينعدم فيها الأمن والاستحقاقات، وأن يعملوا لحسابهم الخاص. واحتمال عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع غير النظامي أكبر بأربع مرات من احتمال عمل الأشخاص غير ذوي الإعاقة في ذلك القطاع. وعلى الصعيد العالمي، تبلغ نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة ممن يعملون لحسابهم الخاص 50 في المائة مقابل 41 في المائة من الأشخاص غير ذوي الإعاقة العاملين هم أيضا لحسابهم الخاص⁽¹⁵⁾.

هاء - غلبة تدني الأجور

22 - يغلب على الموظفين ذوي الإعاقة أن تكون أجورهم أقل من أجور قرنائهم من غير ذوي الإعاقة. وتبين الدراسات أن الفجوة في الأجر بين العمال ذوي الإعاقة والعمال غير ذوي الإعاقة في بعض البلدان يمكن أن تصل إلى 49 في المائة. وغالبا ما يكون الأفراد المقيمون في المناطق الريفية والنساء من فئة السكان ذوي الإعاقة أدنى أجورا من غيرهم. ففي أحد البلدان، كان أجر النساء ذوات الإعاقة أقل بنسبة 16 في المائة من أجر الرجال ذوي الإعاقة، في حين حصل 61 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعيشون في المناطق الريفية في بلد آخر على أقل من الحد الأدنى للأجور في عام 2012، مقارنة بنسبة 36 في المائة في المناطق الحضرية⁽¹⁶⁾.

(12) Disability and Development Report

(13) منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات ILOSTAT

(14) Sally Lindsay and others, "Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: a systematic review", *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 33, No. 1 (2023).

(15) منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات ILOSTAT

(16) Disability and Development Report

واو - انعدام الترتيبات التيسيرية المعقولة

23 - لئن استن العديد من البلدان قوانين تتضمن أحكاما بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة، فإن تنفيذها عمليا عادة ما يكون دون المستوى المطلوب. أما المساعدة التقنية والمالية المقدمة لأرباب العمل لتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وتيسير سبل الوصول إلى أماكن عملهم فمنعدمة عموما. وتظهر البيانات الواردة من ثمانية بلدان أن ما متوسطه 30 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة يقولون أن أماكن عملهم تعرقلهم أو أن الوصول إليها متعذر⁽¹⁷⁾. وفي سبعة بلدان، يحتاج 23 في المائة من البالغين ذوي الإعاقة إلى منتجات مساعدة للعمل ولكنها ليست بحوزتهم⁽¹⁸⁾. وفي عام 2022، لم تكن نسبة وكالات التوظيف التي يسهل على مستعملي الكراسي المتحركة الوصول إليها تتجاوز 61 في المائة في جميع أنحاء العالم، أما نسبة الوكالات التي يمكن الوصول إليها جزئيا فكانت تبلغ 13 في المائة، في حين كانت الوكالات التي لا يمكن الوصول إليها بتاتا تبلغ 25 في المائة⁽¹⁹⁾. ولا يملك العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة من خيار آخر سوى خيار السعي إلى العمل بدوام جزئي لأن العمل بدوام كامل لا يتيح لهم الوقت الكافي للتحضير للعمل. وغالبا ما يحتاج العمال ذوو الإعاقة إلى قضاء المزيد من الوقت وتكبّد تكاليف إضافية للذهاب إلى العمل والعودة منه، وكثيرا ما لا يكون في مقدورهم العثور على وسائل النقل التي يسهل عليهم الوصول إليها وما يتصل بها من الخدمات التي يحتاجون إليها أو لا يستطيعون تحمل تكاليفها. ويكون بوسع الأشخاص ذوي الإعاقة أن يعملوا على أساس التفرغ عندما تُوفّر لهم الترتيبات التيسيرية اللازمة. وبسبب كل هذه العقبات، فإن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل ليس باستطاعتهم الحصول على فرصة عمل ويظلون شريحة غير مستفاد منها من شرائح القوة العاملة.

زاي - التعليم والتدريب المهني

24 - لا تخفى على أحد أهمية التعليم والتدريب في العثور على العمل اللائق وسبل العيش المستدامة والحفاظ عليهما. فالتعليم والتدريب يمكن أن يساعدا على إحداث التغيير، وذلك أن النسبة المئوية للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين ترتفع بارتفاع مستوى تعليمهم. ومع ذلك، فإن نسبة الشباب ذوي الإعاقة مرتفعة ارتفاعا لافتا للنظر بين الشباب الذين لا هم ممن يعملون ولا هم ممن يتعلمون أو يتدربون. وأظهرت دراسة أن احتمال عدم انخراط الشباب ذوي الإعاقة لا في العمل ولا في التعليم أو التدريب قد كان، في عام 2021، يزيد بمقدار الضعف تقريبا مقارنة بالشباب غير ذوي الإعاقة⁽²⁰⁾.

حاء - إمكانية الحصول على الخدمات المالية

25 - إن إمكانية الحصول على الخدمات المالية، بما يشمل الحصول على الائتمان، أمر بالغ الأهمية ويمكن أن يساعد العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة على الانعتاق من إسار الفقر والسعي إلى الحصول على سبل عيش لائقة ومستدامة. ومع ذلك، فإن هذه الخدمات التي تشتد الحاجة إليها لا يكون من الممكن دائما الحصول عليها بسبب العديد من العوامل، مثل المرافق البنكية التي يتعذر الوصول إليها ماديا

(17) المرجع نفسه.

(18) منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات ILOSTAT.

(19) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بناء على البيانات المستمدة من منظمة SINTEF ومنظمة الصحة العالمية.

(20) منظمة العمل الدولية، قاعدة البيانات ILOSTAT.

أو الخدمات الإلكترونية التي لا يمكن الوصول إليها تقريباً. ومن بين أكبر العوائق التي تنتصب أمام العمل الحر أو الأنشطة الاقتصادية الجماعية عدم توفر رأس المال اللازم للمؤسسات الناشئة، واقتتران ذلك في حالات كثيرة بنقص المهارات في مجال ريادة الأعمال أو إدارة الأعمال التجارية الصغيرة. وتشير البيانات المتوفرة إلى أن إمكانية الوصول إلى ما يناهز ثلث المصارف في البلدان النامية والمتقدمة النمو على السواء لم تكن، في عام 2022، متاحة لمستخدمي الكراسي المتحركة أو كانت متاحة لهم بصورة جزئية فقط⁽²¹⁾. أما أجهزة الصرف الآلي فقد كانت، بما يقارب نسبة الربع في البلدان المتقدمة النمو ونسبة النصف في البلدان النامية، لا تتيح لمستخدمي الكراسي المتحركة إمكانية الوصول إليها، إما كلياً وإما جزئياً. وفيما يتعلق بالخدمات المصرفية عبر الإنترنت، التي أصبحت أداة أساسية للخدمات المالية، كانت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ينجزون معاملات مالية باستخدام الأجهزة المحمولة لا تتجاوز 17 في المائة في المتوسط، مقارنة بنسبة 21 في المائة من الأشخاص غير ذوي الإعاقة، وذلك في تسعة بلدان⁽²²⁾. وما زال نقص الائتمان واقتترانه بمحدودية فرص العمل وارتفاع التكاليف، ولا سيما تكاليف الرعاية الصحية والأجهزة المساعدة، يشكلان عائقاً رئيسياً أمام تنمية فرص حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على سبل عيش مستدامة.

طاء - الحماية الاجتماعية

26 - يمكن لنظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الاستحقاقات المخصصة لذوي الإعاقة، أن تدعم الأفراد وأسرتهم في تغطية التكاليف الإضافية المتصلة بالإعاقة وتكاليف الاحتياجات المشتركة مثل المياه والكهرباء والغذاء والرعاية الصحية والسكن. إلا أنه على الرغم من أن معظم البلدان أصبحت حالياً تمنح بعض أنواع استحقاقات الإعاقة، فإن تلك الاستحقاقات عادة ما تكون متدنية. وكثيراً ما يُستبعد من الحصول عليها أحوج الأشخاص إليها، ومنهم العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في القطاع غير النظامي. وحسبما جاء في تقرير أهداف التنمية المستدامة لعام 2023، فإن 28 في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة في العالم و 1 في المائة فقط في البلدان المنخفضة الدخل يحصلون على استحقاقات الإعاقة⁽²³⁾. وفي العديد من البلدان، تكون استحقاقات الإعاقة مصممة أحياناً على نحو يتعين معه على ذوي الإعاقة وأسرتهم أن يقرروا إما البحث عن عمل وإما اختيار الحصول على استحقاقات الإعاقة، وسواء في ذلك أكانت تلك الاستحقاقات قائمة على الاشتراكات أو غير قائمة عليها. وحتى عندما تكون استحقاقات الإعاقة منخفضة، فإنهم كثيراً ما يقررون عدم المجازفة بدخول سوق العمل.

27 - وهذا وضعٌ يؤثر تأثيراً سيئاً على العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة. فقد أظهرت دراسة أجريت في 37 بلداً أن 83 في المائة من الآباء أو مقدمي الرعاية من ذوي الإعاقة فقدوا، في عام 2020، أكثر من نصف دخلهم بعد نقشي جائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، مقارنة بما نسبته 66 في المائة من

(21) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بناء على البيانات المستمدة من Sozialhelden.

(22) إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بناء على البيانات المستمدة من الدراسة الاستقصائية الديمغرافية والصحية.

(23) تقرير أهداف التنمية المستدامة 2023.

غير ذوي الإعاقة⁽²⁴⁾. ومع ذلك، لم يكن هنالك سوى 44 في المائة من البلدان التي أعلنت اتخاذ تدابير تصحيحية في مجال الحماية الاجتماعية تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة لمواجهة آثار جائحة كوفيد-19⁽²⁵⁾.

28 - ومن المرجح أن يؤدي التباطؤ الاقتصادي العالمي الحالي إلى إكراه المزيد من العاملين من ذوي الإعاقة على قبول العمل في وظائف أقل جودة وذات أجور متدنية تغتفر إلى الأمن الوظيفي والحماية الاجتماعية. ومن المؤكد أن الحاجة إلى الحماية الاجتماعية الشاملة وفرص العمل اللائق ستزداد بموازاة مع تسارع عمليات الانتقال إلى نظم الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي، ومع التحول الديموغرافي الحاصل، وبخاصة في أوقات الأزمات.

باء - التحديات والفرصة الناشئة فيما يتعلق بتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة والنهوض بحقوقهم في العمل اللائق في مستقبل العمل

29 - يشهد عالم العمل حالياً تغيرات كبيرة بسبب التكنولوجيات الناشئة والعولمة والاتجاهات الكبرى مثل التغير الديموغرافي، بما في ذلك شيخوخة السكان والهجرة والتحضر وتغير المناخ، وهي ظواهر قد يؤدي إلى التحول وعدم اليقين أو الاضطراب. وبإستطاعة العديد من هذه التغيرات أن تعيد تشكيل أسواق العمل وسبل عيش البلائين من البشر. ولئن كانت تتيح فرصاً تبشر بتحسين الإنتاجية والابتكار، فإنها تطرح أيضاً تحديات للعمال والباحثين عن فرص العمل، ومنهم عدد كبير من ذوي الإعاقة.

30 - ويتمثل أحد هذه التحديات الناشئة في ضمان تهيئة بيئات شاملة يسهل الوصول إليها بموازاة مع إدخال تكنولوجيات جديدة في عمليات التوظيف (انظر [A/HRC/49/52](#)). وعلى سبيل المثال، أصبحت تقنية الذكاء الاصطناعي تستعمل بصورة متزايدة في عمليات التوظيف. ويجري تدريب نظم الذكاء الاصطناعي لتحديد المرشحين للوظائف الذين سيكونون عمالاً ناجحين على أساس إجراء مقابلات عن بعد بواسطة الفيديو. ومع ذلك، فإن تلك النظم كثيراً ما لا تكون مصممة لتشمل وجهات نظر الأشخاص ذوي الإعاقة ووجودهم. وهذه النظم تفحص أنماط الكلام، ونبرة الصوت، وحركات الوجه، وغيرها من المؤشرات، وتقدم توصيات بشأن من ينبغي دعوته لإجراء مقابلة متابعة ومن ينبغي أن يُمنح الوظيفة. ونظراً لعدم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيه الكفاية في تدريب هذه النظم، فعادة ما تميز ضد المرشحين الذين تكون لديهم إعاقات تؤثر بشكل كبير على حركة الوجه والصوت، مثل الصمم والعمى واضطرابات النطق والإعاقة الناجمة عند الناجين من السكتة الدماغية، وضد المرشحين ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى ترتيبات تيسيرية معقولة⁽²⁶⁾. ويمتد نطاق هذه الشواغل ليشمل أيضاً استخدام الذكاء الاصطناعي في مراقبة الموظفين وإدارة الأداء. ونادراً ما تُدرج الإعاقة في جداول أعمال المناقشات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، في وقت يكون فيه المدافعون عن حقوق ذوي الإعاقة بعيدين إلى حد كبير عن إدراك التأثير المحتمل لهذه

Save the Children, The Hidden Impact of COVID-19 on Children and Families with Disabilities (24) (London, 2020).

ILO and United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities, "Social protection measures for persons with disabilities and their families in response to the COVID-19 crisis: an updated overview of trends, June 2021" (25).

Meredith Whittaker and others, "Disability, bias, and AI", report of the AI Now Institute, (26) 20 November 2019.

التكنولوجيات الناشئة. وكثيرا ما لا يُطلب من منتجي تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في مجال الموارد البشرية أن يثبتوا أن منتجاتهم مأمونة وشاملة للباحثين عن فرص العمل أو الموظفين من ذوي الإعاقة.

رابعاً - سبل المضي قدماً: دعوة إلى اتخاذ إجراءات معجلة

31 - لقد مضى أكثر من نصف المدة المقررة لتنفيذ خطة عام 2030، وفي أثناء هذه الفترة اتخذت الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة وهيئات المجتمع المدني مبادرات وقطعت على نفسها التزامات أسفر تنفيذها عن إحراز تقدم ملحوظ وخاصة في مجال تعزيز الأطر السياسية لجعلها مواتية للنهوض بالحقوق في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة. أما التحدي المطروح حالياً فيمكن في توسيع نطاق الممارسات الجيدة والنجاحات القائمة وتسريع التقدم في تنفيذ الاتفاقية، بالنظر إلى بطء وتفاوت التقدم المحرز نحو بلوغ أهداف التنمية المستدامة على نحو يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما من حيث مشاركتهم في سوق العمل وما يحرزونه من نتائج فيها. وبالإضافة إلى ذلك، تنشأ تحديات جديدة بسبب التحولات السريعة التي تشهدها التكنولوجيا مثل الذكاء الاصطناعي، وكذلك التغير الديموغرافي وتغير المناخ.

32 - وكررت الدول الأعضاء، في الإعلان السياسي لمؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة لعام 2023، تأكيد التزامها بتحقيق التنمية المستدامة والرخاء المشترك للجميع بتركيز السياسات والإجراءات المتخذة على الأشخاص الأشد فقراً والأكثر ضعفاً، ومنهم الأشخاص ذوو الإعاقة.

33 - ويجد المجتمع الدولي نفسه وهو الفترة التي تسبق انعقاد مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في منعطف حاسم، حيث تتاح أمامه فرصة سانحة لإلقاء نظرة فاحصة على العمل اللائق واعتباره دعامة رئيسية للتحول صوب الحد من الفقر وتقليص مظاهر التفاوت والعمل في الوقت ذاته على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز الحقوق المفروضة لهم.

34 - وثمة حاجة ملحة للدعوة إلى اتخاذ إجراءات معجلة من أجل التصدي للحوالز والتحديات القائمة، بما فيها تلك التي تُضيق من نطاق الآفاق المنفتحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وتحد من فرص إعمال حقهم في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة. وهي تشمل التمييز والوصم والمواقف السلبية، وعدم إمكانية الوصول لا إلى أماكن العمل ومواقع العمل التجاري وحسب وإنما داخل تلك الأماكن والمواقع، ومحدودية فرص الحصول على تعليم عالي الجودة والتدريب على المهارات، وعدم إمكانية الحصول على الخدمات المالية، ومحدودية الترتيبات التيسيرية المعقولة المتاحة للعمال ذوي الإعاقة.

35 - وتكشف التجارب على الصعيد العالمي أن سياسات التنمية الشاملة لمنظور الإعاقة مهمة ويمكن أن تساعد في إحداث تغيير في إعمال الحق في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة. ويمكن القيام بتدخلات إيجابية على مختلف المستويات، أي على مستوى النظم (مثل تحسين السياسات والتشريعات)، وعلى مستوى البرامج (مثل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة) و/أو على مستوى الأفراد (مثل توفير التدريب على المهارات الجديدة).

36 - ويمكن مستقبلاً استخدام مجموعة من الأدوات السياسية المتنوعة لزيادة تعزيز الحق في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال، يمكن اتخاذ إجراءات مراعية لاعتبارات الإعاقة لتقليص الفجوة الرقمية التي يمكن أن تؤدي إلى تفاقم مظاهر عدم المساواة القائمة بين الأشخاص ذوي الإعاقة. إن تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بفرص متساوية تمنحهم القدرة على الوصول

إلى التكنولوجيات، بما في ذلك الأجهزة المساعدة، والإلمام بالتكنولوجيات والمهارات الرقمية، والتدريب على الارتقاء بالمهارات، سيمكّن العمال والباحثين عن فرص العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة من اكتساب القدرة على الصمود وعلى التكيف مع طبيعة العمل المتغيرة بسرعة. كذلك، فإن وضع مزيج مناسب من الأنظمة التشريعية والمالية والضريبية والقطاعية، بما في ذلك التدابير المحفّزة، من شأنه أن يشجع أرباب العمل ويدعمهم لتوظيف عدد أكبر من العمال ذوي الإعاقة الذين تتوافر فيهم المهارات المطلوبة واستبقائهم. وينبغي مواصلة بحث الإمكانات التي تتطوي عليها هذه الأدوات والتدابير السياسية للمساعدة في النهوض بإعمال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من الاستفادة من تلك الفرص الجديدة، ومعرفة أساليب التطور المهني بصورة أفضل، والنجاح في سوق العمل المفتوحة، والعمل من أجل إحراز سبل عيش مستدامة لهم ولأسرهم.

خامسا - أسئلة إرشادية لمناقشات الفريق

37 - تقترح الأسئلة التالية للنظر فيها في المناقشة التي ستجري في إطار المائدة المستديرة:

- (أ) ما هي الأدوات السياسية التي أثبتت جدواها في خلق سوق عمل مفتوحة وشاملة ويمكن الوصول إليها بما ينسجم مع متطلبات الاتفاقية؟
- (ب) كيف يمكن لأرباب العمل أن يكونوا أكثر فعالية في ضمان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم؟
- (ج) يرجى تقديم مثال أو مثالين لتوضيح دور سياسات الحماية الاجتماعية المصممة تصميمًا جيدًا في مساندة الأشخاص ذوي الإعاقة في تلبية احتياجاتهم المتصلة بالإعاقة وتغطية تكاليفها، مع الحرص في الوقت ذاته على تجنب العوامل التي تثني الأشخاص عن البحث عن فرص عمل أو عن العودة إلى العمل.
- (د) ما هي الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الحكومات وأرباب العمل ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان إعمال حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة، بمن فيهم الذين يعيشون في أشد الحالات تهميشًا، كالنساء ذوات الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة النفسية الاجتماعية؟
- (هـ) ما هي الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الحكومات والمؤسسات الدولية، بما فيها الأمم المتحدة ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وهيئات المجتمع المدني عامة، بما في ذلك القطاع الخاص، للتأثير في سوق العمل مستقبلاً لتصبح أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصادات الرقمية والخضراء؟
- (و) ما هي التدابير والإجراءات الملموسة التي ينبغي اقتراحها في مؤتمر القمة المقبل المعني بالمستقبل لضمان وتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل اللائق وسبل العيش المستدامة وتعزيزه في مستقبل العمالة؟