

مؤسسة الاقتصاد النسوي
بالشراكة مع
تجمع لجان المرأة الوطني الأردني
ورقة سياسة
التحديات التي يواجهها الأشخاص
ذوي الإعاقة في سوق العمل
قام بإعدادها:
هديل مكحل و رHF قعاقعة
برنامج
البحث زماللة
النسوي
المناصرة

المحتويات

المقدمة

المشكلة

مصطلحات الورقة

واقع تحديات دمج الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل الأردني

البيانات الكمية

البيانات النوعية

التحديات

التجارب الدولية

التوصيات

الخاتمة

المراجع

المقدمة

في ظل تزايد البطالة في الأردن حيث بلغت 21,5% في الربع الثالث في العام 2024 ، وعلى وجه الخصوص إن الأشخاص ذوو الإعاقة يواجهوا البطالة بشكل أكبر من غيرهم من القوى العاملة ، حيث بلغت 90% من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل، حيث أظهرت بيانات المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة الأردنية لا تتجاوز مشاركتهم في سوق العمل 1% ، تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة مع نسبة توظيف تصل إلى 4%، والتي تشكل تهديدًا كبيرًا للحقوق والحريات التي ينص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ورغم وجود بعض التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوو الإعاقة، إلا أن هناك قصورًا كبيرًا في حماية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يضع المجتمع أمام ضرورة ملحة لحوكمة بيئات العمل وتوفير الترتيبات التيسيرية والتدريب والتأهيل وتوفير الحوافز لأصحاب العمل، بالإضافة إلى نظام ردع جاد للمخالفين.

تهدف هذه الورقة إلى تقديم تحليل شامل للوضع الراهن للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد الفجوات ما بين النص التشريعي المقنن والمكتوب وما بين تطبيقه وتفعيله، التي تسهم في تفشي هذه التحديات، كما تهدف إلى اقتراح حلول وتوصيات عملية لتوفير الرقابة على مؤسسات القطاعين العام والخاص .

المشكلة

رغم الانتشار الواسع لهذه المشكلة ، لا تزال التشريعات الأردنية تفتقر إلى التطبيق والفعالية خاصة مع عدم فاعلية الرقابة ، وهذا تم استنتاجه من نسب التشغيل المتدنية، ما يؤدي إلى تهميش الأشخاص ذوي الإعاقة، واستبعادهم من سوق العمل الأردني. على الرغم من وجود النصوص القانونية الداعمة لهم، تهدف هذه الورقة إلى تقديم تحليل شامل للوضع الراهن للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد الفجوات ما بين النص التشريعي المقنن والمكتوب وما بين تطبيقه وتفعيله، التي تسهم في تفشي هذه التحديات، كما تهدف إلى اقتراح حلول وتوصيات عملية لتوفير الرقابة على مؤسسات القطاعين العام والخاص .

مصطلحات الورقة

الشخص ذو الإعاقة:

كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون القيام بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال ويعد القصور طويل الأمد إذا كان لا يتوقع زواله خلال مدة لا تقل عن (24) شهراً من تاريخ بدء العلاج أو إعادة التأهيل.

الترتيبات التيسيرية المعقولة :

تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقيق الوصول الي احدي الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين .

التمييز على اساس الإعاقة:

كل حد مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في التشريعات أو تقييده أو استبعاده أو إبطاله أو إنكاره، مباشراً كان أم غير مباشر، أو امتناع عن تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة.

اصحاب المصلحة:

- المؤثرين والمتأثرين بهذه المشكلة، وهم :
- وزارة العمل ممثلة بمديرية التفتيش ومديرية السلامة والصحة المهنية لتابعة لوزارة العمل الأردنية.
- المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل.
- اصحاب العمل في القطاع الخاص.

واقع تحديات دمج الأشخاص ذو الإعاقة في سوق العمل الأردني

-البيانات الكمية:

نصت المادة 25 من القانون على نسبة التشغيل بواقع شخص واحد بحال كان عدد العمال من 20-50، و4% بحال زاد عدد العمال عن 50 عامل، إلا أنه قد خلا من تحديد مهلة زمنية للمؤسسات للوصول إلى هذه النسبة؛ الأمر الذي قد يشكل ذريعة لأصحاب العمل لعدم تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة بحجة أن عدد الشواغر قليلة بحيث لا يسمح بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتم الإقتراح بتعديل نسبة التشغيل إلى 8% ، كما أظهر التقرير عدم وجود بيانات دورية لدى وزارة العمل توضح نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، كما أن نتائج الزيارات التفتيشية التي قامت بها وزارة العمل خلال عام 2018 والبالغة (183) زيارة تفتيشية على مؤسسات القطاع الخاص للتأكد من الالتزام بالنسبة المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة أظهرت التزام 28 مؤسسة فيما كان عدد المؤسسات المخالفة 13 مؤسسة وبلغ عدد المؤسسات التي لا تنطبق عليها الشروط (142) مؤسسة.

كما أظهر التقرير أن جدول الأمراض التي تحول دون التعيين والابتعاث الصادر بالاستناد للمادة (17) من نظام التقارير واللجان الطبية رقم (13) لسنة 2014 يشكل عائقاً أمام الأشخاص ذوي الإعاقة بإشتراطه فيمن يعين بالوظائف أن يتمتع بسمع طبيعي وأن يخلو من الأمراض الأذنية، واشتراطه سلامة العينين من أي نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة. ما يعكس تفشي هذه المشكلة بشكل واسع وملحوظ. ووفقاً لتقرير صادر عن معهد غرب اسيا وشمال افريقيا عام 2021، أن معدلات البطالة بين الأشخاص ذو الإعاقة تتراوح بين 82%-90%، كما اشارت بيانات المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة الأردنية لا تتجاوز 1%، وهي نسبة منخفضة مقارنة بالمعدل الوطني. (التسلسل التاريخي للقوانين والبيانات)

-البيانات النوعية:

أولا :

مراجعة المصادر والمراجع الثانوية إلى جانب التشريعات والقوانين المتعلقة بموضوع تحديات دمج الأشخاص ذوو العلاقة في سوق العمل.
ثانيا : تم إجراء عدة مقابلات مع عدد من اصحاب المصلحة ذات العلاقة، على الوجه

ثانياً:

أ- تم إجراء مقابلة مع الوحدة المنظمة لعمل ذوي الإعاقة في سوق العمل لدى وزارة العمل الأردنية – 2024/12/16، فذكرت المسؤولية عن الوحدة :
“ أن وزارة العمل ملزمة بتطبيق نصوص قانون العمل الأردني تحديداً المادة 13 منه، مع ما يقابلها من نص المادة 25 من قانون حقوق الأشخاص ذوو الإعاقة الأردني، والجهة المخولة عند مخالفة احكام هذه المواد هي مديرية التفتيش التابعة لوزارة العمل، ويحمل موظفيها صفة الضابطة العدلية، ويصل الجزاء إلى اغلاق المؤسسة إذا ثبت أن هناك مخالفة للأحكام علماً بأن الجزاءات تبدأ بالتنبيه، من ثم الإنذار، وذكرت واقعة مدرسة في اربد، وعند سؤالها عن الترتيبات التيسيرية اجابت بأن معيار التزام القطاع الخاص بتوفير الترتيبات هو المعقول حسب القانون، والرقابة تتم من خلال مديرية السلامة المهنية (بيئة العمل، انظمة الحماية، الإنارة)، وأشارت إلى أن لدى اصحاب العمل عادةً تخوف من تبعات التعيين نتيجة للتأمين الصحي واصابات العمل).

ب-تم إجراء جلسة نقاشية مع سعادة العين آسيا ياغي الفاضلة، فأشارت إلى:
“ضرورة تضافر الجهود لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل الأردني، وذكرت تجربتها الشخصية في سوق العمل، وأكدت على أهمية وجود ترتيبات تيسيرية في بيئة العمل، وإعطاء الأولوية لذوي الإعاقة بإشراكهم بالتأمين صحي ليغطي اجور ونفقات العلاج، بالإضافة إلى انها اشارت إلى أن عدم تطبيق القوانين ذات العلاقة وتفعيلها تجعل المسؤولين شركاء فيحرمان انسان من حقوقه وحياته، والاعمل على إيجاد استراتيجية تأمين طبي فعال”.

ج- تجربة شخصية من عضو الورقة البحثية (ز.ز)، تاريخ 2024/12/15، فذكرت: "انه لا يتم مراعاة وضعي الخاص بالعمل، حيث كانت طبيعة العمل ضمن قطاع الصناعات التحويلية، ويتم تفويضي بأعمال تفوق قدراتي على التحمل مما دفعني لإنشاء مشروعني الخاص للعمل براحة وجهد اقل، كما وتعرضت لانتقادات من اصحاب العمل والمسؤولين لمحدودية قدراتي وإمكانياتي، ولكن بعمل آخر مع المنظمة الدولية (giz) عملت في قطاع الزراعة الميداني، وتم اختياري التزاماً بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، واجراء مقابلة شخصية قبل العمل وشرح طبيعة المهام وقياس قدراتي، وعند العمل تمت مراعاة وضعي الخاص وعدم تكليفي بأعمال تفوق قدراتي على التحمل وحمل معدات كبيرة".

د- مقابلة مع شركة الأزياء التقليدية-مصنع البسة الجاهزة-عنجرة، 2024/12/17، فتبين أن: "عدد العاملين من ذوي الإعاقة في المصنع 16 ذكر واثني من اصل 338 عامل، وكانت نوع الإعاقة (صم،كم، صم وبكم، حركي، عقلي بسيط)، وكانت فترة التوظيف من سنة 2013، وتوقيع عقدين خلال 2020، وأشار إلى انهم ملتزمين بالعمل، وتتم الإستقالة برغبتهم".

ع- مقابلة مع مدير الموارد البشرية لشركة الدكن (طلبات)، 2024/12/17، فأشار إلى انه "نسبة العاملين من ذوي الإحتياجات الخاصة 2%، ونوع الإعاقة سمعية، وهم مرتبطين بعقود غير محددة المدة.

س- مقابلة مع مديرة الموارد البشرية من قهوة (BLK)، فأشارت إلى انه : "لديهم 2% موظفين من ذوي الإعاقة السمعية، ويتم تدريب الموظفين للتعامل معهم، ولديهم تقييم دوري كل شهر، بعقود عمل غير محددة المدة، ويتم انهاء عقد العمل عند طلب الموظف".

ثالثا :

تم توزيع استبيان على عينة عشوائية من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمجتمع المحلي حيث بلغت عدد الإناث المشاركات في الاستبيان (70%) وعدد الذكور (30%). يجب التأكيد على أن المعلومات الواردة في هذه الورقة لا تعبر بالضرورة عن آراءهم وهم غير مسؤولين عن محتوياتها وإنما تمثل مواقف واستنتاجات فريق الورقة .

التحديات

أظهرت النتائج التحديات المتعلقة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الأردني :

التحديات الإقتصادية :

– قلة الموارد المالية.

العوائق التشريعية والتنظيمية:

بالرغم من وجود منظومة تشريعية تدعم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أن المشكلة تكمن في عدم التزام القطاع الخاص بنسبة التوظيف المقررة قانوناً.

التحديات الثقافية والاجتماعية:

في ظل الثقافة المجتمعية السائدة، قد يشعر الأشخاص ذوو الإعاقة بالتهميش من سوق العمل الأردني، نتيجة للنظرة المجتمعية السلبية تجاه قدرات الأشخاص.

نقص الترتيبات التيسيرية:

تفتقر أماكن العمل إلى التعديلات اللازمة لتسهيل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل المداخل المهيأة والمعدات المناسبة، ودورات المياه.

التجارب الدولية

الإسكوا : (ESCWA)

حيث تم إطلاق مبادرة حول بين البلدان العربية حول وضع سياسات لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل .

مصر :

وبدراسة قامت بها المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة عام 2022 ، بغرض تمكين وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لإنضراطهم ودمجهم بسوق العمل.

الكويت :

وبدراسة عام 2024 حول التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة في الكويت، ورصد متطلبات التمكين الوظيفي ومعوقاته.

التوصيات

تفعيل تطبيق التشريعات ذات العلاقة :

تجدر الإشارة إلى ضرورة وجود تطبيق لأحكام قانون الأشخاص ذوو الإعاقة، بإلزام اصحاب العمل بنص المادة 13 من قانون العمل الأردني ، وقانون حقوق الأشخاص ذوو الإعاقة، وضرورة الموائمة مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2008، وتعزيز آليات الردع والمساءلة للمخالفين وتفعيل الرقابة الدورية على القطاع الخاص عن طريق إلزام وزارة العمل (التفتيش) بعدد معين من الزيارات لكشف واقع الحال، على ان يكون هناك ايضا رقابة فاعلة على عملهم، وتغريمهم بحال مخالفتهم، إلزام اصحاب المنشآت بمدة زمنية لتشغيل ذوي الإعاقة من خلال نص المادة 25 من قانون حقوق الأشخاص ذوو الإعاقة تلتزم بها المؤسسات بالتوظيف خلالها.

توفير الترتيبات التيسيرية:

بتهيئة بيئة العمل لتكون ملائمة للأشخاص ذوو الإعاقة، عن طريق إنشاء حملات تفتيش شاملة تستهدف القطاع الخاص في مختلف المجالات والمناطق الجغرافية، حيث تشمل هذه الحملات للتأكد من وجود هذه الترتيبات وفي هذا الصدد نحيل إلى ما تضمنه (دليل الأربعون : بيئة العمل للأشخاص ذوو الإعاقة 2018-2020 الصادر عن مؤسسة انهر الفصل السابع)، وتوفير الوسائل المتاحة لحماية حقوقهم عبر وجود قنوات شكاوى فعالة تجنبهم سلب حقوقهم في العمل، ونشير إلى ضرورة توفير اماكن مخصصة لهم بوسائل النقل لتمكينهم من الذهاب والإياب للعمل، مع تعزيز رقابة الدفاع المدني على مخططات البناء وعدم ترخيصها بانتفاء ما ذكر .

توفير برامج التأهيل والتشغيل:

وذلك بهدف تجنب البطالة ورفض مشاركة الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل، من خلال توفير برامج تدريب وتشغيل عن طريق اصحاب المصلحة (مؤسسة التدريب المهني، هيئة تطوير المهارات الفنية والتقنية ، صندوق التنمية والتشغيل، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني، المنظمات الدولية)، على أن تكون هناك خطط استراتيجية واضحة للمشاركة بينهم مع الأشخاص ذوو الإعاقة، ويجب أن تكون هذه الخدمات متاحة بسهولة.

حملات توعية:

تمكين الأشخاص ذوو الإعاقة وذويهم من معرفة حقوقه في سوق العمل، وحمايتهم، يجب أن يسعى أصحاب المصلحة إلى تحسين وتسهيل آليات الإبلاغ لهم ولذويهم عن وجود مخالفات لأحكام القانون وبالتالي يجب تفعيل منصات خاصة تتيح لهم الإبلاغ بشكل سهل وآمن وتناسب مع حالاتهم، مع ضمان التعامل السريع والفعال مع هذه البلاغات. كما يجب أن تشمل هذه الآليات حماية لخصوصيتهم وعدم تعرضهم لأي نوع من أنواع التهديدات أو الانتقام، وتوفير المساعدة القانونية لهم.

الحوافز لأصحاب العمل:

تقديم حوافز ضريبية ومادية للقطاع الخاص الذي يوظف الأشخاص ذوي الإعاقة وتلتزم بتوفير بيئة عمل ملائمة، مع ضرورة تعزيز ودعم ميزانية الحكومة فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة

الخاتمة : (خاتمة بدون توصيات)

لا بد من دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال الحوكمة وتعزيز تطبيق التشريعات وفرض الرقابة الدورية الفعالة وتوفير الترتيبات التيسيرية وتغيير النظرة المجتمعية تجاه قدراتهم، ومن خلال تنفيذ التوصيات المذكورة بتعديل نسبة التشغيل، وفرض مدة زمنية للإلتزام بالتشغيل خلالها ضمن النسب المقررة، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة الإجتماعية والإقتصادية.

المراجع

المجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة
www.hcd.gov.jo تقارير عن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل
الأردني والتحديات التي يواجهونها -
المادة (٢) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٣٥) لسنة ٢٠٢١.

قانون حقوق الأشخاص ذوو العلاقة رقم (20) لسنة 2017، المادة (2)
المادة (2) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021.

تقارير صادرة عن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017
<https://www.unescwa.org/ar/node/43410>.
<https://n9.cl/6uxyru>.

على صاحب العمل ان يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون
حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وان يرسل الى الوزارة
بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة واجر كل منهم .