

تقييم أوضاع العمال ذوي الإعاقة في مصانع الألبسة الأردنية

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة بحثية علمية مستقلة غير حكومية، تأسس كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عمان عام (2003)، مسجل لدى الحكومة الأردنية تحت الرقم (142203) وهو يعمل على بناء نموذج تنموي في الأردن قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

لا يعكس هذا التقرير بالضرورة وجهات نظر أو سياسات منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية والحكومة الكندية، ولا يشكل هذا المنشور تأييدا من الجهات المذكورة سابقا للآراء المعرب عنها فيه.

◀ قائمة المحتويات

1	الاختصارات
2	التقديم
3	الملخص التنفيذي
7	1. المقدمة والمنهجية
7	1.1 الخلفية والغرض
8	2.1 المنهجية
11	2. الاطار القانوني ومعايير إدماج الأشخاص ذوي الاعاقة
11	1.2 التعريف القانوني والحقوق والحمايات
14	3. رسم خريطة لوضع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني
15	1.3 حال العمال ذوي الإعاقة في الوصول إلى العمل والعثور عليه في قطاع الألبسة
15	1.1.3 عمليات التوظيف والوعي بحقوق العمال ذوي الإعاقة
18	2.1.3 البنية التحتية كعامل جذب في قطاع الألبسة
20	2.3 حالة العمال ذوي الإعاقة أثناء العمل في قطاع الألبسة
20	1.2.3 أراضيات المصنع: إمكانية الوصول والصحة والسلامة
23	2.2.3 الأدوات والمعدات والاتصالات
24	3.2.3 جهود الإدماج مقابل الممارسات التمييزية
26	4.2.3 المدخل إلى التدريب والتعليم
26	5.2.3 الحواجز الثقافية والاجتماعية
28	6.2.3 آليات الرصد والإبلاغ
29	7.2.3 العوامل ذات الاعاقة
30	8.2.3 الخسائر النفسية
32	4. التدخلات الممكنة
35	الممارسات الجيدة
37	5. التوصيات

الاختصارات <

BWJ	Better Work Jordan
CBA	Collective Bargaining Agreement
CSO	Civil Society Organization
DOL	Department of Labor (US Government)
FGD	Focus Group Discussion
FTA	Free Trade Agreement
GOJ	Government of Jordan
JTGCU	The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing
HCD	Higher Council for the Rights of People with Disabilities
IFC	International Finance Corporation
ILO	International Labor Organization
JGATE	Jordanian Garments, Accessories and Textiles Exporters' Association
KII	Key Informant Interview
LTC	Labor Tripartite Committee
MOL	Jordanian Ministry of Labor
MOH	Jordanian Ministry of Health
NGO	Non-governmental Organization
PWD	Person / People with Disability
QIZ	Qualifying Industrial Zone



التقديم

تم إعداد الدراسة التالية نيابة عن برنامج عمل أفضل في الأردن (BWJ) - وهي شراكة ما بين منظمة العمل الدولية (ILO) ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) - في سياق جهود برنامج عمل أفضل لتحسين ظروف العمل وتعزيز حقوق العمال والعمل اللائق في الأردن، وكذلك تعزيز القدرة التنافسية لقطاع الملابس في البلاد. في وقت كتابة هذا التقرير، كان ما يقرب من 63,000 عامل في الأردن مشمولين بتغطية برنامج عمل أفضل.

تفصل الدراسة التالية نتائج البحث الذي أجراه مركز الفينيق في الوصول إلى سوق العمل وظروف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني.

تعتمد هذه الدراسة بشكل أساسي على البيانات الثانوية الحالية، بالإضافة إلى البيانات الأولية النوعية من داخل المصانع وأصحاب العلاقة المعنيين. لذلك، يود مؤلفو هذه الدراسة أن يشكروا موظفي برنامج عمل أفضل على منحهم الوصول إلى قواعد البيانات الخاصة بهم، وتسهيل الاتصالات مع إدارات المصانع ودعمهم الكبير طوال عملية جمع البيانات، بالإضافة إلى ذلك، نتوجه بالشكر إلى النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج على دعمها وتنظيم مجموعات النقاش المركزة، وكذلك إلى موظفي إدارة المصانع الذين ساعدوا بإمكانية الوصول إلى مصانعهم لتسهيل جمع البيانات لهذه الدراسة.

أخيرا، يود القائمون على هذه الدراسة أن يشكروا جميع العمال الذين شاركوا في مجموعات النقاش المركزة، ومترجمي لغة الإشارة، وجميع أصحاب العلاقة الذين شاركوا بوقتهم وخبراتهم خلال المقابلات، فلو لا دعم هذه الأطراف جميعا لما أمكن إجراء هذه الدراسة.



◀ الملخص التنفيذي:

في كل مكان في العالم، يعيش الأشخاص ذوو الإعاقة في ظروف مشروطة، ليس فقط بسبب إعاقاتهم، ولكن أيضاً بسبب تصورات وتحيزات من حولهم فيما يتعلق بظروفهم وقدراتهم وقيمتهم، ومكانتهم في المجتمع، واللافت للنظر أن هذه الفجوات والتحيزات والعقبات واضحة بشكل خاص في سوق العمل.

وتعتبر هذه الدراسة تقييماً للواقع الذي يواجهه العمال ذوو الإعاقة في مصانع الألبسة في الأردن، حيث تكونت العينة من تسعة مصانع رئيسية وثلاثة مصانع تابعة لها في قطاع الألبسة في الأردن، توزعت بين ثلاث مناطق صناعية للمصانع في الضليل وسحاب وإربد. ولهذا الغرض، جمع البحث بين البيانات المستخرجة من مختلف الدراسات والمرجعيات الأدبية المكتبية والبيانات الثانوية مع الحسابات المباشرة للعمال وأصحاب العمل والخبراء وغيرهم من أصحاب العلاقة، التي تم الحصول عليها من خلال مقابلات نوعية شبه منظمة ومجموعات النقاش المركزة مع العمال ذوي الإعاقة في المصانع المستهدفة. بالإضافة إلى ذلك، أجريت زيارات ميدانية في كل موقع، باستخدام قائمة مرجعية موضوعة لهذا الغرض لتحديد مدى ضمان حقوق العمال ذوي الإعاقة ومدى تلبية احتياجاتهم في كل مصنع من المصانع قيد الدراسة.

وتحدد نتائج الدراسة حالة الإطار القانوني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وتطوره، فضلاً عن تفاعله مع بعض وجهات النظر السائدة اجتماعياً بشأن الإعاقة، ويبدو الاستنتاج الرئيسي المستخلص من هذه النتائج الأولية هو أن التطورات والضمانات القانونية - بما في ذلك التصديق على العديد من الاتفاقيات الدولية لحقوق العمال والأشخاص ذوي الإعاقة - قد ساعدت على النهوض بحقوق الإنسان في الأردن. وعلى وجه الخصوص، يتضمن قانون العمل الأردني والدستور الأردني واتفاقية المفاوضة الجماعية أحكاماً مهمة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بعامة وفي قطاع الألبسة الأردني بخاصة، بما في ذلك الحصص المطلوبة من الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة، فضلاً عن الترتيبات التيسيرية التي يتعين توفيرها للعمال ذوي الإعاقة في القطاعات المختلفة.

يحتوي والدستور الأردني، والقانون الأردني، واتفاقية المفاوضة الجماعية على أحكام مهمة تتعلق بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بشكل عام وقطاع الملابس بشكل خاص، بما في ذلك حصص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المرتبطة بحجم القوة العاملة الإجمالية لكل مصنع، بالإضافة إلى المتطلبات والالتزامات القانونية الأخرى - المتعلقة، على سبيل المثال بإمكانية الوصول والتكيف في مكان العمل وبيئته ومرافقه. ومع ذلك، في حين تم العثور على معظم المصانع التي تم أخذ عينات منها متوافقة مع حصص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المحددة (انظر أدناه)؛ فقد وجدت هذه الدراسة أنه لا يمكن للتشريعات معالجة سوى جزء من المشكلة، حيث يمكن إجراء تحسينات فيما يتعلق باستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة بتهيئة البنية التحتية للمصانع. والواقع أن إحدى النتائج الرئيسية المستخلصة من هذه الدراسة هي أن التشريع ليس الدواء الشافي ويجب ألا ينظر إليه على هذا النحو، لأنه من المرجح أن يظل غير فعال في غياب تدابير ونهج تكميلية - بعضها مفصل في نهاية هذه الوثيقة. ومن المهم بنفس القدر التأكيد على أهمية إيصال المعلومات بوضوح إلى العمال ذوي الإعاقة، وإشراكهم في عمليات صنع القرار في المصانع والنقابات، لتحسين ظروف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع. وأخيراً، تشير مشاعر عدم التقدير التي تتشاطرها أعداد كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في قطاع الملابس إلى استمرار التحيزات الضارة والأفكار المسبقة التي يجب معالجتها إذا أريد لحالة العمال ذوي الإعاقة في الأردن أن تتحسن بطريقة مجدية.

وغالباً ما يكون استيعاب الهياكل الأساسية عاملاً حاسماً بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يبحثون عن عمل، كما أن قطاع الملابس ليس استثناءً. وخضع كل مصنع لزيارة الموقع، بهدف تحديد خصائص مبانيه ومرافقه وتقييم مدى كفايتها في ضوء القوانين الوطنية والمعايير الدولية المتعلقة بظروف مكان العمل للأشخاص ذوي

الإعاقة، ابتداءً بالمواقع وإمكانية الوصول إليها من خلال وسائل النقل، والصفات الجيدة للمحطات والأدوات والآلات، وانتهاءً بما لاحظته الباحثون بشأن العديد من القضايا التي تعيق إمكانية العمل في المصانع للأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً وأن وسائل النقل التي يمكن من خلالها الوصول إلى المصانع مهمة لكل الأشخاص ذوي الإعاقة وبخاصة للعمال ذوي الإعاقات الحركية والإعاقات الحسية، وفي المصانع التي يتوافر فيها هذا النوع من النقل، كان العمال ذوو الإعاقة قادرين على الانضمام إلى قوة العمل في المصانع المعنية، وهو ما لم يكن ممكناً لولا ذلك.

والمواقع أن إمكانية الوصول والتنقل كانت من ضمن التحديات الرئيسية التي أشار إليها العمال ذوو الإعاقة في جلسات النقاش المركزة داخل المصانع وخارجها. كما يبدو أن الافتقار إلى النظم القائمة لنقل المعلومات الرئيسية بوضوح عن حقوق العمال والعقود وآليات الشكاوى والوصول إلى منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية يعوق الإدماج الحقيقي للعمال ذوي الإعاقة في هذا القطاع، ناهيك عن أن وضع العمال ذوي الإعاقة في القطاع يختلف بناءً على نوع الإعاقات.

كما وأكد المشاركون من ذوي الإعاقة أن الافتقار إلى أنظمة الدعم الموجهة نحو مساعدتهم على التغلب على القيود التي يواجهونها - وبخاصة فيما يتعلق بالتنقل والتواصل والإدراك الحسي - فغالباً ما يكون عامل دفع قوي بما يكفي لمنع بعض الأشخاص ذوي الإعاقة عن العمل تماماً، ولعل النتيجة الأكثر ضرراً لانعدام الاستقلال الذاتي الذي يتمتع به الأشخاص ذوو الإعاقة في مكان العمل هو أن هذا الانعدام يسهم في إدامة التصورات الاجتماعية والثقافية لهؤلاء الأشخاص باعتبارهم في المقام الأول أهدافاً للأعمال الخيرية (الإحسان)، أو في بعض الأحيان أعباءً اجتماعية، حيث تشير الحكايات التي وردت من بعض الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أنه قد تم توظيفهم ودفع رواتبهم - بدافع العمل الخيري- ولا يتوقع منهم العمل.

وفي الوقت نفسه، فإن الممارسات الجيدة في بعض المصانع وتحقيق النسبة المطلوبة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في المصانع هي نتائج واعدة للدراسة، وتعزى هذه النجاحات جزئياً إلى الحوار والتعاون الواسع والمتكرر بين أصحاب المصلحة، من إدارات المصانع وأرباب العمل والنقابات العمالية والمجتمع المدني ومنظمة العمل الدولية والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والوزارات المعنية. إن وجود مثل هذه التوافقات والشرائط وأوجه التآزر، المتجذرة في المهام والمبادئ المتوائمة، يبعث على بعض التفاؤل بشأن التحسين المستقبلي لظروف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الملابس، مما يمثل ثروة من الفرص للتحسين المنهجي لظروف وبيئات العمل، التي أصبحت مستدامة من خلال آليات التقييم والرقابة الملائمة.

وفي ضوء ما سبق، ونتائج البحث التي أجريت لغرض هذه الدراسة، تم وضع قائمة بالتوصيات لقطاع الألبسة، من أجل النهوض بأوضاع العاملين ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، وهي على النحو التالي:

◀ ينبغي على الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) بالتعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة العمل الدولية - برنامج عمل أفضل، وضع مبادئ توجيهية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، حيث أن هناك العديد من المبادرات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، ولكن التنسيق بين البرامج والوصول إلى المعلومات حول المتقدمين المتاحين سيساعد على توظيفهم بشكل أكبر في هذا القطاع، وبالإضافة إلى ذلك، ينصح المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة على تدريب أصحاب العمل على أفضل الممارسات المتعلقة بالبنية التحتية التي يمكن الوصول إليها لتكثيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

◀ يجب على وزارة العمل، كجزء من البرنامج الوطني للتشغيل، بالتعاون مع الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ومؤسسة التدريب المهني؛ تطوير وتنفيذ برامج مهنية تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من الانضمام إلى القوى العاملة في قطاع الألبسة، وخلال الجلسات النقاشية

المركزة والمقابلات تم الإشارة إلى أن الافتقار إلى التعليم والتدريب يمثلان عقبة أمام العمل الدائم المستمر والتطور الوظيفي، حيث أن استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج لتعليم المهارات اللازمة في هذا القطاع سيساعدهم على الانضمام إلى القوى العاملة كما يرفد المصانع بموظفين مؤهلين.

◀ ينبغي على وزارة العمل والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ونقابة العمال ومنظمة العمل الدولية /برنامج عمل أفضل، أن توفر التدريب للعمال ذوي الإعاقة، كما أن على أصحاب العمل وموظفي النقابات العمالية التوعية بحقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل على مستوى المصانع باستخدام أساليب وأشكال شاملة ومعدلة، فإن حلقات العمل هذه من شأنها أن تساعد، ليس فقط على توضيح أي قضايا تتعلق بعلاقات العمل، ولكن أيضا على وقف استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز الوعي بحقوقهم.

◀ ينبغي على وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية /برنامج عمل أفضل، زيادة القدرة التدريبية لوزارة العمل من أجل الكشف عن الانتهاكات المتعلقة بالعمال ذوي الإعاقة على مستوى المصانع بشكل أفضل، وهذا لن يساعد فقط على وجود مجال للتحسين، ولكنه سيساعد أيضا على تحديد أفضل الممارسات في المصانع، على المستوى الأوسع، ستوفر بيانات إضافية وتساهم في تحديد فرص التدخل فيما يتعلق بحقوق العمال بشكل عام، والأشخاص ذوي الإعاقة على وجه الخصوص، في قطاع الملابس الأردني.

◀ ينبغي لنقابات العمال والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة العمل الدولية /برنامج عمل أفضل، أن تواصل تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع المنظم في قطاع الألبسة، إلا أنه يجب معالجة المزيد من القضايا، مثل التمييز في الأجور، وجدول العمل غير المرنة، ونقص الوعي بقضايا الإعاقة داخل المصانع وسوق العمل وفي المجتمع ككل.

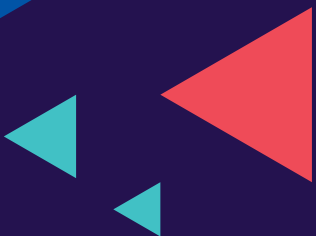
◀ يجب على إدارات المصانع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية /برنامج عمل أفضل، إعادة تصميم بيئات العمل بطرق تساعد على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل عملهم وحركتهم، كما يجب الأخذ بالاعتبار توفير البنية التحتية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة عند بناء المصانع؛ لتجنب إعادة تجهيز المصانع بعد بنائها مما يزيد من التكاليف، وفي هذا الصدد، يمثل أحد العناصر ذات الأهمية في رصف أراضي المصانع، التي من شأنها أن تيسر التنقل والتوجه الخاص، وبالتالي تعزز السلامة في مكان العمل وإمكانية الوصول إليه.

◀ ينبغي على النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني المعنية والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE)، تخطيط وتنفيذ حملات توعية وثقيف واسعة النطاق تهدف إلى تذليل القوالب النمطية السلبية والمواقف المضللة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، حيث لا تزال الوصمة الاجتماعية والأحكام المسبقة والمفاهيم الخاطئة من بين العوامل الرئيسية التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ليس فقط في هذا القطاع، ولكن في سوق العمل ككل. من الضروري مواصلة تنفيذ ودعم مبادرات التوعية الرامية إلى تبديد القوالب النمطية السلبية المتعلقة بذوي الإعاقة.

◀ ينبغي على إدارات المصانع والنقابات العمالية والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE)، أن تنشئ آليات تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة بالمشاركة في وضع سياسات المصانع، وكذلك في النقابات من أجل أن يكونوا ممثلين على قدم المساواة في جميع مستويات صنع القرار في هذا القطاع.

◀ ينبغي لجميع أصحاب العلاقة تشجيع تبادل أفضل الممارسات والخبرات في القطاع والمشاركة في حوار منتظم من أجل العمل على التحسين المستمر لحال العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني.

1. مقدمة الدراسة ومنهجيتها



◀ 1. مقدمة الدراسة ومنهجيتها

◀ 1.1 الخلفية والغرض

غالبا ما تتأثر حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وسبل عيشهم بتصورات وتحيزات ثقافية فيما يتعلق بظروفهم وقدراتهم وقيمتهم ومكانتهم في المجتمع، وهذه الآراء ليست مواتية عادة، بل تعيق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للأشخاص ذوي الإعاقة، فضلا عن تمتعهم الكامل بحقوقهم ومشاركتهم الاقتصادية ووصولهم إلى نظم المساعدة والحماية.

على مدى العقدين الماضيين، تم تقديم العديد من البرامج والمبادرات والضمانات القانونية في الأردن، مثل حصص التوظيف، التي تهدف إلى زيادة التمكين الاقتصادي والإدماج المجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة، لكن التقدم المحرز لم يترجم بعد على أرض الواقع من جميع جوانبه، حيث لا يزال يُنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير مؤهلين للعمل، وفي بعض الأحيان يُنظر إليهم على أنهم يشكلون عبئا اجتماعيا، خصوصا وأن هذه المواقف لها أثر عميق على الرفاه النفسي وإدراك الذات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم اجتماعيا واقتصاديا، فالواقع في سوق العمل هو نتيجة وانعكاس لبعض ظواهر الإقصاء الموجودة في نظام التعليم نفسه، حيث أن محدودية الوصول إلى التعليم (مقارنة بأقرانهم غير ذوي الإعاقة) تزيد من الحرمان التنافسي الذي يواجهه الأشخاص ذوو الإعاقة في سوق العمل الأردني.

على مدى السنوات العشرين الماضية، أثبت الأردن نفسه كبلد مُصدر للألبسة حيث يعد قطاع الألبسة الآن أحد قطاعات التصدير الرائدة في المملكة، ويهدف برنامج عمل أفضل في الأردن إلى تحسين ظروف العمل، وتعزيز احترام حقوق العمال، وتعزيز القدرة التنافسية للقطاع، وتماشيا مع مهمته المتمثلة في تحسين ظروف جميع العمال، يلتزم برنامج عمل أفضل في الأردن بحماية الحقوق العمالية بما في ذلك ضمان الوصول إلى سوق العمل والحماية والإقامة الكافية للأشخاص ذوي الإعاقة، ومن بين الضمانات الأخرى بموجب البرنامج وقانون العمل الأردني، تم إدخال حصة توظيف لمصانع الألبسة للعمال ذوي الإعاقة بنسبة 4% من القوى العاملة - اعتمادا على حجم المصنع وحجم القوى العاملة فيه.

توضح الدراسة التالية نتائج البحث الذي أجراه مركز الفينيق لبرنامج عمل أفضل في الأردن حول الوصول إلى سوق العمل وظروف عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع مصانع الألبسة الجاهزة الأردني، وتأتي هذه الدراسة في ثلاثة أبعاد وتهدف إلى تحديد:

- ◀ الحواجز والعقبات التي يواجهها العمال ذوو الإعاقة عند البحث عن عمل في قطاع الألبسة.
- ◀ الحواجز التي تواجه العمال ذوي الإعاقة عند العمل في مصانع الألبسة، ضمن الأبعاد المادية والثقافية والاجتماعية.
- ◀ التدخلات اللازمة لإزالة العوائق التي تعترضهم في العمل، والتعرف إلى الجهات المعنية التي تمتلك القدرة على تنفيذ هذه التدخلات.

تم تنظيم هذه الدراسة على النحو التالي:

سيقدم الفرع التالي منهجية الدراسة، في حين سيوجز الفصل الثاني النتائج الرئيسية للمراجعة الأدبية المكتبية بشأن الإطار القانوني وحالة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في قطاع الألبسة، الذي يشكل أيضا أساس الإطار التحليلي، كما سوف يتعمق الفصل الثالث في النتائج المتعلقة بالحواجز في الوصول إلى العمل والعتور عليه

في القطاع والحواجز أثناء العمل في القطاع للأشخاص ذوي الإعاقة، وأخيراً، سيقدم الفصلان الرابع والخامس توصيات تهدف إلى تحسين حالة العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة.

◀ 2.1 منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على منهجية دراسة متنوعة الأساليب، تتكون من مراجعة مكتبية للأدبيات المتاحة والبيانات الموجودة وجمع البيانات النوعية، ومن أجل جمع البيانات الأولية، نفذت ثلاث عمليات محددة لجمع البيانات:

1. جمع البيانات القائمة على الملاحظة من خلال (12) زيارة ميدانية.
2. عقد (12) مجموعة نقاش مركزة مع العمال ذوي الإعاقة داخل مصانع الألبسة المشاركة.
3. إجراء (12) مقابلة مع أصحاب العلاقة المعنيين، مثل الوزراء المعنيين، ومنظمات المجتمع المدني، والنقابات العمالية، وإدارات المصانع، والأطراف المعنية الأخرى.

أجريت مجموعات النقاش المركزة والزيارات الميدانية بين اثني عشر مصنعاً في ثلاث مناطق صناعية في الضليل وسحاب وإربد، إذ تم تعيين-اختيار المشاركين في النقاش بدعم من النقابة العامة للعاملين في مجال النسيج والألبسة وإدارة المصانع، كما شملت جميع مجموعات النقاش المركزة عمالاً من ذوي الإعاقة، وتم تحقيق تمثيل متساو للعمال والعاملات وأنواع مختلفة من الإعاقات، وعقدت مجموعات النقاش المركزة في غرفة اجتماعات يسهل الوصول إليها في مباني المصانع وأجرها باحثون/ميسرون بدعم من مترجمي لغة الإشارة من أجل السماح بمشاركة العمال ذوي الإعاقات السمعية.

يبين الجدول التالي استخدام كل أداة، مكملاً للعرض النظري للدراسة:

أداة البحث	المؤشرات	أداة البحث
مجموعات النقاش المركزة/ المقابلات	1.1 استعداد المصانع لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة / التمييز في التوظيف	(1) عملية البحث عن عمل وإمكانية الوصول إلى العمل داخل قطاع الملابس للأفراد ذوي الإعاقة.
مجموعات النقاش المركزة/ المقابلات	1.2 وجود أدوات توظيف يمكن الوصول والتقدم إليها	
مجموعات النقاش المركزة	1.3 وجود وظائف مناسبة	
جمع البيانات عن طريق الملاحظة/ مجموعات النقاش المركزة	1.4 تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن القوى العاملة	
جمع البيانات عن طريق الملاحظة/ مجموعات النقاش المركزة	2.1 وجود تعديلات حول إمكانية الوصول / المساعدات داخل المصنع المقدمة (لجميع أنواع الإعاقات)	(2) الحواجز التي تواجه العمال ذوي الإعاقة عند العمل في قطاع الملابس
مجموعات النقاش المركزة	2.2 الإدماج الاجتماعي داخل المصنع، بما في ذلك مستوى المشاركة في مساحات الحوار الاجتماعي واللجان العمالية المختلفة	
مجموعات النقاش المركزة/ المقابلات	2.3 وجود ممارسات شاملة للموارد البشرية، بما في ذلك آليات التظلم والشكوى	
مجموعات النقاش المركزة/ المقابلات	2.4 التصورات الثقافية المتجذرة فيما يتعلق بقدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على أداء وظائف مختلفة	
مجموعات النقاش المركزة/ المقابلات	3.1 التدخلات التي يجب القيام بها لتصحيح وحل الحواجز القائمة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة داخل قطاع الملابس	(3) تدخلات أصحاب المصلحة
المقابلات	3.1 أصحاب العلاقة الذين لديهم القدرة على إجراء التدخلات اللازمة	

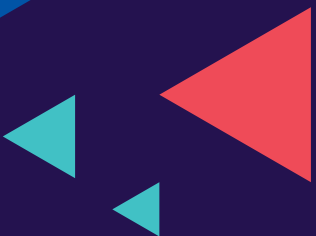
لهذه الدراسة بعض القيود التي تكمن في طبيعة أي دراسة تدرس أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أن بعضها خاص بسوق العمل الأردني بعامة وبعضها الآخر يتعلق بقطاع الألبسة في الأردن بخاصة.

أ- ليست كل الإعاقات مرئية أو مشخصة أو مسجلة لدى السلطات العامة أو أصحاب العمل، وقد أثر ذلك على عينة العمال الذين شاركوا في مجموعات النقاش المركزة، بمعنى أنه لم يُستهدف إلا العمال ذوو الإعاقة الذين تم توثيقهم بطريقة أو بأخرى في المصانع.

ب- حصل فريق البحث على القليل من المعلومات المتعلقة بالعمال الذين يعانون من إعاقات عقلية، والذين كانوا ممثلين تمثيلاً ناقصاً في الدراسات، على الأرجح ليس لأنهم ممثلون تمثيلاً ناقصاً في المصانع، ولكن أيضاً لأن مثل هذه الحالات من المرجح أن تمر دون تشخيص و / أو عدم الإبلاغ عنها على مستوى المصنع، بسبب العديد من العوامل التي تستحق البحث المخصص.

ت- على الرغم من أن جميع العاملين في مجموعات النقاش المركزة كانوا أردنيين، إلا أن العمال المهاجرين ممثلون بشكل كبير في قطاع الألبسة حيث يشكلون نسبة 74%¹، هذا بالطبع يؤثر على العينة، وذلك لا يعني أنه لا يوجد عمال مهاجرون من ذوي الإعاقة يعملون في هذا القطاع، ولا يعني أن هذه الدراسة لا تمثل التحديات التي يواجهها العمال ذوو الإعاقة، بل يشير إلى أنه قد تكون هناك قيود عملية على توظيف العمال المهاجرين ذوي الإعاقة للعمل في قطاع الملابس في الأردن، وهذا يعني أيضاً أنه لا يمكن إبداء ملاحظات صحيحة بشأن التقاطع- العلاقة بين الجنسية وحالة الإعاقة للعمال.

◀ 2. الإطار القانوني ومعايير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة



◀ 2. الإطار القانوني ومعايير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة

◀ 1.2 التعريف القانوني والحقوق والحمايات

وفقاً للقانون الأردني، يعرف الشخص ذو الإعاقة على أنه:

”الشخص الذي يعاني من إعاقة بدنية أو حسية أو فكرية أو عقلية أو نفسية أو عصبية طويلة الأجل، مما قد يعوق، نتيجة للتفاعل مع الحواجز البدنية والسلوكية الأخرى، أداء هذا الشخص لأحد أنشطة الحياة الرئيسية أو يعوق ممارسة هذا الشخص لأي حق أو حرية أساسية بشكل مستقل”²

إن الافتقار إلى الاستقلال والحكم الذاتي المبين في هذه الدراسة - والتمتع المحدود بالحقوق والحريات الأساسية - هو الأساس الذي تهدف حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى معالجته، ولا تعني الدراسة مجرد الاعتراف بها كتحديات وتقدير مدى تأثيرها وأهميتها، ولكن تطوير ووضع أنظمة ولوائح مصممة للتخفيف من هذه التحديات وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التغلب عليها بشكل استباقي.

وتشمل أوجه الحماية القانونية لذوي الإعاقة في الأردن من الدستور الأردني ابتداءً، فمن خلال مطالعة نصوص الدستور الأردني³ نجد أنه أقر في المادة (6) الفقرة (1) «أن الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين»، وجاء في الفقرة (5) من نفس المادة بأنه «يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقة ويحميهم من الإساءة والاستغلال».

كما نجد في المادة (23) الفقرة (2) بأنه⁴ «تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية، أولاً: إعطاء العامل أجراً يتناسب من كمية عمله وكفاءته، ثانياً: تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر، ثالثاً: تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين في أحوال التسريح، المرض، العجز والطوارئ الناجمة عن العمل.

وإلى جانب الحقوق المكفولة دستورياً، برز الاهتمام مع صدور قانون الأشخاص ذوي الإعاقة⁵ سنة 2007 رقم (31) الذي ينص على أن من مهام المجلس وضع المعايير اللازمة لجودة الخدمات والبرامج المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع الجهات المعنية، بالتزامن مع إصدار الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة 2007-2015، وبعد ذلك، أكد الأردن التزامه بهذا الإطار، من خلال التصديق على «اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة» ونشرها في الجريدة الرسمية عام 2008. وأخيراً، تم اعتماد قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017 الذي يمثل نموذجاً حقوقياً شاملاً في مختلف السياسات، والخطط، والبرامج، والتشريعات.

في عام 2017، تم اعتماد القانون رقم 20/2017 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي قام بتحديث وتوسيع الأحكام القانونية القائمة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وعلى الأخص من خلال إدخال حصص التوظيف، المفصلة أدناه بالإضافة إلى تحديد المعايير الوطنية بشأن جميع المسائل المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم، بما في ذلك نظام اعتماد البرامج والمؤسسات التي تستفيد منها الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي بدأ العمل به في عام 2009، كما ساعد في وضع أول استراتيجية وطنية للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، التي تم تنفيذها بين عامي 2007 و 2015.

2 القانون رقم 20/2017

3 الدستور الأردني، 1952

4 الدستور الأردني، 1952

5 المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، 2019

ويتابع قانون العمل الأردني وينفذ أهداف هذه الأحكام والسياسات، في محاولة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وقيامه بتعديل الفجوات في قوانينه، حيث تنص المادة (13) من قانون العمل الأردني⁶ على ما يلي: «على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة وأجر كل منهم» في حين أن قانون العمل الأردني نفسه لا يشير إلى الحصص، إلا أنه يشير إلى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي ينص على حصة 4%⁷ لتوظيف العمال ذوي الإعاقة.

وكان لصدور نظام تشغيل ذوي الإعاقة رقم (35) لعام 2021⁸ دور كبير لتعزيز حق ذوي الإعاقة بإيجاد فرص عمل وبيئة تيسيرية تدعمهم، حيث يفرض النظام على أصحاب العمل التزامات تسهم بزيادة تشغيلهم، وأن يرسلوا لوزارة العمل سجلاً يتضمن بيانات عن هؤلاء العمال، ممن يعملون لديهم في الشهر الأول كل عام، وعدم تحميلهم أي كلف، مقابل توفير ترتيباتهم التيسيرية في موقع العمل، مع إتاحة الوزارة إمكانيات الحصول على قوائم الباحثين منهم عن عمل والمسجلين على النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني، والتواصل معهم لمقابلتهم وتشغيلهم.

وأخيراً، تهدف اللائحة رقم 2021/35 بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى تحفيز خلق فرص عمل وتنفيذ التدابير الرامية إلى تسهيل الوصول إلى سوق العمل وتعزيز الشمولية في مكان العمل ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة. كما أرسى الدور الإشرافي لوزارة العمل في ضمان الامتثال لحصص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أرسى الدور الإشرافي لوزارة العمل في ضمان الامتثال لحصص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ووفقاً لللائحة الداخلية، يتعين على أصحاب العمل الكشف عن بيانات عن العمال ذوي الإعاقة (كجزء من إجمالي القوى العاملة لديهم)، من خلال إصدار تقارير إلى وزارة العمل في الشهر الأول من كل عام، ويخضعون لعمليات تفتيش دورية في مواقع العمل.

وتعتبر اتفاقية المفاوضة الجماعية لقطاع الألبسة أساسية في هذه الدراسة لأنها تعكس هذه الأنظمة المنصوص عليها في القانون الأردني، وتوفر حماية متقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع والتي تتطلب دعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع من خلال:⁹

- ◀ يجب ألا تستبعد الإعلانات عن فرص العمل والنماذج المتعلقة بطلبات العمل والتوظيف في مصانع الألبسة صراحة الأشخاص ذوي الإعاقة من عمليات التوظيف -
- ◀ إلزام المصانع بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنسب المئوية المنصوص عليها في القوانين المعمول بها.
- ◀ إلزام المصانع بعدم استبعاد أي شخص من العمل أو التدريب بسبب الإعاقة، وعدم وجود الإعاقة كسبب لمنع استمرار العمل مع مراعاة أحكام المادة 21 من قانون العمل.
- ◀ يجب أن تسعى مصانع الملابس جاهدة لتوفير مساحات عمل وبيئات يسهل الوصول إليها وقابلة للتكيف وشاملة، مما يمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم وحرياتهم إلى أقصى حد في مكان العمل.

تقدم الأقسام أدناه تقييماً لمدى امتثال المصانع في الدراسة للإطار القانوني واتفاقية المفاوضة الجماعية.

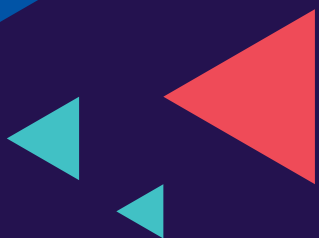
6 قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، مادة رقم (13) (2021)

7 قانون الأشخاص المعوقين رقم 20 لعام 2017

8 نظام تشغيل ذوي الإعاقة رقم (35) لعام 2021، وزارة العمل الأردنية

9 Collective Bargaining Agreement for the Textiles, Garment and Clothing Sector, Article (8), Paragraph (F).

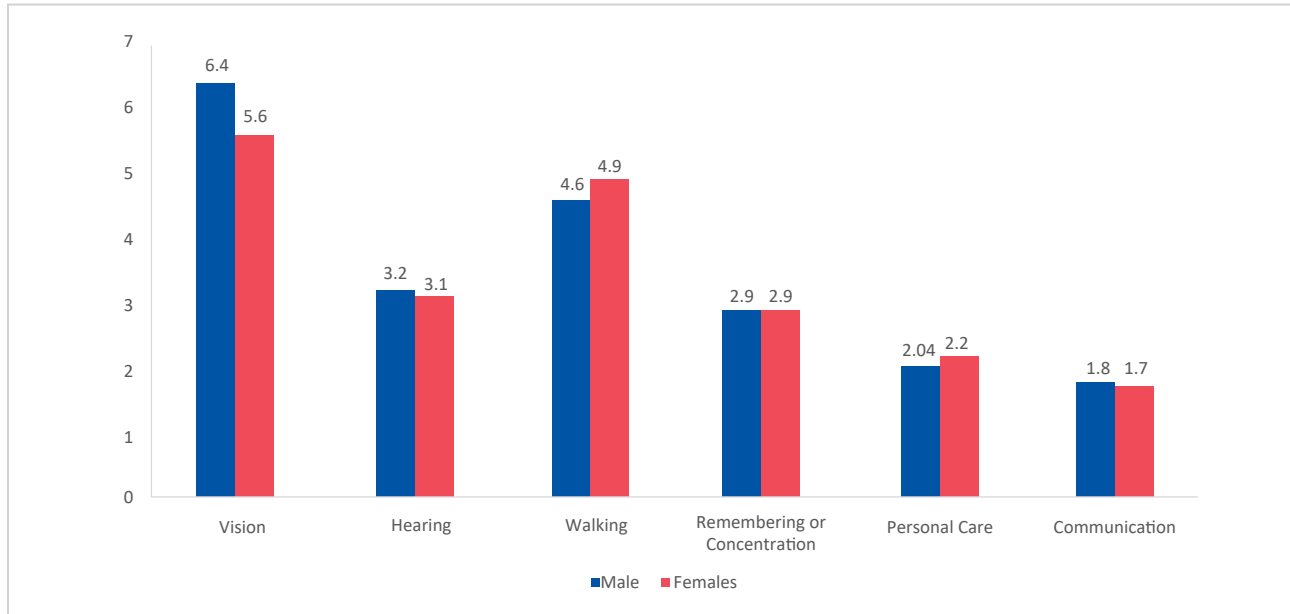
3. رسم خريطة لوضع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني



◀ 3. رسم خريطة لوضع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني

وفقاً لأحدث تعداد سكاني في الأردن من عام 2015¹⁰، من بين كل تسعة أشخاص تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات وما فوق في الأردن، هناك فرد من ذوي الإعاقة بنسبة 11.1% من السكان، كما أن معدل انتشار الإعاقة بين الذكور أعلى منه بين الإناث، إذ يبلغ معدل الانتشار (11.5%) و (10.6%) على التوالي، وبين التعداد السكاني، أن أكثر أنواع الإعاقة شيوعاً بين الأردنيين هي الإعاقة البصرية بنسبة انتشار تبلغ 6.0%، تليها الإعاقة الحركية بنسبة 4.4% والإعاقة السمعية (صعوبة السمع) بنسبة 3.1%، كما أن نحو 4% من السكان لديهم نوعان أو أكثر من الإعاقات، ومن بين السكان الذين يعانون من واحدة من أكثر الإعاقات، فإن ضعف البصر هو الأكثر شيوعاً بنسبة 29.1%، تليه الإعاقات الحركية (23%) وضعف السمع (15%).

◀ الشكل رقم (1): نسبة الاعاقات لدي الأردنيين عام 2015 بحسب نوع الاعاقة¹¹



كما وجدت دائرة الإحصاءات العامة الأردنية¹² في تحليلها أن 22.3% من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن لم يتلقوا أي شكل من أشكال التعليم النظامي وأن 21.4% منهم أميون، مع وجود تناقضات صارخة في معدلات الأمية بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية والنائية في المملكة، فعلى سبيل المثال، كانت هذه المعدلات في أدنى مستوياتها وأعلى مستوياتها في محافظتي عمان (17.3%) ومعان (34.5%) على التوالي. وفي المقابل، أثرت هذه المستويات المنخفضة من التعليم بشكل أكبر على الفرص المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل الرسمي، في حين وجد نفس التعداد أن ما يقدر بنحو 82.2% من الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل في الأردن كانوا غير نشطين اقتصادياً. في حين أن معدلات البطالة في الأردن مرتفعة حيث وصلت إلى 22.6% في منتصف عام 2022، وبالتالي فإن الأشخاص ذوي الإعاقة ممثلون بشكل غير متناسب من بين العاكلين عن العمل لأسباب عدة، ففي إحصائيات عام 2015، فإن حوالي 72.2% من الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن لم

10 بيانات التعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015 available at: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/population/census2015/Disability%202021.pdf

11 دائرة الإحصاءات العامة، 2015 available at: http://www.dos.gov.jo/dos_home_e/main/population/census2015/Disability%202021.pdf

12 دائرة الإحصاءات العامة، 2015

يكونوا يعملون، كما أن 66% لا يبحثون عن عمل، بينما كانت نسبة من يبحثون عن وظائف ويتقدمون إليها 6.2%.

ويلفت تقرير صادر عن مركز الفينيق عام 2019 إلى أن نقص المصاعد ووسائل النقل العام الكافية والمتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، قد منع الأشخاص ذوي الإعاقة فعلياً من العمل في المناطق التي يصعب الوصول إليها في الطوابق العليا من المباني، وأشارت الدراسة نفسها أيضاً إلى الافتقار العام إلى إمكانية الوصول إلى أنظمة الحماية الاجتماعية - أي الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي - ويرجع ذلك في المقام الأول إلى التمثيل المفرط للأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصاد غير المنظم، إلى جانب نقص العمالة، ناهيك عن أن التحديات تتفاقم بالنسبة للعاملات ذوات الإعاقة بشكل غير متناسب ومضاعف عن الذكور¹³.

ولذلك، بات من الضروري تنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وفي هذا تبذل اتفاقية المفاوضة الجماعية في قطاع الألبسة والتشريعات المحيطة بها جهداً مهماً لتحسين إطار عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، ووفقاً للبيانات التي تم جمعها للتقرير السنوي "عمل أفضل" لعام 2022، فإن معظم مصانع الألبسة غالباً ما توظف عدداً من الأشخاص ذوي الإعاقة كقوة عاملة لديها، على الرغم من وجود اختلافات في الامتثال لحصة 4%، مع بعض المصانع التي توظف أكثر من النسب المطلوبة، في حين أن بعض المصانع لا تصل إلى الحصة، حيث أن 10 مصانع من أصل 77 مصنعاً لم يوظفوا الأشخاص ذوي الإعاقة كما أن مصنعاً واحداً من المصانع قد وظف عامل واحد من ذوي الإعاقة الحركية الذين يستخدمون الكراسي المتحركة¹⁴. ومع ذلك، وكما سيتضح أدناه، فإن الحقائق على أرض الواقع هي دليل على أن الإطار القانوني لا يمكن أن يكون إلا جزءاً لإنشاء خطة شاملة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع كما بات من الضروري النظر إلى تطوير البنية التحتية وتغيير الصور النمطية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، والعمل على زيادة تدفق المعلومات بين جميع أصحاب العلاقة ووعي العمال بحقوقهم كجزء من المعادلة، وعلاوة على ذلك، وعلى الرغم من أهميتها، فإنه لا يكفي توعية العمال المعوقين بحقوقهم والخدمات ونظم الدعم المتاحة لهم في شؤون العمل؛ ويجب أن تكون هذه الجهود مصحوبة دائماً بالتكثيف والتحسين المستمرين لمساحات وبيئات العمل بهدف تعزيز التكامل في سوق العمل والتمكين الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.

وباختصار، فإن معالجة القضايا والتحديات التي نوقشت في هذه الدراسة تتطلب اعتماد نظرة شاملة وخلق بيئات عمل مواتية للتكامل ما بين سوق العمل والتمكين الاجتماعي والاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة كظاهرة متعددة الأوجه تتطلب نهجاً متضافراً وشاملاً.

◀ 1.3 حالة العمال ذوي الإعاقة في الوصول إلى العمل والعثور عليه في قطاع الألبسة:

1.1.3 عمليات التوظيف والوعي بحقوق العمال ذوي الإعاقة

بعض القيود الأكثر شيوعاً التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يعملون (أو يسعون إلى العمل) في قطاع الألبسة الأردني تشمل عدم الوصول إلى المعلومات، وعدم كفاية أو تمييز عمليات وممارسات التوظيف، ومحدودية الوصول إلى التدريب، وانخفاض الأجور. وكما ذكر أحد الخبراء: "يكافح الأشخاص ذوو الإعاقة، والنساء على وجه الخصوص، من أجل تأمين فرص العمل".

«صادف أنني قرأت اسم الشركة في الحافلة،
لذلك جئت إلى هنا عدة مرات حتى تم توظيفي»
مشارك من مجموعات النقاش المركزة

وتوضح روايات المشاركين في مجموعات النقاش المركزة الصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في تأمين فرص العمل، وشدد أحد المستجيبين الصم على تحديات التوظيف العامة مشيراً إلى أنه حتى من خلال المؤسسات الرسمية مثل ديوان الخدمة المدنية أمر صعب للغاية لأن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يوظفون إلا في وظائف بسيطة، وليس في وظائف إدارية إلى الحد الذي من الممكن أن يصله الأشخاص من غير ذوي الإعاقة من خلال نفس المؤسسة¹⁵.

وقد أيد العمال ممثل من المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فقال: **"يواجه المجلس مشاكل في تعزيز توظيف العمال من ذوي الإعاقة في القطاع العام أولاً وقبل كل شيء"**.

وفيما يتعلق بالوصول إلى المعلومات المتعلقة بالعمالة، تظهر النتائج أن أصدقاءهم وأفراد أسرهم كانوا المصدر الرئيسي لهذه المعلومات بالنسبة لمعظم الأشخاص ذوي الإعاقة، أو يستشهدون بالخطأ والمصادفة التي دفعتهم إلى العمل في المصانع.¹⁶

وتبين أن منظمات المجتمع المدني والنقابة العامة تؤديان دوراً مهماً في توسيع نطاق الحصول على فرص العمل اللائق في كثير من الحالات، حيث إنها توفر الاتصال بمصانع الألبسة أو تقدم معلومات عن الشواغر المناسبة¹⁷.

ومن بين جميع العمال الموجودين في مجموعات النقاش المركزة، أكد ما يقرب من ربعهم على أهمية الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التابعة لوزارة العمل في مساعدتهم على تأمين فرص عمل في مصانع الألبسة، سواء من خلال ربط العمال المحتملين بأنشطة داخل المصانع، أو من خلال توفير التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة لتأمين فرص العمل في هذا القطاع¹⁸، كما وصفت إحدى ممثلات وزارة العمل دور المؤسسة في تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: **"نقوم أولاً بإجراء مقابلات شخصية مع العمال ثم نجعلهم على اتصال بمراكز التوظيف، كما نقيم معارض للتوظيف تشمل قطاعات متعددة، وقد أطلقت الوزارة إدارة خاصة لتعزيز التوظيف"**¹⁹.

الجزء الأول والأكثر صعوبة هو العثور على
الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل. قبل عام، نظمنا
معرضاً للتوظيف لمدة يوم واحد للأشخاص ذوي
الإعاقة، بالتعاون مع غرفة الصناعة [المحلية]،
ووظفنا 45-50 عاملاً من ذوي الإعاقة
ممثل عن إدارة أحد المصانع

يلعب المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة دوراً مهماً في تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمساعدة والدعم اللازمين لتأمين فرص العمل. ومع ذلك، يرغب العاملون في مجموعات النقاش المركزة في أن يلعب المجلس دوراً أكثر فاعلية في تبادل المعلومات بين الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل وشركات التوظيف، كما دعا أحد أعضاء منظمات المجتمع المدني المعنيين إلى تحسين تبسيط الجهود بين المجلس الأعلى والمصانع ومنظمات المجتمع المدني الأخرى²⁰، كما أكد ممثل المجلس على أهمية تضافر جهود أصحاب المصلحة المعنيين²¹.

15 أحد المشاركين في مجموعة النقاش المركزة الثالثة

16 المشاركين في جلسات النقاش 8/4/12

17 المشاركين في جلسات النقاش 2/4

18 المشاركين في جلسات النقاش 8/2

19 إحدى الخبرات في المقابلات المعمقة، وزارة العمل.

20 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني.

21 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن جانب إدارة المصنع فقد ذكروا أنه لا يوجد تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في عمليات التوظيف، وأنهم سعداء بالامتثال للمتطلبات القانونية المتعلقة بتوظيف العمال مع الأشخاص ذوي الإعاقة، كما هو مؤكد في التوظيف فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة. في الواقع، لوحظ في المقابلات مع إدارة المصنع والاجتماع الذي عُقد في 6 سبتمبر 2022 مع العديد من أصحاب العلاقة، أن هناك نقصاً في الوصول إلى المتقدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن هنا تقوم إدارات المصانع بعدة مبادرات للوصول إلى العمال المحتملين، حيث روى أحد مديري المصانع أنهم نظموا معرضاً للوظائف لمدة يوم واحد للأشخاص ذوي الإعاقة مع غرفة الصناعة المحلية ووظفوا 45-50 شخصاً على الفور²².

ومع ذلك، روى العمال أيضاً تحديات وانتهاكات عند توقيع عقد العمل، حيث بينت النتائج أن غالبية العاملين لم يعرفوا محتوى العقد ولم يحصلوا على نسخة منه، وخصوصاً للإناث الصم جميعاً وبعض العمال من ذوي الإعاقة البصرية، ولاحظ العمال المكفوفون وضعاف البصر أن العقود لا تقدم بطريقة بريـل وأن العقود لا تُقرأ عليهم كاملة²³، وقال عامل من ذوي الإعاقة البصرية: **"قالوا إنهم سيقروا العقد لي، لكنهم لم يفعلوا ذلك أبداً"**²⁴.

كما كشفت مجموعات النقاش المركزة أن العمال يواجهون صعوبات في الوصول إلى المعلومات المتعلقة بحقوقهم العمالية، مثل الإجازات السنوية، فوفقاً لقانون العمل الأردني يحق للعمال الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 14 يوماً لكل سنة خدمة، أو 21 يوماً في السنة للعمال الذين يبقون لدى صاحب العمل نفسه لمدة خمس سنوات متتالية أو أكثر (القانون المعدل رقم 2019/14، المادة 61)؛ ومع ذلك، فإن العديد من العمال الذين شاركوا في مجموعات النقاش المركزة لم يكونوا على علم بذلك²⁵. كما لاحظ أحد العمال في مجموعات النقاش المركزة أنها كانت المرة الأولى التي يسمعون فيها أن هناك 14 يوم إجازة في السنة²⁶.

ويؤكد العمال افتقارهم إلى الوعي بحقوقهم، ومن هنا تنبع أهمية زيادة الوعي بين العمال، وتحسين ممارسات الموارد البشرية في بعض المصانع، حيث بينت النتائج أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في بعض المصانع لا تزال غائبة، وذلك للتأكد من أن جميع العمال يتمتعون بحقوقهم على قدم المساواة، كما بينت النتائج أيضاً رغبة العمال في الحصول على مزيد من المعلومات حول آلية المشاركة في النقابة²⁷، كما ويرغبون في رؤية دور فعال أكثر للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للتأكد من تلبية احتياجاتهم²⁸.

وقد تجلّى افتقار العمال إلى المساعدة القانونية والتدريب من خلال سردهم لبعض الانتهاكات، ولا سيما فيما يتعلق بدفع الأجور ومنح أيام الإجازات والزيادات السنوية المستحقة حيث إن الزيادة الوحيدة التي يحصلون عليها في الغالب هي (5) دنائير وهي الزيادة الممنوحة من النقابة وعلى وجه الخصوص، أبلغ ما يقرب من ثلث مجموعات النقاش في المصانع الأكبر حجماً (أي تلك التي تستخدم 500 عامل أو أكثر) عن مشاكل تتعلق بدفع الأجور، مثل عدم الوضوح فيما يتعلق بسياسات الدفع واستمرار حجب الأجور. ومع ذلك، قد لا تكون هذه الممارسات غير القانونية خاصة بالعمال ذوي الإعاقة وتستدعي إجراء تحقيق متعمق، بالإضافة إلى الدوام أيام العطل الرسمية وبدون أجر كما أشار إليه أحد المشاركين في جلسات النقاش²⁹.

22 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصانع.

23 أحد المشاركين في جلسة النقاش الثانية

24 أحد المشاركين في جلسة النقاش الرابعة

25 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4.

26 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 1

27 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 8

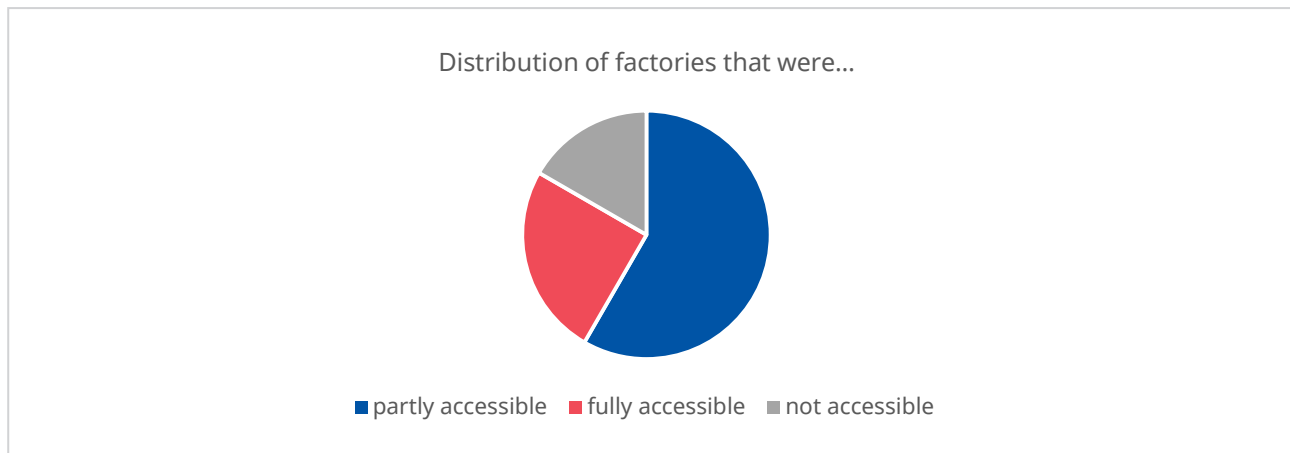
28 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

29 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 2

2.1.3 البنية التحتية كعامل جذب للعمال ذوي الإعاقة في قطاع الملابس

أثبتت النتائج أن وجود بنية تحتية يمكن الوصول إليها لتسهيل التنقل من وإلى العمل يعد عاملاً رئيسياً في تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالوسائل اللازمة للانضمام كعامل في مصانع الألبسة، وكشفت عمليات التفتيش على المواقع أن سبعة مصانع لم يكن بمقدور الوصول إليها إلا جزئياً للأشخاص ذوي الإعاقة، في حين اعتبرت ثلاثة مصانع في مواقع مناسبة ويمكن الوصول إليها، ولم يضمن المصنعان المتبقيان ظروف وصول مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

► Figure 2. Distribution of factories by ease of access



وقد انعكست هذه النتائج في سياق مجموعات النقاش المركزة التي أجريت مع العمال ذوي الإعاقة العاملين في المصانع، حيث أدرج بعض العمال ذوي الإعاقة أن تنقلاتهم من وإلى العمل تمثل أحد التحديات الرئيسية التي تواجههم، وبخاصة في فصل الشتاء وكما روى أحد هؤلاء العمال: "لا توجد وسيلة نقل إلى المصنع، لذلك بالنسبة لي، كوني كفيف، من الصعب الوصول إلى

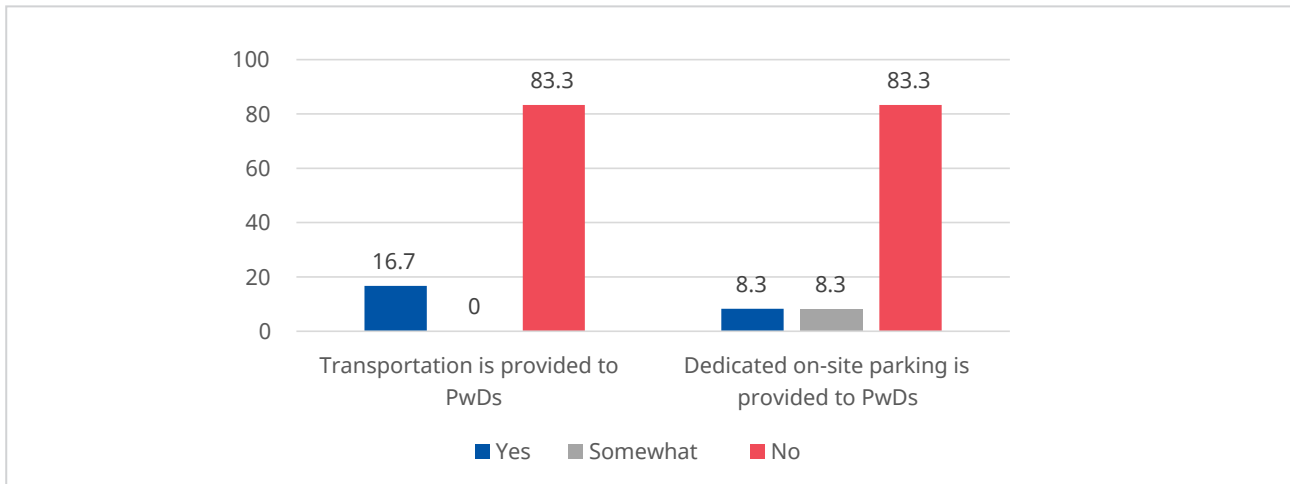
«هناك وسائل نقل آمنة للجميع وكان هذا أحد الحوافز التي شجعتنا على العمل في المصنع»
أحد المشاركين في جلسة النقاش الأولى

هناك³⁰ وعلى العكس من ذلك، كشفت شهادات من عمال آخرين من ذوي الإعاقة كيف يمكن أن تكون سهولة الوصول حافزاً قوياً للأشخاص ذوي الإعاقة³¹، ولحسن الحظ، الحظ وفرت الغالبية العظمى من المصانع وسائل النقل لجميع العمال، بمن فيهم ذوو الإعاقة.

30 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

31 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 6

◀ الشكل رقم (3): مدى الامتثال لتوفير النقل للأشخاص ذوي الإعاقة



وفيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى المباني نفسها، تبين أن المداخل الرئيسية في أربعة من المصانع يمكن الوصول إليها بالكامل بواسطة الكراسي المتحركة، في حين أن المداخل الرئيسية لأربعة مصانع أخرى لا يمكن الوصول إليها إلا جزئياً للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، كما لاحظ الباحثون عدم وجود منحدرات على طول الأرصفة وعند مداخل ثلاثة مصانع، مما ساهم أيضاً في الحد من وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مواقع العمل، وتجدر الإشارة إلى أن المصاعد والمنحدرات ليست متوافرة في العديد من المصانع لاستعمال الأشخاص، بل إن العمال أبلغوا عن استخدام المصاعد والمنحدرات الموجودة في أرصفة التحميل في المصانع، نظراً لعدم إمكانية الوصول إلى المداخل الرئيسية، في حين تم حجز 41.7% من المنحدرات والمسارات المعبدة لعبور البضائع والمركبات، حيث لم تكن المنحدرات مصممة خصيصاً لمراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في غالبية المصانع، التي يمكن تحديدها من خلال وجود درابزين خاص، بل كانت موجودة فقط في اثنين من المصانع التي تمت زيارتها، تاركة العمال ذوي الإعاقات الحركية وضعاف البصر دون مساعدة وأكثر عرضة للحوادث والإصابات.

وحدد الباحثون أيضاً إمكانية تحسين مقاومة الانزلاق للمسارات وارتفاع العتبات، حيث تكتسي الأسطح الخشنة المقاومة للانزلاق أهمية خاصة حيثما تكون الأرض مائلة أو غير مستوية، كما هو الحال في سلاسل الوصول، حيث أن 58.3% منها تحتوي على سطح خشن بما يكفي لمنع الانزلاق، وبالتالي تسهيل حركة الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين أن 25% منها لديها أسطح زلقة، مما يؤدي إلى وقوع حوادث متكررة، وحتى في حالة عدم وجود حواجز واقية أو درابزينات، يمكن أن تكون المنحدرات المقاومة للانزلاق بمثابة أشكال بديلة يمكن استعمالها لتحسين لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة، شريطة أن تكون موجودة بالقرب من المدخل الرئيسي وأن تمر هذه المنحدرات دون عوائق بسبب أنشطة مثل تحميل البضائع وتفريغها.

وفيما يتعلق بالإضاءة في مناطق المدخل، أكانت طبيعية أو اصطناعية، تبين أن نصف مداخل المصانع كانت مضاءة بشكل كاف، في حين أن الإضاءة في النصف المتبقي كانت كافية جزئياً فقط، نظراً لأن بعض المصانع قد زرعت الأشجار ووضعت مظلات لحماية المدخل من أشعة الشمس المباشرة، مما أثر على رؤية العمال الذين يعانون من إعاقات بصرية خفيفة إلى متوسطة، وخلال ساعات الليل، تكون المناطق الخارجية لمعظم المصانع غير مضاءة بشكل كاف، وغالباً ما تكون مضاءة فقط بأضواء الشوارع في الطرق المجاورة، مما يحد من رؤية العمال، وبخاصة عند الوصول قبل الفجر والمغادرة بعد غروب الشمس - على سبيل المثال، عند العمل لساعات إضافية.

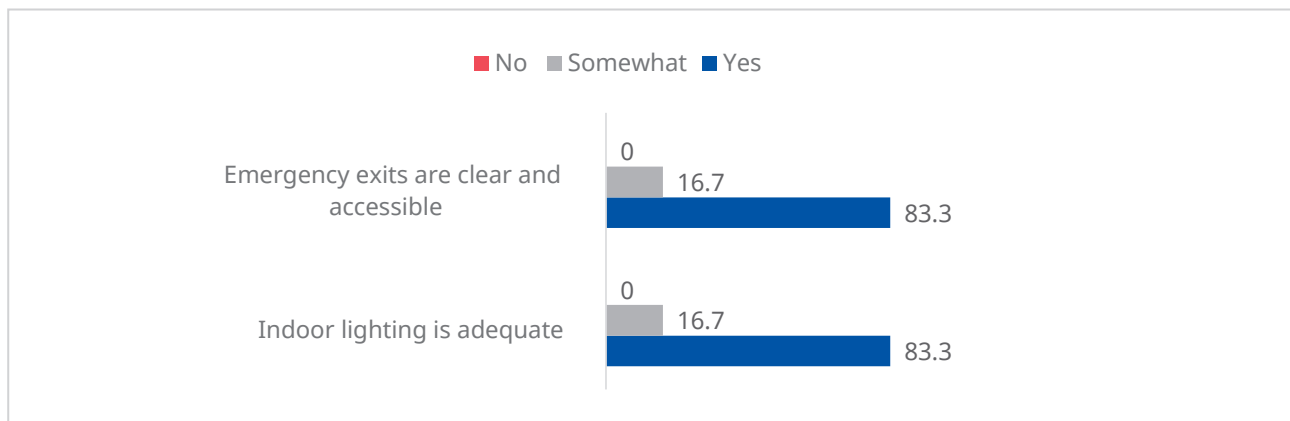
ومن النتائج اللافتة للنظر بشكل خاص عدم وجود أي شكل من أشكال المسارات للمكفوفين عند النزول من وسائل النقل باتجاه المصنع أو العكس للعمال ضعاف البصر في أي من المصانع الاثني عشر، مما زاد من اعتمادهم على الآخرين. وبشكل عام، تبين أن الترتيبات التيسيرية كثيراً ما تتم في الهياكل الأساسية للاختلالات الحركية، غير أنها لا تتم بنفس القدر بالنسبة لأنواع أخرى من الإعاقات.

◀ 2.3 حالة العمال ذوي الإعاقة أثناء العمل في قطاع الألبسة

1.2.3 1.2.3 أراضيات المصنع: إمكانية الوصول والصحة والسلامة

أشار أحد ممثلي المجتمع المدني إلى أن هناك حاجة ملحة إلى تكييف التصميمات الداخلية للمبنى مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك فيما يتعلق بسلامة العمال ذوي الإعاقة الذين قد لا يكونون قادرين على تقييم حالة الطوارئ أو الإخلاء³²، ومع ذلك، في معظم الحالات، كانت مخارج الطوارئ موجودة بوضوح ويمكن الوصول إليها للأشخاص ذوي الإعاقات الحركية، لم يتم دائماً التفكير في احتياجات العمال ضعاف البصر والسمع في خطط الطوارئ في مواقع العمل - على سبيل المثال، تفتقر إلى إشارات تحذير بصري لاستكمال أجهزة الإنذار السمعية والمسارات المرسومة للمساعدة في توجيه العمال ضعاف البصر أو السمع نحو أقرب مخرج للطوارئ.

► Figure 4. Checklist results on factory floors.



وترتبط سلامة العمال بإعداد أراضيات المصنع والإرشادات المتعلقة بالسلامة، حيث لم تضع نصف المصانع المشاركة في الدراسة لافتات وتعليمات كافية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك أرقام الطوارئ، في حين أن أربعة مصانع لم تقدم سوى لافتات ومعلومات طوارئ كافية إلى حد ما باستثناء وضع علامات على مخارج الطوارئ.

وقد تمت معظم المصانع (10 من أصل 12) نوعية جيدة من الإضاءة في التصميمات الداخلية للمصانع - ليست خافتة ولا متوهجة لدرجة تعيق العمال ذوي الإعاقة بشكل كبير - في حين أن المصنعين المتبقين لم يفعلوا ذلك، مما زاد من إمكانية تعرض العمال ذوي الإعاقة لحوادث مكان العمل.

إن ظروف العمل في المصانع قد تصبح مصدر قلق خلال أوقات الاستراحة، حيث يتم إيقاف تشغيل الكهرباء والإضاءة لتوفير الطاقة في بعض المصانع.

ووصف سوء التهوية بأنه مصدر ضيق وقلق للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أن العمال ذوي الإعاقة يحسون بضغط شديد وبخاصة في فصل الصيف³³، في ظل غياب المراوح والمكيفات، الأمر الذي دفع بعضهم إلى احضار المراوح على نفقتهم الخاصة. كما لوحظ في بعض المصانع أن ارتفاع مستويات الضوضاء تشكل أيضا مصدر قلق لجميع العمال خلال مجموعات النقاش المركزة، من خلال أصوات الماكينات والآلات المرتفعة والأغاني التي يضعها بعض المصانع، ما يؤكد الحاجة إلى زيادة عمليات التفتيش من قبل وزارة الصحة في دورها "لتحديد وجود مخاطر مكان العمل والمخاطر الصحية ومتابعتها بشكل دوري"، كما ذكر أحد ممثلي الوزارة. كما لعبت النقابة دورا في تحسين هذه الظروف لجميع العمال³⁴.

«أحد الحمامات في الطابق السفلي، والمصلى في الطابق العلوي. إنه أمر صعب بالنسبة لي هنا كشخص يعاني من إعاقة حركية»
مشارك في مجموعات النقاش المركزة

أثبتت معظم المصانع متعددة الطوابق أنها تمثل تحديا للعمال الذين يعانون من إعاقات حركية أو بصرية على وجه الخصوص، نظرا لانتشار السلالم وعدم وجود وسائل لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في اجتياز مختلف المرافق، مثل المنحدرات أو الدرابزين أو مسارات للمساعدة في توجيه ضعاف البصر.

وفي هذا الصدد، تبين أنه في 75% من الحالات التي كانت فيها السلالم موجودة، لم يتم توفير أي وسيلة للوصول بالنسبة لمستخدمي الكراسي المتحركة، حيث لم يتم العثور على منحدرات إلا في (8.3%) من المصانع، في حين أن أماكن العمل في جميع المصانع كانت في الطابق الأرضي، وبعض المرافق كالحمامات أو غرف الصلاة والكافيتريات - على سبيل المثال لا الحصر - كانت تقع في كثير من الأحيان في الطوابق العليا والتي لا يمكن الوصول إليها إلا عن طريق السلالم، مما أعاق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة.

حيث أبلغ العمال من ذوي الإعاقات الحركية عن تحديات في الوصول إلى الكافيتريات، وبخاصة في المصانع الكبيرة، فمعظم كافيتريات المصانع تقع في الطوابق العليا، وفي غياب المصاعد، دفعت العمال ذوي القدرة المحدودة على الحركة إلى طلب الطعام من المطاعم الخارجية على نفقتهم الخاصة³⁵، في حين لم يسمح للآخرين بإحضار طعامهم من المنزل أو لم يتمكنوا من تبريده نظرا لعدم وجود ثلاجات في المصانع³⁶، ونتيجة لهذه الظروف، اختار بعض العمال عدم أخذ فترات راحة أو تناول الطعام أثناء فترات استراحة الغداء، الأمر الذي أرهقهم جسديا وماديا في ظل تدني رواتبهم³⁷.

ومن بين جميع المصانع قيد الدراسة، كان لدى أربعة مصانع مصاعد في الموقع، وفي ثلاثة أرباع الحالات التي كانت فيها المصاعد موجودة، كانت مخصصة لتحميل وتفريغ البضائع، مع أن العديد يحوي على التحذير: "مصعد للبضائع فقط. غير صالح للاستخدام البشري"، و أفاد بعض العمال في مجموعات النقاش المركزة، أن بعض

33 أحد المشاركين في جلسات النقاش 9 / 12

34 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثلة عن نقابة العاملين في الغزل والنسيج

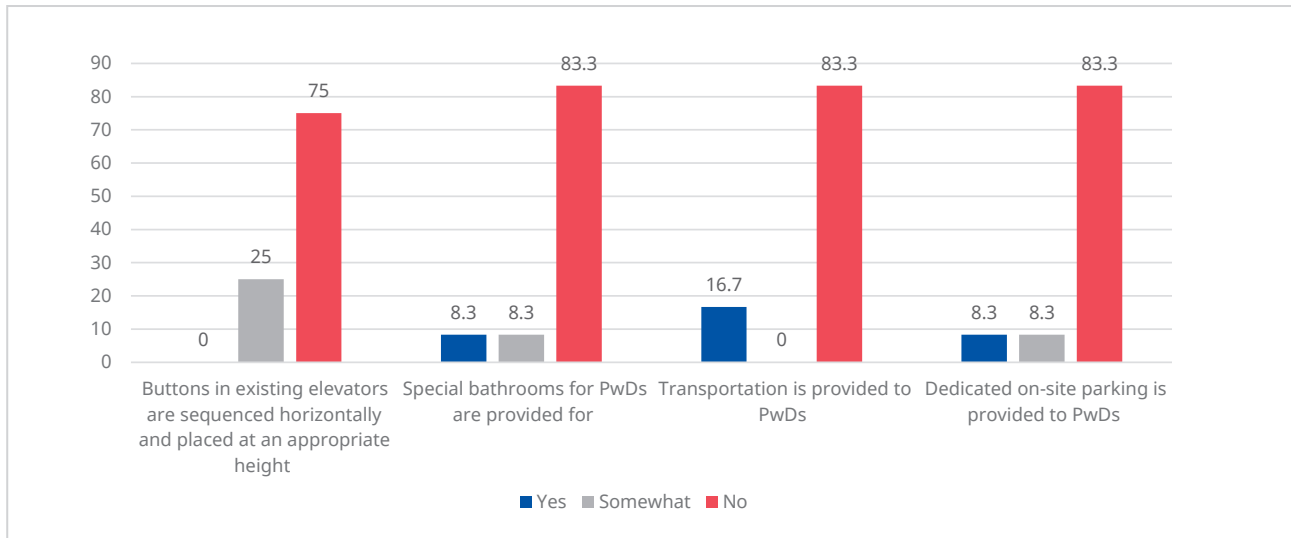
35 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 5

36 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 11

37 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 12

المديرين والمشرفين على الطوابق يسمحون للأشخاص ذوي الإعاقة باستخدامها،³⁸ من منظور إحساني، نظرا لأن المصاعد في المصانع لم يتم تصميمها مع مراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقات الحسية، عبر العديد من معايير الوصول.

◀ الشكل رقم (5) مدى تهيئة الحمامات لاستعمال الأشخاص من ذوي الإعاقة



وكان توفير الحمامات التي يمكن الوصول إليها من المسائل المهمة التي تم تحديدها في زيارات المواقع، وللأسف لم توفر معظم المصانع حماما مخصصا للأشخاص ذوي الإعاقة.

غير أنه في أحد المصانع، خصص حمام واحد للأشخاص ذوي الإعاقة، ناهيك عن أن هذا المصنع هو الوحيد في مجتمع الدراسة الذي يحوي عاملا واحدا من ذوي الإعاقة الحركية ممن يستخدمون الكراسي المتحركة.

«هناك آلات في الطريق وهذا أمر خطير، من نواح عدة، فنحن بحاجة إلى انتظار موظف لإرشادنا؛ أخشى الاصطدام بعاملة، كما أشعر أن هذه قضية حساسة للغاية»

مشارك من ذوي الإعاقة البصرية في مجموعات النقاش المركزة

وفي العديد من الحالات، أعاقت أبعاد وموضع أبواب الحمام مرور الأشخاص ذوي الإعاقة، الأمر الذي اشتكى منه أحد العمال ضعف البصر من أن وجود الآلات المتراصة بشكل عشوائي يمنعه من الذهاب إلى المرحاض من دون الحصول على المساعدة³⁹، بينما شعر آخرون أيضا بعدم الارتياح للتنقل بمفردهم⁴⁰. و اعترف أحد مديري الموارد البشرية في أحد المصانع: «حاليا، الأشخاص الذين يحتاجون إلى حمام خاص هم أولئك الذين يعانون من إعاقات حركية، لذلك اخترت

المراحيض التي يسهل استخدامها. أما من حيث المسارات لضعاف البصر، فإننا للأسف لسنا مستعدين»⁴¹.

وكان الوصول إلى مناطق الاستراحة ومناطق الصلاة قضية أخرى أثارها العمال، الذين أشاروا إلى أن هذه المناطق لا يمكن الوصول إليها بسبب موقعها في طابق آخر وعدم وجود مصعد لمساعدتهم على الوصول إلى هذه

38 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 10

39 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

40 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

41 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصنع

المناطق، ووفر ثلث المصانع غرفاً أو مناطق استراحة كافية، في حين أن نصف مناطق استراحة المرافق كانت كافية جزئياً فقط، وفي 16.7% من المصانع لم يتم توفير مساحة استراحة كافية، في مثل هذه الحالات، أصبحت كافتيريات المصانع وغرف الصلاة كمناطق استراحة، مما جعلها عرضة للاكتظاظ - ونتيجة لذلك، تجنب بعض العمال ذوو الإعاقة تلك الأماكن، وبدلاً من ذلك أخذوا فترات الراحة جالسين على الدرجات أو تحت الطاولات⁴².

أما فيما يتعلق بالمساحة الداخلية فقد أشارت النتائج إلى أن مساحة المستودع وأماكن التخزين في خمسة من المصانع تسمح على نحو كاف بحرية حركة الكراسي المتحركة والمناورة بها، بينما كانت حركتها محدودة في خمس حالات أخرى بسبب عبور الأشخاص والآلات، وبخاصة عند تحميل البضائع أو تفريغها. في حين أن اثنين من المصانع قد تركا العمال ذوي الإعاقة خارج هذه المستودعات وجرى استثنائهم من العمل أو المرور فيها، بسبب ظروفها غير الملائمة لهم.

كما أشارت البيانات المتاحة، إلى ضرورة تخطيط المصانع لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي ذلك يقر ممثل عن إدارة مصنع بأن هذه مشكلة واسعة الانتشار بين قطاع الملابس⁴³. كما وقدم أحد المشتريين الدوليين في مقابلة متعمقة حلاً:

"نود أن نرى المزيد من النور، بمعنى أن المصانع عند بنائها، يجب أن تبنى بالفعل ببنية تحتية لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، بدلاً من إضافة تلك البنية التحتية لاحقاً بمزيد من الجهد والقدرات".

2.2.3 الأدوات والمعدات والاتصالات

يتطلب تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من أن يكونوا نشطين اقتصادياً وذلك بتوفير الظروف المادية اللازمة لنجاحهم، وهذا يتطلب توفير الأدوات والمعدات الكافية بما يتماشى مع لوائح السلامة والصحة في مكان العمل، والمعدات المتخصصة والممارسات المحددة التي تهدف إلى زيادة حرية الأشخاص ذوي الإعاقة في التنقل والتصرف والتواصل والتفاعل بطريقة أخرى مع محيطهم وأقرانهم قدر الإمكان وبشكل مريح. وفي هذا كشفت نتائج الدراسة عن وجود تفاوتات كبيرة بين المصانع في مناطق مختلفة، ففي بعض المصانع، كان المشاركون راضين على نطاق واسع عن وجود تدابير ومعدات السلامة للأشخاص ذوي الإعاقة، كما رأى آخرون أن هناك مجالاً كبيراً للتحسين⁴⁴.

في مقابلة مع مسؤول من وزارة العمل، تبين أن مصنعا واحداً قد استجاب بشكل كبير لجهود الوزارة، واتخذ خطوات لتسهيل عمل ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة⁴⁵، ويشير هذا المثال إلى أن الإرادة في تكييف واعتماد أفضل الممارسات ليست غائبة تماماً عن القطاع، بل ينبغي تعزيزها وتنميتها في عدد أكبر من المصانع.

ومن القضايا الأخرى التي تم تحديدها خلال الزيارات الميدانية عدم ملائمة ارتفاع الكراسي وخلوها من المقابض التي تتحكم بارتفاع الكراسي، وعدم وجود علامات وتحذيرات مقروءة بشكل كاف و/أو مكيفة مع العمال ذوي الإعاقات الحسية في خمسة من المصانع، في حين تضمنت السبعة المتبقية لافتات واضحة، مع رموز وألوان لتسهيل فهمهم. ومع ذلك، يمكن تحسين وضع وإضاءة هذه العلامات في جميع المصانع تقريباً.

42 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 10

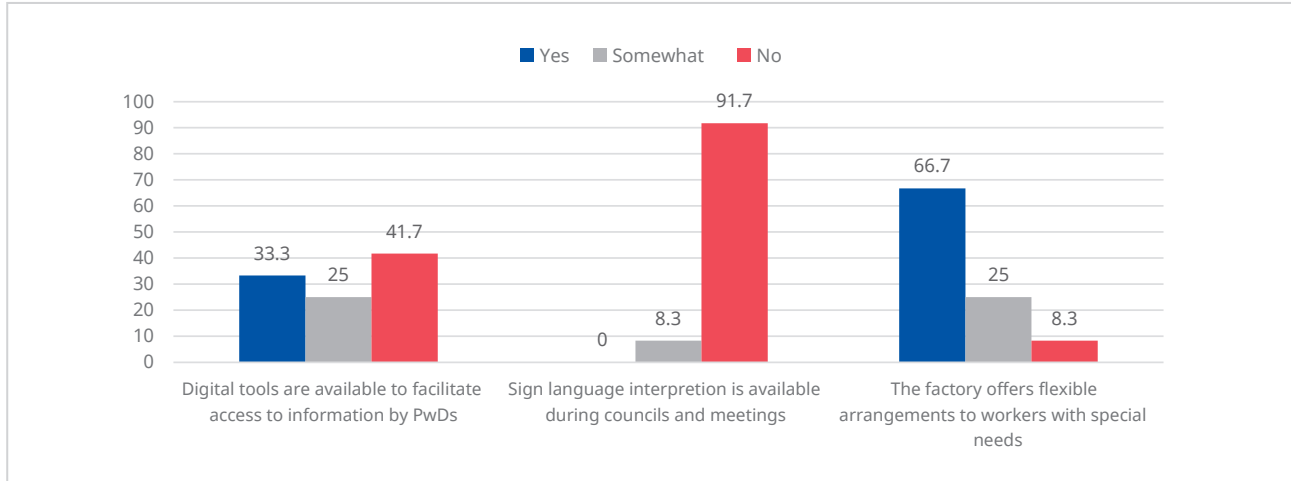
43 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصنع

44 مشاركون في جلسات النقاش رقم 2 / 5/4 6

45 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

كما بينت النتائج أن وصول الأشخاص ذوي الإعاقات الحسية إلى المعلومات والتدريب الداخلي أمر صعب لأن البرامج وحلقات العمل المقدمة لم تشمل مترجمين شفويين للغة الإشارة⁴⁶ أو ترجمات بريل للوثائق أو المواد التدريبية المهمة⁴⁷، بينما كان هناك اثنان فقط من المصانع يحضران مترجمين فوريين للغة الإشارة في الاجتماعات والمؤتمرات، كما كان لدى مصنع آخر مترجم فوري للغة الإشارة في الموقع - ومع ذلك، لم يكن هذا الشخص مترجماً شفوياً مؤهلاً، بل كان عاملاً تعلم لغة الإشارة للتواصل مع قريب ضعيف السمع.

◀ الشكل رقم (6): التسهيلات المقدمة للعاملين من ذوي الإعاقة في المصانع



وتبين النتائج أن هناك نقصاً مماثلاً في التدابير التيسيرية فيما يتعلق بالأشخاص الذين يعانون من أنواع أخرى من الإعاقات، بما في ذلك التوحد (الإعاقة العقلية)، حيث أفاد عامل شارك في مجموعات النقاش المركزة بأنه لم يمنح وقتاً إضافياً لإكمال تدريبه على الإخلاء في حالات الطوارئ، لضمان فهمه الكامل لكل إجراء، على الرغم من تشخيص إصابتهم بالتوحد.

3.2.3 جهود الإدماج مقابل الممارسات التمييزية

وفيما يتعلق بإشراك العمال ذوي الإعاقة في وضع سياسات المصانع التي تؤثر على بيئات العمل، كانت النتائج مختلطة، في أربعة من المصانع الاثني عشر، كان للعمال رأي في جميع المسائل المتعلقة ببيئة عملهم، بينما في خمسة مصانع أخرى كانوا قادرين على التأثير على بعض هذه القرارات، ولكن ليست جميعها، ففي أربعة من المصانع، كان العمال ذوو الإعاقة عاجزين عن إحداث تغييرات ذات مغزى في بيئات عملهم، لأنهم كانوا غائبين تماماً تقريباً عن هيئات صنع القرار والمناصب الإدارية، حيث أفادت التقارير بأن شخصاً واحداً فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة يعمل في دور إشرافي⁴⁸.

وثمة سبيل آخر محتمل للعمال ذوي الإعاقة لتعزيز حقوقهم والتعبير عن احتياجاتهم في مكان العمل يتمثل في العضوية في اللجان الداخلية والنقابات، ومع ذلك، أظهرت النتائج أن الأشخاص ذوي الإعاقة كانوا غير معنيين تماماً - وغير مدركين على نطاق واسع - لهذه الأنشطة⁴⁹، تجدر الإشارة إلى أن النساء ذوات الإعاقة كنَّ غير مدركات بشكل خاص، وأكد هذا الوضع ممثل نقابي ذكر أنه لا يوجد تمثيل مناسب للأشخاص ذوي الإعاقة في النقابة⁵⁰.

47 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 5

48 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 2

49 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 7

50 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن النقابة

«لدي إعاقة حسية ولا أستطيع التواصل مع أي شخص، كل يوم يعطونني الكثير من العمل، وأنا غير قادر على مناقشة الأمر معهم [المشرفين]، نظرا لعدم وجود مترجمين للغة الإشارة»
مشارك في مجموعات النقاش المركزة

كما أقر ممثل النقابة بالحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات لتحقيق المزيد من الإدماج واستهداف أوسع نطاقا من العمال ذوي الإعاقة في أنشطة المصانع، وفي ذات السياق، ادعى ممثلو خمسة مصانع أنهم يقدمون تدريباً وورشات عمل شاملة تركز على قضايا الإعاقة، وادعى أربعة مصانع أنهم يقدمون بعض هذه البرامج على الأقل، إلا أن هذه الادعاءات تتناقض مع شهادات المشاركين في مجموعات النقاش المركزة، وأفاد العمال بأنهم شاركوا في برنامج قدمته النقابة فقط وليس إدارات المصانع.⁵¹

بالإضافة إلى نقص التمثيل، أبلغ العمال عن التمييز الذي يتعرضون له والإساءة اللفظية⁵²، حيث أنهم يتعرضون لحالات التمييز فيما يتعلق بأوقات الاستراحة وعبء العمل،⁵³ كما أبلغ بعض العمال عن التمييز في الأجور طوال حياتهم المهنية وقللوا تقدمهم في الرواتب بالعمال الآخرين من غير ذوي الإعاقة⁵⁴، غير أن تقييماً مفصلاً حول أجور جميع العمال لم يكن جزءاً من نطاق هذا البحث ولم تجمع أي بيانات من العمال من غير ذوي الإعاقة بشأن هذه المسألة، ويبرر التمييز في الأجور إجراء تقييم له في بحث مستقبلي.

وأكد أحد ممثلي المجتمع المدني أن أصحاب العمل لا يستوعبون عادة الاحتياجات الخاصة لكل عامل، بسبب نقص الوعي باحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة. وقال: «بالنسبة لبعض العمال ذوي الإعاقة، من الصعب البقاء واقفين لفترات طويلة من الزمن، وقد يحتاج الأشخاص الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقة إلى أخذ فترات راحة أكثر، [لكن] بعض أصحاب العمل لا يأخذون هذه الخصوصيات في الاعتبار».

وغالباً ما يكون لدى مديري المصانع آلية قائمة لتحديد ومعالجة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة كما لوحظ في العديد من المقابلات⁵⁵، ومع ذلك، لا يزال من الممكن (بل ينبغي) تحسين القدرات بين إدارات الموارد البشرية التي تقيم احتياجات العمال، وعندما طلب منه مشاركة أفكاره بشأن العمال ذوي الإعاقة بشكل عام، فكر أحد مديري المصانع متذكراً أحد الموظفين: «إنهم محترمون للغاية ويفعلون كل ما يطلبه أو ما يطلبه زملاؤهم دون شكوى، عندما نتأخر، ينهون عملنا دون كلمة واحدة»⁵⁶. يبدو أن الصياغة المستخدمة في مدحهم في هذه الحالة وفي حالات قليلة أخرى تشير إلى وجود ثقافة عمل تقدر الطاعة الصامتة على الحوار، وإنتاجية العمال على قيمتهم في العمل.

51 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 6

52 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 9

53 مشاركون في جلسات النقاش رقم 8 / 7 / 5

54 مشاركين من مجموعات نقاش مختلفة

55 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصانع

56 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

4.2.3 الوصول الى التدريب والتعليم

«لسوء الحظ، ليس لدى مصانعنا أي استراتيجيات أو دورات تدريبية أو ورش عمل بشأن العمال ذوي الإعاقة، ولا يوجد أي منها قيد التطوير حالياً. وسيكون من الممكن التواصل مع المنظمات الحقوقية لزيادة وعينا بقضايا الإعاقة ووضع سياسات توظيف محددة، هذا لم يحدث لي من قبل، لكنه لفت انتباهي الآن»

ممثل إدارة المصنع

عند تقييم نوعية وكفاءة برامج التدريب والتعليم المتاحة داخل المصانع وخارجها، تم التركيز على نوعين بحكم طبيعة البحث، هما التعليم والتدريب المقدمين للعمال ذوي الإعاقة؛ ومع ذلك، فقد تم تحليل إلى أي مدى، إن وجد، كانت البرامج والوثائق وورش العمل متاحة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم، التي تهدف إلى معالجة التحيز ونقص الوعي بين أقران وزملاء الأشخاص ذوي الإعاقة.

في معظم المصانع، اقتصر التدريب التقني والمهني على المهام المحددة المطلوبة للوظيفة، أي الإعداد الأساسي. وأفاد اثنان فقط من المجيبين بأنهم تلقوا مزيداً من التدريب التقني والمهني⁵⁷.

وتتمثل إحدى النتائج في أن التدريب التقني المقدم للعمال ذوي الإعاقة مصبوغ بقوالب نمطية، ويسهم في تركيزهم داخل عدد صغير من القطاعات الاقتصادية والمهن، وكما ذكر ممثل عن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: "إن التدريب المهني والتوظيف مبني على الصور النمطية؛ فعلى سبيل المثال، يتلقى العمال ضعاف السمع تدريباً في مجال النجارة والحداة، ولكنهم مستبعدون عن مجال البرمجة أو تكنولوجيا المعلومات، حيث لا توجد برامج تشمل ذوي الإعاقة البصرية، ولمنع هذه الصورة النمطية، وقّعنا مذكرة تقضي بأن تكون البرامج المهنية في متناول الجميع"⁵⁸.

وفي المصانع، لم يقدم سوى عدد قليل من الدورات، وكان الوعي بين العمال ذوي الإعاقة المتعلق ببرامج التطوير المهني التي تم تقديمها منخفضاً بشكل عام، وقد أكد على ذلك ممثل عن المجتمع المدني: "لسوء الحظ، لا توجد دورات [حالياً]، لكننا نعمل مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لتنظيم دورات للعمال ذوي الإعاقة، والتي أتوقع إطلاقها في [مجمع صناعي رئيسي]"⁵⁹، مشيراً إلى أن المصانع بالتعاون مع أصحاب العلاقة مستعدة لإطلاق مبادرات قيمة، حتى أن أحد مديري المصانع لاحظ أن هذه الدراسة بالذات جعلته يدرك الحاجة إلى إثارة هذه المسألة.

"جنباً إلى جنب مع الجهود المعززة التي تبذلها النقابة العاملة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج والألبسة، هناك فرص كبيرة للتعاون بين أصحاب المصلحة بشأن قضايا ذوي الإعاقة، من حيث زيادة الوعي إلى توفير برامج التدريب وبناء القدرات للأشخاص ذوي الإعاقة، لتعزيز قابليتهم للتوظيف"، كما أشار ممثل عن النقابة العمالية في المقابلات⁶⁰.

5.2.3 الحواجز الاجتماعية والثقافية

تظهر العديد من النتائج في هذه الدراسة أيضاً بعض العوامل الاجتماعية والثقافية التي تلعب دوراً لا يستهان به، عندما يتعلق الأمر بوضع الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، وغالباً ما يختلف التصور الذاتي للعمال الذين يعانون من إعاقات والآخرين، حيث من الممكن أن تؤدي القضايا الصغيرة على ما يبدو إلى سوء الفهم. على

57 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

58 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المجلس الأعلى لذوي الإعاقة

59 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

60 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن نقابة العاملين في الغزل والنسيج

سبيل المثال، ذكر بعض العمال أنهم يتعرضون للصراخ والعنف اللفظي: "نعم صحيح أحيانا يكون هناك ما يشبه الجبل من العمل ويطلب منا العمل بسرعة بالصراخ علينا حتى ننهى العمل أو يهددونا بالإنذارات حتى ننجز العمل"، ومع ذلك، كشفت بعض المقابلات أيضا عن بعض التمييز على مستوى الإدارة، حيث رفض اثنان من مديري المصانع الذين أجريت معهم مقابلات توظيف عمال من ذوي الإعاقة البصرية بناء على تصور وظائف مناسبة لهذا النوع من الإعاقة⁶¹. وبالمثل، وبغض النظر عن مؤهلاتهم، أبلغ العمال عن قلة التنقل الوظيفي داخل المصانع، حيث كانوا يعتبرون مناسبين فقط لعدد محدود من المهام البسيطة⁶².

وعلى الرغم من أن المشرفين والمدراء كثيرا ما يعتبرون العمال ذوي الإعاقة غير مناسبين للعمل الأكثر تعقيدا، إلا أن بعض العمال من ذوي الإعاقة أبدوا رغبتهم - وفي بعض الحالات، عزمهم - على أن يوظفوا في منصب يناسب طموحاتهم ومؤهلاتهم بشكل أفضل، حيث لا تعوقهم حالتهم إلى هذا الحد الذي يعتقدونه الآخرون، كما ذكر بعضهم أنهم قادرون على أداء أدوار أخرى، بل ولديهم خبرة في العمل، وعلى نحو مغاير ردد آخرون الفكرة النمطية القائلة بأن العمال من غير ذوي الإعاقة هم أكثر ملاءمة للمناصب الإدارية والقيادية⁶³.

"لدينا الخبرة، ونحن قادرون على أداء الوظائف، وعملنا في المصنع لفترة طويلة، لكنهم لن يسمحوا لنا بالقيام بأي نوع آخر من العمل
مشارك من مجموعات النقاش المركزة

للأسف، كانت هذه المفاهيم المسبقة موجودة أيضا أثناء عمليات تفتيش العمل، وأفادت إحدى العاملات من ذوي الإعاقة البصرية أنه عند رؤيتها تعمل في المصنع أراد مفتش العمل إخراجها من المصنع على الرغم من أنها تعمل مثل أي شخص آخر - بدافع "الخوف عليهم"، على الرغم من أنهم كانوا يعملون بشكل طبيعي، مثل أي شخص آخر.

بعض العمال ضعاف السمع قيد الدراسة لا يعرفون لغة الإشارة، وأفاد أحد المترجمين الفوريين في مجموعات النقاش المركزة بأن بعضهم لا يعرف سوى أشكال من الاشارات المنزلية - وهي أنظمة اتصالات إيمائية غير رسمية غالبا ما يخترعها الآباء لأطفالهم ضعاف السمع دون إمكانية الوصول إلى التعليم الرسمي لهؤلاء الاطفال، بالإضافة إلى ذلك، كان اثنان من العمال ضعاف السمع الذين لا يعرفون لغة الإشارة - أميين تماما، مما زاد من إعاقة وصولهم إلى المعلومات وقدرتهم على التواصل.

ووفقا للمستجيبين، لا يبذل المديرون ولا زملاء العمل جهودا للتواصل مع العمال ضعاف السمع بأي شكل من الأشكال، وكما قالت إحدى العاملات: "يجد أصحاب العمل صعوبة في التواصل معنا، على الرغم من أننا نستطيع قراءة الشفاه وفهمها، والتعلم وأداء مهام جديدة، والتواصل معهم كتابة، إلا أن المسؤولين وصناع القرار لا يثقون بنا ولن يستمعوا إلينا"⁶⁴.

كما أفاد العمال ذوو الإعاقة بأنهم يتعرضون للسخرية وإسكاتهم إذا أرادوا الكلام وأحيانا للمضايقة، مما عرّض العمال ذوي الإعاقة للضغط النفسي، الأمر الذي أكدته ممثلو منظمات المجتمع المدني في الدراسة، واعتبر أحدهم أن هذا الضغط سبب للأمراض النفسية المتصلة بالعمل⁶⁵، وأكد المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أيضا أنه تلقى شكاوى بشأن حالات يشير فيها موظفون على مستوى الموارد البشرية والإدارة الوسطى إلى العمال وينادونهم حسب إعاقاتهم [مثل "أعمى" و "أصم"] بدلا من أسمائهم.

61 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصنع

62 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم

63 مشاركون في جلسات النقاش رقم 10 / 4 / 3

64 أحد المشاركين في جلسات النقاش رقم 3 / 2

65 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

وبالمثل، أفاد مجيبون آخرون بأنهم تلقوا أعباء عمل غير معقولة، وبخاصة عند مقارنتهم بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، وكان هذا موضوعاً شائعاً داخل بعض المصانع – كما كان بعض العمال ذوي الإعاقة ليسوا فقط منتجين مثل زملائهم في العمل، بل أكثر إنتاجية منهم، في ظل غياب أي شكل من أشكال التسهيلات، وتشير هذه النتائج إلى أن شكاوى العمال ذوي الإعاقة غير معترف بها وقد تقابل بتعليقات رافضة مثل "إذا كنت لا تحب الوظيفة، فاستقل".⁶⁶ كما أخبرنا به أحد العمال ذوي الإعاقة نقلاً عن مديره.

6.2.3 آليات الرصد والإبلاغ

وتتطلب الحالة الموصوفة فيما يتعلق بالعمال ذوي الإعاقة تقييماً مفصلاً لآليات الرصد والإبلاغ المتاحة، حيث أفاد عدد قليل من العمال بأنهم شهدوا زيارة لمفتشي العمل، فقط عمال في ثلاثة من المصانع الاثني عشر أفادوا برؤيتهم لمفتشي وزارة العمل في مكان عملهم، على الرغم من أن مثل هذه الزيارات كما روى المستجيبون، كانت نادرة، واقتصرت إلى حد كبير على المشي المصحوب بمرشدين حول الموقع، لم تتضمن أبداً سؤال أي عامل من ذوي الإعاقة عن احتياجاتهم ومخاوفهم وتجاربهم في المصانع.⁶⁷

وفيما يتعلق بآليات تقديم الشكاوى والبلاغات، كانت هناك اختلافات بين آراء مديري المصانع والعمال ذوي الإعاقة، ووفقاً لأصحاب العمل، وفرت جميع المصانع الاثني عشر قيد الدراسة آليات مناسبة للإبلاغ عن حالات العنف أو التحرش في مكان العمل، في حين ادعت خمسة مصانع أيضاً أنها توفر خطاً ساخناً مجانياً مخصصاً للأشخاص ذوي الإعاقة للإبلاغ عن مثل هذه الحالات، وتناقضت شهادات العمال مع هذه التصريحات التي توضح الحاجة إلى مزيد من المعلومات حول هذه الآليات بين العمال، بالإضافة إلى الوعي بالآليات التي تقدمها وزارة العمل⁶⁸، ونقابة العاملين في الغزل والنسيج الأردنية⁶⁹، والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنظمات المجتمع المدني⁷⁰، وفي بعض الحالات آليات المشتريين الدوليين⁷¹.

وذكر معظم أصحاب العلاقة هؤلاء أن الشكاوى المتعلقة بالعنف والمضايقة على المستوى الرسمي نادرة، غير أن ممثل المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لاحظ أنه "في الحالات التي تنطوي على عنف أو مضايقة، لم يتخذ فيها أي إجراء رسمي، ولم تحال القضايا إلى القضاء، بسبب خوف العمال من فقدان وظائفهم. هذا الأمر ليس سهلاً"⁷².

وذكر المشاركون في المناقشات وسيلتين أخريين لتقديم الشكاوى: تقديم التقارير مباشرة إلى الرئيس المباشر- التدرج الهرمي، أو استخدام صندوق الشكاوى، عندما يكون ذلك متاحاً، ولم يكن العمال على علم بأي خطوط ساخنة لتقديم الشكاوى، ولوحظ عدم وجود نماذج موحدة للإبلاغ عن العنف في مكان العمل: "بالنسبة للشكاوى العامة، فإننا نشير إلى مديرنا؛ إذا كانت المشكلة مع المدير، فإننا نتصل بالإدارة، لا يوجد خط هاتف، ولكن هناك صندوق شكاوى"⁷³، ومن جانب آخر، شدد المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أهمية عدم الكشف عن هويتهم في الإبلاغ، لمنع معاقبة العمال أو معاناتهم من تداعيات الإبلاغ عن حالات المضايقة وسوء المعاملة⁷⁴.

66 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4

67 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 4/6

68 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

69 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن نقابة العاملين في الغزل والنسيج

70 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

71 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المشتريين من المصانع

72 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المجلس الأعلى لذوي الإعاقة

73 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 6

74 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المجلس الأعلى لذوي الإعاقة

وعلى الرغم من المحاولات الرامية إلى وضع آليات ملائمة للرصد والإبلاغ، فإن الغالبية العظمى من العمال ذوي الإعاقة لا يدركون السبل الكافية التي يمكن من خلالها تقديم تقارير أو شكاوى، مع متابعة كافية من الإدارات المختصة، وهذا يستدعي زيادة الوعي بين العمال وتحسين فعالية آليات الشكاوى القائمة في هذه المصانع.

7.2.3 العاملات ذوات الإعاقة

توضح بعض النتائج المقدمة حتى الآن كيف أن النساء كنّ أكثر عرضة لخطر مختلف أشكال التمييز والمضايقة وسوء المعاملة في مكان العمل من نظرائهن الذكور.

وتبين أن النساء ذوات الإعاقة يواجهن تحديات وقيوداً أكبر في الحصول على عمل من نظرائهن من الرجال، ووصف الخبراء هذه الظاهرة بأنها تعكس، إلى حد كبير، وجهات نظر واتجاهات اجتماعية - ثقافية أوسع نطاقاً تجاه نوع الجنس، مما أدى إلى تفاقم التصورات السلبية عن الأشخاص ذوي الإعاقة لتفاقم اغتراب النساء ذوات الإعاقة عن سوق العمل. حيث أشار ممثل من وزارة العمل وخبير في حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على التوالي:

"تواجه العاملات ذوات الإعاقة ضعف عدد المشاكل التي تواجه العمال الذكور وفقاً للحالات التي نتلقاها في وزارة العمل، كما ويتعرضن للعنف والتمييز حتى داخل أسرهن، ويمنعن من التقدم للوظائف، وبخاصة في المصانع، خوفاً من المضايقات أو تعرضهن للتحرش. وفي ضوء ذلك، قدمنا دورات تدريبية لأولياء أمور الاناث ذوات الإعاقة، مؤكداً على عوامل مثل وجود كاميرات أمنية في المصانع، الأمر الذي مكننا من توظيف عدد لا بأس به منهن بعد ذلك"⁷⁵.

وأبلغ أيضاً عن وجود تفاوتات بين العمال ذوي الإعاقة والعاملات ذوات الإعاقة فيما يتعلق بالتمييز في الأجور والترقيات، غير أنه من الصعب التحقق من هذه الادعاءات كجزء من هذه الدراسة.

وأفادت عدة نساء بأنهن تعرضن أو شهدن حالات تحرش وعنف جنسيين، وكانت أكثر أشكال التحرش الجنسي شيوعاً إما لفظية أو تنطوي على شكل من أشكال التلميح غير اللفظي أو الإيماءات؛ ومع ذلك، كانت هناك أيضاً العديد من حالات التحرش البدني المبلغ عنها⁷⁶، فأشارت إحدى المشاركات في جلسات النقاش في المصنع إلى أنها⁷⁷: **"تعرضت للضرب من زميلتي وغبت عن الوعي بسبب ذلك"**.

وسلّطت شهادة عاملة أخرى الضوء على كيف أن الاحتياجات والتحديات الخاصة للنساء ذوات الإعاقة تجعلهن أكثر ضعفاً. ووفقاً لروايتها، أصبح من الضروري تركيب كاميرات أمنية في مصاعد البضائع بسبب العدد الهائل من شكاوى التحرش الجنسي⁷⁸ وهذا مهم بشكل خاص بالنظر إلى الاعتماد الدائم للعديد من العمال ذوي الإعاقة على المصاعد القليلة المتاحة.

وخلاصة القول، تم تحديد نقطتي ضعف أساسيتين تتعلقان بالتحرش الجنسي بالعاملات ذوات الإعاقة، حيث يتعلق الجانب الأول بطبيعة الإعاقة نفسها، وبخاصة أنواع معينة من الإعاقة (الحسية)، التي تمنع الأشخاص الذين

75 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل.

76 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 5/4

77 إحدى المشاركات في جلسة النقاش الخامسة/ 4 آب 2022

78 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 5

يعانون من هذه الإعاقات من أن يكونوا على دراية كاملة بمحيطهم. ثانياً، روت النساء ذوات الإعاقة وصمة العار والمحرّمات حول كل من فعل التحرش نفسه والتقاطع مع دورهن كنساء، مما تركهن في كثير من الأحيان يشعرون بالخجل أو الاغتراب أو الحرمان من الدعم.

8.2.3 الخسائر النفسية

يعد تأثير هذه البيئات والظواهر على الصحة العقلية للأشخاص ذوي الإعاقة عاملاً مهماً يجب مراعاته، وأفاد المستجيبون بعدم رضاهم عن عملهم، وضعف إدراك ذوي الإعاقة لذواتهم وصعوبة حكمهم عليها ومقارنتها بالآخرين، أو - ما هو أسوأ من ذلك - عديم القيمة وأقل قدرة من أقرانهم من غير ذوي الإعاقة؛ كان تصورهم الذاتي مشوهاً بالمواقف الاجتماعية لدرجة أنه بدأ يعكسهم، وشارك أحد العمال الذين يعانون من ضعف السمع ما يلي: "أود أن أعمل في منصب إداري، لكننا لسنا جيدين لذلك، نحن جيدون فقط للخياطة"⁷⁹. وفي ذات السياق، أضاف آخر: "من الصعب توظيفي في منصب قيادي لأنني أعاني من فقدان السمع، لذلك لن أكون أبداً مشرفاً على خط الإنتاج، على سبيل المثال"⁸⁰.

إن الآثار النفسية لهذه الظروف تؤثر على العمال ذوي الإعاقة، كما ونؤثر أيضاً على نمو المهارات الاجتماعية لديهم، ونتيجة لذلك، عادة ما يكون من الصعب عليهم المشاركة والتواصل مع الآخرين، والواقع أن الإدماج المفترض للعمال ذوي الإعاقة في الدوائر الاجتماعية للقوى العاملة كان في 83.3% من الحالات مقتصرًا على التواجد في نفس مجموعة المراسلة وهي (على واتساب)⁸¹.

وشدد أحد الخبراء الذين تمت مقابلتهم على الكيفية التي يؤثر بها ضعف المهارات الاجتماعية لدى بعض الأشخاص ذوي الإعاقة تأثيراً أكبر على قدرتهم على الاستفادة من مبادرات وبرامج بناء القدرات، وعلى وجه التحديد، وصف أحد الخبراء الذين تمت مقابلتهم بشأن قضايا الإعاقة كيف أن الصورة الذاتية السيئة حدثت من استفادتهم من برامج التدريب: "الأشخاص ذوو الإعاقة أكثر انطوائية، وبعضهم ليسوا فقط غير مَهرة، ولكن أيضاً يصعب تدريبهم، نحن نواجه مشاكل في تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب مفاهيمهم المسبقة عن أنفسهم"⁸².

وصف العديد من العمال الذين شاركوا في الدراسة وبوضوح ما يسمى "بالاحتراق النفسي" حيث يعبر عنه بالملل والروتين واليأس واللاكتئاب من العمل اليومي وانخفاض الدافعية لدى العمال للعمل وأعراض الإرهاق واللامبالاة، ومع ذلك، وكما شهد بذلك ممثل عن وزارة الصحة، ظلت تحديات واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في المصانع غائبة إلى حد كبير عن جدول أعمال الوزارة، مع عدم وجود مبادرات لرصد الصحة النفسية أو البدنية أو تعزيزها قيد التخطيط في وقت إجراء الدراسة، وعلى حد تعبير ممثلة الوزارة: "إن المعلومات لدي عن تحديات ذوي الإعاقة في المصانع ضعيفة جداً، لأنه لا يوجد احتكاك مباشر بهم، حتى العيادات التي تكون داخل المصانع، لا يتم التواصل معنا من خلالها، وبحكم حضوري لورشات عمل مع أشخاص معنيين بالاهتمام بذوي الإعاقة، لم يتم التطرق لهذا الموضوع؛ كان الأمر يتعلق في الغالب بالحقوق والوعي والصحة العقلية وما شابه ذلك"⁸³.

79 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 1.

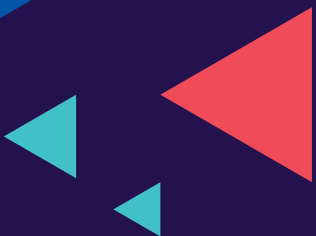
80 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 9.

81 أحد المشاركين في جلسة النقاش رقم 11 / 4.

82 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني.

83 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل.

4. التدخلات الممكنة ◀



4. التدخلات الممكنة

أظهر هذا البحث أن وضع العاملين في قطاع الألبسة في الأردن معقد ويحتاج إلى جهود متضافرة من جميع أصحاب العلاقة، ويعد وجود إطار قانوني فعال والامتثال لقوانين الحصص ومكافحة التمييز أمراً أساسياً، ولكن الأمر نفسه ينطبق أيضاً على قضايا البنية التحتية والتصورات الاجتماعية والثقافية للعمال ذوي الإعاقة، ويمكن تعديل المبادرات والالتزامات التي يقوم بها مختلف أصحاب العلاقة وتوسيعها لتكون أكثر فعالية، حيث أشار أحد ممثلي وزارة العمل إلى أن ضمان الامتثال للحصص أمر أساسي، وأنه على الرغم من استمرار وجود ثغرات في الامتثال، تفيد التقارير بأن حوافز الوزارة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تؤتي ثمارها، وذكر أن العديد من مصانع الألبسة تتعاون مع الوزارة على الرغم من عدم استيفائها للحصة المحددة البالغة 4%، بهدف الوفاء بها. وقد دفع هذا في الواقع وزارة العمل إلى إطلاق ما يسمى بـ «**القائمة الذهبية**» لمصانع قطاع الألبسة التي تستفيد من الضرائب المخفضة بسبب الامتثال لمعايير معينة، بما في ذلك حصص توظيف العمال ذوي الإعاقة»⁸⁴.

كما أشارت الدراسة إلى الدور الرئيسي لمنظمات المجتمع المدني في تحسين ظروف سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وبخاصة من خلال توفير التدريب، وشدد ممثلو المجتمع المدني على أهمية تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة حتى قبل دخولهم سوق العمل وتمكينهم، ليس فقط من تعلم وصقل المهارات، ولكن أيضاً الجوانب الأساسية للسلامة في مكان العمل، والديناميكيات الاجتماعية، وتشريعات العمل⁸⁵.

وفيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى بيئات عمل المصانع وتكييفها مع احتياجات العمال ذوي الإعاقة، شدد الخبراء على الحاجة إلى إعادة تأهيل وتكييف الهياكل ووسائل النقل القائمة، فضلاً عن بعض النظم والإجراءات الداخلية للمصانع، وهي مسألة واسعة النطاق بشكل خاص، تمتد من مواصفات المباني إلى الأساليب التي تنقل من خلالها المعلومات إلى العمال من قبل الإدارة - والتي غالباً ما تستثني، كما رأينا أعلاه، العمال الذين يعانون من أنواع معينة من الإعاقة.

وبالمثل، أشار ممثل عن نقابة العاملين في الغزل والنسيج إلى أنه يجب على المؤسسات أن تأخذ الأشخاص ذوي الإعاقة في الاعتبار عند التخطيط للبناء وتزويدهم بوسائل الراحة اللازمة لمساعدتهم على العمل⁸⁶، وشاركه مشتر دولي الشعور، وروى فيه بعض أفضل الممارسات من بلدان ومصانع أخرى في العالم اشتروا منها، مثل توفير وسائل النقل للعمال ذوي الإعاقة، والتوافر الواسع النطاق للحمامات المكيفة، ووجود مصاعد للأشخاص ذوي الإعاقة في السلالم الرئيسية.

وبالنسبة لوزارة الصحة، تعتبر معدات مكان العمل المناسبة أمراً أساسياً،⁸⁷ واتفق معظم أصحاب العلاقة أنه يجب على المنظمات العامة والخاصة والوطنية والدولية التعاون مع المجتمع المدني من أجل النهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وكما أشار أحد مشتري المصانع، «**من المهم إشراك منظمات المجتمع المدني والأشخاص ذوي الإعاقة في جميع التحسينات، حيث أن الأشخاص غير ذوي الإعاقة قد لا يفهمون احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، وهنا يبرز دور المجتمع المدني**»⁸⁸.

84 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

85 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

86 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن نقابة العاملين في الغزل والنسيج.

87 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

88 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المشتري من المصانع

وبالمثل، رأى معظم الخبراء الذين تمت مقابلتهم أن التصدي للتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني وسوق العمل الأوسع نطاقاً؛ يتطلب تعزيز التعاون بين أصحاب العلاقة على جميع المستويات، وتوضيح البيانات التالية مواقف من أجريت معهم المقابلات بشأن هذه المسألة.

◀ أكد أحد ممثلي المجتمع المدني على ما يلي: «ينبغي أن نركز على الشراكات بين المنظمات العمالية الدولية ومنظمات حقوق الإنسان مع التركيز على حقوق العمال أو العمال ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى وزارة العمل، وغرف التجارة والصناعة، و[إدارات] المصانع، ووزارة الصحة، ومديرية الدفاع المدني. حيث طبيعة العمل ومكان العمل تعتمد عليهم»⁸⁹.

◀ ومن جانبه، أشار ممثل لوزارة العمل بالممثل إلى أنه ينبغي النظر في قضايا الإعاقة في سياق نظام شامل لحقوق الإنسان: «هذه مسؤولية تقع على عاتق أفراد المجتمع المحلي، حيث أن الأشخاص ذوي الإعاقة يشكلون جزءاً لا يتجزأ منه، يبدأ الأمر بوسائل الإعلام ووزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة ووزارة العمل وجميع الوزارات»⁹⁰.

◀ وقدم قيادي آخر في المجتمع المدني مثالا على التعاون المؤسسي بشأن القضايا المتعلقة بحقوق العمال ذوي الإعاقة في الأردن: «هناك تعاون مع المعهد الديمقراطي الوطني، الذي قدم دورات للأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم سياسياً من خلال التعليم المتعلق بحقوقهم، وهناك أيضاً تعاون مع منظمات المجتمع المدني لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومقرها عمان بشأن توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة، كما قمنا بتطوير حزمة تدريبية توعوية نجحت في الأردن وتم تقديمها أمام 150 دولة أجنبية في السويد»⁹¹.

◀ كما أشارت وزارة العمل إلى ضرورة توافر المرونة في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة باعتبارها إحدى الخطوات الرئيسية في النهوض بحقوقهم، ووفقاً لممثلية الوزارة، فإن ساعات العمل المرنة التي تمت الموافقة عليها أخيراً ستحقق «نتائج ممتازة» إذا تم تفعيلها - وهو شعور يشاركها فيه العديد من المستجيبين في مجموعات النقاش المركزة، كما هو موضح في القسم (4.1.4) وشددت ممثلة الوزارة أيضاً على الحاجة إلى مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في اكتساب المهارات الأساسية لتعزيز التوظيف: «يجب أن يكتسب العمال ذوو الإعاقة العديد من المهارات، بعضها يتعلق بالعمل، والبعض الآخر بالتواصل بين الأشخاص، وبعضها بسيط مثل ما يجب ارتداؤه لمقابلة العمل»⁹².

◀ ردد المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الحاجة إلى التدريب والتوجيه المهني، واصفاً كيف أن النقص العام في المهارات بين الأشخاص ذوي الإعاقة أثر سلباً على نجاح المبادرات الواعدة بخلاف ذلك⁹³.

وكما تشير الردود التي تم الحصول عليها خلال كل من المقابلات ومجموعات النقاش المركزة، أنه يجب تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من تطوير المهارات الحاسمة لتعزيز نجاحهم وإدماجهم في سوق العمل، كما أن الفجوات في مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة الأردنيين تقع على نطاق واسع في فئتين: النفسية الاجتماعية، والعملية والتقنية، حيث أن العديد من القضايا التي أثارها العمال وغيرهم من المستجيبين في هذه الدراسة تتعلق بالصحة

89 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

90 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

91 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

92 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن وزارة العمل

93 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن المجلس الأعلى لذوي الإعاقة

النفسية والعلاقات الاجتماعية ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة، كما وتتعلق هذه القضايا بالعمليات العقلية للعمال، وتصورهم لأنفسهم وقدراتهم الخاصة، ودرجة اندماجهم في البيئات الاجتماعية للمصانع، ومواضيع مشابهة.

وفيما يتعلق بالقوانين والمعايير واللوائح، كانت إحدى القضايا الأكثر شيوعاً هي ضمان الامتثال، واتفق الخبراء عموماً على الكفاية العامة لمعظم التشريعات الحالية التي تؤثر على العمال ذوي الإعاقة، لكنهم أعربوا عن أسفهم لما أظهره من افتقار إلى الإرادة لدى أصحاب العمل للوفاء بالحصص والامتثال لأحكام أخرى مماثلة، ولمعالجة هذه المسألة، أشار أحد ممثلي منظمات المجتمع المدني إلى الحاجة إلى تعديل الثغرات القانونية التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وإضافة ضمانات في الإطار القانوني أو اتفاقية المفاوضة الجماعية: «التعديلات التي نقتربها تنشر على وسائل التواصل الاجتماعي وبطريقة بريس. كنا أول منظمة تطبعها بطريقة بريس».

ومن الأمثلة على هذه التعديلات المرغوبة «اللوائح المتعلقة بتوفير بيئة عمل مناسبة للعمال ذوي الإعاقة»⁹⁴. وفي ذات السياق، فإن القضاء على التمييز في الأجور بجميع أشكاله - والذي يمتد إلى ما هو أبعد من الأجور كما هو مبين، يؤثر أيضاً على العمل الإضافي وأجور العطلات - ضروري لمواجهة الفكرة السائدة بأن وقت وجهد الأشخاص ذوي الإعاقة أقل قيمة بطريقة أو بأخرى⁹⁵ من الأشخاص الآخرين.

عند النظر في الظروف والتحديات التي تواجهها ديموغرافيات معينة في سوق العمل - وأفضل الاستراتيجيات للتغلب عليها - غالباً ما تكون النقابات العمالية هي المصادر الرئيسية للمعلومات والتوجيه والدعم، ومع ذلك، يود العديد من أصحاب العلاقة أن يروا دوراً أكبر للنقابة في تعزيز جهودها بشأن قضايا العمال ذوي الإعاقة والنهوض بهم في الأردن⁹⁶، وورد أن ممثلاً نقابياً اعترف بهذه الفجوة، مشيراً إلى أن النقابة تعتزم تعزيز جهودها بشأن قضايا الإعاقة: «ليس لدينا أي برامج متخصصة في الأشخاص ذوي الإعاقة، لقد لفُتّم انتباهنا إلى مسألة تحسين ظروف العمال ذوي الإعاقة، والتي سيتم أخذها بالاعتبار في برامج النقابة المستقبلية».

94 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

95 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن منظمات المجتمع المدني

96 أحد المشاركين في المقابلات المعمقة، ممثل عن إدارة المصانع

◀ الممارسات الجيدة

وقد بدأ أحد المصانع الجديرة بالملاحظة في أحد المجمعات الصناعية بدأ في تكييف مرافقه بشكل استباقي لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل أفضل، وأفاد بأن العملية بدأت بتركيب عدة حمامات مكيفة لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها واستخدامها.

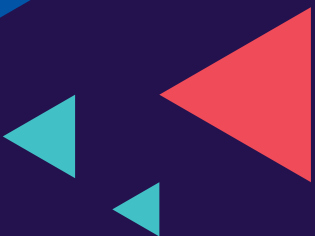
كما أخبرنا أحد العمال: «**هناك ما مجموعه اثنان وأربعون حماما، ثلاثة منها مكيفة مع الأشخاص ذوي الإعاقة**». بالإضافة إلى ذلك، يتم عرض المعلومات على شاشة كبيرة في المصنع وبلغة الإشارة، حيث يتوفر مترجمو لغة الإشارة في بعض الأحيان، حتى وإن لم يكن دائما.

وأعرب العمال ذوو الإعاقة عن رضاهم عن سياسات العمل المرنة التي ينتهجها المصنع للأشخاص ذوي الإعاقة: «**الجميع هنا متعاونون، إذا كان هناك نوع معين من العمل مرهقا بشكل خاص أو يصعب علينا القيام به (كأشخاص ذوي إعاقة)، نقلنا بسرعة إلى قسم أكثر ملاءمة**». وأضاف عامل آخر: «**المدير الذي يعمل معي رائع. آخذ العديد من فترات الراحة، لأنني أتعب بسهولة ولا يوجد أحد لمساعدتي، لذلك فهو يسهل الأمر علي**¹.

كان تأثير هذه الخطوات إيجابيا للغاية وساهم بشكل كبير في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا المصنع. كما أدى إلى درجة عالية من رضا العمال والاحتفاظ بهم، حيث أفاد معظم العمال ذوي الإعاقة في مجموعات النقاش المركزة في هذا المصنع بأنهم عملوا لعدة سنوات في المصنع، حتى أن بعضهم أمضى أكثر من 12 عاما، جزء من الأسباب في بقائهم هناك هو أن العمال يمكنهم التقدم في حياتهم المهنية في هذا المصنع ويتم تكليفهم بوظائف تناسب قدراتهم واحتياجاتهم، وأفاد معظم العمال بأنهم يشعرون «بالراحة» في عملهم، بينما يكونون منتجين. ومع ذلك، في هذا المصنع أيضا، لا يزال من الممكن تحسين بعض الأشياء فيما يتعلق بتمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى الإدارة، فضلا عن تحسين التواصل مع العمال ذوي الإعاقة الحسية.

يسلط هذا المثال الضوء على أهمية تبادل المعرفة بين المصانع من أجل تحسين وضع العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، كما يبين الفوائد التي تعود على أصحاب العمل من توفير أماكن إقامة للأشخاص ذوي الإعاقة وتسهيل إدماجهم في مكان العمل، بالنظر إلى الفوائد الواضحة لرضا العمال وإنتاجيتهم.

5. التوصيات ◀



◀ 5. التوصيات

في ضوء ما سبق، ونتائج البحوث التي أجريت لغرض هذه الدراسة، تم وضع قائمة بالتوصيات لقطاع الألبسة، من أجل مواصلة النهوض بوضع الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في هذا القطاع، وهي على النحو التالي:

- ◀ ينبغي على الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) بالتعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة العمل الدولية/برنامج عمل أفضل، وضع مبادئ توجيهية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة، حيث أن هناك العديد من المبادرات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، ولكن التشبيك بين البرامج والوصول إلى المعلومات حول المتقدمين المتاحين سيساعد على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، كما وينبغي أن يقدم المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشورة لأصحاب العمل بشأن أفضل الممارسات لتحسين البنية التحتية لمختلف أنواع الإعاقات.
- ◀ ينبغي على الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) بالتعاون مع منظمة العمل الدولية/ برنامج عمل أفضل تكييف أو إعادة تصميم بيئات العمل بطرق تسهل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ودركتهم وتكامله، كما وبهدف تحقيق الامتثال للمعايير الدولية في نهاية المطاف، ينبغي مواصلة تكييف مرافق المصنع وبنية التحتية، تدريجياً، لتلبية احتياجات العمال ذوي الإعاقة - وفي هذا الصدد، يتمثل أحد العناصر ذات الأهمية الرئيسية في رصف أرضيات المصانع، التي من شأنها أن تسهل التنقل والتوجيه الخاص، وبالتالي تعزيز السلامة في مكان العمل وإمكانية الوصول إليه.
- ◀ يجب على وزارة العمل/ برنامج عمل أفضل والنقابة والمجلس الأعلى للأشخاص ذوي الإعاقة مواصلة تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الملابس. وفي حين أن هذا أمر أساسي لتأمين فرص العمل في الاقتصاد الرسمي للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنه يجب معالجة المزيد من القضايا، مثل التمييز في الأجور، وجدول العمل غير المرنة، ونقص الوعي بقضايا الإعاقة داخل المصانع، وسوق العمل، وفي المجتمع ككل. وتتمثل إحدى الخطوات الأولى الممكنة نحو معالجة هذه القضية في جمع وتحليل بيانات الأجور الحديثة، مرتبة حسب الجنس والإعاقة والجنسية وغيرها من العوامل المماثلة.
- ◀ يجب على وزارة العمل، كجزء من البرنامج الوطني للتشغيل، بالتعاون مع الجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ومؤسسة التدريب المهني؛ تطوير وتنفيذ برامج مهنية تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الانضمام إلى القوى العاملة في قطاع الألبسة. وكثيراً ما أشير في المقابلات ومجموعات النقاش المركزة إلى أن الافتقار إلى التعليم والتدريب يمثل عقبة أمام العمل الدائم والتطور الوظيفي، كما أن استهداف الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج تعليم المهارات اللازمة في هذا القطاع سيساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على الانضمام إلى القوى العاملة ويسمح لمصانع الملابس بتوظيف موظفين مؤهلين.

◀ من الضروري لوزارة العمل والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) ونقابات العمال ومنظمة العمل الدولية/ برنامج عمل أفضل؛ توفير ورش عمل حول حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل على مستوى المصنع للعمال ذوي الإعاقة وأصحاب العمل وأعضاء النقابات، من خلال إتاحة نفس المعلومات عن القوانين والحقوق والمعايير المعمول بها لجميع المشاركين، وذلك باستخدام أساليب وأشكال شاملة ومعدلة، فإن حلقات العمل هذه من شأنها أن تساعد، ليس فقط على توضيح أي قضايا تتعلق بعلاقات العمل، ولكن أيضا على وقف استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز الوعي بحقوقهم.

◀ ينبغي على وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية/ برنامج عمل أفضل زيادة القدرة التفتيشية لوزارة العمل من أجل الكشف بشكل أفضل عن الانتهاكات المتعلقة بالعمال ذوي الإعاقة على مستوى المصانع، وهذا لن يساعد فقط على الإشارة إلى وجود مجال للتحسين، ولكنه سيساعد أيضا على تحديد أفضل الممارسات في المصانع، وعلى المستوى الأوسع، سيوفر بيانات إضافية ويسهم في تحديد فرص التدخل فيما يتعلق بحقوق العمال بشكل عام، والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص، في قطاع الملابس في الأردن.

◀ ينبغي على النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني المعنية والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE) تخطيط وتنفيذ حملات توعية وثقيف واسعة النطاق تهدف إلى تبديد القوالب النمطية السلبية والمواقف المضللة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في هذا القطاع، ولا تزال الوصمة الاجتماعية والأحكام المسبقة والمفاهيم الخاطئة من بين العوامل الرئيسية التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ليس فقط في هذا القطاع، ولكن في سوق العمل ككل. ومن الضروري مواصلة تنفيذ ودعم مبادرات التوعية الرامية إلى تبديد القوالب النمطية السلبية المتعلقة بالإعاقة.

◀ التأكيد من أن سياسات المصانع تمنع جميع أنواع العنف والتحرش في العمل ضد العمال ذوي الإعاقة ومنها سياسات التظلم للموظفين عند رفع الشكاوى، وتهيئة بيئة وآليات مواتية لتقديم الشكاوى والابلاغ وضمان عملية واضحة الإجراءات وعواقب ذات مغزى للذين يتبين أنهم قد مارسوا العنف ضدهم، من أجل تشجيع العمال ذوي الإعاقة وبخاصة النساء ذوات الإعاقة للتبليغ عن أي ممارسات غير قانونية أو تمييزية بحقهم.

◀ ينبغي لإدارات المصانع والنقابات العمالية والجمعية الأردنية للألبسة والاكسسوارات والمنسوجات والصادرات (JGATE)، والنقابة إنشاء آليات للسماح للأشخاص ذوي الإعاقة بالمشاركة في وضع سياسات المصنع والشؤون النقابية، حيث تعتبر مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه العمليات والمؤسسات خطوة رئيسية لتعزيز اندماجهم، ليس فقط في مكان العمل أو في سوق العمل، ولكن كأعضاء في المجتمع الأوسع.

◀ تشجيع تبادل أفضل الممارسات لجميع أصحاب العلاقة والدخول في حوار منتظم من أجل العمل على التحسين المستمر لحالة العمال ذوي الإعاقة في قطاع الألبسة الأردني.

◀ 2. المراجع:

- البنك الدولي (2020). نظرة فاحصة على أسباب قلة عدد النساء العاملات في العراق والأردن ولبنان، منشورات البنك الدولي.
- دائرة الإحصاءات العامة (2015). تعداد السكان والمسكن، عمان، الأردن.
- دائرة الإحصاءات العامة، (2022). توزيع المشتغلين غير الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي (توزيع نسبي) الجولة الأولى 2022.
- العتوم، ميسون (2012). حريات في ذاكرة النساء، مطابع الدستور، الطبعة الأولى، الأردن.
- المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2019). التقرير السنوي الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في المملكة الأردنية الهاشمية لعام 2018، عمان. الأردن.
- المجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة (2020). التقرير السنوي للمجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة، 2020.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2019). تقرير حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2021). سلامة المرأة في العمل، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
- هيومن رايتس ووتش (2019). ضعف تمويل الأردن لحقوق ذوي الإعاقة، نيويورك.
- وزارة الأشغال العامة والإسكان (2022). الخطة الوطنية لتصويب أوضاع المباني القائمة والمرافق العامة (-2019 2029)، الأردن.
- وزارة العمل (2020). التقرير السنوي لعام 2020، إحصائيات وزارة العمل، الأردن.
- وزارة العمل الأردنية، 2021. أخبار وزارة العمل، الموقع الرسمي.

Assaad R., Krafft C., and Sieverding M. "Barriers to Economic Participation for Young People in Jordan: A Gendered Analysis", UNICEF, 2021

BWJ (Better Work Jordan), "Annual Report 2022: An Industry and Compliance Review", ILO, 2022

CPRD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities), "Economic empowerment and entrepreneurship of persons with disabilities", Conference of States Parties to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Fifteenth session, United Nations, New York, 1416- June, 2022

Dababneh A., "Women's Economic Participation in Jordan: Reality and Challenges of the Private Sector", Phenix Center, Amman, 2017

Estrella R.M., Teologo A., Bauga M., Inocian R., "Women's Voices in the Images and Shadows of Patriarchy", International Journal of Advanced Research, Cebu, 2019

ETF (European Training Foundation), "Youth in Transition in the Southern and Eastern Mediterranean: Identifying profiles and characteristics to tap into young people's potential". ETF, 2021

HRW (Human Rights Watch), "Jordan: Insufficient Disability Rights Funding", 23 December, 2019. Available at: < <https://www.hrw.org/news/2019/23/12/jordan-insufficient-disability-rights-funding> > [Retrieved 122022-09-]

Singleton W.T., "The Nature and Aims of Ergonomics", Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, ILO, 2011

ILO & UNGC (United Nations Global Compact), "Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities: How business can respect and support the rights of persons with disabilities and benefit from inclusion", ILO, 2017

ILO, "Better Work Jordan (Phase II)", Report, 2017. Available at: <https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_221207/lang--en/index.htm>

ILO, "World Employment and Social Outlook: Trends 2022", ILO, Geneva, 2022

ITU (International Telecommunication Union), "Access to telecommunication/ICT services by persons with disabilities and with specific needs: Final Report", ITU, Geneva, 2017

JLW (Jordan Labor Watch), “The occupational health and safety structure in Jordan is full of gaps”, Phenix Center, Amman, 2022. Available at: < <http://labor-watch.net/en/read-news/153084>> [Retrieved 122022-09-]

Saleh K., “Challenges facing women with disabilities in Qalqilya Governorate” (Unpublished master’s thesis), An-Najah National University, Palestine

Stoevska V., “New ILO database highlights labour market challenges of persons with disabilities”, ILO, June 13, 2022 [Retrieved 122022-09-]

UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs), “Realization of the Sustainable Development Goals By, For and With Persons with Disabilities: UN Flagship Report on Disability and Development 2018”, UNDESA, 2018

OHRC (United Nations Human Rights Council), “Thematic study on the work and employment of persons with disabilities: Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights”, Human Rights Council, Twenty-second session, 17 December, 2012

USAID (United States Agency for International Development), “Unlocking the Potential of Youth”, 2022. Available at: <<https://www.usaid.gov/jordan/fact-sheets/unlocking-the-potential-of-youth>> [Retrieved 122022-09-]

