

حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في القانون الوطني مقارنة بالمعايير الدولية

أ. د. حمدي سليمان القبيلات
أستاذ القانون الإداري
كلية الشيخ نوح القضاة للشريعة والقانون
جامعة العلوم الإسلامية العالمية
المملكة الأردنية الهاشمية

الملخص

يتساوى الأفراد في الدولة في الحقوق والواجبات، وتكفل ذلك المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، ولا يخرج الأشخاص ذوو الإعاقة عن هذا السياق، فهم متساوون مع الأشخاص الآخرين في حق العمل بكفالة دولية ووطنية، ولكن واقع الحال يشير إلى أن هذا الأمر لا يزال بعيداً عن التحقق على أرض الواقع، ويفضل الأشخاص غير المعوقين على ذوي الإعاقة في العمل حتى وإن كانت لا تؤثر الإعاقة على أداء العمل، وهذا جعل نسبة البطالة مرتفعة بين الأشخاص ذوي الإعاقة بالرغم من كفالة حقهم بالعمل في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، وتطرق هذا البحث إلى مفهوم حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، ومدى تطبيق ذلك على أرض الواقع، وتوصل البحث إلى غياب المساواة وتكافؤ الفرص أمام حق العمل بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم؛ الأمر الذي يستدعي تشديد العقوبة على من لا يلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، واتباع سياسات هادفة لإدماج هذه الفئة في سوق العمل.

المقدمة

لا يخلو أي مجتمع من فئة من الأشخاص حالت بينهم وبين ممارسة حياتهم الطبيعية عوائق لا دخل لهم بها، فإما تكون ملازمة لهم منذ الولادة أو نتيجة أمراض معينة أو حوادث تعرضوا لها في حياتهم أدت إلى نقصان قدرتهم على ممارسة الحياة اليومية كبقية الأشخاص، ويطلق على هذه الفئة مسميات عديدة منها ذوي الاحتياجات الخاصة، أو ذوي الإعاقة، أو المعاقين، ولا شك أن قدرة هذه الفئة على العمل أو بمعنى أدق فرصتها في العمل أقل من أقرانهم من الأشخاص العاديين؛ لذا كان الاهتمام بهم واجباً أخلاقياً قبل أن يكون واجباً قانونياً سواء على الصعيد الدولي أو على الصعيد الوطني.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس لها وهو، ما مدى تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في العمل على الصعيد الوطني مقارنة بالمعايير الدولية نظرياً وعملياً، في ظل مؤشرات تدل على عزوف أرباب العمل في القطاع الخاص، وربما بعض الدوائر والمؤسسات الحكومية عن تشغيل هذه الفئة لأسباب عائدة للإعاقة التي تلازم الأشخاص من هذه الفئة .

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على حق من حقوق الإنسان لفئة قد تكون معرضة لانتهاك حقوقها بشكل أكثر من غيرها، وهذا الحق هو حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، الذي كثيراً ما يتم انتهاكه على أرض الواقع رغم الكفالة القانونية له على مختلف الأصعدة، فهذه الدراسة تمثل خطوة مهمة في سبيل تمكين هذه الفئة من ممارسة حقها في العمل من خلال البحث في مدى كفاية التشريعات الوطنية لهذا الحق، ومدى استجابتها للتطبيق في ضوء المعايير الدولية في هذا المجال.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

- معرفة الضمانات الدولية لحق ذوي الإعاقة في العمل.
- تحديد مدى استجابة المشرع الأردني للمعايير الدولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- معرفة مدى التزام أرباب العمل والإدارات الحكومية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تحديد الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

الدراسات السابقة

دراسة محمد حسني أبو ملح، بعنوان (سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق) عام ٢٠١٠، وهي رسالة دكتوراه مقدمة إلى قسم علم الاجتماع بالجامعة الأردنية، وتناولت تشغيل المعوقين بشكل عام من الناحية الاجتماعية وضمن مفاهيم علم الاجتماع، في حين تنصب دراستنا على حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل من منظور قانوني على الصعيد الوطني مقارنة بالمعايير الدولية.

دراسة الزعوط بعنوان (التأهيل المهني للمعوقين)، وتناولت هذه الدراسة التأهيل المهني بشكل عام، وتأهيل الأشخاص المعوقين بشكل خاص، في حين تتناول دراستنا حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من منظور قانوني، ولا تتطرق للتأهيل المهني.

خطة الدراسة

تم تناول هذه الدراسة من خلال مبحثين :

- المبحث الأول : مفهوم حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية
- المبحث الثاني : حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في التشريعات الوطنية

المبحث الأول

مفهوم حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير الدولية

من القضايا التي تتطلب استنهاض الهمم والتحرك من كافة القطاعات العامة والخاصة قضية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فهي قضية لا تقتصر على الدور الفردي فحسب، وإنما هي قضية مجتمع بأكمله، ولا تحتمل أي شكل من أشكال التهميش والتظليل، بل هي قضية تعددت جوانبها واكتسبت أهميتها في الآونة الأخيرة نظراً لزيادة نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى العالم والوطن، ويتطلب هذا الموضوع اهتماماً كبيراً يتمثل بشكل عام ببذل الجهود لخلق بيئة مناسبة لتلك الفئة المهشمة من المجتمع، كتأهيل وتعليم وتدريب الشخص من ذوي الإعاقة كي يتكئف مع مجتمعه، ولتحقيق بيئة أفضل له، وترسيخ مبادئ التعاون المستمر بين ذوي الإعاقة والمجتمع؛ لذا استوجب الأمر خلق بيئة طبيعية خالية من العوائق في شتى جوانب الحياة من مرافق عامة وتعليم ومواصلات وعمل وغيرها من الأمور التي تسترعي فائق الاهتمام لديهم، لتصبح مناسبة لهم وليتم دمجهم ضمن فئات المجتمع، عن طريق وضع البرامج الإعلامية المتكاملة لإزالة بعض الأفكار السلبية العالقة في أذهان المجتمع تجاههم، وتسهيل وسائل مشاركتهم في العمل الطبيعي كأى فرد طبيعي في المجتمع. وينبغي أن تسير الحكومات بخطوات ثابتة نحو تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم، وتغطية احتياجاتهم، وأن تأخذ على عاتقها تلبية حقوق هذه الفئة، ومن هذه الحقوق تمكينهم من العمل ورعايتهم صحياً واجتماعياً ونفسياً واقتصادياً، وإعطائهم كافة حقوقهم كجزء من المساواة والعدل. وكان الإسلام سابقاً للاهتمام بحقوق هذه الفئة، باعتباره الدين السامي الذي يرضى كافة الفئات، فقد حث على حفظ كرامة هذه الفئة، وعلى ضرورة الموازنة بين حقوقهم وحقوق الناس العاديين، وحقهم في العمل والتعليم والتأهيل والتشغيل. فقد عاتب الله رسوله ﷺ في إعراضه عن الأعمى، فقال عز وجل: ﴿عَسَىٰ وَوَلَّيْنَا ۙ أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَىٰ ۚ وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهِ يَرْكَبُ ۚ أَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَىٰ ۗ﴾^(١). كما تطرقت المواثيق الدولية إلى حقوق ذوي الإعاقة، وجاء في مقدمتها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي رعى حقوق هذه الفئة كسائر البشر.

ويعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية بالنسبة لمواطني الدولة، فهو مصدر كسبهم ورزقهم وإعالة أفراد أسرهم، ولا يختلف ذلك بالنسبة للأشخاص العاديين أو أولئك الذين لازمتهم إعاقة حدثت من قدرتهم على العمل، أو بمعنى أدق حدثت من

(١) الآيات (١ - ٤) سورة عبس .

فرصتهم في العمل، وفي هذا المبحث سنتناول في مطلب أول تعريف حق العمل، في حين نتطرق لتعريف الشخص المعاق في مطلب ثان، وحق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية في مطلب ثالث.

المطلب الأول

تعريف حق العمل

يعد حق العمل من الحقوق الأساسية للأفراد والجماعات، وهو في الوقت نفسه واجب على الفرد والجماعة، فمن حق الفرد أن يحصل على العمل المناسب لكي يكسب قوت يومه، وألا يكون عالة على غيره، ومن واجب الدولة أن تهيئ فرص العمل وتضمن وسائله للقادرين عليه، وأن تحمي حقوقهم في الأجر العادل^(٢). ويشمل الحق في العمل إفساح مجال كسب الرزق لكل شخص بالغ من خلال عمل يختاره أو يقبله بحرية وفق شروط عمل عادلة ومرضية، والحماية من البطالة، كما يتضمن الحق في العمل المساواة في المعاملة والأجر عند تساوي قيمة العمل، وفترات راحة مدفوعة الأجر وظروف عمل آمنة وصحية، وعلى الدولة أن تتيح التوجيه والتدريب المهني للجميع، باعتباره التزاماً واقعاً على عاتقها يتعلق بحق من حقوق الإنسان. ويرتبط الحق في توفير فرص عمل بصون كرامة العامل ارتباطاً وثيقاً، ويحظر الاسترقاق والعبودية والسخرة.

إن الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان، ويقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن: «كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة»^(٣). والحق في العمل ضروري لإعمال حقوق أخرى من حقوق الإنسان، وهو جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها، وعادة ما يوفر العمل سبل عيش الشخص وأسرته، كما يساهم، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع.

(٢) د. عبد الكريم خليفة، حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية في الإسلام، بحث مقدم لندوة حقوق الإنسان في الإسلام بين الخصوصية والعالمية المنعقد في الرباط ١٨/٥١٤، ص ٢٩٥ - ٢٩٦. مشار إليه لدى دنواف كنعان، حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والداستير العربية، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨، ص ٦٢.

(٣) المادة (٢٣ / ١) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ويضمن الحق في العمل أيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^(٤) (٣ / أ / ٨)؛ والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (٥/ ١ / هـ)^(٥)؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١ / أ / ١١)^(٦)؛ واتفاقية حقوق الطفل^(٧) (المادة ٣٢)؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(٨) (المواد ١١ و ٢٥ و ٢٦ و ٤٠ و ٥٢ و ٥٤). وتتعترف موثيق إقليمية عديدة بالحق في العمل في بعده العام، ومن بينها الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١، والميثاق الاجتماعي الأوروبي المنفوح لعام ١٩٩٦ (المادة ١، الجزء الثاني)^(٩)، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (المادة ١٥)^(١٠)؛ والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (بروتوكول سان سلفادور) (المادة ٦)^(١١)، وتؤكد هذه الموثيق جميعاً أن احترام الحق في العمل يلزم الدول الأطراف باتخاذ تدابير تهدف إلى تحقيق العدالة الكاملة^(١٢).

يقضي الاعتراف بالحق في العمل باعتباره من حقوق الإنسان أن لكل فرد من الأفراد الحق في العمل، فالحق في العمل يعني أولاً الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة

(٤) اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون أول /ديسمبر ١٩٦٦ تاريخ بدء النفاذ: ٢٣ آذار/مارس ١٩٧٦، وفقاً لأحكام المادة ٤٩.

(٥) اعتمدت وفتح باب التوقيع والتصديق عليها بقرار الجمعية العامة ٢١٠٦ ألف (د-٢٠) المؤرخ ٢١ كانون الأول ١٩٦٥. تاريخ بدء النفاذ ٤ كانون الثاني ١٩٦٩ وفقاً لأحكام المادة ١٩.

(٦) اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ١٨٠/٣٤ المؤرخ في ١٨ كانون أول / ديسمبر ١٩٧٩ تاريخ بدء النفاذ: ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٨١، وفقاً لأحكام المادة ٢٧(١).

(٧) اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥/٤٤ المؤرخ في ٢٠ تشرين ثاني / نوفمبر ١٩٨٩ تاريخ بدء النفاذ: ٣ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠، وفقاً لأحكام المادة ٤٩.

(٨) اعتمدت بقرار الجمعية العامة ٤٥ / ١٨٥ المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٠.

(٩) الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١ المعدل عام ١٩٩٦ وبدأ العمل به في ٧ يناير ١٩٩٩. مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينسوتا، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.htm>

(١٠) تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم (١٨) في نيروبي (كينيا) يونيو ١٩٨١.

(١١) منظمة الدول الأمريكية، سلسلة المعاهدات رقم ٦٩ (١٩٨٨)، دخل حيز التنفيذ في ١٦ نوفمبر ١٩٩٩، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة مينسوتا، <http://hrlibrary.umn.edu/arab/am3.htm>

(١٢) الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تاريخ ١٧ / ١٢ / ٢٠١٢. ص ٣.

أنشطة المجتمع الإنساني والحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً، وهكذا فإن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية، ويعني الحق في العمل توزيع فرص العمل وإتاحة الانتفاع بالموارد على نحو يتيح مشاركة كل من يبحث عن فرصة عمل. والحق في كسب الرزق، يعني ضمناً، وكحد أدنى، أن تكون الفوائد العائدة من هذه الأنشطة الاقتصادية كافية لبلوغ المستوى المعيشي اللائق^(١٣). وقد جاء في مقدمة دستور منظمة العمل الدولية بأن حق العمل يعتبر أحد الحقوق الأساسية التي يقوم عليها مبدأ حقوق وحرّيات الإنسان، وتحقيق هذا الحق ليس ضرورياً فقط لمعيشة الإنسان، ولكن لتنمية شخصيته أيضاً^(١٤).

والحق في العمل لا يقتصر على الشخص العادي بل يشمل أيضاً الشخص المعاق مع رعاية أكثر لحق الأخير في العمل، وقد جاء في ديباجة الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين لعام ١٩٩٣ «أن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته العادية العشرين بمدينة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية في أبريل - نيسان ١٩٩٣. إذ يلاحظ الزيادة المضطربة في أعداد المعوقين في الوطن العربي وتحولهم إلى شريحة اجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات، وإذ يؤمن بما تضمنته الشرائع السماوية من مثل وقيم ومبادئ وتكافل اجتماعي نظمت السلوك البشري، وأفسحت المجال للطاقات الإنسانية للتأثير على أنماط الحياة وأنظمتها، وإذ يدرك ما نصت عليه المواثيق واللوائح العربية والدولية من أسس ومبادئ بشأن المعوقين، وإذ يؤكد بأن تأهيل المعوق وإعادة تأهيله للاستفادة بما يملكه من قدرات، وتأمين العمل له بما يتناسب مع التأهيل الذي تلقاه هما الضمانة الأكيدة لتحقيق ذاته، وإفساح المجال أمامه للمساهمة في العملية الإنتاجية، وإذ يرى أن دمج المعوق في المجتمع هو حق من حقوقه الأساسية، وأن نجاح هذه العملية يرتبط بتأمين الشروط والظروف الضرورية لجعله قادراً على الاعتماد على نفسه، وإذ يعظم دور الدولة فيما تتخذه من تدابير وقائية للحد من ظاهرة العوق، وكذلك دور منظمات أصحاب العمل والعمال والمنظمات الأخرى غير الحكومية في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم وتشغيلهم، وإذ يؤكد على حقيقة الوطن العربي الواحد، وضرورة رسم سياسة عربية موحدة استكمالاً لمسيرة العمل العربي المشترك».

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf>

(١٣)

(١٤) د.غازي صباريني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرّياته الأساسية، الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان،

١٩٩٧، ص ١٦٦ .

ويعرف تشغيل الشخص ذي الإعاقة بأنه: «حصول الشخص المعوق على عمل يمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في معرض إنتاج السلع والخدمات»^(١٥). وقد كان الاعتقاد السائد قديماً أن الإعاقة تعني عدم القدرة بتاتاً على التكيف وعدم القابلية للتشغيل أو التأهيل، ولذلك فإن المعوق يجب أن يظل عالمة على المجتمع دون أن يكون له أي نفع أو فائدة أو أي فرصة حتى يشق طريقه في الحياة معتمداً على نفسه، غير أن التجارب والدراسات أثبتت عكس هذا الاعتقاد، إذ ثبت أن الشخص المعوق يستطيع القيام بأعمال ومهن مختلفة بالمهارة والقدرة نفسها للشخص غير المعوق، بل قد نجد أحياناً تفوق بعض المعوقين على غيرهم، ذلك لأن الإنسان عندما يقوم بعمل ما فإنه يستخدم جزءاً من قواه فقط^(١٦). وينظر لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة باعتباره نوعاً من أنواع التأمين الاجتماعي للشخص ذي الإعاقة، وحماية لاستقلاله مما يساعده على التكيف من جديد بالرغم من الإعاقة التي يعاني منها، وما إلى ذلك من آثار اجتماعية ونفسية على الشخص ذي الإعاقة وعلى أسرته .

ويستمد الأشخاص ذوو الإعاقة حقهم بالعمل من مبدأ المساواة، إذ يعني مبدأ المساواة أن الأفراد متساوون أمام القانون وأمام القضاء وأمام وظائف الدولة وأمام الأعباء والتكاليف العامة^(١٧). لا بل قد يكون في استثناء الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل إيجابي من المساواة مع غيرهم من الأشخاص العاديين، تمييزاً إيجابياً لهم ولا يشكل خرقاً لمبدأ المساواة طالما يستند إلى أسس موضوعية وليست شخصية^(١٨) .

وقد كفل الدستور الأردني حق العمل بنصه «العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به»^(١٩). وقد أشارت الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان (٢٠١٦ - ٢٠٢٥) إلى أنه من أهدافها «تعزيز وحماية

(١٥) يوسف الزعقط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠، ص ١٥٣ .

(١٦) محمد حسني أبو ملحم، سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، ٢٠١٠، ص ٣٣ .

(١٧) د. نعمان أحمد الخطيب، المذهب الاجتماعي وأثره على الحقوق والحريات العامة في كل من الدستورين الأردني والمصري، بحث منشور في مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الأول، ١٩٨٦، ص ٢٥ .

(١٨) د. منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل - دراسة مقارنة، مؤتمر كلية الحقوق بجامعة الإسراء، «مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، ٢-٣ / نيسان / ٢٠١٤، ٣٤٤ - ٢٤٥ .

(١٩) المادة (٢٣ / ١) من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته .

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وضمن المساواة الكاملة وتكافؤ الفرص في ممارسة كافة الحقوق من خلال تعزيز وتفعيل التشريعات الوطنية الهادفة لضمان مبدأ تكافؤ فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة»^(٢٠).

إلا أن الواقع يشير إلى ارتفاع معدلات البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بغيرهم من الأشخاص، وتصل النسبة في الدول الصناعية مثلاً ثلاثة أمثال معدل البطالة بين غير المعوقين^(٢١).

المطب الثاني

تعريف الشخص ذي الإعاقة

عرف الإعلان الخاص بحقوق الأشخاص المعوقين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٧٥ المعوق بأنه « أي شخص يعجز عن أن يؤمن لنفسه أو لنفسها كلياً أو جزئياً ضروريات الحياة الفردية أو العادية أو الحياة الاجتماعية العادية أو كليهما بسبب نوع من القصور قد يكون خلقياً وقد يكون في قدراته البدنية أو العقلية». في حين عرف القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والخاص بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين (العوق) بأنه «فقدان القدرة كلها أو بعضها على اغتنام فرصة المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين»، وقد تأتي الإعاقة من اعتلال بدني أو ذهني أو حسي أو بسبب أحوال طبية أو مرض عقلي، وتلك الاعتلالات أو الأحوال أو الأمراض يمكن أن تكون بطبيعتها دائمة أو مؤقتة^(٢٢). في حين عرفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ في المادة الأولى منها الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم «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»^(٢٣). وعرفت الاتفاقية العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين المعوق بأنه « الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي

(٢٠) الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان، ص ٢٣، منشورة على الموقع الإلكتروني للمركز الوطني

لحقوق الإنسان على الرابط

http://www.nchr.org.jo/Admin_Site/Files/PDF/095ebecc-807b-4a02-92be-e837ff014a9a.pdf

(٢١) يوسف الزعمر، مرجع سابق، ص ١٥٤ .

(٢٢) د. نواف كنعان، مرجع سابق، ص ٢٢٤ .

(٢٣) صادق الأردن على اتفاقية حقوق، المعوقين بتاريخ ٣١ / ٣ / ٢٠٠٨ .

أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرارية أو الترتي فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع» .

وقد عرّف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ بشكل ضمني الشخص ذي الإعاقة بقوله في المادة (٣ / أ) : « لغايات تطبيق أحكام هذا القانون يعد شخصاً ذا إعاقة كل شخص لديه قصور طويل الأمد^(٢٤) في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية^(٢٥) دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية^(٢٦)، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال» .

ومما تقدم يمكن تصنيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الإعاقة كما يلي: أ. المعوقون جسدياً : هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة . ب. المعوقون حسيّاً : هم الأشخاص الذين نقصت قدرتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم . ج. المعوقون ذهنيّاً : هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية يؤثر على عمليات الإدراك أو الربط أو الاستنتاج لديهم^(٢٧) .

إذا كان حق العمل من الحقوق المتفق عليها بين الجميع فإن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل حق فيه وجهة نظر واقعيّاً، وإن كان متفقاً عليه نظريّاً من خلال عدد من

(٢٤) حسب الفقرة (ب) من المادة (٣) من القانون يعد القصور طويل الأمد، وفقاً لنص الفقرة (أ) من هذه المادة، إذا كان لا يتوقع زواله خلال مدة لا تقل عن (٢٤) شهراً من تاريخ بدء العلاج أو إعادة التأهيل.

(٢٥) حسب الفقرة (ج) من المادة (٣) من القانون تشمل العوائق المادية والحواجز السلوكية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة نقص أو غياب الترتيبات التيسيرية المعقولة أو الأشكال الميسرة أو إمكانية الوصول، كما تشمل السلوكيات الفردية والممارسات المؤسسية التمييزية على أساس الإعاقة.

(٢٦) حسب الفقرة (د) من المادة (٣) من القانون - تعتبر من بين نشاطات الحياة الرئيسية المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة الأمور التالية :-

- ١- تناول الطعام والشراب والأدوية والقيام بالعناية الذاتية والقراءة والكتابة.
- ٢- الحركة والتنقل.
- ٣- التفاعل والتركيز والتعبير والتواصل الشفهي والبصري والكتابي.
- ٤- التعلم والتأهيل والتدريب.
- ٥- العمل.

(٢٧) المادة (٥) (٥) الاتفاقية العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .

المواثيق والنصوص الدولية والوطنية، فحتى الآن تسيطر «رؤية العجز» اجتماعياً تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعود هذه الرؤية للنظرية الطبية للإعاقة والتي تفسر الإعاقة بالقصور البدني، وأدت هيمنة هذه الرؤية عملياً إلى تخطيط برامج التشغيل الخاصة بذوي الإعاقة، بحيث ارتكزت على البحث عن مدى ملائمة أعمال معينة مع القصور العضوي للشخص ذي الإعاقة، وهو ما يؤدي عملياً إلى إقصاء أعداد كبيرة من ذوي الإعاقة عن سوق العمل بدعوى عدم القدرة على تأدية العمل بدرجة مساوية للآخرين.

واقترنت فرص ذوي الإعاقة في العمل على بعض المهن البسيطة، والأخطر من ذلك هو خضوع عدد كبير منهم للعمل في ما يسمى «المرافق المحمية» وتعني منشآت معزولة يعمل بها عمال من ذوي الإعاقة تحت إشراف آخرين، والحقيقة أن مثل هذه المشروعات التي مازال البعض يدعو لها بوصفها وسيلة جيدة لتوفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة تزيد من حالة الاستبعاد الاجتماعي لذوي الإعاقة عن النشاط المجتمعي بشكل عام، وعن تيار فرص العمل الحقيقية بشكل خاص.

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة، وفقاً للتقديرات العالمية، حوالي ١٥ في المائة من سكان العالم، ويبلغ ما بين ٧٨٥ و٩٧٥ مليوناً منهم سن العمل (١٥ سنة أو أكثر)^(٢٨)، وعندما يوظف الأشخاص ذوو الإعاقة، يرجح أن يكون ذلك في أعمال متدنية الأجر وفي مستويات مهنية متدنية وفي ظل توقعات ترقية ضعيفة وظروف عمل رديئة. وكثيراً ما يعملون أكثر من أقرانهم لدوام جزئي أو في وظائف مؤقتة وإمكانيات التطور المهني فيها قليلة في كثير من الأحيان. وكثيراً ما تكون للعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في هذا الصدد صلة بالمواقف أو الآراء السلبية، ووصمة العار أو القوالب النمطية الضاربة الجذور، وقلة اهتمام الحكومات وأرباب العمل وعامة الجمهور. كما أن الافتقار إلى إمكانية الحصول على التعليم والتدريب على المهارات ذات الصلة بسوق العمل من الحواجز الرئيسية. وكثيراً ما ينظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير مناسبين للحياة المهنية، وغير قادرين على إنجاز المهام، على النحو الذي يطلبه سوق العمل المفتوح، أو أنهم يفضلون البيئات المحمية من مثل الورش المحمية^(٢٩).

(٢٨) منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، ٢٠١١، الصفحة ٢٦٦، متاح في http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf.

(٢٩) الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تاريخ ١٧ / ١٢ / ٢٠١٢، ص ٥ .

المطلب الثالث

حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية

تلزم الفقرة ١ من المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ الدول الأطراف بالاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين. وتتوسع في مقتضى المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتستخدم لغة مشابهة للمادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتذكر أن هذا الحق يشمل إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما، وتبين قائمة مجملة لا حصرية من الخطوات التي يتعين على الدول الأطراف أن تنفذها، بوسائل منها سن التشريعات، لحماية أعمال الحق في العمل وتعزيزه، بما في ذلك حق من تصيبيهم الإعاقة في العمل. إذ نصت المادة (٢٧) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ على أنه «١. تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعزيزه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبيهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

(أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة

أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.

(ب) حماية 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، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم.

(ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على

قدم المساواة مع الآخرين.

(د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.

(هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.

(و) تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.

(ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.

(ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاز سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

(ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

(ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

(ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢. تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري».

أما بالنسبة للتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل فتعرف المادة (٢) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التمييز على أساس الإعاقة بأنه «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 تيسيرية معقولة».

وفي حين يخضع الأعمال التام للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما فيها الحق في العمل، لاعتبارات التدرج (الفقرة ٢ من المادة ٤) من اتفاقية حقوق

الأشخاص ذوي الإعاقة^(٣٠) فإن حظر التمييز واجب التطبيق فوراً. والدول الأطراف ملزمة بحظر التمييز على أساس الإعاقة، وبأن تكفل للأشخاص ذوي الإعاقة الحماية من التمييز (الفقرة ٢ من المادة ٥) من الاتفاقية، بما في ذلك ما يتصل بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة (الفقرة (أ) من المادة ٢٧) كما في أي مجال آخر.

وتشمل الحماية من التمييز جميع أشكال العمالة: في سوق العمل المفتوح وكذا في برامج العمالة المحمية أو المدعومة، وينبغي أن يشمل حظر التمييز قانوناً وممارسة جميع جوانب العمالة، بما فيها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:^(٣١)

(أ) إجراءات التوظيف من مثل الإعلان والاستجواب وغيرهما من إجراءات الانتقاء.
(ب) استعراض معايير التوظيف لإزالة التمييز غير المباشر الذي يضع الأشخاص ذوي الإعاقة في وضع غير موات.
(ج) قرارات التعيين.

(د) بنود وشروط العمالة من مثل الأجر وساعات العمل والعتل.
(هـ) الترقية أو التحويل أو التدريب أو غيرها من الاستحقاقات المتصلة بالعمالة، أو التسريح أو غيره من الضرر، من مثل خفض الرتبة أو التقشف.
(و) الاستحقاقات المتصلة بإنهاء الخدمة (غير التمييزي).

(ز) الإيذاء والتحرش.

(ح) ظروف العمل الآمنة والصحية.

وبخصوص الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل تعرّف الاتفاقية الترتيبات التيسيرية المعقولة بأنها: «التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها»^(٣٢). وفيما يتعلق بالعمل والعمالة، فإن الدول الأطراف

(٣٠) انظر كذلك: الفقرة ١ من المادة ٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(٣١) الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعماله الأشخاص ذوي الإعاقة، تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تاريخ ١٧ / ١٢ / ٢٠١٢، ص ٩.

(٣٢) المادة (٢) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦.

ملزمة باتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لكفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل^(٣٣)، والهدف من أي ترتيب تيسيري في مكان العمل هو تمكين الشخص الذي يتخذ من أجله من المشاركة في الحياة العملية مشاركة كاملة ومتساوية.

وتنص الاتفاقية على أن عدم اتخاذ ترتيبات تيسيرية معقولة يشكل تمييزاً على أساس الإعاقة؛ ولذلك يجب على الدول التأكد من الأخذ بوجوب ضمان إدراج ترتيبات تيسيرية معقولة في تشريعها، وأن تعتبر التشريعات المناهضة للتمييز أن الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة يشكل ضرباً من التمييز. وبموجب الاتفاقية، يقع على أرباب العمل ومقدمي الخدمات وغيرهم التزام قانوني بتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة، ويجب أن تنص القوانين على أن أرباب العمل في القطاعين العام والخاص كليهما مسؤولون عن توفير ترتيبات تيسيرية معقولة لفرادى العاملين ذوي الإعاقة. وينبغي على الحكومات أن تضع سياسات تشجع وتنظم ترتيبات عمل مرنة وبديلة تتسع بشكل معقول للاحتياجات الفردية للعاملين ذوي الإعاقة، وينبغي لمثل هذه السياسات أن تشمل من بين ما تشمل تسوية أو تعديل الآليات والمعدات، وتغيير محتويات العمل ووقته وتنظيمه، وتكييف بيئة العمل لتوفير إمكانية الوصول إلى مكان العمل، وذلك من أجل تيسير توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة^(٣٤).

ويقع على كاهل الدول، إلى جانب واجب فرض التزامات على أرباب العمل في القطاع الخاص، واجب اتخاذ تدابير إيجابية لزيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام. وتنص الاتفاقية على أن على الدول الأطراف اتخاذ تدابير لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير^(٣٥).

ووفقاً لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر عام ١٩٩٣ بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين^(٣٦) ينبغي للدول أن تعترف بالمبدأ الذي يوجب منح المعوقين

(٣٣) المادة (١ / ط / ٢٧) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة ٢٠٠٦ .

(٣٤) الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تاريخ ١٧ / ١٢ / ٢٠١٢، ص ١١ .

(٣٥) المادة (٢٧ / ح، هـ، ط، ك) من اتفاقية حقوق الأشخاص المعوقين لعام ٢٠٠٦ .

(٣٦) القاعدة رقم (٧) من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، (التوظيف)،

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrar.htm>

صلاحية ممارسة ما لهم من حقوق الإنسان وخصوصاً في ميدان التوظيف، ويجب أن تكون لهم، في المناطق الريفية والمناطق الحضرية على السواء، فرص متكافئة للحصول على عمل منتج ومريح في سوق العمل.

١ - يجب ألا تميز القوانين والأنظمة السارية في ميدان التوظيف ضد المعوقين، كما يجب ألا تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم.

٢ - ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف، ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير، مثل التدريب المهني، أو مخططات الحصص التي تستهدف توفير الحوافز، أو الوظائف المحجوزة أو المخصصة، أو القروض أو المنح المقدمة إلى الأعمال الريفية الصغيرة، أو منح عقود حصرية أو أولوية في حقوق الإنتاج، أو الامتيازات الضريبية، أو مراعاة أحكام العقود، أو غير ذلك من ضروب المساعدة التقنية أو المالية المقدمة إلى المؤسسات التي تستخدم عاملين معوقين، وينبغي على الدول أن تشجع أرباب العمل على إجراء تعديلات معقولة بغية إفساح المجال للمعوقين.

٣ - ينبغي أن تتضمن برامج العمل التي تنفذها الدول ما يلي:

(أ) تدابير ترمي إلى تصميم أماكن العمل ومباني العمل ومواءمتها بحيث تكون ميسرة للأشخاص المصابين بحالات عجز مختلفة.

(ب) مساندة استخدام التكنولوجيات الجديدة وتطوير وإنتاج المعينات والأدوات والمعدات واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير حصول المعوقين على هذه المعينات والمعدات، لكي يتمكنوا من الحصول على العمل والحفاظ عليه.

(ج) تأمين التدريب والتنسيب بالشكل الملائم، وتوفير الدعم المستمر، ومن ذلك تقديم المساعدة الشخصية وخدمات الترجمة الفورية.

٤ - ينبغي للدول أن تباشر وتدعم حملات توعية الجمهور الرامية إلى التغلب على الاتجاهات السلبية والتحيزات المتعلقة بالعاملين المعوقين.

٥ - ينبغي للدول بوصفها أرباب عمل أن تهيب الظروف المؤاتية لتوظيف المعوقين في القطاع العام.

٦ - ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون من أجل كفالة اتباع سياسات منصفة في مجال التعيين والترقية، وشروط الخدمة ومعدلات الأجور، واتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل بهدف درء الإصابات والعاهات، وتدابير لإعادة التأهيل للعاملين الذين تلحق بهم إصابات ذات صلة بالعمل.

٧ - ينبغي أن يتمثل الهدف دائماً في حصول المعوقين على عمل في سوق العمل المفتوح. وفيما يتعلق بالأشخاص المعوقين الذين لا يمكن تلبية احتياجاتهم في سوق العمل المفتوح، يمكن أن يتمثل البديل لذلك في توفير وحدات صغيرة من العمالة المحمية أو المدعومة، ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية هذه البرامج من حيث جدواها وكفائتها في إتاحة الفرص للأشخاص المعوقين كي يحصلوا على عمل في سوق العمالة.

٨ - ينبغي اتخاذ التدابير اللازمة لإشراك المعوقين في برامج التدريب والتوظيف في القطاعين الخاص وغير الرسمي.

٩ - ينبغي للدول ومنظمات العمال وأرباب العمل التعاون مع منظمات المعوقين بشأن جميع التدابير الرامية إلى إيجاد فرص التدريب والتوظيف للمعوقين، بما في ذلك نظام ساعات العمل المرنة^(٣٧)، والعمل بعض الوقت، واقتسام الوظائف، والعمل المستقل، وخدمات الرعاية بالمنزل.

ووفقاً للاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي^(٣٨)، وكذلك يحدد تشريع كل دولة الضوابط الكفيلة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في العمل بين المعوقين وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات، كما يكفل تطبيق هذا المبدأ بين الجنسين من المعوقين .

(٣٧) أخذ المشرع الأردني بنظام العمل المرن في قانون العمل، وكذلك الحال في نظام الخدمة المدنية . فقد صدر نظام العمل المرن رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٧، فيما تم إدخال مفهوم العمل المرن للقطاع العام مطلع شهر أيار ٢٠١٧ بموجب النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم ٤٢ لسنة ٢٠١٧ .

(٣٨) المادة (١٢) من الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .

المبحث الثاني

حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل في التشريعات الوطنية

تعتبر الدول مسؤولة عن إرساء الأسس القانونية للتدابير الرامية إلى بلوغ هدفى المشاركة والمساواة الكاملتين للمعوقين. ووفقاً للقاعدة رقم (١٥) من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين (التشريع) (٣٩):

١ - ينبغي أن تتضمن التشريعات الوطنية، التي تنص على حقوق المواطنين وواجباتهم، حقوق المعوقين وواجباتهم، وتكون الحكومات ملزمة بتمكين المعوقين من ممارسة حقوقهم، بما فيها حقوق الإنسان والحقوق المدنية والسياسية، على قدم المساواة مع سائر المواطنين، ويجب أن تكفل الدول مشاركة منظمات المعوقين في وضع التشريعات الوطنية بشأن حقوق المعوقين، وكذلك مشاركتهم في التقييم المتواصل لهذه التشريعات.

٢ - وقد يلزم اتخاذ إجراءات تشريعية للقضاء على الظروف التي قد تؤثر سلباً في حياة المعوقين، بما في ذلك مضايقتهم أو إلحاق الأذى بهم، ويجب القضاء على أية ممارسات تمييزية ضدهم، وينبغي أن تنص التشريعات الوطنية على جزاءات ملائمة في حالة انتهاك مبادئ عدم التمييز.

٣ - ويمكن أن تصدر التشريعات الوطنية بشأن المعوقين في أحد شكلين: فمن الممكن إدراج الحقوق والواجبات ضمن التشريعات العامة أو ضمن تشريعات خاصة. وهناك عدة طرائق لسن تشريعات خاصة بالمعوقين:

(أ) سن قوانين منفصلة تقتصر على مسائل العجز.

(ب) إدراج مسائل العجز في قوانين تتناول مواضيع معينة.

(ج) ذكر المعوقين، على وجه التحديد، في النصوص التفسيرية للتشريعات السارية.

(٣٩) القاعدة رقم (١٥) من القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، (التشريع)، القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين قرار اتخذته الجمعية العامة الدورة الثامنة والأربعون، ٢٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٣ <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>

وقد يكون من المستصوب الجمع بين مختلف هذه النهج، ويمكن أيضاً النظر في وضع أحكام بشأن العمل الإيجابي.

٤ - وقد تنظر الدول في إنشاء آليات قانونية رسمية للنظر في الشكاوى بغية حماية مصالح المعوقين .

ووفقاً لرأي المحكمة الإدارية الأردنية^(٤٠) «تنبثق فلسفة المملكة تجاه المواطنين المعوقين من القيم العربية الإسلامية والدستور الأردني والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمبادئ والأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين، وتؤكد على المرتكزات التالية:

ا. احترام حقوق الأشخاص المعوقين وكرامتهم وحرية اختيارهم واحترام حياتهم الخاصة .

ب. المشاركة في وضع الخطط والبرامج وصنع القرارات الخاصة بالأشخاص المعوقين وشؤونهم.

ج. تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين الأشخاص على أساس الإعاقة».

وتنفيذاً للالتزامات الأردن الدولية بموجب الاتفاقيات التي صادق عليها سواء على الصعيد الدولي أو الإقليمي كما تطرقنا لذلك في المبحث الأول من هذا البحث، واستناداً للالتزام الأخلاقي تجاه هذه الفئة المهمشة اجتماعياً، ضمّن المشرع الأردني التشريعات ذات الصلة بالعمل أو الوظيفة العامة أو المعوقين نصوصاً تمنحهم خصوصية إزاء الالتحاق بالعمل أو الوظيفة العامة تصل حد التمييز الإيجابي لهذه الفئة الأكثر عرضة لانتهاك حقها بالعمل، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدستور الأردني قد كفل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم من الإساءة والاستغلال، فنصت المادة (٦) من الدستور الأردني على أنه «١- الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين. ٣- تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها، وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين. ٥- يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيوخ وذوي النشء وذوي الإعاقات ويحميهم من الإساءة والاستغلال. وفي هذا المبحث سنتطرق لموقف المشرع الأردني من ذلك من خلال ثلاثة مطالب متتالية.

(٤٠) الحكم رقم ٣٤٥ لسنة ٢٠١٥ - المحكمة الإدارية، تاريخ ١٧ / ١١ / ٢٠١٥ .

المطلب الاول

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

يتضمن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ نصوصاً تكفل حماية هذه الفئة وحقوقها باعتبارها من الفئات الأكثر عرضة للانتهاك في مجال الحقوق^(٤١)، ومنها بطبيعة الحال الحق في العمل الذي يعد من أكثر الحقوق انتهاكاً على أرض الواقع لهذه الفئة، ويمنع القانون أي تمييز ضد هذه الفئة، فعرف القانون التمييز على أساس الإعاقة بأنه: «كل حد مرجعه الإعاقة لأي من الحقوق أو الحريات المقررة في هذا القانون أو في أي قانون آخر أو تقييده أو استبعاده أو إبطاله أو إنكاره، مباشراً كان أو غير مباشر، أو امتناع عن تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة»^(٤٢). وتطرق القانون أيضاً إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة فعرّفها بأنها «تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين»^(٤٣).

كما نص القانون على مجموعة من المبادئ يجب مراعاتها عند تطبيق قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي كما يلي^(٤٤):

- أ - احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم المتأصلة وحرية اختيارهم واستقلاليتهم الفردية.
- ب - إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في رسم السياسات ووضع الخطط والبرامج وعمليات صنع القرارات الخاصة بهم.
- ج - عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس الإعاقة أو بسببها.
- د - دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وقبولهم في شتى مناحي الحياة، باعتبارهم جزءاً من طبيعة التنوع البشري.
- هـ - تضمين حقوق وقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة في السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج الوطنية، وفي الموازنة العامة للدولة.

(٤١) الفئات الأكثر عرضة للانتهاك في مجال الحقوق هي: الأشخاص ذوو الإعاقة، والمرأة، والطفل، وكبار السن .

(٤٢) المادة (٢) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ .

(٤٣) المادة (٢) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ .

(٤٤) المادة (٤) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ .

- و - المساواة بين الرجل والمرأة من ذوي الإعاقة في الحقوق والواجبات.
- ز - تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ح - ضمان حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجهم ومشاركتهم في المجتمع.
- ط - ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والأشكال الميسرة وإمكانية الوصول والتصميم الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبارها من المتطلبات الضرورية لممارستهم حقوقهم وحياتهم.
- ي - الحد من العوائق المادية والحواجز السلوكية للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تشمل نقص أو غياب الترتيبات التيسيرية المعقولة أو الأشكال الميسرة أو إمكانية الوصول؛ كما تشمل السلوكيات الفردية والممارسات المؤسسية التمييزية على أساس الإعاقة.
- كما لا يجوز حرمان الأشخاص ذوي الإعاقة من حقوقهم أو حرياتهم أو تقييد تمتعهم بها أو ممارستهم لأي منها، ولا يجوز تقييد حريتهم في اتخاذ قراراتهم على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تحول الإعاقة بذاتها دون اعتبار الشخص لائقاً صحياً للعمل والتعلم والتأهيل وممارسة جميع الحقوق والحريات المقررة، بمقتضى أحكام هذا القانون أو أي تشريع آخر متى كان مستوفياً للشروط اللازمة^(٤٥).
- وتتولى لجنة تكافؤ الفرص المشكلة بموجب قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المهام التالية^(٤٦):

- (٤٥) المادة (٥/أ، ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ .
- (٤٦) نصت المادة (١٤ / أ) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أنه : «تشكل في المجلس (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) لجنة تسمى (لجنة تكافؤ الفرص) برئاسة الأمين العام وعضوية كل من:
- ١- ممثل عن وزارة العمل .
 - ٢- ممثل عن ديوان الخدمة المدنية.
 - ٣- ممثل عن غرفة تجارة الأردن.
 - ٤- ممثل عن غرفة صناعة الأردن.
 - ٥- ممثل عن اتحاد نقابات عمال الأردن.
 - ٦- ثلاثة ممثلين عن القطاع الخاص.
 - ٧- ثلاثة من أصحاب الخبرة المتصلة بمهام اللجنة من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ٨- ممثل عن المركز الوطني لحقوق الإنسان يسميه مفضوه العام».

- ١ - تلقي الشكاوى المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة أو بسببها في مجال العمل والتحقق منها وتسويتها مع الجهات المعنية.
- ٢ - إصدار التقارير الفنية المتعلقة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل بناءً على طلب خطي من الأفراد أو جهات العمل المعنية.
- ٣ - تبادل المعلومات والخبرات مع وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية والقطاع الخاص وغيرها من الجهات ذات العلاقة لتعزيز انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في سوق العمل^(٤٧).
- ٤ - التعاون مع المجلس (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) ووزارة العمل وديوان الخدمة المدنية وجهات العمل في إصدار الأدلة الإرشادية والنشرات التوعوية المتعلقة بمتطلبات تعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.
وعملاً بالمادة (٢٥) من القانون:
- أ - لا يجوز استبعاد الشخص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة أو بسببها، ولا تعتبر الإعاقة بذاتها مانعاً من الاستمرار فيهما.
- ب - لا يجوز أن تنطوي الإعلانات عن عمل أو وظيفة أو النماذج الخاصة بالتقدم لهما أو شغلها اشتراط الخلو من الإعاقة.
- ج - على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس القيام بما يلي:

١ - تضمين سياسات واستراتيجيات و خطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني

(٤٧) من خلال مراجعة الباحث الشخصية للجهات المعنية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة سواء المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، أو وزارة العمل، أو ديوان الخدمة المدنية، تبين أن أي منها لا يوجد لديها أرقام أو نسب عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، وإنما ترصد هذه الجهات فقط ما يردها بشكل مباشر من خلال مراجعة الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم للتشغيل أو التوظيف، في حين لا تعلم عن الأشخاص الذين يتم تشغيلهم مباشرة من قبل الدوائر الحكومية أو أرباب العمل في القطاع الخاص، وهذا ما يصعب مهمتها في التحقق من تطبيق النسب التي تشير لها القوانين والأنظمة بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، رغم أن كل المؤشرات لدى هذه الجهات تشير إلى عدم الالتزام بالنسب التي حددها القانون أو النظام.

والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين.

٢ - تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني، وتوفيرها بالأشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتيح لهم الاستفادة منها.

٣ - عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة، بعد تهيئتها بسبب إعاقاتهم.

د - على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة^(٤٨) التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيه فيهما.

هـ - مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (٢٥) ولا يزيد على (٥٠) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (٥٠) عاملاً وموظفاً، تخصص نسبة تصل إلى (٤ ٪) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل.

و - على جهات العمل غير الحكومية إرسال بيانات دورية إلى وزارة العمل تتعلق بعدد العاملين والموظفين لديها من الأشخاص ذوي الإعاقة، وطبيعة الأعمال والوظائف التي يشغلونها والأجور التي يحصلون عليها والترتيبات التيسيرية المعقولة المقدمة لهم.

ويتضح أن القانون الحالي (قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) ارتقى إلى إسباغ المفهوم الحقوقي للإعاقة بدلاً من المفهوم الرعائي لينقل الأشخاص المعوقين من قوقعة العزلة المحصورة بالبعد الفردي وتوفير الاحتياجات الخاصة لكل فرد على حدة إلى بعد جماعي مبني على دمجه وإزالة العوائق البيئية الاجتماعية والسلوكية لتمكينهم من ممارسة حقوقهم دون تمييز. وكذلك شدد عقوبة عدم تشغيل ذوي الإعاقة على أساس

(٤٨) يقصد بالترتيبات التيسيرية المعقولة: « تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين». المادة (٢) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

تمييزي بسبب الإعاقة فجاء فيه^(٤٩): «يعاقب كل من يخالف أحكام الفقرة (هـ) من المادة (٢٥) من هذا القانون أو يرفض تشغيل شخص على أساس الإعاقة أو بسببها، بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار». إلا أن إثبات مخالفة ذلك ربما يكون صعباً نظراً لارتباطه بنوايا صاحب العمل، ولعل هذا ما يفسر ندرة تطبيق هذا النص لا سيما في مجال عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني: قانون العمل

يعد قانون العمل الشريعة العامة المنظمة لعلاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، لا فرق سواء أكانوا أشخاصاً عاديين أو من ذوي الإعاقة، باعتبار أن الإعاقة لا تعد سبباً للتمييز تجاه حق العمل، إلا أن الواقع الفعلي والممارسات العملية قد تكون بخلاف ذلك، وممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقهم بالعمل قد تحتاج لضمانات قانونية تكفل تطبيق ذلك، ومن هنا حرص المشرع الأردني في قانون العمل على إلزام أرباب العمل بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن نسبة معينة كحد أدنى، ووفق شروط محددة؛ وذلك لمواجهة امتناع أرباب العمل عن تشغيل ذوي الإعاقة دون سبب سوى الإعاقة، فنصت المادة (١٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦^(٥٠) على أنه: «على صاحب العمل أن يشغل من العمال المعوقين النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين النافذ، ووفق الشروط الواردة فيه، وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها المعوقون وأجر كل منهم». ومن هذا النص يتضح أن قانون العمل أحال إلى النسبة والشروط الواردة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي جاءت في المادة (٢٥) من القانون بنصها: «مع عدم الإخلال بما يتطلبه العمل أو الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، تلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (٢٥) ولا يزيد على (٥٠) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواغرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (٥٠) عاملاً وموظفاً، تخصص نسبة تصل إلى (٤ ٪) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقررته وزارة العمل».

وفي حال عدم التزام اصحاب العمل بالنسبة والشروط الخاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن ذلك يعد من قبيل المخالفة لقانون العمل والتي تستوجب فرض العقوبة

(٤٩) المادة (٤٨ / ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

(٥٠) المنشور في الجريدة الرسمية، العدد رقم ٤١١٣ الصفحة ١١٧٣ تاريخ ٤/١٥ / ١٩٩٦.

على صاحب العمل المخالف، ووفقاً لقانون العمل: « كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون»^(٥١)، إلا أنه في مثل هذه الحالة يخضع للعقوبة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة السالفة الذكر، باعتباره قانوناً خاصاً وهي غرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار.

ويخضع الالتزام بذلك لرقابة من قبل وزارة العمل، وقد أستحدث في الوزارة قسم خاص بتشغيل الأشخاص المعوقين هو « قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة»، والذي يستهدف الإشراف على كافة الأعمال المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ومتابعة تشغيلهم وتقديم الدعم اللازم لدمجهم في سوق العمل، ويتولى القسم المهام التالية:

- ١ - وضع خطة للقسم بما يتوافق مع أهداف مديرية التشغيل والعمل على متابعة تنفيذها .
- ٢ - العمل على تطوير مهارات الموظفين وبناء قدراتهم لتعزيز دورهم في تضمين قضايا الإعاقة في أعمال الوزارة بالتعاون والتنسيق مع جميع الجهات المعنية (الوكالة اليابانية جايكا، المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين).
- ٣ - العمل على تضمين قضايا الإعاقة في سياسات واستراتيجيات الوزارة في المركز والميدان .
- ٤ - رفع مستوى الوعي وتسليط الضوء إعلامياً على قضايا الإعاقة، وخاصة فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي وبالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ٥ - دراسة التحديات التي تواجه عملية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ووضع الحلول المناسبة.
- ٦ - تحديد المعايير المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات المعنية (لجان فنية، المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، الجمعيات الأهلية).
- ٧ - المساهمة في تحديث قاعدة البيانات بشكل دوري من حيث (الباحثين عن عمل، والمشتغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة والشركات) بالتنسيق مع الجهات المعنية (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، ونتائج الإحصاءات العامة).

(٥١) المادة (١٣٩) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ .

٨ - رصد وتمويل برامج تدريب مدعومة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

٩ - التشبيك والتنسيق والمتابعة مع الجهات الداعمة والمعنية.

ووفقاً لدراسة صادرة عن وزارة العمل^(٥٢)، أكدت عزوف ذوي الإعاقة عن التسجيل في المجلس الأعلى للأشخاص المعوقين، مبيّنة أن تعداد السكان لعام ٢٠١٥ أظهر بأن نسبة ذوي الإعاقة من عدد السكان بلغت ١١ ٪، ويقدر عددهم بنحو ٩٠٠ ألف، في حين بلغ عدد المسجلين في المجلس ٤٣٤٠٧، أي بنسبة ٤,٨ ٪ من إجمالي ذوي الإعاقة، وبيَّنت الدراسة أن ١٦٣٣٨ منهم هم في سن العمل وغير مسجلين في الضمان الاجتماعي، ويشكلون ٦٦,٣ ٪ من إجمالي من هم في سن العمل، ملمحة إلى فكرة بطالة العدد الأكبر منهم، نظراً لعدم توافر بيئة عمل صديقة لهم. ووفقاً لدراسة بعنوان (تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في الأردن - بين ضعف فرص العمل وبؤس فرص التشغيل)، تبين تدني تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب الأرقام الصادرة عن وزارة العمل، إذ تم تشغيل منذ بداية عام ٢٠١٥ حتى شهر تشرين أول عام ٢٠١٥ ما يقارب (٢٣١) شخصاً فقط، من بينهم (١٨٩) ذكوراً و(٤٢) إناثاً، وأضافت الدراسة أن عدداً كبيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في القطاع الخاص ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في انخفاض جودة وظائفهم، وقلة أجورهم، كما يعاني الكثير منهم من عدم شمولهم بالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، وخصوصاً النساء ذوات الإعاقة^(٥٣)، ووفق بيانات قسم تشغيل الأشخاص المعوقين بوزارة العمل/ قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تبين أن القسم يوثق فقط الحالات التي يتم تشغيلها من خلاله كل عام، وهذه الأرقام كانت لآخر أربعة أعوام كما يلي: ٢٠١٤ تم تشغيل ٧٧ شخصاً، عام ٢٠١٥ تم تشغيل ٢١٠ أشخاص، عام ٢٠١٦ تم تشغيل ١٧٩ شخصاً، عام ٢٠١٧ تم تشغيل ٢٨٣ شخصاً، وتؤكد هذه الأرقام تواضع نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص^(٥٤).

<http://www.alghad.com/articles/1341242>

(٥٢)

(٥٣) التقرير السنوي الثاني عشر لحالة حقوق الإنسان في الأردن لعام ٢٠١٥، المركز الوطني لحقوق

الإنسان، عمان، ٢٠١٦، ص ٢٣١ .

(٥٤) قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وزارة العمل الأردنية، عمان، الأردن، بيانات القسم لعام

٢٠١٨.

وبحسب تقرير متخصص^(٥٥) فإن نسبة تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في القطاع العام لا تزيد عن ١,٠٪، فيما تقارب ٥,٠٪ في القطاع الخاص، الأمر الذي يحرم القادرين على العمل منهم، من حقهم في العمل بشكل لائق. إضافة إلى غياب مؤشرات إحصائية تبين معدلات البطالة لديهم، تسهل مقارنتها مع الفئات الاجتماعية الأخرى. وبين التقرير أن عدداً كبيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة ما زالوا يعانون من ظروف عمل صعبة، تتمثل في انخفاض جودة الوظائف التي يعملون فيها، وانخفاض معدلات الأجور عن المعدلات العامة لها، إضافة إلى عمل العديد منهم لساعات عمل طويلة، قد تصل إلى ١٤ ساعة يومياً، ودون حصولهم على بدل إضافي، ليعد ذلك مخالفة صريحة لنص المادة (٥٧) من قانون العمل، التي تنص على عدم جواز تشغيل العاملين أكثر من ساعات العمل الرسمية البالغة ٨ ساعات يومياً. إلى جانب غياب الشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي، وعدم ثقة أصحاب العمل بهم، رغم أن إنتاجيتهم لا تختلف عن إنتاجية زملائهم من غير ذوي الإعاقة. وأوضح التقرير أن النساء من ذوات الإعاقة يواجهن تحديات مضاعفة في مجال التشغيل، مقارنة مع الرجال، بوجود صعوبات كبيرة لا تمكنهن من الحصول على فرص عمل ملائمة، وتضييق عليهم إمكانية الحصول على فرص عمل بشكل عام، وإحساسهن أن التعامل معهن ينطلق من منظور «إحساني»، وليس احتراماً لإنسانيتهم وقدراتهن، إضافة إلى تعرض بعضهن إلى أنواع مختلفة من «التحرش» يدفعهن ويدفع زميلاتهن لعدم المغامرة للانخراط في سوق العمل، إلى جانب عدم رغبة العديد من أسرهن للخروج من المنزل لغايات العمل.

كما رصد المركز الوطني لحقوق الإنسان ضعف تقبل أصحاب العمل لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والتهرب من تنفيذ القانون، خاصة من خلال الادعاء بأن طبيعة العمل لا تسمح بتشغيل ذوي الإعاقة^(٥٦)، وفي حالات أخرى من خلال دفع الغرامات المترتبة على عدم تشغيل ذوي الإعاقة بدلاً من تشغيلهم^(٥٧).

(٥٥) تقرير عمالي حول «تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة»، تم نشره الاثنين ٢٩ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤
<http://www.almadenahnews.com/article/343677> تاريخ الزيارة 25/7/2018

(٥٦) التقرير السنوي الثالث عشر لحالة حقوق الإنسان في الأردن لعام ٢٠١٦، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان، ٢٠١٧، ص ٢٠١ .

(٥٧) التقرير السنوي الثاني عشر لحالة حقوق الإنسان في الأردن لعام ٢٠١٥، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان، ٢٠١٦، ص ٢٢٨ .

المطلب الثالث

نظام الخدمة المدنية

يعد نظام الخدمة المدنية الشريعة العامة للوظيفة العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، وتسري أحكام هذا النظام على موظفي الدوائر المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو قانون موازنات الوحدات الحكومية أو موازنة أي من الدوائر الأخرى^(٥٨). ووفقاً لأحكام المادة (٤) من هذا النظام « ترتكز الخدمة المدنية على المبادئ والقيم التالية:-

أ - العدالة وتكافؤ الفرص .

ب - الاستحقاق والجدارة والتنافسية .

ج - الشفافية والمساءلة .

د - التميز في الأداء والتطوير المستمر».

أي أن الأصل ألا تؤثر الإعاقة على التحاق الشخص بالوظيفة العامة، ولا ينظر لها كسبب تمييزي ضده، ويخضع مع سواه لمبدأ تكافؤ الفرص الذي يعني فيما يعنيه تدخل الدولة لإزالة العوائق التي تحول بين بعض الأشخاص - وهم غير مسؤولين عنها - وبين تولي الوظائف والمناصب العامة^(٥٩). وقد أكد الدستور الأردني^(٦٠) على أنه لكل أردني حق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة في القانون أو الأنظمة، وأن التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها والبلديات يكون على أساس الكفايات والمؤهلات، فال مساواة أمام تولي الوظائف والمناصب العامة من أهم تطبيقات مبدأ المساواة^(٦١).

(٥٨) المادة (٣) من نظام الخدمة المدنية وتعديلاته رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٢، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد ٥٢٦٢، الصفحة ٥٦٣٠، تاريخ ٢٩ / ١٢ / ٢٠١٣ .

(٥٩) حسام فرحات أبو يوسف، الحماية الدستورية للحق في المساواة - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٣٥ - ١٣٦ .

(٦٠) المادة (٢٢) من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته .

(٦١) للمزيد حول تطبيقات مبدأ المساواة في الوظيفة العامة انظر: د. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، بحث مقدم لمؤتمر كلية الحقوق بجامعة الإسراء (مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية)، ٢-٣ / نيسان / ٢٠١٤، ص ١٢ .

وقد تطرق نظام الخدمة المدنية لشروط التعيين بالوظائف العامة^(٦٢)، وأكد على جواز تعيين ذوي الإعاقة بالرغم من وجود شرط اللياقة الصحية^(٦٣) إذا كانت الإعاقة لا تمنع القيام بمهام الوظيفة، فنصت المادة (٤٣ / ج) من النظام، الخاصة بشروط التعيين على أنه يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون:- « ج - سالماً من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين ذي الإعاقة ما لم تكن إعاقته تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص». وواضح من هذا النص أن النظام لم يشر إلى نسبة معينة، ولم يحل حتى لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كما فعل قانون العمل، وكما أمرت المواثيق الدولية.

وقد بيّنت تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات (٢٠١٧ - ٢٠١٩) أسس تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الحالات الإنسانية على النحو التالي^(٦٤):

أ - تشكل لجنة من ديوان الخدمة المدنية ووزارة الصحة ووزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين بقرار من رئيس ديوان الخدمة المدنية، تتولى النظر في الطلبات المقدمة ضمن الحالات الإنسانية وفق معايير وضوابط يعتمدها الديوان، واعتمادها وحسب كل حالة من الحالات الواردة في البنود (٤،٣،٢،١) من هذه الفقرة، بما في ذلك حالة الإعاقة وفقاً لتقرير اللجنة المشكلة بموجب البند (٢) من الفقرة (أ) من المادة (٣١) من هذه التعليمات ودراستها من حيث ملاءمتها للوظائف الشاغرة وفقاً للتخصص وطبيعة الوظيفة .

١.....

(٦٢) انظر حول ذلك: د. حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٦، ص ٢١٨ .

(٦٣) فاللياقة الصحية شرط هام لمن يشغل وظائف الدولة، وإلا فإن مصالح الدولة يصيبها الضرر بسبب مرض أو عجز أو تغيب الموظف، هذا بالإضافة إلى احتمال انتشار العدوى من الموظف إذا ما كان مصاباً بمرض معد إلى زملائه الموظفين . د. عادل حسن، الإدارة في القطاع الحكومي، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٥، ٢٥٢ .

(٦٤) المادة (٣١) من تعليمات اختيار وتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية من الفئات الأولى والثانية والثالثة والعقود الشاملة لجميع العلاوات (٢٠١٧ - ٢٠١٩).

<http://www.csb.gov.jo/csb/Legislatons/Instructions/3-7-2017>

٢ - ذوو الإعاقات حسب التعريف القانوني ممن لا تؤثر إعاقتهم على أدائهم لمهام الوظائف التي يرشحون لها بناء على توصية لجنة طبية خاصة يشكلها وزير الصحة تتولى الاطلاع على التقارير الطبية من اللجان اللوائية المختلفة، ومدى توافق نسبة العجز المحددة في التقارير مع نظام اللجان الطبية المعمول به.

ج- يخصص للفئات الأولى والثانية والثالثة سنوياً ما نسبته (١٠ ٪) من مجموع الشواغر في كل دائرة للحالات الإنسانية المبينة في هذه المادة، وعلى أن يتولى الديوان توزيع هذه النسبة على وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة وفقاً لما يلي:

- خصوصية طبيعة عمل الدائرة وتوزيع الوظائف فيها.
- التزام الدوائر بعد التنسيق مع الديوان بتعبئة الشواغر المخصصة للحالات الإنسانية وفقاً للنسبة المقررة.

هـ- يتم ترشيح الأشخاص الذين تم اختيارهم من فئة الحالات الإنسانية إلى الدوائر ضمن النسب المقررة وفقاً لعدد الشواغر المتوافرة في كل دائرة، وبما يتفق مع التخصصات المطلوبة فيها، بعد إخضاعهم للامتحانات التنافسية و/أو المقابلة الشخصية، على أن يتم توفير المتطلبات اللازمة لتمكين المتقدمين ضمن بند الإعاقة من تقديم الامتحان و/أو المقابلة الشخصية بما يتناسب وطبيعة إعاقتهم.

ويلاحظ مما تقدم أن التعليمات دمجت الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الحالات الإنسانية عموماً، وبالتالي يصعب تحديد مدى التزام الدوائر والمؤسسات الحكومية بالنسبة التي يحددها قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي ذلك مخالفة للمعايير الدولية في هذا الصدد التي طلبت أن ينص في التشريعات على معاملة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة تكفل رفع التمييز تجاه حق العمل والتوظيف عندهم، رغم أن المواثيق الدولية المصادق عليها من قبل الأردن تسمو على القانون الوطني^(١٥). إذ قضت محكمة التمييز في هذا الصدد بأنه: «أجازت المادة (٢٢) من اتفاقية الأمم المتحدة لنقل البضائع قواعد هامبورغ لسنة ١٩٨٧ اتفاق الأطراف على إحالة أي نزاع يتعلق بنقل البضائع على التحكيم في أي مكان يعين لهذا الغرض في شرط التحكيم أو الاتفاق الخاص، وهذا النص هو الأولى بالتطبيق باعتباره قد ورد في اتفاقية دولية، وما جاء فيه يعد قاعدة

(٦٥) د. حمدي القبيلات، الوجيز في القضاء الإداري، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٨، ص ٤٦.

د. محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان - الحقوق المحمية،

الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٧٦.

من قواعد القانون الدولي تعتبر هي الأسمى مرتبة والأولى بالتطبيق من قواعد القانون الداخلي ووفقاً لقرار تمييز حقوق رقم (٢٠١١/١٤٨٣)»^(٦٦) .

الخاتمة

لم يعد مقبولاً النظر للأشخاص ذوي الإعاقة نظرة عطف وشفقة، وإنما يجب التعامل مع هذه الفئة كأصحاب حقوق، فالمجتمع لا يقدم حسنة لهؤلاء الأشخاص إذا ما ساعد على تشغيلهم، وإنما هو يقوم بواجبه تجاه هذه الفئة، ويمكنهم من ممارسة حق من حقوقهم على قدم المساواة مع أقرانهم من الأشخاص الآخرين، وقد كفلت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية حق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن الواقع يشير إلى نظرية هذه النصوص وعدم تفعيلها على أرض الواقع بشكل فعلي، مما أدى إلى تعرض هذه الفئة للتمييز تجاه حق العمل، وقد خلصت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات جاءت على النحو التالي:

أولاً : النتائج

- تكفل المواثيق الدولية والإقليمية حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، وتوضح آليات دمج هذه الفئة بسوق العمل والتزامات الدول في هذا المجال .
- يشكل قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ نقلة نوعية في رعاية المعوقين وضمان حقوقهم المختلفة ومنها حق العمل .
- ألزم قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٧ الجهات الحكومية وغير الحكومية، التي لا يقل عدد العاملين والموظفين في أي منها عن (٢٥) ولا يزيد على (٥٠) عاملاً وموظفاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن شواجرها، وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (٥٠) عاملاً وموظفاً، تخصص نسبه تصل إلى (٤ %) من شواجرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل.
- تشير الدراسات والإحصائيات إلى عدم التزام أرباب العمل في القطاع الخاص وأحياناً القطاع العام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب النسب التي حددها القانون؛ وذلك لأسباب تعود للإعاقة ذاتها .

(٦٦) الحكم رقم ٣٩٣٢ لسنة ٢٠١٥ - محكمة تمييز حقوق، تاريخ ٢٤ / ٤ / ٢٠١٦، برنامج قسطاس .

- لم يحدد نظام الخدمة المدنية نسبة معينة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولم يحل إلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كما فعل قانون العمل، وفي ذلك مخالفة للمواثيق الدولية التي صادقت عليها المملكة .
- أحال نظام الخدمة المدنية تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الحالات الإنسانية، ودمج هذه الفئة (الأشخاص ذوي الإعاقة) مع بقية الفئات، بحيث يصعب تحديد نسبة التعيين من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة .
- لم تصادق المملكة الأردنية الهاشمية على البرتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .

ثانياً: التوصيات

- تشديد العقوبات الخاصة بعدم التزام أرباب العمل أو جهات القطاع العام بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة .
- النص في نظام الخدمة المدنية بشكل صريح على تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة، وبحسب النسب المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .
- توفير برامج التأهيل وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والأشخاص ذوي إعاقة التوحد بصفة خاصة بجودة عالية تتناغم والمعايير المعتمدة دولياً من خلال استقراء وتحليل الممارسات النموذجية، المطبقة في دول العالم ذات الريادة في هذا المجال.
- تضمين قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة في السياسات الإعلامية للجهات المختلفة بمنظور يعكس التوجه الحقوقي، ويقاوم الصور النمطية السائدة عن الإعاقة، ويؤثر في السلوك الجمعي تأثيراً إيجابياً يحقق عدم التمييز ويرسي ثقافة التنوع وقبول الآخر، وذلك بمشاركة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم على نحو كامل وفعال.
- المصادقة على البرتوكول الاختياري الملحق باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- حسام فرحات أبو يوسف، الحماية الدستورية للحق في المساواة - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤ .
- د. حمدي القبيلات، القانون الإداري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٦ .
- د. حمدي القبيلات، الوجيز في القضاء الإداري، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠١٨ .
- د. عادل حسن، الإدارة في القطاع الحكومي، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٨٥ .
- د. غازي صباريني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٧ .
- د. محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان - الحقوق المحمية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .
- د. نواف كنعان، حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والداستير العربية، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨ .
- يوسف الزعمر، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠ .

ثانياً: الرسائل العلمية والأبحاث والدراسات .

- د. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، بحث مقدم لمؤتمر كلية الحقوق بجامعة الإسراء (مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية)، ٢-٣ / نيسان / ٢٠١٤ .
- الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة مواضيعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، تقرير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٧ .
- محمد حسني أبو ملح، سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، ٢٠١٠ .

- د. منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل.. دراسة مقارنة، مؤتمر كلية الحقوق بجامعة الإسراء، «مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، ٢-٣/نيسان/٢٠١٤.
- د. نعمان أحمد الخطيب، المذهب الاجتماعي وأثره على الحقوق والحريات العامة في كل من الدستورين الأردني والمصري، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد الأول، ١٩٨٦.

ثالثاً: المواثيق الدولية .

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- الاتفاقية العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين .
- اتفاقية حقوق الأشخاص المعوقين لعام ٢٠٠٦ .
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، (التوظيف)،
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrar.htm>

رابعاً: التقارير والخطط .

- الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان، منشورة على الموقع الإلكتروني للمركز الوطني لحقوق الإنسان على الرابط http://www.nchr.org.jo/Admin_Site/Files/PDF/095ebecc-807b4a02-92be-e837ff014a9a.pdf
- منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، التقرير العالمي حول الإعاقة، ٢٠١١، متاح في http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf
- التقرير السنوي الثاني عشر لحالة حقوق الإنسان في الأردن لعام ٢٠١٥، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان، ٢٠١٦ .
- التقرير السنوي الثالث عشر لحالة حقوق الإنسان في الأردن لعام ٢٠١٦، المركز الوطني لحقوق الإنسان، عمان، ٢٠١٧ .

خامساً : الأحكام القضائية .

- المحكمة الإدارية الأردنية، برنامج قسطاس الإلكتروني، www.qistas.com
- محكمة التمييز الأردنية، برنامج قسطاس الإلكتروني، www.qistas.com

The right of persons with disabilities to work in national law in comparative with international standards

Prof. Hamdi Alqubailat

People in the state are equal in rights and duties. This is guaranteed by international conventions and national legislations. People with disabilities do not come out of this context. They are equal to other people in the right to work on international and national bail, but the fact is that this is still far from being verified. In fact, non-disabled people prefer disabled people to work even if disability does not affect the performance of work. This has made the unemployment rate high among people with disabilities despite ensuring that they work in international conventions and national legislations. This research tackled the concept of the right of work for persons with disabilities in international conventions and national legislations and its application to the ground. The research found the absence of equality and equal opportunities for the right to work between people with disabilities and others, which requires increasing the punishment of those who do not adhere to the employment of persons with disabilities and pursuing policies aimed at integrating this group into the labor market

