

ورقة تقدير موقف

2024



ورقة تقدير موقف

بمناسبة اليوم العالمي  
للأشخاص ذوي الإعاقة  
2024

إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
برنامج المرصد العمالي الأردني

عمان، الأردن

كانون أول 2024

هذا التقرير من إصدار مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا التقرير أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، بأي شكل وبأية وسيلة، سواء بطريقة الكترونية أو آلية، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي، أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات واسترجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.

#### **تنوية:**

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية غير مسؤول عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

## مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.



## المرصد العمالي الأردني

يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف 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 سعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.





يحتفل العالم في الثالث من كانون أول من كل عام باليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو يوم يأتي بهدف التذكير والتأكيد على حقهم بالاندماج في المجتمع وبخاصة في سوق العمل، وانخراطهم في عملية التنمية.

ويعيش الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم ضمن ظروف مقيدة، ليس فقط بسبب إعاقاتهم فقط، وإنما أيضا بسبب تصورات وتحيزات من حولهم فيما يتعلق بظروفهم وقدراتهم وقيمتهم ومكانتهم في المجتمع، واللافت للنظر أن هذه الفجوات والتحيزات والعقبات واضحة بشكل خاص في سوق العمل.

إذ لا يزال يُنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير مؤهلين للعمل، وفي بعض الأحيان يُنظر إليهم على أنهم يشكلون عبئا اجتماعيا، خصوصا وأن هذه المواقف لها أثر عميق على الرفاه النفسي وإدراك الذات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم اجتماعيا واقتصاديا.

وفي هذه المناسبة، يُصدر المرصد العقالي الأردني ورقة تقدير موقف حول واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، تتضمن قراءة في التشريعات والسياسات المتعلقة بهم، واستعراض التحديات التي تواجههم في سوق العمل والظروف التي يعملون فيها.



## أولاً: الإطار التشريعي الدولي لذوي الإعاقة

كذلك، حضرت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) لعام 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة<sup>3</sup>.

فيما أوصت الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)<sup>4</sup>، التي صادق عليها الأردن (مع تحفظه على بعض المواد)، بضرورة تضمين تقارير الدول التي صادقت عليها إشارة صريحة وواضحة إلى وضع النساء ذوات الإعاقة، وبخاصة ما يتعلق بالتشغيل والتعليم وتوفير التأمينات الاجتماعية، إضافة إلى اشتراطها على أن توفر الدول في تقاريرها السنوية معلومات عن النساء ذوات الإعاقة، وعن التدابير المتخذة لمعالجة أوضاعهن، بما في ذلك الإجراءات المتخذة لضمان تمتعهن بفرص متساوية في الحصول على التشغيل والتعليم والخدمات الصحية والتأمينات الاجتماعية، إضافة إلى قدرتهن على المشاركة في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

يُعد الحق في العمل أحد أبرز الحقوق الواردة في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي دخلت حيز التنفيذ في الأردن عام 2008 بعد المصادقة عليها في عام 2007، حيث أكدت المادة (27) منها على حق ذوي الإعاقة في العمل دون تمييز، وضمان ظروف عمل عادلة وملائمة لهم بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتكافؤ أجر متساوٍ لقاء القيام بعمل متساوي القيمة.

كما تتضمن الاتفاقية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارسة أنشطتهم النقابية على قدم المساواة مع الآخرين، إضافة إلى تمكينهم من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر بصورة فعّالة، إلى جانب تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي لهم في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على توفير فرص العمل لهم والحصول عليها<sup>1</sup>.

كما أكدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لعام 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، والتي صادق عليها الأردن، أن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التأهيل والتدريب المهني حسب قدراتهم الجسدية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007.

<sup>2</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين): <http://labor-watch.net/ar/paper/167>

<sup>3</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة: <http://labor-watch.net/ar/paper/218>

<sup>4</sup> الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو): <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>

## ثانياً: الإطار التشريعي الأردني لذوي الإعاقة

وبالنسبة للقطاع العام، نصّت المادة (21) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، على أنه "يُعيّن الأشخاص ذوو الإعاقة ممن يمتلكون الكفايات اللازمة لإشغال الوظيفة وفقاً لتعليمات استقطاب وتعيين الموظفين، وتلتزم الدائرة بتوفير الترتيبات التيسيرية لديها لتمكينهم من ممارسة العمل"<sup>8</sup>. إلا أن تطبيق هذه المادة مشروطاً بمراعاة المادة (19) من النظام ذاته، والتي تضمنت شرطاً على أي شخص يُعيّن في أي وظيفة بالقطاع العام بأن يكون سالماً من الأمراض التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيُعيّن فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص<sup>9</sup>.



انعكست مضامين الاتفاقيات الدولية أعلاه على التشريعات الأردنية الأساسية، إذ أصبحت التشريعات الوطنية بهذه الفئة الاجتماعية متوائمة نسبياً معها. إذ كفل الدستور الأردني في البند الخامس من المادة (6) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز مشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة، إضافة إلى حمايتهم من الإساءة والاستغلال<sup>5</sup>.

في حين ألزم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 في الفقرة (هـ) من المادة (25) الجهات الحكومية وغير الحكومة (مؤسسات القطاع العام والخاص) التي لا يقل عدد العاملين في أي منها عن 25 عاملاً، ولا يزيد على 50 عاملاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد العدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تُخصص نسبة تصل إلى 4 بالمئة من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة، وفقاً لما تقرره وزارة العمل. كما ألزم قانون العمل الأردني في المادة (13) صاحب العمل أن يُشغّل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون الأشخاص ذوي الإعاقة، وأن يُرسل بياناً إلى الوزارة يُحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> الدستور الأردني، البند (5)، المادة (6).

<sup>6</sup> حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، الفقرة (هـ)، المادة (25).

<sup>7</sup> قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المادة (13).

<sup>8</sup> نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، المادة (21).

<sup>9</sup> نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، المادة (19).

## ثالثاً: واقع تشغيل ذوي الإعاقة في الأردن

تُشير الإحصائيات أعلاه إلى ضعف تطبيق التشريعات الأردنية ذات العلاقة بتشغيل ذوي الإعاقة أكان في القطاع العام أو الخاص، وهو ما يُعتبر مخالفة وانتهاك عقالي وتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويعود ذلك إلى ضعف دور مفتشي وزارة العمل في تفعيل نصوص قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وقانون العمل، من خلال التحقق من تشغيل النسبة الواردة فيهما، إضافة إلى أن العديد من أصحاب العمل بالقطاع الخاص لا يفضلون تشغيل ذوي الإعاقة، لاعتقادهم بأنهم لا يُنتجون ولا يتمتعون بكفاءة كما العاملين الأصحاء.

**24%**

**نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة يعملون أو يبحثون عن عمل.**

**66%**

**نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة لا يعملون.**

على الرغم من أن الإطار التشريعي الأردني المتعلق بحماية العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة يُلزم الجهات المُشغلة بتوظيفهم وضمان عدم تعرضهم للتمييز بسبب إعاقتهم، إضافة إلى مصادقة الأردن على أهم الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بهذا الحق، مثل "اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" الصادرة عن الأمم المتحدة، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والتشغيل للمعوقين، إلا أن الواقع يُظهر تدني نسبة تشغيل ذوي الإعاقة أكان في القطاع الخاص أو العام.

إذ أن نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة بلغت 11.2 بالمئة من مجمل السكّان ممن أعمارهم خمس سنوات فأكثر، وفقاً لبيانات تعداد السكان والمسكن التابعة لدائرة الإحصاءات العامة عام 2015<sup>10</sup>، منهم فقط 24 بالمئة ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر نشيطون اقتصادياً (أي يعملون أو يبحثون عن عمل)، وفقاً للبيانات الإحصائية للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2015<sup>11</sup>، ما يعني أن الغالبية العظمة من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن البالغين لا يعملون. وقد أشار المجلس الأعلى للسكان عام 2020 إلى أن 66 بالمئة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر لا يعملون، ولا يبحثون عن عمل<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> دائرة الإحصاءات العامة، بيانات تعداد السكان والمسكن لعام 2015.

<sup>11</sup> المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2015.

<sup>12</sup> المجلس الأعلى للسكان، 2020.

كما أن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة يجهلون حقوقهم المنصوصة في التشريعات، وهو ما يُشكل ثغرة قد يستغلها العديد من أصحاب العمل من أجل حرمانهم منها، وهذا يعود إلى ضعف دور الجهات الحكومية وغير الحكومية المعنية بتوعيتهم بحقوقهم.

وبالنسبة إلى النساء ذوات الإعاقة، فيعانين من تحديات مضاعفة في مجال التشغيل مقارنة بالرجال، تتمثل بوجود صعوبات كبيرة لا تُمكنهن من الحصول على فرص عمل ملائمة، وتواجه العاملات ذوات الإعاقة ضعف عدد المشاكل التي تواجه العمال الذكور وفقاً للحالات التي تتلقاها وزارة العمل، كما ويتعرضن للعنف والتمييز حتى داخل أسرهن، ويمنعن من التقدم للوظائف، وبخاصة في المصانع، خوفاً من المضايقات أو تعرضهن للتحرش .



وإضافة لضعف تشغيلهم، فإن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة وبخاصة الذين يعملون في القطاع الخاص، ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة وغير ملائمة لإعاقتهم، مما يضطرهم في كثير من الأحيان إلى انسحابهم من سوق العمل.

وتتمثل هذه التحديات في انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، وانخفاض مستويات الأجور التي يتقاضونها، وغياب الشعور بالأمان الوظيفي، بسبب عدم ثقة أصحاب العمل بإمكانياتهم، ومحدودية وصولهم إلى برامج التدريب. إضافة إلى ذلك، فقد ساهم ضعف البنية التحتية المناسبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في إضعاف فرص تشغيلهم و/أو زيادة معاناتهم أثناء عملهم، حيث أن العديد من منشآت القطاع الخاص لا تتوفر فيها بنية تحتية ملائمة لطبيعة إعاقتهم، مثل المصاعد الكهربائية والمنحدرات لذوي الإعاقة الحركية، والنظام الناطق لذوي الإعاقة السمعية، وعقود العمل واللوحات الإرشادية بلغة بريس لذوي الإعاقة البصرية، إلى جانب عدم توافر وسائل نقل عام مناسبة لهم، وبخاصة في المحافظات ومناطق الأطراف. وتكثر هذه المعوقات المتعلقة بالبنية التحتية في قطاع الغزل والنسيج (مصانع الألبسة)<sup>13</sup>.



<sup>13</sup> دراسة أعدها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بعنوان "العمال ذوو الإعاقة في مصانع الألبسة"، لصالح مشروع عمل أفضل/ منظمة العمل الدولية، 2020.

<sup>14</sup> المرجع السابق.



## التوصيات

وفقا لما ذكر أعلاه، فإن الورقة تتقدم بمجموعة من التوصيات والسياسات البديلة التي من شأنها تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الأردني، وضمان تمتعهم ببيئة عمل جاذبة وملائمة لهم

1. تطوير آليات الرقابة والتفتيش الرسمية لضمان إنفاذ نص الفقرة (هـ) من المادة (25) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وإنفاذ المادة (13) من قانون العمل الأردني.
2. تحسين البنية التحتية وبخاصة في منشآت القطاع الخاص لتصبح جاذبة وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تحفيز أصحاب تلك المنشآت بمنحهم حوافز لتطبيق ذلك، مثل إعفائهم من بعض الرسوم الضريبية.
3. تعزيز دور الجهات الحكومية وغير الحكومية المعنية بحقوق الإنسان، من أجل زيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم المنصوصة في التشريعات.
4. تطوير منظومة النقل العام في المملكة، لتصبح ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل جميع المحافظات ومناطق الأطراف.
5. تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة تتلاءم مع طبيعة الإعاقات التي يعانون منها، وذلك في إطار عمل مؤسسة التدريب المهني ووزارة العمل، إضافة إلى مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.
6. توفير قاعدة بيانات شاملة ودقيقة ومُحدثة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، لتساعد في رسم الخطط ووضع البرامج لتنفيذ سياسات تضمن تشغيلهم.

## CONTACT US:

الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

Tel. +962 6 516 44 91  
Fax: +962 6 516 44 92  
P.O.Box: 304 Amman 11941 Jordan  
E-Mail: info@phenixcenter.net  
www.phenixcenter.net



@PhenixCenter

المرصد العمالي الأردني  
JORDAN LABOR WATCH

www.labor-watch.net



@LaborWatchJo

