

تقرير

# تشغيل المعوقين في الأردن طموحات كبيرة وواقع صعب

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني  
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

كانون الأول، 2009

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

#### تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

# تشغيل المعوقين في الأردن

## طموحات كبيرة وواقع صعب

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني  
مركز الضيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

كانون الأول، ٢٠٠٩

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

*Phenix*  
**الفينيقا**  
للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



## المحتويات

٧	المقدمة
٩	الملخص التنفيذي
١١	مدخل إلى واقع المعوقين في الأردن
١٢	الاتفاقية الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين
١٣	التشريعات الأردنية الخاصة بذوي الإعاقات
١٤	تشغيل المعوقين
١٥	تأهيل وتدريب المعوقين
١٦	الصعوبات التي يواجهها المعوقين في العمل
١٨	الخلاصة والتوصيات
١٩	المراجع



## مقدمة

يقوم المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية في هذا التقرير بمتابعة ظروف عمل فئة خاصة تتمثل بالأشخاص المعوقين في الأردن وتشغيلهم.

ويغطي هذا التقرير الجدول الدائر في الأردن حول أعداد المعوقين ومعدلات تشغيلهم ومدى التزام المؤسسات والدوائر الحكومية والمستقلة والخاصة بتنفيذ متطلبات القوانين المحلية والمعايير الدولية المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين الذين لا تحول إعاقاتهم عن ممارستهم للعمل الذي يتلاءم مع طبيعة ومستوى الإعاقات التي يعانون منها وتوفير فرص عمل ملائمة لهم.

ويسلط التقرير الضوء على المواد الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين في كل من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ وقانون العمل رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وتعديلاته، والاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق ذوي الإعاقة التي صادق عليها الأردن، بالإضافة إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين. كذلك يقدم التقرير جملة من التوصيات التي من شأن الأخذ بها تحسين ظروف حياة الأشخاص المعوقين بشكل عام وتحسين إدماجهم بالمجتمع وسوق العمل..





## الملخص التنفيذي

توصل التقرير إلى أن مستويات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص في الأردن متدنية جداً. وأن الإحصاء الحقيقية للمعوقين في الأردن غير متفق عليها وتثير جدلاً كبيراً، ففي الوقت الذي كشف فيه التعداد العام للسكان في الأردن عام ٢٠٠٤ عن أن نسبة المعوقين في الأردن تشكل ما نسبته ١,٢ بالمائة من مجموع السكان، فإن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين يقدر عدد ذوي الإعاقات في الأردن بحوالي ٤ بالمائة من المواطنين، والبنك الدولي يقدر نسبة الأشخاص المعوقين في الأردن ما بين ٤ بالمائة و ٦ بالمائة من عدد السكان الكلي، إلى جانب ذلك تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية لنسبة الأشخاص المعوقين في مختلف أنحاء العالم ب ١٠ بالمائة من مجمل السكان في العالم. كذلك بين التقرير أنه لا يوجد أرقام دقيقة تتناول مستوى تشغيل المعوقين في الأردن، وأن الأرقام المتوفرة حول نسبة المعوقين الذين يشتغلون على مستوى المملكة تستند على نتائج التعداد السكاني لعام ٢٠٠٤ الذي لم تقر بصحته أي جهة ذات علاقة بالمعوقين في الأردن، والذي أشار أن نسبة المعوقين المشتغلين شكلوا ما نسبته ١٢ بالمائة من مجمل المعوقين الذين تم رصدتهم في التعداد المذكور، وكان أغلبهم من فئة الإعاقة الحركية والإعاقة السمعية/النطقية.

هذا وكان الأردن قد صادق على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تكفل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، كذلك صادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ( ١٥٩ ) لسنة ١٩٨٣

بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين. وبالرغم من أن الأردن قام بتطوير التشريعات المتعلقة بقضايا المعوقين ورعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم في ضوء المعايير والاتفاقيات الدولية المذكورة، وبالرغم من النصوص الواضحة في كل من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ الذي أشار أن نسبة المعوقين المشتغلين تقدر ب ٤ بالمائة من مجمل العاملين كحد أدنى، وقانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته وتقدر نسبتهم ب ٢ بالمائة كحد أدنى، إلا أن واقع تشغيل المعوقين في الأردني بعيد جداً عن هذه المتطلبات رغم اختلاف النسب في القانونين.

كذلك تبين أن هنالك تدني شديد في مستويات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاعين العام والخاص، وإن كانت معدلات تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع الحكومي أعلى منها القطاع الخاص، إذ تقارب نسبة تشغيلهم في القطاع العام سواء كانت وزارات أو مؤسسات مستقلة أو بلديات أو جامعات رسمية ما نسبته ١ بالمائة في أحسن الأحوال، أما في القطاع الخاص فمستوى تشغيل الأشخاص المعوقين يكاد لا يذكر، وهي أقل بكثير مما نصت عليه القوانين الأردنية.

كذلك هنالك تدني في أعداد الأشخاص المعوقين الذين استفادوا من قروض مؤسسات الإقراض الحكومي للمشاريع الصغيرة وخاصة صندوق التنمية والتشغيل أكبر هذه الصناديق، إذ لا يتجاوز عدد المقترضين من ذوي الاحتياجات الخاصة ٢٠ مقترضاً منذ تأسيسه في عام ١٩٩١. هذا إلى جانب تدني مستوى استفادة الأشخاص المعوقين من القروض الميسرة التي تقدمها

والتحوف من الأعباء المالية لمتطلبات البيئة المناسبة لعملهم.

وأوصى التقرير بضرورة تفعيل دور المؤسسات الرقابية للتحقق من التزام مؤسسات القطاع العام والخاص بنصوص القوانين المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين. بالإضافة إلى ضرورة تعميم المواد القانونية الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين في قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص المعوقين على كافة المؤسسات العامة والخاصة. والعمل على تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص المعوقين من خلال إعفائهم من بعض الرسوم الضريبية و عمل قائمة ذهبية لهذه المؤسسات.

وأوصى التقرير كذلك بضرورة تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص المعوقين تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم في إطار عمل مؤسسة التدريب المهني ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة. وتوعية وإرشاد الأشخاص المعوقين بأهمية وضرورة التحاقهم ببرامج التدريب المهني وسوق العمل. بالإضافة إلى ضرورة قيام المؤسسات الحكومية والخاصة بتقديم التسهيلات البيئية الملائمة لممارسة الأشخاص المعوقين لعملهم بشكل طبيعي ومريح.

كما أوصى التقرير بضرورة قيام صناديق الإقراض بتصميم برامج إقراض ميسرة وخاصة بمشاريع موجهة للأشخاص المعوقين تأخذ بعين الاعتبار قدراتهم وحاجاتهم. وطالب التقرير بضرورة توحيد النصوص القانونية المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين الواردة في المادة ١٣ من قانون العمل والتي تطالب بتشغيل المعوقين

العديد من البرامج والمشاريع والمؤسسات الرسمية والأهلية.

إلى جانب ذلك بين التقرير أن تشغيل الأشخاص المعوقين مرتبط بشكل كبير بمستوى تعليمهم وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً. إذ أن نسبة الأشخاص المعوقين ممن هم دون الثانوية العامة تصل إلى ٧٨ بالمائة من مجمل العدد الكلي للمعوقين، الأمر الذي يعيق إخضاعهم لبرامج التدريب والتأهيل. إذ وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الأطراف ذات العلاقة والمتمثلة في وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في مجال تقديم وتطوير برامج تدريبية لتأهيلهم على مهن تتلاءم وإعاقاتهم، إلا أن هذه الخطوات ما زالت في بداياتها وبحاجة إلى جهود مكثفة، سواء من حيث أنواع برامج التدريب أو انتشارها في مختلف أنحاء المملكة وخاصة في المناطق الريفية والنائية، أو في مجال تأهيل مدربين متخصصين في تدريب المعوقين أو في مجال تشجيع المعوقين أنفسهم للالتحاق ببرامج التدريب والتأهيل.

وتبين أن المشتغلين من الأشخاص المعوقين يعانون من عدم حصولهم على وظائف تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم، ومنها طول ساعات العمل، وانخفاض الأجور التي يتقاضونها بحجة انخفاض إنتاجيتهم، وعدم توفر التسهيلات البيئية التي تتلاءم وظروفهم حركتهم مثل الطرق والحمامات الخاصة وغيرها في أماكن العمل. وإلى جانب ذلك يعاني العديد منهم من عدم الاعتراف بقدراتهم المهنية، والاتجاهات السلبية لدى العديد من أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص المعوقين

وعودة إلى نتائج التعداد السكاني في عام ٢٠٠٤، فإن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين يرفضها استناداً إلى الاختلاف على التعريف المستخدم ولميل المستجوبين إلى إخفاء الإعاقة لأسباب اجتماعية. ويرى المجلس أن معرفة حجم الإعاقة في الأردن وتحديد انتشارها وخصائصها ليست أمراً متفقاً عليه بين الباحثين والعاملين في هذا القطاع لافتقار الدراسات للمنهجية العلمية المتبعة في الدراسات المسحية.

وتؤكد مخرجات المسح الميداني الذي أجراه برنامج التأهيل المجتمعي التابع للمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين وبالتعاون مع منظمة هاندي كاب انترناشونال وجمعية سيدات الظليل والذي أجري في منطقة الظليل عدم دقة نتائج مسح التعداد السكاني لعام ٢٠٠٤، إذ أشارت نتائج أن نسبة الإعاقات في المنطقة ٤,٨ بالمائة من سكان المنطقة.

وتقسم وزارة التنمية الاجتماعية، المعوقين لفئات عديدة وهي: فئة المعوقين سمعياً و أو نطقياً، فئة المعوقين جسدياً (حركياً)، فئة المعوقين عقلياً، فئة المعوقين بصرياً، فئة المعوقين المصابين بالشلل الدماغي، فئة المعوقين المصابين بإعاقات متعددة، فئة المعوقين المصابين بأمراض مزمنة.

وعلى الرغم من أن العاصمة غير مشمولة في السجل الوطني إلا أن نسبة الإعاقة في محافظة إربد هي الأعلى بنسبة ٣٨,٩ بالمائة تليها الزرقاء ١٣,٣ بالمائة تليها البلقاء بنسبة ١١,٨ بالمائة ثم المفرق بنسبة ٧,٤ بالمائة و ثم جرش ٧,١ بالمائة والكرك بنسبة ٦,٨ بالمائة وعجلون ٥,٦ بالمائة ومن ثم مأدبا ٣,٧ بالمائة والعقبة ٢,٤ بالمائة ومن ثم

بحد أدنى ٢ % ، والمادة ٤ من قانون حقوق الأشخاص المعوقين والتي تطالب بتشغيل المعوقين بحد أدنى ٤ % . إلى جانب ذلك أكد التقرير على ضرورة قيام النقابات العمالية الأردنية بدورها في متابعة ظروف عمل وتشغيل الأشخاص المعوقين والاهتمام بهمومهم وقضاياهم. وأوصى التقرير كذلك بضرورة إجراء دراسات مسحية لتحليل واقع عمل الأشخاص المعوقين في الأردن، والصعوبات التي يواجهونها للحصول على فرص عمل، وتحليل واقع المعوقين في الأردن بشكل عام والوقوف على مؤشرات حقيقية دقيقة تتعلق بأعدادهم وأنواع الإعاقات التي يعانون منها وتوزيعهم الجغرافي.

## مدخل إلى واقع المعوقين في الأردن

إن الأعداد الحقيقية للمعوقين في الأردن غير متفق عليها وتثير جدلاً كبيراً، ففي الوقت الذي كشف فيه التعداد العام للسكان في الأردن في عام ٢٠٠٤ والذي نفذته دائرة الإحصاءات العامة عن وجود ٦٣ الف حالة إعاقة في مختلف أنحاء المملكة أن ذلك، مشكلين ما نسبته ٢,١ بالمائة من مجموع السكان. فإن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين يقدر عدد الأشخاص المعوقين في الأردن بحوالي ٢٠٠ الف معوق بنسبة تقارب ٤ بالمائة من المواطنين، والبنك الدولي يقدر نسبة الأشخاص المعوقين في الأردن ما بين ٤ بالمائة و ٦ بالمائة من عدد السكان الكلي، إلى جانب ذلك تشير تقديرات منظمة الصحة العالمية لنسبة الأشخاص المعوقين في مختلف أنحاء العالم ب ١٠ بالمائة من مجمل السكان في العالم.

وتكفل المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حقهم في العمل، وتنص على أن "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم".

وتدعو الاتفاقية الدولية، التشريعات المحلية في دول الأطراف في الاتفاقية إلى اتخاذ جملة خطوات لتحقيق أهدافها، وتتلخص بحظر التمييز على أساس الإعاقة في جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادله وملائمة على قدم مساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتكافؤ أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، إضافة إلى تمكينهم من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية، والحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني.

وتكفل الاتفاقية تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه، وتعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة وتكوين التعاونيات، والشروع

الطفيلة بنسبة ٢,٣ بالمائة وأخيرا معان بنسبة ١,١ بالمائة. وتشير أعداد دائرة الإحصاءات العامة أن ٦٠,٦ بالمائة من حالات الإعاقة للذكور، و٣٩,٤ بالمائة للإناث.

### الاتفاقية الدولية الخاصة بالأشخاص المعوقين

شارك الأردن في صياغة الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق الأشخاص المعوقين، حيث مثل الدول العربية على المستوى غير الحكومي في لجنة الصياغة وشارك على المستوى الحكومي في جميع اجتماعات اللجنة المتخصصة بإصدار الاتفاقية. وكان الأردن من أولى الدول التي وقعت وصادقت على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عامي ٢٠٠٧، ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في الثالث من أيار ٢٠٠٨.

وشكّل بدء تنفيذ الاتفاقية معلما هاما في الجهود المبذولة لتعزيز وحماية وضمان التمتع الكامل والمتساوي بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة، واحترام كرامتهم المتأصلة.

ومن المبادئ التوجيهية للاتفاقية الدولية الخاصة بذوي الإعاقة: احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم؛ عدم التمييز؛ كفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع واحترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية؛ تكافؤ الفرص وإمكانية الوصول والمساواة بين الرجل والمرأة واحترام القدرات المتطورة للأطفال ذوي الإعاقة واحترام حقهم في الحفاظ على هويتهم.

احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة. والمشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم. وتكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة. ويكفل القانون شمول الأشخاص المعوقين وقضاياهم بالخطط التنموية الشاملة، وتشجيع البحث العلمي وتعزيزه وتبادل المعلومات في مجال الإعاقة وجمع البيانات والمعلومات والإحصاءات الخاصة بالإعاقة التي توأكب ما يستجد في هذا المجال، فضلا عن نشر الوعي والتثقيف حول قضايا الأشخاص المعوقين وحقوقهم.

وقد ألزمت المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ "مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً ولا يزيد على (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن (٤) بالمائة من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

وكذلك ألزمت المادة (١٣) من قانون العمل رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وتعديلاته "صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً أو أكثر وتسمح طبيعة عمله باستخدام العمال المعوقين الذين يتم تأهيلهم مهنياً بواسطة برامج وترتيبات ومعاهد التأهيل المهني للمعوقين التي اعتمدها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة أن يستخدم من أولئك العمال عدداً لا يقل عن (٢ بالمائة) من مجموع عماله واني يرسل

في الأعمال التجارية الخاصة، وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، ومن خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغيرها. الى جانب ذلك فإن الأردن صادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين.

## التشريعات الأردنية الخاصة بذوي الإعاقات

قام الأردن بتطوير التشريعات المتعلقة بقضايا المعوقين ورعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم في ضوء المعايير والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، سواء كانت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٧، أم اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٥٩) لسنة ١٩٨٣ بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين.

وانعكس ذلك على مضامين قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧، والذي يعالج مجمل مناحي حياة المعاقين من حيث فرص العمل والتعليم والتسهيلات البيئية والجوانب المتعددة بما يتواءم وحقوقهم المدنية. ويؤكد على مشاركة الأشخاص المعوقين في البرامج والسياسات التي تخصهم، ويتأسس المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين كهيئة إشرافية مستقلة لمتابعة تنفيذ القانون والإستراتيجية، إضافة إلى تأسيسه لصندوق وطني لدعم الإعاقة لتمويل هذه الأنشطة لكنه لم يأخذ بعد حيز التنفيذ. ويؤكد القانون على العديد من المرتكزات تتمثل في

تقر بصحته أي جهة ذات علاقة بالمعوقين في الأردن، كما أشرنا في بداية التقرير.

وقد أشار التعداد السكاني لسنة ٢٠٠٤ أن نسبة المعوقين العاملين شكلوا ما نسبته ١٢ بالمائة من مجمل المعوقين الذين تم رصدهم في التعداد المذكور. وكان أغلبهم من فئة الإعاقة الجسدية: الحركية ( ٤٤,٥ بالمائة)، والإعاقة السمعية/النطقية (٢٤,٢ بالمائة). وحسب أرقام المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين فإن نسبة البطالة بين المعوقين تصل إلى ٤٠ بالمائة.

وحسب تقارير ديوان الخدمة المدنية السنوية، فقد تم تعيين ١٨١ شخص من ذوي الإعاقات من أصل ١٠٠٢٤ حالة تعيين في الدوائر الحكومية في عام ٢٠٠٨، أي ما يقارب ٢ بالمائة من مجمل الذين تم توظيفهم في العام ذاته وهي تعد من أفضل نسب التوظيف في القطاع العام منذ سنوات طويلة. إذ كانت نسبتهم تقارب ١,٥ بالمائة في عام ٢٠٠٧ و ١,٤ بالمائة في عام ٢٠٠٦.

وفي سياق إعداد هذا التقرير تم رصد عشرات المؤسسات العامة والخاصة، إذ لوحظ الانخفاض الملموس في نسب تشغيل الأشخاص المعوقين فيها، وإن كانت مؤسسات القطاع الحكومي أكثر اهتماماً من القطاع الخاص في مجال تعيين الأشخاص ذوي الإعاقات. وكانت نسب تشغيل الأشخاص المعوقين في القطاع العام سواء كان وزارات أو دوائر مستقلة أو بلديات أو جامعات لا تتجاوز بالمائة في أحسن حالاتها، وهي تتعارض مع نصوص القوانين الأردنية ذات العلاقة وتتمثل ٢ بالمائة كحد أدنى حسب قانون العمل و٤ بالمائة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين. أما في القطاع الخاص فمستوى

إلى الوزارة بيانا يحدد في العمال التي يشغلها المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيا وأجر كل منهم".

## تشغيل المعوقين

بالرغم من النصوص الواضحة في كل من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ وقانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته والتي تلزم المؤسسات العامة والخاصة على تشغيل المعوقين بنسب لا تقل عن ٤ بالمائة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين و ٢ بالمائة في قانون العمل، إلا أن واقع تشغيل المعوقين في الأردني بعيد جداً عن هذه المتطلبات رغم تفاوتها.

وحسب الدكتور محمد سامي حرز الله رئيس قسم التأهيل و التشغيل بوزارة التنمية الاجتماعية، فإن الأشخاص المعوقين العاطلين عن العمل، تتضاءل نظرتهم إلى أنفسهم ويشعرون بأن حياتهم عبء لا طائل من ورائها ولا أهداف أمامهم بالإضافة إلى أنهم يفقدون أمنهم وثقتهم بأنفسهم وتتغلب عليهم مشاعر القلق والدونية، وسرعان ما ينعكس هذا الإحساس على سلوكهم ومشاعرهم نحو الآخرين، كما تزداد المشكلات لديهم والظواهر المرتبطة بالإعاقة كالفقر والتسول والانحراف والتشرد، كذلك فإن كان العمل ملحا ولازما لغير المعوقين من أفراد المجتمع، فهو أكثر لزوماً وأشد حاجة بالنسبة لفئات المعوقين.

والمستغرب في هذا المجال، أنه لا يوجد أرقام دقيقة تتناول مستوى تشغيل المعوقين في الأردن. والأرقام المتوفرة حول نسبة المعوقين الذين يشتغلون على مستوى المملكة يقوم على نتائج التعداد السكاني لعام ٢٠٠٤، والذي لم



الجدوى الاقتصادية لمشاريع القروض الميسرة الممنوحة لهم، أو التي يمكن أن تمنح لهم. إن هذا الأداء المتواضع في مجال تشغيل الأشخاص المعوقين، يدق ناقوس الخطر على حال ومستقبل تشغيل المعوقين في سوق العمل الأردني، وخاصة لدى القطاع الخاص.

وفي هذا السياق يقول الناشط في قضايا حقوق ذوي الإعاقة أحمد الجعفري "إن نصوص قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ احتوى على بنود تكفل حياة آمنة ومستقرة لذوي الإعاقة في الأردن، لكن عدم تطبيقها على أرض الواقع يجعله مسودة ورقية ليس إلا".

### تأهيل وتدريب المعوقين

يرتبط تشغيل الأشخاص المعوقين بمستوى تعليمهم وتأهيلهم. ومن الصعوبات التي تواجه عملية تدريب ذوي الإعاقات تتمثل في ضعف إقبالهم على برامج التدريب والتأهيل المهني بشكل عام، وانخفاض المستوى التعليمي لدى غالبيتهم، إذ تفيد دراسة قام بها المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، أن نسبة من هم دون الثانوية العامة تصل إلى (٧٨,٢ بالمائة)، الأمر الذي يعيق إخضاعهم لبرامج التدريب والتأهيل.

يعد التأهيل المهني من التحديات الهامة التي تواجه مختلف الأطراف ذوي العلاقة برعاية وتشغيل المعيقين بمن فيهم المعوقين أنفسهم. وذلك بسبب نقص البرامج المهنية المقدمة لهم، وخاصة في المناطق الريفية والناحية. وبسبب قلة عدد فروع مراكز مؤسسة التدريب والتأهيل

تشغيل الأشخاص المعوقين فيها يكاد لا يذكر، فعشرات المؤسسات التي تم رصدتها والتي يعمل بها ما يقارب ربع مليون موظف لم يتجاوز عدد المعوقين العاملين فيها ١٠٠ شخص معوق بنسبة لا تزيد عن ٠,٥ نصف بالمائة من مجمل العاملين.

وتشابهت هذه النتائج مع مخرجات دراسة غرفة تجارة عمان في عام ٢٠٠٩، إذ توصلت إلى وجود ٢٣ موظف من ذوي الإعاقات فقط يعملون في ٧٦ مؤسسة كبرى في الأردن تمثلت في بنوك ومستشفيات خاصة ومدارس خاصة وشركات متنوعة.

ويشير ذلك إلى عدم وجود سياسات توظيف واضحة لدى القطاع الخاص لتوظيف الأشخاص المعوقين، مستفيدين من عدم متابعة الجهات الرسمية والأهلية لسياسات التوظيف المطبقة على أرض الواقع، إلى جانب عدم قدرتها على متابعة ذلك.

إلى جانب ذلك تم رصد واقع استفادة الأشخاص المعوقين من برامج الإقراض الذي يقدمها صندوق التنمية والتشغيل، الذي يعد أكبر صندوق إقراض للمشاريع الصغيرة في الأردن. إذ تبين أن عدد الأشخاص المعوقين الذين استفادوا من قروض هذا الصندوق لا يتجاوز ٢٠ مقترضاً منذ تأسيسه في عام ١٩٩١. كذلك تشير بعض المصادر أن درجة استفادة الأشخاص المعوقين من القروض الميسرة التي تقدمها العديد من البرامج والمشاريع والمؤسسات الرسمية والأهلية محدودة.

ويمكن أن يعزى ذلك إلى عدم وجود برامج وسياسات واضحة لدى صندوق التنمية والتشغيل في مجال دعم وتشغيل الأشخاص المعوقين، إلى جانب نقص دراسات

مكثفة، سواء من حيث أنواع برامج التدريب أو انتشارها في مختلف أنحاء المملكة وخاصة في المناطق الريفية والنائية، أو في مجال تأهيل مدربين متخصصين في تدريب المعوقين أو في مجال تشجيع المعوقين أنفسهم للالتحاق ببرامج التدريب والتأهيل.

### الصعوبات التي يواجهها المعوقين في العمل

إلى جانب الصعوبات والتحديات التي يواجهها الأشخاص المعوقين في عدم حصولهم على فرص عمل تتلاءم وطبيعة إعاقاتهم، فعاملين منهم يواجهون جملة من العقبات والصعوبات التي تحول دون مساهمتهم واستمراريتهم في سوق العمل. ومن هذه الصعوبات طول ساعات العمل، إذ أن القانون لم يحدد ساعات عمل خاصة بالأشخاص المعوقين الذين لا يستطيعون الدوام لمدة ٨ ساعات يوميا. وإحدى الكيفيات شكت من ساعات العمل الثماني واعتبرتها طويلة، حيث تعمل في قسم الهواتف في أحد المؤسسات الحكومية تقول: "أجلس في المقعد مدة ثماني ساعات، وهذا يزيد من معاناتي وتتفاقم آلام في الظهر ما يصعب من عملي، لكنني مضطرة للعمل".

كذلك يعاني العديد من المعوقين العاملين من انخفاض الأجور التي يتقاضونها، وهذه مشكلة الغالبية الساحقة من العاملين في الأردن. إلا أن الأشخاص المعاقين يعانون من هذه المشكلة بشكل أكبر خاصة العاملين في القطاع الخاص بحجة انخفاض إنتاجيتهم. فأحد الأشخاص المعوقين العاملين في أحد الوزارات ويعمل في مجال خراطة الحديد يتقاضى راتب ١٩٠ ديناراً فقط، لا تكفي احتياجاته الخاصة كمعاق حركيا فما بالك باحتياجات أسرته.

المهني المتخصصة بتدريب الأشخاص المعوقين. ويعزى ذلك إلى نقص الكوادر البشرية المهنية المدربة على العمل معهم، وإلى قلة المناهج والبرامج المهنية المناسبة لتدريب الأشخاص المعوقين، بالإضافة إلى قلة اختبارات المقاييس والقدرات والميول المهنية، وهو ما يعمق أزمة تأهيل ذوي الإعاقة.

إلى جانب ذلك لوحظ في سياق إعداد هذا التقرير عدم رغبة الكثير من المعوقين الذين لا تحول إعاقاتهم من التحاقهم ببرامج التدريب والتأهيل المهني على الالتحاق بهذه البرامج. كذلك تم تشكيل لجنة مشتركة خاصة بين المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين ووزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني لتطوير برامج تدريبية خاصة بالأشخاص المعوقين وتم توقيع اتفاقية تدريبية بين هذه الأطراف بهذا الخصوص.

وأشارت مصادر مؤسسة التدريب المهني، أن المؤسسة قامت بتدريب وتأهيل ١٠٨ معاقا في دورات مهنية مختلفة. كما قامت المؤسسة بإجراء مسح ميداني على ٢٥٠ معاقا لتبيان احتياجاتهم في سوق العمل، وذلك ضمن اتفاقية أجرتها مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين لتأهيل ذوي الإعاقة ولمواءمتهم مع سوق العمل.

وبالرغم من الجهود التي تبذلها الأطراف ذات العلاقة والمتمثلة في وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين في مجال تقديم وتطوير برامج تدريبية لتأهيل الأشخاص المعوقين على مهن تتلاءم وإعاقاتهم، إلا أن هذه الخطوات ما زالت في بداياتها وبحاجة إلى جهود



المعوقات من أنها لا تعمل في تخصصها ( المحاسبة ) في أحد المصارف الأردنية الكبرى، بل تعمل في مجال الرد على استفسارات الجمهور، وتقول أنها حصلت على هذه الوظيفة بعد تقديمها العديد من طلبات التوظيف دون أن يحالفها الحظ، واضطرت للتنازل عن تخصصها وطموحها للعمل فيه.

ويعاني العاملین من ذوي الاعاقات من الاتجاهات السلبية لدى العديد من أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص المعوقين والتخوف من الأعباء المالية لمتطلبات البيئة المناسبة لعملهم، ومن ضعف التزام الأشخاص المعوقين العاملين في سوق العمل المفتوح بأنظمة وأوقات العمل. وتخوفهم من حدوث أية إصابات للأفراد المعوقين أو أية مضاعفات نتيجة لنقص السلامة العامة في موقع العمل تلزمهم بدفع تعويضات مالية كبيرة.

ويعاني بعض هذه الفئة من العاملين من عدم توفر التسهيلات البيئية التي تتلاءم وظروفهم حركتهم مثل الطرق والحمامات الخاصة وغيرها من التسهيلات البيئية. وقد اضطر أحدهم ويحمل شهادة في تخصص المحاسبة، للتنقل بين ثلاثة مؤسسات خاصة تعتبر من كبرى مؤسسات القطاع الخاص بالمملكة، بسبب غياب التسهيلات البيئية الخاصة لذوي الإعاقات.

كذلك يعاني بعضهم من عدم الاعتراف بقدراتهم المهنية، إذ يشير أحدهم "لا يوجد قناعة لدى القائمين في القطاع الخاص بمؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة" ويكمل "واجهت تلك النظرة في بداية عملي، لكنهم سرعان ما غيروا رأيهم بعد ذلك". ورغم ذلك لم يتمكن من الاستمرار في عمله، لعدم مراعاتهم لظروفه الخاصة المتمثلة بعدم القدرة على التنقل والعمل لساعات طويلة، فاضطر الى تركه كما اشار. كذلك أشارت إحدى

## الخلاصة والتوصيات

يتضح من العرض السابق أنه على الرغم من النصوص القانونية المتقدمة والواضحة الواردة في كل من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لعام ٢٠٠٧ وقانون العمل رقم (٨) لعام ١٩٩٦ وتعديلاته والتي تلزم المؤسسات العامة والخاصة على تشغيل المعوقين بنسب لا تقل عن ٤ بالمائة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين و ٢ بالمائة في قانون العمل، إلا أن واقع تشغيل المعوقين في الأردنني بعيد جداً عن هذه المتطلبات، ويمكن التعامل مع هذه النصوص باعتبارها طموحات كبيرة، يبتعد الواقع عنها كثيراً. كذلك فإن واقع حال الأشخاص المعوقين الذين ساعدتهم مؤهلاتهم ومنابرتهم وعدم اعترافهم بأن اعاقاتهم تحول دون التحاقهم بسوق العمل يشير إلى أن هنالك الكثير من العقبات والصعوبات التي تقف أمام قيامهم بعملهم بشكل مريح. وكذلك الحال بالنسبة لرامج التأهيل والتدريب، فما زالت الجهود في هذا المجال في بداياتها، رغم مضي سنوات طويلة من التنظير والجهود التي تم الحديث عنها إلا أن واقع الحال لا يشير إلى أن هذه الجهود كانت فعالة.

ويوصي التقرير بما يأتي:

١. تفعيل دور المؤسسات الرقابية على حسن تطبيق مؤسسات القطاع العام والخاص لنصوص القوانين المتعلقة بتشغيل الأشخاص المعوقين، وعلى وجه الخصوص مفتشي وزارة العمل والمعنيين في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.

٢. تعميم المواد الخاصة بتشغيل الأشخاص المعوقين في قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص المعوقين على كافة المؤسسات العامة والخاصة.
٣. تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص المعوقين من خلال اعاقاتهم من بعض الرسوم الضريبية و عمل قائمة ذهبية لهذه المؤسسات.
٤. تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص المعوقين تتلائم وطبيعة اعاقاتهم في اطار عمل مؤسسة التدريب المهني ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.
٥. توعية وارشاد الأشخاص المعوقين بأهمية وضرورة التحاقهم ببرامج التدريب المهني وسوق العمل.
٦. ضرورة قيام المؤسسات الحكومية والخاصة بتقديم التسهيلات البيئية الملائمة لممارسة الأشخاص المعوقين حياتهم بشكل طبيعي ومريح.
٧. ضرورة اخذ المؤسسات المشغلة للأشخاص المعوقين لطبيعة ظروفهم من حيث ساعات العمل ودفع اجور تتلائم مع طبيعة المهام التي يقومون بها دون تمييز عن الأشخاص المعوقين.
٨. ضرورة قيام النقابات العمالية الأردنية بدورها في متابعة ظروف عمل وتشغيل الأشخاص المعوقين والاهتمام بهمومهم وقضاياهم.
٩. ضرورة قيام صناديق الاقراض بتصميم برامج اقراض ميسرة وخاصة بمشاريع الأشخاص المعوقين تأخذ بعين الاعتبار وقدراتهم وحاجاتهم.
١٠. تطوير توحيد المواد القانونية المختلفة والمتعلقة

## المراجع

١. الإستراتيجية الوطنية لشؤون الأشخاص المعوقين.
٢. المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.
٣. قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧.
٤. قانون العمل الأردني رقم ٨ لعام ١٩٩٦ وتعديلاته.
٥. الاتفاقية الدولية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
٦. دائرة البناء الخاص في أمانة عمان الكبرى.
٧. وزارة التنمية الاجتماعية.
٨. مؤسسة التدريب المهني.
٩. لقاءات شخصية مع أشخاص معوقين.
١٠. ديوان الخدمة المدنية.
١١. إجراء دراسات مسحية لتحليل واقع عمل الأشخاص المعوقين في الأردن، والصعوبات التي يواجهونها أثناء عملهم والجهود التي يبذلونها للحصول على فرص عمل.
١٢. إجراء دراسات مسحية لتحليل واقع المعوقين في الأردن بشكل عام والوقوف على مؤشرات حقيقية حول أعدادهم وأنواع الإعاقات التي يعانون منها وتوزيعهم الجغرافي.