

المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - الحق في العمل للمهاجرين ذوي الإعاقة



الحق في العمل والتكامل المتبادل



**ALLMÄNNA
ARVSFONDEN**

© Rätten till arbete och ömsesidig integration

مرحبا باللاجئين المعاقين من معهد العيش المستقل

(org.nr: 802017-5090)

ISBN 978-91-527-8709-0

النص: تينا نومي سودرجرين

تخطيط: سوزان بيرج

تصميم وطباعة ممتازة، ستوكهولم 2023

معهد العيش المستقل

يعمل معهد العيش المستقل (ILI) على تعزيز الفرص للأفراد ذوي الإعاقة لمزيد من القدرة الشخصية والسياسية وتقرير المصير والمشاركة الكاملة والمساواة من خلال المعلومات والتعليم وجماعات الضغط وأنشطة المشاريع. معهد العيش المستقل جزء من حركة العيش المستقل. حقوقنا هي الأساس لجميع جهودنا.

مرحبا باللاجئين المعاقين - الحق في العمل والتكامل المتبادل

مشروع مرحبا باللاجئين المعاقين - الحق في العمل والتكامل المتبادل تحت إدارة معهد العيش المستقل (ILI) بدعم مالي من صندوق الإرث السويدي. يعتمد المشروع على نتائج مشروع مرحبا باللاجئين المعاقين (DRW) الذي تم الانتهاء منه مؤخرًا والذي استهدف المهاجرين ذوي الإعاقة. كانت الرغبة القوية التي عبر عنها الأشخاص الذين شاركوا في هذا المشروع هي إنشاء مشروع جديد عن العمل.

جهة الاتصال

الهاتف: +46 (0)73 424 2225

البريد الإلكتروني: info@disabledrefugeeswelcome.se

الزيارة (احجز مسبقًا)

Storforsplan 36
123 47 Farsta

جدول المحتويات

1	مقدمة
4	المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لها صلة بالمهاجرين ذوي الإعاقة في السويد
11	مستوى معيشي لائق
13	إعادة التأهيل والحق في الفحص الصحي المبكر
16	تصاريح الإقامة - مؤقتة ودائمة. يمكن أن يوفر العمل المدفوع كجزء من إجمالي الدخل تصريح إقامة وفرصة للم شمل الأسرة.
17	التعليق العام رقم 8، الفقرة 9: الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان وعنصر أساسي لكرامة الإنسان.
18	دعم Arbetsförmedlingen في تقييم الخبرة المهنية السابقة.
20	السويد في العالم وعضوية الاتحاد الأوروبي
22	جدول أعمال 2030 - أهداف الاستدامة العالمية
25	الكلمات النهائية

مقدمة

إحدى مهام مشروع مرحبا باللاجئين المعاقين - الحق في العمل والتكامل المتبادل هي الكتابة عن اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) وجدول أعمال الأمم المتحدة 2030 للتنمية المستدامة؛ مع التركيز على إدماج المهاجرين ذوي الإعاقة والحق في العمل. هذا هو النص الذي بدأت الآن في قراءته.

كيف يتعامل الشخص الذي وصل حديثاً إلى السويد، والذي يعاني من إعاقة، مع سوق العمل السويدي، وكيف يمكن لهذا الشخص الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها؟

سنرى كيف يمكن استخدام اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - المادة 27 بشأن الحق في العمل والتوظيف. نبحث في الحلول الاجتماعية المستدامة من خلال جدول أعمال 2030 وكيف يتم ذلك في البلدان الأخرى وفي اللوائح الدولية. كيف يمكنك إنشاء فرص وإدراج الحقوق للمجموعة المستهدفة وعدم التقييد أو الاستبعاد من لوائحنا/أنظمتنا السويدية؟

هذا المنشور مستوحى من المنشورات المنشورة لمحاميتنا حقوق الإنسان أنا بروس وأنيكا جيرفال-أكيربيرغ بالإضافة إلى مقابلات ومحاضرات لميكائيل كلاين وبارول شارما وهانا جيرديس. إن النساء والرجال المطلعين في لجنة رصد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (لجنة CRPD)، التي نشرت التعليق العام رقم 8 في خريف عام 2022، مصدر استرشاد. يُظهر لنا المشاركون في المشروع القيود والاستثناءات، وكذلك حل المشكلات من خلال مشاركة حياتهم اليومية والواقع. أظهرت المساهمات التحديات والطرق الممكنة للمضي قدماً في كيفية تضمين الحق في العمل للمهاجرين ذوي الإعاقة في السويد اليوم وما هي التغييرات المطلوبة.

تسرد الاتفاقيات ذات الصلة وكذلك الوثائق الأخرى في مجال سوق العمل وكيف تقيّد الحقوق الواردة في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المهاجرين ذوي الإعاقة¹. إن موضع التركيز هو المادة 27 المتعلقة بالحق في العمل والتوظيف² والوثائق التي يمكن ربطها بالمادة. التعليق العام رقم 8 الذي³ قدمته لجنة اتفاقية

1 SÖ 2008:26, Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll till konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, Utrikesdepartementet: ستوكهولم (ISSN 1102-3716)

2 الأمم المتحدة، 2006. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) - المادة 27 - العمل والتوظيف (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities)

3 الأمم المتحدة، 2022. التعليق العام رقم 8 (2022) بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف (https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crdpcg8-general-comment-no-8-2022-right-persons)

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2022 بشأن المادة 27 مع الارتباط بالهدف 8، العمل اللائق، في أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (جدول أعمال 2030)⁴. كما تم التطرق إلى مواد أخرى من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل المادة 5 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن المساواة⁵ وعدم التمييز والمادة 26 بشأن الحق في التأهيل وإعادة التأهيل.⁶ كما أثيرت قضية المساعدات وغيرها من أشكال الدعم هناك. تتطرق الأهداف العالمية/جدول أعمال 2030 أيضًا إلى الهدف 10، الحد من عدم المساواة، والهدف 5 بشأن المساواة بين الجنسين. تعرّف اتفاقية المجلس الأوروبي بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (اتفاقية إسطنبول) العنف الاقتصادي⁷.

يتم تناول الحق في العمل في العديد من الاتفاقيات، مثل اتفاقية المرأة⁸ واتفاقية حقوق الطفل⁹ وميثاق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹⁰ وميثاق الحقوق المدنية والسياسية¹¹ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري¹² واتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم¹³. في عام 1969، اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة موقفًا من أجل الحق في العمل.

وينص الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961، الذي تمت مراجعته في عام 1996¹⁴، على الشيء ذاته. يكرس الميثاق الأفريقي "لحقوق الإنسان والشعوب"¹⁵ والبروتوكول الملحق بالميثاق الأمريكي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في العمل.

-
- 4 الأمم المتحدة، A/RES/70/1: 2015. تحويل عالما: أجندة التنمية المستدامة لعام 2030 (sdg.un.org/2030agenda)
 - 5 الأمم المتحدة، 2006، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) - المادة 5 - المساواة وعدم التمييز (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities)
 - 6 الأمم المتحدة، 2006، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) - المادة 26 - التأهيل وإعادة التأهيل (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities)
 - 7 المجلس الأوروبي، 2011، اتفاقية منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (رقم 210 في سلسلة معاهدات المجلس الأوروبي) (https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention)
 - 8 الأمم المتحدة، 1979، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women)
 - 9 الأمم المتحدة، 1989، اتفاقية حقوق الطفل (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child)
 - 10 الأمم المتحدة، 1966، الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (CESCR) (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights)
 - 11 الأمم المتحدة، 1966، الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (CCCPR) (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights)
 - 12 الأمم المتحدة، 1965، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (CERD) (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial)
 - 13 الأمم المتحدة، 1990، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (CMW) (https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers)
 - 14 المجلس الأوروبي، 1996، الميثاق الاجتماعي الأوروبي (المنقح) (ETS رقم 163) (https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163)
 - 15 منظمة الوحدة الأفريقية، 1981، الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (https://au.int/en/treaties/african-charter-human-and-peoples-rights)

متى بدأ الناس يتحدثون عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل؟ نعم، منذ فترة طويلة في السويد.

تم السعي من أجل إعادة التأهيل المهني والتدريب المهني لفترة طويلة في بلدنا وتم تطويرهما طوال القرن العشرين، وأحياناً تم تطويرهما لمجموعات مختلفة من الإعاقات وربطهما بالمؤسسات السابقة. يتم التخلي بشكل متزايد عن العمل المتخصص والمحمي لصالح الوظائف في سوق العمل المفتوح. ويفترض هذا الوصول على نطاق أوسع إلى التدريب المهني والتعليم العالي. وقد تحقق ذلك أيضاً في الجزء الأخير من القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين. ومع ذلك، لا تزال معدلات البطالة مرتفعة بشكل مخيف عند مقارنتها ببقية السكان. بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، ظلت النسبة ثابتة بين 40%-50 اعتماداً على مجموعة الإعاقات التي تقيسها. هذا على الرغم من الوصول إلى تدابير إعادة التأهيل المهني والتعليم وسياسة سوق العمل، فضلاً عن المساعدات التقنية وتعديلات إمكانية الوصول. إذا كنت شخصاً جاء إلى السويد كمهاجر من ذوي الإعاقة، فإن الأهلية لتدابير دعم سوق العمل مقيدة حتى يتم منحك تصريح إقامة مؤقتة أو دائمة. وينطبق هذا أيضاً على تدابير الدعم الأخرى التي يحق للأشخاص ذوي الإعاقة المقيمين بشكل دائم في السويد الحصول عليها.

نوضح أدناه كيف تبدو هذه القيود وكيف يجب تحسين الحق في العمل للمهاجرين ذوي الإعاقة. تم اختصار النصوص القانونية أدناه وإعادة كتابتها إلى حد ما لتسهيل قراءتها. انظر الاتفاقية للحصول على الصياغة الكاملة. بعد النصوص القانونية، هناك تعليقات.

المادة 27 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لها صلة بالمهاجرين ذوي الإعاقة في السويد

27.1 حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين. الحصول على وظيفة وبيئة عمل مفتوحة وتعزز الاندماج ويمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إليها.

(أ) حظر أي تمييز على أساس الإعاقة ينطبق على جميع المسائل المتعلقة بجميع أشكال النشاط المهني:

لا تغطي الأقسام المتعلقة بعدم إمكانية الوصول في قانون التمييز السويدي مقابلات العمل¹⁶.

في الغالب، يختار أصحاب العمل توظيف شخص مشابه لهم. يعني هذا عدم وجود شخص لديه إعاقة أو أصل عرقي آخر. في بعض الأحيان لا يقتصر الأمر على التمييز على أساس الإعاقة في مكان العمل، بل يتحول بالنسبة للمهاجرين في كثير من الأحيان إلى تمييز متعدد الجوانب وهيكلية. أدناه، في الكلمة الأخيرة، يتم التحقيق في المفهومين بشكل أكبر وكيف يمكن أن يؤثر على المهاجرين ذوي الإعاقة. ينطبق هذا أيضًا على المعاملة غير المتكافئة.

في تقرير جديد عن التمييز متعدد الجوانب من أمين المظالم المعني بالتمييز، هناك مثال لشخص تعرض للتمييز بسبب أصله العرقي وإعاقة مما أدى إلى عدم توظيفه. شارك الشخص في المقابلة. قال صاحب العمل إن الشال (اختيار الملابس) وضعف البصر لن يصلح لمكان العمل.

(ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل متساوية وعادلة مثل تلك الخاصة بالأشخاص غير ذوي الإعاقة. ويشمل هذا التعويض. الأجر المتساوي نظير العمل المتساوي:

(<https://www.do.se/choose-language/english/discrimination-act-2008567>)، قانون التمييز (SFS 2008:567)

غالبًا ما تصبح إعانات الأجور حدودًا قصوى للرواتب ويجد الأشخاص ذوو الإعاقة صعوبة في الحصول على عمل بدوام كامل. غالبًا ما تعمل النساء بدوام جزئي أو كعاملات بأجر بالساعة، أو لا يعملن في سوق العمل على الإطلاق. وينطبق هذا أيضًا على المهاجرين ذوي الإعاقة، الذين غالبًا ما يتقاضون أجرًا منخفضًا. إن خطر الوقوع في الفقر واضح. وعدم وجود إحصاءات وبيانات مركبة يجعل من الصعب تحديد مدى انتشار ما ورد أعلاه بين المهاجرين ذوي الإعاقة والاختلافات بين النساء والرجال داخل المجموعة. المساواة الاقتصادية والتعرض للعنف أيضًا مشكلة. تنص اتفاقية المجلس الأوروبي بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (اتفاقية إسطنبول) على أنه ينبغي ألا تتضرر المرأة من العنف الاقتصادي¹⁷.

(ج) فيما يتعلق بممارسة الحقوق العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين:

نظرًا لأن المشروع يعمل على ترسيخ المهاجرين ذوي الإعاقة في سوق العمل، لم نجد أن هذا يمثل مشكلة حتى الآن. بالطبع، لا يعني هذا أن هذه الحقوق لا تنتهك للمهاجرين ذوي الإعاقة. عندما يتعلق الأمر بالأنشطة اليومية المنظمة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، على سبيل المثال، لا يتم احتساب هذه الأنواع من العمل كأماكن عمل وهي ليست نقابية.

(د) الوصول الفعال إلى التوجيه المهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني:

إذا كنت مهاجرًا من ذوي الإعاقة، فمن الصعب عليك ممارسة حقوقك في الحياة العملية، لأنك لست على دراية بالنظام السويدي. وبالإضافة إلى ذلك، فإن خدمات الدعم مجزأة بين العديد من الجهات الفاعلة مع العديد من القيود والمتطلبات. يفتقر الكثيرون أيضًا إلى الشبكات الاجتماعية، سواء في الحياة الشخصية أو في الحياة العملية.

تمت إزالة الخدمات الخاصة التي كانت موجودة كدعم للأشخاص ذوي الإعاقة من خدمة التوظيف العامة السويدية (AF) جزئيًا، وهي غير موجودة قبل كل شيء قبل أن تُعرض عليك وظيفة. يختلف التوفر في أجزاء مختلفة من البلاد. يجب على مقدم الطلب التحدث إلى أشخاص مختلفين طوال الوقت بالإضافة إلى أنه من الصعب الحصول على تقييم عادل بالإضافة إلى الدعم من الأشخاص ذوي الكفاءة المتخصصة. لا يمكنك مقابلة أخصائي إلا بعد أن تُعرض عليك وظيفة. شيء مطلوب قبل ذلك بكثير، خاصة

¹⁷ المجلس الأوروبي، 2011. اتفاقية منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف المنزلي (رقم 210 في سلسلة معاهدات المجلس الأوروبي) (<https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>)

في الوظيفة الأولى في السويد. اعتمادًا على حالة اللجوء أو أسباب الوصول إلى السويد كمهاجر، هناك قيود على الحقوق التي تتمتع بها في تدابير دعم سوق العمل وغيرها من أشكال الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة في السويد.

(هـ) تعزيز فرص العمل والترقية:

تمثل السويد بشكل جيد للمادة 27 من الاتفاقية على الورق، ولكن ليس في الممارسة العملية. وتطالب منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بالحقوق الواردة في المادة 27 خلال مشاورات مختلفة مع دائرة التوظيف العامة السويدية والسلطات الأخرى. ولكن عندما يتعلق الأمر بالتقدم للوظائف، لا يزال مسؤولو الموارد البشرية وشركات التوظيف يجهلون جدًا ما يعنيه توظيف شخص معاق. تستبعد مشاكل المواقف والأحكام المسبقة وكذلك عدم إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص من أعراق أخرى من أجزاء كبيرة من سوق العمل السويدي. يتم تقديم عدد قليل جدًا من الوظائف في سوق العمل المفتوح للأشخاص ذوي الإعاقة. في أغلب الأحيان، من الضروري استخدام شبكاتهم الشخصية في سوق العمل. والتي يستغرق بناؤها وقتًا. إذا كنت جديدًا في السويد، فليست لديك مثل هذه الشبكات. لا في سوق العمل ولا في القطاع الخاص.

(و) التوظيف الذاتي:

يحق للمهاجرين ذوي الإعاقة الحصول على دعم بدء التشغيل ومنح بدء التشغيل، بالإضافة إلى منح للأجهزة المساعدة. ولكن من غير الواضح ما إذا كان دعم تعديلات إمكانية الوصول الأخرى ودعم المساعدة في التوظيف قابلاً للتطبيق. يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون لحسابهم الخاص والذين يعيشون بشكل دائم في السويد التقدم للحصول على جميع المزايا والإعانات المتاحة والحصول عليها.

(ز) توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام:

القطاع العام أسوأ من أرباب العمل في القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، لماذا؟ انظر النقطة التالية (ح) لمزيد من تفاصيل الإجابة على السؤال.

(ح) تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال سياسات وتدابير فعالة:

ليس من الواضح ما إذا كان أصحاب العمل في القطاع الخاص أفضل في استخدام إعانات الأجور من القطاع العام. يمكن رؤية من هو الأفضل في التوظيف من وجهات نظر مختلفة قليلاً. قبل عدة سنوات، ظهرت أرقام تشير إلى أن أرباب العمل في القطاع الخاص كانوا أفضل في استخدام إعانات الأجور، وبالتالي سيكونون أفضل بشكل غير مباشر في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي الدراسة الاستقصائية التي أجرتها الرابطة الوطنية لضعاف البصر (SRF)، والمشاركة، والعمل، وحرية الحركة، وDHR، والرابطة السويدية للصم، حول عوامل النجاح في سوق العمل، كان هناك عدد أكبر بكثير ممن لديهم أرباب عمل من القطاع الخاص، مقارنة بأصحاب العمل في القطاع العام. ولكن من ناحية أخرى، يعمل ما يزيد قليلاً عن 2 من كل 3 سويديين لدى صاحب عمل خاص. واستناداً إلى الأرقام الواردة في التقرير أدناه، فإن التوزيع بين أرباب العمل في الولايات والبلديات والأقاليم والقطاع الخاص متشابه إلى حد كبير بين المجموعات الثلاث التي تمت مقارنتها - أي السكان بشكل عام والأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يتسمون بقدرة عمل منخفضة وأولئك الذين لديهم قدرة عمل منخفضة. بل إنه من بين الأشخاص ذوي الإعاقة والقدرة المنخفضة على العمل، يعمل 63 في المائة فقط في القطاع الخاص، في حين أن نفس النسبة للمجموعات الأخرى أعلى بضع نقاط مئوية. وبالتالي، يبدو أن الأشخاص ذوي القدرة المحدودة على العمل ممثلون تمثيلاً ناقصاً إلى حد ما بين أصحاب العمل في القطاع الخاص¹⁸.

(ط) ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل للأشخاص ذوي الإعاقة:

يجب تقديم تسهيلات معقولة في مكان العمل. يجب أن تشارك *Arbetsförmedlingen* في هذا ويجب على أحد المتخصصين دعم الباحث عن عمل وإبلاغ كل من مقدم الطلب وصاحب العمل عن الوسائل التقنية والتعديلات بالإضافة إلى تدابير الدعم الأخرى الموجودة للأشخاص ذوي الإعاقة. سيكون من الجيد أن يتم تقديم ذلك في مرحلة مبكرة مع برنامج التأسيس أو كدعم تحضيري للمهاجرين ذوي الإعاقة. لأنه بصفتك وافداً جديداً إلى السويد، لا يُتوقع منك معرفة كل شيء عن النظام السويدي والدعم الذي يمكنك الحصول عليه من السلطات المختلفة. لدى *MFD* (الوكالة السويدية للمشاركة) ملخص على موقعها الإلكتروني¹⁹ ومشروع *RTA* يجمع أيضاً معلومات حول الدعم من السلطات والجهات الفاعلة الأخرى.²⁰

SCB 2020:2, Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2020, pp 27f

18 (ISSN: 1654-4366)

MFD, Broschyr för migranter med funktionsnedsättning

19 (https://www.mfd.se/kunskap/migranter-med-funktionsnedsattning/broschyr-for-migranter-med-funktionsnedsattning/)

20 (https://disabledrefugeeswelcome.se/en/material/) DWR/الحق في العمل والمنشورات والنصائح (صفحة الويب)

(ي) تعزيز الخبرة المهنية في سوق العمل المفتوح:

هناك مواقف وتحيزات تمنع المهاجرين ذوي الإعاقة من اكتساب الخبرة المهنية في سوق العمل المفتوح. لا تتم دعوة الأشخاص حتى لإجراء مقابلة بسبب الاسم و/أو الإعاقة. من الصعب أن يُعرض على العديد من الأشخاص تدريبهم الأول داخل *Samhall*، وهي شركة محمية وشركة مملوكة للدولة - أي ليست في سوق العمل المفتوح. إن *Arbetsförmedlingen* هي التي تتوسط للتدريب الداخلي في *Samhall*. الأنشطة اليومية هي أيضًا شكل من أشكال النشاط المحمي الذي يجب أن يؤدي إلى العمل في سوق العمل المفتوح، ولكن ليس من الواضح عدد مرات حدوث ذلك. وستكون هناك حاجة إلى إحصاءات وبيانات مركبة لتحديد حالة المهاجرين ذوي الإعاقة.

(ك) إعادة التأهيل المهني وإعادة التأهيل والاحتفاظ بالوظيفة والعودة إلى العمل:

ضمن المشروع، لم نر العديد من الأمثلة الحالية لأننا نعمل مع المهاجرين الذين قدموا ويبحثون عن أول وظيفة لهم. ما رأيناه هو أنه قد يكون من الصعب الحصول على شهادات طبية إذا كان الشخص يستطيع العمل بدوام جزئي فقط بسبب إعاقته.

ويبين التعليق العام رقم 8 الصادر عن لجنة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن المادة 27²¹ أننا في السويد يجب أن نبذل المزيد من الجهد لضمان عرض المزيد من العمل على الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوح. بالطبع، ينطبق هذا أيضًا على المهاجرين ذوي الإعاقة. تدابير الدعم هي: المساعدات، بما في ذلك المساعدات الفنية، والنقل من وإلى العمل، والتدريب والتدريب الداخلي. تشمل تدابير سوق العمل: إعانات الأجور، وتعويضات إعادة التأهيل، ودعم الدخل، والمنح للمساعدين الشخصيين، ووظائف البداية الجديدة، وشخص دعم خاص للتقديم والمتابعة - SIUS، والتعريف بالعمل، والتجهيز والمطابقة، وتعديلات إمكانية الوصول المعقولة إلى مكان العمل، والعمل المحمي مع أرباب العمل في القطاع العام، وما إلى ذلك. اطلع على القائمة الكاملة من خدمة التوظيف العامة السويدية وصفحتها "مساعدة الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة أو اعتلال الصحة".²² الكثير من فرص العمل المدعومة المعروضة ليست في سوق العمل المفتوح - على وجه الخصوص، العمل المحمي لدى أصحاب العمل في القطاع العام و Samhall هو مجرد عمل محمي.

وتشرح الفقرة 82 من التعليق العام رقم 8 كذلك المادتين 27 و32 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (التعاون الدولي) وهي ذات صلة بأهداف الاستدامة العالمية (جدول أعمال 2030).

الفقرة 82 هـ. يجب على كل من أرباب العمل في القطاعين الخاص والعام إزالة الحواجز ومراقبة الحقوق لإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

الفقرة 82 ح. حظر جميع أشكال استغلال النساء والأطفال في القطاع غير الرسمي والرسمي.

في الحالة التي يكون فيها الشخص الذي وصل حديثًا من ذوي الإعاقة إلى السويد معه أقارب مقربون أو أسرته. لذلك من الجديد في التعليق العام رقم 8 أنه بموجب الفقرة 82 ح يتعلق الأمر بدعم الأطراف ذات الصلة:

- وفي حالة الرعاية التي يقدمها الأشخاص ذوو الإعاقة، يجب توفير إجازة أمومة وأبوة كافية مدفوعة الأجر.

21 الأمم المتحدة، CRPD/C/GC/8: 2022، التعليق العام رقم 8 (2022) بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف (https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons)

22 Arbetsförmedlingen (صفحة ويب) معلومات للباحثين عن عمل وعنا وعن مهمتنا (https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska)

- وفي حالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تكون حقوق إجازة الأمومة والأبوة هي نفسها بالنسبة للآخرين.
- وترد في الفقرة 78 دعم الأقارب غير القادرين كليًا أو جزئيًا على الالتحاق بسوق العمل بسبب تقديم المساعدة للأسرة والأقارب ذوي الإعاقة.

27.2 ضمان عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل القسري أو الإلزامي.

هناك مناطق رمادية هنا، على سبيل المثال للمهاجرين من الاتحاد الأوروبي ذوي الإعاقة الذين لا يحملون وثائق. هناك أيضًا الاتجار، انظر اتفاقية المرأة (CEDAW) IV الأسباب الجذرية للاتجار بالنساء والفتيات)²³. إنه بالطبع أمر إجرامي ويجب إبلاغ الشرطة والقضاء به إذا تم اكتشافه، ليس ذلك فحسب، بل منعه حتى لا يحدث على الإطلاق.

23 الأمم المتحدة، 1979، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) (<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>)

مستوى معيشي لائق

هناك العديد من الأشياء التي يجب أن تتوفر من أجل العثور على وظيفة بعد الوصول إلى السويد. يتم طرح بعض القضايا أدناه ويتعلق الأمر كثيرًا بالحصول على التوجيه والمشورة حول كيفية عمل المجتمع السويدي. ما هي الحقوق التي تتمتع بها كشخص معاق وما هي الحقوق التي تتمتع بها كمهاجر. قد يتغير هذا الإطار التنظيمي، من بين أمور أخرى، من خلال المقترحات الواردة في اتفاقية Tidö، والتي يتم فحصها الآن من قبل الحكومة والبرلمان.

يتأثر المهاجرون ذوو الإعاقة وأسرهم بشدة بهذه المقترحات. لقد وجدنا أيضًا أن عمليات الإغلاق أو الاستبعاد من الأنظمة غالبًا ما تؤدي إلى سحب جزء أو أكثر من مزايا التقديم وقد يتم تقليل دعم الدخل. بدلاً من ذلك، تتوقف فرصة دراسة اللغة السويدية أو المشاركة في برامج التوظيف المختلفة التي تديرها Arbetsförmedlingen. يمكن أن يكون هذا، على سبيل المثال، بدل التطوير. تختلف أسباب كل استبعاد، ولكن عندما يكون الشخص في مثل هذه الحالة، تكون النتيجة هي نفسها دائمًا. تدهور حاد في الحالة الاقتصادية للشخص. وينطبق الشيء نفسه كلما طالت فترة الاستبعاد من سوق العمل. بالطبع، لهذا تأثير كبير على الفرد وعائلته ويجعل من الصعب دخول سوق العمل. كما أن مستوى المعيشة يتدهور بشكل كبير.

مثال

شخص جاء إلى السويد قبل عامين ولديه إعاقة. تم تسجيل الشخص في برنامج خدمة التوظيف العامة في Arbetsförmedlingen، وتدريب على اللغة السويدية في SFI وتقدم أيضًا بطلب للحصول على وظيفة. بسبب المشاكل الصحية المتعلقة بإعاقته، اعتبر الشخص أن العمل بدوام جزئي هو الخيار الوحيد. أرادت خدمة التوظيف العامة السويدية الحصول على شهادة طبية لذلك. عندما زار الشخص مقدم الرعاية الصحية الخاص به، طلب أوراقًا من خدمة التوظيف العامة السويدية. قالت خدمة التوظيف أنه يجب على الشخص ترتيب موعد الطبيب بنفسه. ثم تم إرسال عدد من الرسائل والتحذيرات التي تفيد بعدم استلام الشهادة الطبية، ولكن فقط باللغة السويدية وفي شكل خطاب. حاول الشخص شرح ما كان يحدث وقيل له "هذا صحيح". فسر الشخص هذا على أنه يعني أنه فعل ما طلب منه. ولكن بعد ذلك تم تعليق الشخص من البرنامج وتوقف بدل التطوير لأنه لم يف بالتزامه بالإبلاغ عن طلبات العمل.

كان لهذا عواقب اقتصادية كبيرة. وكان دعم الدخل من الخدمات الاجتماعية عند الحد الأدنى فقط بسبب استبعاد الشخص من البرنامج. تم إرسال رسائل من Arbetsförmedlingen والبرنامج، ولكن مرة أخرى باللغة السويدية فقط. بعد المناقشة مع الشخص المعني الذي دق ناقوس الخطر بشأن وضعه في RTA (استشارات مشروعنا) والخدمات الاجتماعية وخدمة التوظيف العامة السويدية، يمكن أخيرًا عقد اجتماع مشترك. تم استخدام المترجمين الفوريين في RTA وخلال الاجتماعات المشتركة. لم يفهم الشخص كيف أثرت الأجزاء المختلفة على وضع حياته العام. بعد الاجتماع، تمت إعادة تسجيل الشخص في البرنامج ووضع خطة سداد لديون الإيجار التي ساهم فيها الوضع المالي الصعب للغاية. هنا يمكنك أن ترى كيف يؤثر كل من القفل والاستبعاد على حالة حياة الشخص بأكملها. قد يكون من المستحيل حلها بنفسك بدون مترجم وبدون الحصول على تفسيرات لكيفية تأثير الأنظمة على بعضها البعض.

إعادة التأهيل والحق في الفحص الصحي المبكر

وفي التعليق العام رقم ٨ للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تم التعبير في الفقرات ٤٨ و٤٩ و٥٠ عن أهمية توفير الدولة السويدية للتأهيل وإعادة التأهيل الجيدين. وينطبق ذلك أيضا على الحق في الرعاية الصحية والفحص المبكر، فضلاً عن تحديد احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة. إذا كنت جديداً في السويد، فمن المهم جداً أن يتم تقديم هذه الفرص والحقوق. هذا أمر بالغ الأهمية حتى تتمكن من الحصول على شهادة طبية وبالتالي الإحالة إلى مزود الأجهزة المساعدة. اعتماداً على نوع الإعاقة التي يعاني منها الفرد، يمكنه بعد ذلك الحصول على المساعدات أو استعارتها وتعلم كيفية استخدامها. يعد ذلك ضرورياً حتى تتمكن من التحرك والدراسة ثم البحث عن عمل.

اليوم، يجب أن تكون الوسائط الرقمية في متناول الأشخاص ذوي الإعاقة. يمكن أن يكون الكلام الاصطناعي أو طريقة برايل أو برامج الطباعة الكبيرة في حالة الأشخاص الذين يعانون من إعاقات بصرية. قد يحتاج الأشخاص الصم أو ضعاف السمع إلى مترجم كتابي أو مترجم إشارة حتى يمكن الوصول إلى المنتديات الرقمية. يمكن أن تكون اللغة السويدية سهلة القراءة مفيدة للأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية، ولكنها جيدة أيضاً إذا لم تكن اللغة السويدية هي لغتك الأولى. لا تتوفر العديد من الأجهزة الرقمية ذات التصميم العالمي مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر كأجهزة مساعدة في السويد. إذا لم يكن لديك المال اللازم لشرائها، فستكون هناك حاجة إلى شهادة طبية لتتمكن من التقدم للحصول على مساهمات مالية من المؤسسات والصناديق، والتي يمكن أن تقدم الدعم اعتماداً على نوع الإعاقة التي يعاني منها الشخص.

يمكن الحصول على المعرفة بكيفية التقدم للحصول على منح لأجهزة الكمبيوتر و/أو الهواتف الذكية بمساعدة المشروع عبر استشارات الأقران (أي أن الشخص الذي تقدم بطلب للحصول على منحة يساعد المهاجرين الآخرين ذوي الإعاقة على التقدم للحصول على منحة. مع مترجم أو بدونه، اعتماداً على الخلفية اللغوية).

مثال

ساعد شخص معاق العديد من الأشخاص في المشروع للحصول على أجهزة كمبيوتر محمولة. يحسن هذا فرصهم في البحث عن وظائف وممارسة اللغة السويدية وأكثر من ذلك. كما تم تشكيل شبكة حيث يدعم الأشخاص بعضهم البعض بين الاجتماعات. إنه مثال ممتاز لكيفية دعم بعضنا البعض، وكذلك تبادل الخبرات والمعرفة.

خارج منزل الشخص، لا يكفي دائمًا الوصول إلى الأجهزة المساعدة مثل الكرسي المتحرك أو العكازات أو العصا البيضاء، للتحرك أو التوجيه. قد يحتاج الشخص ذو الإعاقة إلى خدمات النقل للانتقال من المنزل إلى مختلف الهيئات أو الرعاية الصحية أو إلى التدريب الداخلي أو أماكن العمل، وحتى المناسبات الاجتماعية، ويحق لك أيضًا الحصول على ذلك! قد يكون السفر لحضور اجتماعات مع الهيئات والمدارس وخدمات التوظيف وغيرها أمرًا صعبًا أو مستحيلًا بدون خدمة النقل. غالبًا ما تُمنح تصاريح خدمة النقل بتصاريح مؤقتة يجب التقدم للحصول عليها مرة أخرى، أو لا يتم إصدارها على الإطلاق للمهاجرين. تعني صعوبة الحصول على سكن دائم وبوسائل تيسير، خاصة في المدن الكبيرة، أنه غالبًا ما يضطر المهاجر ذو الإعاقة إلى الانتقال عدة مرات وغالبًا ما يعيش بعيدًا عن الخدمات والمكاتب البلدية والهيئات والمؤسسات الاجتماعية. في هذه الحالة، تزداد الحاجة إلى خدمات النقل أيضًا حتى تتمكن من الاستعداد للتدريب الداخلي والعمل.

يتم التحقيق في إطار اتفاقية Tidö حول ما إذا كان ينبغي أن تكون الجنسية السويدية شرطًا للتمكن من تلقي المساعدة الشخصية. يتسبب هذا في حدوث مشكلة بالنسبة للشخص الذي يحتاج إلى الدعم ليتمكن من البحث عن وظيفة والاحتفاظ بها عندما تكون الجنسية مرتبطة بمتطلبات الدخل. اليوم، لا يمكنك بالفعل الحصول على مساعدة منزلية أو دليل أو مساعدة شخصية، حتى يكون الشخص مقيمًا في البلدية. شهد الأشخاص في المشروع عن مدى صعوبة الأمر قبل تلقي خدمات الرعاية المنزلية التي كانت ضرورية لإدارة حياتهم اليومية.

مثال

شخص يروي القصة. جئت إلى هنا ولم يكن لدي أقارب ولم أكن أعرف أحدًا في السويد. كان علي أن أطلب المساعدة من الجيران وفي النهاية الأصدقاء. كنت محظوظًا وتم تسكينني بسرعة في البلدية، لذلك تمكنت من التقدم بطلب للحصول على مساعدة منزلية.

يعد التدريس الميسر باللغة السويدية داخل SFI (اللغة السويدية للمهاجرين) ضروريًا للتمكن من البحث عن عمل. يؤثر عدم إمكانية الوصول على الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مختلف في البلديات المختلفة. من المهم جدًا هنا العمل بالتركيز على الحلول ونشر الأمثلة الجيدة. عندما تجد حلولًا سهلة المنال وعملية يمكن للجميع المشاركة فيها، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة الوافدين حديثًا، يمكنك نشر النتائج على المنظمات الأخرى التي تنظم تدريس اللغة.

مثال

لم يحصل اللاجئون من أوكرانيا عادة على SFI، على الرغم من أن بعض البلديات قدمت استثناءات. عملت Hårnösand بنجاح مع الصم من أوكرانيا. يعمل العديد منهم بالفعل وقد تم تحقيق التواصل بلغة الإشارة. من الأهمية بمكان أن تكون قد بذلت جهدًا وتمكنت من الوصول إلى التواصل بلغة الإشارة ثم قدمت لغة الإشارة السويدية والعمل.

تصاريح الإقامة - مؤقتة ودائمة. يمكن أن يوفر العمل المدفوع كجزء من إجمالي الدخل تصريح إقامة وفرصة للم شمل الأسرة.

زادت أهمية العمل وسبل العيش في المقترحات السياسية التي تهدف إلى تغيير اللوائح الخاصة بالمهاجرين في السويد والمقدمة في اتفاقية Tidö. وبالنسبة للمهاجرين ذوي الإعاقة، فإن هذا يزيد من الحاجة إلى دخول سوق العمل.

وفقًا لقضايا المحكمة، لا يتم التعامل مع العمل في Samhall على أنه عمل مدفوع الأجر. تمثل آنا كوارنستروم (المحامية في الجمعية السويدية للمعاقين بصريًا) مهاجرة ذات إعاقة لا يمكنها احتساب العمل في Samhall كمصدر دخل في الدخل من متطلبات التوظيف. ومع ذلك، لا تزال القضية معلقة. في الواقع، لا يتم احتساب أي دخل مدعوم كدخل عند تقييم الامتثال لمتطلبات الدخل. لذلك، لا يتم احتساب مخصصات الأنشطة اليومية أو المزايا التي تتلقاها. لذا، فإن هذه المشكلة تؤثر على مجموعة أوسع بكثير من أولئك الذين يعملون في Samhall.

بالطبع، من المجهد جدًا أن يقوم الشخص وأقاربه بإعادة تقييم تصريح إقامتهم باستمرار. إذا لم يجد أحد الوالدين البالغين أو الأوصياء في الأسرة عملاً، فغالبًا ما ينتهي بك الأمر إلى الفقر الذي يؤثر على كل فرد في الأسرة، بمن في ذلك الأطفال. كما تنص المادة 22 من اتفاقية حقوق الطفل بشأن مصالح الطفل على أن الآباء أو الأوصياء ذوي الإعاقة يجب أن يكونوا قادرين على ممارسة الأبوة وأن يكونوا وصيًا جيدًا على الطفل، على الرغم من الإعاقة. يجب أيضًا تقديم الدعم الذي يحتاج إليه الوالد أو الوصي ليكون قادرًا على تقديم دعم جيد لأطفاله للمهاجرين ذوي الإعاقة الذين لديهم أطفال.

التعليق العام رقم 8، الفقرة 9: الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان وعنصر أساسي لكرامة الإنسان.

يريد تعليق لجنة الأمم المتحدة رقم 8 من جميع البلدان الابتعاد عن العمل المحمي وتعزيز العمل فقط في سوق العمل المفتوح. لذلك، يجب أن يتوقف أصحاب العمل المحميون مثل Samhall ومقدمي خدمات الأنشطة اليومية وما إلى ذلك. إذا كان الأمر كذلك، فكيف ينبغي أن يتم الانتقال إلى سوق العمل المفتوح في السويد وما مدى الاستعداد لتسريع هذا الانتقال؟ تم تقديم تجربة عمل أولى في Samhall للعديد من الأشخاص المشاركين في مشروع الحق في العمل. تستطيع Arbetsförmedlingen (خدمة التوظيف العامة السويدية) فقط توجيه المتقدمين إلى التدريب الداخلي في Samhall. لا يمكن لمقدم الطلب التواصل مع Samhall مباشرة. في اجتماع مع Samhall، قيل إن Samhall يمكن أن تستقبل على الفور المزيد من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 35 عامًا إذا تمت إحالة المزيد من الأشخاص إلى Samhall من قبل خدمة التوظيف العامة السويدية.

دعم Arbetsförmedlingen في تقييم الخبرة المهنية السابقة.

عادة ما يكتسب المهاجرون ذوو الإعاقة خبرة ومهارات العمل في وطنهم، ما لم يغادر الشخص بلده الأصلي في سن مبكرة جدًا. تقوم Arbetsförmedlingen بالتحقق من صحة هذه المهارات وفقًا للخبرة السويدية والمؤهلات/الدرجات التعليمية. ممارسة التحقق من مجموعة من المهارات، إذا كنت من ذوي الإعاقة، لا تزال غير مرغوبة هنا في السويد بسبب الجهل بكيفية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل هنا في السويد. من المهم عدم السماح للمواقف والأحكام المسبقة بالتأثير على أي مصادقة. تمكن المهاجرون ذوو الإعاقة من العيش في بيئات ذات تحديات كبيرة ويجب تقدير خبرتهم العملية بشكل أعلى واستخدامها في سوق العمل السويدي.

تتناول المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحق في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها، والمسارات المهنية وغير ذلك، بحرية في سوق العمل المفتوح. كيف يمكننا تحويلها إلى حقوق مستوفاة تنطبق أيضًا على المجموعات التي تتعرض لعدة أنواع من التمييز؟ كيف يمكن للمهاجرين ذوي الإعاقة المشاركة في جميع هذه الشرائح من سوق العمل السويدي؟ من المهم أولاً الدخول إلى سوق العمل بشكل عام، ومن ثم التمكن من تطوير جميع الأجزاء الأخرى. غالبًا ما تكون الشبكات في سوق العمل والشبكات الشخصية هي السبيل لأولئك منا من ذوي الإعاقة. إذا كنت جديدًا في السويد، فغالبًا ما لا تمتلك مثل هذه الشبكات.

مثال

شخص يروي القصة. قريبي غير المعاق محاسب جيد جدًا وقد مارس هذه المهنة لسنوات عديدة في بلدنا الأم. لقد تقدم لأكثر من 100 وظيفة ولم تتم دعوته لمقابلة واحدة. أخيرًا، أخبرنا امرأة سويدية أصبحت صديقة لنا. ذهبت إلى ملفها الشخصي على LinkedIn وراسلت بعض جهات الاتصال. بعد بضعة أيام، تمت مقابلة القريب وحصل على وظيفة كمحاسب. هنا ترى قوة الشبكات وجهات الاتصال. إذا كنت مهاجرًا ولديك إعاقة، فهذا أمر أكثر أهمية حتى تتم ملاحظة مهاراتك بدلاً من العقبات المفترضة التي تحول دون التوظيف. أو يتم استبعادك دون أي تقييم حقيقي. إذا أريد للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على فرصة في سوق العمل المفتوح، يجب على المرء أن ينظر إلى القدرة والكفاءة. وما دام هناك تمييز هيكلي في سوق العمل وما دام الأشخاص ذوو الإعاقة محرومين من الحق في الدعم، فإن الحواجز أمام سوق العمل المفتوح هائلة.

يتطلب الأمر جهدًا مكثفًا من الباحثين عن عمل للتقدم للحصول على التدريب الداخلي والوظائف. لا يمكن توقع أنهم سيعملون على إبلاغ الأشخاص الذين يعملون في وكالات العمل المؤقتة ومسؤولي الموارد البشرية بالدعم والمزايا المتاحة للتوظيف. هناك الكثير من الموارد البشرية التي لا يتم استخدامها، يمكنك رؤية ذلك بوضوح في مشروعنا. يبحث الجميع باستمرار عن وظيفة ولكن لا يتم استدعاؤهم أبدًا تقريبًا لإجراء مقابلة. هنا، يعمل المشروع أيضًا مع استشارات الأقران. نقوم بالإرشاد/التثقيف بشأن كيفية كتابة السيرة الذاتية وخطاب التقديم. نقدم إرشادات حول كيفية الإبلاغ عن إعاقتك ومتى، بالإضافة إلى الدعم الذي يحق لك الحصول عليه. حصل البعض على دعم مماثل في Arbetsförmedlingen، ولكن في كثير من الأحيان ليس من الأشخاص الذين يعانون من إعاقة خاصة بهم، ولا من الأشخاص المهاجرين أنفسهم. قد لا تكون هذه مشكلة في حد ذاتها، ولكن النقطة هي أن هناك نقصًا في المعرفة والفهم للعواقب التي يمكن أن تحدثها أوجه القصور في التوجيه.

السويد في العالم وعضوية الاتحاد الأوروبي

تمت المصادقة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الآن في 186 دولة، مما يوفر أساسًا ممتازًا للتعاون وتبادل الخبرات على مستوى العالم. ويعني هذا أن العديد من بلدان المنشأ التي يأتي منها المهاجرون قد صادقت على الاتفاقية على الأرجح. تمت ترجمتها إلى العديد من اللغات وبالتالي يمكن تنزيلها باللغات الأصلية بنقرة واحدة عبر الإنترنت. جدول أعمال 2030 - أهداف الاستدامة العالمية هي اتفاقية سياسية تنطبق داخل البلدان وفيما بينها. أهداف الاستدامة العالمية عامة. إنها تفتح المجال للتعاون بين الدول وكذلك على المستوى الإقليمي والعالمي.

تمت الموافقة على كل من جدول أعمال 2030 واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويتم العمل عليهما داخل الاتحاد الأوروبي. هناك عمل داعم آخر مثير للاهتمام يجب متابعته.

يجادل جيرالد كوين، المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بأن الاتحاد الأوروبي يستخدم الآن الحقوق الواردة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بنجاح أكبر في عملية صنع القرار في الاتحاد الأوروبي. إنها تؤثر على المراسيم واللوائح المختلفة قبل أن يتم تحديدها واختبارها مقابل التشريعات الحالية. لا يتم ذلك باستمرار على المستوى الوطني في الدول الأعضاء. وقد أعطى التصديق على الاتفاقية على مستوى الاتحاد الأوروبي زخمًا للعمل وإدراج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حتى لو كان من الصعب في البداية الوصول إلى مجال النشاط الذي ينظمه الاتحاد الأوروبي وتضييقه. في مجال سوق العمل في الاتحاد الأوروبي، هناك هدفان معلنان. يجب توفير إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على وظائف في سوق العمل المفتوح. والثاني يتعلق بتحديد الأجور والحق في أجر عادل. كل ذلك وفقًا للمادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

تريد آنا بروس (باحثة أولى في معهد راؤول والنبرغ لحقوق الإنسان والقانون الإنساني) نقل هذا إلى المستوى المحلي. في السويد، يجب على البلديات اختبار الحقوق الواردة في الاتفاقية، سواء في مقابل العمل السياسي أو في مقابل التشريعات الحالية. إذا كانت الحقوق بعيدة المدى في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فهذه هي الحقوق التي يجب تطبيقها. ومن شأن ذلك أن يُعجل تنفيذ السويد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إذا أدمجت الحقوق الواردة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القرارات واللوائح السياسية.

كما تشير أولا ليندر (المحامية في Funktionsrätt Sverige) إلى طريقة الاتحاد الأوروبي في استخدام اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية صنع القرار باعتبارها طريقة مثالية. وتستخدم حقوق الاتفاقية بفعالية أكبر بكثير في أعمال المناصرة. يجب أن نتعلم من هذا في السويد عندما نريد تضمين الحقوق في العمل السياسي وفي المجتمع.

جدول أعمال 2030 - أهداف الاستدامة العالمية

الهدف 8 - التوظيف والعمل اللائق، الفقرة 5

بحلول عام 2030، تحقيق التوظيف الكامل والمنتج والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر نظير العمل متساوي القيمة

تدعم هذه الأجندة السياسية الحقوق المعبر عنها في المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. المهاجرون ذوو الإعاقة هم بالتأكيد جزء من هذا. وسيدعم العمل في البلديات والمناطق ذلك. لدى SKR (منظمة البلديات والمناطق) ورقة موقف تم إعدادها بالتعاون مع منظمات حقوق الإعاقة حيث تمت تسمية مواد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد أهداف جدول أعمال 2030 المطبقة والمرتبطة بالمواد. من خلال الجمع بين الحقوق والعمل السياسي، ستظهر حلول ونتائج مستدامة. من خلال استخدام كل من المادة 27 في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والهدف الفرعي 8.5 في جدول أعمال 2030.

تم وضع الأهداف الاجتماعية في جدول أعمال 2030 لخلق الاستدامة الاجتماعية أيضًا للأشخاص ذوي الإعاقة. كما ينبغي أن يكون المهاجرون ذوو الإعاقة مشمولين بالحق في العمل. ويدعم ذلك، من بين أمور أخرى، الهدف 10، الحد من عدم المساواة داخل البلدان، وهو هدف البوابة الذي يمكن قياسه مقابل جميع الأهداف الأخرى في جدول الأعمال.

حماية حقوق العمل وتعزيز بيئات العمل الآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، ولا سيما المهاجرات، وأولئك الذين يعملون في وظائف غير مستقرة.

هنا، يتم تسليط الضوء على العمال المهاجرين، وكذلك المهاجرين والمساواة بين الجنسين. قد يكون ذلك مناسباً عندما يتعلق الأمر بالعمل للمهاجرين ذوي الإعاقة. أيضاً عندما تنظر إلى محتوى اتفاقية إسطنبول بشأن العنف الاقتصادي والمساواة بين الجنسين.

تم إنتاج تقرير عن عدم المساواة الاقتصادية في عام 2018 من قبل MFD (الوكالة السويدية للمشاركة) و JÄMO (الوكالة السويدية للمساواة بين الجنسين). وينص القانون على أن النساء ذوات الإعاقة أقل تمثيلاً في سوق العمل من الرجال ذوي الإعاقة في السويد. وأيضاً مقارنة بالسكان بشكل عام. من المرجح أن تعمل النساء ذوات الإعاقة بدوام جزئي أكثر من الرجال ذوي الإعاقة الذين لديهم وظائف. وهناك أيضاً المزيد من العقود بالساعة بين النساء ذوات الإعاقة والتي لا تؤدي إلى عمل دائم. لم يتم قياس ذلك بين المهاجرين ذوي الإعاقة، ولكن من المهم الحصول على إحصاءات وبيانات حتى نعرف ما إذا كانت هناك أوجه عدم مساواة في تلك المجموعة أيضاً عندما يتعلق الأمر بالحق في العمل والمساواة بين الجنسين.

لقد عرضنا أمثلة على المعاملة غير المتكافئة أعلاه. ويجري تناول الحد من أوجه عدم المساواة والتمييز في كل من الاتفاقية وجدول الأعمال. الحد من عدم المساواة داخل السويد وعدم التمييز هما ما نعمل من أجله. عندما يتعلق الأمر بالمهاجرين ذوي الإعاقة، فإنهم يتعرضون لعدة أشكال من التمييز، مما يعني أنه عادة ما يكون متعدد الجوانب. قد لا ترى أيضاً على الفور أن حقوقك تنتهك عندما تتعرض للتمييز لأسباب متعددة. في بعض الأحيان يمكن أن يكون الأمر غير مقصود، أو ما يسمى بالتمييز الهيكلي عندما تتعارض القوانين واللوائح والهياكل المختلفة أو تتسبب في تعرض شخص للتمييز دون قصد. هذا الشكل من التمييز ليس من السهل اكتشافه أيضاً. أصدر أمين المظالم المعني بعدم التمييز مؤخرًا تقريراً عن التمييز متعدد الجوانب عندما يتعرض شخص ما لعدة أشكال من التمييز. يجب أن يكون التمييز متعدد الجوانب مرتباً وأن يتم وضع طرق لمواجهةته. يحتاج الأشخاص المتضررون إلى معرفة إلى أين يتجهون. إذا تعرضت للتمييز، فيمكنك اللجوء إلى مكاتب عدم التمييز أو أمين المظالم المعني بعدم التمييز، وفي نهاية المطاف، إلى المحاكم. إن وكالات التمييز وأمين المظالم المعني بالتمييز والمجتمع المدني هي التي يمكنها تطوير

أساليب لكشف التمييز المتعدد الجوانب والتصدي له. يتم إجراء البحوث والدراسات في الأوساط الأكاديمية.

وتقترح الفقرة 80 من التعليق العام رقم 8 على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - بشأن الحاجة إلى تسليط الضوء على التمييز الهيكلي ومتعدد الجوانب ومكافحته - جمع بيانات وإحصاءات مصنفة متنوعة لرصد عدم وجود مثل هذا التمييز. كما يشمل أولئك الذين يعملون في القطاع غير الرسمي وأولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص.

أهداف سياسة الإعاقة الحكومية مهمة أيضًا عندما يتعلق الأمر برؤية كيف يمكن أن يصبح الحق في العمل للمهاجرين ذوي الإعاقة حقيقة واقعة.

الكلمات النهائية

يجب وضع خارطة طريق يحدد فيها المجتمع المدني والسلطات جدولًا زمنيًا وتدابير للتمكن من العمل مع التعليق العام رقم 8 على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في السويد.

ولا يزال الاستعداد العام لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوح منخفضًا مقارنة بعامه السكان. وبالنسبة للمهاجرين ذوي الإعاقة، من النساء والرجال على حد سواء، فإن الوضع أسوأ، والاستعداد يكاد يكون معدومًا. تدابير الدعم الأساسية في مجال سوق العمل غير متوفرة. ويعاني المهاجرون ذوو الإعاقة من التقييد والاستبعاد من مختلف النظم، سواء التأمين الاجتماعي أو تدابير دعم سياسة سوق العمل، فضلًا عن نقص الحقوق التي يحصل عليها الأشخاص ذوو الإعاقة الآخرون الذين يعيشون بشكل دائم في السويد. وفقًا للمقترحات الواردة في اتفاقية Tidö، يُطلب من الأشخاص التأهل من أجل الوصول إلى الرعاية الاجتماعية في السويد. حتى في تلك الأجزاء من الرعاية الاجتماعية حيث لا تكون الجنسية مطلوبة، يُطلب منك الحصول على وظيفة. يصبح هذا أمرًا صعبًا بالنسبة للمهاجرين ذوي الإعاقة حتى عندما لا يصل الأمر إلى حد شرط المواطنة. إن شرط التأهل للرعاية الاجتماعية بشكل عام هو استراتيجية سياسية إشكالية للغاية.

إن خطر التمييز المباشر وغير المباشر ملموس بالنسبة للمهاجرين ذوي الإعاقة. لا تصل العديد من قضايا التمييز إلى قرار في محاكمنا أو في مكتب المدعي العام أو أمين المظالم المعني بالتمييز أو وكالات التمييز. لكن التمييز غير المباشر والمتقاطع والهيكلية موجود ويصعب كشفه، لأنه ينطوي على عدة أسباب للتمييز. تُظهر اتفاقية مكافحة التمييز العنصري روابط مماثلة.

يجب على الجهات الفاعلة العامة، بدعم من المجتمع المدني، العمل بالحقوق الواردة في الاتفاقية وفقًا لنموذج الاتحاد الأوروبي محليًا في البلديات وعلى المستوى الوطني في السويد. وهذا من شأنه أن يزيد من فرص المهاجرين لدخول سوق العمل السويدي.

من المهم أكثر من أي وقت مضى أن يتمكن المهاجرون ذوو الإعاقة من ممارسة حقهم الإنساني الأساسي في العمل. تحتاج إلى دخل من العمل للتمكن من الحصول على تصريح إقامة دائمة بالإضافة إلى الحق في لم شمل الأسرة من أجل بناء مستقبل مستدام في السويد.

غالبًا ما تكون الخطوة الأولى في الطريق إلى الوظيفة هي التدريب الداخلي ثم يتعلق الأمر بالحصول على وظيفة والاحتفاظ بها. نود أن نؤكد على أن الأمر لا يتعلق بالحصول على أي عمل والاحتفاظ به. يتعلق الأمر بالحصول على وظيفة جيدة بناءً على تفضيلات الفرد ومهاراته في ظروف العمل المستدامة. وذلك للتمكن من تحقيق النوايا السويدية من خلال إدراج التعليق العام رقم 8 بشأن اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

من الضروري للمهاجرين ذوي الإعاقة أن يكونوا قادرين على الحصول على المعرفة والتوجيه بشأن المجتمع السويدي وكيفية عمل سوق العمل السويدي. يجب على السلطات المختلفة التي تعمل مع المجموعة المستهدفة في بعض السياقات جعل المهاجرين ذوي الإعاقة بارزين وزيادة المعرفة حول وضع المجموعة. إنه أمر معقد ويتطلب التعاون بين السلطات ذات الصلة وكذلك مع منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية ذات الصلة. تشمل الحقوق الواردة في المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفي الهدفين 8.5 و 8.8 من جدول أعمال 2030 المهاجرين ذوي الإعاقة بما في ذلك حقهم في العمل. يجب على منظمة البلديات والمناطق دعم البلديات والمناطق التي لديها أمثلة جيدة في المنطقة في نشرها، في إطار تنفيذ جدول أعمال 2030 واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وبهذه الطريقة، يمكن للاستدامة الاجتماعية في سوق العمل أن تشمل المهاجرين ذوي الإعاقة.

كما يجب جمع البيانات والإحصاءات المصنفة لقياس التغيير والتطور في حق المهاجرين في العمل.

شكرًا جزيلًا لجميع الذين ساهموا بالمعرفة والشهادات والقصص. لم يكن من الممكن عمل هذا النص بدون رؤيتك وخبرتك. كما هو الحال دائمًا، تكمن الفكرة الأساسية لعمل معهد العيش المستقل، أيضًا في هذا المشروع، في أن المتضررين وأصحاب الحقوق هم الذين يمكنهم وصف وضعهم واحتياجاتهم حتى يتمكنوا من ممارسة حقوقهم. يعد الحق في العمل حجر الزاوية المهم لاكتساب التأثير والسيطرة على حياة الفرد والقدرة على نقلها إلى الآخرين في المجموعة. إن "التمكين" الحقيقي هو الذي يحدث فرقًا في الحياة اليومية للنساء والرجال المهاجرين ذوي الإعاقة والذين يعيشون هنا في السويد.

تشير المعرفة المتراكمة والإرادة لتحقيق الاندماج في سوق العمل إلى أن التعاون وتطهير وجهات النظر القديمة مثل "نقص القدرة على العمل" يجب أن يبدأ في التركيز على المهارات والقدرات، فضلًا عن الدعم الكافي. من أجل أن يتمتع المهاجرون ذوو الإعاقة بالسيطرة على حياتهم ومستوى معيشي لأنق، يمر المسار عبر الحق في العمل. من الواضح أن ذلك يشمل تدابير الدعم المتاحة ووفقًا لقدرة الفرد.



الحق في العمل والتكامل المتبادل

