

المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل في لواء قصبة إربد



معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، تشرين الأول 2021

تأتي ورقة السياسات هذه ضمن البرنامج التدريبي: "نحو المشاركة الشاملة للنساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية"، المُنفذ من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا وبالشراكة مع IM الشريك السويدي للتنمية في الشرق الأوسط. يهدف البرنامج إلى إكساب 20 متدرباً ومتدربةً المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا التي تهم النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إنتاج أوراق سياسات تُعنى بالفئتين السابقتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

يعكس المشروع آراء المؤلفين وليس بالضرورة وجهة نظر معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا

شروط إعادة النشر: لا يجوز إعادة نشر أي معلومات من هذا المشروع كلياً أو جزئياً وبأي وسيلة دون موافقة مسبقة من معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. للحصول على موافقة المعهد يُرجى مراسلة قسم الاتصال على البريد الإلكتروني: info@wana.jo

نشر بواسطة معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الجمعية العلمية الملكية، عمان – الأردن

المؤلفون: إبراهيم طوق، أفنان عنانزة، سماح مستريحي، نور عابنة، وائل الحسن.

التدقيق: حياة الشوبكي

صورة الغلاف: BBC news

طبع في عمان، الأردن

جميع الحقوق محفوظة لمعهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الأردن © 2021

1. جدول المحتويات

1 الملخص التنفيذي	4
2 مقدمة	5
3 المصطلحات الرئيسية	6
4 الإطار القانوني	7
5 نتائج الدراسة	10
5.1 الآثار المترتبة على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل	10
5.2 التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة	11
5.2.1 شجرة المشكلات	11
5.2.2 مناقشة التحديات	12
6 الخيارات والبدائل	15
7 الملحق	19

1 الملخص التنفيذي

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادته 24 "لكل شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة، ولجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوٍ". واستناداً إلى بيانات تعداد السكان والمساكن لدائرة الإحصاءات العامة عام 2015 أظهرت النتائج أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة بين السكان الذين أعمارهم 5 سنوات فأكثر في الأردن بلغت 11.2%، حيث شكلت الإعاقة الحركية ثاني أعلى نسبة انتشار وبنسبة 24.3%، وسجلت محافظة إربد أعلى نسبة انتشار في الإعاقة الحركية من إجمالي عدد السكان لمن هم فوق 5 سنوات فأكثر وبنسبة 5.6%.

ولأهمية العمل على تحسين حياة الأشخاص ذوي الإعاقة ودوره في حصولهم على حقوقهم في المشاركة الاقتصادية وتحقيق استقلاليتهم والعيش المستقل وتكافؤ الفرص وتحسين ظروف معيشتهم، لهم ولأسرهم والمساهمة الفاعلة في النمو الاقتصادي، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وتحديداً في سوق العمل في قسبة إربد، والتعرف على التحديات التي تحول دون مشاركتهم الاقتصادية الفاعلة.

واعتمدت منهجية الدراسة على:

- 1- مراجعة مجموعة من المصادر الثانوية، مثل: الاتفاقيات الدولية والقوانين والدراسات والاستراتيجيات الوطنية.
- 2- عقد مجموعة من المقابلات المعمقة مع جهات حكومية من ذوي العلاقة والاختصاص.
- 3- عقد مجموعتين مركبتين مع أشخاص ذوي الإعاقة الحركية العاملين في القطاع الخاص والحكومي والباحثين عن عمل والبالغ عددهم 13 شخص.

وأظهرت النتائج الآثار المترتبة على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل، ومنها:

- 1 - الأثر الاقتصادي مُتمثلاً في تلبية احتياجاتهم، والاستقرار المادي لهم، والتخفيف على ميزانية الدولة.
- 2 - الأثر الاجتماعي والأسري مُتمثلاً في قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على تكوين أسرة وبناء علاقات وصدقات جديدة والتخلص من الصورة النمطية السائدة السلبية اتجاههم والتي تستند على منظور الشفقة والالتكالية.
- 3 - الأثر النفسي مُتمثلاً في الاستقرار النفسي وزيادة الثقة بالنفس وتحسين مفهوم الذات.

كما أظهرت النتائج مجموعة من التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تُعيق مشاركتهم الاقتصادية في مجال التشغيل، أبرزها:

- 1 - تحديات على صعيد أنظمة الرقابة على المنشآت الاقتصادية فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.
- 2 - تحديات خَدْمَاتِيَّة وترتيبات تيسيرية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- 3 - تحديات ثقافية اجتماعية اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.
- 4 - تحديات مهارتية وارتفاع نسبة الأمية بين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.

5 - غياب برامج التوعية ووسائل الإعلام لتسليط الضوء على قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

6 - تحديات تشريعية وقانونية.

لتنعكس هذه التحديات على حياة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وفي مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعلى أسرهم، وشعورهم بالإحباط واليأس والقلق، وتعزز عزلتهم وإقصائهم وتُجد من إمكانياتهم وقدراتهم وازدياد تعرضهم لمخاطر الفقر، ومن جهة أخرى تُضعف من الاقتصاد الوطني ونموه وتزيد من تبعات الدولة المالية مُتمثلة بالمساعدات المالية.

وبناءً على ذلك، توصلت الورقة إلى مجموعة من السياسات المُقترحة؛ للتخفيف من التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، وتعزيز وصولهم ودمجهم في سوق عمل في لواء قصبة اربد، متمثلةً بالآتي:

1. سياسة عامة لتفعيل الرقابة على عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل.
2. سياسة عامة لتهيئة المواصلات العامة لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وادماجهم بالعمل مع استخدام تطبيقات النقل الذكية.
3. سياسة عامة لتطوير التدابير المؤسسية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالقطاع الخاص.
4. سياسة عامة لتطوير برامج توعوية وتنقيفية حول أهمية المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة ودور التعليم في تعزيز مشاركتهم اقتصادياً.

2 مقدمة

يُعد الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع ومن النسيج الوطني، فلهم الحق في المشاركة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية الفاعلة، بما يكفل العيش الكريم لهم واستقلاليتهم. على صعيد مشاركتهم في سوق العمل كأحد الجوانب الاقتصادية، ألزم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها على 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، وتوافق مع ذلك المادة (13) من قانون العمل الأردني المعمول به.

على الرغم من أن التشريعات المحلية تنص قانونياً على إلزام المؤسسات في القطاعين العام والخاص على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، إلا أنَّ مشاركتهم الفعلية في سوق العمل متدنية جداً حيث بلغ عد الأشخاص ذوي الإعاقة المُشتغلين في سوق العمل لعام 2019 (489) شخص، وبلغ عدد الباحثين عن عمل في نفس العام (228).¹

1 التقرير السنوي لعام 2019، وزارة العمل.

http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page.pdf التقرير السنوي 2019

فالأشخاص ذوي الإعاقة العاملين خصوصاً العاملين في القطاع الخاص يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في: انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، انخفاض معدلات الأجور عن المعدل العام السائد في المنشأة، غياب الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، عدم ثقة أصحاب العمل بهم على الرغم من إنتاجية غالبيتهم لا تختلف عن إنتاجية زملائهم من غير ذوي الإعاقة، وتعرضهم للضغوط النفسية الناجمة عن نظرة غالبية أصحاب العمل وغالبية زملائهم لهم نظرة شفقة وإحسان وليس نظرة حقوقية تقوم على المساواة.²

ولأهمية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في تعزيز ممارسة حقوقهم الاقتصادية وإكسابهم الشعور بفاعليتهم وإنتاجيتهم كأشخاص فاعلين ومنتجين، شهدت الأردن تطورات إيجابية نحو اتجاه حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. فمنذ المصادقة على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2008 توجهت الأردن نحو **النموذج القائم على الحقوق وليس على النموذج الرعائي** فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وقد عزز هذا التوجه صدور قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 والذي بموجبه تأسس المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ليشكل المظلة المؤسسية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة بهدف إيجاد مجتمع يتمتع فيه الأشخاص ذوي الإعاقة بحياة كريمة مُستدامة تحقق لهم مشاركة فاعلة قائمة على الإنصاف والمساواة.³ وأسند القانون مهاماً للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة منها: اقتراح السياسة العامة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، متابعة ورصد تطبيق الجهات ذات العلاقة لأحكام هذا القانون والاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة استناداً على المادة رقم (8) من الاتفاقية.

وبناءً على هذه المهام، أصدر المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية 2020 – 2030، حيث تضمنت هذه السياسة مجموعة من المحاور ومن ضمنها محور التأهيل والتدريب والعمل، حيث تُعتبر هذه السياسة متمثلةً بمحاورها خارطة الطريق لتعزيز وضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي مجال التعاون مع مديرية التفتيش قامت وزارة العمل بالتفتيش على مؤسسات القطاع الخاص للتأكد من تحقيق المادة (13) من قانون العمل، وكذلك التوعية القانونية لأصحاب العمل والباحثين عن عمل، بالإضافة إلى استقبال الشكاوى التي تُرد من الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث بلغ عدد المؤسسات التي تم اتخاذ إجراء بحقها (32) مؤسسة، منها (4) إنذار و (28) نصح وإرشاد.⁴

3 المصطلحات الرئيسية

لأغراض الورقة تم اعتماد المصطلحات التالية:

2 الصرايرة، رانيا. 2019، ذوو الإعاقة بيومهم العالمي.. تقرير يكشف "خُذلانهم" في سوق العمل، جريدة الغد.

<https://alghad.com/ذو-الإعاقة-بيومهم-العالمي-تقرير-يكشف/>

3 المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

<http://hcd.gov.jo/ar/content/لمحة-عامة>

4 التقرير السنوي لعام 2020، وزارة العمل.

http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page.pdf التقرير السنوي لعام 2020.

- الأشخاص ذوي الإعاقة: "كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".⁵
- الإعاقة: "مفهوم لا يزال قيد التطور بسبب التفاعل بين الأشخاص المُصابين بعاهة والحواجز في المواقف والبيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم مشاركة كاملة فعالة في مجتمعهم على قدم المساواة مع الآخرين".⁶
- الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية: "الأشخاص الذين لديهم عائق جسدي يمنعهم من القيام بوظائفهم الحركية بشكل طبيعي نتيجة مرض أو إصابة أدت إلى ضمور في العضلات أو فقدان القدرة الحركية أو الحسية أو كليهما معاً في الأطراف السفلى والعليا أو إلى اختلال في التوازن الحركي أو بتر في الأطراف ويحتاج هذا الشخص إلى برامج طبية ونفسية واجتماعية وتربوية ومهنية لمساعدته في تحقيق أهدافه الحياتية والعيش بأكبر قدر من الاستقلالية".⁷
- الترتيبات التيسيرية المعقولة: "تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحُرَيَات أو تحقيق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين".⁸
- إمكانية الوصول: تهيئة المباني والطرق والمرافق وغيرها من الأماكن العامة والخاصة المُتاحة للجمهور، وموائمتها وفقاً لكوادات متطلبات البناء الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة بموجب أحكام قانون البناء الوطني الأردني وأي معايير خاصة يُصدرها أو يعتمد عليها المجلس".⁹

4 الإطار القانوني

أكدت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان على حق العمل، بوصفه حقاً أساسياً من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق حياة كريمة من خلال كسب الرزق، كما كفلت هذه المواثيق حق العمل والحماية من البطالة لجميع البشر بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة. وكفل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي صادق عليه الأردن والتزم به في عام 1975 في مادته الثانية بأن تكون ممارسة الحقوق خالية من أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو غير ذلك من الأسباب بما فيها الإعاقة.¹⁰ وانضمت الأردن عام 2003 إلى اتفاقية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة للمُعوقين الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي أكدت على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي به ومن ثم تعزيز إدماجه في المجتمع.¹¹

5 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006، المادة 1.

6 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006، الديباجة فقرة هـ.

7 عبيد، ماجدة السيد. 2014، ذوي التحديات الحركية دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط2، عمان.

8 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006، المادة 2.

9 قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 31 لسنة 2017، المادة 2.

10 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تم المصادقة عليه ونشره في الجريدة الرسمية عام 2006

11 اتفاقية التأهيل المهني والعمالة للمُعوقين رقم 159، منظمة العمل الدولية، 1983

إلا أنّ التفاعل مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن لم يكن ضمن الآمال والرؤى المطروحة؛ لتتكامل الجهود الدولية عبر عقود لتوفير حماية خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال اعتماد الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في 2006. وصادق الأردن على الاتفاقية في 2008/ 8/14. عرّفت الاتفاقية التمييز على أساس الإعاقة في المادة (2) على أنه: "أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة مع الآخرين في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر، ويشمل جميع أشكال التمييز بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيره معقولة".¹²

وتضمنت الاتفاقية في المادة رقم (3) مبادئ من أهمها: عدم التمييز، احترام كرامة الأشخاص المتأصلة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير خياراتهم بأنفسهم واستقلاليتهم، كفالة مشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع، واحترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية، وتكافؤ الفرص وإمكانية الوصول. وأشارت المادة (5) فقرة (2) من الاتفاقية إلى ضرورة أن تحظر الدول الأطراف أي تمييز على أساس الإعاقة وتكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية القانونية المتساوية والفعالة من التمييز على أي أساس، وأشارت الفقرة (3) منها على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف سعيًا لتعزيز المساواة والقضاء على التمييز، واتخاذ جميع الخطوات المناسبة لكفالة توافر الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأفردت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المادة (9) فقرة (5) حول إمكانية الوصول لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش في استقلالية والمشاركة بشكل كامل في جميع جوانب الحياة، وتتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات.

وأكدت الاتفاقية على حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (27) من خلال حظر التمييز على أساس الإعاقة وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية. كما أشارت إلى تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وتشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير، بما فيها توفير ترتيبات تيسيره معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، بالإضافة إلى تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي.

12 اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المادة 2.

وفي إطار العمل الإنمائي الدولي انصبت جهود الأمم المتحدة حول برنامج أهداف التنمية المستدامة وربطها بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها الهدف رقم (8) والمتعلق بالعمل اللائق، ومن مقاصده حماية حقوق العمال وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة.¹³ وأكدت على ذلك الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين في المادة (3) على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والاستفادة من طاقاتهم لتمكينهم من الحصول على عمل يناسب قدراتهم.

وأكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان في مادته الثالثة على أن تكفل الدول لكل شخص خاضع تحت ولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها بالميثاق دون تمييز على أي أساس بما فيها الإعاقة، كما وأكد في مادته (34) على أن العمل حق طبيعي ويجب على الدولة أن توفره لأكبر عدد ممكن دون أي نوع من التمييز بما فيها الإعاقة، ولكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية وأجر مناسب وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء العمل.¹⁴

وعلى المستوى المحلي، أكد الدستور الأردني في المادة 1/6: "الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين"، كما وكفل في المادة 3/6: "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين". كما يحمي في المادة 5/6: "الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال"، وأكد في مادته (23) بأن: "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به".¹⁵

وصدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 في مادته رقم (2) الذي عرف التمييز على أساس الإعاقة بأنه: "كل حد أو تقييد مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر أو استبعاده أو إبطاله أو إنكاره مباشراً كان أو غير مباشر أو امتناع عن تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة"، وأكد القانون على حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في مادته (25): "لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، وعلى وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني وكذلك على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل".

وأشار قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته في مادته رقم (13) والتي تنص: "على صاحب العمل أن يُشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ المفعول ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم." وصدر نظام رقم (22) لسنة 2017 نظام العمل المرن حيث ورد في المادة 3/د منه على اعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئات المشمولة بنظام العمل المرن. كما صدر نظاماً حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة 2021 بمقتضى المادتين (13) و (140) من قانون

13 رشموي، ميرفت. 2018، كتاب خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

14 الميثاق العربي، المادة 3 والمادة 34، 2004

15 الدستور الاردني، مادة 1، مادة 6، مادة 23

العمل رقم (8) لسنة 1996 والذي تضمن التزامات صاحب العمل اتجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومعايير التفتيش على المنشآت التي تخضع للنظام والقانون وتطوير إجراءات مؤسسة التدريب المهني بحساسة لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.

5 نتائج الدراسة

5.1 الآثار المترتبة على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل

أظهرت نتائج العمل الميداني الآثار المترتبة على مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل، ومنها:

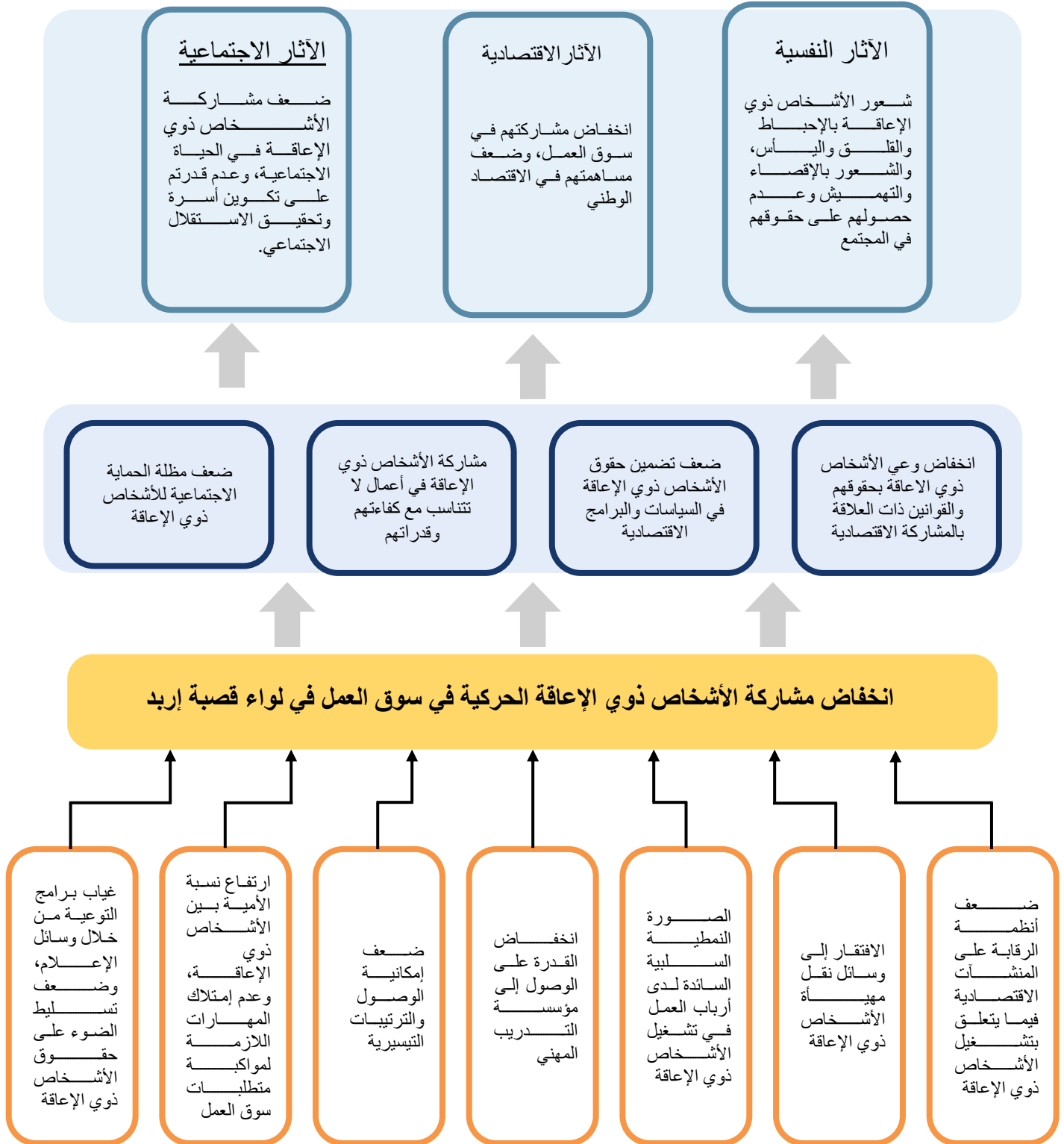
- الأثر الاقتصادي: فحصل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية على فرص عمل يُشعُرهم بفاعليتهم كأعضاء مُنتجين في المجتمع، مُعتمدين على أنفسهم في تلبية احتياجاتهم، والاستقرار المادي لهم، والتخفيف على ميزانية الدولة فيما يتعلق بالمساعدات المالية المقدمة لهم، والمساهمة الايجابية في نمو الاقتصاد الوطني، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة لهم للنمو المهني في مجالات اختصاصهم وتخصصاتهم العلمية. حيث أضاف أحد المُشاركين قائلاً: "كنت قبل العمل أحجل من طلب احتياجاتي من والدي أما مع العمل أدى الى استقرار مادي، وقُدرتي على الإنفاق على نفسي ومساعدته أهلي"، كما أضاف مشارك آخر في نفس السياق قائلاً: "يكون مستقل من الناحية المادية وغير معتمد على الآخرين ولا يتلقى أي مساعدة مالية من الدولة هذا شيء ممتاز ويرفع عن كاهل الدولة الكثير من الأعباء"

- الأثر الاجتماعي والأسري: ينعكس تحسين الأوضاع الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة على تحسين أوضاعهم الاجتماعية من خلال تكوين أسرة وبناء علاقات وصدقات جديدة، وكذلك التخلص من الصورة النمطية السائدة السلبية في المجتمع المرسومة اتجاههم والتي تستند على منظور الشفقة والالتكالية. حيث تحدث أحد المشاركين قائلاً: "ما كان بإمكانني انا أكمل دراستي وما كان بإمكانني أن أتزوج ولم يكن لدي استقرار مالي، لكن بعد الوظيفة صار في استقرار نفسي قدرت أكمل دراستي وتزوجت".

- الأثر النفسي: يتمثل في الاستقرار النفسي وزيادة الثقة بالنفس وتحسين مفهوم الذات. فتحدث أحد المُشاركين قائلاً: "انعكس على نفسيّتي وإحساسي بالأمان الوظيفي والاستقرار المالي وتحسين الوضع المعيشي وإظهار قدراتي العملية كإنسان طبيعي والحمد لله رب العالمين"، وأضاف مُشارك آخر قائلاً: "أنا بهمني ألقى عمل ليلي عشان أشعر بإنسانيّتي وكيونتي وشخصيتي وما أضل عبء أو عالة وأستنا براتب التنمية"، بالإضافة الى مُشارك آخر قائلاً: "يصبح هذا الشخص مستقل ومعتمد على نفسه بشكل كبير وغير معتمد على الآخرين ويشعر بأنه شخص فاعل في المجتمع".

5.2 التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة

5.2.1 شجرة المشكلات



5.2.2 مناقشة التحديات

بالرغم من الآثار الإيجابية لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل، أظهرت النتائج عدد من المشكلات والتحديات التي أدت الى انخفاض المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل في لواء قسبة إربد، منها:

- تحديات على صعيد أنظمة الرقابة على المنشآت الاقتصادية فيما يتعلق بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية

حدد نظام رقم (35) لسنة 2021 نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مادته 4/أ صلاحية مُفتش العمل وممارسِيه للتفتيش على ما ورد في قانون العمل بمقتضى المادتين (13) و(14) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996. لذلك يرتبط التفتيش بالرقابة كأحد آلياته، ويعرّف تفتيش العمل بأنه: "العملية التي تقوم من خلالها وزارة العمل بشكلٍ مشتركٍ مع أصحاب العمل والعمال بالتأكد من أن بيئة وظروف العمل وشروطه في مؤسسة ما تتفق مع متطلبات قانون العمل الأردني"¹⁶

ويرجع ضعف آليات الرقابة والتفتيش لعدد من الأسباب أهمها: الافتقار إلى معايير وتدابير واضحة للتفتيش على نسبة التشغيل، وضعف الكوادر المهنية والمدربة للتفتيش فيما يتعلق بالتهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية المعقولة، وعدم وجود نماذج تستند لمعايير معتمدة للتفتيش، وعدم وجود تدابير لتشجيع أصحاب العمل على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة كقائمة ذهبية على سبيل المثال، وقلة الموارد المالية للتفتيش، وضعف دور لجنة تكافؤ الفرص للبت في الشكاوى، وليس لها أي صلاحية بالتفتيش.¹⁷

- تحديات خُدماتية وترتيبات تيسيرية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

1 - الافتقار الى وسائل نقل ومواصلات مُهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية: يشير الهدف رقم (11) من أهداف التنمية المستدامة: "مدن ومجتمعات محلية مستدامة. وعلى الرغم من الإشارة بشكلٍ صريح في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (31) لسنة 2017 في مادته 36 على إلزام شركات النقل العام لتهيئة جميع الحافلات لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة وتخصيص مقعدين لهم في حافلات النقل العام، إلا أن واقع لواء قسبة إربد يخلو من وسائل نقل ومواصلات مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة سواء أكانت في النقل العام أو سيارات الأجرة؛ وبالتالي صعوبة تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، وممارسة بعض حقوقهم، مثل: التنقل، العمل، عدم مشاركتهم مشاركة فاعلة في المجتمع، إقصائهم وعزلهم. ومن جهة أخرى، يؤدي هذا الوضع إلى اضطرار الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية إلى استئجار سيارات نقل متوسطة، الأمر الذي يكلفهم الكثير من المال والوقت والجهد، وتعامل بعض السائقين معهم بشكلٍ غير حقوقي ورفض تقديم من خلال رفض نسبة كبيرة من هذه السيارات الوقوف ونقل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية. ليؤكد على ذلك ما أضافه أحد المشاركين قائلاً:

16 دليل تفتيش العمل والسلامة المهنية وزارة العمل الاردنية

17 دليل الأربعون، الفصل الثاني، س 9 + س10، المجلس الاعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

"بتحداكي إذا بطلع بره وبأشر لأول تكسي وثاني وثالث ورابع إذا حدا بوقف"، وأضاف مشارك آخر قائلاً:
"تكسي بفلك أنا بخاف على الطّبون خاصة السيارات الحديثة".

2 - يُعاني الأشخاص ذوي الإعاقة من ضعف توفر إمكانية الوصول في مؤسسة التدريب المهني: بالرغم من أهداف الاستراتيجية المقترحة لمؤسسة التدريب المهني للأعوام 2020-2022 "ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة أكبر للنساء وذوي الإعاقة"، كما وتتضمن مبادرة ومشروع تحسين جودة معاهد التدريب المهني على كافة المستويات البيئية والتجهيزات، إلا أن واقع الحال يختلف تماماً، فما زالت مؤسسة التدريب المهني في لواء قسبة إربد غير مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية؛ مما ينعكس سلباً على إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة، كما ويعتبر مركز التدريب المهني - إربد بعيد جغرافياً عن التجمعات السكانية في القرى والأرياف؛ ليزيد من أعبائهم المالية ويحد من فرص التحاقهم بالمركز.¹⁸ كما لم تتضمن الاستراتيجية المقترحة آليات تنفيذ لتحقيق الأهداف المرجوة، وبحسب آخر تقرير منشور لعام 2020 لم يتضمن التقرير على معلومات حول كيفية إعداد وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيّاً، ولم يُذكر أي برامج أو سياسات موجهة للأشخاص ذوي الإعاقة.

3 - ضعف إمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية: من خلال ضعف توفر قواعد بيانات للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية ومواقع الكترونية وجغرافية تسهل عملية التواصل بين الأشخاص ذوي الإعاقة والمنشآت، تأخذ بعين الاعتبار تنوع أنماط الإعاقة، حيث أضاف أحد المشاركين قائلاً: "المعضلة الأولى لنوبي الاحتياجات الخاصة انه ما في معلومات، بالإضافة الى عامل البعد الجغرافي وترامي القرى وبعدها عن الأسواق والمنشآت" حيث أضاف مشارك آخر قائلاً: "ترامي القرى وترامي اماكن السوق وأماكن العمل هي كمان معضلة رئيسية وافتقار المنشآت والمؤسسات بالتهيئة البيئية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية المتمثلة بـ "الرمبات" والمساعد وغيرها من التجهيزات اللوجستية التي تتناسب مع احتياجاتهم"، حيث تحدث أحد المشاركين قائلاً: "واحدة باريد نفتقر للرمبات وبين ما تروح بتلاقي رصيف وبك تطلع رصيف بك واحد يشيلك وهاي بنعاني منها كثير صراحة؛ لينعكس مباشرة على مشاركتهم الاقتصادية في سوق العمل.

- تحديات ثقافية اجتماعية اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية

يمثل هذا التحدي من خلال الصورة النمطية السائدة لدى أرباب العمل في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يشكل هذا التحدي أحد أبرز التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بشكل خاص. كما يتم رفض توظيفهم من قبل أرباب العمل لعدة أمور منها: سيطرة النموذج الطبي للإعاقة والفكر الرعائي والنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم مريض غير قادرين على العمل وغير منتجين، ولأنهم مرضى قد يلجؤون إلى الغياب المتكرر، الأمر الذي سينعكس سلباً على المنشأة. حيث تحدث أحد المشاركين قائلاً: "أنا بعرف كذا مكان إنو رفضوا لأنه يعني يا عمي هاد يكون عبء علينا ما راح نشغله عندنا"، وفي حال تم توظيفهم يتم التعامل معهم بصورة غير لائقة

18 منظور حقوقي بديلاً عن المنظور الإحسان. 2019، ورقة تقدير موقف، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والاجتماعية.

حقوقياً في الغالب؛ في حال فرض على رب العمل ذلك لغايات تطبيق نسبة التشغيل وحصر التوظيف بأعمال بسيطة دون الأخذ بالكفاءة والتحصيل العلمي والأكاديمي، وذلك بحسب ما أضافه أحد المشاركين قائلاً: "هي انفرضت على صاحب العمل بس هُمّي طلّعوا عيونها، بتعرف قرفوها الشغل.. استبداد.. هيك صار معها، لدرجة إنها بطلت تقدر تتحمل الشغل وفعلياً تركت الشغل وطلعت ما قدرت تكمل"، بالإضافة إلى الخوف من التسبب بخسائر للمنشأة خاصة فيما يتعلق بتكاليف التهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية المعقولة، وضعف وعي أرباب العمل بأهمية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل ومسؤوليتهم في تعزيز حقوق الإنسان على أرض الواقع واحترام التنوع وتقبل الأشخاص ذوي الإعاقة والمساواة وعدم التمييز. ويؤكد على ذلك ما أضافه الأستاذ الدكتور صالح الشرفات "وجود تمييز سلبي وواضح ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في مجال المقابلات والتوظيف"¹⁹.

- تحديات مهாரاتية وارتفاع نسبة الأمية بين الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية

لوحظ أنّ هناك نسبة مرتفعة من الذين لم يسبق لهم الالتحاق بالمؤسسات التعليمية من الأشخاص ذوي الإعاقة وبنسبة انتشار بلغت 29.1% أي الثلث من مجمل أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة. وبحسب المستوى التعليمي فقد أظهرت النتائج أن الأميين الأردنيين من الأشخاص ذوي الإعاقة قد شكّلوا أكثر من ثلث الأميين الأردنيين الذين أعمارهم 13 سنة فأكثر وبنسبة بلغت 36.8%. وسجلت محافظة إربد ثاني أعلى نسبة انتشار الأمية بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبنسبة بلغت 43.7%²⁰.

ولأهمية محو الأمية فقد اعتمد العقد العربي²¹ لمحو الأمية وتعليم الكبار (2015-2024) في الجامعة العربية وعلى مستوى القمة ومنظمة اليونسكو، وبالرغم من اعتبار الأردن جزء من هذا العقد والمشاركة في وضع خطة استراتيجية لمحو الأمية من خلال وزارة التربية والتعليم إلا أن هذه الاستراتيجية تخلو من تضمين الأشخاص ذوي الإعاقة.

المتتبع للسياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وحسب مؤشرات نجاح تطبيق السياسة الوطنية لا بد أن تستهدف حتى عام 2030 فقط ما نسبته 15% من الأشخاص ذوي الإعاقة الأميين الذين يشكلون 36.8% من إجمالي الأشخاص الأميين في الأردن، ولا يوجد أي سياسة أو آلية أو برنامج لتحقيق ذلك، مع التأكيد أن ذلك هو الموضع الوحيد الذي ذكر فيه محو الأمية للأشخاص ذوي الإعاقة. كما وتخلو الاستراتيجية العشرية للتعليم الدامج للأعوام (2020-2030) التي أطلقتها وزارة التربية والتعليم والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة الأميين، وتعود نسبة ارتفاع الأمية وضعف مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة لعدة أسباب منها: عدم وجود سياسات لمحو الأمية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، وتدني معدلات مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم، وضعف قدرات مؤسسات ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لتمكين وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وضعف برامج التدريب والتأهيل سواء في

19 الدكتور صالح الشرفات / عضو المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ورئيس جمعية النهضة للتأهيل الحركية، و عميد كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت.

20 مؤشرات واقع الإعاقة استناداً إلى تعداد السكان والمساكن لعام 2015، صفحة 28/27/26، دائرة الإحصاءات العامة. 2015.

21 أحد قرارات مجلس جامعة الدول العربية على مستوى القمة، الدورة العادية (26)، مصر، 2015.

<http://www.moqatel.com/openshare/Wthaek/title/GamaKema/699.doc> cvt.htm

مؤسسات التدريب المهني أو وزارة العمل وعدم وملاءمتها لمتطلبات سوق العمل، وضعف التنسيق بين المؤسسات المختلفة وذات العلاقة بتوظيف وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

- غياب برامج التوعية ووسائل الإعلام لتسليط الضوء على قضايا وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يلعب الإعلام دوراً بارزاً ومهماً في تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإذكاء الوعي بحقوقهم وتعزيز النهج الحقوقي للتعامل مع قضاياهم، وله دور مؤثر في رفع الوعي المجتمعي وتوجيهه وتعزيز الممارسات والسلوكيات الإيجابية. ولغاية الآن، لا يزال الإعلام ووسائله وبرامجه ضعيفة اتجاه حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما يفتقر للمهنية الإعلامية في التعامل مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مُعززاً الصورة النمطية السلبية اتجاه ذوي الإعاقة، مُدعماً للنموذج الطبي الخيري الرعائي على برامج الإعلام، من خلال تسليط الضوء على الأشخاص ذوي الإعاقة بوصفهم مَرْضَى أو مُتلقي خدمة فقط.²²

وفي مجال حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، يتداول الإعلام ذلك بكيفية تغلب الأشخاص ذوي الإعاقة على إعاقاتهم الصحية والجسدية وليس على معيقات المجتمع، وبأنهم وصلوا لحد البطل الخارق، فبناء الخبر الصحفي عن الإعاقة بوصفه عُنصرًا للتشويق يعد تمييزاً وانتهاكاً لخصوصيتهم، والأجدر التركيز على الفجوات والتقصير والممارسات السلبية في توفير الوسائل اللازمة لممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم وحرياتهم.²³ ويعود هذا الغياب الإعلامي إلى عدد من الأسباب، أهمها: الصورة النمطية السلبية اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في أذهان الإعلاميين، وضعف السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج التي تستهدف التوعية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافةً إلى ضعف آليات رصد الانتهاكات في وسائل الإعلام وغياب ثقافة الاختلاف وتقبل التنوع البشري.²⁴

التحديات السابقة، مُنفردةً أو مُجمعةً، تؤدي إلى انخفاض المشاركة الاقتصادية لهم في سوق العمل وبشكل خاص في لواء قسبة إربد، من خلال محدودية الفرص الاقتصادية المُتاحة لهم بالرغم من الحماية القانونية المُقدمة لهم أمام الباحثين عن العمل، أو من خلال رفضهم أو خروجهم من سوق العمل؛ كنتيجة للعوائق المُتعددة وانعدام الترتيبات التيسيرية والتسهيلية التي تسهل عليهم العمل. لينعكس ذلك وبشكل سلبي ومُباشر على الصعيد الاجتماعي لهم وقُدّرتهم في تكوين حياة اجتماعية خاصة بهم، وعلى الصعيد الصحي والنفسي.

6 الخيارات والبدائل

بناءً على ما سبق، وبهدف تحسين مُشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في لواء قسبة إربد، واستناداً على نتائج تحليل المعلومات والبيانات من مصادرها الثانوية والأولية، اقترح الفريق البحثي عدد من السياسات العامة، وهي:

22 السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن 2020-2030، المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

23 الأشخاص ذوي الإعاقة بين مطرقة يا حرام أو سندان يا سلام في ميزان الإعلام، د مهند العزة المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

24 السياسة الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن 2020-2030، المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: سياسة عامة لتفعيل الرقابة على عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في قطاعات العمل الحكومي والخاص.

الهدف: الوصول إلى قطاع عمل خاص وحكومي يلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالنسب المحددة قانونياً.

البرامج:

- استحداث حُزم تحفيزية لقطاعات العمل المُلزِمة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة (وزارة العمل، وزارة المالية، دائرة ضريبة الدخل والمبيعات).
- تطوير تنفيذ برامج تفتيش دورية على منشآت قطاعات العمل؛ للرقابة على توفر الترتيبات التيسيرية على الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالتعاون بين وزارة العمل والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مراجعة معايير التفتيش على المنشآت المعتمدة من وزارة العمل التي تتضمن قائمة بمعايير التفتيش الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بما في ذلك الترتيبات التيسيرية ونسب التشغيل بالتعاون بين وزارة العمل والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

مزايا وفرص السياسة:

- تحسين أداء شركات القطاع الخاص وزيادة مُرونتها في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.
- التخفيف من العوائق التي يتواجه الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال متابعة مسار خطة عمل التفتيش على قطاعات العمل.
- دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في الحياة العملية وتعزيز مفهوم المساواة في المجتمع.

تحديات تطبيق السياسة:

- التكلفة المالية في استحداث الحُزم التحفيزية.
- الفترة الزمنية اللازمة للتنسيق بين وزارة العمل والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير برامج التفتيش.
- الفترة الزمنية في وضع آلية صارمة لتطبيق برامج التفتيش بما يضمن منع حدوث أي تجاوزات.

ثانياً: سياسة عامة لتهيئة المواصلات العامة لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وإدماجهم في سوق العمل مع تطبيقات النقل الذكية

الهدف: سهولة استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية للمواصلات، وتمتعهم بحق التنقل بأمان وسهولة.

البرامج:

- استحداث وسيلة نقل في كل قرية من قرى لواء قصبة إربد مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالتنسيق والتعاون بين المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وهيئة النقل العام.
- إلزام مكاتب سيارات الأجرة وشركات النقل العام بوجود وسيلة واحدة على الأقل مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية من قبل هيئة النقل العام.
- تشجيع أصحاب شركات التطبيقات الخاصة بخدمات النقل بإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل على التطبيقات كسائق وبالتالي يحصل الأشخاص من ذوي الإعاقة على عمل وبنفس الوقت وسيلة تنقل بالتعاون والتنسيق بين وزارة النقل والمواصلات وهيئة النقل العام.

مزايا وفرص السياسة:

- سهولة وصول وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.
- توفير فرص عمل جديدة للأشخاص ذوي الإعاقة كسائقي تاكسي، والبُعد عن التمييز بسبب الإعاقة.
- الحد من الصورة النمطية السلبية لدى المجتمع عن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وقدراتهم.

تحديات تطبيق السياسة:

- التكلفة المادية المرتفعة في استحداث شبكات نقل تشمل جميع القرى في لواء قصبة إربد.
- إقناع والتزام أصحاب شركات التطبيقات الذكية في النقل بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.

ثالثاً: تطوير التدابير المؤسسية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في قطاعات العمل الحكومي والخاص.

الهدف: إيجاد مؤسسات وطنية قادرة على مواجهة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل.

البرامج:

- مُراجعة أنظمة مؤسسة التدريب المهني من حيث البنى التحتية والبرامج التدريبية بما يتناسب مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بالتنسيق والتعاون بين مؤسسة التدريب المهني والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوير خطة قطاعية على مستوى محافظة إربد تجمع كل المؤسسات ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ لتوحيد النهج والآليات الرسمية المتبعة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون بين المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة العمل.
- تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني بالشراكة مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لرصد وتوثيق الانتهاكات التي تقع على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في قطاعات العمل الحكومي والخاص.

- التوعية المجتمعية بأدوار المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث الوقاية والرقابة والرصد من قبل برامج توعوية وتثقيفية يعمل على تنفيذها المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

مزايا وفرص السياسة:

- الإسهام في زيادة المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل، والعمل على توحيد النهج المؤسسي الحقوقي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- وتعزيز استجابة المؤسسات الرسمية للانتهاكات التي تقع على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاعات العمل.
- زيادة التزام قطاعات العمل المختلفة بالتشريعات الوطنية الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير البُني التحتية المستجيبة لهم.

تحديات تطبيق السياسة:

- الفترة الزمنية اللازمة للتنسيق بين المؤسسات ذات العلاقة، ووضع الخطة القطاعية على مستوى محافظة إربد.
- كوادر مؤهلة واعية بالأسلوب والنهج الحقوقي في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، ولديها القدرة والمعرفة بأساليب رصد الانتهاكات والتجاوزات المرتكبة بحقهم وكيفية التعامل معها.
- الفترة الزمنية اللازمة في نشر الوعي المجتمعي بأدوار المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة اتجاه حقوقهم.

رابعاً: سياسة عامة لتطوير برامج توعوية وتثقيفية حول أهمية المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة ودور التعليم في تعزيز مشاركتهم اقتصادياً.

الهدف: رفع الوعي والمعرفة اللازمة حول أهمية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً وأهمية التعليم في تحقيق ذلك.

البرامج:

- تطوير دورات تدريبية تُساهم في اكساب الأشخاص ذوي الإعاقة المهارات اللازمة في سوق العمل بالتعاون والتنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوير برنامج وطني بالتعاون والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز التحصيل العلمي للأشخاص ذوي الإعاقة والتخفيف من الأمية بين أوساطهم.
- برامج إعلامية تسلط الضوء على أهمية ودور الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الاقتصادية، وعكس قدراتهم في تحقيق ذلك وبما يضمن التخفيف من الصورة النمطية المرسومة إزائهم.

مزايا وفرص السياسة:

- تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص عمل تتناسب مع قدراتهم.

- التخفيف من نسب الأمية بين أوساط الأشخاص ذوي الإعاقة.
- لا تحتاج الى إطار زمني طويل في تنفيذها.
- عقد شراكات مع المؤسسات ذات العلاقة ومنظمات المجتمع المدني والجهات الإعلامية.

تحديات تطبيق السياسة:

- التكلفة مالية اللازمة في تنفيذها.
- الفتر الزمنية اللازمة في التغيير من الصورة النمطية الثقافية السلبية اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

تهدف الورقة إلى التحسين من واقع المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في سوق العمل. وعليه، استند الفريق البحثي على الميزان المعياري المتمثل في تحليل المزايا والفرص والتحديات في تطبيق كل سياسة على حده، واستناداً إلى تحليل نتائج مجموعة من المصادر الثانوية بالإضافة إلى المقابلات المعمقة والجلسات النقاشية.

وبالتالي تتبنى الورقة:

- 1- سياسة عامة لتهيئة المواصلات العامة لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية وإدماجهم في سوق العمل مع تطبيقات النقل الذكية.
- 2- سياسة عامة لتطوير برامج توعوية وتنقيفية حول أهمية المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة ودور التعليم في تعزيز مشاركتهم اقتصادياً.

فإذا وضعت الجهات المختصة جهودها في التحسين من وضع قطاع النقل تنظيمه، سينعكس ذلك بشكل ملاحظ على تحسين أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية اقتصادياً، وإدماجهم في سوق العمل، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة متمثلاً في الهدف رقم 1 متمثلاً في القضاء على الفقر، والهدف رقم 9 متمثلاً في العمل اللائق ونمو الاقتصاد، والهدف رقم 11 متمثلاً في مدن ومجتمعات محلية مستدامة، والهدف رقم 15 متمثلاً في الحياة في البر، وأخيراً الهدف رقم 17 متمثلاً في عقد الشراكات لتحقيق الأهداف.

7 الملحق

تستند الورقة على عقد مُقابلتين مع جهات رسمية ومختصون في العمل وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تالياً أسمائهم مع حفظ الألقاب، (حسب الترتب الأبجدي):

- تامر جهاد العواودة: رئيس قسم العمل الأفضل/ مديرية عمل إربد.
- صالح سويلم الشرفات: عضو المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ورئيس جمعية النهضة للتحديات الحركية وعميد كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت.

كما يجب التأكيد على أن المعلومات الواردة في ورقة السياسات هذه لا تعبر بالضرورة عن آرائهم، وهم غير مسؤولين عن محتوياتها، وإنما تمثل مواقف واستنتاجات فريق الورقة في تحليل ما قدموه من خبرات ومعلومات تخص حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومدى تمثيلهم في وسائل الإعلام المكتوبة بشكل عام وجريدتي الرأي والدستور بشكل خاص إضافة إلى عملية الرصد وإعداد البحث المكتبي الذي أعدّه فريق البحث.



هاتف: +٩٦٢٦٥٣٤٤٧٠١ | info@wana.jo | الجمعية العلمية الملكية، ٧٠ أحمد الطراونة ، عمان، الأردن

www.wanainstitute.org