جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الاردني

Legal Controls for Employing Persons with Disability According to the Jordanian Work Law Provisions

إعداد

رامي ريمون جورج حمام

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور المنصور

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2023

تفويـــض

أنا الطالب رامي ريمون جورج حمام أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رامي ريمون جورج حمام

التاريخ: 2023/1/29

التوقيع:.....

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها:

الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الاردني

وأجيزت بتاريخ: 17 / 1 / 2023.

أعضاء لجنة المناقشة

اسم الدكتور	الصفة	الجامعة	التوقيع
أ.د. أنيس منصور المنصور	مشرفًا	جامعةالشرق الأوسط	.....
د. مأمون أحمد حنيطي	رئيسًا	جامعة الشرق الاوسط	.....
د. ياسين احمد القضاة	عضوًا داخليًا	جامعة الشرق الأوسط	.....
أ.د. مهند عزمي أبو مغلي	عضوًا خارجيًا	جامعة عمّان العربية	.....

شكر وتقدير

هُنا القوافي رحبّت بصرحٍ علمي سرمدي البقاء (جامعة الشرق الأوسط) والشعر أطرق وانحنى إكرامًا، فروّى جُهدكم سنابلًا، والعطر تضوّع في دروب علمكم، فزدنا ألقًا وسطعت نجوم ثقافتكم، فكل عبارات الامتنان تصوغها من دُرّي الكلمات لتجسّد حقّ الوفاء لكم جامعتنا الحبيبة؛ لتبقى نبراسًا يستظل به لدروب العلم وبناء الانسان.

أصوغُ من الوفاء أعظمه ومن المحبة موفوها عساني بكلماتٍ مقتضية أفي حق جُهدٍ رَنّان وعلمٍ يدندن على قيثارة العلم، فكان الحقلُ وفيرًا من ثمار عطائه وجهدٍ موصـــولٍ لا يقبل إلا التميز، فكان مشرفي الأستاذ الدكتور أنيس المنصور نموذجًا يُحتذى بالذي يسهر على حراسة كلمة العلم لتخرج من أفواه طلابها للحياة.

وكما أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان لأعضاء لجنة المناقشة أساتذتي الذين شَرّفوني بقبول مناقشة الرسالة.

الإهداء

من ثمر الى شجر ... من أثر إلى مسير ... من خطوة الى طريق ... إلى من حضر ابجديات التاريخ العظيم في مواقف الرجولة والعطاء ... والدي

من أمل إلى أمومة ... من نفحة الى روح ... من طفولة الى نبع عطاء ... إلى الصدر الحنون الذي كان ظلًا في هجير الحياة ... الى التي تسكن الحياة والجنان تحت قدميها ... والدتي

إلى سندیانة العطاء، والأمل والرخاء، عائلتي الجميلة التي تسطع كنجم كيوان في حالك الليالي الذي نهلت فهم العزيمة وكلماتهم التي ما زالت تدق في ذاكرتي تشجيعًا وتحفيزًا ... أجدادي الأعزاء.

الباحث

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان	أ
تفويض.....	ب
قرار لجنة المناقشة.....	ج
شكر وتقدير.....	د
الإهداء.....	ه
فهرس المحتويات	و
الملخص باللغة العربية.....	ح
الملخص باللغة الأجنبية.....	ط
الفصل الأول **الإطار العام للدراسة**	1
المقدمة.....	1
مشكلة الدراسة.....	3
أهداف الدراسة.....	3
أهمية الدراسة.....	4
أسئلة الدراسة.....	5
حدود الدراسة.....	5
محددات الدراسة.....	6
مصطلحات الدراسة.....	6
الدراسات السابقة.....	7
منهجية الدراسة.....	11
الفصل الثاني **ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل**	12
المبحث الأول: ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة	15
المطلب الأول: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة.....	17
المطلب الثاني: مبررات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.....	21
المبحث الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.....	25

المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل حسب التشريعات الدولية..... 27
المطلب الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل بموجب التشريعات الوطنية..... 32

الفصل الثالث

40

أحكام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والتزامات رب العمل

المبحث الأول: نطاق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة 42
المطلب الأول: النطاق القانوني لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة..... 45
المطلب الثاني: النطاق الشخصي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة..... 47
المبحث الثاني: الحقوق والإلتزامات الناشئة عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة 55
المطلب الأول: حقوق العامل ذوي الإعاقة..... 58
المطلب الثاني: التزامات العامل ذوي الإعاقة..... 62

الفصل الرابع

65

الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة..... 65
ثانياً: النتائج..... 65
ثالثاً: التوصيات..... 66
قائمة المراجع..... 67

الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الاردني

إعداد

رامي ريمون جورج حمام

إشراف

الأستاذ الدكتور أنيس منصور المنصور

الملخص

تناولت الدراسة بالعرض والتأصيل موضوع الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستعرض الفصل الثاني ماهية الأشـــخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل والفصـــل الثالث الذي بين حقوق الأشـــخاص ذوي الإعاقة والتزامات رب العمل، وقد انتهت الدراســـــة الى جملة من النتائج كان من أبرزها: يعد الحق في العمل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الامن النفسـي والاجتماعي، والاشـري ومن خلاله يتم توفير متطلبات الحياة، وقد كفل الدســـتور الأردني حق العمل للجميع وكذلك التشـــريعات الأردنية الناظمة لذلك، ولم يتناول المشرع الأردني مفهوماً للإعاقة واقتصر على بيان معنى الشخص المعوق، وقد أوصت الدراسة بضرورة اشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع القضايا التي تتعلق بالعمل والصحة والتعليم والتأهيل والمعيشة في المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الضوابط القانونية، تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، أحكام قانون العمل.

Legal Controls for Employing Persons with Disability According to the Jordanian Work Law Provisions

Prepared by

Rami Rimon George Hamam

Supervised by

Prof. Anis Al-Mansour

Abstract

The study dealt with presentation and rooting the issue of legal controls for the employment of persons with disabilities in accordance with the provisions of the Jordanian Labor Law, the descriptive analytical approach was used, and the second chapter reviewed the nature of persons with disabilities and their right to work and the third chapter, which explained the rights of persons with disabilities and the obligations of the employer, and the study concluded with a sentence Among the results were the most prominent: The right to work is one of the main pillars for achieving psychological, social, and human security, and through it the requirements of life are provided. The Jordanian constitution has guaranteed the right to work for all, as well as the Jordanian legislation governing this. The disabled. The study recommended the need to involve persons with disabilities in all issues related to work, health, education, rehabilitation and living in society.

Keywords: legal controls, employment of persons with disabilities, provisions of the labor law.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

ان الآمال والتطلعات هي احدى حقوق الأشـــخاص ذوي الإعاقة، فهم كغيرهم من الناس يحلمون ويبنون الآمال المستقبلية، ومع ذلك فان هذه العبارة البسيطة غير مقدرة وغير معمول بها في العالم، حيث يلاحظ من خلال المشاهدات ان اغلب دول العالم لم تستطع حل مشكلة دمجهم اجتماعيا واقتصاديا في نشاطات الحياة المختلفة [1].

كما أن حقوق الانســـان تعد من الأمور التي اهتمت بها الشـــرائع والتشـــريعات والقوانين والاتفاقيات، وفئة ذوي الإعاقة هي فئة من أفراد المجتمع ولا يمكن بأي حال إنكارها، حيث تعد الإعاقة قضـــية مهمة في المجتمع نظراً لوجود أبعاد مختلفة لها، الأمر الذي دفع المجتمعات للاهتمام بحقوق هذه الفئة وحمايتها ونحســين ظروفها المعيشــية وقد ســاهم كل ذلك بتطور القوانين التي تحســن من الرعاية الاجتماعية والحقوقية لهذه الفئة [2].

([1])Ma, Z., Dhir, P., Perrier, L., Bayley, M., & Munce, S. (2019). The Impact of Vocational Interventions on Vocational Outcomes, Quality of Life, and Community Integration in Adults with Childhood Onset Disabilities: A Systematic Review. Journal of Occupational Rehabilitation,p12.

([2]) كنعان، نواف (2010) حقوق الانسان في الاسلام والمواثيق الدلولية والدساتير العربية، عمان، دار اسراء للنشر والتوزيع، ص 244.

وقد عملت المواثيق العالمية على إقرار حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على اعتبار ان العمل حق طبيعيا لكل فرد من افراد المجتمع، كما اكدت على حق هؤلاء الأشـــخاص في الاختيار المهني والعمل المنتج، مع اعتبار ذلك شرطا رئيسيا لتحقيق استقلاليتهم واحترام كرامتهم، وتحقيق تكافؤ الفرص، ان ممارســة التأهيل المهني للأشــخاص المعاقين بشــكل فعال يقضــي القيام بمجموعة من الإجراءات والعمليات والأنشـطة والعمليات والأدوات اللازمة لتحقيق حاجيات معينة، وهذا يتطلب توفر متطلبات مختلفة ومترابطة ومتتابعة، واهمها توفر المراكز والبرامج المتخصـصـة لعملية التأهيل المهني لذوي الإعاقة[1]

كما نصـت المادة (4/أ/و/ح) من قانون حقوق الأشـخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسـنة 2017 على أنه [2].:" أ- احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وكرامتهم المتأصلة وحرية اختيارهم واستقلاليتهم الفرديـة. ... و-المســـاواة بين الرجـل والمرأة من ذوي الإعـاقـة في الحقوق والواجبـات. ز-تكـافؤ الفرص للأشـــخاص ذوي الإعاقة .ح- ضـــمان حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعزيز دمجهم ومشاركتهم في المجتمع".

([1]) البطوش، مصلح والدرابكة، محمد (2016). تقييم برامج التأهيل المهني وفق المعايير الدولية لضمان الجودة المقدمة لذوي الاعاقات البصرية في مراكز التأهيل المهني في الأردن من وجهة نظر المدربين. مجلة التربية الخاصة. 4 (16) ج2: 215-253.

([2]) المادة (4/أ/و/ح) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017

وعليه تأتي الدراسة للتعرف على الضوابط القانونية لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني.

مشكلة الدراسة:

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بسبب عدم الاهتمام بالجوانب الوقائية وعدم توفير المتطلبات الأساسية لهم ومن ذلبك حقهم في العم، وبالرغم من ان نظم القانون الدولي والداخلي لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الا أن هناك من أصحاب العمل الذين لا يقومون بتشغيل هذه الفئة خوفاً على مصالحهم أو لاقتناعهم بأن الأشخاص ذوي الإعاقة فغير قادرين على القيام بالعمل، وقد تزايدة المخالفات التي تتعلق بذلك دون تنفيذ عقوبات بحق أصحاب العمل، أو حتى مقاضاتهم، كما تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العديد من المشكلات ومن ذلك قلة مؤسسة التدريب والتأهيل وعدم الأمر المعدات والمواصلات، ونقص التدريب الذي يمكن هذه الفئة من الدخول الى سوق العمل كما أن عملية تشغيلهم تحتاج لتكلفة مادية وبيئية مما دفع أصحاب العمل بعدم تشغيل هذه الفئة ، وتظهر مشكلة الدراسة في وجود قصور في نصوص المواد التي تناولت تحديد الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني وغموض بعض نصوص المواد الأمر الذي يبرر إجراء الدراسة.

أهداف الدراسة:

1.بيان وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن من الناحية القانونية والتشريعية.

2. بيان ما صدر في الأردن من القوانين والتشريعات الأردنية الناظمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تكفل حقوق هذه الفئة.

3. بيان طبيعة التعديلات الجديدة على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يمكن من التعرف على مدى تشغيل هذه الفئة.

4. بيان الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال العودة الى القوانين والتشريعات الناظمة لموضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

5-ذكر مدى كفاية الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الواقع القانوني والواقع المجتمعي.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال بيان الضوابط القانونية لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني، وبيان ما صدر من قوانين وتشريعات تنظم تشغيل هذه الفئة وما طرأ على هذه القوانين من تعديلات وكذلك ذكر مدى كفاية النصوص القانونية لتشغيل هذه الفئة وذلك من خلال الرجوع الى المصادر القانونية ذات الصلة والقوانين والتشريعات الناظمة، وكذلك أحكام المحاكم والتطبيقات القضائية ذات الصلة مما يشكل إضافة للمكتبة القانونية العربية. كما من المؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة الباحثون، والمحامين من خلال الاستفادة مما ستسفر عنه النتائج والمهتمون بالتطبيقات التي تتعلق بالضوابط القانونية لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة وفق أحكام قانون العمل الأردني.

أسئلة الدراسة:

لتسليط الضوء على هذه الاشكالية لا بد من الإجابة عن التساؤلات التالية:

1.ما المقصود بالأشخاص ذوي الإعاقة؟

2. ما القوانين والتشريعات الأردنية الناظمة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

3. ما طبيعة التعديلات الجديدة على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

4. ما الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

5- ما مدى كفاية الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: الحدود المكانية للدراسة محددة بتشريعات المملكة الأردنية الهاشمية.

الحدود الزمانية: الحد الزمني محدد القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة (1976) وقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة (1996) والدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017

محددات الدراسة:

لا توجد أي محددات تمنع من تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الأكاديمي والمجتمع القانوني بشكل عام.

مصطلحات الدراسة:

سيقوم الباحث بتعريف بعض مصطلحات الدراسة من خلال العودة إلى المراجع التي عرفتها، ولتسهل على القارئ فهم هذه المصطلحات.

قانون العمل الأردني: هو القانون الذي ينظم العلاقة بين رب العمل والعامل بالرقم (8) لسنة (1996) ويضم العديد من نصوص المواد بلغ عددها (142) مادة[1].

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة: تشغيل الأشخاص الذين لديهم عائق في الجسد يمنع الفرد من القيام بوظائفه الحركية بصورة طبيعية نتيجة مرض أو إصابة أدت الى ضعف في العضلات أو فقدان الحركة أو الحس وكلاهما في الأطراف السفلية والعلوية وقد يحتاج المصاب الى برامج طبية وعلاجية واجتماعية وتربوية ومهنية لمساعدته على تحقيق أهدافه[2].

([1]) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996).

([2]) العزة، سعيد (2000). التربية الخاصة لذوي الإعاقات العقلية والبصرية والسمعية والحركية. عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، ص16.

الضوابط القانونية: هي ومجموع الضوابط القانوني التي يتم وضعها من خلال القوانين والتشريعات الناظمة لتشغيل فئة ذوي الإعاقة [1].

الدراسات السابقة:

فيما يلي يستعرض الباحث عدداً من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وكما يلي:

الدراسات العربية:

دراسة نصر وياغي (2019) بعنوان:" دور التشريعات والأنظمة في تحقيق الوصول للمحتوى المعرفي للأطفال ذوي الإعاقة في فلسطين والأردن – حالة دراسية"

كان الهدف من الدراسة الكشف عن ما صدر من قوانين أردنية لذوي الإعاقة وكذلك من قوانين فلسطينية مع اجراء المقارنة بينهما، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال عينة قصدية تكونت من (8) من الأشخاص المعنويين في الأردن وفلسطين، وتم طرح عدد ومن الأسئلة في هذا الاطار وقد بينت النتائج أن هناك مجموعة قوانين وتشريعات صدرت في الأردن كالقانون رقم (20) لسنة (2017) وفي فلسطين كالقانون رقم (4) لسنة (1999) الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

([1]) أبو ملحم، محمد (2010) سياسات تشغيل الاشخاص المعوقين في الاردن بين النظرية والتطبيق، اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن، ص7.

وما تتميز به دراستي عن الدراسة السابقة أنها تناولت الضوابط القانونية لتشغيل الافراد ذوي الإعاقة، أما الدراسة السابقة فتناولت الكشف عما تم وضعه من قوانين أردنية وفلسطينية والتي تتعلق بفئة ذوي الإعاقة مع المقارنة بينها، كما أن دراستي الحالية ستتعرض للتعديلات التي طرأت على القوانين والتشريعات ذات الصلة بهذه الفئة.

دراسة التاج والحراحشة والتاج(2018) بعنوان:" القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الاعاقة (التجربة الاردنية)".

هدفت الدراسة الكشف عن واقع التشريعات والقوانين الناظمة لحقوق ذوي الاعاقة في المملكة الاردنية الهاشمية، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم استعراض عدد من هذه القوانين بالشرح والتحليل، وقد تبين من خلال الدراسة حجم التعديلات التي وردت على هذه القوانين كما أوصت بضرورة تنفيذ بنود القانون رقم (20) لسنة (2017) بما يكفل حقوق ذوي الاعاقة في الاردن.

وما تتميز به دراستي عن الدراسة السابقة أنها تناولت الضوابط القانونية لتشغيل الافراد ذوي الإعاقة، بينما تناولت الدراسة السابقة القوانين والتشريعات التي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة في كل المجالات كما أن الدراسة الحالية ستتناول هذا الموضوع في ضوء قانون العمل وهو ما لم تقم به الدراسة السابقة.

دراسة أبو ملحم (2010) بعنوان:" سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق".

كان الهدف من الدراسة الكشف عن مدى نجاح سياسات التشغيل للمعوقين في الأردن ومعرفة القوانين والتشريعات الناظمة لذلك ومدى الرقابة، على المؤسسات، تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل

واستخدمت استبانتان، وقد تكون مجتمع الدراسة من عدد من الأشخاص المعوقين بلغ عددهم (612) فرداً، وقد توصلت الدراسة لنتائج عدة أبرزها أن مدى التزام المؤسسات بتشغيل ذوي الإعاقة كانت متدنية وأن القوانين والتشريعات الناظمة لسياسات التشغيل بحاجة لتعديل.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في أنها تناولت سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن، وتميزت دراستي الحالية عن الدراسة السابقة في أنها تناولت ذلك من الناحية القانونية من خلال بيان الضوابط القانونية لتشغيل هذه الفئة في إطار القوانين والتشريعات الأردنية الناظمة لذلك.

الدراسات الأجنبية

دراسة مارلين(Marleain,2006) والتي جاءت بعنوان:" أبعاد الاعاقات تحليل مقارن لسياسة وبرامج الاعاقات في كل من السويد وألمانيا والولايات المتحدة".

كان الهدف من الدراسة الكشف عن السياسات وأنظمة رعاية المعوقين في ثلاث دول هي أمريكا والسويد وألمانيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم مقارنة سياسات تلك الدول وقد توصلت الدراسة الى أن الخدمات التي تتوفر في هذه الدول كافية ومناسبة.

وتتميز دراستي الحالية عن الدراسة السابقة في أنها تناولت الضوابط القانونية لتشغيل فئة ذوي الإعاقة وكذلك بيان ما صدر من تشريعات لضمان حقوق هذه الفئة بينما تناولت الدراسة السابقة في دول أخرى كالسويد وألمانيا والولايات المتحدة الامريكية.

دراسة جرينان (Greenan,2002) بعنوان:" وجهات نظر حول وتشغيل المعوقين".

هدفت الدراسة الى الكشف عن آلية تشغيل المعوقين في ولاية انديانا في أمريكا، وقد شمل المسح جميع الشركات التجارية والمؤسسات الصناعية لمعرفة مستوى الوعي لدى مديري المؤسسات والشركات في تشغيل هذه الفئة وما يواجههم من مشكلات في هذا الإطار وقد حصلت الدراسة الى أن هناك وعي كافٍ من قبل المديرين بالتشريعات التي تتعلق بتشغيل هذه الفئة من ذوي الإعاقة، وأنه لا توجد صعوبات لتحقيق ذلك.

وتتميز الدراسة الحالية بأنها تناولت الضوابط القانونية لتشغيل فئة ذوي الإعاقة واستعراض ذلك من خلال ما حدث من تعديلات في قانون العمل والخاص بهذه الفئة وكذلك بيان أهمية كتشغيل هذه الفئة بينما تناولت الدراسة السابقة وجهات نظر حول المعاقين.

الإطار النظري:

تتضمن الدراسة وعنوانها عدة فصول: حيث سيتناول الباحث في الفصل الأول: مقدمة عامة للدراسة تعالج خلفية الدراسة وأهميتها نتناول فيها مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها ومصطلحات الدراسة انتهاء بمنهجية الدراسة وأدواتها، ثم سيتناول في الفصل الثاني: ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل من خلال مبحثين؛ المبحث الأول: ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة المبحث الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. ثم سيتناول الفصل الثالث: ضوابط تشغيل الأشخاص ذوي الاعاقة، من خلال المبحث الأول الذي سيتناول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والمبحث الثاني: التزامات رب

العمل، وأخيراً يتناول الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها.

منهجية الدراسة:

لقد اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي لتحليل أحكام وقواعد القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة (1976) وقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة (1996) والدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017، كما سيقوم الباحث بتحليل آراء الفقه القانوني بخصوص المسائل المثارة في هذه الدراسة، وكذلك الأحكام القضائية بهذا الخصوص إن وجدت في الأردن.

الفصل الثاني

ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل

ان الآمال والتطلعات هي احدى حقوق الافراد ذوي الإعاقة، فهم كغيرهم من الناس يحلمون ويبنون الآمال المستقبلية، ومع ذلك فان هذه العبارة البسيطة غير مقدرة وغير معمول بها في العالم، حيث يلاحظ من خلال المشاهدات ان اغلب دول العالم لم تستطع حل مشكلة دمجهم اجتماعيا واقتصاديا في نشاطات الحياة المختلفة.

وقد أبدى العالم أهمية كبيرة بموضوع تقديم الرعاية لذوي الإعاقة، وذلك بهدف دمجهم في المجتمع، حيث تطورت هذه الرعاية على مر التاريخ وصولاً لوضع العديد من القوانين والاتفاقيات والمعاهدات التي تم من خلالها حماية الاسخاص ذوي الإعاقة وضمان عملهم وتحقيق العدالة والمساواة بين الفئات في مجال العمل [1]

وعملت المواثيق العالمية على إقرار حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على اعتبار ان العمل حق طبيعيا لكل فرد من افراد المجتمع، كما اكدت على حق هؤلاء الأشخاص في الاختيار المهني والعمل المنتج، مع اعتبار ذلك شرطا رئيسيا لتحقيق استقلاليتهم واحترام كرامتهم، وتحقيق تكافؤ الفرص، ان ممارسة التأهيل المهني للأشخاص المعاقين بشكل فعال يقضي القيام بمجموعة من الإجراءات والعمليات والأنشطة والعمليات والأدوات اللازمة لتحقيق حاجيات معينة، وهذا يتطلب توفر متطلبات

---

(1) العدوان، رها (2017) حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحاية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن، ص2.

مختلفة ومترابطة ومتتابعة، واهمها توفر المراكز والبرامج المتخصصة لعملية التأهيل المهني لذوي الإعاقة[1].

ويرى الباحث أن القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بذوي الإعاقة قد شهدت نقلة نوعية في العديد من الدول مما يدلل على مدى أهمية هذه التشريعات وضرورة الاهتمام بها بين الأفراد بحيث يكون هؤلاء المعاقين مشاركين فاعلين في المجتمع، حيث أن هذه القوانين ألزمت المؤسسات المختلفة بتوفير احتياجات العاملين وذلك كقانون رقم (20) لسنة 2017 والمسمى قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن حيث تضمن العديد من النصوص والقوانين التي كان الهدف منها توفير الرعاية والحماية للأشخاص المعاقين حيث أن الأردن منذ إعلان العام الدولي للإعاقة عام 1981 أصدر القوانين الخاصة برعاية المعاقين كقانون رقم (12) لرعاية المعاقين لسنة 1993 والمعدل بالقانون رقم (20) لسنة 2017 وغير ذلك من القوانين الأخرى ذات العلاقة.

وكما هو معلوم فإن حق ذوي الإعاقة في العمل سواء في التشريعات الوطنية أو في المواثيق الوطنية إنما جاءت بتوقيع حماية لهذه الفئة، وجلها تتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها الاخرون، ولا يمكن ضمان ذلك الا من خلال القوانين والتشريعات المختلفة والاتفاقيات والمواثيق الدولية التي يمكن أن توجد

(1) البطوش، مصلح والدرابكة، محمد (2016). تقييم برامج التأهيل المهني وفق المعايير الدولية لضمان الجودة المقدمة لذوي الاعاقات البصرية في مراكز التأهيل المهني في الأردن من وجهة نظر المدربين. مجلة التربية الخاصة. 4 (16) ج2: 215-253.

الالية التي يمكن من خلالها ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتحقيق العيش باستقلالية وجعلهم يعتمدون على أنفسهم والتواصل مع كافة فئات المجتمع دون الشعور بأي نقص أو عدم مساواة على فرص متكافئة في الحياة ومن ذلك العمل[1].

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة

المبحث الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

(1) كنعان، نواف (2010) حقوق الانسان في الاسلام والمواثيق الدولية والدساتير العربية، عمان، دار اسراء للنشرو التوزيع، ص224.

المبحث الأول

ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة

إن تقدم الأمم إنما يقاس بمدى الاهتمام بالافراد، وما توليه الدول في سبيل تأمين العيش الرغيب بإفراد المجتمع، من خلال المحافظة على صحتهم وتوفير الخدمات لهم وإعادة تأهيلهم في حال وجود إعاقة بحيث يصبحوا مؤهلين للإنتاج وكعناصر فاعلة في المجتمع، وما رعاية المعاقية الا احد السبل التي يمكن من خلالها تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين حيث يجب عدم إهمال هذه الفئة وتوفير كل ما تحتاج إليه ومن ذلك الحق في العمل وغير ذلك من الأمور الأخرى[1].

إن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يُعد من القضايا الهامة التي تعكس مدى اهتمام المجتمع بهذه الفئة، حيث أن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل له أثره الإيجابي على المجتمع، ومن هنا فقد دعت جميع التشريعات والقوانين والاتفاقيات إلى اتخاذ التدابير اللازمة التي يُمكن من خلالها تمكين ذوي الإعاقة وإدماجهم في المجتمع بعيداً عن التهميش[2].

---

(1) السرطاوي، عبد العزيز، القريوتي ،يوسف والصمادي، دجميل (2002) المدخل الى التربية الخاصة، دبي، دار القلم، ص14.

(2) بلعرج، محمد (2019) حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصوص القانونية والتدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل والتشغيل، 4(1): 94-112.

ويرى الباحث أن تشغيل فئة ذوي الإعاقة يُعد من الأمور الهامة في أي مجتمع من المجتمعات، ذلك أن تشغيل هذه الفئة يُساعدها على الاندماج في المجتمع بحيث لا تكون عالة على الآخرين، حيث دلت التجارب الكثيرة على أن دمج ذوي الإعاقة في المجتمع يساهم في التنمية وتحسين المستوى الاقتصادي للكثير من العائلات كما يرى الباحث أنه لا بد من تعريف الإعاقة وبيان من هم الأشخاص ذوي الإعاقة بما يمكن من الوقوف على حقيقة هذه الفئة.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني: مبررات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول

تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة

إن تعريف الإعاقة يعد من التعريفات التي لم يتفق عليها بين الباحثين وهذا يتطلب بيان المعنى اللغوي والاصطلاحي والقانوني للإعاقة.

تعرف الإعاقة لغة بأنها: " رجل عوق، أي ذو تعوق، وعاقه عن الشيء، صرفه وحبسه، والعوق الامر الشاغل [1]، أما اصطلاحاً فقد عرف المعاق بأنه:" كل شخص ليس لديه قدرة كاملة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة للحياة العادية بسبب اصابته بإحدى الاعاقات في فترة ما[2].

كما عرفت الشريعة الإسلامية الإعاقة على أنها:" عدم القدرة على عمل شيء سواء كان ذلك متأتياً من عطب جسمي أو عقلي أو اجتماعي أو ثقافي"[3]

كما عرف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في نص المادة (2) منه على أنه:" الشخص ذو الإعاقة: كل شخصلديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السوكية دوتن القيام بأحد نشاطات الحياة

---

(1) ابن منظور، جمال الدين بن مكرم (1990) لسان العرب، بيروت، دار صادر، ص30.

(2) الشيباني، عمر (1989) الرعاية الثقافية للمعوقين، طرابلس، الدار العربية للكتاب، ص14.

(3) القضاة، مصطفى (2022) حقوق المعقوين بين الشريعة والقانون، عمان، مؤسسة حمادة للنشر والتوزيع، ص72.

الرئيسة وممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال ويعد القصور طويل الأمد اذا كان لا يتعلق زواله خلال مدة لا تقل عن (24) شهراً من تاريخ بدأ العلاج أو إعادة التأهيل".

أما بالنسبة للقانون رقم (12) لسنة 1992 فقد تضمنت ما يلي[1]:

- المعوق: هو كل شخص لديه قصور جزئي أو كلي مستمر سواءً في قدراته الجسمية أو النفسية أو العقلية أو في أحد حواسه بطريقة تحد من إمكانية تعلمه أو تأهيله أو عمله ولا يستطيع تلبية احتياجاته اليومية مثل أقرانه العاديين.
- المجلس: ويعني ذلك المجلس الوطني لرعاية المعوقين.
- التربية الخاصة: ويقصد بها الخدمات التعليمية والتربوية المقدمة للأشخاص المعوقين لتلبية احتياجاتهم وتطوير قدراتهم ومساعدتهم على الاندماج والتكيف في المجتمع.
- التأهيل: ويقصد بها الخدمات وجميع الأنشطة التي تساعد المعوق على ممارسة حياته اليومية بشكل أفضل في المستويات الجسمية والنفسية والمهنية وحتى الاجتماعية.

وقد عرف قانون ذوي الاحتياجات الخاصة الفرنسي[2] الإعاقة بأنها: «كلُّ قصورٍ في النشاط أو نقصٍ في المشاركة ضمن الحياة وداخل المجتمع، وهي كلُّ معاناة شخص داخل بيئته نتيجة تلف أساسيّ، دائم أو مؤقت، لإحدى أو العديد من الوظائف الجسميَّة، الحسيَّة، العقليَّة، المعرفيَّة أو النفسيَّة، أو هي كلُّ إعاقة مضاعفة أو اضطراب بسبب ضعفٍ صحيّ». من الواضح أنَّ تعريف الإعاقة المُعتَمد هنا

([1]) قانون رعاية المعوقين رقم 12 لسنة 1993.

[2] قانون ذوي الاحتياجات الخاصة الفرنسي رقم 102 لسنة 2005.

يركّز على الحالة الفرديَّة للشخص وعلى مدى قدرته المشاركة بفاعليَّةٍ في الحياة الاجتماعية والمهنية، وهو تركيز مفهوم التوظيف، لأنَّ الغاية منه هي فقط تحديد نوعية إعاقة الشخص ودرجتها، في حين لا يشير إلى مؤسسات وبنى تحتيَّة تكون أحياناً أو غالباً بمثابة عوائق تدفع من يحمل إعاقة إلى صورة من صور العزلة والعيش على عتبة المجتمع، أو تكون هذه المؤسسات هي ذاتها في حالة إعاقة، عاجزةً عن التخفيف من مضاعفات الإعاقات ونتائجها.

كما قام نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لعام (2021) بتعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه:" كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون القيام بأحد نشاطات الحياة الرئيسة أو ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال ويعد القصور طويل الأمد إذا كان لا يتوقع زواله خلال مدة لا تقل عن 24 شهر من تاريخ بدء العلاج أو إعادة التأهيل"[(1)].

وهذا يعني تشغيل الأفراد من ذوي الإعاقة قد شهد اهتماماً في التشريعات والقوانين المختلفة وكذلك في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها العديد من دول العالم، إدراكاً بأن هذه الفئة لا بد أن

(1) نص المادة (2) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021).

تحصل على حماية قانونية خاصة فيما يتعلق بالعمل من حيث ساعات العمل والأجور وغير ذلك من الأمور الأخرى التي يجب الاهتمام بها[1].

ويعرف الباحث الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم الأشخاص الذين لديهم قصور في وظائفهم الحسية والجسدية والنفسية والعصبية، والتي تكون عائق أمامهم في القيام بأنشطتهم الحياتية أو ممارسة حقوقهم أو حرياتهم الأساسية ويحتاجون الى الرعاية الاجتماعية والقانونية.

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة قد بينت المقصود بالاشخاص ذوي الإعاقة وكانت مجمل هذه التعريفات غير مكتملة حيث وكما بينا فإن الباحثين لم يتفقوا على تعريف واضح وشامل للأشخاص ذوي الإعاقة مما يتطلب وضع تعريف من قبل المشرع بما يحسم الخلاف حول هذه المسألة.

(1) كركين، إدريس (2015) تشغيل الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع، مجلة المنبر القانونية، 8(7): 160-184.

المطلب الثاني

مبررات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

بدأ الاهتمام بالقوانين والتشـريعات في المملكة الأردنية الهاشـمية التي تتعلق بالأشـخاص ذوي الإعاقة بعد إعلان العام الدولي للمعوقين عام 1981، حيث بدأت وزارة التنمية الاجتماعية في العام 1982 وضـــع مشـــروع مســـودة قانون المعاقين، وبقيت حتى العام 1989، حيث أُجري عليه بعض التعديلات ثم ظهر قانون رعاية المعوقين رقم 12 لسنة 1993[1].

كما أكد القانون على عدة مبررات لتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة من أهمها [2]:

- حق الاندماج في المجتمع.
- الحق في التربية والتعليم والتعليم العالي وفق القدرات.
- الحق في العمل وممارسة الرياضة والترويج.
- الحق في الوقاية الصحية والعلاج الطبي.
- الحق في بيئة مناسبة بدون قيود لحرية التنقل والحركة.
- الحق في الحصول على المعينات الحركية.
- الحق في التعليم والتدريب والتأهيل لذوي الإعاقات المتعددة.

([1]) التاج، هيام والحراحشـة، علاء والتاج، أحمد (2018) القوانين والتشـريعات والحقوق الخاصـة بالأشـخاص ذوي افعاقة (التجربة الأردنية)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 26(1): 133-148.

([2]) قانون رعاية المعوقين رقم 12 لسنة 1993.

- الحق في الإغاثة والخدمات المساندة.
- الحق في المشاركة في صنع القرارات ذات العلاقة بهم.

يرى الباحث انه يجب توفير كافة هذه الحقوق وفق هذا القانون من تعاون الوزارات والدوائر الحكومية وجميع المؤسسات ذوي العلاقة بالمعوقين لتقديم الخدمات التي تكفل تمتع الأشخاص المعوقين بكافة حقوقهم، ولا بد من أن توفر وزارة التنمية الاجتماعية التشخيص الاجتماع اللازم لتحديد طبيعة الإعاقة. ولا بد من متابعتها لكافة المراكز والجهات في القطاعين العام والخاص. وعلى وزارة التربية والتعليم توفير التشخيص التربوي لبيان درجة الإعاقة ومن ثم توفير التعليم الأساسي والثانوي بما يتلائم مع قدرات المعوقين توفير خدمات التربية الخاصة، كما ويتوجب عليها إعداد الكوادر المؤهلة للعمل مع كافة أنواع الإعاقات في المجتمع.

كما نجد أن الاتفاقيات والتشريعات الدولية والمواثيق قد نصت على العديد من المبررات التي تبرر عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وادماجهم في المجتمع وهي[1]:

1- مساعدة ذوي الإعاقة على التكيف الجسماني والنفسي مع المجتمع.

2- تشجيع كل الجهود المبذولة على الصعيدين الوطني والدولي لتقديم ما ينبغي تقديمه من المساعدة والرعاية والتدريب والإرشاد لذوي الإعاقة، وإتاحة فرص العمل المناسب لهم، وت؟امين ادماجهم الكامل في المجتمع.

([1]) الجالودي، عبدالله (2014) حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، جرش، الأردن، ص71..

3- تشجيع مشاريع الدراسة والبحث الرامية الى تيسير مشاركة ذوي الإعاقة في الحياة اليومية بشكل عملي، وذلك بالقيام مثلاً بتحسين إمكانية ارتيادهم للمباني العامة واستخدامهم لوسائل المواصلات.

4- تثقيف الجمهور وتوعيته بحقوق ذوي الإعاقة في المشاركة في مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والاسهام فيها.

5- تشجيع اتخاذ تدابير فعالة للوقاية من العجز ولاعادة تأهيل ذوي الإعاقة.

كما نجد أن العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة في الأعوام (2003-2012) والذي عقد في قمة الجامعة العربية لعام (2004) فقد ذكر العديد من المبررات لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن هذه المبررات [1]:

1- تشجيع عمل الأشخاص ذوي الإعاقة في وسائل الاعلام المختلفة.

2- حث الدول العربية على التوقيع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالتاهيل المهني للمعاقين.

3- تجهيز مراكز التأهيل بأدوات لازمة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان سلامتهم.

4- تعزيزي الشراكة بين أصحاب العمل وثمين دورهم في توفير فرص عمل لذوي الإعاقة.

([1]) ميوف، أمج (2008) الإعاقة والمعاقين في الإطار القانوني، دمشق، مكتبة التمدن، ص32.

كما نجد أن المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الانســـان لعام (1948) قد نص على العديد من المبررات التي تؤكد حق هذه الفئة بالعمل وهي:

1- لكل شـخص حق العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شـروط عمل عادلة ومرضـية وفي الحماية من البطالة.

2- لجميع الافراد، دون أي تمييز الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

3- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة، ومرضــية تكفل له ولأســرته عيشــة لائقة بالركامة البشريو وتستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

4- لكل شخص حق إنشاء النقايات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

ويرى الباحث أن قضـية توفير الحماية للأشـخاص ذوي الإعاقة يعد من الأمور الهامة كما أن المبررات التي تم ذكرها هي من الأســـباب الضـــرورية التي تؤكد على حق العامل في العمل بحيث يستطيع توفير الحياة الكريمة والاندماج في المجتمع وتحقيق العدالة والمساواة مع الآخرين.

المبحث الثاني

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

مما لا شك فيه أن العمل وسيلة من أهم الوسائل للعيش والنشاط في الحياة الاجتماعية، ووسيلة ضرورية في عمارة المجتمعات وتنمية الإنتاج والتقدم، وقضاء لحاجات الانسان وحاجات المجتمع بشكل عام، كما وأكدت الدساتير على الحق في العمل وكذلك اعتبرته القوانين الوضعية من الحقوق الأساسية لكل فرد، وهو واجب مقدس يكفل لذوي الإعاقة الناحية الاقتصادية ولا يجعلهم يعتمدون في معاشهم على غيرهم، بل يزرع الثقة بأنفسهم، وكذلك يصقل مواهبهم بممارسة العمل المناسب لهم، فلهم الحق بالعمل قدراتهم لكفلوا لحياتهم المستوى اللائق مادياً واجتماعياً[1]

من المعلوم أن المملكة الأردنية الهاشمية ومن خلال مشاركة فاعلة في مؤسسات المجتمع المدني وضعت الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة للأعوام 2007–2009 في المرحلة الأولى، أما المرحلة الثانية فكانت من 2010–2015 حيث انسجمت مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تدعو كافة شرائح المجتمع لاحترام الأشخاص ذوي الإعاقة والتأكيد على حقوقهم الشخصية والسياسية والاجتماعية، وأنهم طاقات لا بد من استثمارها وإدماجها في المجتمع وقد انبثق عن هذه الاستراتيجية إصدار قانون حقوق الأشخاص المعوقين لسنة 2007[2].

([1]) العدوان، رها، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية، مرجع سابق، ص20.

([2]) التاج، هيام والحراحشة، علاء، والتاج، أحمد، القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص140.

ومما هو معلوم فإن لكل شخص الحق بالعمل سواء كان هذا الشخص سليماً أم من الأشخاص ذوي الإعاقة لان العمل هو السبيل لضمان العيش، للفرد والمجتمع ومن هنا كان لا بد من توفير فرص عمل كافية للأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع حيث أن الكثير من الشواهد أكدت على أن الاشخاص ذوي الإعاقة يمكن لهم العمل يوازي الأشخاص العاديين بنفس المهارة والقدرة في العديد من الوظائف التي يمكن لهم القيام بها [1].

وعليه سأتناول هذا الموضوع، على النحو الآتي:

المطلب الأول: حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل حسب التشريعات الدولية.

المطلب الثاني: حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل بموجب التشريعات الوطنية.

([1]) الجالودي، عبدالله، حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، مرجع سابق، ص76.

المطلب الأول

حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل حسب التشريعات الدولية

إن الاتفاقيات والتشريعات الدولية قد اهتمت بالاشخاص ذوي الإعاقة حيث أن هذه الفئة كانت لها أهمية بالنسبة لهذه التشريعات والاتفاقيات ومن هنا كان لا بد من تناول بعض من هذه التشريعات والاتفاقيات التي تعرضت الى هذه الفئة.

ونجد أن الاتفاقية الدولية لحقوق للاشخاص وي الإعاقة قد سلطة الضوء على هذه الفئة حيث تضمنت هذه الاتفاقية ثمان مبادئ عامة تقدم توجيها للدول والجهات الفاعلة الأخرى بخصوص تطبيق هذه الاتفاقية وكفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة كاملة في المجتمع وتكافؤ الفرص واحترام الفوارق وقبول الإعاقة كجزء من التنوع البشرية كما بينت المادة الرابعة من ذات الاتفاقية الالتزامات العامة التي تدعوا كل دولة بأن تتخذ التدابير التشريعية والإدارية لاعمال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاقتصادية وإلغاء ما يتعارض مع نصوصها والقضاء على التمييز على أساس الاعاقة[1].

---

(1) نصت المادة الرابعة من الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة (2006) بفقرتها الرابعة:" ليس في هذه الاتفاقية ما يمس أي حكم يتيح على نوح أوفى إعمال حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة ثد يرد في قانون دولة طرف أو في القانون الدولي المعمول به في تلك الدولة، ولا يجوز فرض أي تقييد أو انتقاص لأي حق من حقوق الانسان والحريات الاساسية المعترف بها أو القائمة في أي دولة طرف في هذه الاتفاقية عملاً بقانون أو اتفاقية أو لائحة أو عرف بحجة أن هذه الاتفاقية لا تعترف بهذه الحقوق والحريات أو تعترف بها في نطاق أضيق.

كما أتاحة هذه الاتفاقية الدولية العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في المادة (27) منها والتي نصت على أنه: 1- تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين وسيشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم بكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين ويسهل انخراطهم فيهما".

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بالعمل والعمال خاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أنهم أكثر عرضة للتعسف لذلك فقد تم وضع العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تضمن حقوق هذه الفئة من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات لحماية هذه الفئة [1].

كانت أول اتفاقية صدرت عن منظمة العمل الدولية في العام 1944 بشأن "تنظيم العمالة في الانتقال من الحرب إلى السلم" رقم (71) والتي أكدت على ضرورة توفير العمل للمعاقين مهما كانت إعاقتهم وضرورة تدريبهم واتخاذ التدابير اللازمة لحمايتهم من أي تعسف، كما دعت اتفاقية رقم (102) لسنة 1952 التي تتعلق "بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي" حيث دعت إلى ضرورة تعاون جميع المؤسسات في تشغيل فئة ذوي الإعاقة، وفي العام 1955 تم إصدار التوصية رقم (99) والذي تتعلق

(1) أوريلي، آرثر (2004) حق الأشخاص المعاقين في العمل اللائق، جنيف، مكتب العمل الدولي، ص4.

"بتاهيل وإعادة تأهيل المعاقين المهني" والتي كانت قاعدة لجميع التشريعات الوطنية في وضع قوانين لحماية ذوي الإعاقة[1].

ومجد أن منظمة العمل العربية قد وضعت في إتفاقيتها لسنة (1993) ومن خلال نص المادة الثانية ماهية التأهيل حيث عرف بأنه: [2]" عملية منظمة ومستمرة مبنية على أسس علمية تهدف الى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى المعوق ويتم توجيهها وتنميتها عبر برامج تأهيلية شاملة تكفل تحقيق اعلى مستوى لقدراته الادانية بما يساعده على الاندماج في بيئته الطبيعية" وترى الباحثة أن لفظ" مستمرة" بالتعريف لا داعي له؛ لأن الشخص ذوي الإعاقة يتم تأهيله بما ينسجم مع طبيعة العمل، ومتى ما تم وصول تأهيله الى المرحلة المطلوبة، لا داعي لأن تكون عملية تأهيله مستمرة، أما تشغيل المعوقين هو " عملية استفادة من طاقتهم المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم والاستمرار به والترقي فيه".

أما فيما يتعلق باتفاقية "التأهيل وتشغيل المعاقين" فقد أكدت فقرتها الثانية على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل المهني والحصول على عمل مناسب، كما نصت المادة الرابعة منها على مبدأ

(1) أنظر المادة 35 من اتفاقية رقم 102 بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، لسنة 1952.

(2) نص المادة (2) من الاتفاقية العربية بشأن تأهيل المعوقين رقم (17) لنسة (1993).

تساوي الفرص بين كل فئات الأشخاص ذوي الإعاقة وبين بقية العمال، كما نصت الاتفاقية على عدد من المبادئ الهامة وهي[1]:

- ضرورة قيام كل دولة بوضع سياسة وطنية لتأهيل المعاقين وتشغيلهم.
- شمول هذه السياسة لكل أصناف المعاقين مع مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين العمال العاديين من جهة والمعاقين من كلا الجنسين من جهة أخرى.
- تقديم خدمات مناسبة للمعاقين في مجال التدريب والتكوين والتشغيل.

ثم جاءت التوصية التي تتعلق "بالتأهيل المهني والعمالة للمعوقين" رقم 186 لسنة 1983 من اجل تفعيل برامج التأهيل المهني والوظيفي للمعوقين، كما أن القانون الدولي ومن خلال عدة إعلانات اهتم بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة مثل افعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 10 ديسمبر لسنة 1948، حيث بيّن أن العمل حق أساسي من حقوق الإنسان، كما اعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 عهدين أساسيين، الأول حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والثاني الحقوق المدنية والسياسية، فقد نصت المادة (6) من عهد الدولي الخاص للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل الذي يشمل لكل شخص الحق في أن تُتاح له إمكانية كسب رزقه، بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم بإتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا

(1) دنبور، سعيد (2015) حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص60.

الحق". كما تؤكد المادة (7) من نفس العهد على حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وذلك من خلال التساوي في الأجر دون أي تمييز، أن تكون ظروف عمل تكلف السلامة والصحة المهنية[1].

كما أن اتفاقية الأمم المتحدة لفئة ذوي الإعاقة تُعد إطاراً قانونياً لالتزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بحق المعاقين في العمل، حيث نصت المادة (1/27) على: "التزام الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل على قدم مساواة مع الآخرين"[2].

(1) نص المادة (6، 7) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان للعام 1948.

(2) أنظر، مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دراسة موضوعية بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، الجمعية العامة 2012/12/17، ص5.

المطلب الثاني

حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل بموجب التشريعات الوطنية

إن حق العمل يعد أحد الحقوق الهامة للإنسانإ من خلاله يستطيع الانسان توفير سبل العيش الكريم، ونجد أن المملكلة الأردنية الهائمية كانت في مقدمة الدول التي تبنت تشريعاً وطنياً للاعاقة كما كات من أوائل الدول التي وقعت على اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة (2007) [1].

وبالعودة الى نص المادة (3/6) من الدستور الأردني والتي نصت على أنه[2]:" تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين".

كما نص الدستور الأردني من خلال المادة (23) [3]منه على حرية العمل وأنه حق للمواطنين ولا بد أن يرتكز على أن العمل مكفول للجميع:" العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للاردنيين بتوجيه الاقتصادي الاردني والنهوض به".

---

(1) الشيشاني ، عبد الوهاب (1980) حقوق الانسان وحرياته الاساسية في النظام الاسلامي والنظم المعاصرة، عمان، مطابع الجمعية العلمية الملكية، ص155.

(2) نص المادة (6) من الدستور الاردني لسنة (1952) وتعديلاته.

(3) نص المادة (23) من الدستور الاردني لسنة (1952) وتعديلاته.

وقد اعتبر الدستور الأردني حرية العمل حق جميع المواطنين على قدم المساواة والزم الدولة بأن توفره لجميع العاملين كما نص الدستور على حماية الدولة وضمانها لحق العمل بحيث تكون هناك عدة مبادئ يرنكز عليها حق العمل[1].

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني فهو القانون الذي يؤكد على حق الجميع في العمل حيث نصت المادة (13) من قانون العمل الأردني [2]:" على صاحب العمل أن يشغل من العمال النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص المعوقين الناف ووفق الشروط الواردة فيه أن يرسل الى الوزارة بياناً يحدد فيه الاعمالالتي يشغلها المعوقين واجر كل منهم".

كما نصت المادة (14) من قانون العمل الأردني على أنه[3]:"إا أصيب عامل إصابة علم نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل وبالاجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لاصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة".

---

(1) الرواشدة، عادل (2022) الواقع التشريعي والعملي لحقوق الانسان في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة المنصورة، القاهرة، ص73.

(2) نص المادة (13) من قانون العمل الاردني رقم (14) لسنة (2019).

(3) نص المادة (14) من قانون العمل الاردني رقم (14) لسنة (2019).

صدر قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (20) لسنة 2017، بناءً على مخرجات المرحلة الثانية للاستراتيجية الوطنية لحقوق الأشخاص المعوقين وتضمن القانون تعديلات عديدة تصب لصالح الأشخاص المعوقين، وهذا يتماشى مع التطورات التي حدثت خلال السنوات الماضية، حيث تحول القانون من النظرة الخيرية إلى النظرة الحقوقية، وأصبحت هناك مؤسسات حكومية مستقلة تقع على عاتقها مسؤولية رعاية وتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة وبالتالي لم يعد الأمر متعلقاص بوجود مؤسسات خيرية او تطوعية تعمل على تقديم الرعاية والمعينات المختلفة التي يحتاجها المعوقين بل أصبحنا نتحدث عن دور الأشخاص المعوقين في مجتمعاتهم، وبتنا نتحدث عن حقوق لا بد لهم من الحصول عليها مثلهم مثل أقرانهم العاديين، خلافاً لما كان في القانون القديم حيث كانت المواد فضفاضة وأبعد من أن توضع في حيز التنفيذ، وجاء القانون الجديد ليصبح أكثر شمولية فقد تكون القانون من (21) مادة بدلاً من القانون القديم الذي اشتمل على (12) مادة فقط، حيث جاء القانون الجديد متماشياً مع الاتفاقيةا لدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتالي أهم ما اشتمل عليه القانون[1]:

- تضمن القانون تعريفات للمفاهيم التالية: (الشخص المعاق، التمييز على أساس الإعاقة، التجهيزات المعقولة، التأهيل وإعادة التأهيل، التأهيل المجتمعي، الدمج) وفق ما جاء في المادة (1).

([1]) التاج، هيام والحراحشة، علاء، والتاج، أحمد، القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص143.

- جاء القانون منبثقاً من فلسفة المملكة الأردنية اتجاه الأشخاص المعوقين المستمدة من القيم الإسلامية والستور الأردني وحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين وفق ما جاء في المادة (3).
- أكد القانون من المادة (3/4) على التدريب المهني والعمل، أهم ما يميز هذا البند هو زيادة نسبة تشغيل الأشخاص المعاقين في المؤسسات المختلفة وإلزام المؤسسات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن (25) عامل ولا يزيد عدد العاملين فيها عن (50) عامل توظيف عامل واحد من المعوقين وإذا زاد عن (50) عامل تخصص نسبة 4% من عدد العاملين لذوي الإعاقة شريطة أن تتناب المهنة مع الإعاقة مع توفير التجهيزات المعقولة من قبل المؤسسة.

أوصى القانون بتأسيس (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين) مؤسسةً مستقلةً وأولاه مهامه وصلاحياته الخاصة التي تعنى بجميع شؤون هذه الفئة، وتمثلت صلاحيات المجلس بما يلي[1]:

- رسم السياسات ذات العلاقة بالأشخاص المعوقين.
- وضع خطة وطنية للتوعية بالأشخاص المعوقين وحقوقهم.
- وضع معايير الجودة لبرامج ذوي الإعاقة.
- إيجاد مراكز وطنية للتدريب.

([1]) التاج، هيام والحراحشة، علاء، والتاج، أحمد، القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص145.

- القيام بالدراسات والبحوث وتكوين قاعدة بيانات متعلقة بذوي الإعاقة.
- العمل على تحقيق المشاركة الفاعلة لجميع الجهات بما يتوافق مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية.
- اقتراح التعديلات المناسبة على التشريعات الخاصة بذوي الإعاقة.

تتمثل أبرز أهداف الاستراتيجية الخاصة بالاشخاص ذوي الإعاقة بما يلي[1]:

- تفعيل التشريعات الوطنية عن طريق نشر التوعية وتعديلها بما يتوافق مع المعايير الدولية المتعلقة بحق ذوي الإعاقة ونشر التوعية بكافة الحقوق.
- توفير الخدمات الصحية والكشف والتدخل المبكر وافحالة.
- توفير خدمات ذات جودة عالية لذوي الإعاقة واستثمار الجهود لتحسين نوعيتها، وضمان إمكانية وصول ذوي الإعاقة في البيئة المادية بدون حواجز معيقة.
- مواجهة القضايا المتعلقة بإساءة معاملة ذوي الإعاقة أو استغلالهم أو تعنيفهم.
- العمل على مشاركة ذوي الإعاقة بصورة فاعلة في المجتمع ودمجهم في الحياة العامة.
- تحقيق مبدأ الدمج وتمكين ذوي الإعاقة وأسرهم نفسياً واجتماعياً وصحياً واقتصادياً.

تتميز الاستراتيجية الوطنية بتوافر نظام رقابي وذلك للعمل على تنفيذ أهداف الاستراتيجية بالشكل المطلوب. وتؤكد على أن التغيير المطلوب في حياة الأشخاص المعوقين لن يتخذ الشكل الإيجابي إلا بالتركيز على ستة جوانب مهمة في المؤسسات الأردنية وتتمثل في الجوانب الآتية:

([1]) التاج، هيام والحراحشة، علاء، والتاج، أحمد، القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص142.

1. الجانب البشير والذي يعني الحرص على بناء الأشخاص المعوقين والاهتمام بقضاياهم.
2. الجانب التشريعي والذي يؤكد على تفعيل التشريعات وإصدار أو تعديل الأنظمة والتعليمات بما يتوافق مع القانون الجديد رقم (31) لسنة 2007.
3. الجانب البيئي والذي يعني توفير البيئة العادلة والمهيئة والصديقة للأشخاص ذوي الإعاقة، بما فيها توفير وسائل النقل والتجهيزات المناسبة لهم.
4. الجانب التوعوي وهو ما يتعلق بدور وسائل الإعلام بتحمل مسؤولية تغيير النظرة النمطية اتجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.
5. الجانب الرقابي والمتعلق بتفعيل الرقابة على نوعية وجودة الخدمات التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة وتفعيل الرقابة على مراكز التشخيص والتأهيل والخدمات المساندة لضمان عدم هدر الأموال وسوء الاستغلال.
6. الجانب التمويلي وهو ما يعني بتوفير الموارد المالية التي تحتاجها الاستراتيجية الوطنية للبدء بالعمل.

كما نجد أن التشريعات العربية قد تعرضت للأشخاص ذوي الإعاقة ومن ذلك التشريع المغربي والذي أولى اهتماماً بالاشخاص ذوي الإعاقة حيث أن الدستور المغربي قد نص على أن المعاق

يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأشخاص العاديون ولم ينص على حقوق خاصة بهم حيث نص في فصله الثامن على أنه:" الرجل والمرأة متساويان في التمتع في الحقوق السياسية" [1].

كما نصت المادة (17) من قانون الرعاية الاجتماعية المغربي على أنه: [2] " لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان المواطن في الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص اذا توفرت له المؤهلات اللازمة للقيام به".

ونجد أن الدستور العراقي قد ضمن فرص عمل لكل العراقيين بما يضمن لهم الحياة الكريمة وبما يضـــمن دمجهم في المجتمع، بحيث لا يكون هناك تمييز بينهم وفق قانون رعاية ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة العراقي رقم (38) لسنة (2013) [3].

([1]) مرابط، فدوى (2006) تشغيل الشخص المعاق في التشريع المغربي، الدار البيضاء، المغرب، دار توبقال للنشر، ص54.

([2]) قانون رقم 9107 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين 1991..

([3]) نص القانون العراقي رقم (38) لنســـة (2013) في المادة (20) منه على أنه:" يعاقب صـــاحب العمل بغرامة مقدارها (500) ألف دينار عند مخالفة أحكام توظيف ذوي الإعاقة من هذا القانون".

كما أن مصـر أهتمت بالاشـخاص ذوي الإعاقة حيث صـدر القانون رقم (49) لسـنة (1982) واطلق عليه اسـم قانون تأهيل المعاقين، ونجد أن المادة (10) من هذا القانون قد نصـت على تعيين نسبة (5%) من المعاقين الحاصلين على شهادة التأهيل في وظائف الجهاز الإداري للدولة[1].

ويرى الباحث أن التشـريعات العربية المختلفة التي تم كرها والتي لم يتم ذكرها قد نصـت على ضـرورة حماية المعاقين في العمل مع ضـرورة توفير جميع الضـمانات التي يمكن من خلالها تشـغيل لاشـخاص ذوي الإعاقة بما يمكن من دمجهم في المجتمع وبما يمكنهم الحصـول على الأموال التي يمكن من خلالها توفير سبل العيش الكريم لهم.

([1]) المادة (10) تخصـص للمعوقين الحاصـلين على شـهادات التاهيل نسـبة في المائة من مجموع عدد العاملين بكل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام، كما تلتزم هذه الوحدات باستيفاء النسبة المشار اليها باستخدام المعوقين المقيمين بدائرة عمل كل وحدة والمسجلين بمكاتب القوى العاملة المختصة على أن يتم استكمال النسـبة المقررة بالقانون خلال سـنتين من تاريخ صـدور هذا التعديل ويجوز لأي من هذه الجهات اسـتخدام المعوقين المقيدين في مكاتب القوى العاملة مباشـرة دون ترشـيح منها، وتحتسـب هذه التعيينات من النسـبة المنصـوص عليها في الفقرة السـابقة، ويجب في جميع الأحوال أخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك بكتاب موصـى عليه يعلم الوصـول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل.

الفصل الثالث

أحكام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

إن العمل يعد ركيزة أساسية للإنسان ليحقق الاستقرار الأسري، إذ يمكن للإنسان من خلال العمل أن يوفر متطلبات حياته وحياة أسرته حيث يعد المال عصب الحياة والسبيل لتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي وقد جعل الدستور الأردني حق العمل للجميع ليس قاصراً على فئة معينة، ولعل عمل ذوي الإعاقة أمراً هاماً وهو حق كفله الدستور الأردني، فالأردنيون متساوون في الحقوق والواجبات، كما أن قانون رعاية الأشخاص المعوقين وما طرأ عليه من تعديلات تكفل بإلزام أصحاب العمل بتأهيل وتشغيل هذه الفئة، وبما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، حيث يؤدي ذلك لتحسين أوضاعهم النفسية والاقتصادية والاجتماعية ويساوي بينهم وبين الأسوياء[1].

كما أن القانون منح هذه الفئة فرصة كي تعبر عن قدرتها حيث أن العديد من أفراد المجتمع يشعرون بأن فئة ذوي الإعاقة هي عبء على المجتمع، فإدماج هذه الفئة في العمل يساهم في تقليل هذه الفجوة ومساعدة ذوي الإعاقة لأداء دورهم المأمول في المجتمع[2].

---

[1] الشقيرات، فيصل (2018) مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة في الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 وأثره في الحد من مشكلة البطالة، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 4(1): 126-150.

[2] المعايطة، خليل، القمش، مصطفى (2007) أساسيات التأهيل المهني للمعوقين، عمان، دار الطريق للنشر والتوزيع، ص24.

وحسب ما نصت عليه المادة (5/ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فإنه[1]: "ب- لا 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 ذلك مستوفياً للشروط اللازمة".

ويرى الباحث أن نص هذه المادة كفلت لذوي الإعاقة حق العمل والتأهيل والحصول على كافة الحقوق التي كفلها الدستور الأردني وكافة التشريعات والقوانين ذات الصلة بحيث يتمكن ذوو الإعاقة من الحصول على عمل لائق يكفل لهم العيش الكريم.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: نطاق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المبحث الثاني: الحقوق والإلتزامات الناشئة عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

[1] نص المادة (5/ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017.

المبحث الأول

نطاق تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

يعد تشغيل الأفراد الوسيلة الأساسية لكسب العيش الكريم، وهذا الأمر ينطبق على الأشخاص ذوي الإعاقة والذين يحاول التكيف مع متطلبات المجتمع بالرغم من الإعاقة، ولديهم طموح بالحصول على عمل يمكنهم من الحصول على دخل منتظم لقاء الجهد المبذول من قبلهم كما يعد تشغيل هذه الفئة إحدى حلقات التأهيل المهني والمقياس الحقيقي لنجاح ذوي الإعاقة[1].

وتتنوع فرص العمل التي يمكن أن يعمل فيها ذوو الإعاقة، فقد يعملون في المشروعات الفردية والعائلية والعمل المنزلي، وبعض الوظائف المخصصة لذوي الإعاقة ضمن الحالات الإنسانية، وهذا يتطلب تأهيل ذوي الإعاقة ليتمكنوا من العمل بطريقة مناسبة، ولا بد من تطبق مبدأ تكافؤ الفرص وهذا ما نصت عليه المادة (5) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه: "ز. تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة"[2].

كما أن التشريعات الاجتماعية في الأردن تنقسم في نظرتها لتشغيل ذوي الإعاقة لقسمين، القسم الأول الذي يأخذ بمبدأ التشغيل الإلزامي من خلال إلزام فئة أصحاب العمل بتشغيل ذوي الإعاقة إلزامياً،

---

[1] الزعمط، يوسف (2011) التأهيل المهني للمعوقين، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ص15.

[2] نص المادة (5/ز) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017.

والقسم الآخر ذهب إلى عدم الالتزام بتشغيل ذوي الإعاقة بوصفهم أفراداً متكافئين مع غيرهم من العاديين في القدرة والإنتاج وضرورة وجود منافسة حرة بين الأفراد تجسيداً للعدالة والمساواة[1].

وحسب نص المادة (25) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه: "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 شغلهما اشتراط الخلو من الإعاقة ج- على وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني كل حسب اختصاصه بالتنسيق مع المجلس للقيام بما يلي[2]: 1. تضمين سياسات واستراتيجيات وخطط وبرامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة، تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين 2. تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني وتوفيرها بالأشكال المسيرة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتيح لهم الاستفادة منها 3- عدم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أية مهنة بعد تهيئتها بسبب إعاقتهم د. على جهات العمل الحكومية وغير الحكومية توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمرار والترفيع فيها 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 (25) ولا يزيد على (50) عاملاً، بتشغيل شخص واحد على الأقل من الأشخاص ذوي

---

[1] أبو ملحم، محمد (2010) سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص20.

[2] الضفيري، مشعل (2017) الحماية القانونية للأشخاص المعوقين بين التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، عمان، الأردن، ص16.

الإعاقة ضمن شواغرها وإذا زاد عدد العاملين والموظفين في أي منها على (50) عاملاً وموظفاً تخصص نسبة تصل إلى (4%) من شواغرها للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لما تقرره وزارة العمل".

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: النطاق القانوني لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني: النطاق الشخصي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المطلب الأول

النطاق القانوني لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

من المعلوم أنه توجد للأشخاص ذوي الإعاقة العديد من الحقوق من الناحية القانونية وذلك حسب ما جاء في القانون رقم (20) لسنة (2017) وهذه الحقوق تتمثل بالآتي[1]:

1- لا يجوز استبعاد الشخص ذو الإعاقة من العمل على أساسس الإعاقة: فال يحق لصاحب العمل أن يقوم باستبعاد الشخص ذي الإعاقة من العمل بسبب إ'عاقته، طالما يوجد بالعامل ذي الإعاقة متطلبات العمل اللازمة من مؤهلات علمية أومهنية، وفي البداية يجب عدم استبعاد الشخص ذو الإعاقة من التدريب على أي مهنة تهيئتها بسب اعاقتهم، كما لا يمكن اعتبار الإعاقة سبباً لعدم إمكانية الاستمرار في العمل، فالواجب الرئيسي على العامل ذي الإعاقة ان يقوم يتأدية عمله على أكمل وجه في حدود قدرته بما يتوافر لديه من مؤهلات علمية ومهنية، فال يمكن اتخاذ الإعاقة سبباً في استبعاد الشخص من عمله.

2- لا يجوز ان ينطوي إعلانات العمل اشتارط الخلو من الإعاقة: اشترط قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في شغلهم لوظيفة معينة عدم الاخلال بما تتطلبه تلك الوظيفة من مؤهلات علمية أو مهنية، فيجب أن يلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية في إعلانها عن وظيفة ما عدن انطواء الإعلان عن عمل أو وظيفة أو بالنماذج الخاصة بالتقديم لهما أو شغلهما شرط الخلو من الإعاقة.

---

[1] أبو ملحم، محمد، سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص25.

3- تضمين سياسات واستراتيجيات خطط برامج العمل والتدريب والمهني تدابير تكفل استيعابها للأشخاص ذوي الإعاقة: يرى الباحث بأن استراتيجيات وخطط برامج العمل والتدريب والتعليم المهني والتقني والمناهج ذات الصلة سجب ان تتضمن تدابير تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحقق استفادتهم منها على أساس من المساواة مع الآخرين دون تمييز، كما يجب تهيئة المناهج والخدمات المقدمة في برامج التدريب المهني وتوفيرها بالاشكال الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتيح لهم الاستفادة منها وبالتالي الانخراط في سوق العمل وشغل الوظائف التي يتمكنوا من أدائها على الوجه المطلوب بما تحتاجه تلك الوظائف من مؤهلات علمية أو وظيفية.

4- تلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة القيام بمهام الوظيفة أو العمل والاستمار والترفيع فيهما: من المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة الوصول لمؤسسات التدريب والتأهيل المهني، أو لمكان العمل وذلك لضعف التجهيزات المتعلقة بوسائل المواصلات بما يتلاءم مع ذوي الاحتياجات الخاصة تمكنهم من الوصول الى تلك الأماكن بسهولة ويسر، ويرى الباحث بأنه يجب اعتماد معايير وطنية لإتاحة وصول ذوي الإعاقة الى أماكن التدريب والعمل بسهولة ويسر، ويجب الالتزام بهذه المعايير في المباني الجديدة ماذا لو تلتزم جهات العمل الحكومية وغير الحكومية بحقوق العامل ذوي الإعاقة المنصوص عليها في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة (2017).

المطلب الثاني

النطاق الشخصي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

وضع المشرع الأردني قواعد تنظم العلاقات القانونية بشكل عام، ثم بعد فترة وضع قواعد خاصة لحماية الفئات الخاصة من ذوي الاحتياجات الخاصة، كونهم الفئات التي تحتاج لرعاية ومعاملة وقواعد خاصة في العمل الذي يقومون به، وهم ذوي الإعاقة، حيث لم يكن قانون العمل الأردني يقر بحقوق ذوي الإعاقة في العمل، لكن قانون العمل الجديد المعمول به حالياً أعطى حقوق لهذه الفئة في التأهيل والعمل، كي يصبح فرداً عاملاً بدلاً من بقائه عالة على المجتمع، وهو ما نصت عليه المادة 13 من قانون العمل الأردني بقولها[1]: "على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة النافذ ووفق الشروط الواردة فيه وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم".

كما أظهر النص السابق، أن عمل المعوقين واجب على كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة، حيث نصت المادة 9 من قانون رعاية المعوقين على: "للمعوق الحق في العمل والاستخدام بما يتناسب مع مؤهلاته واستعداداته"[2].

كما جاءت الفقرة (أ) من المادة 30 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 الأردني بقولها: "أ- كل فعل أو امتناع من شأنه حرمان الشخص ذي الإعاقة من حق أو حرية

---

(1) المادة 13 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 مع كافة التعديلات، صدر في عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16 على الصفحة 1173.

(2) هشام، رفعت هشام (د.ت). شرح قانون العمل الأردني، عمان: دار الجيب للنشر والطبوزعي، ص60.

ما يعد عنفا ما، أو تقييد ممارسته لأي منها، أو إلحاق الأذى الجسدي أو العقلي أو النفسي به على أساس الإعاقة أو بسببها. "[1].

ويتضح من نص الفقرة السابقة أن القانون الأردني قد اعتبر كل فعل من شأنه حرمان ذوي الإعاقة ليس الجسدية أو النفسية فحسب بل العقلية أيضاً من تقييد ممارسته لحقه أو حرية ما، عنفاً موجهاً لهذه الفئة، ويهو ما يشير إلى أن القانون الأردني لم يمنع ذوي الإعاقة العقلية من العمل لكن قيد هذه العمل بضوابط تتناسب وطبيعة إعاقته.

وقد نصت المادة (56) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته على أنه[2]:

لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

وقد نصت المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته على أنه[3]:

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن (125%) من أجره المعتاد.

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد.

---

[1] الفقرة (أ) من المادة 30 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 الأردني

[2] نص المادة (56) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

[3] نص المادة (59) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

وقد نصت المادة (60) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته على أنه[1]:

أ- يكون يوم الجمعة من كل أسبوع يوم العطلة الأسبوعية للعامل إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.

وقد نصت المادة (139) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته على أنه[2]:

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 ويتشرط 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.

ويرى الباحث أن هذه النصوص تبين أن قانون العمل الأردني قد حدد ساعات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وإجورهم وعطلهم الاسبوعية والسنوية وكذلك المخالفات في حال عدم الالتزام بالنصوص السابقة.

ويمكن القول أن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المشار إليه أعلاه قد حظر استبعاد أي شخص من هذا الفئة من العمل أو التدريب أو من فرصة التقدم في حياته المهنية على أساس إعاقته أو بسببها؛ وبالنظر إلى أن العمل يعد حقًا أساسيًا للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن أي وظيفة لا يجب أن تتطلب أن يكون مقدم الطلب خاليًا من أي إعاقة. لذلك فإن وزارة العمل ومؤسسة التدريب المهني

---

[1] نص المادة (60) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

[2] نص المادة (139) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

بالتنسيق مع المجلس الأعلى لحقوق ذوي الإعاقة قامت. بوضع التدابير التي تضمن استيعاب ذوي الإعاقة في السياسات والاستراتيجيات والخطط والبرامج المتعلقة بالعمل والتعليم المهني والفني وذلك لتحقيق تكافؤ الفرص، وإعداد المناهج التدريبية المهنية بلغة برايل للمكفوفين.

وبالعودة الى قانون العمل الاردني نجد ان المادة (56)

كما نصت المادة (2/1/23) من الدستور الأردني على أنه [1]: "1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به، 2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية، أولاً: إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته، ثانياً: تحديد ساعات العمل الاسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر، ثالثاً: تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل، رابعاً: تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، خامساً: خضوع العامل للقواعد الصحية، سادساً: تنظيم نقابي هو ضمن حدود القانون".

ويرى الباحث أنه ومن خلال استطلاع نصوص المواد السابقة فإن الدستور الأردني قد كفل حقوقاً أساسية يتمتع بها المواطن الأردني، وهذا ما هو معمول به في كافة الدساتير الأخرى، والتي تؤيد أنه لا بد أن يكن الناس سواسية في الحقوق ولا فرق بين شخص عادي وشخص معاق، كما أن التعليم والعمل وغير ذلك هي من حقوق الأردنيين لأن الدستور يهدف لتحقيق الأمن الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي للأفراد، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجميع.

---

[1] نص المادة (1/23) من الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته.

ولا زال من الصعب تحديد نسبة وحجم الإعاقة في الأردن بصورة دقيقة، بالرغم من أن هناك كثير من الدراسات التي تم إجراؤها في كافة مناطق المملكة لهذا الغرض، إلا أن بيانات تلك الدراسات ينقصها نوع من التنظيم، ويعود السبب في صعوبة تحديد حجم الإعاقة في الأردن إلى[1]:

- الوصمة الاجتماعية، وذلك لتخوف المجتمع مما قد يتبع اكتشاف الإعاقة من ناحية مجتمعية وثقافية.
- ضعف الخبرات وعدم الدقة في معايير التشخيص وأدوات القياس.
- عدم توفر الآلية من أجل توحيد البيانات حول الأشخاص المعوقين في معظم محافظات المملكة.

يتعرض المعاق لمجموعة من المشكلات الناتجة عن إعاقته في العمل وهي [2]:

1- **المشكلات الاقتصادية:** وتتمثل بما يلي تحمل الكثير من نفقات العلاج انقطاع الدخل أو انخفاضه خاصة إذا كان المعاق هو المعيل الوحيد للأسرة حيث أن الإعاقة تؤثر في الأدوار التي يقوم بها.

2- **المشكلات الاجتماعية:** ويقصد بها الموقف الذي تضطرب فيها علاقات الفرد بمحيطه داخل الأسرة وخارجها خلال أدائه لدوره الاجتماعي، أو ما يمكن أن نسميه بمشكلات سوء التكيف مع البيئة الاجتماعية الخاصة لكل فرد. كما أن الإعاقة الجسدية تؤثر في قدرة المعاق على الاستمتاع بوقت الفراغ حيث تتطلب منه قدرات خاصة قد لا تتوفر

---

(1) التاج، هيام والحراحشة، علاء (2018). القوانين والتشريعات والحقوق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة (التجربة الأردنية) مجلة الدراسات والبحوث الاجتمعية، جامعة الشهيد حمة لخضر- الوادي، العدد 26، ص138.

(2) دنبور، سعيد، حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص65.

عنده، وأن عدم شعور المعاق بالمساواة مع زملائه وأصدقائه وعدم شعور هؤلاء بكفاءته يؤدي إلى استجابات سلبية تؤدي إلى انطواء المعاق، والانسحاب من هذه الصداقات.

3- **مشكلات أسرية:** إن وجود المعاق في الأسرة قد يعيق شؤون الأسرة ونشاطاتها، فقد يدخل المعاق حركياً في علاقاته مع أسرته قدراً كبيراً من الاضطراب، طالما ظلت إعاقته تحول دون أدائه لدوره الاجتماعي بالكامل. كما أن سلوكات المعاق حركياً مثل زيادة الغضب أو القلق أو الاكتئاب تقابل من المحيطين به بمشاعر مؤلمة كالشعور بالذنب والحيرة مما يقلل من توازن الأسرة وتماسكها، وهذا يتوقف على مستوى تعليم الوالدين وثقافتهما ومدى الالتزام الديني بين أفراد الأسرة.

4- **المشكلات النفسية:** نعرف المشكلات النفسية بأنها ما يصدر عن الطفل من سلوك منحرف في درجة شدته وتكراره عن المعايير الاجتماعية التي تسود المجتمع.

5- **المشكلات الطبية:** ومن أبرزها ما يلي (كامل،2014): عدم معرفة أسباب وتشخيص بعض أشكال الإعاقة وطول فترة العلاج الطبي لبعض الأمراض وارتفاع تكاليف هذا العلاج كأمراض الدرن والقلب والسكر، وعدم انتشار مراكز كافية للعلاج المتميز للمعاقين حركياً في المستشفيات الخاصة تراعي ظروفهم ومشكلاتهم، وعدم توافر المراكز المتخصصة للعلاج الطبيعي وخاصة في المحافظات إضافة لعدم توافر الفنيين والأجهزة الفنية لهذا العلاج.

وفي سياق ضوابط تشغيل ذوي الإعاقة العقلية فهناك فوائد من توظيفهم ليست اقتصادية فحسب وإنما نفسية ايضاً، وذلك لما يكسبه العمل للفرد من راحة نفسية وتدريب العقل على التفكر، بالإضافة

لأن الفائدة الاقتصادية التي تتحقق لدى هذه الفئة بعد ممارستها للعمل تتيح له إمكانية توفير الرعاية الطبية والعلاج الطبيعي له[1]. وبالرغم من هذه الفوائد إلا أن القانون الأردني لم يول اهتماماً في وضع الضوابط اللازمة لتشغيل هذه الفئة من المعاقين،

ويرى الباحث، أنه بالرغم من إجراء تعديلات على القانون واستحداث قانون رقم 20 لسنة2017 وذلك لتفادي الثغرات الموجودة في القانون السابق لسنة 2007 وما تم من إضافة الحقوق التي تضمن تقديم أفضل الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن نصوص مواده خلت من الإشارة إلى حقوق العامل ذوي الإعاقة الذي يصاب أثناء أداء عمله، فقد اشير لحقوق العامل العادي وليس ذوي الإعاقة في حال حدوث إصابة عمل له في قانون العمل الأردني، أو حتى عن الحقوق التي يجب أن يتحصلوا عليها في حال إصابتهم أثناء أدائهم العمل، أو الإجازات التي يجب على الشركة أن تخصصها لهم، وبما أن القوانين السابقة قد أتاحت للأشخاص من ذوي الإعاقة العمل، وحددت الشروط اللازمة وألزمت أصحاب العمل بواجبات تجاه هذه الفئة، فيجب على المشرع تطبيق النصوص التي اختصت بالأشخاص العاديين والتي تتعلق بالمكافآت والإجازات وإصابات العمل عليهم كونهم أولى بتحصيل تلك الحقوق من الفئات العادية.

ويرى الباحث أنه ومن خلال استقراء المادة السابقة فإن هذا القانون قد ضمّن عدداً من الفقرات التي تنص على وجوب لفئة ذوي الإعاقة وكذلك أن لا تتضمن النماذج الوظيفية اشتراط الخلو من

---

[1] الزراع، نايف (2013). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع، ص47.

الإعاقة وضرورة توفير التسهيلات المنابة لعمل هذه الفئة وكذلك تحديد نسبة الزامية لوجود هذه الفئة في الجهات الحكومية وغير الحكومية.

المبحث الثاني

الحقوق والالتزامات الناشئة عن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

انضمت المملكة الأردنية الهاشمية للاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعوقين في العام (2007) تم تمت المصادقة عليها بعد عام للالتزام ببنودها وأهدافها، وتم نشر ذلك في الجريدة الرسمية بحيث أصبحت جزءاً من المنظومة التشريعية الوطنية، وعلى أساسها تم تعديل قانون رعاية الأشخاص المعوقين رقم (12) لسنة (1993) وتم استبداله بقانون آخر هو قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة (2007) والمعدل بالقانون رقم (20) لسنة (2017) وفي ضوء تم تشكيل لجنة لتعزيز وحماية الأشخاص المعوقين [1].

كما نجد أن التشريعات الأردنية والتي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة تم تعزيزها في إطار إنساني مبني على الواجبات والحقوق، وقد جاء قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة (2017) و نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لعام 2021 ليجسدا بذلك أطر معينة مرتبطة بقيم إنسانية ودينية خاصة بالمجتمع الأردني، ويعد قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة (2007) من أقدم القوانين المنفذة في الدول العربية والذي من خلاله تم حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما كفل الدستور الأردني ذلك، كما أكد ذلك الميثاق الوطني الأردني، وكذلك تناولت التشريعات

---

[1] المركز الوطني لحقوق الإنسان (2020) التقرير الموازي لتقرير الحكومة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، عمان، الأردن، ص5.

الأردنية المتعددة حقوق المعوقين ومن ذلك قانون العمل وقانون الجمارك، وقانون السير وغيرها من القوانين الأخرى ذات الصلة[1].

كما صدرت العديد من التشريعات الخاصة بفئة ذوي الإعاقة وهذه التشريعات هي [2] :

1- صدر القانون رقم (12) لسنة (1993) وهو أول قانون جامع وشامل للمعوقين وقد وضع أثر الاتفاقية العربية بخصوص تأهيل وتشغيل فئة ذوي الإعاقة في الدورة العشرين في عمان عاصمة المملكة الأردنية الهاشمية، حيث تم رسم سياسات تشريعية أوسع ضمن مبادئ وحقوق تبنتها الأردن في ضوء الشريعة الإسلامية ودستور الأردن والميثاق الوطني والاعلان العالمي لحقوق الإنسان.

2- في العام (2007) صدر قانون حقوق المعوقين رقم (31) لسنة (2007) ينسجم مع نصوص الاتفاقيات الدولية الشاملة لفئة ذوي الإعاقة وتم اعتمادها.

3- في العام (2009) تم وضع التعليمات والأنظمة لترخيص المراكز والمؤسسات الاجتماعية في القطاعين العام والخاص.

---

[1] الشقيرات، فيصل، مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة في الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم (31) لسنة (2007) وأثره في الحق من مشكلة البطالة، مرجع سابق، ص139.

[2] الزعمط، يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص20.

4- في العام (2010) استكمل المجلس الأعلى لشؤون المعوقين وضع معايير الاعتماد والجودة لمؤسسات وبرامج التربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية.

5- تم وضع النظام الخاص بالصندوق الوطني لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة في مسودته النهائية.

6- صدور كود بمتطلبات البناء الأردني الخاص بفئة ذوي الإعاقة إنجازاً وتعزيزاً لحقوق فئة ذوي الإعاقة.

ولمزيد من التفاصيل سيتم تناول هذا المبحث من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: حقوق العامل ذوي الإعاقة.

المطلب الثاني: التزامات العامل ذوي الاعاقة.

المطلب الأول

حقوق العامل ذوي الإعاقة

يجب على رب العمل توفير جميع الظروف المناسبة للعامل من ذوي الإعاقة وهذا ما نص عليه نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021).

وقد نصت المادة (3) من قانون الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021) [1]:

أ- يلتزم صاحب العمل بما يلي:

1- توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة والاشكال المسيرة وإمكانية الوصول والتصميم الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة.

2- تضمين النظام الداخلي للمؤسسة وعقد العمل للعمال من الأشخاص ذوي الإعاقة ما يضمن توفر الاشكال الميسرة وضمان وصولها لهم واطلاعهم عليها وفهم مضمونها.

3- ارسال إشعار الى الوزارة أوي أي من مديرياتها في منطقة العمل يتضمن بيانات عم العمال ذوي الإعاقة لديه وذلك في الشهر الأول من كل سنة وفق نموذج معتمد من الوزارة لهذه الغاية على أن يتضمن البيانات التالية:

أ- بيانات تسجيل أو ترخيص المؤسسة.

ب-إجمالي عدد العمال الأردنيين وغير الأردنيين في المؤسسة.

---

[1] نص المادة (3) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021)

ت- عدد العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسة.

ث- الاسم الرباعي للعامل ذي الإعاقة، وطبيعة عمله، وشكل التعاقد معه، وأجره الشهري وتاريخ التحاقه بالعمل، ونوع اعاقته، ودرجتها.

ج- الترتيبات التيسيرية المعقولة أو إمكانية الوصول الى الاشكال الميسرة التي توفرها المؤسسة له.

ح- تقوم مديريات العمل المعنية بتسليم صاحب العمل إشعار استلام البيان بتشغيل العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة توقيعه وختمه حسب الاصول.

ويستفاد من النص السابق أن صاحب العمل لا بد له أن يقوم بهذه الاتزامات اتجاه هذه الأشخاص ذوي الإعاقة بما يمكنهم من الاندماج في المجتمع بعد توفير جميع المتطلبات التي تسهل عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد نصت المادة (4) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021) [1]

لغايات هذا النظام يتولى مفتشو العمل التحقق مما يلي:

1- تشغيل شخص واحد من الاشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (25) وأقل من (50) عاملاً.

2- تشغيل ما نسبته (4%) من الأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (50) عاملاً.

[1] نص المادة (4) من نظام الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021).

3- عدم وجود أي شكل من أشكال التمييز على أساس الإعاقة في المؤسسة.

4- مدى التزام المؤسسة بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة أو إمكانية الوصول أو الاشكال للعمال ذوي الإعاقة لديه دون تحميلهم أي تكلفة مالية.

5- تسلم المؤسسة البيان الخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ووجود اشعار استلام البيان موقعاً ومختوماً من مديريات الوزارة في منطقة العمل.

ب-يمارس مفتشو العمل الصلاحيات المنصوص عليها في القانون عند مخالفة صاحب العمل لأي من أحكام هذا النظام.

ويستفاد من النص السابق أن صاحب العمل يلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وقد تم تحديد النسبة له كما لا بد لصاحب العمل أن يوفر جميع المتطلبات التي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في المؤسسات.

وقد نصت المادة (5) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم(35) لعام (2021) [1]:

أ- على صاحب العمل عند تشغيل عامل من الأشخاص ذوي الإعاقة مراعاة مؤهلاته العلمية وخبراته العملية وتحديد الاجر المخصص لهذا العمل دون أي تمييز على أساس الإعاقة.

ب- على صاحب العمل عند الإعلان عن فرص عمل أو اعتماد نماذج تعيين عدم تضمين ما يشير الى ضرورة خلو العامل من الإعاقة.

---

[1] نص المادة (5) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021).

وقد نصت المادة (8) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021) [1]:

للعامل ذي الإعاقة الاعتراض لدى مديرية التفتيش المختصة على أي إجراء تأديبي يتخذ بحقه خلال أسبوع من تاريخ تبلغه الاجراء بالأشكال الميسرة.

ويستفاد من النص السابق أن صاحب العمل عليه أن يراعي المؤهلات العلمية والخبرات للأشخاص ذوي الإعاقة والاعلان عن فرص عمل لهم كما ان الاشخاص ذوي الإعاقة يمكنهم الاعتراض أمام الجهات المختصة عن أي مخالفة من قبل صاحب العمل.

[1] نص المادة (8) من نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لسنة (2021).

المطلب الثاني

التزامات العامل ذوي الاعاقة

مع التطور العلمي في جميع مناحي الحياة بشكل عام والجانب الطبي والرعاية الصحية بشكل خاص؛ مكنت هذه التطورات من إبقاء الأفراد ذوي الإعاقات الجسمية والصحية على قيد الحياة لمرحلة البلوغ، كما أدى التطور الملحوظ في التكنولوجيا المساندة لتلبية حاجات هذه الفئة من الأفراد للانخراط في العمل كونها ساعدتهم على مشاركة مجتمعاتهم في اغلب مناحي الحياة.

ونجد أن القانون على إقرار حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على اعتبار ان العمل حق طبيعي لكل فرد من افراد المجتمع، كما اكدت على حق هؤلاء الأشخاص في الاختيار المهني والعمل المنتج، مع اعتبار ذلك شرطا رئيسيا لتحقيق استقلاليتهم واحترام كرامتهم، وتحقيق تكافؤ الفرص، ان ممارسة التأهيل المهني للأشخاص المعاقين بشكل فعال يقضي القيام بمجموعة من الإجراءات والعمليات والأنشطة والعمليات والأدوات اللازمة لتحقيق حاجيات معينة [1].

إن حق العمل في التشريعات الأردنية هو حق مكفول للجميع ولكن نجد أن هناك تفاوت بين التشريعات المختلفة في إقرار حق العمل للفئات المتعددة، ونجد أن نصوص المواد التي تعرضت لتشغيل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة كانت دون الطموح حيث لا بد من إحاطة هذه الفئة بنصوص مواد قانونية أكثر تكفل تشغيل فئة ذوي الإعاقة وادماجهم بشكل كبير في المجتمع.

---

[1] الزعمط، يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، مرجع سابق، ص22.

ومن خلال استقراء القانون رقم (31) لسنة (2007) والذي يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن ابداء العديد من الملاحظات[1]:

1- قد لا يكون تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة ينسجم مع أغراض وأحكام الاتفاقية الدولية التي تؤكد النهج الحقوقي لإزالة العوائق وليس نهج الرعاية الذي كان سائداً لحد ما.

2- كان ينبغي أن يفرد القانون مادة أو فصلاً يتعلق بالالتزامات العامة للدولة لضمان أعمال الحقوق الواردة فيه وعدم الاكتفاء بالمبادئ العامة.

3- إن إنشاء صندوق دعم مؤسسات وبرامج قطاع المعاقين يشكل أكبر دليل لدرجة الاهتمام بمنظمات المجتمع المدني وتوفير التمويل الثابت لها.

كما أصدر المركز الوطني لحقوق الانسان تقريراً في العام (2021) بين فيه أن حق العمل يعد أكثر وأشد الحقوق انتهاكاً لفئة ذوي الإعاقة ويعود ذلك لخلفيات اقتصادية واجتماعية بسبب قلة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين للعمل ووجود تخوف لدى أصحاب العمل من تشغيلهم بحجة ضمان أفضل لاستثمار أموالهم، مع أن قانون العمل الأردني أجاز وجود فترة تجربة لهم مدة ثلاث أشهر بحيث يلتزم صاحب العمل فقط بالراتب، كما يلاحظ أن النسبة التي حددها القانون (4%) هي نسبة قليلة وكذلك بالنسبة للسماح لعدد معين من هذه الفئة بالعمل هو أمر تتنافر مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الأمر

---

[1] المركز الوطني لحقوق الانسان، لتقرير الموازي لتقرير الحكومة حول الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مرجع سابق، ص9.

الذي يتطلب ابداء هذه الفئة المزيد من الاهتمام بحيث تشارك بفاعلية في المجتمع ويتم الاستفادة مما لديها من إمكانات وقدرات.

كما يمكن للباحث إيراد بعض الملاحظات على القوانين التي تتعلق بتشغيل فئة ذوي الإعاقة وهي:

1- أن القوانين لا تجبر صاحب العمل لتمكين هذه الفئة من العمل حيث ان صاحب العمل هو القادر على تسهيل أو تعقيد عمل هذه الفئة.

2- وجود نظرة سلبية من أفراد المجتمع نحو ذوي الإعاقة خاصة في مكان العمل لذلك لا بد من أن تنص نصوص مواد القانون على توجيه عقوبة لكل من تتوفر لديه هذه النزعة السلبية.

3- وجود عدم تكافؤ في الفرص وهذا يتنافى مع نص مواد الدستور الأردني والتشريعات الناظمة ذات العلاقة.

4- وجود غياب لفرق التفتيش المتعددة لمراقبة مدى التزام أصحاب العمل بتشغيل هذه الفئة مما يتنافى مع نصوص الدستور الأردني والتشريعات الأردنية الناظمة.

5- عدم تهيئة بيئة عمل مناسبة لهذه الفئة بالرغم من التأكيد على ذلك في الدستور الأردني والقوانين الأردنية وذلك بسبب التكلفة التي قد تترتب على أصحاب العمل جراء ذلك.

6- عدم حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على بدل إضافي جراء العمل وهذا يتنافى مع التشريعات والقوانين الناظمة والاتفاقيات الدولية.

7- نقص فرص العمل لفئة ذوي الإعاقة.

8- عدم توزيع مراكز التأهيل لفئة ذوي الإعاقة في الأردن بشكل متجانس.

9- نقص برامج التأهيل المهني الخاصة به بفئة ذوي الإعاقة ونقص الخبراء والاخصائيين.

الفصل الرابع

الخاتمة والنتائج والتوصيات

فيما يلي يستعرض الباحث الخاتمة وأبرز النتائج وأبرز التوصيات وكما يلي:

أولاً: الخاتمة:

تناولت الدراسة بالعرض والتأصيل موضوع الضوابط القانونية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال بيان ماهية الأشخاص ذوي الإعاقة وحقهم في العمل وكذلك حقوق والتزامات العامل ذو الإعاقة وقد انتهت الدراسة لجملة من النتائج والتوصيات.

ثانياً: النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

1- يعد الحق في العمل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الامن النفسي والاجتماعي، والأسري ومن خلاله يتم توفير متطلبات الحياة.

2- كفل الدستور الأردني حق العمل للجميع وكذلك التشريعات الأردنية الناظمة لذلك.

3- على صاحب العمل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في أعمال تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية الجسدية.

4- على صاحب العمل تشغيل نسبة معينة من ألشخاص ذوي الإعاقة وهي تشغيل شخص واحد من ذوي الإعاقة أذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (25) وأقل من (50) عاملًا. وتشغيل ما نسبته (4%) من الأشخاص ذوي الإعاقة إذا كان عدد العاملين في المؤسسة أكثر من (50) عاملًا.

5- لم يتناول المشرع الأردني مفهوماً للإعاقة واقتصر على بيان معنى الشخص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج تم التوصل للعديد من التوصيات كان من أبرزها:

1- ضرورة اشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع القضايا التي تتعلق بالعمل والصحة والتعليم والتأهيل والمعيشة في المجتمع.

2- ان تلزم القوانين صاحب العمل لتمكين هذه الفئة من العمل حيث ان صاحب العمل هو القادر على تسهيل أو تعقيد عمل هذه الفئة.

3- تفعيل لفرق التفتيش المتعددة لمراقبة مدى التزام أصحاب العمل بتشغيل هذه الفئة مما يتنافى مع نصوص الدستور الأردني والتشريعات الأردنية الناظمة.

4- ضرورة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على بدل إضافي جراء العمل وهذا يتنافى مع التشريعات والقوانين الناظمة والاتفاقيات الدولية.

5- ضرورة رفع أجور العاملين في خدمات التأهيل المهني لفئة ذوي الإعاقة يضطرهم للمغادرة خارج البلاد.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

ابن منظور، جمال الدين بن مكرم (1971) لسان العرب، بيروت، دار صادر، مادة عقل.

أبو شـــنب، أحمد عبد الكريم (2009) شـــرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

أبو ملحم، محمد (2010) سياسات تشغيل الاشخاص المعوقين في الاردن بين النظرية والتطبيق، اطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

أوريلي، آرثر (2004) حق الأشخاص المعاقين في العمل اللائق، جنيف، مكتب العمل الدولي، ص4

البطوش، مصـلح والدرابكة، محمد (2016). تقييم برامج التأهيل المهني وفق المعايير الدولية لضـمان الجودة المقدمة لذوي الاعاقات البصـــرية في مراكز التأهيل المهني في الأردن من وجهة نظر المدربين. مجلة التربية الخاصة. 4 (16) ج2: 215-253.

بلعرج، محمد (2019) حق الأشـــخاص ذوي الإعاقة في العمل بين النصـــوص القانونية والتدابير الإيجابية، مجلة قانون العمل والتشغيل، 4(1): 94-112.

التاج، هيام والحراحشـــة، علاء والتاج، أحمد (2018) القوانين والتشـــريعات والحقوق الخاصـــة بالأشـخاص ذوي الإعاقة (التجربة الأردنية)، مجلة الدراسـات والبحوث الاجتماعية، 26(1): 133-148.

الخطيب، تمام وبن ممات، ذو الفقار (2018) عقد العمل تحت الاختبار، مجلة القانون، 8(1): 123-134.

الخطيب، جمال (2005). الشلل الدماغي والاعاقة الحركية دليل المعلمين والاباء. عمان–دار الفكر.

الخطيب، جمال والحديدي، منى (2017). المدخل الى التربية الخاصة (ط6). عمان–الأردن: دار الفكر.

الخطيب، جمال والصمادي، جميل والروسان، فاروق والحديدي، منى ويحيى، خولة والناطور، ميادة والزريقات، إبراهيم والعمايرة، موسى والسرور، نادية (2018)، مقدمة في تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (ط8). عمان، دار الفكر.

خليل، حلمي (2018) اللغة وذوي الإعاقة العقلية، الإسكندرية، دار المعارف.

خيال، رفعت (2020) حق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات العربية، مجلة جامعة السادات، 1(1): 1-20.

دنبور، سعيد (2015) حماية الأشخاص ذوي الإعاقة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص60.

الروسان، فاروق (2019). سيكولوجية الأطفال غير العاديين "مقدمة في التربية الخاصة (ط2)، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.

زريقات، ابراهيم (2016). التأهيل المهني وخدمات الانتقال للأشخاص ذوي الإعاقة. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الزعمط، يوسف (2011) التأهيل المهني للمعوقين، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.

الزعمط، يوسف شلبي (2020). التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (ط4). عمان–الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

سلامة، عماد (2009). نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ص8.

شقير، زينب محمود (2005)، الشخصية السوية والمضطربة، ط3، القاهرة، دار النهضة المصرية.

الشقيرات، فيصل (2018) مدى التزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات في محافظتي معان والعقبة في الأردن بتشغيل الأشخاص المعوقين بموجب أحكام قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 وأثره في الحد من مشكلة البطالة، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 4(1): 126–150.

الضفيري، مشعل (2017) الحماية القانونية للأشخاص المعوقين بين التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، عمان، الأردن.

الضمور، أحمد (2005) الوجيز في شرح التشريعات العمالية والاجتماعية في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد الحي، محمد فتحي، (2008) الإعاقة السمعية وبرامج إعادة التأهيل، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثانية، العين –الإمارات.

العزة، سعيد (2000). التربية الخاصة لذوي الإعاقات العقلية والبصرية والسمعية والحركية. عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.

كركين، إدريس (2015) تشغيل الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص بين القانون والواقع، مجلة المنبر القانونية، 8(7): 160–184.

ماجد، السيد (2007)، تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، دار صفاء للنشر.

محمود، إيمان (2016) فاعلية برنامج إرشادي لخفض بعض صعوبات التعلم النمائية وتحسين مفهوم الذات لدى أطفال المرحلة الابتدائية، مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، 47(1): 391–414.

المصاروة، هيثم (2008) المتنقى في شرح قانون العمل ودراسة مقارنة بالقانون المدني، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

المصـــاروة، هيثم حامد (2018) شـــرح قانون العمل الليبي (عقد العمل الفردي)، الاســـكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص (59–60).

المعايطة، خليل، القمش، مصطفى (2007) أساسيات التأهيل المهني للمعوقين، عمان، دار الطريق للنشر والتوزيع.

منصور، شاب توما (1977) شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، الطبعة السادسة، بغداد، دار الحرية للطباعة.

هاشم، هشام رفعت (1973) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)، مكتبة المحتسب، عمان ، صفحة (38–39).

هاشم، هشام رفعت (2013) شرح قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية) (بدون رقم طبعة)، عمان مكتبة المحتسب.

الهندباني، خالد (2000). وقف عقد العمل، مجلة ا لحقوق، عدد4، الكويت

يحيى، خولة (1984)، التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، واقع ومستقبل مؤسسات المعوقين في الأردن، صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي تطوعي الأردني، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية:

Ma, Z., Dhir, P., Perrier, L., Bayley, M., & Munce, S. (2019). The Impact of Vocational Interventions on Vocational Outcomes, Quality of Life, and Community Integration in Adults with Childhood Onset Disabilities: A Systematic Review. Journal of Occupational Rehabilitation,p12.

Alborno, N & Gaad, E. (2012). Employment of Young Adults with Disabilities in Dubai – A Case Study. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 9, (2) 103-111.

Hallahan, D. P., Kauffman, J. M. & Pullen, P. C. (2014). Exceptional Learners an Introduction to Special Education. England: Pearson Education Limited,22

O'Reilly, Arthur (2007). The rights to decent work of persons with disabilities. International Labour Office, 34.

القوانين والتشريعات:

نظام تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (35) لعام (2021)

القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة (1976)

قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة (1996)

الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم (20) لسنة 2017

قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 31 لسنة

القانون المصري رقم 39 لسنة 1975 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين

القانون المصري رقم (49) لسنة 1982 بشأن تأهيل المعاقين