

بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة



إعداد:

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
و برنامج المرصد العمالي الاردني

عمان، الأردن
كانون أول 2025

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.

تنويه:

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 ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.



مقدمة

يصادف الثالث من كانون الأول من كل عام اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو مناسبة لتسليط الضوء على حقوق هذه الفئة، خصوصًا في المشاركة الكاملة في المجتمع ودمجهم في سوق العمل والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة تحديات متعددة، ليس فقط نتيجة إعاقاتهم، بل أيضًا بسبب التصورات النمطية والتحيزات الاجتماعية التي تقلل من قدراتهم وقيمتهم ومكانتهم، ما ينعكس سلبيًا على رفاههم النفسي وقدرتهم على المشاركة الاقتصادية والاجتماعية.

في هذا السياق، يقدم المرصد العمالي الأردني ورقة موقف تقيّم واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، مستعرضة التشريعات والسياسات المطبقة، والتحديات التي يواجهونها في سوق العمل وظروف تشغيلهم، مع التأكيد على أهمية الاستراتيجية الوطنية للتنمية المجتمعية الدامجة 2026-2030، التي أطلقها المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارها إطارًا وطنيًا شاملاً لتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة وتمكين هذه الفئة من المشاركة الكاملة في مسار التنمية.



أولاً: الإطار التشريعي الدولي لذوي الإعاقة

ذوي الإعاقة في التأهيل والتدريب المهني وفقاً لقدراتهم²، بينما حظرت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لعام 1958 أي شكل من أشكال التمييز في التوظيف على أساس العرق، أو الجنس، أو الدين، أو الأصل الاجتماعي، بما يضمن تكافؤ الفرص³.

وبالإضافة لذلك، تشدد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، التي صادق عليها الأردن مع بعض التحفظات، على ضرورة تقديم معلومات دقيقة حول أوضاع النساء ذوات الإعاقة في مجالات التعليم والعمل والخدمات الاجتماعية، وضمان مشاركتهن في جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁴.

يعد الحق في العمل من أبرز الحقوق التي نصت عليها الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التي صدّق عليها الأردن عام 2007 ودخلت حيز التنفيذ عام 2008، حيث أكدت المادة (27) على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص عمل عادلة ومتساوية، ومعاملة منصفة، وأجر متكافئ مقابل عمل متساوٍ القيمة، إلى جانب تهيئة ظروف العمل بما يتلاءم مع احتياجاتهم. كما تتيح الاتفاقية للأشخاص ذوي الإعاقة المشاركة الكاملة في الأنشطة النقابية، والحصول على التوجيه المهني وخدمات التدريب وفرص التوظيف المستمرة، مع تعزيز التقدم الوظيفي لهم¹.

وفي نفس السياق، أكدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 159 لعام 1983 على حق الأشخاص

ثانياً: الإطار التشريعي الأردني لذوي الإعاقة

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 منهم⁷.

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"⁸. إلا أن تطبيق هذه المادة مشروطٌ 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 المختص⁹.

تمت ترجمة المبادئ الدولية أعلاه إلى تشريعات وطنية في الأردن، 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 والاستغلال⁵.

كما ألزم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 في الفقرة (هـ) من المادة (25) الجهات الحكومية وغير الحكومية (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 عدد العاملين في أي منها على 50 عاملاً تُخصص نسبة تصل إلى 4 بالمئة من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة، وفقاً لما تقرره وزارة العمل⁶. كما ألزم قانون العمل الأردني في المادة (13) صاحب العمل أن يُشغّل

ثالثاً: واقع تشغيل ذوي الإعاقة في الأردن

وتتمثل هذه التحديات في انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، وانخفاض مستويات الأجور التي يتقاضونها، وغياب الشعور بالأمان الوظيفي، بسبب عدم ثقة أصحاب العمل بإمكاناتهم، 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 برايل 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)¹¹. 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 للتحرش¹².

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 في سوق العمل، حيث بلغت نسبة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة 10.2 بالمئة فقط من إجمالي السكان الأردنيين العاملين الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر، ما يعني أن نحو 90 بالمئة من ذوي الإعاقة في الأردن لا يعملون¹⁰.

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

رابعاً: الاستراتيجية الوطنية للتنمية المجتمعية الدامجة 2026-2030

وتمكين القطاع العام من تقديم خدمات تراعي معايير الشمول. كما تؤكد على إشراك منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في التنفيذ والمتابعة، وضمان دمج قضايا الإعاقة في خطط التحديث الاقتصادي والإداري وإدارة الأزمات¹³.

إن تطبيق هذه الاستراتيجية على أرض الواقع سيسهم في تحسين جودة الخدمات العامة، وزيادة فرص الوصول إلى التعليم والعمل والرعاية الصحية، وتعزيز استقلالية الأفراد والأسر، وتقليص الفقر والبطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وترسيخ ثقافة العدالة والمساواة في المجتمع الأردني.

يمثل إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتنمية المجتمعية الدامجة 2026-2030 خطوة نوعية على صعيد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، فهي الإطار الوطني الشامل لتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة وتمكين جميع فئات المجتمع، مع التركيز على الأشخاص ذوي الإعاقة.

تهدف الاستراتيجية إلى بناء مجتمع أكثر شمولاً، من خلال إزالة العوائق المادية والاجتماعية والقانونية، وتطوير بيئة تعليمية وصحية ومهنية دامجة، وتحفيز القطاع الخاص على توفير فرص عمل مناسبة.

التوصيات

وفقاً 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.
7. ضرورة متابعة تطبيق الاستراتيجية الوطنية للتنمية المجتمعية الدامجة 2026-2030 على أرض الواقع، وضمان دمج مؤشرات الأداء الخاصة بالدمج في خطط جميع الجهات الحكومية.

- 1 الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007.
- 2 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين): <http://labor-watch.net/ar/paper/167>
- 3 اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) لسنة 1958 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة: <http://labor-watch.net/ar/paper/218>
- 4 الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو): <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
- 5 الدستور الأردني، البند (5)، المادة (6).
- 6 حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، الفقرة (هـ)، المادة (25).
- 7 قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، المادة (13).
- 8 نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، المادة (21).
- 9 نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024، المادة (19).
- 10 المجلس الأعلى للسكان، الأمين العام، 2021: <https://www.petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=197042&lang=ar&name=news#---:text=%D9%88%D9%81%D9%8A%20%D9%85%D8%AC%-D8%A7%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B4%D8%BA%D9%8A%D9%84%D8%8C%20%D8%A3%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D8%AA%20%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%88%D9%8A%D8%A7%-D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5%20%D8%B0%D9%88%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%-D9%82%D8%A9%20%D9%84%D9%87%D8%A7>
- 11 دراسة أعدها مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بعنوان «العمال ذوو الإعاقة في مصانع الألبسة»، لصالح مشروع عمل أفضل/ منظمة العمل الدولية، 2020.
- 12 المرجع السابق.
- 13 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: [https://hcd.gov.jo/Ar/NewsDetails/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%84%D9%89_%-D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5_%D8%B0%D9%88%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%-D9%8A%D8%B7%D9%84%D9%82_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9_%-D9%8A%D8%B7%D9%84%D9%82_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%AC%D8%A9](https://hcd.gov.jo/Ar/NewsDetails/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B9%D9%84%D9%89_%-D9%84%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D8%AE%D8%A7%D8%B5_%D8%B0%D9%88%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B9%D8%A7%D9%82%D8%A9_%-D9%8A%D8%B7%D9%84%D9%82_%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9_%-D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%AA%D9%85%D8%B9%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%AC%D8%A9)



CONTACT US:

الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
PHENIX FOR ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

Tel. +962 6 56 838 54
Fax: +962 6 56 838 64
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

