

Distr.: General
22 March 2022
Arabic
Original: English

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة



مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

الدورة الخامسة عشرة

نيويورك، 14-16 حزيران/يونيه 2022

البند 5 (ب) '2' من جدول الأعمال المؤقت*

المسائل المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية: مناقشات المائدة المستديرة

التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ومباشرتهم للأعمال الحرة

مذكرة من الأمانة

أعدت الأمانة العامة هذه المذكرة بالتشاور مع كيانات الأمم المتحدة وممثلي المجتمع المدني وغيرهم من الجهات المعنية صاحبة المصلحة لتيسير المناقشة التي ستجري في إطار مائدة مستديرة عن موضوع "التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ومباشرتهم للأعمال الحرة". وتحيل الأمانة العامة طيه هذه المذكرة إلى مؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في دورته الخامسة عشرة، على النحو الذي أقره مكتب المؤتمر.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* CRPD/CSP/2022/1

220422 040422 22-04278 (A)



أولا - مقدمة

1 - إن عالم العمل اليوم، بشكله الحالي، لا يسر الخاطر. فالجائحة تعمق أوجه اللامساواة الهيكلية الموجودة مسبقا في كل مجتمع من المجتمعات وتطيل أمدها. ويتفاوت الانتعاش فيما بين البلدان وداخل كل بلد، بما في ذلك في عالم العمل. وتقدر منظمة العمل الدولية أن 207 ملايين شخص سيكونون بلا عمل في عام 2022، وهو ما يتجاوز مستوى ما قبل الجائحة بمقدار 21 مليونا، في حين ارتفع عدد العمال الذين يعيشون في فقر مدقع بمقدار 8 ملايين⁽¹⁾.

2 - وقبل أزمة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، كان عالم العمل بعيدا كل البعد عن تحقيق الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة: العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع. وكان معدل نمو العمالة غير كاف لاستيعاب سوق العمل المتنامية. وأوجه عدم المساواة والتفاوت في سوق العمل أعلى بالنسبة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة.

3 - ويعاني الأشخاص ذوو الإعاقة حاليا استبعادا كبيرا في عالم العمل. فوفقا لبيانات من 91 بلدا وإقليما، تمتد عبر ثماني مناطق جغرافية، فإن نسبة من يعملون من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن العمل لا تتجاوز 36 في المائة⁽²⁾. وبالنظر إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتجاوز عددهم بليون شخص، فإن الإمكانيات غير المستغلة هائلة. ويشير أحد التقديرات إلى أن استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من العمالة يؤدي إلى خسائر اقتصادية محتملة تتراوح نسبتها بين 6,7 و 8,7 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي القومي السنوي⁽³⁾.

4 - ويتحقق التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال العمل اللائق، الذي يمكن أن يتخذ شكل التوظيف أو العمل الحر أو مباشرة الأعمال الحرة. والتمكين الاقتصادي هو قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على إحداث التغيير والمساهمة في المجتمع نتيجة لزيادة قدراتهم الاقتصادية وتعزيز إمساحهم بزمهم أمورهم من خلال المشاركة في أسواق العمل، على قدم المساواة مع الآخرين. وهو يتيح للأشخاص ذوي الإعاقة بأن يحيوا حياة كريمة مع احترام حقوقهم في العمل وخارجه.

ثانيا - الأطر الدولية وأدوات السياسة العامة ذات الصلة

5 - إن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف التنمية المستدامة البالغ عددها 17 هدفا، المعتمدة في عام 2015، وعدت بعالم لا يتخلف فيه أحد عن الركب. وفيما يخص عالم العمل، التزمت الدول الأعضاء بتحقيق اقتصادات مستدامة متمحورة حول الإنسان وتوفير العمل اللائق للجميع، بحلول عام 2030. وذلك يتجلى في الهدف 8 (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع). وتتسم الغايتان 3-8 (السياسات الموجهة نحو التنمية والتي

(1) International Labour Organization (ILO), *World Employment and Social Outlook: Trends 2022* (Geneva International Labour Office, 2022).

(2) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018* (New York, 2019)

(3) R. L. Metts, "Disability issues, trends and recommendations for the World Bank", Social Discussion Paper, No. 7 (Washington, D.C., World Bank, 2000).

تدعم الأنشطة الإنتاجية، وفرص العمل اللائق، ومباشرة الأعمال الحرة، والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المشاريع المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، ونموها) و 5-8 (العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة)، بأهمية خاصة في سياق التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة ومباشرتهم للأعمال الحرة.

6 - ويرتبط تحقيق الهدف 8 المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الأهداف والغايات الأخرى، بما في ذلك الغايات 9-ج (الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والوصول الشامل والميسور التكلفة إلى شبكة الإنترنت في أقل البلدان نمواً)، و 1-3 (نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها)، و 4-5 (ضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة)، و 4-أ (المرافق التعليمية التي يسهل الوصول إليها والتي توفر بيانات تعليمية تكون فعالة وشاملة للجميع)، و 10-2 (الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة).

7 - وفي الأطر الدولية مثل خطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، تشجّع المشاركة الكاملة والمتساوية للنساء والرجال، بما يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، في سوق العمل النظامي. كما تدعو إجراءات العمل المعجل للدول الجزرية الصغيرة النامية (مسار ساموا) إلى اتخاذ تدابير تشاركية لتعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من أجل تعزيز روح المبادرة والابتكار لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، ولتوفير تدريب تعليمي عالي الجودة للشباب والفتيات من ذوي الإعاقة. وإضافة إلى ذلك، فإن اتفاق باريس، وهو معاهدة ملزمة قانوناً بشأن تغيير المناخ، دعا 196 طرفاً في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية المتعلقة بتغير المناخ، إلى التخفيف من مخاطر تغير المناخ، عن طريق احترام وتعزيز التزامات حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتم التأكيد بصورة أكبر في اتفاق باريس على أهمية تحقيق انتقال عادل للقوى العاملة وتهيئة فرص العمل الكريم والوظائف اللائقة، وفقاً للأولويات الإنمائية المحددة وطنياً.

8 - واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي اعتمدت في عام 2006 والتي صدّقت عليها 184 دولة طرفاً⁽⁴⁾، هي المعاهدة الدولية الرئيسية التي يُعترف فيها بالالتزامات الدول الأطراف بضمان وتعزيز الأعمال الكامل لحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة. وهي تشدد على أن الإعاقة تنجم عن التفاعل بين الأشخاص ذوي العاهات وبين الحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع، على قدم المساواة مع الآخرين.

9 - وفيما يتعلق بعالم العمل، تؤكد المادة 27 من الاتفاقية (العمل والعمالة) حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك في بيئة عمل منفتحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملة لهم ويسهل انخراطهم فيها. ويتعين على الدول الأطراف أن تتخذ خطوات تهدف، في جملة أمور، إلى حظر التمييز؛ وتوفير ظروف عمل عادلة وملائمة؛ وكفالة تقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة؛ وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص؛ وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة؛ وتعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين

(4) في 7 شباط/فبراير 2022.

التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة. والعمالة الشاملة للجميع هي أكثر من مجرد تعيين الأفراد في وظائف. فهي تتطلب تحولاَ نُظْمياً في الكيفية التي يدير بها أصحاب العمل الأعمال التجارية ويعينون الموظفين ويستبقونهم.

10 - ويتطلب الامتثال للمادة 27 مراعاة الأحكام الأخرى من الاتفاقية من أجل تعظيم فرص التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. فعلى سبيل المثال، إن المواد 5 (المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة)، و 6 (النساء والفتيات ذوات الإعاقة)، و 9 (إمكانية الوصول، بما في ذلك التدابير الرامية إلى ضمان إتاحة المعلومات والاتصالات والخدمات الأخرى وغيرها من المرافق والخدمات العامة مثل المدارس وأماكن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة)، و 24 (التعليم الشامل للجميع، بما في ذلك توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة واستخدام أشكال الاتصال المعززة والبديلة)، و 26 (التأهيل وإعادة التأهيل، بما في ذلك توافر الأجهزة والتكنولوجيات المعينة ومعرفتها واستخدامها)، هي مواد مترابطة ومتشابكة فيما يتعلق بإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة.

11 - واعترافاً بأن المشاركة الكاملة والفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في عالم العمل والمجتمع هما أمران أساسيان لتحقيق الاتفاقية، اعتمد مجلس حقوق الإنسان القرار 3/22 الذي يركز على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي ذلك القرار، تدعى الدول الأطراف في الاتفاقية إلى اتخاذ التدابير المناسبة، بسبل منها التشريعات، ويُحث أصحاب الأعمال في القطاع الخاص والمنظمات العمالية على توفير تدابير لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص العمالة والاحتفاظ بعملمهم. وفي القرار نفسه، تُحث الدول على إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم بنشاط في السياسات والبرامج التي تؤثر على التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، من مرحلة التصميم إلى مرحلتها التنفيذية والرصد. وأقر المجلس، في قراره 4/17، المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف"، في حزيران/يونيه 2011، الذي قدم معياراً عالمياً لجميع الدول ومؤسسات الأعمال فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان وحمايتها وإعمالها عند ممارسة الأعمال التجارية.

12 - وفي مؤتمر العمل الدولي، الذي عُقد في حزيران/يونيه 2021، اعتمدت الهيئات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية (الحكومات والمنظمات العمالية ومنظمات أصحاب العمل) من الدول الأعضاء فيها البالغ عددها 187 دولة، الدعوة العالمية إلى العمل من أجل تعافٍ من أزمة كوفيد-19 محوره الإنسان، يكون شاملاً للجميع ومستداماً وقادراً على الصمود. وتستند الدعوة إلى العمل إلى الاعتراف بأن الجائحة قد أثرت بشكل أكبر على أشد الفئات حرماناً وعلى أضعفها، بما فيها الأشخاص ذوو الإعاقة، وزادت من حدة الفقر ووسعت نطاق أوجه عدم المساواة. وقد صدرت الدعوة إلى العمل على أساس إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الذي يتوقف على التنفيذ الناجح للنمو والتنمية الاقتصاديّين الشاملين للجميع، وحماية جميع العمال، والحماية الاجتماعية الشاملة، والحوار الاجتماعي.

13 - ويُعترف بمباشرة الأعمال الحرة على أنها محرك هام لخلق فرص العمل والنمو الاقتصادي الشامل والابتكار والتصدي للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي تواجه تنفيذ خطة عام 2030. وهي تنطوي على القدرة على الحد من أوجه عدم المساواة، وزيادة التماسك الاجتماعي، وتوسيع الفرص المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وشجعت الجمعية العامة، في قرارها 211/75 المتعلق بمباشرة الأعمال الحرة من أجل التنمية المستدامة، الحكومات وجميع قطاعات المجتمع على اتخاذ تدابير لتحقيق

العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للأشخاص ذوي الإعاقة، عن طريق مباشرة الأعمال الحرة، بسبل منها القضاء على التمييز في الحصول على الموارد المالية، وتعزيز إمكانية الوصول إلى نظم التعليم التي تشمل الجميع، وتطوير المهارات والتدريب المهني والتدريب على مباشرة الأعمال الحرة، وتعزيز التوعية بقدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على الابتكار والمساهمة عن طريق مباشرة الأعمال الحرة.

14 - وقد أصدرت الأمم المتحدة عدة وثائق وتوجيهات في مجال السياسة العامة لتشكيل عالم العمل وتعزيز التمكين الاقتصادي وإعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة. وتوجه استراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن مستقبل العمل (CEB/2019/1/Add.2) عمل المنظمة على نطاق المنظومة في مساعدة الدول الأعضاء على توفير فرص عمل لائقة للجميع. وفي الاستراتيجية، يتم التركيز بشدة على دعم الفئات الضعيفة. وعلى سبيل المثال، فهي تتضمن دعوات إلى بذل جهود لإزالة الحواجز التي تعترض التكنولوجيات الجديدة من أجل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في القوى العاملة وتعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الملائمة لذوي الإعاقة، بما في ذلك الوصول إلى تعليم المهارات الرقمية. وأصدرت منظمة العمل الدولية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة "دليل مؤسسات الأعمال بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" لتمكين مؤسسات الأعمال من تكييف سياساتها وممارساتها من أجل احترام ودعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وإشراكهم كموظفين وموردين وعملاء وأفراد في المجتمع⁽⁵⁾.

ثالثاً - المسائل الرئيسية: التحديات والفرص في عالم العمل

ألف - عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة

15 - تظل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة منخفضة باستمرار في جميع المناطق. وتشمل بعض الحواجز الرئيسية التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في الحصول على عمل حواجز ناجمة عن اتخاذ مواقف معيّنة، تؤدي إلى ممارسات تمييزية في سوق العمل، من التوظيف إلى الأجر، والافتقار إلى بيئة مواتية وشاملة للجميع، وعدم وجود نظام دعم، بما في ذلك الحماية الاجتماعية، وكلها ضروري لأداء الأشخاص ذوي الإعاقة لواجباتهم في مكان العمل على قدم المساواة مع الآخرين. وغالبا ما يفترق الأشخاص ذوو الإعاقة إلى ما يلي: وسائل النقل التي يتيسر لهم استخدامها؛ والأسواق المحلية؛ وسياسات مواتية في مجال التعريفات الجمركية؛ وأدوات وأجهزة ميسورة للأشخاص ذوي الإعاقة؛ وبيئة مبنية والمنتجات والخدمات؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة. وعلى سبيل المثال، ففي ثمانية بلدان نامية، أفاد ما متوسطه 32 في المائة من الأشخاص ذوي الإعاقة بأن أماكن عملهم هي بيئة معيقة أو أنه يتعذر الوصول إليها⁽⁶⁾ على الرغم من تكريس حقوقهم في المواد 5 و 9 و 27 من الاتفاقية. ويعاني أفراد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تقع عليهم مسؤوليات الدعم من نقص مماثل في المرونة.

(5) United Nations Global Compact and ILO, "Guide for business on the rights of persons with disabilities: how business can respect and support the rights of persons with disabilities and benefit from inclusion", 2017.

(6) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

16 - وعندما يتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن الكثير منهم، ولا سيما أولئك الذين ينتمون إلى فئات ممثلة تمثيلاً ناقصاً أو الذين لديهم احتياجات كبيرة في مجال الدعم، يكسبون دخلاً منخفضاً، أو يؤدون أعمالاً تتطلب مهارات متدنية، و/أو يجدون أنفسهم في ظروف عمل غير مستقرة. وأظهرت دراسة حالة إفرادية من بنغلاديش أن الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية غالباً لا يتقاضون سوى 25 في المائة من أجر الأشخاص من غير ذوي الإعاقات الذهنية الذين يؤدون العمل نفسه، وأحياناً 50 في المائة من الحد الأدنى الوطني للأجور⁽⁷⁾. ويزداد أيضاً احتمال أن يعمل الأشخاص ذوو الإعاقة في وظائف بدوام جزئي، وأن يعملوا في الاقتصاد غير النظامي، وأن يعملوا لحسابهم الخاص⁽⁸⁾. وبعد تعيينهم، قد يواجهون العنف والمضايقة القائمين على الإعاقة في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، يواجه العمال ذوو الإعاقة في مكان العمل حواجز ناجمة عن اتخاذ مواقف معينة، مثل القوالب النمطية السلبية والتمييز، بما في ذلك فيما يتعلق بالأجور. فعلى سبيل المثال، قد يعتبر أصحاب العمل وزملاء العمل خطأً أن طلب الترتيبات التيسيرية المعقولة هو فعل من أفعال المحاباة، وليس ضرورة للعمل على قدم المساواة مع الآخرين⁽⁹⁾.

17 - وفي حين أن عدداً متزايداً من الشركات يخطو خطوات جيدة نحو تحسين جهوده لإدماج الإعاقة، فإن العديد من أصحاب العمل لديهم تحيز لا شعوري ويفتقرون إلى الوعي أو الثقة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ودعمهم في تطوّرهم الوظيفي. وينطبق هذا بصفة خاصة على الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئات المهمشة. وإضافة إلى ذلك، يوجد نقص في الحوافز والدعم المحددي الأهداف للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة واستبقائهم⁽¹⁰⁾. ولا يزال الكثير من الشركات يتبع نهجاً مجزئاً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وينظر إلى إدماج الإعاقة على أنه ممارسة امتثال، وليس جزءاً من تكافؤ فرص العمل. وعلاوة على ذلك، فإن أثر الجائحة على الاقتصاد يؤدي كذلك إلى ردع بعض أصحاب العمل عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال، تبين في دراسة أجريت في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية أن ما نسبته 42 في المائة من أصحاب العمل الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية لا يتشجعون على توظيف أشخاص ذوي إعاقة بسبب شواغل متصلة بدعمهم على النحو الواجب خلال الجائحة⁽¹¹⁾. وبالنسبة لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل

Down Syndrome International and International Disability Alliance, “Case study on best practices 8 (7) .in the inclusive employment of persons with intellectual disabilities in Bangladesh”, September 2021

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: (8) .Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*

ILO, “Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work”, Brief, No. 4 (9) .(Geneva, 2020)

Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, “Making the future of work (10) .inclusive of people with disabilities”, 21 November 2019

(11) أجريت مقابلات مع ما مجموعه 502 من المديرين التنفيذيين في المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية المسؤولين عن التوظيف. انظر Leonard Cheshire, “Locked out of the labour market: the impact of COVID-19 on (11) .disabled adults in accessing good work – now and into the future”, 2020

الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، أدى فقدان الوظائف أثناء الجائحة إلى حو المكاسب المحدودة التي تحققت في الحصول على إمكانية الوصول إلى بعض أسواق العمل في السنوات السابقة⁽¹²⁾.

18 - والأشخاص ذوو الإعاقة ممثلون تمثيلاً زائداً بين العاملين في الاقتصاد غير النظامي. وخلال الجائحة، كانت الشركات في ذلك القطاع أكثر عرضة للصدمات، نظراً لأنها غالباً ما تكون مؤسسات متناهية الصغر أو صغيرة الحجم ذات موارد أو احتياطات مالية قليلة. وكان أداء العديد منها أسوأ من أداء المؤسسات النظامية لأنها لم تتمكن من الحصول على تمويل أو تلقي دعم حكومي خلال الجائحة⁽¹³⁾. ونتيجة لذلك، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في الاقتصاد غير النظامي معرضون بشدة لفقدان الوظائف. والكثيرون غير قادرين على الحصول على الحماية الاجتماعية بسبب الحواجز المتصلة بالمعلومات، مثل الافتقار إلى الوعي بالبرامج، أو غيرها من الحواجز التي تمنعهم من التسجيل على الرغم من أن حقهم في الحماية الاجتماعية منصوص عليه في المادة 28 من الاتفاقية (مستوى المعيشة اللائق والحماية الاجتماعية).

19 - وتتباين تجربة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، فإن معدل البطالة بين النساء ذوات الإعاقة أعلى منه عند الرجال ذوي الإعاقة لأنهن يواجهن تمييزاً إضافياً في مكان العمل، فضلاً عن الضغوط المجتمعية والأسرية والثقافية وعدم التعاون، مما يثنيهن عن دخول سوق العمل أو البقاء فيه. والشباب ذوو الإعاقة هم من بين أضعف شباب العالم، وهم أكثر عرضة للعمالة الناقصة أو للبطالة بسبب الافتقار إلى التعليم الشامل للجميع أو عدم كفاية الدعم لانتقالهم من المدرسة إلى العمل⁽¹⁴⁾ على الرغم من أن حقهم في نظام تعليم شامل للجميع في جميع مراحل التعليم، والتعلم مدى الحياة منصوص عليه في المادة 24 من الاتفاقية. وعلاوة على ذلك، فإن احتمال مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تزيد أعمارهم عن 60 عاماً في سوق العمل يقل عن نصف احتمال مشاركة غير ذوي الإعاقة، وقد تجعلهم هذه الفترة الطويلة من البطالة غير مؤهلين للحصول على معاش تقاعدي (CRPD/CSP/2020/3، الفقرة 40). وقد يواجه كبار السن ذوو الإعاقة أشكالاً متعددة ومتداخلة من التمييز، مثل حذف نطاقات عمرية لطلبات العمل أو اشتراط متطلبات صحية صارمة. ويواجه الأشخاص ذوو الإعاقات الذهنية والنفسية - الاجتماعية مزيداً من الوصم عند دخولهم سوق العمل، وغالباً ما يُعَيَّنون في وظائف ذات قيمة منخفضة، وقد يُرغمون على الحصول على خدمات قائمة على الفصل، مثل ورش العمل المحمية، بدلاً من سوق العمل المفتوحة.

باء - مباشرة الأشخاص ذوي الإعاقة للأعمال الحرة

20 - إن العمالة ليست سوى وسيلة واحدة يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة من خلالها الوصول إلى سوق العمل. وتشمل الوسائل الأخرى العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة. واكتسبت مباشرة الأعمال الحرة شعبية بمرور الوقت. وفي عام 2019، نمت حصة رواد الأعمال في سوق العمل في 36 بلداً من أصل 52 بلداً

(12) Inclusion International, *A Global Agenda for Inclusive Recovery: Ensuring People with Intellectual Disabilities and Families are Included in a Post-COVID World*, 2021.

(13) ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

(14) من المحتمل أن تنشأ حاجة إلى إنشاء ما يصل إلى 600 مليون وظيفة بحلول عام 2035 للشباب الذين يدخلون سوق العمل. انظر Department of Economic and Social Affairs, *World Youth Report: Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda* (New York, 2020).

شملت الدراسة الاستقصائية (A/75/257، الفقرة 5). وفي حين أدت الجائحة إلى إبطاء الانخراط إلى مباشرة الأعمال الحرة بشكل عام، فإن الاتجاه يختلف باختلاف المنطقة. ووجد مرصد الأعمال الحرة في العالم⁽¹⁵⁾، وهو مبادرة دولية تقاس من خلالها أنشطة مباشرة الأعمال الحرة للبالغين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 64 عاماً، أن مجموع نشاطات مباشرة الأعمال الحرة في المراحل المبكرة هو الأعلى، ولكنه متغير، في الشرق الأوسط وأفريقيا، وهو مرتفع باستمرار في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والأدنى في أوروبا وأمريكا الشمالية. وتشير الأدلة المبكرة كذلك إلى أن عدد ساعات العمل لدى الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص انخفض منذ ظهور الجائحة⁽¹⁶⁾.

21 - بيد أن البحوث المتعلقة بانخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في مباشرة الأعمال الحرة نادرة، وهو أمر يندرج بالخطر، بالنظر إلى أن الافتقار إلى البحوث والبيانات له عواقب مباشرة على وضع السياسات، وبالتالي على حياة الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي العديد من الدراسات المتعلقة بمباشرة الأعمال الحرة الشاملة للجميع⁽¹⁷⁾، يرد ذكر للنساء والشباب وكبار السن، في حين لا يرد ذكر للأشخاص ذوي الإعاقة. وعلى سبيل المثال، فإن تقريراً لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لعام 2021 حول تقييم تأثير كوفيد-19 وفعالية الاستجابة على صعيد السياسات في مجال مباشرة الأعمال الحرة لدى جميع الفئات المحرومة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً، لم يتضمن الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي ذلك التقرير، سُلم بأنه يولى اهتمام أقل للأشخاص ذوي الإعاقة في إطار سياسة مباشرة الأعمال الحرة الشاملة للجميع في الاتحاد الأوروبي⁽¹⁸⁾. وحتماً من الممكن جداً أن يكون الأشخاص ذوو الإعاقة قد استبعدوا إلى حد كبير في الاستجابات الطارئة الموجهة في مجال السياسات التي استحدثتها الحكومات خلال الأزمة.

22 - وتتطوي مباشرة الأعمال الحرة على إمكانية توفير فرص وافية للأشخاص ذوي الإعاقة. فهي تمكنهم من نيل التمكين الاقتصادي والمشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع. ويمكن أن تتيح مباشرة الأعمال الحرة للأشخاص ذوي الإعاقة مزيداً من المرونة والاعتماد على النفس والاستقلالية في إدارة وقتهم وجدول عملهم وظروفهم الشخصية. والأهم من ذلك هو أن أنشطة مباشرة الأعمال الحرة تعزز المهارات التي تزيد من الثقة بالنفس واحترام الذات والاعتماد على النفس. فعلى سبيل المثال، تبين في إحدى الدراسات أن رواد الأعمال من ذوي الإعاقة يقيمون أنفسهم على أن لديهم وعياً اجتماعياً ومهارات إدارية في مجال العلاقات أكثر من ذوي الإعاقة من غير رواد الأعمال⁽¹⁹⁾.

(15) أجريت المقابلات في الفترة من 2020 إلى 2021 مع 140 000 شخص من 46 بلداً. انظر Niels Bosma and others, *Global Entrepreneurship Monitor 2021/2020 Global Report* (London, Global Entrepreneurship Research Association, 2021).

(16) Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) and European Commission, *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*. (Paris, OECD Publishing, 2021).

(17) تصف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي سياسة مباشرة الأعمال الحرة الشاملة للجميع بأنها تهدف إلى إتاحة الفرص في مجال مباشرة الأعمال الحرة لكل من لديه فكرة لعمل تجاري مستدام، بغض النظر عن خلفيته وخصائصه. المرجع نفسه.

(18) المرجع نفسه.

(19) Pilar Ortiz García and Ángel José Olaz Capitán, "Entrepreneurship for people with disabilities: from skills to social value", *Frontiers in Psychology*, vol. 12 (7 July 2021).

23 - ومع ذلك، فإن مباشرة الأعمال الحرة لا تخلو من حواجز كبيرة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي حين يطمح الكثيرون في أن يصبحوا رواد أعمال، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة غالباً ما لا تتاح لهم نفس الفرصة لبدء مشروع تجاري. وتشمل الحواجز، في جملة أمور، الافتقار إلى فرص الحصول على تمويل لرأس المال الأولي، وسياسات السوق غير المواتية، والافتقار إلى مهارات مباشرة الأعمال الحرة، ووجود شبكة صغيرة أو غير فعالة، والحواجز المؤسسية، مثل الافتقار إلى رعاية الأطفال والمواقف التمييزية. وتشمل الحواجز الأخرى التدريب غير المصمم خصيصاً لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، وخدمات دعم الأعمال التجارية التي لا يمكن لأولئك الأشخاص الوصول إليها، و "فخ الاستحقاقات" - الخوف من فقدان استحقاقات الضمان الاجتماعي بسبب كسب الدخل⁽²⁰⁾ - على الرغم من أن التزام الدول الأطراف بتعزيز فرص مباشرة الأعمال الحرة للأشخاص ذوي الإعاقة معترف به بشكل خاص في المادة 27 من الاتفاقية.

24 - ومباشرة الأعمال الحرة وسيلة هامة يمكن بواسطتها تحقيق التمكين الاقتصادي. فهي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من إنشاء مؤسسات أعمال أو إقامة مشاريع تتماشى تماماً مع مصالحهم، كما تمكنهم من أن يصبحوا مساهمين نشطين في المجتمع، مما يزيد بدوره من استقلاليتهم وإنجازهم ورضاهم الشخصي.

جيم - عالم العمل المتغير: التحول الرقمي وأشكال العمل والوظائف الخضراء الجديدة

25 - إن الثورة التكنولوجية⁽²¹⁾ آخذة بسرعة في تغيير سوق العمل، ولقد عجلت الجائحة بالانتقال إلى الاقتصاد الرقمي. ويتجلى ذلك في التوسع في المعاملات الافتراضية (التجارة الإلكترونية، والصحة الإلكترونية، والخدمات المصرفية عبر الإنترنت)، وكذلك في زيادة عدد العمال الذين ينخرطون في مجال العمل عن بعد. فمن ناحية، يمكن أن يوفر العمل عن بعد من المنزل مزيداً من الفرص والمرونة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون مثلاً إلى فترات راحة متكررة أو إلى الوصول بسهولة إلى المعدات الطبية أو العلاجات في المنزل⁽²²⁾. ومن ناحية أخرى، يمكن أن يكون الحصول على الدعم من الزملاء عند الحاجة أكثر صعوبة أثناء العمل عن بعد، وهناك خطر أكبر من الشعور بالعزلة الاجتماعية وزيادة في مستويات الإجهاد بالنظر إلى أن الحدود الفاصلة بين العمل والحياة غير واضحة.

26 - ويمكن استخدام التكنولوجيا كعامل تمكين لتعزيز الإدماج والتنوع، أو لخلق مزيد من الاستبعاد من سوق العمل وفجوة رقمية للأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال، يتم تطبيق الذكاء الاصطناعي بشكل متزايد في عملية التوظيف، بما في ذلك لأغراض فحص سجلات المتقدمين للوظائف، وتحديد مواعيد

OECD and European Commission, *Policy Brief on Entrepreneurship for People with Disabilities* (20) *Entrepreneurial Activities in Europe*, 2014

(21) يشمل ذلك الاتصال الرقمي والذكاء الاصطناعي والميكنة والتشغيل الآلي وتقنية سلسلة الكتل والطباعة ثلاثية الأبعاد وتحليلات البيانات الضخمة.

(22) Lisa A. Schur, Mason Ameri and Douglas Kruse, "Telework after COVID: a "silver lining" for workers with disabilities?", *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, No. 4 (December 2020)

المقابلات، وتوفير التدريب على الالتحاق الفعلي بالعمل والتدريب أثناء العمل⁽²³⁾. ومن ناحية، هناك خطر في أن يؤدي الذكاء الاصطناعي إلى التحيز المنهجي وإلى التمييز عن غير قصد فيما يتعلق بالطلبات المقدمة من الأفراد ذوي الإعاقة بسبب مظهرهم الجسدي أو كلامهم أو سلوكياتهم الأخرى. ومن ناحية أخرى، يتم تطوير العديد من تطبيقات الذكاء الاصطناعي، بما في ذلك التعلم الآلي، لتقليل الحواجز التي تحول دون دخول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مكان العمل والبقاء فيه وأداء وظائفهم بفعالية. ومن الأمثلة على هذه التطبيقات التعرف على النصوص والتعرف الصوتي والبصري بطريقة تنبؤية للسماح للأشخاص الذين يعانون من إعاقة في الحركة أو الكلام بتشغيل حاسوب ونسخ الكلام إلى نص للأشخاص الصم⁽²⁴⁾.

27 - ولا جدال في أن إدارة إمكانية استخدام الوسائل الرقمية آخذة في الازدياد، وإن كانت بعيدة كل البعد عن أن تكون منهجية. ولا يزال الأشخاص ذوو الإعاقة يواجهون حواجز كبيرة تحول دون حصولهم على الأدوات الرقمية، ودون تمكنهم من تحمل تكاليف التكنولوجيات المساعدة من أجل الحصول على الأدوات في المقام الأول، على الرغم من أن حقهم في الحصول على التكنولوجيات المساعدة بتكلفة ميسورة منصوص عليه في المادة 20 (التنقل الشخصي) من الاتفاقية. وتمنع الحواجز العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة من الانخراط في سوق العمل كعاملين عبر الإنترنت. وتشير البيانات المتاحة كذلك إلى أنه، على الرغم مما نصت عليه المادة 9 من الاتفاقية، تقل إمكانية الوصول إلى الإنترنت لدى الأسر المعيشية التي تضم أشخاصاً ذوي إعاقة مقارنة بالأسر المعيشية التي لا تضم أشخاصاً ذوي إعاقة، ومن المرجح أن تواجه صعوبة في تحمل تكاليف الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات⁽²⁵⁾.

28 - وأفادت الشركات التي أجرت معها الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية مقابلات بأنه على الرغم من أن لديها وثائق رسمية بشأن تيسير سبل الوصول، فإن النهج الذي تتبعه إزاء تيسير سبل الوصول غير منظم، مع وجود عدد قليل نسبياً من الموارد الداخلية على صعيد الخبراء⁽²⁶⁾.

29 - وبالنظر إلى أن 90 في المائة من الوظائف في المستقبل ستتطلب، وفقاً لبعض التقديرات، مهارات رقمية⁽²⁷⁾، وشمولاً رقمياً، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يسهل الوصول إليها، فمن الضروري عدم ترك أحد خلف الركب، وهو وعد جوهري في إطار خطة عام 2030. وتشكل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة شرطاً مسبقاً للوصول إلى مجتمع رقمي شامل للجميع حقاً. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، إشراك

(23) Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion, "Use of artificial intelligence to facilitate employment opportunities for people with disabilities", 2019.

(24) المرجع نفسه. انظر أيضاً Selin Nugent and others, "Recruitment AI has a disability problem: questions employers should be asking to ensure fairness in recruitment", disability and artificial intelligence white paper (Institute for Ethical Artificial Intelligence, 2020); and ILO, "How do you lip read a robot? Recruitment AI has a disability problem", webinar, February 2021.

(25) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

(26) ILO Global Business and Disability Network, "Leave no one offline: a primer on engaging your company on digital accessibility", 2021.

(27) CEB/2019/1/Add.2، الفقرة 4.

الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم في عملية التوظيف، ومبادرات التوظيف الرقمي، والمشاريع التي تُتاح فيها إمكانية استخدام الوسائل الرقمية، والجهود المبذولة لسد الفجوات التكنولوجية.

30 - ويمثل ظهور أشكال جديدة من العمل، تتميز باستخدام منصات العمل الرقمية أو عبر الإنترنت، نموذجاً آخر للعمل. وتصنف منظمة العمل الدولية نوعي الخدمات التي تقدمها المنصات الإلكترونية على أنهما خدمات رقمية قائمة على شبكة الإنترنت، مثل الخدمات التي تتضمن أوصافاً واستعراضات للمهام، وتطبيقات قائمة على الموقع، مثل النقل والتسليم. ويمكن تصنيف العاملين في تلك المنصات على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، أو أصحاب أعمال صغيرة، أو رواد أعمال، أو مقاولون مستقلون. وبالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، قد يكون هذا الشكل الجديد من العمل جذاباً لأنه لا ينطوي على مما تتضمنه بيئات العمل التقليدية من حواجز هيكلية وحواجز ناجمة عن اتخاذ مواقف معينة. ويمكن أن يوفر العمل في المنصات مصدراً ثانوياً للدخل للأشخاص ذوي الإعاقة، شريطة إتاحة الوصول إلى المنصة الإلكترونية، امتثالاً للمادة 9 من الاتفاقية⁽²⁸⁾. كذلك فإن المنصات الشاملة للجميع والتي يسهل الوصول إليها تمكن مؤسسات الأعمال من جذب مجموعة أكبر من أصحاب المواهب المؤهلين، ألا وهي مجموعة الأشخاص ذوي الإعاقة.

31 - ويمكن أن تكون القدرة التي يتمتع بها المرء على التحكم في جدول عمله الخاص من خلال العمل في المنصات أو غيرها من الوسائل عاملاً تمكينياً. وبالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الأشخاص الذين يعانون من إعاقات غير مرئية، قد تقل القدرة على التحكم بشكل مستقل في جدول أعمالهم من تأثير الإجهاد والتعب الناجمين عن الظروف الجسدية مثل نقص المناعة أو العاهات في الظهر. وعلاوة على ذلك، يعفى العاملون في المنصات من ذوي الإعاقة من الكشف عن المعلومات التي كانت ستكون مطلوبة لولا ذلك في التوظيف التقليدي، والتي غالباً ما تكون مصدراً للوصم والتمييز في المرحلة التي يتم فيها تقديم عرض العمل⁽²⁹⁾.

32 - وعلى الرغم من جاذبية هذا الشكل الجديد من العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، لا يزال العمل في المنصات شكلاً من أشكال العمل غير المستقر إلى حد أكبر. فالإطار التنظيمي الحالي في العديد من البلدان غير مجهز بعد لحماية العاملين في المنصات، مما يترك العديد من جوانب العمل، مثل ساعات العمل والصحة والسلامة المهنيين، دون تنظيم. فالعاملون في المنصات لا يحق لهم الحصول على إجازة مرضية أو إجازة أمومة/أبوة أو استحقاقات التقاعد، التي تتوفر من خلال أشكال التوظيف التقليدية. وعلى الرغم من أن الحق في العمل والتوظيف مكرس بالفعل في المادة 27 من الاتفاقية، وينطبق بشكل خاص على جميع أشكال التوظيف، فإن أنظمة العمل في العديد من البلدان لم يتم تكييفها بعد لحماية العاملين في المنصات من ذوي الإعاقة.

(28) هذا لا يعني عدم وجود حواجز تحول دون انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المنصات. فقد يتطلب العمل في المنصات استثمارات مالية أو مهارات أولية، مثل المهارات الإدارية أو مهارات الإلمام باستخدام الحاسوب، والتي قد لا يمتلكها العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد لا يكون بعض الأشخاص ذوي الإعاقة مهياً للتوفيق بين أعمال متعددة في نفس الوقت. انظر Fundación ONCE and ILO Global Business and Disability Network, "An inclusive digital economy for people with disabilities", 2021

(29) Paul Harpur and Peter Blanck, "Gig workers with disabilities: opportunities, challenges, and regulatory response", *Journal of Occupational Rehabilitation*, vol. 30, No. 4 (December 2020)

33 - ويرتبط عالم العمل بطبيعته بحالة البيئة. ووفقا لمنظمة العمل الدولية، فإن 40 في المائة من القوة العاملة العالمية، بما في ذلك القطاع الزراعي، تعتمد بشكل كبير على البيئة. وبالتالي، فإن الانتقال إلى اقتصاد أخضر، من خلال إجراءات التخفيف من حدة تغير المناخ والتكيف معه، سيكون له تأثير كبير على القوة العاملة. وعلى سبيل المثال، تقدر منظمة العمل الدولية أن الانتقال إلى اقتصاد دائري خفيض الكربون بحلول عام 2030 يحتمل أن يؤدي إلى توليد أكثر من 100 مليون فرصة عمل، ولكن قد يسفر عن فقدان ما يقرب من 80 مليون فرصة عمل⁽³⁰⁾. والأشخاص ذوو الإعاقة هم من أكثر الفئات تضررا، بالنظر إلى أن الكثيرين منهم يعتمدون على أشكال العمل غير المستقر.

34 - ولا مفر من الانتقال إلى تخضير الاقتصاد، وقد حان الوقت لخلق عالم عادل للجميع. وينطوي تحقيق انتقال عادل، على النحو المتوخى في اتفاق باريس بشأن تغير المناخ، على تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة للاستفادة من إيجاد وظائف خضراء، مثل الوظائف في مجال الطاقة المتجددة والزراعة العضوية ومشاريع التكيف لاستعادة النظم الإيكولوجية أو السياحة المستدامة، من بين أمور أخرى. ولا يمكن أن يتحقق هذا الانتقال إلا عندما تتم مراعاة أصوات الأشخاص ذوي الإعاقة وإمساكهم بزمام أمورهم وتمكينهم في تصميم العمل المناخي وتنفيذه نحو تحقيق اقتصاد أخضر شامل للجميع. ومن الأمثلة على ذلك تعزيز المعارف التقليدية للأشخاص ذوي الإعاقة المنتمين إلى الشعوب الأصلية في مجال التكيف مع المناخ⁽³¹⁾ وتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على مباشرة الأعمال الحرة في عمليات الإنتاج الجديدة وتطوير التكنولوجيا، مثل الكفاءة في استخدام الطاقة أو غيرها من الأسواق الخفضة الكربون.

رابعا - الماضي قدما: توصيات السياسة العامة

35 - يلزم تكيف السياسات العامة مع التغيرات في عالم العمل واستيعابها. وفي حزيران/يونيه 2021، التزمت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالدعوة العالمية إلى العمل من أجل اتباع نهج يركز على الإنسان للتعافي من أزمة كوفيد-19. ولا يمكن تحقيق نهج يركز على الإنسان في عالم العمل إلا عندما تكون سياسات وممارسات التوظيف والحماية الاجتماعية شاملة لمنظور الإعاقة.

36 - وأناط الأمين العام، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة"، بكيانات الأمم المتحدة مسؤولية دعم الدول الأعضاء في جملة أمور منها إدماج العمال في القطاع غير النظامي ضمن الاقتصادات النظامية، وتعزيز التعلم مدى الحياة وإكساب العمال مهارات جديدة، وتعزيز إيجاد فرص العمل في الاقتصاد الأخضر والرقمي، مع تكافؤ فرص الوصول للجميع. وأطلق الأمين العام في أيلول/سبتمبر 2021 المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل تحقيق انتقال عادل في الاقتصادات الرقمية والخضراء واقتصادات الرعاية. وسيهدف المسرع العالمي إلى توليد ما لا يقل عن 400 مليون وظيفة لائقة، في الاقتصادات الخضراء واقتصادات الرعاية في المقام الأول، وإلى توسيع نطاق الحد الأدنى للحماية الاجتماعية ليشمل أولئك الذين لا تشملهم أي تدابير للحماية الاجتماعية. وينعكس التزام كيانات الأمم المتحدة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة نفسه في استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. وتعزز كل من هاتين الاستراتيجيتين الأخرى لخلق عالم عمل شامل للأشخاص ذوي الإعاقة.

(30) ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View* (Geneva, 2019).

(31) انظر ILO, *Indigenous Peoples and Climate Change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods* (Geneva, 2019).

ألف - عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم

37 - اتخذ العديد من البلدان بالفعل تدابير معينة لتعزيز إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف. وهي تشمل ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على خدمات التوظيف أو تنمية المهارات، وامن تشريعات تكفل حصة في التوظيف، وإصدار قوانين تحظر التمييز، وتعزيز توافر البيانات المصنفة حسب الإعاقة. فعلى سبيل المثال، تدفع هولندا تكاليف خدمات الترجمة الشفوية للأشخاص ذوي الإعاقات السمعية من أجل إجراء مقابلات العمل أو تكاليف الرحلات ذات الصلة بالعمل. وتستخدم عدة بلدان مجموعة الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن المعني بإحصاءات الإعاقة في تعداد سكانها وغيرها من استقصاءات الأسر المعيشية، بما في ذلك استقصاءات القوة العاملة، للحصول على بيانات مصنفة حسب الإعاقة. واعتمدت إكوادور مؤشرا لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لقياس إدماجهم في سوق العمل النظامي.

38 - والدول الأطراف مدعوة إلى اعتماد تدابير إيجابية لزيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة⁽³²⁾، بما في ذلك تشجيع انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل والاحتفاظ بهم. ويشكل تحديد حصص التوظيف إحدى الطرق لتشجيع هذا الانخراط في القطاعين العام والخاص على السواء.

39 - بيد أنه يلزم اتخاذ تدابير محددة لتهيئة بيئة تمكينية تكون مفتوحة وشاملة للجميع ويسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها. أولاً، ينبغي للدول الأطراف، على النحو المطلوب في المادة 5 من الاتفاقية، أن تحظر جميع أشكال التمييز، بطرق منها توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة. ويتعزز هذا الالتزام بشكل أكبر في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 (رقم 190) والتوصية المصاحبة لها (رقم 206) لمكافحة العنف والتحرش في عالم العمل، اللتين اعتمدتا خلال الدورة المثوية لمؤتمر العمل الدولي، في حزيران/يونيه 2019. وفي تلك الاتفاقية، يُعترف بمسؤولية الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل عن تعزيز عدم التسامح إطلاقاً إزاء العنف والتحرش في العمل، مع مراعاة الظروف الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة ومواطنيهم. وهذا يعني، من الناحية العملية، كفالة عملية توظيف خالية من التمييز، وتكافؤ الفرص للتقدم الوظيفي، وبيئة عمل خالية من الوصم ويمكن الوصول إليها لكل من الأشخاص ذوي الإعاقة وأفراد أسرهم ومقدمي الرعاية، الذين يواجهون أيضاً حواجز وقد يحتاجون إلى الحصول على الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل. ففي النرويج، على سبيل المثال، ينص قانون الخدمة المدنية (المتعلق بموظفي الحكومة المركزية) على أنه إذا كان هناك طالبو وظائف مؤهلون من ذوي الإعاقة، فيجب على الأقل استدعاؤهم لإجراء مقابلة معهم. ويجب على القطاع العام، قدر الإمكان، أن يكون قدوة يحتذى بها في تعزيز فرص العمل والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.

40 - ثانياً، لا يمكن تحقيق عالم رقمي شامل للجميع إلا من خلال سد الفجوة الرقمية الحالية. وبموجب المادة 9 من الاتفاقية، يتعين على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير لتعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات الجديدة، بما في ذلك الإنترنت. وتعد إمكانية الوصول، بما في ذلك إلى الأدوات الرقمية، حجر الزاوية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم الرقمي. وتؤدي التشريعات دوراً حاسماً في جعل تصميم المنتجات والخدمات والبنية التحتية الرقمية متمحوراً حول الاحتياجات المتعلقة بتيسير إمكانية الوصول. وعلاوة على ذلك، فإنه إذا اتبع نهج التصميم العالمي في مرحلة وضع المنتجات

(32) قرار مجلس حقوق الإنسان 3/22.

والبرامج والخدمات المتصلة بالعمل والتوظيف، فلن يكون من الضروري القيام فيما بعد بتكييف أو تصميم متخصص لاحق. ويتعين على المنظمات العاملة من خلال المنصات الرقمية أن تتبّع نهجاً استباقياً فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة من خلال ضمان إمكانية الوصول إلى تكنولوجياتها وخدماتها وضمان تصميمها على نحو عالمي.

41 - وتتطلب تهيئة بيئة رقمية مؤاتية للمشاركة الكاملة والفعالة للأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم. فمن شأن مشاركتهم في مرحلة التصميم أن تؤدي إلى منتجات وخدمات أفضل وأن تلهم الابتكار في العالم الرقمي. وتتيح هذه المشاركة أيضاً للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بأدوار تمكينية نشطة في عالم العمل. وقد ينظر واضعو السياسات في اتخاذ تدابير محددة لتشجيع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في تصميم الأدوات الرقمية والتكنولوجيات المساعدة التي يمكن الوصول إليها، على سبيل المثال، بوصفهم خبراء في مجال التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة.

42 - ثالثاً، يتطلب الانتقال إلى الاقتصادات الرقمية والخضراء من الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما أولئك المعرضون لخطر فقدان وظائفهم نتيجة لعالم العمل المتغير، رفع مستوى مهاراتهم وإكسابهم مهارات جديدة. وكما ورد في الدعوة العالمية إلى العمل من أجل اتباع نهج يركز على الإنسان للتعافي من أزمة كوفيد-19، يقع على عاتق الحكومات ومنظمات أصحاب العمل التزام بتعزيز استثمار القطاعين العام والخاص في تنمية المهارات والتعلم مدى الحياة، بطرق منها التلمذة المهنية، والتوجيه المهني، ورفع مستوى المهارات وإكساب مهارات جديدة، وغيرها من سياسات سوق العمل النشطة، للحد من أوجه عدم التطابق والفجوات في المهارات. ويجب أن تكون الجهود شاملة لمنظور الإعاقة ومتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن الأمثلة على هذه الجهود ضمان إمكانية الوصول إلى منصة للتعليم على الإنترنت وتوفير أساليب ووسائل وأشكال بديلة للاتصال، على النحو المطلوب في المادة 24 من الاتفاقية. ويلزم اتخاذ مزيد من التدابير لتعزيز مشاركة النساء ذوات الإعاقة، بما في ذلك في البرامج والحوافز الرقمية والمتعلقة بالعلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

43 - وبالنسبة للشباب ذوي الإعاقة، يمكن أن يؤدي الحصول على عمل والتوظيف، بما في ذلك العمل عبر الإنترنت، إلى بناء إحساس قوي بالقيمة الذاتية والتمكين. ومن المهم وجود تدابير هادفة لدعم الشباب ذوي الإعاقة في عالم العمل. فعلى سبيل المثال، تم تخصيص ما يقرب من 30 في المائة من الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي التي أُتحت للنمسا في الفترة من عام 2014 إلى عام 2020 في المقام الأول للشباب ذوي الإعاقة. ويمكن أيضاً استحداث تدابير هادفة فيما يتعلق بكبار السن من ذوي الإعاقة، بسبل تشمل على سبيل المثال إزالة الحواجز التي تحول دون الحصول على العمل اللائق، وحظر التمييز على أساس السن، وإتاحة الوصول إلى نظم التعلم مدى الحياة. ولقد أُشير، في الأولوية التي تحتل الصدارة في الإعلان السياسي وخطة عمل مدريد الدولية للشيخوخة، 2002، إلى أهمية السياسات الرامية إلى تمديد إمكانية التشغيل، مثل إعادة التأهيل المهني لكبار السن من ذوي الإعاقة (A/CONF.197/9، الفقرة 24).

44 - ويلزم أن تتناول الأنظمة أشكال العمل الجديدة وتأثيرها على الأشخاص ذوي الإعاقة. ويجب أن يتوازن توسيع نطاق فرص العمل الناجم عن العمل عن بعد، والعمل في المنصات، والانتقال إلى الوظائف الخضراء، مع توفير حماية كافية للعمال. وتتمثل إحدى وسائل بلوغ تلك المرحلة في إجراء حوارات اجتماعية بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم⁽³³⁾.

(33) يشمل ذلك تعزيز قدرة الإدارة العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على المشاركة في جلسات الحوار هذه، فضلاً عن وضع الاستراتيجيات الوطنية.

وعلى سبيل المثال، يمكن النظر، من أجل ضمان الانتقال العادل إلى سوق اقتصاد دائري وخفيض الكربون، في اتخاذ التدابير التالية: (أ) إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم في صياغة الخطط والاستراتيجيات الوطنية من أجل تحقيق انتقال عادل؛ (ب) ضمان أن تكون خدمات العمالة، مثل تلك التي توفر وظائف خضراء، في متناول الأشخاص ذوي الإعاقة؛ (ج) ضمان أن تكون بيانات سوق العمل، بما في ذلك البيانات المتعلقة بالوظائف الخضراء الجديدة والناشئة، مصنفة حسب الإعاقة⁽³⁴⁾.

45 - ومن الأدوات الهامة الأخرى لضمان حماية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف نظم الحماية الاجتماعية الشاملة للجميع. فعلى سبيل المثال، وفرت تدابير الطوارئ التي اتخذت للتصدي للأثر الاجتماعي الاقتصادي لكوفيد-19، مثل التحويلات النقدية وإعانات البطالة، الحماية للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة أولئك الذين يعملون في القطاع غير النظامي. وعلى الرغم من أن المادة 28 من الاتفاقية تنص على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج الحماية الاجتماعية، ولا سيما النساء والفتيات وكبار السن من ذوي الإعاقة، فإن 24 في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة يحصلون على استحقاقات العجز⁽³⁵⁾ على الصعيد العالمي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن دور خطط الحماية الاجتماعية بالغ الأهمية لضمان الحصول على الدخل في حالة حدوث صدمات في المستقبل. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تساعد الحماية الاجتماعية الكافية على التقليل إلى أدنى حد من أثر التهديدات المناخية على الأشخاص ذوي الإعاقة. وهي تهيئ أيضاً بيئة ملائمة يمكنهم فيها الاستثمار في قدراتهم الإنتاجية، مما يزيد من طاقاتهم على الابتكار ومباشرة الأعمال الحرة. بيد أنه لا يمكن تحقيق هدف نظم الحماية الاجتماعية إلا إذا كانت العملية التي يتم من خلالها التقدم بطلب للحصول على هذه الحماية والحصول عليها مصممة بحيث تكون في متناول الجميع بشكل كامل.

باء - تعزيز مباشرة الأعمال الحرة

46 - من المسلم به أن مباشرة الأعمال الحرة هي محرك هام فيما يتعلق بإيجاد فرص العمل، والمساهمة في النمو الاقتصادي والابتكار، والحد من أوجه عدم المساواة، وتعزيز التماسك الاجتماعي. وأشارت الجمعية العامة، في قرارها 211/75، إلى الدور الحاسم لمباشرة الأعمال الحرة في دعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وفي حين أن العديد من الدول الأعضاء بدأ في اعتماد سياسات شاملة ومتكاملة في مباشرة الأعمال الحرة (A/75/257)، فإن السياسات العامة الرامية إلى تشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على مباشرة الأعمال الحرة لا تزال قليلة على الرغم من الالتزام الذي تعهدت به الدول الأطراف بموجب المادة 27 (و) (تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة) من الاتفاقية. فقد اتخذت الصين، على سبيل المثال، تدابير إدارية ومالية وضريبية وتمويلية تفضيلية لدعم العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة للأشخاص ذوي الإعاقة. وتقدم أوكرانيا الدعم المالي إلى رواد الأعمال من ذوي الإعاقة، كما أن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في مباشرة الأعمال الحرة مكسب في تشريعاتها.

(34) ILO, "Persons with disabilities in a just transition to a low-carbon economy", Policy Brief (Geneva, 2019).

(35) United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities 2018*.

47 - ويعد تكييف التدابير لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة في مباشرة الأعمال الحرة من أنجع السبل الكفيلة بتيسير انخراط تلك الفئة في سوق العمل والاحتفاظ برواد الأعمال من ذوي الإعاقة فيه لأن الأشخاص ذوي الإعاقة كثيرا ما يواجهون حواجز ناجمة عن اتخاذ مواقف معينة وعقبات أكبر تعوق إنشاء مؤسسات الأعمال. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تراعي السياسات والأنظمة المتصلة بمباشرة الأعمال الحرة والوصول إلى الأسواق المنظور الجنساني. وقد ترغب الحكومات وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة في أن تقدم أيضا الدعم المصمم خصيصا للشباب ذوي الإعاقة في مجال مباشرة الأعمال الحرة لتسهيل انخراطهم في الاقتصاد الرقمي، على سبيل المثال من خلال كفالة أن تتاح للشباب ذوي الإعاقة وحدات تعلم لتطوير الأعمال في حاضنات الأعمال. ويمكن للدول الأعضاء أيضا أن تنتظر في إدماج الاستراتيجيات المتعلقة بالشباب في مجال مباشرة الأعمال الحرة في سياساتها الوطنية.

48 - ولكي تزدهر مباشرة الأعمال الحرة، من المهم قيام نظام إيكولوجي فعال يدعم التطوعات. أولا، يتعين على واضعي السياسات وجميع قطاعات المجتمع تيسير تنمية مجموعات المهارات المتعلقة بمباشرة الأعمال الحرة للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التعليم النظامي وغير النظامي، فضلا عن ضمان أن تكون البيئة التعليمية متاحة وشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الحالة المثالية، يجب أن يشمل التعليم في مجال مباشرة الأعمال الحرة المهارات التقنية والشخصية، وكلاهما بالغ الأهمية لتشجيع عقلية مباشرة الأعمال الحرة. وتشمل المهارات الذكاء العاطفي والفضيلة التجارية والكفاءة الرقمية والتكنولوجية والإلمام بالبيانات وبالتكنولوجيا الرقمية والابتكار والتمكين الذاتي.

49 - وتبين أن الفجوات في المهارات أكبر في أوساط رواد الأعمال من الجماعات المحرومة، بما في ذلك جماعات الأشخاص ذوي الإعاقة. ولهذا السبب، فإن تقديم دعم إضافي، مثل التوجيه المهني، والإرشاد، وبرنامج النهج السلوكي مثل برنامج تطوير قيادة الأعمال التابع لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، يمكن أن يساعد أكثر على سد هذه الفجوات. وستساهم الجهود في الدفع قدما بتنفيذ الهدف 4 من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية 4-4 (الزيادة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة الأعمال الحرة).

50 - ثانيا، يعد الوصول إلى الدعم المالي والتمويل عاملا تمكينيا رئيسيا لرواد الأعمال. وخلال جائحة كوفيد-19، أفاد 47 إلى 55 في المائة من رواد الأعمال والمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بأنهم واجهوا صعوبات في الحصول على المعلومات المتعلقة بمجموعات السياسات أو التدابير الطارئة التي وضعتها الحكومة (المرجع نفسه، الفقرة 18). ومن المرجح أن يكون المعدل أعلى بالنسبة لرواد الأعمال ذوي الإعاقة، بالنظر إلى أن الدعم المالي الموجود لا يكون متاحا لهم في غالب الأحيان. ولذلك يجب على الدول الأعضاء أن تعزز قدرة المؤسسات المالية الوطنية على مساعدة الأشخاص الذين لا تتوافر لهم الخدمات المالية أو يحصلون على قدر قليل منها، وأن توسع مصادر التمويل البديلة للمؤسسات الناشئة⁽³⁶⁾. ويجب إتاحة المعلومات المتعلقة بالتمويل، بما في ذلك الحلول بشأن التمويل البالغ الصغر والتمويل الرقمي، في شكل يسهل الوصول إليه بحيث يكون الأشخاص ذوو الإعاقة على دراية بالدعم متاح. ففي كينيا، على سبيل المثال، تم استخدام ساعة تعرض التراسل عبر خدمة الرسائل القصيرة بطريقة برايل، مما يمكن

(36) قرار الجمعية العامة 211/75، الفقرة 11.

الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية من إجراء معاملات مالية باستخدام خدمة M-Pesa (خدمة تحويل الأموال تعتمد على الهاتف المحمول) من خلال تطبيق على الهاتف المحمول⁽³⁷⁾.

51 - ثالثاً، وبحسب شهادة رواد الأعمال الناجحين من ذوي الإعاقة، فإن الموهبة والعمل الجاد والمرونة في مواجهة كل الصعاب ليست سوى وجهها من وجهي عملة واحدة. فوجود شبكة داعمة ونماذج يحتذى بها وموجهين هو عنصر حاسم آخر للنجاح يشجع على مباشرة الأعمال الحرة والمضي في المسيرة التي تليها. وإن التعاون والتأزر مع رواد الأعمال الآخرين والمجتمع المدني والأوساط الأكاديمية والقطاعين العام والخاص أمران بالغ الأهمية لتحقيق ازدهار مباشرة الأعمال الحرة. ويمكن الاتصال مع الأقران والوصول إلى شبكة داعمة الأشخاص ذوي الإعاقة من تبادل المعرفة وزيادة ثقتهم بأنفسهم وتحفيزهم وشعورهم بالانتماء من خلال المساهمة في المجتمعات المحلية.

جيم - النهج المترابط

52 - أقر الأمين العام، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة"، بأهمية التفاعل الاستراتيجي مع جميع الجهات الفاعلة. فعالم العمل مترابط بشكل وثيق، ويمكن لكل جهة فاعلة في المجتمع أن تسهم بنشاط في التمكين الاقتصادي ومباشرة الأعمال الحرة للأشخاص ذوي الإعاقة. وعلى الرغم من أن حوكمة القطاع الخاص (مثل مدونات قواعد سلوك الشركات) وحوكمة القطاع العام قد يعزز كل منهما الآخر من خلال وجودهما معاً، إلا أنهما قد تقللان بشكل عام فعالية بعضهما البعض. ولذلك، يضطلع القطاع الخاص بدور محوري في تعزيز مكان عمل شامل لمنظور الإعاقة. ودعا الأمين العام أيضاً في التقرير المعنون "خطتنا المشتركة" إلى مشاركة مجموعة أوسع من مؤسسات الأعمال في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك من خلال نماذج الأعمال التي تحترم حقوق الإنسان⁽³⁸⁾.

53 - ويُعتمد في عدد من الممارسات الجيدة المتعلقة بتسيير الأعمال إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة. فعلى سبيل المثال، تقود الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية، التي تضم أكثر من 30 مؤسسة متعددة الجنسيات وأكثر من 30 شبكة وطنية للأعمال والإعاقة⁽³⁹⁾، محادثات تتعلق بالأعمال وعمليات تبادل بين الأقران بشأن إدماج منظور الإعاقة. وهي توفر للشركات منصات على المستوى القطري يقودها أصحاب العمل يمكنها من خلالها أن تحسن سياساتها وممارساتها المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك في عالم الإنترنت. وعلاوة على ذلك، التزمت الشركات المشمولة بمبادرة Valuable 500 بالذهاب إلى ما هو أبعد من المسؤولية الاجتماعية للشركات لضمان إدماج منظور الإعاقة على مستويي العملاء والموظفين. وتكتسب الشركات التي تظهر احتضاناً للجميع في القوة العاملة سمعة جيدة وتزيد من حس المشاركة لدى قوتها العاملة ولوائها ورضاها بشكل عام⁽⁴⁰⁾. وعلى سبيل المثال، في العالم

(37) Solutions for Youth Employment and World Bank, "Digital jobs for youth with disabilities", Thematic Note, issue No. 2 (February 2021).

(38) انظر <https://www.ohchr.org/en/issues/business/pages/businessindex.aspx>; and United Nations Global Compact Strategy 2021-2023, متاحة على https://ungc-communications-assets.s3.amazonaws.com/docs/about_the_gc/UN-GLOBAL-COMPACT-STRATEGY-2021-2023.pdf

(39) منذ شباط/فبراير 2022.

(40) United Nations Global Compact and ILO, "Guide for business on the rights of persons with disabilities" (2017). انظر أيضاً الشبكة العالمية للأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية، متاحة على www.businessanddisability.org/charter/

الرقمي اليوم، يجب أن تكون إمكانية استخدام الوسائل الرقمية ركيزة لاستراتيجية التحول الرقمي للشركات وأن تمتد إلى ما هو أبعد من إمكانية الوصول عبر الشبكة العالمية والهاتف المحمول إلى التقنيات الناشئة الأخرى، مثل الذكاء الاصطناعي والواقع الافتراضي والواقع الموسع وتقنية سلسلة الكتل. وقد تشجع الشركات مورديها على إظهار نفس الالتزام الشامل لمنظور الإعاقة.

54 - ويؤدي الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم دورا رئيسيا في هذه العملية. فهم يجب أن يكونوا جزءا من فريق التكنولوجيا وفريق التوظيف وفريق الانتقال العادل - للاضطلاع بدور نشط في عملية التفكير في التصميم لإسماع أصواتهم وقصصهم.

خامسا - الأسئلة المطروحة للنظر فيها

55 - تقدم الأسئلة التالية للنظر فيها في المناقشة التي ستجري في إطار المائدة المستديرة:

(أ) ما هي التدابير القانونية والسياساتية والعملية القائمة بالفعل وما هي العقبات التي يتعين التغلب عليها من أجل تفعيل هذه التدابير؟ وما هي التدابير الأخرى التي يمكن اتخاذها لتعزيز التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وحققهم في الوصول إلى سوق عمل مفتوح وشامل ويسهل الوصول إليه وتحقيق الازدهار فيه؟

(ب) ما هي الخطوات التي يمكن اتخاذها لضمان استفادة أكثر الأشخاص تهميشا من التدابير الرامية إلى تحقيق العمالة والتمكين الاقتصادي؟

(ج) ما هي التدابير الاستباقية والمبتكرة التي يمكن أن تعتمد عليها الحكومات وأصحاب العمل في القطاع الخاص ومنظمات العمال والأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة لبلورة سياسات التوظيف في المستقبل بحيث تكون شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك في الاقتصادات الرقمية والخضراء؟

(د) ما هي التدابير العملية والتدريبية والمحددة الأهداف المطلوبة لتحسين الضمان الاجتماعي وتوفير الحماية للعمال ذوي الإعاقة في عالم العمل اليوم، بما في ذلك العمل في المنصات، وضمان انتقال عادل؟ وكيف يمكن أن يساعد تحسين البيانات وتحليل السياسات القائم على الأدلة والحوار الاجتماعي على تكييف واستيعاب التغيرات في عالم العمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

(هـ) ما هي بعض أفضل الممارسات الناشئة المتعلقة بالتدابير المحددة الهدف والمعقدة لتعزيز مباشرة الأعمال الحرة الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك مباشرة الأعمال الحرة الاجتماعية، في الاقتصادات الرقمية والخضراء؟ وما هي التدابير التي يمكن أن تتخذها الدول الأطراف وغيرها من أصحاب المصلحة لإنشاء نظام إيكولوجي مؤات لريادة الأعمال بالنسبة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم النساء والشباب وكبار السن والشعوب الأصلية، في المراحل المبكرة من مباشرة الأعمال الحرة وما بعدها؟

(و) ما هي بعض التغيرات الهيكلية والتغيرات في العقلية التي تمس الحاجة إليها لتعزيز الأصوات الجماعية والاستقلالية للأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وخارجه؟