

وظيفة

ورقة موقف

ضعف تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.. حقوق تراوح مكانها

كانون أول 2021



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

الفينيقا
للدراسات الاقتصادية والعمالية
ECONOMIC & LABOR STUDIES

المركز العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

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.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES)



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 للاصلاح 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 الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني



برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن ، 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 ساعيا لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها. تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

يصادف يوم الثالث من كانون الأول/ ديسمبر من كل عام اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة، ويأتي في هذا العام بعد مرور أكثر من سنة ونصف السنة على بدء أزمة كورونا التي عمقت من التحديات أمام الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم من الفئات الأكثر هشاشة في المجتمع. بسبب الصورة النمطية المرتسمة عنهم فيما يتعلق بإنتاجيتهم بالعمل، وعدم كفاءة الخدمات المقدمة لهم.

والأهم من ذلك أن القرارات التي كانت تتخذ من أجلهم، كانت غير مدركة لاحتياجاتهم كونها تتخذ من قبل أشخاص من غير ذوي الإعاقة عادة. إذ من الضروري إدراك أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون مخاطر أكثر من غيرهم فيما يتعلق بفيروس كورونا وتبعاته.

لذا لا بدّ من أن تضع الدول تدابير استجابة تتضمن وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى جميع حقوقهم وتحميهم من المخاطر التي قد يتعرضون لها، وأبرزها الفصل التعسفي من العمل، ونقص الحماية الاجتماعية وبخاصة خدمات الرعاية الصحية، وغيرها.

وبهذه المناسبة: يصدر المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، تقريراً يعرض فيه واقع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، تتضمن قراءة سريعة للتشريعات والسياسات المتعلقة بتشغيلهم والتحديات التي تواجههم في سوق العمل.

الإطار التشريعي الدولي

1. تشير أرقام منظمة الصحة العالمية إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يشكلون 10% من عدد سكان العالم، وتفيد المؤشرات الإحصائية التي أصدرتها دائرة الإحصاءات العامة في الأردن مطلع 2016 استناداً إلى التعداد السكاني الذي جرى تنفيذه في نهاية عام 2015، إلى أن 11.2% من الأردنيين ممن أعمارهم 5 سنوات فأكثر لديهم شكل من أشكال الإعاقة ويشمل ذلك الصعوبات الوظيفية. وبلغ عدد الأردنيين الذين يعانون من إعاقة (صعوبة) ممن أعمارهم 5 سنوات فأكثر (651396) شخصاً، كما بلغت نسبة المشتغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر (7.7%)، فيما بلغت نسبة المتعطلين (9.9%).

2. يُعد الحق في العمل أحد الحقوق الواردة في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي دخلت حيز التنفيذ في الأردن عام 2008، بعد المصادقة عليها في عام 2007. وتعتبر هذه الاتفاقية القاعدة الأساسية لحماية حقوق ذوي الإعاقة في إطار

القانون الإنساني الدولي. حيث أكدت المادة (27) من الاتفاقية على حق ذوي الإعاقة في العمل دون تمييز، وضمان ظروف عمل عادلة وملائمة لهم بما في ذلك تكافؤ الفرص، وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية. كما تضمنت الاتفاقية حقهم في ممارسة أنشطتهم النقابية على قدم المساواة مع الآخرين، وتؤكد كذلك على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛ إلى جانب تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي لهم في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على توفير فرص العمل والحصول عليه¹. كما أكدت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (159) لعام 1983 بشأن التأهيل المهني والعمالة للأشخاص ذوي الإعاقة، التي صادق عليها الأردن، أن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التأهيل والتدريب المهني حسب قدراتهم الجسدية. فيما أوصت الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 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 فيما يتعلق بالتشغيل والتعليم وتوفير التأمينات الاجتماعية، كما تشترط أن توفر الدول في تقاريرها السنوية معلومات عن النساء ذوات الإعاقة، والتدابير المتخذة لمعالجة أوضاعهن، بما في ذلك الإجراءات المتخذة لضمان تمتعهن بفرص متساوية في الحصول على التعليم والتشغيل والخدمات الصحية والتأمينات الاجتماعية وكذلك قدرتهن على المشاركة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الإطار التشريعي الأردني

3. بالرغم من مصادقة الأردن على التشريعات الوطنية والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المتضمنة تمتعهم بحقوقهم وحياتهم كما الآخرين، إلا أن إشكاليات تشريعية وإجرائية، تعترض الاعتراف الكامل بهذه الحقوق؛ إذ كفل الدستور الأردني حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث نص على أن «يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال»² إلا أن تعديلات جديدة طرأت على هذه المادة من قبل اللجنة الملكية لتحديث المنظومة السياسية، من أجل تغيير الصورة واللغة النمطية التمييزية حيالهم لتصبح أكثر انسجاماً

مع اللغة الحقوقية. فاقترحت اللجنة تعديل الفقرة 5 من المادة 6 من الدستور الأردني، لتصبح "يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم ودمجهم في شتى مناحي الحياة، كما يحمي الأمومة والطفولة والشيوخ و ويرعى النشء ويحميهم من الإساءة والاستغلال".³

وقدمت اللجنة كذلك مجموعة من المقترحات لضمان تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أماكن صنع القرار، إذ اقترحت تعديل نص المادة 75 من الدستور المتعلقة بموانع عضوية مجلسي النواب والأعيان، فأصبح النص يشير إلى أنه: «لا يكون عضواً في مجلسي الأعيان والنواب ... من كان فاقداً للأهلية القانونية» بعد أن كان المصطلح المستخدم من كان: "مجنوناً أو معتوها"، حيث كان هذا التوصيف ينطوي على تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والنفسية.

4. وألزم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، في الفقرة (هـ) من المادة رقم 25 مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 50 عاملاً، بتشغيل عامل واحد من الأشخاص ذوي الإعاقة، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها عن 50 عاملاً لا تقل نسبة تشغيلهم عن 4 % من عدد العاملين فيها شريطة أن تسمح طبيعة العمل في تلك المؤسسة بذلك.⁴ وتوافقت معها المادة (13) من قانون العمل الأردني المعمول به⁵، كما تم وضع استراتيجية وطنية للأشخاص ذوي الإعاقة (2017-2021).

5. خطت وزارة العمل خطوة جيدة تجاه تعزيز تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشآت، إذ تم إصدار نظام عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في حزيران 2021 الذي ألزم جميع المنشآت بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمادة 25 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أكد النظام في المادة رقم 6 على ضرورة أن تبحث المنشآت عن عاملين/ات من ذوي الإعاقة، وفي حال لم تجدهم، عليها إخطار وزارة العمل والمجلس الأعلى لذوي الإعاقة. ومنح النظام في المادة رقم 4 مفتشي العمل صلاحية الرقابة في مواقع العمل وفق متطلبات وشروط يحددها النظام والتعليمات، بالإضافة لصلاحية التأكد من التزام المنشآت بتشغيل النسبة المطلوبة منهم، وصلاحية التأكد من عدم وجود أي شكل من أشكال التمييز على أساس الإعاقة في المؤسسة. لكن تتناقض كل هذه المسؤوليات الملقاة على عاتق مفتشي العمل مع حجم المفتشين في وزارة العمل الذين لا يجاوز عددهم 160 مفتشاً (منهم 20% نساء) لمراقبة أوضاع أكثر من مليوني عامل وعاملة في الأردن.

6. هناك فجوات في بعض النصوص القانونية والأنظمة والتعليمات التي تسمح لأصحاب القرار في القطاعين العام والخاص بعدم الالتزام ببعض النصوص الإيجابية التي توفر حماية لحق العمل للأشخاص من ذوي الإعاقة. حيث تشترط هذه التشريعات أن "تسمح طبيعة العمل" لتطبيقها، في ظل غياب جهة وضوابط تحدد هذا القيد الخاص في قانوني العمل وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما ساهم ديوان الخدمة المدنية في إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، إذ لم يوفر امتحان كفاءة مصمم بلغة بريل، وفي هذا الجانب يتناقض نظام الخدمة المدنية مع المادة الرابعة منه التي بينت أن تكافؤ الفرص، وعدم التمييز والكفاءة هي من أهم الأسس والمرتكزات التي يتم التعيين على أساسها ولا يجوز مخالفتها.

7. كذلك تحرم الشروط التي يتضمنها نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977، عدداً كبيراً من الأشخاص من ذوي الإعاقة من شغل الوظيفة التي تلائم احتياجاتهم؛ حيث نصت المادة (13) فقرة (أ) من النظام على أنه «يجب أن يتوفر في طالب التوظيف الشروط المبينة في الملحق رقم (1) للنظام، وأن تتوفر درجة قوة البصر كما جاء في الملحق رقم (2) للنظام»⁶، كما نصت الفقرة (ج) من المادة نفسها على «أن الإصابة بأحد الأمراض الوارد ذكرها في الملحق رقم (3) من النظام، تحول دون قبول طالب الاستخدام في الوظيفة»⁷. وبالعودة إلى الملحقات الواردة في نظام اللجان الطبية؛ نجد أنها استثنت الأشخاص ذوي الإعاقة من شغل الوظائف، حيث تنص الشروط الواجب توافرها لدى طالب الاستخدام على تمتعه بدرجة كافية من الذكاء، والسمع طبيعي، وسلامة النظر وسلامة القلب والرئتين والقفس الصدري وخلوه من التشوهات المعيبة، وسلامة الأطراف والمفاصل والعمود الفقري، وسلامة الأسنان سواء طبيعية أو صناعية. ومن هذه الشروط يمكن تحديد المعوقات والتحديات التي تحول دون تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم، وبخاصة حقهم بممارسة العمل، على أساس من المساواة مع الآخرين.

8. يصبح العامل الذي تعرض لعجز معين أثناء عمله عرضة لإنهاء خدماته رغماً عنه، إذ حددت الفقرة (ج) من المادة رقم (21) من قانون العمل الأردني انتهاء خدمة العامل في العمل بسبب «العجز» لكنها لم تشترط على صاحب العمل ضرورة توفير التدابير التيسيرية للعامل من ذوي الإعاقة في مكان العمل،

9. حيث أن مفهوم العجز يمكن أن يتم تجاوزه من خلال توفير تدابير تيسيرية للشخص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى ذلك، فإن قانون العمل الأردني لم يحدد في المادة (78) من فصل السلامة والصحة المهنية أنه من واجبات صاحب العمل توفير تدابير تيسيرية للعمال من ذوي الإعاقة.⁸

واقع تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة

10. لا تهدف منظومة العمل اللائق إلى تشغيل ذوي الإعاقة فقط، بل تشغيلهم بما يتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية، وتوفير شروط عمل لائقة لهم، فعلى الرغم مما نص عليه قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن الواقع يؤكد تدني نسبة تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، وتقل عن النسب المذكورة في القوانين بكثير، الأمر الذي يحرم العديد من القادرين على العمل منهم من حقهم في العمل اللائق.

11. وإضافة لضعف تشغيلهم، فإن عدداً كبيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة، وبخاصة الذين يعملون في القطاع الخاص، ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، وانخفاض معدلات الأجور عن المعدلات العامة لها، إلى جانب غياب الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، وعدم ثقة أصحاب العمل بهم، رغم أن إنتاجية غالبيتهم لا تختلف عن إنتاجية زملائهم من غير ذوي الإعاقة. كما يتعرض هؤلاء للضغوط النفسية الناجمة عن نظرة غالبية أصحاب العمل وغالبية زملائهم نظرة شفقة وإحسان، وليس نظرة حقوقية تقوم على المساواة.

12. ساهم ضعف البنية التحتية المناسبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في إضعاف فرص تشغيلهم في بيئة العمل، من حيث عدم توافر المصاعد والنظام الناطق فيها وعدم توافر وسائل نقل عام مناسبة، وعدم توافر اللوحات الإرشادية بلغة بريل وعدم القدرة على الوصول الإلكتروني للمصنفات والمعلومات، فرغم وجود كودة للبناء (المتطلبات الدنيا الواجب توافرها في المباني بحيث تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدامها بسهولة) وخطة وطنية لتصويب أوضاع المباني ضمن مدة زمنية لا تتجاوز عشر سنوات⁹ إلا أن التحدي يكمن بتوفير المخصصات المالية اللازمة لتحقيق هذه المتطلبات¹⁰.

13. تقل الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، حيث تطبق عليهم الأنظمة والتعليمات التي تطبق على زملائهم الآخرين. وتتمحور شكاوى الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام حول الاتجاهات السلبية للعديد من المديرين تجاه قدراتهم ومهاراتهم.

14. تواجه النساء من ذوات الإعاقة تحديات مضاعفة في مجال التشغيل، مقارنة بالرجال، تتمثل بوجود صعوبات كبيرة تحول دون حصولهن على فرص عمل ملائمة، وتضييق عليهن إمكانية الحصول على فرص عمل بعامة، وإحساسهن أن التعامل معهن ينطلق من منظور «إحساني»، وليس احتراماً لإنسانيتهم وقدراتهن، إلى جانب عدم رغبة العديد من أسرهن بخروجهن من المنزل لغايات العمل

15. لم يجر تقديم الدعم النفسي والاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة على الرغم من أن حياتهم النفسية التي تتأثر بالإعاقة، مثل نظرتهم إلى ذاتهم وفعاليتهم، تحتاج مؤازرة من أفراد المجتمع جميعاً، نظراً لما تفرضه الإعاقات، على اختلافها، من آثار نفسية واجتماعية تتطلب الاستجابة لها بطرق مختلفة، تبعاً لأساليب التفكير التي يتبناها الشخص ذو الإعاقة عند إدراكه للأشياء وعند تواصله مع الآخرين.

16. أشارت دراسة أعدتها لجنة الأمم الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الاسكوا)، حول العوائق والتسهيلات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة للشركات التي لديها عمال أو موظفون ذوو إعاقة، تبين أن 19% من الشركات التي تشغل أشخاصاً ذوي إعاقة لا يعرفون نسبة تشغيل (الكوتا) المقررة للأشخاص ذوي الإعاقة في القانون. المسح أفاد أيضاً أن 51.1% من المستجيبين يرون أن التحديات التي تعيق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة أنهم «أكثر عرضة للحوادث والإصابات».

التأهيل والتدريب

17. بالرغم من أن قانون مؤسسة التدريب المهني يتضمن نصوصاً تضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة من الجنسين في تأهيلهم للانخراط في سوق العمل¹¹، وقيامها بمحاولات لتعزيز وصولهم إلى برامجها وخدماتها، عبر تدريب مجموعة منهم من الذكور والإناث في العديد من

المهن، مثل: صيانة الأجهزة الإلكترونية والأثاث المنزلي والصناعات الحرفية والغذائية، إلا أن قدرات هذه المؤسسة ضعيفة بعامة في العديد من البرامج التدريبية، ليس فقط تجاه هذه الفئة، وإنما للفئات الأخرى، بسبب ضعف موازنتها السنوية، وضعف محتويات برامجها التدريبية، وضعف الكوادر المتخصصة بالتدريب، وعدم أخذها بالاعتبار الحاجات الملحة لسوق العمل، ما يجعلها تشكل بيئة غير صديقة للعديد من الإعاقات، الأمر الذي ينعكس سلباً على مستويات الالتحاق بها. ومما يحول دون توفير التسهيلات اللازمة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل منافس للانخراط في سوق العمل، أن العديد من مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية المخصصة لذوي الإعاقة بعيدة عن التجمعات السكانية في القرى والأرياف، مما يزيد من أعبائهم المالية، ويحد من فرص التحاقهم بهذه المراكز. ويأتي ذلك على الرغم من أن الاستراتيجية الوطنية للتشغيل أكدت ضرورة أن تكون جميع سياسات قطاع التشغيل والتدريب المهني والتقني التي يتبناها مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني متناسقة وموحدة لجميع مزودي التدريب وعلى أن يتم فتح المسارات المهنية لجميع أنواع التعليم في القطاع من خلال العمل على خمس ركائز من ضمنها دعم شمول النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج المنفذة.¹²

18. تشير أرقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2015 إلى أن 17.4 بالمئة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تبلغ أعمارهم خمس سنوات فأكثر ملتحقون، وقت إجراء التعداد السكاني، بالمؤسسات التعليمية، وأن 60.3 بالمئة سبق لهم الالتحاق بهذه المؤسسات إلى جانب أن 22.3 بالمئة لم يسبق لهم الالتحاق بأي مؤسسات تعليمية وقت إعداد التعداد السكاني في عام 2015. ولم تصدر دائرة الإحصاءات العامة أية تحديثات على هذه المؤشرات من ذلك الوقت¹³. وتؤكد أرقام دائرة الإحصاءات العامة أن ثلث الأميين الأردنيين ممن أعمارهم 13 سنة فأكثر هم من الأشخاص ذوي الإعاقة وبنسب بلغت 36.8 بالمئة لذا فإن الإقصاء والعزل للأشخاص ذوي الإعاقة من العملية التعليمية من شأنه أن يؤدي إلى تبعات سلبية تتمثل في زيادة البطالة وارتفاع معدلات الجريمة وغيرها من التبعات السلبية على الجانب الاقتصادي على المديين المتوسط والطويل، إذ تدل هذه المؤشرات على أن ضعف التحاق الطلبة من ذوي الإعاقة في المدارس سيفضي إلى ضعف تنافسيتهم في سوق العمل الأردني، وبالتالي ضعف تشغيلهم. لذلك يجب أن تقوم الدولة بتوفير البيئة والترتيبات التيسيرية في المدارس الحكومية والخاصة؛ ما يمكنها من قبول الطلاب ذوي الإعاقة فيها، وإجراء تعديلات ذات كلف متوسطة، كوضع المنحدرات واستخدام

المصاعد ونقل بعض صفوف المدارس إلى الطوابق السفلية، وتوفير وسائل نقل مدرسية آمنة ومهياة ومنخفضة الكلفة، تضمن تمتعهم بوصول آمن لمدارسهم، بما يضمن انخراطهم في العملية التعليمية، وبالتالي تأهيلهم مستقبلاً إلى سوق العمل بشكل أفضل.

التوصيات:

من أجل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الأردني، تقدم الورقة مجموعة من التوصيات على النحو التالي:

- أن تستخدم برامج العمل، على سبيل المثال، موارد صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لتشغيل المستفيدين المستهدفين والقيام بمهام محددة مقابل أجر مثل أعمال السكرتارية في مراكز الرعاية الأولية التي تعاني من نقص الخدمات، والتعليم الإضافي في المدارس، ونشر المواد الإعلامية لزيادة الوعي بالقضايا الاجتماعية، وتوفير الرعاية المنزلية للمسنين الفقراء، وذوي الإعاقة، إذ أن هذه البرامج تسهم في التأثير الإيجابي على خدمات الحماية الاجتماعية وكذلك على تشغيل الإناث.
- إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في قرارات الاستجابة واللجان بمختلف أشكالها، وأخذ آرائهم بالاعتبار.
- إنفاذ ما جاء في الفقرتين (هـ + و) من المادة 25 من قانون رقم (20) لسنة 2017، والمتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يضمن تطبيقه بشكل فعلي على أرض الواقع، وإلزام المؤسسات بتوفير بيئة تيسيرية لعمل وحياة الأشخاص من ذوي الإعاقة.
- إعادة النظر بنصوص نظام اللجان الطبية رقم (58) لسنة 1977 وبخاصة الشروط الواجب توافرها في طالب التوظيف بالقطاع العام، بحيث تأخذ بالاعتبار تسهيل عملية تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة بالقطاع العام.
- تفعيل أدوار المؤسسات الرقابية، مثل وزارة العمل والضمان الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المدني المعنية، فيما يتعلق بتطبيق المادة 13 من قانون العمل والمادة 4 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان تعزيز التزام القطاعين العام والخاص بهما فيما يتعلق بتشغيلهم.
- تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال منحهم حوافز مثل إعفائهم من بعض الرسوم الضريبية، وزيادة توعية الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية التدريب المهني للانخراط في سوق العمل.

- تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة تتلاءم وطبيعة الإعاقات التي يعانون منها، في إطار عمل مؤسسة التدريب المهني ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة.
- تنفيذ برامج إرشادية وتوعوية لمختلف فئات المجتمع، وبخاصة القطاع الخاص، حول أهمية إدماج الأشخاص من ذوي الإعاقة في سوق العمل، والتعامل معه باعتباره حقاً لهم.
- توفير الدعم الفني والمادي لتنفيذ قانون الأشخاص ذوي الإعاقة على المستويات كافة.
- على الحكومة الأردنية مراجعة الميزانيات الحالية لضمان تمويل السياسات والبرامج لتوفير أوجه الحماية المكفولة بموجب قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تحسين وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المرافق العامة وإيجاد وسائل نقل ملائمة.
- توفير قاعدة بيانات شاملة ودقيقة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن يساعد في رسم الخطط والبرامج لتنفيذ سياسات لتشغيلهم.
- تعديل المادة رقم (21) من قانون العمل الأردني والاشتراط على صاحب العمل توفير تدابير تيسيرية للعامل الذي تعرض لعجز في مكان عمله.
- تعديل المادة رقم 78 من قانون العمل الأردني لتصبح من واجبات صاحب العمل توفير بيئة تيسيرية للعمال من ذوي الإعاقة بما يوفر لهم بيئة عمل لائقة ضمن شروط سلامة وصحة مهنية تناسب إعاقاتهم.
- تفعيل برامج التدخل المبكر واستحداثها بما يتناسب مع المادة رقم 29 من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان دمج الأشخاص ذوي الإعاقة منذ الصغر في المجتمع.
- دمج الأشخاص ذوي الإعاقة غير الملتحقين بالمدارس والمتسربين منها في برامج التعليم غير النظامي المعتمدة في وزارة التربية والتعليم.

المصادر:

- 1 الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2007
- 2 الدستور الأردني، المادة 7 فقرة 5
- 3 العزة: التعديلات المقترحة لحقوق ذوي الإعاقة ستساعد بإدماجهم - جريدة الغد (alghad.com)
- 4 قانون الأشخاص المعوقين رقم 20 لعام 2017، المادة 4
- 5 قانون العمل الأردني، المادة 13
- 6 وزارة الصحة، نظام اللجان الطبية رقم 58 لعام 1977، المادة 13
- 7 المصدر السابق
- 8 قانون العمل الأردني
- 9 الخطة الوطنية لتصويب أوضاع المباني القائمة والمرافق العامة 2019 - 2029
- 10 تمويل حقوق الإعاقة في الأردن غير كاف ينبغي مراجعة الميزانية لتأمين التمويل الكافي
<https://www.hrw.org/ar/news/2019/12/23/336753>
- 11 قانون مؤسسة التدريب المهني رقم 11 لسنة 1985، المادة 4.
- 12 الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020
- 13 دائرة الإحصاءات العامة، واقع الإعاقة (الصعوبات الوظيفية) في الأردن 2017



للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

المرصد العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

Phenix
الفينيقا
للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



www.labor-watch.net



@LaborWatchJo



@laborwatch_Jo



www.phenixcenter.net



@phenixcenter



@phenixcenter