

# تشغيل الأشخاص من ذوي الاعاقة

"فجوات قانونية وحرمان من حقوق أساسية"

تقرير

اعداد

المرصد العمالي الأردني

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

كانون الاول، 2014

## تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة

### "فجوات قانونية وحرمان من حقوق أساسية"

#### المقدمة

يأتي هذا التقرير في إطار سلسلة التقارير الدورية التي يصدرها المرصد العمالي الأردني، أحد برامج مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايرت الألمانية. يجري في هذه التقارير تناول وتحليل ظروف العمل في العديد من القطاعات الاقتصادية المختلفة، والعديد من القطاعات العمالية المهمشة، من خلال الوقوف على وتحليل التشريعات والسياسات ذات العلاقة، إلى جانب رصد الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في هذه القطاعات.

ويهدف هذا التقرير إلى استعراض وتحليل التشريعات والسياسات التي تنظم عمل الأشخاص من ذوي الإعاقة في الأردن القادرين على العمل، إضافة إلى الوقوف عند التحديات التي تواجههم في العمل، إلى جانب الظروف التي تعمل فيها هذه الشريحة الواسعة، من حيث مدى تمتعهم بشروط العمل اللائق مثل: حصولهم على فرص عمل لائقة، ومستويات أجورهم، وساعات العمل، وغيرها من الحقوق العمالية الأساسية التي تضمنتها معايير العمل الدولية، ونصت على العديد منها التشريعات الأردنية ذات العلاقة. ويتطرق التقرير كذلك لتحليل وضع النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل، من خلال رصد الظروف المتاحة لهن، وفيما اذا كانت تتوفر لهن بيئة صديقة للعمل خاصة المتزوجات منهن

وأعد التقرير باستخدام المنهج النوعي، ذلك من خلال مراجعة مختلف الأدبيات ذات العلاقة، سواء كانت تشريعات، أو سياسات، أو تقارير، أو مؤشرات احصائية، إضافة إلى إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع عدد من المختصين/ات، والعاملين/ات في المؤسسات المعنية بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة، إلى جانب إجراء مقابلات مع العشرات من الأشخاص ذوي الإعاقة، في العديد من محافظات المملكة.

يشار أن المرصد العمالي الأردني كان قد أصدر تقريراً في عام 2009، تناول فيه الأوضاع التشغيلية للأشخاص من ذوي الإعاقة على مختلف المستويات التشريعات والسياسات والممارسات. كشف خلاله عن العديد من المشكلات، والفجوات، في التشريعات، والسياسات، التي تنظم عمل هذه الفئة من المجتمع، وكشف عن العديد من التحديات والانتهاكات التي يتعرضون لها في سوق العمل.



اجراء المسوح الميدانية. وتقدر منظمة الصحة العالمية WHO أعداد الأشخاص الذي لديهم شكل من أشكال الإعاقة على المستوى العالمي، ما يقارب مليار إنسان، أي ما يقارب الـ 15% من سكان العالم، منهم ما يقارب 200 مليون غير قادرين على العمل.<sup>2</sup>

وفيما يتعلق بتوزيع الأشخاص ذوي الإعاقة على المحافظات فهو كالتالي: أعلى نسبة كانت في محافظة إربد، إذ بلغت 2.3%، بينما بلغت في محافظتي معان وعجلون 2.2% لكل منهما، فيما بلغت في محافظات عمان والكرك والعقبة 2% لكل منهما، وبلغت في الزرقاء والطفيلة 1.8% لكل منهما، أما في البلقاء فبلغت النسبة 1.7%، وبلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في محافظتي جرش والمفرق 1.5% لكل منهما، بينما كانت أدنى نسبة انتشار للإعاقة بين الأشخاص في محافظة مادبا، إذ بلغت 1%.<sup>3</sup>

وتقسم فئات الإعاقة في الأردن حسب وزارة التنمية الاجتماعية إلى: الإعاقة العقلية، والتوحد، والإعاقة السمعية، والضعف السمعي، والصم المكفوفين<sup>4</sup>، والإعاقة البصرية، والإعاقة الحركية، والشلل الدماغي، وصعوبات التعلم، والإعاقة النطقية واللغوية، والإصابات الدماغية، والإعاقات المتعددة، والإعاقة الجسمية والصحية.

لا يوجد اتفاق في الأردن على مؤشرات إحصائية محددة تتناول أعداد الأشخاص من ذوي الإعاقة، فهي تتفاوت بشكل كبير تبعاً للجهة التي تصدر المؤشر أو تقدره. ففي الوقت الذي يقدر البنك الدولي نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة في الأردن في أدنى تقدير 4 - 5% من عدد السكان أي ما يعادل 300 ألف شخص، أشار تقرير "واقع الإعاقة في الأردن: العمالة والبطالة" للعام 2010، والذي نفذه المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، بالتعاون مع دائرة الإحصاءات العامة، إلى أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن تبلغ 2% من مجمل السكان، أي ما يقارب 130 ألفاً. فيما قدر المجلس الأعلى للمعوقين نسبة الإعاقة في الأردن في نهاية العام 2014 بـ 600 ألفاً من جميع فئات الإعاقة، معتبراً أن الإحصائيات الحالية لأعداد ذوي الإعاقة غير دقيقة.<sup>1</sup>

وعزت الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة هذا التباين الكبير في المؤشرات المتعلقة بهذه الفئة الاجتماعية إلى أن هنالك خلافاً كبيراً بين المختصين والجهات ذات العلاقة حول مفهوم الإعاقة وتعريف من هو ذوو أو ذات الإعاقة، إلى جانب وجود ثقافة مجتمعية سائدة تدفع الأسر إلى إخفاء إعاقات أبنائهم وبناتهم، وعدم الإفصاح عنها عند



## الإطار التشريعي

وتكفل الاتفاقية كذلك 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، والمباشر والأعمال الحرة، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة، وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتشجيعهم للعمل في القطاع الخاص، من خلال إيجاد سياسات، واتخاذ تدابير تشمل مجموعة من الحوافز التشجيعية لهم.<sup>6</sup>

كذلك صادق الأردن على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة والمعوقين، التي تؤكد أن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التأهيل والتدريب المهني كلا وفق قدرته الجسدية وبعد ذلك الحاقه بالعمل ومتابعته. وفيما يخص وضع النساء ذوات الإعاقة يلاحظ ان اغلب المواثيق الدولية لم تفرد جزءا خاصا بالنساء وتعاملت معها بعين المساواة مع الرجل ذوي الإعاقة، لكن هذا لم يمنع لجنة اتفاقية القضاء على كافة اشكال العنف ضد المرأة "السيداو" من اصدار توصية تلزم الأطراف في تقاريرها الوطنية باعتماد إشارة صريحة واضحة إلى وضع النساء ذوات الإعاقة ومكائنتهن، وبخاصة بالنسبة إلى التشغيل والتعليم والضمان الاجتماعي. كما تشترط أن:

صادق الأردن على "الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" في العام 2007، ودخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في أيار لعام 2008. وتتضمن هذه الاتفاقية التي تشكل القاعدة الأساسية لحماية حقوق الاشخاص من ذوي الاعاقة في اطار القانون الانساني الدولي، والحق في العمل يعد أحد هذه الحقوق.

ومن المبادئ التوجيهية للاتفاقية الدولية الخاصة بذوي الإعاقة، احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي، بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلالهم؛ وعدم التمييز؛ وكفالة مشاركة وإشراك الاشخاص ذوي الاعاقة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع واحترام الفوارق، وقبول الاشخاص ذوي الاعاقة كجزء من التنوع والطبيعة البشرية، وتكافؤ الفرص وامكانية الوصول والمساواة بين الرجل والمرأة، واحترام الأطفال من ذوي الاعاقة، واحترام حقهم في الحفاظ على هويتهم.

وتكفل الاتفاقية حقهم في العمل وتنص على "تعترف الدول الاطراف بحق الاشخاص ذوي الاعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الاخرين؛ ويشمل هذا الحق اتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه او يقبلوه بحرية في سوق العمل وبيئة العمل منفتحتين أمام ذوي الاعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما".<sup>5</sup>



بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها عن 50 عاملاً لا تقل نسبة تشغيلهم عن 4% من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.<sup>8</sup>

فيما عدلت المادة 13 من قانون العمل الأردني المؤقت في عام 2010 المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات التي تشغل 50 عاملاً أو أكثر لتتوافق مع المادة 4 فقرة (ج) من قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، وبموجب التعديل تلزم المادة (13) من قانون العمل كل صاحب عمل بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين، وأن يُرسل إلى وزارة العمل بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون، وأجر كل منهم.

وفي إطار نظام الخدمة المدنية فإن تعيينهم في القطاع العام يأتي ضمن ما يسمى "الحالات الإنسانية"، وهي كوتا نسبتها 6%، وتضم إلى جانب الأشخاص من ذوي الإعاقة ثلاث فئات أخرى، أي أن نصيبهم الفعلي في التعيين وفق التقديرات ليس أكثر من 1.5%.

وفي هذا السياق ما زالت الحكومات الأردنية غير قادرة على الانفاذ الكامل لغالبية الحقوق المنصوص عليها لفتة الأشخاص من ذوي الإعاقة في قانوني الأشخاص المعوقين والعمل. وقد قامت الحكومة خلال الأشهر القليلة الماضية بتشغيل أعداد كبيرة من الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع العام إنفاذاً لنصوص هذه القوانين، وهذه الخطوات على أهميتها، بحاجة إلى استمرار العمل عليها، وضمن عدم التراجع عنها من قبل العديد من مديري المؤسسات التي

توفر الدول الأطراف معلومات عن النساء ذوات الإعاقة في تقاريرها الدورية، وعن التدابير المتخذة لمعالجة وضعهن، بما في ذلك الإجراءات الخاصة بضمان تمتعهن بفرص متساوية في الحصول على التعليم والتشغيل والخدمات الصحية والضمان الاجتماعي، وكذلك لضمان قدرتهن على المشاركة "في جميع نواحي الحياة الاجتماعية والثقافية". وفي السياق ذاته أوصى المؤتمر الإقليمي الثاني للملتقى المرأة العربية ذات الإعاقة في إعلان صدر عنه عام 2013 على ضرورة تفعيل مشاركة النساء ذوات الإعاقة في المجالات المهنية والانتاجية وتشجيع واتاحة الفرص الاستثمارية لها.

وقد انعكست مضامين هذه الاتفاقيات على التشريعات الأردنية ذات العلاقة خلال السنوات الماضية، إذ تمت مواءمة التشريعات الوطنية ذات العلاقة بهذه الفئة الاجتماعية مع المعايير والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة، إذ كفل الدستور الأردني حماية حقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة، حيث نص على "يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال".<sup>7</sup>

وكذلك انعكس إيجابياً على قانون الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة 2007، الذي يؤكد على العديد من المرتكزات التي تكفل احترام الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحمي حقوقهم وفق مبدأ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

أما بالنسبة لحق العمل في قانون الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، فقد ألزم مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات، التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 50 عاملاً،



يعينون فيها. وكذلك بحاجة الى ضغوط من الحكومة لإنفاذ نصوص قانون العمل في القطاع الخاص.

ورغم تناول قانون الأشخاص المعوقين حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في مادته الرابعة، التي تتضمن حصول الأشخاص ذوي إعاقة على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية، وضرورة التزام صاحب العمل بتقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة واللازمة لعملهم، لضمان ذلك، إلا أن حق هذه الفئات الاجتماعية في العمل ما زال دون المستويات التي نصت عليه القوانين والبالغ 4% من أعداد العاملين.

ويشار أن هنالك فجوات في بعض النصوص القانونية والأنظمة والتعليمات التي تسمح لكل من أصحاب القرار في القطاعين العام والخاص لعدم الالتزام ببعض النصوص الايجابية التي توفر حماية لحق العمل لهذه الفئة الاجتماعية. حيث تشترط هذه التشريعات أن "تسمح طبيعة العمل" لتطبيقها، في ظل غياب جهة وضوابط تحقق هذا القيد الخاص في قانوني العمل والأشخاص ذوي الإعاقة، فإن المرجح في ذلك سوف يكون الطبيب وما يرتبه من خلال الفحص والتشخيص الطبي المحض.

ولم يخرج نظام الخدمة المدنية الجديد رقم 96 لسنة 2014 ، الذي ينظم العمل في الوظائف في القطاع العام، عن هذا التوجه، إذ نص في مادته (43)، التي تبين شروط شغل الوظائف العامة، على أنه "يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون سالماً من الأمراض، والإعاقات البدنية، والعقلية، التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب

قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذوي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص"، وفي هذا الجانب يتناقض نظام الخدمة المدنية مع ما نصت عليها مادته الرابعة، التي بينت أن تكافؤ الفرص، وعدم التمييز والكفاءة هي من أهم الأسس والمرتكزات التي يقوم عليها، ولا يجوز مخالفتها.

وبين نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977 الشروط الواجب توافرها في طالب التوظيف في القطاع العام؛ حيث تحرم هذه الشروط العشرات من الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرصة عمل تتلاءم واحتياجاتهم، حيث نصت المادة (13) فقرة (أ) من هذا النظام على أنه "يجب أن يتوفر في طالبي التوظيف الشروط المبينة في الملحق رقم (1)، وأن تتوفر درجة قوة البصر كما جاء في الملحق رقم (2)"، كما نصت الفقرة (ج) من المادة نفسها على "أن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم (3) تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة". وبالعودة إلى الملحقات التي يحيل نظام اللجان الطبية إليها؛ نجد أنها استثنت الأشخاص ذوي الإعاقة من شغل الوظائف، حيث تنص الشروط الواجب توافرها لدى طالبي الاستخدام: درجة كافية من الذكاء، وسمع طبيعي، وخلو من الأمراض الأذنية التي قد تمنع من القيام بالوظيفة، وسلامة العينين من أي نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة، وسلامة النطق، إضافة إلى سلامة البنية، وسلامة القلب والرئتين، وسلامة القفص الصدري وخلوه من التشوهات المعيبة، وسلامة



بيانات حولهم في سوق العمل، بما يخدم البرامج المقدمة لهم في هذا السياق.<sup>9</sup>

وفي الاتجاه ذاته، تضمنت الاستراتيجية الوطنية في مرحلتها الثانية، جملةً من التدابير في محور التمكين الاقتصادي، تهدف إلى تعزيز ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة حقهم في العمل، من خلال تفعيل النصوص القانونية، وضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، والبيئة المهيأة، ومما يُؤخذ على هذه الاستراتيجيات أنها تفتقر إلى الشمولية لحالة الإعاقة، لأنها لم تعمل على تخصيص محاور للحدوث عن الأشخاص من ذوي الإعاقة بشكل خاص، بل تحدثت عنهم بالعموم دون النظر إلى اختلاف احتياجاتهم الجسدية والبيئية.<sup>10</sup> ويؤخذ على هذه القوانين والاستراتيجيات عدم ذكرها ولو مرة واحد للمرأة ذات الإعاقة على أفراد، وقد يكون ذلك من باب أن ما ينطبق على الرجل ينطبق على المرأة، إلا أنه كان يجب الالتفات إلى النساء ضمن التشريعات كونها تحتاج لبيئة تمكينية تؤهلها من دخول سوق العمل.

الأطراف، والعمود الفقري، والمفاصل، وخلوها من العيوب التي تؤثر على طبيعة العمل، وسلامة الأسنان سواء كانت طبيعية أو اصطناعية. وهنا نستنتج أن نظام اللجان الطبية المشار إليه وشرط "اللياقة الصحية"، كلها عوامل وتحديات تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً بممارسة الحق في العمل، على أساس من المساواة مع الآخرين.

وفي السياق ذاته أوضحت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات حقيقية في ممارستهم لحقهم في العمل، سببه غياب آليات تنفيذ النصوص القانونية ذات العلاقة. واقترحت الاستراتيجية جملةً من التدابير التدريبية، والتوعوية، والإعلامية، التي ينبغي تنفيذها بالتنسيق ما بين وزارة العمل، ومؤسسة التدريب المهني، ووزارة التنمية الاجتماعية، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، والمجلس الأعلى للأشخاص من ذوي الإعاقة، والمنظمات غير الحكومية، للعمل على تعزيز مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، من خلال إكسابهم مهارات التدريب المهني، وتطوير نظام معلومات، وقاعدة

## واقع تشغيل ذوي الإعاقة

نسبة تشغيلهم في القطاع العام لا تزيد عن 1.0%، وتقارب 0.5% في القطاع الخاص، الأمر الذي يحرم هذه الفئة الاجتماعية والقادرة على العمل من حقها في العمل بشكل لائق. وللأسف لا يوجد مؤشرات احصائية تبين معدلات البطالة لهذه الفئة الاجتماعية القادرة على العمل، ليتمكن مقارنتها مع الفئات الاجتماعية الأخرى.

رغم ضمانات الحق في العمل للأشخاص من ذوي/ات الإعاقة التي نصت عليها التشريعات والسياسات الأردنية المختلفة، التي تحدد نسبة لا تقل عن 4% من مجمل العاملين/ات في المؤسسات التي يعمل بها 50 عاملاً أو عاملة فأكثر، وعامل/ة واحد إذا كان عدد العاملين/ات أقل من 50 في المنشأة الواحدة. إلا أن مختلف التقديرات تشير إلى



الذي ينص على عدم جواز تشغيل العاملين/ات أكثر من ساعات العمل الرسمية البالغة 8 ساعات يومياً، إلا في حالات خاصة ولفترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً في السنة وبحد أقصى ساعتين إضافيتين يومياً على أن تحسب عملاً إضافياً مقابل أجر حده الأدنى ساعة وربع مقابل كل ساعة من أجره المعتاد حسب نص المادة (59) من قانون العمل الأردني. وتجدد الإشارة إلى أن العديد من ذوي الإعاقة العاملين/ات أكدوا عملهم لساعات عمل طويلة، دون حصولهم على بدل العمل الإضافي، وأكدوا أن بعض أصحاب العمل يميزون بينهم وزملائهم من حيث الترقية وغيرها من الامتيازات في مخالفة صريحة لمعايير العمل الدولية.

يضاف إلى ذلك غياب الأمان والاستقرار الوظيفي، إذ أن الكثيرين منهم أكدوا على غياب الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، الناتج عن ظروف إعاقتهم وعدم ثقة أصحاب العمل بهم، رغم أن إنتاجيتهم لا تختلف عن إنتاجية زملائهم من غير ذوي الإعاقة.

ويتعرض الموظفون/ات من ذوي الإعاقة كذلك إلى الضغط النفسي؛ حيث يواجه نظرة صاحب العمل وزملائه له بالشفقة والاحسان، إلى جانب عدم تقبل المجتمع له وإعاقته. ووجود بيئة العمل غير لائقة، لا توفر لهم الحدود الدنيا من التسهيلات البيئية مثل مصعد، ومكان للصعود والهبوط، وبنية تحتية مناسبة، وعدم توفر وسائل نقل عام مناسبة، وفي حال توفرها تستخدم لتحميل ركاب غيرهم، إضافة إلى رفض غالبية السائقين لنقلهم. كذلك يعاني

ويؤكد عدد من الخبراء الذين جرت مقابلتهم على ضرورة إعادة صياغة المادة (13) من قانون العمل الخاصة بضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتعديلها بما يضمن تطبيقها بشكل فعلي على أرض الواقع. ويشير هؤلاء الخبراء أنه رغم أن هذه المادة تلزم صاحب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة، لكن المشكلة تكمن في أنها "مرتبطة بمادة أخرى وردت في قانون حقوق الأشخاص المعوقين، تشير إلى ضرورة وجود بيئة تعمل تسمح بذلك، التي عادة ما تشكل ذريعة لصاحب العمل لعدم تشغيل ذوي الإعاقة". إذ أن عبارة "شريطة أن تسمح طبيعة العمل بذلك" تحول دون تشغيل الشباب/ الشابات الذين يعانون من الإعاقة، وتمنعهم من الالتحاق بسوق العمل، كونها ربطت السماح لذوي الإعاقة بالعمل "بشروط توفر بيئة تسمح بذلك".

أما فيما يتعلق بظروف العمل التي يعمل بموجبها الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، ففي ضوء المعلومات التي جرى تجميعها من الميدان في سياق إعداد هذا التقرير، فإنها تظهر وبوضوح أن قطاعات واسعة من ذوي الإعاقة في الأردن ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في جودة الوظائف التي يعملون فيها من حيث انخفاض معدلات الأجور عن المعدلات العامة لها، وهنالك أعداد كبيرة من الأشخاص من هذه الفئة الاجتماعية تعمل بأجور تقل عن الحد الأدنى للأجور في الأردن والبالغ 190 ديناراً شهرياً.

وهنالك أعداد كبيرة منهم يعملون لساعات عمل طويلة، يمكن أن تصل إلى 14 ساعة يومياً خاصة في فصل الصيف، ذلك يعد مخالفة صريحة لنص المادة (57) من قانون العمل





وتواجه النساء من ذوات الإعاقة تحديات مضاعفة في مجال التشغيل، مقارنة مع الرجال، إذ يواجهن صعوبات كبيرة للحصول على فرصة عمل ملائمة، وتضييق امكانية الحصول على فرص عمل بشكل عام، والذي يمكن تسببه أن اتجاهات المجتمع وقطاع الأعمال السلبية نحوهن عالية، واحساسهم أن التعامل معهم ينطلق من منظور "احساني" وليس احتراماً لشخصهن وانسانيتهم/ن وقدراتهن، هذا الى جانب تعرض بعضهن الى أنواع مختلفة من "التحرش" بشكل يدفعهم ويدفع زميلاتهن لعدم المغامرة للانخراط في سوق العمل، ويمكن اضافة عامل اجتماعي آخر يضيق فرص التحاقهم في سوق العمل يتمثل في عدم رغبة العديد من أسر هذه الفئة الاجتماعية للخروج من المنزل لغايات العمل.

الكثيرين/ات منهم من الحرمان من الحماية الاجتماعية في اطار مظلة الضمان الاجتماعي. حيث أن غالبية الوظائف التي يشغلونها هي وظائف هامشية ليست ذات علاقة بالمهارات التي يحملونها.

أما بخصوص شروط العمل في القطاع العام فإنها أفضل وبشكل ملموس من شروط العمل في القطاع الخاص، حيث تنطبق عليهم الأنظمة والتعليمات التي تطبق على زملائهم الآخرين، وان اشتكى العديد من هذه الفئة العاملين في القطاع العام من الاتجاهات السلبية للعديد من المديرين تجاه قدراتهم ومهاراتهم.

## تأهيل وتدريب ذوي الاعاقة

ذوي الاعاقة بسبب ضعف موازنتها السنوية، وضعف محتويات برامجها التدريبية، وضعف الكوادر المتخصصة بالتدريب، وعدم اخذها بعين الاعتبار الحاجات الملحة لسوق العمل، مجمل ذلك يحول دون توفير التسهيلات اللازمة لتأهيل الأشخاص من ذوي الاعاقة بشكل منافس للانخراط في سوق العمل.

كذلك، تعاني العديد من مراكز التدريب المهني الموزعة في مختلف محافظات المملكة من ضعف التسهيلات البيئية اللازمة لحياة هذه الفئة الاجتماعية، وبالتالي فهذه المراكز لا تشكل بيئة صديقة للعديد من الاعاقات، الأمر الذي ينعكس سلبا على مستويات الالتحاق بها. وتقوم مؤسسة

من المعروف أن اسواق العمل تفتح أبوابها الى الأشخاص الأكثر تأهيلا سواء على المستوى المعرفي أو التقني أو المهني، وحيث ان غالبية الأشخاص من ذوي الاعاقة القادرين على العمل من الجنسين لا يحصلون على تأهيل مناسب، فإن فرص حصولهم/ن على فرص عمل ضعيفة، مقارنة من زملائهم الذين لا يعانون من الاعاقة.

وبالرغم من أن قانون مؤسسة التدريب المهني يتضمن نصوصا قانونية تضمن حق الأشخاص ذوي الاعاقة من الجنسين وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل<sup>11</sup> الا أن قدرات هذه المؤسسة ضعيفة بشكل عام في العديد من البرامج التدريبية، وليس فقط تجاه برامج الأشخاص من



ويجدر الإشارة هنا أن العديد من مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية المخصصة لذوي الإعاقة بعيدة عن العديد من التجمعات السكانية في القرى والأرياف، مما يزيد أعبائهم المالية حال رغبتهم في الذهاب إلى أقرب مركز لمنطقة سكنهم، ويحد من فرص الحاقهم بهذه المراكز.

ورغم هذه الصعوبات، هنالك المئات من هذه الفئة الاجتماعية يلتحقون سنويا للاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة، الا أن ضعف توفر فرص العمل المتاحة في سوق العمل الأردن التي تم الإشارة إليها سابقا لا تشجع الكثير منهم للالتحاق بهذه البرامج.

التدريب المهني بمحاولات جادة في مجال تعزيز وصول الأشخاص ذوي العلاقة إلى برامجها وخدماتها، إذ تقوم بتدريب مجموعة من الذكور والإناث منهم على العديد من المهن مثل: صيانة الأجهزة الإلكترونية والأثاث المتري والصناعات الحرفية والغذائية.

أما مراكز تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية؛ فتقدم خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة السمعية والذهنية البسيطة والمتوسطة، إذ يتم تدريب المتحقين والمتحقات بهذه الخدمات على الحرف اليدوية التقليدية (النجارة، الحدادة، الصناعات الجلدية... الخ).

## التوصيات

2. إعادة صياغة المادة 13 من قانون العمل الخاصة بضمنا حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بما يضمن تطبيقها بشكل فعلي على أرض الواقع.

3. اعادة صياغة نص المادة 4 من قانون حقوق الاشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 والمتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة، بما يضمن تطبيقه بشكل فعلي على أرض الواقع.

4. اعادة النظر بنصوص نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977 وخاصة الشروط الواجب توافرها في طالب

في ضوء ما تم استعراضه، يمكن تقديم جملة التوصيات على الشكل الآتي:

1. اجراء دراسات مسحية دقيقة للوقوف على الأعداد الحقيقية للأشخاص ذوي الاعاقة وأنواعها، وتحليل واقع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، والصعوبات التي يواجهونها أثناء عملهم والجهود التي يبذلونها للحصول على فرص عمل.



التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.

8. زيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية وضرورة التحاقهم ببرامج التدريب المهني وسوق العمل.

9. ضرورة قيام المؤسسات الحكومية والخاصة بتقديم التسهيلات البيئية الملائمة لممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة حياتهم بشكل طبيعي ومريح.

10. على الحكومة العمل على توفير بيئة تمكينية للأشخاص ذوي وذوات الإعاقة من خلال وضع تعليمات تسهل دخولهم الى سوق العمل.

التوظيف في القطاع العام، بحيث تأخذ بعين الاعتبار تسهيل عملية تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع العام.

5. تفعيل أدوار المؤسسات الرقابية في تطبيق المادة 13 من قانون العمل والمادة 4 من قانون الأشخاص المعوقين والمتعلقات بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة لضمان وتعزيز انفاذها في القطاعين العام والخاص.

6. تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال اعفائهم من بعض الرسوم الضريبية و عمل قائمة ذهبية لهذه المؤسسات.

7. تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة تتلاءم وطبيعة اعاقاتهم في اطار عمل مؤسسة

## المراجع

<sup>1</sup> المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، قسم الدراسات والتخطيط، 2014.

<sup>2</sup> منظمة الصحة العالمية، التقرير العالمي حول الإعاقة 2011.

<sup>3</sup> تقرير "واقع الإعاقة في الأردن: العمالة والبطالة" 2010

<sup>4</sup> هم الأشخاص الذين لديهم إعاقة حسية مزدوجة، بمعنى أنهم أشخاص يعانون من إعاقة سمعية وإعاقة بصرية أيضاً.

<sup>5</sup> الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007، المادة 27.

<sup>6</sup> المرجع السابق.

<sup>7</sup> الدستور الأردني، 2011، المادة 7 الفقرة 5.

<sup>8</sup> قانون الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007، المادة 4، الأردن.

<sup>9</sup> الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، 2012، الأردن.

<sup>10</sup> المرجع السابق.

<sup>11</sup> قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985، المادة 4، الأردن.

